



## Munkaidő, munkaidő-kiesés, műszakrend

### Tartalom

#### Bevezető

1. Heti munkaidő.....	1
1.1. Szokásos heti munkaidő.....	1
1.2. Ténylegesen ledolgozott órák száma.....	2
1.3. Túlóra.....	2
2. Egész hetes munkaidő-kiesés.....	2
2.1. Különbség férfiak és nők között.....	2
2.2. Munkaidő-kiesés iskolai végzettség és a munkahely ágazata szerint.....	3
3. Atipikus munkavégzés és több műszakos munkarend.....	4
3.1. Több műszakos munkarend.....	4
3.2. Hétvégi munkavégzés.....	5

### Bevezető

Az elemzés összefoglalóan mutatja be a munkaerő-felmérés munkaidővel kapcsolatos információit, a hazai helyzet időbeli változását, illetve az Európai Unión belüli pozícionkat. Három fő témaköre: a heti munkaidő alakulása, a távollét éven belüli megoszlása, illetve az atipikus munkavégzési formákban való érintettség jellemzői néhány fontosabb dimenzió mentén.

### 1. Heti munkaidő

A heti munkaidő számbavételének két lehetséges közelítési módja van. Az egyik a rendszeres (szokásos) heti munkaidőre, a másik a ténylegesen ledolgozott órák számára történő rákérdezés. Ez utóbbi több és kevesebb is lehet egy konkrét személy esetében, mint a rendszeres heti munkaidő (több, ha túlórázott, kevesebb, ha betegség miatt, szabadság címén vagy más okból a hétnek legalább egy részében nem dolgozott), de a magasabb aggregátumokban a szokásos heti munkaidő meghaladja a ténylegesen ledolgozottat. Mindkét mutató nagyságát erősen befolyásolja a teljes és nem teljes munkaidőben dolgozók aránya, így célszerű ezt az adatot e két csoport esetében külön-külön vizsgálni.

#### 1.1. Szokásos heti munkaidő

Magyarországon 2013-ban a teljes munkaidőben dolgozó nők átlagosan 40,2 órát, a férfiak 41,1 órát dolgoztak. Az EU-28 átlagánál így a nők szokásos heti munkaideje 0,2 órával hosszabb, a férfiaké pedig 1,4 órával rövidebb volt. 2008-hoz képest a változás hazánkban jelentéktelen: 0,2 óras csökkenés a férfiak és 0,1 óras a nők esetében. A tagországok

közötti különbségek leginkább az önfoglalkoztatottak arányától függenek. Ott, ahol ez viszonylag jelentős (pl.: Görögország) a heti munkaidő meghaladta az uniós átlagot. A rendszeres heti munkaidő mutató terjedelme és szórása is kicsi. Az előbbi a férfiak esetében 6,1 óra (a legkevesebbet 39,5 órát a dán férfiak dolgozták 2013-ban, a legtöbbet pedig a görögök 45,6 órát), a nőknél pedig 4,3 óra (41,8 óra Ausztriában és Görögországban, míg 37,5 óra Írországból) az utóbbi pedig 1,1, illetve 1,4 óra volt.

