

## Foglalkoztatási profilok



### V2 Excelsior

2011

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség  
[www.ujszechenyiterv.gov.hu](http://www.ujszechenyiterv.gov.hu)  
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

## Tartalom

Bevezetés – a foglalkoztatási profilok kialakításának céljai és módja ....	3
A foglalkoztatási profil elemei és viselkedésük.....	3
Foglalkoztatási profilok a négy konvergencia régióban.....	10
Szintézis .....	13
A konvergencia régiók fejlettsége .....	14
Munkaerőpiaci jellemzők – foglalkoztatási profil .....	22
Foglalkoztatási profil a Jó Pályán! és BérBarométer adatbázis alapján a konvergencia régiókban .....	35
Munkaerőpiaci kínálat/ Jellemző iskolai végzettség .....	35
Munkaerőpiaci kereslet/foglalkozások gyakorisága .....	43
Foglalkoztatási profil munkaerőpiaci státusz szerint.....	47
Munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság .....	53
Átszervezés.....	53
Munkanélküliség.....	62
Szempontok a munkahelykeresésénél .....	65
Kereset.....	70
A nemek közötti bérvizonyok és a bérrés alakulása a konvergencia régiókban .....	72
Irodalomjegyzék.....	75

## Bevezetés – a foglalkoztatási profilok kialakításának céljai és módja

### A foglalkoztatási profil elemei és viselkedésük

A **munkaerőpiac** a munkaerő mint termelési tényező közgazdasági értelemben vett piaca, ahol az eladók (a munkavállalók vagy munkások) és a vevők (a munkaadók) között a munkaerő cseréje zajlik. A munkaerőpiac az egyes foglalkozási ágak szerint további részpiacokra bontható.

A munkaerőpiac a tökéletes verseny elméleti viszonyai között a munkaerőpiacon egyensúly uralkodik, a munkaerő kereslet és kínálat összhangja megvalósul. Ez azonban a gyakorlatban soha nem következik be, a munkaerő kereslet és kínálat egyensúlyi állapota folyamatosan változik. A munkaerő kereslet és kínálat között a munkabér játszik közvetítő szerepet.

A **munkaerő kínálatot** a térség (ország, régió, kistérség stb.) **demográfiai folyamatai** (születés, halálozás, vándorlás ) határozzák meg elsősorban. Ezen belül kiemelt szerepet játszik a munkaképes korú lakosság nagysága. Az ILO International Labor Office ajánlása alapján a 15-74 éves korosztályú lakosság, Magyarországon általánosan elfogadott a 15-64 éves korosztály alkotja a **munkaerőforrást**. A munkaerőforrás méretén túl igen fontosak minőségi összetevői. Ezek legfontosabb ismérvei: a kor-, nem-, képzettség szerinti összetétel, és mindazok a jellemzők, amelyek e népesség szellemi és fizikai állapotát leírják.

A munkaerőpiac egzakt jelzőszámain túlmenően fontos a munkaképes korú lakosság **munkavállalási hajlandósága**. Ez választási alternatívák függvénye a szabadidő és a munkaidő, az otthoni munka és a jövedelemszerző tevékenység, a munka nélkül megszerezhető juttatások és a bérjövdelem között. Az alternatívák közötti választást elsősorban az a szabályrendszer befolyásolja, amely a munkaerőpiac jogi intézményrendszerében ölt testet, de hatással van rá a szocializációs folyamat során közvetített értékrend is.

A munkavállalási hajlandóság, mint életvezetési alternatíva csak a rendszerváltás után vált valóságossá, hiszen azt megelőzően a teljes foglalkoztatás és a munkakerülés büntetése egyidejűleg ezt nem tette lehetővé. A rendszer váltást követően megjelent a munkanélküliség mint munkaerő-piaci kategória és az ehhez kapcsolódó mindenkori munkanélküli ellátások, a jövedelmek erőteljes differenciálódása, a családi vagyonok megjelenése a skála másik oldalán szintén lehetővé tette, hogy munkaképes korú emberek átmenetileg, rövidebb, vagy hosszabb ideig ne legyenek munkaviszonyban.

A munkaerő-piaci kínálatot Magyarországon a demográfiai folyamatok kedvezőtlen arányban befolyásolják. Ismert, hogy a magyar népesség száma évről évre csökken a természetes fogyás (születési és halálozási ráta egyenlegeként) következtében, amelyet a kilencvenes években megjelenő és máig ható, bár tendenciájában csökkenő pozitív vándorlási különbözet sem tud ellensúlyozni. A fejlett európai országokban is gondok vannak a népesség szaporulattal, de ott a természetes fogyaszt a jelentős bevándorlási többlet eddig kompenzálta a befogadó jellegű migrációs politika alkalmazásával. A népesség mennyiségének csökkenése együtt jár a népesség korösszetétel megváltozásával, a gyermekkorú népesség arányának csökkenésével, és a munkaképes koron túli népesség arányának a növekedésével. A demográfiai folyamatok kedvezőtlen alakulása mellett fontos megemlítenünk, hogy a népesség iskolázottsági színvonala jelentősen növekedett, ami a foglalkoztatás színvonala szempontjából fontos tényező.

A munkaerőforrást jelentősen befolyásolja a természetes szaporodáson kívül az átlagos életkor alakulása, a népesség egészségi állapota, valamint a munkaképes kor alsó és felső határa, amelyet a népesség szellemi és fizikai állapotát figyelembevevő, a munkavállalási kor alsó és felső határát szabályozó törvények (pl. nyugdíjkorhatár) határoznak meg.

A munkaképes népesség munkavállalási hajlandósága, másképpen jelentkezik a magasan fejlett, közepesen fejlett és az elmaradott országokban. Egyazon országon belül is a népesség különböző szegmenseiben eltérő motivációk mutathatók ki. A legmagasabb jövedelműek számára a szabadidő lehetősége a munkaidővel szemben, míg a legszegényesebbek számára a munkabér lehetősége munkanélküli segéllyel szemben a reális alternatíva.

Hazánkban, mint az előbbieken kifejtettük, a népesség életkörülményei és jövedelemviszonyai jelentősen differenciálódtak a rendszerváltást követően, így ma már valamennyi választási alternatíva fellelhető a munkaképes korú népesség körében. Egyszerre létezik a viszonylag szűk réteget képező, de megfelelő vagyoni háttérrel rendelkező, szabadidőt választó jómódú munkaképes lakosság és a kényszerűségből háztartási munkát, alkalmi munkát vállaló munkanélküli népesség.

A munkavállalási hajlandóságot a fentiekén túl meghatározza a népesség iskolázottsági színvonala, mert például a munkavállalás, s az azzal járó karrierpálya a jobb módú, iskolázottabb családok számára vonzóbb, mint a hasonlóan vagyonos, de alacsonyabb képzettségű családok számára. De fontos tényező a férfiak és nők között kialakult családi munkamegosztással kapcsolatos társadalmi normák, az átlagos családnagyság, a gyermekek száma, az egy főre jutó reáljövedelem nagysága, a családtámogatás, a jóléti juttatások rendszere is. [Gábor R. István (1998)]

A munkaerőpiac másik oldalát a **munkaerő keresletet** a gazdaság fejlődésének mennyiségi és minőségi tényezői, szerkezetének változásai határozzák meg. A munkaerő kereslet a termékpiacok által meghatározott származtatott kereslet, amelyet jelentősen befolyásol a technikai fejlődés üteme, a gazdasági struktúra változása, a gazdasági konjunktúra állapota, a tőke és az élőmunka

helyettesíthetősége és végül, de nem utolsó sorban az egyes termelési tényezők ára.

Mint azt már a korábbiakban láttuk a munkaerőpiac valóságban soha nincs tökéletes egyensúlyban a munkaerőpiacon, mert nincs tökéletes verseny és a munkaerő-piaci szereplők, munkavállalók és munkaadók viselkedését is csak a korlátozott racionalitás jellemzi. Ezért a munkaerőpiac normál állapota az egyensúlytalanság, amely lehet látens vagy felszínre törően látványos és katasztrofális. A munkaerőpiac főszereplője az ember, amely sajátos termelési tényezőként meghatározza a munkaerőpiac sajátosságait.

Az eleve tökéletes munkaerőpiac legjellegzetesebb ismérvei:[László Gyula, 1996]]

- A munkaerőállomány nem homogén, hanem különböző ismérvek(demográfiai, gazdasági, személyiségi stb.) szerint strukturált termelési tényező.
- A munkaerőpiac korlátozottan átlátható (információhiány) és korlátozottan rugalmas (lefelé viszonylag rugalmatlan bérek) miközben korlátozott mobilitás (térbeli, szakmai stb.) jellemzi.
- A korlátozott mozgástér következtében a munkaerőpiaci szereplők reakciói időben késleltetettek.
- A tőke és az élőmunka nem helyettesíthető egymással korlátlanul a technikai, szervezeti, biztonsági, pénzügyi stb. feltételek hiányában.
- Munkaerő-piaci szereplők csere kapcsolatai sajátos partneri viszonyok (érdekegyeztetés, kollektív tárgyalás, participáció) között bonyolódnak le.
- A munkaerőpiac működését társadalompolitikai okok következtében a termékpiaccal jelentősebb mértékben befolyásolja az állami beavatkozás, az állami gazdaságpolitika.

A munkaerő-piaci egyensúlyhiánynak két szélsőséges esete ismeretes: a munkaerőhiány és a munkahelyhiány. A munkaerőhiány betöltetlen álláshelyekkel, a munkahelyhiány munkaerő felesleggel, munkanélküliséggel jár együtt.

„Valamely ország, térség, foglalkozás stb. munkaerőpiacán elméletileg munkanélküliségről akkor beszélhetünk, ha a kialakult bérszinteken, elhelyezkedni kívánók egy része nem vagy csak rövidebb-hosszabb idő elteltével talál elfogadható munkát. A munkaerőhiány az egyensúly fordított zavara: a kialakult bérszinteken a munkáltatók egy része nem vagy csak rövidebb hosszabb idő elteltével talál megfelelő munkavállalót.”( Gábor R. István (1990) 7. oldal)

## A munkanélküliség típusai

### Frikciós (súrlódásos) munkanélküliség

Átmeneti nem tartós munkanélküliség ( időtartama 3 hónap). Mértéke kb 2%

### Strukturális munkanélküliség

A kínált munkaerő összetétele nem felel meg a keresett munkaerő foglalkoztatási struktúrájának. A gazdasági szerkezetváltással függ össze. Mértéke kb.5-6%

### Szezonális munkanélküliség

Az idénymunkák, mint pl. a mezőgazdaságban a betakarítás csak bizonyos időszakokban igényelnek munkaerőt, az év többi időszakában nem.

### Ciklikus munkanélküliség

a munka globális kereslete csökken a gazdasági növekedés megtorpanása miatt.

A népességet a munkaerő piaci részvétel, illetve gazdasági aktivitás szempontjából gazdaságilag aktívak és gazdaságilag inaktívak alkotják.

Samuelson a 16 éven felüli népesség – piacgazdaságokban meghonosodott-három csoportját különbözteti meg: [Samuelson (1987)]

- Foglalkoztatottak
- Munkanélküliek
- Gazdaságilag inaktívak

## 1.sz. ábra



Forrás: KSH Stadat

E három csoport különböző kombinációjából alakulnak ki a munkaerőpiac jellegzetes csoportjai és a munkaerőpiacot jellemző mutatószámok:

A munkaerőpiac jellemzésére szolgáló mutatószámok

Foglalkoztatottak száma

Munkanélküliek száma

Gazdaságilag aktívok száma vagy munkaerő-állomány

Gazdaságilag inaktívok száma

Foglalkoztatási arány

Munkanélküliségi ráta

Aktivitási vagy részvételi (participációs) arány

Átlagkeresetek

Aktív korú népesség

15-74 éves korosztály (ILO International Labor Office ajánlása alapján) 15-64 éves korosztály Magyarországon általánosan elfogadott, a nyugdíjkorhatárral összhangban. 6 771 000 fő 2009. dec. KSH

Created with

### Foglalkoztatott (Munkavállaló)

Az a személy, aki a vonatkozási héten legalább egy óra jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy rendszeres munkájától csak átmenetileg volt távol. 3 7513 00 fő 2009. dec. KSH

### Munkanélküli

ILO szerint: az a személy, akire fennáll a következő három feltétel: az adott héten nem dolgozott (s nem volt olyan rendszeres munkája, amelytől csak átmenetileg volt távol), aktívan keresett munkát a megelőző négy hét folyamán, rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő munkát

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal szerint: regisztrált álláskereső az a Munkaügyi Központoknál nyilvántartásba vett személy, aki munkaviszonnyal nem rendelkezik, nem nyugdíjas, nem tanuló, foglalkoztatást elősegítő támogatásban nem részesül, munkát, állást vagy önálló foglalkozást keres, és ennek érdekében a munkavégzésre rendelkezésre áll. . 420 300 fő 2009. dec. KSH

### Gazdaságilag aktív népesség

Foglalkoztatottak+ Munkanélküliek. 4 171 600 fő 2009.dec. KSH

### Gazdaságilag inaktív népesség

Akik a vizsgált korcsoportban nem sorolhatók be sem a munkanélküliek közé sem a foglalkoztatottak közé. (tanulók, nem dolgozó nyugdíjasok, Gyes-en lévők, háztartásbeliek, passzív munkanélküliek) 2 599 400 fő 2009.dec. KSH

### Munkaerőforrás (Aktív korú népesség)

Gazdaságilag aktív + gazdaságilag inaktív népesség.

### Foglalkoztatási ráta

Foglalkoztatottak száma/Aktív korú népesség (15-74 vagy 15-64 éves)  
55,4%

### Aktivitási ráta

Foglalkoztatottak+ Munkanélküliek / Aktív korú népesség 61,6%

### Munkanélküliségi ráta

Munkanélküliek száma/Aktív korú népesség 10,1%,

A munkaerő piac elemi egységeinek számbavétele mellett fontos tényező **a munkaerő-piac szerkezete, nevezetesen szegmentáltsága**. Ez abban jelentkezik, hogy a munkaerő-piac szereplői érdekekkel és értékekkel rendelkeznek és ezek mentén csoportokat alkotnak. Egy nemzetgazdaságban csak a régiók, megyék, kistérségek munkaerő-piaci szereplőinek ismeretében



lehet érvényes foglalkoztatási profilt teremteni. Egy adott térség humán erőforrás SWOT-analízise, - az erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek számbavétele - nélkül ma már nem lehet érvényesen meghatározni azokat a foglalkoztatási lehetőségeket, amelyek egy gazdaságfejlesztés alapját képezhetik.

Ugyanez a feltétele vállalati üzleti tervek megvalósításának is. A humán erőforrás SWOT elemzésnek, a munkaerő-piaci szereplők átvilágításának fontos része a munkaerőpiaci szegmentáció.

**A piac szegmentáltságát létrehozó tényezők a következők** (László Gyula: (1997) 41. oldal

- Az állami gazdaságpolitika által preferált ágazatok, vállalatok kedvező piaci lehetőségei az egész szervezetet a primer szektor rangjára emelhetik. Ilyen manapság a gazdaság húzóágazatát képező informatikai szektor vagy az autóipar.
- Az árupiaci szegmentáció is hatással van a munkaerő-piaci szegmentációra. Monopolhelyzetű termelővállalatok (gáz-, olaj-, energiatermelés) koncentrált piacot alkotnak. Árpolitikájukban a költségeket áthárítani tudó, tőkeerős vállalatok munkaerőpiaca az, ahol a munkavállalók is kedvező helyzetben vannak. Ugyanakkor az erős versenyhelyzetben lévő, létükért harcoló cégek munkaerő állománya az előző csoporthoz képest kedvezőtlenebb helyzetben van és legtöbbször a szekunder piac résztvevőjévé válik.
- A munkaerőpiac kereslet-kínálati viszonyai is szegmentálják a munkaerőpiacot. A munkaerőhiány felértékeli az adott foglalkozás, szakma képviselőit, akik élvezhetik a primer piac előnyeit, míg a munkaerőfelesleg leértékeli, s óhatatlanul a szekunder piac szereplőivé válnak azon szakmáknak, foglalkozásoknak a képviselői, akikből túlképzés van.
- Hasonló hatást válthat ki az urbanizáció, illetve a történelmi hagyományok. Fővárosban és a megyei jogú városokban nagyobb a primer piac, kisebb a szekunder piac súlya, míg a kisebb városokban, falvakban a szekunder piac súlya jelentősebb. De más munkaerőpiaccal rendelkezhet két, az urbanizáció szintjén azonos település is, eltérő tradícióik (pl. világhírű borvidék, paprikatermelés, vagy gyógyturizmus) révén.
- Földrajzi fekvés is befolyásoló tényező. A Dunántúlon pl. többségében van a külföldi működő tőke által betelepített magas színvonalú technika alkalmazására képes primer munkaerő, míg a hátrányos helyzetű, foglalkoztatási válsággal küszködő leépülő, vagy elmaradott térségekben a szekunder munkaerő domináns.
- A vezetési stílus, a menedzsment filozófiája is hatással lehet a munkaerőpiaci szegmensekre. A partícipatív vezetés esetén a primer piac súlya nagyobb, mint autokrata vezetés esetén, amely minimálisan veszi igénybe a munkavállalók kezdeményezéseit, kreativitását, így a primer szegmensbe tartozás előnyeit is ehhez méri.
- A munkavállalók érdekérvényesítési képessége, szervezettsége is tényező. Eredményesen működő munkaügyi kapcsolatok intézményei, a

szakszervezetek és az üzemi tanácsok sokat tehetnek a szekunder munkaerőpiaci szereplők érdekében.

A duális munkaerőpiac szegmensei, a szegmentációs tényezők hosszútávú hatásai miatt tartósan elkülönülnek egymástól, a szegmensek közötti átjárás lehetősége viszonylag kicsi. A két szektor között nem alakul ki verseny, ezért a szektorok közötti különbségek nem egyenlítődnek ki. Csak nagy társadalmi változások teszik lehetővé a piaci szegmensek közötti nagyobb mobilitást. Magyarországon az elmúlt évtizedekben jelentősen átstrukturálódott a lakosság a nagy népességmozgások (faluból városba, mezőgazdaságból az iparba stb.) és felgyorsult intergenerációs (szülőkhöz viszonyított életpálya) és intragenerációs (egyéni életpályán belüli) mobilitás következtében. Ugyanakkor az utóbbi években a szociológiai kutatások lassuló mobilitást jeleznek, s esélyegyenlőség megteremtését szolgáló társadalompolitikai intézkedéseket sürgetnek.

### **Foglalkoztatási profilok a négy konvergencia régióban**

A „Jó pályán!” keretében négy un. Konvergencia régióra dolgozunk ki a fenti elméleti alapvetések alapján a foglalkoztatási profilokat. Ezek Magyarország hátrányos helyzetű régiói: Közép-Dunántúl, Dél-Alföld, Észak Alföld, Észak Magyarország. A foglalkoztatási profilok kialakításánál olyan célokat tartunk szem előtt, mint

- a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok - a nők, fiatalok és 45 éven felüliek - munkaerő-piaci (re)integrációjának, valamint esély- és béregyenlőségének elősegítése
- a területi kohézió elősegítése,
- a helyi közösségekben élők életminőségének javítása,
- a civil társadalom megerősítése,
- a helyi társadalmi aktivitás növelése.

Természetesen e célokat szolgálják a projekt keretében működtetett egyéb eszközök is, így a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci integrációját elősegítő képzés, folyamatos mentori tevékenység, hálózatfejlesztés, stb. A jól megfogalmazott foglalkoztatási profilok ugyanakkor közvetlenül éppen e felsorolt eszközök eredményességének erősítését is szolgálják.

A regionális foglalkoztatási profilok (helyzetképek) meghatározásánál felhasználtuk:

- a regionális szintű munkaügyi statisztikai adatbázist és a regionális szintű fejlesztési terveket,
- a már meglévő BérBarométer adatbázist (EQUAL H005), valamint a BérBarométer adatbázis frissített (aktualizált) adatait.

A Bérbarométer adatbázis frissítése a korábbi EQUAL H005 projekt során alkalmazott módszerekkel (az ott alkalmazott kérdőív releváns kérdései, az ott alkalmazott mintavételi szempontok, stb.) történt, biztosítva az adatok összehasonlíthatóságát.

