

SZAKDOLGOZAT

SZABÓ KATA
Emberi erőforrások szak

Budapest
2023



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Emberi erőforrások szak**

**A MUNKANÉLKÜLISÉG ALAKULÁSA
MAGYARORSZÁGON
A RENDSZERVÁLTÁSTÓL NAPJAINKIG**

Belső konzulens:

Dr. Naárné Dr. Tóth Zsuzsanna
egyetemi docens

Készítette:

Szabó Kata
YBL8VH
levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
Közgazdaságtani és Természeti Erőforrások
Tanszék

**Budapest
2023**

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	3
2.	Szakirodalmi áttekintés.....	5
2.1.	A munkanélküliség alakulása a kilencvenes években	5
2.2	A munkanélküliség mértékét befolyásoló tényezők.....	8
2.2.1.	Életkor, mint befolyásoló tulajdonság	8
2.2.2.	Iskolázottság, mint befolyásoló tulajdonság.....	9
2.2.3.	Családi-háztartási jellemzők.....	10
2.3.	A munkanélküli segélyezés rendszerének kialakulása	11
2.4.	A munkanélküliség regionális különbségeinek kialakulása	13
2.5.	A munkanélküliség alakulása 2000 és 2010 között	15
2.5.1.	A munkanélküliség alakulása 2000 és 2001 között.....	15
2.5.2.	A munkanélküliség alakulása 2002 és 2004 között.....	16
2.5.3.	A munkanélküliség alakulása 2005 és 2007 között.....	18
2.5.4.	A magas inaktivitás okai Magyarországon.....	19
2.5.5.	A munkanélküliség alakulása 2008 és 2010 között.....	21
2.5.6.	A munkanélküli ellátórendszer reformjai	23
2.6.	A munkanélküliség alakulása 2011 és 2019 között	25
2.6.1.	A munkanélküliség alakulása 2011 és 2013 között.....	25
2.6.2.	A munkanélküliség alakulása 2014 és 2016 között.....	28
2.6.3.	A munkanélküliség alakulása 2017-2019 között.....	29
2.7.	A munkanélküliség alakulása 2020 és 2022 között	34
2.7.1.	A munkanélküliség alakulása 2020-ban a koronavírus járvány idején	34
2.7.2.	A munkanélküliség alakulása 2021 és 2022-ben.....	36
3.	Saját vizsgálat.....	38
3.1.	Kérdőív	38
3.1.1.	Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek	38
3.1.2.	A kutatási körülmények, módszerek bemutatása	39
3.1.3.	Eredmények	40
3.2.	Munkáltatói mélyinterjú	60
4.	Következtetések, javaslatok.....	66
5.	Összefoglalás	69
	Irodalomjegyzék	73
	Mellékletek	78
	Függelékek	96

1. Bevezetés

Szakdolgozatom témájának a munkanélküliség alakulásának tanulmányozását választottam a rendszerváltástól napjainkig. A téma fontos az egyén, a társadalom és a gazdaság szempontjából egyaránt. A munkapiac lehetővé teszi a gazdaság keretein belüli munkavégzést, és a jövedelem szerzés útján az embereknek megélhetést, a vállalkozások számára pedig munkaerőt biztosít. A munkavállalók fizetésén keresztül hozzájárul a társadalmi jóléthez, az adókon keresztül pedig az állam jövedelmeinek növekedéséhez. A munkanélküli helyzet hatással van az egyén életminőségére, növelheti a szegénységet, a kirekesztést, ami tovább mélyítheti a társadalmi rétegek, illetve az ország területei közötti különbségeket. A magas munkanélküliség magas költséget jelent a társadalom számára, a szociális és egészségügyi ellátások miatt.

A munkanélküliség kezelése és csökkentése, a foglalkoztatás növelése tehát kulcsfontosságú a gazdaság és a társadalom stabilitása és fejlődése szempontjából. Ennek érdekében szükség van az oktatás és a munkaerőpiaci aktív és passzív eszközök folyamatos fejlesztésére, reformálásra, hatékonyságuk figyelésére, a foglalkoztatáspolitikai állami támogatására. Ehhez elengedhetetlen a munkanélküliség alakulásának nyomon követése, ami segít megérteni a gazdaság és a munkaerőpiac aktuális állapotát. A munkanélküliség követésével, értékelhető a foglalkoztatáspolitikai sikeressége, hatékonysága. Segít beazonosítani, mely területek, régiók a legérintettebbek, és mely társadalmi csoportok a legsérülékenyebbek a munkanélküliséggel szemben, és ezáltal segíthet a jövőbeli programok kidolgozásában.

A munkapiac dinamikusan változik, hatással vannak rá a technológiai, gazdasági és demográfiai változások egyaránt. A munkanélküliség szoros összefüggésben van a gazdasági ciklusokkal, emelkedik a gazdasági visszaeséssel és csökken a fellendüléssel. Az állami intézkedések, munkaerőpiaci-reformok és szociális támogatások szintén befolyásolják alakulását. Az oktatással összefüggésben elmondható, hogy a magasabb végzettségűek kevésbé érintettek a munkanélküliség problémájával, mint az alacsony iskolai végzettségűek vagy végzettség nélküliek, akik a leginkább sérülékenyek, és kitettek a konjunkturális változásoknak. Sajnos Magyarországon magas az alacsonyan képzett munkaerő aránya, akik nagy valószínűséggel válnak tartósan munkanélkülivé. A hosszan tartó munkanélküliség negatív hatással van az egyén önbizalmára és mentális egészségére, amely miatt egyre nehezebben lesz képes munkába állni, ezért sokan inkább inaktívvá válnak, és kivonulnak a munkaerőpiacról. Magyarországon évtizedek óta tartósan magas az

inaktívak aránya, és a különféle kormányzati intézkedések hatására sem tudott érdemben csökkenni a létszámuk. A munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés koruk, nemük, illetve etnikai hovatartozásuk alapján növelheti a munkanélküliség mértékét. A demográfiai változások is hatással vannak a munkanélküliségre, így az előregedő társadalom, és a születésszám csökkenése, illetve a nemzetközi migráció miatt folyamatosan csökken a munkaképes népesség száma.

Szakdolgozatomban a magyar munkaerőpiacon bekövetkezett változásokat elemeztem. A rendszerváltástól kezdve sorra vettem, hogy a különböző gazdasági, demográfiai változások és munkaerőpiaci reformok, milyen hatással voltak a munkapiacra, hogyan alakult a munkanélküliség és foglalkoztatás, és milyen intézkedésekkel igyekezett az állam javítani ezeken. Áttekintettem milyen sajátosságai alakultak ki a magyar munkapiacnak, milyen dinamizmusok jellemzik. A téma sajátossága és hosszúsága miatt szakdolgozatomban már a szakirodalom feldolgozás is egyfajta kutatómunka volt, ahol a rendelkezésre álló források és sok esetben statisztikai adatok alapján elemeztem, hogy évről évre hogyan alakult a munkanélküliség, mik voltak a legfőbb változások, milyen korúakat, neműeket, milyen iskolai végzettségű embereket érintett a leginkább. Mennyi ideig tartott általánosan a munkanélküliség állapota, mely területeket érintett a leginkább, és mi lehet ennek az oka. A kormány milyen politikai és szociális intézkedéseket adott erre válaszul, és ezek mennyire voltak alkalmasak javítani a helyzetet. A változásokat időszakokra bontva diagramokkal is szemléltettem.

Ehhez kapcsolódik primer kutatásom, amelynek részeként kérdőívet, és mélyinterjút készítettem. A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetről szerettem volna képet kapni, és bizonyítani feltételezéseimet. Egyik az volt, hogy jelenleg nehéz Magyarországon elhelyezkedni, és kíváncsi voltam, hogy a kitöltők is így látják-e, illetve elegendőnek és megfelelőnek találják-e a választható munkalehetőségeket a lakóhelyükön. Kíváncsi voltam mennyire fenyegető veszély a külföld elszívó ereje, mennyire nyitottak a munkavállalók a külföldi lehetőségek irányába és hogyan érzékelik a munkáltatók. Mindezek mellett vizsgáltam, hogy a kitöltők mennyire érintettek a munkanélküliséggel, inaktivitással, ha voltak már, mennyi ideig. Milyen tapasztalataik vannak az álláskereséssel kapcsolatban. Milyen esetekben váltanak munkahelyet, mi alapján választják ki a munkáltatót. A mélyinterjú során a munkáltatókat is megkérdeztem mi alapján választják ki a munkavállalókat, ők milyen nehézségekkel találkoznak a jelenlegi gazdasági helyzetben, és milyen stratégiát alkalmaznak a munkaerő megtartására.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. A munkanélküliség alakulása a kilencvenes években

Az 1989-1990-ben végbemenő gazdasági és társadalmi változások a munkaerőpiacot is alapjaiban megváltoztatták. Megszűnt a teljes foglalkoztatás, megjelent a munkanélküliség, és lecsökkent a gazdasági aktivitás, melynek okai a vállalatok és szövetkezetek átalakulása, megszűnése, a gazdaság visszaesése, illetve a munkaerő eddiginél intenzívebb kihasználása voltak. (KSH, 2010) A kelet-európai piacok elvesztése, illetve a piacgazdaságba történő átmenet miatt robbanásszerű volt a munkanélküliség növekedési üteme. A munkanélküliek nagy része azonban nem a szerkezeti átalakulás, hanem a gazdasági recesszió következtében veszítette el az állását. A mezőgazdaság, építőipar és ipar munkaerő kereslete lecsökkent, ezért a kereslet hiányából származó munkanélküliség jellemezte a munkaerőpiacot. (Csaba, 1998). Mindez a korábbi évek kényszerítetten iparosított, és gyenge infrastruktúrával rendelkező területeit érintette a leginkább, ahol sokszor az egyedüli munkalehetőség szűnt meg egy-egy vállalat felszámolásával. A területi különbségeket súlyosbította, hogy az új munkahelyek létrehozása nem igazodott a munkaerő kínálat területi eloszlásához. (Orgoványi, 1997)

A munkanélküli népesség létszámát lakossági felvételek segítségével becsülik meg. 1992-től indította meg a Központi Statisztikai Hivatal a negyedévente megismétlődő munkaerő-felmérést, így ilyen adatok innentől állnak rendelkezésünkre. Az 1990 és 1992 közötti időszakból csak a regisztrált munkanélküliek létszámáról vannak információink. (Nagy, 2000/a) A regisztrált munkanélküliek számának ugrásszerű növekedésében szerepet játszott az 1992 januárjától megváltozott feltételekkel igénybevehető munkanélküli ellátás is. (Csaba, 1998)

A rendszerváltást követően a foglalkoztatottak száma gyorsabb ütemben csökkent, mint ahogy a munkanélkülieké emelkedett, mert sokan, főleg az idősebb korosztályhoz tartozók munkájuk elvesztése után nem láttak rá esélyt, hogy találjanak új állást, így inkább elhagyták a munkaerőpiacot. (Csaba, 1998) A munkanélküliség helyett így a nyugdíjat vagy valamilyen nyugdíjszerű ellátást választottak. A fiatalok elhelyezkedési esélyeik növelése érdekében egyre tovább maradtak tanulók, ami szintén növelte a gazdaságilag inaktívak számát. A csökkenő születésszám ellenére nem változott a gyermekgondozási ellátást igénybe vevők száma. (KSH, 2010) 1990-től 1997-ig összesen közel 660 ezer fővel növekedett az inaktívak száma. (Orgoványi, 1997)

A foglalkoztatási ráta a kilencvenes évek elején még 60% felett volt, majd 1996-ban elérte az 52%-os mélypontot 3,6 millió fővel, ami 1,3 milliós csökkenést jelentett a rendszerváltás óta. (KSH, 2010) A munkanélküliek számának emelkedése nagyon gyors ütemben történt, 1991 végére számuk négyszerese lett a januárinak, majd egy év múlva elérte a 663 ezer, majd 1993-ra a 700 ezer főt. (Csaba,1998) A munkanélküliségi ráta 1993-ban tetőzött 11,9%-on. (Ábrahám-Kertesi, 1996)

1993 második felétől mérséklődött a helyzet, az 1994-től csökkenő munkanélküliség kezdetben azonban nem járt együtt a foglalkoztatottság növekedésével, sőt egészen 1997-ig csökkenést mutatott. Ennek oka, hogy a munkanélküliség csökkenését, a munkaerőpiacot elhagyók létszámának növekedése, tehát a gazdasági aktivitás csökkenése okozta. (Nagy, 2000/a) Az 1994-től javuló helyzet tehát nem jelentette a munkanélküliek helyzetének javulását, hanem azzal volt magyarázható, hogy sokan 1994-re kimerítették a munkanélküli járadékot, és inkább kiléptek a munkaerőpiacról. Ezt alátámasztja, hogy azokban a körzetekben, ahol magas volt a munkanélküliségi ráta, aránytalanul magas volt az inaktívak aránya is. (Ábrahám-Kertesi, 1996)

A munkanélküliség fő oka nem volt azonos a térségekben. Ahol viszonylag alacsonyabb volt a munkanélküliség, ott volt álláslehetőség csak a munkaerőkínálat nem volt összhangban a kereslettel, a leghátrányosabb területeken pedig a kereslet jóval a kínálat alatt maradt. 1996-ban Nógrád, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében volt a legmagasabb a munkanélküliség, Vas, Győr-Moson-Sopron megyében, illetve Budapesten a legalacsonyabb. (Orgoványi, 1997)

A foglalkoztatottak létszáma csak 1998-tól kezdett mérsékelten emelkedni a gazdaság lassú növekedésével. A munkanélküliségi ráta az 1993-as 11,9%-ról 1999-re 7%-ra esett vissza. Az 1993-as magyar munkanélküliségi ráta európai viszonylatban magasnak volt mondható, 1,2%-kal meghaladta az uniós országok átlagát, 1999-re azonban az uniós átlag 2,2 százalékponttal már magasabb volt a magyarországinál. (Nagy, 2000/a)

Az 1990-es években Magyarországot a lassú munkaerőpiaci áramlások jellemezték. A már említett 1993 közepétől megfigyelhető csökkenés a munkanélküliségben inkább a beáramlás mérséklődésének, mint a kiáramlás növekedésének volt köszönhető. Az alacsony kiáramlás miatti tartósan munkanélküliek magas aránya a nyugat-európai országok munkaerőpiacaira jellemző volt. (Nagy, 2000/a)

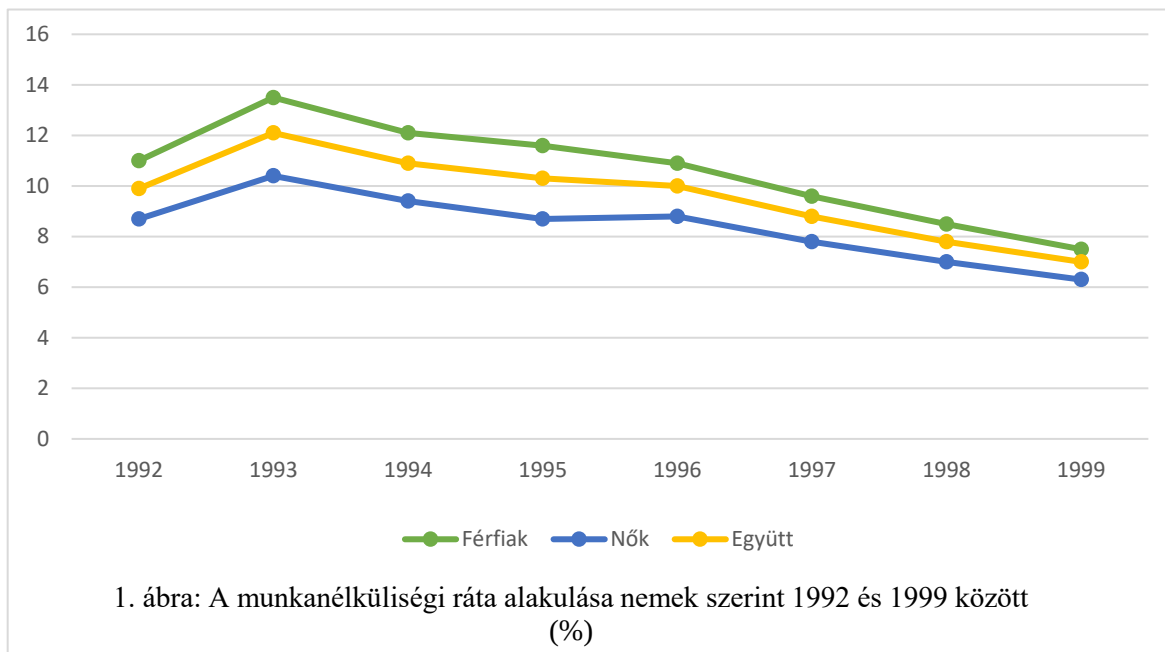
1997 végére elérte a 18,9 hónapot a munkanélküliként töltött átlagos idő hossza, ami az 1992-ben mért 6,5 hónaphoz képest igen magas volt. Ennek oka a munkaerőpiac zártsága és rugalmatlansága volt, a munkáltatók nem szívesen alkalmaztak munkanélkülieket, inkább

az állásból állásba történő közvetlen mozgás volt jellemző. Ez a diszkrimináció csökkentette a munkanélküliek álláskeresői kedvét és aktivitását, ami tovább rontotta az állás találás esélyeit. (Csaba, 1998)

A kilencvenes években a magyar nők gazdasági aktivitása jelentősen visszaesett, miközben nyugaton növekedett, 1997-re a legtöbb nyugat-európai országhoz viszonyítva még mindig alacsonyabb volt. (Nagy, 2000/b) Az Európai Unióban 1998-ban a nők munkanélküliségi rátája átlagosan 11,5% volt, a férfiaké csak 8,7%, ugyanekkor az összes OECD-ország átlagában a nők rátája 7,4% a férfiaké 6,3% volt. (OECD, 1999). Összességében a nők aktivitása esett vissza nagyobb mértékben, így tárgyalt az aktivitási rés a nemek között. Ehhez kismértékben járult hozzá az, hogy a nyugdíjas kor alatti nők részvétele az oktatásban a férfiakéhoz képest jobban bővült. Nagyobb jelentősége volt azonban annak, hogy a nők bére jelentős mértékben elmaradt a férfiakétól, így az alacsony reálbérek miatt kevésbé volt érdemes munkát vállalniuk, amit erősített, hogy a háztartásban végzett munkájuk viszont társadalmi szinten értékesnek számított. (Nagy, 2000/b)

Ha a korcsoportokat nézzük 1992 és 1997 között mind a nők mind a férfiak között a 20-24 évesek gazdasági aktivitása, valamint a tizenéveseké csökkent a leginkább. Ebben természetesen meghatározó szerepe volt az oktatás expanziójának, melynek következtében egyre több fiatal szerzett közép, illetve felsőfokú végzettséget, amellyel javították későbbi foglalkoztatási esélyeiket. (Nagy, 2000/a)

1999-től úgy tűnt megszakadnak az évtizedre jellemző munkaerőpiaci folyamatok, a foglalkoztatás 114 ezer fővel 3811,5 ezerre emelkedett az előző évhez képest, ami nemzetközi összehasonlításban még igen alacsonynak számított. A foglalkoztatottak 60%-a volt fizikai foglalkozású, és 60% dolgozott a mezőgazdaságban, az ipar szerkezetét érintő változások még nem fejeződtek be, és nem épültek ki a modern ipari ágazatok. A szolgáltatások területén még jóval kevesebben dolgoztak, mint a fejlett országokban. A munkanélküliség csökkent 28 ezer fővel 284,7 ezerre, ami 7%-os munkanélküliségi rátát jelentett. A munkanélküliség a fiatal népesség körében volt a legmagasabb. A gazdaságilag inaktívak száma csökkent, arányuk 46,9% volt, ami még mindig rendkívül magasnak számított, és a nőket jobban érintette. Az inaktívak 55%-át a nyugdíjasok adták, akik életkoruk, vagy egészségi állapotuk miatt kerültek korhatár előtti nyugdíjba, illetve rokkantnyugdíjba. Az nyugdíjas korúak között 68,9 ezer fő volt foglalkoztatott, ami még alacsony szintűnek számított, a 61 év felettiek 97%-a volt inaktív. (Laky, 2000) Az 1. ábra a munkanélküliségi ráták nemek szerinti megoszlását szemlélteti 1992 és 1999 között.



Forrás: saját szerkesztés a KSH munkaerő-felmérései alapján

2.2 A munkanélküliség mértékét befolyásoló tényezők

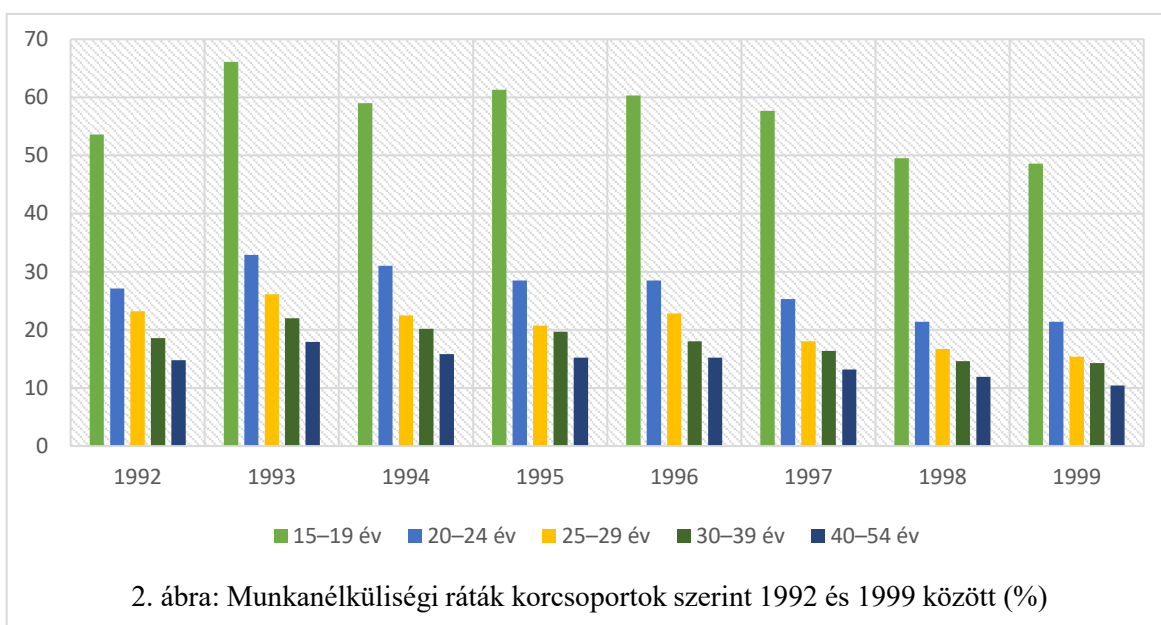
A munkanélküliség a munkavállalók különböző csoportjait nem azonos mértékben érinti. Különböző tulajdonságok, mint a munkavállalók neme, életkora, iskolai végzettsége és lakóhelyük, mind befolyásolhatják a munkanélküliségi esélyeket. (Nagy, 2000/a)

2.2.1. Életkor, mint befolyásoló tulajdonság

Az életkor tekintetében jelentős különbségeket mutattak a munkanélküliek esélyei. A tizenévesek esetében kiugróan magas volt a munkanélküliségi ráta, majd fokozatosan csökkent, először gyorsan, majd mérsékeltebben. Ennek oka az lehetett, hogy a munkáltatók szívesebben foglalkoztattak tapasztaltabb, szakmai gyakorlattal már rendelkező munkavállalókat, akik elbocsátásának is kisebb a valószínűsége. Ezzel egy időben a legidősebbek munkanélkülisége alacsonyabb volt, mint a középkorúaké, pedig azt gondolhatnánk, hogy a nyugdíjhoz közel állókat már nem szívesen foglalkoztatnak a munkáltatók. (Nagy, 2000/a)

A munkanélküliek szinte 40%-a a 15-29 éves fiatalok korosztályába tartozott. Elmondható, hogy a település méretének növekedésével a képzettség is növekedett, tehát a képzettség a lakóhely függvénye is, nem csak az életkoré. Budapesten a 15-19 évesek

35,6%-a, a községekben pedig csak a 16,2%-a szeretett volna tanulni 1996-ban. A magasabb képzettséget nyújtó intézmények, illetve gyakorlati helyek a nagyobb városokban vannak, a fiatalok mobilitási képessége a magas utazási és lakhatási költségek miatt azonban igen alacsony volt, így nehezen tudtak lakóhelyüktől eltérő településen tanulni vagy munkát vállalni. Az idősebbek elhelyezkedési esélyi alacsonyabbak voltak, de mivel jellemző volt esetükben az inaktívvá válás, így nem volt jellemző a tartós munkanélküliség kialakulása. (Csaba, 1998) A 2. ábra a munkanélküliségi rátákat szemlélteti korcsoportok szerint 1992 és 1999 között.



Forrás: Saját szerkesztés a KSH munkaerő-felmérései alapján

2.2.2. Iskolázottság, mint befolyásoló tulajdonság

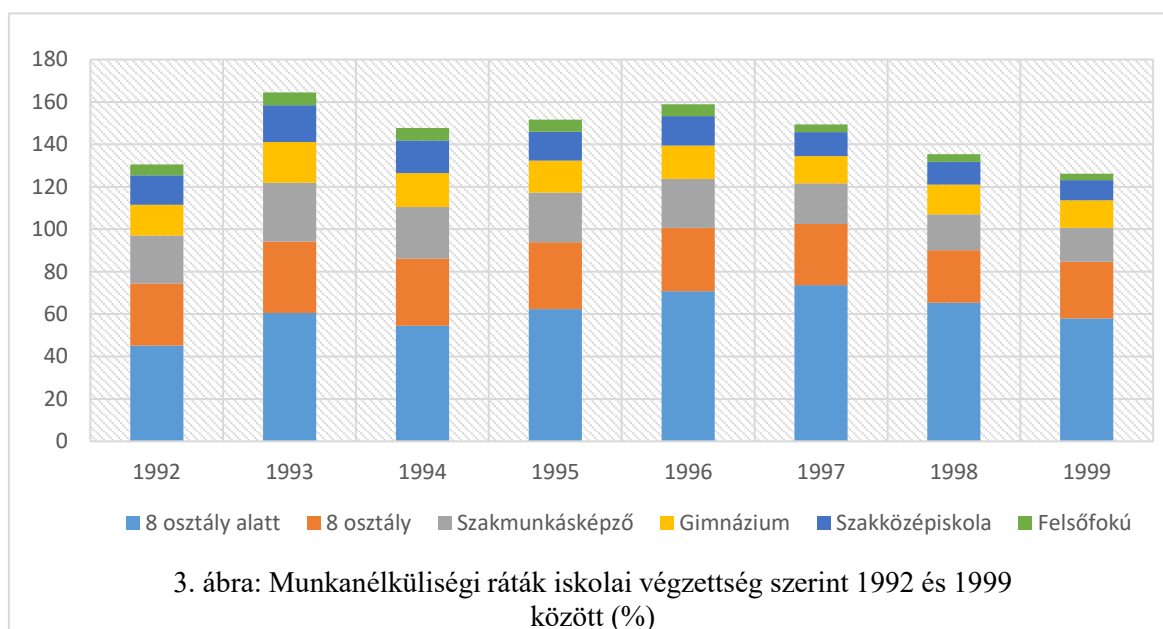
Az eltérő iskolai végzettségű csoportok között elég nagy lehet a különbség a munkanélküliség tekintetében, mert az iskolázottság növekedésével a gazdasági aktivitás is jelentősen növekedik. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kisebb arányban voltak munkanélküliek, mint az alacsonyabb végzettségűek, és minél magasabb végzettséggel rendelkeztek, annál kisebb eséllyel váltak munkanélkülivé. (Nagy, 2000/a) A 3. ábra a munkanélküliségi ráták iskolai végzettség szerinti megoszlását szemlélteti 1992 és 1999 között.