1. tábla

### A teljes munkaidőben foglalkoztatott nők és férfiak szokásos heti munkaideje az uniós tagországokban

Ország	(óra)							
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
	nők				férfiak			
Ausztria	42,1	42,1	42,2	41,8	44,4	44,4	44,2	43,9
Belgium	39,7	39,7	39,7	39,9	42,1	42,3	42,3	42,7
Bulgária	41,3	41,0	40,9	40,9	41,9	41,5	41,3	41,4
Ciprus	40,5	40,7	40,9	41,1	43,5	43,2	43,1	43,6
Csehország	41,0	40,8	40,7	40,7	43,5	43,2	43,1	42,8
Dánia	37,7	37,7	37,6	37,6	39,5	39,7	39,6	39,5
Egyesült Királyság	40,4	40,2	40,5	40,5	44,2	44,2	44,1	44,2
Észtország	40,3	40,3	40,4	40,4	41,6	41,2	41,4	41,3
Finnország	38,7	38,7	38,6	38,5	41,5	41,6	41,5	41,3
Franciaország	39,5	39,5	39,4	39,1	42,3	42,3	42,2	41,8
Görögország	41,6	41,6	41,7	41,8	45,2	45,1	45,2	45,6
Hollandia	39,4	39,5	39,5	39,4	41,5	41,3	41,2	41,1
Horvátország	41,4	41,1	40,9	40,6	42,4	42,1	41,9	41,5
Írország	36,9	36,9	37,1	37,5	41,5	41,6	41,7	41,9
Lengyelország	40,3	40,3	40,5	40,5	43,8	43,6	43,6	43,6
Lettország	40,2	40,1	40,0	40,0	41,0	41,0	40,9	40,8
Litvánia	39,4	39,3	39,2	39,2	40,1	40,0	40,0	40,0
Luxemburg	39,3	39,3	39,7	39,7	41,4	41,1	41,4	41,3
Magyarország	40,2	40,2	40,1	40,2	41,1	41,0	41,0	41,1
Málta	39,5	39,3	39,4	39,1	42,3	42,4	42,4	42,3
Németország	40,5	40,5	40,5	40,4	42,5	42,6	42,6	42,4
Olaszország	38,1	37,9	37,9	38,1	42,0	41,7	41,5	41,6
Portugália	40,3	41,1	41,3	41,5	42,2	43,4	43,7	43,8
Románia	40,3	40,3	40,2	40,0	41,3	41,2	41,2	41,0
Spanyolország	40,3	40,2	40,2	40,4	42,6	42,5	42,5	42,7
Svédország	40,3	40,2	40,2	40,2	41,3	41,2	41,2	41,2
Szlovénia	41,3	41,1	41,2	41,2	42,4	42,3	42,4	42,4
Szlovákia	40,5	40,5	40,8	40,8	42,1	42,3	42,4	42,5
<b>szórás</b>	<b>1,17</b>	<b>1,17</b>	<b>1,20</b>	<b>1,14</b>	<b>1,26</b>	<b>1,27</b>	<b>1,28</b>	<b>1,35</b>
<b>medián</b>	<b>40,3</b>	<b>40,2</b>	<b>40,2</b>	<b>40,3</b>	<b>42,1</b>	<b>42,2</b>	<b>42,2</b>	<b>41,9</b>

Forrás: EU-LFS.

Magyarország, a férfiak rendszeres heti munkaidjét tekintve az uniós tagországok legalacsonyabb érték jellemezte alsó harmadába tartozott 2013-ban, míg a nőkre jellemző alapján nagyjából a tagországok rangsorának közepén helyezkedett el.

A részmunkaidő 2013-ban átlagosan 19,0 órát jelentett az unióban a férfiaknak, szemben a magyar 23,3 órával, ami egyben a kategória egyik leghosszabb munkaidjeje volt. Ebben a foglalkoztatási formában a férfiaknál jóval nagyobb arányban érintett nők átlagosan 20,2 órát dolgoztak az unióban, Magyarországon pedig annyit, mint a férfiak, azaz heti 23,3 órát.

### 1.2. Ténylegesen ledolgozott órák száma

A megfigyelés hetében a ténylegesen ledolgozott órák száma lehet több, de kevesebb is, mint a rendszeresen teljesítendő óráké. 2013-ban főmunkaidőben a férfiak az unióban átlagosan 41,6 órát dolgoztak teljes munkaidősként, 19,6 órát részmunkaidősként. A magyar férfiak esetében ez 40,0 óra, illetve 22,7 óra volt. Az előbbi az unión belül – Finnországgal és Franciaországgal megegyezően – a legalacsonyabb, az utóbbi pedig az egyik legmagasabb érték. A nők átlagos 38,9 órájától a magyar 38,6 óra alig tért el, a részmunkaidőben dolgozó magyar nők viszont az átlagos 20,1 órával szemben 22,5 órát teljesítettek.

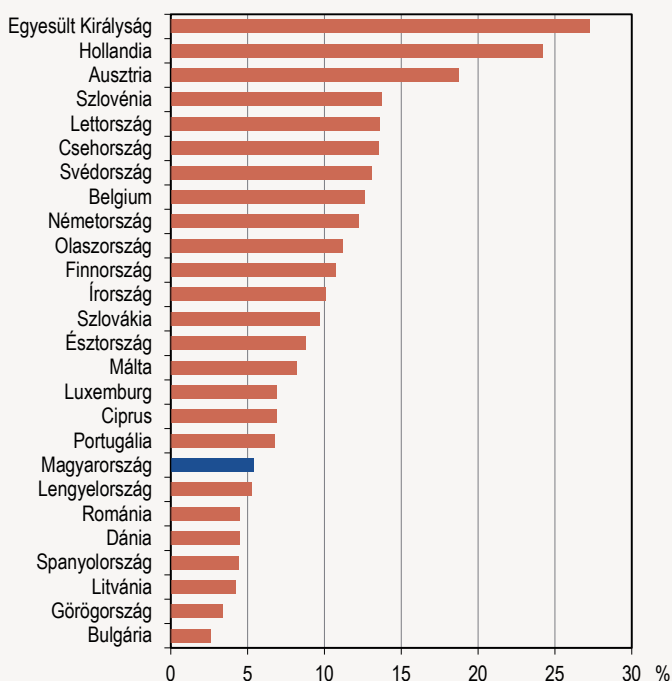
A második és további munkában (ami mögött azonban alacsony eset-szám van) az unióban átlagosan a férfiak 13,3 órát dolgoztak 2013-ban, szemben a szélsőségesen magas magyar 22,1 óra/hét értékkel. A nőkre 10,8 óras átlag volt a jellemző, míg nálunk ez 24,5 órának felelt meg.