Ugyanakkor, míg a EQUAL H005 projektben 10000 fő lekérdezésére került sor (7 konvergencia régióban), addig jelen projektben 3500 fős mintát kérdeztünk meg (a 4 hátrányos helyzetű konvergencia régióban). A lekérdezés módja sem volt azonos: míg az EQUAL H005 projekt során a szakszervezetek által kiképzett kérdezőbiztosok személyes lekérdezés útján kérdezték le a kérdőíveket, addig jelen a „Jó pályán!” projekt során telefonos lekérdezésre került sor. Ez a fajta lekérdezés jobban biztosította a minta reprezentativitását a lakosság nemére, kormegoszlására, területi elhelyezkedésére, iskolai végzettségre és munkahelyének ágazati besorolására vonatkozóan. A személyes lekérdezés viszont jellegénél fogva inkább teret adott a vélemények pontos kifejtésének. A két kérdőív sem volt teljesen azonos. Az EQUAL H005 projektben lekérdezett teljes kérdőív 68 kérdést tartalmazott, hat fejezetben: foglalkozása, munkaszervezetének jellemzői, karrierje, munkaideje-munkakörülményei, munkaszerződése és bérezési viszonyai, személyes adatok. Ezt természetesen telefonon lekérdezni nem lehetett volna, ezért el kellett végezni a kérdőív szűkítését. Az új kérdőívben csak 32 kérdést hagytunk meg, ezek azonban teljes mértékben megegyeztek az előző kérdőívben is szerepelőkkel, ami biztosította a két adatbázis tartalmának összehasonlíthatóságát.

A foglalkoztatási profilok kialakításánál a regionális szintű statisztikai adatok mellett felhasználtuk a belső struktúra meghatározásához a megyei szintű hasonló adatokat is.

A statisztikai adatok és a fejlesztési tervek lehetőséget adnak a régiók objektív gazdasági-munkaerőpiaci adottságainak felmérésére, a kérdőíves adatfelvétel főként a munkavállalással kapcsolatos attitűdökre adott válaszaival a munkavállalási szokások jellemzőinek feltárását teszi lehetővé.

A jelenlegi kérdőíves adatfelvétel eredményét összehasonlítjuk a korábbi elemzésünkkel és ezzel a változásokat időben is követni tudjuk. Ezt követően alakítjuk ki az egyes régiókra vonatkozó foglalkoztatási profilokat.

Ennek során keressük a választ arra, hogy

- milyen tényezők járulnak leginkább hozzá a női/férfi munkanélküliséghez;

- milyen tényezőkre kellene a mentoroknak és a helyi nőszervezetek aktivistáinak helyezniük leginkább a hangsúlyt egy esetleges pályainformációs tanácsadás során.

Ennél figyelembe vesszük a projekt első részében elkészült kompetencia felmérés eredményeit is.

A foglalkoztatási profilok figyelembe vételére sor kerül a szakmai fórumok tematikájának kialakításánál. A munkaerőpiac szükségletei, a lokális gazdaság eltérő jellegéből és a munkaerőpiac szegmentációjából következően, eltérőek. Az eltérő sajátosságok feltárása és beépítése a munkát keresők képzésébe és a velük való foglalkozásba növeli a munkakeresés sikerességét.

**TÁMOP 5.5.1/A-10/1-2010-0024**

**“Jó pályán! Jó gyakorlatok továbbfejlesztése és alkalmazása a munkaerő-piaci integrációért és esélyegyenlőségért”**

**Foglalkoztatási profil**

**Szintézis**

**Helyzetfeltárás – regionális helyzetkép**

## A konvergencia régiók fejlettsége

A konvergencia régiók gazdasági fejlettségét számos adattal jellemezhetjük. Globális összehasonlításukra azonban leginkább az egy főre jutó bruttó hazai termék mennyisége és változása alkalmas.

**1.sz. táblázat Egy főre jutó bruttó hazai termék ezer Ft**

Ezer Ft	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Fejér	1 531	1 558	1 588	1 756	2 004	2 078	2 268	2 401	2 485
Komárom-Esztergom	1 085	1 391	1 546	1 941	2 274	2 478	2 414	2 719	2 795
Veszprém	1 096	1 259	1 338	1 474	1 604	1 622	1 696	1 876	1 950
<b>Közép-Dunántúl</b>	<b>1 259</b>	<b>1 411</b>	<b>1 493</b>	<b>1 715</b>	<b>1 948</b>	<b>2 041</b>	<b>2 121</b>	<b>2 319</b>	<b>2 398</b>
Borsod-Abaúj-Zemplén	836	949	1 053	1 178	1 367	1 489	1 554	1 644	1 680
Heves	932	1 103	1 237	1 376	1 510	1 513	1 609	1 788	1 845
Nógrád	722	836	931	1 023	1 101	1 098	1 161	1 166	1 212
<b>Észak-Magyarország</b>	<b>841</b>	<b>969</b>	<b>1 079</b>	<b>1 202</b>	<b>1 358</b>	<b>1 429</b>	<b>1 501</b>	<b>1 599</b>	<b>1 643</b>
Hajdú-Bihar	943	1 113	1 250	1 417	1 555	1 608	1 691	1 787	1 888
Szolnok	876	1 053	1 142	1 229	1 321	1 359	1 541	1 621	1 732
Szabolcs	725	854	938	1 068	1 160	1 187	1 246	1 334	1 384
<b>Észak-Alföld</b>	<b>843</b>	<b>999</b>	<b>1 103</b>	<b>1 235</b>	<b>1 343</b>	<b>1 383</b>	<b>1 483</b>	<b>1 572</b>	<b>1 657</b>
Bács-Kiskun	907	1 024	1 175	1 267	1 418	1 454	1 556	1 633	1 787
Békés	885	984	1 072	1 153	1 257	1 296	1 353	1 451	1 553
Csongrád	1 092	1 190	1 315	1 448	1 604	1 669	1 749	1 854	1 983
<b>Dél-Alföld</b>	<b>958</b>	<b>1 064</b>	<b>1 189</b>	<b>1 290</b>	<b>1 430</b>	<b>1 476</b>	<b>1 559</b>	<b>1 652</b>	<b>1 783</b>
<b>Ország összesen</b>	<b>1 309</b>	<b>1 503</b>	<b>1 696</b>	<b>1 860</b>	<b>2 060</b>	<b>2 178</b>	<b>2 356</b>	<b>2 518</b>	<b>2 665</b>

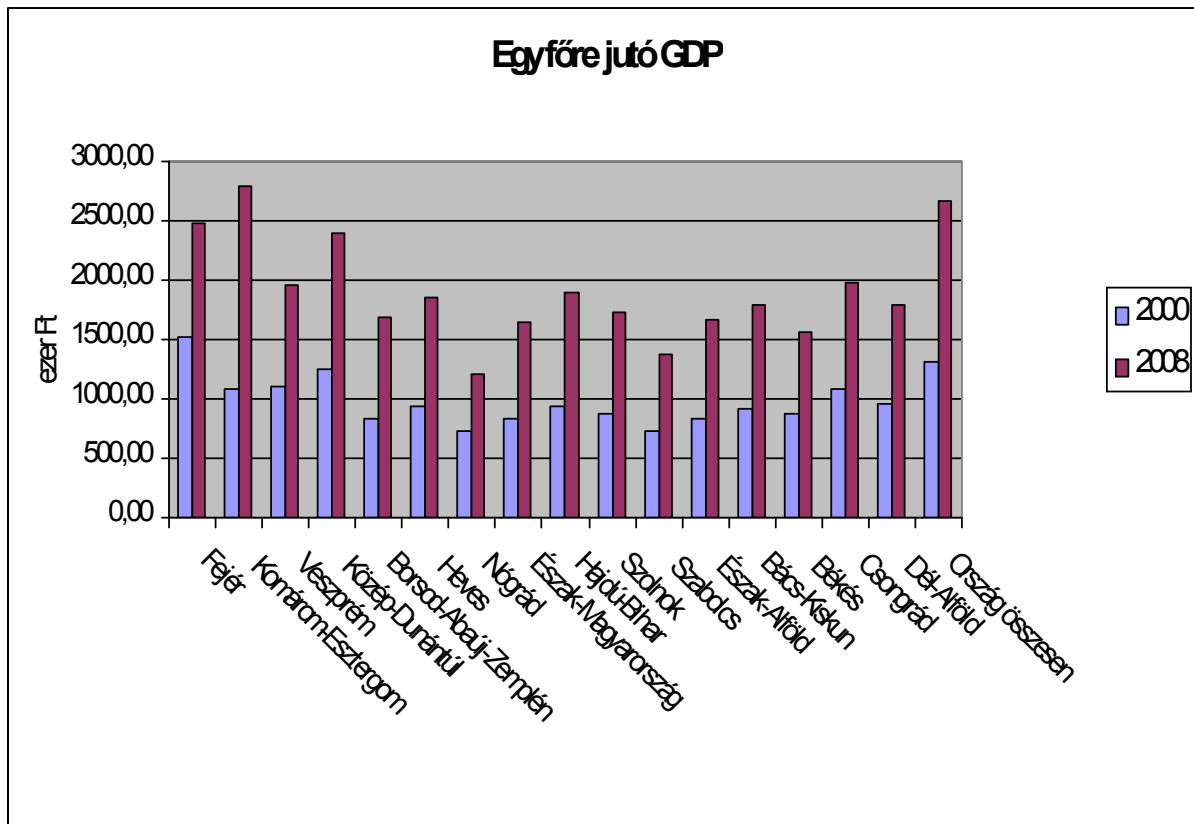
KSH, STADAT 6.3.1.2 alapján

2000 és 2008 között Magyarországon az egy főre jutó GDP kétszeresére (203,59%) nőtt. (1.sz.táblázat) A konvergencia régiók egyike sem érte el ezt a növekedést. Közép Dunántúl 190,47%, Észak Magyarország 195,36%, Észak Alföld 196,56 %, Észak Alföld 186,12% növekedést mutatott fel a vizsgált nyolc év alatt. A régiók belső, megyei struktúrája azonban ettől eltérő.

2000-ben a régiók rangsora az egy főre jutó GDP vonatkozásában: Közép-Dunántúl, Dél-Alföld, Észak-Alföld, Észak Magyarország volt. Ez 2008-ra nem változott.

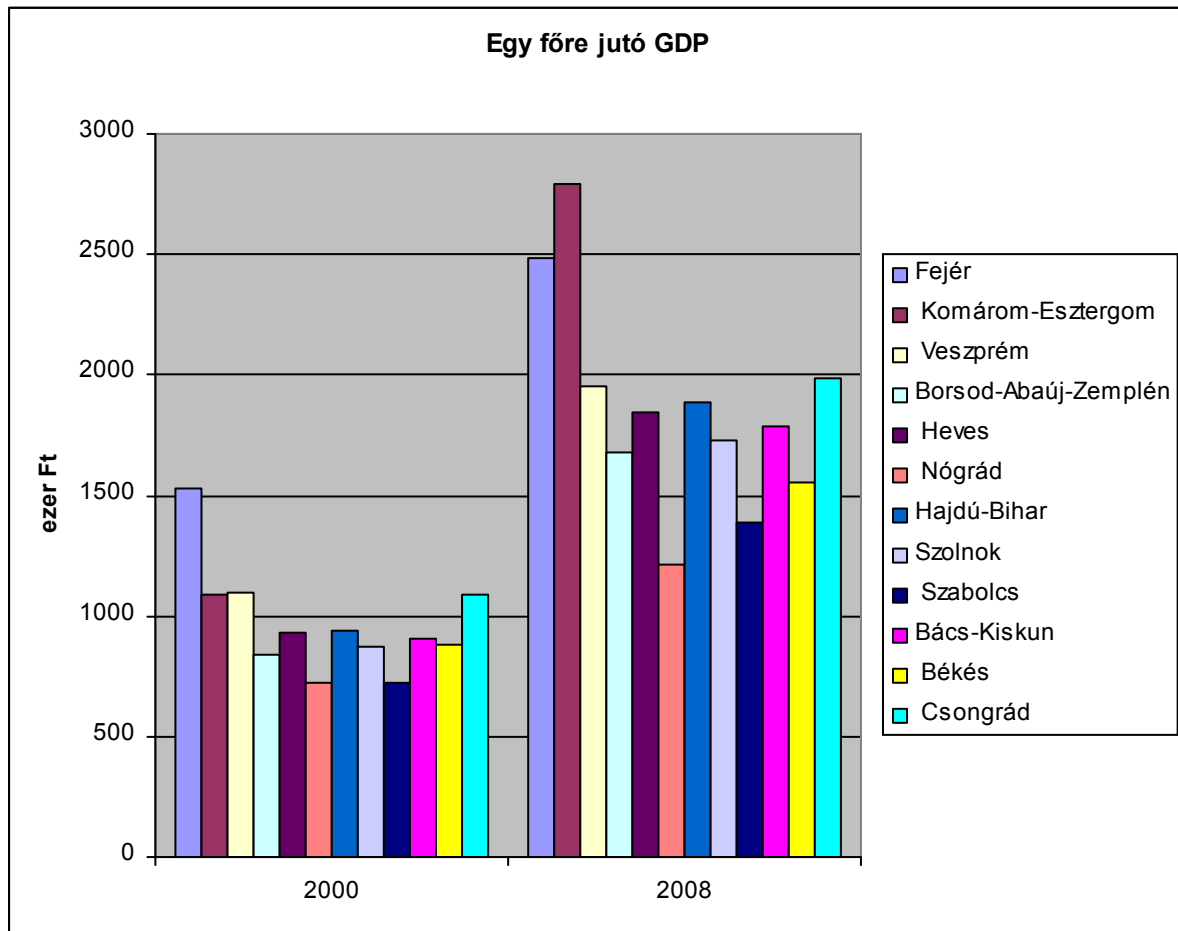
Az átlagos egy főre jutó GDP országosan 2665 ezer forint volt, amelynek megyei szintű szóródása 419 ezer forintot mutatott. Nyolc évvel korábban az átlag 1309 ezer forint volt, a szóródás pedig 217 ezer forint volt. Az időközben végbement fejlődés tehát tovább növelte a megyék között korábban is meglévő egyenlőtlenségeket. A konvergencia régió megyéi közül az országos átlagot meghaladó dinamikájú fejlődést egyedül Komárom-Esztergom megye mutatott fel és ezzel megelőzte Fejér megyét és elérte a négy régió megyéi közötti első helyet. Az országos átlagot megközelítő dinamikája volt Borsod-Abaúj-Zemplén és Hajdú Bihar megyének, de ez sem, volt elég hogy korábbi helyüket a konvergencia megyék rangsorában megőrizték. Hajdú Bihar megye 2000-ben az 5. volt a megyék között az egy főre jutó GDP tekintetében, 2009-ben pedig a 7., Borsod-Abaúj-Zemplén megye 2000-ben a 10. és 2008-ban a 11..

1.sz. ábra





## 2.sz. ábra



Ha az országos átlag százalékában vizsgáljuk a régiós és a megyei teljesítményeket az egy főre jutó GDP vonatkozásában, (2.sz. táblázat) akkor régiós szinten sem 2000-ben, sem 2008-ban egyetlen konvergencia régió sem érte el az átlagot. Lemaradásuk 2008-ban nőtt nyolc év alatt. Közép-Dunántúl és Dél Alföld lemaradása az átlagtól 6-6 százalékponttal romlott, Észak Alföld és Észak Magyarország lemaradása pedig 2-2 százalékponttal szintén romlott 2000-hez képest.

Ugyanez a vizsgálat megyei szinten azt mutatja, hogy 2000-ben egyedül Fejér megye volt, amelyik 17 százalékponttal megelőzte az országos átlagot, 2008-ra viszont 7 százalékponttal lemaradt tőle. Együttesen tehát pozíciója 24 százalékponttal romlott. Ő tehát a legnagyobb vesztese a konvergencia megyék között az elmúlt 8 évnek. A legnagyobb nyertese, pedig ugyanennek a régióknak egy másik megyéje; Komárom-Esztergom megye. Komárom-Esztergom megye 22 százalékpontot javított helyzetén és 2008-ban ő az egyetlen a konvergencia régiók megyéi között, aki átlag feletti teljesítményt volt képes produkálni. A többi megye mind átlag alatti egy főre jutó GDP értéket ért el úgy, hogy lemaradását a 2000-es évhez képest növelte. A legnagyobb lemaradási értékeket (11-10-10

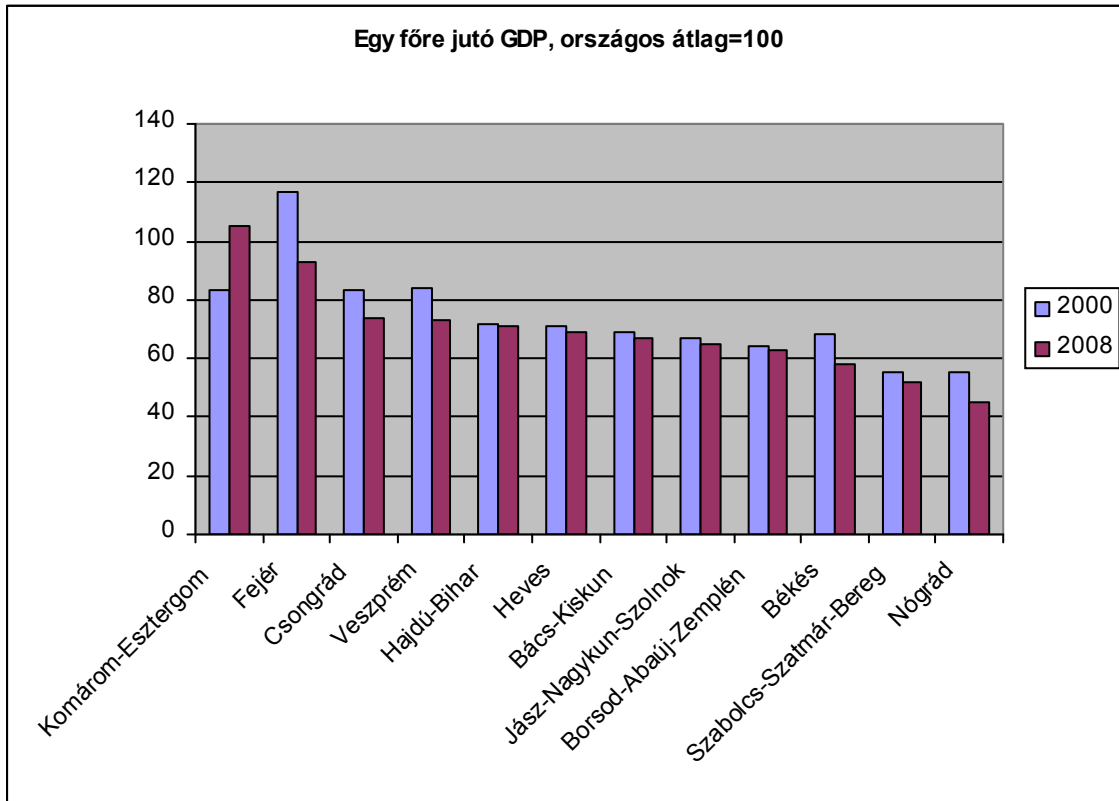
százalékpont) Veszprém, Nógrád és Békés megye érte el. Ez azt jelenti, hogy távolságuk az átlagos egy főre jutó GDP értéktől tovább nőtt.

