



Tartalom

1. Bevezető.....	3
2. Foglalkoztatottság és kereset, 2014–2018.....	3
2.1. Főbb tendenciák.....	3
2.2. Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatottsága.....	6
2.3. Munkaerő-tartalék.....	10
3. A végzett munka minőségével kapcsolatos néhány terület.....	16
3.1. Atipikus munka, atipikus munka és műszakrend.....	16
3.2. Munkaerő-forgalom.....	18
3.3. Ingázás.....	21

További információk, adatok (linkek)

Elérhetőségek

1. Bevezető

A KSH a havi munkaügyi gyorsjelentések mellett *Munkaerőpiaci folyamatok* című kiadványában negyedéves gyakorisággal áttekinti a hazai foglalkoztatási és kereseti folyamatok aktuális jellemzőit. Jelen elemzés tematikája részben hasonló, de időtávja a negyedéves kiadványokénál hosszabb, és a rendszeres vagy eseti munkaügyi felvételek alapján olyan, a munka minőségi jellemzőihez kapcsolódó témákat (munkaidő, ingázás, munkaerő-forgalom) is érint, amelyekre a negyedéves összefoglalók jellemzően nem tudnak kitérni.

2. Foglalkoztatottság és kereset, 2014–2018

2.1. Főbb tendenciák

A 2000-es évek első évtizede végén jelentkező, a munkaerőpiacra is begyűrűző gazdasági válság Magyarországon mintegy 130 ezer munkahely elvesztésével járt. Mivel a felvevőpiacok beszűkülése az ipari termelés visszafogását eredményezte, az állásukat veszítők jelentős része nem a – foglalkoztatottak között népességen belüli súlyuknál egyébként is kisebb arányban jelenlevő – képzetlenek, hanem a középfokú szakmai végzettségűek közül került ki, és a (jellemzően főkeresőnek minősülő) férfiakat a nőknél jobban érintette a munkanélküliség megugrása. A 2010-es évek első felében a javuló nemzetközi környezet és a sikeres hazai gazdaságpolitika eredményeként a válság munkaerőpiaci következményeit jórészt sikerült felszámolni. 2013-ban a foglalkoztatottak létszáma megközelítette, 2014-ben pedig meghaladta a válság előtti.

A foglalkoztatási adatok kedvező alakulásához a vizsgált időszak elején jelentős mértékben járult hozzá, hogy a munkaerőpiaci anomáliák kezelésére hivatott eszközrendszeren belül a közfoglalkoztatás lehetőségének kiszélesítése és az abban való részvétel adminisztratív eszközökkel történő ösztönzése kapott prioritást. A közfoglalkoztatás jellemzői is változtak: nőtt az ilyen formában foglalkoztatottak között a hosszabb ideig tartó és így kiszámíthatóbb jövedelmet eredményező szerződéssel dolgozók aránya, a nem teljes munkaidős forma lényegében megszűnt, és a vizsgált időszak végére az alkalmazás korábbi erőteljes ciklikusságát is sikerült mérsékelni. A közfoglalkoztatás az inaktívak egy olyan rétegét is aktivizálta – elősegítve munkaerőpiaci szocializációjukat –, amelybe tartozók az álláskeresést reménytelennek ítélve évek óta legfeljebb némi alkalmi munkával kombinált segélyből éltek, vagy bevallott jövedelemmel egyáltalán nem rendelkeztek. 2014-ben éves átlagban már közel 180 ezer ember kapcsolódhatott be a közfoglalkoztatásba, 2015-ben számuk 208 ezerre, 2016-ban pedig 223 ezerre nőtt, majd a munkaerő-tartalék beszűkülésével 2017-től – az intézkedések eredményeként – a 2014. évi szintre esett vissza. 2018 I. félévében számuk további 20%-kal csökkent, és így a 148 ezer fős átlag már a 2020-ra elérni szándékozott célszámtól is elmaradt.¹

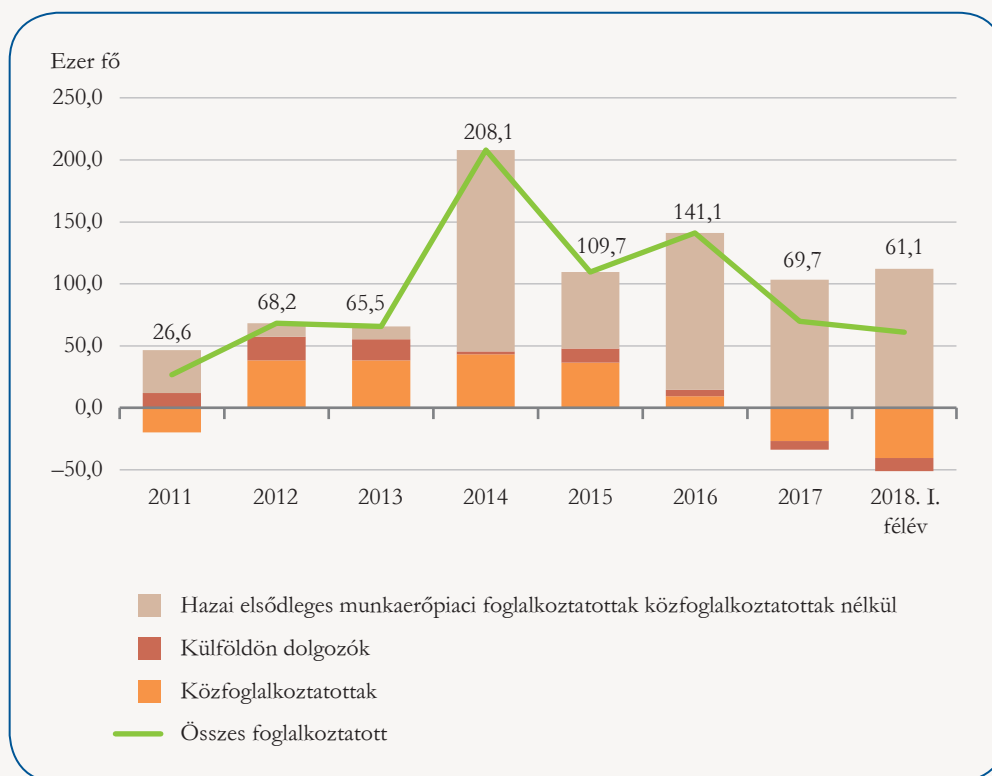
A javuló foglalkoztatási adatokhoz, ha a közfoglalkoztatásnál csak pontatlanabban számszerűsíthető módon is – részben a válság miatt bizonytalanabbá vált foglalkoztatási kilátásokra, részben a lakhatással kapcsolatos pénzügyi tehernövekedésre adott reflexióként –, a megnőtt intenzitású munkavállalási célú migráció is hozzájárult. A külföldi munkavállalásnak nagy lendületet adott, hogy a két – részben a földrajzi közelség, részben a történelmi hagyományok miatt – legfontosabbnak minősülő célország, Ausztria és Németország 2011 májusában megnyitotta piacát a magyar munkaerő előtt. A hazai munkaerő-felmérésben 2014-ben kétszer annyian, összesen mintegy 100 ezren adtak meg külföldi munkahelyet, mint 2010-ben, és hasonló ütemben nőtt azok száma is, akiket más uniós országok

¹ A Belügyminisztérium adminisztratív nyilvántartásából származó adatok.

hasonló felvételei mint magyar állampolgárságú foglalkoztatottat írtak össze.² A nemzetközi migráció intenzív szakasza a 2010-es évek második felében lezárult, 2017-től a külföldön dolgozók létszáma már stagnált, illetve csökkent. A hazai munkahelyek kínálatának az utóbbi években tapasztalható bővülése, amelyet erőteljes béremelés kísért, növekvő ütemű visszavándorlást és tartósan pozitív migrációs egyenleget valószínűsít. Kedvező fordulatot jelent, hogy 2017-től a foglalkoztatottak létszámbővülése már kizárólagosan a hazai elsődleges munkaerőpiacon ment végbe, de a további növekedés üteme a források beszűkülése miatt a közeli jövőben erőteljesen mérséklődhet.

1. ábra

A foglalkoztatottak számának változása az előző évihez képest



Forrás: munkaerő-felmérés, BM közfoglalkoztatási portál, 2017. évi statisztikai jelentés.

Jóllehet bizonyos foglalkozások már korábban is küzdöttek az utánpótlás elégtelenségének gondjával, nagyobb arányú és szélesebb spektrumú munkaerőhiányról 2016 második felétől lehet beszélni. 2017-ben éves átlagban a munkáltatók már 68 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek, közel kétszer annyit, mint 2014-ben, és a 2018. I. félévi adatok a kielégítetlen munkaerő-kereslet további növekedését jelzik. Ennek hátterében a gazdaság növekvő élőmunka igénye áll. A kedvező értékesítési kilátások kapacitásbővítésre ösztönözték a termelőszférát.

A lakossági jövedelmek megugrása a kereskedelem és a szolgáltatások területén generált keresletnövekedést, ami szintén többletlétszámot igényelt, míg a részben uniós forrásból megvalósuló infrastrukturális beruházások, illetve a növekvő volumenű lakásépítés az építőiparban járt hasonló következménnyel. A munkanélküliek, a dolgozni akaró inaktívak és a közfoglalkoztatottak, vagyis a munkaerőpiachoz eltérő szorossággal kapcsolódó szegmensekből álló munkaerőpiaci tartalék mellett a foglalkoztatás bővülésének fontos forrását jelenti a nyugdíjkorhatár folyamatos emelése. Míg ez utóbbi 2020-ig minden évben lényegében azonos volumenű többlet munkaerőforrást jelent, addig a munkaerő-tartalék nemcsak folyamatosan zsugorodik, de, mint azt egy későbbi fejezet részletesebben is bemutatja, összetételében és területi struktúrájában is egyre kevésbé felel meg a keresletnek.

² A két sokaságnak csak csekély, de nem számszerűsíthető közös része van.

Az inaktívoknak a gazdaságilag aktívak rétegébe történő beáramlása miatt a munkanélküliek létszámának csökkenése némi fáziskéséssel követte csak a foglalkoztatottak létszámának növekedését, majd a mérséklődés a munkaerő-tartalékok fogyásával felgyorsult. 2017-ben éves átlagban az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Hivatala által kialakított definíciójának megfelelő munkanélküliek³ száma a 2014. évi 343 ezerrel szemben mindössze 192 ezer volt, 2018 I. félévében pedig további 15%-kal csökkent az előző év azonos időszakához képest.

A kedvező gazdasági eredmények a keresetek alakulásában is tükröződtek. A vizsgált időszakot alacsony infláció és magas keresetnövekedési ütem jellemezte. A bruttó nominális kereset 2017-ben 25%-kal (közfoglalkoztatottak nélkül számba véve 24,4%-kal⁴) haladta meg a 2014. évit, és a 2018. I. félévi is 11,9%-kal volt magasabb az előző év azonos időszakánál. A nettó kereset növekedési üteme – a személyijövedelemadó-kulcs 2016. évi 1 százalékpontos csökkenésének köszönhetően – meghaladta a bruttó keresetét, 26,9%-os növekedése 2,7%-os infláció mellett a reálkereset 23,5%-os javulását eredményezte 2014–2017 között. A közfoglalkoztatottak keresetének reálértéke ezen időszakban 3,5%-kal emelkedett. Az adókedvezmény-növelés legfőbb célcsoportját a vizsgált időszakban a kétgyermekes családok jelentették. Míg 2014-ben ezek a családok gyermekenként – az egygyermekesekkel azonosan – havi 62 500 forinttal csökkenthették adóalapjukat, addig 2018-ban ennek mértéke már 116 670 forint volt, miközben az egy gyermeket nevelőknél a kedvezmény 66 670 forintra, a három és annál több gyermekeseknél pedig gyermekenként 206 250 forintról 220 000 forintra nőtt.

A kereset dinamikus, és különösen 2017–2018-ban jelentős ütemű növekedésében a kormányzati intézkedések (minimálbér-emelés és a közszféra számos területét érintő bérfejlesztések) jelentős szerepet játszottak. Bérfelhajtó szerepe volt a munkaerőért folyó verseny erősödésének is. Ugyan az előbbiekkal nem összemérhető jelentőséggel, ám a munkavállalói oldal alkupozíciójának erősödését kihasználó, esetenként egészen a sztrájkig eljutó, bérkövetelési akciók eredményesnek bizonyultak.

A minimálbér, illetve a (szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatottaknak járó) garantált bérminimum folyamatosan, de 2014 és 2016 között nagyjából a versenyszféra egészére jellemző ütemben nőtt. Ezt meghaladó mértékű emeléséhez 2017-re teremtődtek meg a feltételek, ekkor a minimálbér 15%-kal, 127 500 forintra, a garantált bérminimum 25%-kal, 161 000 forintra emelkedett, amit 2018-ban további 8,0, illetve 12%-os emelés követett.

