



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

„MINŐSÉGI MUNKÁT, MINŐSÉGI  
MUNKAHELYEKET!”

GINOP-5.3.5-18-2018-00045  
Magyar Szakszervezeti Szövetség – Vasas  
Szakszervezeti Szövetség



## *A FOGLALKOZTATOTTSÁG ÉS A KERESETEK ALAKULÁSA*

### *A MINŐSÉGI MUNKA SZEMPONTJAI ALAPJÁN*

*a statisztikai adatok elemzése*

*Policy Agenda*

*2021. január 30.*

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

# TARTALOM

## VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

*Munkaerőpiaci bizalom alakulása*

*A „munka minősége” statisztikai felvételek alapján*

## A FOGLALKOZTATOTTSÁG, mint a „minőségi munka” jellemzője

*A foglalkoztatottság 2020. első félévében*

*A foglalkoztatottság alakulása 2020 III. negyedévében*

*A munkanélküliség alakulása*

## A MINŐSÉGI MUNKÁT MEGHATÁROZÓ KERESETEK ALAKULÁSA

*A bérek, keresetek alakulása 2020 I. félévében*

*A keresetek változása 2020 további hónapjaiban*

*A bruttó keresetek medián átlaga*

*A külföldi tulajdonú cégek helyzete és szerepe a „minőségi munkavégzésben”*

*A magyar munkaerő ára*

*A bérnövekedés és az infláció kapcsolata*

*A munkaerőpiaci korlátok, az erőforrások korlátozottsága*

*A munkaerőpiaci statisztikáról*

*A medián bér*

*A béralakulás mérésének további sajátosságai*

## A „MINŐSÉGI MUNKÁT” BEFOLYÁSOLÓ MUNKAERŐPIACI VÁLTOZÁSOK

## FELHASZNÁLT FORRÁSOK

## VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A magyar gazdaság-társadalom rövid- és hosszabb távú növekedési lehetőségeit a **foglalkoztatottság, munkaerőpiac, bérszínvonal összetett problémái alapvetően meghatározzák**. Ezek azok a területek, amelyek a munkavégzést napi szinten is befolyásolják.

Hazánkban a „**munka minősége**” a statisztikai célú adatgyűjtések keretében kevésbé érhető el. Egyértelmű, hogy a minőségi munka többdimenziós jelenség, jelenleg azonban egyelőre alapvetően fejlettségbeli, a munkaerőpiac jellemzőihez, így a foglalkoztatottság és a bérszínvonal szintjéhez kapcsolódó ismereteink vannak a statisztikai megfigyelésekből. Ugyanakkor egyre inkább előtérbe kerül a munka minőségének sokféle megközelítése, mivel a fiatalabb korosztályok már a globalizációból eredő nyitottság eredményeként teljes körűen tisztában vannak a munkavégzés elvárható körülményeivel. Többféle megközelítéssel vizsgálják is már azokat a szempontokat, amelyek befolyásolják a munkavállalást és a munkavégzés során kialakuló és elvárható körülményeket. A statisztika a megfigyelési lehetőségei, korlátozottsága miatt csak a legfontosabb mutatókat képes összegyűjteni, de kutatások, felmérések során egyre inkább megismerhetők a minőségi munkát valamiféleképp jellemző folyamatok. Azonban mindenképpen alapot jelentenek a statisztikákban (KSH, NAV, PM, Munkaügyi Hivatalok stb.) rendszeresített megfigyelések, amelyek elérhetők lényegében havi rendszerességgel nyilvános elemzéseként

- a bérek,
- a foglalkoztatottság alakulása és biztonsága.

Időről időre statisztikai reprezentatív felvételekből tudható más fontos témák alakulása, így

- a munkaidő,
- a munkahelyi egészség és biztonság,
- a munkaügyi kapcsolatok, valamint
- a képzési és előrejutási lehetőségek.

Emellett eseti vizsgálatokból megtudható azok a jellemzők is, mint például

- a munka és a magánélet egyensúlya,
- a munka szubjektív (belső) minősége,
- az esélyegyenlőség,
- a burn-out (munkahelyi kiégés),

- a munkahelyi zaklatás,
- a diszkrimináció, a vezetői gyakorlatok,
- a feladatok és az autonómia a munkavégzés során,
- a munkahelyi közösség vagy
- a munka tágabb értelemben vett társadalmi-gazdasági környezete.

A magyarországi 2010-től bekövetkezett **FOGLALKOZTATOTTSÁG BŐVÜLÉS ÉS BÉRNÖVEKEDÉS** folyamata egyértelműen pozitív változás. A folyamatosan növekvő, mára mintegy 4 és félmillió foglalkoztatott és a 6 éves bérmegállapodás alapján megvalósuló bérszínvonalnövekedés jelentős gazdaságpolitikai és életszínvonal emelő lépés.

A "növekedési képességünk" alapvetően összefügg a versenyképességgel, amelynek egyik fontos tényezője a bérszínvonal is. Más szempontból persze a hazai keresleti tényezők között eddig növekedési tartalékokat rejtett a „kedvező”, azaz alacsony munkaerőköltség a külföldi versenyképességünk megítélésében. Jelentősen változik azonban a munkaerőpiaci helyzet és az azt ösztönző adórendszer. Ezen túlmenően a világban gyorsan zajló 4.0 ipari forradalom a magyar munkaerőpiaci folyamatokat vizsgálva nagyon gyorsan más megoldást igényelnek majd, mint amit eddig elképzeltünk. Megalapozott becslések szerint néhány évtized elteltével a jelenlegi munkaerő kapacitás 30%-ára nem is lesz szükség. Érdeemes lesz ezt átgondolni az ún. minőségi munka szempontjaiból is, amelyek minél jobb színvonala mintha ellentmondásba lenne a versenyképességünk jelenleg jelenleg elképzelt alakításával.

Egy hazánkhoz hasonló, közepesen fejlett gazdaságban a bérek aktív növelése a hosszú távú fejlődésre is pozitív hatással van. A bérek és a termelékenység növekedése között szoros, belső összefüggések vannak, ezért a hosszabb távon a kínálati feltételek javításával együtt **a bérek folyamatos emelése is nélkülözhetetlen**. Ez természetesen nem a hazai béreknek a gyors, a fejlettebb országok szintjére történő emelését jelenti. Az aktív, az érintett felekkel közösen született bérmegállapodások stabil alapot adnak a bérek emelkedésén keresztül a belső kereslet bővülésének. Eközben fokozatosan átalakítják az alacsony hozzáadott-értékű termelési fázisokat. Ennek egyik feltétele persze az, hogy az oktatási és képzési rendszerek fejlesztésével a munkaerő

képzettsége is emelkedjen, és a cégek innovációs tevékenysége is erősödjön. Ennek a hosszú távú feladatnak a fontos lépései, sarokkövei talán már meg is vannak:

- A minimálbér-emelések általánosan jelzést adnak a gazdaságban szükséges béremelések mértékéről, és biztosíthatják az alacsony bérű és jellemzően alacsony alku pozícióval rendelkező munkavállalók esetében a bérek vásárlóerejének fokozatos növelését.
- A bérmegállapodások rendszerének széles alapokon nyugvó, - ágazati sajátosságokat is figyelembe vevő - kialakítása, Ez biztosítja, hogy a reálbérek emelkedése hosszú távon lépést tartson a termelékenység bővülésével.
- A munkát terhelő adók további csökkentése fontos lehet. Az ennek érdekében hozott lépések a nettó bérhányadot már 2010 óta folyamatosan növelik és így nő a munkabérek vásárlóereje.
- Nélkülözhetetlen az oktatási és felnőttképzési rendszer megfelelő hatékonysága. A jól képzett, folyamatosan képezhető dolgozók magasabb termelékenység mellett magasabb béreket kaphatnak, és a munkapiac strukturális problémáin is segíthetnek, támogatják a teljes foglalkoztatás elérését.
- Végezetül csakis a megfelelő méretgazdaságosság mellett működő vállalatok képesek a magasabb bérek mellett profitabilisak maradni. Ezért át kell tekinteni, a kis- és középvállalati szféra túlzott elaprózódottságát.

A magyar gazdaság termelékenysége azonban az eltelt évtizedben mégsem nőtt. Az új munkahelyeink jelentős részét a később majd automatizálható, és most alacsony hozzáadott értékű munkakörök adják. Megállapíthatjuk, hogy a további GDP-bővülésünkhöz a termelékenység növelése kell. A becslések szerint a robotizáció évente 0,8-1,4 százalék között növelheti a globális, és így a magyar gazdaság produktivitását is.

A nominális folyamatokat a bértárgyalások sajátosságaiból adódóan a kínálati és a keresleti oldalról, illetve általában a várakozásokon keresztül befolyásolja a vállalati költségek változása, és a lakossági jövedelmek változása is.

A 2008-as válságot követően szinte az egész évtizedben az egységnyi bérnövekedés felől jelentkező inflációs hatás mérsékeltebb volt, és ehhez ciklikus okok mellett strukturális tényezők is hozzájárulhattak. Egyrészt az elmúlt éveket jellemző tartósan alacsony költségkörnyezet

fékezhetette a nominális bérek emelkedését, miközben a rugalmasabbá váló munkapiac és a munkát terhelő adók csökkenése szintén a gyengébb kapcsolat irányba hatott. Emellett az általánosan kedvező költségkörnyezet erősítette a vállalatok jövedelmezőségét, amely nagyobb teret engedett a béremeléseknek. Keresleti oldalról az óvatossági motívumok és a felhalmozott adósságok lassú leépítése következtében a reálgazdasági környezetből kevesebb inflációs hatás eredhet. Végül az inflációs várakozások cél körüli stabilizálódása is elősegítette az áralkalmazkodást. **A 2020-as pandémia azonban ismét megváltoztatta a folyamatokat.**

### KERESETEK ALAKULÁSA, 2010-2019, (Ft - %)

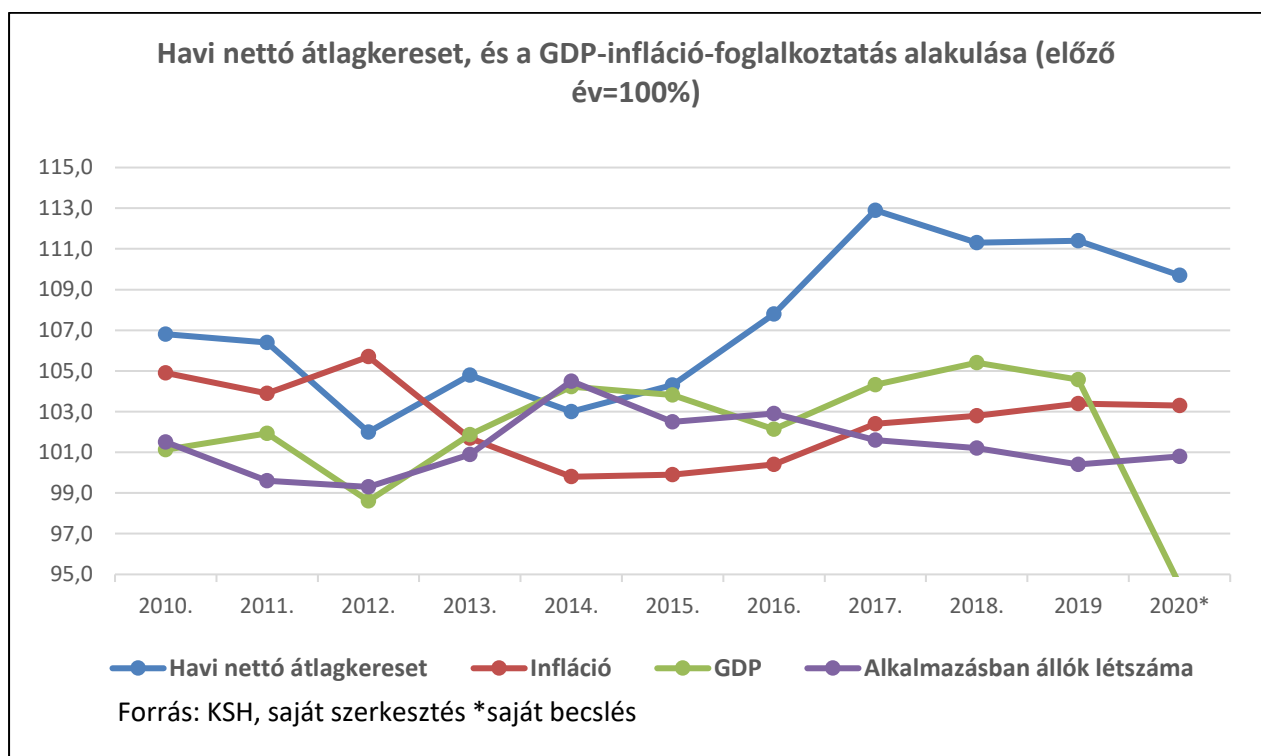
ÉV	Bruttó kereset		Nettó kereset kedvezmények nélkül		Nettó kereset kedvezményekkel		Reálkereset index	
	Ft	előző év=100	Ft	előző év=100	Ft	előző év=100	Bruttó	Nettó
2010	202 525	101,3	132 604	106,8	131 613		96,6	101,8
2011	213 094	105,2	141 151	106,4	146 748	111,5	101,3	102,4
2012	223 060	104,7	144 085	102,1	149 928	102,2	99,1	96,6
2013	230 714	103,4	151 118	104,9	156 519	104,4	101,7	103,1
2014	237 695	103,0	155 690	103,0	162 458	103,8	103,2	103,2
2015	247 924	104,3	162 391	104,3	169 239	104,2	104,4	104,4
2016	263 171	106,1	175 009	107,8	182 187	107,7	105,7	107,4
2017	297 017	112,9	197 516	112,9	204 969	112,5	110,3	110,3
2018	329 943	111,3	219 412	111,3	227 975	111,2	108,3	108,3
2019	367 833	111,4	244 609	111,4	254 149	111,5	107,7	107,7

Forrás: KSH, saját szerkesztés

A minimálbér- és garantált bérminimum emelés 2019-ben már kisebb gondot okozott a vállalkozások gazdálkodásában, de a cégek gazdálkodásban nehézséget jelentett az akár többletterhet is okozó - életbe lépő adóváltozások egy része, elsősorban a cafetéria új szabályozása. A covid-19 vírus okozta válság intézkedések a munkaerőpiacon súlyos nehézségkwwt okozott, amelyekből igen lassan fog a gazdaság-társadalom kilábalni. Segítséget jelenthet, hogy a következő évekre már elhatározott módon alakulhat a bérek felzárkózása amiatt is, hogy

- a szociális hozzájárulási adó 2022-ig évente további 2-2 százalékponttal csökken,
- a nominális GDP növekedés a következő években ismét akár 3-4 százalékkal bővülhet,
- 2021 után tartható lehet a 8,5-9 százalékos körüli bérdinamika,
- aminek eredményeként a reálbérek is újra mintegy 5- 5,5 százalékkal nőhetnek.

Közép-Kelet Európa egész térségére jellemző fokozódó munkaerőhiány következtében erősebb lesz a bérdinamika, és ezzel gyorsulhat hazánkban is a bérek felzárkózása a nyugat-európai szinthez. Ehhez természetesen a termelékenység növekedése is elengedhetetlen, ezt pedig nyilván nem csak a bérek növekedése, hanem a munkaerőhiány is ki fog kényszeríteni.



Nyilvánvaló, hogy amennyiben fennmaradnak az alacsony inflációs várakozások, úgy ennek hatására a bértárgyalások során a munkavállalók kevésbé érdekeltek lesznek magasabb nominális bér iránt. (Vagyis egy erősödő inflációs várakozás nem változtatja majd meg a bérek és az infláció közötti eddigi kedvező kapcsolatot).

Fontos, hogy a tervezett további minimálbér emelések után se maradjon torz bérszerkezetű az ország. Ahhoz, hogy az átlagfizetések többsége ne a minimálbér környékén maradjon, több további lépés szükséges:

- a közfoglalkoztatottak bérét is növelni kell, hiszen enélkül növekednek a társadalmi és területi egyenlőtlenségek;
- el kell érni – lehetővé kell tenni - a cégeknél, hogy ne csak a minimálbér, és a garantált bérminimum emelését hajtsák végre, hanem e fölötti kategóriákban is rendezzék a béreket. Enélkül ugyanis a bérek összetorlódnak adott munkahelyen, és bérfeszültségek nehezíti majd a gazdálkodást;
- az állami vállalatoknál is végre kell hajtani az emeléseket;
- rendezni kell a közszféra általános bértábláit, elkerülve az igazságtalan munkaerőpiaci helyzeteket, azaz a pályakezdők és a több évtizede dolgozók bérének azonosságát.

A munkaerő-piaci feszesség elmúlt évekbeli erősödésének több oka van:

- Az alacsony bérek miatt egyre többen vándoroltak ki,
- A munkaerő kereslet nem egyezik a kínálattal, (a nyelvtudás hiánya, alacsony kvalifikáltság - ha van is szakmai képzés az már nem felel meg a mai normáknak.
- A mobilitás hiánya miatt sok helyen nincs elegendő munkaerő. A nyugat-magyarországi megyékben feszesebb a munkaerőpiac az erősebb konjunktúra és a nagyobb külföldi munkavállalás miatt, a keleti megyékben viszont rosszabb a közmunkaprogram miatt.

A bérek növekedési üteme 2019-ben is lassan, folyamatosan csökkent, az infláció pedig tendenciájában emelkedett. A reálkeresetek a 2017. évi 10% feletti ütemről 2018-ban 8% körülire fékeződtek és még 2019-ben is magas, 6,5%-os bővülés volt. Mindezt aztán jelentősen tovább lassította a 2020 márciusától bekövetkezett válság miatti intézkedések szükséges bevezetése.

Eddig a gyors béremelkedés mellett a fogyasztás bővülését is támogatta az erős fogyasztói bizalom és a banki hitelezés expanziója. 2020 első negyedétől azonban lassul a reálbér-emelkedés és ez visszafogja a fogyasztás korábbi ütemét.



## *Munkaerőpiaci bizalom alakulása*

A foglalkoztatottság a járvány ideje alatt a veszélyeztetett ágazatokban jelentősen csökkent. A továbbiakban bizonytalan, hogy a járvány harmadik hulláma során kell-e változtatni majd a már meglévő járványügyi intézkedéseken, és ennek milyen hatása lesz a munkaerőpiacra. A lassan egy éve tartó negatív munkaerőpiaci tendenciák ellenére **2020 decemberében** kissé nőtt a „munkavállalói bizalmi index”<sup>1</sup>. Az előző negyedévhez viszonyítva az újbóli elhelyezkedés esélyének némileg kedvezőbb megítélését mérték.

Az alkalmazottak – a járvány hatásaival összhangban – kevésbé érzik biztosnak a mostani pozíciójukat. Szintén csökkent annak megítélése, hogy mennyi időre látják biztosnak a jelenlegi pozíciójukat. Csökkent azon optimisták aránya, akik több mint öt évre előre biztosnak látják a munkahelyüket.

A vállalkozások 42 százaléka számít arra, hogy az éves árbevétele nőni fog 2020-hoz képest. A munkahely fennmaradásának megítélésével kapcsolatban azonban visszaesés tapasztalható, bár a válság kezdete óta az ezzel kapcsolatos pesszimizmus már nem nő.