### 1.3. Túlóra

A munkaidőhöz szorosan hozzátartozik az is, hogy mennyire általános a munkáltatók részéről a túlmunka igénybevétele. A túlórák száma, illetőleg a túlórázásban érintettek köre a gazdaság szerkezete mellett jelentősen függ a munkajogi szabályozástól (díjazás, korlátozások stb.). A valamennyi uniós tagországra kiterjedő 2004. évi „Munkaidő, műszakrend” ad hoc modul adataiból készült grafikonból látható, hogy e téren a tagországi különbségek igen nagyok. Az Egyesült Királyságban a vizsgált évben a foglalkoztatottak 27%-a túlórázott (de a nem uniós tag Svájcban elérte a 39%-ot is a túlórázásban érintettek aránya), Bulgáriában viszont csak 2,6%. Magyarország ekkor 5,4%-os arányával valahol az alsó harmadban helyezkedett el a tagországok rangsorában. A túlórázásban mindenhol a férfiak érintettsége volt a nagyobb. A túlórá-

1. ábra

### Túlórázban (is) dolgozó 15–64 évesek aránya az uniós tagországaiban, 2014



Forrás: Munkaerő-felmérés „műszakrend, munkarend” ad hoc modul 2004. II. negyedév.

zók aránya Magyarországon az utóbbi évtizedben folyamatosan csökkent, 2013-ban a férfiaknak már csak 1,2, a nőknek 0,9%-a túlórázott. Többségüknek (54%-uknak) ez heti 6–10 óra túlmunkát jelentett. Kissé meglepő adat, hogy a túlórák 27%-áért nem fizettek a munkáltatók. (Különösen jellemző az ilyen fajta „elvárt” többletmunka pl.: a kereskedelemben.)

## 2. Egész hetes munkaidő-kiesés

### 2.1. Különbség férfiak és nők között

2013-ban a 3938,4 ezer foglalkoztatottból átlagosan 129,7 ezren mondták azt, hogy az előző héten valamilyen okból nem dolgoztak. A foglalkoztatott nők 4,2, míg a férfiaknak 2,5%-a hiányzott egy átlagos megfigyelési héten. A hiányzás miatt kieső munkanapok száma is magasabb a nők esetében, mint a férfiaknál, de valószínűsíthető az is, hogy esetükben az egész heti távollét nagyobb előfordulási gyakorisága is hozzájárul a nemek szerinti viszonylag jelentős különbséghez. Az egész heti munkaidő-kiesés két legfőbb oka – mint a távollétekének általában is – a szabadság, illetve a betegség, a kettő együtt a nők esetében 84,8, a férfiaknál 82,7%-ban magyarázta az egész heti távollétet. A szülési szabadság miatti távollét értelemszerűen csak a nőknél fordul elő, de szinte kizárólag ők vesznek igénybe szabadságot beteg gyermekük gondozására is. E két utóbbi okra vezethető vissza összes távollétük 4,8%-a. A rossz időjárás és az, hogy a munkáltató átmenetileg szüneteltette tevékenységét, mint távolléti ok, viszont inkább a férfiakra volt jellemző.

2. tábla

### A foglalkoztatottak és ebből a vonatkozási héten nem dolgozók száma, illetve megoszlása a távollét oka szerint, nemeként, 2013

Megnevezés	Férfi	Nő	Együtt
<b>Ezer fő</b>			
Foglalkoztatottak száma, ezer fő	2 128,5	1 809,9	3 938,4
ebből: a vonatkozási héten nem dolgozott, ezer fő	53,4	76,3	129,7
<b>Megoszlás, %</b>			
Miért nem dolgozott a vonatkozási héten?			
beteg volt	20,0	20,1	20,0
szülési szabadságon volt	0,0	4,2	2,5
szabadságon volt	62,7	64,7	63,9
felmondási idejét töltötte	0,6	0,8	0,7
rossz volt az időjárás	4,4	0,8	2,3
kötetlen munkaidőben, illetve változó munkarendben dolgozik	1,4	1,0	1,2
munkáltatója átmenetileg szüneteltette a munkát gazdasági vagy technikai okból	5,1	1,8	3,2
munkaügyi vita (sztrájk) volt	0,0	0,0	0,0
képzésben vett részt (nem a szabadsága terhére)	0,5	0,4	0,4
gyermek beteg volt	0,0	0,6	0,3
többletmunkaidőt ellentételező távollét miatt	0,1	0,1	0,1
egyéb okból (12)	5,3	5,6	5,5
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Forrás: Munkaerő-felmérés.