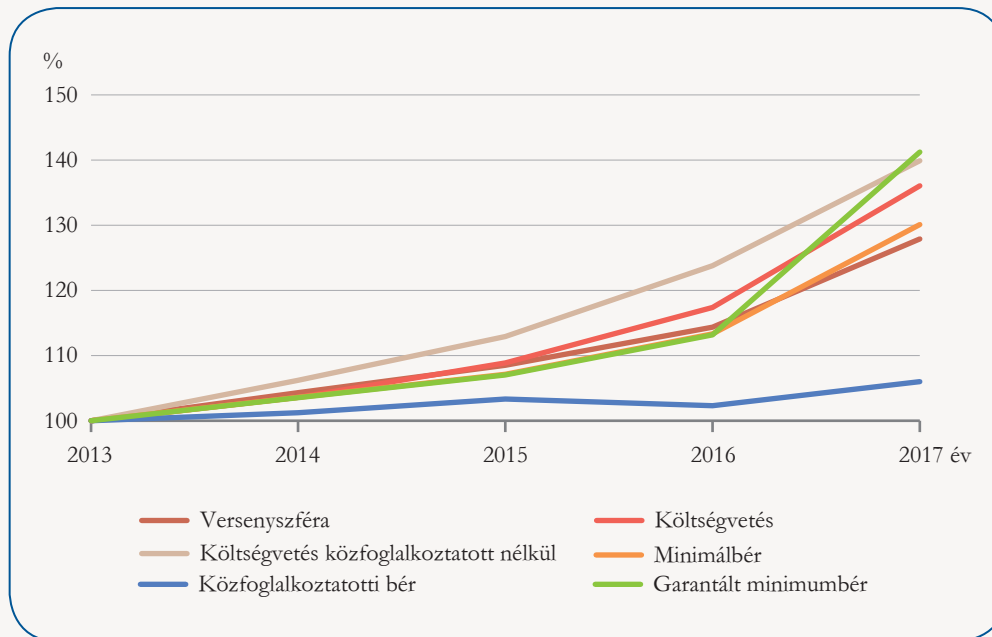
A korábban kialakult kereseti arányok megtartásának igénye a minimálbérnél magasabb keresettel rendelkezők bérét is felfelé „húzta”, 2017-ben a versenyszféra legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásainál dolgozók 11,6%-os keresetnövekedést realizáltak. A gazdasági eredmények biztosították a költségvetési szférában dolgozók kereseti felzárkózásának feltételeit is. A keresetrendezésre fokozatosan kerül sor, de 2018 végéig a szféra mintegy 700 ezer dolgozójának közel 90%-a részesülhet abból valamilyen formában. Az első nagyobb létszámot érintő keresetemelés 2013-ban a közoktatásban dolgozó pedagógusoknál történt, 2015-ben a fegyveres testületeknél dolgozók, 2016 végétől pedig az egészségügy és szociális területek dolgozói voltak a kereseti intézkedések fő célcsoportjai. 2016 őszétől emelték a felsőoktatásban dolgozók, 2017-ben pedig a kulturális ágazat közalkalmazottainak illetményét, emellett számos – a dolgozók kisebb körét, vagy csak az illetmény bizonyos elemeit érintő – intézkedésre is sor került. A keresetstatisztikában a versenyszféránál szerepelnek az állami tulajdonú vállalatok, és a mintegy 200 szervezet között vannak közel a teljes ágazatot képviselők is (a MÁV vagy a Magyar Posta). Ezek dolgozói egy hároméves bérmegállapodás első ütemeként 2017-ben 13–14%-os, 2018-ban újabb hasonló arányú fizetésemelésben részesültek. A költségvetési szféra több területén azonban a minimálbér, de főleg a garantált bérminimum emelése az illetménykategóriák összecsúszásával járt.

³ Nem dolgozik, de aktívan keres munkát és rendelkezésre is áll.

⁴ A tarifális közfoglalkoztatási bér 2014 és 2017 között 5,5%-kal nőtt, 2018-ban pedig egyáltalán nem változott. A magyarázat arra, hogy mégis a közfoglalkoztatottakkal együttesen számolt bruttó kereseti index a magasabb, az, hogy a közfoglalkoztatottak létszáma 2017-ben csökkent. Ez a mérséklődés volt az egyik oka annak is, hogy a fizikai állománycsoportra jellemző 2014–2017 közötti keresetnövekedési ütem (29,3%) meghaladta a szellemi állománycsoportba tartozókét (21,9%).

2. ábra

A bruttó keresetek változása (2013=100%)



Forrás: intézményi munkaügyi statisztika.

2.2. Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatottsága

Az Európai Bizottságnak a magyar foglalkoztatáspolitikát is áttekintő, 2017-ről készült országjelentése mellett, hogy elismerően szólt a munkaerőpiaci indikátorok javulásáról, több kritikai észrevételt is megfogalmazott. Így egyebek mellett azt, hogy az alacsony képzettségűek, a nők, a fogyatékkal élők, illetve a roma etnikumhoz tartozók aránytalanul kis arányban vannak jelen a magyar munkaerőpiacon.

Az **alacsony, legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők** munkaerőpiaci helyzete az átlagosnál még mindig kedvezőtlenebb, de az utóbbi években az ő foglalkoztatási rátájuk nőtt a legjobban. 2010-ben az ilyen végzettségű 20–64 évesek 36,1%-a volt foglalkoztatott, 2014-ben már 44,3%-uk, 2017-ben pedig 53,9%-uk, ezzel az uniós átlagtól való 2014. évi 7,5 százalékpontos elmaradásunk 2017-re 1 százalékpontosra zsugorodott.

A javulásban a közfoglalkoztatás nem elhanyagolható szerephez jutott, mivel a legfeljebb alacsony végzettséggel rendelkezők a közfoglalkoztatottak között a teljes munkavállalási korú népességen belüli súlyuknál lényegesen nagyobb arányban vannak jelen. A munkaerő-kereslet növekedésével és részben amiatt, hogy a közfoglalkoztatásban való részvétel segítette a munkaerőpiaci beilleszkedésüket, a 2016-tól bekövetkező javulás már teljes egészében annak volt köszönhető, hogy nőtt az elsődleges munkaerőpiacon munkát találók aránya.

A csak alacsony végzettséggel rendelkező férfiak foglalkoztatási rátája eleve jelentősen meghaladja az ilyen végzettségű nőkéét, és a férfiak voltak inkább azok, akik, élve a javuló foglalkoztatási kilátások nyújtotta lehetőséggel, ki tudtak lépni a közfoglalkoztatásból az elsődleges munkaerőpiac irányába. 2014 és 2017 között az alacsony iskolai végzettségű 20–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája közfoglalkoztatottak nélkül számolva 48,2%-ról 60,3%-ra, a nőké viszont 32,6%-ról csak 38,9%-ra javult, úgy, hogy 2016 óta már több nő dolgozik közfoglalkoztatottként, mint ahány férfi.

Jóllehet a népesség iskolai végzettség szerinti összetétele a demográfiai cserével (idősebb, alacsonyabb végzettségűek ki- és a magasabb végzettségű fiatalok belépése) javul, az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatottakon belüli aránya meglehetősen stabil, sőt az utóbbi évek javuló foglalkoztatási kilátásainak köszönhetően kissé még nőtt is. A 2014. évi 11,0%-kal szemben 2017-ben a férfi foglal-

koztatottak 11,3%-a minősült képzetlennek, míg a nők esetében arányuk 11,2%-ról 12,2%-ra változott. Az alacsony végzettségűek utánpótlása folyamatos, a korai iskolaelhagyók aránya – azoké a 18–24 éveseké, akik legfeljebb csak alapfokú végzettséggel rendelkeznek, és semmilyen további képzésben nem vesznek részt – 2017-ben 12,5% volt. Ez az érték az uniós tagországok közül a 7. legmagasabb, és még kedvezőtlenebb, hogy az elmúlt évtizedben arányuk kismértékben nőtt.

1. tábla

A 20–64 évesek foglalkoztatási rátája nem és iskolai végzettség szerint

(%)

Év	Legfeljebb alapfokú	Középfok érettségi nélkül	Érettség, szakmai végzettség nélkül	Érettségi szakmai végzettséggel	Felsőfokú	Együtt
Férfi						
2010	42,6	67,8	46,6	74,2	81,8	65,5
2014	53,6	75,0	56,9	80,9	87,1	73,5
2015	57,2	77,3	59,3	83,6	88,6	75,8
2016	61,4	80,4	65,0	85,4	90,5	78,6
2017	64,7	82,9	66,9	87,1	91,6	81,0
Nő						
2010	31,3	56,3	44,4	62,9	74,3	54,6
2014	37,0	60,7	51,0	67,4	76,2	60,2
2015	38,8	62,5	55,0	69,0	77,3	62,1
2016	42,1	63,8	58,6	71,2	80,0	64,6
2017	45,4	65,1	58,6	73,0	78,9	65,7
Összesen						
2010	36,1	63,7	45,2	68,2	77,5	59,9
2014	44,3	69,8	53,2	73,9	80,8	66,7
2015	47,1	71,9	56,6	76,2	82,1	68,9
2016	50,7	74,4	61,2	78,1	84,4	71,5
2017	53,9	76,5	62,0	79,8	84,3	73,3

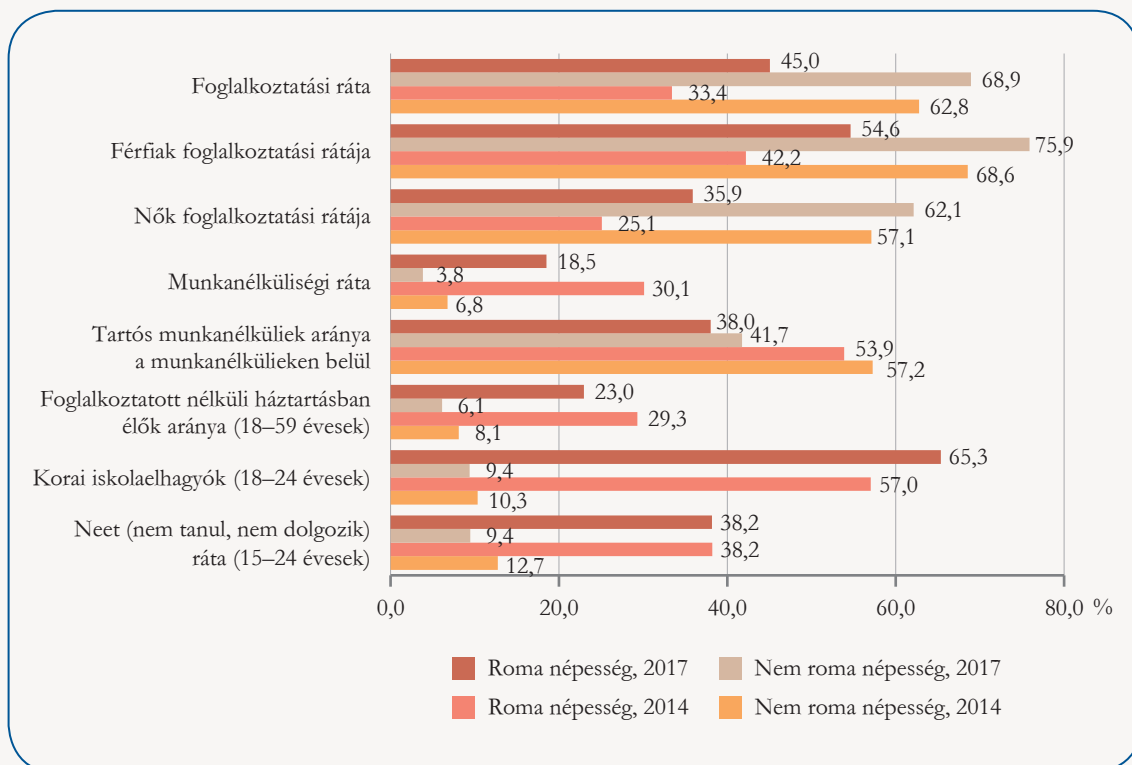
Forrás: munkaerő-felmérés.

Mivel az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatási kilátása az átlagosnál rosszabb, ebből már eleve következik, hogy a **roma** népesség az átlagosnál kisebb arányban és kevésbé előnyös pozícióban van jelen a munkaerőpiacon. (Az ebbe a körbe tartozók négyötödének általános iskola 8 osztály a legmagasabb iskolai végzettsége, szemben a nem romákat jellemző egyötöddel.) Az alacsony foglalkoztatási rátához az iskolai végzettség szerinti összetételen túl hozzájárul a roma népesség területi megoszlása, valamint a nőkre jellemző alacsony foglalkoztatottság is. A romák jelentős része az ország kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetű térségeiben és/vagy rossz közlekedési kapcsolat jellemezte községekben él, ahol nemcsak a helybeni munkalehetőség kevés, de ingázási távolságban sincs érdemi munkahelykínálat, a nők munkavállalását pedig a tradíció mellett a nem roma családokra jellemzőnél nagyobb gyermekszám is korlátozza. A vizsgált időszakban a romák munkaerőpiaci hátránya is mérséklődött. Míg 2014-ben még 29,4 százalékponttal volt alacsonyabb a 15–64 éves romák foglalkoztatási rátája a nem romákénál, addig a különbség 2017-re 23,9 százalékpontra csökkent. A férfiak és

a nők foglalkoztatási rátája közötti különbség a munkaerő-felmérésben magukat romának vallók esetében lényegesen nagyobb, mint ami a többieket jellemzi, és e téren nem következett be pozitív fordulat. 2017-ben a 15–64 éves roma férfiak 54,6%-a volt foglalkoztatott, a nőknek azonban csak 35,9%-a, jól lehet ez utóbbi arány mintegy 10 százalékponttal magasabb a 2014. évinél. A romáknak a nem roma népességre jellemzőnél még így is lényegesen magasabb munkanélküliségi rátája a 2014. évi 30,1%-ról 2017-ben 18,5%-ra csökkent. A közfoglalkoztatásnak a romák foglalkoztatásában játszott szerepének köszönhetően a tartósan munkanélkülinek számítottak aránya esetükben 2017-ben már alatta maradt a nem romákra jellemzőnek. A foglalkoztatási ráta javulása és a munkanélküliség csökkenése azt eredményezte, hogy 2014 és 2017 között a foglalkoztatott nélküli háztartásban élő 18–59 évesek aránya a romák esetében is 20% körülre mérséklődött.