Az oktatás bővülése az egész munkaképes korú népességre hatással volt, és összefüggésbe hozható vele az 1992-1998 közötti aktivitás csökkenés egynegyede. (Nagy,

2000/b) A tartósan munkanélküliek nagy része, alacsony iskolai végzettségű volt, de javulás volt megfigyelhető az arányukban, ami 1992-ben 51,2% volt, 1996-ra lecsökkent 42%-ra. (Csaba, 1998)

A nemek tekintetében a férfiak esetében a szakközépiskolai és szakmunkás, a nőknél a gimnáziumi végzettség növelte jobban az aktivitást. (Nagy, 2000/a) A felsőfokú végzettséggel rendelkezők között már nem volt számottevő különbség férfiak és nők között. (Nagy, 2000/b)

Az iskolai végzettség tehát kétféleképpen hathat a munkanélküliségi rátára. A magasabb végzettségűek legtöbbször vállalat specifikus tudással rendelkeznek, ami megdrágítja elbocsátásukat, illetve a magas iskolázottsági szintű területekre koncentrálnak az új beruházások a szakképzett munkaerő miatt. (Ábrahám-Kertesi, 1996)



Forrás: Saját szerkesztés a KSH munkaerő-felmérései alapján

2.2.3. Családi-háztartási jellemzők

A családi jellemzők tekintetében kettő tényező befolyásolta a munkanélküliség kockázatát, a családi állapot és a gyermekek száma. Nagy Gyula kilencvenes években végzett kutatása bizonyította, hogy a férfiak esetében a munkáltatók a megbízhatóság, a stabil munkaerő-piaci elkötelezettség jeleként tekintenek a házasságra és gyermeknevelésre, míg a nők esetében arra utaló jelként, hogy kevésbé lehet rájuk számítani, háztartási-gyermeknevelési kötelezettségeik miatt. A házasság és gyermekvállalás tehát nem azonos

hatással van a férfiak és nők munkanélküliségére. 5-8%-kal kisebb valószínűséggel voltak a házas férfiak munkanélküliek, mint egyedülálló társaik. Ez a hatás a nők esetében kevésbé volt erős, csak 2-5%. A gyermekvállalás növelte a nők munkanélküliségi esélyeit, eggyel több gyerek nevelése 2–3,5%-os valószínűségnövekedést idézett elő. A gyerekszám 1992-1993-ban nem befolyásolta a férfiak munkanélküliségét, 1994-től 1-2%-os valószínűség növekedés volt látható. Ezt az eredményt befolyásolhatták olyan együttes hatások, mint a romákkal szembeni foglalkoztatási diszkrimináció, és a roma családokban jellemző magas gyerekszám, de a kutatás eredménye így sem mond ellent a feltételezésnek. (Nagy, 2000/a)

A nők gazdasági aktivitását kétségkívül nagyban befolyásolja a gyermeknevelés. Az iskoláskor alatti vagy kisiskolás korú gyermeket nevelő nők aktivitása alacsonyabb volt, mint a gyermektelen vagy idősebb gyermeket nevelő társaiké, tehát minél kisebb a gyermek annál nagyobb volt az aktivitást csökkentő hatás. A gyermeküket egyedül nevelő nők jobban szeretnék munkát vállalni, mint a hasonló tulajdonságokkal rendelkező párkapcsolatban, házasságban élők. (Nagy, 2000/b)

2.3. A munkanélküli segélyezés rendszerének kialakulása

A rendszerváltással alakult ki Magyarországon a piacgazdaságokat jellemző munkanélküli ellátási rendszer is, amely nemzetközi összehasonlításban nagyvonalúnak számított. A kilencvenes évek elején kialakult munkanélküliség azonban nagyobb arányú volt, mint amire a szabályok kialakításakor számítottak, így az ellátás feltételein később többször is szigorítottak. (Bódis et.al., 2005) Általánosságban elmondható, hogy az ellátás összege azóta is a korábbi kereset, időtartama pedig a munkában töltött idő függvénye. (Nagy, 2000/c)

1989 és 1990-ben másfél év munkaviszonyt kellett igazolni az ellátás igénylését megelőző 3 éven belül, 1991-től pedig 4 éven belül egy évet. A jogosultsági idő hossza azonban folyamatosan csökkent. Minimuma fél év lett, majd 135 és később 90 nap, tehát ugyanaz a munkában töltött idő fele annyi ideig biztosított csak ellátást. A maximum és a minimum 1997-től az öregségi nyugdíjhoz mérten volt megállapítva. (Bódis et al., 2005)

1992 és 1998 között 3 féle segélytípus létezett. A munkanélküli járadék mellett 1992-től bevezették a járadékot kimerítő munkanélküliek segítésére a jövedelempótló támogatást 2000-ig, illetve a pályakezdők segélyét, amelyet 1996-ban szüntettek meg. (Nagy, 2000/c) A jövedelempótló támogatást az önkormányzatok folyósították, és jogosultsághoz a háztartáson belüli egy főre jutó jövedelem nem lehetett magasabb az öregségi

nyugdíjminimum 80 százalékánál. 1995-ig korlátlan ideig kapható volt, majd a jogosultsági időt 2 évben maximalizálták. A pályakezdők munkanélküli segélye azoknak a fiataloknak járt, akik legalább szakmunkás végzettséget szereztek. Az ellátás maximum ideje fél év volt, összege kezdetben a minimálbér 75%-a majd 1995-től az öregségi nyugdíjminimum 80%-a volt. (Bódis et al., 2005)

Az öregségi nyugdíjra jogosító szolgálati idővel rendelkező idősebbek 1991-től 1997-ig előnyugdíjban, majd 1998-tól nyugdíj előtti munkanélküli-segélyben részesülhettek. Előnyugdíjat a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 3 évben lehetett igényelni, és előtte 180 napot kellett járadékon eltölteni. A nyugdíj előtti munkanélküli-segélyre 5 évvel a nyugdíjkorhatár betöltése előtt, és a járadék kimerítése után lehetett jogosultságot szerezni. Összegük az öregségi nyugdíjminimum 80 %-a volt. (Bódis et al., 2005)

Az ismertetett ellátásokra való jogosultság megszerzésének más feltétele is volt, eleget kellett tenni az együttműködési kötelezettségeknek, ami a mai napig fennálló követelmény. Ennek keretében munkavállalásra készen kell állnia a munkanélkülinek, és önállóan is aktívan munkát kell keresnie. Rendszeres jelentkezési kötelezettsége van az illetékes munkaügyi központnál, valamint a számára felajánlott megfelelőnek minősülő munkát, képzési lehetőséget el kell fogadnia. A kötelezettség megszegése a regisztráltság, és így az ellátások megszüntetését vonhatja maga után. (Micklewright-Nagy, 2006)

A segélyben részesülők aránya jelentősen lecsökkent a munkanélküliek között az évtized végére. Amíg 1992 és 1993-ban még a munkanélküliek 60%-a részesült ellátásban 1998-ban már csak 45,2%. Az 1993-as szigorítások a munkanélküli járadék jogosultsági feltételein, a járadékban részesülők arányának visszaesését eredményezték 1998-ra, 61,9%-ról 22,8%-ra. A jogosultsági idő csökkentése mellett a nominálisan rögzített maximum következtében egyre több korábban magasabb bérrel rendelkező munkanélküli ellátása csökkent. A tartós munkanélküliség növekedése miatt egyre többen vették igénybe a kisebb összegű jövedelempótló támogatást, 1998-ban már ugyanannyian részesültek ebben a támogatásban, mint a járadékban. Mindezek miatt a segélyek bérekhez viszonyított összege is csökkent. Összességében azt mondhatjuk, hogy a munkanélküli segélyezés rendszere jelentősen szűkmarkúbbá vált a kilencvenes években, és 1996-tól a munkanélküliek kieső bérének már alig felét pótolta a 1992-es háromnegyedhez képest. (Nagy, 2000/c)

2.4. A munkanélküliség regionális különbségeinek kialakulása

Gazdasági szerkezetváltás során a fejlett piacgazdaságokban is kialakulnak helyi válság helyzetek melyek növelik a regionális különbségeket egy időre, de ezek viszonylag gyorsan enyhülni tudnak a migrációs folyamatok hatására. A magyar munkanélküliség regionális különbségeire jellemző, hogy rendkívül nagyok, és hosszú ideje változatlanok. (Fazekas, 1997)

A munkanélküliek szóródása igen eltérő az ország különböző területein. A kisebb településeken magasabb a munkanélküliek aránya, mint a városokban. 1997-ben a községekben 9,5% míg a városokban átlagosan 7,9%, a fővárosban pedig 6,8% volt a munkanélküliségi ráta. A megyék szintjén is jelentős különbségek figyelhetők meg, jellemzően alacsonyabb volt a munkanélküliség Budapesten, Pest megyében és a nyugati határmenti megyékben. Legmagasabb Borsod-Abaúj-Zemplén és Nógrád megyében volt. (Csaba, 1998)

1990 és 1995 között a cigány népesség aránya és a körzetek általános iskolázottsági szintje voltak a regionális munkanélküliségi különbségek fő befolyásoló tényezői, tehát etnikumfüggő és emberi tőke függő egyenlőtlenségekről beszélhetünk. A két tényező összefügg, hiszen az ország alacsony iskolázottságú területein átlagon felüli a roma kisebbség nagysága, de a két tényező önállóan is befolyásolja a regionális különbségeket. A munkanélküliségi ráta a romák körében háromszorosan meghaladta a magyarországi átlagot. (Ábrahám-Kertesi, 1996)

A munkanélküliségi ráta az északkeleti országrészben volt a legmagasabb, ami párosult a legalacsonyabb iskolai végzettségi szinttel és a legnagyobb arányú roma népességgel. Ez a terület az ország gazdaságilag legelmaradottabb területévé vált, a szocializmus idején kiépített nehéziparral és alacsony szintű infrastruktúrával rendelkező mezőgazdasági területekkel. A nehézipar válsága ezt a területet sújtotta a leginkább, a Szovjetunió összeomlásával pedig a mezőgazdaság felvevő piac nélkül maradt. Az ország délkeleti része mezőgazdasági jellegű, de nagy a magánvállalkozások súlya, és alacsonyabb a roma lakosság létszáma. A két országrészben az alacsony iskolázottságot a mezőgazdasági népesség magas aránya okozta. Az ország két legfejlettebb régiója a központi és az északnyugati, az ország legiparosodottabb területei voltak. A központi régió helyzetére pozitív hatással van, hogy Budapest a része, az északnyugati régióra pedig a határ közelsége, ami jobb foglalkoztatási lehetőségeket nyújt az ott élők számára. Ezeken a területeken 94-től fellendültek a nyugati beruházások (GM-Opel, Suzuki, Ford, Audi) melyek új

munkahelyeket teremtettek. Itt az iskolai végzettség viszonylag magas a roma népesség aránya pedig alacsony. A délnyugati országrészben vannak mezőgazdasági és iparosodott részek egyaránt, a romák létszáma magas és az átlagos iskolázottság közepes. (Ábrahám-Kertesi, 1996)

A területi különbségeket a hely vállalkozási kapacitása is befolyásolja, az infrastruktúra fejlettsége, a munkaerő képzettsége, vagyoni helyzete, és a vállalkozási hagyományok. A tartósan munkanélküliek, az alacsony iskolai végzettségűek, a jövedelempótló juttatásban részesülők, és a segéd munkások aránya is magasabb volt a fejletlenebb régiókban, tehát a hátrányos helyzetűek ezekre a területekre koncentráálódtak. (Csaba, 1998)

A hátrányos helyzetű régiókból nagyon nehezen tudnak elköltözni az ott élő legszegényebbek, a migráció nagyon alacsony intenzitású, hiányoznak az ingázási lehetőségek, a helyi munkaerőpiacok ennek következtében rendkívül zártak, a munkavállalók mobilitása alacsony. Az itt élők lakásai csak nagyon alacsony áron lennének máshol értékesíthetőek, amiből nem tudnak új helyen letelepedni, és a lakhatás költségeit fedezni. (Fazekas, 1997) A migrációs lehetőségeket növeli a magasabb végzettség, a fiatalabb kor, és a családnélküliség. (Ábrahám-Kertesi, 1996)

1990-ben az etnikai különbségek még látszólag nagyobb szerepet játszottak a regionális különbségek kialakulásában, majd 1994-re a képzettség vált kétszer olyan fontossá, mint az etnikai hatás. A foglalkoztatási válság kezdetekor a romákkal szembeni diszkrimináció megóvta az alacsony iskolázottságú, nem roma népességet a munkanélküliségtől, amíg a foglalkoztatási válság elérte azt a mértéket, hogy már az aluliskolázottak egész csoportja fenyegetett volt a munkanélkülivé válással. (Ábrahám-Kertesi, 1996)

A régiók közötti különbségek a 2000-es évek során sem enyhültek érdemben, és a mai napig jellemzik a magyar munkaerőpiacot. A továbbiakban a regionális különbségek alakulásáról az adott időszakra vonatkozó részben teszünk említést.

2.5. A munkanélküliség alakulása 2000 és 2010 között

2.5.1. A munkanélküliség alakulása 2000 és 2001 között

2000-ben a gazdaság dinamikus fejlődést mutatott. A munkanélküliség csökkent, de továbbra is magas maradt az inaktívok száma, egyre mélyült a szakadék a gazdaságilag fejlett és az elmaradott területek között. A foglalkoztatottak létszáma 37 ezer fővel növekedett, a regisztrált munkanélkülieké pedig 19 ezer fővel csökkent, de még ezekkel az adatokkal is az Európai Unió kevésbé fejlett országaihoz hasonlítottunk. (Laky, 2001)

A munkavállalási korúak 35%-a inaktív volt, elsősorban a 15-57 év közötti nők. A foglalkoztatottak körében növekedett a magasabb végzettséggel rendelkezők aránya és csökkent a szakképzettséget nem igénylő foglalkozással rendelkezőké. A legfeljebb 8 általánost végzettek aránya nem érte el a 20%-t a foglalkoztatottak körében, ellenben 30% felett volt a munkanélküliek között. Azonos arányban voltak jelen a foglalkoztatottak és a munkanélküliek között a szakképzettek. A diplomások a foglalkoztatottak 20%-át alkották, amíg csak 4% volt az arányuk a munkanélküliek körében. (Laky, 2001)

Átrendeződés volt tapasztalható az egyes gazdasági szektorokban. 2000-ben a foglalkoztatottak már csak 6,5%-a dolgozott a mezőgazdaságban, ami európai viszonylatban még magasnak számított, az iparban pedig 33,8%. A külföldi tőke megjelenésének hatására megindult egy modernizációs folyamat, melynek következtében visszaszorultak a hagyományos ágazatok, mint a textil és élelmiszeripar, és meghonosodott az autógyártás, számítógép alkatrészek, mikroelektronikai termékek gyártása. A jólét növekedésével változtak a fogyasztói igények, és megnőtt a kereslet a szolgáltatások iránt. Ezen a területen foglalkoztatottak száma nagyjából 60%-ra emelkedett, ami a legfejlettebb országokban már több, mint 70% volt. 2000-ben az álláskereső 55%-át a feldolgozóipar, a kereskedelem, és az építőipar által elbocsátottak alkották és 83% fizikai foglalkozású volt. A szellemi foglalkozású elbocsátottak aránya 17% volt. (Laky, 2001)

A 2000-es évekre kisebb problémát jelentett a munkanélküliek létszáma, mint a munkanélküliként töltött idő hossza. 2000-ben 150 ezerrel nőtt a munkanélküliek száma, 262,5 ezerre, amiből 60 ezren több, mint egy éve, 29 ezren pedig több, mint 3 éve kerestek állást. (Laky, 2001) A munkanélküliség hosszú ideje mögött demográfiai, etnikai és regionális okok egyaránt húzódtak. A sok gyermekes családok jobban érintettek voltak a

munkanélküliséggel. A tartósan munkanélküliek egyharmada alacsony iskolai végzettségű volt. (Laky, 1999)

2001-ben a foglalkoztatás csak 10 ezer fővel bővült, miközben a munkanélküliség 30 ezer fővel 232,9 ezerre csökkent, tehát tovább nőtt az inaktívok száma. (Laky, 2002)

A munkanélküliség növekedése és a foglalkoztatás kisebb bővülése az aktivitási arány némi növekedését idézte elő, amit a kormányzat a munkaerőpiaci szolgáltatások fejlődéseként és a foglalkoztatási kilátások javulásaként értelmezett. A munkanélküliség azonban nem az inaktívok álláskeresői hajlandóságának növekedése miatt emelkedett, hanem a 15-29 év közötti alacsony iskolai végzettséggel rendelkező fiatalok, és a felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdők növekvő munkanélkülisége állt a háttérben. (Fazekas-Bálint, 2008)

2.5.2. A munkanélküliség alakulása 2002 és 2004 között

2002-ben a munkaerőpiacot a stagnálás jellemezte, a munkanélküliségi ráta 5,8% volt, ami relatíve alacsony volt az EU-s átlaghoz képest, azonban a foglalkoztatás szintje a legalacsonyabbak közé tartozott, ezért elsődleges cél ennek növelése volt. A régiók közötti különbségek sem csökkentek, a vállalatok továbbra is a képzett munkaerővel és fejlett infrastruktúrával rendelkező területekre települtek, és innen kerültek ki a munkahelyteremtő pályázatok nyertesei is. (Laky, 2003)

A foglalkoztatás növelő program ellenére 2002 és 2003-ban elkezdett nőni az 1990-es évek végéig csökkenő munkanélküliség. A Wim Kok jelentés a következőképpen jellemezte a hazai munkaerőpiacot: „Magyarországon a foglalkoztatási ráta alacsony, különösen az alacsony képzettségűek, a nők és az idősebb munkavállalók körében. Ugyanakkor a munkanélküliség szintje jóval alacsonyabb az uniós átlagánál. Ez az alacsony részvételi aránnyal magyarázható: a munkaképes korú népesség körében magas az inaktivitás mértéke. Jelentős munkaerőpiaci egyenlőtlenségek vannak a középső és a nyugati régiók – ahol a modern gazdaság koncentrálnak –, valamint az ország többi része között. A földrajzi és ágazati mobilitás alacsony.” (FMM, 2004, 4. o.)

2002-re az alacsony foglalkoztatottság, az alacsony munkanélküliség, és az inaktívok magas aránya a munkaerőpiac állandósult jellemzői. Miközben a rendszerváltást követően a gazdasági helyzet lassan konszolidálódott lépéshátrányba került a foglalkoztatáspolitikai. A regisztrációból kilépőknek csak 12%-a helyezkedett el, és ebbe beletartoztak a támogatott munkahelyek is. (Laky, 2003)

2003-ban a felnőtt korú népesség 60%-a volt jelen a munkaerőpiacon mint foglalkoztatott vagy aktív álláskereső, és csaknem 40% továbbra is inaktív volt, amivel Magyarország a tagországok között az utolsó helyen állt. A közép-magyarországi régió munkanélküliségi rátája lecsökkent 4% alá, de az észak-magyarországi és a dél-dunántúli régió munkanélküliségi rátája 8-9% volt. A munkaerőpiaci aktivitást a gazdasági helyzeten kívül befolyásolta a munkahelyteremtő képesség, valamint az adók és járulékok is. (Laky, 2004)

Újdonságként jelent meg a munkanélküliség a pályakezdő diplomások között. 2003-ban 133 ezer diplomás munkanélküli volt a nyilvántartásban, ami 2 ezerrel haladta meg a korábbi. Növekedett a nők aránya a regisztrált munkanélküliek között, amelynek oka az lehetett, hogy erőteljes változások történtek az ipar és szolgáltatások nagyrészt nőket foglalkoztató területein, mint a textil és ruhaipar, kereskedelem. 2003-ban a regisztráltak 62,5%-a részesült valamilyen anyagi támogatásban. A munkanélkülieket csak az ellátási rendszer tudta visszafogadni mert a foglalkoztatási lehetőségek elégtelenek voltak. A 2003-ban regisztráló munkanélkülieknek több mint 80%-a visszatérő munkanélküli volt, legtöbbször valamilyen támogatott foglalkoztatás, képzés vagy munkaerőpiaci programban való részvételt követően. (Laky, 2004)

2004 május elején Magyarország csatlakozott az Európai Unióhoz, ami a foglalkoztatáspolitikai céljaink közössé válását jelentette, ilyen volt a nők és idősebbek magasabb arányú foglalkoztatásának elérése is. Az Európai Unióhoz való csatlakozásnak 2004-ben még nem volt közvetlen hatása a munkapiacra, nem indult meg a külföldre vándorlás, és az uniós támogatási programok hatása sem volt még kimutatható. (Fazekas-Koltay, 2005)

2004-ben 6,1% volt a munkanélküliségi ráta. Javultak az idős korosztály munkapiaci lehetőségei, amiben szerepet játszott a nyugdíjkorhatár emelkedése. A 15 és 24 év közötti pályakezdő fiatalok foglalkoztatása azonban visszaesett, munkanélküliségük tovább növekedett. Az érettségivel alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők sokkal veszélyeztetettebbek a munkanélküliséggel, mint a magasabb végzettséggel rendelkezők, munkanélküliségük duplája volt az átlagnak. Az alacsony iskolai végzettség sokszor párosul kedvezőtlen lakóhellyel, így mivel ezek a fiatalok nehezen jutottak munkához, gyakran előfordult, hogy a szervezett gazdaság keretein kívül a feketegazdaságban találtak megélhetési forrást. (Horváth-Hudomiet, 2005)

2.5.3. A munkanélküliség alakulása 2005 és 2007 között

2005-ben a legnagyobb munkapiaci változás a munkanélküliek számának ugrásszerű megnövekedése volt, elérve a 7,2%-ot. A foglalkoztatottak száma nem változott érdemben, a növekvő munkanélküliség hatására azonban növekedett az aktivitási szint. A munkanélküliség növekedése a fiatalokat sújtotta a leginkább, ami jelezte, hogy elhelyezkedési problémákkal küzdenek. Leginkább az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők rátája nőtt 3,3 százalékponttal, míg a szakiskola feletti végzettséggel rendelkezőké tulajdonképpen nem változott. (Fazekas-Telegdy, 2006) A nők munkanélkülisége növekedett, míg 2003-ban 5,4% volt 2005-re elérte a 7,4%-ot. Nőtt azonban a munkaerőpiacra belépő nők száma is. (Horváth-Hudomiet, 2005)

A 2006-os évben csekély mértékben nőtt tovább az aktivitás, de ez már a foglalkoztatás bővüléséből is adódott, nem csak a munkanélküliség növekedése okozta. 29 ezerrel növekedett a foglalkoztatottak száma, azonban a munkanélkülieké is növekedett, 13 ezer fővel, ami 7,5%-os munkanélküliségi rátát eredményezett. (Varga, 2007)

2007-ben a 15 és 64 év közöttiek foglalkoztatottsági aránya 57,3% volt. Az alacsony foglalkoztatás miatt kevesebb volt a közteherviselők száma, ami hosszú távon a szociális ellátórendszer finanszírozhatatlanságával fenyegetett. A kormányzati tervek, a probléma megoldása érdekében megcélozták a foglalkoztatás bővítését, ennek ellenére 2008 első feléig nem voltak jelentős változások a munkapiacon, a foglalkoztatás rendkívül alacsony szinten stagnált az ezredforduló óta. (Fazekas-Bálint, 2008)

A 20-24 év közötti népesség foglalkoztatási rátája 38,1%-ra esett vissza, ami a felsőoktatás expanziójával indokolható. Az 55-59 év közöttiek foglalkoztatási rátája 48,8% volt, ami a kilencvenes évek óta szinte megduplázódott, nagyrészt a nyugdíjba vonulás szabályainak megváltoztatása miatt. A munkanélküliek száma nem érte el az előző évit. A 20-24 évesek munkanélküliségi rátája 16,4%-ra növekedett. A tartós munkanélküliek száma másfélszeresre nőtt. (KSH, 2008)

Sajnos a foglalkoztatást bővítő munkaerőpiaci programok és az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök széleskörű alkalmazása ellenére sem csökkentek a regionális különbségek a munkanélküliség tekintetében, továbbra is erőteljes maradt a polarizáció. A közép-magyarországi, nyugat és közép-dunántúli megyékben viszonylag magas 55% körüli volt a foglalkoztatottság, a többi megye 43-52%-os foglalkoztatottságával szemben. 2007-ben az 500 főnél kevesebb lakossal rendelkező falvakban a regisztrált

munkanélküliek aránya az aktív korú népesség között 13,7%, Budapesten 2,3%, a megyei jogú városokban pedig 5,7% volt. (Fazekas-Bálint, 2008)

2.5.4. A magas inaktivitás okai Magyarországon

A magyar munkaerőpiac kilencvenes években kezdődő, és azóta állandósult problémája, hogy a felnőtt népesség egyre nagyobb része marad távol a munkaerőpiactól, tehát gazdaságilag inaktív. 2001-ben az unió tagállamaiban, illetve a csatlakozni szándékozó országokban jóval alacsonyabb volt az inaktívak aránya, csak Olaszország közelítette meg hazánkat, de Dániában például feleannyian voltak inaktívak, mint itthon. Az inaktívak magas aránya nagy terhet jelent a társadalomnak és a családoknak egyaránt, akikre az eltartás feladata hárul. (Laky, 2003)

A magyarországi alacsony foglalkoztatást bizonyos csoportok alacsony foglalkoztatottsága okozta, mint az alacsony iskolai végzettségűek, a 15-25 év közötti fiatalok, a nyugdíjhoz közel lévő 55 év feletti, a nők, és ezen belül a kisgyermekes anyukák, valamint a hátrányos helyzetű térségekben élők. (Fazekas-Bálint, 2008)

Az inaktivitás lehet önkéntes választás vagy történhet kényszerűségből. Választott, ha valaki úgy dönt, hogy továbbtanul, gyermekgondozás miatt marad távol, vagy nyugdíjba vonul. A fiatal 15-19 évesek korosztályában a leggyakoribb ok a tanulás, ami a kor előrehaladtával egyre kevésbé jellemző. (Laky, 2002) 2003-ban a 15-24 év közöttieknek a fele már továbbtanult, ami egyéni és társadalmi érdek is. Közben egyre többen vállaltak munkát iskolaszövetkezeteken keresztül amíg tanulók, de ennek nem igazán volt nyoma az adatokban, mert nem volt elfogadott a kettős státusz. (Laky, 2004)

Másik gyakori ok a nyugdíjba vonulás. 2003-ra 695 ezerre nőtt a munkavállalási korban nyugdíjazottak száma az 1990-es 264 ezerről, ők az inaktívak 31%-át adták. Jelentős részük valószínűsíthetően tovább dolgozott, csak nem a szervezett gazdaság keretein belül. (Laky, 2003) A nyugdíjazás szabályain az évek során szigorítottak, folyamatosan emelték a nyugdíjkorhatárt és eltörölték a korkedvezményt, valamint szigorítottak a rokkantnyugdíj jogosultsági feltételein. (Laky, 2002)

A fiatal nők munkaerőpiaci jelenlétét nagyban meghatározza a gyermekvállalás. A gyermekgondozás miatt távollévők az inaktívak 12%-át jelentették 2003 végére. Annak ellenére, hogy egyre kevesebb volt a születések száma, a gyermekgondozási támogatások valamelyik formáját igénybe vevők száma mégis növekedett. Az érintettek száma 300 ezerre volt tehető, és közülük csak 20 ezren vállaltak vagy kerestek munkát, tehát a többség nem

igyekezett vissza a munkaerőpiacra. Az érvényben lévő szabályok akár a 10 éves távollétet is lehetővé tették. A kisgyermekes nők munkavállalását számtalan dolog nehezíti, a munkáltatói diszkrimináció, a gyermekfelügyelet megoldási problémái, és a rugalmatlan munkaidő. (Laky, 2004)

Az ismeretlen okból inaktívak 24%-ot jelentettek, többségük a 24-54 éves, munkavállalás szempontjából legjobb korúak közé tartozott. A háttérben meghúzódó személyes ok számtalan lehet, a túl fiatal vagy idős kor, a foglalkoztatási lehetőségeket kínáló településektől lakóhelyük messzesége, az ingázás nehézsége, a gyermekfelügyelet megoldatlansága. (Laky, 2004) Más országban is vannak egyéb, egyéni élethelyzetek, mint a beteg hozzátartozóról való gondoskodás, képzettséggel egyező munkahely hiánya, háztartási munka választása, amely miatt nem tudnak esetleg nem is szeretnének munkába állni a munkavállalási korúak. Hazánkban nagyon magas azonban az ismeretlen okból inaktívak aránya, akik kényszerből valószínűleg a szervezett gazdaság keretein kívül végeznek munkát, hogy kibújjanak a magas adó és járulékfizetési kötelezettség alól. Magyarországon 2000-ben a munkáltatók és munkavállalók adóterhe összesítve több, mint 80%-os volt. (Laky, 2002)

A tartósan alacsony és nagyon stabil aktivitási adatok mögött strukturális okok húzódtak, melyek befolyásolása rövidtávon igen nehéz. A foglalkoztatás javításához szükséges az emberi tőke fejlesztése, az oktatási rendszer reformja, az ingázás feltételeinek javítása, a munkát terhelő elvonások csökkentése, a vállalkozások munkaerő-keresletének növelése. A munkanélküliek munka keresési alacsony intenzitásának hátterében az alacsony iskolai végzettség, a munkavállaláshoz szükséges készségek ismeretek hiánya, a magas munkába járási költségek, a közlekedési infrastruktúra fejletlensége, a munkavállalásra való ösztönzés elégtelensége, és a nem megfelelően működő szociális ellátórendszer állt. (Fazekas-Bálint, 2008)

Az idősek foglalkoztatását sikerült növelni a nyugdíjkorhatár emelésével, ami a társadalombiztosítási rendszer fenntarthatósága érdekében elengedhetetlen volt. Az idősek helyzetének pozitív változásával párhuzamosan azonban a fiatalok csökkenő foglalkoztatása még mindig megoldatlan probléma maradt. A fiatalok között is az alacsony iskolai végzettségűek vannak a legnehezebb helyzetben, ami sokszor még kedvezőtlen adottságú lakóhellyel is párosul. A 15-29 év közöttiek körében 36% volt 2004-ben azoknak az aránya, akik nem tanultak, nem neveltek gyereket és legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkeztek. (Horváth-Hudomiet, 2005)

A kettőezres évek elejétől folyamatosan szigorítottak a szociális juttatásokon, valamint 2008-tól a rokkantnyugdíj jogosultsági feltételein. 2008 és 2013 között 10%-kal csökkent az inaktívok száma, amelyben a közfoglalkoztatás növekedése is jelentős szerepet játszott. (Bakó, 2014)

2.5.5. A munkanélküliség alakulása 2008 és 2010 között

2008-ban romlott a munkaerőpiaci pozíciónk, a foglalkoztatás csökkent, a munkanélküliség növekedett, a regionális különbségek továbbra sem csökkentek. A foglalkoztatási ráta 56,7% volt, az unió tagállamai közül csak Málta rendelkezett alacsonyabb mutatókkal. Az alacsony foglalkoztatottság egyik oka az alacsony iskolai végzettségűek hátrányos foglalkoztatási helyzete volt. 27,2%-a volt foglalkoztatva az alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezőknek, ami jóval az uniós átlag alatt volt, ezzel szemben a felsőfokú végzettségűeknek 79,5%-a. A munkanélküliségi ráta fél százalékponttal emelkedett 7,9%-ra, ennél magasabb ráta, csak Szlovákiában és Spanyolországban volt. A legfontosabb munkaerő-piaci változás 2008-ban az volt, hogy a foglalkoztatottak számának jelentős csökkenése a munkanélküliek, és az inaktívok számának jelentős, 0,4 százalékpontos növekedését okozta, tehát megtört az utóbbi évekre jellemző csökkenő tendencia. Az inaktivitás növekedés nagy része a férfiakat érintette, de 31,7%-os inaktivitási rátájuk még így is alacsonyabb volt a nők 45%-os rátájánál. (KSH, 2009)

A 2008 őszén kirobbant gazdasági válság hatására a magyar gazdaság 2009 második negyedévében érte el a mélypontot. A GDP az előző évhez képest 7,5%-kal esett vissza. A recesszió a kibocsátás és fogyasztás jelentős csökkenését, valamint a külső és belső piacok szűkülését eredményezte. Az Európai Unió országában 2009 harmadik negyedévéből javulás volt megfigyelhető, de Magyarországon a növekedés jóval az EU-s átlag alatt maradt. (Bálint et al., 2010)

A válság hatására a foglalkoztatás jelentősen visszaesett, a munkanélküliség pedig közel azonos mértékben nőtt, de munkaerőpiaci pozíciónk nem változott, mert a legtöbb uniós országban jobban növekedett a munkanélküliségi ráta, így 4 hellyel sikerült előrébb lépünk a ragsorban, a foglalkoztatási ráta (55,4%), azonban csak Máltán volt alacsonyabb. A munkanélküliség 92 ezer fővel 420 ezerre nőtt, a munkanélküliségi ráta 10,1%-ra emelkedett. A válság leginkább azokat az ágazatokat sújtotta, ahol férfi munkaerőt foglalkoztattak, így a férfiak rátája (10,3%) magasabb lett, mint a nőké (9,8%). Jelentősen

romlott a 15-24 évesek munkanélküliségi rátája, 19,9%-ról emelkedett 26,5%-ra. (KSH, 2010)

A feldolgozóiparban csökkent leginkább a foglalkoztatottak száma 58 ezer fővel, valamint nagy volt az építőipar és a kereskedelem létszámvesztése is. (KSH, 2010) A magyarországi foglalkoztatás csökkenés nemzetközi mércével nézve nem volt a legnagyobbak között, de ennek háttérében ott állt a tény, hogy Magyarország csak az egy évtized alatt szerzett, csekélynek számító foglalkoztatásbeli növekményét veszítette el. A válság kirobbanásakor, 2008 és 2009 első felében a legtöbb állásvesztés a szakképzett munkaerő körében volt, és leginkább az ország nyugati és északi területein élő férfiakat érintette. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők voltak a legvédettebbek a válság hatásaival szemben, ezért csak fél százalékpontot esett vissza a foglalkoztatásuk. A bejelentett csoportos létszámleépítéssel elbocsátottak száma 2009 első negyedében tetőzött, közel 16 ezer fő volt benne érintett. (Bálint et al., 2010)

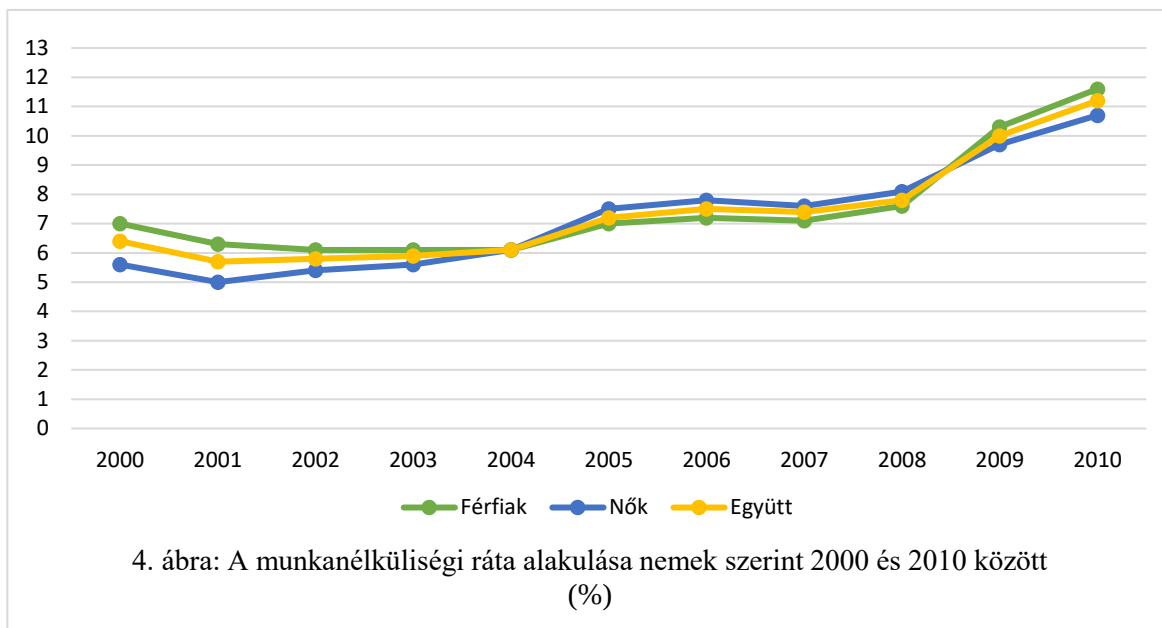
2009-ben 17,32%-kal nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma. (KSH, 2010) Ebben szerepet játszhatott a nők esetében, hogy a GYES igénybevételi lehetőségének hossza 2 évre csökkent, a GYED folyósítása pedig hosszabb szolgálati időhöz lett kötve. 2009 második felétől növekedett az aktivitás, amelyben része volt az Út a munkához programnak, melyet 2009 elején vezettek be 2 évre. Célja, a munkaképes, de tartós munkanélküliek nyílt munkaerőpiacra történő visszatérésének segítése a közfoglalkoztatáson keresztül, melynek megszervezése önkormányzati feladat volt. A helyi közösségen belüli munkavégzés védettebb környezetet jelenthetett a régóta nem dolgozók számára, a hasznosság tudatát, a közösséghez tartozást erősíthette bennük, miközben jövedelmet biztosított. (Bálint et al., 2010) Ennek ellenére 2009 után növekedésnek indult a tartós munkanélküliek aránya, ami arra enged következtetni, hogy romlott az újbóli elhelyezkedés esélye a válság során. (Kovács, 2011)

2010-től kezdődött meg a felzárkózás, amikor az első negyedévben lassú növekedésnek indult a GDP. Tehát a régió országaihoz képest hazánkban késleltetve kezdődött és elhúzódott a válságból való kilábalás folyamata, valószínűleg a gazdaság már jóval a válság előtti belassulása és az erre reagáló kormányzati intézkedések miatt. A nagy államadósságunk miatt a költségvetés élénkítésére nem volt lehetőség, és a hitelaktivitás csökkenése is hozzájárult a kereslet szűküléséhez. (Bálint et al., 2010)

2010-ben lényegében nem változott a foglalkoztatottak száma, a foglalkoztatási ráta 55,4% volt, ami 8,6 százalékpontos lemaradást jelentett az uniós átlaghoz képest. A munkanélküliség lassan, de tovább növekedett, 11,2%-ra. A 15-24 éves fiatalok

munkanélküliségi rátája volt a legmagasabb, 26,6%. A tartósan munkanélküliek aránya 51%-ra növekedett, az álláskeresés átlagos hossza pedig 18 hónap volt. (KSH, 2011)

Annak, hogy a már nem csökkenő foglalkoztatás mellett, miért növekedett továbbra is a munkanélküliség az volt az oka, hogy a válság miatti anyagi bizonytalanság miatt sok inaktív belépett a munkaerőpiacra munkanélküli státuszba. (Lakatos, 2011) A 4. ábra a munkanélküliségi ráta nemek szerinti megoszlását szemlélteti 2000 és 2010 között.