A foglalkoztatottak jelenlegi munkahelyük megtartása iránt érzett motivációja az előző két negyedévhez képest változatlan, viszont a korábbi évekhez képest továbbra is jóval magasabb értéket vett fel. Így például az előző év azonos időszakához képest több mint kétszer annyian (a választ adók 68%-a) lennének hajlandók a saját költségükön is továbbképzésre járni. 32%-ról 53%-ra emelkedett azok aránya, akik ugyanannyi pénzért többet is dolgoznának. A válaszadók jelenleg 66%-a a mostani munkahelyétől hajlandó lenne messzebb, akár fél órával is többet utazni, ami 19 százalékpontos emelkedés 2019 decemberéhez viszonyítva. Emellett azon válaszadók köre, akik ugyanannyi pénzért akár nehezebb munkát is hajlandók lennének bevállalni további 22 százalékpontot emelkedett egy év alatt, most a dolgozók 46%-a gondolja ezt.

## *A „munka minősége” statisztikai felvételek alapján*

---

<sup>1</sup> lásd: BNP Paribas Cardif - Medián közös negyedéves kutatása az un. Munkaerőpiaci Stabilitási Index

## **A „minőségi munka” iránti elvárásokat alapjaiban meghatározzák a munkaerő piaci jellemző és folyamatok<sup>2</sup>.**

Az alacsony képzettségűek, a nők, a fogyatékkal élők, illetve a roma etnikumhoz tartozók aránytalanul kis arányban vannak jelen a magyar munkaerőpiacon. Az alacsony, legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők munkaerőpiaci helyzete az átlagosnál még mindig kedvezőtlenebb, bár az utóbbi években az ő foglalkoztatási rátájuk nőtt a legjobban. Az uniós átlagtól való 2014. évi 7,5 százalékpontos elmaradásunk 2017-re 1 százalékpontosra csökkent.

A javulásban szerepe van a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkező közfoglalkoztatottaknak, miután a teljes munkavállalási korú népességen belüli súlyuknál lényegesen nagyobb az arányuk. A csak alapfokú végzettséggel rendelkező férfiak foglalkoztatási rátája eleve jelentősen meghaladja az ilyen végzettségű nőkéét. A férfiak a javuló foglalkoztatási kilátások nyújtotta lehetőséggel könnyebben ki tudtak jutni az elsődleges munkaerőpiacra.

2017-re az alacsony iskolai végzettségű 20–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája közfoglalkoztatottak nélkül számolva 48,2%-ról 60,3%-ra, a nőké viszont 32,6%-ról csak 38,9%-ra javult, ezzel együtt 2016 óta már több nő dolgozik közfoglalkoztatottként, mint férfi.

A népesség **iskolai végzettség szerinti** összetétele a demográfiai cserével – azaz a magasabb végzettségű fiatalok belépésével javul, azonban az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatottakon belüli aránya változatlan, sőt kissé nő. 2017-ben a férfi foglalkoztatottak 11,3%-a képzetlennek, míg a nőknél 11,2%-ról 12,2%-ra változott arányuk.

Sajnos az alacsony végzettségűek utánpótlása folyamatos, a korai iskolaelhagyók aránya – akik legfeljebb csak alapfokú végzettséggel rendelkeznek, és semmilyen további képzésben nem vesznek részt – 12,5% volt. Ez az uniós tagországok közül a 7. legmagasabb, és az elmúlt évtizedben arányuk kismértékben nőtt. 2017-ben a 15–64 éves roma férfiak 54,6%-a volt foglalkoztatott, a nőknek azonban csak 35,9%-a, jóllehet ez utóbbi arány mintegy 10 százalékponttal magasabb a 2014. évinél. A foglalkoztatási ráta javulása és a munkanélküliség csökkenése azt eredményezte, hogy 2017-re a foglalkoztatott nélküli háztartásban élő 18–59 évesek aránya a romák esetében is 20% körülre mérséklődött.

---

<sup>2</sup> www.ksh.hu Munkaerőpiaci helyzetkép, 2014–2018

A **közfoglalkoztatás szerepe** a romák munkához juttatásában jóval meghaladja a nem romákra jellemzőt. Minden ötödik közfoglalkoztatott romának vallotta magát. Ettől nem független az sem, hogy minden második roma foglalkoztatott 2017-ben határozott idejű szerződéssel dolgozott. A nem romák esetében a foglalkoztatottak közel fele szellemi munkát végzett, a romáknál ez az arány még a 10 százaléktól is messze van. Továbbra is kevés roma fiatal szerez szakmai végzettséget. A 18–24 éves roma fiatalok kétharmada korai iskolaelhagyó volt 2017-ben.

A **„minőségi munka” megvalósulása a családi státusznak is függvénye.** A kisgyermeket nevelő, illetve a nagycsaládos nők az átlagosnál nehezebb helyzetben vannak, hiszen olyan munkahelyre van szükségük, ahol nem nehezítik gyermeknevelési feladataik ellátását. Az elmúlt években nőtt a kisgyermek ellátását szolgáló intézményi férőhelyek száma, és anyagilag érdekeltté tették a gyermekgondozási ellátás melletti munkavállalást. Az adóban érvényesíthető gyermekkedvezmény is segíti a nők munkavállalását. A munkáltatók egyre inkább rá is kényszerülnek, hogy figyelembe vegyék a kisgyermeket nevelő nők sajátos igényeit. A 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő 25–49 év közötti anyák munkaerőpiaci jelenléte csupán mintegy 15%-os volt 2017-ben. A 3 és több gyermeket nevelők foglalkoztatási rátája több mint 20 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a kétgyermekesé.

A **foglalkoztatás formája befolyásolja a „minőségi munka” megítélhetőségét.** A potenciális munkaerő-tartalék kategóriák közül az alulfoglalkoztatottak nagyrészt részmunkaidőben dolgoznak. A legfeljebb középfokú végzettségűek aránya az alulfoglalkoztatottak között 87%, míg a teljes népességen belül 80% volt. A legfeljebb alapfokú iskolai végzettségűek pedig az átlagosnál magasabb 33%-os arányúak, szemben a teljes népességre jellemző 21%.

A **végzett munka minőségével kapcsolatos** szorosan összefüggő területek az un. atipikus munka, a **műszakrend, a foglalkoztatási viszony, illetve foglalkoztatási forma.**

Az atipikusnak tekinthetjük a nem alkalmazásban állóként, a határozott idejű szerződéssel, illetve a részmunkaidőben végzett munkát. A munkavégzésnek ezek a formái kisebb foglalkoztatási biztonságot – ezzel együtt alacsonyabb jövedelmet – nyújtanak. E foglalkoztatásnál a munkavégzés általában hétfőtől péntekig tart és reggeltől kezdve délután befejeződik. A hazai **határozott idejű szerződéssel** dolgozók 2017. évi 9%-os aránya 4 százalékponttal elmaradt az uniós átlagtól. A közfoglalkoztatottak, az alkalmi munkát végzők, a tanulás vagy a nyugdíjazás melletti munkát

vállalók is jellemzően meghatározott időtartamra kötött szerződéssel dolgoznak. A munkaerő-felmérés szerint 330 ezren dolgoztak 2017-ben határozott idejű szerződéssel. A szerződésben szereplő időtartam az esetek 51%-ában fél és egy év közötti időtartamra, míg legfeljebb egyhónapra csak 7%-uk szólt. Atipikus munkavégzés a **nem teljes munkaidőben** történő munkavégzés is. Általában a nappali tagozatos tanulmányaik mellett munkát vállaló diákok, a nyugdíjasok, a gyermeket nevelő anyák, mindazok akiknek ez megkönnyíti a munkavállalói és a családi kötıtségeik összeegyeztetését. A munkaerő-felmérés adatai szerint a 15–64 éves foglalkoztatottak 4,3%-a volt részmunkaidős, az uniós átlag 19,3%. Az **egyéni vállalkozóként, illetve társas vállalkozás tagjaként** végzett munka is az alkalmazotti jogviszony miatt. A vállalkozói lét más szemléletmódot és nagyobb kockázatvállalási hajlandóságot igényel, a foglalkoztatottak mintegy 10%-a tartozott ebbe a kategóriába. A vállalkozók több mint kétharmada 40 éves vagy annál idősebb, a 40 év alatti korosztály kisebb létszámot képviselt, mint az 55. évüket már betöltöttéké, és ezi utánpótlási gondokat jelez. Az egyéni és a társas vállalkozók mintegy harmada egyetlen megrendelőtől függ, és ez kiszolgáltatottságot és az alkalmazottéhoz közeli státuszt valószínűsít, ezzel szemben kevesebb mint egyötödük rendszeresen együtt dolgozik más vállalkozókkal. A vállalkozással kapcsolatos nehézséggel kapcsolatban a legnagyobb arányban az adminisztratív terhek a gondok, aztán a jövedelmezőséghez kapcsolódóan, mert a vállalkozás nem tud elég bevételt termelni.

A végzett munkával való elégedettség jelentősen különbözik az alkalmazottak és a vállalkozók között, az előbbieket 45, addig az utóbbiak 63%-a nagyon elégedett azzal, amit csinál. A közepesen elégedettek aránya 45, illetve 33% volt. **Az alkalmazottak körében a felsőfokú végzettségűek 66%-a elégedett a munkájával, a középfokúaknak 40%-a.** Az alkalmazottak 75%-a egyműszakos, normál munkarendben dolgozott. A nők a férfiaknál kisebb arányban végeznek munkát nem normál munkarendben. 2017-től csökkent a rendszeresen vagy alkalmanként este vagy éjszaka, illetve valamelyik hétvégi napon munkát végzők aránya. A leggyakoribb az alkalmankénti szombati-vasárnapi munkavégzés, az alkalmazásban álló férfiak egyharmada, a nők negyede dolgozott ilyen formában.

**A munkahely-változtatás leggyakoribb oka** a munka megszűnése, ez a leggyakoribb, persze az anyagi motiváció után. A magasabb fizetés ugyanis a férfiak 41%-ánál motiválta a változtatást,

nőkre jellemző 29%-kal szemben. Náluk ugyanis a kedvezőbb munkafeltételek, vélhetően a családi és munkahelyi teendők összehangolhatósága a fontosabb.

Az informális kapcsolatoknak nagy a szerepe - ismerős, rokon ajánlása, segítsége - az **új munkahely megtalálásában**. A munkaügyi központ segítségének igénybevétele csupán 19%-os, és az alacsony iskolai végzettségűekre jellemző. A harmadik lehetőség a hirdetés útján történő állásszerzés, amely a diplomások körében a legnagyobb súlyú.

A munkanélküliek **mobilitási hajlandósága** nagyobb, az inaktívaké kisebb volt, mint ami a foglalkoztatottakra jellemző. A foglalkoztatottak mobilitási hajlandósága az életkor és az iskolai végzettség mentén csökkent. 24%-uk költözne jobb munka reményében. Kétharmaduk csak akkor, ha ehhez valamilyen támogatást kapna. A jó munkaerőpiaci adottságokkal rendelkező megyékben élők kisebb költözési hajlandóságot jeleznek, mint a jelentősebb súlyú közfoglalkoztatású és munkanélküliségű. A külföldi munkavállalási szándékot jelzők aránya a 20–29 évesek között a legmagasabb, több mint 12%-os, és a férfiak mutattak erre nagyobb hajlandóságot.

A foglalkoztatottak **ingázását** időről időre a munkaerő-felméréshez kapcsolódó kiegészítő felvételek teszik lehetővé. A 2008 I. negyedévi ad hoc felvételben a kérdésekre válaszolók döntő része naponta közlekedett a munka- és lakóhelye között. 4%-uk otthonukban dolgozott, míg 5% azok aránya, akik esetében a munka- és a lakóhely közötti távolság is változó volt, így pl. az ügynöki, üzletszerzői munkát végzők, a fuvarozók. A szakiskolai, szakmunkásvégzettséggel rendelkezőket jellemzi legnagyobb arányban, hogy nem talál a lakóhelyén a képzettségének, anyagi igényeinek megfelelő vagy esetleg semmilyen munkát sem. A községekben élők 19%-a lakóhelyükön semmilyen munkalehetőséget sem találnak, ezért kényszerülnek ingázásra, Dél-dunántúlon arányuk 25%.

A foglalkoztatottak 56%-a lakóhelyével azonos településen dolgozott, szemben a 2011. évi népszámláláskor 63%-kal, azaz csökken a helyben dolgozók aránya. **A napi ingázók aránya 33%**. Az ingázás az életkorral csökken. Korcsoporttól függetlenül az ingázás a férfiakra nagyobb arányban jellemző<sup>3</sup>. A napi ingázók 57%-a – mintegy 800 ezer foglalkoztatott - fél órát vagy

---

<sup>3</sup> A felvétel feldolgozási táblái megtalálhatók a KSH honlapon – Táblák (Stadat) –, a 2008. I. negyedévi felvétel eredményei pedig az alábbi linken: A foglalkoztatottak munkába járási, ingázási sajátosságai

ennél kevesebb idő alatt jut el munkahelyére. 8%-uk viszont napi egy óránál több időt tölt utazással. A napi ingázók 49%-a személygépkocsival, 23%-uk távolsági busszal, 15%-a munkáltató által szervezett közlekedési eszközzel, 7%-uk vonattal (ideértve a HÉV-et is), 10%-uk helyi tömegközlekedési eszközzel közlekedik. A lakóhelyükön dolgozók 31%-a autót, 21%-a a helyi tömegközlekedési eszközt, 21%-a kerékpárt használ, a többiek gyalog közlekednek

## A FOGLALKOZTATOTTSÁG, mint a „minőségi munka” jellemzője

### *A foglalkoztatottság 2020. első félévében*

**2020 I. félévében a foglalkoztatottak átlagos létszáma a 15–74 éves népességben 4 millió 437 ezer fő, azaz 67 ezerrel kevesebb volt, mint 2019 első félévében.** A magyar kormány 2020 áprilisában gazdaságvédelmi akciót hirdetett. A gazdaságvédelmi csomag tartalmazta többek között

- a munkaadók beruházási támogatásait, azaz a munkavállalóikat megtartó cégek számára technológiafejlesztésre, környezetvédelmi és energiahatékonysági beruházásra írtak ki pályázatokat.
- továbbá a munkák leállításának idejére a kieső munkaidőre járó munkabért az állam 3 hónapig 70%-ban átvállalta, a kutatási és fejlesztési munkakörben dolgozók után pedig legfeljebb 3 hónapra a munkabérrel arányos (maximum 318 920 forint) bértámogatást nyújtott,

**A munkából kiesők száma** áprilisban volt a legmagasabb. A munkaerő felvétel referenciahétében a foglalkoztatottak 12%-a nem dolgozott, és ez mintegy hatszorosa volt, mint amit az előző év azonos időszakában mértek.

Igen sok vállalkozás szüneteltette a tevékenységét dolgozóik munkaviszonyának fenntartása mellett, ami több mint 73 ezer munkavállalót érintett a II. negyedévben. A dolgozók közül sokan fizetett vagy fizetés nélküli szabadságot vettek ki, és a betegszabadságon lévők száma megduplázódott. A munkából kiesés okaként 101 ezren a koronavírus-járványt említették.

2020 második negyedévében a ledolgozott órák átlaga jelentősen lecsökkent, áprilisban mintegy heti 9 és fél órával dolgoztak kevesebbet a felvételben résztvevők.

A home office-ban vagy távmunkában dolgozók aránya áprilisban 8,4% volt, majd májusban 17,2%. Júniustól csökkent a nevezett formában dolgozók létszáma, de többszöröse maradt a szokásosnak. Ezekkel az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozott a II. negyedévben a budapesti foglalkoztatottak 15%-a rendszeresen, 19%-a alkalmanként, míg Észak-Magyarországon csupán 3,9, illetve 2,7%-uk.

2020 I. félévében **a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája 69,2% volt**, ami 0,8 százalékponttal alacsonyabb az előző év azonos időszakánál.

- A 25 év alatti fiatalok foglalkoztatottsága 1,2 százalékponttal, 27%-ra csökkent,
- míg az 55 év felettek körében a ráta értéke 0,9 százalékponttal, 34%-ra nőtt.
- A változások a legjobb munkavállalási korú, 25–54 év közötti népességet kedvezőtlenebbül érintették, foglalkoztatottságuk 2 százalékponttal, 82,5%-ra csökkent.
- mindkét nem foglalkoztatottsága csökkent, a férfiak foglalkoztatási rátája az előző év azonos időszakához képest 0,7 százalékponttal, 76,4%-ra, a nőké 0,9 százalékponttal, 61,9%-ra

**A 20–64 éves népesség foglalkoztatottsága 74,5% volt**, ami csupán fél százalékponttal alacsonyabb az Európa 2020 stratégiában kijelölt foglalkoztatási célnál. A nők foglalkoztatási rátája (66,6%) ebben a korosztályban is jelentősen elmaradt a férfiakétól (82,5%).

Budapest és Pest régiókban minimálisan nőtt az előző évihez képest (0,4, illetve 0,3 százalékponttal), addig a többiben csökkent a foglalkoztatottság. A legnagyobb mértékben, 2,2 százalékponttal Dél-Dunántúlon volt alacsonyabb a ráta értéke, de jelentősen csökkent Észak- és Dél-Alföldön.

**2020 I. félévében** az öt főnél nagyobb foglalkoztatottaknál legalább havi 60 munkaórában dolgozókat figyelembe véve **átlagosan 3 millió 55 ezren álltak alkalmazásban**. Ez pedig **129 ezer fővel, 4,0%-kal kevesebb, mint 2019 első félévében**. A csökkenés oka nagyjából a vállalkozások álláshelyeinek mérséklődéséből, kisebb részt pedig a közfoglalkoztatottak létszámának fogyásából származott.

- A legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál átlagosan 5,1%-kal, 113 ezer fővel volt kevesebb munkaerő, mint egy évvel korábban. Így 2020 I. félévében ebben a szektorban 2 millió 119 ezren dolgoztak.
- A költségvetési intézményeknél az átlagosan foglalkoztatott 770 ezer fő 2,2%-kal, 17 ezer fővel kisebb létszámot jelentett. A létszám csökkenése 81%-ban a közfoglalkoztatottak számának fogyása okozta.
- A megfigyelésben szereplő nonprofit szervezeteknél 166 ezer főt alkalmaztak, ez 1,0%-kal volt több, mint 2019 első felében.
- **átlagosan 87 ezren dolgoztak közfoglalkoztatottként, az egy évvel korábbinál 17%-kal kevesebben.** 88%-uk a költségvetési intézményeknél, 8,5%-uk nonprofit szervezeteknél dolgozott, és csak a fennmaradó 3,6%-ukat alkalmazták a legalább öt főt foglalkoztató (állami tulajdonú) vállalkozások.

A statisztikai állományi létszámot jelentő alkalmazásban állók számának meghatározásánál nem veszik figyelembe:

- a havi 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottakat, valamint
- a tartós távolléten lévőket (pl.: az egy hónapot meghaladó fizetés nélküli szabadságon lévőket).

E statisztikánál ugyanis a számbavétel célja a hozzáadott érték előállításában aktívan és jelentősen súllyal részt vevők létszámának meghatározása. Így a létszám mérséklődéséhez a szokásosnál magasabb számban előforduló tartós távollétek - pl.: fizetés nélküli szabadságok - is hozzájárulnak.