3. ábra

A 15–64 éves roma és nem roma népesség főbb munkaerőpiaci mutatói

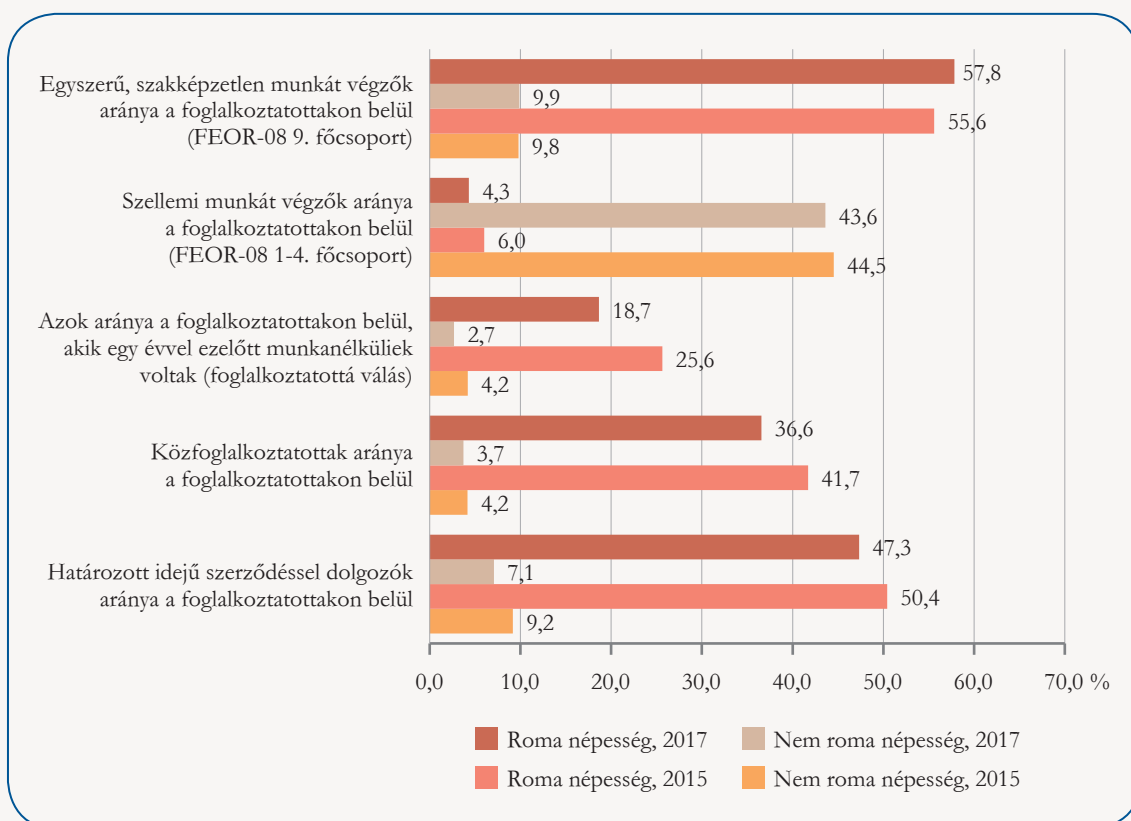


Forrás: munkaerő-felmérés.

Ami a romák és nem romák esetében jelentős és alig mérséklődő különbséget jelent, az a foglalkoztatás jellemzői, az előbbieknél a kisebb foglalkoztatási biztonságot (és keresetet) eredményező formák magas aránya. A közfoglalkoztatás szerepe a romák munkához juttatásában jóval meghaladja a nem romákra jellemzőt. A vizsgált időszakban közel minden 5. közfoglalkoztatott romának vallotta magát. Ettől nem független az sem, hogy minden második roma foglalkoztatott 2017-ben határozott idejű szerződéssel dolgozott, miközben a nem romák esetében ez az alkalmazási forma a 10%-ot sem érte el. Az alacsony iskolai végzettségük túlsúlyából következően a roma foglalkoztatottak több mint fele egyszerű, képzettséget nem igénylő munkát végzett, az utóbbi években már nemcsak közfoglalkoztatás keretében. A nem romák esetében a foglalkoztatottak közel fele szellemi munkát végzett, a romáknál ez az arány még a 10 százaléktól is messze van. Továbbra is kevés roma fiatal szerez szakmai végzettséget. A 18–24 éves roma fiatalok kétharmada korai iskolaelhagyó volt 2017-ben, ami egyben magyarázatot nyújt arra, hogy körükben a se nem tanuló, se nem dolgozó aránya több mint négyszerese a nem romákra jellemzőnek.

4. ábra

Romák és nem romák néhány foglalkoztatási jellemzője



Forrás: munkaerő-felmérés.

Munkaerőpiaci szempontból a **kisgyermeket nevelő, illetve a nagycsaládos nők** is az átlagosnál rosszabb helyzetben vannak, hiszen olyan munkahelyre van szükségük, ahol a munkavégzés feltételei segítik, vagy legalábbis nem nehezítik gyermeknevelési feladataik ellátását. Az elmúlt időszakban nőtt a kisgyermek ellátását szolgáló intézményi férőhelyek száma, illetve anyagilag érdekeltté tették az érintetteket a gyermekgondozási ellátás melletti munkavállalásban. Emellett az adóban érvényesíthető gyermekkedvezmény is ösztönzőleg hathat a nők munkavállalására.

A munkaerőhiány növekedésével a munkáltatók is egyre inkább rákényszerülnek, hogy vegyék figyelembe a kisgyermeket nevelő nők sajátos igényeit. A 6 éven aluli gyermeket nevelő nők foglalkoztatási rátája azonban továbbra is jelentősen elmarad a gyermeket nem, vagy csak iskoláskorú gyermeket nevelőkéitől. Ez az elmaradás a gyermekgondozási ellátás igénybevételére jogosultak esetében kiugró. Bár a fent említett intézkedések hatására 2010-hez képest érdemben nőtt a 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő 25–49 év közötti anyák munkaerőpiaci jelenléte, így is csak alig valamivel több mint 15%-uk minősült foglalkoztatottnak 2017-ben. A nők foglalkoztatási rátája a gyermekek növekvő számával párhuzamosan csökken, bár az egy- és kétgyermekesek közötti különbség nem jelentős. A 3 és több gyermeket nevelők (akik így gyermeknevelési támogatás igénybevételére jogosultak) foglalkoztatási rátája 2017-ben még több mint 20 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a kétgyermekesé, 2010-hez képest azonban az ő foglalkoztatási rátájuk emelkedett a legjobban. Ebben vélhetően annak is szerepe volt, hogy a nagycsaládosoknak járó kiemelt összegű adókedvezményt gyakran csak két szülő együttesen tudja teljes mértékben igénybe venni.

2. tábla

A gyermeket nevelő 25–49 éves anyák foglalkoztatási rátája néhány fontosabb dimenzió szerint

(%)

Dimenziók	2010	2014	2015	2016	2017
A háztartásban élő legfiatalabb gyermek kora					
3 év alatt	12,4	14,8	14,8	14,2	15,2
3–5 éves	58,5	69,6	69,5	71,9	73,7
6–14 éves	73,4	79,1	81,9	83,5	84,3
14 év felett	80,2	84,8	85,4	88,6	89,0
A háztartásban élő gyermekek száma					
1	65,4	69,5	71,5	73,6	73,3
2	64,8	70,4	69,9	69,6	73,0
3 vagy annál több	37,1	44,9	44,8	48,7	48,9
Iskolai végzettség					
Legfeljebb alapfok (8 osztály)	34,6	44,4	46,5	48,5	50,3
Középfok érettségi nélkül	59,9	65,4	66,9	67,8	71,2
Középfok érettségivel	67,3	72,3	71,5	72,8	74,3
Felsőfok	72,2	70,8	71,8	73,9	73,2
Településtípus					
Budapest	63,2	68,2	65,7	69,1	71,0
Megyeszékhely, megyei jogú város	67,2	68,2	69,9	73,5	74,3
Többi város	61,3	67,1	67,9	68,7	69,5
Község	56,8	63,1	64,8	65,2	66,8
Összesen	61,1	66,1	66,8	68,4	69,6

Forrás: munkaerő-felmérés.

2.3. Munkaerő-tartalék

A foglalkoztatottságot, illetve a munkanélküliséget mérő indikátorokon túl a kínálatot megjelenítő potenciális munkaerő-tartalék, valamint a keresletet megjelenítő üresálláshely-mutató is a munkaerőpiac aktuális állapotát jellemző alapinformációk közé tartozik. Ez utóbbiakra a mai munkaerőpiaci helyzetben különösen nagy szükség van, egyrészt a munkaerőhiány,⁵ másrészt a foglalkoztatás jelenlegi kedvező tendenciái mögötti tényezőket és a jövőbeni akadályokat is így lehet csak megismerni.

A munkaképes korú népesség a hagyományos felosztás szerint aktívakból és inaktívakból áll, azonban mindkettőben vannak csoportok, amelyek mintegy átmenetet képeznek a két kategória között, illetve amelyeknek a foglalkoztatottságtól való távolsága különböző. Az aktívak között átmeneti csoportnak számítanak egyrészt az alulfoglalkoztatottak, akik részmunkaidőben dolgoznak ugyan, de szeretnének magasabb óraszámban munkát vállalni, másrészt a munkanélküliek, akik szeretnének dolgozni, rendelkezésre is állnak, és keresnek is munkát. Szintén az átmeneti kategóriába tartoznak azok a dolgozni kívánó inaktívok, akik keresnek ugyan munkát, ám valamilyen okból nem tudnának két héten belül kezdeni, illetve azok, akik rendelkezésre állnak, de – mivel a keresést eredménytelennek ítélik – nem

⁵ *Munkaerőpiaci tükrök, 2016. Közlekedés: Munkaerőhiány*, szerk.: Fazekas Károly, Köllő János, MTA-KRTRK-KTI, Budapest, 2017.

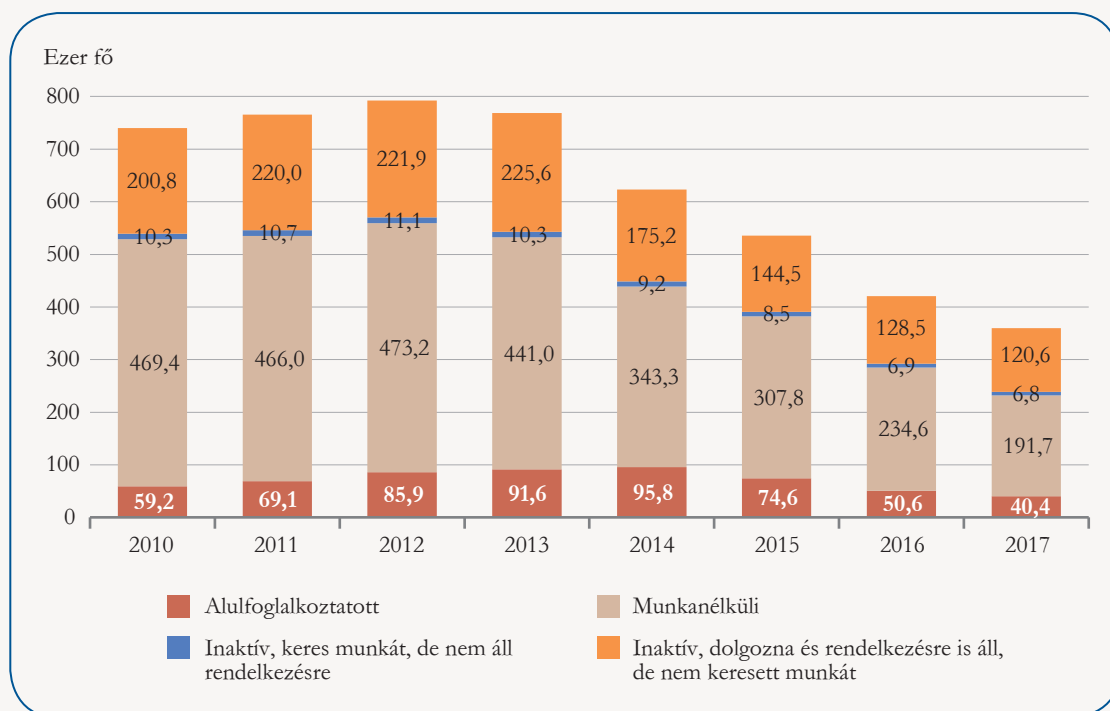
keresnek munkát. Ezen átmeneti helyzetű csoportok együttesét nevezi összefoglalóan potenciális munkaerő-tartaléknak az uniós fogalmi rendszer, amelynek egyes részhalmazai a foglalkoztatásba történő bevonhatóságuk tekintetében különböző szinten állnak. A potenciális munkaerő-tartaléknak minősülők jelentős része egy vagy több szempontból is hátrányos helyzetű, ebből következik, hogy a munkaerőpiacra sem tudnak megfelelően integrálódni.

A potenciális munkaerő-tartalékból a nők aránya 2017-ben 52,1% volt. A kismértékű női többség oka, hogy a családi kötelezettségek, feladatok miatt ők kevésbé tudtak élni a növekvő munkaerő-keresletről következő javuló elhelyezkedési lehetőségekkel. Nemtől függetlenül domináns a legfeljebb középfokú végzettség (90,1%), és különösen nagy arányt képvisel a legfeljebb alacsonyfok (36,9%). Az etnikai megoszlásra jellemző, hogy közülük minden 10. (10,9%) romának vagy romának is mondta magát. A fiatalok (15–24 évesek) – ellentétben az idősekkel (55–74 évesek) – a teljes sokaságon belüli arányuknál nagyobb súllyal vannak jelen. 2017-ben a munkaerő-tartalék 17,8%-át képviselték 14,0%-os népességarány mellett, szemben az 55–74 évesek 16,8, illetve 31,7%-os arányával. A munkaerő-tartalékba tartozók az átlagosnál nagyobb arányban éltek gyermeket nevelő háztartásban. Míg a 15–74 éves népességen belül a háztartások 36,6%-ában volt legalább egy gyermek, addig a munkaerő-tartalékba tartozók családjánál ez 43,2%-ot jelentett, amiből az következik, hogy a gyermekek családon belüli jelenléte gyengítheti a szülők – elsődlegesen az anyák – munkaerőpiaci alkalmazkodóképességét. A potenciális munkaerő-tartalék az ország – gazdasági, társadalmi, munkaerőpiaci szempontból – hátrányosabb helyzetű területein koncentrálódik.