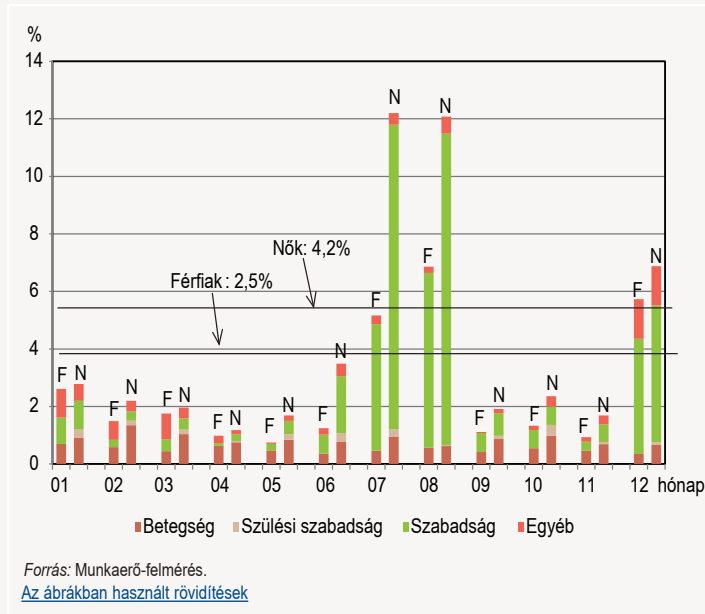
Az egész hetes munkaidő-kiesésnek sajátos éven belüli „ritmusa” van. 2013-ban betegség miatt februárban voltak legtöbben egész héten távollétük, míg némileg meglepő módon, legkisebb arányban decemberben voltak betegek a foglalkoztatottak. A betegség miatti egész hetes távollét

éven belüli különbségei a nők esetében nagyobbak (a havi adatok szórása a férfiaknál 2100, 10 656 fős átlag mellett, a nőknél pedig 3520, illetve 15 736 a megfelelő érték) és júliusban (amikor a gyermekintézmények jellemzően zárva vannak) ezen hiányzási ok esetében is kisebb lokális csúcs jelentkezik.

A szabadságolások tipikus időszaka a július, az augusztus. 2013-ban a nők júliusban és augusztusban azonos arányban hiányoztak szabadság címén, a férfiaknál viszont az augusztusi hiányzás érdemben meghaladta a júliusit. Ennek feltehetően az a magyarázata, hogy a férfiak nagyobb hányada dolgozik ipari nagyvállalatoknál, ahol tipikusan ez az üzemleállások, s az emiatti szabadságolások hónapja. A szabadságon lévők aránya december hónapban újra megugrott, de ekkor a férfiakra és a nőkre nagyjából azonos arányú távollét volt a jellemző. A szabadságon lévők arányát tekintve április jelentette a mélypontot. Összességében a foglalkoztatottak közül a legkevesebben áprilisban, míg legtöbben augusztusban voltak távol munkahelyüktől a felvétel vonatkozásai hetében. Ez áprilisban a foglalkoztatottak 1,1, augusztusban pedig 9,2%-át jelentette.