## 2.sz. táblázat Egy főre jutó bruttó hazai termék az országos érték százalékában

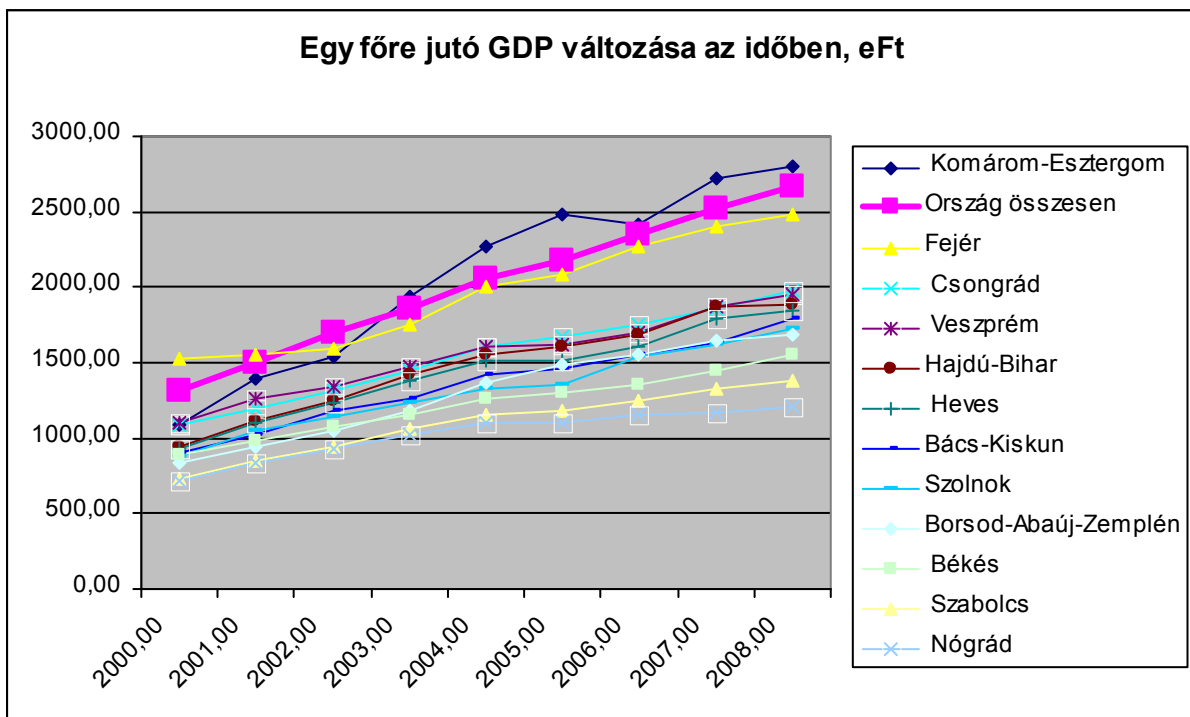
%	2000	2008
Fejér	117	93
Komárom-Esztergom	83	105
Veszprém	84	73
<b>Közép-Dunántúl</b>	96	90
Borsod-Abaúj-Zemplén	64	63
Heves	71	69
Nógrád	55	45
<b>Észak-Magyarország</b>	64	62
Hajdú-Bihar	72	71
Jász-Nagykun-Szolnok	67	65
Szabolcs-Szatmár-Bereg	55	52
<b>Észak-Alföld</b>	64	62
Bács-Kiskun	69	67
Békés	68	58
Csongrád	83	74
<b>Dél-Alföld</b>	73	67
Ország	100	100

KSH, STADAT 6.3.1.2. alapján

3.sz. ábra



4.sz. ábra



Ha az egy főre jutó GDP változásának időbeli lefutását vesszük szemügyre (4.sz.ábra), akkor azt találjuk, hogy valamennyi megye két eltéréssel az országos átlag dinamikáját követi. A két eltérő megye Fejér és Komárom-

Created with

Esztergom. Az eltérés a két megye esetében ellenkező előjelű. Fejér megye, mint már említettük kezdetben az országos átlag felett teljesített, majd 2002-ben csak nagyon kicsit volt képes növekedni és ezzel az országos átlag alá került, majd belesimult annak dinamikájába. Komárom-Esztergom megye 2003-ban törte át az átlagos növekedési ütemet és 2006-ig annál gyorsabban növekedett, 2006-ban átmenetileg visszaesett, majd ismét emelkedett az átlagtól.

Miért érdekes ez? Azt gondoljuk, hogy ha egy régió az átlagos dinamikát ismétli (alatta, vagy felette haladva) akkor alapvetően a külső, makrogazdasági hatások irányítják fejlődését, mintegy azokat tükrözve vissza jó időkben és rossz időkben egyaránt. Ha attól képes eltérni felfelé, akkor vannak olyan belső tartalékai, amelyeket mozgósítva ellen tud - bizonyos ideig - állni a kívülről jövő negatív tendenciáknak, illetve az átlagostól eltérő pályára (ebben az esetben jobb pályára) képes állni. (Ezt a jelenséget hívhatjuk „Nem leszek játéka mindenféle szélnek” effektnek is). Ezt a konvergencia régió megyéinél egyedül Komárom-Esztergom megyénél láttuk.

### 5.sz. ábra Magyarország régiói



Forrás: [www.terkepkalauz.hu](http://www.terkepkalauz.hu)

## 6.sz. ábra

## Magyarország megyéi



Forrás: [www.terkepkalauz.hu](http://www.terkepkalauz.hu)

## Munkaerőpiaci jellemzők – foglalkoztatási profil

A gazdasági potenciálon belül a humán erőforrás a kiemelt jelentőségű eleme a foglalkoztatási profil kialakításának. Miként a Foglalkoztatási profil elemei c. fejezetnél kifejtettük itt mind a humán erőforrás mennyiségi, mind minőségi elemeit figyelembe kell venni és figyelmet kell fordítani szerveződési módjaira is. Ez megtörtént, amikor a régiókat egyenként elemeztük. A régiók egymásközi összehasonlításához ennél szűkebb apparátus áll rendelkezésünkre, a releváns összehasonlításához csak a munkaerőpiac fajlagos mutatói tudjuk felhasználni.

Mint már láttuk a munkaerőpiac lényeges mutatója az **aktivitási ráta**. Ez azt fejezi ki, hogy milyen az aránya a munkaképes korú lakossághoz viszonyítva a gazdaságilag aktív népességnek. A gazdaságilag aktívakat a foglalkoztatottak és a munkanélküliek együttesen jelentik.

A gazdaságilag aktívak aránya Magyarországon, a KSH adatszolgáltatása alapján, 2009-ben 61,6% volt. Ez az arány 2004-ben 60,5 százalék volt. Ez a legalacsonyabb ráta az új tagállamok között, Cipruson például a legjobb eredményként az aktivitási mutató 71 százalék. Az új tagországok átlaga 65,8 százalék. A régi tagállamok rangsorában Olaszországban a legalacsonyabb, 61,1 százalékos az aktivitási mutató, Dániában pedig a legjobbként 79,6 százalékos. A régi tagállamok átlaga 69,7 százalék.

Az aktivitási mutatót alapvetően a demográfiai folyamatok és a munkaviszonytal és nyugdíjkorhatárral kapcsolatos szabályozások határozzák meg. Az előregedő társadalom az öregek munkában tartásával, a nyugdíjkorhatár kitolásával, védekezik a munkaerőpiac szűkülése ellen. Németországban pl. tervbe vették az öregségi nyugdíjkorhatár 70 év feletti kitolását.

Az aktivitási mutatót például javítja az is, ha az inaktívak közül egyre többen kerülnek rendszeres és aktív munkakeresés miatt a munkanélküli besorolásba. A munkanélkülieknek minősítettek számának növekedésével együtt nő a gazdaságilag aktívak száma is. A gazdasági fellendülés, a munkahelykínálat bővülése tehát a munkanélküliek számának bővülésével, az aktivitási ráta javulásával is együtt jár. A munkanélküliség időtartamának csökkentése viszont a munkanélküliek táborából jelentős létszámot fog 2012-ben az inaktívak közé átsorolni.

Amennyivel nő az aktivitási ráta, annyival csökken az inaktivitási mutató. Ez fontos célja a foglalkoztatáspolitikának. Magyarországon különösen, mert igen magas a gazdaságilag inaktívak, s igen alacsony a gazdaságilag aktívak aránya.

A régiók között a legmagasabb a munkaképes korú lakosság részvétele a munkaerőpiaci folyamatokban, vagy úgy, hogy dolgoznak vagy úgy, hogy munkát keresnek a Közép Dunántúlon, legalacsonyabb pedig Észak Magyarországon.(3.sz.táblázat) Az országos átlagot csak az első helyezett Közép Dunántúl előzi meg 1,3 százalékponttal.

**3. sz. táblázat****Aktivitási ráta,****%**

Megnevezés	<b>2000</b>	<b>2010</b>
Fejér	55	55,3
Komárom-Esztergom	54,2	58,6
Veszprém	55,4	56,7
<b>Közép-Dunántúl</b>	<b>54,9</b>	<b>56,7</b>
Borsod-Abaúj-Zemplén	46,8	50,8
Heves	51,4	51,9
Nógrád	50,6	51,1
<b>Észak-Magyarország</b>	<b>48,6</b>	51,1
Hajdú-Bihar	49,2	51,3
Jász-Nagykun-Szolnok	51,2	52,2
Szabolcs-Szatmár-Bereg	44,7	51,4
<b>Észak-Alföld</b>	<b>48,0</b>	<b>51,6</b>
Bács-Kiskun	53,0	53,5
Békés	47,4	52,6
Csongrád	53,0	54,9
<b>Dél-Alföld</b>	<b>51,4</b>	<b>53,7</b>
Ország	<b>53</b>	<b>55,4</b>

Stadat, 6..2.1.5

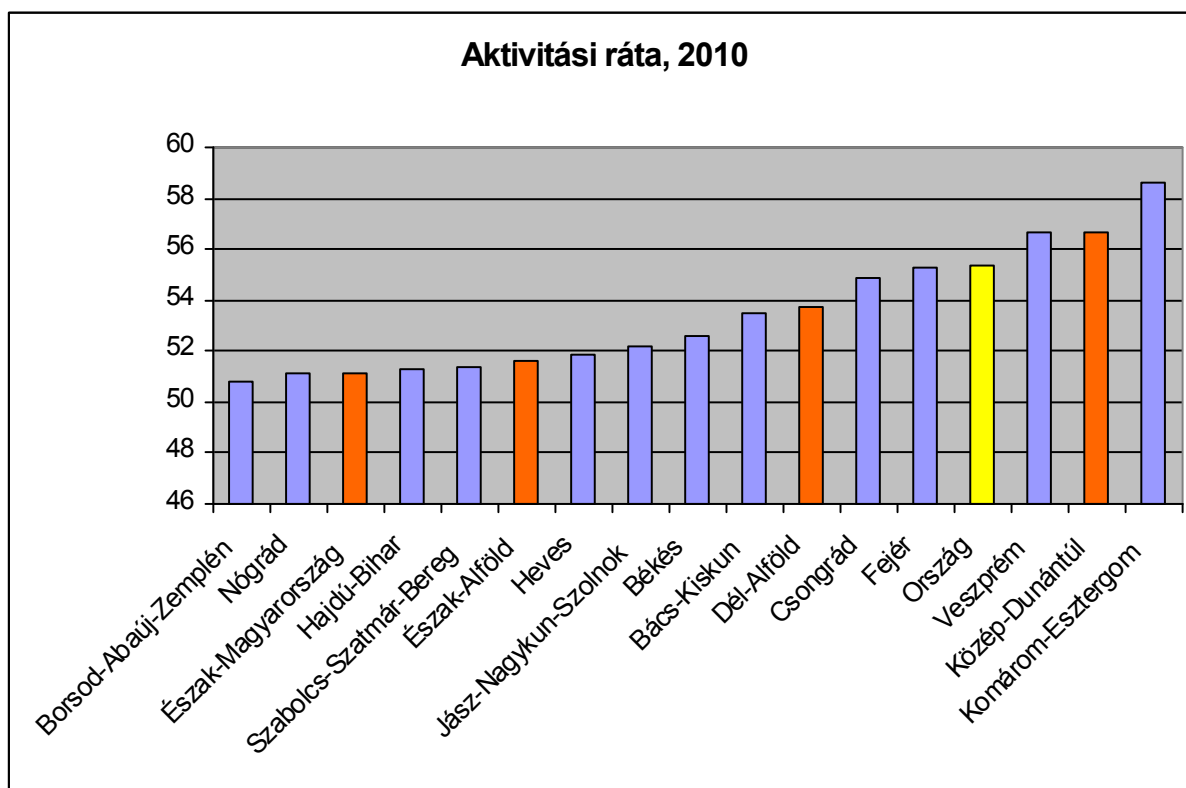
Ugyanakkor dinamikában Közép-Dunántúl tudott, 2000-2010 között, a legkisebb mértékben javítani a gazdasági aktivitás színvonalán, az eredetileg is magas bázisérték miatt (8 sz.ábra). A legnagyobb javulást (2,5 százalékpont) az egyébként sereghajó Észak-Magyarország érte el.

A megyék sorrendjét tekintve, dinamikában (8.sz. ábra) a sereghajtó az a Fejér megye, amely 2000-ben a legjobb aktivitási helyezést érte el. Ezen a szinten mindössze 0,3 százalékpontot volt képes 8 év alatt javítani. A megyei aktivitási sor végén Szabolcs-Szatmár-Bereg megye állt 2000-ben. Szabolcs-Szatmár-Bereg megye a legnagyobb 6,7 százalékpontos javulást mutatott fel nyolc év alatt, ez ahhoz volt elég, hogy a megyék között a kilencedik helyre kerüljön.

Komárom-Esztergom megye 2000-ben a harmadik helyen volt a megyék aktivitási sorrendjében. Ugyanakkor a ráta dinamikáját is hatékonyan tudta emelni, 4,4 százalékponttal, harmadik legerőteljesebb mértékben, és ezzel 2008-ra az első helyre került az aktivitási versenyben. Ez az egyetlen olyan megye, amely viszonylag magas szintről, jó ütemű aktivitás emelkedést volt képes elérni.

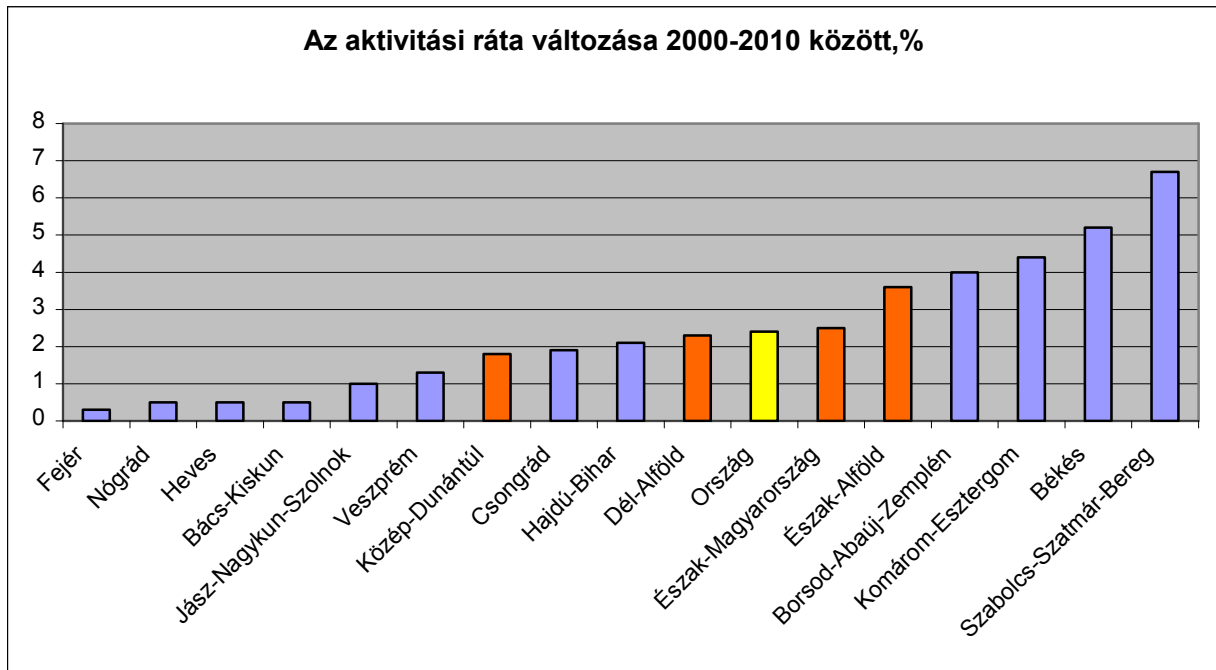
Általános jelenség, hogy az alacsony (50% alatti) aktivitási szintről induló megyék tudták nagyobb mértékben emelni aktivitásukat a nyolc év alatt és a magasabb aktivitási szintről indulók kevésbé. Kivétel ez alól csak Komárom-Esztergom megye volt.

## 7.sz. ábra





## 8.sz. ábra



Lényeges mutatója a munkaerőpiacnak a **foglalkoztatási ráta**. Ez a mutató azt fejezi ki, hogy a munkaképes korú lakosság milyen aránya foglalkoztatott. Magyarországon tavaly a foglalkoztatottak létszáma sokkal alacsonyabb volt, mint egy évvel korábban, a 15-64 éves korcsoportra számított 55,4 százalékos foglalkoztatási ráta jelentősen alulmúlta a 64,8 százalékos európai uniós átlagot. Forrás: KSH Statisztikai Tükör.

Néhány gazdaságilag fejlett európai tagállamban a munkaképes korú lakosság igen nagy százaléka foglalkoztatott, ez emeli az átlagot. Így például Dániában a foglalkoztatási szint eléri a 75,9 százalékot. A magas foglalkoztatottság elsősorban a skandináv és Benelux államokat jellemzi, ahol a felxibility (rugalmas és biztonságos) munkaerő-piaci modellje gyakorlatban is működik.

Az uniós tagországok közül jelenleg csak Málta 54,9 százalékos foglalkoztatottsági szintje alacsonyabb a magyarnál, míg Olaszország 57,9 százalékos, illetve Románia 59,2 százalékos értéke áll hozzá a legközelebb.

Magyarországon 2009-ben a 15-64 éves férfiak 61,1 százaléka, a nőknek a fele volt foglalkoztatott, azonban így is a férfiak foglalkoztatottsága mutatott nagyobb elmaradást az uniós átlagtól. Ennek fő ok az volt, hogy a válságban elsősorban az ún. „férfias” ágazatok visszaesése volt az erőteljesebb, ezért itt történt a legnagyobb munkaerőkibocsátás.

A vizsgált időszakban a 15-74 éves foglalkoztatottak száma éves átlagban 3,78 millió fő volt, 98.000-rel kevesebb az egy évvel korábbinál.

A 15-64 éves korosztályba 3,75 millió foglalkoztatott tartozott, az erre a korcsoportra számított foglalkoztatási ráta így 55,4 százaléknak felelt meg. Ez 9,4 százalékponttal maradt el az Európai Unió 27 tagországára publikált átlagtól. Itt a lemaradásunk fő oka az, hogy Európa legtöbb országában magasabb a nyugdíjkorhatár.

Az úgynevezett "legjobb munkavállalási korúak", vagyis a 25-54 évesek 72,9 százaléka volt foglalkoztatott 2009-ben, ami azonos az egy évvel korábbival, és 5,4 százalékponttal maradt el az Európai Unió (EU) 27 tagországának átlagától.

Az uniós viszonylatban igen kedvezőtlen magyar foglalkoztatási ráta egyik oka az alacsony iskolai végzettségűek rendkívül alacsony munkaerő-piaci jelenléte Magyarországon a 15-64 éves alacsony iskolai végzettségűeknek csak 25,7 százaléka minősült foglalkoztatottnak 2009-ben, míg az EU-27 átlaga 46,2 százalék volt.

Tavaly a legnagyobb létszámvesztést a feldolgozóipar szenvedte el, ahol egy év alatt 58 ezer fővel - 6,8 százalékkal - csökkent a foglalkoztatottak száma. A nagyobb létszámleadó gazdasági ágak közé tartozott még az építőipar (6 százalékkal) és a kereskedelem (5 százalékkal).

A részmunkaidős foglalkoztatottak létszáma 17,3 százalékkal - 31 ezer fővel - nőtt, jórészt a gazdasági okokból bekövetkező rövidített munkaidős foglalkoztatás elterjedése miatt. A 15-64 éves foglalkoztatottak 5,2 százaléka - közel kétharmaduk nő - dolgozott 2009-ben ilyen módon, míg az EU-27 átlaga 18,2 százalék volt.

A konvergencia régiók közül 2010-ben egyedül Közép-Dunántúl tudott az országosnál magasabb foglalkoztatási szintet felmutatni. (5.sz. táblázat) Megyei szinten az országos átlagot meghaladták: Fejér, Komárom-Esztergom, Veszprém és Csongrád megyék.

2000-2010 között a foglalkoztatási szintet emelni tudták: (10.sz. ábra) Komárom-Esztergom, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Békés és Borsod-Abaúj-Zemplén megyék.