Forrás: saját szerkesztés a KSH munkaerő-felmérései alapján

2.5.6. A munkanélküli ellátórendszer reformjai

2000. február 1-jén léptek hatályba a munkanélküli ellátásokat és az intézményrendszert megreformáló rendelkezések. Jelentősen szigorodtak a munkanélküli járadék folyósításának feltételei. A folyósítási idő maximuma 270 napra csökkent a korábbi 360-ról. A jogosultsági idő alsó határa 40 nap lett, amihez 200 nap munkaviszonyban töltött jogosító időre volt szükség, tehát 5 munkában töltött napra járt egy napi járadék. Eltörölték a járadék melletti munkavégzés lehetőségét. A szigorító rendelkezések célja az volt, hogy a munkanélküliek minél jobban ösztönözve legyenek az elhelyezkedésben, és az ellátási rendszerben megspórolt összeget inkább a foglalkoztatás támogatására fordíthassák. A rövidebb folyósítási időre jogosító rövidebb jogszerező idő gyorsíthatta volna a munkanélküliségbe történő be és kiáramlást, és az atipikus foglalkoztatási formák elfogadását. Utólag úgy látszik a szigorítások megtakarításaiból a járulékfizetők kevésbé profitáltak. (Frey, 2001)

2005 novemberében a munkanélküli járadék helyébe az álláskeresői járadék lépett. Az egyéni és társas vállalkozók pedig innentől vállalkozói járadékban részesülhettek. Az álláskeresői járadékra való jogosultsághoz 4 éven belül kellett legalább egy év munkaviszonyt igazolni. A folyósítás minimum ideje 73 nap lett a maximum továbbra is 270 nap volt. Az ellátás összegének alsó és felső határa már nem a nyugdíjminimumhoz, hanem a kötelező legkisebb munkabérhez igazodott, és összege a korábbi átlag kereset 60%-a volt. (Frey, 2008)

2000-től a jövedelempótló támogatást felváltotta a rendszeres szociális segély, amely a tartósan munkanélküliek egyetlen támogatási formája maradt. Nem csak a járadék kimerítését követően lehetett rá jogosultságot szerezni, hanem a munkaügyi központtal történő egy éves együttműködéssel is. (Frey, 2008; Bódis et al., 2005) Az igénybevevőknek legalább 30 napra meg kellett kísérelni a foglalkoztatását közmunka, közhasznú munka vagy közcélú munkavégzés keretében. A munkanélküliek akkor voltak kötelesek elfogadni a felajánlott munkát, ha az végzettségüknek és egészségi állapotuknak megfelelt, és a munkahely és lakóhely közötti napi oda-vissza utazás a három órát nem haladta meg. (Frey, 2001) 2006-tól a háztartás egy fogyasztási egységre jutó jövedelmétől függően lehetett rá jogosultságot szerezni. (Frey, 2008)

2000-re már halmozódtak fel tapasztalatok a jövedelempótló támogatásokról, de még nem alakult ki és szilárdult meg egy időtálló a kutatók és politikai döntéshozók konszenzusán alapuló rendszer. (Fazekas, 2001)

2011 szeptemberében újabb változtatás történt a munkanélküli-ellátások rendszerében, beszűkítették a jogosultság feltételeit. Az álláskeresői járadék jogosultsági ideje 90 napban maximalizálódott, a NYES pedig csak a nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betöltőknek jár. Ezáltal lecsökkent a csak álláskeresőre fordítható idő hossza, ami csökkenti a megfelelő állás megtalálásának lehetőségét, másrészt viszont motiválhat is a mielőbbi munkába állásra. (Cseres-Gergely, et al., 2012)

A 2016-os uniós országértékelés szerint a munkanélküli-ellátás időtartama a legrövidebb az unión belül, és nem elegendő, ahhoz, hogy állást találjanak a munkanélküliek. (Bakó-Lakatos, 2016)

A munkaerőpiaci intézményrendszer és programjai hatása a tartós munkanélküliségre csekély, pedig ennek kezelésére lenne hivatott. A rendszer sajnos diszfunkcionálisan működik, leköti a forrásokat és csak formálisan látja el a feladatait, de hatékonysága távol áll a kívánatostól. Az eszközökben sokszor nem a megfelelő személyek részesülnek, tehát vagy azok, akik rosszabb helyzetben vannak annál, hogy segíthessen rajtuk, vagy éppen jobb

helyzetben, ezért valójában nincs is rá feltétlenül szükségük. Hiányzik a holisztikus szemlélet, és nem létezik személyre szabott eszközkombináció. A programok a mennyiségre koncentrálnak a minőség helyett, a motivációs rendszer sem hatékony. Hiányzik az intézményrendszer feletti szakmai kontroll, helyette csak bürokratikus kontroll van, ami nem ösztönöz szakmai eredmények elérésére. A munkaügyi hivatalok ügyintézőinek csak jogi értelemben van felelőssége, feladataikat igazgatási szemlélettel végzik, inkább a papírmunka maradéktalan elvégzésére koncentrálnak, az ügyfél sorsa helyett, aki így csak tárgya és nem alanya a folyamatnak. Hiányosság a munkaerőpiaci, a szociális intézményrendszer és a családsegítő szolgálat közötti elégtelen együttműködés, ami miatt az ügyfél a különböző rendszerek között sodródik, párhuzamosan több ellátórendszernek is része, de egyik sem segíti eléggé ahhoz, hogy el tudjon helyezkedni hosszútávon az elsődleges munkaerőpiacon. Az együttműködés nincs szabályozva, hiányzik az intézményesített kapcsolatrendszer, a közös adatbázis, munkamegosztás, közös konzultáció, esetkonferencia. Segítség lehetne az ügyfél számára az „egyablakos” ügyintézés, ahol egy helyen igénybe veheti a rendszerek szolgáltatásait. (Kovács-Ráczné, 2011; Scharle, 2008)

2.6. A munkanélküliség alakulása 2011 és 2019 között

2.6.1. A munkanélküliség alakulása 2011 és 2013 között

2011-ben új közmunka programot vezettek be, ami felváltva az Út a munkához programot rövidebb időre, átlagosan 8 hónapra biztosított munkát. Ennek következtében jelentős lett a tartósan közfoglalkoztatottak száma, akik a közfoglalkoztatásból ismét közfoglalkoztatotti vagy munkanélküli státuszba kerültek vissza, és nem az elsődleges munkaerőpiacon helyezkedtek el, a közmunka lehetősége tehát csak rövid távú javulást eredményezhetett. A foglalkoztatási ráta a közmunka program ellenére sem érte el a 2005-2006-os szintet. (Cseres et al., 2012)

A foglalkoztatottak számának csökkenése 2010-ben megállt, és 2011-től már némi javulás volt tapasztalható, az előző évhez képest érdemben nőtt a foglalkoztatottak száma, 3812 ezer főre, de ez még 100 ezerrel kevesebb volt, mint a válság előtt. A foglalkoztatási ráta 55,8% a munkanélküliségi ráta pedig 10,9% volt. (KSH, 2012)

A foglalkoztatás a fejlettebb régiókban nagyobb csökkenést mutatott, mert a közfoglalkoztatás a kevésbé fejlett területekre koncentrálódott, az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőket érintette leginkább. A közép-magyarországi régióban továbbra

is 6-7% körüli maradt a munkanélküliségi ráta. Ez arra vezethető vissza, hogy a fővárosban volt a legnagyobb a közszférában foglalkoztatottak száma, így az itt történt létszám csökkenés ezt a területet érintette a legérzékenyebben. Nyugat- és Közép-Dunántúlon az autó és feldolgozóipar gyors talpra állása miatt 2011-ben már csökkenhetett a munkanélküliség. Ezzel ellentétben a dél- és észak-alföldi területeken nem tudott elindulni a csökkenés, a legelmaradottabb észak-magyarországi, illetve dél-dunántúli régiókban pedig tovább növekedett a munkanélküliség. (Cseres et al., 2012)

2012 közepétől 2013 végéig a gazdasági válság mélyült hazánkban, majd gyenge növekedés kezdődött. A növekedésben szerepe volt a fellendülő autóiipari termelésnek, az élénkülő exportnak és belső keresletnek. A nemzetgazdasági beruházások az uniós forrásoknak köszönhetően először növekedhettek a válság óta. (Bakó, 2013) A külső kereslet élénkülése miatt a feldolgozó-ipar bővült, ezt erősítette néhány autóiipari beruházás is (Audi, Opel, Hankook), így a munkakereslet is élénkült. Az építőiparra viszont folyamatos leépülés volt jellemző, csökkent a szektorban foglalkoztatottak száma. A mezőgazdaságban bővült a foglalkoztatottak száma, a közfoglalkoztatás miatt. 2012 elején több nagyvállalat is csődbe ment (Malév, Nokia), ami ismételten csoportos létszámleépítésekhez vezetett. (Cseres et al., 2012)

A foglalkoztatás segítésére 2013 januárjától a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztatók jelentős mértékű szociális hozzájárulási adókedvezményt és szakképzési hozzájárulási kedvezményt kaptak. A munkahelyvédelmi akcióterv fontos célcsoportjai voltak a szakképzetlenek mellett a 25 év alattiak, az 55 év felettiek és a kisgyermekes munkavállalók. Közülük a kisgyermekes nők munkanélküliségi rátája nőtt 2008 és 2013 között a legnagyobb mértékben, 73%-kal. A fiatalok munkanélkülisége 36%-kal az 55 év felettieké 54%-kal növekedett. (Bakó, 2013) A 2 utóbbi csoport foglalkoztatása nagyon érzékeny a konjunktúra alakulására. Költségcsökkentés miatt válság idején kedvezőbb lehet a költségesebb idősebb munkavállaló helyett a fiatalabb alacsony bérűt alkalmazni, de az is igaz, hogy a nyugdíjkorhatár növelése miatt kevesebb álláshely szabadul fel a fiatalok számára. (Jousten et al., 2008)

2013-ban 58,4% volt a foglalkoztatási arány a 15-64 évesek korcsoportjában, ami a 2008. évit 1,7 százalékponttal haladta meg. Ez a rendszerváltás óta a legmagasabbnak számított, de az Európai Unió átlagához képest még mindig alacsony volt. A növekedés hátterében főként a strukturális intézkedések következtében növekvő aktivitás, a közfoglalkoztatás, és az atipikus foglalkoztatási formák támogatása álltak. (KSH, 2013) A viszonylag kedvező képet árnyalja, hogy a növekedésben nagy szerepe volt a magas

közfoglalkoztatásnak. A közfoglalkoztatottak száma 2013 utolsó negyedévében elérte a 172 ezer főt. (Bakó, 2013) A válság mivel elsősorban a férfi munkaerőt foglalkoztató ágazatokban jelentkezett a legerőteljesebben, a nemek szerinti foglalkoztatásbeli különbség mérséklődhetett egy időre, a válságot követően azonban jobban bővült a férfiak foglalkoztatása, mint a nőké. A foglalkoztatottak csupán 6%-át adták a fiatalok, a 25-54 évesek foglalkoztatási aránya 75,5% volt, és folyamatosan növekedett a 55-64 évesek aránya. (KSH, 2014)

A munkanélküliségi ráta a válság alatti 2010-es mélypontról két és fél év alatt sem ment 10,5% alá, 2013-ban átlagosan 10,3% volt. A pályakezdő munkanélküliek esetében romlás volt tapasztalható, a regisztrált pályakezdők átlagos létszáma 7,4%-kal volt több 2013-ban, mint 2012-ben, tehát a munkanélküliek közül magas volt azoknak a száma, akik még sosem dolgoztak. (Bakó, 2013) A munkanélküliségi ráta a 15-24 évesek korcsoportjában volt a legmagasabb, 27,2%. Ezt nagyban befolyásolja, hogy a megemelt nyugdíjkorhatár miatt az idősebbek tovább maradnak a munkaerőpiacon, valamint a munkaerőkereslet és a képzési kibocsátás nem volt összhangban, ezért hosszabb idő volt állást találni a pályakezdőknek. (KSH 2014)

2013-ra a tartós munkanélküliek aránya meghaladta a 35%-ot. A növekedés hátterében olyan strukturális okok is húzódtak, mint hogy a munkaadók más képzettségű munkaerőt kerestek, mint amivel azok rendelkeztek, vagy hogy a munkakereslet és kínálat földrajzilag más területre koncentrált. Emellett a munkaerő alacsony mobilitása is szerepet játszik a tartósan magas munkanélküliségben. Bár a képzettek száma növekedett, de a munkaerőkeresleti igények változása gyorsabban tolódott a képzettebbek irányába. (Bakó, 2013)

A munkaidő csökkentése egy kevésbé költséges és gyors alkalmazkodási forma a munkakereslet változásaira, ezért 2008 és 2013 között 50%-kal nőtt a részmunkaidős foglalkoztatás, főleg a nők körében, valamint megnőtt a határozott idejű munkaszerződések száma is. Mindezt a 2013-ban hatályba lépett új munkatörvénykönyve is támogatta, szabályozva több újabb rugalmas foglalkoztatási formát is. (Bakó, 2013)

A válság miatt egyre jobban növekedett a külföldön munkát vállalók száma. 2013 utolsó negyedévére közel 100 ezer volt azoknak a száma, akik magyarországi lakóhelyüket megtartva külföldön vállaltak munkát, 46% Ausztriában, 9% az Egyesült-Királyságban dolgozott. A Németországban és Ausztriában munkát vállalók inkább szakmunkás, illetve középfokú végzettségű férfiak voltak jellemzően, míg az Egyesült-Királyságban a nők és diplomások voltak nagyobb arányban jelen. (Bakó, 2013)

Az inaktívak száma 2 millió 331 ezer fő volt, ami 2008-hoz képest 285 ezer fővel csökkent. Az inaktívak 56%-a rendelkezett igazolható jövedelemmel 2013-ban, ebből 39% nyugdíjban, 11% GYES-ben, 4% álláskeresői vagy szociális támogatásban, 2% árvaellátásban vagy ápolási díjban részesült. A jövedelemmel nem rendelkező eltartottak 32%-a tanuló volt, a maradék 13% megélhetéséről nincsenek adatok. (KSH, 2014)

2.6.2. A munkanélküliség alakulása 2014 és 2016 között

A GDP 2014-ben 3,6, majd 2015-ben 3%-os bővülést mutatott. A lakosság jövedelmének növekedése miatt, növekedett a fogyasztás, és új munkahelyek jöttek létre. (Bakó-Lakatos, 2016) 2014-ben éves átlagban 4 millió 210 ezer fő volt foglalkoztatott, ami 25 éve a legmagasabb létszámot jelentette, és a növekedés háromötöde már az elsődleges munkaerőpiachoz volt köthető. (KSH, 2015) A foglalkoztatási ráta 2015-ben 63,9% volt, ez 9%-os javulást jelentett a válság 2010-es mélypontjához képest, és már megközelítette az uniós átlagot. A munkanélküliségi ráta 6,8% volt, amivel szintén kedvezőbb helyre kerültünk az uniós rangsorban. A munkanélkülieken belül magas maradt a fiatalok aránya, és sajnos nem a továbbtanulás, hanem a korai iskola elhagyók nagy létszáma miatt. Hosszabbodott a tartósan munkanélküliek álláskeresői ideje. (Bakó-Lakatos, 2016)

A foglalkoztatottak létszámának növekedését három tényező okozhatta. Legnagyobb súlya az elsődleges munkaerőpiacnak volt, ahol 60 ezerrel többen találtak munkát az előző évhez képest. Erőteljesen hozzájárult a növekedéshez a közfoglalkoztatás is, ahol 36 ezerrel többen dolgoztak, mint előző évben. (Bakó-Lakatos, 2016) Habár a közfoglalkoztatotti bér magasabb jövedelmet biztosított, mint a foglalkoztatást helyettesítő támogatás, valamint segített a munkához szükséges alapvető készségek megőrzésében, de sajnos az elsődleges munkaerőpiacra történő visszatérést nem tudta segíteni, a résztvevők továbbra is a rendszerben ragadtak. (Csoba-Nagy, 2011, Köllő-Scharle, 2011, Cseres et al., 2015). A növekedésben szerepet játszott a külföldi munkavállalás is, 11%-kal többen vállaltak külföldön munkát magyarországi lakóhelyüket megtartva, mint előző évben. (Bakó-Lakatos, 2016) 2014-ben készítették egy felmérést Bukarestben melyben európai országok munkavállalóinak kivándorlási motivációit vizsgálták. Az eredmény alapján a kivándorlás leggyakoribb oka a megélhetés költsége, a jövedelmi lehetőségek és a munkanélküliségi ráta voltak. (Nica, 2015)

2016-ban folytatódott az előző években elkezdődött kedvező tendencia, 4 millió 352 ezer főre nőtt a foglalkoztatottak száma, a foglalkoztatási ráta 67,5% volt. (KSH, 2017) A

megnövekedett foglalkoztatást már elsődlegesen a versenyszféra bővülése okozta, a közfoglalkoztatottak létszáma csak minimálisan nőtt 2016-ban. A kivándorlásban stagnálás következett be, 10%-kal kevesebben költöztek külföldre, mint az előző évben. Az országon belüli foglalkoztatás tekintetében fennálló jelentős különbségek nem változtak. A legjobban a közép-magyarországi régió foglalkoztatottsága nőtt, illetve a két alföldi régióé. A kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetű régiókban korábban a közfoglalkoztatás hozott némi javulást, de ezzel az eszközzel a továbbiakban már nem lehetett jelentős bővülést előidézni. 2016-tól célként fogalmazódott meg, hogy felgyorsuljon a közfoglalkoztatásból az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedés. (Bakó-Lakatos, 2017)

Megjelent a nagyobb mennyiségű kielégítetlen munkaerő-kereslet. (KSH, 2019/a) A hazai munkaerőpiac kezdett kínálatiból inkább keresletivé válni. A jelentkező munkaerőhiány fő oka a válság utáni gazdasági fellendülés volt, amely több munkaerőt igényelt a megnövekedett vásárlóerő miatt. Emellett demográfiai okok is szerepet játszottak benne. Az 1950-es évek népes korosztálya elérte a nyugdíjkorhatárt, és helyükre sokkal kevésbé népes korosztályok léptek, valamint a 2010 óta intenzívebbé vált nemzetközi migráció is éreztette hatását. (KSH, 2017) A nyugdíjba vonulók és a külföldre költöző munkavállalók között nagyon sokan pont olyan foglalkozásúak, akikre a legnagyobb szükség lenne, mint az ipari, építőipari munkások, egészségügyi, kereskedelmi, vendéglátó ipari dolgozók. A betöltetlen álláshelyek száma 2016-ban 36%-kal haladta meg éves átlagban az előző évit. Az információ és kommunikáció ágazatban volt a legtöbb üres álláslehetőség. (Bakó-Lakatos, 2017) Miközben növekedett a munkaerő-kereslet, csökkent a munkaerő-tartalék nagysága 114 ezerrel. (KSH, 2017)

2016-ban a munkanélküliek száma a negyedik negyedévre 200 ezerre esett vissza. A férfiak és nők esetében is éves átlagban a munkanélküliségi ráta 5,1%-os volt, ami azt jelentette, hogy Magyarország az EU-s országok azon egyötödébe került, ahol a legalacsonyabb volt ez a mutató. A javuló tendenciák ellenére a tartós munkanélküliek aránya 48% volt a munkanélküliek között, és 18,4 hónap volt a munkanélküliség átlagos hossza. A területi egyenlőtlenségek a közfoglalkoztatás enyhítő hatása ellenére is változatlanul fennálltak. (Bakó-Lakatos, 2017)

2.6.3. A munkanélküliség alakulása 2017-2019 között

A 2017-es gazdasági környezetet a dinamikus növekedés és a demográfiai folyamatok kedvezőtlen alakulása jellemezte, melyek feszessé tették a munkaerőpiacot, a munkáltatók

egyre inkább munkaerőhiánnyal küszködtek, a munkavállalók alkupozíciója pedig javult ezáltal. (Bakó-Lakatos, 2018)

Tovább folytatódtak az előző évi kedvező munkaerőpiaci tendenciák. A munkanélküliségi ráta éves átlagban 4,2%-ra csökkent, és a harmadik negyedévben az EU 4. legalacsonyabb értéke volt, csak 3 tagországban, Csehországban, Németországban és Máltán volt kisebb ez a mutató. Az előző évihez képest 43 ezerrel esett vissza a munkanélküliek száma, ami 192 ezer főt jelentett. A munkanélküliség átlagos időtartama magas maradt, de mérséklődött 16,4 hónapra, a tartósan munkanélküliek aránya pedig 42,6%-ra. A magukat közfoglalkoztatottnak vallók száma éves átlagban 27 ezer fővel csökkent, ezzel a három évvel korábbi szintre állt vissza, és 103 ezerrel több ember talált munkát az elsődleges munkaerőpiacon, mint az előző évben. Ezt a folyamatot hivatott segíteni a minimálbér és a közfoglalkoztatotti bér közötti különbség növelése. Akik kiléptek a közfoglalkoztatásból és a nyílt munkaerőpiacon helyezkedtek el elhelyezkedési juttatást igényelhettek. A közfoglalkoztatás szerepéről, jövőjéről szóló kormányhatározat korlátozta a 25 év alattiak és a szakképzettek részvételét a közfoglalkoztatásban, ami tovább rontotta az iskolai végzettség szerinti összetételét. 2017. negyedik negyedévében a közfoglalkoztatottak 55%-a rendelkezett legfeljebb alapfokú végzettséggel. Éves átlagban 23%-kal meghaladta az előző évit a betöltésre váró álláshelyek száma. A regionális különbségek az általános munkaerőpiaci helyzet ellenére továbbra sem csökkentek. (KSH, 2018)

A 20-64 évesek foglalkoztatási rátája 73,3% volt, amivel sikerült meghaladni az uniós átlagot. A nagy mértékű javulásban a foglalkoztatás bővülése mellett egyre nagyobb szerepet játszott a folyamatosan csökkenő népességszám. 2017-ben enyhén csökkent a külföldi munkahelyen dolgozók száma. (Bakó-Lakatos, 2018)

A férfiak rátája 81% volt, ami 3 százalékponttal meghaladta az EU28 átlagát, a nők 65,7%-os rátája pedig csak 0,8 százalékponttal maradt alatta. A javulás a férfiaknál a nyugdíjkorhatár emelése miatt érzékelhető intenzívebben. A nőknél ez a hatás a 40 év munkaviszony utáni nyugdíjba vonulás lehetősége miatt kevésbé érvényesül. A különbségnél szerepet játszott az is, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott nők száma nálunk volt az egyik legalacsonyabb az unióban, és a távmunka, rugalmas munkarend lehetősége sem terjedt még el. A nemek rátája közötti különbségre hatással van az iskolai végzettség is. Az érettségivel rendelkezők között a legkisebb a különbség, és a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők körében a legnagyobb. Az alapfokú végzettséggel rendelkező férfiak 60%-a és a nők 38,9%-a volt foglalkoztatott 2017-ben.

(Bakó-Lakatos, 2018) A különbséget tovább erősíti, hogy a nők nagyobb arányban vesznek részt a felsőoktatásban, ezért később is lépnek ki a munkaerőpiacra, illetve az idős vagy beteg családtagok gondozását is inkább a nők látják el. A különbség mögött alapvetően ott áll, hogy a gyermekgondozás ideje alatt ellátást igénybe vevő, munkahellyel rendelkező, de keresőtevékenységet nem folytató nőket a hazai statisztika az inaktívák közé sorolta. (Bakó-Lakatos, 2019)

Javultak a fiatal 15-24 éves korosztály foglalkoztatási mutatói, a 2010-es 18,3% helyett már 29% volt 2017-ben a foglalkoztatott, amiben szerepet játszott a tankötelesség korhatárának leszállítása, valamint az, hogy a munkaerőhiány miatt a munkáltatók egyre több diákot voltak kényszerültek foglalkoztatni. Az idősebb 60-64 év közöttiek foglalkoztatási rátája 2010 és 2017 között 12,6%-ról 35,2%-ra növekedett, amire döntően továbbra is a nyugdíjkorhatár megemlése volt hatással. A foglalkoztatotti létszámnövekedés üteme leginkább az észak-alföldi és a nyugat-dunántúli régióban volt a legnagyobb, a dél-dunántúli foglalkoztatás nem érte el az előző évit. (KSH, 2018)

2017-ben csökkent az inaktívák száma, kevesebb mint 692 ezer férfi, és 1 millió 159 ezer nő tartozott közéjük. Az inaktívakon belül csökkent a gyermekgondozási ellátás igénybevétele miatt távollévők száma. (KSH, 2018)

2018-ban is tovább folytatódott a foglalkoztatottak létszámának növekedése, 4 millió 469 ezer volt az éves átlag, ami 50 ezerrel jelentett többet az előző évinél. Ezzel 2010 és 2018 között a foglalkoztatottak száma több mint 800 ezerrel nőtt. A mobilizálható munkaerő-tartalék apadni kezdett, így a korábbi évekre jellemző gyors foglalkoztatás bővülési ütem lecsökkent. A munkavállalási korúak száma 2018-ban már 45 ezres csökkenést mutatott. Ezt a hatást még némileg 2018-ban is tudta ellensúlyozni a megemelt nyugdíjkorhatár. (Bakó-Lakatos, 2019)

A béremelések következtében nem növekedett a munkavállalás céljából külföldre távozók létszáma. Tovább nőtt a betöltésre váró állások száma, ennek ellenére a kínálat még jelentősen meghaladta a keresletet, 281 ezer volt a munkaerőpiaci tartalékba tartozók létszáma. A lakhatás költségei emelkedtek, nehezítve a mobilizáció lehetőségét, ami miatt továbbra is jelentékeny maradt a területi különbség a kereslet és kínálat tekintetében. (Bakó-Lakatos, 2019) A legnagyobb foglalkoztatásbeli létszám növekedést 2018-ban a pesti régió és a Nyugat-Dunántúl érte el. A közfoglalkoztatottak létszámának éves átlaga 126 ezer fő volt, ami 23,6%-kal kevesebb, mint előző évben, a területi koncentrációjuk azonban nőtt, több mint egyharmaduk Borsod-Abaúj Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében élt.