2020 I. félévében az egy évvel korábbihoz képest a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén 17%-kal esett vissza az alkalmazásban állók létszáma. Az adminisztratív és az egyéb szolgáltatások területén 11, illetve 7,0%-kal dolgoztak kevesebben, e területeken alkalmazzák leginkább a kölcsönzött munkavállalókat.

2020. március-június során havonta átlagosan 194 ezer munkavállaló kapott támogatást. A legtöbben a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, a művészet és szabadidő, az információ és kommunikáció, valamint az adminisztratív szolgáltatás nemzetgazdasági ágakban dolgoztak. A



szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, valamint a művészet és szabadidő érintettsége nemcsak számában, hanem arányában is jelentős volt a veszélyeztetett nemzetgazdasági ágak közül.

**A munkaerőpiacon 2018-tól magas munkaerőhiány alakult ki. Ez a keresleti jellemző azonban 2019 végén csökkenő irányzattá vált és tovább szűkítette a járvány gazdasági hatása.** Az ötnél több főt foglalkoztató vállalkozások, költségvetési intézmények és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit **szervezetek munkaerőpiaci igényei 26%-kal voltak alacsonyabbak, mint 2019 első félévében.** A munkáltatók 2020 első félévének végére 60 ezer üres álláshelyet jelentettek, míg egy évvel korábban 81 ezer munkavállalót igényelt a gazdaság.

A munkanélküliek egyötöde 15–24 éves korú, számuk 40 ezer fő, munkanélküliségi rátájuk az év első felében 13% volt. Ez 2,1 százalékpontos növekedés az előző évhez viszonyítva.

2020 I. félévére a munkanélküliség átlagos időtartalma 9,1 hónapra mérséklődött, a munkakereséssel töltött átlagos időtartam 5 hónappal kevesebb volt, mint 2019 első felében.

**A nyilvántartott álláskeresők száma 2020. június végére 20%-kal nőtt. A kedvezőbb adottságú régiókban is megnőtt a munkanélküliség.** A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnál 2020 első félévében 311 ezer álláskereső jelentkezett, ez 51 ezer fővel volt magasabb, mint egy évvel korábban. A nyilvántartott álláskeresők közül a havi 22 800 forint szociális ellátásban részesülők száma kissé mérséklődött, a megnövekedett munkanélküliség következtében 41%-kal nőtt az álláskeresési járadékra, segélyre jogosultak száma. Ugyanakkor 21%-kal emelkedett a nyilvántartott álláskeresőként semmilyen járadékban, támogatásban nem részesültek száma. A pályakezdő álláskeresők száma nem változott.

Módszertani magyarázata van annak, hogy áprilisban **a magukat munkanélkülinek tekintők száma 425 ezer fő volt,** azaz 238 ezer fővel több volt, mint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet módszertana által mért létszám. **Júniusban már csökkent a munkanélküliek száma, 394 ezer főre.** (A nemzetközi meghatározás szerint az a munkanélküli, akinek nincs munkája, de az elmúlt 4 hétben aktívan keresett munkát, és 2 héten belül munkába tudna állni. Így a munkahelyüket elvesztett személyek közül az ILO-definíció nem tekinti munkanélkülinek azokat, akik – elsősorban a megváltozott körülmények miatt – nem kerestek aktívan munkát és/vagy nem tudtak volna 2 héten belül munkába állni.)

2020 I. félévében a **munkaerőpiac jellemzője volt az is, hogy megnőtt az álláskeresési támogatásban részesülők száma, egyúttal megemelkedett az un. ellátatlan inaktívok száma is. A 15–64 év közötti korosztályban az inaktívok száma** alig változott az előző évhez viszonyítva. Az **1 millió 748 ezer inaktív létszám** 60 %-a nő, az inaktív férfiak száma emelkedett, míg a nőké csökkent. Részletesebben mérve:

- A nyugdíjasok, járadékosok száma 11,2%-kal csökkent. Ugyanis az öregségi nyugdíjkorhatár 2013 és 2022 között fokozatosan 62-ről 65 évre emelkedett. Emellett a létszám alakulását befolyásolták a nyugdíjasokat érintő járulékfizetési változások is.
- 7,3%-kal megnőtt a gyermekgondozási ellátásban – alapvetően a gyermekgondozási segélyben - részesültek száma, ami több mint 16 ezer fős bővülés. A gyed-ben, gyet-ben részesülők száma változatlan maradt.
- Demográfiai okokból a tanulók létszáma megváltozott, és egyre jellemzőbb, hogy a felsőfokú tanulmányaikat végző diákok vállalnak, és beszámítanak a foglalkoztatottak körébe.
- A foglalkoztatásból kikerülők száma a covid19-járvány hatására megnövekedett. Bár álláskeresési ellátásban 20%-kal többen részesültek az előző évhez képest, de az ellátatlanok számuk 49%-kal, 114 ezer fővel megnőtt. Ez a növekedés főként a férfiakat érintette.

A **potenciális munkaerő-tartalékba tartoznak** a munkanélküliek, az alulfoglalkoztatottak, a dolgozni szándékozó, de munkát aktívan nem kereső, vagy a rendelkezésre állás kritériumát nem teljesítő inaktívok. 2020 I. félévében számuk 387 ezer főre nőtt, és ez 86 ezer fővel több, mint 2019 első félévében. Kisebb mértékben növekedett az alulfoglalkoztatottak száma is, vagyis azoké, akik részmunkaidőben dolgoznak, de szeretnének magasabb óraszámot, vagyis többet dolgozni. A részmunkaidős foglalkoztatás a válságkezelés egyik eszköze volt a járványhelyzetben, amihez állami bértámogatás is kapcsolódott.

### *A foglalkoztatottság alakulása 2020 III. negyedévében*

A **KSH mintavételes lakossági felmérése szerint** 2020. szeptember és november közötti három hónap átlagában a foglalkoztatottak száma **4.476 ezer fő** volt, 41 ezer fővel, 0,9%-kal kevesebb,

mint egy évvel korábban. A közfoglalkoztatottak átlagos száma 91 ezer főt tett ki, ami 19,2%-kal kevesebb az egy évvel korábbinál. (A foglalkoztatási mutató meghatározásakor a munkaerő-felvétel módszertana alapján 93 ezer – 12 hónapnál rövidebb ideje – külföldön dolgozót is hazai foglalkoztatottnak tekintettek, a számuk 22,6%-kal elmaradt az egy évvel korábbtól). Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma némileg nőtt, miközben a magukat közfoglalkoztatottnak vallóké 21 ezerrel, a magyarországi háztartások külföldön dolgozó tagjaié pedig 27 ezer fővel csökkent.

A 15–64 évesek 70,2%-os foglalkoztatási rátája 4.397 ezer foglalkoztatottat jelent. A férfiak körében a foglalkoztatottak létszáma kissé csökkent, 2.433 ezer főre, foglalkoztatási rátájuk 0,2 százalékponttal, 77,7%-ra nőtt. A nők esetében a foglalkoztatottak létszáma 33 ezer fővel, 1.964 ezer főre, foglalkoztatási rátájuk 0,4 százalékponttal, 62,6%-ra csökkent. Korcsoportok szerint a következőképp módosultak a létszámok:

- a 15–24 éves korcsoportban a foglalkoztatottak száma 269 ezer főre, foglalkoztatási rátaájuk 27,2%-ra csökkent.
- a legjobbnak tekintett munkavállalási korban (25–54 év) lévők foglalkoztatási rátájaa 1,3 százalékponttal, 83,2%-ra csökkent, míg
- az 55–64 éves korban lévő foglalkoztatotti létszám pedig 20 ezer fővel, 715 ezerre nőtt, foglalkoztatási rátájuk 3,9 százalékponttal, 60,9%-ra emelkedett.
- az Európa 2020 stratégiában meghatározott 20–64 éves korúak 75%-os célértékét pedig a koronavírus-járvány miatti átmeneti visszaesést követően a mgyar mutató ismét elért a 75,6%-kal. A férfiaknál 83,8, a nőknél 67,4%.os a korcsoportra vonatkozó foglalkoztatási ráta.

### *A munkanélküliség alakulása*

A **2020. szeptember–novemberi** időszakban a munkanélküliek átlagos létszáma 204 ezer fő volt, 40 ezerrel - azaz 24,8%-kal - több, mint egy évvel korábban. A munkaerő-felvétel módszertana alapján számított munkanélküliségi ráta 4,4%-os volt, 0,9 százalékponttal magasabb az előző évinél. A férfiak körében következett be nagyobb mértékű növekedés, bár a nők munkanélküliségét változatlanul magasabb ráta jellemzi. A harmadik negyedévi adatfelvétel során az aktív

munkanélküliek mellett még 275 ezren válaszolták, hogy szeretnének dolgozni, de a pandémiás időszakban a korlátozások ezt akadályozták, és így esélytelen az elhelyezkedésük. Közülük 52 ezer főt a passzív munkanélküliek csoportjába sorolt a KSH. A munkanélküliség a 25 éven aluliak között 12,3%-os, amely mutató hosszú idő óta rendkívül magas, bár 0,9 százalékponttal csökkent az egy évvel megelőzőhöz képest. Súlyos gond a tartós munkanélküliség is, amely szerint az álláskeresők 32,8%-a minimum egy éve nem talál munka-lehetőséget. A munkanélküliség átlagos időtartama szeptember-november átlagában 11,5 hónap, az egy évvel korábbi 10,6-del szemben.

A 15–74 éves korcsoportban a munkanélküliek száma 204 ezer főre nőtt. A mintegy 40 ezres többlet 0,9 százalékpontos emelkedés, amellyel a munkanélküliségi ráta 4,4%. A férfiaknál a munkanélküliek száma 26 ezerrel, 110 ezer főre emelkedett. Így munkanélküliségi rátájuk 1,0 százalékponttal magasabb lett, 4,2%. A nőknél pedig a munkanélküliek száma 14 ezerrel, 94 ezer főre, a munkanélküliségi ráta 0,7 százalékponttal, 4,5%-ra nőtt.

A fiatalok korosztályában (15–24 év) a munkanélküliek száma 38 ezer főre, a munkanélküliségi ráta 0,9 százalékponttal, 12,3%-ra csökkent. A munkanélküliek mintegy egyötöde továbbra is ebből a korcsoportból került ki. A 25–54 évesek munkanélküliségi rátája 0,9 százalékponttal, 3,9%-ra, az 55–74 éveseké 1,6 százalékponttal, 3,2%-ra emelkedett. A munkanélküliség átlagos időtartama 11,5 hónap volt, a munkanélküliek 32,8%-a legalább egy éve keresett állást, vagyis tartósan munkanélkülinek számított.

**2020. november végén az egy évvel korábbihoz képest** a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint a nyilvántartott álláskeresők létszáma 24,0%-kal, 296.500 főre nőtt. A munkanélküliek átlagos létszáma 190 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 4,1% volt. az előző hónaphoz viszonyítva a munkanélküliek száma 9 ezer fővel, a munkanélküliségi ráta 0,2 százalékponttal csökkent. Az előző év novemberéhez képest pedig a munkanélküliek száma 34 ezer fővel, a munkanélküliségi ráta 0,7 százalékponttal nagyobb.

A foglalkoztatók 22 ezer új álláshelyet hirdettek, 21,9%-kal kevesebbet, mint egy évvel ezelőtt és 9,2%-kal kevesebbet, mint októberben. Ezen belül a piaci munkahelyek száma 24,7%-kal, a támogatott munkahelyeké 18,8%-kal csökkent egy év alatt. A bejelentett új álláshelyek 49,9%-a közmunka. A regisztrált munkanélküliek 13,9%-a 25 éven aluli fiatal, 59,8%-uk még az első munkahelyét keresi. A munkanélküliek 31,7%-ának nincs szakképzettsége és az álláskeresők

39,2%-a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezik. Az álláskeresők 53,2%-a középfokú végzettségű – közülük 27,2% szakközépiskolát, 47,2% szakiskolát vagy szakmunkásképzőt, 4,4% technikumot, míg 21,2% gimnáziumot végzett. A munkanélküliek között a felsőfokú végzettségűek aránya 7,6%-ot. Az álláskeresők 25,3%-a az egyik legkiszolgáltatottabb korcsoportba tartozó 55 éven felüli.

A munkanélkülieknek csupán egynegyede, 25,9%-a jogosult álláskeresési támogatásra, melynek egyhavi összege 2020-ban maximum a minimálbérrel egyenlő, és csupán 90 napon keresztül kaphatja. Szociális támogatásban pedig – azaz 2020-tól legalább 96 600 forintos, legfeljebb a minimálbérrel azonos összegű, mérlegelésen alapuló keresetpótló juttatásban, illetve a nyugdíj előtti, a minimálbér 40%-ával azonos 64 400 forintos álláskeresési segélyben – az álláskeresőknek csupán 23,9%-a részesült. A munkanélküliek 50,2%-a azonban teljesen ellátatlanul maradt.

2020 novemberében továbbra is komoly területi problémákkal terhelt a munkaerőpiac. A koronavírus járvány gazdasági hatásai következtében Budapesten és minden megyében megnőtt a nyilvántartott munkanélküliek száma az egy évvel korábbihoz képest. Az eddig alacsonyabb munkanélküliségű nyugati országrészben a 24%-os országos átlagot jóval meghaladó mértékben megnőtt.

Budapesten 104,2%-kal, Győr-Moson-Sopron megyében 50,7%-kal, Pest megyében 34,4%-kal, Vas megyében 33,1%-kal, Zala megyében 32,5%-kal, Komárom-Esztergom megyében 30,4%-kal, Veszprém megyében 28,5%-kal, Heves megyében 27,5%-kal, Békés megyében 25,1%-kal tartottak több munkanélkülit nyilván, mint egy évvel korábban.

A munkanélküliek számának az előző év novemberéhez viszonyított növekedése 11 megyében alacsonyabb az országos átlagnál.

Bács-Kiskun megyében 22,6%-kal, Tolna megyében 22,2%-kal, Fejér megyében 19,2%-kal, Somogy megyében 19,1%-kal nőtt. Három, gazdaságilag fejletlenebb régióban a munkanélküliek aránya elérte a 6,3%-os országos átlag másfélszeresét. Így Észak-Magyarországon 12,8%, Dél-Dunántúlon 9,7%, míg Észak-Alföldön 9,3% a munkanélküliségi ráta, ezen belül Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 14,1%-os, Nógrád

megyében 13,5%-os, Somogy megyében 11,8%-os, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 10%-os volt.

Megjegyzendő, hogy tekintettel kell lenni a foglalkoztatottság eltérő mutatóira, ugyanis módszertani változás miatt az alkalmazotti létszám nem hasonlítható össze a rendelkezésre álló tavalyi és tavalyelőtti adatokkal. A KSH módosította a módszertanon: a mintavétellel megfigyelt vállalkozások esetében a saját nyilvántartása helyett az adóhivatalét tekinti alapnak. Emellett a KSH a közmunkásokat a valós munkaerőpiacon foglalkoztatottak közé sorolja.

## A MINŐSÉGI MUNKÁT MEGHATÁROZÓ KERESETEK ALAKULÁSA

A foglalkoztatottak számának elmúlt évtizedbeli növekedését tárgyaltuk az előző fejezetben. Ez a folyamatosan „gazdasági csodának” kommunikált növekedés a munkaerőpiac sok-sok ellentmondásával jár, és több módszertani sajátosságot takar. Ehhez társul a bérszínvonal elmúlt évekbeli valóban érezhető, jelentősnek is mondható emelkedése, amelyet azonban ugyancsak a statisztika mérési gyakorlattal együtt lehet értékelni. Már a KSH is évekkel ezelőtt bejelentett, hogy teljeskörűen fogja számítani a foglalkoztatottak havi béralakulásait a NAV, azaz az szja havi adatbázisa alapján. Bár ezt még hivatalosan nem közlik, de a medián bruttó bér, az adó- és egyéb kedvezmények alapján tisztított nettó bér, az átlagos órabér és pótlékok nemzetgazdasági áganként 2019-től már szerepelnek a KSH nyilvános adatbázisaiban.

### *A bérek, keresetek alakulása 2020 I. félévében*

2020 első féléve során **5,9%-kal csökkent** a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozások, a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek, valamint valamennyi költségvetési intézmény munkavállalói által **teljesített munkaórák száma**. Az összesen 2,6 milliárd munkaóra megoszlása eltér a korábban az egyes foglalkozási csoportokban kialakult arányoktól. 11,1%-kal a teljes munkaidőben alkalmazásban álló fizikai foglalkozásúak teljesített munkaórái csökkentek, míg a szellemi foglalkozásúak által ledolgozott munkaórák összesített száma 3,9%-kal mérséklődött. A átsorolásokkal párhuzamosan a részmunkaidős dolgozók munkaóráinak száma

17,3%-kal bővült. A változások 2020 második negyedévben váltak intenzívebbé. Ekkor a megfigyelt szervezeteknél a teljesített munkaórák száma 11,6%-kal csökkent.

**2020 I. félévében a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete** - a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél, valamint a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – átlagosan **395.000 forint**ra emelkedett.