2. ábra

**A vonatkozási héten nem dolgozó foglalkoztatott férfiak és nők aránya és távollétük oka, 2013**



Forrás: Munkaerő-felmérés.  
Az ábrákban használt rövidítések

**2.2. Munkaidő-kiesés iskolai végzettség és a munkahely ágazata szerint**

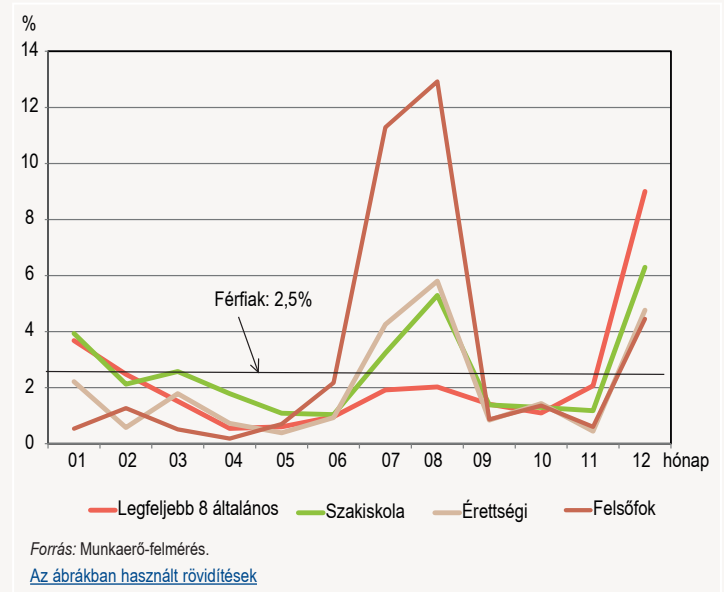
A vonatkozási héten hiányzók aránya, a hiányzás ok szerinti megoszlása és havonkénti alakulása az iskolai végzettséggel mutatja a legszorosabb kapcsolatot. Iskolai végzettség szerint a férfiak esetében a munkájuktól távollévők átlagos aránya 2013-ban 2,0–3,1% között változott, a nők esetében 3,0–6,9% volt a két szélsőérték. Mindkét nemnél a felsőfokú végzettségűeket jellemezte a legnagyobb arányú távollét, míg a középfokú végzettségűeknél a legkisebb a hiányzók aránya. Mivel az adatok csak az egész hetes hiányzásra vonatkoznak, feltételezhető hogy ennek a különbségnek az is oka, hogy a folyamatosan kivett 2–3 hetes, vagy hosszabb rekreációs célú szabadság a társadalom jobb helyzetben lévő rétegeire jellemző inkább, míg a többiek a szabadságukat, vagy annak nagy részét inkább csak hétközben elintézendő teendőikhez és az éven belül „elszörva” veszik igénybe.

A legfeljebb alacsonyabb fokú végzettségű férfi foglalkoztatottak egy kisebb téli – december, január, február hónapokat jelentő – csúcstól eltekintve (melynek vélhető oka, hogy a szabadban végzendő fizikai munkáknak ilyenkor holt-szezonja van) nagyjából azonos arányban voltak távol az év minden hónapjában. A betegség, szabadság miatti hiányzás, mint ok közel hasonló arányban volt jelen (24, 33% hiányzott ezek miatt), míg a kedvezőtlen időjárás, vagy más okra visszavezethető munkáltatói kezdeményezésű hiányzásoké kiugróan magas, közel 43%.

A másik pólust a diplomások jelentik, akiknél az egész heti hiányzás közel 87%-a szabadság volt, ami július–augusztus hónapokra koncentrált. Júliusban szabadság címen a diplomás férfiak 10,4, augusztusban 12,6%-a volt a vonatkozási héten munkahelyétől távol. A középfokú végzettségű férfiak esetében is megvan ez a nyári hiányzási csúcs, de jóval kevésbé markáns, mint a felsőfokú végzettségűek esetében. A szakiskolát, szakmunkásképzőt végzett férfiaknak 4,0, az érettségizetteknek 5,3%-a volt augusztusban ilyen címen távol munkájától.

