

## Tartalom

1. Bevezető .....	2
2. Munkaerőpiaci helyzetkép a válság után .....	2
2.1. Foglalkoztatottság.....	2
2.2. Keresetek .....	4
3. Kereseti arányok.....	7
3.1. Kereseteloszlás.....	7
3.2. Alacsony keresetűek.....	9
3.3. Kereseti differenciák .....	12
4. Hátrányos munkaerőpiaci helyzetű csoportok .....	12
4.1. Romák .....	13
4.2. Megváltozott munkaképességűek .....	16
5. Közfoglalkoztatottak .....	20
6. Munkanélküliség általi érintettség és a foglalkoztatottá válás útjai .....	23
6.1. A munkanélküliség megtapasztalása.....	23
6.2. A sikeres elhelyezkedés módszerei .....	25
6.3. Stratégiák, megoldások munkanélkülivé válás esetén .....	27
6.4. A közfoglalkoztatásban való részvétel .....	28
6.5. Területi különbségek.....	29
7. Diszkrimináció .....	32
7.1. Általános kép, főbb jellemzők .....	32
7.2. Érintett csoportok.....	33
8. Munkavállalói érdekérvényesítés, szervezettség és munkabeszüntetések.....	35
8.1. Szakszervezetek .....	35
8.2. Üzemi tanács .....	38
8.3. Munkavédelmi képviselők.....	38
8.4. Kollektív szerződés .....	38
8.5. Sztrájk.....	38

### Jelmagyarázat

- = A megfigyelt statisztikai jelenség nem fordult elő.
- ... = Adatvédelmi korlátok miatt nem közölhető adat.

## 1. Bevezető

A meghatározó munkaerőpiaci történések vázlatos bemutatásán túl a kiadvány célja, hogy a munka világának néhány speciális – egy adott csoportot, vagy a munkavállalók összességét érintő – szegmensét részletesebben is elemezze, felhasználva ehhez a rendszeres és ad hoc jelleggel készülő munkaügyi statisztikákat. A fontosabb vizsgált területek a következők voltak:

- kereseti egyenlőtlenségek,
- hátrányos helyzetű csoportok,
- közfoglalkoztatás,
- munkanélküliség általi fenyegetettség,
- a munkaerőpiaci diszkrimináció,
- munkavállalói érdekérvényesítés, szervezettség és munkabeszüntetések.

A felsorolt témakörök többsége a munkaerő-felmérés kiegészítő felvételeinek visszatérő témája, így – a szervezettség, a munkanélküliség általi érintettség, a diszkrimináció vagy az egészségkárosodás témakörök esetében – mód volt az előző, hasonló tematikát követő felvételek eredményeivel történő összevetésre. Fontos elemzési szempont az is, hogy az adott jelenségre hatottak-e és milyen módon a globális munkaerőpiaci folyamatok (a válság, majd az ezt követő fellendülés), illetve az olyan strukturális reformok, mint a munkanélküliségi támogatási rendszer átalakítása és ennek részeként hegemon szerep biztosítása a közfoglalkoztatási programoknak, az idő előtti munkaerőpiaci kilépés korlátozása a nyugdíj- és járadékrendszer-reformon keresztül, a munkavégzés és a gyermeknevelés együttes jelenlétét preferáló adó- és támogatási rendszer kiépítése, a szociális juttatások befagyasztása mellett.

2014 óta szerepel a kiadvány legfontosabb adatforrását jelentő munkaerő-felmérés háttérváltozói között az etnikai hovatartozás, ami lehetővé tette, hogy a roma és nem roma népesség munkaerőpiaci jelenlétének egyéni és háztartási szintű intenzitásán túl a foglalkoztatás milyenségében megmutatkozó különbségeket is bemutassuk. Az alkalmazáshoz kapcsolódó legfontosabb ismérvtalán a munka díjazása, ebből a szerteágazó témakörből jelen kiadvány azonban csak a kereseti egyenlőtlenséget érinti.

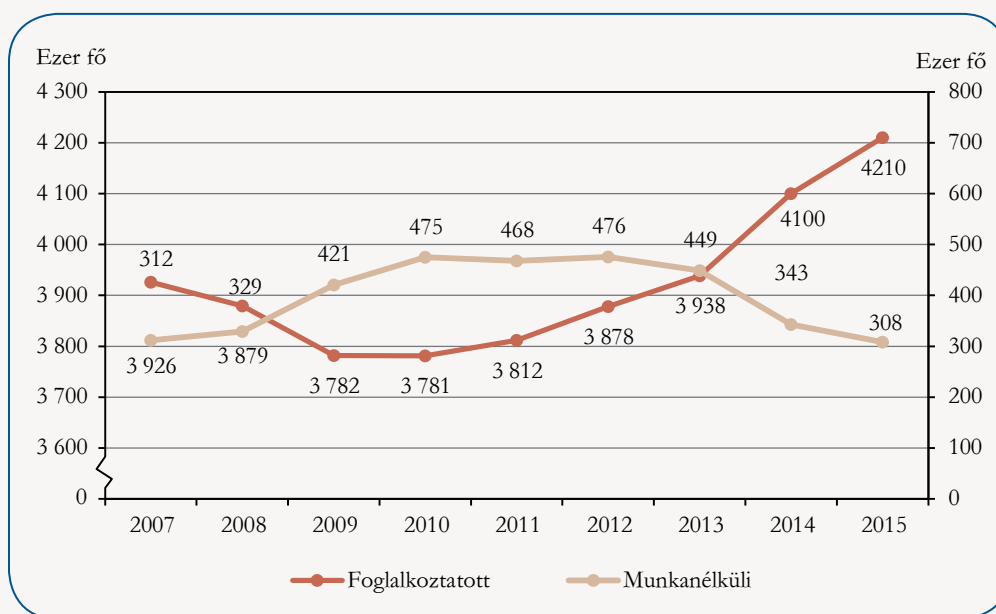
## 2. Munkaerőpiaci helyzetkép a válság után

### 2.1. Foglalkoztatottság

A világgazdasági válság hatása 2008 őszétől tükröződik a hazai foglalkoztatási trendekben. A munkaerőpiaci következmények tekintetében a szerencsésebb uniós államok közé tartoztunk, részben azért, mert a visszaesés nem volt túl jelentős (a foglalkoztatottak 2007. évi 3,9 milliós létszáma mintegy 150 ezer fővel csökkent a válság következményeként), illetve közvetlen negatív következményei átmenetinek bizonyultak. A 2009. évi visszaesést követően 2010–2011 között már stagnált, majd 2012-től folyamatosan nőtt a foglalkoztatottak létszáma. A legutóbbi éveket tekintve 2014-ben következett be a legnagyobb pozitív elmozdulás, de 2015-ben is 110 ezerhez közelített a foglalkoztatottak létszámának növekedése, ráadásul úgy, hogy ennek háromötöde már a hazai elsődleges munkaerőpiacon realizálódott. 2015 IV. negyedévében így 4 millió 259 ezren, éves átlagban 4 millió 210 ezren voltak foglalkoztatottak, ami az utóbbi 25 év legmagasabb létszámát jelenti. A munkanélküliek számának csökkenése az inaktív munkaerőpiaci beáramlása miatt a foglalkoztatás növekedését csak némi fáziskéséssel követte, de 2015-ben a 308 ezres létszám és a hozzátartozó 6,8%-os munkanélküliségi ráta már érdemben alacsonyabb volt a válságot közvetlenül megelőző időszaknál. Az utóbbi évek kedvező folyamataihoz jelentős mértékben járult hozzá az uniós források lehívásának felpörgetése, az energiahordozók világpiaci árának csökkenése és a fontosabb uniós partnereink jó gazdasági teljesítménye.

1. ábra

## A foglalkoztatottak és a munkanélküliek létszámának alakulása



Forrás: Munkaerő-felmérés, alapfelvétel.

Az elmúlt években a munkaerő-keresletet és -kínálatot a hagyományos tényezők mellett újabbak is alakították:

- A potenciális munkaerő-kínálatot jelentő 15–64 éves korosztály létszáma folyamatosan csökkent, viszont az 50-es évek első felében született nagy létszámú korosztályok végleges munkaerőpiaci kilépését fékezte a nyugdíjkorhatár emelése, ezáltal a potenciális munkaerő-kínálat évi egy születési évjárat-tal nő. Ez utóbbi hatást némileg tompítja, hogy a nők 2011 óta 40 évi jogosultsági idő megléte esetén nyugdíjba mehetnek, amely lehetőséggel 2015-ig mintegy 150 ezren éltek.
- Ugyancsak növelte a kínálatot, hogy az irányadó nyugdíjkorhatár előtti kilépés lehetősége megszűnt, az egészségi állapotra való tekintettel folyósított járadékhoz történő hozzájutás feltételei pedig nemcsak szigorodtak, de a korábbi ellátásokat is felülvizsgálták és egy részüket visszavonták. Így olyanoknak is munkával kellett pótolniuk elveszett jövedelmüket, akik már hosszú évek óta nem dolgoztak.
- A tankötelezettségi korhatár, összhangban az Európai Unió tagországai többségének gyakorlatával, 18 évről 16 évre változott. Az oktatásból szakképzettség nélkül és hiányos általános ismeretekkel kilépők azonban várhatóan továbbra is nehezen tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon.
- A munka és a gyermeknevelés közötti összhang javítását célozta a gyermekgondozási ellátás ideje alatti munkavállalási korlátozások jelentős enyhítése. Ahhoz azonban, hogy a kisgyermekes nők tömegesen ki tudják használni ennek előnyeit, szemléletváltásra is szükség van, mivel ma a társadalom, de az érintettek többsége is még azt tartja elfogadhatónak, ha az anya a gyermekgondozási ellátás teljes idejét otthon, gyermekével tölti.<sup>1)</sup>
- A korábbi jövedelemhez többé-kevésbé kötődő álláskeresési járadék folyósítási időtartama három hónapra csökkent, rövidítve a munka elvesztése és az újbóli elhelyezkedés között rendelkezésre álló időt és így elvileg felgyorsította az álláskeresést. Ennél még nagyobb változást jelentett az ellátórendszerben a segélyezésnek a közfoglalkoztatással történő összekapcsolása. A közfoglalkoztatás minden korábbinál magasabb szintre történő felfuttatásával olyanok is beléptek a munkaerőpiacra, akik hosszú évek óta legfeljebb alkalmilag dolgoztak, tehát a közfoglalkoztatásnak határozott kínálatnövelő szerepe volt.
- Ausztria és Németország 2011 májusától megnyitotta munkaerőpiacát a magyar munkavállalók előtt. Ez – párosulva a válság okozta sokkal, amely elsődlegesen az iparban, építőiparban dolgozó szakkép-

<sup>1)</sup> Lásd bővebben: A kisgyermeket nevelő nők és a munkaerőpiac, KSH Statisztikai Tükör, 2015. december 12.

zett férfiak munkahelyi biztonságát ingatta meg – felerősítette a munkaerőpiaci migrációt. A külföldön munkát vállalók létszámának növekedése először javította az itthon maradottak elhelyezkedési esélyeit, de egyre inkább érezhető negatív hatása is. Míg korábban a munkaerő-elvándorlás jellemzően csak az egészségügyben okozott munkaerő-utánpótlási gondokat, 2015-ben már egyre több területről érkezett hasonló jelzés. Így hiány alakult ki a vendéglátóipari és kereskedelmi dolgozókból, de az ipari és építőipari cégek is, főleg az ország nyugati felében, komoly szakember utánpótlási gondokkal küzdenek. A jövőbeni beruházások gátjává váló munkaerőhiány okát az elvándorlás mellett a cégek a szakképzési kibocsátás elégtelenségében látják.

- A közfoglalkoztatásban részt vevők átlagos létszáma 2015-ben meghaladta a havi 200 ezret, s az érintett létszám – azaz azok száma, akik az év folyamán dolgoztak ilyen formában – megközelítette a 350 ezret. A piac zárt, a közfoglalkoztatás befejeztével a többség újra visszakerül a segélyrendszerbe és a következő közfoglalkoztatási munkalehetőségre vár, míg közülük hozzávetőlegesen tízből egynek sikerült „normál” munkához jutni. A rendszer átalakítása, a képzési komponens erősítése nélkül nem lehet számítani arra, hogy az eddig jellemzően közfoglalkoztatás keretében dolgozók a jövőben majd nagyobb arányban konvertálhatók át a munkaerő-hiányos területekre.

## 2.2. Keresetek

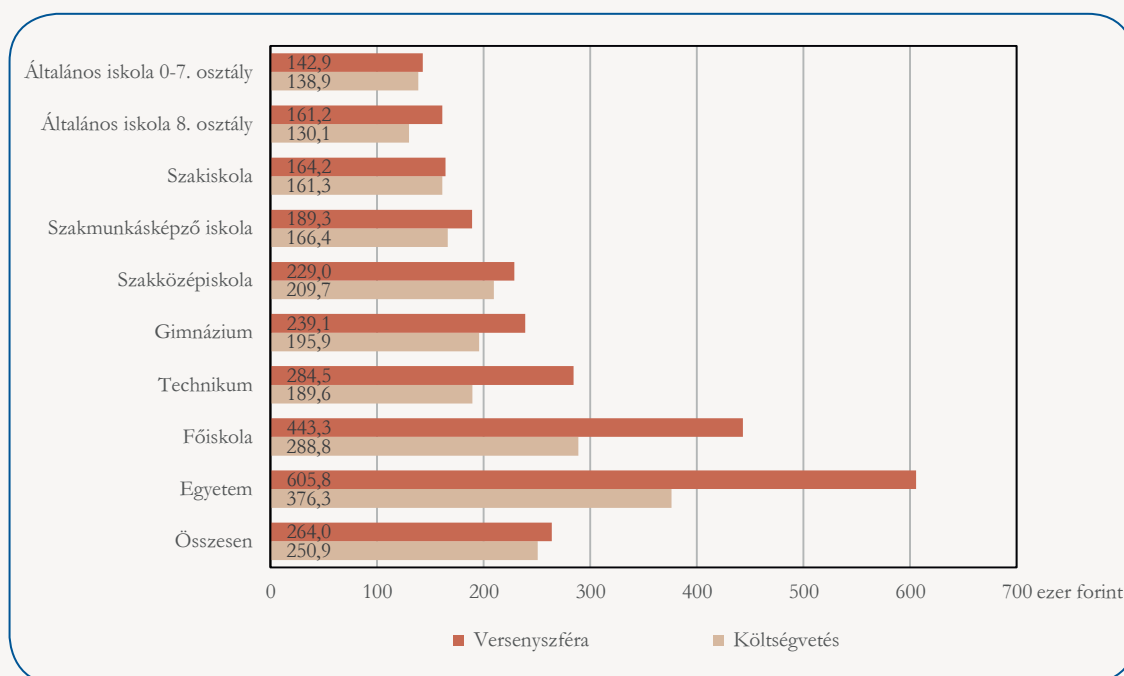
A kétezres évek végi stagnálás után a nemzetgazdasági átlagos kereset gyors ütemben emelkedett, és 2015-ben az átlagos bruttó kereset 247,8 ezer forintot ért el. A nettó kereset növekedési üteme a munkát terhelő átlagos adókulcs csökkentésének következtében a 2010-es években meghaladta a bruttóét. A 2015. évi átlagos bruttó bér 162,3 ezer forintos nettó bérnek felelt meg, amit a munkavállalók által igénybe vett eltartotti kedvezmény átlagosan további közel 7 ezer forinttal növelhetett. A keresetek alakulása szempontjából három jól elkülöníthető szegmensre van a magyar gazdaságnak:

- A versenyszférában a vállalkozások eredménye a legfőbb keresetalakító tényező, a központi szabályozás egyetlen formáját az éves minimálbér-megállapodás jelenti, de ennek csak a kisméretű gazdálkodó szervezetek körében, illetve az alacsony kereseti átlag jellemezte területeken (pl. vendéglátás, mezőgazdaság, textilipar) van érdemi hatása a keresetek színvonalára. Az utóbbi két évben a versenyszférában 4,3, illetve 3,9%-os volt a bruttó bérek átlagos növekedési üteme, úgy, hogy a tartós elköteleződést nem jelentő nem rendszeres kereset jóval dinamikusabban nőtt, mint a rendszeres. A munkaerő-utánpótlási gondok keresetnövelő hatása 2015 második felétől és egyelőre még csak néhány területen érezhető.
- A közfoglalkoztatottak nélkül is közel 700 ezer főnek munkát adó közszférában átfogó keresetrendezésre hosszú évek óta nem került sor, viszont folyamatosak az egy-egy területre koncentrált bérkorrekciós intézkedések. 2013 őszétől a pedagógusok, 2015 júliusától pedig a rendvédelmi dolgozók keresete nőtt jelentősen. Az utóbbi átlagosan 30% volt, amit 2019-ig évi 5–5% további bérfelállítás fog követni, azaz hasonlóan a pedagógus előmeneteli rendszer bevezetéséhez, hatása a következő évek keresetnövekedési ütemében is tükröződni fog. Emellett több, hatásaiban kevésbé jelentős intézkedésre is sor került, amelyek jellemzően a szociális ágazatban, illetve az egészségügyben dolgozók bizonyos csoportjait érintették. Ezek a területek évek óta munkaerőhiánnyal küzdenek, és a keresetkorrekció sem mértékében, sem a végrehajtás módjában (alapbérrendezés helyett a szociális területen dolgozók 2014-ben pótlékként, 2015-ben – hasonlóan az egészségügyi dolgozókhoz – bérkiegészítésként kapták meg a többlettjuttatást) nem volt olyan, ami megállítaná az elvándorlást. A köz- és kormánytisztviselők alapilletményei hosszú évek óta változatlanok. Az utolsó alapilletmény emelésre 2008-ban került sor, míg a többlettjuttatások egy része (pl. garantált 13. havi kereset) megszűnt, igaz, az egyéni keresetek megállapítására vonatkozó szabályok valamelyest lazultak.

- Az utóbbi évek intézkedéseinek eredményeként az átlagkereset szintjén csökkent a költségvetési és a vállalászási szféra közötti különbség. 2015-ben 6,2%-os keresetnövekedési ütem mellett a költségvetés területén dolgozók bruttó keresete – közfoglalkoztatottak nélkül számolva – 256 ezer forint volt, ami csak 7 ezer forintra maradt el a versenyszféra átlagától, bár az állománycsoportonkénti kereseti különbség továbbra is számottevő. 2015-ben a versenyszféra fizikai foglalkozásúinak kereseti előnye 37%, a szellemieké 46% volt a közszférában dolgozókkal szemben. A különbség a felsőfokú végzettségűek esetében még nagyobb, a versenyszférában dolgozók 59%-kal<sup>2</sup> kerestek többet, mint a közszféra hasonló végzettségű alkalmazásában állói. A keresetrendezésnél alkalmazott módszer miatt, hasonlóan a versenyszférához, a nem rendszeres kereseti elemek súlya a költségvetési szférában is megnőtt, amely a rendszeres keresetre jellemző 5,8%-kal szemben 14,3%-kal haladta meg 2015-ben az előző évi szintet. Mivel a költségvetési szférában a nők aránya jóval magasabb, mint a versenyszférában, a két terület kereseti dinamikája hatással van a női-férfi kereseti arány alakulására is.

2. ábra

A bruttó teljes kereseti átlag iskolai végzettség szerint, 2015\*



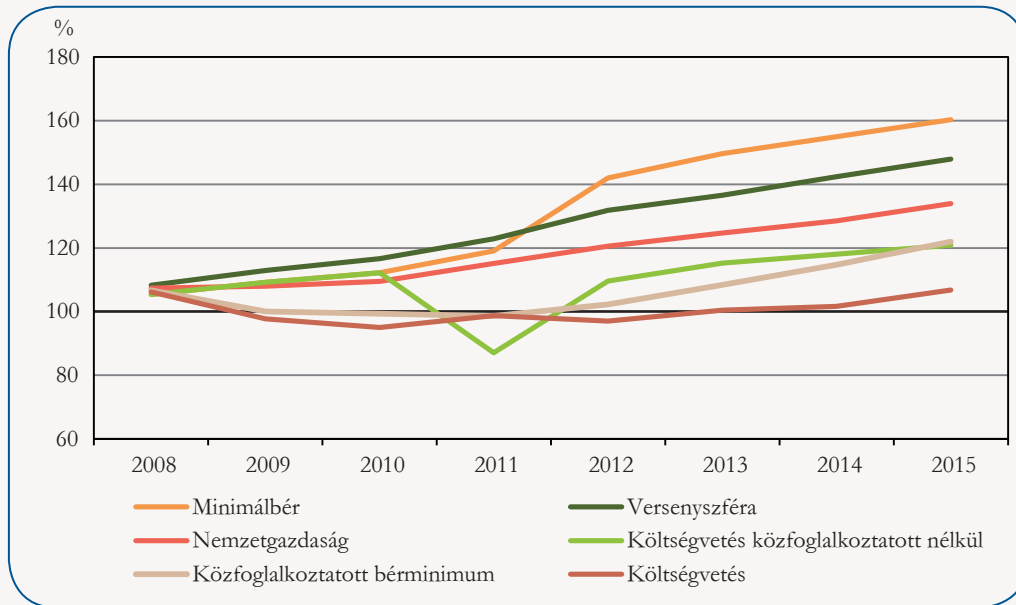
\*Közfoglalkoztatottak nélkül.