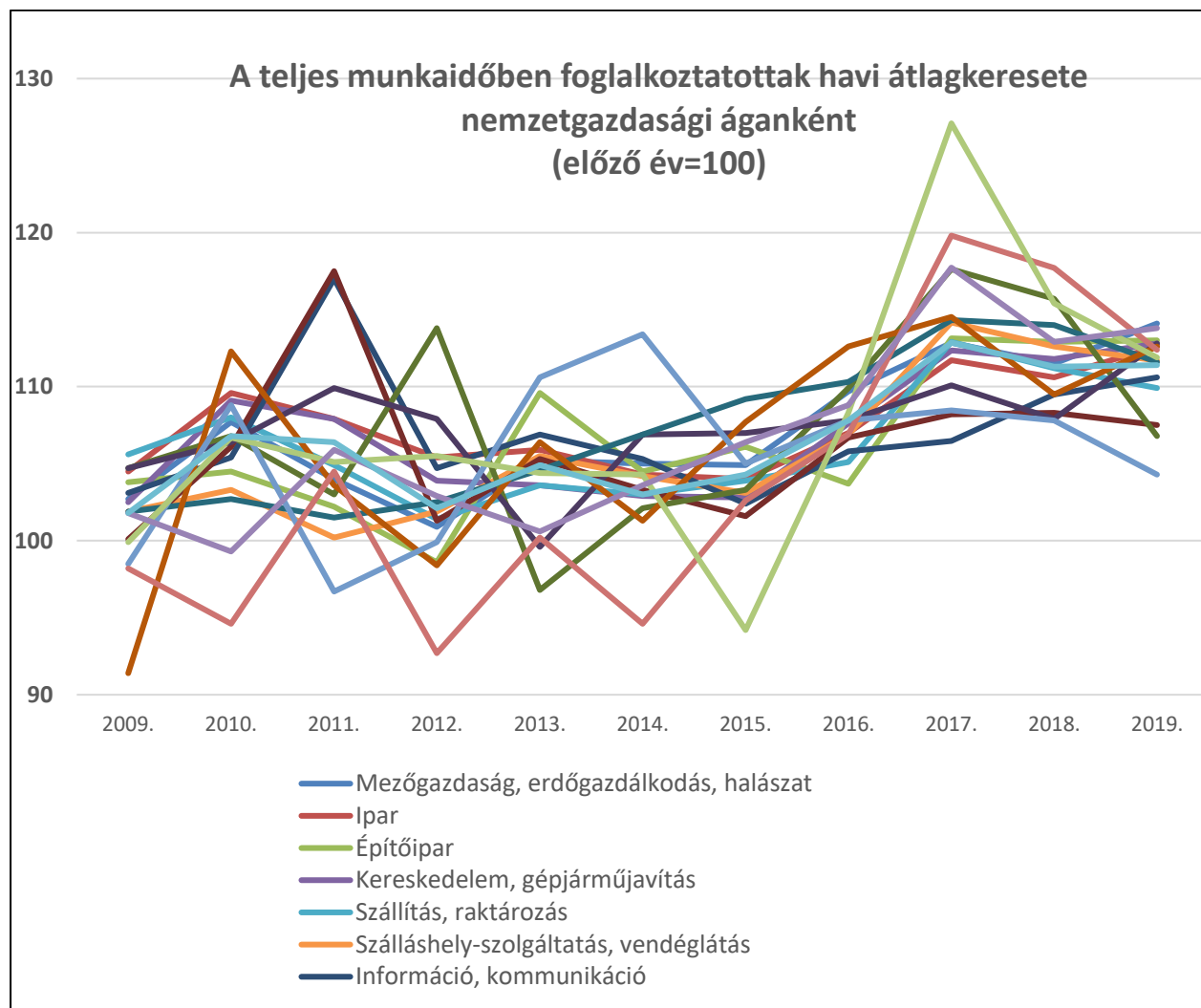
A bruttó átlagkereset növekedését több tényező együttes hatása eredményezte, így:

- az egészségügyi szakdolgozók alapbérének 14%-os emelése,
- a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban dolgozók szociális ágazati összevont pótlékának növelése,
- a bírák 32%-os, és az ügyészek 21%-os illetményemelése,
- a minimálbér és a garantált bérminimum 8%-os növelése,
- a bérmegállapodások bérnövelő hatásai - többek között az állami tulajdonú vállalatok béremelései,
- a területi közigazgatásban dolgozók visszamenőlegesen történt bérrendezése,
- a jutalmak és egyéb nem rendszeres kereseti elemek kifizetése, főként az egészségügyben dolgozó 500 ezer forintos egyszeri juttatása,

2020 I. félévében a jutalom, prémium, illetve egyhavi különjuttatások is jelentős mértékben hatottak a bruttó átlagkeresetek növekedési ütemére. Ezek nélkül ugyanis a rendszeres bruttó átlagkereset változása „csak” 9,0%-os volt. A nem rendszeres kereseti elemek növekedése egy év alatt 21,6%-ot tett ki. A gyors növekedés, a gyorsuló bruttó bérkiáramlás nagyrészt az egészségügyi munkakörökben dolgozók egyszeri rendkívüli juttatásával függ össze. A változás nemcsak a költségvetés, hanem a nonprofit szektor és a kapcsolódó vállalkozások bérkiáramlását is befolyásolta.

A **nemzetgazdasági ágakban megvalósuló** keresetnövekedésben jelentősek voltak a különbségek. A **bruttó átlagkereset** ütemében nagyobb volt a szóródás 2020 I. félévében, mint az I. negyedéven mért. A bányászatban nominálisan is csökkentek a bérek, míg a többi területen emelkedtek. A legdinamikusabb 28,8%-os bérkiáramlás a humán egészségügyi, szociális ellátás

területén valósult meg. Június hó folyamán a bruttó átlagkeresetek változása 93,3 és 188,8% között szóródott nemzetgazdasági áganként előző év azonos hónapjához viszonyítva.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

2020. január–június között a humán egészségügyi, szociális ellátáson belül a humán egészségügyi ellátásban a bruttó átlagkeresetek – alapvetően a jutalomkifizetés hatására – a megelőző évihez viszonyítva 36,1%-kal, 468.600 forintra növekedtek. Ugyanakkor a szociális ellátás területén dolgozó, teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete ugyanebben az időszakban 13,8%-kal, 286.100 forintra emelkedett.

A versenyszféra két legtöbb dolgozót foglalkoztató ágában – a feldolgozóiparban, és a kereskedelemben – a keresetnövekedések üteme eltérően alakult 2020 I. féléve során. A



kereskedelemben az első félév minden hónapjában 9% feletti volt a bérnövekedés az előző év azonos hónapjához képest. A feldolgozóiparban áprilisban stagnálás, májusban csupán 5,0%-os növekedés valósult meg. A bérkiáramlást a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás nemzetgazdasági ágban is áprilisban stagnálás, májusban pedig az átlagostól elmaradó növekedés jellemezte a bruttó keresetdinamikát. A nemzetgazdasági ágak közül a legjobban a pénzügyi szolgáltatás, az információ, kommunikáció és az energiaipar területén nőttek a bérek. Ezekben az alágazatokban 2020 I. félévéb átlagában a havi bruttó átlagkereset elérte a 648.000 forintot. A legrosszabb helyzetű nemzetgazdasági ág a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás mintegy 249.900 forintos átlagos keresettel.

2020 I. félévében a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiak bruttó átlagkeresete 429.000, a nőké 362.100 forintot tett ki. Az egészségügyben magas a női dolgozók aránya, így ez a jutalomkifizetéseken keresztül hatott a **nemenkénti** átlagkeresetekre és azok változására, azaz:

- a nők gyorsabb bérdinamikáját eredményezte (2020 I. félévében a férfiaknál 9,0, a nőknél 11,2%-kal növekedtek az átlagkeresetek az egy évvel azelőttihez viszonyítva. Sőt 2020. júniusában a férfiak átlagkeresete 11,9, míg a nőké 21,2%-kal nőtt.
- csökkentek a nemek közötti fizetési eltérések - 2020 májusáig minden hónapban mintegy 17%-kal el maradt a női átlagkereset, míg júniusban már csak 9%-kal a férfi átlagkeresettől.

<b>Nettó kereset a családi kedvezménnyel, 2018. Ft</b>				
	<b>Nettó kereset, Ft/fő/hó</b>	<b>Nettó kereset</b>	<b>Reálkereset</b>	<b>Létszám megoszlása, %</b>
		<b>előző év azonos időszaka = 100,0%</b>		
1 gyermek	224 294	111,3	108,2	22,3
2 gyermek	258 288	112,1	109,0	17,1
3 vagy több gyermek	273 751	110,1	107,1	6,2
<b>Nemzetgazdaság összesen</b>	<b>227 975</b>	<b>111,2</b>	<b>108,2</b>	<b>100,0</b>

Forrás: KSH, saját szerkesztés

Az első félév során a fizikai foglalkozásokban átlagosan havi 285.700 forintot kerettek, míg a szellemi foglalkozásúak keresete elérte a 503.300 forintot. Az első negyedévben a fizikai foglalkozásúak bruttó átlagkeresete még gyorsabban nőtt, addig a félév egészében már nem. A fizikaiak keresetei egy év alatt 8,7, a szellemi állománycsoportba tartozóké pedig 9,0%-kal emelkedett.

2020. első félévének végére a gazdasági, igazgatási, érdekképviselési vezetőknek, törvényhozóknak volt a legmagasabb a havi bruttó átlagkeresetük, míg a legalacsonyabb a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásúaké. Kétszámjegyű bérnövekedés érték el a kereskedelmi és szolgáltatási (13,0%), az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő (11,9%), valamint a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozásúak körében (10,5%).

2020 I. félévében változatlanul a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei foglalkoztatottak átlagkeresetei voltak a legalacsonyabbak, míg a Budapesten működő szervezeteknél dolgozóké a legmagasabbak. A főváros kereseti előnye a többi területhez viszonyítva változatlanul kiemelkedő. A fővárosi mellett csupán a Győr-Moson-Sopron megyében teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete haladta meg a nemzetgazdasági átlagot. A jelentős területi eltéréseket egyértelműen az eltérő foglalkoztatási struktúra, az alkalmazásban állók ágazatok, foglalkozások szerinti összetétel, valamint a közfoglalkoztatás eltérő súlya magyarázza.

2020 I. félévében a nemzetgazdasági szintű nettó átlagkereset 262.600 forint volt. A béreket terhelő személyi jövedelemadó és a munkavállalókat terhelő egyéb levonások változatlan mértéke miatt a bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset egyaránt 9,9%-kal nőtt a 2019 első félévhez viszonyítva.

A fogyasztói árak 2020 első félévi 3,4%-os emelkedésével a keresetek reálértékben mérve 6,3%-kal nőttek.

A családi- és egyéb foglalkoztatási kedvezmények jelentősen befolyásolják a foglalkoztatottak nettó kereseteit. Sok különböző jogcímenen adó- és járulékkedvezményeket lehet igénybe venni, így az évek óta jelentősnek számító családi adókedvezményt, az első házasság kedvezményét vagy egyes meghatározott betegségekben szenvedő munkavállalóknak járó személyi kedvezményt, vagy

a saját jogú nyugdíjas munkavállalók munkaviszonyára érvényes járulékfizetési mentességet. 2020-ban több további kedvezmények is hatottak a nettókeresetek alakulására, így:

- a négy- és többgyermekes anyák élethosszig tartó SZJA-mentessége,
- a járványhelyzet következtében, egyes szakágazatoknak adott járulékkedvezmény.

2020 I. félévében a kedvezmények, illetve az adó- és járulékmentességek figyelembevételével számított nettó átlagkereset az előző évihez képest nominálisan 10,2%-kal, 271.600 forintra emelkedett.

**A bruttó havi munkajövedelem** 2020 I. félévében egy főre jutó havi átlagos összege **411.500 forint**, ami az előző év azonos időszakához képest 9,8%-kal emelkedett. Ez a növekedés megegyezik a bruttó keresetek növekedési ütemével. Az egyéb munkajövedelem 4,1%-os részaránya érdemben alig változott, azaz a foglalkoztatottak a bruttó keresetük mellett havonta átlagosan 16.600 forintnak megfelelő egyéb összegben részesültek. A legalacsonyabb összegű átlagos 5.500 forintos egyéb juttatást az építőipar dolgozói kaptak. Az energiaiparban viszont egy alkalmazott átlagosan havi 45.100 forint értékű egyéb juttatásban részesült.

A nem teljes munkaidőben, **azaz részmunkaidőben alkalmazásban állók közül azok, akik havi átlagban legalább 60 munkaórát** dolgoztak 2020 I. félévében átlagosan bruttó 188.800 forintot kerestek, ez 19,5%-kal több, mint egy évvel azelőtt. A **havi 60 óránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak** bruttó átlagkeresete pedig 13,5%-kal nőtt, 64.600 forint volt. A növekedést a járvánnyal miatti intézkedések hatására teljesből részmunkaidőssé átsorolt munkavállalók arány-növekedése okozza.

## 1 főre jutó havi főbb kereseti adatok nemzetgazdasági ágankénti

2019. év	Nemzetgazdasági ágak együtt	Ebből:										
		mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	ipar	építőipar	kereskedelem, gépjárműújítás	szállítás, raktározás	szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás	információ, kommunikáció	pénzügyi, biztosítási tevékenység	ingatlanügyletek	humánegészségügyi ellátás	szociális ellátás
	A-S	A	B+C+D+E	F	G	H	I	J	K	L	QA	QB
<b>Buttó átlag kereset</b>												
<b>Ft/fő/hó</b>	367 833	293 207	396 079	287 851	342 830	345 091	239 585	623 527	665 380	312 371	357 608	175 065
<b>Nettó átlagkereset</b>												
<b>Ft/fő/hó</b>	244 609	194 983	263 392	191 421	227 982	229 486	159 324	414 645	442 478	207 727	237 810	116 418
<b>Bruttó alaplábér</b>												
<b>Ft/fő/hó</b>	300 775	243 932	305 895	259 992	298 974	269 577	226 660	521 945	520 373	294 872	287 388	151 198
<b>Bruttó MEDIÁN kereset</b>												
<b>Ft/fő/hó</b>	292 320	250 000	317 408	200 000	259 000	292 680	202 000	496 000	475 000	226 000	305 500	250 000
<b>Bruttó órakereset</b>												
<b>Ft/fő/hó</b>	1 994	1 625	2 140	1 628	1 933	1 889	1 448	3 215	3 491	1 828	1 845	983
<b>Bruttó túlóradíj és pótlék, valamint további pótlékok tárgyév októberében1 főre jutó összege a teljes sokaságban</b>												
Műszakpótlék	6 750	2 855	15 414	1 495	4 267	13 579	4 360	1 707	487	2 767	7 335	3 205
Túlóra alapdíja és pótléka	6 935	8 336	13 003	4 776	6 296	10 698	3 916	7 567	8 242	5 439	4 345	707
Egyéb bérpótlék	5 681	7 329	7 775	3 948	6 598	12 310	4 883	6 401	4 344	3 534	4 639	4 145
<b>Bruttó túlóradíj és pótlék, valamint további pótlékok tárgyév októberében1 főre jutó összege a juttatásban részesülők körében</b>												
Műszakpótlék	29 358	20 739	38 376	30 389	15 946	34 970	13 775	24 719	16 802	23 676	33 380	23 487
Túlóra alapdíja és pótléka	36 947	50 568	41 060	45 151	27 396	33 720	20 474	64 192	51 586	41 013	44 555	22 792
Egyéb bérpótlék	29 921	36 516	30 910	45 708	29 088	27 704	15 385	43 703	36 329	28 859	63 173	41 255

KSH adattárában új adatközlésként jelent meg, a teljesített munkaórákra jutó bruttó kereset mutatója. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók esetén ez hozzávetőlegesen 2.600 forint volt. A fizikaiak bruttó óradíja meghaladta az 1.900, a szellemieké pedig megközelítette a 3.300 forintot. A nem teljes munkaidőben dolgozók és a 60 óránál rövidebb munkaszerződéssel foglalkoztatottak bruttó órakeresete 2000–2100 forint, ami kissé meghaladta a teljes munkaidős fizikai munkások adatát.

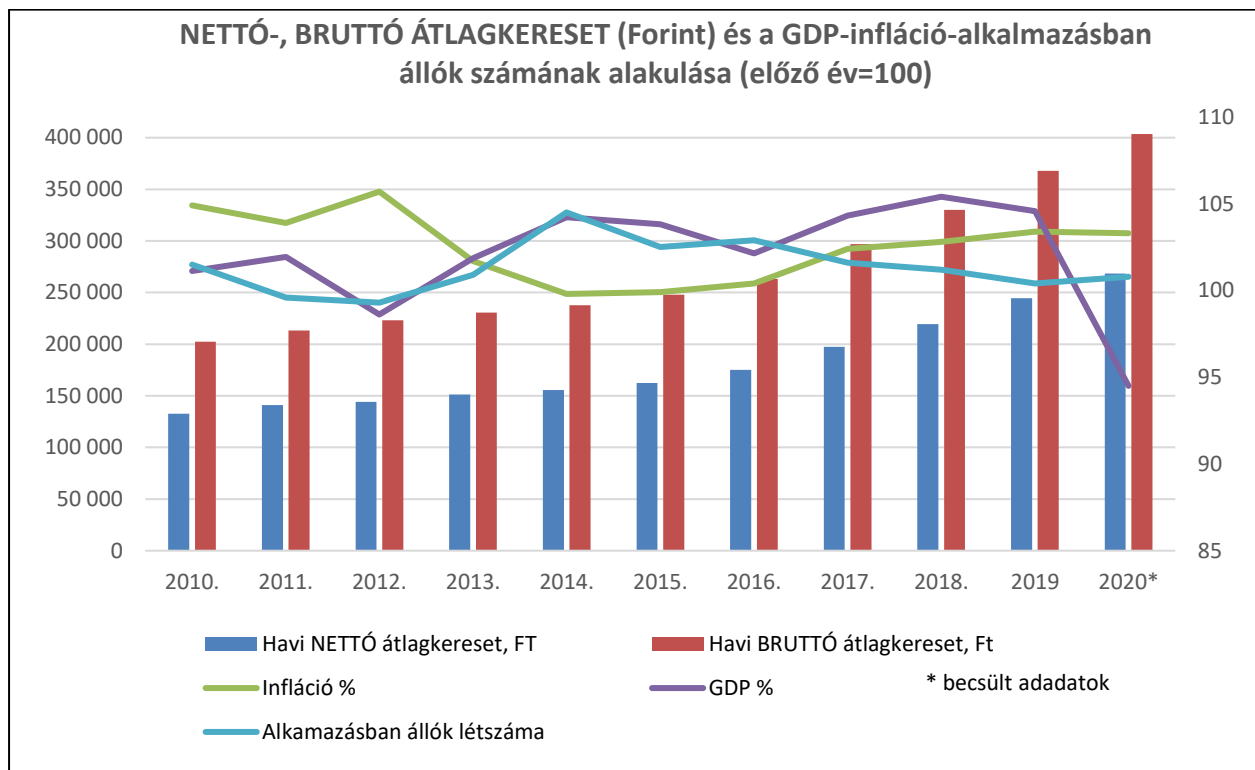
2020 I. félévében az alkalmazásban állók és a havi 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak részére számfejtett **bruttó keresettömeg** 6.806 milliárd forint volt, ez 4,8%-kal, azaz 314 milliárd forinttal haladta meg 2019 első félévi adatot (ismét hangsúlyozzuk, hogy a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozásoknál, valamennyi költségvetési intézménynél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek körében). Ezen belül a versenyszféra vállalkozásainál **a keresettömeg** 4.834 milliárd forint volt, a 126 milliárd forintos növekedés 2,7%. A kifizetett keresettömeg átlagosnál alacsonyabb növekedését okozták a koronavírus-járvány gazdasági következményeivel összefüggésben:

- az alacsonyabb munkavállalói létszám,
- a fizetés nélküli távollétek, illetve
- a munkavállalók egy részét érintő munkaidő- és/vagy keresetcsökkentések.

### *A keresetek változása 2020 további hónapjaiban*

2020. októberben a bruttó átlagkereset 397.400 forint volt, 8,8%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. 2020. január–októberben a bruttó átlagkereset 395 300, a kedvezmények nélkül számolt nettó átlagkereset 262 900 forintot ért el, mindkettő 9,7%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 397.400, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 408.100 forint volt. A nettó átlagkereset kedvezmények nélkül 264.200, a kedvezményeket is figyelembe véve 272.900 forintot ért el. A bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset egyaránt 8,8%-kal nőtt. A kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset ennél nagyobb mértékben, 9,1%-kal emelkedett az előző év azonos időszakához viszonyítva. A rendszeres

(prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) bruttó átlagkereset 377.200 forintra becsülhető, ez 9,5%-kal magasabb, mint egy évvel korábban.



Forrás: KSH, saját szerkesztés

**2020. első tíz hónapjában,** azaz januártól októberig a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 395.300, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 405.900 forint volt. A nettó átlagkereset kedvezmények nélkül 262.900, a kedvezményeket is figyelembe véve 271.000 forintot ért el.

A bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset egyaránt 9,7, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset – összefüggésben a meghatározott szakágazatokban dolgozók bruttó béréből fizetendő járulékok átmeneti mérséklésével, illetve mentésével – 9,9%-kal nőtt az előző év első tíz hónapjához viszonyítva. A bruttó átlagkereset a pénzügyi és biztosítási tevékenység gazdasági ágban volt a legmagasabb (700.500 forint), a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén a legalacsonyabb (250.000 forint).