A potenciális munkaerő-tartalék a 2012. évi csúcsot követően fokozatosan, a foglalkoztatottság növekedésével párhuzamosan 792 ezer főről 2017-re kevesebb mint a felére, 360 ezer főre zsugorodott. 2018 II. negyedévében 315 ezer fő tartozott ebbe a kategóriába, ami az eddig mért legalacsonyabb létszám. A csökkenés oka az, hogy a foglalkoztatottság bővülése elsősorban innen merített, miközben maga a tartalékkategória csekély utánpótlást kapott a dolgozni nem kívánó inaktívak egyéb – a munkaerőpiachoz korábban egyáltalán nem kapcsolódó – csoportjaiból. Ennek egyik, bár biztos nem a legfontosabb magyarázó tényezője, hogy a nyugdíjkorhatár emelésével a korábban már inaktívnak számító korosztályok kénytelenek a munkaerőpiacon maradni, és mint foglalkoztatottak nem lehetnek részei a munkaerő-tartaléknak.

5. ábra

A potenciális munkaerő-tartalék létszámának alakulása



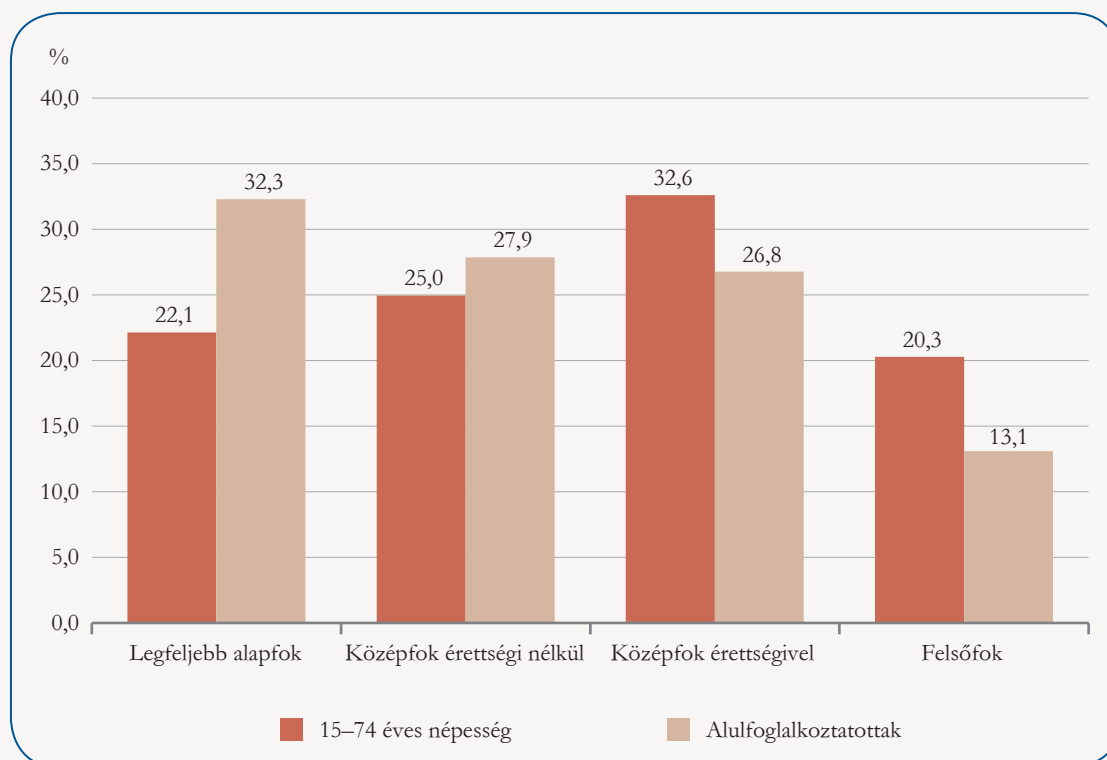
Forrás: munkaerő-felmérés.

A potenciális munkaerő-tartalékok közül legjobban a munkanélküliek száma csökkent, 2012 és 2017 között 59,5%-kal lettek kevesebben, jóllehet még így is ők alkották – 2017-ben 192 ezer fővel – a legnagyobb számú csoportot. Kevesebb mint a felére esett vissza a munkaerőpiachoz legerősebb szálal kötődő alulfoglalkoztatottak csoportjának létszáma, esetükben 53,0%-os volt a csökkenés.⁶ A munkaerőpiactól távol maradó, potenciális munkaerő-tartaléknak számító inaktívak esetében a vizsgált ötéves periódusban a visszaesés mérsékeltebb (45,3%) volt.

Az egyes potenciális munkaerő-tartalék kategóriák közül az **alulfoglalkoztatottak** részmunkaidőben dolgoznak, de teljes munkaidős munkát szeretnének, így a munkaerőpiac szempontjából kihasználatlan kapacitásokkal rendelkeznek. 2017-ben 40 ezer alulfoglalkoztatott volt, jelentős részük (71,7%) egy évvel ezelőtt is dolgozott, 16,0% munkanélküli volt, 6,2% tanult vagy fizetés nélküli gyakornok volt, a fennmaradó 6,1% pedig egyéb családi vagy személyes okból nem dolgozott. A legfeljebb középfokú végzettséggel rendelkezők aránya az alulfoglalkoztatottak között 86,9, míg a teljes népességen belül 79,7% volt, a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők aránya az átlagosnál magasabb, 32,3%, szemben a teljes népességre jellemző 22,1%-kal. Ettől nem teljesen függetlenül a magukat romának (vagy romának is) tekintők aránya az átlagost némileg meghaladta.

6. ábra

Az alulfoglalkoztatottak és a teljes népesség megoszlása iskolai végzettség szerint, 2017



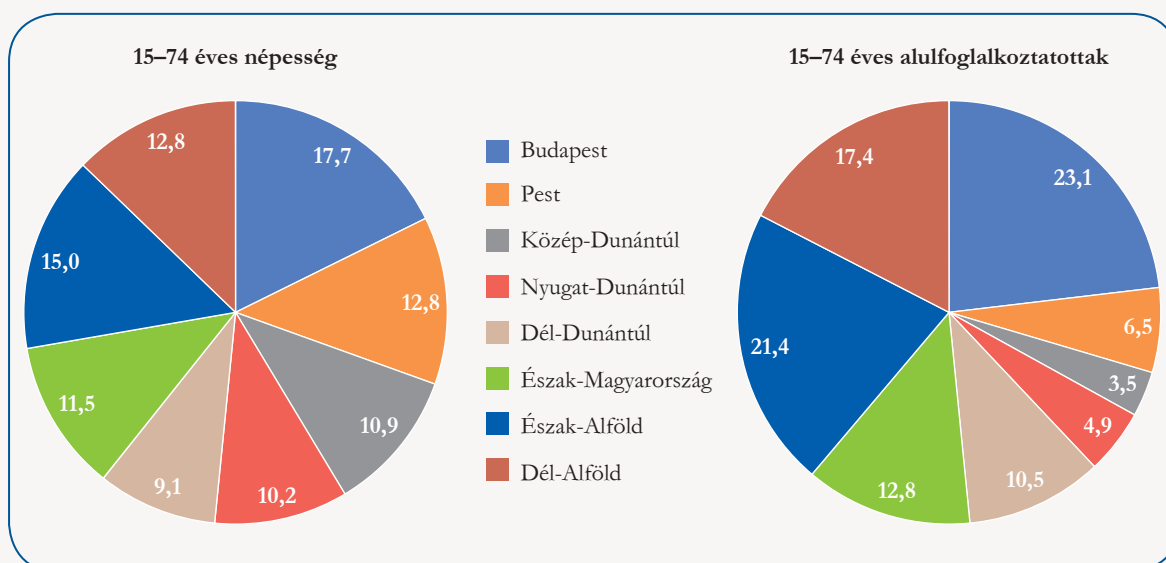
Forrás: munkaerő-felmérés.

Az alulfoglalkoztatottak területi megoszlása eltér a teljes népességétől, némileg felülreprezentáltak Budapesten és a kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetű régiókban, míg a jelentős kielégítetlen munkaerő-kereslet jellemezte Közép- és Nyugat-Dunántúlon arányuk kevesebb mint fele a teljes népességre jellemzőnek.

⁶ Ennek részben módszertani oka van, mivel egyértelmű fogalmi ajánlás hiányában itt számoljuk el a közfoglalkoztatás oktatási programjának résztvevőit.

7. ábra

A 15–74 éves népesség és az alulfoglalkoztatottak megoszlása régiók szerint, 2017, %

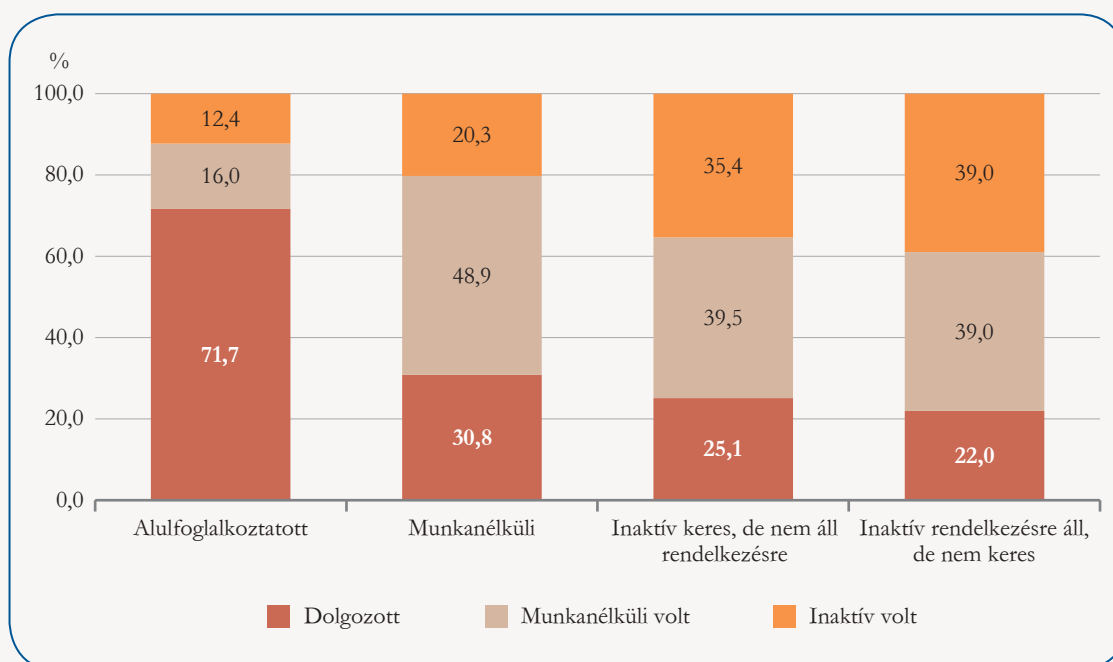


Forrás: munkaerő-felmérés.

A **munkanélküliek** létszáma 2017-ben 192 ezer fő volt, azonban a sokaság elhelyezkedési esélyeit tekintve meglehetősen heterogén annak függvényében, hogy mióta nem dolgozott, illetve hogy rendelkezik-e egyáltalán munkatapasztalattal. A munkanélküliek közel fele (48,9%) önbesorolás szerint egy évvel korábban is munkanélküli volt, míg kevesebb mint harmaduk (30,8%) volt foglalkoztatott. A munkanélküliek 16,5%-a még soha nem dolgozott, vagy több mint 8 éve veszítette el munkáját. Az a 83,5%, aki 8 évnél nem régebben dolgozott utoljára, legnagyobb arányban munkájának elvesztése miatt vált munkanélkülivé (38,7%), és mindössze 9,6%-uk mondott fel, míg 15,9%-uk munkája azért szűnt meg, mert közfoglalkoztatásuk befejeződött, vagyis visszatértek a közfoglalkoztatás-segélyidőszak körforgásába.

8. ábra

A munkaerő-tartalék egyes csoportjaiba tartozók megoszlása egy évvel korábbi gazdasági aktivitásuk szerint, 2017



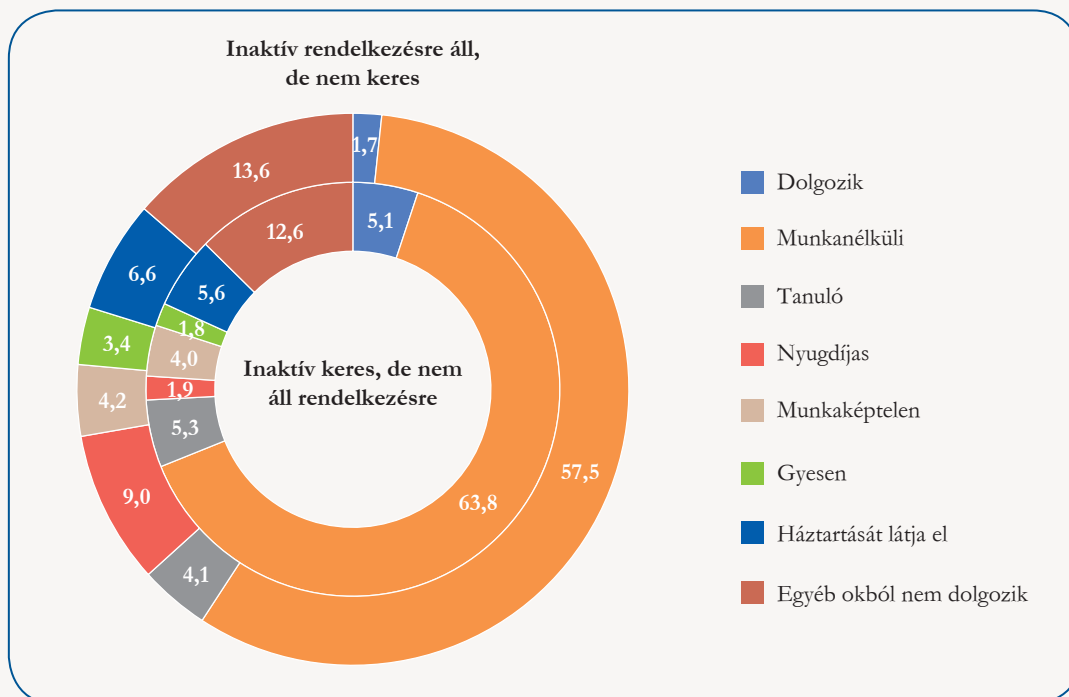
Forrás: munkaerő-felmérés.