- Bérezés tekintetében külön szférát jelentenek a közfoglalkoztatottak, mivel keresetüket teljes mértékben meghatározzák a vonatkozó kormányrendeletek, amelyek 2015-ben a többséget jelentő „normál” közfoglalkoztatott esetében a bért 79 155 forintban, a szakképzettséget igénylő munkakörben dolgozó keveseknél 101 480 forintban, míg a szakképzettséggel rendelkező munkavezetőknél 111 660 forintban állapították meg. A közfoglalkoztatottak kimutatott bruttó kereseti átlaga 79 800 forint volt, ami 52 ezer forintos nettó keresetet jelentett. 2015-ben, a megelőző két évvel ellentétben, a közfoglalkoztatotti bér (és ebből következően az átlagkereset) növekedési üteme elmaradt a minimálbérétől, de a különbség még így sem akkora, hogy a helyben végezhető és valódi hatékonysági követelményektől mentes közfoglalkoztatotti munkával szemben egy normál, de minimálbérrel díjazott és utazással járó állás valódi alternatívát jelentene.

<sup>2</sup>Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Egyéni kereseti felvétel.

3. ábra

**A bruttó kereseti index alakulása a gazdaság különböző szegmenseiben  
(2007=100%)**



Forrás: Havi intézményi munkaügyi jelentés.

### 3. Kereseti arányok

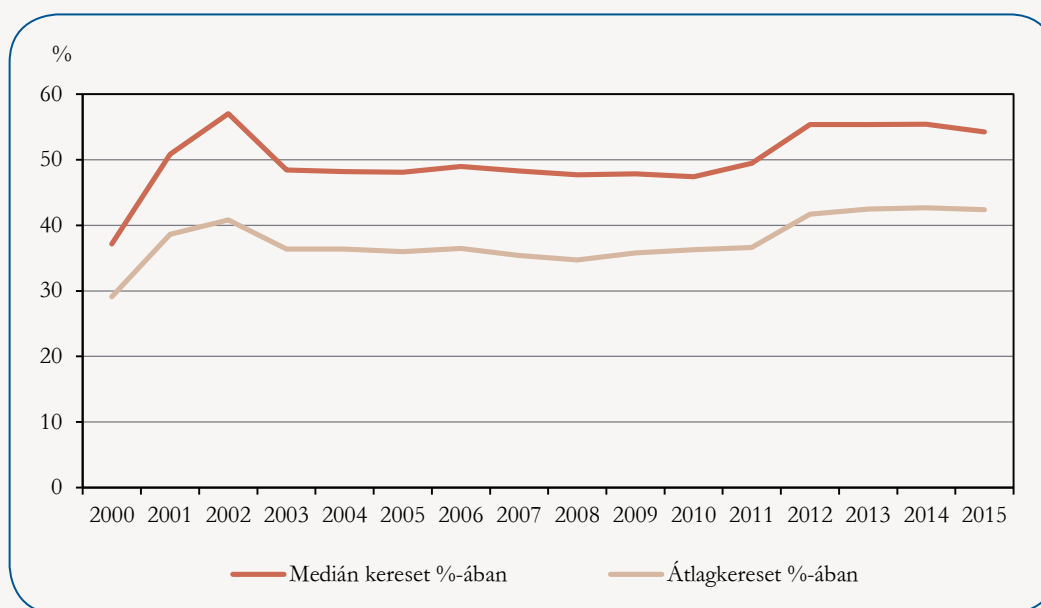
A nominális keresetek időbeli alakulása rendszeresen témája mind a gazdaság, mind a politika különböző szereplőinek. Jóval kevesebb az információ az átlagok mögött meghúzódó tendenciákról, a munka díjazásának sokszínűségéről. A versenyszférában (és részben a non-profit szférában) dolgozók bruttó keresetét a gazdasági szervezetek bérpolitikája, üzleti eredményei alakítják, a központi beavatkozás egyetlen formáját a minimálbér meghatározása jelenti. A költségvetés finanszírozta területeken és a többségi állami tulajdonban lévő vállalkozásoknál az állam rendeletekkel, illetve a különböző alrendszeren keresztül szabályozza direkt módon a béralakulást. Mindkét területre igaz, hogy a munkavállalók személyes adottságai, képességei, teljesítménye is meghatározó szerepet töltenek be a béralkuban, egyéni kereseti profiljaikban. Az átlagok mögött tehát a munkavállalók, munkáltatók jellemzőinek megfelelő eloszlások húzódnak meg. A kereseti egyenlőtlenségek vizsgálatára az egyéni kereseti jellemzőket is felmérő éves gyakoriságú mintavételes felvétel – közismert nevén bértarifa-felvétel – alkalmas.<sup>3)</sup>

#### 3.1. Kereseteloszlás

Általánosságban igaz, hogy a keresetek lognormális eloszlást követnek, vagyis a munkavállalók keresetének logaritmus normális eloszlású, legtöbbször az átlag alatt keresnek, míg a nagyon alacsony és a nagyon magas keresetektől viszonylag kevés van. A kereseteloszlás baloldali ferdeségű, vagyis mind a kereset módusza (a leggyakoribb kereset), mind a mediánkereset (helyzeti középpérték) alacsonyabb, mint az átlagkereset. 2015-ben a 247,8 ezer forintos havi átlagkereset 78%-át kereste az a munkavállaló, aki a kereseti skála közepén helyezkedett el, vagyis ugyanannyian kerestek nála kevesebbet, mint ahányan többet.

4. ábra

A minimálbér a medián és a bruttó átlagkereset százalékában



Forrás: KSH Stadat, NFSZ Egyéni kereseti felvétel.

A minimálbér és a kormányzat által meghatározott közfoglalkoztatotti bér a keresetek „sűrűsödési pontjai”, hiszen ezek a munkavállalók jelentős részét érintik. (Mind a négy kitüntetett kereseti helyen<sup>4)</sup>

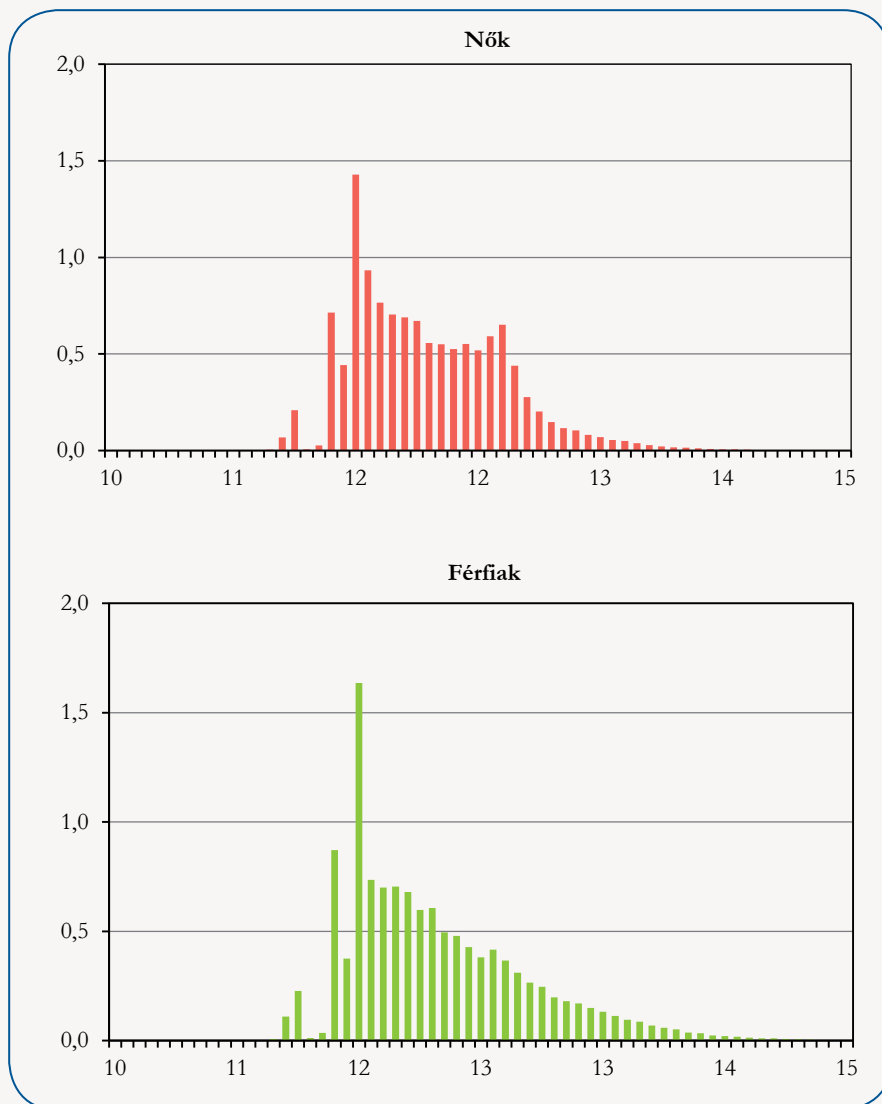
<sup>3)</sup> A felvételtől származó adatok nem tükrözik az összes alkalmazásban álló kereseti viszonyait, a vonatkozási kör a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozások, a költségvetési intézmények és a kijelölt nonprofit szervezetek. 2014-ben a mintegy 3 millió 600 ezer alkalmazott státusú munkavállaló közül 2 millió 800 ezer fő havi átlagkereseti adatai kerültek rendszeresen publikálásra a KSH-honlapon, a keresetarány-felvétel vonatkozási köre pedig a havi megfigyeléssel elvileg megegyező.

<sup>4)</sup> Minimálbér, garantált bérminimum, közfoglalkoztatási bér, garantált közfoglalkoztatási bér.

megfigyelhető a kiugró gyakoriság.) A munkáltatók ugyan a minimálbértől felfelé nyugodtan eltérhetnek, de ha magas a munkaerő költsége az elvárt teljesítményhez képest, a nagyobb haszon reményében egyes vállalkozások inkább a minimálbéren jelentik be munkavállalóikat és hajlamosak azt zsebből kiegészíteni. A jelentősebb minimálbér-emelések (2001, 2002 és 2012) egyértelműen azzal jártak, hogy a bérszála alján levő munkavállalók keresetei nivellálódnak, és néhány évig eltart, míg a keresetek kiigazítása a kevésbé kvalifikált munkakörökben is bekövetkezik, azaz az alacsony keresetű, de nem minimálbéres dolgozóknak csekély esélyük van az „átlagos béremelkedés” realizálására.

5. ábra

A bruttó reálkeresetek logaritmusának eloszlása, 2014



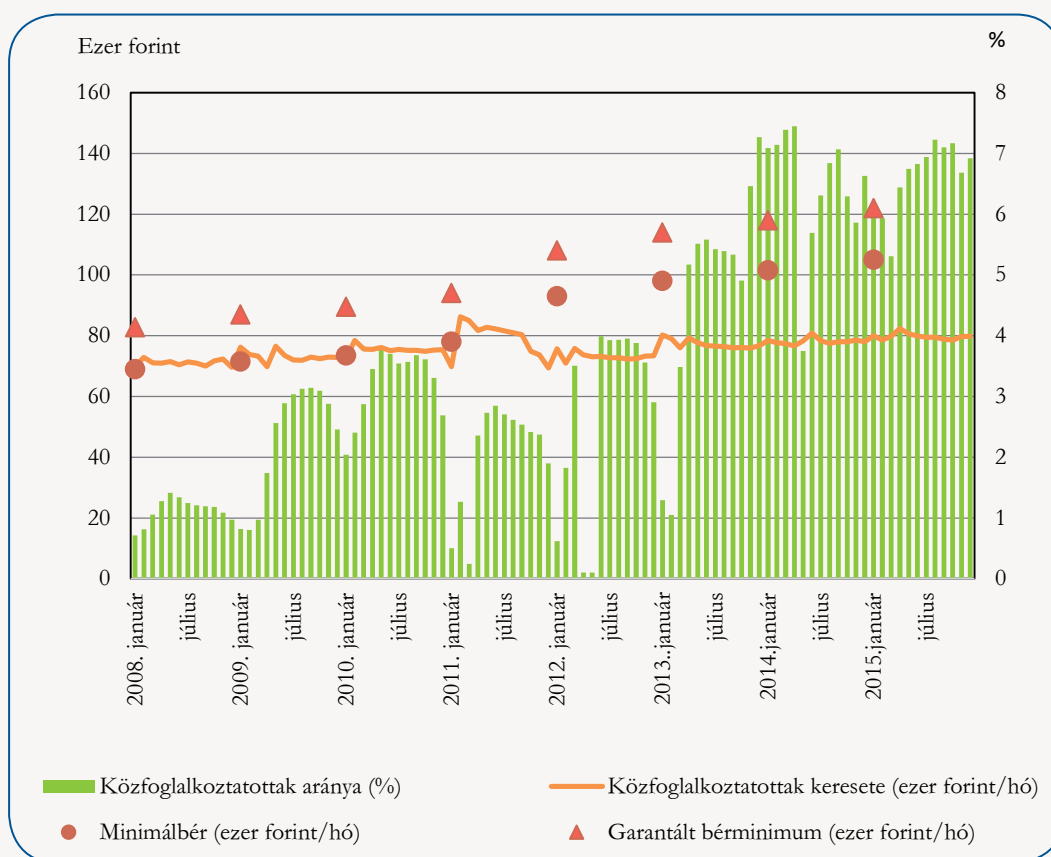
Forrás: Munkaerőpiaci Tükör, 2015.

A közfoglalkoztatottak javadalmazása – munkájuk alacsony hatékonyságára tekintettel – igen szerény. 2013 óta egyre növekvő létszámuk mindenképpen az alacsony keresetűek egyébként sem jelentéktelen táborát növeli.



6. ábra

## Közfoglalkoztatottak átlagkeresete és az alkalmazásban állókon belüli aránya



Forrás: Havi intézményi munkaügyi jelentés.

### 3.2. Alacsony keresetűek

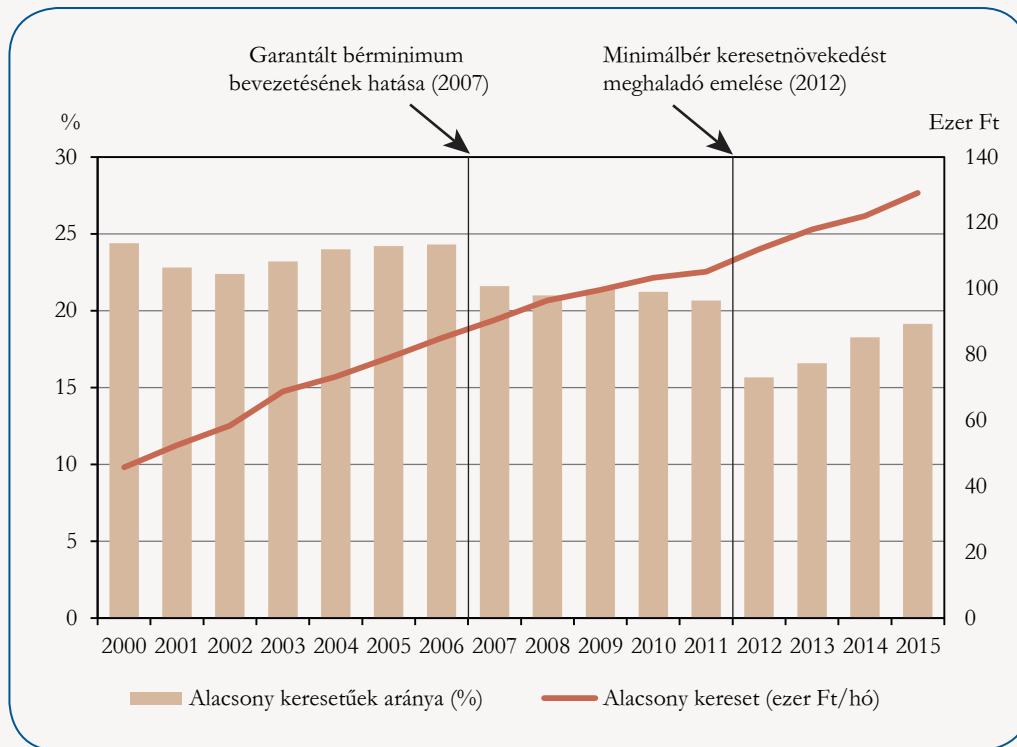
Alacsony keresetűeknek<sup>5)</sup> azok a munkavállalók tekinthetők, akik a mediánkereset kétharmadánál kevesebbet keresnek. 2015-ben a mediánkereset 193 ezer forint volt, tehát azok az alacsony keresetűek tartoznak ide, akiknek a havi bére kevesebb, mint 129 ezer forint. (Ami csak 7 ezer forinttal volt magasabb a garantált bérminimumnál.) 2015-ben a nők 20%-ának alacsonyabb volt a keresete, mint 129 ezer forint, míg a férfiak 18,3%-a keresett ennél kevesebbet. Az alacsony keresetűek aránya az utóbbi 20 évben 2000 és 2006 között érte el a legmagasabb, 24% körüli értékeket. Ezen időszakban csak 2001 és 2002-ben volt ennél mintegy 2 százalékponttal alacsonyabb, a minimálbér 57, majd további 25%-os emelésének következtében. A bérminimum megemlése miatt a munkáltatók a minimálbérnél alig többet keresők béreire szinte egyáltalán nem változtattak. 2003-tól kezdett eliminálódni ez a hatás, de 2006-ig maradt a viszonylag magas, 24%-os részarány. A garantált bérminimum bevezetése, majd a gazdasági válság hatására, amikor először a kereseti skála alján elhelyezkedő, egyszerű foglalkozásúaktól (ami többnyire fizikai munkát jelentett), illetve a kevésbé kvalifikált szellemi munkát végzőktől váltak meg a munkáltatók, 21%-ra csökkent az alacsony keresetűek aránya. 2012-ben a minimálbérnek 20%-os, az átlagbér-emelkedést jelentősen meghaladó növelése következtében az alacsony keresetűek aránya 15,7%-ra mérséklődött. Úgy tűnik, hogy a gazdasági növekedés megindulásával a munkáltatók az alacsonyabb bérűek esetében is egyre inkább a teljesítmények alapján emelik a fizetést.

<sup>5)</sup> Az alacsony keresetűek arányánál a közfoglalkoztatottakat nem vesszük figyelembe, mivel javadalmazásuk nem „piaci” alapon történik. Az OECD ajánlása alapján az uniós adatbázisban az Egyéni kereseti felvételből származó adatoknál az alacsony kereset határa a medián kereset kétharmada.

Ha figyelembe vennénk azt a mintegy 340–400 ezer alkalmazottat is, akik olyan vállalkozásoknál dolgoznak, ahol a létszám nem éri el az 5 főt, akkor további 3 százalékponttal lenne magasabb az alacsony keresetűek aránya. A legkisebb vállalkozásoknál alkalmazásban állók harmada ugyanis fizikai foglalkozású, és átlagkeresetük alig haladja meg a garantált bérminimum szintjét.

7. ábra

### Alacsony keresetűek aránya és az alacsony kereset összege



Forrás: NFSZ, Egyéni kereseti felvétel (2000–2009 NFSZ, 2010-től KSH-számítás).