3. ábra

**A vonatkozási héten nem dolgozó foglalkoztatott férfiak aránya legmagasabb iskolai végzettségük szerint, 2013**

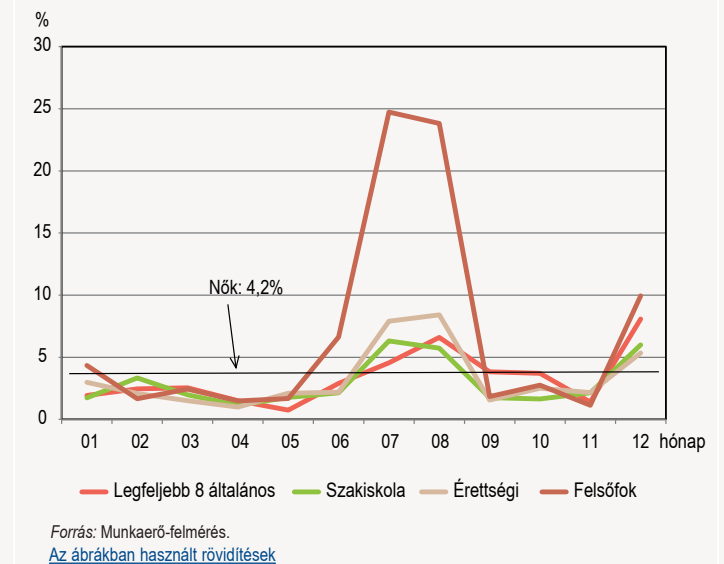


Forrás: Munkaerő-felmérés.  
Az ábrákban használt rövidítések

Jóllehet a hiányzások legmagasabb iskolai végzettség szerinti alakulása a nőknél sem mutat alapjaiban más képet, mint a férfiak esetében, néhány sajátossága azért van. A legszembeűnőbb különbség, hogy a nőknél a nyári hiányzási csúcs sokkal markánsabb, és a hiányzások éven belüli alakulása – iskolai végzettségtől függetlenül – ciklusában hasonló. Mivel a diplomás nők között sok a pedagógus, akiknek július–augusztus a nyári szünetet jelenti, így nem meglepő, hogy e hónapokban a felsőfokú végzettségű nők esetében az egész héten munkájuktól távollévők aránya 24–25%.

4. ábra

**A vonatkozási héten nem dolgozó foglalkoztatott nők aránya legmagasabb iskolai végzettségük szerint, 2013**

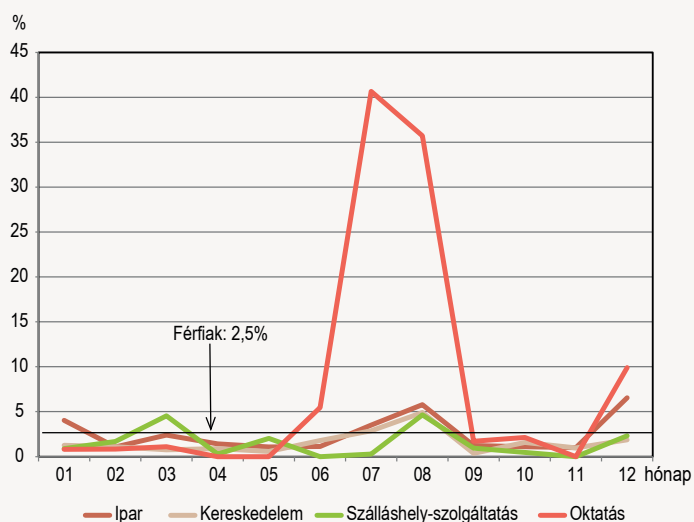


Forrás: Munkaerő-felmérés.  
Az ábrákban használt rövidítések

Ugyanabban a nemzetgazdasági ágban dolgozó férfiak és nők távolléti görbéi meglehetősen nagy hasonlóságot mutatnak, az egyetlen érdemi különbség csak az, hogy a nyári „csúcs” görbéje a nőknél laposabb, illetve, hogy a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás nemzetgazdasági ágban dolgozó nők hiányzása kevésbé koncentrálódik a nyári hónapokra, mint a (nagyobb arányban szellemi, ezen belül is vezetői munkakört betöltő) férfiaké.

5. ábra

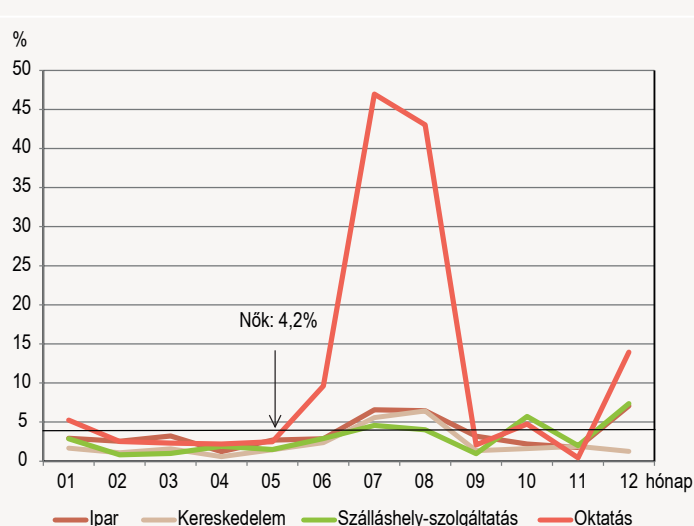
**A vonatkozási héten nem dolgozó foglalkoztatott férfiak aránya néhány fontosabb nemzetgazdasági ágban, 2013**