A megnövekedett munka-kereslet a képzettek elhelyezkedését segítette elsősorban, így a közfoglalkoztatottak iskolázottság szerinti összetétele tovább romlott. (KSH, 2019/a)

2018-ra a foglalkoztatottak 3,7%-a dolgozott távmunkában, akik 69%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezett, és a fővárosban vagy nagyobb városokban dolgozott. (Bakó-Lakatos, 2020)

A 2018-ra 3,7%-ra süllyedt munkanélküliségi ráta történelmi mélypontot jelentett, ami az egyik legalacsonyabb volt az EU-n belül, Csehország, Németország, Hollandia és Málta munkanélküliségi rátája után. Győr-Moson-Sopron megyében és Komárom-Esztergom megyében az év utolsó negyedében nem érte el a 2%-ot, ami már a teljes foglalkoztatottságot jelentette, ezzel ellentétben Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 8,7%-os volt a munkanélküliségi ráta. Tovább csökkent a tartós munkanélküliek aránya 39,1%-ra, a munkanélküliként töltött idő átlagos hossza pedig 14,8 hónapra. Az inaktívak száma 3,4%-kal tovább csökkent. (KSH, 2019/a)

A munkaerőpiacot érintő 2 jelentős adózással kapcsolatos intézkedés, a két gyermeket nevelők adóalap-kedvezményének növelése, illetve a szociális hozzájárulási adó 2,5%-os csökkentése voltak. (KSH, 2019/a)

2019-ben folytatódott a dinamikus gazdasági növekedés, ami a kedvező munkapiaci környezet fennmaradását segítette. Bár a növekedés üteme lassult, de 43 ezerrel nőtt a foglalkoztatottak létszáma, az előző évhez képest. A 20-64 év közöttiek 75,3%-a foglalkoztatottnak minősült, ezzel a 2020-ra kitűzött uniós célt sikerült elérni, és a tagországok között a középmezőnybe kerültünk. A 15-24 év közötti fiatalok foglalkoztatottsága csökkent 0,5 százalékponttal 28,5%-ra. A foglalkoztatási ráta növekedése nagyrészt a 60 év felettieknek volt köszönhető, az évek óta emelkedő nyugdíjkorhatár miatt, és a bevezetett járulékfizetési változások miatt. (KSH, 2019/b) A munkaerőhiány enyhítésére 2019-től a nyugdíjas alkalmazottak után nem kellett közterhet fizetni a munkáltatóknak, illetve a diákok foglalkoztatását segítő diákszövetkezetek mintájára létrejöttek a nyugdíjas-szövetkezetek. (Bakó-Lakatos, 2020)

A gyermekgondozási ellátás folyósítása alatt már teljes munkaidőben vállalhattak munkát a szülők, illetve igyekeztek folyamatosan fejleszteni a bölcsődei hálózatot. Az intézkedések következtében nőtt a fenti csoportok munkaerőpiaci jelenléte. 2019-ben 24,7 ezren dolgoztak nappali tagozatos tanulmányaik mellett, ez a szám 2014-ben még 12,7 ezer volt, bár még mindig kevésbé volt népszerű a tanulmányok melletti munkavégzés, mint Észak-Nyugat-Európában. A gyermekgondozási ellátás igénybevétele mellett dolgozó nők száma 2014-hez képest 57%-kal, 24,5 ezerre nőtt. Ezzel a lehetőséggel leginkább a

magasabb iskolai végzettséggel rendelkező és ezért magasabb keresetre számítható anyák éltek. (Bakó-Lakatos, 2020)

A területi különbségek változatlanul megmaradtak, a legjobb és legrosszabb helyzetű régiók között 8,7 százalékpont volt a különbség. (KSH, 2019/b)

A munkaerőhiány következtében a külföldi munkavállalók jelenlétét egyre inkább igényelte a gazdaság. 2015-höz képest 2019-re megduplázódott a legalább 5 fős vállalkozások által foglalkoztatott nem magyar állampolgárok száma, és jellemzően a képzettséget nem igénylő munkakörökben foglalkoztatják őket. (Bakó-Lakatos, 2020)

A munkáltatók a munkaerőhiány miatt kénytelenek voltak lentebb adni a munkára jelentkezőkkel szemben támasztott igényeikből, ezért 2019-ben már csak azok maradtak közfoglalkoztatásban, akik szocializációs problémáik, vagy a munkahely távolsága, esetleg koruk vagy képzetlenségük miatt nem tudtak más jellegű munkát vállalni. Háromötödük nő volt, mert a férfiak alacsony iskolai végzettséggel is könnyebben el tudtak helyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon a nagyobb fizikai erőt igénylő építőiparban. Az iskolai végzettség foglalkoztatásra gyakorolt hatása csökkent, a megnövekedett munkaerő-keresletnek köszönhetően. Az alacsony iskolai végzettségűek azonban a legkitettebbek a konjunkturális változásoknak, válság esetében először ők veszíthetik el az állásukat. A korai iskola elhagyók aránya 2019-ben 11,8% volt, ami meghaladta az EU28 10,3%-os átlagát. (Bakó-Lakatos, 2020)

A munkanélküliek éves átlaga 2019-ben lecsökkent 160 ezerre, ami 3,4%-os munkanélküliségi rátát jelentett, ami 12 ezer fős és 0,3 százalékpontos csökkenés az előző évihez képest. Mivel a nők munkanélküliségi rátája jobban csökkent, így a két nem munkanélkülisége nagyjából azonos szintre került. A 15-24 éves fiatalok munkanélküliségi rátája 2018-hoz képest 1,2 százalékponttal nőtt 11,4%-ra. Ehhez a korosztályhoz tartozott a munkanélküliek 23%-a. 3 hónappal rövidült a munkakeresés átlagos időtartama a túlkereslet következtében, 12,8 hónapra. A tartósan munkanélküliek aránya 6,6 százalékponttal csökkent. (KSH, 2019/b)

A munkanélküliség területi különbségei továbbra is jelentősek maradtak. A 15-74 évesek legalacsonyabb munkanélküliségi rátája Nyugat és Közép Dunántúlon volt, a legmagasabb pedig továbbra is az Észak-Alföldön. Ha megyékre bontva nézzük Győr-Moson-Sopron megye és Veszprém megye munkanélküliségi rátája volt a legalacsonyabb, a legmagasabb pedig Szabolcs-Szatmár-Bereg és Baranya megyéé. (KSH, 2019/b)

2.7.A munkanélküliség alakulása 2020 és 2022 között

2.7.1. A munkanélküliség alakulása 2020-ban a koronavírus járvány idején

2020-ban a GDP 5%-kal volt kevesebb az előző évihez képest, amelynek oka nagyrészt a koronavírus járvány berobbanása, és az emiatt bevezetett korlátozó rendelkezések voltak. A hozzáadott érték a szálláshely-szolgáltatás, a vendéglátás, szállítás és raktározás ágazatokban csökkent a legjobban, amely ágazatok érdemben befolyásolták a foglalkoztatás alakulását. A járvány hatására visszaesett a külső kereslet, ami az exportra termelő ágazatok munkakeresletére volt negatív hatással. A válság ellenére magas maradt a beruházási ráta. A járvány megtörte a korábbi évek kedvező munkaerőpiaci folyamatait, de az unión belül a mérsékelt munkaerőpiaci károkat elszenvedők közé tartozunk. (Bakó-Lakatos, 2021)

A járványnak 2020-ban kettő nagyobb hulláma volt, amelyre a kormányzat eltérő válaszokat adott. A kora tavaszi hullám során a járvány terjedésének fékezése volt a fő cél. Az izolációs intézkedések idejére a gazdaság és a termelés leállt, csak az alapvető szükségleteket ellátó üzletek lehettek nyitva, megszűnt a nemzetközi turizmus is. A kedvező járványügyi adatoknak köszönhetően a legtöbb korlátozást feloldották május végén. Az újabb hullám idején szeptemberben, már a gazdasági működőképesség megőrzése volt a fő cél, ezért az első hullám idején bevezetett termelést érintő radiális korlátozásra nem került sor. (Bakó-Lakatos, 2021)

A koronavírus hatására nőtt a munkanélküliség, megtört a foglalkoztatás növekvő tendenciája, az elsődleges munkaerőpiac beszűkült, megváltozott a foglalkoztatottak ágazati szerkezete, változtak a foglalkoztatás és a munkavégzés körülményei. Felengedett a korábban feszes munkaerőpiac, mert megugrott a munkaerő-tartalékba tartozók létszáma, miközben a munkaerő kereslet csillapodott. Intenzívvé vált az aktivitási csoportok közötti áramlás. (KSH, 2020)

A 2019-es csúcsponthoz képest 41 ezer fővel csökkent a foglalkoztatottak száma 4 millió 603 ezer főre, a foglalkoztatási ráta 71,9% volt. A férfiak és nők foglalkoztatási rátája egyaránt csökkent. Visszaesett a 25 év alattiak foglalkoztatottsága is, a 55-64 évesek foglalkoztatottsága a járvány ellenére is tovább növekedett. A korlátozó rendelkezéseknek megfelelően a foglalkoztatás áprilisban volt a legalacsonyabban, májustól indult növekedésnek és nyáron tetőzött. A novemberi korlátozások már nem okoztak jelentős változást a foglalkoztatottságban. 16 ezer fővel csökkent a külföldön foglalkoztatottak száma, a határok lezárása nehezített az ingázást. (KSH, 2020)

A foglalkoztatottak számában történt visszaesés, még mindig csak a felét jelentette a 2008-asnak. A képet árnyalja, hogy sokan foglalkoztatotti státuszuk megtartása érdekében, csak napi néhány órát dolgozhattak, vagy kényszerszabadságukat töltötték. A munkaidő csökkentés a fizikai munkakörökre volt jellemző, a szellemi foglalkozásúak nagy része távmunkában dolgozott, változatlan munkaidőben. A rövidített munkarendben történő foglalkoztatást a kormány bértámogatással segítette. (Bakó-Lakatos, 2021)

A foglalkoztatásbeli területi különbségek továbbra sem mérséklődtek. Bár a járvány miatti külföldi turizmussal kapcsolatos korlátozások a fővárost érintették a leginkább, ennek ellenére a központi régióban enyhén nőtt a foglalkoztatás. Ennek oka az lehetett, hogy az itt élők egyszerűbben el tudtak helyezkedni más területen, nagyobb lehetőségük volt esetleg a pályamódosításra. (Bakó-Lakatos, 2021) A szálláshely-szolgáltatás, a vendéglátás, a feldolgozóipar, szállítás és raktározás szenvedte el a legnagyobb létszámcsökkenést. A potenciális munkaerőtartalékba tartozók létszáma 81 ezer fővel növekedett 2019-hez képest, ami átlagosan 380 ezer főt jelentett. (KSH, 2020)

A munkanélküliek száma 38 ezer fővel nőtt az előző évhez képest, ami 4,3%-os munkanélküliségi rátát eredményezett, amely az unión belül alacsonynak számított. A nők rátája 4,5%, a férfiaké 4,1% volt. Ennek oka egyrészt az volt, hogy a válság által legintenzívebben érintett szolgáltatások területén több nő dolgozott, másrészt az oktatási intézmények bezárása miatt meg kellett oldaniuk az iskoláskorú gyermekek felügyeletét, ami sok nő munkavégzését ellehetetlenítette. Ezt igazolja az is, hogy amíg a férfiak esetében az alacsony iskolai végzettségűek között nőtt leginkább a munkanélküliség, addig a nőknél iskolai végzettségtől független volt a növekedés. A munkanélküliség átlagos időtartama rövidült, a tartós munkanélküliek aránya 28,2%-ra csökkent az előző évi 35,4%-ról, mert a munkanélküliségbe beáramlás jóval intenzívebb volt, mint a korábbi években. 2021-ben azonban visszaálltak a mutatók a 2019-es szintre. A munkanélküli ellátásban részesülők száma meghaladta a 91 ezer főt, a korábbi évek 60-70 ezres létszámához képest. A jogosultsági feltételeken a járvány ellenére nem változtattak. 2020 végére az ellátásban részesülők száma visszacsökkent a korábbi évekre jellemzőre. (Bakó-Lakatos, 2021)

A válsággal különösen nehéz helyzetbe kerültek a fiatalok és a fizikai munkások. A kevesebb munkatapasztalat kisebb leépítési költséggel járt, így a munkáltatóknak egyszerűbb volt a fiataloktól megválni, valamint beszűkültek a munkalehetőségek a kereskedelem és vendéglátás területén, beleértve a nyári szezonmunkákat is. A fizikai munkát végzők esetében hátrányt jelentett a munkavégzés jellege, mert nem volt alkalmazható az otthoni munkavégzés. (KSH, 2020)

A járvány okozta munkaerőpiaci következmények kevésbé voltak súlyosak, mint a 2008-as gazdasági válság idején, viszont sokkal koncentráltabban érintette az egyes gazdasági területeket. Az állásvesztést szegmentáltság jellemezte, a turizmus és vendéglátást, a kulturális szolgáltatások területeit, valamint a kisvállalkozásokat, az alacsony iskolai végzettségűeket és a nőket jobban érintette. (Bakó-Lakatos, 2021)

Az egyik legfontosabb munkapiaci változás a távmunka térnyerése volt, amely jelezte a társadalom digitális képességei javításának égető szükségességét. Budapesten a home office-ban munkát végzők létszáma kétszerese volt az országos átlagnak. (KSH, 2020) Leginkább a szellemi foglalkozásúak körében lett elterjedt, a távmunkában dolgozók 77%-a volt diplomás, 22%-a érettségivel rendelkező. Az ilyen típusú munkát végzők létszáma az előző évhez képest 2020 áprilisára a 11-szeresére nőtt, és sok helyen a gyakorlat része maradt. (Bakó-Lakatos, 2021)

2.7.2. A munkanélküliség alakulása 2021 és 2022-ben

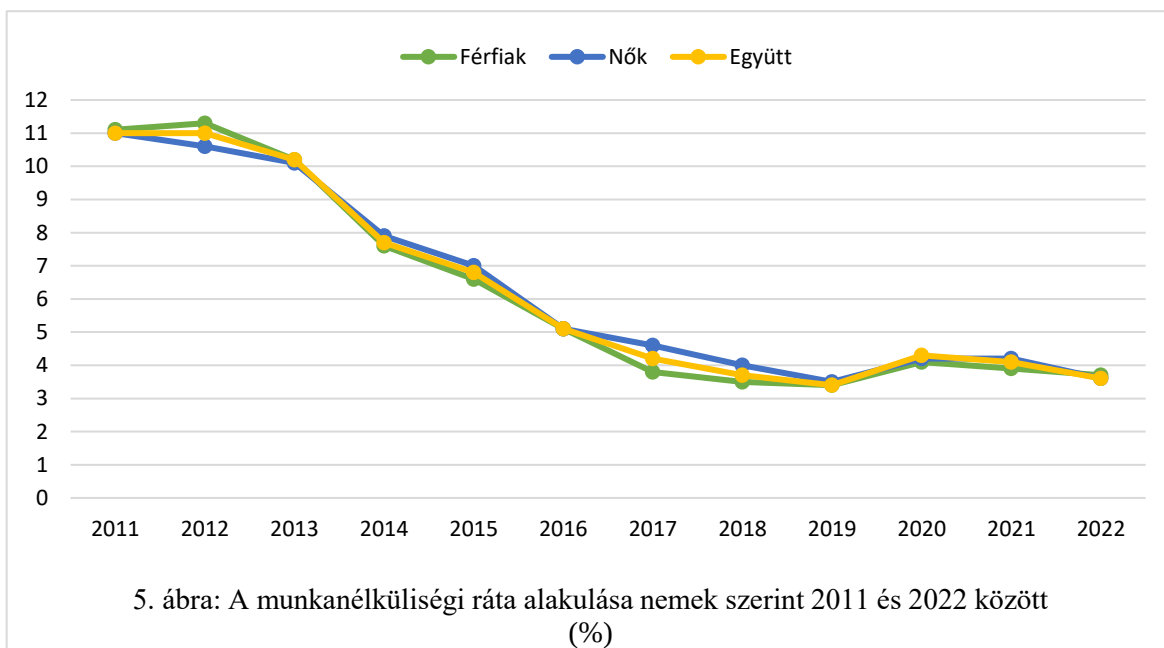
A munkaerőpiaci mutatók 2021-re visszaálltak a járvány előtti állapotra, a gazdaság normál működése helyreállt. Az infláció azonban 5,1%-ra emelkedett az előző évi 3,3%-ról, az ártermelő ágazatok kibocsátási árainak növekedése miatt. Ennek oka a megnövekedett nyersanyag és energia árak, valamint szállítási költségek voltak. (Bakó-Lakatos, 2022)

2021-ben a foglalkoztatási ráta 73,1% volt, amivel négy évtizedes csúcsra ért, és 4,4 százalékponttal meghaladta az EU-s átlagot. Ehhez a magas színhez hozzájárult azonban, hogy 2021-től a CSED-ben GYED-ben részesülők is foglalkoztatottnak minősülnek, ami 140 ezerrel növelte meg a létszámot. Nőtt az egyéni vállalkozók száma és csökkent az alkalmazottaké, ennek oka az lehet, hogy sokan, akik a járvány miatt elvesztették állásukat megpróbálták önállóan vállalkozóként boldogulni, illetve a munkáltatók is sokszor ehhez a foglalkoztatási formához fordultak az alkalmazás helyett, mert olcsóbb és kisebb kööttséggel jár. A közfoglalkoztatottak száma tovább csökkent 88 ezerre. (Bakó-Lakatos, 2022)

A munkanélküliségi ráta az ötödik legalacsonyabb volt az EU-ban. A 196 ezer fős munkanélküliség 40 ezer fővel haladta meg a 2019. évit, annak ellenére is, hogy nőtt a foglalkoztatás. Ennek oka, hogy újra megnőtt az inaktívak álláskeresői hajlandósága, a gazdasági helyzet normalizálódása után. A területi különbségek nőttek, a munkanélküliségi ráta Nógrád megyében volt a legmagasabb, 10,6%-kal, ezzel szemben Győr-Moson-Sopron megyében, ahol a legalacsonyabb volt 1,4%-ra csökkent. (Bakó-Lakatos, 2022)

Minden gazdasági ágban nőtt a betöltésre váró álláshelyek száma, legnagyobb munkaerőhiány az egészségügyben és a szociális ellátások területén jelentkezett. A demográfiai trendek miatt továbbra is csökken a munkaerőtartalék, és területi megoszlásuk egyenlőtlen. A közfoglalkoztatottakkal csak akkor számolhatnak a munkáltatók, ha helyben képesek munkahelyet teremteni számukra. Mindennek következtében egyre jobban rászorulnak a külföldi munkavállalókra, 2021-ben Ukrajnából érkezett a külföldi munkavállalók egyharmada. Második és harmadik helyen Románia és Szlovákia állnak, őket követi Szerbia, de érkeznek munkavállalók Vietnámból, Indiából és Mongóliából is. (Bakó-Lakatos, 2022) 2021 szeptemberétől a kormány minősített munkaerő-kölcsönzőkön keresztül teszi lehetővé Szerbia, Ukrajna és kilenc EU-n kívüli országból érkezők egyszerűsített foglalkoztatását a hiányszakmákban. (Hajdu et al., 2022)

2022-ben a munkanélküliek száma az előző évhez képest csökkent 19 ezer fővel 176 ezerre, a munkanélküliségi ráta pedig 4,1%-ról, 3,6%-ra. A 15-24 évesek munkanélküliségi rátája mérséklődött, 13,5%-ról 10,6%-ra, de a munkanélküliek közel 18%-a ebbe a korcsoportba tartozott. A férfiak munkanélküliségi rátája 3,7% volt, a nőké 3,5%. A munkakeresés átlagos időtartama 9,3 hónap volt, a tartósan munkanélküliek aránya pedig 34,2%. (KSH, 2023/a) A foglalkoztatottak átlagos létszáma 2022-ben 17 ezerrel növekedett 4 millió 704 ezer főre, a foglalkoztatási ráta 1,3 százalékponttal 74,4%-ra. (KSH, 2023/b) Az 5. ábra a munkanélküliségi ráta nemek szerinti megoszlását szemlélteti 2011 és 2022 között.



Forrás: Saját szerkesztés a KSH munkaerő-felmérései alapján

3. Saját vizsgálat

3.1. Kérdőív

3.1.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

Primer kutatásom során kérdőíves felmérést végeztem a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetre vonatkozóan. Szerettem volna megtudni, mennyire elégedettek a munkavállalók jelenlegi munkaerőpiaci helyzetükkel. Arra is kíváncsi voltam, hogy milyen tapasztalataik vannak az álláskereséssel kapcsolatban, mely tényezők számukra a legfontosabbak egy munkahely kiválasztásánál, és milyen tényezők befolyásolják a munkahely váltást.

Egyéni kutatásom során mélyinterjút is készítettem munkáltatókkal azért, hogy a keresleti oldalról is kapjak visszajelzést arról, hogy ők hogyan látják jelenlegi helyzetüket. A nekik feltett kérdések arra vonatkoztak, hogy mi alapján választják ki a munkavállalókat, hogyan tartják meg őket, és előzik meg a fluktuációt, illetve milyen esetekben válnak meg tőlük.

A kérdőívben feltett kérdések 4 fejezetre csoportosíthatóak. Az első részben a demográfiára irányuló kérdések szerepeltek a kitöltők, nemére, lakóhelyére, háztartására, keresetére, iskolai végzettségére, és jelenlegi munkaerőpiaci státuszára vonatkozóan. Ezt követően a jelenlegi munkahellyel kapcsolatos kérdések következtek, hogy milyen területen dolgoznak, mennyi munkatapasztalattal rendelkeznek, hányadik munkahelyük a jelenlegi, szeretnének-e munkahelyet váltani, milyen indokokkal váltottak már korábban munkahelyet.

Ezt követték a munkanélküliséggel, és álláskereséssel kapcsolatos tapasztalatokra vonatkozó kérdések. Voltak-e már inaktívak és munkanélküliek, ha igen, akkor mely időszakban és mennyi ideig, milyen segítséget vettek igénybe álláskeresés során, mennyi időt fordítottak az álláskeresésre, vettek-e igénybe álláskeresői ellátást, elégedettek-e a munkaügyi központ szolgáltatásaival, tapasztaltak-e bármilyen alapon diszkriminációt álláskeresés során, illetve milyen egyéb nehézségeik voltak.

Az utolsó részben a kitöltők munkaerőpiaci preferenciáit és jövőbeli terveit mértem fel, szeretnének-e külföldön dolgozni, dolgoznának-e közfoglalkoztatottként, mennyi időt hajlandóak a munkahelyig utazni naponta. Milyen szempontokat tartanak fontosnak egy munkahely kiválasztásánál, szerintük a munkáltatók mi alapján veszik fel munkavállalóikat, valamint mit gondolnak a jelenlegi magyar munkaerőpiacról, mik az erősségei gyengeségei, lehetőségei és veszélyei.

Mindezzel a következő hipotéziseimet szerettem volna bizonyítani. Egyik feltételezésem az volt (H1), hogy a regionális különbségek továbbra is fennállnak, Budapesten nem nehéz elhelyezkedni, ellenben az ország hátrányosabb helyzetű területein igen. A migrációs lehetőségeket növeli a magasabb végzettség, a fiatalabb kor és a családnélküliség. ezért a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők a fővárosba koncentrálódnak, ahol elegendő a munkahely. Az ország elmaradottabb, hátrányos helyzetű területein sokkal kevesebb a munkalehetőség, a társadalom ezeken a területeken élő, sokszor alacsony iskolai végzettségű szegényebb tagjai sokkal kevésbé mobilisak, ezért kevesebb lehetőség áll a rendelkezésükre. Kíváncsi voltam a kérdőívemet kitöltők mennyire érzékelik a különbségeket, ők elegendőnek találják-e lakóhelyükön és környékén a munkalehetőségeket.

Feltételezésem volt továbbá (H2), hogy jelenleg nehéz Magyarországon munkát találni. Ezt a fentebb említettek alapján a társadalom egészére vetítve feltételeztem.

Szerettem volna bizonyítani, azt a hipotézisemet is (H3), hogy a magyar munkaerőpiacra régóta jellemző sajátosságok, mint a magas inaktivitás, tartós munkanélküliség a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket kevésbé érinti, és az ő csoportjuk a legvédettebb a konjunkturális változásokkal szemben. A válság helyzeteknek, mint pl. a korona vírus járvány is volt, kevésbé kitétek.

Feltételezésem volt még (H4), hogy a magyar munkaerőpiacot érintő veszély a külföld elszívó ereje, mert az alacsony bérek miatt nehezen tud versenyezni a nyugat-európai munkaerőpiaccal, ezért sok fiatal nyitott a külföldi lehetőségek irányába.

3.1.2. A kutatási körülmények, módszerek bemutatása

A kérdőívemet google űrlap segítségével készítettem el, és az interneten keresztül tettem elérhetővé és kitölthetővé, két héten keresztül. A kérdőívemet a válaszadók önállóan töltötték ki, online. A kérdőív 36 kérdésből állt, mely teljes terjedelemben megtalálható az 1. sz. mellékletben. A kérdések jelentős része zárt kérdés volt, ahol válaszlehetőségeket kínáltam fel, ezzel a feldolgozást szerettem volna megkönnyíteni saját magam számára. Igyekeztem minél több válaszlehetőséget felkínálni, valamint mindig hagytam egy egyéb szabadon kitölthető lehetőséget is. Voltak olyan kérdések, amelyekre csak egy válaszlehetőséget biztosítottam (pl. legmagasabb iskolai végzettség), de voltak olyanok is, ahol több választ is meg lehetett jelölni értelemszerűen. Több esetben is alkalmaztam a skálázás technikáját, ahol 5 fokozat volt. Néhány kérdésnél azonban azt szerettem volna, ha

a válaszadó fogalmazza meg önállóan a véleményét, anélkül, hogy én befolyásolnám a megadott válasz lehetőségekkel. Voltak kérdések, amelyek csak azok számára voltak láthatóak, akik érintettek a témában pl. munkanélküliséggel vagy inaktivitással kapcsolatos kérdéseket nem kellett kitöltenie annak, akinek még nincsen ilyenben tapasztalata, nekik átgrott a következő releváns kérdésre a kérdőív. Az utolsó, a munkaerőpiac erősségeire, gyengeségeire, lehetőségeire és veszélyeire vonatkozó kérdés kivételével mindegyik kérdéshez kötelező válaszadást állítottam be, annak érdekében, hogy ne legyen hiányos a kitöltés, ne lehessen kérdéseket válasz nélkül átugrani. A beérkezett válaszokat Excel táblázatba töltöttem le, és ott elemeztem ki, számoltam az adatokkal, illetve grafikonokat készítettem.

3.1.3. Eredmények

A kérdőívet összesen 114 ember töltötte ki. A kitöltők 64%-a nő és 36%-a férfi. A kitöltők 47,4%-a tartozik a 25-35 év közöttiek korcsoportjába, 28,1% a 36-54 évesek közé, 13,2% a 15-24 évesek, 8,8% az 55-64 évesek, és 2,6% a 65 év felettiek korcsoportjába, tehát a többség 25-35 év közötti.

Nagy részük, egészen pontosan 58,8% budapesti lakóhelyű. 16,7% Pest vármegyében él, de érkeztek válaszok Bács-Kiskun, Baranya, Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Csongrád, Fejér, Győr-Moson-Sopron, Somogy, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Tolna, Vas, Veszprém és Zala vármegye területéről is.

A kitöltők nagy hányada felsőfokú végzettségű, 64,9% egyetemi, 18,4% főiskolai diplomás. 8,8% középfokú végzettséggel, és 7,9% felsőfokú szakképesítéssel rendelkezik, ennél alacsonyabb végzettségű nem töltötte ki a kérdőívet.

A válaszadók 46,5%-a havi nettó 300 és 500 ezer forint közötti jövedelemmel rendelkezik. 19,3% keres 500 és 800 ezer forint között, 14% minimálbér és 300 ezer forint között, 9,7% pedig 800 ezer forint feletti jövedelemmel rendelkezik. 6,1%-nak minimálbér alatti a jövedelme, akik 57%-a a 15-24 évesek korcsoportjába tartozik, és felsőfokú végzettségű. 3,5% nem rendelkezik jövedelemmel, mert jelenleg munkanélküli, háztartásbeli, illetve tanulmányokat folytat.

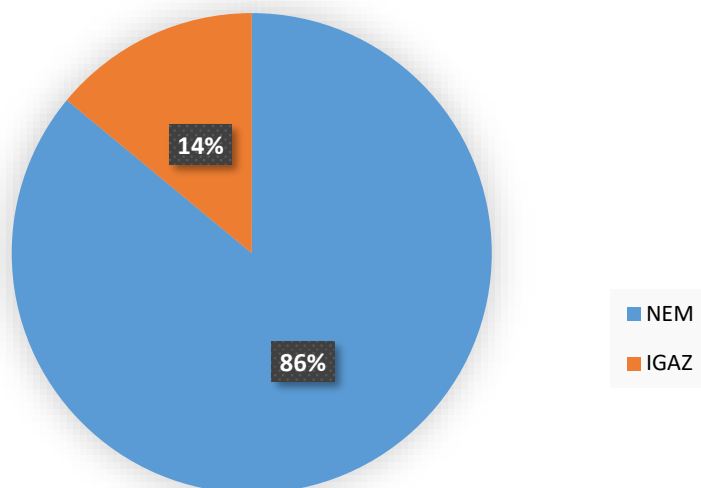
A kitöltők 69,3%-a jelenleg alkalmazottként dolgozik, 7% középvezető, 6,1% közalkalmazott, 3,5% vállalkozó, és 2,6% csak a jelenleg munkanélküli. 35,1% több, mint 10 éves munkatapasztalattal rendelkezik, 25,4% 5-10 év közötti, 19,3% 1-3 éves, 16,7%-nak pedig 3-5 éves tapasztalata van, és csak 3,5% aki még nem rendelkezik egyáltalán

munkatapasztalattal mert pályakezdő, tehát a többség már sokat megtapasztalt a munkaerőpiacon, és releváns véleménnyel rendelkezik.

Egyéni kutatásomban a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetről szerettem volna képet kapni. Szerettem volna megtudni, hogy mit gondolnak az emberek a jelenlegi magyar munkaerőpiacról, mennyire érzik úgy, hogy nehéz ma Magyarországon munkát találni, mennyire érintettek vagy mennyire érzik fenyegetve magukat a munkanélküliséggel, és ehhez mérten milyen döntéseket hoznak, milyen gyakran váltanak munkahelyet, illetve milyen esetekben jutnak erre a döntésre.

A demográfiai adatok elemzése után látható, hogy kérdőív eredménye főleg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, a 25-35 év közöttiek korcsoportjára, illetve a budapesti lakóhelyűekre vonatkozóan a leginkább reprezentatív, akik többsége jelenleg alkalmazottként dolgozik.

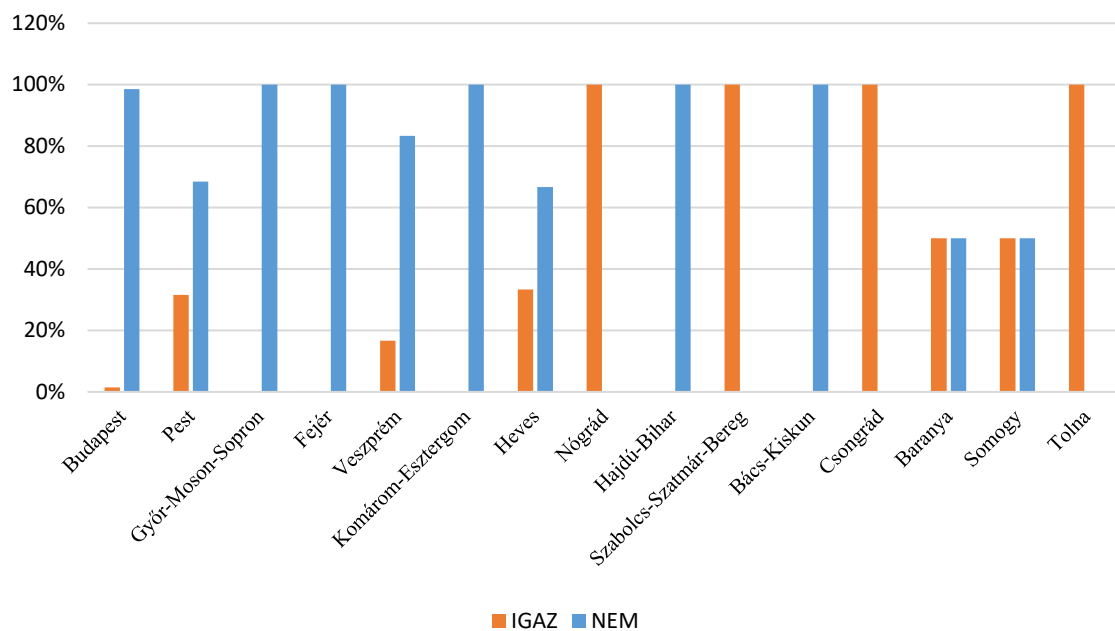
A 6. ábra mutatja, hogy 114-ből 98 válaszadó, azaz 86% úgy gondolja, hogy lakóhelyére és környékére nem igaz, hogy kevés lenne a munkahely, és csak 14% gondolja úgy, hogy egyetért ezzel az állítással.