A 25 év alattiak és a 8 általános, vagy annál alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalók között a legtöbb az alacsony keresetű. A gazdasági ágak közül az építőiparban, illetve a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátásban dolgoznak nagyobb arányban azok, akiknek az átlagosnál jóval szerényebb fizetéssel kell beérniük. Az itt dolgozók különböző csoportjait érintő keresetkorrekciós intézkedések hatására viszont jelentősen csökkent az alacsony keresetűek aránya a humán-egészségügyi, szociális ellátás nemzetgazdasági ágban.

1. táblázat

## Alacsony keresetűek aránya

Megnevezés	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	%					
<b>Összesen</b>	<b>21,2</b>	<b>20,7</b>	<b>15,7</b>	<b>16,6</b>	<b>18,3</b>	<b>19,1</b>
<b>Nem</b>						
Férfi	21,2	20,5	15,6	16,2	18,8	18,3
Nő	21,2	20,9	18,2	17,0	17,6	20,1
<b>Iskolai végzettség</b>						
Legfeljebb alapfokú	43,4	45,4	38,8	38,7	41,0	42,1
Középfokú érettségi nélkül	33,3	31,3	25,2	23,9	27,5	28,3
Középfokú érettségivel	17,3	17,3	13,8	15,3	17,1	18,5
Felsőfokú	2,9	2,7	2,0	2,4	3,0	2,9
<b>Foglalkozási főcsoport</b>						
Gazdasági, igazgatási, érdekképviseleti vezetők, törvényhozók	5,2	4,9	4,1	4,0	5,5	4,9
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	1,2	1,5	1,7	1,7	1,8	2,3
Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	8,9	9,2	8,5	7,9	8,4	11,0
Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) jellegű foglalkozások	19,9	16,4	14,6	14,4	18,1	19,2
<i>Szellemi foglalkozások összesen</i>	<i>7,2</i>	<i>7,1</i>	<i>6,4</i>	<i>6,0</i>	<i>6,9</i>	<i>8,0</i>
Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	38,8	39,9	29,6	28,4	28,5	35,0
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	45,7	41,4	30,0	32,1	31,3	33,8
Ipari és építőipari foglalkozások	27,4	27,4	20,5	21,1	25,4	23,2
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	25,3	22,4	16,2	17,2	18,8	17,5
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	59,9	52,7	49,0	47,3	50,5	52,5
<i>Fizikai foglalkozások összesen</i>	<i>35,1</i>	<i>33,8</i>	<i>27,1</i>	<i>27,3</i>	<i>30,1</i>	<i>30,8</i>
<b>Nemzetgazdasági ág</b>						
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	34,6	30,9	22,0	26,2	28,2	25,8
Bányászat, kőfejtés	27,4	25,5	15,7	17,6	22,1	27,9
Feldolgozóipar	22,3	21,1	14,9	15,2	17,9	15,8
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	3,5	3,4	1,2	3,8	4,9	3,2
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladék-gazdálkodás, szennyeződésmentesítés	13,1	11,2	8,7	8,5	8,7	12,5
Építőipar	42,9	41,8	32,1	35,9	43,8	41,0
Kereskedelem, gépjárműjavítás	33,7	32,5	22,4	25,7	26,7	29,2
Szállítás, raktározás	14,5	14,4	11,4	13,3	17,5	16,2
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	52,4	53,1	37,2	39,4	44,2	46,4
Információ, kommunikáció	10,2	9,4	6,8	7,2	8,5	8,4
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	3,4	3,7	2,1	3,6	5,5	3,5
Ingatlanügyletek	32,2	32,3	21,9	27,2	31,2	27,5
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	14,8	12,7	10,4	12,6	13,8	11,9
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	34,4	30,1	22,7	25,6	27,9	24,9
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	8,7	9,7	13,4	9,1	12,0	15,3
Oktatás	10,6	11,3	16,3	14,9	10,2	15,8
Humán-egészségügyi és bentlakásos nem kórházi ápolás	12,1	12,3	14,6	11,0	9,2	14,2
Szociális ellátás bentlakás nélkül	23,3	26,2	35,4	28,1	9,4	18,1
Művészet, szórakoztatás, szabad idő	18,7	20,4	14,7	15,5	16,1	21,0
Egyéb tevékenység	37,4	45,9	36,7	28,6	34,4	26,0

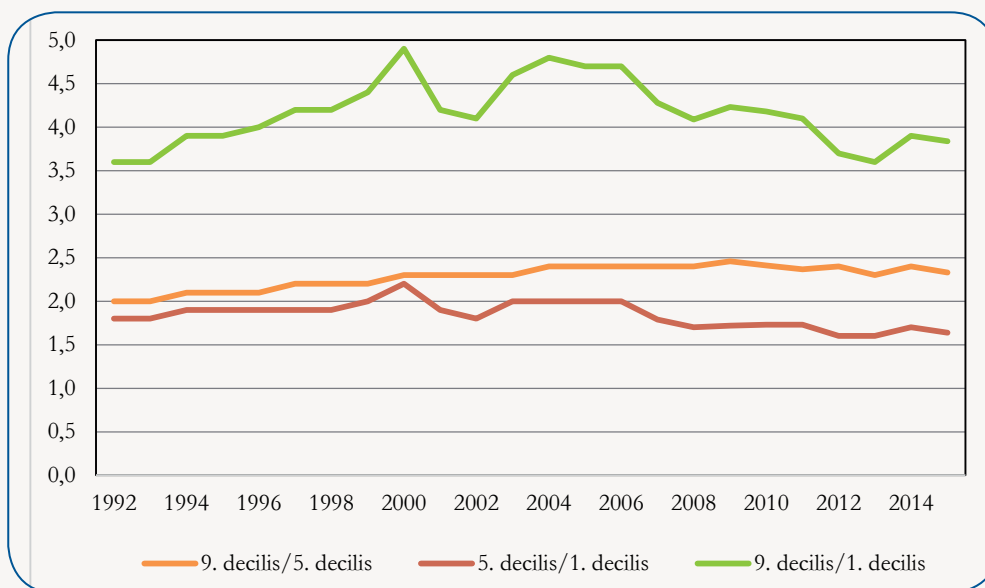
Forrás: NFSZ, Egyéni kereseti felvétel (KSH számítás).

### 3.3. Kereseti differenciák

A keresetek differenciáltságát jól jellemzi a kereseti decilisek közötti arány. Minél távolabb esik egymástól az első és az utolsó tized keresete, annál differenciáltabbak a keresetek. A 90-es években a legjobban kereső 10%-ba tartozók 3,6-szor annyit kerestek, mint a „bérhierarchia” alján helyet foglalók. A differencia 2000-ben, illetve 2004-ben közel ötszörös lett, majd csökkenő tendenciát mutatott, és a jelen évtized közepére újból a 90-es évek elejére jellemzővé vált ez az arány. Ugyanakkor a munkavállalók felének a keresete kevésbé nőtt, mint a felső 10%-ba tartozóké, a kevésbé szerencsés – a medián alatt kereső – munkavállalók keresetei pedig közeledtek egymáshoz. Jól látható a jelentősebb minimálbér-emelések hatása (2001, 2002, illetve 2012), az alacsonyabb keresetűek közelebb kerültek a közepesen, illetve a jól keresőkhez, de egy-két éven belül ez az előny megszűnt, a munkáltatók igyekeznek „helyreállítani” az emelés előtti, inkább a teljesítményhez kötött arányokat.

8. ábra

A bruttó kereseti egyenlőtlenségek alakulása



Forrás: NFSZ, Egyéni kereseti felvétel.

## 4. Hátrányos munkaerőpiaci helyzetű csoportok

Azt, hogy valaki miért tud könnyebben, vagy nehezebben foglalkoztatottá válni, számos tényező befolyásolja. Vannak azonban olyan ismérvek, amelyek valószínűsítik azt, hogy az egyén munkaerőpiaci beilleszkedése az átlagosnál nehezebb. Ilyen például az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya, a roma etnikumhoz tartozás, a fogyatékoság, vagy tartós betegség fennállása, az, ha valaki olyan helyen él, ahol elérhető közelségben nincs, vagy csak kevés a munkalehetőség, vagy olyan családi kötöttsége van (pl. kisgyermeket nevel, időset gondoz), ami miatt a normál munkarend számára nehezen vállalható. A munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok közül a romák és a megváltozott munkaképességűek néhány fontosabb jellemzőjét ismerteti a jelen fejezet, mert a további témák egy része is ezekre a csoportokra fog fókuszálni.

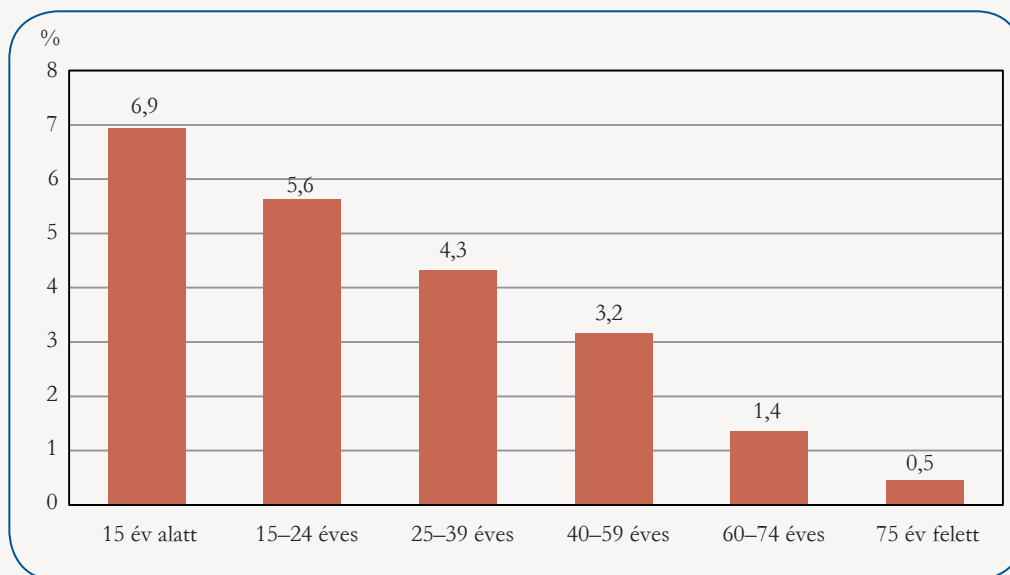
## 4.1. Romák

A nemzetiségre vonatkozó kérdésblokk 2014 óta része a munkaerő-felmérésnek. 2015-ben az erre a kérdésre adott válaszok szerint a magánháztartásban élők 3,7%-a (közel 360 ezer fő) vallotta magát romának (cigánynak)<sup>6)</sup>. A roma és a nem roma népesség összetétel jellemzői között jelentős különbség van, ami determinálja az előbbieket munkaerőpiaci helyzetét. A romák demográfiai struktúrája épp úgy, mint az iskolai végzettség szerinti összetétele, vagy a lakóhely szerinti megoszlása hátrányosan különbözik a nem roma lakosságétól.

A magukat romának vallók között magasabb a fiatalok aránya, a fiatal középkorúaké megegyező, az ennél idősebbeké pedig lényegesen kisebb a nem romákra jellemzőnél. Az idősebb roma generációk alulreprezentáltsága szoros kapcsolatban áll a kedvezőtlen egészségi állapottal, aminek egyik következménye a munkaerőpiacról történő idő előtti kiválás. A roma családok az átlagosnál több gyermeket nevelnek, ami részben magyarázza a roma nőknek a férfiakéhoz képest is alacsony munkaerőpiaci jelenlétét.

9. ábra

A roma népesség aránya az egyes korcsoportokban, 2015



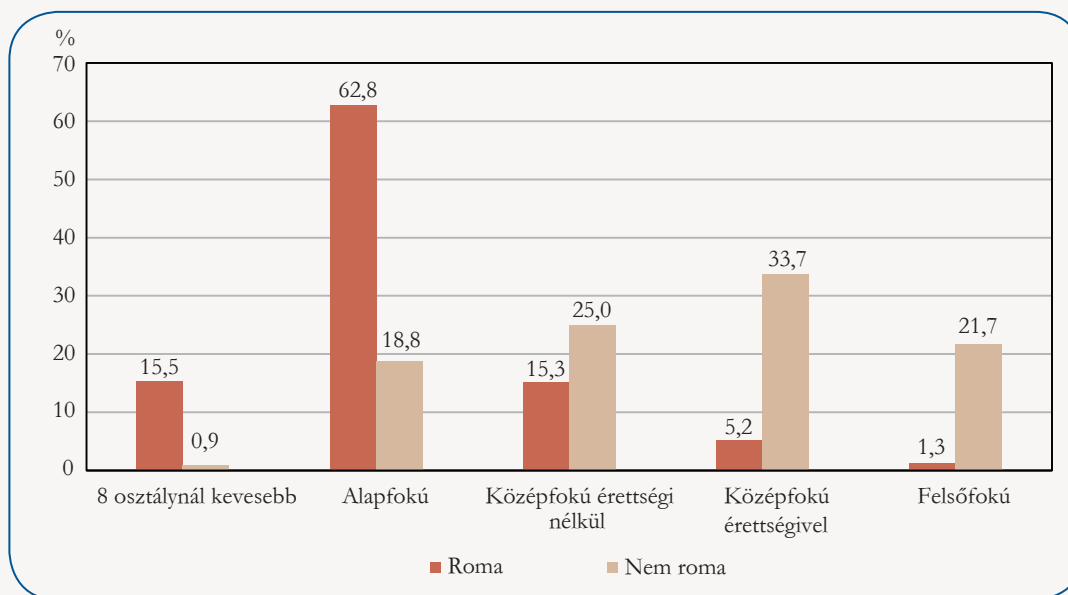
Forrás: Munkaerő-felmérés, alapfelvétel.

Miközben a 15–64 éves romák közel 16%-a még az általános iskolát sem fejezte be 2015-ben, és további 63%-uk is csak alapfokú végzettséggel rendelkezett, a nem roma népesség esetében ez az arány 1,0 illetve 19% volt. A szakiskolát, szakmunkásképzőt végzetek népességén belüli arányában a legkisebb a különbség (a romák 15%-ának, a nem romák 25%-ának volt ez a végzettsége 2015-ben), viszont ez az a legmagasabb végzettség, amit a roma népesség még viszonylag nagyobb százaléka elér. 2015-ben a magukat romának vallóknak a sikeres érettségijéhez közel 7-szer, a diploma megszerzéséhez pedig 16-szor kevesebb esélyük volt, mint azoknak, akik nem romának születtek.

<sup>6)</sup> Cigánynak (romának) azokat a válaszadókat tekintjük, akik a munkaerő-felmérésben a nemzetiségi hovatartozást tudakoló két kérdés valamelyikénél cigánynak (romának) vallják magukat.

10. ábra

**A 15–64 éves roma és nem roma népesség megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2015**



Forrás: Munkaerő-felmérés, alapfelvétel.

A munkaerőpiaci hátrányhoz hozzájárul a lakóhely szerinti megoszlás is. Ez részben a lakóhely településének földrajzi elhelyezkedéséhez – a roma népesség 52%-a a legkedvezőtlenebb foglalkoztatási helyzetű Észak-Magyarországon, illetve Észak-Alföldön élt 2015-ben –, részben annak a településhierarchián belüli helyéhez kapcsolódik. Ez utóbbi azt jelenti, hogy a romák a teljes népességnél nagyobb arányban élnek községekben (ezen belül is az aprófalvas térségekben), ahol eleve a városokra jellemzőnél szűkösebb a munkahelykínálat.

A fentiek részben magyarázzák a roma etnikumhoz tartozók kedvezőtlen munkaerőpiaci mutatóit. 2015-ben a 15–64 éves romák 39%-a volt foglalkoztatott, 16%-a munkanélküli, 45%-a inaktív, szemben a nem romákra jellemző 65, 4, illetve 31%-kal. Az arányok annak ellenére alakultak így, hogy az inaktivitásban jobban érintett idősebb korosztályok a roma népességen belül alulreprezentáltak, míg a 15–24 évesek aránya nagyobb a nem roma népességre jellemzőnél, ráadásul az ilyen korúak többsége – a kisebb továbbtanulási arányból következően – kínálatként elvileg jelen lehetne a munkaerőpiacon.

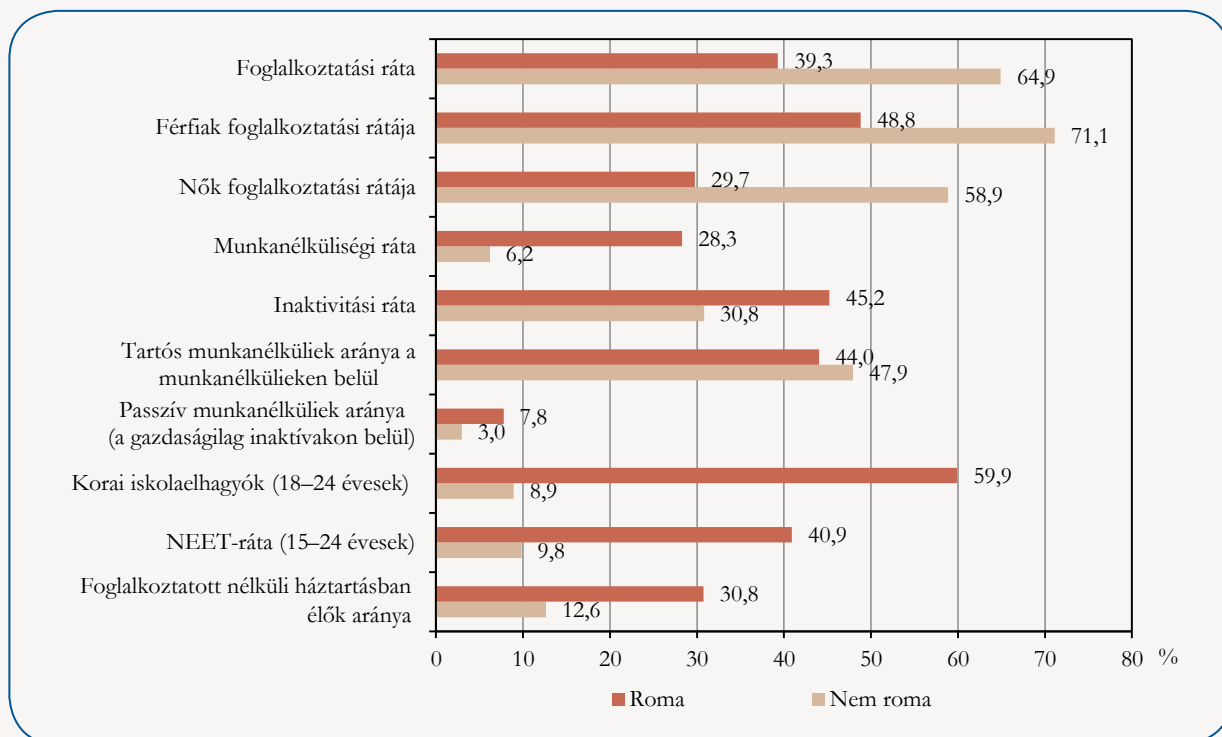
2015-ben az előző évihez képest a romák foglalkoztatási mutatói is javultak, sőt a javulás mértéke felül is múlta a nem roma népességre jellemzőt, jórészt a közfoglalkoztatáshoz történő hozzáférés nagyobb esélyének köszönhetően. A nemek szerinti munkaerőpiaci esélyegyenlőtlenség a romák esetében az átlagost jóval meghaladja, a javulás ellenére még 2015-ben is a 15–64 éves roma nők kevesebb mint 30%-a volt foglalkoztatott, ami alig valamivel több a nem roma nőket jellemző arány felénél. A roma népesség körében a korai iskolaelhagyók<sup>7)</sup> és az ún. NEET<sup>8)</sup>-fiatalok aránya többszöröse a nem romákra jellemzőnek, ami az aktivitásbeli különbségek tartósságát vetíti előre. A munkanélküliek mellett jelentős arányban vannak olyanok, akik bár szeretnének dolgozni, de koruk, végzettségük (pontosabban annak hiánya), illetve lakóhelyük elégtelen munkakínálata miatt ítélik reménytelennek a munkakeresést (passzív munkanélküliek).

<sup>7)</sup> Azok a legfeljebb alapfokú iskolai végzettségű 18–24 évesek, akik a kikérdezést megelőző négy hét folyamán semmiféle (sem iskolarendszerű, sem iskolarendszeren kívüli) oktatásban, képzésben nem vettek részt.