A bruttó átlagkereset a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiaknál 430.200, a nők esetében 362.600 forintot ért el, ez a férfiaknál 9,2, a nőknél 10,4%-os növekedést jelent egy év alatt. A rendszeres (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) bruttó átlagkereset 369 100 forintra becsülhető, ez 9,2%-kal magasabb, mint egy évvel korábban.

Megjegyzendő, hogy ezek az elemzett kereseti adatok a havi gyakoriságú intézményi statisztikában megfigyelt 3.067 ezer fő alkalmazotti körre vonatkoznak, azaz csak a foglalkoztatottak 68,7%-ára vonatkoztatható.

A **teljes foglalkoztatotti körre** a KSH nem közöl munkajövedelmet, noha 2 éve változtatott az adatgyűjtés módszerén, és azóta az adóhatóságtól veszi át a jövedelem-adatokat. Így az információk az 5 fő alatti vállalkozásokra is rendelkezésre állnak, mindezek ellenére azokat a KSH nem veszi figyelembe. Ennek következtében a havonta publikált jövedelmi adatok mintegy 20%-kal magasabbak, mintha azokat a teljes foglalkoztatotti körre határoznák meg. Ezen felül a még egy torzító hatás is érvényesül. A keresetstatisztika megfigyelési köre csupán a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra terjed ki. A pandémia általi válsághelyzetben sok cég a munkavállalóinak bizonyos hányadát részmunkaidőben foglalkoztatja. A módszertanból eredően ezeknek a dolgozóknak az adatai nem szerepelnek a kereset-statisztikában. Mivel a válság időszakában 200-250 ezer többnyire alacsonyabb képzettségű, és így relatíve kisebb keresettel rendelkező munkavállalót érint a részmunkaidős foglalkoztatás, a közölt kereseti adatok jelentősen felülbecsültek lehetnek. Fgyelembre véve a torzító tényezőket, arra következtethetünk, hogy az intézményi statisztika fent közölt adatai jelentősen felülbecsülik a keresetek nagyságát és dinamikáját is. Tehát figyelmen kívül marad az, hogy

- a kisebb vállalkozások kénytelenek voltak a válság hatására elhalasztani a béremelést, sőt akár csökkenteni a kereseteket, míg
- a nagyobb cégek a munkavállalóik egy részét nem teljes munkaidőben foglalkoztatják.

Feltételezhető, hogy a valóságban a teljes foglalkoztatottak körére a keresetek reálértéke alacsonyabbak, mint a hivatalosan (természetesen eltérő körre vonatkozó) közölt értékek.

A meghirdetett családvédelmi akcióprogramot is tekinthetjük a fogyasztást serkentő gazdaságélénkítő programnak, bár nyilván fontosak a népesedéspolitikai, esetleg szociálpolitikai hatásai is. A nehézséget a jövőre nézve az jelentheti, hogy a növekedés belső fogyasztásra épülő tervezése mindenképpen egyensúlyi veszélyeket hordoz. Ezt még nehezíti az évek óta nem javuló versenyképességi deficitünk, így az eddigi adatok tovább vezetésével a bővülés mértéke még megközelítheti a 4%-ot is, de utána számolnunk kell egy csökkenő trenddel.

**A munkaerőpiacban kialakult ellentmondásokra, és különösen az ezeken segíteni tervezett béremelésekre alapvetően hatnak a gazdálkodás nehézségei.**

A vállalati gazdálkodás mutatói nem igazán javulnak. A gazdaságkutató intézetek konjunktúra felvételeiben a fogyasztói bizalmi indexek változatlansága mellett az üzleti várakozások egyértelműen visszaestek.

A termelés növelésének változatlanul akadály a növekvő mértékű - minőségi és mennyiségi - munkaerőhiány szinte minden ágazatban. A szakképzett munkaerő hiánya pedig versenyképességi korlátot jelent. Az ipari, a szolgáltató cégek körében már nagyobb áremelési törekvések is megjelennek. Különösen érzékeny a kereskedelemben várható áremelést tervezők arányának emelkedése. Egyúttal pedig fokozódik a munkabérek emelése iránti munkavállalói igény, most már komoly szervezett formában is.

Egyelőre gyorsan bővül az építőipar, a kereskedelem és az infó-kommunikációs ágazat is. Az ipari növekedés – az európai konjunktúrával együtt mozogva – lelassul, 2019-ben éves szinte 3,5-4%-os dinamika várható. A belföldi értékesítés gyorsabban nő az exportnál, mert az európai járműipar strukturális problémákkal küzd, és emellett a belföldi építési beruházások keresletbővülést eredményeznek, de a szerződésállomány jelzése szerint a későbbiekben az építőipar teljesítmény visszaesik és a 2018-as 17%-os után kisebb, 5%-os a termelési dinamika várható. A kiskereskedelmi forgalom 2018-as 6,5%-os növekedése pedig 4% körülre mérséklődhet.

A minimálbér- és garantált bérminimum emelés 2019-ben már kisebb gondot okoz a vállalkozások gazdálkodásában, de a cégek gazdálkodásában nehézséget jelent a 2019-ben - akár többlet-terhet is okozó - életbe lépő adóváltozások egy része, elsősorban a cafetéria új szabályozása. A július 1-re eltolt 2%-os szociális hozzájárulás csökkentés is kedvezőtlen volt a cégeknek.



### A bruttó keresetek medián átlaga

A kereset statisztikában több éves hiány a medián átlag-bérek számítása. Ezt pótolandó kutatási eredményként vált mindig ismerté a bruttó keresektől jelentősen elmaradó leggyakoribb fizetéseket átlagként megjelenítő medián-bér.

#### A HAVI MEDIÁN KERESET ARÁNYA A HAVI BRUTTÓ KERESETBŐL, %

2019. ÉV		BRUTTÓ KERESET	MEDIÁN KERESET	Medián kereset ARÁNYA %		
<b>Nemzetgazdasági ágak együtt</b>		A–S	367 833	292 320	79,47	
Ebből:	mezőgazdaság, erdőgazdaság, halászat	A	293 207	250 000	85,26	
	bányászat, kőfejtés	B	433 732	330 000	76,08	
	feldolgozóipar	C	391 907	314 930	80,36	
	villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	D	603 003	482 771	80,06	
	vízellátás, szennyvíz gyűjtése, hulladékazdálkodás,	E	343 570	298 685	86,94	
	ipar	B+C+D+E	396 079	317 408	80,14	
	építőipar	F	287 851	200 000	69,48	
	kereskedelem, gépjárműjavítás	G	342 830	259 000	75,55	
	szállítás, raktározás	H	345 091	292 680	84,81	
	szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	I	239 585	202 000	84,31	
	információ, kommunikáció	J	623 527	496 000	79,55	
	pénzügyi, biztosítási tevékenység	K	665 380	475 000	71,39	
	ingatlanügyletek	L	312 371	226 000	72,35	
	szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	M	507 670	379 240	74,70	
	adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	N	306 208	248 000	80,99	
	közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	O	442 437	319 132	72,13	
	oktatás	P	334 862	300 000	89,59	
	humán-egészségügyi, szociális ellátás	Q	247 211	273 818	110,76	
	ezen belül:	humán-egészségügyi ellátás	QA	357 608	305 500	85,43
		szociális ellátás	QB	175 065	250 000	142,80
	művészet, szórakoztatás, szabadidő	R	366 803	270 677	73,79	
	egyéb szolgáltatás	S	305 759	240 000	78,49	
<b>Nemzetgazdasági ágak együtt közfoglalkoztatottak nélkül</b>		A–S	378 106	300 000	79,34	
Ebből:	közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	O	454 891	360 000	79,14	
	oktatás	P	335 657	301 455	89,81	
	humán-egészségügyi, szociális ellátás	Q	314 746	276 786	87,94	
	ezen belül:	humán-egészségügyi ellátás	QA	358 047	305 822	85,41
		szociális ellátás	QB	259 458	254 911	98,25

Forrás: KSH, saját szerkesztés

Számítások szerint az évtized közepén a medián bér rendre a bruttó bérek 60-70%-a között volt. A keresetstatisztika módszertani sajátosságait nem figyelembe véve azt tapasztaljuk, hogy a minimálbéreknek a korábbi időszakhoz viszonyított jelentős emelése eredményeként a bérszínvonal érezhetően emelkedik és a mediánbér is egyre közelebb kerül az átlagos bruttó bérhez. A KSH 2019 évre már publikálja a havi medián kereseteket nemzetgazdasági áganként. A táblázatban összeállított és számított arányok alapján érdekes a 2019 évi bruttó átlagkereset és a bruttó medián keresetek aránya. A korábbiakhoz képest csökkentek a különbségek a két számított átlag között, sőt egyes ágazatokban a medián átlag magasabb is volt 2019-ben. Ennek oka a minimálbérek és a garantált bérminimumok számottevő növekedése.

#### **Minimálbérek aránya az átlagkeresekhez**

Időpont	Havi összeg, Ft	A minimálbér a bruttó átlagkereset %-ában
1992. január 1.	8 000	35,8
2000. január 1.	25 500	29,1
2010. január 1.	73 500	36,3
2011. január 1.	78 000	36,6
2012. január 1.	93 000	41,7
2013. január 1.	98 000	42,5
2014. január 1.	101 500	42,7
2015. január 1.	105 000	42,4
2016. január 1.	111 000	42,2
2017. január 1.	127 500	42,9
2018. január 1.	138 000	41,8
2019. január 1.	149 000	40,5

Forrás: KSH, saját szerkesztés

Emellett szerepet játszik a két átlag közeledésében a bérekben jelentkező egyéb pótlékok és juttatások arányának növekedése is. Nemzetgazdasági szinten a 368 ezer forintos bruttó bér mellett a medián bruttó kereset 292 ezer forint, azaz ily módon a magyarországi bruttó átlagkereset 20%-kal alacsonyabb a kommunikált bérszínvonalnál.

### *A külföldi tulajdonú cégek helyzete és szerepe a „minőségi munkavégzésben”*

Jelenleg Magyarországon a külföldi tulajdonú vállalatok adták a megtermelt hozzáadott érték mintegy 51 százalékát. Ez az arány nálunk a legnagyobb az EU-ban. Magasabb, mint a Visegrádi országokban, így Szlovákiában (48,1), Csehországban (43,3) és Lengyelországban (36,8). A külföldi tulajdonú cégek jelentős támogatásokat kapnak, és **ezzel az itt alkalmazott munkaerő bérszínvonala és munkakörülményei is magasabbak-jobbak az országos átlagnál**. Fölényük leginkább a feldolgozóiparban érezhető.

A gazdaságpolitikánk alakításában lényeges tény, hogy a magyar gazdaság teljesítményét nagymértékben a külföldi tulajdonú cégek határozzák meg:

- a foglalkoztatottak 25,7 százalékával az árbevétel több mint a felét adják.
- a feldolgozóipari létszám kevesebb mint 50%-ával állítják elő a termelés 73 százalékát, azaz a termelékenységük jóval magasabb, egy dolgozó több mint két és félszer nagyobb GDP-t termel, mint a hazai tulajdonú vállalatoknál. (A feldolgozóiparban a külföldi cégek előnye csak kicsit több mint kétszeres).
- A külföldieknél dolgozó 686 ezer fő nagyobb GDP-hozzájárulást ad, mint az a közel kétmillió, akiket a magyar tulajdonú cégek foglalkoztatnak.

A külföldi cégek magyarországi működésének jellemzője, hogy a nagyobb hozzáadott érték alapja a fejlettebb termelési kultúra. Ennek meghonosítása, és a modern technika terjesztése a versenyképesség növelése szempontjából alapvető a magyar vállalkozások számára.

Azonban a feldolgozóiparban nagy volumenű még mindig az összeszerelés és az egyszerű (bér)munka. Ez pedig azt is jelenti, hogy **a munka minősége, szakmai színvonala szorosan összefügg a bérek szintjével és így a termelékenységgel**.

A termelékenységi különbségek (hozzáadott érték / fő)

- a bérek szintje és
- a tulajdonosuk szerint

természetesen jelentősen szóródik. Mind a magyar, mind a külföldi cégeknél vannak az ágazati átlagbérnél alacsonyabb és magasabb bért fizetők. A külföldi tulajdonú cégek csoportján belül is nagyok a különbségek a termelékenységben. Így az átlagnál kevesebbet fizető külföldi cégeknél a termelékenység alig több mint fele az átlagnál többet fizetőknek, de elmarad a magas bért fizető magyar cégek bérszintjétől is.

A magas bért fizető külföldi cégek jelentős mértékben hozzájárulnak a magyar GDP növekedéséhez. Kérdéses viszont, hogy mennyire igaz az, hogy az alacsony bért adó külföldi cégek – mivel legkevesebb technikát alkalmazzák – működése elsősorban a hazai alacsony bérszint kihasználásán alapul. Bár a bérszintjük és a termelékenységük is közel azonos a magyar tulajdonú vállalkozásokéval, de emellett a termelés-szervezésük - esetenként jóval - fejlettebb. (Feltételezhető, hogy tőkehatékonyságuk az alacsony eszközigenyesség és alacsony bér miatt magas, így válik lehetővé magas osztalék kivonása).

### *A magyar munkaerő ára*

2008-2014 között jelentősen (6%-kal) csökkent, és 2020-ig sem javult az euróban kifejezett munkaerőköltség Magyarországon. Ennek oka nem a bérek színvonala, hanem inkább a forint gyengülése, amely fenntartja a jelentős béremelkedés ellenére is ezt a folyamatot. A többi EU tagországban emelkedik a munkaerőköltség, a kelet-közép-európai országban általában 10% körüli az elmúlt évtizedben a növekedés.

A munkaerőköltség változásának több oka lehet, elsősorban a bérek, illetve a bért terhelő munkáltatói terhek változása, valamint a forint-euró árfolyam befolyásolhatja. Ez is jelzi, hogy az egy munkaóra eső bérköltség, illetve változása nem az életszínvonal alakulására utal, hanem árverseny-képességi indikátorként értelmezhető. Ezért a külföldi befektetők egy beruházási döntés során az alapvetően fontos lehet, hogy hol olcsóbb a munkaerő foglalkoztatása, természetesen más paraméterrel együtt (pl. üzleti környezet, adózás, munkaerő-képzettség, szabályozás, infrastruktúra stb).

Az árverseny-képességünk javulása mellett fontos lenne, hogy minél magasabb bérköltség mellett javítsuk versenyképességünket. Elemezve a bérköltség jelentős csökkenését, annak okaként

leginkább a forint árfolyam alakulását említhetjük. A 2008 és 2020-es időszak éves átlagos árfolyam-változásainál 20% feletti gyengülést láttunk. Így tehát változatlan bérek mellett egy külföldi befektetőnek több mint 20%-kal olcsóbb Magyarország. Természetesen a nominális bérek 2008-at követő még magas infláció után sem stagnáltak, sőt 2015 után a reálbérek javulását hozta a bérmegállapodás, azaz a minimálbérek jelentős emelése és a munkáltatók által fizetendő, a bérekre rakódó terhek 29%-ról több mint 10 százalékponttal történt mérséklése.

Az árfolyamgyengülésből elért bérköltség-csökkenésünk miatt azonban ma már a lengyel és a szlovák szint alá süllyedt egy munkaóra költsége. A bérelőnyünk alakulása a gazdasági fejlettségben kialakult „visszaesésünket” is jelezheti, azaz az egy főre jutó GDP-ben hátrébb kerültünk az országok rangsorában.

### *A bérnövekedés és az infláció kapcsolata*

2019-től a reálbérek alakulását és ezzel a jövedelmi-fogyasztási adatokat is befolyásoló alapvető tényező az infláció. 2020 első tizenegy hónapjában 3,4%-kal nőttek a fogyasztói árak.

A fogyasztói árak 2020. novemberében 0,2%-kal mérséklődtek az előző hónaphoz, de 2,7%-kal emelkedtek az egy évvel korábbihoz képest. Az élelmiszerek fogyasztói ára novemberben az átlagos infláció több mint kétszeresével, 6,2%-kal emelkedett az egy évvel korábbihoz viszonyítva. A tartós fogyasztási cikkek ára az évek óta mérséklődő, legfeljebb stagnáló tendencia helyett a múlt év júniusa óta ismét emelkedik, novemberben 2,6%-kal nőtt az egy évvel azelőttihez képest. A háztartási energia csoportba tartozó termékek ára összességében 0,2%-kal emelkedett, ezen belül a távfűtésé, a vezetékes gázé és az elektromos áramé – a kormányzat által meghirdetett rezsicsökkentés szellemében a világpiaci árak több éve tartó zuhanása ellenére – változatlan maradt, míg a többi fűtőanyagé, így például a széné 4,1%-kal, a tűzifáé 1,2%-kal nőtt; a járműüzemanyagoké – a világpiaci tendenciát követve – 7,6%-kal mérséklődött az egy évvel korábbihoz viszonyítva. A szolgáltatások novemberben éves összehasonlításban összességében 1,9%-kal drágultak. A nyugdíjas fogyasztói kosárral számított árindex novemberben 0,1%-kal mérséklődött az előző hónaphoz, és 3,2%-kal emelkedett az egy évvel korábbihoz képest. Az első tizenegy hónapban a nyugdíjas háztartások fogyasztói árszintje 3,9%-kal haladta meg az egy évvel

korábbit. A tizenegyedik hónapban a – hatósági árak, nyers élelmiszerek és üzemanyagok figyelmen kívül hagyásával éves összehasonlításban számított – maginfláció 3,9% volt, amely a fogyasztói árindex magas szinten történő stagnálását jelzi a következő hónapokra.

Az adatokat arra utalnak, hogy a bérek és az infláció között - a közgazdasági elméletnek megfelelően - pozitív a kapcsolat. **Az árak és bérek közötti kapcsolat megváltozásához szükségszerűen hozzájárultak a sajátos munkaerőpiaci folyamatok, így:**

- A béralkura (bruttó bérek alakítására) ható inflációs megközelítés eltérése a munkavállalók és munkáltatók részéről
- Az adórendszer szerkezeti változásainak hatása a bérekre és az árpolitikára
- A részmunkaidős foglalkoztatás (kedvezőbb bérezési gyakorlat) lehetőségeinek fokozott kihasználása a vállalati gazdálkodás eredményességéhez
- Az általános termelési árszint-csökkenés kedvező hatásai a bérszint emeléséhez
- A válság miatti adósságépítés, a gyenge fogyasztási kereslet deflációs hatása
- Az alacsony inflációs várakozások miatti alacsonyabb nominális bérigény.

A vállalatok és a munkavállalók a bértárgyalások során nettó bérekben állapodnak meg. Így a béralku folyamatát és abból következő inflációs hatásokat érdemben befolyásolják az adórendszerben történő változások, illetve a szereplők által érzékelt általános árazási hatások nagysága. Míg a vállalatok minél alacsonyabb reálbér elérésére törekednek, addig a munkavállalók minél magasabb reálbért kiharcolásában érdekeltek.

A lakosság számára a fogyasztási javak áralakulása a meghatározó, a vállalatok számára viszont más termékek áralakulása is fontos (a termeléshez használt alapanyagok, résztermékek, import áruk stb), vagyis számukra fontos árváltozó a GDP deflátor is. Ez a két mutató pedig a világszerte termékek csökkenése – azaz a javuló cserearány - miatt érezhető eltéréseket mutat. A tartósan alacsony fogyasztói árindex-szel párhuzamosan a fogyasztók által érzékelt reálbér bővülés a vállalatok számára – a költségoldalról termelői árakkal - számítható reálbér mérsékeltebben emelkedett az elmúlt időszakban (3. ábra). Ez az eltérés a bérek és az infláció közötti kapcsolatot megváltoztatja.