Created with

 **nitro**<sup>PDF</sup> professional

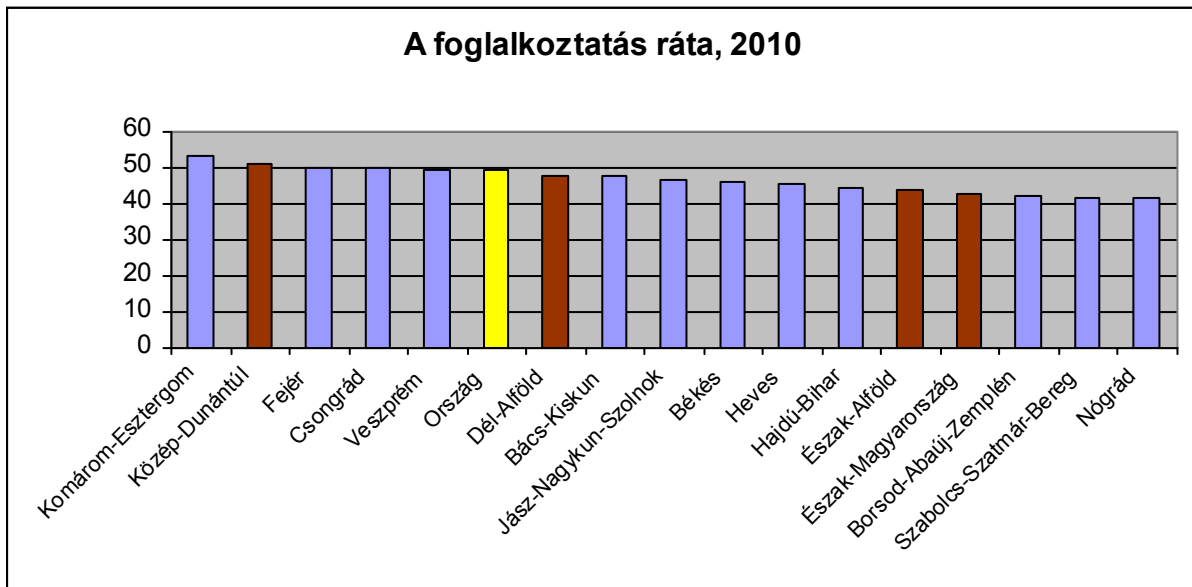
download the free trial online at [nitropdf.com/professional](https://nitropdf.com/professional)

**5.sz. táblázat****Foglalkoztatási ráta,****%**

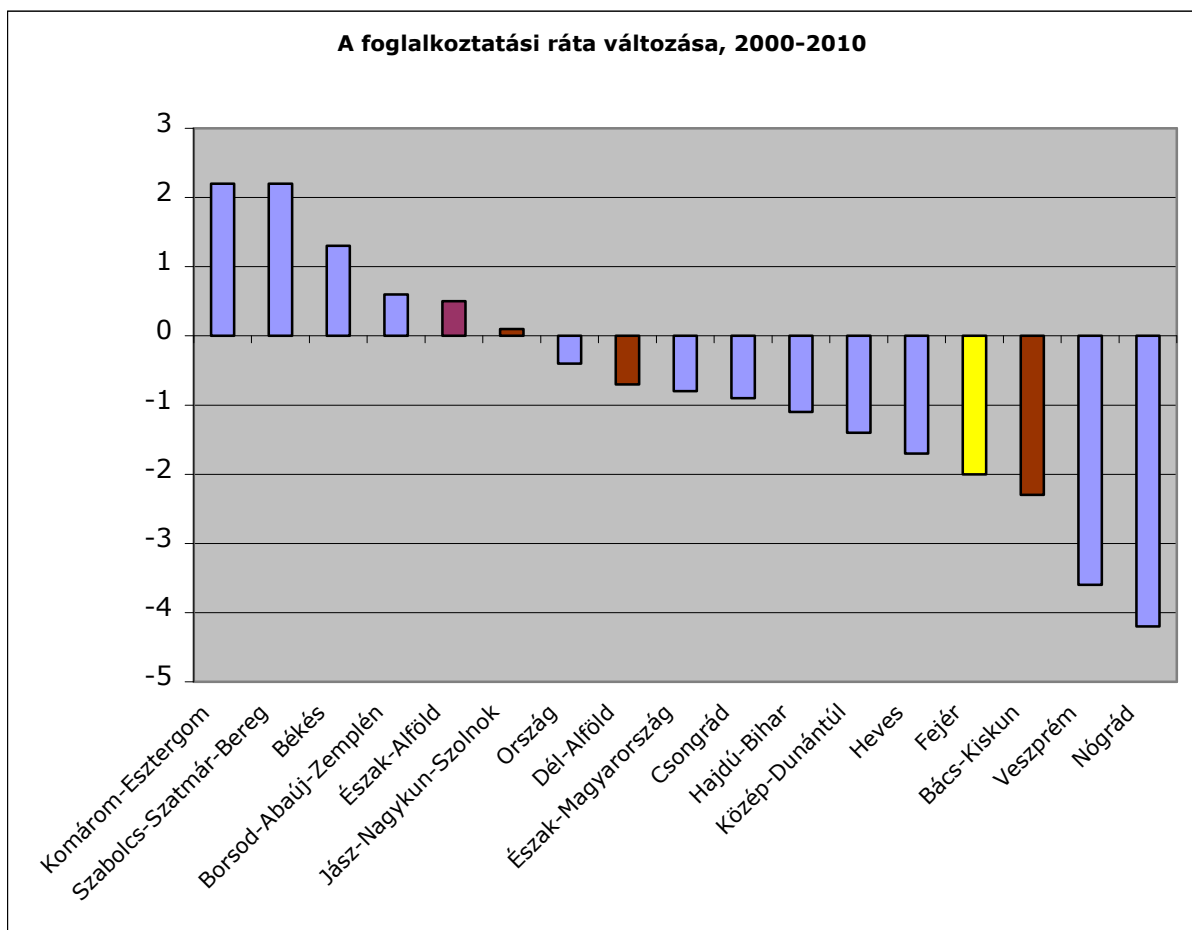
Megnevezés	<b>2000</b>	<b>2010</b>
Fejér	52,1	50,1
Komárom-Esztergom	51,3	53,5
Veszprém	53,2	49,6
<b>Közép-Dunántúl</b>	<b>52,3</b>	<b>50,9</b>
Borsod-Abaúj-Zemplén	41,4	42,0
Heves	47,5	45,8
Nógrád	45,9	41,7
<b>Észak-Magyarország</b>	<b>43,7</b>	42,9
Hajdú-Bihar	45,7	44,6
Jász-Nagykun-Szolnok	46,4	46,5
Szabolcs-Szatmár-Bereg	39,7	41,9
<b>Észak-Alföld</b>	<b>43,6</b>	44,1
Bács-Kiskun	50,0	47,7
Békés	44,7	46
Csongrád	50,9	50
<b>Dél-Alföld</b>	<b>48,7</b>	<b>48</b>
Ország	<b>49,6</b>	<b>49,2</b>

Statat, 6..2.1.6.

9.sz. ábra



10.sz. ábra



A munkanélküliség átmeneti állapot. Vagy talál munkahelyet a munkanélküli, és ekkor foglalkoztatottá válik, vagy lemond a keresésről és megszűnnek a munkanélküli juttatásai, regisztrációja, és ekkor az inaktívak táborát növeli. Amikor tehát a munkanélküliség alakulását vizsgáljuk nem hagyhatjuk figyelmen kívül az okokat sem. Míg az első ok kedvező jel, és a gazdaság élénkülését lehet mögötte sejteni, a második egy mélyebb gazdasági depresszió felé vezet. Létezik egy harmadik ok is, ami jelenleg van napirenden: ez a szabályozás változása. Az a tény, hogy 2012 január 1-től a munkanélküli járadék-segély minden formája a jelenlegi alap 270 nap helyett csak 90 napig fog járni, ezzel a 90 nap alatt elhelyezkedni nem tudók, a jelenlegi 480 ezer fős állomány mintegy fele átkerül az inaktívak közé. Ezzel a munkanélküliségi ráta jelentősen csökken, de ez technikai változás lesz és nem a helyzet javulását jelző érték.

Nem változott a munkanélküliség az euó övezetben. 2011 márciusban: 9,9 százalékot tett ki, ugyanannyit, mint februárban - derült ki az Eurostat pénteken publikált adataiból.

A 27 tagországban 9,5 százalékos rátát mértek, ez is változatlan februárhoz képest. Az Európai Unió statisztikai hivatalának számításai szerint az EU-ban 22,828 millióan voltak állás nélkül idén márciusban - ebből 15,596 millióan az euróövezetben -, 10 ezerrel, illetve 9 ezerrel kevesebben, mint februárban. Tavaly márciusban az EU-ban 9,7 százalék, az euróövezetben 10,1 százalék volt a munkanélküliségi ráta.

A tagországok közül a legalacsonyabb rátát Hollandiában mérték, 4,2 százalékkal, a legmagasabbat Spanyolországban, 20,7 százalékot.

**6.sz. táblázat** **Munkanélküliségi ráta,** **%**

Megnevezés	2000	2010
Fejér	5,2	9,5
Komárom-Esztergom	5,4	8,8
Veszprém	4	12,5
<b>Közép-Dunántúl</b>	<b>4,8</b>	<b>10,3</b>
Borsod-Abaúj-Zemplén	11,6	17,3
Heves	7,5	11,8
Nógrád	9,1	18,4
<b>Észak-Magyarország</b>	<b>10,1</b>	16,0
Hajdú-Bihar	7,1	13,2
Jász-Nagykun-Szolnok	9,4	10,9
Szabolcs-Szatmár-Bereg	11,2	18,4
<b>Észak-Alföld</b>	<b>9,2</b>	<b>14,5</b>
Bács-Kiskun	5,7	10,8
Békés	5,8	12,5
Csongrád	4,0	8,9
<b>Dél-Alföld</b>	<b>5,2</b>	<b>10,6</b>
Ország	<b>6,4</b>	<b>11,2</b>

Stadat, 6.2.1.7.

Tavaly a munkaerő-felmérés alapján a 15-64 éves munkanélküliek száma éves átlagban már 420 ezer volt, 92 ezerrel - 27,8 százalékkal - több, mint egy évvel korábban. A munkanélküliségi ráta a 2008. évi 7,9 százalékról 10,1 százalékra emelkedett az elmúlt évben, ami 1995 óta a legmagasabb érték.

A KSH legfrissebb adatai szerint a 2009. november-2010. januári időszakban a 15-74 éves foglalkoztatottak száma 3 millió 750 ezer, a munkanélkülieké 456 ezer fő volt, ami 10,8 százalékos munkanélküliségi rátát jelentett. Magyarország a 2009 második negyedévi adatok alapján az uniós átlagnál magasabb munkanélküliség jellemezte országok közé tartozik. Hasonló szintű a munkanélküliség Svédországban, Portugáliában és Finnországban.

A friss munkanélküliek - azaz azok aránya, akik kevesebb mint egy éve kerestek állást, 51,6 százalékról 57 százalékra nőtt tavaly, míg a tartósan, legalább 1 éve állást keresők aránya 48,4 százalékról 43 százalékra csökkent.

A KSH adatai szerint a 15-64 éves magyar népesség 38,5 százaléka volt inaktív 2009 második negyedében, ami 9,6 százalékponttal magasabb, mint az EU-27 átlaga.

Ha a munkanélküliség területi eloszlását szemléljük, (6.sz. táblázat) akkor a konvergencia régiók esetében a Közép Dunántúl és Dél Alföld a munkanélküliségi ráta tekintetében „elmarad” az országos átlagtól. A két régió esetében azonban a jelenség mögött eltérő munkaerő-piaci szerkezet áll. Közép-Dunántúl esetében a foglalkoztatás ráta magasabb az országos átlagnál, itt a kedvező munkanélküliség mögött egy átlag feletti foglalkoztatás húzódik meg, a Dél Alföldön viszont feltehetően az inaktívak magas arány vezet az alacsony munkanélküliséghez. Ezt mutatja az, hogy itt a foglalkoztatási ráta alacsonyabb, mint az országos átlag.

Észak Alföldön és Észak Magyarországon a munkanélküliség magasabb volt, mint az országos átlag. Észak Alföldön 3,3, Észak Magyarországon 4,8 százalékponttal haladta meg a magyarországi átlagot.

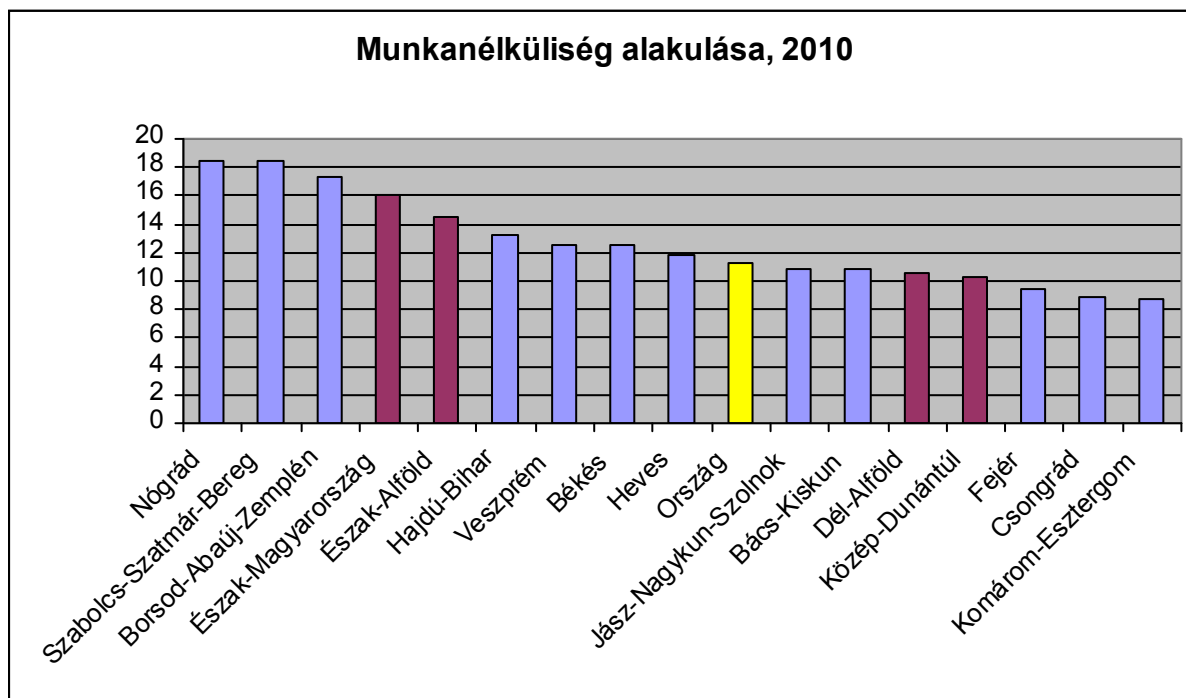
Az országos átlagos munkanélküliség 2000-hez képest 4,8 százalékponttal emelkedett. (12.sz.ábra)

A régiók közül a legnagyobb emelkedést Észak Magyarország produkálta 5,9 százalékpontot, őt követi Közép Dunántúl, amely nagyon alacsony bázisról indult és 5,5 százalékpontot emelkedett tíz év alatt.

Valamennyi konvergencia régióban gyorsabban nőtt a munkanélküliség az országos átlagnál, ami azt mutatja, hogy az alacsonyabb gazdasági potenciállal rendelkező régiók jobban megszenvedték a válságot, mint fejlettebb társaik.



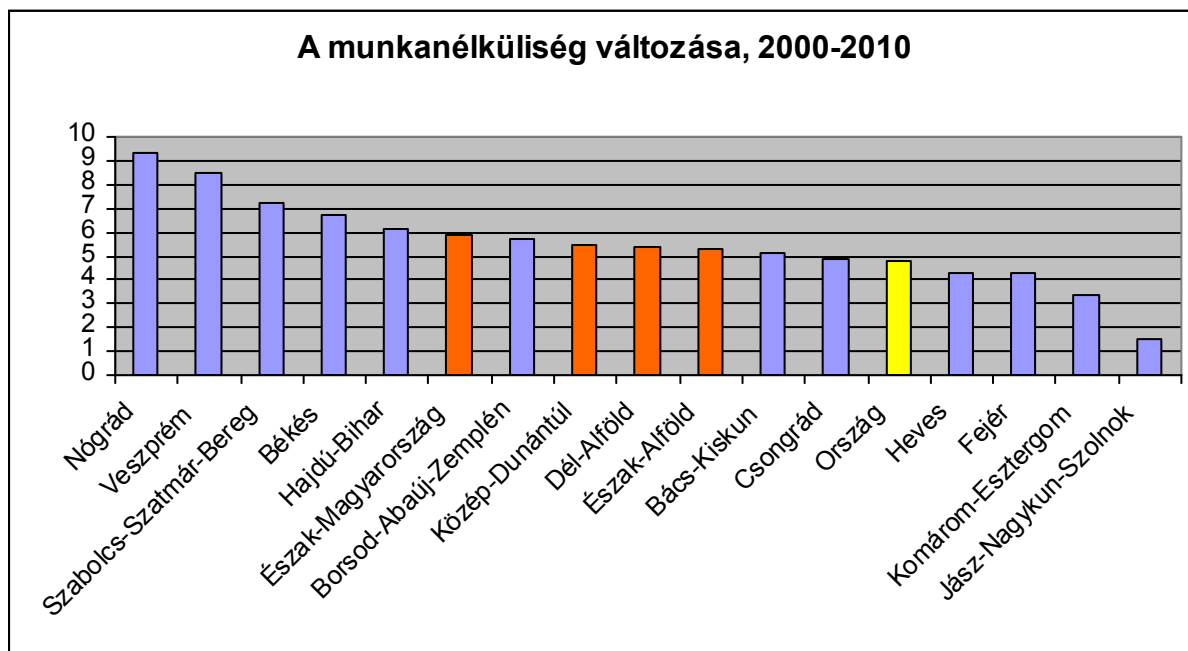
## 11.sz. ábra



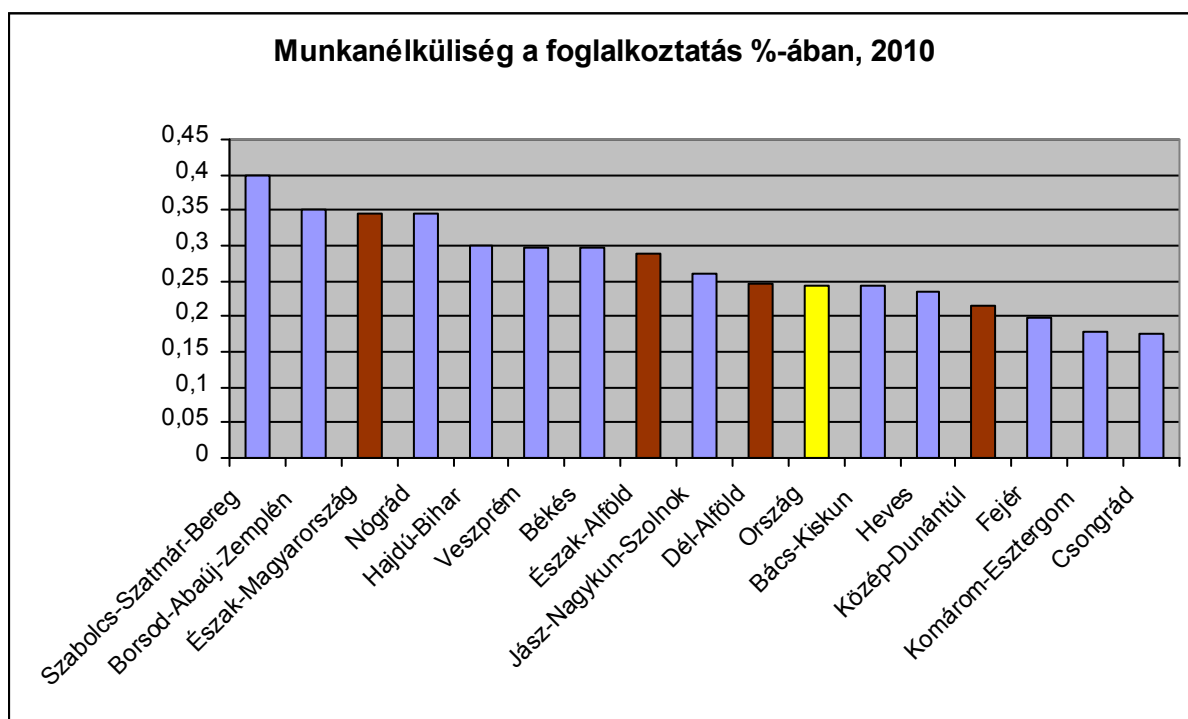
A konvergencia régió megyéi közül a legnagyobb a munkanélküliség Nógrád és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, a legkisebb pedig Komárom-Esztergom és Csongrád megyében volt. (11.sz.ábra)

Ha a munkanélküliséget a foglalkoztatás százalékában vizsgáljuk, (13.sz. ábra) akkor arra keresünk választ, hogy a melyek azok a területek, ahol az alacsony munkanélküliség magas foglalkoztatással társul. Ezek a megyék: Csongrád, Komárom-Esztergom és Fejér megyék. Ezek a megyék a munkanélküliség változását is kordában tudták tartani a 10 év alatt mintegy 5 százalékpont alatti növekedéssel.

12.sz. ábra



13.sz. ábra



## Foglalkoztatási profil a Jó Pályán! és BérBarométer adatbázis alapján a konvergencia régiókban

A munkaerőpiac mélyebb összetevőit kutatjuk a már bemutatott nemzetközi online adat gyűjtésben résztvevő kérdőívünk segítségével összegyűjtött adatbázis segítségével. A két adatfelvétel (a 2006-os BérBarométer és a 2010-es Jó pályán) lehetőséget ad arra, az időbeli összehasonlításra is. Ez az időszak különösen érdekes, hiszen a gazdasági válság előtti és közvetlenül utáni időszakban vagyunk.