<sup>8)</sup> Azok a 15–24 évesek, akik nem dolgoznak, és sem iskolarendszerű, sem iskolarendszeren kívüli oktatásban nem vesznek részt.

11. ábra

## A 15–64 éves roma és nem roma népesség aktivitási mutatóinak alakulása

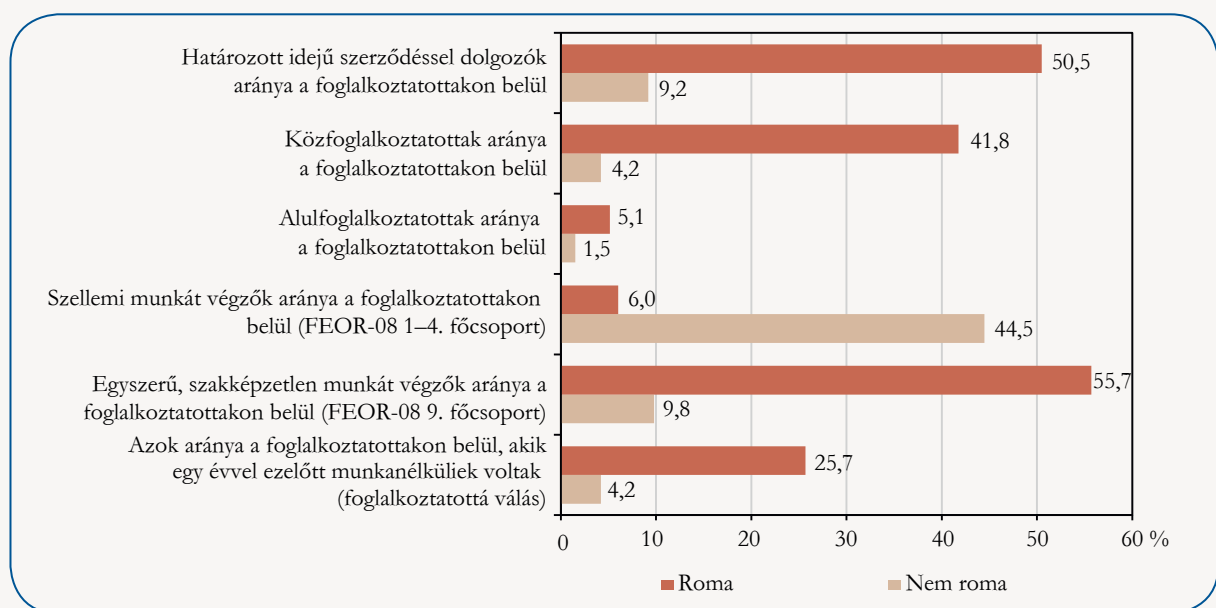


Forrás: Munkaerő-felmérés, alapfelvétel.

A foglalkoztatottak között a nem romákra jellemzőnél jóval nagyobb arányban vannak jelen az atipikus formában, illetve az alacsony keresetet valószínűsítő munkakörben dolgozók. Különösen kirívó adat, hogy 42%-uk közfoglalkoztatás keretében dolgozott 2015-ben, valamint az, hogy minden 5. közfoglalkoztatott és minden 8. munkanélküli a roma volt.

12. ábra

## A 15–64 éves roma és a nem roma foglalkoztatottak néhány fontosabb mutatója, 2015



Forrás: Munkaerő-felmérés, alapfelvétel.

A kedvezőtlen munkaerőpiaci jellemzők kihatnak a roma családokban nevelt gyermekek élethelyzetére, jövőbeni kilátásaira is. 2015-ben a gyermekek 9,1%-a élt olyan háztartásban, melyben senkinek nem volt munkavégzésből származó jövedelme. Szemben azonban a nem roma gyermekekkel, akiknek 92,6%-a keresővel rendelkező háztartásban élt, a romák körében ez az arány mindössze 67,8%-os volt, és aki dolgozik, azok többsége is csak igen alacsony jövedelmet biztosító munkát végez (közfoglalkoztatott, vagy minimálbért kereső volt). Az, hogy a családi pótlék, illetve a szociális juttatások összege – amely utóbbtól a közfoglalkoztatás eredményezte jövedelem miatt sokan elestek – évek óta változatlan, szintén nem segíti a roma családok jövedelmi felzárkózását.<sup>9</sup>

## 4.2. Megváltozott munkaképességűek

A tartósan fennálló egészségi problémával, fogyatékossgal élők esélyegyenlőségének megteremtése, beleértve ebbe a foglalkoztatást is, az unió esélyegyenlőségi programjának fontos része. Ennek keretében 2010-ig kellett a fogyatékossgal, egészségkárosodással kapcsolatos kérdéseket beépíteni a közösségi politikákba, és intézkedéseket javasolni a kulcsfontosságú területeken a különböző tartósan fennálló egészségi problémával élők gazdasági és társadalmi integrációjának elősegítése érdekében. A konkrét intézkedések kidolgozását és végrehajtását – a szociálpolitika más részterületeihez hasonlóan – tagállami hatáskörbe utalták. Mivel a fogyatékossgal, egészségkárosodás meghatározásakor alkalmazandó fogalmakat és kritériumokat a nemzeti jogszabályok állapítják meg, és azok tagállamonként eltérőek, az érintettek létszámának meghatározása, helyzetük feltérképezése, a cselekvési tervben előírányzott intézkedések eredményének uniós szintű nyomon követése rendkívül nehéz, és csak egységes értelmezés és vizsgálati módszer segítségével lehetséges. Az egyik ilyen vizsgálati módszert a közösségi munkaerő-felméréshez kapcsolt modul jelentette, amelynek végrehajtására első alkalommal 2002-ben került sor. Az aktuális és összehasonlítható adatok iránti igény volt a legfőbb motiválója annak, hogy 2011 II. negyedévében újabb hasonló tárgyú kiegészítő felvétel kapcsolódott a munkaerő-felméréshez, amelynek néhány fontosabb kérdése a 2015. I. negyedévi modulban is megismétlődött. A kérdésekre adott válaszok alapján lehatárolható az ún. megváltozott munkaképességűek csoportja, és az alapfelvétel segítségével megadható fontosabb ismérvek és munkaerőpiaci jellemzőik.

A modul kritériumrendszere értelmében megváltozott munkaképességűnek az minősült, aki valamilyen tartós, legalább 6 hónapja fennálló egészségi vagy szervi eredetű problémával küzd, és ez a munkavégzés valamely dimenzióját (munkavégzés hossza, jellege, munkahelyre történő közlekedés stb.) tekintve őt korlátozza. Ennek a definíciónak 2015-ben a vizsgált 19–64 éves népesség 11,3%-a 681 ezer fő felelt meg, ami meglehetősen magas arány, és lényegében azonos volt az előző felvételben mérttel (2011-ben 11,5% volt).

Jóllehet a várható élettartam-mutatók, illetve a korábbi nyugdíjba vonulás lehetősége alapján épp fordított arányok lennének indokoltak, mégis a nők azok, akik az egészségi állapotra, illetve a korlátozottságra vonatkozó kérdésekre adott válaszok alapján nagyobb arányban minősülnek megváltozott munkaképességűnek (11,9% szemben a férfiakra jellemző 10,7%-kal). A megváltozott munkaképességűek 4/5-e a 45–64 év közötti korosztályból került ki, tehát az életkor előrehaladásával – bár ennek a megromlott egészségi állapot nem szükségszerű velejárója – az egészségi problémák korlátozzák leginkább a munkavégzést. Nemtől függetlenül minden harmadik 60–64 éves olyan egészségi problémával küzd, ami nehezíti, vagy akár lehetetlenné is teszi számukra a munkavégzést. Mivel az egészségi állapot erősen függ a társadalmi státustól, illetve a szellemi munka kevésbé indukál mozgásszervi problémákat, ami a leggyakrabban említett korlátozó tényező, így érthető, hogy a megváltozott munkaképességűek aránya miért csökken az iskolai végzettség emelkedése mentén. A végzettség szerinti eltérés azonban így is meglepő. Míg 100 felsőfokú végzettségű 19–64 évesből mindössze 3 tartozott a megváltozott munkaképességűek kategóriájába, addig a legfeljebb befejezett általános iskolát végzettek közül minden huszonötödik. A népesség iskolai végzettség, kor és nem szerinti megoszlásától nem függetlenül, de azzal teljes egészében

<sup>9</sup>Az uniós ajánlásokkal összhangban a foglalkoztatotti háztartásoknál a 0–17 éves gyermekeket és a 18–59 éves felnőtteket vesszük figyelembe.



nem magyarázható módon különbözött megyénként is a megváltozott munkaképességűek aránya. A két szélsőértéket 2015-ben Baranya, illetve Győr-Moson-Sopron megye képviselte. Az előbbiben a 19–64 évesek 18,3, az utóbbiban pedig mindössze 5,5%-a minősült a felvétel kritériumai szerint megváltozott munkaképességűnek.

Az érintettek 3/4-e valamilyen rendszeres pénzbeli juttatásban – ami jellemzően nyugdíj, vagy az egészségi állapot indokolta járadék – részesül. 46%-uk olyan háztartásban élt, amelynek nem volt foglalkoztatott tagja, míg a kontrol csoport, a teljes munkaképességük birtokában levő többség esetében ez az arány csak 10%.

2. táblázat

## A 19–64 éves megváltozott munkaképességűek száma és aránya

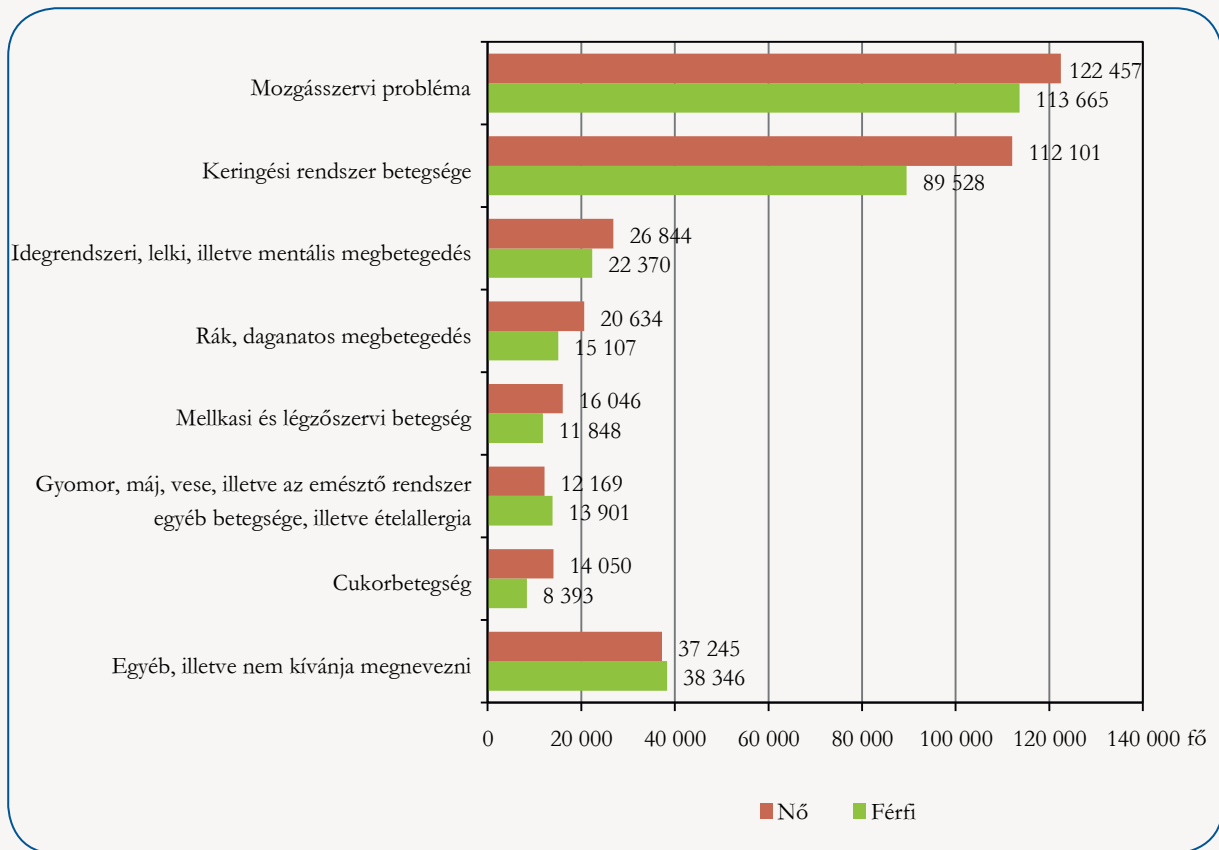
Megnevezés	Létszám			Aránya az adott ismérvű csoportban		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
	ezer fő			%		
<b>Összesen</b>	<b>316,2</b>	<b>364,5</b>	<b>680,7</b>	<b>10,7</b>	<b>11,9</b>	<b>11,3</b>
<b>Korcsoport</b>						
19–24 éves	9,5	5,6	15,1	2,7	1,7	2,2
25–39 éves	36,5	31,4	67,9	3,6	3,1	3,4
40–54 éves	95,3	102,0	197,3	9,8	10,3	10,0
55–64 éves	174,9	225,6	400,5	28,2	30,5	29,4
<b>Legmagasabb iskolai végzettség</b>						
Legfeljebb alpfokú	107,3	157,0	264,2	22,7	27,3	25,2
Középfokú érettségi nélkül	133,9	93,3	227,1	13,3	15,9	14,3
Középfokú érettséggel	57,0	91,5	148,4	6,2	8,0	7,2
ebből: szakképesítés nélkül	14,4	33,2	47,7	4,6	6,5	5,8
szakképesítéssel	42,5	58,2	100,7	7,0	9,1	8,1
Felsőfokú	18,1	22,8	40,9	3,2	3,0	3,1
<b>Gazdasági aktivitás</b>						
Foglalkoztatott	68,3	73,5	141,8	3,2	4,0	3,5
Munkanélküli	16,5	14,6	31,1	9,1	9,3	9,2
Inaktív	231,4	276,4	507,9	37,1	25,9	30,1
<b>Ellátottság</b>						
Kap juttatást	233,6	280,2	513,8	58,4	33,5	41,5
ebből:						
nyugdíj (öregségi, rokkant)	228,8	267,3	496,1	61,1	49,7	54,4
Nem kap juttatást	82,6	84,3	166,9	3,2	3,8	3,5

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

A megjelölt egészségi probléma a megváltozott munkaképességűek 35%-ánál mozgásszervi eredetű volt, és ami ezzel összefügg, a képességek romlása elsődlegesen a mozgásos tevékenységeket érintette (79% az ebben való korlátozottságot jelölte meg). Második helyen, közel 30%-os érintettséggel a keringési rendszer betegségei álltak. A vezető egészségi problémák sorrendje a férfiaknál és a nőknél megegyezett, de a férfiaknál, vélhetően azért, mert közöttük többen végeznek erőkihajtással, mozgással járó fizikai munkát, a mozgásszervi problémák lényegesen gyakoribbak, mint a keringési rendszer betegségei.

13. ábra

**Az egyes egészségügyi problémát megjelölő 19–64 éves  
megváltozott munkaképességűek száma**



Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

A 19–64 éves népesség foglalkoztatási rátája 66,4% volt 2015-ben, ezen belül a megváltozott munkaképességűeké 20,8, a kontrollcsoporté 72,2%. Életkor szerint a legmagasabb ráta a 45–49 éves korosztályt jellemezte, függetlenül az egészségi státustól, jóllehet az előbbieknél ez így is csak 39% volt szemben az utóbbiakat jellemző 88%-kal. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája az iskolai végzettségtől nagyjából annyira függ, mint a munkaképességük birtokában levőké, a regionális különbségek viszont, az állapot előfordulási gyakoriságának erős megyei eltérése miatt, nagyobbak. Amivel a foglalkoztatási ráta a legerősebb korrelációt mutatja, az értelemszerűen az, hogy részesülnek-e az érintettek valamilyen juttatásban, vagy sem. Azok, akik a kritériumok szerint megváltozott munkaképességűnek számítottak, de pénzbeli ellátást nem kaptak, 53%-ban dolgoztak, viszont a megváltozott munkaképességűeknek azt a 73%-át, akik nyugdíjban vagy járadékban részesültek, mindössze 12%-os foglalkoztatási ráta jellemezte. Az alacsony foglalkoztatási ráta a megváltozott munkaképességűek esetében magas (18%-os) munkanélküliségi rátával párosult. A legmagasabb (23,1%) a pénzbeli juttatásban nem részesülők esetében volt, de a rokkantsági ellátást kapók körében is – vélhetően a juttatás alacsony összege miatt – 6,5%-os. A munkanélküliségi ráta a megváltozott munkaképességűeknél is erősen iskolai végzettség függő, de a magasabb iskolai végzettség, beleértve a diplomát is, esetükben kisebb védelmet jelent a munkanélküliség ellen, mint az egészségi problémával nem küzdőknél.

3. táblázat

## A 19–64 éves megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci jelzőszámai

(%)

Megnevezés	Megváltozott munkaképességűek		
	foglalkoztatási aránya	munkanélküliségi rátája	inaktivitási aránya
<b>Összesen</b>	<b>20,8</b>	<b>18,0</b>	<b>74,6</b>
<b>Nem</b>			
Férfi	21,6	19,4	73,2
Nő	20,2	16,6	75,8
<b>Korcsoport</b>			
19–24 éves	13,2	41,4	77,4
25–39 éves	31,3	21,4	60,2
40–54 éves	31,3	17,5	62,1
55–64 éves	14,2	16,0	83,1
<b>Legmagasabb iskolai végzettség</b>			
Legfeljebb alapkú	12,7	29,1	82,1
Középfokú érettség nélkül	24,0	16,1	71,4
Középfokú érettségivel	27,3	12,0	68,9
ebből: szakképesítés nélkül	26,0	6,6	72,2
szakképesítéssel	28,0	14,1	67,4
Felsőfokú	32,3	8,9	64,5
<b>Ellátottság</b>			
Kap juttatást	10,4	7,7	88,7
ebből:			
nyugdíj (öregségi, rokkant)	10,6	6,3	88,7
Nem kap juttatást	53,0	23,1	31,1

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

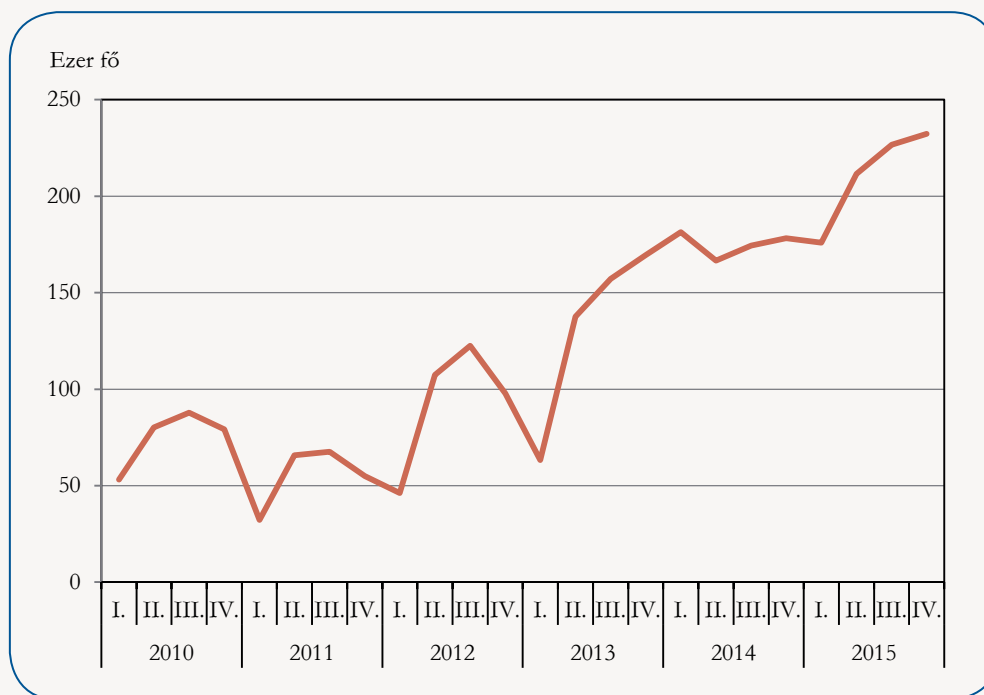
A megváltozott munkaképességűek között sokkal magasabb az atipikus formában dolgozók aránya, mint azok között, akik teljesen munkaképességük birtokában vannak. Így 2015-ben 22,1%-uk határozott időre szóló szerződéssel dolgozott, szemben a kontrollcsoportra jellemző 8,4%-kal, de ezen belül is némileg magasabb azok aránya, akik más lehetőség hiányában vállalták a határozott idejű munkát. A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 8,6%-a a határozott idejű alkalmazás indokaként a közfoglalkoztatást jelölte meg, utóbbi arány a kontrollcsoportnál mindössze 3,4% volt. A megváltozott munkaképességűek 2/5-e részmunkaidőben dolgozott, ami egyben azt is jelenti, hogy a részmunkaidős munkavégzés egyik jellemző indoka Magyarországon éppen a megromlott egészségi állapot. Ezzel szemben az otthoni munkavégzés, beleértve annak alkalmilag végezhető formáját is, illetve a távmunka körükben az átlagosnál kevésbé volt elterjedt. A foglalkoztatottnak a munkahely ágazata szerinti megoszlása mindkét csoport esetében hasonló, viszont a megváltozott munkaképességűek nagyobb arányban tartoztak a fizikai állománycsoportba és azon belül is náluk a képzettséget nem igénylő, egyszerű segédmunkát végzők erősen felülreprezentáltak voltak. A felvétel idején foglalkoztatottnak nem minősülő megváltozott munkaképességűek 90%-a rendelkezett korábbi munkatapasztalattal, de közel 2/3-uk már 8 évnél hosszabb ideje nem dolgozott. A jelenleg nem dolgozók 44%-a az utolsó munka megszűnésének okaként rokkantnyugdíjazást, további 13% pedig a „normál” nyugdíjazást jelölte meg, míg 20%-uk egészségi állapotával indokolta a munkából való tartós kiválást.