A munkanélküliek iskolai végzettségi szerinti összetétele kedvezőtlenebb az alulfoglalkoztatottakénál, 34,4%-uk legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezett 2017-ben, és mindössze 9,8%-uknak volt felsőfokú végzettsége. A magukat romának tekintők arányában a két kategória között nem volt érdemi különbség, a munkanélküliek közül szintén minden tizedik tekinti magát romának vagy romának is. Az összes tartalékkategória közül itt volt arányaiban a legtöbb fiatal, a 15–24 éves korosztály a munkanélküliek közel 19%-át adta 2017-ben is. A munkanélküliek területi megoszlása mind a 15–74 éves népességtől, mind pedig az alulfoglalkoztatottakétól jelentősen különbözik, elsősorban azért, mert itt nem jellemző a főváros dominanciája. Észak-Alföldön kétszer több munkanélküli volt 2017-ben (26,1%), mint Budapesten (13,0%), míg a 15–74 éves népesség száma az utóbbi régióban volt kissé magasabb.

A dolgozni szándékozó **inaktív** két jól elkülöníthető csoportja a potenciális munkaerő-tartalék részét képezi: azok, akik keresnek munkát, de nem tudnának munkába állni két héten belül, illetve azok, akik nem keresnek munkát, de rendelkezésre állnak. Az előzetes várakozásoknak megfelelően az előbbi kategória tagjai állnak közelebb a foglalkoztatáshoz, és éppen ezért munkaerőpiaci integrációjukra nagyobb az esély. A különbséget a két csoport között az is egyértelműsíti, hogy ugyan többségükben munkanélkülinek és nem inaktívnek tekintik magukat, a munkát keresőknél azonban ez nagyobb arányt (63,8%) képvisel, mint a munkát nem kereső, de dolgozni szándékozó rendelkezésre állók (57,5%) esetében.

9. ábra

A munkaerő-tartalékba tartozó inaktívok megoszlása önbevalláson alapuló gazdasági aktivitásuk szerint, 2017, %



Forrás: munkaerő-felmérés.

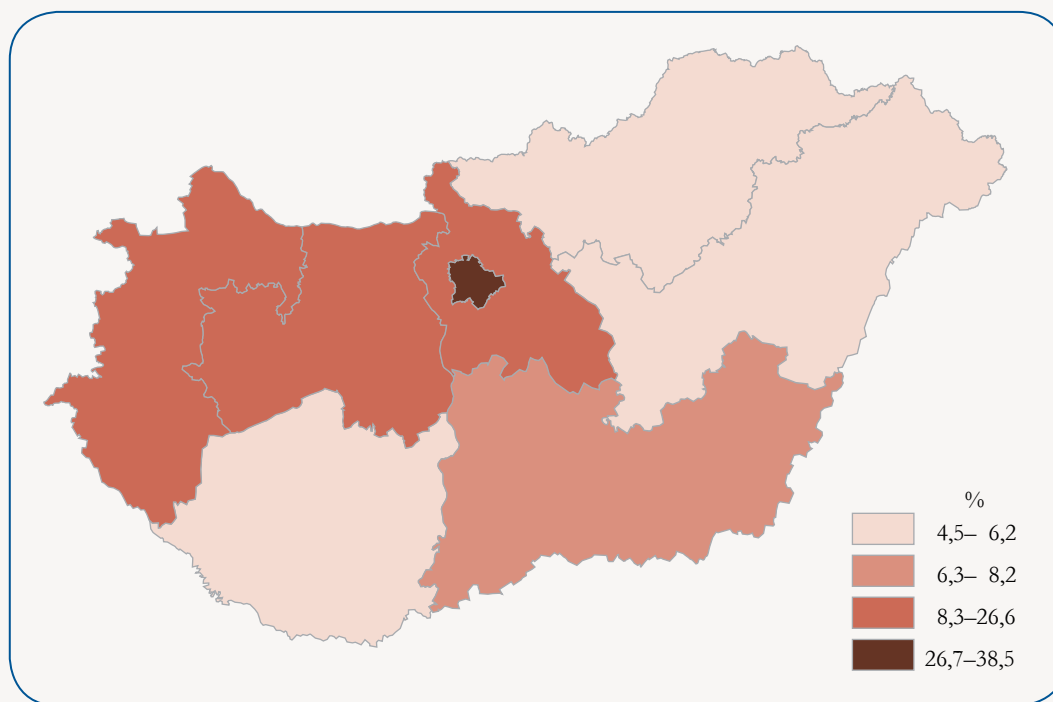
Iskolai végzettség szerint szintén a munkát keresők helyzete kedvezőbb, ugyanakkor esetükben is jóval meghaladja a legfeljebb alacsonyfokú végzettséggel rendelkezők aránya (33,3%) a teljes 15–74 éves népességre jellemzőt, a munkát nem kereső inaktív munkaerő-tartalék mutatójának értéke pedig ennél is közel 10 százalékponttal magasabb. A felsőfokú végzettségűek aránya mind a két csoport esetében hasonlóan alacsony: 9,9, illetve 8,9%. A roma etnikumhoz tartozást jelölők aránya az inaktívokhoz tartozó munkaerőpiaci tartalék esetében 13,2% volt 2017-ben.

Az elmúlt négy hétben munkát nem kereső, potenciális munkaerő-tartaléknak számító, dolgozni kívánó inaktívok a munkakeresés hiányát változatos módon indokolták. A legnagyobb arányban (41,0%) nem a munkába állást gátló tényezőről számoltak be, hanem a kilátástalannak ítélt helyzetükből adódó

kiábrándultság miatt gondolták úgy, hogy nem találnának maguknak munkát. 14,6% várta, hogy visszahívják a korábbi munkahelyére, 13,1% személyes vagy családi okok miatt nem tudott dolgozni, 7,8% egészségi állapota miatt nem is keresett munkát, a többi 23,5% pedig ezektől eltérő, egyéb indokot jelölt meg.

10. ábra

A versenyszféra üres álláshelyeinek aránya a 15–74 éves potenciális munkaerő-tartalékhoz viszonyítva, 2017



Forrás: munkaerő-felmérés, üresálláshely-statisztika.

Jóllehet a potenciális munkaerő-tartalék 2017-ben 360 ezer főből állt, és a versenyszféra legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásainál a KSH felé jelentett üres álláshelyek száma ennek csak mintegy hetede, azaz 50 ezer körüli volt, a munkaerőhiány napjaink talán legégetőbb munkaerőpiaci problémája. Ennek az az oka, hogy a szűkülő munkaerő-kínálat (amit a potenciális munkaerő-tartalékkal lehet a leginkább jellemezni) nem felel meg a munkáltatói oldalról jelentkező munkaerőigényeknek pl. képzettségi, ágazati, foglalkozási szempontból, vagy azért, mert a munkáltatók nem tudják/akarják az elvárt munkabért megadni. Regionális bontásban sem találkozik a munkaerő-kínálat a kereslettel. Közép-Magyarországon (33,7%), valamint Közép- (26,6%) és Nyugat-Dunántúlon (19,9%) a legmagasabb az üres álláshelyek aránya a potenciális munkaerő-tartalékhoz viszonyítva, azaz itt az országos átlagnál jobb a dolgozni akarók elhelyezkedési esélye, míg az ország keleti régióiban a magas tartaléklétszám kevés álláshellyel párosul. A munkavállalási indíttatású belföldi vándorlás ugyan az utóbbi években némi lendületet vett, de a régiók fejlettségével, munkahelyi kínálatával arányos lakásbérleti díjak, illetve -eladási árak a nagyobb arányú területi kiegyenlítődésnek gátat szabnak.

A közfoglalkoztatottak az unió által kialakított potenciális munkaerő-tartalék fogalomkörébe nem tartoznak bele, de az elsődleges munkaerőpiac szempontjából ők is tartaléknak tekinthetők. 2017-ben éves átlagban mintegy 180 ezer fő dolgozott közfoglalkoztatás keretében, ami érdemben elmaradt a megelőző két évet jellemző létszámtól. Az elsődleges munkaerőpiacra a jobb személyes paraméterekkel rendelkezők tudtak kilépni, emiatt a közfoglalkoztatottak egyébként is kedvezőtlen összetétel-jellemzői tovább romlottak. 2017-ben a közfoglalkoztatottakon belül már 54,5%-ot képviseltek a legfeljebb alacsony végzettséggel rendelkezők, és többségbe kerültek a nők. A státuszából való kitörés nehézségét jelzi, hogy a közfoglalkoztatottak több mint fele, 54,4%-a egy évvel ezelőtt is közfoglalkoztatott, 18,8%-uk pedig munkanélküli volt.

3. A végzett munka minőségével kapcsolatos néhány terület

3.1. Atipikus munka, műszakrend

A foglalkoztatási viszony, illetve forma szempontjából a szakirodalom atipikusnak minősíti a nem alkalmazásban állóként, a határozott idejű szerződéssel, illetve a részmunkaidőben végzett munkát. A munkavégzés ezen formái a legjellemzőbbnek számító teljes munkaidős alkalmazásban állóként végzettnél általában kisebb foglalkoztatási biztonságot (vagy jövedelmet) garantálnak, míg munkaidő szempontjából a hétfőtől péntekig tartó, reggel kezdődő és délután befejeződő munka tekinthető tipikusnak.

A **határozott idejű szerződéssel dolgozók** hazai 2017. évi 9%-os aránya mintegy 4 százalékponttal elmaradt az uniós átlagtól, azonban nem számít kirívóan alacsonynak. A közfoglalkoztatottak, az alkalmi munkát végzők eleve így dolgoznak, ugyanakkor a tanulás vagy a nyugdíjazás melletti munkavállalás is jellemzően meghatározott időtartamra kötött szerződéssel történik. 2017 IV. negyedévében a munkaerő-felmérés szerint 330 ezren dolgoztak határozott idejű szerződéssel, ezen belül a férfiak és a nők száma nagyjából megegyezett, így az ilyen formában foglalkoztatottak aránya a nőknél nagyobb volt, mint a férfiaknál. A határozott idejű szerződéssel dolgozók között mindkét nem esetében foglalkoztatási súlyuknál magasabb arányt, egyaránt 43–43%-ot képviseltek az alapfokú végzettséggel rendelkezők, a diplomás férfiaknak viszont csak 5,9, a hasonló végzettségű nőknek pedig 8,9%-a dolgozott így. A szerződésben szereplő időtartam az esetek 50,5%-ában fél és egy év között változott, míg legfeljebb egyhónapos időtartamra csak 6,7%-uk szólt.

Ugyancsak atipikus munkavégzésnek számít a **nem teljes munkaidőben történő munkavégzés**. Jellemzően így dolgoznak a nappali tagozatos tanulmányaik mellett munkát vállaló diákok, a nyugdíjasok (azokban az országokban, ahol a nyugdíj melletti munkavégzés egyáltalán gyakorlat), de a legtipikusabb réteget a gyermeket nevelő nők jelentik, akiknek ez a forma jelentősen megkönnyíti a munkavállalói és a családi kötelezések összeegyeztetését. Ez utóbbi az unió régi tagállamaiban számít elterjedtnek, míg a volt szocialista országokban,⁷ ahol a család eltartása jellemzően két teljes munkaidős munkavállalót kíván meg, a gyermeket nevelő nőknek is csak igen kis hányada dolgozik nem teljes munkaidőben. Magyarországon 2017 IV. negyedévében a munkaerő-felmérés adatai szerint a 15–64 éves foglalkoztatottak 4,3%-a volt részmunkaidős, az uniós átlag 19,3%. Jóllehet a volt szocialista országok mind-egyikében 10% alatti a részmunkaidősök aránya (a régi tagországokban pedig jellemzően 20% feletti), a hazai értéknél így is csak a bolgár 2,0%-os arány volt alacsonyabb. Az elmúlt években a részmunkaidő foglalkoztatási súlya csökkent, 2015 végén a foglalkoztatottakon belüli arányuk 1,2 százalékponttal magasabb volt, mint 2017 IV. negyedévében. A nők az átlagosnál valamivel nagyobb arányban végeznek munkát részmunkaidőben, a vizsgált időpontban 6,7%-uk dolgozott ebben a formában, szemben az unió 31,6%-os átlagával. A férfiak esetében a hazai érték 2,4, az uniós 8,8% volt.