Forrás: Munkaerő-felmérés.  
Az ábrákban használt rövidítések

6. ábra

**A vonatkozási héten nem dolgozó foglalkoztatott nők aránya néhány fontosabb nemzetgazdasági ágban, 2013**

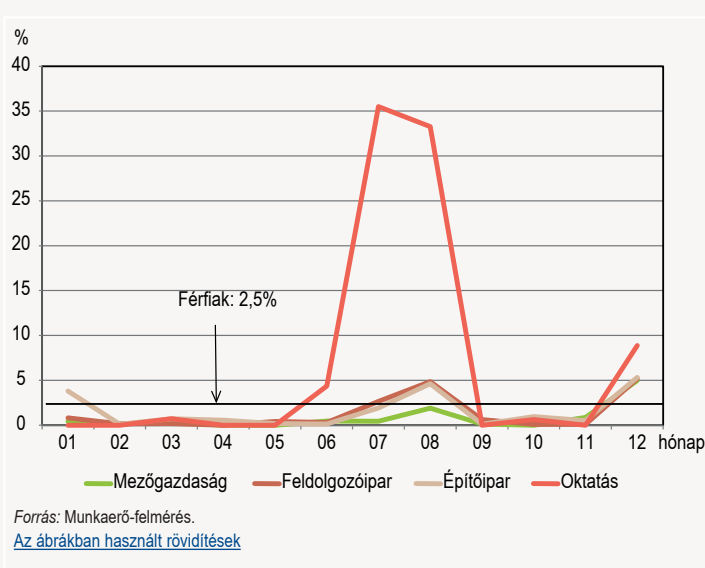


Forrás: Munkaerő-felmérés.  
Az ábrákban használt rövidítések

A távolléti okok közül külön vizsgálva a szabadság miatti távollétet, a fenti megállapítások még inkább megalapozottnak tűnnek, és ennek grafikonja egyben jól illusztrálja az oktatási ágazat – legalábbis ami szabadság igénybevételi lehetőségét illeti – privilegizált helyzetét.

7. ábra

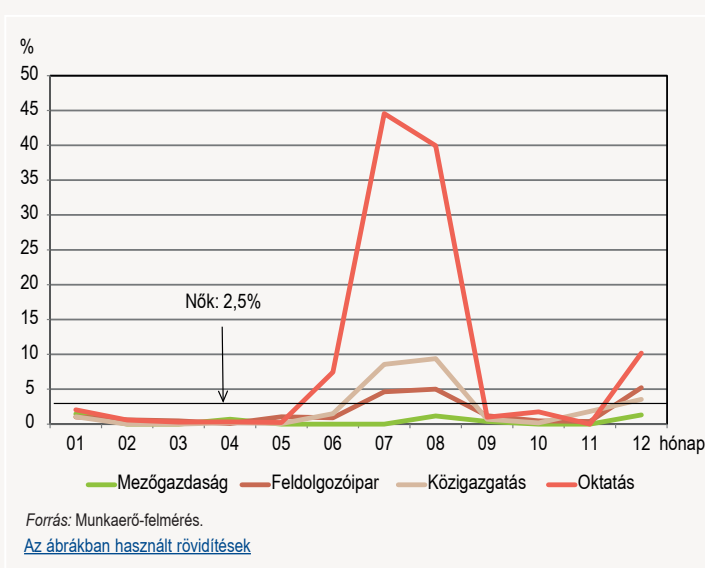
**A vonatkozási héten szabadság miatt nem dolgozó foglalkoztatott férfiak aránya néhány fontosabb nemzetgazdasági ágban, 2013**



Forrás: Munkaerő-felmérés.  
Az ábrákban használt rövidítések

8. ábra

**A vonatkozási héten szabadság miatt nem dolgozó foglalkoztatott nők aránya néhány fontosabb nemzetgazdasági ágban, 2013**



Forrás: Munkaerő-felmérés.  
Az ábrákban használt rövidítések

**3. Atipikus munkavégzés és több műszakos munkarend**

**3.1. Több műszakos munkarend**

Egy, a közelmúltban publikált nemzetközi vizsgálat<sup>1)</sup> azt az eredményt hozta, hogy az európaiak többsége szerint a munka és a magánélet közötti egyensúlyt leginkább a kedvezőtlen munkahelyi környezet, illetve a rossz kollegiális viszony képes felborítani. A magyarországi válaszolók ezzel szemben legnagyobb veszélyt a túlórázásban és az esti, hétfévi munkavégzésben látták, valószínűleg azért, mert ezek többeket érint, mint az előbbi kettő.

2013-ban az alkalmazásban álló férfiak 69,3, a nők 74,5%-a dolgozott normál (egyműszakos) műszakrendben, a többiek pedig különböző atipikus munkarend szerint. Az atipikus munkarend a nőknél főként (14,3%) a kétműszakot jelentette (ez a műszakrend jellemzi pl. a többségben nőket

1) Randstad Workmonitor, 2014.

foglalkoztató kereskedelmet), a férfiaknál viszont a kétműszakos munkarenddel nagyjából megegyező súlya volt a rendhagyó, illetve változó műszakrendnek is. A normál biológiai ritmussal legnehezebben összeegyeztethető három, illetve négy műszakos műszakrendben az alkalmazásban állók 6,0%-a (mintegy 220 ezer ember) dolgozott.