## 5. Közfoglalkoztatottak

A közmunka, a közfoglalkoztatás a munkanélküliség kezelésének hagyományos módszere, de csak az utóbbi években vált annak legfontosabb eszközévé. 2012-től a közfoglalkoztatottak létszáma gyorsan emelkedett, 2015-ben már havi átlagban több mint 200 ezren dolgoztak ebben a formában, az érintett létszám<sup>10)</sup> pedig közelített a 350 ezerhez. Változást jelentett, hogy az utóbbi három évben gyakorlatilag eltűnt annak részmunkaidős formája, a közfoglalkoztatási szerződések átlagos időtartama meghosszabbodott, és egyben az alkalmazás időben kiegyenlítettebbé vált, viszont díjazása kikerült az általános szabályozás alól. A 2011-től érvényes közfoglalkoztatási bér nagyjából 75%-a volt a mindenkori minimálbérnek, azaz 2015-ben havi 52 ezer forint körüli nettó összeget kapott egy közfoglalkoztatott a napi 8 órás munkáért. A felajánlott közfoglalkoztatotti munka visszautasítása az FHT-ra (Foglalkoztatást helyettesítő támogatás) való jogosultság elvesztésével jár, így annak elfogadása lényegében kötelező jellegű.

14. ábra

A közfoglalkoztatottak létszámának alakulása



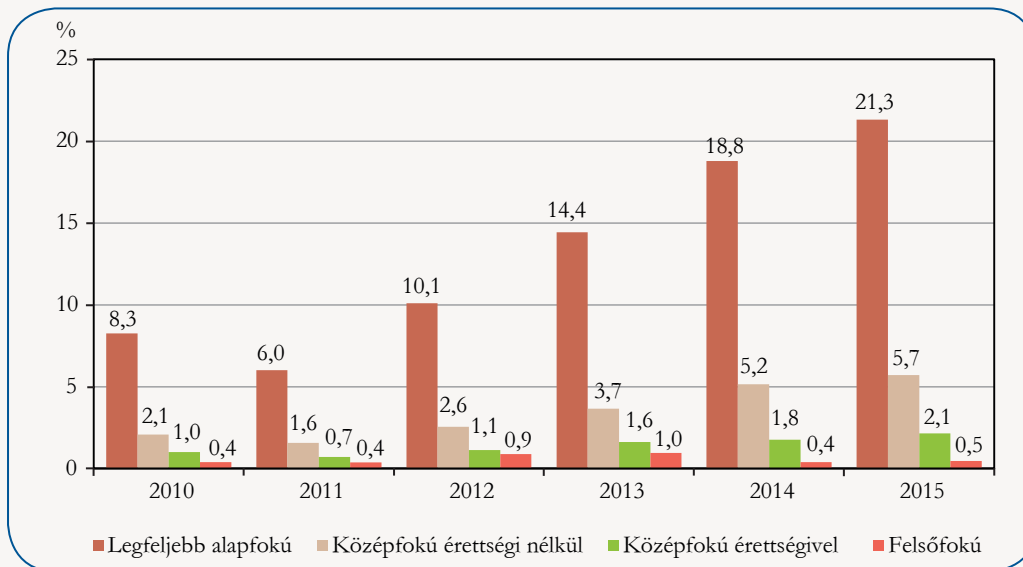
Forrás: Munkaerő-felmérés, alapfelvétel.

A közfoglalkoztatás kiterjesztése alapelvének („segély helyett munka”) társadalmi elfogadottsága nemcsak általában magas fokú, de maguk az érintettek is pozitívan viszonyulnak hozzá, sőt a közfoglalkoztatás elnyeréséért esetenként egyfajta verseny is folyik. Ehhez nagymértékben járult hozzá az, hogy így olyanok kerültek be (vissza) a foglalkoztatottak közé, akik végzettségük, lakóhelyük vagy más, a munkaerőpiacon hátrányt jelentő személyes jellemző miatt rendszeres munkát már régóta, vagy soha nem végeztek.

<sup>10)</sup> Azok száma, akik az adott évben legalább egy napot közfoglalkoztatottként dolgoztak.

15. ábra

**A közfoglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottakon belül legmagasabb iskolai végzettség szerint**

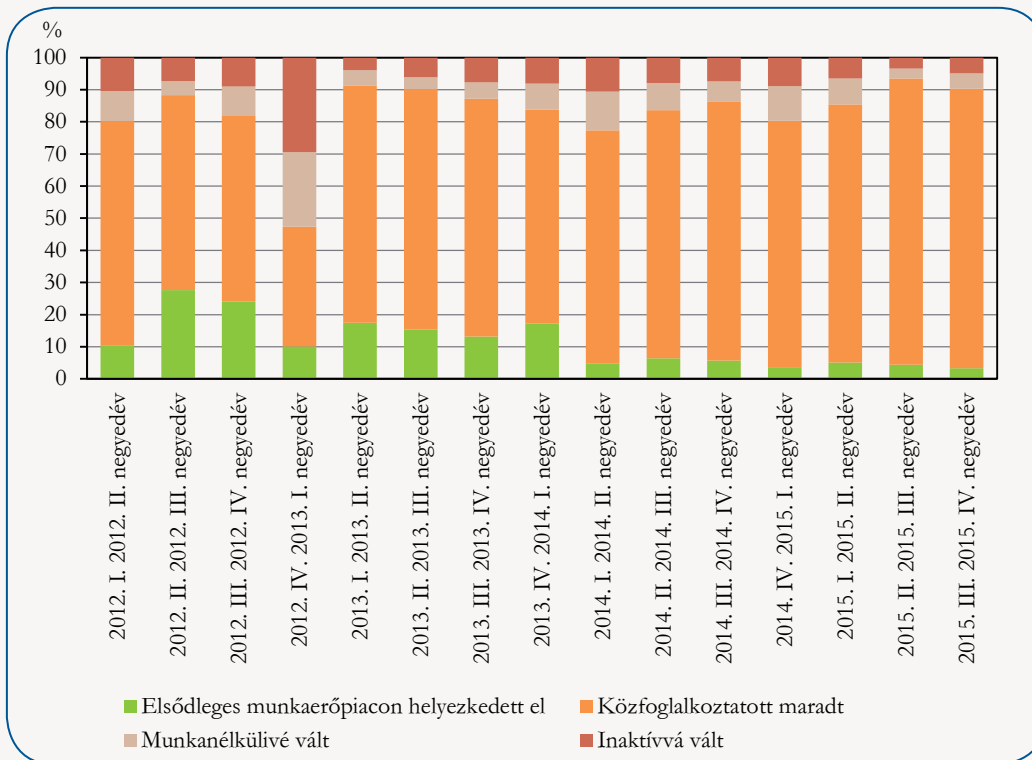


Forrás: Munkaerő-felmérés, alapfelvétel.

Ami egyértelműen negatív, hogy jelenleg még alig van átjárás a közfoglalkoztatás és az elsődleges munkaerőpiac között, a közmunkában résztvevők képzés és mentorálás nélkül kevés eséllyel indulnak neki az álláskeresésnek. 2015-ben a közfoglalkoztatás a Foglalkoztatási Alap döntő részét lekötötte, így kevesebb forrás jutott más reintegrációs programokra. Ennek következtében a közfoglalkoztatottak döntő hányada, mint azt a munkaerő-felmérés követéses adatai is jelzik, ugyanazon a zárt munkaerőpiacon belül mozog.

16. ábra

**A közfoglalkoztatottak státuszváltása\***



\* Panelvizsgálat: két egymást követő negyedévben a mintában – 5/6 részben átfedésben – lévő azon személyek aktivitása, akik a kezdő időszakban közfoglalkoztatottak voltak.

Forrás: Munkaerő-felmérés, alapfelvétel.

A munkaerő-felmérés 2015. I. negyedévi kiegészítő felvételében a közmunka megítélésével kapcsolatosan feltett kérdésekre adott válaszok is ezt erősítik meg. A közfoglalkoztatottként már tapasztalatot szerzők több mint 4/5-e szerint az nem segítette elő a későbbi elhelyezkedésüket (még úgy sem, hogy a kérdezett akár egy újbóli közmunkára is gondolhatott). Azoknak a közfoglalkoztatottak viszont, akik csak képzésben vettek részt, 58%-a vélte úgy, hogy a képzés segített munkát találni. A csak képzésben részesültekkel megegyező nagyságú sokaságba tartozók – a képzésben és közfoglalkoztatásban egyaránt résztvevők – közel 69%-ban nyilatkoztak úgy, hogy nem segítette elő későbbi elhelyezkedésüket a programokban való részvétel, de a képzésről ők is jóval pozitívabban vélekedtek, mint magáról a közmunkáról. (A munkát 5, a képzést 8%-uk ítélte olyannak, mint ami segítette az elhelyezkedésben, míg 18%-uk szerint ez a kettő együttesen hatott pozitívan).

4. táblázat

**A 19–64 éves népesség megoszlása a közfoglalkoztatás hasznáról alkotott véleményük és lakóhely szerint**

Megnevezés	Teljes mértékben	Inkább	Inkább	Egyáltalán	Nem tudja/ nem válaszolt	Összesen	
	egyetért azzal,		nem ért egyet azzal,				
	hogy a közfoglalkoztatás jó eszköz a munkanélküliség kezelésére						
	%						
						ezer fő	
<b>Volt már közfoglalkoztatott</b>							
Község	26,3	34,2	15,9	20,2	3,5	100,0	304,3
Város	20,2	38,6	15,3	21,8	4,1	100,0	197,4
Budapest	6,2	45,6	37,3	9,8	1,1	100,0	35,9
<b>Összesen</b>	<b>22,7</b>	<b>36,6</b>	<b>17,1</b>	<b>20,1</b>	<b>3,6</b>	<b>100,0</b>	<b>537,6</b>
<b>Nem volt még közfoglalkoztatott</b>							
Község	11,7	28,7	20,5	24,1	15,0	100,0	1 743,8
Város	9,1	27,6	23,8	26,3	13,1	100,0	2 725,1
Budapest	4,2	26,2	24,8	28,0	16,9	100,0	1 032,0
<b>Összesen</b>	<b>9,0</b>	<b>27,7</b>	<b>22,9</b>	<b>25,9</b>	<b>14,4</b>	<b>100,0</b>	<b>5 500,9</b>

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

A közfoglalkoztatás általános megítélése összességében kedvező, a 19–64 évesek közel kétötöde pozitív, vagy inkább pozitív szerepet tulajdonított neki a munkanélküliség elleni küzdelemben. A kérdésre adott válaszok azonban élesen különböztek aszerint, hogy valaki volt-e már közfoglalkoztatott, vagy sem, ugyanis az előbbi csoportba tartozók jóval kedvezőbbnek ítélték a közfoglalkoztatás szerepét. Ennek vélhetően az a magyarázata, hogy – mivel a közfoglalkoztatásban többségében olyanok vesznek részt, akiknek lakóhelyük, képzettségük, vagy a munkatapasztalat hiánya miatt az átlagosnál jóval kisebb esélyük van a sikeres nyílt munkaerőpiaci megmérettetésre – a közmunka valódi alternatívát jelent a csak igen alacsony összegű juttatást (vagy azt sem) eredményező munkanélküli státussal szemben. A községekben élők véleménye a közfoglalkoztatás szerepéről jobb, mint azoké, akik a településhierarchia magasabb szintjén álló, és így bővebb állás kínálat jellemezte településeken élnek. Akik eddig még nem vettek részt közmunkában, arányaiban fele annyian ítélték csak a munkanélküliség kezelése szempontjából hasznosnak a közfoglalkoztatást, mint az abban már érintettek. Ebben a csoportban relatíve sokan voltak azok is, akik nem tudtak vagy akartak vállalkozni a közfoglalkoztatás minősítésére, viszont a lakóhely településének típusa szerint itt sokkal kisebb különbség volt a közfoglalkoztatás megítélésében.

## 6. Munkanélküliség általi érintettség és a foglalkoztatottá válás útjai

A munkaerő-felmérés ad-hoc moduljának témakörei között 2007 IV. negyedévében szerepelt első alkalommal a munkanélküliség általi érintettség témaköre, azaz, hogy a kérdezett volt-e már munkanélküli és hányszor, hogyan vált foglalkoztatottá újra, milyen lehetséges megoldásokban gondolkodik munkanélkülivé válása esetén. A saját kezdeményezésű, több témakört is érintő 2015. I. negyedévi felvételben mindezek a kérdések szerepeltek, és ide került be új elemként a közfoglalkoztatás munkaerőpiaci integrációs szerepére rákérdező blokk.

### 6.1. A munkanélküliség megtapasztalása

Munkanélkülivé válni, a jelenlegi munkanélküli támogatási rendszer mellett általában komoly anyagi gondokkal jár, emellett lélektanilag is nehezen feldolgozható helyzetet eredményez, nemcsak az érintett, hanem a vele együtt élők számára is. Az elmúlt közel egy évtized adataiból úgy tűnik, egyre többen vannak azok, akik aktív életük során kénytelenek megtapasztalni, hogy milyen munkanélkülinek lenni. 2007–2015 között a munkanélküliség által érintettek aránya folyamatosan, összességében több mint 10 százalékponttal nőtt, miközben a munkanélküliségi ráta, és ami ezzel összefügg, a felvétel idején munkanélkülinek minősülők aránya, az időszak elején és végén lényegében megegyezett. A munkanélküliség általi érintettség alakulásában szerepet játszott a 2008 végén kezdődő válság, amelynek következményeként közel 150 ezerrel csökkent a foglalkoztatottak száma. 2013-tól, amikor a közfoglalkoztatás súlya és szerepe alapvetően megváltozott, a korábban inaktívak közül sokan váltak közfoglalkoztatottá, akik aztán a közmunka befejeződésével – nagy valószínűséggel – regisztrált álláskeresőkké lettek. Ez is hozzájárult ahhoz, hogy 10 megkérdezett 19–64 évesből a 2007. évi 3 fővel szemben 2015. I. negyedévében már 4 tapasztalta meg a munkanélküliséget.

5. táblázat

A 19–64 évesek munkanélküliség általi érintettségének alakulása

Időszak	Volt már munkanélküli		Jelenleg is munkanélküli	Munkanélküliség által érintettek összesen	Soha		Összesen		Munkanélküliségi ráta
	egy alkalommal	több alkalommal			nem volt még munkanélküli	nem dolgozott			
	%							ezer fő	%
2007. IV.	13,5	7,1	8,1	28,7	65,1	6,2	100,0	6 081,1	7,8
2010. I.	12,2	6,5	11,2	30,0	64,2	5,8	100,0	6 097,1	11,9
2012. I.	11,6	7,7	11,6	31,0	63,0	6,0	100,0	6 115,5	12,0
2015. I.	19,9	10,8	8,2	38,9	54,1	7,0	100,0	6 038,5	7,7

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2007. IV., 2010. I., 2012. I. és 2015. I. negyedévi kiegészítő felvételek.

2015. I. negyedévében a 19–64 évesek 38,9%-a volt már legalább egyszer munkanélküli, a férfiaknál valamivel nagyobb ez az arány (40,1%), mint a nőknél (37,8%). Ennek oka részben az, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak az olyan, a munkanélküliségtől kevésbé veszélyeztetett területen, mint a közszolgáltatások, illetve, mert a legutóbbi válság hatása a férfi foglalkoztatotti túlsúly jellemezte ágazatokban, mindenekelőtt az iparban volt inkább érezhető. A munkanélküliség által érintettek legnagyobb csoportját, az összes érintett mintegy felét azok teszik ki, akik eddig egy alkalommal kerültek ilyen helyzetbe, de jelenleg nem munkanélküliek, és a vizsgált időintervallumban bekövetkezett növekedés is döntően erre a csoportra összpontosult. Minél magasabb az iskolai végzettség, annál kisebb az esélye a munkanélküliség megtapasztalásának, illetve az érintettekben belül annál nagyobb az eddigi életútjuk során csak egy alkalommal munkanélkülivé váltak részaránya. Figyelmet érdemel, hogy a 19–24 évesek között, akik

közül minden második – valószínűsíthetően tanulmányai folytatása miatt – még soha sem lépett ki a munkaerőpiacra, nagy arányban vannak a munkanélküliséget már megtapasztalók, és ez az a korcsoport, ahol a jelenleg is munkanélküliek aránya a legmagasabb. Etnikai hovatartozás szerint is éles különbség van, mert a roma népcsoporthoz tartozók több mint 70%-a érintett a munkanélküliségben, szemben a nem romákra jellemző 37,6%-kal, és az előbbieknél igen nagy esélyük van arra, hogy ez nem egy egyszeri epizódja marad az aktív életszakaszuknak.

Életkortól függetlenül különösen kedvezőtlen annak a közel 80 ezer főnek a helyzete, akik befejezett alapfokú végzettséggel sem rendelkeznek, mert közülük csak minden ötödik mondhatja el, hogy volt már foglalkoztatott, de nem volt még munkanélküli. A csak alapfokú végzettséggel rendelkező 19–64 évesek között ez utóbbi arány 56,7%-os munkanélküliségi érintettség mellett egy a háromhoz. A felsőfokú végzettség nemcsak jelentős kereseti előnyhöz juttat, de a munkanélkülivé válás kockázata is jóval átlag alatti, és valószínűsíthető az is, hogy az újbóli foglalkoztatottá válásig eltelt idő is rövidebb, és az újbóli munkába lépés zökkenőmentesebb a többi végzettségi kategóriába tartozóra jellemzőnél.