Az adórendszer strukturális változtatásai - a 15 százalékos egy kulcsos SzJA és családi adózás - valamint a munkavédelmi akcióterv csökkenő munkajáruléka a munka relatív árának mérséklődéséhez vezettek. A munkát terhelő adók csökkenésével a vállalatok számára a teljes bérköltség mérséklődött, javítva a jövedelmezőségüket. Növekedett a bérek és árak változtatásának a vállalati mozgástere is.

2010 óta a munkapiac érezhetően rugalmasabbá vált. A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeinek fokozott kihasználása javított a vállalati gazdálkodás eredményességén. A vállalatok az egy főre jutó munkaidő módosítása során a korábban teljes munkaidőben alkalmazottak egy részét részmunkaidősként alkalmazzák, és növelték az új felvételeken belül is a részmunkában foglalkoztatottak részarányát. A vállalatot így kevesebb többletköltség terheli, ezzel az inflációs hatás is kisebb lehet.

A kedvező általános termelési költségkörnyezet is gyengíti a bérek és az infláció közötti kapcsolatot. A vállalatok számára a költségelemek mérséklődésével a bérezési, és árazási mozgástér megnő. Ellensúlyozhatja a béremelést az egyéb költségelemek csökkenése, és mérsékeli ezáltal az áremelés kényszerét. Jelenleg nincs jelentős áremelési kényszer, sőt az alacsony költségkörnyezetet támogatja a kamat-költségek érezhető mérséklődése, ez fontos az eladósodottabb szereplők számára.

A válság miatti gyenge fogyasztási kereslet tartósan deflációs hatású. A negatív kibocsátási rés során - tapasztalatok szerint - a gazdasági növekedés inflációs hatása kisebb. Nyilvánvaló, hogy az alacsony inflációs várakozások hatására a bértárgyalások során a munkavállalók kevésbé érdekeltek magasabb nominális bér iránt, vagyis egy erősödő inflációs várakozás komolyan változtathatja a bérek és az infláció közötti kapcsolatot.

### *A munkaerőpiaci korlátok, az erőforrások korlátozottsága*

A munkaerő-piaci folyamatok a foglalkoztatottság egyértelmű kedvező alakulása mellett jelentősen csökkent a munkanélküliek száma is Magyarországon, de **a munkaerőhiány számos szektorban egyre súlyosabb lett**, ráadásul a munkaerőhiány heterogenitása is egyre erősödik. Egyre több szakmában okoz problémát a képzett munkaerő hiánya. Nem csupán a magas

kvalifikáltságú szakértőket igénylő IT-szektorban, hanem olyan iparágakban is hiány van, mint a vendéglátás, az építőipar. Nagy nehézségekkel küzd az egészségügyi ellátás, az oktatás és a közellátás egyes területei is. **A kézenfekvő ok elsősorban az alacsony bérszínvonal**, ami másfél évtizede nem tudott felzárkózni a nyugat-európai szinthez. A magyar munkaerőre kínálatra jellemző a minőség hiánya. Ez kimutatható a termelékenység vizsgálatokban, és egyre több cég az esetenként sok jelentkező ellenére sem talál alkalmas munkaerőt egy-egy munkakörbe.

Régóta ismert, meglévő gazdasági kényszerként teljesült, hogy a minimálbér nettó értéke utol érte a létminimumot. Ez fontos lépés volt. Ahhoz azonban, hogy a minimálbér emelése után se maradjon torz bérszerkezetű az ország és az átlag fizetések többsége ne a minimálbér környékén maradjon, több további lépés szükséges:

- a közfoglalkoztatottak bérét is növelni kell, hiszen enélkül növekednek a társadalmi és területi egyenlőtlenségek;
- el kell érni – lehetővé kell tenni - a cégeknél, hogy ne csak a minimálbér, és a garantált bérminimum emelését hajtsák végre, hanem e fölötti kategóriákban is rendezzék a béreket. Enélkül ugyanis a bérek összetorlódhatnak adott munkahelyen, és bérfeszültségek nehezítik majd a gazdálkodást;
- az állami vállalatoknál is végre kell hajtani az emeléseket;
- rendezni kell a közszféra általános bértábláit, elkerülve az igazságtalan munkaerőpiaci helyzeteket, azaz a pályakezdők és a több évtizede dolgozók béreinek azonosságát.

Az állami vállalatoknál, és a közszférában dolgozók béremelése a költségvetésnek jelentősebb kiadásokat jelent. Az állami alkalmazottak számának csökkentése, és a rájuk költött bérkiadások növelésének költségvetési korlátja miatt ez komoly korlátot jelent. A versenyszférában pedig a járulékcsoökkentés hatása – azaz a két év alatt 6 százalékponttal csökkenő szociális hozzájárulási adóból megmaradó költség – jelenthet egyrészt fiskális problémát, másrészt nehéz megoldást találni arra, hogy a cégek béremelésre költsek azt.

A kormány elképzelése szerint a magasabb minimálbér „átkényszeríti” a versenyszférába a közmunkásokat. Ez nem várható a keleti országokban, ahol 9-17% között van a foglalkoztatottakon belüli közmunkás-arány, és nincs is lehetőségük arra, hogy olyan munkát találjanak, ahol minimálbéresként többet kereshetnek. A közfoglalkoztatotti bérek befagyasztása,



vagy minimális emelése a magas közfoglalkoztatással rendelkező térségekben nem generál növekvő belső kereslet. Itt tehát elmarad a magasabb dolgozói jövedelmekből történő fejlődés. Ez pedig majd növeli a már most is meglévő társadalmi egyenlőtlenségeket, az országon belüli migrációt.

A magyarországi munkaerőköltség a környező országokhoz képest nem drágult az eltelt években. A versenyképességünket egyébként javító alacsony bérköltségünk azt is jelezheti a külföldi cégeknek, hogy a magyar munkaerő-állomány nem eléggé kvalifikált.

Egyes iparágakban az utóbbi években nagyobb bérfeljesztést folytattak, hogy itthon tudják tartani a munkaerőt. A nagyobb munkaerő-piaci feszesség pozitívan hat a bérdinamikára, jobb az alkupozíciója az álláskeresőknek. Az MNB egyik tavalyi jelentése kitért arra, hogy a munkaerő-piaci feszesség az elmúlt években mind az alapfokú, mind a középfokú, mind a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében növekedett. A középfokú végzettséggel rendelkezők esetében a feszesség mértéke folyamatosan nő, a legmagasabb azonban továbbra is az alapfokú végzettséggel rendelkezőknél. Körükben a nagyon alacsony bérszint miatt nem lehet számolni jelentősebb bérdinamikával. Egy álláskereső fiatalra egyre több szabad munkahely jut, de sokan nem tudnak könnyen elhelyezkedni a versenyszférában. Ennek persze szubjektív és objektív okai vannak:

- Az egyik fő ok az oktatási rendszer
  - nem a hiányszakmákra képeznek, még a mérnöki karok sem képesek a megfelelő specializációra,
  - alulról felfelé jelentkező összetett strukturális problémáról beszélhetünk.
  - fontos tényező a nyelvtudás hiánya.
- másik, hogy a vállalkozások többsége nem működik együtt az egyetemekkel, vagy éppen szakközépiskolákkal,
- harmadik, hogy a fiatalok bérigénye nem tükrözi a hazai realitásokat, a legtöbb cég nem tudja megfizetni azt az összeget, amelyre sokan igényt tartanak, így a frissen végzettek többsége inkább külföldre készül.

A munkaerőhiány okozó kivándorlás megállítását egy erőteljesebb bérdinamika segíthetne. A kkv-k többségének erre nincs forrása, a multi cégek számára pedig jóval magasabb munkaerőköltséggel

- a mostani termelési mutatók mellett – nem érné meg a magyarországi működés. Megoldás lehet erre a munkát terhelő adók csökkentése. Azonban egy nagyobb adócsökkentésnek kedvezőtlen költségvetési kihatása lenne. A cégeknek azonban fel kell készülniük arra, hogy a bérek középtávon is emelkedni fognak.

A magyarországi bérnövekedés egyértelműen pozitív, jelentős a néhány év alatt bekövetkezett változás. A 6 éves bérmegállapodás sikeres gazdaságpolitikai és életszínvonal emelő lépés. A ténylegesen, reálisan bekövetkezett javulás elemzése során néhány – módszertaninak is tekinthető – kérdés felvetődik:

- a különféle hivatalos statisztikák között is nehezen magyarázható eltérések mutatkoznak;
- nem világos, hogy a dolgozók egyes rétegei milyen arányban profitálnak a folyamatból;
- kérdéses, mennyire fenntartható a bérnövekedés pályája.

### *A munkaerőpiaci statisztikáról*

A havi bérstatisztikai adatok havi rendszerességgel mutatják a foglalkoztatottak bruttó- és nettó kereseti adatait, illetve az egyes kategóriák átlagát, és átlagos növekedését. Nincs is gond ezzel a mutatószámmal. Ez az átlag ugyanakkor egy olyan mérőszám, ami nagyon érzékeny a kiugró értékekre - így a kiugróan magas és alacsony fizetésekre. Éppen ezért fontos annak ismerete is, mekkora például

- a szórás (vagyis mennyire szóródnak az átlag körül az értékek, ez minél kisebb, annál jobban közelíti a valóságot az átlag);
- és a medián (azaz növekvő sorrendbe állítva az összes értéket, akkor a középen levő).

A hivatalos munkaerőpiaci mérés alapján a bérek elemzése során sem a szórást, sem a mediánt (mint az e területen jól értelmezhető átlag-mutatót) nem ismerhetjük. Az ismert hivatalos KSH „átlag” az adatszolgáltatásba bevonható cégek bejelentésein és mintavételre alapuló módszerrel számított mutató, amelyben nem szerepelnek az 5 fős létszám alatti cégek dolgozói és a részmunkaidősök sem.

A mediánt „hivatalosan” nem ismerjük, de elvégezhető kiszámítására egy becslés.. A legutolsó ilyen számítást a Policy Agenda végezte el 2020 elején a rendelkezésre álló legfrissebb elérhető 2019 évi adatokkal.

#### A medián bér<sup>4</sup>

A Policy Agenda által számítása alapján a magyarországi mediánbér<sup>5</sup> bruttó 240 ezer forint volt 2019. februárjában. Így a 4,4 millió foglalkoztatottból 3 millió 130 ezer a KSH által számított átlagkeresetnél kevesebbet keres. **A medián bruttó bér szerint:** 100 dolgozóból 69, míg a versenyszférában 100 foglalkoztatottból 73 az átlagkeresetnél kisebb medián-bérrel rendelkezik.

A statisztikai hivatal terve alapján 2019-től új módszertanra álltak volna át a munkaerőpiaci bérkalkulációval (a NAV járulékbemutatóiból fogják előállítani), és lehetővé válna pontosan kiszámítani a mediánt értékeket, illetve az alacsonyabb létszámú cégekről is pontosabb képet kaphatnánk az átlagszámításhoz.

#### Hány százaléka a mediánbér az átlagbéreknek?

	Nemzetgazdaság összesen	Versenyszféra
nemek szerint		
férfiak	70%	68%
nők	77%	70%
foglalkoztató településtípusa szerint		
Főváros	76%	66%
község	77%	74%
megyei jogú város	79%	77%
város (nem MJV)	76%	74%

<sup>4</sup> következőkben ezt a tanulmányt ismertetjük

<sup>5</sup> A Policy Agenda a Magyar Szakszervezeti Szövetség megbízásából készített számítása alapján

korosztályok szerint		
25 év alatt	87%	85%
26-35 év között	77%	73%
36-45 év között	72%	65%
46-55 év között	74%	69%
55 év felett	73%	69%
iskolai végzettség szerint		
8 osztály vagy alatta	88%	88%
szakiskola	87%	85%
szakmunkásképző	84%	84%
szakközépiskola	82%	81%
gimnázium	81%	80%
főiskola	83%	77%
egyetem	75%	74%

*Forrás: a Policy Agenda számítása*

Az átlagos növekedés jelentősen eltérően oszlik el az egyes jövedelmi szintek között. A KSH adatai alapján az egyes jövedelmi rétegekben a munkajövedelem az elmúlt években a következőképp oszlott meg. 2010 és 2016 között a felső két decilis egy főre jutó éves bruttó átlagmunkajövedelme 34,6 százalékos növekedést ért el, míg az alsó két decilisé majdnem pontosan ugyanennyit 34,57 százalékos növekedést. Ez összességében hatalmas különbségeket takar, ezt kompenzálhatná valamelyest a társadalmi jövedelem, de az adatok alapján éppen az ellenkezője történik:

A társadalmi jövedelmek tekintetében az elmúlt években közel 8,5 százalékos csökkenést szenvedtek a legrosszabbul keresők a 2010-es állapothoz képest, míg a legjobban keresők 34 százalékos növekedést értek el ugyanebben az időszakban.

A bérek alakulását a hivatalos statisztika kétféleképpen is megbecsüli, és a két adat az utóbbi években eltérő helyzetet is mutat.

Az egyik adat a munkaerőpiaci alapú bérstatisztika a bruttó fizetésekről, amelyet havi bontásban közöl a KSH. A másik a nemzeti számlák rendszerében közölt bruttó béradat. A két adat

módszertani eltérések miatt (itt az eltérés, hogy mit számolnak a bérbe) sohasem volt ugyanakkora, de 2010 előtt trendszerűen együtt mozgott. A most bekövetkezett változás alapján a munkaerőpiaci reálbér-statisztika mutatója sokkal jobban emelkedik, mint a nemzeti számláké. A nemzeti számlákban vezetett bértömeg alakulása és a termelékenység változása között szorosabb összefüggés látszik, mint a nagy „bérrobbanásra” utaló munkaerőpiaci adattal.

A nemzeti számlák szerinti bértömegben is található egy indokolatlannak tűnő kiugrás. „2015-ben a bértömeg nem változott, miközben a foglalkoztatotti létszám 3 százalékkal emelkedett, amiből nominális bércsökkenés következett volna a gazdaság számos területén, amiről azonban értesültünk volna. Egy ilyen esemény az általános makrogazdasági folyamatokkal sem lenne összhangban (2015-ben a GDP 3,5, a háztartási fogyasztási kiadás 3,9 százalékkal nőttek). Ennek alapján megkockáztatható az az állítás, hogy a 2015. évi bértömeg a nemzeti számlákban némileg alá lehet becsülve”<sup>6</sup>. A KSH a furcsa változás okát pozitívan megítélve, a jelenség hátterében a gazdaság fehéredését jelöli meg. Ezt azok az intézkedések is eredményezhetik, mint például a járuléksökkentés vagy a hatékonyabb áfabeszedésből következhet ez.

Vajon a munkaerőpiaci béradat elszakadt-e a gazdaság tényleges fundamentumaitól? Ezt valószínűsítheti, hogy az elmúlt évek mintegy 40 százalékos béremelkedése mellett szokatlanul alacsony az infláció és a termelékenység sem nőtt akkorát, ami indokolná a nagy növekedést a fizetésekben. Ezek után kérdéses, mennyire fenntartható a hazai bérfelzárkózási folyamat. A munkabérek ugyanis két forrásból növekedhetnek:

- nő az egy munkásra jutó előállított GDP (a gazdaság termelékenyebbé válik), vagy pedig
- nagyobb lesz az a rész, amit az össztermék értékéből a dolgozók fizetés formájában megkapnak (azaz emelkedik a bérhányad a tulajdonosok tőkejövedelmének rovására).

A termelékenység a közepes jövedelmű országokban, így hazánkban sem tud többet nőni évi 4-5 százaléknál, sőt Magyarországon az Eurostat adatai szerint, az egy órára jutó nominális

---

<sup>6</sup> <https://www.portfolio.hu/gazdasag/a-magyarorszagi-ber-paradoxon.301918-2.html>

munkatermelékenység még csökkent is a 2010 és 2016 között. Izgalmas helyzetet teremt, hogy eközben a bérnövekedés a hivatalos adatok alapján folyamatos és 2017 után kétszámjegyű volt.

### *A béralakulás mérésének további sajátosságai*

Az átlagbérek vizsgálata során az eddigi statisztikai módszertannal megfigyelt adatok mellett további fontos információkat kaphatunk a személyi jövedelemadó fizetők adatbázisa alapján. A NAV 2017. évi személyi jövedelemadó bevallási adatai szerint<sup>7</sup> van eltérés az eddigi bér számításokból kapható adatoktól. A klasszikus munkaviszonyos foglalkoztatásra az eddigi átlag bérszínvonalától ezen módszer alapján eltérő medián értékeket lehet megismerni.

A Pénzügyminisztérium által – ún. egyéni bér- és keresetstatisztika alapján - felvett adatok összehasonlíthatók az ún. medián átlag adatokkal. Így vizsgálható az, milyen a minimálbér emelések előtt a medián-bér és az átlagbér kapcsolata. A mediánbér és az átlagbér közötti különbségnek több komoly problémája is van. Amennyiben a mediánbér és az átlagbér között túl nagy a különbség, akkor a dolgozók valóságérzékelése és a tény adatokat közlő statisztika nem találkozik egymással. Ezért alakulhat ki az a vélemény, hogy nincs senki, aki átlagbéren keresne. Komolyabb nehézség, hogy a munkajövedelmek eloszlása is egyenlőtlen lesz a társadalomban.