Az egyéni vállalkozóként, illetve társas vállalkozás tagjaként végzett munka is atipikusnak tekinthető, amennyiben a referenciapontot az alkalmazotti jogviszony jelenti. A vállalkozói lét más szemléletmódot és nagyobb kockázatvállalási hajlandóságot igényel, mint az alkalmazotti lét. Magyarországon 2017-ben a foglalkoztatottak mintegy 10%-a tartozott ebbe a kategóriába, ami mintegy 4 százalékponttal kisebb, mint az uniós átlag, a hasonló történelmi háttérű uniós országokra jellemzőnek pedig mintegy 2/3-a. Az utóbbi években a vállalkozók aránya stagnált, hosszabb távon pedig némileg csökkent. A vállalkozóvá válás attitűdjének jobb megismerése érdekében 2017 II. negyedévében a munkaerő-felméréshez kapcsolva az egyéni és társas vállalkozókra fókuszáló kiegészítő felvétel készült,⁸ amelynek főbb eredményeit az alábbiakban foglaljuk össze:

- A 424 ezer egyéni és társas vállalkozó között nagyjából azonos számban voltak jelen az egyedül, illetve az alkalmazottak segítségével dolgozók. Az alkalmazott nélküliek mintegy fele eleve nem is

⁷ Volt szocialista országok az Európai Unióban: Bulgária, Csehország, Észtország, Horvátország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Románia, Szlovákia, Szlovénia.

⁸ A felvétel táblái megtalálhatók: http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_8.

akart mással együtt dolgozni. Függetlenül attól, hogy a felvétel idején volt vagy sem alkalmazottja, mindössze a vállalkozók 4%-a tervezte azt, hogy a közeli jövőben folyamatosan foglalkoztatandó alkalmazottat vesz fel.

- A vállalkozók több mint kétharmada 40 éves vagy annál idősebb volt, a 40 év alatti korosztály kisebb létszámot képviselt, mint az 55. évüket már betöltöttek, ami utánpótlási gondokat vetít előre.
- A nők foglalkoztatottakon belüli súlyuknál kisebb arányban voltak jelen a vállalkozók között, továbbá a női vállalkozók közül jóval többen dolgoztak egyedül, alkalmazott nélkül, mint a férfiak. (A férfi vállalkozók 48, a nők 62%-a dolgozott egyedül, alkalmazott nélkül a felvétel idején.)
- Az egyéni és a társas vállalkozóknak is az egyharmada egyetlen megrendelőtől függött, ami nagyfokú kiszolgáltatottságot és az alkalmazottéhoz közel álló állapotot valószínűsít, ezzel szemben kevesebb mint egyötödük rendszeresen együtt dolgozik más vállalkozókkal.
- Túlsúlyban voltak közöttük azok, akik tudatosan lettek vállalkozók, közel 60%-uk önálló akart lenni, vagy ezt tartotta a legjobb megoldásnak. Az adott vállalkozásba „beleszületettek” aránya 9% alatt, a kényszerből, más lehetőség hiányában vállalkozóké pedig 11,5% volt.
- A vállalkozók több mint 62%-a szembesült valamilyen, a vállalkozással kapcsolatos nehézséggel az elmúlt 12 hónapban. Az előre megadott típusválaszok közül azonban egyik sem bizonyult dominánsnak. A legnagyobb arányban az adminisztratív terhekre panaszkodtak, mivel a vállalkozók több mint 20%-ának okozott valamilyen nehézséget, 16%-uknak a jövedelmezőséghez kapcsolódóan volt problémája, elsődlegesen azért, mert a vállalkozás nem tudott elég bevételt termelni.
- A végzett munkával való elégedettség tekintetében jelentősen különböztek az alkalmazottak és a vállalkozók. Míg az előbbiek 45, addig az utóbbiak 63%-a nagyon elégedett azzal, amit csinál és a közepesen elégedettek aránya 45, illetve 33% volt. Az elégedettek arányának alakulása a vállalkozóknál az iskolai végzettség szerint alig különbözött (kivételt ez alól csak a kevés, alacsony végzettséggel rendelkező jelentette), miközben az alkalmazottaknál a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 66%-a bizonyult elégedettnak, a középfokú végzettséggel rendelkezőknek csak 40%-a. A vállalkozókat és alkalmazottakat jellemző különbség vélhetően azzal magyarázható, hogy a vállalkozó a munkavégzés valamennyi jellemzője tekintetében sokkal nagyobb autonómiával rendelkezik, mint aki főnökétől, munkáltatójától függ.
- Annak ellenére, hogy a vállalkozóként végzett munka nagyobb sikerélményt nyújthat, az alkalmazottak mindössze 9, ezen belül a nőknek mindössze 6%-a dolgozna szívesen vállalkozóként. A vállalkozási kedv az életkor és az iskolai végzettség mentén egyaránt csökkent.

2017-ben az alkalmazottak közel 75%-a egyszakos, normál **munkarendben** dolgozott. Habár 2017-ben az alkalmazottak 9,5%-kal többen voltak, mint 2014-ben, a nem ilyen formában dolgozóknak nemcsak aránya, de abszolút száma is csökkent. A nők összességében továbbra is a férfiakra jellemzőnél valamivel kisebb arányban végeznek munkát nem normál munkarendben, a kétszakos munkarend esetében a helyzet ennek éppen a fordítottja.

3. tábla

Az alkalmazottak megoszlása műszakrend szerint, nemenként

(%)

Megnevezés	2014			2017		
	férfiak	nők	együtt	férfiak	nők	együtt
Normál, egyszakos	68,4	73,4	70,8	72,5	77,3	74,7
2 műszakos munkarend	11,8	14,7	13,2	9,8	11,1	10,4
3 vagy 4 műszakos munkarend	7,8	5,0	6,5	7,2	5,1	6,2
Rendhagyó/változó	12,0	6,9	9,6	10,5	6,4	8,6
Összes alkalmazott	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: munkaerő-felmérés.

Nemcsak a többműszakos munkarendben dolgoztak kevesebben 2017-ben, mint 2014-ben, de csökkent azok aránya is, akik rendszeresen vagy alkalmanként este vagy éjszaka, illetve valamelyik hétvégi napon végeztek munkát. A leggyakoribb az alkalmankénti szombati munkavégzés volt, az alkalmazásban álló férfiak közel egyharmada, a nők közel negyede dolgozott ilyen formában, amit gyakoriságát tekintve az esti munkavégzés követett, ez természetesen lehetett egyben szombati vagy vasárnapi munka is.

4. tábla

Az alkalmazottak megoszlása az atipikus munkavégzés különböző fajtáinak előfordulása és nemek szerint

(%)

Atipikus munkavégzés	Férfiak				Nők			
	rendsze- resen	alkal- manként	soha	összesen	rendsze- resen	alkal- manként	soha	összesen
2014								
Este dolgozott	14,9	22,6	62,5	100,0	10,8	16,3	73,0	100,0
Éjszaka dolgozott	9,1	13,0	77,9	100,0	4,6	6,9	88,5	100,0
Szombaton dolgozott	10,7	33,4	55,9	100,0	8,1	24,7	67,2	100,0
Vasárnap dolgozott	8,1	18,9	73,0	100,0	5,5	14,8	79,7	100,0
Otthon dogozott	1,1	4,8	94,1	100,0	2,1	5,5	92,4	100,0
Távmunkában dolgozott	1,1	2,1	96,7	100,0	0,9	1,6	97,6	100,0
2017								
Este dolgozott	14,0	21,6	64,4	100,0	10,0	15,6	74,4	100,0
Éjszaka dolgozott	8,4	12,6	79,0	100,0	4,6	6,7	88,7	100,0
Szombaton dolgozott	9,3	32,8	57,9	100,0	7,4	23,6	69,0	100,0
Vasárnap dolgozott	6,8	18,2	75,0	100,0	5,1	14,7	80,2	100,0
Otthon dogozott	0,9	3,2	95,9	100,0	1,4	3,3	95,2	100,0
Távmunkában dolgozott	0,8	1,5	97,6	100,0	0,7	1,0	98,3	100,0

Forrás: munkaerő-felmérés.

3.2. Munkaerő-forgalom⁹

Az 1990-es évek elejéig minden évben beszámoltak a munkáltatók arról, hogy hányan léptek be hozzájuk az adott évben mint új munkavállalók, illetve hányan és milyen okból léptek ki. A munkaügyi statisztikai rendszer átalakulásával ez a téma átkerült a lakossági munkaerő-felmérés kiegészítő felvételi programjába, és a megfigyelés kezdeti éves gyakorisága is ritkult. A legutóbbi, 2016. évi munkaerő-forgalmi modul csak részben követte a korábbi felvételek tematikáját korlátozva ezzel az időbeli összehasonlítás lehetőségét, viszont kiegészült olyan aktuális témákkal, mint a külföldi munkavállalási szándék, vagy a mobilitási hajlandóság.

A felvétel 2015-ös vonatkozási évében a 15–74 éves népesség 11%-a volt érintve valamely munka-helyforgalmi esetben (belépés, kilépés, váltás), ezen belül a belépők száma mintegy duplája volt a kilépőkének. A forgalmi intenzitás tekintetében a férfiak és a nők között nem volt különbség, életkort tekintve viszont kiemelkedő volt a 20–29 éves korosztály érintettsége.

⁹ A felvétel feldolgozási táblái megtalálhatók a KSH-honlapon: http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_5.

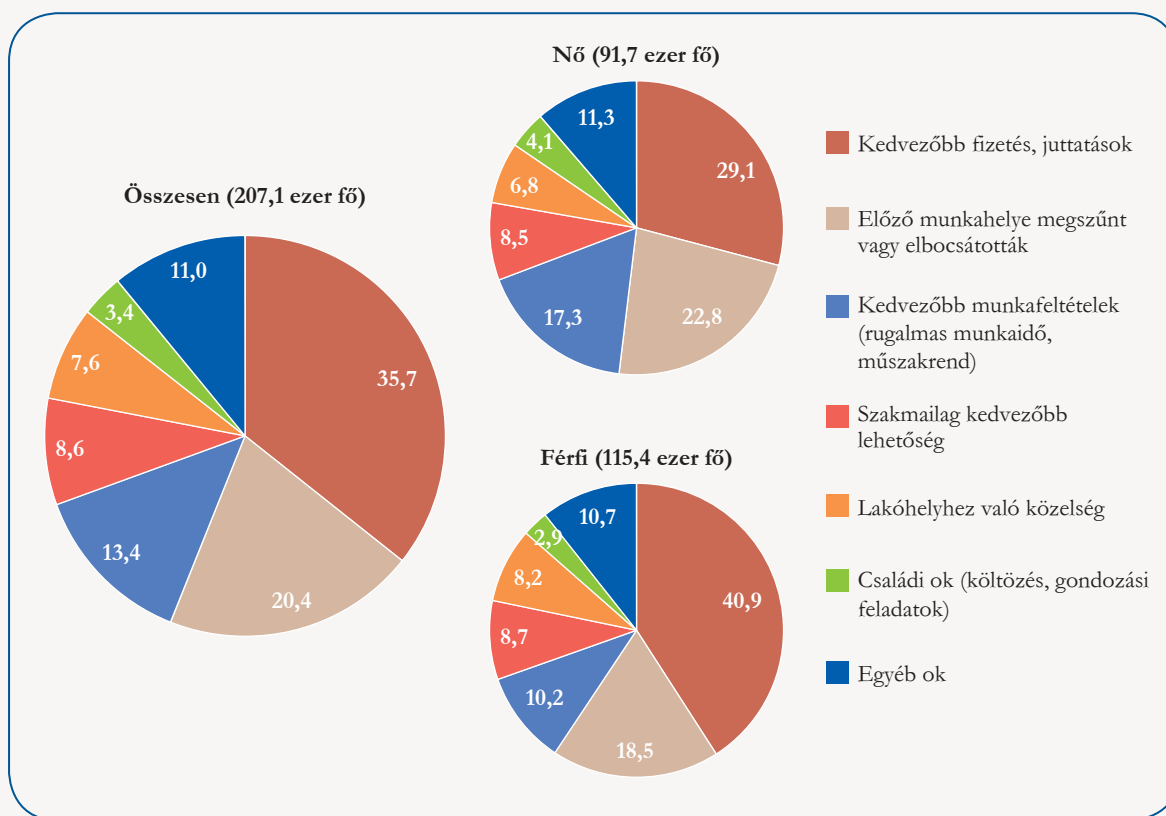
Az életkor előrehaladtával a munkaerő-forgalomban részt vevőknek a megfelelő korú népességhez viszonyított aránya folyamatosan csökken, ami az idősebb korosztályoknál a foglalkoztatottak számának csökkenéséből is eleve következik. A munkaerő-forgalmi részvétel intenzitása csak gyengén függ az iskolai végzettségtől, a legnagyobb arányban a középfokú végzettségűek éltek a változtatás lehetőségével, míg legkevésbé a diplomával rendelkezők.

A foglalkoztatottak mintegy 5%-a, 207,1 ezer fő volt az, aki évközben munkahelyet változtatott, negyedüknél ez a változtatás munkájának jellegéből eleve következett (közfoglalkoztatott, alkalmi vagy idegymunkás volt). A munkahely-változtatást jellemzően a munka megszűnése miatt jelölték meg, ami így az anyagi motiváció után a második leggyakoribb ok volt. A magasabb fizetés a férfiak közel 41%-ánál motiválta a változtatást, szemben a nőkre jellemző 29%-kal, míg náluk a kedvezőbb munkafeltételek, vélhetően a családi és munkahelyi teendők összehangolhatósága miatt sokkal erősebb motiváló tényező volt, mint a férfiaknál.

A középiskolai érettségivel rendelkezőknél a magasabb jövedelem a változtatás 41%-át indokolta, az alacsony iskolai végzettségűek és a diplomások esetében egyaránt az esetek 30%-ában volt ez az elsődleges szempont. Az alacsony iskolai végzettségűek között az anyagi motivációt némileg meghaladó arányban voltak azok, akik munkájuk megszűnése miatt kényszerültek változtatásra, a diplomásoknál pedig az anyagiaktól alig elmaradó súlyú tényező volt a szakmai előrelépés.