6. táblázat

A 19–64 évesek munkanélküliség általi érintettsége néhány fontosabb ismerv szerint

Megnevezés	Volt már munkanélküli		Jelenleg is munkanélküli	Munkanélküliség által érintettek összesen	Soha		Összesen		Munkanélküliségi ráta
	egy alkalommal	több alkalommal			nem volt még munkanélküli	nem dolgozott	ezer fő	%	
	%							ezer fő	%
<b>Összesen</b>	<b>19,9</b>	<b>10,8</b>	<b>8,2</b>	<b>38,9</b>	<b>54,1</b>	<b>7,0</b>	<b>100,0</b>	<b>6 038,5</b>	<b>7,8</b>
<b>Nem</b>									
Férfi	19,7	11,4	8,9	40,1	53,4	6,5	100,0	2 968,0	7,7
Nő	20,1	10,1	7,5	37,8	54,8	7,4	100,0	3 070,5	7,9
<b>Korcsoport</b>									
19–24 éves	13,8	4,2	9,8	27,7	24,4	47,9	100,0	691,9	18,2
25–39 éves	22,1	11,7	8,6	42,4	54,3	3,3	100,0	2 022,5	7,6
40–54 éves	21,4	13,3	8,5	43,1	56,1	0,8	100,0	1 964,0	6,3
55–64 éves	17,7	9,1	6,5	33,3	66,2	0,5	100,0	1 360,1	7,0
<b>Iskolai végzettség</b>									
Legfeljebb alapfokú	18,6	20,7	17,4	56,7	31,7	11,6	100,0	1 048,5	19,6
Középfokú érettségivel	25,6	15,3	9,8	50,7	48,2	1,1	100,0	1 593,8	8,8
Középfokú érettségivel	20,1	7,1	5,9	33,1	54,4	12,5	100,0	2 069,1	6,4
ebből: szakképesítés nélkül	15,9	5,8	5,2	26,9	45,1	28,0	100,0	824,3	7,0
szakképesítéssel	22,9	7,9	6,3	37,2	60,6	2,2	100,0	1 244,9	6,1
Felsőfokú	13,9	3,2	2,7	19,7	78,5	1,8	100,0	1 327,1	2,5
<b>Etnikai hovatartozás</b>									
Nem roma	20,1	10,2	7,4	37,6	55,6	6,8	100,0	5 801,4	7,0
Roma	15,3	26,2	29,9	71,4	15,6	13,0	100,0	226,8	33,6
Nem válaszolt	17,0	6,6	1,0	24,5	73,6	1,9	100,0	10,3	...

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).



## 6.2. A sikeres elhelyezkedés módszerei

A munkanélküliek esetében is az (újbóli) elhelyezkedés – életkoruktól függetlenül – legnagyobb arányban a társadalmi kapcsolati háló, az ismerősök, rokonok, barátok segítségének igénybevételével történt, a munkakeresés 40,8%-ban ilyen módon járhatott sikerrel. Ezt 32,1%-kal a munkáltatókkal történő közvetlen kapcsolatfelvétel, illetve 14,9%-kal az állami munkaközvetítő szolgáltatások igénybevétele követte. A fiatalok az átlagosnál nagyobb arányban helyezkedtek el a munkaügyi központ segítségével, viszont rájuk jellemző legkevésbé a munkáltatók közvetlen megkeresése. A 25–54 évesek a munkáltatók megkeresése mellett viszonylag nagy arányban jutottak munkához hirdetés útján is, és a vállalkozásindítás is – érthető módon – relatíve gyakori.

A sikeres elhelyezkedési stratégiák közötti arány erősen függ az iskolai végzettségtől. A munkaügyi központok segítségének igénybevétele a legfeljebb alacsony végzettséggel rendelkezők körében a leggyakoribb, ezen belül a 8 általánosnál alacsonyabb végzettséggel rendelkezők közel 60%-a ilyen módon jutott munkához, de az alacsony végzettséggel rendelkezők esetében is 28% feletti volt ez az arány. A másik pólust a szakirányú érettségivel, illetve a felsőfokú végzettséggel rendelkezők képviselik, akiknél ez a forma csak marginális szerepet tölt be. Az adatok értékeléséhez hozzátartozik, hogy a felvétel idején már jelentős súlyt képviselő közfoglalkoztatásra a kiközvetítés a munkaügyi központokon keresztül történik, és főleg az alacsony végzettségűeknek, illetve az ország foglalkoztatási szempontból depressziósnak minősülő területein élőknek kínál esélyt az újbóli munkába állásra. Az alacsony iskolai végzettségű munkanélküliek baráti, ismerősi, rokoni körében sokan maguk is hasonló élethelyzetben vannak, így az átlagosnál kevesebb segítség várható tőlük az új munka megtalálásához. A hirdetések szerepe az álláshoz jutásban a végzettség szintjével együtt nő, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők több mint 15%-a – a 35%-hoz közelítő arányú közvetlen munkáltatói kapcsolatfelvétel mellett – így tudott munkanélküliből foglalkoztatottá válni.

Budapesten, ahol a népesség iskolai végzettség szerinti összetétele jobb az országos átlagnál, nagyobb a munkakínálat, és kevésbé jellemző a közfoglalkoztatás, kicsi az igény a munkaügyi központok közvetítő szerepének igénybevételére, ezért az így elhelyezkedők aránya is jóval elmarad az országos átlagtól, hasonlóan a munkáltatók közvetlen megkereséséhez, amit részben kivált a lényegében ezzel rokon hirdetés útján történő elhelyezkedés. Némileg meglepő módon a kapcsolati háló révén történő elhelyezkedés súlya a fővárosban a legnagyobb, valószínűleg azért, mert egy nagyobb populációban maga a kapcsolati háló is kiterjedtebb, így nagyobb az esély, hogy van olyan ismerős vagy rokon, aki az elhelyezkedésben legalább információval segíteni tud.

7. táblázat

**A munkanélküliséget megtapasztaló\* 19–64 évesek megoszlása a munka megtalálásának módja szerint**

Megnevezés	Munkaügyi központ	Ismerősök, rokonok, barátok	Maga lépett kapcsolatba a munkáltatóval	Hirdetett, hirdetést olvasott	Vállalkozásba kezdett	Egyéb	Összesen	
							segítségével	ezer fő
								%
<b>Összesen</b>	<b>14,9</b>	<b>40,8</b>	<b>32,1</b>	<b>8,2</b>	<b>2,9</b>	<b>1,1</b>	<b>100,0</b>	<b>1 762,5</b>
<b>Nem</b>								
Férfi	14,7	40,0	32,8	8,0	3,5	0,9	100,0	895,7
Nő	15,2	41,6	31,4	8,4	2,2	1,2	100,0	866,7
<b>Korcsoport</b>								
19–24 éves	22,5	41,9	27,0	6,3	1,3	1,0	100,0	118,2
25–39 éves	14,2	41,0	31,7	9,2	2,8	1,2	100,0	661,2
40–54 éves	14,6	39,8	32,7	8,9	3,2	0,8	100,0	655,7
55–64 éves	14,5	42,1	33,6	5,7	2,9	1,2	100,0	327,3
<b>Iskolai végzettség</b>								
Legfeljebb alapfokú	29,9	35,4	29,1	4,0	1,0	0,6	100,0	372,4
Középfokú érettségi nélkül	13,9	42,3	33,4	6,3	3,2	0,9	100,0	625,6
Középfokú érettséggel	8,8	44,6	31,6	10,6	3,2	1,2	100,0	543,2
ebből: szakképesítés nélkül	12,0	48,1	26,7	10,7	1,8	0,6	100,0	171,1
szakképesítéssel	7,3	43,0	33,8	10,5	3,8	1,5	100,0	372,1
Felsőfokú	7,6	36,0	34,9	15,1	4,6	1,8	100,0	221,3
<b>Településtípus</b>								
Község	19,2	35,5	36,9	4,9	2,5	1,1	100,0	694,3
Város	12,9	42,3	31,4	9,2	3,2	1,0	100,0	872,6
Budapest	8,6	52,9	18,5	15,9	2,9	1,1	100,0	195,6

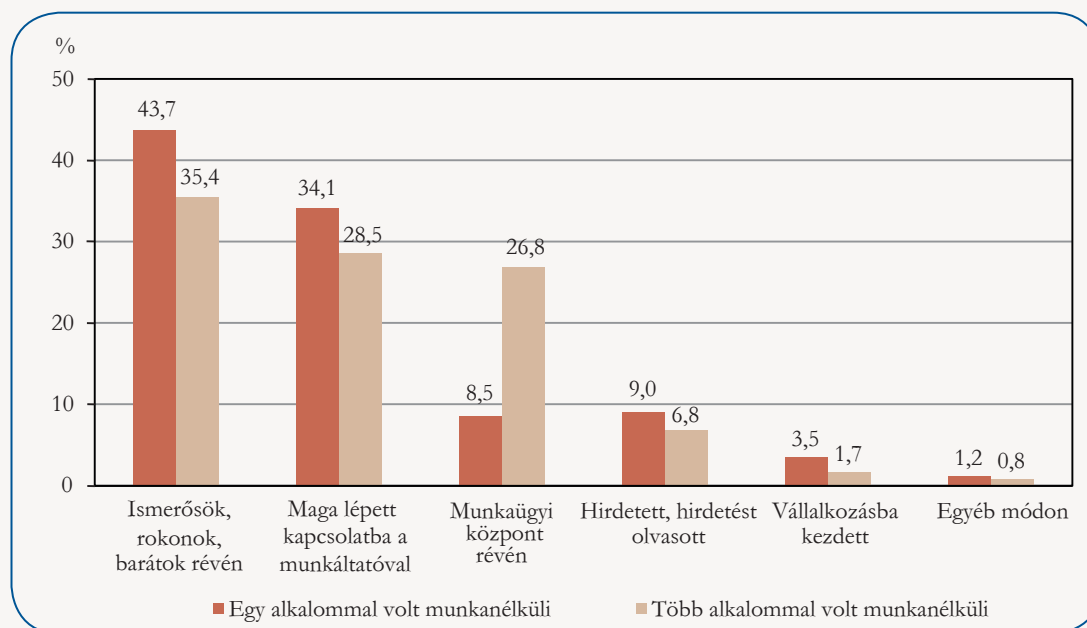
\* Aki többször volt munkanélküli, az utolsó álláskeresőre vonatkozóan adta meg a választ.

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

A sikeres elhelyezkedés módja szerinti megoszlás különbözik a szerint is, hogy valaki eddig csak egyszer, vagy már többször is volt munkanélküli. Azok, akik egy alkalommal voltak eddig állás nélkül, nagyobb arányban találtak új munkát ismerősök, rokonok, barátok révén, illetve hirdetések segítségével, de főleg rájuk jellemző az is, hogy vállalkozásba fogtak. Akik viszont már többször is voltak munka nélkül – ami egyben jelzi kevésbé előnyös munkaerőpiaci jellemzőiket –, az előbbi csoportba tartozóknál háromszor nagyobb arányban találtak a munkaügyi központon keresztül új munkát. (Ami feltételezhetően jórészt közfoglalkoztatás keretében végzett munkát jelent, mivel 2015-ben az állami munkaerő-közvetítés súlypontját már ez adta).

17. ábra

### A munkanélküliséget megtapasztaló 19-64 évesek megoszlása a sikeres elhelyezkedés módja szerint



Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

### 6.3. Stratégiák, megoldások munkanélkülivé válás esetén

A korábbi munka elvesztése esetén olyan áthidaló megoldásra van szükség, amely vagy képes – legalábbis részben – pótolni a kiesett jövedelmet, vagy segíti a mielőbbi újbóli elhelyezkedést. A kérdőíven több lehetőség volt felsorolva, amelyeknél egyenként kellett megjelölni, hogy a válaszoló munkanélküliként élni kívánna-e ezzel, vagy sem. Összességében a legtöbb igent az alkalmi munkavállalás kapta, szinte minden második megkérdezett választaná ezt a stratégiát (is). Azok, akik a felvétel idején munkanélküliek voltak, az átlagot jóval meghaladó arányban jelölték ezt meg, így joggal feltételezhető, hogy esetükben ez a gyakorlatban is bevált túlélési stratégia. A második legnépszerűbb megoldás a „tanfolyamon bővítené ismereteit” volt, de ennek eredményességében nagyobb arányban azok bíztak, akik még soha sem voltak munkanélküliek. Lényegében ugyanez a helyzet a harmadik és negyedik helyre sorolt újabb szakma megszerzése, illetve a nyelvtanulás alternatívával is, míg azok, akik jelenleg munkanélküliek a közfoglalkoztatást sorolták a második helyre.

A férfiak és a nők stratégiája az alkalmi munkavállalás, az elköltözés, illetve a külföldi munkavállalás esetében különbözik leginkább. Mind a három alternatíva népszerűsége a férfiak körében jóval nagyobb, mint a nőknél. Az életkori kategóriák szerinti különbségek is jelentősek, a fiatalok valamennyi lehetőség iránt jóval nyitottabbak, mint az idősebbek (ez alól csak a közfoglalkoztatás jelent kivételt, amit mindhárom vizsgált korcsoport tagjai közel azonos, 20% körüli arányban választottak). A fiatalok körében a legnépszerűbb a tanfolyami részvétel volt, ezt a nyelvtanulás, illetve az újabb végzettség (szakma) megszerzése követte, de ez utóbbiak népszerűségétől alig maradt el a külföldi munkavállalás lehetősége. Az érettségivel nem rendelkezők az alkalmi munkavállalást választották a legnagyobb arányban. A képzés különböző formáiban való részvétel, az elköltözés, illetve a külföldi munkavállalás népszerűsége az iskolai végzettség szintjével párhuzamosan nő.

8.táblázat

## A 19–64 évesek stratégiai munkanélkülivé válás esetén

Megnevezés	Alkalmi munkavállalás	Tanfolyamon, átképzésen való részvétel	Közfoglalkoztatásban való részvétel	Újabb végzettség, szakma megszerzése	Nyelvtanulás	Elköltözés	Külföldi munkavállalás	Egyéb
<b>Összesen (ezer fő)</b>	<b>2 884,4</b>	<b>2 613,0</b>	<b>1 285,5</b>	<b>2 013,9</b>	<b>1 809,7</b>	<b>1 397,6</b>	<b>1 546,9</b>	<b>251,7</b>
<b>Összesen (%)</b>	<b>47,8</b>	<b>43,3</b>	<b>21,3</b>	<b>33,3</b>	<b>30,0</b>	<b>23,1</b>	<b>25,6</b>	<b>4,2</b>
	%							
<b>Nem</b>								
Férfi	52,0	41,9	21,3	31,8	29,3	25,8	29,9	4,6
Nő	43,6	44,6	21,3	34,8	30,6	20,6	21,5	3,8
<b>Munkanélküli érintettség</b>								
Nem volt még munkanélküli	47,0	55,3	21,2	44,1	42,7	31,3	35,6	2,9
Volt már munkanélküli, de jelenleg nem az	45,1	24,9	18,6	17,2	10,3	10,1	9,2	6,8
Jelenleg munkanélküli	63,3	22,5	32,2	13,7	9,1	11,4	13,0	4,1
<b>Korcsoport</b>								
19–24	50,9	61,9	23,3	55,4	57,1	52,1	54,4	2,3
25–39	49,4	49,9	21,1	40,2	39,4	28,8	33,3	3,9
40–54	48,6	41,8	21,9	30,0	23,8	17,0	19,2	4,8
55–64	42,5	26,1	19,7	16,8	11,0	9,0	8,7	4,5
<b>Iskolai végzettség</b>								
Legfeljebb alapkú	52,9	12,7	35,1	16,8	10,5	13,0	13,0	2,5
Középfokú érettségi nélkül	53,3	14,4	23,6	24,4	16,5	16,7	19,5	4,6
Középfokú érettségivel	46,4	17,2	16,9	42,5	38,0	28,4	31,1	3,8
ebből: szakképesítés nélkül	46,8	16,6	17,6	50,1	48,7	38,6	41,4	3,2
szakképesítéssel	46,1	17,4	16,5	37,4	31,0	21,7	24,3	4,2
Felsőfokú	39,2	11,3	14,4	43,0	48,9	30,6	34,3	5,5

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

A munkanélküli státusúak mellett kiemelt figyelmet érdemelnek az inaktívak közé sorolt ún. passzív munkanélküliek, vagyis azok, akik bár szeretnének dolgozni, de nem keresnek munkát, mert úgy gondolják a keresés ügyis sikertelen lenne. A passzív munkanélküliek 33%-a legalább két éve nem keres már aktívan munkát, de az átlagosnál nagyobb arányban vannak ilyenek a fővárosban élők, valamint az 55–64 éves korcsoporthoz tartozók körében. A férfiak, az alapkú végzettségűek, valamint a városokban élők között vannak viszont nagyobb arányban azok, akik kevesebb, mint fél éve hagytak fel az aktív álláskereséssel.

#### 6.4. A közfoglalkoztatásban való részvétel

A munkanélküliséget megtapasztalók közel 13,7%-a dolgozott már közfoglalkoztatottként, további 7,3% a felvétel idején is közfoglalkoztatott volt, míg 1,9%-uk (Budapesten 5,4%) ehhez kapcsolódó képzésben vett részt. A községben élők – az országos átlagot meghaladva – 19,5%-a vett már részt munkavállalóként a közfoglalkoztatásban, 11,2%-uk pedig jelenleg is közfoglalkoztatottként dolgozik, a képzésben részt vevők aránya azonban jóval elmarad a fővárosi értéktől (1,2%). A közfoglalkoztatással kapcsolatos konkrét tapasztalattal összességében több mint félmillió megkérdezett rendelkezett.

9. táblázat

**A munkanélküliségben érintett 19–64 évesek megoszlása a közfoglalkoztatásban való részvétel szerint**

Megnevezés	Korábbi közfoglalkoztatási részvétel			Jelenleg közfoglalkoztatott	Közfoglalkoztatásban résztvevők összesen	Nem vett részt közfoglalkoztatásban	Összesen	
	munkavállalóként	képzési programban résztvevőként	munkavállalóként és képzési programban résztvevőként					
<b>Összesen</b>	<b>11,8</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>7,3</b>	<b>22,9</b>	<b>77,1</b>	<b>100,0</b>	<b>2 348,4</b>
<b>Nem</b>								
Férfi	13,0	1,7	2,0	7,6	24,3	75,7	100,0	1 189,3
Nő	10,6	2,2	1,8	6,9	21,5	78,5	100,0	1 159,0
<b>Településtípus</b>								
Község	17,1	1,2	2,4	11,2	32,0	68,0	100,0	951,9
Város	9,3	1,7	1,1	5,2	17,4	82,6	100,0	1 136,3
Budapest	3,2	5,4	3,5	1,8	13,8	86,2	100,0	260,2

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

## 6.5 Területi különbségek

A települések jogállása szerint a foglalkoztatás szempontjából a legrosszabb helyzetben a községben élők vannak. A munkanélküliségi érintettség a községekben élők esetében 46,5, Budapesten 24,4, a többi városi rangú településen pedig átlagosan 38,9%. Emellett a községekben élőknek van a legnagyobb esélye arra is, hogy a munkanélküliség állapotát életük során többször is megtapasztalják.

10. táblázat

**A 19–64 évesek megoszlása a munkanélküliség általi érintettség és településtípus szerint**

Település típusa szerint	Volt már munkanélküli		Jelenleg is munkanélküli	Munkanélküliség által érintettek összesen	Soha		Összesen	
	egy alkalommal	több alkalommal			nem volt még munkanélküli	nem dolgozott		
<b>Összesen</b>	<b>19,9</b>	<b>10,8</b>	<b>8,2</b>	<b>38,9</b>	<b>54,1</b>	<b>7,0</b>	<b>100,0</b>	<b>6 038,5</b>
Község	21,6	14,5	10,3	46,5	46,7	6,8	100,0	2 048,1
Város	20,9	10,3	7,6	38,9	54,1	7,1	100,0	2 922,5
Budapest	13,9	4,7	5,7	24,4	68,5	7,2	100,0	1 068,0

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

Megyéenként összehasonlítva a munkanélküliség általi érintettség, az alacsony iskolai végzettségűek, illetve a közfoglalkoztatottak arányát, valamint azokat, akik vettek már részt közfoglalkoztatásban, a kép nagyon hasonló. A 11. táblázatban az egyes megyék a munkanélküliségi érintettség szerint vannak rangsorolva, azzal a megyével kezdve, ahol ennek a mutatónak az értéke a legmagasabb volt. Az első helyen álló Szabolcs-Szatmár-Bereg megye azonban még két további mutató tekintetében is a legrosszabbnak számít, de a negyedik mutató, az alacsony iskolai végzettségűek aránya is alig kisebb, mint az e tekintetben legrosszabb helyzetű Somogy megyéé. Ahol magas az alacsony iskolai végzettségűek aránya, ott nagyobb az esély a munkanélküliségi állapot megélésére. Ahol ez a két mutató az országos átlagnál kedvezőtlenebb, ott általában a közfoglalkoztatás jelenlegi és korábbi szerepe az átlagosnál nagyobb, ami annak célzott-ságára utal. Igen nagy a kontraszt a rangsor két vége között. A fővárosban csak mintegy harmada az alacsony végzettségűek aránya a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyére jellemzőnek, és kevesebb mint feleannyi az esély a munkanélkülivé válásra. Még kirívóbb jellemzője a munkaerőpiac területi egyenlőtlenségének, hogy az utóbbi megyében 100 gazdaságilag aktívból 35 volt már közfoglalkoztatott, illetve a foglalkoztatottak 13%-a jelenleg is ilyen formában dolgozik, míg a kedvező helyzetű megyékben a közfoglalkoztatás alig játszik szerepet. Mivel a közfoglalkoztatásból csak kevesek számára adott a lehetőség a nyílt munkaerőpiaci kilépésre, ez a különbség az amúgy is rossz helyzetű megyék további munkaerőpiaci (és az alacsony összeggel díjazott közfoglalkoztatás nagy súlya miatt a jövedelmi) leszakadását vetíti előre.