6. ábra: A lakóhelye és környékére igaz, hogy kevés a munkahely?

Forrás: Saját kutatás

A 7. ábra a kérdésre adott válaszokat vármegyénként a 8. ábra pedig régióként mutatja bontásban. A Budapesti lakosok 99 %-a szerint nem igaz, hogy a fővárosban kevés lenne a munkalehetőség. A Pest vármegyeiek 68%-a sem ért egyet az állítással. Győr-Moson-Sopron, Fejér, Veszprém, Komárom-Esztergom, Heves, Hajdú-Bihar, Bács-Kiskun megyékben is a többség úgy gondolja nem kevés a munkalehetőség. Az Észak-Alföldi és a Dél-Dunántúli régiókból gondolják többen igaznak, mint nem igaznak az állítást, hogy kevés a munkahely, megyékre vetítve Nógrád, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Csongrád, illetve Tolna megyékben.

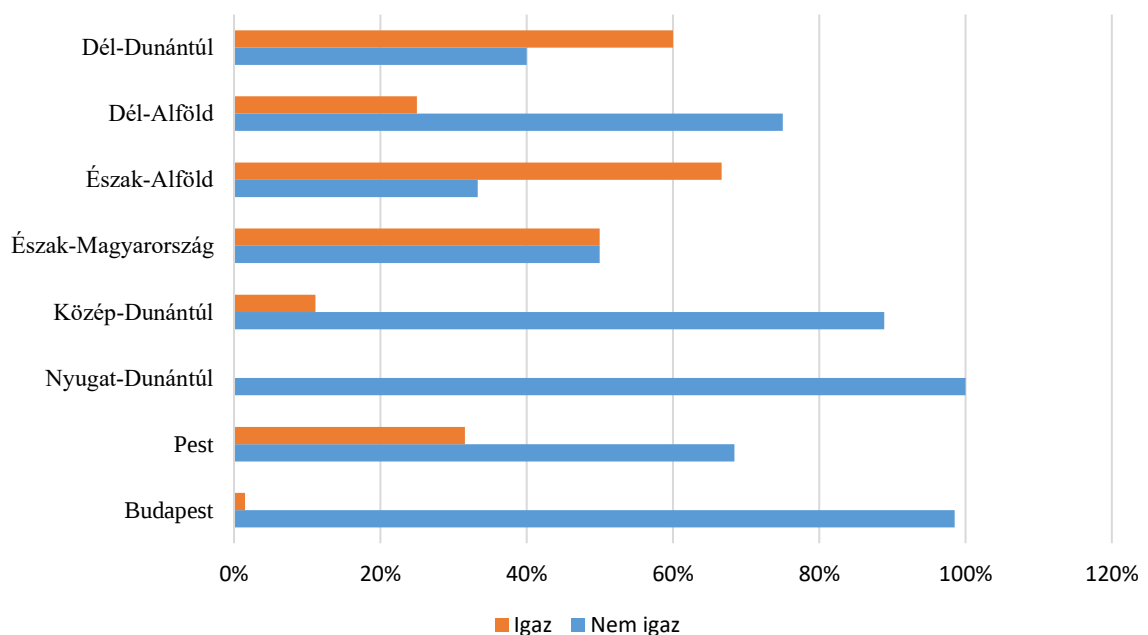


7. ábra: A lakóhelye és környékére igaz, hogy kevés a munkahely?
Válaszok vármegyék szerinti bontásban

Forrás: Saját kutatás

Egyik hipotézisem (H1) az volt, hogy a magyar munkaerőpiac egyik gyengesége, hogy még a mai napig fennállnak a regionális különbségek, különösen a főváros és az ország többi területe között. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők a fővárosba koncentrálnak, hiszen csak itt van lehetőségük megfelelő munkahelyet találni, illetve a továbbtanulási lehetőségek nagy része is itt található. A szakirodalom is alátámasztja, hogy az ország elmaradottabb területein sokkal kevesebb a munkalehetőség, a társadalom vidéki, alacsony iskolai végzettségű, szegényebb tagjai sokkal kevésbé mobilisak, csak helyben tudnának munkát vállalni, ezért kevesebb lehetőség elérhető a számukra. A kérdőívem eredménye

bizonyította, hogy a budapesti lakosok 99%-a, akiknek túlnyomó többsége felsőfokú végzettségű úgy gondolja, hogy lakóhelyén sok a munkalehetőség a többi régió, tekintetében azonban már nem voltak ennyire egyöntetűek a válaszok, vannak, akik szerint lakóhelyükön kevés a munkalehetőség, Nógrád, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Csongrád, illetve Tolna megyékben. A kitöltők közül többen említették a munkaerőpiac gyengeségeként a regionális különbségeket.

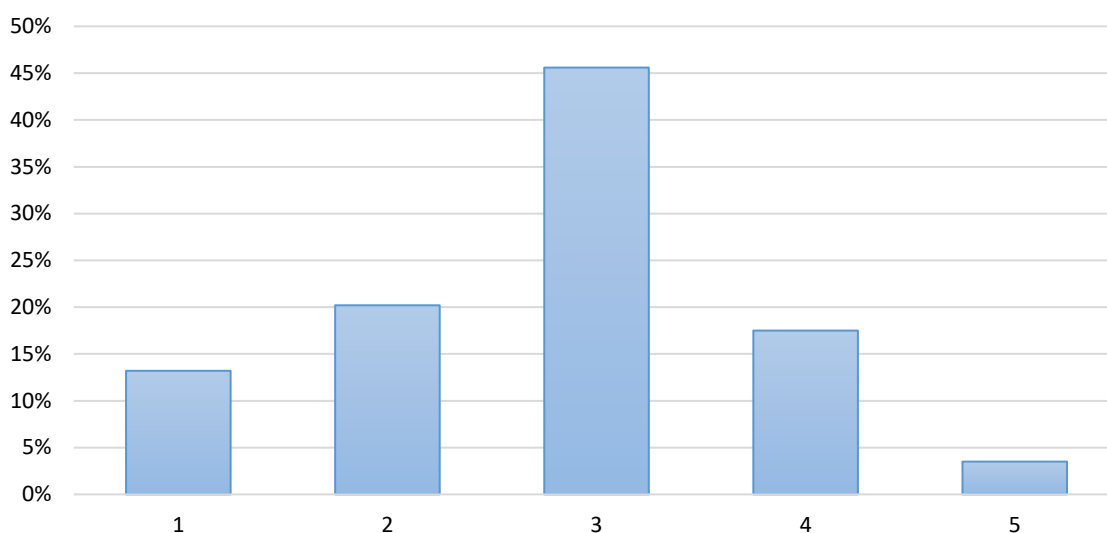


8. ábra: A lakóhelye és környékére igaz, hogy kevés a munkahely?
Válaszok régiók szerinti bontásban

Forrás: Saját kutatás

Feltételezésem (H2) volt az is, hogy nehéz Magyarországon munkát találni. A kérdőív eredményei alapján azonban nem sikerült bizonyítanom ezt a hipotézist. Ahogy a 9. ábra mutatja, a kitöltők 33,4%-a szerint nem nehéz ma Magyarországon munkát találni. Csak 3,5% gondolja úgy, hogy nagyon nehéz, és 17,5%, hogy inkább nehéz, 45,6% jelölt 3-as fokozatot az 5 fokú skálán, ami azt jelenti, hogy nehéznek is találja meg nem is. Összességében a kitöltők többsége tehát inkább úgy gondolja, hogy nem nehéz ma Magyarországon munkát találni. A kutatásom nyilvánvalóan a társadalom egészére azonban nem lehet reprezentatív, de az elmondható a beérkezett válaszok alapján, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező budapesti lakosok, illetve fiatal mobilisabb munkavállalók úgy érzik, nem nehéz ma Magyarországon munkát találni, és a magyar munkaerőpiac

erősségeinél is sokan említették, hogy azt tapasztalják sok a munkalehetőség, mindenki talál munkát, aki szeretne dolgozni. A probléma inkább, ahogy már említettem, hogy a lehetőségek zöme a fővárosba és néhány nagyobb városba koncentrálódik, így a társadalom legnehezebb helyzetben lévő tagjai továbbra is kilátástalan helyzetben vannak, kevésbé részesülnek a nagy munkaerőkereslet előnyeiből.

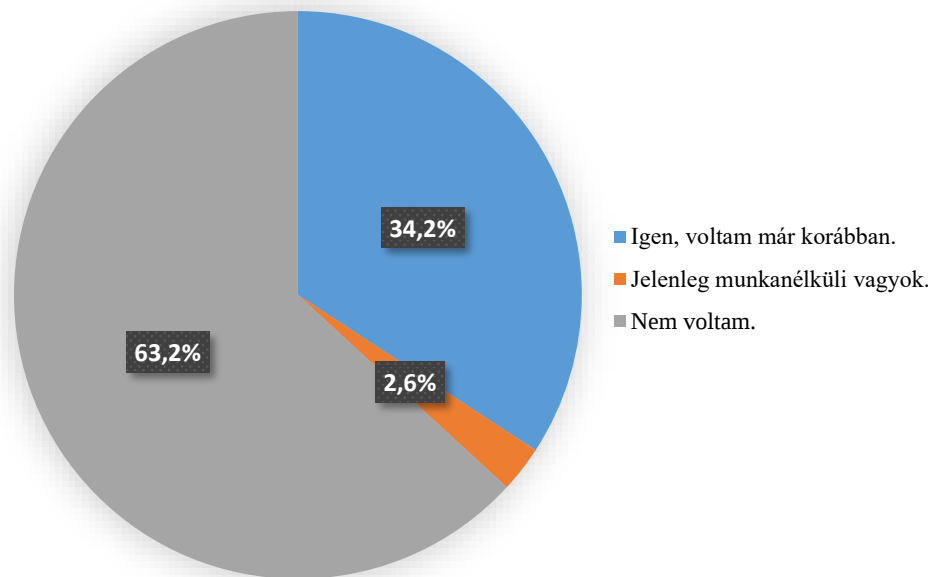


9. ábra: Véleménye szerint mennyire nehéz ma Magyarországon munkát találni?
1=egyáltalán nem, 5=nagyon

Forrás: Saját kutatás

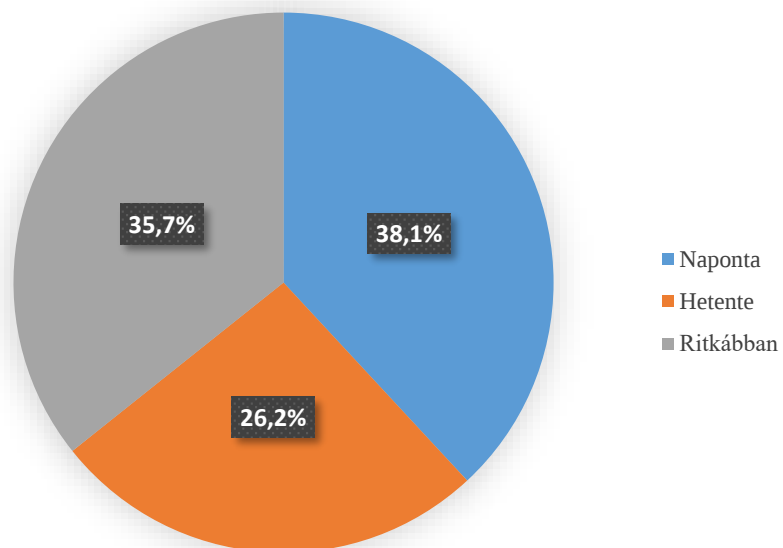
A kitöltők 77,2%-nak iskolai végzettségének megfelelő munkája van. 11,4%-nak iskolai végzettségén aluli, 4,4%-nak pedig iskolai végzettségén felüli, ami azt jelenti, hogy a kitöltők többségének volt lehetősége a saját szakmájának megfelelő munkahelyen elhelyezkedni.

A 10. ábra mutatja, hogy a válaszadóknak csak 36,8 %-a volt már munkanélküli élete során, akkor is maximum 3 hónapra. Ahogy a 11. ábra is mutatja, 38,1% naponta foglalkozott álláskereséssel, 26,2% hetente, 35,7% pedig még ennél is ritkábban. Ennek oka lehet, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők gyorsan találnak másik állást, ezért nem érzik a nyomást, hogy akár napi szinten foglalkozzanak az álláskereséssel, illetve jellemző, hogy akkor váltanak állást, ha már megvan a következő lehetőség, tehát jellemzőbb a munkából munkába áramlás, kihagyva a munkanélküliség időszakát.



10. ábra: Volt-e már munkanélküli?

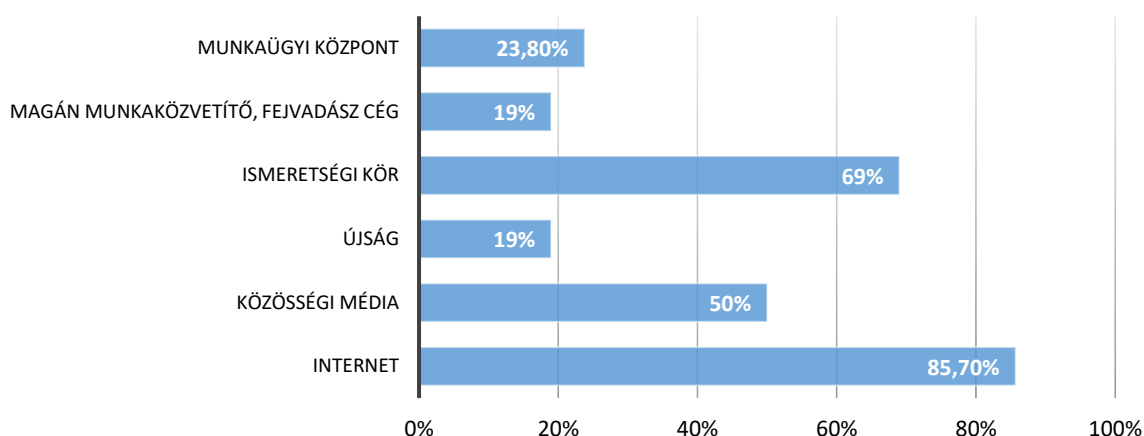
Forrás: Saját kutatás



11. ábra: Milyen gyakorisággal foglalkozott a munkahely kereséssel?

Forrás: Saját kutatás

A 12. ábra azt mutatja, hogy a kitöltők milyen eszközöket vettek igénybe munkanélküliként annak érdekében, hogy állást találjanak. Álláskeresőként 85,7% használta az internetet munkahely kereséshez, 69% ismerősei segítségét is igénybe vette, illetve 50% keresgélt a közösségi médiában. 19% újságokból tájékozódott, és 19% vette igénybe magán munkaközvetítő segítségét. 23,8% fordult a munkaügyi központokhoz, melyek inkább a hátrányosabb helyzetű, alacsonyabb iskolai végzettségűek elhelyezkedését hivatottak segíteni átképzések, közfoglalkoztatás útján.

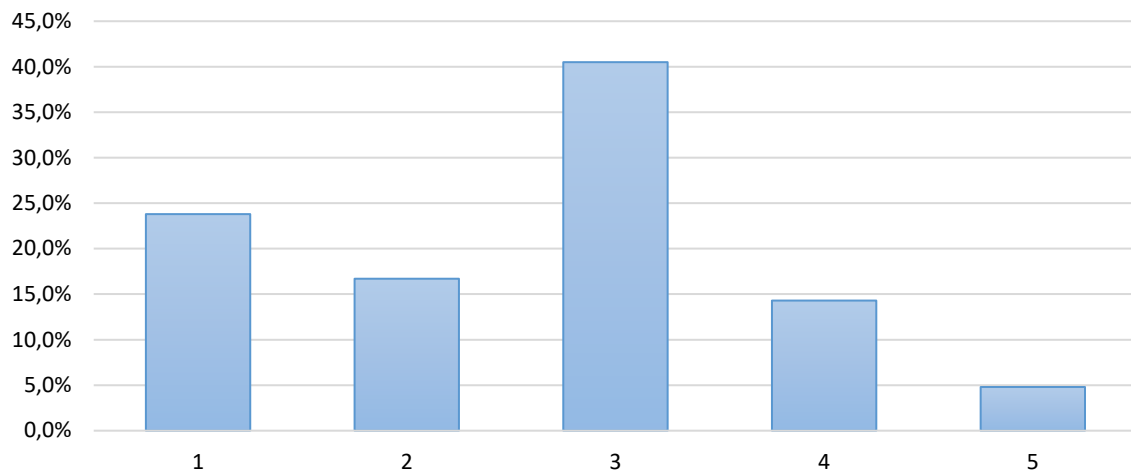


12. ábra: Álláskeresőknél igénybe vett eszközök

Forrás: Saját kutatás

61,9% igénybe vette az álláskeresői ellátást, a 13. ábra mutatja viszont, hogy csak 4,8% tartotta hasznosnak a munkaügyi központ szolgáltatásait, 14,3% inkább hasznosnak tartotta, 40,5% hasznosnak is meg nem is. 16,7% szerint a munkaügyi központok szolgáltatása inkább nem hasznos, és 23,8% szerint egyáltalán nem hasznos.

A közfoglalkoztatástól, mint lehetőségtől 17,5 % nem zárkozik el, a többség viszont csak akkor venne benne részt, ha nincsen más lehetősége. 28,9% semmilyen módon sem venne részt közfoglalkoztatásban. A közfoglalkoztatás valójában inkább az alacsony iskolai végzettségűeknek tud időszakos megoldást nyújtani, de az elsődleges munkaerőpiacra történő visszatérésük segítésére a tapasztalatok alapján kevésbé alkalmas. Arra viszont igen, hogy bár alacsonyabb, de időszakos jövedelmet biztosítson a számukra, illetve lehetőséget teremtsen, hogy a munkanélküli ne szakadjon el teljesen a munka világától, tapasztalatokat szerezhessen, fejleszthesse munkavállalóként készségeit.



13. ábra: Elégedettség a munkügyi központ szolgáltatásaival
1=egyáltalán nem, 5=nagyon

Forrás: Saját kutatás

A 14. ábrán látható, hogy a kitöltők leginkább a 2008-2011, a 2012-2019 és a 2020-2023 közötti időszakban voltak munkanélküliek. Ez azzal is magyarázható, hogy a kitöltők nagyrészt ezekben az időszakokban váltak munkaképes korúakká, vagy fejezték be felsőfokú tanulmányaikat, és pályakezdőként egy ideig munkanélküliek voltak. A 2008-as gazdasági válságot követően munkanélküliséget jelzők 76,9%-a 36 és 64 év közötti, az ennél fiatalabbak munkaerőpiaci helyzetére ez a válság még kevésbé lehetett hatással, a kitöltők többsége pedig a 25-35 évesek korcsoportjába tartozik. A 36-54 közöttiek 21,4%-a volt munkanélküli 2008 és 2011 között. A válaszadók legtöbbször csak 1-3 hónapig voltak munkanélküliek, ami nagyjából az álláskeresési ellátás időszakát fedi le. Csak 5 emberrel fordult elő, hogy egy évnél tovább volt munkanélküli. Mindez bizonyítja, hogy a tartós munkanélküliség kevésbé érinti a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezőket.

A 2020-2023 közötti időszakban a kitöltők nem a Covid járvány miatt voltak munkanélküliek, mert nem igazoltak vissza állásvesztést a járvánnyal összefüggésben. Válaszaik alapján körükben a járvány nem járt állásvesztéssel, a többség otthonról zavartanul tudta végezni a munkáját, amit az 15. ábra szemléltet. A kitöltők többsége nem jelzett vissza a Covid kapcsán változást a munkaviszonyában, 51% zavartalanul tudta otthonról végezni munkáját, 40% pedig azt jelezte vissza, hogy nem volt foglalkoztatására érdemben hatással a járvány. A pandémia alatt otthonról dolgozók 78%-a budapesti lakos. A budapestiek közül 67% otthonról tudott zavartalanul dolgozni, további 28% munkavégzését pedig nem befolyásolta a járvány. A válaszadók 4,4%-a jelezte, hogy csökkent az óraszám és a fizetése, 2,6% pedig, hogy munkanélkülivé vált. Ők a

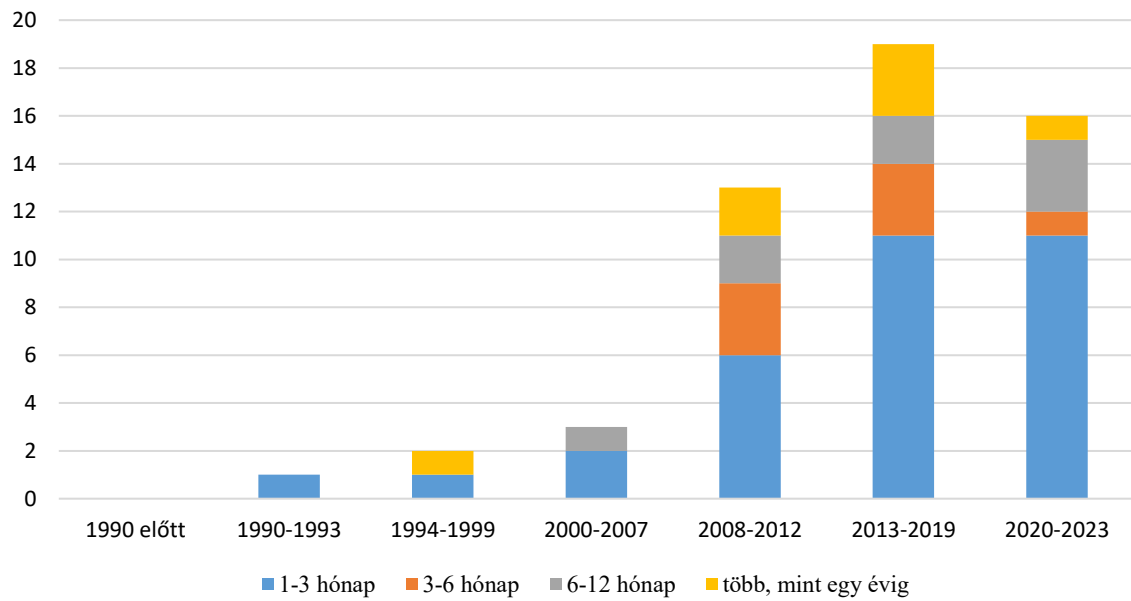
kereskedelem és értékesítés, turizmus-vendéglátás, adminisztráció, IT területen, illetve fizikai munkásként dolgoztak. Közülük 63% 1-3 év munkatapasztalattal rendelkezett, és a 15-24, illetve 25-35 év közöttiek korcsoportjába tartoztak, tehát az állásvesztés jobban érintette a kevesebb tapasztalattal rendelkező fiatalokat, valamint bizonyos szektorokat. Végzettségüket tekintve felső, illetve középfokú végzettséggel rendelkeznek.

A válaszadók 31,6%-a volt már hosszabb ideig távol a munkaerőpiactól inaktívként. A 16. ábra mutatja, hogy milyen okkal és mennyi ideig voltak inaktívak a kitöltők. Csak 6% volt 5 évnél tovább inaktív, háztartási munka, egészségi állapot, illetve nem bejelentett munkaviszony miatt. 3-5 év között a 12%, 1-3 év között 25% nagyrészt a továbbtanulás, illetve gyermeknevelés miatt volt távol. A kitöltők 15%-a kevesebb, mint egy évig volt csak inaktív. A kitöltőknek csak 6%-a jelölte, hogy volt már nem bejelentett munkaviszonya. 21% volt távol továbbtanulás, 13% gyermekvállalás miatt. Beteg hozzátartozó ápolása miatt csak 3%, egészségügyi okokból 6%. 10% egyéb okból döntött úgy, hogy inaktív lesz 3 évnél rövidebb időre.

A kitöltők 68,4%-a azonban nem volt még inaktív. Azt feltételezhetjük tehát, hogy a magyar munkaerőpiacot jellemző magas inaktivitás kevésbé érinti a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket, inkább csak a továbbtanulás ideje alatt jellemző, illetve a nőket a gyermekvállalás miatt néhány évre érinti jobban. A gyermekvállalás, háztartási munka, valamint beteg hozzátartozó ápolása miatt távol lévők mindegyike nő csakúgy, mint az egészségi állapot miatt otthon maradóké.

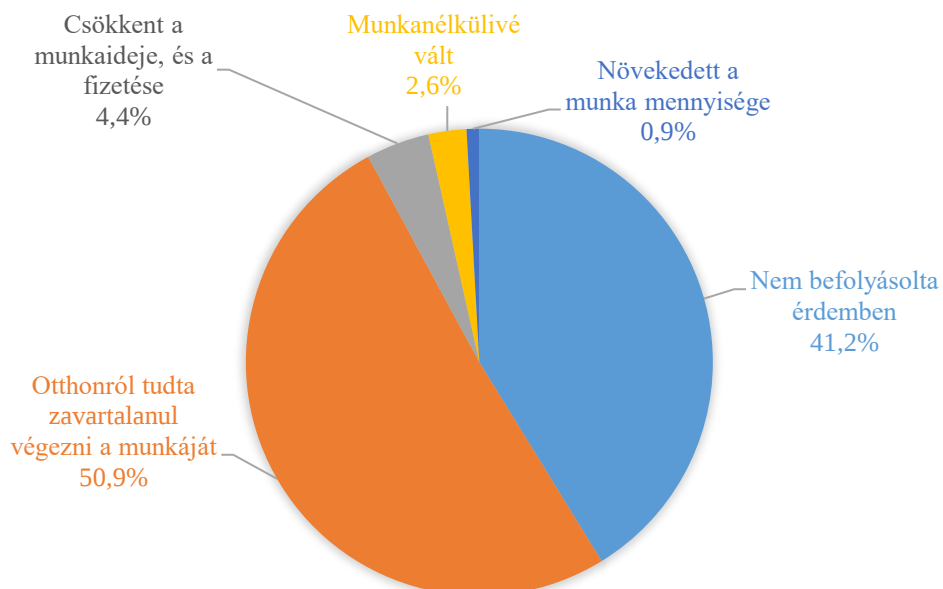
A valaha valamilyen okból inaktívak 83%-a nő, ami alapján azt mondhatjuk, hogy az inaktivitás jobban érinti a nőket, ezt mutatja a 17. ábra. Ennek oka lehet egyrészt az, hogy a gyermeknevelés, a háztartási munkák, illetve a beteg hozzátartozó ápolása is mind inkább a nőknek jutó feladatok, illetve családon belül a jövedelem szempontjából a nőknek éri meg jobban otthon maradni bármilyen élethelyzet miatt, a férfi-női bérkülönbség miatt. A férfiak könnyebben tudnak elvállalni nehezebb fizikai munkát is az inaktivitás választása helyett, ha szükséges.

Mindez bizonyítja feltételezésemet (H3) miszerint a felsőfokú végzettségűek kevésbé veszélyeztetettek a munkanélküliséggel és az inaktivitással, és a legvédeettebbek a konjunkturális változásokkal szemben.



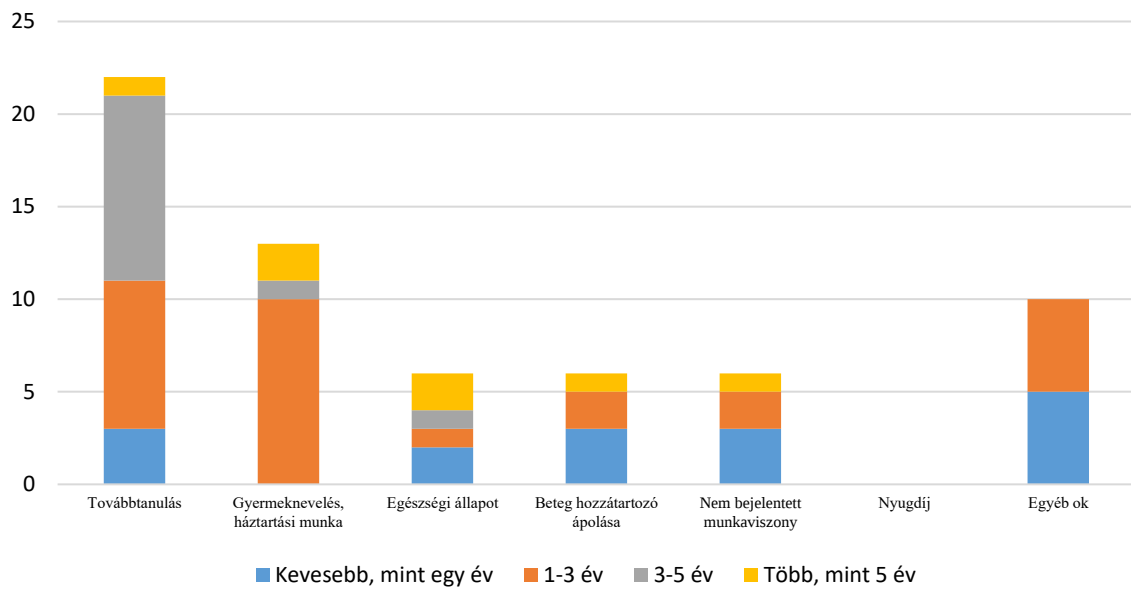
14. ábra: Melyik időszakban, és mennyi ideig volt munkanélküli?

Forrás: Saját kutatás



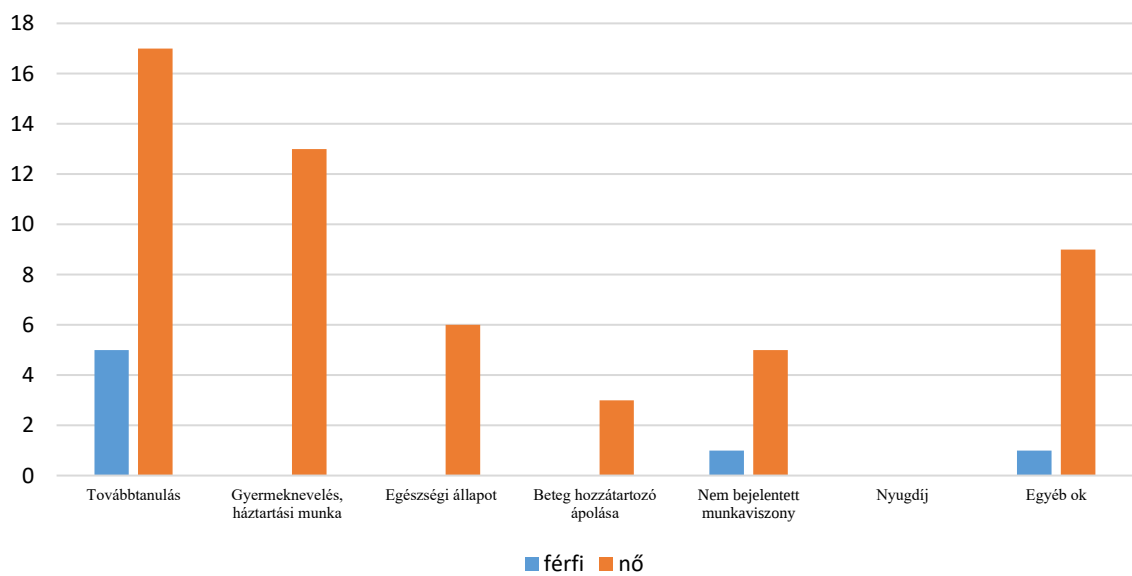
15. ábra: A Covid járvány hatása a foglalkoztatásra

Forrás: Saját kutatás



16. ábra: Inaktivitás okai és hossza

Forrás: Saját kutatás



17. ábra: Inaktivitás okai nemek szerinti megoszlásban

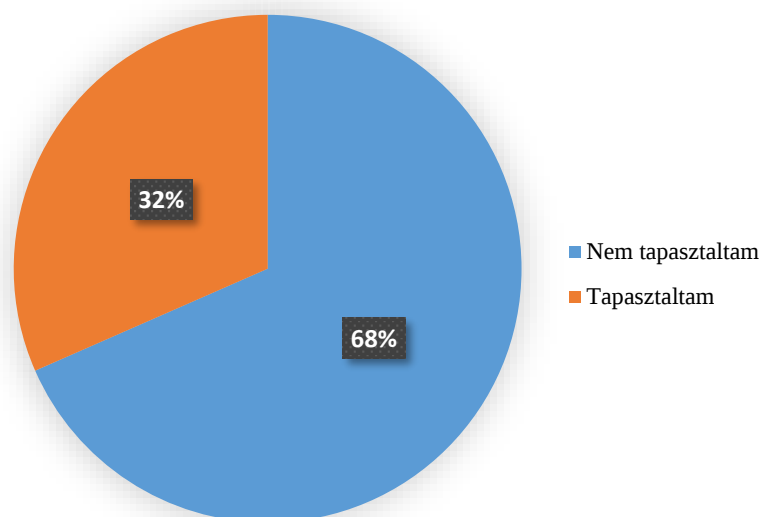
Forrás: Saját kutatás

A válaszadók 32%-a tapasztalt már diszkriminációt álláskeresés során, amit a 18. ábra mutat. A válaszadó nők 37%-a, és a férfiak 22%-a.