### Munkaerőpiaci kínálat/ Jellemző iskolai végzettség

Az iskolai végzettség a munkaerő-piaci kereslet és kínálat megfelelésének alapvető tényezője.

Az általános vélekedés egyértelmű kapcsolatot tételez fel az iskolai végzettség és az elhelyezkedési lehetőségek között. Magyarországon az 1980-as évek közepétől kezdődően az *iskolai végzettség* egyre inkább meghatározza az egyének munkaerő-piaci helyzetét. A felsőfokú és középiskolai végzettség felértékelődött, míg az általános iskolai és szakmunkásképző iskolai végzettség munkaerő-piaci értéke nagymértékben csökkent. Ez a folyamat a rendszerváltozás után még inkább felerősödött. A magasabb végzettségűek relatív kereseti pozíciói javultak, munkanélkülivé válásuk valószínűsége jóval kisebb lett, mint azoké, akik kevesebb iskolát végeztek. Azok, akiknek csak általános iskolai vagy annál is alacsonyabb végzettségük van, tartósan kiszorulnak a munkaerőpiacról.

A munkanélküliség szorosan összefügg az iskolai végzettséggel: minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkező csoportot vizsgálunk, annál alacsonyabb a munkanélküliség rátája. Nemcsak a munkanélküliségben, hanem a gazdasági aktivitásban is jellemző eltérések tapasztalhatók az iskolai végzettség szerint: a legfeljebb általános iskolát végzettek között lényegesen alacsonyabb a gazdaságilag aktívak aránya, mint szakmunkásképző, középiskolai vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezők

Ennél árnyaltabb a kép, ha a számok tükrében nézzük a helyzetet. Egy korábbi elemzésben Semjén András. A következőket írta:

„Foglalkoztatottsági, munkanélküliségi ráták. Az oktatás és a munkaerőpiac közötti kapcsolat (vagyis a külső hatékonyság) elemzésének másik fő eszköze a foglalkoztatási ráták vizsgálata. Ennek alapján egyértelmű, hogy minden korcsoportban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztatási rátája a legmagasabb. Igaz ez a legfiatalabb munkavállalók körében is, de a relatív foglalkoztatási esélyekben megmutatkozó képzettségi előny a kereső életpálya vége felé határozottan tovább erősödik is.

A felsőfokú képzettséget nem számítva a fiatalabb korosztályok körében a szakmunkásképzőt vagy szakiskolát végzettek foglalkoztatási rátája a

legmagasabb. Viszont a 26-30 éves korcsoporttól kezdve a szakközépiskolát végzetek foglalkoztatási arányai már egyértelműen jobbak az érettségi nélküli szakmunkásokénál. Ugyanakkor a szakképzettséggel nem párosuló gimnáziumi érettségi foglalkoztatási esélyei romlanak: a fiatal korcsoportokban ennek a végzettségnek a relatív foglalkoztatási esélye jóval csekélyebb, mint a többi középfokú végzettségé.

Természetesen, a csak általános iskolai végzettséggel rendelkezők foglalkoztatása jóval átlag alatti; a nyolc osztályt sem végzettké pedig rendkívül alacsony és átmeneti: 30 éves koruk után (azaz már igen fiatalon) gyakorlatilag kiszorúlnak a munkaerőpiacról.

Az oktatási rendszer külső hatékonyságára a fiatalkori munkanélküliségi mértékéből, illetve különösen a fiatalkori munkanélküliségi ráta felnőtt munkanélküliségi rátához viszonyított arányából is következtethetünk. A nemzetközi ifjúsági munkanélküliségi adatok fényében a magyar közoktatás teljesítménye a munkaerő-piaci illeszkedés szempontjából nem tűnik rossznak. A hazai 12,4 százalékos fiatalkori munkanélküliségi ráta átlagosnak mondható, a csatlakozó közép-európai országok körében pedig a magyar ráta egyértelműen a legalacsonyabb. Helyzetünk még jobbnak tűnik, ha a munkaerőpiac egészéhez viszonyítunk: a fiatalkori munkanélküliségi ráta a felnőttkorinak 2,1-szerese Magyarországon, aminél kedvezőbb mutatót az ILO (döntően fejlett ipari országokat tartalmazó) mintájában csak Ausztria, Írország és Németország tudott felmutatni.

## A magyar oktatás értékelése

Mindezen folyamatok ismeretében érdemes megvizsgálni, a jelenlegi magyar közoktatás teljesítményét. Nem lépnek-e ki túl sokan a gyenge foglalkoztatási és kereseti esélyeket biztosító szinteken (8 osztály, vagy még kevesebb)? Elegenden jutnak-e el az olyan viszonylag jó munkaerő-piaci esélyekkel járó végzettségekig, mint a szakközépiskolai érettségi vagy a diploma?

A 35 év alatti, a munkaerő-állományba tartozó népesség a 2001. évi Népszámlálásból származó iskolázottsági adatai a 20-24 éves korosztály adatai határozottan jobbak az iskolarendszerekből korábban kikerültek végzettségi adatainál. A kilencvenes években beindult jelentős középiskolai és felsőfokú expanzió hatására a maximum 8 osztállyal rendelkezők aránya körükben mintegy 3 százalékponttal csökkent a korábbi korosztályokhoz képest. Ezzel párhuzamosan a legmagasabb végzettségként középiskolával rendelkezők aránya jelentősen nőtt. A szakközépiskola térhódítása az érettségit nem adó szakmunkásképzés rovására kifejezetten nagy. A felsőfokra beiskolázottak aránya is jelentősen (3 százalékponttal) megnőtt a 20-24 éves korcsoporton belül. Másrészt viszont a 20-29 éves korosztályokban a legfeljebb 8 általánossal rendelkezők aránya még mindig 15 százalék fölött van.

A magyar oktatási rendszer egyik furcsasága, hogy míg „középiskolás korban” a magyar részvételi arány még az OECD átlag felett van (bár például a csehek, és elsősorban a lengyelek ebben a korcsoportban is jóval magasabb részvételi mutatóval büszkélkedhetnek), addig a 20-24 éves korosztály oktatási részvételi aránya már meglehetősen alacsony, az OECD átlaga alatti.

Látnunk kell azt is, hogy az oktatás funkciója jelentősen megváltozott

Created with

napjainkra. A technológiák gyorsuló ütemű változása az ismeretek gyorsuló ütemű elavulásával jár együtt. Épp ezért az oktatás megítélésének nem lehet fő szempontja a pillanatnyi munkaerő-piaci beválás. Felértékelődnek bizonyos, a hosszútávon sikeres munkaerő-piaci szerepléshez fontos általános készségek és szocializációs normák: a kommunikációs készség, a kooperációra való képesség, az önállóság, kreativitás. A munkáltatók a szakismeretek mellett, illetve azokon túlmenően nyelvi és a számítástechnikai jártasságot, korszerű gazdasági és társadalmi ismereteket is várnak ma már a munkaerőpiacra lépő fiataloktól.

A fejlett világban a közoktatásban a konkrét szakismeretek átadása mellett/helyett mindinkább a további képezhetőségre tevődik át a hangsúly, és ezzel a felnőttképzés felértékelődik. Magyarország egyéves időszak alatt a felnőttképzésben csak a lakosság 18 százaléka vesz részt. Ráadásul ezen csoport iskolai végzettségét vizsgálva azt látjuk, hogy a felnőttképzés azáltal, hogy főleg a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezőket éri el, inkább növeli, semmint csökkenti a foglalkoztatási esélyekben megjelenő különbségeket.

Tudjuk ugyanakkor, hogy az oktatás belső hatékonysági problémái is visszahatnak a külső hatékonyságra is. A jelentős lemorzsolódás, a magántanulóvá válás, a hagyományos képzés szempontjából problematikus tanulók speciális tantervű osztályokba, illetve iskolákba száműzése miatt még ma is sok olyan tanuló nem fejezi be az általános iskolát, akinek képességei ezt lehetővé tennék. Ez az iskolai kudarc az átlagnál messze jobban érinti a cigány gyerekeket: 1993-ban a felnőtt cigány népesség 85 százaléka nem rendelkezett 8 osztályt meghaladó iskolai végzettséggel. (*Semjén András (1997): Állami szerepvállalás és finanszírozás a közoktatásban*)

2010-ben az iskolai végzettség, területi eloszlásban, a konvergencia régiókban (7/a.sz táblázat) úgy alakult, hogy a legtöbb egyetemi alap és mester képzettséggel Észak Alföld és Közép Dunántúl rendelkezik. A közöttük lévő különbség azonban nem nagy, mindössze 1,7% a régiók közötti szórás. A különbségek a megyék között jelentkeznek első sorban. Fejér megye kiugró értéket képvisel a felsőfokú végzettséggel rendelkezők között, majd Szolnok és Szabolcs Szatmár megye következik. A megyék közötti különbségek már nagyobbak, mint a régiókéntiek, itt a szórás 5,9%.

A legtöbb érettségizett Észak Magyarországon és Dél Alföldön van. Karrier ambíciókról kérdezve ezekben a térségekben, sokan a tanácsstalanság miatt, időnyerési szándékkal tartják megoldásnak a gimnáziumban való továbbtanulást. A legtöbb érettségizett válaszadó, Békés, Csongrád és Borsod megyében volt.

Szakmunkásképző végzettséggel a régiók közül Közép Dunántúlon és Észak Alföldön rendelkeznek a legtöbben. A megyék közül Veszprém és Bács megyében van a legtöbb szakmunkás.

Nyolc általánost a legtöbb Észak Magyarországon végeztek. A megyék közül pedig Nógrád és Veszprém megye vezet.

Legtöbben (1% fölött) Észak Magyarországon nem végezték el a nyolc általánost. Ebben a kategóriában a megyék közül Borsod és Szabolcs vezet.

## 7/a sz. táblázat A válaszadók iskolai végzettsége

### Jó pályán

	N	8 ált alatt	8 ált.	Szak munkás képző	érettségi	Fő iskola/ egyetemi alap	egyetemi mester
<b>Összesen</b>	<b>3 500</b>	<b>0,5%</b>	<b>8,3%</b>	<b>35,5%</b>	<b>38,6%</b>	<b>15,5%</b>	<b>1,6%</b>
FEJÉR	195	0,0%	9,7%	25,1%	34,9%	23,1%	7,2%
KOMÁROM	530	0,4%	7,5%	39,1%	37,0%	15,5%	0,6%
VESZPRÉM	189	0,0%	12,2%	45,0%	27,0%	12,2%	3,7%
Közép- Dunántúl	914	0,2%	9,0%	37,3%	34,5%	16,4%	2,6%
BORSOD	524	1,0%	9,9%	30,9%	43,9%	13,9%	0,4%
HEVES	494	0,4%	6,5%	39,7%	41,7%	10,3%	1,4%
NOGRÁD	213	0,9%	15,0%	36,6%	34,3%	13,1%	0,0%
É-Mo	926	0,8%	10,4%	33,3%	40,7%	14,3%	0,6%
HAJDU	494	0,4%	6,5%	39,7%	41,7%	10,3%	1,4%
SZABOLCS	278	1,1%	8,6%	33,8%	32,0%	24,5%	0,0%
SZOLNOK	157	0,0%	7,6%	29,9%	38,2%	22,9%	1,3%
É-Alföld	929	0,5%	7,3%	36,3%	38,2%	16,7%	1,0%
BÁCS	177	0,0%	10,2%	45,8%	26,0%	13,6%	4,5%
BÉKÉS	268	0,4%	6,0%	32,1%	48,5%	13,1%	0,0%
CSONGRÁD	286	0,7%	4,2%	31,1%	44,4%	16,1%	3,5%
Dél-Alföld	731	0,4%	6,3%	35,0%	41,5%	14,4%	2,5%

## 7/b sz. táblázat

## A válaszadók iskolai végzettsége

	N	Bérbarométer						
		8 ált. alatt	8 ált.	Szak munkás képző	gimnáziumi érettségi, szakközép	érettségi utáni továbbképzés	Fő iskola	egyetem
<b>Összesen</b>	<b>9 999</b>	<b>0,6%</b>	<b>7,5%</b>	<b>23,7%</b>	<b>28,4%</b>	<b>13,8%</b>	<b>15,8%</b>	<b>10,3</b>
FEJÉR	615	1,1%	14,1%	28,9%	26,5%	12,8%	10,2%	6,2%
KOMÁROM	345	0,3%	9,9%	23,8%	27,0%	21,7%	13,0%	4,3%
VESZPRÉM	473	0,2%	5,9%	30,4%	29,2%	14,2%	13,1%	7,0%
Közép- Dunántúl	1 433	0,6%	10,4%	28,2%	27,5%	15,4%	11,9%	6,0%
BORSOD	720	0,4%	4,9%	21,7%	31,9%	16,8%	17,1%	7,2%
Heves	136	1,5%	5,9%	22,1%	33,8%	16,9%	14,7%	5,1%
NOGRÁD	216	0,5%	13,0%	36,6%	35,2%	7,9%	5,6%	1,4%
É-Mo	1 072	0,6%	6,6%	24,7%	32,8%	15,0%	14,5%	5,8%
Hajdu- Bihar	510	0,4%	6,1%	27,3%	34,3%	14,7%	11,8%	5,5%
Szabolcs	463	0,6%	7,1%	20,5%	32,4%	14,0%	17,7%	7,6%
Szolnok	304	0,3%	3,3%	18,4%	32,6%	16,4%	18,4%	10,5%
Észak- Alföld	1 277	0,5%	5,8%	22,7%	33,2%	14,9%	15,5%	7,4%
BÁCS	563	0,5%	2,5%	19,5%	25,8%	16,7%	20,4%	14,6%
BÉKÉS	528	0,8%	4,5%	25,6%	29,9%	16,7%	17,8%	4,7%
CSONGRÁD	323	0,3%	5,0%	23,2%	28,8%	14,6%	19,8%	8,4%
Dél-Alföld	1 414	0,6%	3,8%	22,6%	28,0%	16,2%	19,3%	9,5%

A BérBarométer felmérés esetében a négy konvergencia régió esetében a felsőfokú végzettségűek aránya magasabb volt (22,6%), mint a Jó pályán felmérés esetében (17,10%) öt évvel később. Ekkor a Dél-Alföld, Észak Alföld régiók vezettek. A megyék közül Bács, Csongrád, Szolnok megye emelkedett ki. A legtöbb érettségizettet Észak Alföldön találtuk. A megyék közül Nógrád és Hajdú Bihar megyében volt a legtöbb érettségizett.

Szakmunkások tekintetében Közép Dunántúl és Nógrád megye vezetett. Nyolc általánost szintén itt, ebben a régióban és megyében végeztek a legtöbben. Nyolc általánost nem végezettek aránya 1% fölött Heves és Fejér megyében volt.

## 8/a sz. táblázat Munkaerőpiaci kereslet/ágazatok szerinti gyakoriság

### Jó pályán

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás	Bányászat	Könnyűipar	Nehézipar	Kereskedelem	Szolgáltatás	Egyéb
<b>Összesen</b>	<b>3500</b>	<b>6,7%</b>	<b>1,1%</b>	<b>12,4%</b>	<b>8,0%</b>	<b>17,1%</b>	<b>34,3%</b>	<b>20,4%</b>
FEJÉR		2,6%	0,0%	8,7%	9,7%	17,9%	45,1%	15,9%
KOMÁROM		14,0%	0,6%	15,7%	8,9%	17,9%	30,2%	12,6%
VESZPRÉM		6,9%	2,1%	32,3%	4,2%	8,5%	28,0%	18,0%
Közép- Dunántúl		10,1%	0,8%	17,6%	8,1%	16,0%	32,9%	14,4%
BORSOD	524	2,9%	2,5%	8,6%	12,8%	15,5%	33,2%	24,6%
HEVES	189	3,7%	2,6%	12,7%	12,7%	13,2%	34,4%	20,6%
NOGRÁD	213	4,7%	0,0%	9,9%	8,5%	23,9%	23,9%	29,1%
É-Mo	926	3,5%	1,9%	9,7%	11,8%	17,0%	31,3%	24,8%
HAJDU	494	5,7%	1,0%	11,1%	5,1%	17,6%	40,9%	18,6%
SZABOLCS	278	10,1%	1,1%	10,4%	2,5%	17,6%	24,8%	32,7%
SZOLNOK	157	5,7%	0,6%	12,7%	5,7%	14,6%	54,8%	5,7%
É-Alföld	929	7,0%	1,0%	11,2%	4,4%	17,1%	38,4%	20,7%
BÁCS	177	6,2%	0,0%	18,1%	1,7%	15,8%	25,4%	32,8%
BÉKÉS	268	9,3%	0,7%	10,1%	9,7%	18,7%	29,5%	22,0%
CSONGRÁD	286	3,8%	0,3%	6,6%	9,1%	19,9%	44,8%	15,4%
Dél-Alföld	731	6,4%	0,4%	10,7%	7,5%	18,5%	34,5%	22,0%

A Jó pályán felmérés mintáját ágazati szempontból (8/a.sz. táblázat) a következők jellemzik régiós szinten:

Közép-Dunántúlon erős a szolgáltatás, a kereskedelem és a könnyűipar



Észak Magyarországon a szolgáltatás és a kereskedelem mellett még erős a nehézipar,

Észak-Alföldön a szolgáltatás és a kereskedelem mellett erős még a könnyűipar,

Dél-Alföldön szintén a szolgáltatás és a kereskedelem és könnyűipar a sorrend

Egyik régióban sem vezető ágazat a mezőgazdaság, a hagyományosan mezőgazdasági területeken (Dél-Alföldön és Észak-Alföldön sem). Ennek nagyrészt az az oka, hogy a besorolás a foglalkoztatáson keresztül történt és nem pl. a megtermelt jövedelem szerint. A mezőgazdaság pedig kevés embert foglalkoztat munkaviszony alapján. Országos méretben kb. 240 ezer főt.

A legtöbb mezőgazdaságban dolgozó válaszadó Komárom-Esztergom és Szabolcs megyében volt. A legtöbb bányász Veszprémben és Borsodban, a legtöbb könnyűiparban foglalkoztatott Veszprémben és Bácsban, a legtöbb nehézipari munkás Borsodban és Hevesben, a kereskedelmi dolgozók aránya legmagasabb Nógrádban, és a szolgáltatásban általában Szolnok, Fejér és Csongrád megyében dolgoznak a legtöbben.

A BérBarométer felmérés során a mintát regionális szinten kiegyenlítettebb ágazati szerkezet jellemezte. Közép-Dunántúl erős nehézipari túlsúlyt mutatott fel, Észak Magyarországon egyensúlyban volt a nehézipar és a szolgáltatás, Dél-Alföldet a szolgáltatás enyhe, Észak-Alföldet a szolgáltatás erősebb túlsúly jellemezte.

Kiugró nagyságú 13%-os mezőgazdasági foglalkoztatotti részével Fejér megyében volt, relatíve sokan dolgoztak a bányászatban, könnyűipar tekintetében Komárom-Esztergom és Bács vezetett, nehézipari dolgozó Veszprém megyében volt a legtöbb, szinte a teljes Nógrád megyei minta a nehéziparban dolgozott, a kereskedelem Békés megyében volt a legmagasabb számmal képviselve, a szolgáltatásból pedig Heves megyében voltak a legtöbben.