11. ábra

A munkahely-változtatók megoszlása okok és nemek szerint, 2015, %

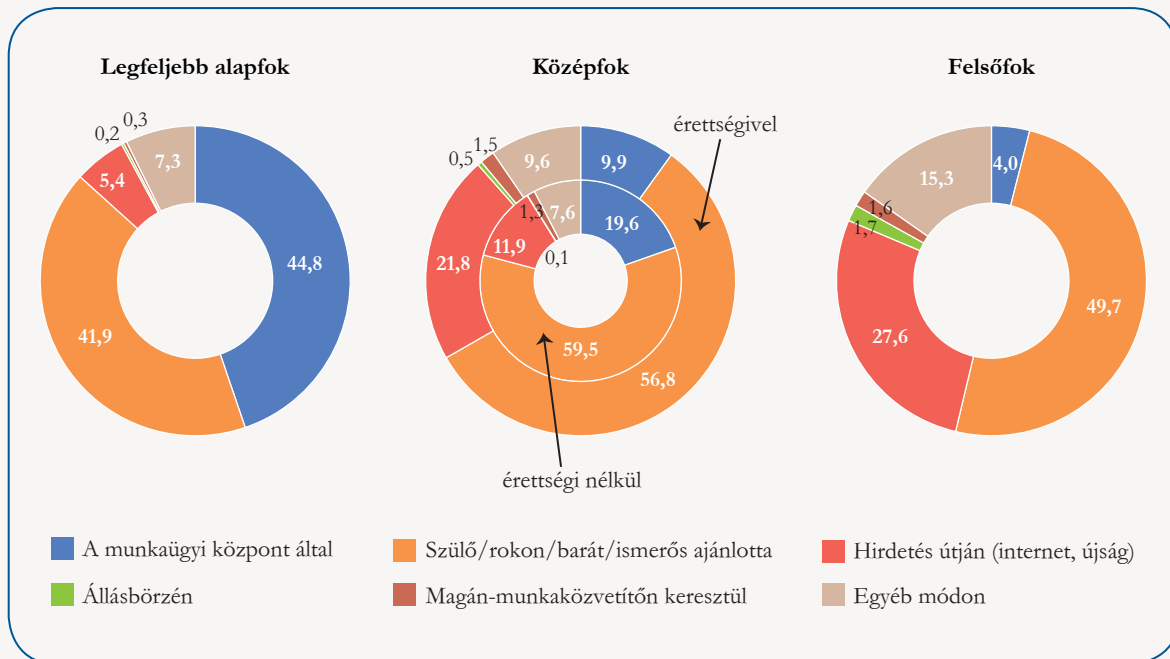


Forrás: munkaerő-felmérés.

Az új munkához jutás, ahogy azt a korábbi felvételek hasonló kérdéseire adott válaszok is jelezték, legnagyobb arányban ismerős, rokon ajánlásának, segítségének volt köszönhető, az új munkát kezdők 53%-a jutott így a jelenlegi munkájához. Az informális kapcsolatoknak a középfokú végzettségűek elhelyezkedésénél volt a legnagyobb szerepe. A munkaügyi központ segítségének igénybevétele volt (19%-kal) a második leggyakoribb álláshoz jutási módszer, de ennek a szerepe az alacsony iskolai végzettségűekre koncentrált, míg a harmadik legnagyobb arányban a hirdetés útján történő állászerzés szerepelt, ami a diplomások körében volt a legnagyobb súlyú.

12. ábra

A 2015-ben új munkahelyre belépők megoszlása a munkához jutás módja és iskolai végzettség szerint, %



Forrás: munkaerő-felmérés.

Annak ellenére, hogy a foglalkoztatási helyzet az elmúlt években jelentősen javult, a munkaerőpiac területileg változatlanul kiegyensúlyozatlan. Míg az ország nyugati felében a képzetlen (de betanítható) munkaerő iránt is nagy a kereslet, addig az ország keleti felében sok esetben csak az alacsony jövedelmet biztosító közfoglalkoztatás jelenti az egyetlen munkalehetőséget. A kereslet és a kínálat közötti nagyobb összhang megteremtésének egyik eszköze a belföldi mobilitás növelése, a mobilitási hajlandóságról kapott kép pedig segíthet az ehhez szükséges eszközök kimunkálásában.

A 2016. évi munkaerő-forgalmi adatok szerint a foglalkoztatottak közel 24%-a költözne jobb munka reményében, de kétharmaduk csak akkor, ha ehhez valamilyen támogatást kapna (pl. lakhatási költségekhez). A munkanélküliek mobilitási hajlandósága nagyobb, az inaktívaké kisebb volt a foglalkoztatottakra jellemzőnél. A foglalkoztatottak mobilitási hajlandósága az életkor és az iskolai végzettség mentén csökkent. A jó munkaerőpiaci adottságokkal rendelkező megyékben élők – munkaerőpiaci státuszuktól függetlenül – általában kisebb költözési hajlandóságot mutattak, mint azok, akik jelentősebb súlyú közfoglalkoztatás és az országos átlagot jóval meghaladó munkanélküliség jellemezte megyékben éltek.

Külföldi munkavállalási szándékot 2016-ban 364 ezren jeleztek, ebből 85 ezren tettek már ténylegesen lépéseket ennek érdekében, további 160 ezren mondták azt, hogy még az információgyűjtés szakaszában vannak, a fennmaradó közel 120 ezer főnél pedig a külföldi munkavállalás csak az elképzelés szintjén volt jelen. A külföldi munkavállalási szándékot jelzők aránya a 20–29 évesek között volt a legmagasabb, a 15–74 éves korosztályra jellemző 4,9%-os aránnyal szemben több mint 12%-os, és kortól függetlenül a férfiak mutattak nagyobb mobilitási hajlandóságot. Az érintettek 14%-a gondolta az esetleges külföldre költözést véglegesnek, közel 46%-ot képviseltek azok, akik 2 évnél hosszabb időt szeretnének kint tölteni, de nem kívánnak végleg a fogadó országban letelepedni, míg a fennmaradó 40% legfeljebb 2 évet akart külföldön dolgozni. A külföldön dolgozni szándékozók közül a szakmunkás végzettséggel rendelkezők között volt a legmagasabb azok aránya, akik már elkezdtek az ehhez szükséges ügyintézkést. Esetükben a kivándorlást tervezők közel egyharmadának már volt munkája, vagy legalábbis a munkavállaláshoz beszerezte a szükséges dokumentumokat, a diplomásoknál viszont ez az arány a 20%-ot sem érte el.

3.3. Ingázás

A foglalkoztatottak ingázását a censusok és emellett időről időre a munkaerő-felméréshez kapcsolódó kiegészítő felvételek alapján tudjuk vizsgálni. Ez utóbbi keretében került sor a 15–64 éves foglalkoztatottak munkába járási jellemzőinek felmérésére 2017 IV. negyedévében. A modul több kérdése azonos volt a hasonló témájú, 2008 I. negyedévi ad hoc felvétellel, így lehetőséget adott egyebek mellett az ingázási szokások változásának nyomon követésére is.¹⁰

A kiegészítő felvétel kérdéseire válaszoló foglalkoztatottak döntő része naponta közlekedett 2017-ben is a munka- és lakóhelye között, 3,9% volt azok aránya, akik otthonukban dolgoztak, míg azok, akik nem egy állandó telephelyen végeztek munkát és emiatt esetükben a munka- és a lakóhely közötti távolság is változó volt (pl. az ügynöki, üzletszerzői munkát végzők vagy a fuvarozók), a foglalkoztatottak 5,3%-át tették ki.

5. tábla

A foglalkoztatottak* száma és megoszlása a lakóhely és munkahely közötti távolság szerint, 2017

Megnevezés	Száma, fő	Megoszlása, %
Otthon dolgozik	165 417	3,9
0– 5 km	1 721 630	40,5
5– 15 km	998 616	23,5
15– 25 km	570 708	13,4
25– 50 km	376 088	8,8
50–100 km	111 507	2,6
100 km-nél több	85 384	2,0
Nagyon változó	223 857	5,3
Összesen	4 253 207	100,0

* Itt és a fejezet többi táblájában a 15–64 év közöttiek.

Forrás: munkaerő-felmérés.

A munkahelyükre közlekedő foglalkoztatottak két nagy csoportja a megtett napi távolságtól függetlenül az ingázóké, illetve a lakóhelyükön dolgozóké. A 2017. évi felvételnek a munkahely elérésére vonatkozó kérdései mindkét csoport esetében azonosak voltak, így mód nyílt a nagyvárosban élők közlekedési sajátosságainak a „klasszikus” ingázókéval történő összevetésére is.¹¹

2017 IV. negyedévében a 15–64 éves foglalkoztatottak 55,8%-a lakóhelyével azonos településen dolgozott, szemben a 2001. évi népszámlálás alkalmával mért 70,1, illetve a 2011. évi 62,5%-kal, azaz a helyben dolgozók arányának csökkenése folytatódott. A napi ingázók aránya 32,9%, ebből az ún. huzamos ingázóké, tehát azoké, akik a heti 2–3 alkalomnál is ritkábban teszik meg a munka és lakóhelyük közötti távolságot, 2,1% volt. Az ingázás valószínűsége az életkor mentén csökken: míg a 20–29 éves korcsoportba tartozó foglalkoztatottak 43,2%-a ingázott, addig az 50–64 éveseknél ez az arány már csak 30,3% volt. Korcsoporttól függetlenül az ingázás a férfiakra nagyobb arányban volt jellemző, a nőknél ugyanis a családi, mindenekelőtt a gyermekek ellátásával kapcsolatos teendők miatt a munkahely elérésére fordított időszükséglet sokkal nagyobb súllyal esik latba a munkahelyválasztásnál, mint a férfiaknál. A munkahelyek földrajzi megoszlása miatt legnagyobb arányban (39,4%) a szakmunkásképzőt, szakiskolát végzetek ingáztak (nem függetlenül attól sem, hogy erre a végzettségtípusra az eleve többet ingázó férfiak

¹⁰ A felvétel feldolgozási táblái megtalálhatók a KSH honlapon – [Táblák \(Stadat\)](#) –, a 2008. I. negyedévi felvétel eredményei pedig az alábbi linken: [A foglalkoztatottak munkába járási, ingázási sajátosságai](#).

¹¹ Napi ingázónak nevezzük azokat, akik naponta vagy hetente többször (2–3 alkalommal) megteszik a lakóhely és a munkahely közötti utat, míg a huzamos ingázók családjuktól távol élnek, csak ritkábban (hetente, havonta) járnak haza, és munkás-, illetve egyéb ideiglenes szálláson laknak. A lakóhelyükön dolgozók alatt szintén azokat értjük, akik naponta vagy hetente többször (2–3 alkalommal) teszik meg a lakóhely és munkahely közötti távot. A [Táblák \(Stadat\)](#) menüben található táblákban szereplő napi ingázó fogalma eltér az elemzésben használt bővebb, a heti 2–3 alkalommal a munkahelyükre közlekedőket is magában foglalótól, és csak a ténylegesen naponta ingázókra korlátozódik.

dominanciája a jellemző), míg legkevésbé (bár a 2011. évi népszámlálási adatokhoz képest növekvő volumenben) ez a felsőfokú végzettségűekre volt jellemző, akik 30,2%-a volt 2017-ben ingázó.

6. tábla

Az ingázók és lakóhelyükön dolgozók száma nem és néhány fontosabb társadalmi-demográfiai jellemző szerint, 2017

(ezer fő)

Megnevezés	Napi ingázó			Huzamos ingázó			Lakóhelyén dolgozó		
	férfi	nő	összesen	férfi	nő	összesen	férfi	nő	összesen
Összesen	830,5	567,2	1 397,6	67,3	20,4	87,6	1 151,2	1 222,8	2 374,0
<i>Korcsoport</i>									
20–29 éves	180,6	104,2	284,9	18,3	9,5	27,8	192,0	178,4	370,3
30–49 éves	447,0	316,2	763,3	35,2	7,3	42,5	624,4	679,1	1 303,5
50–64 éves	194,6	143,3	338,0	12,9	3,3	16,3	329,6	359,0	688,6
<i>Legmagasabb iskolai végzettség</i>									
Alapfokú	93,3	70,9	164,1	9,0	0,9	9,9	133,2	148,8	282,1
<i>Középfokú</i>									
érettségi nélkül	331,5	118,1	449,6	30,9	3,5	34,4	373,4	229,0	602,4
érettségi szakmai végzettség nélkül	76,3	80,8	157,1	5,3	4,6	9,9	107,5	176,2	283,7
érettségi szakmai végzettséggel	178,7	136,1	314,8	13,2	3,9	17,1	236,4	287,6	524,0
Felsőfokú	150,7	161,2	311,9	8,9	7,5	16,3	300,6	381,1	681,8
<i>Családi állás</i>									
Egyedülálló	79,5	37,4	116,9	4,4	3,0	7,5	163,8	153,7	317,5
Nem egyedülálló	751,0	529,7	1 280,7	62,8	17,3	80,2	987,4	1 069,1	2 056,5
<i>Ebből</i>									
férj, feleség	396,2	278,8	675,0	27,4	4,2	31,6	561,9	607,1	1 169,0
élettárs	134,3	90,5	224,9	9,7	2,0	11,7	185,7	181,2	366,9
egyedülálló szülő gyermekkel	13,6	67,4	81,0	0,6	1,1	1,6	23,2	146,0	169,2
gyermek	186,4	78,7	265,1	23,6	9,7	33,3	190,5	111,0	301,4
egyéb	20,5	14,3	34,8	1,5	0,4	1,9	26,1	23,9	50,0
<i>Régió</i>									
Budapest	34,7	18,6	53,4	0,9	0,0	0,9	318,0	312,8	630,8
Pest	185,1	135,0	320,1	1,6	0,9	2,6	80,4	105,0	185,4
Közép-Dunántúl	135,6	92,8	228,4	8,2	3,4	11,6	95,8	112,5	208,3
Nyugat-Dunántúl	106,8	83,9	190,7	9,5	2,7	12,1	105,3	99,1	204,4
Dél-Dunántúl	71,7	51,7	123,5	7,9	3,4	11,2	86,9	94,8	181,8
Észak-Magyarország	116,7	75,7	192,4	14,8	3,3	18,1	108,5	121,6	230,1
Észak-Alföld	105,5	59,3	164,9	16,2	3,2	19,4	188,1	203,5	391,6
Dél-Alföld	74,3	50,0	124,3	8,3	3,5	11,8	168,2	173,5	341,7
<i>Lakóhely közigazgatási besorolása</i>									
Főváros	34,7	18,6	53,4	0,9	0,0	0,9	318,0	312,8	630,8
Megyei jogú város	47,2	31,3	78,5	8,6	4,3	12,8	315,3	311,9	627,2
Egyéb város	267,7	177,7	445,4	24,7	6,6	31,4	322,5	365,4	687,9
Község	480,9	339,5	820,4	33,1	9,4	42,5	195,4	232,7	428,1
<i>Családi állapot</i>									
Házas	362,9	179,2	542,2	34,2	13,3	47,5	465,8	367,4	833,3
Nőtlen, hajadon	405,2	287,4	692,5	28,9	4,2	33,1	576,8	623,1	1 200,0
Özvegy, elvált	62,4	100,6	162,9	4,2	2,8	7,1	108,5	232,3	340,8

Forrás: munkaerő-felmérés.