A diszkrimináció okait nemek szerinti bontásban a 19. ábra szemlélteti. A férfiak 17%-a találkozott az életkora miatti diszkriminációval. A diszkriminációt átélő férfiak 78%-át az életkoruk miatt érte hátrányos megkülönböztetés. A nők 21%-a találkozott az életkora miatti diszkriminációval, és 11%-uk a 25-35 évesek korcsoportjába tartozik, tehát fiatal. A nők 18%-a tapasztalt már nemi alapú diszkriminációt, a férfiak közül senki. A családi állapotuk miatt a nők 8, míg a férfiaknak csak 2%-a tapasztalt diszkriminációt. A nők 5 és a férfiak 2 %-a tapasztalta már, hogy diszkrimináció éri egészségi állapota miatt. Az egészségi állapot alapján diszkriminációt tapasztalók 40%-a tartozott a 36-54 évesek csoportjába, a többiek fiatalabbak.

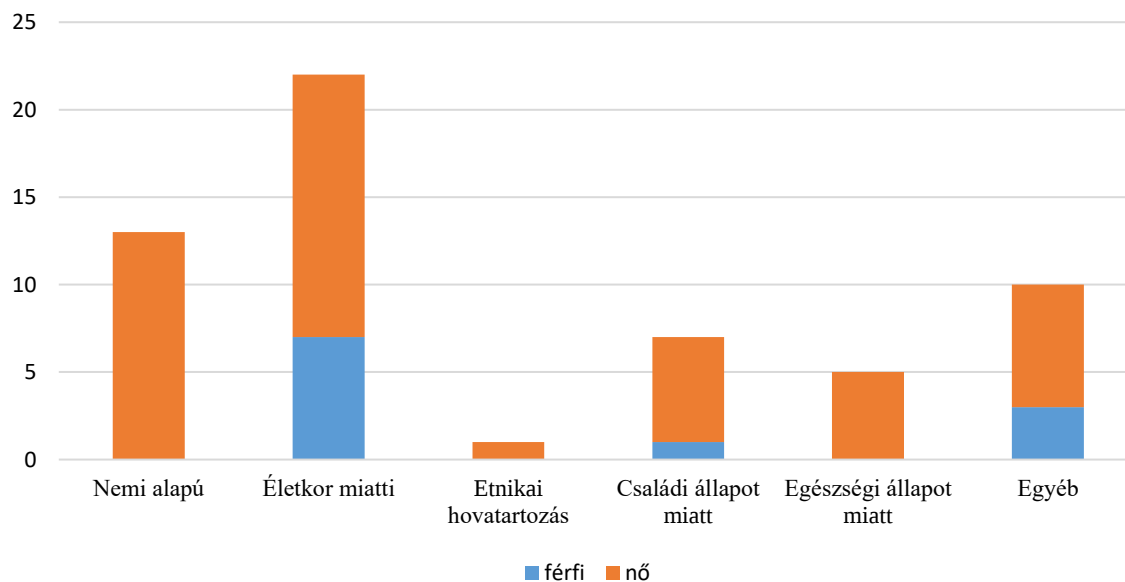
Többen említették a tapasztalat hiányát is, mint nehézséget munkahely kereséskor, az összes válaszadó 4%-a írta be magától a szabad szöveges részbe, hogy érte már a munkatapasztalat hiánya miatt diszkrimináció. Több nő számolt be róla, hogy nemét és fiatal életkorát hátránynak élte meg álláskereséskor. Volt olyan, akit lakóhelye távolsága miatt utasított vissza több munkáltató is. Volt, aki tapasztalt hátrányos megkülönböztetést az alapján is, hogy van-e párkapcsolata. A párkapcsolatot és a házasságot a férfiak esetében a megbízhatóság jeleként értelmezik a munkáltatók, míg ugyanezért a nőket érheti diszkrimináció a gyermekvállalás valószínűsége miatt. Volt, akit azért nem vettek fel, mert 2 kisgyermek van, akik félő, hogy sokat lesznek betegek. Ugyanígy hátrányt jelentett az is, hogy valaki 5 éven belül szeretne gyermeket vállalni. Ez utóbbi kettő nővel történt. Volt, aki sérelmezte, hogy több a férfiaknak való munka, és ezáltal vannak a nők hátrányosabb helyzetben a munkaerőpiacon.

A válaszadóknak több mint a fele, 67,5%-a nem tapasztalt még diszkriminációt álláskeresés során, tehát a kérdőívet kitöltők kevésbé érintettek ezzel a problémával. Inkább a tapasztalathiánnyal összefüggésben az életkoruk miatt a fiatalokat, illetve a gyermekvállalás miatt még mindig a nőket érinti jobban, de biztató az eredmény, hogy a többség nem tapasztalt még diszkriminációt, amikor állást keresett.



18. ábra: Diszkriminációt tapasztalók aránya a kitöltők között

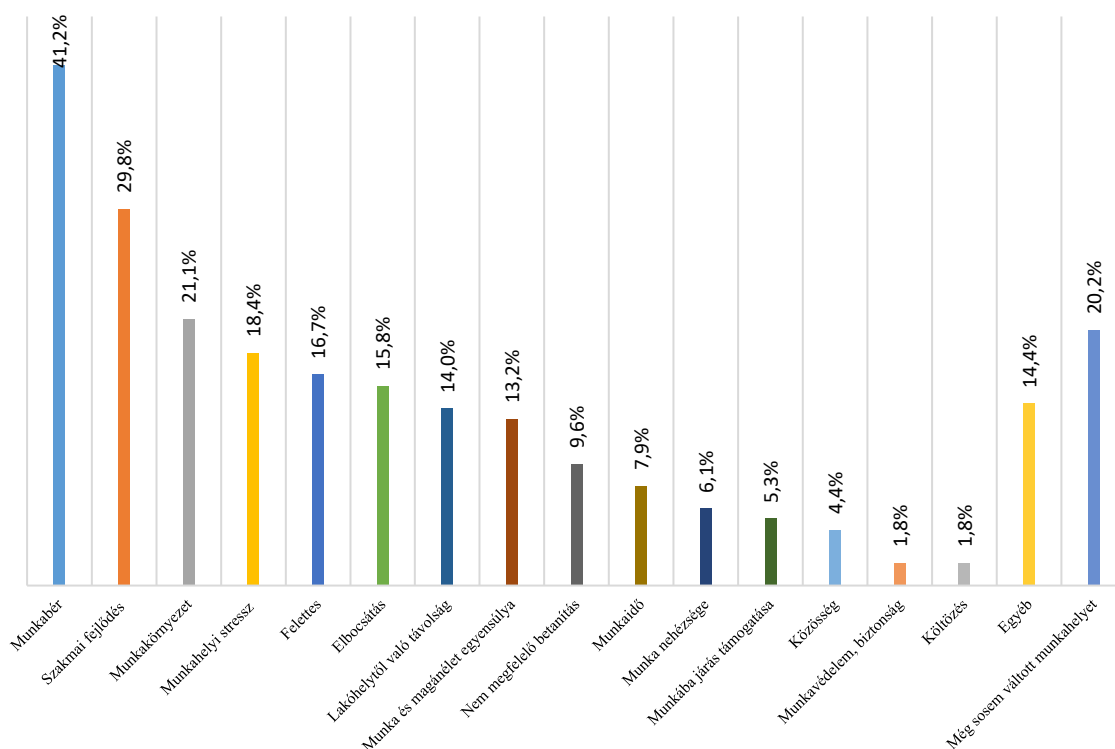
Forrás: Saját kutatás



19. ábra: Álláskeresés során tapasztalt diszkriminációk típusai nemek szerinti bontásban

Forrás: Saját kutatás

A munkahely váltásban szerepet játszó leggyakoribb tényezőket a 20. ábra szemlélteti. A válaszadók 41,2%-a jelezte vissza, hogy váltott már munkahelyet azért, mert elégedetlen volt a bérével. A munkabért követő leggyakoribb indok a szakmai fejlődés lehetőségének hiánya volt 29,8%-kal, amit a munkakörnyezet követett 21,1%-kal. 22,2% pedig még sosem váltott munkahelyet. 18,4% váltott már munkahelyet a stressz mennyisége miatt, 15,8% azért, mert elbocsátották, 16,7% a felettese miatt, 13,2% pedig azért, mert nehezen tudta összeegyeztetni munkáját a magánéletével. 14%-ot ösztönzött már váltásra a lakóhelyétől való távolság, 9,6%-ot a nem megfelelő betanítás, 7,9%-ot a munkaidő, 6,1%-ot a munka nehézsége. A társas kapcsolatok csak 4,4% esetében járultak hozzá a váltáshoz. A leggyakoribb munkahely váltási indokok tehát a kitöltők között a munkabér, a szakmai fejlődés lehetőségének hiánya, és a munkakörnyezet voltak. Ezeket követte a munkahelyi stressz mennyisége majd a felettes személye. A munkabér magasán a leggyakoribb oka volt váltásnak, a többi indok jóval elmaradt mögötte. Ez is mutatja, hogy a munkavállalók a leginkább a bérekkel elégedetlenek, amit a többség említett a munkaerőpiacunk gyengeségeként is.



20. ábra: Munkahelyváltás okai

Forrás: Saját kutatás

A válaszadók 44,7%-a nem szeretne munkahelyet váltani, de nem is zárkózik el az ajánlatoktól. 31,6% egyáltalán nem tervezi, hogy munkahelyet vált. 14,9% szeretne váltani, de nem keres aktívan állást, csak 4,4% aki aktívan figyeli a lehetőségeket. A többség tehát jelenleg elégedett a munkahelyével. A munkahely váltást tervezők 18%-a aktívan keres állást külföldön is, 59% pedig szeretne külföldön dolgozni, de aktívan nem keres állást. A váltást fontolgatók 82%-ának háztartásában nincsen eltartott, és 64% egyedül él, vagy a párjával, ami jelzi, hogy a családdal rendelkezők kevésbé rugalmasak, illetve, hogy a gyakori munkahely váltás a pályakezdők körében jellemzőbb, valószínűleg az elvárt tapasztalat megszerzésének érdekében, és a magasabb fizetés reményében. A váltást fontolgatók többsége, 64%-a a 25-35 évesek korcsoportjába tartozik. 32% minimálbér és 300 ezer forint között keres, 41% pedig 300 és 500 ezer forint között. Az ennél magasabb jövedelemmel rendelkezőknek csak a 18%-a szeretne munkahelyet váltani, ez is mutatja a versenyképes fizetés fontosságát.

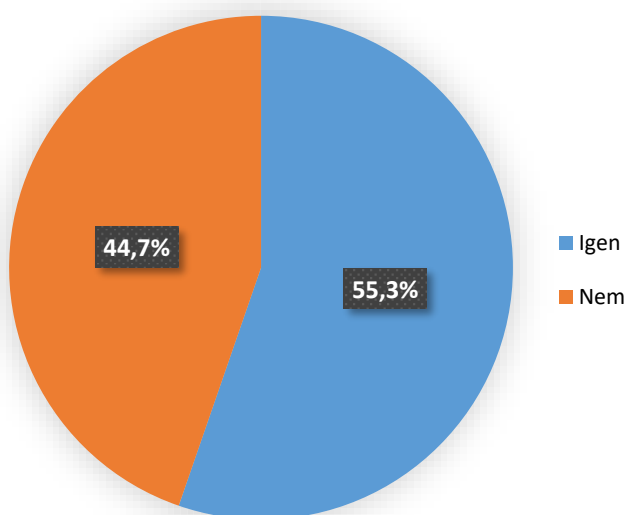
A válaszadók 71,9%-a még nem dolgozott külföldön. 21,1% dolgozott már Európai Unión belüli országban, 7% pedig Európai Unión kívüli országban. A külföldi munkatapasztalattal rendelkezők 25% továbbra is külföldön keres állást aktívan, 44% pedig szívesen dolgozna külföldön, de nem ott keres aktívan állást.

Ahogy a 21. ábra mutatja a válaszadók 55,3 %-a jelezte vissza, hogy szeretne külföldön dolgozni, ebből 12,3 % aktívan is keres külföldön munkát. Tehát a válaszadóknak, több mint a fele nyitott a külföldi lehetőségek irányába. 28,9 % nem szeretne külföldön dolgozni, de nem zárkózik el az ajánlatok elől. 15,8 % egyáltalán nem szeretne külföldön dolgozni. A külföldre ingázás lehetősége iránt, csak 3,5 % nyitott, ők budapestiek.

A kapott eredmény bizonyítja, hogy a külföld elszívó ereje a magyar munkaerőpiacot jelenleg érintő veszély. Feltételeztem (H4), hogy a külföldi munkaerőpiac veszélyt jelent a hazaira nagy elszívó ereje miatt, sok fiatal és szakképzett nyitott a külföldi lehetőségek irányába a magasabb bérek és életszínvonal reményében. Ezt a feltételezésemet alátámasztotta a kérdőív eredménye a válaszadók több, mint a fele dolgozna külföldön, ha lenne rá lehetősége. Sokan említették ezt a magyar munkaerőpiacra leselkedő veszélyként is a munkavállalók és a megkeresett munkáltatók egyaránt. A kivándorlás, az alacsony születésszám miatt csökkenő népesség, az elöregedő társadalom az utánpótlás egyre nehezebb biztosításával, és a szociális ellátórendszer fenntarthatatlanságával fenyeget.

Azoknak, akik szívesen vállalnának munkát külföldön a 66%-a a 25-35 évesek korcsoportjába tartozik, tehát a legjobb munkavállalási korúak. 78% háztartásában nincsen eltartott, a többség párjával, vagy egyedül él, tehát nagyobb a migrációs lehetőségük. 19% háztartásában 1 fő eltartott van, 3%-nál pedig kettő, de ennél több eltartott esetében nem igazolták vissza a külföldi munkavállalás iránti érdeklődést, amiből arra lehet következtetni, hogy az elszívó hatás jobban érinti a még család nélküli fiatalokat. Ez amiatt van, hogy a magasabb iskolai végzettség a fiatal kor és a családnélküliség növeli a migrációs képességet.

A külföld felé nyitottak 71%-a nő és 29%-a férfi. A 73 kitöltő nő 58%-a, és a 41 férfi kitöltő 41%-a szeretne külföldön dolgozni. A különbséget okozhatja, hogy mivel a férfiak magasabb keresetre számíthatnak itthon is, elégedettebbek hazai munkaerőpiaci helyzetükkel, mint a nők, akik külföldön magasabb fizetésre számítanak. Bár jóval több nő töltötte ki a kérdőívet mégis csak 21%-uk rendelkezik nettó 500 ezer forint feletti fizetéssel, míg a férfiak 46%-a. Az 500 ezer forint felett keresők közül többen jelölték azt, hogy nem szeretnének külföldön dolgozni, mint azt, hogy igen, az 500 ezer forint alatt keresők pedig pont fordítva, többen jelölték, hogy érdekli őket a külföldi munkalehetőség. Azoknak az esetében, akiknek van a háztartásában eltartott, a férfiak inkább vállalnának külföldön munkát, mint a nők, ez amiatt lehet, hogy a család belső működéséhez köthető feladatok nagy részét általában a nők látják el, így a gyermekkel való rendelkezés jobban csökkenti a nők mobilitását, mint a férfiakét.



21. ábra: Szívesen dolgozna külföldön?

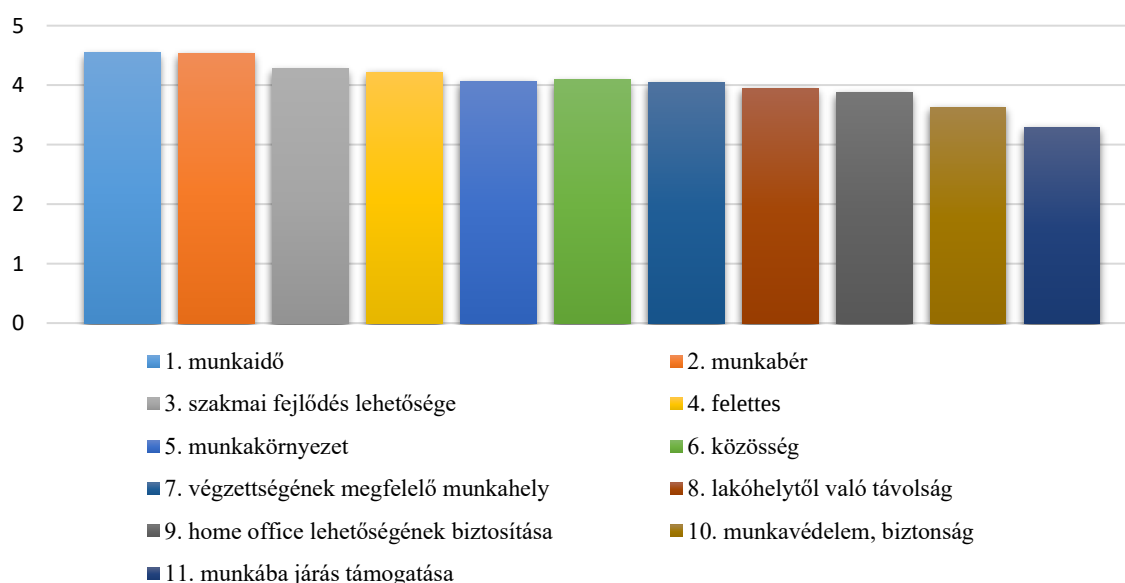
Forrás: Saját kutatás

A kitöltők 59% a nyugdíjig tervez dolgozni, 39% azonban úgy számol, hogy a nyugdíjkorhatár betöltése után is dolgozni fog. Ennek oka lehet, hogy az egyetemista végzettséggel rendelkezők hosszabb karrierúttal számolnak, valószínűleg elhivatottabbak is a munkájuk iránt, de befolyásolhatja a választ az elégtelen anyagi helyzet is, valamint az utánpótlás hiánytól, az ellátási rendszer széthullásától való félelem.

A 22. ábra a kitöltők által felállított rangsort mutatja, hogy mely tényezők mennyire fontosak nekik egy munkahely kiválasztásánál. Ugyanezt a kérdést feltettem a munkáltatóknak is, akikkel interjút készítettem, hogy nekik mi a fontos egy munkavállaló kiválasztásánál, ennek eredményét a mélyinterjúnál ismertetem.

A kitöltők számára a legfontosabb a munkahely kiválasztásakor a munkaidő és a munkabér, valamint, hogy a szakmai fejlődés lehetősége biztosított legyen. Ezt követi a felettes személye, a munkakörnyezet, majd a közösség. Utána következik, hogy a munkakör a végzettségének megfelelő legyen, a lakóhelytől való távolság, majd az otthonról dolgozás lehetőségének biztosítása. Utolsó két helyen a munkavédelem és biztonság, valamint a munkába járás támogatása állnak. Nem meglepő, hogy a munkába járás támogatása utolsó helyen végzett, hiszen a kitöltők többsége budapesti, és ott is dolgozik.

Ezzel összhangban a munkabér és a szakmai fejlődés lehetőségének hiánya voltak az eddigi munkahely váltások okai között is a leggyakoribbak. Összességében egyik tényezőre sem mondhatjuk, hogy ne lenne fontos a választáskor, mert átlagban mindegyik 4 körüli értéket kapott az 5-ig terjedő skálán.

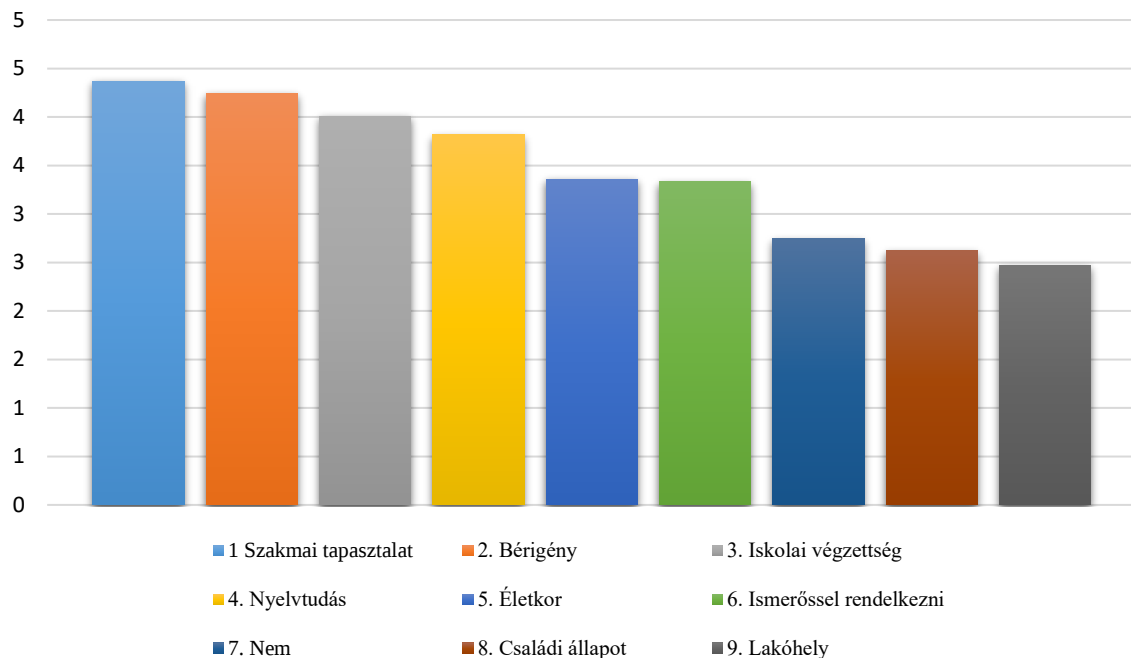


22. ábra: Rangsor-Munkavállalóknak fontos egy munkáltató kiválasztásánál (1-5 skálán)

Forrás: Saját kutatás

Azt, hogy a munkavállalók szerint a munkáltatóknak mi a legfontosabb a munkaerő kiválasztásakor a 23. ábra szemlélteti. Legfontosabbnak a szakmai tapasztalattal való rendelkezést tartják, amit a bérigény követ, majd az iskolai végzettség. Ezt követi a nyelvtudás, majd az életkor. Az ismerőssel való rendelkezést átlagban 3-ra értékelték az 5 fokú skálán. 3 alattira, tehát kevésbé fontosra értékelték a nemet, a családi állapotot és a lakóhelyet.

A mélyinterjú eredménye alapján a munkáltatóknak valóban fontos, a tapasztalat az iskolai végzettség, valamint a jelölt bérigénye is. Az ismerőssel való rendelkezés a visszajelzésük alapján valóban pozitív irányba mozdíthatja a döntést, ezt részletesebben is kifejtem a mélyinterjúnál.



23. ábra: Munkavállalók szerint a munkáltatóknak fontos a kiválasztásnál

Forrás: Saját kutatás

Utoljára arról kérdeztem a kitöltőket, hogy mit gondolnak mik a magyar munkaerőpiac erősségei, gyengeségei, lehetőségei és veszélyei. A kapott válaszokat a 1. számú melléklet tartalmazza. Az erre a kérdésre válaszolók 44%-a említette erősségként azt, hogy sok a munkalehetőség, és könnyű elhelyezkedni, vagy munkahelyet váltani, aki szeretne az talál munkát. 31% említette az olcsó és szakképzett munkaerőt. Emellett van, aki erősségnek tekinti az ország kis méretét, ami miatt könnyű üzleti kapcsolatokat kiépíteni, illetve érvényesülni, ismertté válni egy szakmában. Erősségnek tekintik a munkaviszonyhoz kötődő társadalombiztosítást is, illetve a hosszú gyermekgondozás lehetőségét.

A kérdésre válaszolók 36%-a említette gyengeségként az alacsony béreket, valamint azt, hogy sok fiatal munkavállalót nem sikerül itthon tartani, inkább külföldön vállalnak munkát a magasabb bérek miatt.

Többen hiányolják a részmunkaidős álláslehetőségeket, a rugalmasabb munkaidőt és a home office lehetőségének biztosítását, a munka és magánélet nagyobb összhangjához, mert sokszor gyermekek mellett még mindig nehéz elhelyezkedni, illetve úgy érzik a kisgyermekes anyukákat még mindig diszkriminálja sok munkáltató. Emiatt férfiközpontúnak tartják a munkaerőpiacot, illetve azért is, mert több a férfiaknak megfelelő munkalehetőség, valamint nagy a különbség a férfiak és a nők bére között.

Tapasztalják, hogy vidéken nehezebb állást találni, mert a munkahelyek a fővárosba koncentrálódnak, ezért is, akik tehetik felköltöznek a fővárosba, vagy környékére. A tapasztalatot a munkáltatók által túlértékeltnek tartják, ami miatt pályakezdőként nehéz elhelyezkedni.

Többen említették a szürke és fekete foglalkoztatás intenzív jelenlétét, valamint, hogy a munkáltatók egyéni vállalkozókat alkalmazottként foglalkoztatnak. Munkáltatói oldalról sok a törvényszegés, a magas adóterhek miatt az adó elkerülések. A munkavállalókat nem tekintik a törvény által megfelelően védettnek a kitöltők, mert hiányoznak a szakszervezetek és a kamarák, vagy súlytalanok, nincsen ágazati együttműködés. Úgy érzik a munkavállalók egyre kiszolgáltatottabbak, egyre intenzívebben „használják” őket, nincsenek megbecsülve sem anyagi értelemben, sem pedig szóbeli elismeréssel, dicsérattal.

Véleményük szerint sok munkanélküli azért sem dolgozik, mert már nem is akar igazán állást találni a reményvesztettség miatt, inkább a segélyből megél valahogy, ezért a motivátlanság is részben oka a tartós munkanélküliségnek. Sokan úgy veszik igénybe az állami ellátásokat, amivel egészségbiztosítás is jár, hogy közben rendelkeznek jövedelemmel nem bejelentett munkaviszonyból.

Említették még gyengeségként a függőségi viszonyokat, és azt, hogy az ismerettség egy-egy munkáltatónál többet számít sokszor, mint a szaktudás. A mélyinterjúban valóban sok munkáltató nyilatkozott úgy, hogy előnyben részesíti az ismerős által ajánlott jelentkezőket, ami egyébként érthető, mert nagyobb a bizalom irántuk, viszont a munkavállalók ezt inkább diszkriminációként élik meg. Gyengeségnek tekintik a magas nyugdíjkorhatárt is.

Lehetőségként tekintenek a vidéki munkahelyek létrehozására akár külföldi cégek betelepülésével, akik számára vonzó lehet a hazai olcsó és szakképzett munkaerő. Úgy gondolják jó lenne a K+F részlegeket is ide vonzani, nem csak az összeszerelését. Sokan említették a szakképzett, fiatal munkaerő itthon tartásának a fontosságát és lehetőségét. Szükség lenne szerintük a munkáltatók munkaerőmegtartásának fokozására a részmunkaidő és a home office minél szélesebb körű elterjedésével.

A munkaerőpiac veszélyeként a leggyakrabban, a kivándorlást említették, valamint az alacsony béreket. A kivándorlás és az amúgy is előregedő társadalom miatt fenyegető az utánpótlás hiány. Veszélyként tekintenek a nem csökkenő regionális különbségekre, a munkanélküli emberek kiszolgáltatottságára, az álláskeresési támogatás időtartamát és hosszát nem tartják megfelelőnek. Vannak, akik a harmadik világbeli, olcsóbb munkaerő megjelenésére is veszélyként tekintenek.

3.2. Munkáltatói mélyinterjú

Egyéni kutató munkám részeként 5 munkáltatóval készítettem mélyinterjút. A munkáltatóknak 20 kérdést tettem fel arra vonatkozóan, hogy mi alapján választják ki a munkavállalókat, hogyan tartják meg őket, és mikor válnak meg tőlük, illetve hogyan alkalmazkodnak az aktuális munkaerőpiaci helyzethez. Legutolsó kérdésként őket is megkérdeztem milyen gyengeségeit, erősségeit, lehetőségeit és veszélyeit látják a magyar munkaerőpiacnak. A mélyinterjú kérdéseit a 2. számú melléklet tartalmazza.

A munkáltatók közül 4 az építőiparhoz tartozik 1 a szolgáltatásokhoz (IT). Profiljukat tekintve tervezéssel foglalkoznak és mérnöki tevékenységet folytatnak. A tervezői munkán belül audiovizuális tervezéssel, építészeti tervezéssel, mélyépítéssel, és épületvillamossági tervezéssel foglalkoznak. Mindegyik cég magyarországi székhelyű. A munkáltatók 40, 58, 200, 65, illetve 28 főt foglalkoztatnak.

A munkáltatók közül 3 elsőként említette, hogy fontos számukra a tapasztalat egy jelentkezőnél, amit a munkavállalók is éreznek, hiszen a kérdőívnel azt jelezték vissza, hogy szerintük a munkáltatók számára ez a legfontosabb egy jelentkezőnél, úgy fogalmaztak, hogy túlértékelik a munkáltatók a tapasztalat fontosságát. A szakirodalom feldolgozás eredményéből is tudható, hogy a pályakezdők gyakran küzdenek elhelyezkedési gondokkal. Az egyik munkáltató azonban kifejezetten előnyben részesíti a pályakezdőket, illetve a relatíve kevesebb (1-3 év) tapasztalattal rendelkező fiatal jelentkezőket, mert jónak tartják, ha a jelentkezők náluk sajátítják el azt a szaktudást, amire egész pályafutásuk alatt szükségük lesz, és amit így remélhetően náluk fognak majd hasznosítani.