## 8/b sz. táblázat gyakoróság

## Munkaerő-piaci kereslet/ágazatok szerinti

### Bérbarométer

		Mező- gazdaság, erdő gazdálko- dás	Bányászat	Könnyűipar	Nehézipar	Kereskede- lem	Szolgáltatás	Egyéb
<b>Összesen</b>	<b>10006</b>	<b>2,4%</b>	<b>0,7%</b>	<b>16,4%</b>	<b>23,7%</b>	<b>9,5%</b>	<b>28,4%</b>	<b>18,9%</b>
Fejér		<b>13,0%</b>	0,5%	<b>11,1%</b>	<b>42,3%</b>	<b>4,2%</b>	<b>15,1%</b>	<b>13,8%</b>
Komárom- Esztergom		1,2%	<b>2,9%</b>	<b>29,2%</b>	<b>31,8%</b>	6,6%	<b>17,9%</b>	<b>10,4%</b>
Veszprém		2,7%	0,6%	11,4%	<b>58,6%</b>	8,7%	<b>12,1%</b>	<b>5,9%</b>
Közép-Du.		<b>6,8%</b>	<b>1,1%</b>	15,6%	<b>45,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>14,8%</b>	<b>10,4%</b>
BORSOD	<b>721</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,5%</b>	11,7%	<b>14,0%</b>	<b>9,7%</b>	<b>31,9%</b>	<b>30,2%</b>
HEVES	<b>136</b>	<b>1,5%</b>	<b>8,1%</b>	4,4%	<b>20,6%</b>	<b>4,4%</b>	<b>39,7%</b>	<b>21,3%</b>
NOGRÁD	<b>217</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,5%</b>	1,4%	<b>78,8%</b>	<b>5,1%</b>	<b>4,1%</b>	<b>9,7%</b>
É-Mo	<b>1 074</b>	<b>0,9%</b>	<b>2,1%</b>	8,7%	<b>27,9%</b>	<b>8,1%</b>	<b>27,3%</b>	<b>25,0%</b>
HAJDU	<b>511</b>	<b>2,0%</b>	<b>0,0%</b>	8,8%	<b>14,7%</b>	<b>10,2%</b>	<b>43,1%</b>	<b>21,3%</b>
SZABOLCS	<b>463</b>	<b>2,2%</b>	<b>0,0%</b>	27,0%	<b>5,8%</b>	<b>8,4%</b>	<b>35,6%</b>	<b>21,0%</b>
SZOLNOK	<b>304</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,0%</b>	34,9%	<b>14,8%</b>	<b>6,3%</b>	<b>20,1%</b>	<b>21,4%</b>
É-Alföld	<b>1 278</b>	<b>2,0%</b>	<b>0,2%</b>	21,6%	<b>11,5%</b>	<b>8,6%</b>	<b>34,9%</b>	<b>21,2%</b>
BÁCS	<b>563</b>	<b>0,4%</b>	0,2%	<b>28,4%</b>	<b>4,8%</b>	<b>12,1%</b>	28,1%	<b>26,1%</b>
BÉKÉS	<b>528</b>	<b>5,7%</b>	<b>0,0%</b>	17,6%	<b>11,6%</b>	<b>21,8%</b>	<b>21,8%</b>	21,6%
CSONGRÁD	<b>323</b>	1,9%	0,6%	11,5%	26,9%	7,1%	26,6%	<b>25,4%</b>
Dél-Alföld	<b>1 414</b>	2,7%	<b>0,2%</b>	<b>20,5%</b>	<b>12,4%</b>	<b>14,6%</b>	25,4%	<b>24,3%</b>

## Munkaerőpiaci kereslet/foglalkozások gyakorisága

### 9/a sz. táblázat Az Ön foglalkozása melyik kategóriába sorolható

#### Jó pályán

	Törvény hozó, igazgató si, érdek képvi seleti vezető, gazdaság	Felsőfok ú képzett ég önálló alkalma zását igénylő foglalkoz ás	Egyéb felsőfokú vagy középfok ú képzett é get igénylő foglalko	Irodai és ügyviteli jellegű foglalkoz ások	Szolgál tatás jellegű foglal kozások	Mező gazdaság i és erdő gazdál kodási foglal kozások	Ipari és építőipar i foglalk.	Gép kezelők, össze- szere- lők, jármű veze- tők	Szakkép- zetséget nem igénylő egyszerű foglal kozások
<b>Össze n</b>	<b>1,4%</b>	<b>4,5%</b>	<b>10,2 %</b>	<b>11,2 %</b>	<b>38,4 %</b>	<b>4,4%</b>	<b>14,2 %</b>	<b>6,9%</b>	<b>8,8%</b>
FEJÉR	1,4%	4,5%	10,2 %	11,2 %	38,4 %	4,4%	14,2 %	6,9%	8,8%
KOMÁRO M	0,0%	9,2%	13,3%	6,2%	45,1%	1,0%	9,7%	5,1%	10,3%
VESZPRÉ M	0,8%	3,2%	7,0%	14,7%	33,6%	7,2%	12,3%	17,9 %	3,4%
Közép- Dunántúl	2,1%	1,1%	5,3%	13,2%	31,7%	6,3%	23,8 %	12,2%	4,2%
BORSOD	2,3%	3,4%	10,9%	9,0%	36,6%	0,8%	16,8%	7,1%	13,2 %
HEVES	0,0%	1,1%	13,2%	9,5%	41,8%	6,9%	9,5%	11,1%	6,9%
NOGRÁD	1,9%	0,9%	6,6%	8,5%	42,3%	2,8%	18,3%	3,8%	15,0 %
É-Mo	1,7%	2,4%	10,4%	9,0%	39,0%	2,5%	15,7%	7,1%	12,3 %
HAJDU	0,8%	3,8%	5,9%	15,8 %	43,5%	5,3%	16,%	1,6%	7,3%
SZABOLC S	0,7%	9,0%	19,0%	5,0%	35,3%	6,1%	11,2%	4,3%	9,4%
SZOLNOK	8,9%	0,0%	12%	6,4%	43,3%	1,3%	17,2%	1,3%	10,2%
É-Alföld	2,2%	4,7%	11%	11,0%	41,0%	4,8%	14,7%	2,4%	8,4%
BÁCS	0,0%	10,2 %	11,3%	5,6%	39,5%	6,2%	14,7%	2,3%	10,2%
BÉKÉS	0,7%	4,5%	12,3%	9,7%	33,6%	7,5%	15,3%	5,2%	11,2%

Csongrád	1,4%	<b>8,4%</b>	11,9%	<b>19,2%</b>	40,2%	1,0%	<b>7,0%</b>	3,1%	7,7%
Délalföld	0,8%	<b>7,4%</b>	11,9%	12,4%	37,6%	4,7%	11,9%	<b>3,7%</b>	9,6%

## 9/b sz. táblázat Az Ön foglalkozása melyik kategóriába sorolható?

### Bérbarométer

	Törvényhozó, igazgatási, érdeképviseleti vezető, gazdaság	Felsőfokú képzettség és önálló alkalmazását igénylő foglalkozás	Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozás	Irodai és ügyviteli jellegű foglalkozások	Szolgáltatás jellegű foglalkozások	Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	Ipari és építőipari foglalk.	Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	Szak-képzettség és nem igénylő egyszerű foglalkozások
<b>Összesen</b>	<b>5,9%</b>	<b>16,3%</b>	<b>19,9%</b>	<b>8,0%</b>	<b>14,1%</b>	<b>1,2%</b>	<b>19,5%</b>	<b>10,0%</b>	<b>5,2%</b>
FEJÉR	4,2%	<b>9,6%</b>	22,2%	8,7%	<b>8,0%</b>	<b>4,7%</b>	<b>28,8%</b>	9,6%	4,1%
KOMÁROM	8,2%	<b>9,4%</b>	23,2%	<b>11,8%</b>	8,8%	0,0%	<b>27,6%</b>	8,2%	2,6%
VESZPRÉM	6,2%	11,8%	18,8%	9,6%	<b>6,4%</b>	1,1%	<b>30,6%</b>	<b>14,3%</b>	<b>1,3%</b>
Közép-Dunántúl	5,8%	<b>10,3%</b>	21,3%	<b>9,7%</b>	<b>7,7%</b>	<b>2,4%</b>	<b>29,1%</b>	10,8%	<b>2,8%</b>
BORSOD	7,2%	<b>15,3%</b>	24,4%	<b>7,8%</b>	<b>14,0%</b>	<b>0,4%</b>	<b>13,1%</b>	11,8%	<b>6,1%</b>
HEVES	5,2%	<b>10,4%</b>	34,1%	<b>3,7%</b>	<b>14,1%</b>	<b>1,5%</b>	<b>8,9%</b>	17,8%	<b>4,4%</b>
NOGRÁD	1,4%	<b>7,0%</b>	17,2%	<b>2,3%</b>	<b>6,5%</b>	<b>0,0%</b>	<b>52,6%</b>	11,2%	<b>1,9%</b>
É-Mo	5,7%	<b>12,9%</b>	24,1%	<b>6,1%</b>	<b>12,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>20,7%</b>	12,5%	<b>5,0%</b>
HAJDU	<b>3,4%</b>	13,4%	<b>13,6%</b>	<b>10,8%</b>	<b>31,2%</b>	1,8%	<b>14,2%</b>	<b>2,8%</b>	<b>8,7%</b>
SZABOLCS	6,0%	13,5%	18,8%	<b>10,6%</b>	<b>20,3%</b>	1,3%	18,1%	6,0%	5,5%
SZOLNOK	5,4%	13,6%	17,7%	4,4%	13,9%	1,0%	<b>25,5%</b>	<b>13,9%</b>	4,4%
É-Alföld	4,8%	13,5%	<b>16,5%</b>	9,2%	<b>23,1%</b>	1,5%	18,3%	<b>6,6%</b>	6,5%

BÁCS	6,1%	15,1%	<b>27,2%</b>	<b>11,5%</b>	17,5	0,4 %	<b>14,2%</b>	<b>4,9</b> %	3,1%
BÉKÉS	5,5%	15,0%	19,2%	<b>11,4%</b>	<b>20,1</b>	1,9 %	15,0%	<b>4,6</b> %	<b>7,4%</b>
CSONGRÁD	5,7%	14,5%	<b>29,9%</b>	3,5%	13,2	1,3 %	21,7%	6,3%	4,1%
Dél-Alföld	5,8%	14,9%	<b>24,8%</b>	9,6%	<b>17,5</b>	1,1 %	<b>16,2%</b>	<b>5,1</b> %	4,9%

## 10/a Munkaerőpiaci kereslet/státusz a munkahelyen

	Jó pályán					
	N	fizikai munkás	szellemi, adminisztratív	vezető	egyéb	Összesen
<b>Összesen</b>	<b>3 500</b>	<b>56,2%</b>	<b>30,3%</b>	<b>6,9%</b>	<b>6,5%</b>	<b>100%</b>
Fejér	<b>195</b>	52,8%	28,7%	<b>11,3%</b>	7,2%	100%
Komárom-Esztergom	<b>530</b>	59,2%	28,9%	6,8%	5,1%	100%
Veszprém	<b>189</b>	<b>64,6%</b>	28,0%	6,3%	<b>1,1%</b>	100%
Közép-Du.	<b>914</b>	59,0%	28,7%	7,7%	<b>4,7%</b>	100%
BORSOD	<b>524</b>	52,5%	29,0%	5,9%	<b>12,6%</b>	100%
HEVES	<b>189</b>	64,6%	28,0%	7,4%	<b>0,0%</b>	100%
NOGRÁD	<b>213</b>	61,5%	21,6%	9,4%	<b>7,5%</b>	100%
É-Mo	<b>926</b>	57,0%	27,1%	7,0%	<b>8,9%</b>	100%
HAJDU	<b>494</b>	60,3%	28,5%	7,7%	<b>3,4%</b>	100%
SZABOLCS	<b>278</b>	48,6%	36,0%	8,3%	<b>7,2%</b>	100%
SZOLNOK	<b>157</b>	57,3%	29,9%	10,2%	<b>2,5%</b>	100%
É-Alföld	<b>929</b>	56,3%	31,0%	8,3%	<b>4,4%</b>	100%
BÁCS	<b>177</b>	61,6%	31,6%	<b>1,1%</b>	5,6%	100%
BÉKÉS	<b>268</b>	55,2%	29,5%	<b>3,7%</b>	<b>11,6%</b>	100%

CSONGRÁD	<b>286</b>	<b>42,3%</b>	<b>43,4%</b>	6,6%	7,7%	100%
Dél-Alföld	<b>731</b>	<b>51,7%</b>	<b>35,4%</b>	<b>4,2%</b>	<b>8,6%</b>	100%

Azt, hogy valaki milyen pozíciót, státuszt tölt be a munkahelyén természetesen befolyásolja az, hogy milyen az iskolai végzettsége és milyen a tanult szakmája, foglalkozása. Befolyásolja, de nem determinálja. A munkahelyen elért státuszban kifejeződik az is, hogy hogyan tudta ezeket a potenciális lehetőségeket érvényesíteni. kifejeződik a személyiséggel kapcsolatos társadalmi elismerés is. Egy intézmény jogi osztályán pl. mindenki jogi egyetemet végzett, de csak egy közülük az osztályvezető.

A munkahelyi státuszt illetően a Jó Pályán felmérés során létrejött mintában (10/a táblázat) minden megyében és régióban a fizikai munkások aránya 50% fölött van. Kivétel ez alól Csongrád és Szabolcs megye, ahol a szellemi adminisztratív státuszúak magas aránya miatt a fizikai foglalkozások aránya valamivel elmarad az 50%-tól. Kiemelkedően magas a fizikaiak aránya Veszprém megyében. A szellemi-adminisztratív dolgozók nagy számban Csongrád megyében vannak. Arányuk itt eléri a 43%-ot. A vezetői pozíciót betöltők aránya 10% körül mozog. Kiemelkedő részvételül a Fejér és Szolnok megyei mintákban.

A BérBarométer mintája 5 évvel ezelőtt egy kissé szegregáltabb volt. Bár a nagy arányok hasonlítottak a Jó Pályán esetére, de nagyobb különbségek mutatkoztak a régiók és a megyék között. A legtöbb fizikai munkást Nógrádban találtuk 71%-os aránnyal, a legkevesebbet pedig Bács megyében 32%-kal. Ugyanez igaz a szellemi adminisztratív foglalkozásokra is. Komárom-Esztergom megyében 41% az arányuk, Nógrádban pedig csak 18%. Szabolcs megyében volt a legkevesebb (2%) vezető, Szolnok megyében pedig a legtöbb (16%).

## 10/b Munkaerőpiaci kereslet/státusz a munkahelyen

	Bérbarométer					Összesen
	N	fizikai munkás	szellemi, adminisztratív	vezető	egyéb	
<b>Összesen</b>	<b>9 831</b>	<b>42,9%</b>	<b>37,2%</b>	<b>11,3%</b>	<b>8,6%</b>	<b>100%</b>
Fejér	611	53,5%	33,2%	6,2%	7,0%	100%
Komárom-Esztergom	342	41,8%	41,8%	11,1%	5,3%	100%
Veszprém	460	42,4%	30,4%	12,2%	15,0%	100%
Közép-Du.	1 413	47,1%	34,4%	9,3%	9,2%	100%
BORSOD	688	38,2%	39,2%	10,9%	11,6%	100%
HEVES	134	39,6%	44,0%	9,0%	7,5%	100%
NOGRÁD	216	71,3%	18,1%	6,5%	4,2%	100%
É-Mo	1 038	45,3%	35,5%	9,7%	9,5%	100%
HAJDU	492	53,5%	36,0%	3,7%	6,9%	100%
SZABOLCS	452	46,5%	40,3%	11,3%	2,0%	100%
SZOLNOK	292	38,7%	21,2%	16,1%	24,0%	100%
É-Alföld	1 236	47,4%	34,1%	9,4%	9,1%	100%
BÁCS	551	32,5%	48,5%	14,9%	4,2%	100%
BÉKÉS	525	43,8%	38,1%	11,4%	6,7%	100%
CSONGRÁD	317	35,6%	39,4%	15,1%	9,8%	100%
Dél-Alföld	1 393	37,5%	42,5%	13,6%	6,4%	100%

### Foglalkoztatási profil munkaerőpiaci státusz szerint

Alkalmazott vagy vállalkozó?

A munkaerőpiaci státusz legfontosabb ellentétpárja az, hogy valaki alkalmazott vagy független (önfoglalkoztató, vállalkozó, szabadúszó)-e. Ezen kívül lehet persze még valaki tanuló, munkanélküli vagy nyugdíjas is, de ezek a kategóriák a jelen kutatás szempontjából a hibás adatfelvételt jelzik, mert a kutatás

Created with

 **nitro**PDF<sup>®</sup> professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](http://nitropdf.com/professional)

célcsoportja a munkaviszonyban lévők, a foglalkoztatottak voltak. Ugyanez vonatkozott a korábbi BérBarométer adatfelvételre is.

A Jó Pályán adatfelvételt az alkalmazottak túlsúly jellemezte (11/a táblázat). Legmagasabb arányban Komárom-Esztergom és Békés megyében szerepeltek. A független foglalkoztatók magas arányban Fejér és Nógrád megyében fordultak elő.

A BérBarométer felmérést (11/b táblázat) is hasonló arányok jellemezték, csak még erősebb volt az eltolódás az alkalmazottak irányába. Itt a legtöbb esetben 90% feletti arányokkal találkoztunk.

Ezek az arányok mindkét esetben nem az országos munkaerőpiac tényleges arányait tükrözik, hanem a kutatás céljának megfelelő célcsoportra történő fókuszálás miatt alakultak így.



## 11./a

## Mi az Ön munkaerőpiaci státusza?

## Jó pályán

	N	alkalmazott	önfoglalkoztató/ sajátszámlás vállalkozó/ szabadúszó	tanuló/ diák	munkanélküli	nyugdíjas	egyéb	Összesen
<b>Összesen</b>	<b>3 500</b>	<b>88,7%</b>	<b>10,7%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,1%</b>	<b>100%</b>
FEJÉR	195	84,6%	14,4%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	100%
KOMÁROM	530	91,7%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
VESZPRÉM	189	88,9%	10,1%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	100%
Közép-Dunántúl	914	89,6%	10,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,0%	100%
BORSOD	524	88,5%	11,1%	0,0%	0,4%	0%	0%	100%
HEVES	189	87,8%	10,6%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	100%
NOGRÁD	213	85,9%	13,1%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	100%
É-Mo	926	87,8%	11,4%	0,0%	0,2%	0,5%	0,0%	100%
HAJDU	494	87,0%	12,6%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	100%
SZABOLCS	278	89,2%	10,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	100%
SZOLNOK	157	89,8%	7,6%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	100%
É-Alföld	929	88,2%	11,0%	0,0%	0,4%	0,2%	0,2%	100%
BÁCS	177	88,1%	10,7%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
BÉKÉS	268	91,0%	9,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
CSONGR	286	88,1%	11,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,	100%

ÁD							0%	
Dél-Alföld	<b>731</b>	89,2%	10,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100%

## 11./b

## Mi az Ön munkaerőpiaci státusza?

## Bérbarométer

	N	alkalmazott	önfoglalkoztató / sajátszámlás vállalkozó/ szabadúszó	tanuló/ diák	munkanélk üli	nyugdíj as	egyéb	Összesen
<b>Összesen</b>	<b>10 002</b>	<b>92,0 %</b>	<b>5,1%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,5%</b>	<b>1,3 %</b>	<b>0,7%</b>	<b>100 %</b>
FEJÉR	615	96,7 %	1,1%	0,0%	0,2%	0,8 %	1,1%	100%
KOMÁROM	345	95,4%	3,2%	0,0%	0,6%	0,6 %	0,3%	100%
VESZPRÉM	473	96,0 %	3,0%	0,2%	0,4%	0,2 %	0,2%	100%
Közép-Dunántúl	1 433	96,2 %	2,2%	0,1%	0,3%	0,6 %	0,6%	100%
BORSOD	721	89,9 %	4,6%	0,8%	1,0%	2,5 %	1,2%	100%
HEVES	136	93,4 %	4,4%	0,0%	0,7%	1,5 %	0,0%	100%
NOGRÁD	217	96,8 %	0,9%	0,5%	0,9%	0,5 %	0,5%	100%
É-Mo	1 074	91,7 %	3,8%	0,7%	0,9%	2,0 %	0,9%	100%
HAJDU	511	90,8 %	4,3%	1,2%	1,2%	1,8 %	0,8%	100%
SZABOLCS	345	95,4 %	3,2%	0,0%	0,6%	0,6 %	0,3%	100%
SZOLNOK	473	96,0 %	3,0%	0,2%	0,4%	0,2 %	0,2%	100%
É-Alföld	1 278	91,8 %	4,2%	0,6%	1,6%	1,1 %	0,6%	100%
BÁCS	563	81,7 %	15,5%	0,2%	0,9%	1,4 %	0,4%	100%
BÉKÉS	528	94,9 %	3,2%	0,0%	0,0%	0,8 %	1,1%	100%
CSONGRÁD	323	89,8 %	5,3%	0,3%	0,9%	2,8 %	0,9%	100%
Dél-Alföld	1 414	88,5 %	8,6%	0,1%	0,6%	1,5 %	0,8%	100%

Created with

 **nitro**<sup>PDF</sup> professional

download the free trial online at [nitropdf.com/professional](https://nitropdf.com/professional)

## Munkaerőpiaci rugalmasság és biztonság

### Átszervezés

Lecsengett az átszervezések ideje. A mély és elhúzódó válság kivette a vállalatok energiáit, kevesen gondolják úgy 2011 elején, hogy ezzel meg lehet úszni a bukást, vagy már megpróbálták és ez is segített a felszínen maradásban. A kérdés az elmúlt egy évre vonatkozott, tehát 2010-ben regionális szinten 30% körüli szinten mozog az átszervezéssel próbálkozó vállalatok száma. A régiók itt is kiegyenlítették és az igazi különbségek a megyék között mutatkoznak. Heves és Fejér megyében az átszervező vállalatok aránya megközelíti az 50%-ot, Szolnokon viszont csak 14%-ot érnek el.