A Budapesten élő foglalkoztatottak esetében a napi ingázók aránya alacsony (7,1%), a huzamos ingázás pedig egyáltalán nem jellemző (0,1%). A munkaerőmozgásban a település szerepével, méretével ellentétes hatás érvényesül, vagyis minél kisebb településen él valaki, annál nagyobb a valószínűsége, hogy ingázni fog. A vizsgált időszakban a községekben élők mindössze 29,8%-a dolgozott a lakóhelyén, 57,1%-uk napi, 3%-uk huzamos ingázó volt. Ezzel szemben az egyéb városokban élők 37,2%-a ingázott valamilyen formában, és 53,7%-uk számított lakóhelyén dolgozónak, a megyei jogú városok esetében ez az arány 11,6 és 80% volt. A nagyobb városokban és főleg a Budapesten élők egy részének azonban a település közigazgatási határának átlépése nélkül is naponta jelentős időt kell töltenie munkahelyének elérésével.

A családi állás szerint a felnőtt korú (jelen esetben 15 éven felüli), ám gyermekstátuszban levők munkaerőmozgási aránya volt a legmagasabb, 45,8%-uk ingázott, míg a gyermeküket egyedül nevelő szülők voltak – sajátos élethelyzetükből adódóan – a legkevésbé mobilak, 31,1%-os aránnyal.

2017 IV. negyedévében a napi ingázók 56,8%-a (azaz 799,9 ezer foglalkoztatott) fél órát vagy ennél kevesebb időt töltött el – beleértve az esetleges várakozási időt is – munkahelyének (egy irányba történő) megközelítésével, ezen belül 60,3%-uk esetében az időszükséglet nem haladta meg a 15 percet sem.¹² A napi ingázók 8,0%-a napi egy óránál több időt töltött a munkahelyére történő eljutással, 2,1%-uk pedig legalább másfél órát. A lakóhelyükön dolgozók mindössze 1,1%-ánál vett igénybe a napi közlekedés 60 percnél több időt, és az erre fordított idő senkinél sem haladta meg a másfél órát. A fővárosban élő és dolgozó foglalkoztatottak 55,4%-a egy irányba 30 percnél kevesebb, 4,0%-uk egy órát meghaladó idő alatt érte el munkahelyét, a megyeszékhelyek esetében 93,1, illetve 0,2% volt a megfelelő arány.

7. tábla

Az ingázók és lakóhelyükön dolgozók megoszlása a munkahelyre való eljutáshoz szükséges idő szerint, 2017

(%)

Lakóhelyről munkahelyre való eljutás ideje (egy irányba)	Napi ingázó	Lakóhelyén dolgozó		
		összesen	ebből:	
			budapesti	megyei jogú városban élő
15 perc vagy kevesebb	17,2	60,3	20,0	52,6
16 perc és 30 perc között	39,6	25,5	35,4	40,5
31 perc és 45 perc között	18,7	9,2	27,7	5,5
46 perc és 60 perc között	16,5	3,9	12,9	1,2
61 perc és 90 perc között	5,9	1,1	3,9	0,2
Több mint 90 perc	2,1	0,0	0,1	0,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: munkaerő-felmérés.

Az átlagos utazási időt tekintve a községben élő és dolgozó foglalkoztatottak töltik a legkevesebb időt a munkahelyükre történő eljutással (10 percet), őket követik az egyéb városban (12 perc), majd a megyeszékhelyeken élők (19 perc), végül pedig a budapestiek, kiugróan magas, fél óránál is hosszabb időtartammal (33 perc). A napi ingázóknál már nem ekkora a különbség, a községben élők 33 perc alatt teszik meg a lakóhelyük és munkahelyük közötti távolságot, míg a megyeszékhelyeken élőknek 44 perc szükséges hozzá.

¹² A várakozási időbe nem tartozik bele a munkába járással összekapcsolt tevékenységre fordított idő pl. bevásárlás, családtag kísérése, szállítása stb.

8. tábla

**Az ingázók és lakóhelyükön dolgozók átlagosan utazással töltött ideje
a munkába való eljutás során, 2017**

(perc)

Megnevezés	Átlagosan utazással töltött idő
<i>Napi ingázó</i>	
Főváros	43,3
Megyei jogú város	43,7
Egyéb város	39,8
Község	33,1
Összesen	36,2
<i>Lakóhelyén dolgozó</i>	
Főváros	32,9
Megyei jogú város	18,5
Egyéb város	12,0
Község	9,9
Összesen	18,9

Forrás: munkaerő-felmérés.

A napi ingázók csoportján belül 52,6% volt azok aránya, akik nem találtak a lakóhelyükön képzettségüknek megfelelő és 19,1%, akik anyagi igényeiknek megfelelő munkát. Ezzel szemben a huzamos ingázók körében 2,0%-kal magasabb volt a képzettségüknek megfelelő munkát nem találókénál azoknak az aránya, akik az anyagi igényeik miatt ingáztak. Az, hogy nem talált a lakóhelyén a képzettségének, anyagi igényeinek megfelelő vagy semmiféle munkát, a szakiskolai, szakmunkásvégzettséggel rendelkező napi ingázókat jellemezte a legnagyobb arányban. A felsőfokú végzettségűek majdnem egyharmada nem kívánt elköltözni jelenlegi lakóhelyéről, ami ennél a végzettségtípusnál a legnagyobb arányban megjelölt ingázási ok volt. Főleg a községekben élőknek jelentett gondot, hogy lakóhelyükön egyáltalán semmilyen munkalehetőség nincs, 18,8%-ban ezt adták meg az ingázás fő okául. A községben élők között a dél-dunántúliaknál volt a legjelentősebb (24,8%), amit az észak-magyarországi érték követett (23,1%). A legalacsonyabb arány a dél-alföldiekre volt jellemző, itt a községekben élők mindössze 10,8%-a jelölte ezt az ingázás okaként.

Az ingázók közül további 55,6% nem talált képzettségének megfelelő munkát, viszont mindössze 8,4% ingázott azért, mert nem kívánt elköltözni a lakóhelyéről. Az arányaiban kevés Budapesten élő ingázó 33,6%-ban a képzettségének, 32,2%-ban pedig anyagi igényeinek megfelelő munka hiányát jelölte meg, míg 23,6%-uk nem kívánt elköltözni lakóhelyéről.

9. tábla

A napi ingázók és huzamos ingázók megoszlása az ingázás oka szerint, 2017

(%)

Megnevezés	Napi ingázó	Huzamos ingázó
Lakóhelyének településén nem talált		
a képzettségének megfelelő munkát	52,6	37,9
anyagi igényeinek megfelelő munkát	19,1	39,9
semmiféle munkalehetőséget	13,8	10,0
Nem kíván elköltözni jelenlegi lakóhelyéről		
Egyéb	3,8	6,7
Összesen	100,0	100,0

Forrás: munkaerő-felmérés.

A napi ingázók 48,3%-a elsősorban személygépkocsival, 22,9%-a távolsági busszal, 14,6%-a munkáltató által szervezett buszjáratral vagy egyéb közlekedési eszközzel, 7,6%-uk vonattal (ideértve a HÉV-et is), 2,5%-uk pedig helyi tömegközlekedési eszközzel (busz, villamos, metró, trolibusz) teszi meg a távot lakóhelye és munkahelye között. A lakóhelyükön dolgozók 31,2%-a autót, 20,8%-a a helyi tömegközlekedési eszközök valamelyikét használta, 21,2%-a kerékpárral, 11,0%-a gyalog is, 11,1%-a kizárólag gyalog jutott el a munkahelyére. Az ő esetükben a távolsági busz és a vonat (ideértve a HÉV-et is) szerepe a munkahelyre való eljutásban elhanyagolható volt, és a munkáltató által biztosított buszjáratot vagy egyéb közlekedési eszközt is csak 2,2%-uk vett igénybe.

10. tábla

A napi ingázók és lakóhelyükön dolgozók megoszlása a munkahelyükre történő eljutás módja szerint, 2017

(%)

Közlekedési mód/eszköz	Napi ingázó	Lakóhelyén dolgozó	Összesen
Kizárólag gyalog	0,1	11,1	7,0
Gyalog is	1,8	11,0	7,6
Kerékpárral	1,6	21,2	14,0
Motorral	0,5	1,5	1,1
Személygépkocsival	48,3	31,2	37,5
Távolsági autóbusszal	22,9	0,7	8,9
Vonattal	7,6	0,2	2,9
Munkáltató biztosította busszal/egyéb közlekedési eszközzel	14,6	2,2	6,8
Helyi tömegközlekedési eszközzel	2,5	20,8	14,0
Egyéb	0,2	0,2	0,2
Összesen	100,0	100,0	100,0

Forrás: munkaerő-felmérés.

Egy foglalkoztatott három közlekedési eszközt, illetve módot is megjelölhetett, amiből az derült ki, hogy a napi ingázók 85,8%-a csak egyféle közlekedési eszközt használt, és egyféle módon jutott el a munkahelyére, 11,2%-a szállt át, illetve váltott közlekedési módot minimum egyszer, és csak 2,9%-a kétszer. A megfelelő arányok a lakóhelyükön dolgozók esetében hasonlóan alakultak: 85,8, 12,6 és 1,6%.

11. tábla

A napi ingázó és lakóhelyükön dolgozó budapesti foglalkoztatottak megoszlása a munkahelyükre való eljutás módja szerint,* 2017

(%)

Közlekedési mód/eszköz	Napi ingázó	Lakóhelyén dolgozó	Összesen
Kizárólag gyalog	0,9	4,4	4,1
Gyalog is	5,2	9,1	8,8
Kerékpárral	1,8	1,2	1,2
Motorral	0,0	0,6	0,5
Személygépkocsival	68,3	33,7	36,4
Távolsági autóbusszal	5,1	0,0	0,4
Vonattal	2,4	0,6	0,8
Munkáltató biztosította busszal/egyéb közlekedési eszközzel	6,4	0,2	0,7
Helyi tömegközlekedési eszközzel	9,8	50,0	46,9
Egyéb	0,0	0,1	0,1
Összesen	100,0	100,0	100,0

* A leghosszabb ideig tartó módot/eszközt figyelembe véve.

Forrás: munkaerő-felmérés.

A Budapesten élő foglalkoztatottak esetében is jelentős különbségek figyelhetők meg a napi ingázók és a lakóhelyükön dolgozók között a munkahelyre való eljutáshoz szükséges közlekedési eszköz használatában. Míg a lakóhelyükön dolgozók elsősorban valamelyik tömegközlekedési eszközt használják (50,0%), addig a napi ingázóknak csak 9,8%-a utazik metróval, villamossal stb. Az előbbi csoportnak a 33,7%-a autózik, míg az utóbbiaknak a 68,3%-a. Szintén a napi ingázók használják többet a távolsági autóbust (5,1%), a munkáltató által szervezett buszjáratot (6,4%) és a vonatot, HÉV-et (2,4%), a Budapesten élők és dolgozók körében ez az arány minden esetben 1% alatti. A fővárosban élő és dolgozók körében viszont magasabb azok aránya, akik gyalog is (9,1%), valamint kizárólag gyalog (4,4%) jutnak el munkahelyükre, a napi ingázók esetében 5,2 és 0,9% volt a megfelelő arány.

További információk, adatok (linkek):

Táblázatok:

[Munkaerő felmérés alapfelvétel, intézményi munkaügyi adatgyűjtési rendszer, üres álláshelyek](#)

[Munkaerő forgalom, 2016.I. negyedéves kiegészítő felvétel](#)

[Önfoglalkoztatás, 2017. II. negyedéves kiegészítő felvétel](#)

[Ingázás, 2017. IV. negyedéves kiegészítő felvétel](#)

Módszertanok:

[Munkaerő felmérés alapfelvétel](#)

[Intézményi munkaügyi adatgyűjtési rendszer, üres álláshelyek](#)

[Munkaerő forgalom, 2016.I. negyedéves kiegészítő felvétel](#)

[Önfoglalkoztatás, 2017. II. negyedéves kiegészítő felvétel](#)

[Ingázás, 2017. IV. negyedéves kiegészítő felvétel](#)

Elérhetőségek:

kommunikacio@ksh.hu

[Lépjen velünk kapcsolatba!](#)

Telefon: (+36-1) 345-6789