#### *Mediánbér és átlagbér viszonya*

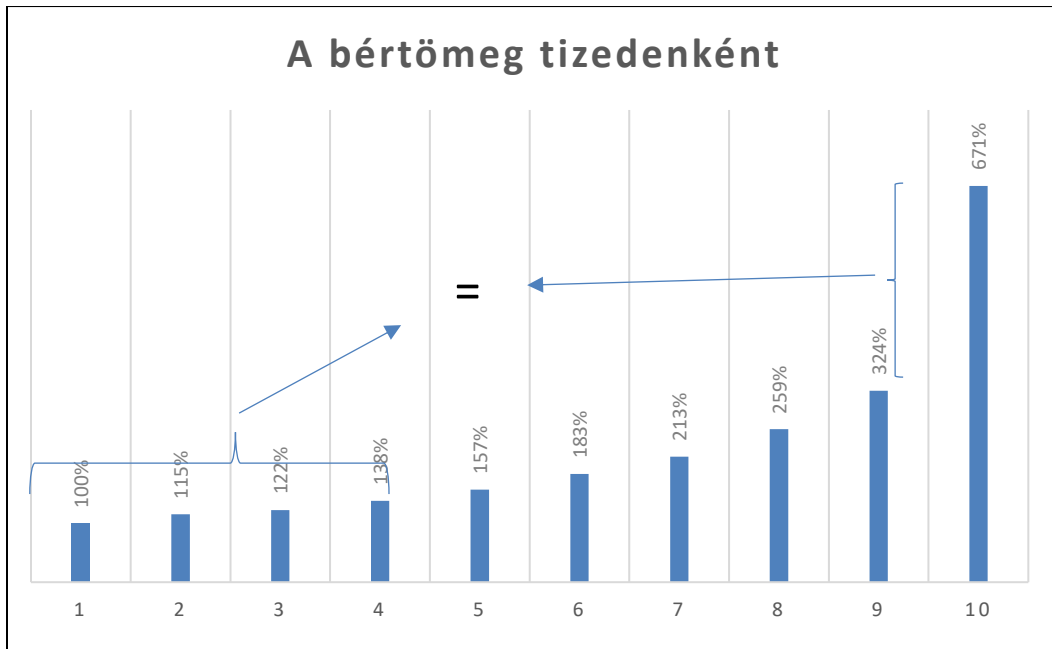
	<i>nemzetgazdaság</i>	<i>versenyszféra</i>
<i>nemek alapján</i>		
<i>férfiak</i>	70%	68%
<i>nők</i>	77%	70%
<i>foglalkoztató településtípusa alapján</i>		
<i>főváros</i>	76%	66%
<i>község</i>	77%	74%
<i>megyei jogú város</i>	79%	77%
<i>város (nem MJV)</i>	76%	74%

<sup>7</sup> Policy Agenda kutatása alapján

<i>korosztályok alapján</i>		
<i>25 év alatt</i>	<i>87%</i>	<i>85%</i>
<i>26-35 év között</i>	<i>77%</i>	<i>73%</i>
<i>36-45 év között</i>	<i>72%</i>	<i>65%</i>
<i>46-55 év között</i>	<i>74%</i>	<i>69%</i>
<i>55 év felett</i>	<i>73%</i>	<i>69%</i>
<i>iskolai végzettség alapján</i>		
<i>8 osztály vagy alatta</i>	<i>88%</i>	<i>88%</i>
<i>szakiskola</i>	<i>87%</i>	<i>85%</i>
<i>szakmunkásképző</i>	<i>84%</i>	<i>84%</i>
<i>szakközépiskola</i>	<i>82%</i>	<i>81%</i>
<i>gimnázium</i>	<i>81%</i>	<i>80%</i>
<i>főiskola</i>	<i>83%</i>	<i>77%</i>
<i>egyetem</i>	<i>75%</i>	<i>74%</i>

*Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, Policy Agenda*

A medián-bér 74%-át teszi ki az átlagbérenek. Ez az arány a közszférában dolgozók körében 87%-os érték, míg a versenyszférában 69%-os. A medián és az átlagbér ilyen kapcsolata azt mutatja, hogy a 2016-os tényadatok alapján Magyarországon 100 dolgozóból 69 jövedelme nem éri el az átlagot. A versenyszférában dolgozók esetében ez 73 dolgozóra igaz. Nemek alapján a férfiaknál az átlagbérenek 70%-át teszi ki a mediánbér, míg a nőknél 77%-át.



*Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, Policy Agenda*

A személyi jövedelemadó bevallások segítségével végzett számítások alapján megállapítható, hogy

- a foglalkoztatottak 52%-a keres együtt annyit, mint a felső 10%.
- a felső 5%-a a dolgozói társadalomnak keres együtt annyit, mint a társadalom alsó 40%-a.

A versenyszférában még alacsonyabb az arány az átlagosnál, itt az alsó 58% keresete egyezik meg a felső 10%-kal.

A bérelosztást az egykulcsos adórendszer megköti, hiszen a legmagasabb jövedelem-csoport és a legalacsonyabb is ugyanúgy adózik. Kedvező bérstruktúra egy viszonylag egyenes jövedelem eloszlásban fejeződik ki. Példaként lehet más országok helyzetét is megnézni. 2016-ban Magyarországon 74%-volt a mediánbér/átlagbér érték, míg Svédországban 89%.

Amennyiben a klasszikus munkaerőpiac (munkaszerződéssel szabályozott lét) állapotát, és egyenlőtlenségét akarjuk mérni, akkor első körben a munkaviszonyból származó bérjövödelmeket vizsgálhatjuk. Fontos adat, hogy 2017-ben a KSH szerint 4,42 millió ember adta a foglalkoztatott körét. Az ide soroltak munkát végeztek, és ezért bért kaptak. A foglalkoztatásuk módja azonban nagyon eltérő volt.



Alkalmazottként 3,96 millió ember dolgozott. Ők feleltethetők meg az SZJA adatbázisából számolható 4,26 millió munkaviszonyból jövedelmet szerzőnek. Ha a jövedelem nagyságát is megnézzük, akkor bonyolultabbá válik a kép. A SZJA adatbázis szerinti munkaviszonnyal rendelkezők:

- 34%-a havi átlagban még a minimálbért sem kereste meg;
- 43%-a a minimálbér és a KSH által közölt átlagbér közötti értéket vitte haza;
- 23%-a keresett az átlagbér felett. Ez utóbbi azt jelenti, hogy 2017-ben kb. 981 ezer dolgozó keresett az átlagbér felett éves szinten.

A munkajövedelmek szerinti adatok és a KSH foglalkoztatotti adatai között eltérés van. A KSH szerint, hogy 3,96 millió alkalmazott volt havi átlagban. Ezek 4,8 százaléka volt részmunkaidős. A Belügyminisztérium adatai alapján 179,5 ezer fő volt a havi átlagos közfoglalkoztatotti létszám.

A részmunkaidősök és a közfoglalkoztatottak száma azért érdekes, mivel a jövedelmük kisebb lehetett a minimálbérnél. (Ez az állítás a részmunkaidősök esetében nem biztos, hogy igaz, hiszen ott lehetséges, hogy még részmunkaidőben foglalkoztatva is többet keresetek mint azok, akik teljes munkaidőben dolgoztak minimálbéresként.)

<i>KSH foglalkoztatottak</i>		<i>NAV SZJA adatbázis és egyéb adatok</i>	
<i>alkalmazottak</i>	<i>3,964 millió</i>	<i>minimálbért, vagy annál több munkaviszonyból származó jövedelmet kapók (éves szinten)</i>	<i>2,8 millió</i>
		<i>közfoglalkoztatottak</i>	<i>179,5 ezer fő</i>
		<i>részmunkaidőben foglalkoztatottak (KSH alapján 4,8% a teljes foglalkoztatotti létszámnak)</i>	<i>190 ezer fő</i>
<b>KÜLÖNBSÉG</b>		<b>795 ezer fő</b>	

*Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, Policy Agenda*

Közelítő becsléssel havi átlagban 3.590 millió fő tartozik a foglalkoztatotti körbe, és az ő bérük magasabb kellett legyen a minimálbérnél. Ezzel szemben egész évre nézve mindössze 2,8 millió ember vallott be a NAV-nak (pontosabban most már a NAV magának vallja be...) minimálbért meghaladó mértékű éves munkajövedelmet. A kettő között jelentős, majd 800 ezer fős különbség van.

Az SZJA adatbázis teljes mértékben nem feleltethető meg ezekkel a kategóriákkal. Ezért a korábban már említett **egyéb bérjövédelmekkel** hasonlíthatók össze a számok. Az e körbe soroltak száma 551 ezer fő volt. Ez persze átfedéseket tartalmazhat a munkaviszonnal rendelkezőkkel. Könnyen lehet, hogy valaki „rendes munkaviszonya” mellett rendelkezett önálló jövedelemmel (megbízási szerződéssel látott el valamilyen munkát), esetleg östermelőként tett szert bevételre. Ezekkel a kettősségekkel csökkentve, 2017-ben 271 ezer ember volt, aki nem kapott munkaviszonyból jövedelmet, de bevallott egyéb munkához köthető jövedelmet.

Másik eltérés is lehet a KSH foglalkoztatási statisztikája és a SZJA adatbázis között. Miközben kb. 450 ezer embert tartanak nyilván foglalkoztatottként, személyi jövedelemadót ebből a körből 271 ezer ember fizetett. Ez átlagosan 1,3 millió forint jövedelmet jelentett, amely havi átlagra átszámolva kb. 110 ezer forintnak felel meg.

A KSH a nem alkalmazottnak számító foglalkoztatottak között feltünteti az egyéni vállalkozókat is. Ők akkor szerepelnek az SZJA adózók között, ha egyéni vállalkozóként „kivétjük” volt, vagy átalányadózással adóztak. Azonban a rohamosan terjedő KATA-val adózók nem tartoznak ebbe a körbe. Az utolsó hivatalos adat szerint (NAV Évkönyv 2017. év) a fő állású és nyugdíjas egyéni vállalkozók száma 98 ezer fő volt.

Amennyiben ismét összehasonlítjuk a KSH foglalkoztatotti adatbázisát és az SZJA adatbázist, akkor a következőt látjuk:

<i>KSH foglalkoztatottak</i>		<i>NAV SZJA adatbázis és egyéb NAV adatok</i>	
<i>szövetkezetek tagja</i>	<i>0,4 ezer fő</i>	<i>egyéb munkával kapcsolatos</i>	<i>271 ezer fő</i>

		<b>jövedelmet kapók (SZJA)</b>	
<b>egyéni vállalkozó és társas vállalkozás tagja</b>	444 ezer fő	<b>fő állású és nyugdíjas egyéni vállalkozó (2016. évi adat)</b>	98 ezer fő
<b>segítő családtag</b>	12,6 ezer fő		
<b>KÜLÖNBSÉG</b>		<b>88 ezer fő</b>	

*Forrás: NAV, Gazdasági Minisztérium, Policy Agenda*

A KSH foglalkoztatotti adatbázisa és az SZJA adatok között a „normál” munkaviszonyosok esetében kb. 800 ezer fős különbséget találhatók, míg az egyéb dolgozóknál 88 ezer fős lehet ez az eltérés. A 2018-as évben 4,45 millió ember dolgozott havi átlagban, munkát végeztek, és ezért pénzt kaptak. Az SZJA adatok viszont azt mutatják, hogy nagyon sokan vagy teljesen elbújnak az adóhatóság elől a megszerzett jövedelmükkel, vagy lényegesen kisebb jövedelmet vallanak be (inkább a munkáltatójuk), mint amit havonta kezükbe kapnak.

## **A „MINŐSÉGI MUNKÁT” BEFOLYÁSOLÓ MUNKAERŐPIACI VÁLTOZÁSOK**

### ***2021-ben 4%-kal emelkedik a minimálbér***

Február 1-től a minimálbér bruttó értéke 167.400 forintra, a garantált bérminimum bruttó értéke pedig 219 ezer forintra emelkedik, ami 4 százalékos béremelést jelent. A bérmegállapodás azt is tartalmazza, hogy amennyiben az év közben a munkaadókat terhelő szociális hozzájárulási adó (szócho) a jelenlegi 15,5 százalékról, 13,5 százalékra csökken, akkor a minimálbér automatikusan havi bruttó 169 ezer, míg a garantált bérminimum havi bruttó 221.100 forintra emelkedik

### ***SZJA mentességet kapnak a 25 éven aluli fiatalok 2022-től***

Jövedelemadó-mentességet kapnak azok a fiatalok, akik még nem töltötték be a 25. életévüket. A tervezett intézkedésről annyit már tudni lehet, hogy legkésőbb 2022. január 1-jétől vezetik be, és csak a bruttó átlagkeresetig járna az adómentesség.

A KSH legfrissebb adatai alapján 269 ezer 15-24 év közötti fiatal mondta tavaly szeptember-november hónapokban, hogy volt munkahelye, tehát elvileg nekik lehet jó az szja-mentesség. Egy részüket azonban – becslések szerint mintegy 5 százalékukat - feketén, vagy szürkén foglalkoztatják, így értelemszerűen nem is fizetnek jövedelemadót.

Az egyszerűsített foglalkoztatásban résztvevők – 2019-ben a foglalkoztatottak mintegy 6 százaléka – keresetei a minimálbér, illetőleg a garantált bérminimum 130 százalékáig adómentesek.

Jövőre a foglalkoztatotti létszám eléri a 2019-es szintet, akkor az intézkedés által érintettek száma valamelyest meghaladhatja a 260 ezret. 2019. január-december között bruttó 285 ezer forint volt a 25 év alattiak átlagkeresete. Ennek a 15%-os SZJA-ja havonta 42.750 forint, éves szinten pedig 513 ezer forint. Az összeget néhány tényező csökkenti, egy viszont felfelé húzza.

Az alkalmazottak egy része 5 főnél kisebb magáncégeknél dolgozik. Ezek a fiatalok a bérstatisztikában nem szerepelnek, és jellemzően kevesebbet keresnek, mint akik nagyobb cégeknél dolgoznak. A statisztikában szintén nem szereplő részmunkaidősök is csökkentik az átlagot.

Az adómentesség feltehetően az átlagkeresetig fog járni. 2020. január-októberben 395.300 forint volt az átlagkereset, aminek havi SZJA-ja 59 ezer, éves adója 708 ezer forint.

Kétséges, hogy az intézkedés segíti-e a családalapítást, vagy a foglalkoztatást. A 25 év alatti álláskereső foglalkoztatásához jelenleg 5 hónapig a bruttó bér plusz a szociális hozzájárulási adó felét adhatja támogatásként az állam, de legfeljebb havi 100 ezer forintot. A tervezett SZJA-csökkentés azonban nem a munkáltatókat motiválja, vagyis nem a foglalkoztatási kedvet növeli, hanem a fiatal munkavállalók legális, nem alkalmi munkavállalási kedvét erősítheti.

Bizonyos fokú pozitív hatása lehet, mert a magasabb nettó bér kedvezőbbé teheti a fiatalok utazási kiadásait, így távolabb is munkát tudnának vállalni. Ahhoz is elég nagy lehet az SZJA kedvezmény, hogy könnyebbé tegye a lakásbérletet, azaz növelje a fiatalok mobilitását.

Az intézkedés hatása jelentkezni fog a vállalkozások béripolitikájában, bérezési gyakorlatában is. A későbbiekben a munkáltatók megpróbálhatják mérsékelni a fiatalok bruttó bérének növekedési ütemét, és a nagyobb emelést csak a betöltött 25 év után meglépni. Ezzel a fiatalok egyrészt bár bizonyos fokig mégiscsak részesedhetnek az adómentesség előnyeiből, másrészt azonban a munkadók hosszabb időre eltolhatják az intézkedés hatását a nettó bérekre.

Az adómentességnek hatása lehet az is, hogy a nettó keresetek hirtelen emelkedése fiatalokat egy részét arra készítheti, hogy a szakképzés, a felsőoktatás helyett inkább munkahelyet keressenek. Magyarországon a fiatalok foglalkoztatási és aktivitási rátája alacsonyabb, mint az EU-átlag, de az adómentesség vélhetőleg nagyobb hatással lesz a dolgozó fiatalok folyó fogyasztásának szintjére, mint a korosztály foglalkoztatottságára. A bejelentett intézkedés jelentős hatással lehet az érintettek hitelfelvevő képességére. Az SZJA-mentesség bevezetése a 25 év betöltése után jelenthet komolyabb nehézséget is, hiszen nem lehetnek biztosak abban, nem csökken-e majd jelentős mértékben a fizetésük. A most érvényes adatokból számítva a 234.455 forint fizetéséből a 15%-os Szja levonás után 191.300 forint marad.

### *Megszűnik a csökkent munkaképességűek kereseti korlátja*

A rokkantsági, illetve rehabilitációs támogatásban részesülő dolgozóknál évek óta kereseti korlát volt érvényben. A megváltozott munkaképességű ellátása nem éri el a havi 100 ezer forintot, ezért aki teheti, az emellett dolgozik is. A munkavégzését eddig úgy határozták meg, hogy az érte járó fizetése ne haladja meg a minimálbér 150 százalékát, azaz ne lépje túl a jogszabályban előírt plafont. 2020-ban például úgy dolgozhattak, hogy ha három egymást követő hónapban a havi bruttó keresetük meghaladta a minimálbér másfélszeresét, azaz a 241.500 forintot, akkor elveszítették a rokkantsági, vagy rehabilitációs ellátásukat. Egyéni vagy társas vállalkozói tevékenység esetén a legalább középfokú képzettséget igénylő tevékenység mellett pedig a garantált bérminimum másfélszeresénél volt a kereseti határ, azaz 315.900 forintnál.

2021 januártól eltörölték a kereseti korlátot. Vagyis a rokkantsági, vagy a rehabilitációs ellátásban részesülő is korlátozás nélkül kereshet bármennyit. Nem kell többé választaniuk az ellátás és a kereset között, egyúttal csökkennek a munkavállalók és munkáltatók adminisztratív terhei is. A kereseti korlát eltörlése 2020. második negyedévi adat szerint több mint 126 ezer megváltozott munkaképességű foglalkoztatottat érint. Közülük csaknem 113 ezren dolgoztak alkalmazottként, mintegy 100 ezer fő határozatlan idejű szerződéssel. A megváltozott munkaképességűek nagyobb része, több mint 75 ezer munkavállaló teljes állásban dolgozott.

## FELHASZNÁLT FORRÁSOK:

### KSH Tájékoztatói adatbázis:

1/ Foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint. (Nemzetgazdasági ág esetén TEÁOR 08)

Magánháztartásokban lakó 15-74 éves személyek

<http://statinfo.ksh.hu/Stainfo/haDetails.jsp?query=kshquery&lang=hu>

2/ Nemzetgazdaság havi kereseti és létszám adatai. Legalább öt főt foglalkoztató vállalkozások, költségvetési intézmények teljes körűen és foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek

<http://statinfo.ksh.hu/Stainfo/haDetails.jsp?query=kshquery&lang=hu>

3/A nemzetgazdaság munkaerőköltség adatai. A 4 fő fölötti vállalkozások és a központi és helyi költségvetés szervezetei, társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek

<http://statinfo.ksh.hu/Stainfo/haDetails.jsp?query=kshquery&lang=hu>

### KSH Összefoglaló táblák – STADAT – Munkaerőpiac

[www.ksh.hu/stadat](http://www.ksh.hu/stadat)

[www.ksh.hu/stadat\\_eves\\_2\\_1](http://www.ksh.hu/stadat_eves_2_1)

[www.ksh.hu/stadat\\_evkozi\\_2\\_1](http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_2_1)

### GYORSTÁJÉKOZTATÓK:

Foglalkoztatottság - [www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/document/fog2011](http://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/document/fog2011)

Munkanélküliség - [www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/document/mun2011](http://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/document/mun2011)

Keresetek - [www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/list/ker](http://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/list/ker)

### Munkaerőpiaci folyamatok, 2020. I. félév

[www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html)

### Magyarország, 2020. I–III. negyedév

[www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mone/20203/index.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mone/20203/index.html)

A népesség gazdasági aktivitása - KSH, 2014 ISBN 978-963-235-347-0ö ISBN 978-963-235-470-5

Népszámlálás 2011 - 13. A népesség gazdasági aktivitása (ksh.hu)

**POLICY AGENDA: A BÉREGYENLŐTLENSÉGRŐL (Kutatási anyag)** – [www.policyagenda.hu](http://www.policyagenda.hu)

(NAV által kutatási célból átadott, anonimizált SZJA adatbázis. NAV Évkönyv,2018.2019)

### Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

<https://nfsz.munka.hu>





## A MUNKAERŐPIAC STATISZTIKAI MEGFIGYELÉSÉNEK MÓDSZERTANA<sup>8</sup>

A foglalkoztatottsági statisztikában az adatforrások, a számbavételi módszerek, a megfigyelt sokaság különbözősége miatt azonos jelenséget számszakilag eltérő adatok fejeznek ki. Az adateltérések az alapadatok esetében is meghaladhatják a statisztikában elfogadott mértéket, ezért a különféle adatforrásokból származó információk nem helyettesíthetők egymással. A fejezet anyaga az adatforrásokhoz kapcsolt csoportosítást követi.