11. táblázat

## Megyei rangsor\* négy munkaerőpiaci mutató alapján

(%)

Megye	Munkanélküliség által érintettek	Alacsony iskolai végzettségűek	Jelenleg közfoglalkoztatottak a foglalkoztatottakon belül	Volt már közfoglalkoztatott a gazdaságilag aktívakon belül
	aránya a népességen belül			
Szabolcs-Szatmár-Bereg	56,4 <sup>a)</sup>	26,6 <sup>a)</sup>	13,4 <sup>a)</sup>	35,1 <sup>a)</sup>
Hajdú-Bihar	53,2 <sup>a)</sup>	20,9 <sup>a)</sup>	5,1 <sup>a)</sup>	16,5 <sup>a)</sup>
Nógrád	51,1 <sup>a)</sup>	24,6 <sup>a)</sup>	12,8 <sup>a)</sup>	23,6 <sup>a)</sup>
Borsod-Abaúj-Zemplén	51,0 <sup>a)</sup>	21,8 <sup>a)</sup>	9,9 <sup>a)</sup>	26,9 <sup>a)</sup>
Békés	50,4 <sup>a)</sup>	19,9 <sup>a)</sup>	9,1 <sup>a)</sup>	22,7 <sup>a)</sup>
Baranya	47,5 <sup>a)</sup>	18,3 <sup>a)</sup>	7,2 <sup>a)</sup>	18,0 <sup>a)</sup>
Somogy	45,6 <sup>a)</sup>	27,3 <sup>a)</sup>	6,5 <sup>a)</sup>	27,4 <sup>a)</sup>
Heves	44,3 <sup>a)</sup>	21,6 <sup>a)</sup>	5,9 <sup>a)</sup>	14,8 <sup>a)</sup>
Jász-Nagykun-Szolnok	39,9 <sup>a)</sup>	22,9 <sup>a)</sup>	6,9 <sup>a)</sup>	17,5 <sup>a)</sup>
<b>Ország összesen</b>	<b>38,9</b>	<b>17,4</b>	<b>3,9</b>	<b>12,2</b>
Tolna	45,2 <sup>a)</sup>	21,8 <sup>a)</sup>	2,3	10,3
Bács-Kiskun	43,9 <sup>a)</sup>	22,3 <sup>a)</sup>	3,6	13,0
Fejér	43,6 <sup>a)</sup>	18,2 <sup>a)</sup>	2,6	6,2
Csongrád	43,3 <sup>a)</sup>	12,4	2,4	12,5
Zala	39,7 <sup>a)</sup>	19,7 <sup>a)</sup>	2,9	8,2
Vas	36,9	15,6	1,4	5,2
Komárom-Esztergom	34,7	20,6 <sup>a)</sup>	2,1	6,4
Veszprém	29,3	14,3	1,6	5,5
Pest	29,3	15,6	0,7	3,3
Győr-Moson-Sopron	28,0	10,7	0,9	4,4
Budapest	24,4	8,3	0,6	4,4

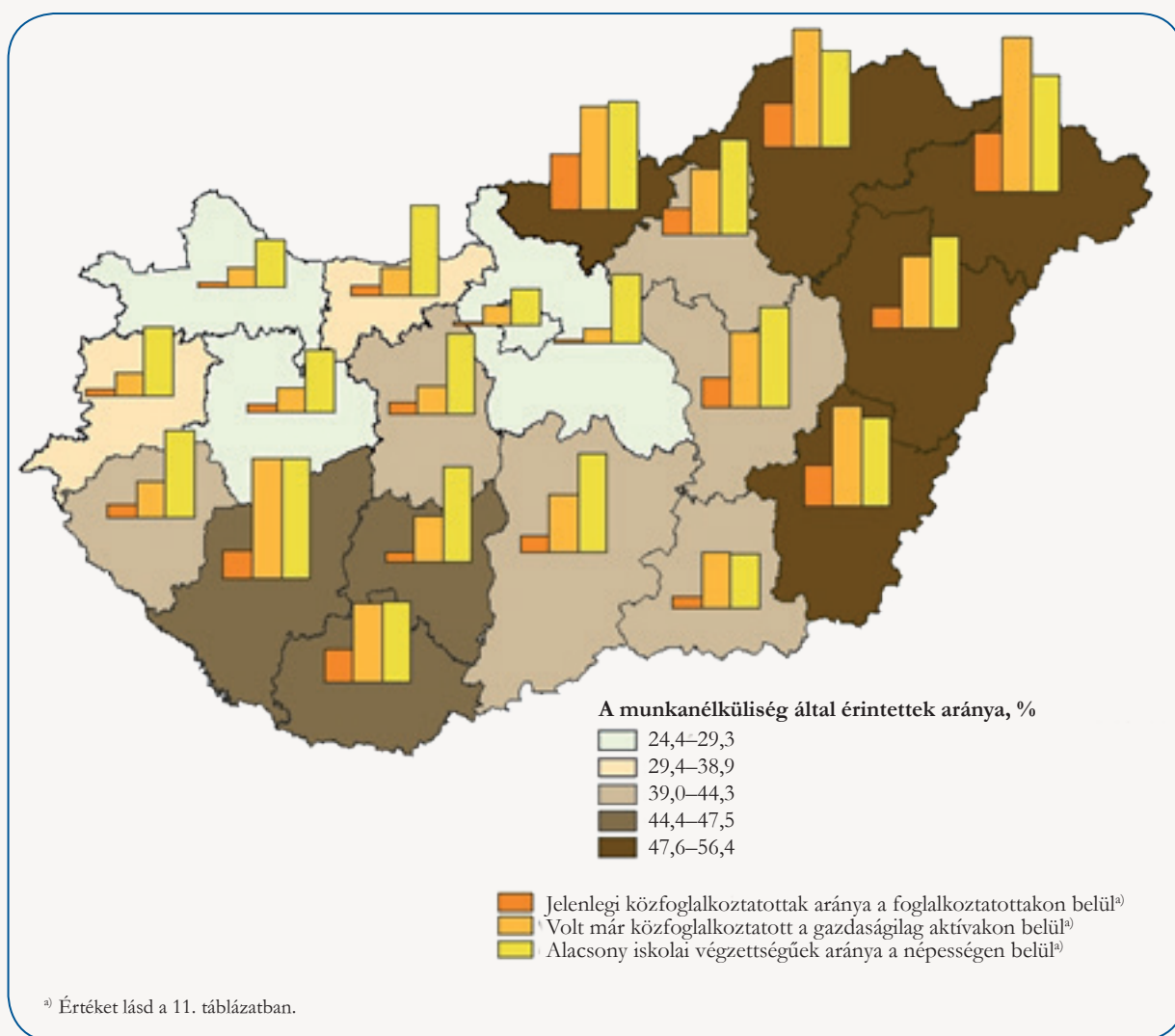
\* Az adatok a munkanélküliségi érintettség értékei szerint vannak sorba rendezve.

<sup>a)</sup> Az országos átlagot meghaladó érték.

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi alap- és kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

18. ábra

## Munkanélküliség által érintettek aránya



A munkanélküliségi érintettség területi különbségei alapján Dél-Dunántúl, Észak-Magyarország, Észak-Alföld, valamint Dél-Alföld megyéiben a 19–64 éves népességben belül az átlagosnál nagyobb arányt képviselnek azok, akik korábban már voltak, vagy jelenleg munkanélküliek. 2015 I. negyedévében ez az arány Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Hajdú-Bihar, Nógrád, valamint Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében meghaladta az 50%-ot.

## 7. Diszkrimináció

A hátrányos megkülönböztetés komoly akadálya a társadalmi és munkaerőpiaci integrációnak, de legalábbis megnehezíti azt. A munkaerő-felmérés a kapcsolódó kiegészítő felvételek keretében 2007-ben, 2010-ben, 2012-ben és a már többször említett 2015 I. negyedévi modul részeként is gyűjtött információt a diszkriminációs tapasztalatokról, elsősorban a munkával összefüggő élethelyzetekre vonatkozóan. Az adatok értékelése során kirajzolódnak azok a csoportok, akiknél a hátrányos megkülönböztetés megélése gyakoribb, illetve azok az életkörülmények, jellemzők, amelyek növelik a hátrányos megkülönböztetés esélyét és ezzel a társadalmi kirekesztődés kockázatát.

A munkaerő-felmérésben alkalmazott, a diszkrimináció időbeli alakulásának követésére kevésbé alkalmas vizsgálati módszer a felnőtt népesség közvetlen, vagyis személyes diszkriminációs tapasztalatait méri a teljes addigi életút során. A társadalomban aktuálisan jelen lévő diszkrimináció mértékéről és annak viszonylag rövidtávú változásairól így nem, de a megélt-elszenvedett diszkriminációs eseményekről és a leginkább érintett csoportokról képet kaphatunk.

A felvétel négy élethelyzetben vizsgálta az alábbi, nagyjából a védett helyzeteket<sup>11)</sup> lefedő jellemzők – nem, kor, származás (nemzetiség és állampolgárság), egészségi állapot, iskolai végzettség, családi körülmények – szerinti hátrányos megkülönböztetést. A munkaerőpiacra való ki- és beáramlást a *munkakeresés* és az *elbocsátás*, létszámleépítés körülményeinek vizsgálatával, a *munkahelyen*, a *munkavégzés* során elszenvedett hátrányos megkülönböztetést, illetve a *hivatali ügyintézés*, mint jellemző szituáció, vizsgálatával egy a társadalom szélesebb körét érintő élethelyzetben lehet megragadni a társadalmi érintkezésnek és társadalmi viszonyoknak a működését a diszkriminatív megnyilvánulások tekintetében.

### 7.1. Általános kép, főbb jellemzők

A diszkriminációs tapasztalat komplex mérésére egy olyan mutató (KDM) született, amely azoknak az arányát mutatja, akiket bármilyen élethelyzetben, bármilyen alapon hátrányos megkülönböztetés ért eddigi aktív életükben. A mutató a diszkrimináció mértékét nem, csak az érintettséget vizsgálja, azt, hogy előfordult-e legalább egy ilyen esemény a válaszadó életében.

12. táblázat

**A 19–64 éves hátrányos megkülönböztetést megélték aránya (KDM) gazdasági aktivitás szerint**

Időszak (negyedév)	A 19–64 éves hátrányos megkülönböztetést megélték aránya (KDM) gazdasági aktivitás szerint (%)			
	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív	Összesen
2007. IV.	15,1	49,1	22,1	19,2
2010. I.	10,3	38,6	16,2	14,5
2012. I.	10,6	41,1	18,0	15,5
2015. I.	11,9	36,8	16,6	14,6

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2007. IV., 2010. I., 2012. I. és 2015. I. negyedévi kiegészítő felvételek.

Az átlagos érintettség 2007-ben volt a legmagasabb, a későbbi években ez némileg csökkent és 15% körül stabilizálódott. Munkaerőpiaci státus szerint a hátrányos megkülönböztetés a munkanélkülieket érinti legnagyobb arányban és a foglalkoztatottakat a legkevésbé. Meg kell azonban jegyezni, hogy a közfoglalkoztatottak a diszkrimináció szempontjából is szegregált csoportot alkotnak a foglalkoztatottakon belül, körükben 2015-ben 35% volt azok aránya, akik hátrányos megkülönböztetést már megélték.

<sup>11)</sup> Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény meghatározza azokat a védett tulajdonságokat, amelyek alapján tiltott a hátrányos megkülönböztetés. Ezek között nem szerepel az iskolai végzettség, vagy a munkatapasztalat hiánya, amelyeket a vizsgálatban a diszkrimináció lehetséges okaiként szerepeltettünk.



Élethelyzetek szerint a megkérdezettek az álláskeresés során tapasztalnak leggyakrabban diszkriminációt, a 19–64 évesek 12%-a jelezte, hogy hátrányos megkülönböztetés elszenvedője volt. Munkavégzés, elbocsátás, hivatali ügyintézés során átlagosan jóval alacsonyabb az érintettség. A nők némileg nagyobb arányban érezték a hátrányos megkülönböztetést minden vizsgált élethelyzetben, mint a férfiak.

13. táblázat

### A 19–64 éves hátrányos megkülönböztetést megélték aránya élethelyzetek szerint

Megnevezés	Férfi	Nő	Összesen (%)
Álláskeresésénél	11,4	13,4	12,4
Munkavégzés során	3,1	4,1	3,6
Elbocsátáskor	3,5	4,1	3,8
Hivatali ügyintézés során	2,0	2,1	2,1

*Forrás:* Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi alap- és kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

A diszkrimináció alapja, oka szerint a legtöbben életkoruk alapján voltak érintettek (a 19–64 évesek 5%-a), 4% volt azok aránya, akik iskolai végzettségük miatt érezték magukat diszkriminálva, és 3% körüli azoké, akik származásukra, vagy egészségi állapotukra vezették vissza az ilyen negatív tapasztalatot. A nemi alapon történő megkülönböztetésnek szinte kizárólag a nők az elszenvedői, ahogyan a családi körülmények miatti hátrányos megkülönböztetésnek is.

14. táblázat

### A 19–64 éves hátrányos megkülönböztetést megélték aránya okok szerint

Megnevezés	Férfi	Nő	Összesen (%)
Származása miatt	3,0	2,5	2,7
Iskolai végzettsége miatt	4,1	3,8	4,0
Egészségi állapota miatt	2,7	2,8	2,8
Neme miatt	0,2	2,7	1,5
Életkora miatt	4,7	5,4	5,1
Családi körülményei miatt	0,8	5,6	3,3

*Forrás:* Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi alap- és kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

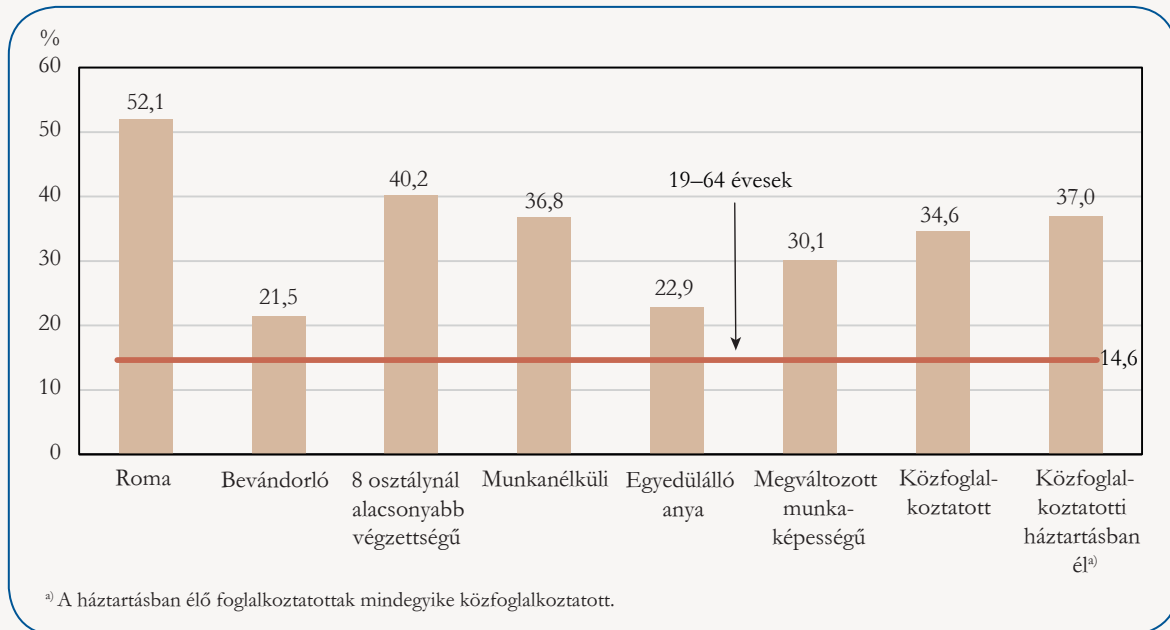
A válaszadók tapasztalatai alapján a kor a legerősebb diszkriminációra okot adó jellemző a munkaerőpiaci mozgások esetében, vagyis munkakeresésénél és elbocsátásánál. A munkahelyen a származás miatti hátrányos megkülönböztetés a legjellemzőbb, de hasonló arányban jelölték az egészségi állapotot és a családi körülményeket is a diszkrimináció okaként. A hivatali ügyintézés során egyértelműen a származási alapú megkülönböztetés a legmarkánsabb, de az (alacsony) iskolai végzettség is jelentős diszkriminációs kockázattal jár. A vizsgált helyzetekben legkevésbé a nemi diszkrimináció volt a jellemző.

## 7.2. Érintett csoportok

A diszkriminációs tapasztalatokat illetően erőteljes eltérések mutatkoznak a különböző társadalmi-gazdasági csoportokban, ezért szükséges ezeket a csoportokat külön is vizsgálni.

19. ábra

**A 19–64 éves hátrányos megkülönböztetést megélték aránya (KDM)  
a diszkrimináció által leginkább érintett csoportokban**



*Forrás:* Munkaerő-felmérés, 2015. I. negyedévi kiegészítő felvétel (Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon).

A hátrányos megkülönböztetést leggyakrabban a romák szenvedik el, 52%-uk jelezte, hogy érte már hátrányos megkülönböztetés élete során, és 45%-uk szerint ennek oka a származása volt. Ez alacsony iskolai végzettséggel párosulva még kedvezőtlenebb helyzetet eredményez (több mint egynegyedük az iskolai végzettséget is említette, mint a megkülönböztetés okát), és a többi vizsgált ok tekintetében is átlag feletti a diszkrimináció által érintettek aránya. Közel 50%-uk érzékelt hátrányos megkülönböztetést munkakeresésnél, de munkavégzés során, elbocsátáskor és a hivatali ügyintézéskor is egyötödük került ilyen helyzetbe.

Jelentős a diszkriminációs tapasztalata a bevándorlóknak is (21%). Körükben a származást, mint okot megjelölők aránya 14% volt. Legnagyobb arányban munkakeresésnél találkozunk diszkriminációval, de 8%-uk, ami az átlag kétszerese, munkahelyén is elszenvedője a hátrányos megkülönböztetésnek.

Az alacsony iskolai végzettség származástól függetlenül magas diszkriminációs kockázatot jelent, a romák esetében azonban a középfokú végzettség sem csökkenti ennek esélyét, a diszkriminációs érintettség hasonlóan magas a szakmunkás, szakközépiskolai vagy a gimnáziumi végzettséggel rendelkezők körében is. Nemcsak az álláskeresésnél, de munkavégzés során és elbocsátáskor is jóval gyakrabban szereznek diszkriminációs tapasztalatot a legfeljebb az általános iskola 8 osztályát végzettek.

Életkori különbségek az álláskeresés és az elbocsátás szituációiban mutatkoznak. A fiatalok az álláskeresésnél a szakmai és munkatapasztalatok hiánya miatti diszkriminációt említették jelentős arányban, míg a kor előrehaladtával az életkor és az egészségi állapot miatti hátrányok a jellemzőbbek.

A munkanélküliség szintén a hátrányos megkülönböztetés nagyobb esélyével jár, valószínűleg az ehhez kapcsolódó egyéb jellemzők miatt is: alacsony iskolázottság, rosszabb egészségi állapot. A felvétel idején a munkanélküliek 37%-a élt már meg ilyen helyzetet, jellemzően a koruk, iskolai végzettségük és származásuk miatt.