A BérBarométer felmérés idején sokkal erőteljesebb mozgás volt a vállalati átszervezések terén a konvergencia régiókban is. A legalacsonyabb átszervezési arányt Nógrád megyében találtuk 40%-os értékkel, a legmagasabbat pedig a Közép-Dunántúli régióban 70% feletti értékekkel.

## 12/a Az elmúlt 12 hónapban történt-e átszervezés a vállalatánál?

<b>Jó pályán</b>				
	<b>N</b>	<b>Nem említi</b>	<b>Említi</b>	<b>Összesen</b>
<b>Összesen</b>	<b>3 500</b>	<b>73,4%</b>	<b>26,6%</b>	<b>100%</b>
FEJÉR	195	53,3%	46,7%	100%
KOMÁROM	530	66,8%	33,2%	100%
VESZPRÉM	189	79,4%	20,6%	100%
Közép-Dunántúl	914	66,5%	33,5%	100%
BORSOD	524	63,0%	37,0%	100%
HEVES	189	50,3%	49,7%	100%
NOGRÁD	213	78,9%	21,1%	100%
É-Mo	926	64,0%	36,0%	100%
HAJDU	494	80,0%	20,0%	100%
SZABOLCS	278	72,7%	27,3%	100%
SZOLNOK	157	86,0%	14,0%	100%
É-Alföld	929	78,8%	21,2%	100%
BÁCS	177	73,4%	26,6%	100%
BÉKÉS	268	75,0%	25,0%	100%
CSONGRÁD	286	72,4%	27,6%	100%
Dél-Alföld	731	73,6%	26,4%	100%

**12/b Az elmúlt 12 hónapban történt-e átszervezés a vállalatánál?**

**Bérbarométer**

	<b>N</b>	<b>nem</b>	<b>igen</b>	<b>Összesen</b>
<b>Összesen</b>	<b>8 469</b>	<b>33,6%</b>	<b>66,4%</b>	<b>100%</b>
Fejér	541	24,2%	75,8%	100%
Komárom-Esztergom	291	27,1%	72,9%	100%
Veszprém	432	38,7%	61,3%	100%
Közép-Du.	1 264	29,8%	70,2%	100%
BORSOD	631	36,6%	63,4%	100%
HEVES	119	39,5%	60,5%	100%
NOGRÁD	176	59,1%	40,9%	100%
É-Mo	926	42%	59%	100%
HAJDU	450	41,3%	58,7%	100%
SZABOLCS	422	21,1%	78,9%	100%
SZOLNOK	225	25,8%	74,2%	100%
É-Alföld	1 097	30,4%	69,6%	100%
BÁCS	470	25,5%	74,5%	100%
BÉKÉS	447	42,7%	57,3%	100%
CSONGRÁD	271	43,9%	56,1%	100%
Dél-Alföld	1 188	36,2%	63,8%	100%

## Mobilitás

### 13/a Ön az eddigi pályafutása során hányszor változtatott munkahelyet?

Jó Pályán!						
	N	Minimum	Maximum	Átlag	Alsó határ	Felső határ
<b>Összesen</b>	<b>3 500</b>	<b>0,0</b>	<b>16,0</b>	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,9</b>
FEJÉR	195	0,0	11,0	3,4	3,1	3,7
KOMÁROM	530	0,0	15,0	2,3	2,2	2,5
VESZPRÉM	189	0,0	12,0	3,1	2,8	3,4
Közép-Dunántúl	914	0,0	15,0	2,7	2,6	2,9
BORSOD	524	0,0	15,0	3,2	3,0	3,4
HEVES	189	0,0	16,0	2,4	2,1	2,8
NOGRÁD	213	0,0	11,0	2,8	2,5	3,1
É-Mo	926	0,0	16,0	2,9	2,8	3,1
HAJDU	494	0,0	12,0	2,7	2,5	2,9
SZABOLCS	278	0,0	10,0	2,4	2,2	2,6
SZOLNOK	157	0,0	10,0	2,8	2,5	3,1
É-Alföld	929	0,0	12,0	2,6	2,5	2,8
BÁCS	177	0,0	11,0	2,9	2,6	3,3
BÉKÉS	268	0,0	15,0	2,9	2,7	3,2
CSONGRÁD	286	0,0	12,0	2,8	2,5	3,0
Dél-Alföld	731	0,0	15,0	2,9	2,7	3,0

A munkaerőpiac mozgása természetes jelenség bizonyos határok között. A vállalatok cserélik munkaerő állományukat, mert változik a profiljuk és más szakismerettel rendelkező emberekre van szükségük, mint korábban. E mellett a cserének lehetnek a foglalkoztatottak részéről kezdeményezett okai is: családi állapot változása, öregedés, betegség, karrier ambíciók stb.. Mindez azt eredményezi, hogy az emberek aktív életük során többször változtatnak

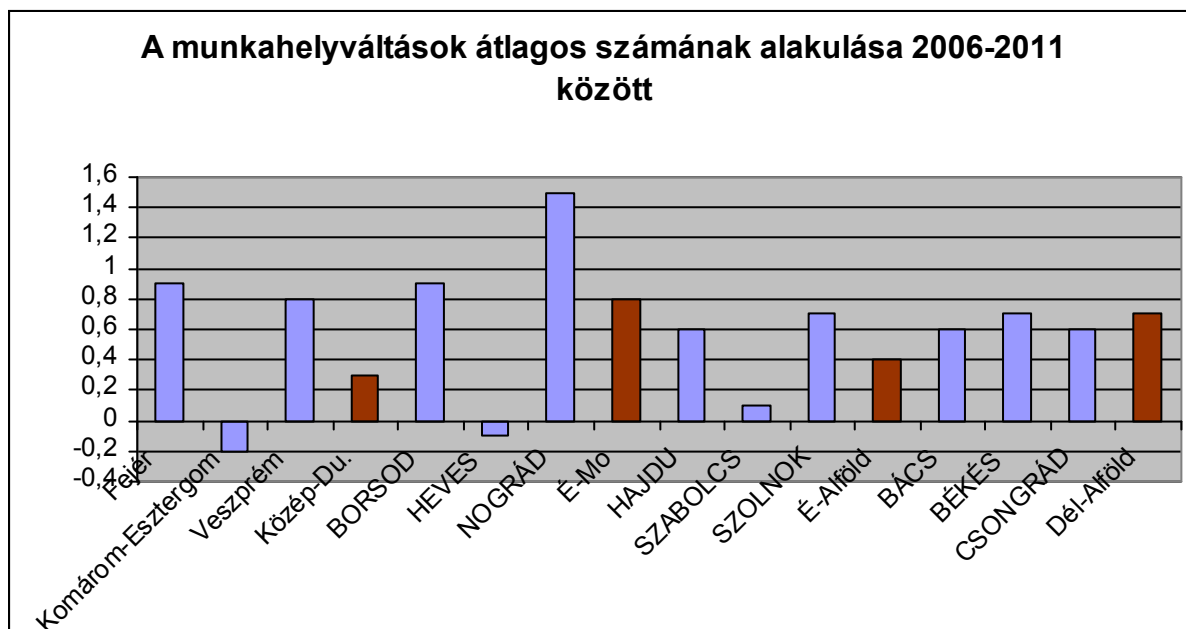


munkahelyet. A fenti felsorolás értelmében a munkahely változtatás lehet a dolgozók és lehet a vállalat által kezdeményezett. Olyan időszakban, amikor vállalatok tömegesen építenek le munkaerőt, nagy a szabad munkaerő mennyisége felgyorsul a munkahely váltások száma, de ami még rosszabb, megnő a munka nélkül töltött időszak hossza. A munkahely változtatások számának növekedése többek között a gazdaság problémáira utal és a foglalkoztatottak rosszabbodó élethelyzetét jelzi. Ugyanakkor nem önmagában a munkahely változtatások nagy száma a probléma, hanem az, ha ez együtt jár a munkanélküliség időtartamának növekedésével.

A Jó Pályán válaszadóit 2,8 szerez átlagos munkahely változtatás jellemzi. (13/a táblázat) Regionális szinten átlag feletti munkahely változtatással kellett számolni Észak Alföldön és Dél Alföldön. Mint azt már korábban is tapasztaltuk, az igazi különbségek megyei szinten tapasztalhatók. A relatíve jó gazdasági helyzettel rendelkező Közép Dunántúl két megyéjében Fejérben és Veszprémben kiemelkedően magas a munkahely váltások száma, de a gazdaságilag komoly bajban lévő Észak Magyarországon és Észak Alföldön is találunk magas munkahely váltással rendelkező megyéket: Borsod, Bács, Békés.

Öt évvel korábban a BérBarométer felméréskor a munkahely változtatások átlagos értéke a konvergencia régiókban alacsonyabb volt, 2,4. Ekkor Fejér és Komárom-Esztergom mutatott kicsivel átlag feletti értékeket és Nógrádban volt nagyon alacsony 1,3-szoros a munkahely váltások száma. Nógrádban mára ez az érték 2,8-szorosra nőtt, ami azt jelenti, hogy 5 év alatt egynél többször bocsátottak el valakit. Regionális szinten Észak-Magyarországon és Dél-Alföldön gyorsult fel a válság alatt a munkahely változtatások száma leginkább.

....sz. ábra



### 13/b Ön az eddigi pályafutása során hányszor változtatott munkahelyet?

#### BérBarométer

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Alsó határ	Felső határ
<b>Összesen</b>	<b>9 407</b>	<b>0,0</b>	<b>50,0</b>	<b>2,4</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>
Fejér	573	0,0	12,0	2,5	2,3	2,6
Komárom-Esztergom	308	0,0	12,0	2,5	2,3	2,8
Veszprém	464	0,0	8,0	2,3	2,2	2,4
Közép-Du.	1 345	0,0	12,0	2,4	2,3	2,5
BORSOD	681	0,0	14,0	2,3	2,1	2,4
HEVES	120	0,0	15,0	2,5	2,1	3,0
NOGRÁD	200	0,0	22,0	1,3	1,0	1,6
É-Mo	1 001	0,0	22,0	2,1	2,0	2,2
HAJDU	457	0,0	15,0	2,1	1,9	2,3

SZABOLCS	<b>440</b>	0,0	10,0	2,3	2,2	2,5
SZOLNOK	<b>269</b>	0,0	17,0	2,1	1,8	2,3
É-Alföld	<b>1 166</b>	0,0	17,0	2,2	2,1	2,3
BÁCS	<b>535</b>	0,0	10,0	2,3	2,1	2,4
BÉKÉS	<b>477</b>	0,0	12,0	2,2	2,0	2,3
CSONGRÁD	<b>304</b>	0,0	30,0	2,2	1,9	2,5
Dél-Alföld	<b>1 316</b>	0,0	30,0	2,2	2,1	2,3

## Továbbképzés

### 14/a. Az elmúlt 12 hónapban volt-e továbbképzés vállalatánál?

<b>Jó Pályán!</b>				
	<b>N</b>	<b>Nem említi</b>	<b>Említi</b>	<b>Összesen</b>
<b>Összesen</b>	<b>3 500</b>	<b>76,5%</b>	<b>23,5%</b>	<b>100%</b>
FEJÉR	195	70,8%	29,2%	100%
KOMÁROM	530	69,4%	30,6%	100%
VESZPRÉM	189	75,1%	24,9%	100%
Közép-Dunántúl	914	70,9%	29,1%	100%
BORSOD	524	71,4%	28,6%	100%
HEVES	189	78,3%	21,7%	100%
NOGRÁD	213	79,8%	20,2%	100%
É-Mo	926	74,7%	25,3%	100%
HAJDU	494	81,6%	18,4%	100%
SZABOLCS	278	75,9%	24,1%	100%
SZOLNOK	157	70,7%	29,3%	100%
É-Alföld	929	78,0%	22,0%	100%
BÁCS	177	86,4%	13,6%	100%
BÉKÉS	268	73,1%	26,9%	100%
CSONGRÁD	286	64,3%	35,7%	100%
Dél-Alföld	731	72,9%	27,1%	100%

A továbbképzés a vállalatok egyik lehetősége, hogy munkaerő állományukat a megváltozott igényeikhez átalakítsák. Nyilvánvalóan sok múlik azon, hogy milyen változások következnek be a vállalatok életében, hiszen más dolog pl. a szerelők átképzése egy másik típusra, mint valami egészen új profilra való felkészülés. Ezt is mint annyi mást alapvetően a felmerülő költségek nagysága dönti el. A profilváltás esetében is alternatíva lehet a továbbképzés, de pl. a válság okozta rendelésállomány visszaesést már nem lehet ezzel orvosolni. Az állam támogatja

a vállalaton belüli továbbképzést, hiszen arra a cég felhasználhatja az egyébként központi alapba befizetendő szakképzési hozzájárulását.

A Jó Pályán felmérés tanúbizonysága alapján 2011-ben a konvergencia régiók esetében a vállalatok 23%-ánál volt továbbképzés. Kiemelkedően magas volt a továbbképzések aránya Közép Dunántúlon és Dél Alföldön és ezen belül is Fejér és Komárom, Csongrád és Békés megyékben. Ugyanitt Bács megyében találoztunk viszont a legalacsonyabb átképzési értékkel, a vállalatok 13%-ánál történt átképzés.

Ugyanerre a kérdésre öt évvel korábban a négy konvergencia régióban a válaszadók 65%-a mondott igent. Ekkor Észak Magyarország és Észak Alföld is átlag felett teljesített és a legtöbb átszervezésről Nógrád megyében adtak számot.

## 14/b Az elmúlt 12 hónapban volt-e továbbképzés vállalatánál?

<b>BérBarométer</b>				
	<b>N</b>	<b>nem</b>	<b>igen</b>	<b>Összesen</b>
<b>Összesen</b>	<b>8 267</b>	<b>35,0%</b>	<b>65,0%</b>	<b>100%</b>
Fejér	<b>535</b>	30,8%	69,2%	100%
Komárom-Esztergom	<b>292</b>	25,0%	75,0%	100%
Veszprém	<b>410</b>	42,0%	58,0%	100%
Közép-Du.	<b>1 237</b>	33,1%	66,9%	100%
BORSOD	<b>621</b>	35,1%	64,9%	100%
HEVES	<b>109</b>	32,1%	67,9%	100%
NOGRÁD	<b>192</b>	8,9%	91,1%	100%
É-Mo	<b>922</b>	29,3%	70,7%	100%
HAJDU	<b>449</b>	35,9%	64,1%	100%
SZABOLCS	<b>413</b>	21,1%	78,9%	100%
SZOLNOK	<b>196</b>	37,2%	62,8%	100%
É-Alföld	<b>1 058</b>	30,3%	69,7%	100%
BÁCS	<b>447</b>	33,6%	66,4%	100%

BÉKÉS	<b>462</b>	39,2%	60,8%	100%
CSONGRÁD	<b>273</b>	39,2%	60,8%	100%
Dél-Alföld	<b>1 182</b>	37,1%	62,9%	100%

## Munkanélküliség

**15/a Ön az eddigi pályafutása során hányszor volt munkanélküli legalább 3 hónapig?**

**Jó Pályán!**

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Alsó határ	Felső határ
<b>Összesen</b>	<b>3 500</b>	<b>0,0</b>	<b>30,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>
FEJÉR	<b>195</b>	0,0	6,0	1,1	0,9	1,2
KOMÁROM	<b>530</b>	0,0	6,0	<b>0,8</b>	0,7	0,8
VESZPRÉM	<b>189</b>	0,0	6,0	0,9	0,7	1,0
Közép-Dunántúl	<b>914</b>	0,0	6,0	<b>0,8</b>	0,8	0,9
BORSOD	<b>524</b>	0,0	30,0	<b>1,5</b>	1,3	1,8
HEVES	<b>189</b>	0,0	3,0	<b>0,6</b>	0,5	0,7
NOGRÁD	<b>213</b>	0,0	10,0	<b>1,2</b>	1,0	1,4
É-Mo	<b>926</b>	0,0	30,0	<b>1,3</b>	1,1	1,4
HAJDU	<b>494</b>	0,0	8,0	0,9	0,8	1,0
SZABOLCS	<b>278</b>	0,0	5,0	<b>0,7</b>	0,6	0,8
SZOLNOK	<b>157</b>	0,0	4,0	<b>0,7</b>	0,6	0,8
É-Alföld	<b>929</b>	0,0	8,0	<b>0,8</b>	0,7	0,9
BÁCS	<b>177</b>	0,0	5,0	0,8	0,7	1,0
BÉKÉS	<b>268</b>	0,0	5,0	0,8	0,7	0,9

CSONGRÁD	<b>286</b>	0,0	6,0	<b>0,8</b>	0,6	0,9
Dél-Alföld	<b>731</b>	0,0	6,0	<b>0,8</b>	0,7	0,9

A Jópályán megkérdezettjei közül majdnem mindenki volt munkanélküli legalább egyszer. Kiemelkedően magas a munkanélküliség gyakoriságának értéke Borsodban és Nógrádban és ezáltal az Észak Magyarországi régióban.

Öt évvel korábban a BérBarométer megkérdezettjei közül Észak Magyarországon még csak minden második volt munkanélküli 3 hónapig vagy annál tovább.

Miután mindkét felmérés célcsoportja a kérdés időpontjában munkaviszonyban állók csoportja volt, ezek az értékek alacsonyabbak, mintha a teljes lakosságra vagy a gazdaságilag aktív népességre vonatkoztattuk volna. A gazdasági válság tehát ebben a csoportban is szedte áldozatait és duplájára emelte a munkanélküliséget.

**15/b Ön az eddigi pályafutása során hányszor volt munkanélküli legalább 3 hónapig?**

**BérBarométer**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Átlag</b>	<b>Alsó határ</b>	<b>Felső határ</b>
<b>Összesen</b>	<b>8 707</b>	<b>0,0</b>	<b>20,0</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
Fejér	<b>544</b>	0,0	6,0	0,5	0,4	0,6
Komárom-Esztergom	<b>265</b>	0,0	4,0	0,5	0,4	0,6
Veszprém	<b>448</b>	0,0	3,0	<b>0,4</b>	0,3	0,5
Közép-Du.	<b>1 257</b>	0,0	6,0	<b>0,5</b>	0,4	0,5
BORSOD	<b>635</b>	0,0	5,0	<b>0,6</b>	0,5	0,6
HEVES	<b>105</b>	0,0	5,0	<b>0,4</b>	0,2	0,5
NOGRÁD	<b>164</b>	0,0	3,0	<b>0,4</b>	0,3	0,4
É-Mo	<b>904</b>	0,0	5,0	<b>0,5</b>	0,4	0,6
HAJDU	<b>438</b>	0,0	8,0	0,5	0,4	0,6
SZABOLCS	<b>423</b>	0,0	4,0	0,6	0,5	0,7
SZOLNOK	<b>175</b>	0,0	3,0	<b>0,7</b>	0,6	0,8
É-Alföld	<b>1 036</b>	0,0	8,0	0,6	0,5	0,6
BÁCS	<b>520</b>	0,0	5,0	<b>0,4</b>	0,3	0,4
BÉKÉS	<b>439</b>	0,0	10,0	0,6	0,5	0,7
CSONGRÁD	<b>280</b>	0,0	4,0	0,5	0,4	0,5
Dél-Alföld	<b>1 239</b>	0,0	10,0	<b>0,5</b>	0,4	0,5



## Szemponatok a munkahelykeresésénél

### 16.a A munkahellyel kapcsolatos elvárások

#### Jó pályán

	Meg- felelő fize- tés	Határo- zatlan idejű szerző- dés	jó munka társak	Lakó- helytől való távol- ság	Rugal- mas munkaid ő	Tovább képzési lehetős ég	Családi élet és mun- ka össze egyezte tése	vállalati gyer- mek intézmé- -nyek
<b>Összesen</b>	4,8	4,6	4,5	4,2	4,0	3,7	4,2	2,7
FEJÉR	4,9	4,6	4,4	4,2	3,7	3,5	3,7	2,9
KOMÁROM	4,9	4,8	4,8	4,5	4,4	4,1	4,4	3,0
VESZPRÉM	4,9	4,2	4,1	4,4	3,6	3,1	4,1	2,4
<b>Közép Dunántúl</b>	<b>4,9</b>	<b>4,5</b>	<b>4,4</b>	<b>4,4</b>	<b>3,9</b>	<b>3,5</b>	<b>4</b>	<b>2,7</b>
BORSOD	4,8	4,5	4,3	4,2	4,0	3,7	4,1	2,5
HEVES	4,8	4,8	4,5	4,3	4,0	4,0	4,4	3,0
NOGRÁD	4,8	4,5	4,0	3,8	3,3	2,8	3,8	1,9
É-Mo	4,8	4,6	4,3	4,1	3,8	3,5	4,1	2,5
HAJDU	4,8	4,6	4,5	4,2	4,1	3,9	4,1	2,7
SZABOLC S	4,9	4,7	4,8	4,5	4,4	3,6	4,5	2,4
SZOLNOK	4,7	4,6	4,3	4,2	4,0	3,9	4,3	3,0
É-Alföld	4,8	4,6	4,5	4,3	4,1	3,8	4,3	2,7
BÁCS	4,9	4,3	4,5	4,1	3,9	3,6	4,3	2,9
BÉKÉS	4,7	4,5	4,5	4,1	3,6	3,1	4,5	2,3
CSONGR ÁD	4,8	4,5	4,3	3,9	4,0	3,7	4,5	3,1
Dél-Alföld	4,6	4,5	4,4	4,0	3,8	3,5	4,5	2,7

A prioritási sorrendek egyértelműen a Maslwo-i szükségletelméletnek megfelelően alakulnak.