### Gazdasági aktivitás, munkanélküliség

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – a foglalkoztatottság, illetve a munkanélküliség – vizsgálatára 1992-ben új statisztikai adatgyűjtést vezetett be. A munkaerő-felmérés, ami a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkori munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet egy meghatározott időszakban (a kikérdezés hetét megelőző héten, a hetet hétfőtől vasárnapig számítva) végzett tevékenységük alapján osztályozza.

**Foglalkoztatott** az, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol.

**Munkanélküli** az, aki az adott héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája, amelyből átmenetileg hiányzott; a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát; két héten belül munkába tudott volna állni, ha talált volna megfelelő állást, illetve már talált munkát, ahol 2002-ig 30, 2003-tól 90 napon belül dolgozni kezd.

**Gazdaságilag aktívak:** azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

**Gazdaságilag nem aktívak** azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni.

Az inaktívakon belül a nyugdíjban, egyéb ellátásban, járadékban részesülők létszáma tartalmazza a saját jogú öregségi nyugdíjban; korhatár előtti ellátásban; rokkantsági, rehabilitációs vagy egyéb

---

<sup>8</sup> [www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html)

egészségkárosodási ellátásban; özvegyi, szülői hozzátartozói nyugdíjban; ideiglenes özvegyi nyugdíjban részesülőket.

**Passzív munkanélküli:** a gazdaságilag nem aktívak közül az, aki szeretne dolgozni, és két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást, de nem keres munkát, mert foglalkoztatását reménytelennek látja.

**Aktivítási arány:** a gazdaságilag aktívak a megfelelő korcsoportba tartozó népesség százalékában.

**Munkanélküliségi ráta:** a munkanélküliek a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népesség százalékában.

**Foglalkoztatási arány:** a foglalkoztatottaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya.

A Munkaerő-felmérés mintájába 1992-től negyedévente átlagosan mintegy 24 ezer cím került kijelölésre, 1998 óta pedig negyedévente közel 38 ezer címet keresnek fel az összeírók, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlásainak megfelelően az ott élő 15–74 éves népesség gazdasági aktivitásáról gyűjtsenek információt. 1992–2002 között minden hónapban a hónap 19. napját magában foglaló héten valósult meg a kikérdezés, 2003-tól pedig folyamatosan, a hónap (negyedév, év) valamennyi hetét magában foglalva. A közölt adatok teljeskörűsített negyedéves (éves) átlagok. Ha egy ismérvhez (a teljeskörűsítés után) 2500–4999 fő közötti előfordulás tartozik, az adatok valóságtartalma csak fenntartással kezelhető a hozzátartozó magas mintavételi hiba miatt, 2500 főnél kisebb előfordulás esetén az adat nem értékelhető.

Az 1992–1997 közötti adatok teljeskörűsítése az 1990. évi népszámlálás alapján készült, az 1998–2005 közötti időszakra pedig a 2001. évi népszámlálást figyelembe vevő, korrigált népességszámon alapuló súlyrendszerrel történt.

2014 decemberétől a Munkaerő-felmérés adatainak teljeskörűsítése a 2011. évi népszámlálás bázisán továbbvezetett népességszámon alapszik. Az összehasonlíthatóság biztosításához a korábbi becsléseket az új súlyszámrendszerrel 2006-ig visszamenően módosítottuk.

A munkaerő-felmérés mintájának hibaszámítása linearizált jackknife-módszerrel történik. Az áttekintő táblázatok 2019. évre vonatkozó adatok mintavételi hibáit (s.e.) 95%-os megbízhatósági szinten közlik.

A közölt abszolút számok kerekítése elektronikusan – egyedi korrekció nélkül – történt, ezért a részadatok összege nem mindig egyezik meg az összesített adatok megjelenített kerekített értékeivel.

A munkáltatók gazdasági tevékenységének osztályozása 2008-ig a TEÁOR'03 alapján történt, 2008-ra azonban már az új, TEÁOR'08 szerinti adatok is publikálásra kerültek. 2009-től a gazdasági tevékenység osztályozása a TEÁOR'08 alapján kerül besorolásra.

A foglalkozások besorolása 2010-ig a FEOR-93 foglalkozási nomenklatúra alapján történt, 2011. január 1-jétől azonban már csak az új, FEOR-08 szerinti adatok kerülnek publikálásra.

A kikérdezés 2012. első negyedévig papír alapú kérdőíven történt. Ettől kezdődően indult a folyamatos áttérés a mobileszközös összeírásra. 2012 novemberétől az összeírás lappal történik.

### *Intézményi munkaügyi adatgyűjtési rendszer*

**Alkalmazásban álló:** Alkalmazásban álló: alkalmazásban állónak tekintendő az a munkavállaló, aki a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, s munkaszerződése, munkavégzésre irányuló megállapodása alapján havi átlagban, munkadíj ellenében legalább 60 munkaóra teljesítésére kötelezett/kötelezhető.

**Alkalmazásban állók átlagos állományi létszámába tartoznak az alkalmazásban állók, kivéve** a munkából meghatározott okok miatt tartósan távollevő személyek (szülési szabadságon lévők, a különböző gyermekgondozási *ellátás címén nem dolgozók*, 1999-től egy naptári hónapot meghaladóan betegek, fizetés nélküli szabadságon lévők stb.).

**Bruttó kereset:** a személyi jövedelemadó, az egészségbiztosítási és a nyugdíjjárulékot, valamint a munkaerőpiaci járulékot is tartalmazó alaphír és egyéb jogcímenen fizetett kereseti elemek (bérpótlék, kiegészítő fizetés, prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés) összege.

**Bruttó rendszeres kereset:** a bruttó kereset és az ún. nem rendszeres kereseti elemek különbsége (prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés). 2019-től ennek a mutatónak a havi értéke részben becsléssel kerül előállításra. (ld. szakstatisztikai dokumentáció)

**Nettó kereset (kedvezmények figyelembevétele nélkül):** a bruttó átlagkeresetből a munkavállalót terhelő közterhek, azaz a munkaerőpiaci járulék, az egészségbiztosítási és a nyugdíjjárulék továbbá a személyi jövedelemadó levonásával számított adat. Az adókedvezmények hatása – ha erre külön utalás nincs – a számításnál nincs figyelembe véve.

**Mediánkereset:** adott állománycsoportba tartozók a keresetük nagysága szerinti sorba rendezésével kapott középső kereseti érték, vagyis az a kereset, amelynél a sokaság fele nagyobb, fele pedig kisebb keresettel rendelkezik. Ha eltérő megjegyzés nincs, a közölt adat havi vonatkozású (kumulált időszakok esetén is) és a teljes munkaidőben alkalmazásban állókra vonatkozik. Az adatok számítását 2019-től a keresetstatisztika új adatforrásaként bevezetésre kerülő adminisztratív adatforrások teszik lehetővé.

**Munkajövedelem (munkavégzéshez kötődő jövedelem):** a kereseti elemeken felül az egyéb munkajövedelmeket is tartalmazza. Utóbbiak pénzbeli és természetbeni juttatások, amelyek a nemzetközi ajánlások szerint munkajövedelemnek minősülnek. Ilyen például a lakhatási költségtérítés, az étkezési térítés, a munkába járás költségének térítése, a kizárólag saját használatra biztosított cégautóval kapcsolatos költségtérítések, a jubileumi jutalom, a tárgyjutalmak, stb. Az európai statisztikai fogalmak szerinti "wages and salaries" mutató tartalmát adja.

**Átlagkereset (átlagos munkajövedelem):** alapállomány-csoportonkénti keresettömeg (munkajövedelem-tömeg) és az ahhoz tartozó átlagos állományi létszám hányadosa. Az átlagkereset (átlagos munkajövedelem), ha ettől eltérő megjegyzés nincs, havi szintű adat (éves és negyedéves vonatkozású adatközlések esetén is), és a teljes munkaidőben alkalmazásban állókra vonatkozik. (2003-ig a főállásban, teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoztak az adatok.)

**Munkaerőköltség:** az élők munkája igénybeviteléhez kapcsolódó összes költség, a munkavállalót közvetlenül vagy közvetetten érintő javadalmazások legtágabb köre, beletartozik a munkajövedelem, a szociális költség továbbá a képzési és más költségelemek. A foglalkoztatást segítő támogatások csökkentik, míg a foglalkoztatáshoz kapcsolódó adók növelik a munkaerőköltséget.

**Szociális költség:** A munkáltató által kötelezően teljesített járulékok, hozzájárulások (pl.: tb-járulék, munkaadói járulék, majd később szociális hozzájárulási adó; rehabilitációs hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás), a kollektív szerződés, ágazati megállapodás, egyedi munkaszerződés szerint teljesített hozzájárulások, kifizetések (biztosítási díjak) és közvetlenül a munkavállalónak nyújtott szociális juttatások, valamint a munkavállalók érdekében teljesített szociális hozzájárulások (betegszabadság díjazása, végkielégítés, felmondási időre járó bér, szociális segély stb.) összege.

**Egyéb munkaerőköltség:** a képzési és más, a munkajövedelem és szociális költségek körébe nem tartozó költségelemek, növelve a foglalkoztatást terhelő adókkal és csökkentve a foglalkoztatást segítő támogatásokkal.

Az **egy főre (egy ledolgozott munkaórára) jutó munkaerőköltség** a szervezet tevékenységében résztvevőkhöz tartozó munkaerőköltség tömegének és a teljes munkaidősre átszámított ún. egyenértékes létszámnak (ledolgozott munkaórának) a hányadosa.

**Üres álláshelyek száma:** megfigyelésére 2004-ben került bevezetésre az Eurostat ajánlásain alapuló statisztika. A definíció szerint üres álláshelynek számít az adott munkáltatónál újonnan létesített, megüresedett, illetve olyan, a közeli jövőben (3 hónapon belül) megüresedő álláshely, melynek munkaszerződéssel alkalmazott munkaerővel történő betöltésére a munkáltató aktív lépéseket tesz (pl.: hirdetés, pályázat útján, kapcsolatfelvétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal, magánközvetítő cégen keresztül, kollégák, barátok, ismerősök segítségével stb.). Nem tekintendő üres álláshelynek az, amit munkaerő-kölcsönzéssel, egyszeri (eseti) megbízással vagy vállalkozói szerződéssel kívánnak betölteni és az sem, amelyet saját dolgozó áthelyezésével vagy munkadíjban nem részesülő, kötelező szakmai gyakorlaton lévő tanulóval, hallgatóval kívánnak betölteni. Nem tekinthetőek továbbá üres álláshelynek a munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévők, de munkavégzésre nem kötelezettek – tartósan távollévők – fenntartott álláshelyei sem (gyed, gyés, sorkatonai szolgálatot teljesítő, 1 hónapnál hosszabb ideje betegség vagy fizetés nélküli szabadság miatt távollévő).

**Az üres álláshelyek aránya:** üres álláshelyek száma az összes álláshely (szervezet tevékenységében résztvevők álláshelyeinek zárónapi száma + üres álláshelyek száma) százalékában.

**Sztrájk adatok:** A legalább tíz főt érintő sztrájkesemények adatait tartalmazza. A sztrájk-statisztikai megfigyelés a sztrájkeseményekhez kapcsolódik.

### *Évközi munkaügyi adatok és forrásai*

#### ***Kereset, munkajövedelem, munkaóra, átlagos állományi létszám, valamint betöltött és üres álláshely adatok***

Az adatok vonatkozási köre és **forrása** 2018-ig valamennyi legalább 50 főt foglalkoztató és reprezentatív módon kijelölt 5–49 fős vállalkozás, a költségvetési szervezetek teljes körűen, valamint a kijelölt (foglalkoztatás szempontjából jelentős) non-profit szervezetek. A Központosított Illetmény-számfejtési Rendszert alkalmazó költségvetési szervezetek adatai a Magyar Államkincstártól kerültek átvételre. A többi érintett szervezet esetén közvetlen adatgyűjtés biztosította a statisztika alapinformációit. Átlagos állományi létszámra, keresetre, munkajövedelemre, munkaóra vonatkozóan havi gyakorisággal, a betöltött és üres álláshelyekre vonatkozóan pedig negyedéves gyakorisággal került végrehajtásra adatgyűjtés, adatátvitel. 2019-től a havi kereset és létszám-információk, valamint – az üres állások arányának kiszámításához – a szervezet tevékenységében résztvevők álláshelyeinek zárónapi számának forrása a Nemzeti Adó- és Vámhivataltól átvett ún. járulék bevallás, a költségvetési szervezetek vonatkozásában pedig a Magyar Államkincstár adminisztratív nyilvántartásából átvett adatok. A munkajövedelem, munkaóra, rendszeres kereset adatokat 2019-től az üres álláshely adatokhoz hasonlóan negyedéves adatgyűjtés biztosítja. A publikált adatok vonatkozási köre, ha ettől eltérő megjegyzés nincs, a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozások, költségvetési szervezetek teljes körűen és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek.

#### **Éves munkaügyi adatok és forrásai**

##### ***Telephelyes bontású kereseti, munkajövedelem adatok, éves átlagos állományi létszámadatok, valamint a vállalkozások éves gazdaságszerkezeti statisztikájának munkaügyi adatai.***

Az adatok vonatkozási köre és forrása 2005-ig valamennyi 20 és több főt foglalkoztató, illetve a reprezentatív módon kijelölt 5–19 fős vállalkozás, költségvetési szervezetek teljes körűen, valamint kijelölt (foglalkoztatás szempontjából jelentős) non-profit szervezetek. A Központosított Illetmény-számfejtési Rendszert alkalmazó költségvetési szervezetek adatai a Magyar Államkincstártól kerültek átvételre. A többi érintett szervezet esetén közvetlen adatgyűjtés biztosította a statisztika alapinformációit. Az 5 fő alatti működő vállalkozások esetében 2016-tól a Nemzeti Adó- és Vámhivataltól átvett adóbevallások adatai kerültek felhasználásra. 2006-tól az éves munkaügyi statisztikai létszámadatok a teljes nemzetgazdaságra

(mikro vállalkozásokkal együtt) vonatkoznak, a statisztikai adatszolgáltatásra nem kötelezett vállalkozások adatainak pótlása a rendelkezésre álló adóadatokból különböző becslési módszerek alkalmazásával történik. Az átlagkereseti adatok az 5 fő alatti működő vállalkozások adatait nem tartalmazzák. Az éves területi bontású munkaügyi adatok telephely szerinti, a megye területére vonatkoznak. A 20 főnél kisebb létszámot foglalkoztató, valamint a mezőgazdasági főtevékenységű vállalkozások adatai székhelyük területén szerepelnek.

### **Munkaerőköltség adatok és forrásai**

#### ***Negyedéves munkaerőköltség-index, éves továbbvezetett munkaerőköltség adatok, részletes éves munkaerőköltség adatok***

A **negyedéves munkaerőköltség-indexek** mutatják az egy órára jutó munkaerőköltség és főbb elemeinek változását a bázisévhez képest. Vonatkozási köre a legalább 5 fős vállalkozások, a költségvetési szervezetek teljes körűen és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek. Az adatok forrása az éves munkaerőköltség felvétel mellett 2018-ig a Havi munkaügyi jelentés, 2019-től pedig a Nemzeti Adó- és Vámhivataltól átvett ún. járulékbevallások adatai, valamint a Negyedéves munkaügyi jelentés.

Az **éves továbbvezetett munkaerőköltség elemek** vonatkozási köre a legalább 5 fős vállalkozások, költségvetési szervezetek teljes körűen és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek. Forrása az éves munkaerőköltség felvétel, továbbá 2018-ig az 50 fő alatti szervezetek adatainak becsléséhez a havi munkaügyi jelentés, 2019-től pedig a Nemzeti Adó- és Vámhivataltól átvett ún. járulékbevallások adatai, valamint a Negyedéves munkaügyi jelentés.

A **részletes éves munkaerőköltség adatok forrása éves adatgyűjtés (Munkaerőköltség-felvétel) és adatátvétel.** Vonatkozási köre a legalább 50 főt foglalkoztató vállalkozások, nonprofit szervezetek, és a költségvetési intézmények teljes körűen. Minden 4. évben (legutóbb 2016-ra vonatkozóan) a kijelölt adatszolgáltatói kör bővebb: valamennyi 20 és több főt foglalkoztató, illetve a reprezentatív módon kijelölt 5–19 fős vállalkozás, a költségvetési szervezetek teljes körűen, valamint a kijelölt (foglalkoztatás szempontjából jelentős) non-profit szervezetek. A Központosított Illetmény-számfejtési Rendszert alkalmazó költségvetési szervezetek adatai a Magyar Államkincstártól kerülnek átvételre. Az érintett egyéb szervezetek esetében pedig közvetlen adatgyűjtés biztosítja a statisztika alapinformációit.

### **Nyilvántartott álláskeresők, álláskeresők támogatása**

**Nyilvántartott álláskereső:** az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő

munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

**Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők:** az a személy, aki a 25. életévét – felsőfokú végzettséggel rendelkező esetén 30. életévét – nem töltötte be, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, az illetékes kirendeltség által nyilvántartott álláskereső, aki tanulmányai befejezését követően álláskeresési támogatásra nem szerzett jogosultságot.

**Álláskeresési járadékban részesülők:** a nyilvántartott álláskeresők közül azok, akik álláskeresővé válásukat megelőzően járulékfizetési kötelezettségüknek eleget tettek, és így a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben (a továbbiakban Flt.) meghatározottak szerint álláskeresési járadék folyósítására jogosultságot szereztek. A jogszabály 2005. november 1-jei változása 2006. január 1-jétől lehetővé teszi volt vállalkozók belépését is. 2011. szeptember 1-jétől megváltoztak az álláskeresési járadék megállapításának, folyósításának feltételei.

**Álláskeresési segélyben részesülők:** a nyilvántartott álláskeresők közül azok, a) akik az álláskeresési járadék legalább 180 napra megállapított folyósítási időtartamát kimerítették, b) akik minimum 200, maximum 364 nap munkaviszonnal rendelkeznek és c) akiknek a kérelem benyújtásakor a reájuk irányadó nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb 5 év hiányzik és az álláskeresési járadék legalább 140 napra megállapított folyósítási időtartamát kimerítették. 2011. szeptember 1-jétől az álláskeresési segély fent említett a) és b) típusa megszűnt, míg a c) típusnak megváltozott az elnevezése és megállapításának, folyósításának feltétele.(Flt.)

**Szociális ellátásban részesülők:** a nyilvántartott álláskeresők közül azok, akik hátrányos munkaerő-piaci helyzetű aktív korúak és jövedelmük kiegészítésére, pótlására pénzbeli szociális ellátásban részesülnek. 2009. január 1-jétől a rendszeres szociális segélyben részesülőket két csoportba sorolták: a rendszeres szociális segélyezettek, a rendelkezésre állási támogatottak. 2011. január 1-jétől a rendelkezésre állási támogatás helyébe új ellátási forma a bérpótló juttatás lépett. 2011. szeptember 1-jétől pedig a bérpótló juttatás elnevezés foglalkoztatást helyettesítő támogatásra változott. (A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. tv).

**A bejelentett betöltetlen álláshelyek száma:** A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett, munkaközvetítésre rendelkezésre álló munkalehetőségek száma az időszak végén.

*Módszertani forrás:* A munkaerőpiaci helyzet alakulása az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb adatai alapján című havi jelentés (NFSZ, Budapest, 2011).

*Az adatok forrása:* Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat.