

MUNKAPIACI TRENDEK A KORONAVÍRUS-JÁRVÁNY IDEJÉN

LABOR MARKET TRENDS DURING THE CORONAVIRUS EPIDEMIC

A koronavírus-járvány megjelenése szignifikáns hatást gyakorol a világ gazdasági folyamataira és a társadalom egészére egyaránt. A folyamatos működés érdekében a legtöbb vállalat lehetővé tette munkavállalóinak, hogy munkájukat otthonról végezhessék. Ennek érdekében, hogy pontosabb képet kaphassunk a koronavírus járvány munkaerő-piaci szereplőkre gyakorolt hatásáról, kvantitatív kutatást végzett a szerző. A közösségi média segítségével, online közzé tett kérdőív kiváló lehetőséget nyújtott számára, hogy a lakosság egy részének véleményét megismerhesse a témával kapcsolatban. A kapott válaszok eredményei pedig jelentős mértékben hozzájárultak ahhoz, hogy feltárja a COVID-19 vírus munkaerőpiacra gyakorolt hatását és az érintettek home office-hoz való hozzáállását, tapasztalatait. Kutatási eredményei alapján arra a következtetésre jutott, hogy a jövőben a munkáltatók és a munkavállalók szoros együttműködése hozzájárulhat ahhoz, hogy a válság által okozott károkat felszámolják és elősegíthessék a foglalkoztatás újbóli fellendítését.

Kulcsszavak: koronavírus-járvány, munkaerőpiac, foglalkoztatottság, home office

The emergence of the coronavirus epidemic has had a significant impact on the world's economic processes and on society as a whole. For the sake of continuous operation, most companies have allowed their employees to do their work from home. In order to get a more accurate picture of the impact of the coronavirus epidemic on labour market participants, the author conducted quantitative research. With the help of social media, a questionnaire published online provided me an excellent opportunity to solicit the opinion of a section of the population on the topic. The results of the responses significantly contributed to the exploration of the impact of the COVID-19 virus on the labour market and the attitudes and experiences of the stakeholders towards the home office. Based on the results of my research, the author has come to the conclusion that in the future, close cooperation between employers and employees could be able to help to eliminate the damage caused by the crisis and help to revitalize employment.

Keywords: coronavirus epidemic, labour market, employment, home office

Finanszírozás/Funding:

A szerző a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesült pályázati vagy intézményi támogatásban. The author did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerző/Author:

Pirohov-Tóth Barbara^a (pirohovtothbarbara@gmail.com) PhD-hallgató

^aDebreceni Egyetem (University of Debrecen) Magyarország (Hungary);

A cikk beérkezett: 2021. 02. 03-án, javítva: 2021. 04. 20-án és 2021. 05. 01-én, elfogadva: 2021. 12. 03-án.

The article was received: 03. 02. 2021, revised: 20. 04. 2021 and 01. 05. 2021, accepted: 03. 12. 2021.

2020 elején jelentős, nem várt kihívásokkal kellett szembenéznie társadalmunknak. A koronavírus elterjedése világméretű járványhelyzetet eredményezett, mely a komoly egészségügyi kockázatokon túl a gazdasági és szociális területeken is számos megoldandó problémát jelent a szakemberek számára. Számos hazai (Beke, 2020; Bod, 2020; Madár, 2020) és nemzetközi (OECD, 2020; Baldwin-Weder Di Mauro, 2020; Demertzis et al., 2020) kutatás törekszik a vírus lehetséges következményeinek feltárására. A pandémiás helyzet a munkaerőpiacon is jelentős átalakulást eredményezett. A különböző ágazatokban bekövetkezett keresletsökkenés a vezetőket kényszerin-

tézkedések bevezetésére kényszerítette. Gazdaságunkra a (tömeges) elbocsájtások növekedése, illetve a jövedelemvesztés hatására egyre inkább csökkenő kereslet tovább gyűrűző hatása jelenti a legnagyobb veszélyt. A vállalatok összeomlásának elkerülése érdekében meghozott döntések pedig számos kérdést feszegetnek munkaadói és munkavállalói oldalról egyaránt. A helyzetet tovább árnyalja a COVID-19 vírus bizonytalan lefolyásának ténye, melyet a kormány a gazdasági mentőcsomag részeként bevezetett adó és járuléksökkentési kedvezményekkel próbál egyensúlyban tartani. A kutatás legfőbb célja, hogy feltárja az atipikus munkavégzési forma (home office) hazai

jellegzetességeit a felmérés eredményeire alapozva. Ennek érdekében a tanulmány első részében szakirodalmi forráselemzést végeztem, melynek során bemutatom – a járványügyi helyzet következtében hazánkban is egyre szélesebb körben elterjedt – otthoni munkavégzés módszerét. A munka világában újonnan megjelenő problémák szemléltetése érdekében fontosnak tartom röviden ismertetni a válság előtti helyzetet is. A járványhelyzet hatására megreformált hazai munkaerőpiac feltérképezése érdekében pedig kérdőíves felmérést végeztem a krízis első hullámában. Az eredmények elemzése során kitérek többek között a válság által leginkább érintett nemzetgazdasági ágakra, az átalakuló munkakörökre, a tömeges elbocsájtás és munkanélküliség, valamint a pályaelhagyás és a külföldi munkavállalás lehetőségének kérdésköreire is. Végül pedig megvizsgálom, hogy a kormány által a 2008-as gazdasági és pénzügyi recesszió mérséklése érdekében kiterjesztett közfoglalkoztatás, jelenthet-e újból megoldást a foglalkoztatás fellendítésére. A bekövetkezett krízis hatására, a társadalom egy jelentős része úgy véli, hogy talán már sosem fogunk visszatérni oda, ahonnan 2020 március elején elindultunk.

A távmunkavégzés főbb szabályai

Elsőként, a téma teljes körű feltárásához elengedhetetlennek tartom tisztázni, hogy mit is értünk távmunkavégzés alatt; a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján távmunkavégzésnek minősül a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. Az egészséges munkakörnyezethez való jogosultság minden munkavállaló alapvető joga, a megfelelő munkafeltételek biztosítása a munkavállalók számára nélkülözhetetlen annak érdekében, hogy egészségüket megőrizve, a lehető legteljesebb mértékben képesek legyenek feladataik ellátására, mindezzel hozzájárulva a munkáltatói szervezet gazdasági versenyképességének, termelékenységének fenntartásához (Berényi, 2020, p. 281). A 2020-as év elején megjelenő koronavírus-járvány egészségügyi veszélyhelyzetet eredményezett, mely számos munkahelyen nem tette lehetővé a biztonságos munkavégzést. A gazdaság lassabb, de folyamatos működése érdekében a legtöbb vállalat éppen ezért lehetővé tette munkavállalóinak, hogy

1. táblázat

A távmunkavégzés szabályai

| VÁLTOZÁSOK | VÁLTOZATLAN MARAD |
|---|---|
| A veszélyhelyzet időtartama alatt a felek az Mt. távmunkavégzésre vonatkozó előírásaitól eltérően is megállapodhatnak. | A távmunka egyoldalúan nem rendelhető el. |
| Nem követelmény, hogy a távmunkavégzésnek rendszeresnek kell lennie, így az akár részlegesen, a munkanapok egy részében is folytatható. | A munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, és az ezzel kapcsolatban keletkező költségek nem háríthatók át a munkavállalóra. |
| Nem követelmény, hogy a távmunkavégzésnek rendszeresnek kell lennie, így az akár részlegesen, a munkanapok egy részében is folytatható. | E mellett az Szja tv.-ben meghatározott körben – például számítástechnikai eszköz beszerzése esetén – továbbra is lehetőség van arra, hogy a munkáltató adómentesen megtérítse a munkavállalónak az igazolt, távmunkavégzéssel összefüggésben felmerült (200000,- Ft-ot meg nem haladó) költségeit. (A 200000,- Ft-ot meghaladó eszközbeszerzés esetén az értékcsökkenési leírás szabályait kell alkalmazni.) |
| A munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól, a munkavállalónak pedig ezek teljesülésére figyelemmel kell megválasztania a munkavégzés helyét. | |
| A munkáltató adómentesen nyújthat a munkavállalónak havi 16100,- Ft (a mindenkori minimálbér 10%-a) költségtérítést havonta. | |
| A távmunka alkalmazási lehetőségének kiterjesztését szolgálja az is, hogy a felek akár megállapodhatnak abban is, hogy a munkavállaló nem számítógépes munkát végez távmunka keretében. | |
| Távmunka esetén is a munkáltató alapvető kötelezettségei közé tartozik, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételeket, így a munkaeszközöket biztosítsa (például telefon, laptop). A felek azonban megállapodás esetén ettől eltérhetnek és a távmunkavégzést a munkavállaló akár saját eszközzel is folytathatja. | |