Abraham Maslow az emberi szükségleteket hierarchikusan rangsorolta.

1. fiziológiai szükségletek [pl. éhség, szomjúság, fáradtság; fajfenntartás]
2. biztonság iránti szükségletek: igény biztonságban, veszélyektől mentesen élni [pl. a jövő biztonságosabbá tétele az erőforrások felhalmozásával; ragaszkodás a megszokott, ismert és korábban bevált, sikeres attitűdökhöz és értékekhez, és ellenállás a változ(tat)ásukkal szemben; igény egy közösséghez vagy csoporthoz való tartozáshoz (amely megvéd a külső veszélyektől!); a saját vagy csoportérdekek védelme]
3. szociális szükségletek, a szeretet szükséglete: igény arra, hogy másokhoz tartozzunk, befogadjanak egy közösségbe vagy csoportba (ahol nem vagyunk egyedül) [a társas kommunikáció szükséglete, igény a gondolatok és érzelmek megosztására vagy kicserélésére; vélemények megerősítése, tanulás egymástól; értékek, normák és attitűdök átvétele egy adott kultúrából, azonosulás egy csoport nézeteivel]
4. megbecsülés -- elismerés, érvényesülés vagy siker -- iránti szükségletek [pl. elnyerni mások megbecsülését és tiszteletét; kezdeményező készség, kockázatvállalás a siker érdekében; sikeres viselkedésminták rögzülése; önbizalom, pozitív énkép kialakítása]
5. önmegvalósítás iránti szükségletek [Az önmegvalósítás a bennünk rejlő képességek felszínre hozása, megvalósítása és kiteljesítése.]
  1. kognitív szükségletek (pl. kíváncsiság, tudásvágy, igény a valóság minél alaposabb megismerése és megértésére)
  2. esztétikai szükségletek (pl. műélvezet, igény a szépség, harmónia, szimmetria, rend iránt)

A JÓPályán megkérdezés során a vállalattal kapcsolatos elvárások rangsora a következőképpen alakult:

Megfelelő fizetés – mint fiziológiai igény

Határozatlan idejű munkaszerződés – mint biztonsági igény

Jó munkatársak – mint szociális igény

Családi és munkahelyi igények összeegyeztetése – mint szociális igény

Lakóhelytől való távolság-mint fiziológiai igény

Rugalmas munkaidő- mint fiziológiai igény

Továbbképzési lehetőségek- mint önmegvalósítás iránti igény

Created with

## Vállalati gyermekintézmények-mint szociális/fiziológiai igény

Az igények sorrendje ugyanígy alakult a BérBarométer esetében is. Ezekben az összehasonlításokban a sorrendek alakulása a mérvadó. A néhány tizedes eltéréseknek nincs jelentősége, adódhatnak a minták különbözőségéből is. Érdekes, hogy a családi élet és a munka összeegyeztetése relatíve fontos elvárás a munkahellyel szemben, de a vállalati gyermekintézmények létét most is, és korábban is kevésbé fontos értéknek tartották. Ennek okát csak további kutatással lehetne feltárni.

## 16.b A munkahellyel kapcsolatos elvárások

### Bérbarométer

	megfelelő fizetés	határozatlan idejű szerződés	jó munka társak	lakóhelytől való távolság	rugalmas munkaidő	Tovább képzési lehetőség	családi élet és munka össze egyeztetése	vállalati gyermek intézmények
<b>Összesen</b>	<b>4,8</b>	<b>4,5</b>	<b>4,2</b>	<b>3,6</b>	<b>3,2</b>	<b>3,1</b>	<b>3,8</b>	<b>2,8</b>
FEJÉR	4,9	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>	4,3	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	3,2	3,9
KOMÁROM	<b>4,9</b>	<b>4,7</b>	<b>4,7</b>	4,4	<b>4,3</b>	3,3	<b>3,5</b>	<b>4,3</b>
VESZPRÉM	4,8	4,4	4,4	<b>4,0</b>	<b>3,4</b>	3,1	<b>2,8</b>	<b>3,5</b>
<b>Közép Dunántúl</b>	<b>4,9</b>	<b>4,6</b>	<b>4,6</b>	<b>4,2</b>	<b>3,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,9</b>
BORSOD	4,8	4,5	4,3	<b>3,8</b>	<b>3,5</b>	3,4	4	3
HEVES	4,7	4,4	4,4	<b>3,8</b>	<b>3,3</b>	3,5	<b>4,3</b>	<b>3,1</b>
NOGRÁD	4,7	4,5	4,1	<b>3,8</b>	<b>2,9</b>	3,1	<b>3,7</b>	<b>3,2</b>
<b>É-Mo</b>	<b>4,7</b>	<b>4,5</b>	<b>4,3</b>	<b>3,8</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>	<b>4,0</b>	<b>3,1</b>
HAJDU	4,8	4,2	3,9	<b>3,5</b>	<b>3,2</b>	3,1	<b>3,6</b>	3
SZABOLCS	4,9	4,6	4,3	<b>3,3</b>	<b>3,1</b>	3,5	<b>3,7</b>	<b>2,8</b>
SZOLNOK	5,0	4,3	4,0	<b>3,6</b>	<b>2,4</b>	3,1	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>
<b>É-Alföld</b>	<b>4,8</b>	<b>4,4</b>	<b>4,1</b>	<b>3,5</b>	3	<b>3,3</b>	<b>3,7</b>	3
BÁCS	4,9	4,5	3,9	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>	2,3	<b>3,1</b>	<b>2,7</b>
BÉKÉS	4,8	4,5	4,4	<b>4,0</b>	<b>3,6</b>	3,5	<b>4,2</b>	<b>3,3</b>
CSONGRÁD	4,8	4,6	4,5	<b>3,9</b>	<b>3,5</b>	3,3	<b>4,1</b>	<b>2,9</b>
<b>Dél-Alföld</b>	<b>4,8</b>	<b>4,5</b>	<b>4,2</b>	<b>3,4</b>	<b>3,2</b>	3	<b>3,8</b>	3

## Munkavégzés és családi élet összehangolásának szükségessége

### 17/a Hány gyereke él Önnel közös háztartásban

#### Jó pályán

	N	0	1	2	3 vagy több	Összesen
<b>Összesen</b>	<b>3 498</b>	<b>39,7%</b>	<b>26,0%</b>	<b>25,7%</b>	<b>8,6%</b>	<b>100%</b>
Fejér	195	40,0%	20,5%	25,6%	11,3%	100%
Komárom-Esztergom	530	39,6%	29,6%	27,0%	8,0%	100%
Veszprém	189	52,4%	18,0%	20,1%	8,3%	100%
Közép-Du.	914	42,3%	25,3%	25,3%	8,7%	100%
BORSOD	524	45,6%	18,5%	26,3%	9,5%	100%
HEVES	189	39,7%	34,4%	19,0%	3,2%	100%
NOGRÁD	213	36,6%	22,5%	29,6%	11,3%	100%
É-Mo	924	63,6%	4,7%	9,4%	22,3%	100%
HAJDU	492	39,4%	25,2%	25,4%	9,9%	100%
SZABOLCS	213	36,6%	22,5%	29,6%	11,3%	100%
SZOLNOK	278	24,8%	35,6%	30,6%	9,0%	100%
É-Alföld	927	34,3%	29,9%	27,3%	8,5%	100%
BÁCS	177	26,0%	28,2%	31,1%	14,7%	100%
BÉKÉS	268	45,9%	24,6%	23,5%	6,0%	100%
CSONGRÁD	286	43,4%	26,6%	20,6%	9,4%	100%
Dél-Alföld	731	40,1%	26,3%	24,2%	9,5%	100%

A válaszadók átlagosan 40%-a nem él együtt gyermekével, vagy azért mert még nincs, vagy azért, mert már kirepültek. Egyébként érvényesül a kétgyermekes családmódel. A legtöbb 3 vagy több gyermekes család Észak-Magyarországon él. A kérdéssel a indokolta, mert korábbi kutatások során beigazolódott, hogy az egy háztartásban élő gyermekek akadályozói a szülők széles értelemben vett

karrier törekvéseinek, szűkebb értelemben foglalkoztatásának. Ez főként fiatal korban van így, mert a gyerekek kirepülését követően már elsősorban a szülők kora az elhelyekedést akadályozó tényező és ezen a gyerekek eltávozása sem segít.

## 17/b Hány gyereke él Önnel közös háztartásban

### Bérbarométer

	N	0	1	2	3 vagy több	Összesen
<b>Összesen</b>	<b>9 639</b>	<b>42,3%</b>	<b>31,0%</b>	<b>21,9%</b>	<b>4,8%</b>	<b>100%</b>
Fejér	579	40,6%	32,5%	20,2%	6,7%	100%
Komárom-Esztergom	300	36,3%	31,0%	23,3%	9,3%	100%
Veszprém	463	32,0%	37,6%	24,4%	6,0%	100%
<b>Közép-Du.</b>	<b>1 342</b>	<b>36,7%</b>	<b>33,9%</b>	<b>22,4%</b>	<b>7,1%</b>	<b>100%</b>
BORSOD	655	32,8%	34,8%	26,1%	6,3%	100%
HEVES	125	32,8%	28,0%	35,2%	4,0%	100%
NOGRÁD	190	39,5%	34,7%	22,1%	3,7%	100%
<b>É-Mo</b>	<b>970</b>	<b>34,1%</b>	<b>33,9%</b>	<b>26,5%</b>	<b>5,5%</b>	<b>100%</b>
HAJDU	493	36,5%	30,2%	26,2%	7,1%	100%
SZABOLCS	450	36,9%	28,2%	26,2%	8,7%	100%
SZOLNOK	302	36,8%	49,3%	12,6%	1,3%	100%
É-Alföld	1 245	36,7%	34,1%	22,9%	6,3%	100%
BÁCS	557	43,3%	32,3%	19,6%	4,8%	100%
BÉKÉS	514	43,0%	23,5%	30,0%	3,5%	100%
CSONGRÁD	315	45,1%	32,1%	18,1%	4,8%	100%
Dél-Alföld	1 386	43,6%	29,0%	23,1%	4,3%	100%

## Kereset

A bruttó kereset a személyi jövedelemadót, az egészségbiztosítási- és nyugdíjjárulékot, valamint a munkavállalói járulékot is tartalmazó alapbér és egyéb jogcímenen fizetett kereseti elemek (bérpótlék, kiegészítő fizetés, prémium, jutalom, 13. és további havi fizetés) összege.

Ezt a keresettípust tehát nemcsak a vállalatok bérpolitikája befolyásolja, hanem a mindenkor kormányzat adó és társadalombiztosítással kapcsolatos szabályozási lépései is.

### 18 sz. táblázat Bruttó átlag kereset

	Bruttó átlag kereset, Jó Pályán 2010
<b>Összesen (Minta átlaga)</b>	123 675,6
<b>Fejér</b>	133 099,7
<b>Komárom</b>	140 331,8
<b>Veszprém</b>	135 211,4
<b>Közép Dunántúl</b>	<b>137 312,6</b>
<b>BORSOD</b>	120251
<b>HEVES</b>	134034
<b>NOGRÁD</b>	89598
<b>É-Mo</b>	<b>117872</b>
<b>HAJDU</b>	114 556,3
<b>SZABOLCS</b>	123 125,9
<b>SZOLNOK</b>	131 168,9
<b>É-Alföld</b>	<b>119 735,5</b>
<b>BÁCS</b>	114 107,1
<b>BÉKÉS</b>	112 750,7
<b>CSONGRÁD</b>	135 097,8
<b>Dél-Alföld</b>	<b>121 462,0</b>

Nettó kereset: a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a

Created with

mindenkori munkavállalói járulék, a személyi jövedelemadó, valamint a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék levonásával, továbbá a társadalombiztosítási járulékküszöb figyelembevételével számított adat.

### 19. sz. táblázat Nettó átlag kereset

	Nettó átlag kereset
	Jó Pályán
	2010
Összesen (Minta átlaga)	<b>89 224</b>
Fejér	98 147,3
Komárom	95 893,8
Veszprém	93 950,0
<b>Közép Du</b>	<b>96 070,6</b>
BORSOD	86 284
HEVES	92 847
NOGRÁD	72 538
<b>É-Mo</b>	<b>85 060</b>
HAJDU	85 343,1
SZABOLCS	88 660,7
SZOLNOK	94 517,7
<b>É-Alföld</b>	<b>87 839,2</b>
BÁCS	82 366,4
BÉKÉS	82 826,2
CSONGRÁD	98 388,8
<b>Dél-Alföld</b>	<b>88 684,3</b>

Mind a bruttó, mind a nettó keresetek vonatkozásában csak a Közép-Dunántúli régió volt képes átlag feletti béreket produkálni, a másik három régió jövedelmei elmaradtak az átlagtól.

A legalacsonyabb bruttó kereseteket Nógrád, Bács, Békés, megyében találtuk, a legmagasabbakat Komárom, Veszprém és Csongrád megyében. Az eltérés a

Created with

legalacsonyabb és legmagasabb fizetésű megye között 23%-os. A nettó keresetek vonatkozásában a legalacsonyabb kereseteket Nógrád, Bács, Békés megyében voltak a legmagasabbak pedig Fejér, Csongrád, Komárom megyében.

## A nemek közötti bérvizonyok és a bérrés alakulása a konvergencia régiókban

A bruttó bérek alakulása, nemek között, a teljes mintán és a négy konvergencia régióban egyenként a következőképpen alakult (20.sz. táblázat)

20. sz. táblázat Átlagbérek és bérrés a konvergencia régiókban

Mennyi volt az ön legutóbbi havi bruttó jövedelme?					
regio	Kérdezett neme:	Átlagbér (bruttó)	Fő	Szórás	Bérrés
É-Mo	férfi	127 491	322	74 827	14,55
	nő	108 947	347	49 798	
	Total	117 873	669	63 726	
É-Alföld	férfi	128 715	333	56 616	11,69
	nő	113 670	493	48 201	
	Total	119 736	826	52 249	
Dél-Alföld	férfi	133 532	223	64 968	14,19
	nő	114 578	391	50 055	
	Total	121 462	614	56 620	
Közép-Dunántúl	férfi	156 027	282	71 291	21,91
	nő	121 836	341	52 031	
	Total	137 313	623	63 765	
Total	férfi	135 941	1 160	68 145	15,68
	nő	114 625	1 572	50 003	
	Total	123 676	2 732	59 331	



Látható, hogy jelentős különbségek vannak mind az átlagbérek, mind a bérérek között. Nagyvonalakban érvényesül az összefüggés, miszerint az alacsonyabb átlagbérű régiókban kisebb a bérrés, hiszen a minimálbér környékén kevesebb a lehetőség a differenciálásra. Míg a három „szegényebb” Dunán inneni régióban a bérrés az országos átlag körül alakul, addig a Közép Dunántúli régióban jóval magasabb.

A bérrés összetevőinek megállapítására az Oaxaca Blinder dekompozíciós módszert alkalmaztuk.

A nemek közötti jövedelmi egyenlőtlenségek Oaxaca-Blinder féle dekompozíciójának (Oaxaca, 1973 és Blinder, 1973) lényege, hogy a megfigyelt jövedelmi egyenlőtlenséget két összetevőre bontjuk. Az egyik egy strukturális rész, amely abból adódik, hogy a nőknek és a férfiaknak eltérőek azok a strukturális jellemzőik, amelyek hatással vannak a jövedelmükre (pl. foglalkozási struktúra, iskolai végzettség szerinti összetétel, munkatapasztalat, stb.), vagyis ez az a jövedelmi különbség, amely akkor is fennállna, ha nem lenne diszkrimináció. A másik összetevő egy diszkriminációs rész, amelyet úgy foghatunk föl, mint az a különbség, amely a nők negatív diszkriminációjából következik, vagyis amely akkor is fennállna, ha a nők fenti strukturális jellemzői megegyeznének a férfiakéival.

A dekompozíciós módszer lényege a két csoport (nők és férfiak) bérelőzlésének vizsgálata, majd az eloszlásra jellemző lineáris regressziós egyenletek meghatározása. Ezt követően a férfi csoport regressziós egyenletének béta együtthatóját áthelyezzük a női csoport regressziós egyenletébe, ezzel biztosítva a csoportok strukturális azonosságát. Így létrehozunk egy hipotetikus női bért, amely a tényleges férfi és női átlagbér között van és mintegy kettéosztja a bérrest egy strukturális hatásra és egy diszkriminációs hatásra.

## 21. sz. táblázat A nemek közti bérrés dekompozíciója

	átlagbér	férfi átlagbér	módosított női átlagbér*	női átlagbér	Bérrés**	strukturális bérrés	Diszkriminációs bérrés
Észak Mo	117 872,72	127 491,07	146 108,00	108 947,33	14,55	-14,60	25,43
Észak Alföld	119 735,54	128 714,71	132 660,67	113 670,50	11,69	-3,07	14,31
Dél Alföld	121 461,97	133 532,29	139 769,07	114 577,88	14,19	-4,67	18,02
Közép Dunántúl	137 312,60	156 027,48	152 470,00	121 835,78	21,91	2,28	20,09
Összes	123 675,62	135 941,01	132 300,00	114 624,83	15,68	2,68	13,36

\*A férfi átlagbér lineáris regressziós egyenletének bétájával számított női átlagbér

\*\* Bérrés számítása az EU módszertan szerint: (férfi bér-női bér)/férfi bér

Az összesített strukturális hatás 2,68% (azaz a nők jövedelme diszkrimináció hiányában, pusztán a strukturális tényezők eltérő eloszlása következtében csak 2,68%-kal lenne alacsonyabb a férfiakénál), míg az összesített diszkriminációs

Created with

hatás 13,36% - vagyis ennyivel alacsonyabb lenne a nők jövedelme a diszkrimináció következtében akkor, ha strukturális jellemzőik megegyeznének a férfiakéval. A két hatás eredője 15,68%, vagyis ténylegesen ennyivel magasabb a férfiak jövedelme a nőkéénél.

Az összesített hatásoktól eltérő képet mutatnak az egyes régiók. A legnagyobb bérrel a Közép Dunántúlon tapasztaltuk, 21,91%-ot. Itt a nők bére a strukturális hatások következtében csak 2,28%-kal lenne alacsonyabb, a jókora diszkriminációs hatás következtében viszont 20,09%-kal marad el a férfiakétól.

A többi régióban a női minta strukturális összetétele kedvezőbb, bérük akkor, ha nem lenne diszkrimináció, magasabb lenne, mint a férfiaké : É Mo-on 14,6, É-Alföldön 3,07, Dél Alföldön 4,67%-kal. A jóval magasabb diszkriminációs hatások azonban átlendítik a női béreket a mások oldalra és mindenütt a férfiakénál alacsonyabb bérszínvonalat eredményeznek.

Az alacsony strukturális és magas diszkriminációs hatásból következik, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség biztosítására nem elsősorban a nők iskoláztatására, pozícióba helyezésére stb. kell törekedni, hanem munkaerőpiaci jelenlétüket elsősorban szociológiai, társadalompolitikai eszközökkel kell támogatni. A női munkaerő társadalmi elfogadottságát, megbecsülését kell támogatni és a női munkavállalás feltételrendszerét (távmunka, gyermekintézmények stb.) kell javítani.

## Irodalomjegyzék

**Galasi Péter** (Szerk.): A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon KJK **1982**.

**László Gyula**, Emberi erőforrás gazdálkodás és munkaerőpiac, JPTE **1996**.

**László Gyula**: Munkaerőpiaci marketing. In: A személyzeti osztály VIII. rész. KJK -Kerszöv ... Rekettye Gábor (**1997**): Értékteremtés a marketingben. .

**László Gyula** (**1997**): Emberi erőforrásgazdálkodás és munkaerőpiac. PTE-KTK: Pécs.

**Paul A. Samuelson** - William D. Nordhaus: Kögazdaságtan I.-III. 1987-1990-1992 Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó

**Semjén András** (**1997**): **Állami szerepvállalás és finanszírozás a közoktat**