A reális bérigény fontosságát az 5-ből 4 munkáltató említette. Gyakran azt tapasztalják, hogy a jelentkezők bérigénye, illetve a felelősségvállalás mértéke nincsen összhangban egymással, de tisztában vannak vele, hogy a versenyképes fizetés biztosítása elengedhetetlen, ha sikeresen szeretnének versenyezni a legjobb munkavállalókért. A jelenlegi gazdasági helyzetben azonban nehézséget jelent a növekvő bérek biztosítása, a munkáltatóknak ezért meg kell próbálniuk más módon kompenzálni és megtartani a munkavállalóikat, hogy ezt milyen eszközökkel teszik a későbbiekben ismertetem.

Fontosnak tartják továbbá a csapatban való együtt dolgozási képességet, illetve az illeszkedést a közösségbe, szervezeti kultúrába. Figyelembe veszik emellett nyilvánvalóan a végzettséget is, ami jelen cégeknél egyetemi diplomát jelent, illetve fontos a proaktivitás,

a nyitottság, az önálló munkavégzésre való képesség, a felelősség vállalás és a megbízhatóság. Emiatt gyakran vesznek fel olyat, aki náluk töltötte a szakmai gyakorlatát, és sikeresen együtt tudtak működni az ott töltött idő alatt. Nagyon fontos tehát számukra a bizalom, ezért gyakran előnyben részesítik azokat, akiket a cégnél dolgozók ajánlanak. Ezt a munkavállalók is érzékelik, és sokszor diszkriminációként élik meg, hogy emiatt vannak állások, melyek meghirdetésre sem kerülnek.

A munkáltatók kivétel nélkül használják a közösségi média felületeiket, valamint saját honlapjukat álláshirdetések közzétételére. Emellett jellemző az állásportálok használata, itt kifejezetten a LinkedIn került megemlítésre. A különböző szakmai oldalakat is használják hirdetési felületként. Ahogy már említettem előnyben részesítik azonban a belső, ismerősi ajánlásokat, illetve két munkáltató együttműködik egyetemekkel is, és a korábban náluk eltöltött szakmai gyakorlat után vesznek fel pályakezdőket, akiket már jobban megismertek, tisztában vannak kvalitásaikkal, és kialakulhatott a bizalom, illetve már kiderülhetett, hogy illeszkednek-e a közösségbe. Az otthonról történő munkavégzés egyre nagyobb elterjedtsége és igénye miatt is felértékelődött a megbízhatóság, hiszen a munkavállaló nincsen mindig jelen, lehetetlen folyamatosan szemmel tartani, így fontos, hogy felügyelet nélkül is megbízhatóan, felelősségteljesen, és önállóan tudja végezni a munkáját.

A munkáltatók egyöntetűen úgy érzékelik, hogy jelenleg kevés a munkaerő és nagy iránta a kereslet. A megfelelő végzettségű és tapasztalattal rendelkező embereket hamar felszívja a piac, tehát a munkáltatói oldal sem erősítette meg a feltételezésemet (H2) miszerint nehéz lenne munkahelyet találni a munkaképes korúaknak, bár ezek a cégek is a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket keresik és alkalmazzák elsősorban.

Jelenleg az inflációs környezet miatt növekvő bérigények okoznak a munkáltatók számára egyre nagyobb nehézséget. Kevesebb a megrendelésük az építőiparban, kevesebb a munka és a bevétel. Érthető módon a növekvő infláció miatt azonban a munkavállalók is magasabb bért igényelnének életszínvonaluk fenntartásához, megélhetésük biztosítására. Van munkáltató, aki azt tapasztalja, hogy gyengébb tudással rendelkeznek az egyetemekről kikerülő pályakezdők, valamint kevésbé elhivatottak és felelősségteljesek, elsődleges szempont számukra inkább a fizetés mértéke, emiatt kevésbé elkötelezettek a munkahely irányába, és könnyen váltanak a nagyobb fizetés reményében. Másik munkáltató is számolt be arról, hogy sokszor küzd a munkavállalók és a jelentkezők alacsony munkamoráljával motiválatlanságával.

A munkavállalók megszerzésének stratégiájára vonatkozó kérdésekre, csak két munkáltató említette meg a versenyképes fizetés biztosítását, mint eszközt. Szerintük mivel

mindenki pénzből él, mindenkinek fontosak az anyagi juttatások, melyek minden formája értékes a munkavállalók számára. A bér mellett kiemelten fontosak az egyéb juttatások, például cafeteria biztosítása vagy gépkocsi használat lehetősége. Az éppen aktuális anyagi juttatásoknál is fontosabb azonban a munkáltatók szerint a szakmai fejlődés lehetősége, a pozitív jövőkép, és a munkahely hosszútávú biztonsága. Hiába kap egy munkavállaló magas fizetést, ha közben szakmailag nem fejlődik és csak rövid távon számítanak rá. Egy fiatal munkavállalónak az a legfontosabb, hogy szakmailag a lehető legnagyobb ütemben fejlődhessen és legyen a szakmai fejlődésének megfelelő jövőkép, előre lépési lehetőség. A kérdőív eredménye is valóban azt tükrözte vissza, hogy a munkavállalók a leggyakrabban a szakmai fejlődés lehetőségének hiánya miatt váltottak munkahelyet, és hogy a munkáltató kiválasztásánál az egyik elsődleges szempont a szakmai előrelépés és fejlődés lehetőségének megléte.

Mindezek mellett kiemelten fontosnak tartják a munkáltatók a jó közösség meglétét, mivel a munkavállalók idejük legnagyobb részét munkahelyükön töltik, ezért életminőségükre jelentős kihatással van az, hogy a munkahelyükön hogyan érzik magukat. Mindez abszolút összhangban van a kérdőív eredményével, ahol igazolódott, hogy a munkavállalóknak a szakmai előrelépés és fejlődés lehetősége és a munkabér mellett a munkakörnyezet is nagyon fontos egy munkáltató kiválasztásánál, illetve ha ezekkel nem elégedettek az váltásra ösztönzi őket.

Több munkáltató igyekszik magát vonzóbbá tenni a részmunkaidő és az otthonról történő munkavégzés lehetőségének biztosításával, ami szinte már elengedhetetlen, hogy versenyképesek legyenek a többi munkáltatóval szemben a jelenlegi munkaerőpiacon. A kérdőív eredményének megfelelően a megfelelő munkaidő még a munkabért is megelőzte a munkavállalók által felállított fontossági sorrendben.

A megkeresett cégek közül kettőnél HR szakember feladata figyelni a munkaerőpiaci trendeket, aki közreműködik a kiválasztási folyamatokban is. A cégek inkább hosszútávra kalkulálnak a munkaerővel és igyekeznek minél több képzést, továbbképzést biztosítani a munkavállalóiknak, és hosszútávon megtartani őket, akkor is, ha esetleg kevesebb a munka egy adott helyzetben a cégnél. A munkaerőhiány pótlására az egyik munkáltató stratégiája, hogy nem feltétlenül a létszámot duzzasztja, hanem alvállalkozókat von be, és csak akkor növeli a csapat létszámát, amikor valóban szükséges, így valóban hosszú karrierúttal számolhatnak az ott dolgozók, kis mértékű a fluktuáció. Az 5 munkáltatóból 2 említette, hogy szükséges a munkaerőhiányt már külföldi munkavállalók bevonásával enyhíteni.

A munkaerőt a cégek anyagi és nem anyagi eszközökkel egyaránt próbálják megtartani. Elsősorban igyekeznek versenyképes fizetést biztosítani, valamint, ha lehetséges bónuszt, jutalmat kiosztani a munkavállalók részére. Biztosítanak sportolási kikapcsolódási lehetőséget különböző bérletek útján. A vidéki munkavállalóknak megtérítik a munkába járás költségeit. A vezetők részére jellemzően biztosítanak céges gépjárművet, laptopot, telefont. Biztosítják szükség szerint a részmunkaidőt, az otthoni munkavégzés lehetőségét, illetve a rugalmasabb munkaidővel is próbálják magukat vonzóbbá tenni a munkavállalók számára. Mindezek mellett igyekeznek a szakmai előrelépés lehetőségét is biztosítani, ami a kitöltött kérdőívek alapján a munkavállalók számára az egyik legfontosabb tényező egy munkáltatónál. A munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartása érdekében minden munkáltató a home office, a rugalmas munkaidő, és részmunkaidő lehetőségének biztosításával igyekszik segíteni a munkavállalóit.

A munkáltatóként igénybe vehető állami támogatásokat egy cég sem találja megfelelőnek. Szeretnék, ha a béreket kevesebb adó- és járulékfizetési kötelezettség terhelné, illetve jelentős könnyebbséget jelentene, ha több olyan anyagi juttatást lehetne adni a munkavállalók részére, aminek kedvezőbb az adóvonzata, illetve a feltételrendszer rugalmasságát sem találják megfelelőnek.

5 munkáltatóból csak 1 nem tapasztalta még a külföld elszívó erejét, a többi érzékeli ezt veszélyt, valamint a hazai multinacionális vállalatok is sok munkavállalót magukhoz vonzanak a piacról a magas bérek és a biztos előre menetel, kiszámítható karrierút miatt. Tehát a munkáltatói oldal is visszaigazolta feltételezésemet (H3), hogy tapasztalataik alapján a külföldi munkaerőpiac sok szakképzett munkavállalót az ország elhagyására ösztönöz.

A legtöbb munkáltató elég szélsőséges esetekben válik csak meg a munkavállalóktól. Egy munkáltató bocsát el munkavállalót a teljesítmény értékelés alapján is, ha nem teljesítik az objektíven mérhető elvárásokat. Mindenhol máshol akkor veszik fontolóra a munkavállalótól való megválás lehetőségét, ha az nem tesz eleget a munkaszerződésben foglaltaknak, például nem tartja be a munkaidőt, és rendszeresen elkésik vagy hamarabb megy haza, illetve etikátlanul viselkedik. Nem tolerálják, ha valaki bomlasztóan hat a csapatra, vagy nem megfelelően kommunikál a Megrendelővel és partnerekkel, akiktől a munkát kapják. Elbocsátásra adhat okot, ha a munkavállaló nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, és a szakmai fejlődése alapján úgy ítélik meg, hogy hosszútávon nem tudnak vele együttműködni. A leggyakoribb elbocsátási ok mégis azonban a gazdasági kényszer, ha annyira kevés a munka, hogy kénytelenek csökkenteni a bérköltséget.

Mindegyik munkáltató tapasztalt már felmondást munkavállaló részéről fennállása során, akik legtöbbször magasabb fizetés reményében váltottak munkahelyet. Indokolta már a felmondást egyéb ok, mint a költözés, családi okok és más szektorba, területre történő távozás, illetve a vezető személyével való elégedetlenség is. A fluktuáció okait csak kettő cégnél vizsgálták már, a többinél nem, mert úgy ítélték meg, hogy olyan kis mértékű, hogy nem tartják szükségesnek, hogy foglalkozzanak vele.

A Covid járványt mindegyik megkérdezett cég nagyobb veszteség nélkül vészelte át, és nem járt náluk elbocsátásokkal, mert tudták biztosítani az otthoni munkavégzés lehetőségét minden munkavállalójuk számára. Segítséget jelentett számukra az állami munkahelymegőrző pályázat is. A távmunkára való átállás jelentett komolyabb informatikai háttértámogatást és nehezebb munkaszervezést, de a kezdeti nehézségek után gördülékenyen folyt a munkavégzés. A munkamennyiség sem csökkent le annyira, hogy emiatt bárkit el kellett volna bocsátani a munkavállalók közül.

Van olyan munkáltató, aki a jelenlegi gazdasági helyzetben túlzónak látja a munkaerő elvárásait, ami nincsen összhangban a munkakedvükkel és felelősségvállalásukkal. Az infláció és energiaválság miatt csökkennek a hozamok. A munkavállalók számára fontos a bér, növekednek a bérigények, de a jelenlegi helyzetben ennek nehéz munkáltatói oldalról eleget tenni. Az építőipar jelentősen belassult mind az állami és mind a magán beruházások esetében erős megtorpanás tapasztalható, ami az építőipar minden szegmensére és résztvevőjére negatív hatással van. A munkák időbeli elhúzódása, az új fejlesztések és megbízások csökkenése jelentős nehézségek elé állítja a piaci szereplőket. Ebben a piaci környezetben komoly kihívás a munkavállalók megtartása és a likviditás biztosítása. Ahol továbbra sem lesz elegendő munka, ott félő, hogy csökkenteni kell előbb-utóbb a létszámot, tehát az infláció miatt lehet leépítésekre számítani. Emellett van munkáltató, aki már a jövőben várhatóan fellendülő gazdasággal számol, és tudatosan fejleszt a munkavállalók megtartása érdekében, hogy a majd beinduló gazdaság által nyújtott új lehetőségek, és más munkáltatók ne csábítsák el munkavállalóikat.

A magyar munkaerőpiac erősségének mindegyik munkáltató a jól képzett, és a szakmájukban tehetséges munkaerőt tartja, különösen saját ágazatukban. A munkaerő olcsóságát nem említették, mint erősség hiszen a bérköltség kitermelése így sem egyszerű feladat számukra jelenleg. Gyengeségként említették a jelenlegi munkaerőhiányt, a munkavállalók rossz mobilitását, és hogy a kereslet és a kínálat sokszor nehezen talál egymásra. Említésre került még a rövidtávú gondolkodás és látásmód, mint gyengeség. Lehetőséget látnak a távmunkában, egyre több feladat otthonról is elvégezhető, így

nővelhető a munkavállalók területi mobilitása, elégedettsége is, és a munka és magánélet között is könnyebben fenntartható az egyensúly. Egyre több fiatal tölti szakmai gyakorlatát külföldön az ő alkalmazásuk, tapasztalataik hasznosítása is lehetőséget jelent a magyar munkáltatók számára, de veszély is egyben, mert félő, hogy a diákok inkább külföldön telepednek le. A munkáltatóknak meg kell próbálniuk növelni mobilitásukat és rugalmasságukat, fontos a nyitottság az újdonságokra és minél több képzési lehetőségeket kell biztosítani a munkavállalók számára, támogatva szakmai fejlődésüket. Veszélynek látják a külföldi munkaerőpiac és a multinacionális vállalatok elszívó erejét, valamint, hogy egyre kevesebb az alkalmazható fizikai munkaerő. Jelenlegi gazdasági helyzetben a legnagyobb veszélynek a növekvő inflációt tekintik, amivel nehezen tudnak lépést tartani.

4. Következtetések, javaslatok

Feltételeztem (H1), hogy a jelenlegi magyar munkaerőpiacnak egyik gyengesége a továbbra is fennálló nagy regionális különbségek. A kitöltők többsége szerint lakóhelyükön sok a munkalehetőség, ők azonban budapesti lakosok, akik kivétel nélkül egyetértettek az állítással. Az ország más területein élők között azonban már többen voltak, akik szerint nem könnyű az elhelyezkedés a lakóhelyükön. A regionális különbségek tehát továbbra is fennállnak, és egész más képet mutat az ország többi területe, mint Budapest. Mindez megerősíti azt a szakirodalomban említett megállapítást miszerint a migrációs lehetőségeket növeli a magasabb végzettség, a fiatal kor, és a családnélküliség. Azt feltételeztem továbbá (H2), hogy jelenleg Magyarországon nehéz munkát találni. Ezt azonban az egyéni kutató munkám eredménye nem igazolta vissza. A kérdőívemet kitöltők többsége szerint nem igaz, hogy nehéz lenne állást találni. Túlnyomó többségük azonban felsőfokú végzettséggel rendelkezik és budapesti lakóhelyű, 25-35 év közötti, akik munkaerőpiaci szempontból a legelőnyösebb helyzetűek, így az eredmény rájuk vonatkozóan reprezentatív, a társadalom egészére nem tud az lenni.

A kérdőív eredménye is mutatja, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kisebb arányban munkanélküliek, mint az alacsonyabb végzettségűek, és minél magasabb végzettséggel rendelkeznek, annál kisebb eséllyel válnak munkanélkülivé. A kitöltőknek valóban csak kis része jelzett vissza olyan időszakot, amikor munkanélküli volt, akkor is maximum 3 hónapra, nagyjából az álláskeresési ellátás idejére, vagy pályakezdőként küzdött elhelyezkedési gondokkal, de a tartós munkanélküliség nem jellemző. Kicsi volt az érintettség az inaktivitással is, a többség csak tanulmányai idején volt távol a munkaerőpiactól, illetve a nők gyermekvállalás esetében 1-3 évig. Így hipotézisem (H3) miszerint, a felsőfokú végzettségűek kevésbé veszélyeztetettek a munkanélküliséggel és az inaktivitással, és a legvédelebbe a konjunkturális változásokkal szemben bizonyítást nyert.

Ez a csoport is találkozott már azonban diszkriminációval álláskeresés során, bár a többségüket nem érintette, leggyakrabban a fiatal életkoruk és a tapasztalat hiánya miatt, valamint a nők a nemük, illetve családi állapotuk következtében éltek át hátrányos megkülönböztetést. A meghosszabbodott nyugdíjkorhatár következtében az idősebb munkavállalók sokkal később adják át helyüket a pályakezdőknek, illetve a nyugdíjas korút foglalkoztató munkáltatók már adómentességben részesülnek, mindez érintheti hátrányosan a pályakezdő fiatalokat.

Az említett kizorító hatás miatt a pályakezdők sokszor nehezebben, vagy nem olyan gyorsan találják meg a megfelelő állást, mint amire számítottak, és mivel külföldön köztudottan magasabbak a bérek, a nyelvtudással rendelkező még család nélküli mobilis fiatalok könnyen úgy döntenek, hogy külföldön keresnek állást. Ez a magyar munkaerőpiacot fenyegető egyik legnagyobb veszély jelenleg, egyéb demográfiai tényezőkkel tovább csökkenti az utánpótlást. Ezt a feltételezésemet (H4) igazolta a kérdőív eredménye, a többség azt jelezte vissza, hogy szívesen dolgozna külföldön, ha lenne rá lehetősége. Munkaerőhiány esetén a munkáltatóknak nagyobb szüksége van a tapasztalat nélküli munkaerőre is, de válság idején sokkal veszélyeztetettebbek, mert elbocsátásuk kevésbé költséges.

A kérdőívet kitöltők és a megkérdezett munkáltatók nem igazoltak vissza a Covid járvány kapcsán nagyobb állásvesztést, a többség foglalkoztatását nem befolyásolta érdemben, mert olyan munkakörben dolgoznak, amelyben otthonról zavartalanul el tudták végezni feladataikat. Ez igazolja, hogy a magasabb iskolai végzettségűek kevésbé kitétek a konjunkturális változásoknak.

A statisztikai adatok alapján elmondható, hogy Magyarországon a hátrányos helyzetű településeken még tömegesen élnek olyan munkanélküliek, akik helyzete kilátástalan a munkaerőpiacon és emiatt inaktívvá válnak vagy a szervezett gazdaság keretein kívül feketén dolgoznak. Az ő és gyermekeik, tehát a jövő generáció helyzetének javítása és segítése nagyon fontos, és rendkívül komplex feladat, érdemi eredmények csak hosszútávon születhetnek. Elengedhetetlen hozzá az iskolázottság szintjének javítása, az elmaradott térségek infrastruktúrájának fejlesztése, a terület vonzóbbá tétele az új beruházások számára, akár adókedvezmények útján, annak érdekében, hogy helyben is legyen több munkalehetőség, vagy nagyobb mobilitással rendelkezzenek az itt élők. Szükség lenne hozzá a munkaerőpiaci intézményrendszer reformjára is, ahol a megfelelő szakképzettséggel, motiváltsággal és szociális érzékenységgel rendelkező szakemberek hasznos szolgáltatásokat és tényleges, akár pszichológiai segítséget tudnának nyújtani a munkanélküliek számára, egy számukra sokkal átláthatóbban, és egyszerűbben működő rendszer keretein belül.

A szakképzettek munkaerőpiaci helyzetét javíthatná a rugalmasabb foglalkoztatás, a munkaidő, részmunkaidő, otthoni munkavégzés szélesebb körű elterjedése, segítve a munka és a magánélet egyensúlyát. A dolgozók mentális jólléte a kiegészítő megelőzése a munkáltatóknak is érdeke, hiszen a munkavállaló is sokkal motiváltabb lesz, és hosszútávon hatékonyabban tudja végezni munkáját, ha kiegyensúlyozott és egészséges. A visszajelzések

alapján a bér és a szakmai fejlődés lehetősége után legfontosabb a munkavállalók számára a jó munkakörnyezet.

A munkavállalók törvény általi fokozottabb védelme is szükséges a szakszervezetiség, és érdekvédelmi képviselők szerepének növelése által. A munkavállalók kihasználásának csökkentése érdekében hasznos lenne a munkavállalók munkajogi ismereteit bővíteni, hogy jobban tisztában legyenek jogaikkal és kötelezettségeikkel, ezáltal kevésbé legyenek kiszolgáltatva a munkáltatói visszaéléseknek.

Mindezzel a külföld elszívó ereje is mérsékelhető lenne. A kitöltőktől kapott visszajelzések alapján a leginkább azonban a bérek emelkedésével, a versenyképes fizetés biztosításával lehetne csökkenteni. Ez után a legfontosabb, hogy karrier lehetőséget lássanak itthon is a fiatalok, a képzési és szakmai fejlődési lehetőségek biztosítása a munkavállalóknak kulcsfontosságú. Sokan már felsőfokú tanulmányaikat is külföldön kezdik el, majd az iskola befejezte után már nem jönnek haza, ezért az oktatás színvonalának növelése is elengedhetetlen fontosságú.

5. Összefoglalás

Magyarországon a rendszerváltást követően megszűnt a teljes foglalkoztatás és megjelent a munkanélküliség. A munkanélküliség létszámát 1992-től lakossági felvételek segítségével becsülik meg. A munkanélküliség kezelése és csökkentése, kulcsfontosságú a gazdaság és a társadalom stabilitása, fejlődése szempontjából. Alakulásának nyomon követése segít megérteni a gazdaság és a munkaerőpiac aktuális állapotát, segít beazonosítani, mely területek, régiók a legérintettebbek, és mely társadalmi csoportok a legsérülékenyebbek. Ezáltal segíthet a jövőbeli hatékonyabb foglalkoztatáspolitikai programok kidolgozásában.

Szakedolgozatomban a rendelkezésre álló források és statisztikai adatok alapján összegeztem, hogy évről évre hogyan alakult a munkanélküliség hazánkban. Mik voltak a legfőbb változások a munkaerőpiacon, milyen korúakat, neműeket, milyen iskolai végzettségűeket érintett a leginkább, és fókuszáltam arra, hogy milyen sajátosságai alakultak ki a magyar munkaerőpiacnak, amik a mai napig jellemzik. Ehhez kapcsolódik primer kutatásom, ami által a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetről szerettem volna képet kapni, és bizonyítani feltételezéseimet a kérdőívemre és a mélyinterjúra kapott válaszok alapján.

A munkanélküliség alakulását áttekintve látható, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők kisebb arányban voltak munkanélküliek, mint az alacsonyabb végzettségűek, és minél magasabb végzettséggel rendelkeztek, annál kevésbé veszélyeztetettek a munkanélküliséggel. A kérdőívem eredménye is igazolta, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkezők kevésbé érintettek a munkanélküliséggel, és leginkább a fiatal pályakezdő fiatalok küzdenek elhelyezkedési gondokkal.

A munkanélküliség nem csak az iskolai végzettséggel és az életkorral van összefüggésben, hanem a lakóhellyel is. Feltételezésem volt (H1), hogy a jelenlegi magyar munkaerőpiacnak gyengesége, hogy továbbra is fennállnak a nagy regionális különbségek. A budapesti lakosok kivétel nélkül úgy gondolják lakóhelyükön sok a munkahely. Az ország más területein élők között azonban már többen vannak, akik szerint nem könnyű az elhelyezkedés a lakóhelyükön, ami igazolta, feltételezésemet. A tartósan munkanélküliek, és az alacsony iskolai végzettségűek aránya magasabb a fejletlenebb hátrányos helyzetű régiókban, az alacsony iskolai végzettségűek pedig ezekre a területekre koncentrálnak, ahol a migráció nagyon alacsony intenzitású, hiányoznak az ingázási lehetőségek, a helyi munkaerőpiacok ennek következtében rendkívül zártak. Ezt többen említették a kitöltők

közül a munkaerőpiac gyengeségeként. A migrációs lehetőségeket növeli a magasabb végzettség, a fiatal kor, és a családnélküliség, amit a kérdőív eredménye is igazolt.

Feltételezésem volt továbbá (H2), hogy jelenleg nehéz Magyarországon munkát találni. Ezt a fentebb említettek alapján a társadalom egészére vetítve feltételeztem. Ezt azonban az egyéni kutató munkám eredménye nem igazolta. A kérdőívemet kitöltők többsége szerint nem igaz, hogy nehéz lenne állást találni. Túlnyomó többségük azonban felsőfokú végzettséggel rendelkezik és budapesti lakóhelyű, 25-35 év közötti, akik munkaerőpiaci szempontból a legelőnyösebb helyzetűek, így az eredmény rájuk vonatkozóan reprezentatív, a társadalom egészére nem tud az lenni.

A magyar munkaerőpiac kilencvenes években kezdődő, és azóta állandósult problémája, hogy a felnőtt népesség nagy része marad távol a munkaerőpiactól. Kérdőívem ezért tartalmazott az inaktivitásra vonatkozó kérdéseket, a válaszok alapján a kitöltők nagy része kevésbé érintett, csak a gyermekvállalás időtartamára maradt otthon maximum 3 évre, illetve jellemzően a felsőfokú tanulmányok idejére. Az oktatás expanziója az egész munkaképes korú népességre hatással volt, és összefüggésbe hozható vele az 1992-1998 közötti aktivitás csökkenés egynegyede.

A 2000-es évekre kisebb problémát jelentett a munkanélküliek létszáma, mint a munkanélküliként töltött idő hossza. Az alacsony foglalkoztatottság, az alacsony munkanélküliség, és az inaktívak magas aránya a munkaerőpiac állandósult jellemzői lettek. Az idősök foglalkoztatását sikerült növelni a nyugdíjkorhatár emelésével, ami a társadalombiztosítási rendszer fenntarthatósága érdekében elengedhetetlen volt, azonban újdonságként jelent meg a munkanélküliség a pályakezdő diplomások között, mert az idősebbek tovább maradtak a munkaerőpiacon, valamint a munkaerőkereslet és a képzési kibocsátás nem volt összhangban, ezért hosszabb idő volt állást találni pályakezdőként.

A felsőfokú végzettséggel rendelkezőknek kevesebb rá az esélye, hogy tartósan munkanélküliek legyenek, a kitöltők többsége nem is jelzett vissza időszakot, amikor egy évnél tovább keresett volna állást, általában maximum 3 hónapot töltöttek munkanélküliként, ami nagyjából az ellátás időszakát fedi le. A kérdőívem eredménye bizonyította, azt a hipotézisemet (H3), hogy a magyar munkaerőpiacra régóta jellemző sajátosságok, mint a magas inaktivitás, tartós munkanélküliség a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket kevésbé érinti, és az ő csoportjuk a legvédettebb a konjunkturális változásokkal szemben.

A 2008 őszén kirobbant gazdasági válság hatására a magyar gazdaság 2009 második negyedében érte el a mélypontot. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők voltak a

legvédettebbek a válság hatásaival szemben. A foglalkoztatás csökkenés leginkább a szakmunkás végzettségű, és az ország nyugati területein élő férfiakat érintette. A válság miatt egyre jobban növekedett a külföldön munkát vállalók száma, 2013 utolsó negyedévére közel 100 ezren magyarországi lakóhelyüket megtartva külföldön vállaltak munkát.

Feltételezésem volt (H4), hogy a magyar munkaerőpiacot érintő veszély a külföld elszívó ereje, mert az alacsony bérek miatt nehezen tud versenyezni a nyugat-európai munkaerőpiaccal, ezért sok fiatal nyitott a külföldi lehetőségek irányába. A kérdőívem eredménye ezt bizonyította, mert a kitöltők többsége szívesen dolgozna külföldön, ha lenne rá lehetősége, illetve a mélyinterjú során a munkáltatók is beszámoltak róla, hogy érzékelik a külföld elszívó erejét.

A válság utáni gazdasági fellendülés több munkaerőt igényelt a megnövekedett vásárlóerő miatt. 2016-ban megjelent a nagyobb mennyiségű kielégítetlen munkaerő-kereslet, a hazai munkaerőpiac kezdett kínálatiból inkább keresletivé válni. Az 1950-es évek népes korosztálya elérte a nyugdíjkorhatárt, és helyükre sokkal kevésbé népes korosztályok léptek, valamint az intenzívebbé vált nemzetközi migráció is éreztette hatását. A munkaerőhiány következtében a külföldi munkavállalók jelenlétét egyre inkább igényelte a gazdaság. 2015-höz képest 2019-re megduplázódott a legalább 5 fős vállalkozások által foglalkoztatott nem magyar állampolgárok száma. Az iskolai végzettség foglalkoztatásra gyakorolt hatása csökkent a megnövekedett munkaerő-keresletnek köszönhetően.

Az alacsony iskolai végzettségűek azonban a legkitettebbek a konjunkturális változásoknak, válság esetében először ők veszíthetik el az állásukat, mint ahogy történt ez a korona vírus járvány berobbanásakor is. A munkaidő csökkentés a fizikai munkakörökre volt jellemző, a szellemi foglalkozásúak nagy része távmunkában dolgozott otthonról, változatlan munkaidőben. A járvány okozta munkaerőpiaci következmények kevésbé voltak súlyosak, mint a 2008-as gazdasági válság idején, viszont sokkal koncentráltabban érintette az egyes gazdasági területeket. A turizmus és vendéglátás, a kulturális szolgáltatások területeit, valamint a kisvállalkozásokat, az alacsony iskolai végzettségűeket és a nőket jobban sújtotta. A kérdőívet kitöltők többsége azt jelezte vissza, hogy foglalkoztatását nem befolyásolta érdemben a járvány és zavartalanul tudta otthonról végezni a munkáját. 2021-ben a foglalkoztatási ráta négy évtizedes csúcsra ért, és sikerült meghaladnia az EU-s átlagot.

A jelenlegi munkaerőpiac gyengesége, hogy a munkavállalók elégedetlenek a hazai bérekkel, ezért sem sikerül a fiatal munkavállalókat itthon tartani, sokan inkább külföldön vállalnak munkát. Veszélyt jelent a kivándorlás, mert az előregedő társadalom következtében egyre fenyegetőbb az utánpótlás hiány. A fiatal szakképzettek itthon

maradása fontos lehetőség a munkaerőpiac számára. A munka és a magánélet egyensúlyának biztosítása érdekében még mindig nem elég elterjedt a részmunkaidős foglalkoztatás, illetve a munkaidő rugalmasabb kezelése és a home office lehetőségének biztosítása a munkáltatók részéről. A kisgyermekes anyukákat továbbra is sokszor éri diszkrimináció a munkaerőpiacon. A munkaerőhiány ellenére a kitöltők válasza alapján pályakezdőként továbbra is nehéz elhelyezkedni, a munkavállalók a tapasztalatot túlértékeltnak tartják. Munkáltatói oldalon gyakori a magas adóterhek miatti adó megkerülés, a szürke és fekete foglalkoztatás.

Az egyéni kutatási eredményem alapján a magyar munkaerőpiac erőssége, hogy sok a munkalehetőség, és könnyű elhelyezkedni. Ezt azonban csak a fővárosra és a nagyobb városokra sikerült bizonyítanom. A hátrányos helyzetű településeken élő, alacsony iskolai végzettségűek sokkal érintettebbek a munkanélküliség és inaktivitás által. A hátrányos helyzetűek mobilitásának növelése égető fontosságú, és nagyon komplex feladat. Szükséges lenne hozzá a munkaerőpiaci intézményrendszer reformjára, ahol a megfelelő szakképzettséggel, motiváltsággal és szociális érzékenységgel rendelkező szakemberek hasznos szolgáltatásokat és tényleges segítséget tudnának nyújtani a munkanélküliek számára, egy számukra sokkal átláthatóbban működő rendszer keretein belül.

Irodalomjegyzék

Ábrahám Á. és Kertesi G. (1996): A munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei Magyarországon 1990 és 1995 között, Közgazdasági Szemle, XLIII. évf., 1996. 7/8. sz. 653-669 p.

Bakó T. (2014): A magyarországi munkapiac 2012-2013-ban. In: Munkaerőpiaci Tükör 2013, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 20-37 p.

Bakó T. és Lakatos J. (2016): A magyarországi munkapiac 2015-ben. In: Munkaerőpiaci Tükör 2015, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 15-24 p.

Bakó T. és Lakatos J. (2017): A magyarországi munkapiac 2016-ben. In: Munkaerőpiaci Tükör 2016, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 17-26 p.

Bakó T. és Lakatos J. (2018): A magyarországi munkapiac 2017-ben. In: Munkaerőpiaci Tükör 2017, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 21-30 p.

Bakó T. és Lakatos J. (2019): A magyarországi munkapiac 2018-ben. In: Munkaerőpiaci Tükör 2018, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 17-22 p.

Bakó T. és Lakatos J. (2020): A magyarországi munkapiac, 2019-2020. In: Munkaerőpiaci Tükör 2019, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 15-29 p.

Bakó T. és Lakatos J. (2021): A magyarországi munkapiac, 2020. In: Munkaerőpiaci Tükör 2020, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 15-27 p.

Bakó T. és Lakatos J. (2022): Magyarországi munkapiac 2021. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2021, Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest, 16-27 p.

Bálint M.-Cseres-Gergely Zs.-Scharle Á. (2010): A magyarországi munkapiac 2009-2010-ben. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2010, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 15-36 p.

Bódis L., Galasi P., J. Micklewright és Nagy Gy. (2005): Munkanélküli-ellátás és hatásvizsgálatai Magyarországon, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 7-16.p.

Busch I. és Cseres-Gergely Zs. (2011) A munkapiac intézményi környezetének alakulása 2010 szeptembere és 2011 szeptembere között. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2011. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 205-251. p.

Csaba E. (1998): Munkanélküliség Magyarországon a kilencvenes években, https://www.ksh.hu/statszemle_archive/1998/1998_07-08/1998_07-08_571.pdf
A letöltés ideje: 2023.03.03.

Cseres-Gergely Zs. és Molnár Gy. (2015): Munkapiaci helyzet a közfoglalkoztatásból való kilépés után. In: Munkaerőpiaci Tükör 2014, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 143–153 p.

Cseres-Gergely Zs., Kátay G. és Szörfi B. (2012): A magyarországi munkapiac 2011-2012-ben. In: Munkaerőpiaci Tükör 2012, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 18-35 p.

Csoba J. és Nagy Z. (2011): A magyarországi képzési, bértámogatási és közfoglalkoztatási programok hatásvizsgálata. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2011. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 113–144 p.

E. Nica (2015): Labor Market Determinants of Migration Flows in Europe, Department of Administration and Public Management, Bucharest University of Economic Studies, Bucharest, Bucharest

Fazekas K. (1997): Válság és prosperitás a munkaerőpiacon, A munkanélküliség regionális sajátosságai Magyarországon 1990-1996 között, In.: Tér és Társadalom, XI. évf., 1997. 4.sz. 9-24.p.

Fazekas K. (2001): Előszó In.: Munkaerőpiaci Tükör 2001, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 9-10 p.

Fazekas K. és Koltay J. (2005): Előszó In.: Munkaerőpiaci Tükör 2005, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 9-10 p.

Frey M. (2001): A munkanélküliség kezelésével kapcsolatos jogi szabályozás és intézményrendszer változásai 2000-ben. In: Munkaerőpiaci Tükör 2001, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 177-187 p.

Frey M. (2008): A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. In: Munkaerőpiaci Tükör 2008, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 137-149 p.

Fazekas K. és Bálint M. (2008): A magyar munkapiac állapota 2007–2008-ban. In: Munkaerőpiaci Tükör 2008, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 15-24 p.

Fazekas K. és Telegdy Á. (2006): Munkapiaci trendek Magyarországon, 2005. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2006, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 13-20 p.

FMM (2004): Több munkahelyet Európában! (Wim Kok-jelentés) Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest

Hajdu M.- Makó Á.- Nábelek F.- Nyíró Zs. (2022): A munkapiaci szakpolitika eszközei In.: Munkaerőpiaci Tükör 2021, Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest, 186 p.

Horváth H. és Hudomiet P. (2005): Munkapiaci trendek Magyarországon, 2004. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2005, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 17-25 p.

J. Micklewright és Nagy Gy. (2006): Az álláskeresés ellenőrzése és a munkanélküliség időtartama, In.: Közgazdasági Szemle, LIII. évf., 2006. 4.sz. 641-660.p.

Jousten, A.–Lefebvre, M.–Perelman, S.–Pestieau, P. (2008): The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium. In.: Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment, 47-76 p.

Kovács I. és Ráczné L.I. (2011): A szociális és munkaügyi rendszer feladatai és integrációs lehetőségei a tartós munkanélküliség kezelésében, Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke, Debrecen, 43-92 p.

Köllő J. és Scharle Á. (2011): A közcélú foglalkoztatás kibővülésének hatása a tartós munkanélküliségre. In.: Munkaerőpiaci Tükör, 2011, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 145–160. p.

Központi Statisztikai Hivatal (2008): A munkaerőpiac alakulása Magyarországon, 1998-2007, 2008, II.évf. 49.sz., statisztikai tükör, Budapest

Központi Statisztikai Hivatal (2009): Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008, statisztikai tükör, III. évf. 2009. 12.sz.

Központi Statisztikai Hivatal (2010): Magyarország 1989-2009, A változások tükrében, 2010, Budapest

Központi Statisztikai Hivatal (2011): Munkaerő-piaci helyzetkép, 2010, statisztikai tükör, V. évf. 2011. 12.sz.

Központi Statisztikai Hivatal (2012): Munkaerő-piaci helyzetkép, 2011, statisztikai tükör, VI. évf. 2012. 14.sz.

Lakatos Judit (2011): Társadalmi helyzetkép, gazdasági aktivitás, munkaerőpiac, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest

https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/thk/thk10_munkaeropiac.pdf

A letöltés ideje: 2023.03.02.

Központi Statisztikai Hivatal (2013): Munkaerőpiaci folyamatok, 2012, VII. évf. 2013. 18.sz., statisztikai tükör, Budapest, 1-5. p.

Központi Statisztikai Hivatal (2014): Munkaerőpiaci folyamatok, 2013, VIII. évf. 2014. 19.sz., statisztikai tükör, Budapest, 1-5. p.

Központi Statisztikai Hivatal (2015): Munkaerő-piaci helyzetkép, 2014, XI. évf. 2015. 45.sz., statisztikai tükör, Budapest, 1-5. p.

Központi Statisztikai Hivatal (2017): Munkaerőpiaci folyamatok, 2016. I–IV. negyedév Statisztikai Tükör, Budapest, 1-5. p.

Központi Statisztikai Hivatal (2018): Munkaerőpiaci folyamatok, 2017. I–IV. negyedév Statisztikai Tükör, Budapest, 1-8. p.

Központi Statisztikai Hivatal (2019): Munkaerőpiaci folyamatok, Munkaerőpiaci folyamatok, 2018. I–IV. negyedév, Statisztikai Tükör, Budapest, 1-7. p.

Központi Statisztikai Hivatal (2019): Munkaerőpiaci folyamatok, 2019 I-IV. negyedév <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf194/index.html>
Letöltés ideje: 2023.03.18.

Központi Statisztikai Hivatal (2020): Munkaerőpiaci folyamatok, 2020 <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf204/index.html>

Laky T. (2000): A magyarországi munkaerőpiac jellemzői 1999-ben. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2000, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 17-39

Laky T. (2001): Munkaerőpiac Magyarországon 2000-ben. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2001, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 17-39 p.

Laky T. (2002): Munkaerőpiac Magyarországon 2001-ben. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2002, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 15-38 p.

Laky T. (2003): Munkaerőpiac Magyarországon 2002-ben. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2003, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 15-35 p.

Laky T. (2004): A munkaerőpiac Magyarországon 2003-ban. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2003, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 15-38 p.

Orgoványi E. (1997): Foglalkoztatás és munkanélküliség Magyarországon, https://www.ksh.hu/statszemle_archive/1997/1997_12/1997_12_1022.pdf
A letöltés ideje: 2023.03.03.

OECD (1999): Employment Outlook. OECD, Párizs, 226-227 p. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-1999_empl_outlook-1999-en#page221
A letöltés ideje: 2023.01.28.

Scharle Á. (2008): Foglalkoztatás, intézményrendszer és foglalkoztatáspolitikai; In.: Társadalmi Riport 2008. TÁRKI, Budapest, 257–290 p.

Nagy Gy. (2000): A nők munkaerő-piaci helyzete Magyarországon, Országos Munkaügyi Kutató- és Módszertani Központ, Budapest, 1-29 p.

Nagy Gy. (2000): Munkanélküliség a kilencvenes években. In.: Társadalmi riport 2000, TÁRKI, Budapest, 79-98 p.

Nagy Gy. (2000): Munkanélküli-segélyezés Magyarországon a kilencvenes években. In.: Közgazdasági Szemle, XLVII. évf., 2000. 10. sz. 799–816. p.

Varga J. (2007): Munkapiaci trendek Magyarországon, 2006. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2007, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 13-17 p.

KSH, Gyorstájékoztató Munkanélküliség, 2022 december
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2212.html>
A letöltés ideje: 2023.03.29.

KSH, Gyorstájékoztató Foglalkoztatottság, 2022 december
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2212.html>
A letöltés ideje: 2023.03.29.

Mellékletek

1. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

Kedves Kitöltő!

Végzős hallgató vagyok a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem emberi erőforrások szakán. Szakdolgozatomat a magyar munkaerőpiac, illetve a munkanélküliség témájában írom, és a segítségét szeretném kérni a dolgozatomhoz szükséges kutatási munkámmal kapcsolatban.

Az alábbi kérdőív segítségével szeretnék képet kapni arról, hogy a munkavállalók hogyan értékelik a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetet Magyarországon, illetve milyen szempontokat tartanak szem előtt a munkáltató kiválasztásánál, milyen tapasztalataik vannak az álláskereséssel kapcsolatban.

A kérdőív kitöltése anonim módon történik, és kb. 15 percet vesz igénybe.

Köszönöm, hogy a kérdőív kitöltésével segíti a munkámat!

Szabó Kata

Kérem írja be adatait

1. Az Ön neme:

- Nő
- Férfi

2. Életkor:

- 15–24
- 25–35
- 36–54
- 55–64
- 65 év felett

3. Vármegye szerinti lakóhelye?

- Bács-Kiskun vármegye

- Baranya vármegye
- Békés vármegye
- Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye
- Budapest
- Csongrád vármegye
- Fejér vármegye
- Győr-Moson-Sopron vármegye
- Hajdú-Bihar vármegye
- Heves vármegye
- Jász-Nagykun-Szolnok vármegye
- Komárom-Esztergom vármegye
- Nógrád vármegye
- Pest vármegye
- Somogy vármegye
- Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye
- Tolna vármegye
- Vas vármegye
- Veszprém vármegye
- Zala vármegye

4. A lakóhelye és környékére igaz-e, hogy kevés a munkahely?

- Igen
- Nem

5. Hányan élnek egy háztartásban?

- Egyedül élek
- 2 fő
- 3 fő
- 4 fő
- 5 fő
- Több, mint 5 fő

6. Ebből hány fő eltartott?

- Egysem
- 1 fő
- 2 fő
- 3 fő
- Több, mint 3 fő

7. Legmagasabb iskolai végzettsége:

- 8 osztály alatt
- 8 osztály
- középiskola (gimnázium, szakközépiskola, szakiskola)
- OKJ/FOSZK (felsőfokú szakképzés)
- főiskola
- egyetem
- doktori (PhD)

8. Iskolai végzettségének megfelelő munkája van?

- Igen
- Iskolai végzettségemen felüli
- Iskolai végzettségemen aluli
- Jelenleg nincs munkám

9. Mennyi az Ön havi nettó jövedelme?

- nincs jövedelmem
- 154 280 forint (minimálbér) alatt
- minimálbér-300 ezer forint
- 300 ezer forint-500 ezer forint
- 500 ezer forint-800 ezer forint
- 800 ezer forint-1 millió forint
- 1 millió forint felett

10. Melyik kategóriához tartozik jelenleg?

- közalkalmazott
- köztisztviselő

- vállalkozó
- alkalmazott
- középvezető
- felsővezető
- alkalmi munkás
- munkanélküli
- egyéb:

11. Az Ön munkatapasztalata:

- Nincs tapasztalatom
- 1-2 éves tapasztalatom van
- 3-5 éves tapasztalatom van
- 5-10 éves tapasztalatom van
- 10-nél több éves tapasztalatom van

12. Milyen területen dolgozik jelenleg? (Ha jelenleg nem dolgozik, gondoljon utolsó munkahelyére)

- fizikai munka/segédmunka
- termelés/gyártás
- építőipar
- raktározás, logisztika
- kereskedelem/értékesítés
- turizmus/vendéglátás
- adminisztráció/irodai munka
- szolgáltatás
- pénzügy
- oktatás/tudomány
- egészségügy
- mérnök
- jog, közigazgatás
- művészet/média

13. Dolgozott már külföldön?

- Európai Unión belüli tagországok egyikében
- Európai Unión kívüli országban
- Nem dolgoztam külföldön

14. Hányadik munkahelye a mostani? (Ha jelenleg nem dolgozik, gondoljon utolsó munkahelyére)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- Több, mint 5 munkahelyem volt már.

15. Jelenlegi munkahelyén mióta dolgozik?

- kevesebb, mint 1 éve
- 1-3 év
- 3-5 év
- 5-10 év
- Több, mint 10 éve

16. Szeretne munkahelyet váltani?

- Igen, aktívan keresek állást.
- Igen, de nem keresek aktívan állást.
- Nem, de nem is zárkózom el az ajánlatok elől.
- Egyáltalán nem szeretnék munkahelyet váltani.
- Jelenleg munkanélküli vagyok.

17. Mik voltak az eddigi munkahely váltás okai? (Többet is megjelölhet)

- elbocsátás
- munkabér
- munkakörnyezet
- felettes
- szakmai fejlődés lehetőségének hiánya

- társas kapcsolatok, közösség
- munka nehézsége
- nem megfelelő betanítás
- munkaidő
- lakóhelytől való távolság
- munkába járás támogatásának hiánya
- munka és magánélet egyensúlya
- munkahelyi stressz mennyisége
- munkavédelem, munkabiztonság hiánya
- Még sosem váltottam munkahelyet.

18. A Covid járvány mennyiben befolyásolta az Ön foglalkoztatását?

- Nem befolyásolta érdemben
- Otthonról tudtam végezni a munkámat
- Csökkent a munkaidő, és a fizetésem
- Munkanélkülivé váltam
- Egyéb:

19. Volt-e már hosszabb ideig inaktív?

- Igen
- Nem

20. Milyen okból, és mennyi ideig volt inaktív?

	Ne releváns	Kevesebb, mint 1 évig	1-3 év	3-5 év	Több, mint 5 év
Továbbtanulás					
Gyermekeknevelés, háztartási munka					
Beteg hozzátartozó ápolása					
Egészségi állapot					
Nem bejelentett munka					

Nyugdíj					
Egyéb ok					

21. Volt-e már munkanélküli?

- Igen, voltam már korábban.
- Jelenleg munkanélküli vagyok.
- Nem voltam.

22. Melyik időszakban, és mennyi ideig volt munkanélküli?

	Nem releváns	1-3 hónap	3-6 hónap	6-12 hónap	Több, mint egy évig
1990-1993 között					
1990 előtt					
1994-1999 között					
2000-2007 között					
2008-2012 között					
2013-2019 között					
2020-2023 között					

23. Mennyi időt fordít/fordított munkahely keresésre?

- Naponta
- Hetente
- Ritkábban

24. Milyen eszközt, segítséget vesz/vett igénybe a munkahelykereséshez?

- Internet

- Közösségi média
- Újság
- Ismeretségi kör
- Magán- munkaközvetítő, fejevadász cég
- Munkaügyi Központ

25. A munkanélküliség ideje alatt vett igénybe álláskereső/szociális ellátást?

- Igen
- Nem

26. Mennyire tartja hasznosnak a munkaügyi központ szolgáltatásait?

Egyáltalán nem 1 2 3 4 5 Nagyon

27. Milyen nehézségeket tapasztalt az álláskereső során?

- Nemi alapú diszkrimináció
- Életkor miatti diszkrimináció
- Családi állapot miatti diszkrimináció
- Egészségi állapot miatti diszkrimináció
- Nem tapasztaltam
- Egyéb

28. Ha érte Önt diszkrimináció munkahelykeresés közben, kérem írja le rövid történetét!

29. Véleménye szerint mennyire nehéz ma Magyarországon munkát találni? A skálán az 1-es az "egyáltalán nem", míg az 5-ös a "nagyon" jelentéssel bír.

1 2 3 4 5

30. Mennyire fontosak az Ön számára az alábbi tényezők a munkahely kiválasztásánál?

A skálán az 1-es az "egyáltalán nem", míg az 5-ös a "nagyon" jelentéssel bír.

- Munkabér

1 2 3 4 5

- Szakmai fejlődés, előre lépés lehetősége

1 2 3 4 5

- Társas kapcsolatok, közösség

1 2 3 4 5

- Felettes

1 2 3 4 5

- Munkavédelem, biztonság

1 2 3 4 5

- Munkakörnyezet

1 2 3 4 5

- Végzettségnek megfelelő munkahely

1 2 3 4 5

- Munkaidő, műszakbeosztás

1 2 3 4 5

- Lakóhelytől való távolság

1 2 3 4 5

- Munkába járás támogatása

1 2 3 4 5

- Home office lehetőségének biztosítása

1 2 3 4 5

Egyéb:

31. Ön szerint a munkáltatók a jelentkezők kiválasztásánál mennyire tartják fontosnak az alábbi szempontokat? A skálán az 1-es az "egyáltalán nem", míg az 5-ös a "nagyon" jelentéssel bír.

- Iskolai végzettség

1 2 3 4 5

- Az adott munkáltatónál ismerőssel rendelkezni

1 2 3 4 5

- Szakmai tapasztalat

1 2 3 4 5

- Nyelvtudás
1 2 3 4 5
- Bérigény
1 2 3 4 5
- Életkor
1 2 3 4 5
- Nem
1 2 3 4 5
- Családi állapot
1 2 3 4 5
- Lakóhely
1 2 3 4 5

32. Részt venne-e munkanélküliként közfoglalkoztatásban?

- Voltam már közfoglalkoztatott, újra vállalnám
- Nem voltam, de zárkózom el tőle
- Csak ha nincsen más lehetőség
- Semmiféleképpen sem vennék részt

33. Maximum mennyi időt utazna a lakóhelyétől a munkahelyére naponta?

- 30 percet
- 1 órát
- Akár több, mint 1 órát.

34. Ha lenne rá lehetősége, szívesen dolgozna külföldön?

- Igen, inkább külföldön szeretnék dolgozni.
- Igen, de nem keresek aktívan állást külföldön.
- Nem, de nem is zárkózom el az ajánlatok elől.
- Szívesen ingáznék külföldre.
- Egyáltalán nem szeretnék külföldön dolgozni.

35. Reálisan, jelenlegi helyzete szerint hány éves koráig fog dolgozni?

- Még nyugdíj után is.

- Nyugdíjig
- Maximum 50 éves koromig.
- Maximum 35 éves koromig.
- Próbálok munka nélkül megélni valahogy.

36. Ön szerint melyek a magyar munkaerőpiac erősségei, gyengeségei, lehetőségei, és veszélyei?

A magyar munkaerőpiac erősségei:

A magyar munkaerőpiac gyengeségei:

A magyar munkaerőpiac lehetőségei:

A magyar munkaerőpiac veszélyei:

2. sz. melléklet: A magyar munkaerőpiac erősségei, gyengeségei, lehetőségei és veszélyei

Erősségek	Gyengeségek
– sok munkahely – könnyű munkát találni – erős külföldi cégek jelenléte – itthoni olcsó, de jól képzett munkaerő – friss diplomások jó nyelvtudással rendelkeznek, rugalmasak – nagy a munkaerőkereslet – kis ország lévén könnyű üzletei kapcsolatokat kiépíteni – társadalombiztosítás – karrier lehetőség, stabil munkahelyek – szabadság mennyisége – keményen dolgozó munkaerő – sokféle munkáltató jelenléte-kkv, multi stb. – sok szakma van – munkához szükséges ismeretek elsajátíthatóak – hosszú szülési szabadság, GYED – ország jó földrajzi helyzete	– alacsony bérek, elmaradnak a nyugati bérektől – külföld elszívó ereje – a munkahelyek a nagyobb városokba és a fővárosba koncentrálódnak, vidéken nehezebb állást találni – a protekció sokszor jobban számít, mint a szakértelem – fekete munka, nem bejelentett munkaviszonyok nagy aránya – szürke foglalkoztatás, minimálbérre bejelentés gyakorisága – egyéni vállalkozók foglalkoztatása alkalmazottként – közsféra átpolitizált-nem a szakértelem számít, hanem a politikai hűség – idegen nyelvtudás hiánya főleg az idősebb korosztályban – munkanélküliek nagy része nem akar dolgozni-tartós munkanélküliség – maradiság, technológiai innovációt nem követik – összehangoltság hiánya – függőségi viszonyok hálója működteti, és befolyásolja a karrierút kimenetelét, a teljesítménnyel, tudással szemben – munkakultúra elmaradott sok helyen – munkavállalói megbecsültség hiánya, mind anyagi mind szóbeli értelemben

	– pályakezdőként nehéz elhelyezkedni, a tapasztalat túl van értékelve – home office, rugalmas munkaidő hiánya – kevés részmunkaidős álláslehetőség – gyerekvállalás nehéz munka mellett, kismamákkal szembeni diszkrimináció miatt – túl magas elvárások, stressz – magas a kiegészítés aránya – magas nyugdíjkorhatár – ipar és mezőgazdaság leépítése – sok állást meg sem hirdetnek – irreleváns elvárások felvételkor – van munkahely, de a kereslet és kínálat nem feltétlenül találkozik – üvegplafon – rossz vezetők – szakemberhiány – férfiközpontú, több a férfiaknak való munka – nincs esélyegyenlőség – nemi/életkori diszkrimináció és sztereotípiák, – nő/férfi bérkülönbség – nagy a politikának való kitettség (egész ágazatok vannak politikai függésben) – a Munka törvénykönyvét sok munkáltató megszegi, a munkaidőt nem tartják be, jellemző a munkavállalók túlórátatása kizsigerelése – a munkavállalók nem elég védettek a törvény által
--	---

	– szakszervezetiség hiánya, kamarák megszűntetése, súlytalansága, ágazatokon belüli összefogás hiánya – munkavállalói jogok védelmének alacsony és tovább sülyyedő szintje – kiszámíthatatlan jogszabályi környezet – magas adóterhek – adóelkerülés magas száma – jogszabály megkerülések különféle fajtáinak elterjedtsége – az egyes szakmák megbecsültsége/fontossága/hasznossága és a bérezés nincsenek arányban egymással – innováció, K+F nem prioritás.
Lehetőségek	Veszélyek
– külföldi cégek betelepülése az olcsó és szakképzett munkaerő miatt ->vidéken is munkalehetőséget teremt – magyar kisvállalkozások támogatása – szakképzett, fiatal munkaerő itt tartása – munkahely kínálat jobban közeledjen a kereslethez- könnyű munkát találni, de olyat nem, amit hosszútávon szívesen végez az ember. – összehangolás – munkavállalók át-továbbképzése – könnyű híressé válni a szakmában	– külföldi cégek kivonulása a válság, háború miatt – fekete munka, minimálbérbe való bejelentés – külföldre vándorlás- a minőségi, motivált munkaerő külföldre vándorol, utánpótlás is->romlik a színvonal – Elöregedő társadalom – változékony, bizonytalan-gazdasági változásoknak való kitettség – munkavállalók kizsigerelésének fokozódása, kiégés – alacsony bérek – szociális háló nem elég erős, munkanélküliek átmeneti segítése

– digitalizáció – vidéken több munkalehetőség – magas iskolai végzettséggel rendelkező, nyelvtudással rendelkező fiatalok – állami és európai uniós támogatások megfelelő elosztása-pályázati lehetőségekről folyamatosan tájékoztatni a munkáltatókat – átláthatóbb konkrét állásajánlatok a bérezés és pontos feladatkor feltüntetésével megkönnyítené az álláskeresőt. – nemzetközi együttműködések – munkaerőmegtartás fokozása: sportolási lehetőség, távmunka, munkába járás támogatása – központi elhelyezkedés Európában – környezet tudatosság fejlesztése, energia függőség csökkentése, mezőgazdaság fejlesztése – multik hosszútávra biztosítanak karriert – rugalmasság: munkaidő, home office – K+F részlegek vonzás, nem csak az összeszerelés – IT fejlesztése – munkaerő megbecsülése – munkaerő itthon tartása – magasabb hozzáadott érték típusú munkahelyek létesítése	– fiatalok gyors munkahely váltás-több tapasztalatot szerezzenek és magasabb bért kapjanak – harmadik világbeli munkaerő megjelenése – globális nagytőke beáramlása – munkaadók lassan alkalmazkodnak a változásokhoz – könnyű munkanélkülivé válni – munkavállalók elégtelen jogi védelme – alacsony fizetések-fluktuáció – először a béreken spórolnak – leépítések – munkanélküli emberek kiszolgáltatottsága, nem átlátható a segélyrendszer, támogatás kis mértékű – regionális különbségek-leszakadó területek – külföldi munkaerő olcsóbb – Munkavállalói jogok további tudatos rombolása, teljes és nemzetgazdasági szempontból kulcsfontosságú szakmák elleni kormányzati támadások (tanárok, orvosok...), fentiek miatti utánpótláshiány és munkaerő-kínálati torzulás, kivándorlás
---	---

3. sz. melléklet: Felhasznált mélyinterjú kérdések

Általános kérdések

1. Mely területhez, iparágához tartozik a cég?
2. Mi a profilja?
3. Hány főt foglalkoztat jelenleg?
4. Magyarországi székhelyű a vállalat?

Munkaerő megtalálása, felvétele

5. Melyek azok a készségek és tulajdonságok, amelyeket keresnek, fontosnak tartanak egy jelentkezőben? (nem, végzettség, tapasztalat, lakóhely, életkor, bérigénye stb.)
6. Milyen stratégiákat alkalmaz a cég a munkaerő megtalálására? (pl. állásportálok, hirdetések, munkaerő-közvetítők, közösségi média, saját honlap stb.)
7. Milyen nehézségeket tapasztal a munkaerő megtalálásában?
8. Mit gondol, milyen stratégiára van szüksége a munkáltatóknak, hogy hatékonyan versenyezzenek a munkavállalókért? (mobilitás támogatása, bérek, egyéb juttatások, távmunka lehetősége stb.)
9. Milyen eszközöket használ a cég a munkaerőpiaci trendek és változások követésére, és hogyan befolyásolja ez a döntéseit a munkaerőfelvétel és megtartás terén? (szakemberhiány, kereslet-kínálat változása stb.)

Munkaerő megtartása

10. Milyen stratégiákat alkalmaz a cég a munkaerő megtartására? (pl. bér, egyéb juttatások, munkába járás támogatása, home office, részmunkaidő)
11. Milyen lehetőségek állnak rendelkezésre az alkalmazottak számára a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartására? (pl. részmunkaidő, rugalmas munkaidő, munkába járás támogatása, home office stb.)
12. Elegendőnek találja a munkáltatóként igénybe vehető állami támogatásokat?
13. Van-e szükség a munkaerőhiányt külföldi munkavállalók alkalmazásával enyhíteni?
14. Tapasztalta-e, hogy elszívja-e a szakembereket a külföldi, nyugat-európai munkaerőpiac?

Megváltás a munkavállalótól

15. Milyen esetben bocsát el munkavállalót, mi alapján bocsátja el őket, mi alapján dönt?
16. Történt már felmondás munkavállaló részéről, és ha igen mi volt az oka?

17. Vizsgálták-e a fluktuáció okait?
18. Milyen kihívásokkal kellett megküzdeni a Covid járvány ideje alatt, okozott-e munkanélküliséget a cégnél, járt-e elbocsátásokkal?
19. Milyen kihívásokat lát a munkáltatók számára a jelenlegi gazdasági helyzetben?
20. Miben látja a munkapiac erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit és veszélyeit? Kérem mindegyikre írjon példát!

4. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke

1. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása nemek szerint 1992 és 1999 között
2. ábra: Munkanélküliségi ráták korcsoportok szerint 1992 és 1999 között
3. ábra: Munkanélküliségi ráták iskolai végzettség szerint 1992 és 1999 között
4. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása nemek szerint 2000 és 2010 között
5. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása nemek szerint 2011 és 2022 között
6. ábra: A lakóhelye és környékére igaz, hogy kevés a munkahely?
7. ábra: A lakóhelye és környékére igaz, hogy kevés a munkahely?
Válaszok vármegyék szerinti bontásban
8. ábra: A lakóhelye és környékére igaz, hogy kevés a munkahely?
Válaszok régiók szerinti bontásban
9. ábra: Véleménye szerint mennyire nehéz ma Magyarországon munkát találni?
1=egyáltalán nem, 5=nagyon
10. ábra: Volt-e már munkanélküli?
11. ábra: Milyen gyakorisággal foglalkozott a munkahely kereséssel?
12. ábra: Álláskeresés során igénybevett eszközök
13. ábra: Elégedettség a munkaügyi központ szolgáltatásaival
1=egyáltalán nem, 5=nagyon
14. ábra: Melyik időszakban, és mennyi ideig volt munkanélküli?
15. ábra: A covid járvány hatása a foglalkoztatásra
16. ábra: Inaktivitás okai és hossza
17. ábra: Inaktivitás okai nemek szerinti megoszlásban
18. ábra: Diszkriminációt tapasztalók aránya a kitöltők között
19. ábra: Álláskeresés során tapasztalt diszkrimináció nemek szerinti megoszlásban
20. ábra: Munkahelyváltás okai
21. ábra: Szívesen dolgozna külföldön?

22. ábra: Rangsor-Munkavállalóknak fontos egy munkáltató kiválasztásánál
(1-5 skálán)

23. ábra: Munkavállalók szerint a munkáltatóknak fontos a kiválasztásnál

Függelék

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Szabó Kata

A Hallgató Neptun kódja: YBL8VH

A dolgozat címe: A munkanélküliség alakulása Magyarországon
a rendszerváltástól napjainkig

A megjelenés éve: 2023

A konzulens tanszék neve: Közgazdaságtani és Természeti Erőforrások
Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottnak tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: 2023. év 05. hó 02. nap


Hallgató aláírása

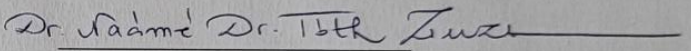
KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Szabó Kata (YBL8VH) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: 2023. év 05. hó 02. nap


Dr. Naárné Dr. Tóth Zsuzsanna
Belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.

² A megfelelő aláhúzendó.