A közfoglalkoztatottnak a foglalkoztatotton belüli speciális helyzete mutatkozik meg a jóval gyakoribb diszkriminációs tapasztalataikban. Míg a foglalkoztatottak körében átlagosan 12% a mutató értéke, addig a közfoglalkoztatottnál jóval magasabb, 35%, ami közelíti a munkanélküliek körében mért értéket. Esetükben jellemzően az iskolai végzettség, a kor és a származás képezik a diszkrimináció alapját. Érdeemes megjegyezni, hogy míg a nem roma származásúak körében a foglalkoztatotti státusz jelentősen csökkenti a hátrányos megkülönböztetés esélyét, a romáknál a foglalkoztatottakat sem kerülik el a diszkriminációs élmények, ami összefüggésben lehet azzal, hogy több mint kétötödük közfoglalkozta-

tottként dolgozik. A mikrokörnyezet aktivitási jellemzői szerint vizsgálva, hasonlóan a személyhez kapcsolódó aktivitási státushoz, jelentős a különbség. Ha a háztartásban van olyan személy, aki a nyílt munkaerőpiacon dolgozik, az jelentősen csökkenti a többi háztartástag diszkriminációs esélyét is. A közfoglalkoztatotti státus nem jelent ugyanilyen védelmet a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. A legkedvezőtlenebb helyzetben azok a háztartások vannak, ahol minden munkaképes korú munkanélküli, ott a diszkriminációt megélték aránya közel 40%.

A gyermeküket egyedül nevelő nők az átlagosnál gyakrabban (23%) találkoznak hátrányos megkülönböztetéssel, és leggyakrabban a családi körülményeiket jelölték meg, mint a diszkrimináció alapját. 13%-uk válaszolta azt, hogy volt már része hátrányos megkülönböztetésben a családi helyzete miatt.

A munkaerőpiaci részvételt, a munkavállalást korlátozó egészségi állapot szintén olyan tényező, amely alapja lehet a diszkriminációnak; a megváltozott munkaképességűek 30%-a tapasztalta ezt már meg élete során. Átlag feletti, 40% körüli az epilepsziával, tanulási zavarral, idegrendszeri megbetegedéssel küzdők, valamint a kommunikációs problémával élők diszkriminációs érintettsége, körükben minden vizsgált élethelyzetben magas az ilyen tapasztalatokat szerzők aránya, de legjellemzőbb a munkakeresés során, ott 30–40%-uk találkozott már hátrányos megkülönböztetéssel.

Jelentősek a területi különbségek is, a kedvezőtlen munkaerőpiaci adottságokkal rendelkező Dél-Dunántúlon és a jelentősebb roma népességű Észak-Magyarországon tapasztalhatták meg az ott élők a legnagyobb arányban a hátrányos megkülönböztetést.

## 8. Munkavállalói érdekérvényesítés, szervezetség és munkabeszüntetések

A munkavállalók szervezetségével a kollektív érdekérvényesítő szervezetek szerepével foglalkozó kérdés-blokk 2001 óta négy alkalommal<sup>12)</sup>, meglehetősen hasonló tartalommal szerepelt a munkaerő-felmérés kiegészítő felvételeiben, így a jelenlegi helyzet elemzése mellett lehetőség nyílik az időbeli összehasonlításra is.

### 8.1. Szakszervezetek

A legerjedtebb szervezeti formája a kollektív érdekérvényesítésnek a szakszervezet. Az 1992-ben elfogadott Munka Törvénykönyve meghatározása szerint szakszervezeten kell érteni a munkavállalók minden olyan szervezetét, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A szakszervezet tehát a munkavállalók olyan érdekvédelmet szolgáló tartós egyesülése, amelynek célja a közös követelések teljesülésének elérése a munka világában, különösen a munkabérek, a munkavégzés szabályai területén és a munkavállalók számára fontos szociális kérdésekben.

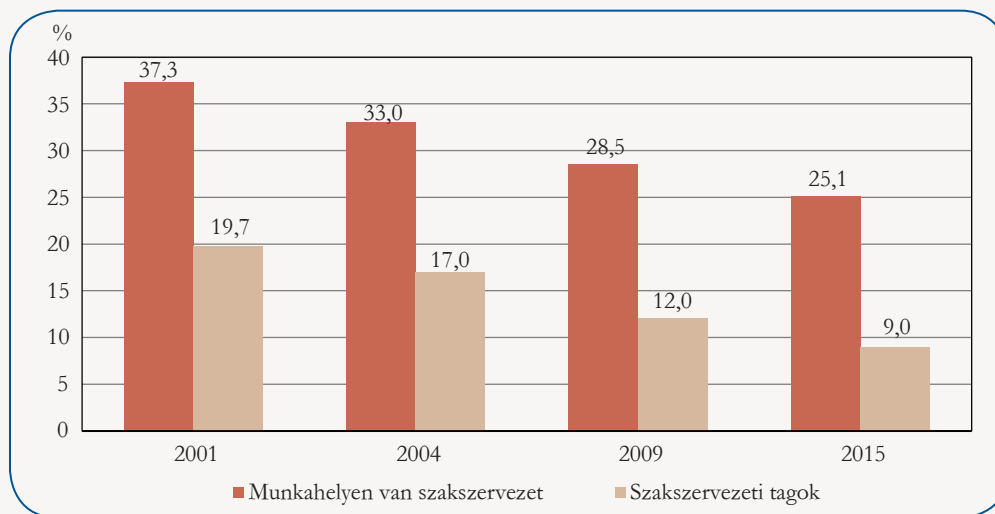
A szocializmus éveiben a szakszervezetek érdekvédelmi szerepe többé-kevésbé formális volt, viszont a munkavállalók döntő többségét soraikban tudhatták. Az utóbbi másfél-két évtizedben a szakszervezetek szerepe, jelentősége lényegesen csökkent. Ezt már az első, a 2001. évi szervezetségi modul eredményei is részben előrevetítették, mivel a szakszervezeti részvétel a fiatalok körében már akkor is jóval alacsonyabb volt, mint az idősebb, még a kvázi kötelező szakszervezeti tagságon szocializálódott generációké. Az akkori fiatalok azóta középkorúak lettek, a még magas szervezetségi fok jellemezte generációk pedig elhagyták a munkaerőpiacot.

<sup>12)</sup> 2001., 2004., 2009., 2015. években.

A 2015. évi felvételnél az alkalmazásban állóknak mindössze 25,1%-a nyilatkozott úgy, hogy olyan munkahelyen dolgozik, ahol működik szakszervezet, ami több mint 12 százalékpontos csökkenést jelent a másfél évtizeddel korábbi helyzethez képest, de érdemben alacsonyabb a 2009. évi 28,5%-os aránynál is. Ahogy a szakszervezetek munkahelyi jelenléte, úgy a szakszervezeti tagok száma is folyamatosan csökken. Míg az első, 2001. évi felvétel idején a válaszolók 19,7%-a vallotta magát szakszervezeti tagnak, addig 2015-ben már csak 9,0%. Arra a kérdésre, hogy működik-e munkahelyén szakszervezet, az érintettek 12,5%-a adta a nem tudja választ, ami ugyan kevesebb, mint a 2001. évi 16,5%, de így is magas. Ez döntően a felvétel proxy<sup>13)</sup> jellegével magyarázható, de vélhetően hozzájárul a dolgozók egy részének a szakszervezetek tevékenységével szembeni teljes közönye is.

20. ábra

### A szakszervezettel rendelkező munkahelyen dolgozók, illetve a szakszervezeti tagok aránya



Forrás: Munkaerő-felmérés kiegészítő felvételei (2001, 2004, 2009, 2015).

Ami nem változott a korábbi hasonló felvételekhez képest, az a szakszervezetek ágazati és tulajdonforma szerinti koncentrációja, ami természetesen egymástól sem független. Hasonlóan a korábbi időszakhoz, 2015-ben is jóval átlag feletti volt a szakszervezeti jelenlét a két nagy, a költségvetési szervezetek túlsúlya által jellemezhető nemzetgazdasági ágban, az oktatásban és az egészségügyben. Az előbbiben a dolgozók 51,8%-a, az utóbbiban pedig 46,0%-a nyilatkozott úgy, hogy munkahelyén van szakszervezet, a tagok aránya azonban itt is csak 19,0, illetve 17,7% volt. A harmadik nagy költségvetési intézmények uralta nemzetgazdasági ágban a közigazgatás, kötelező társadalombiztosításban a szakszervezeti jelenlét a foglalkoztatottak 36,3%-ára terjedt ki, és 10,7%-uk vallotta magát szakszervezeti tagnak. Itt a rend- és katasztrófavédelem területén dolgozók esetében élnek még viszonylag erősen a szakszervezeti hagyományok. Markáns szakszervezeti jelenlét jellemzi a villamosenergia-, gáz- gőzellátás légkondicionálás, valamint a szállítás, raktározás nemzetgazdasági ágakat. Az előbbiben a dolgozók 59,3, az utóbbiban 47,2%-a tudott arról, hogy munkahelyén van szakszervezet, és a többi területhez képest a tagok aránya is kiugróan magas, 29, illetve 22,3%-os volt. Nem véletlen, hogy mindkét nemzetgazdasági ágra a nagyméretű állami tulajdoni gazdálkodó szervezetek (MVM, MÁV, Magyar Posta) túlsúlya jellemző, ez segítette a jelentős múlttal rendelkező szakszervezeteik túlélését. Ezzel szemben a szakszervezetek bölcsőjének számító, létszámát tekintve a legnagyobb minősülő nemzetgazdasági ágban, a feldolgozóiparban az alkalmazásban állók mindössze 7,8%-a volt 2015-ben szakszervezeti tag, és közel minden negyedik munkavállaló munkahelyén volt jelen a szakszervezet. Az ugyancsak nagy létszámú kereskedelemben, ahol az ágazatban jelentős súlyt képviselő multikkal szembeni eredményes fellépés indokolná az aktív szakszervezeti tevékenységet, a szervezett dolgozók aránya mindössze 3,3% volt, 9,2%-os szakszervezeti jelenlét mellett.

<sup>13)</sup> A proxy azt jelenti, hogy a célszemély távollétében a felvétel kérdéseit bármely felnőtt családtag megválaszolhatja, aki vélhetően kevesebb információval rendelkezik, például a munkavégzés körülményeiről.

A szakszervezeti tagság megoszlásának további jellemzői már az ágazati arányokból következnek. Mivel az oktatás, és az egészségügy költségvetési intézményeinél a férfiaknál nagyobb arányban dolgoznak nők, így a nőkre a férfiakét némileg meghaladó szervezettség volt a jellemző 2015-ben is (9,3% szemben a 8,8%-kal). A tiszta állami tulajdonú gazdálkodó szervezeteknél és intézményeknél a szakszervezeti jelenlét 54,3%-os volt, míg a két és félszer annyi embernek munkát adó magánszektorban 13%. Míg az előbbieknél a dolgozók 19,5, az utóbbiaknál pedig mindössze 4,7%-a volt azok tagja. A szakszervezeti jelenlétet sok munkáltató nem igazán tartja kívánatosnak, legyen az hazai vagy külföldi tulajdonú. Az utóbbiak gyakran még akkor sem igazán pártolják a szakszervezetek működését, ha az anyaországban hagyományai vannak az erős munkavállalói érdekképviseletnek. A szervezettség a szellemi dolgozók körében magasabb a fizikaiakra jellemzőnél, és az iskolai végzettség szintjével is nő. Az ágazattól független viszont, hogy a 40 év alattiak körében csak mintegy fele a szakszervezeti tagok aránya az ennél idősebb munkavállalókra jellemzőnél, ami a szakszervezetek további szerepvétését vetíti előre.

15. táblázat

**A 15–64 éves alkalmazottak nemzetgazdasági ágak, nemek és aszerint,  
hogyan munkahelyükön működik-e szakszervezet**

Megnevezés	Alkalmazásban álló			Szakszervezeti tagok aránya
	összesen	akinek biztosan van szakszervezet a munkahelyén		
		ezer fő		
<b>Összesen</b>	<b>3 636,8</b>	<b>913,0</b>	<b>25,1</b>	<b>9,0</b>
<b>Nemzetgazdasági ág</b>				
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	141,2	6,0	4,3	1,4
Bányászat, kőfejtés	10,3	3,8	37,0	16,7
Feldolgozóipar	831,9	201,5	24,2	7,8
Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	33,3	19,7	59,3	29,0
Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás	51,7	15,2	29,3	12,3
Építőipar	210,8	11,5	5,4	2,0
Kereskedelem, gépjárműjavítás	444,3	40,7	9,2	3,3
Szállítás, raktározás	238,6	112,7	47,2	22,3
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	160,8	5,1	3,2	0,9
Információ, kommunikáció	87,1	11,6	13,3	3,3
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	73,9	14,0	18,9	7,0
Ingatlanügyletek	13,6	1,7	12,5	2,2
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	97,8	11,8	12,0	3,2
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	135,2	12,7	9,4	3,2
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	413,0	149,8	36,3	10,7
Oktatás	309,2	160,1	51,8	19,0
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	258,6	119,0	46,0	17,7
Művészet, szórakoztatás	66,9	12,7	19,0	8,1
Egyéb szolgáltatás	54,4	2,8	5,1	1,9
<b>Nem</b>				
Férfi	1 918,8	453,9	23,7	8,8
Nő	1 718,0	459,2	26,7	9,3
<b>Tulajdonforma</b>				
Tiszta állami	878,4	477,3	54,3	19,5
Tiszta magán	2 136,6	278,2	13,0	4,7
Szövetkezeti	31,9	4,7	14,6	8,0
Egyéb (egyházi, alapítványi)	68,7	14,1	20,5	9,0
Önkormányzati	329,5	83,5	25,3	8,5
Vegyes	106,0	44,0	41,5	16,7
Nem tudja	85,7	11,4	13,3	4,3

Forrás: Munkaerő-felmérés, 2015. II. negyedévi kiegészítő felvétel (Munkaminőség).

## 8.2. Üzemi tanács

A kollektíva érdekképviseletének másik fóruma az üzemi tanács, fő funkciója a munkavállalói részvétel (betekintés és bizonyos mértékig befolyás) biztosítása a munkáltatói döntéshozatalban, amelyen keresztül megvalósulhat a participáció intézménye. Az 1992-ben életbe lépett Munka Törvénykönyvében foglalt rendelkezések megosztották az érdekképviseleti jogköröket a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között, amellyel bizonyos mértékig ellentmondásos szabályozást, gyakorlatot és szerepfelfogást alakítottak ki. Az eredeti szándék szerinti duális érdekképviselettel szemben ugyanis Magyarországon a szakszervezetek megtartották hegemon érdekvédő szerepüket az üzemi tanácsok „elfoglalásával”, jobb esetben a felettük megvalósuló „gyámkodással”<sup>14)</sup>. A szakszervezet és az üzemi tanács közötti viszony azonban erősen szervezetfüggő, és a harmonikus együttműködésre éppen úgy van példa, mint arra, amikor a szakszervezetek teljesen uralják az üzemi tanácsot. (Teszik ezt annak fényében, hogy az üzemi tanácsnak van joga például delegálni a felügyelőbizottságba a munkavállalók képviselőjét.) Az üzemi tanács megalkotása bizonyos dolgozói létszámhoz van kötve, de a jelenleg hatályos Mt. szerint nem kötelező azt létrehozni. Az olyan munkahelyen dolgozók aránya, ahol van a munkavállalók által megválasztott üzemi tanács, alacsony és csökkenő tendenciát mutat. 2004-ben még a megkérdezettek 22%-a mondta azt, hogy munkahelyén van üzemi tanács, 2015-re viszont ez az arány 18% alá csökkent, és magas, 18,5%-os (bár 2004-ben még 24%) volt azok aránya, akik esetében erre a kérdésre nem érkezett egyértelmű válasz. Ahol magas a szakszervezeti jelenlét, ott az üzemi tanács működése is valószínűbb, de az utóbbi tekintetében a nemzetgazdaság különböző területei valamivel homogénebb képet nyújtanak.

## 8.3. Munkavédelmi képviselők

A munkavállalói érdekvédelem egy sajátos szegmensében működnek a munkavédelmi képviselők. A munkavédelmi képviselő olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket. 2015-ben a megkérdezettek 29,3%-a mondta azt, hogy olyan munkahelyen dolgozik, ahol van választott munkavédelmi képviselő, míg 17,5%-a nem tudott válaszolni erre a kérdésre. A munkavédelmi képviselő jelenléte általában azokra az ágazatokra jellemzőbb, ahol nagyobb a balesetveszély, illetve gyakoribb az egészségkárosító hatás, bár kivételek itt is vannak, hiszen például az oktatásra ez nem igazán érvényes, mégis itt is a munkavállalók 38%-a mondta azt, hogy munkahelyén van munkavédelmi képviselő.

## 8.4. Kollektív szerződés

Az eredményes érdekképviselet látható megnyilvánulása, ha sor kerül kollektív szerződés megkötésére. 2015-ben a szervezetségi modul keretében megkérdezettek 20,6%<sup>15)</sup>-a mondta azt, hogy van ilyen a munkahelyén, de ennél is nagyobb arányban (22,1%) voltak azok, akik munkahelyéről ez az információ nem állt rendelkezésre. A szakszervezeti jelenlét és a kollektív szerződés megléte között egyértelmű pozitív korreláció áll fenn. Azok közül, akik azt válaszolták, hogy a munkahelyükön van kollektív szerződés, közel 57% vélte úgy, hogy ez befolyással bír a bérek alakulására és a munkakörülményekre is.

## 8.5. Sztrájk

Az érdekérvényesítési törekvések legszélsőségesebb formája a munkabeszüntetés. Magyarországon a rendszerváltással vált – mint jogkategória – elfogadottá a sztrájk. A sztrájkhoz való jog minden munkavállalót megillet, viszont a közszférában, ahol a szakszervezetek a legaktívabbak, ezt a jogot az elégséges szolgáltatásnyújtási kötelezettség részben korlátozza. A 90-es évek eleje óta készül az ún. sztrájkstatiszti-

<sup>14)</sup> Dr. Szabó Imre Szilárd – Az Üzemi Tanácsok szerepe és szabályozása.

<sup>15)</sup> Az NGM Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer Kollektív Szerződés Nyilvántartásból származó adat szerint 2015-ben a kollektív szerződéssel lefedett munkahelyen dolgozók száma mintegy 1,1 millió volt, szemben a MEF ad hoc modulja jelezte 750 ezerrel, a különbség döntő része a nem tudja válaszolni a MEF proxy jellegéből következő nagyarányú előfordulásával magyarázható.

ka, amely a sztrájkok és a benne részt vevők számáról informál. Ez az adatsor igen alacsony sztrájkintenzitást jelez. Az utóbbi 10 évben a legtöbb megfigyelt<sup>16)</sup> sztrájkeseemény 2007-ben volt, 64 ezer érintettel, 2011–2015 között viszont évente legfeljebb 1–3 sztrájk volt néhány ezer fős részvétel mellett.

16. táblázat

**A sztrájkok alakulása**

Év	A sztrájkok száma	A sztrájkokban részt vevők száma, fő	Kiesett órák száma (ezer)
2005	11	1 425	7
2006	16	24 665 <sup>a)</sup>	52
2007	13	64 612	186
2008	8	8 633	...
2009	9	3 134	8,6
2010	7	3 263	133,1
2011	1	...	...
2012	3	1 885	4,6
2013	1	...	...
2014	-	-	-
2015	2	...	...

<sup>a)</sup> A pedagógussztrájk adatai részben becsült adatok.

Forrás: KSH sztrájkstatisztika.

Lényegében ezt igazolják a szervezetségi blokknak a 2014. évi sztrájkeseemény előfordulására kapott válaszai is. Mindössze 12,5 ezren mondták azt, hogy volt munkahelyükön sztrájk – beleértve ebbe az intézményi statisztika által nem megfigyelt figyelmeztető sztrákokat is –, ebből közel 8 ezren az oktatásban, illetve az egészségügyben dolgoztak, ahol a sztrájkok, de különösen a figyelmeztető sztrájkok – az erős szakszervezeti jelenléttől nem függetlenül – jóval gyakoribbak, mint a nemzetgazdaság bármely más területén.

<sup>16)</sup> A statisztikai megfigyelés nem terjed ki a figyelmeztető sztrájkra, ha azt további munkabeszüntetés nem követi.

**Elérhetőségek:**

[kommunikacio@ksh.hu](mailto:kommunikacio@ksh.hu)

[Lépjön velünk kapcsolatba!](#)

Telefon: (+36-1) 345-6789