Forrás: Péller (2020) alapján saját szerkesztés

munkájukat otthonról végezhesék. A KSH 15-74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzés szerinti csoportosítása rámutatott az ebben a formában munkát vállalók számának intenzív növekedésére; a járványhelyzet hatására egy év alatt (2019. nov. – 2020. jan. – 2020. nov. – 2021. jan.) 40572 főről 172178 főre nőtt a rendszeresen távmunkában dolgozók száma, míg az alkalmanként ily módon foglalkoztatottaké 67751 főről 228788 főre (KSH, 2020a). A koronavírus-járvány megjelenése következtében megváltozott új foglalkoztatási módok éppen ezért megkövetelték a korábbi rendelet módosítását; 2020. november 12-től életbe lépett a veszélyhelyzet idejére az átmeneti szabályozás (487/2020 (XI. 3.) Korm. rendelet). Az új, rugalmasabb távmunkavégzési rendelet célja, hogy minél több munkavállaló igénybe tudja venni az atipikus foglalkoztatási formákat, biztonságosabbak legyenek a munkakörülmények és mérsékeljék az egészségügyi kockázatokat. Az 1. táblázat szemlélteti a legfontosabb tudnivalókat az új rendelettel kapcsolatban.

A rugalmas munkavégzési formák elterjedéséhez nagymértékben hozzájárult a technikai fejlődés és az információs társadalom kialakulása, melyek a munka világában jelentős változást jelentettek (Hill et al., 2003; Falch, 2006). A home office és a távmunkavégzés az atipikus munkavégzési formák közé sorolhatók, ugyanakkor jelentésbeli tartalmuk különbözik egymástól. A home office és a távmunkavégzés esetén is számítástechnikai eszközzel történik a feladatok elvégzése a munkáltató telephelyétől elkülönülő helyen, a létrejött eredmény pedig elektronikusan kerül továbbításra a munkáltató számára, azonban az otthoni munkavégzés alkalmazására eseti (ad hoc) jelleggel kerül sor. Egy alkalmi kedvezményről van szó, ugyanis lényegében home office esetén a munkáltató a munkavégzés teljesítési helyével kapcsolatos döntési jogosultságát időszakosan, átmeneti jelleggel engedi át a munkavállalók részére, míg a távmunkavégzés egy rendszeres tevékenységet feltételez (Pál, 2018).

Munkaerő-piaci áttekintés

A 2008-as gazdasági válságot követő években tapasztalható gazdasági emelkedés jól tükröződik a munkaerő-piaci statisztikai adatokban is. Az Eurostat 2019-es adatai alapján, hazánk a 75,3%-os foglalkoztatási rátájával az EU 27 országához viszonyítva a középmezőnyhöz tartozott, mely 2019 áprilisában már meghaladta az EU által 2020-ra kitűzött 75%-ot is. A magas foglalkoztatásnak köszönhetően, 2018-ban hazánk 3,7%-os arányú, az unió egyik legalacsonyabb munkanélküliségi rátáját jelentette (KSH, 2020b). A kormány sikeres foglalkoztatáspolitikájának köszönhetően, a bérek növekedése párhuzamosan csökkentette a munkavállalás céljából külföldre távozók arányát is. Emellett pedig az egyes megyék közötti területi különbségek csökkenése is megfigyelhető volt hazánkban (KSH, 2020h). A foglalkoztatás szempontjából hátrányosabb helyzetű térségekben (Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád és Baranya) is jelentős mértékben csökkent a munkanélküliség (2010 óta 11,3%-ról 3,5%-ra) (KSH, 2020b). Gazdaságunk növekvő élők munkai igénye következtében 2019 decemberében