2009-hez képest – amikor a műszakrendre vonatkozó kérdés először szerepelt a jelenlegi formájában a munkaerő-felmérésben – a nem normál (tehát nem egyműszakos, 8 órás) műszakrendben dolgozók aránya lényegében nem változott, (annak ellenére sem, hogy a 2009. évet a válság miatt a jelenleginél számottevően kisebb élők munkája jellemezte), viszont a különböző nem normál műszakrendben dolgozók egymáshoz viszonyított aránya némileg módosult. Nőtt a kétműszakban dolgozók részaránya és ugyanilyen mértékben csökkent a rendhagyó, illetve változó műszakrendben dolgozóké, mely utóbbi arány vélhetően éppen a válság következtében emelkedett csak átmenetileg meg.

3. tábla

**Az alkalmazásban állók megoszlása munkarend\* és nem szerint**

Munkarend	2009			2013		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
Normál	69,9	74,5	72,1	69,3	74,5	71,8
Kétműszakos	10,5	11,9	11,2	11,6	14,2	12,8
Három, illetve négy műszakos	7,2	4,9	6,1	7,4	5,1	6,3
Rendhagyó, vagy változó	12,4	8,8	10,6	11,7	6,1	9,1
<b>Összesen</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Az előző négy heti főmunkára vonatkozóan.  
Forrás: Munkaerő-felmérés.

**3.2. Hétfégi munkavégzés**

Az atipikus munkavégzés másik elterjedt formája, amikor a dolgozó a hétfégen egyik, vagy mindkét napján munkavégzésre kötelezett. Vannak ágazatok, ahol a munkavégzés értelemszerűen folyamatos. Tipikusan ilyen a védelem, az egészségügy, de a folytonosan működő ipari üzemekben is kell hétfégen dolgozni. Az elmúlt évtizedekben azonban számos olyan változás történt, ami növelte a hétfégi munkavégzésben érintettek körét. Így a kereskedelmi forgalom jelentős hányada ma már hétfégen realizálódik, s ehhez az új vásárlási, fogyasztói szokáshoz egyre több üzlet és szolgáltató alkalmazko-

dik (pl. a pesti belváros üzletei szintén nyitva tartanak vasárnap, az üzletközpontokban működő bankfiókok, posták nyitvatartási rendje pedig nem ágazatuk általános nyitvatartási rendjéhez, hanem az üzletközpontéhoz igazodik). A szabadidős tevékenységek kiszolgálása, az őrzés-védelem is egyre több embernek ad munkát, az első terület részben csak a hétfégen, a második pedig a hétfégen is munkaerőigényt generál.

2013-ban az alkalmazásban állók 10,3%-a rendszeresen, 29,4%-a alkalmanként szombaton is dolgozott, vasárnaponként pedig 7,5, illetve 18,1% volt ez az arány. Minden hétfégi munkavégzési típus elterjedtsége határozottan nőtt az elmúlt években, de a legnagyobb változás a szombati alkalmankénti munkavégzés esetében következett be.

4. tábla

**Az alkalmazásban állók közül a hétfégen munkát végzők\* aránya nemek szerint**

Munkarend	2003			2009			2013		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
Szombaton rendszeresen dolgozott	11,7	8,7	10,3	10,3	8,7	9,5	11,5	9,0	10,3
Szombaton alkalmanként dolgozott	28,8	18,1	23,8	29,4	19,8	24,8	33,7	24,6	29,4
Vasárnap rendszeresen dolgozott	8,3	5,4	6,9	7,7	5,8	6,8	8,9	5,9	7,5
Vasárnap alkalmanként dolgozott	19,4	11,3	15,6	20,4	13,5	17,1	20,8	15,0	18,1

\* Az előző négy heti főmunkára vonatkozóan.  
Forrás: Munkaerő-felmérés.

*Az elmúlt években a munkaidő, műszakrend terén lezajlott változásokat és relatív pozícionkat nehéz egyértelműen minősíteni. Csökkent ugyan a rendszeresen ledolgozott órák száma, s a teljes munkaidőben foglalkoztatott férfiak e téren uniós összehasonlításban is igen kedvező helyzetben vannak. Ugyanakkor lassan, de folyamatosan nő a családi kötöttségekkel nehezen összeegyeztethető hétfégi munkavégzésben való érintettség mindkét nem esetében.*

További információk, adatok (linkek):

[Módszertan](#)

[Ábrákban használt rövidítések](#)

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

Elérhetőségek:

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

[Információs szolgálat](#)

Telefon: (+36-1) 345-6789