ötvenötezer betöltetlen álláshelyet jelentettek a munkáltatók, emellett pedig négy milliő-négy száz kilencvenezren minősültek foglalkoztatottnak. A 15-74 éves korosztály gazdasági aktivitásának növekedése egészen 2020 elejéig tartott, amikor is a COVID-19 vírus megjelenése jelentős változásokat hozott a munkaerőpiacon is. A KSH adatai (2020. február-április) szerint a foglalkoztatottak száma 4436000 főre csökkent, valamint a munkanélküliségi ráta 0,3 %-os emelkedése (3,8%) figyelhető meg az előző év azonos időszakához (3,5%) képest (KSH, 2020c). A Központi Statisztikai Hivatal (2020b) adatai rávilágítottak arra, hogy hazánkban a veszélyhelyzet megjelenése az első hullámban eredményezte a legjelentősebb változásokat a munkaerőpiacon; fél év alatt (2019. december – 2020. május) alatt 3,3%-ról 4,8%-ra emelkedett a munkanélküliségi ráta. 2020 nyarán – részben a szezonális ágazatoknak köszönhetően – enyhe javulás volt megfigyelhető a foglalkoztatás alakulásában (4477 ezer fő) és 214000-re csökkent a munkanélküliek száma is (KSH, 2020c). A kezdeti nehézségeket leküzdve, a koronavírus-járvány második hullámának megjelenése már jóval felkészültebben érte a munkaerő-piaci szereplőket. 2020 októberéről novemberre 4476 ezer főre emelkedett a foglalkoztatottak száma (+ 45 ezer fő). Ezen időszakban a 15-64 éves korosztály foglalkoztatási rátája 70,2%-ra volt tehető (KSH, 2020b). A keresleti és kínálati oldalon lévők gyors alkalmazkodásának köszönhetően, év végére mérséklődni látszott (-19,98%) a munkát kereső egyének száma, mely a foglalkoztatottság újbóli fellendülése szempontjából pozitív irányú elmozdulást vetített előre. Ez alól egyedüli kivételt képezett a főváros, ahol a krízis kezdeti időszakához képest további 3,57%-kal nőtt a regisztrált álláskeresők száma (26959 fő). Hazánk területi megoszlását vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a munkaerő-piaci szempontból korábban is hátrányosabb területeket (Borsod-Abaúj-Zemplén megye, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye, Nógrád megye) az újabb létszámleépítések további nehézségek elé állították. Megfigyelhető továbbá, hogy az első hullámtól követően a munkával nem rendelkező személyek száma jellemzően az ország nyugati területein (Győr-Moson-Sopron megye, Komárom-Esztergom megye, Vas megye, Zala megye, Veszprém megye) mérséklődött. Ennek hátterében feltételezhetően a jól fejlett infrastrukturális hálózatuk, iparosodott területeik és a vállalatok terheit csökkentő, munkahelymegőrző állami beavatkozások állhatnak. A nemzetgazdasági ágakat tekintve a válság a turizmus-vendéglátási szektorban foglalkoztatottakat érintette leginkább, 2019 utolsó negyedévéhez viszonyítva 2020 októberére 23,5 ezer fővel csökkent az e területen foglalkoztatottak száma. A KSH (2020d) statisztikai adatai alapján további jelentős növekedés figyelhető meg a munkanélküliek számát tekintve az adminisztratív és szolgáltatási területen (-14,8 ezer fő), az építőiparban (-7,8 ezer fő), valamint a kereskedelemben (-6,3 ezer fő) is. A vírus mérséklése érdekében bevezetett korlátozó intézkedések (kijárási korlátozás, maszkviselés, éttermek, szállodák zárva tartása) ugyanis jelentős mértékben csökkentették az e munkakörökben alkalmazottak számát. Összevetve a 2019. decemberi adatokkal, a nemek tekintetében az év utolsó hónapjára (2020. december) a

férfiak esetében 22%-kal, míg a nőknél 25%-kal emelkedett a munkanélküliek aránya. Az NFSZ (2020) rávilágított a diplomás (21633 fő) és a szakképzetlen (91340 fő) álláskeresők számának gyarapodására. Ugyanakkor a munkanélküliek iskolai végzettségük szerinti csoportosításával a KSH (2020e) felhívta a figyelmet arra is, hogy az álláskeresők száma az alapfokú végzettségűek (25,2 ezer fő) körében a legmagasabb, legkevésbé pedig a felsőfokú végzettségűeket (13,9 ezer fő) érinti a munkanélküliség. A vírus harmadik hullámához közeledve a foglalkoztatás tekintetében ismét negatív tendencia volt megfigyelhető: 2021. januárjában egy hónap alatt 97 ezer fővel csökkent a foglalkoztatottak száma (4537 ezer fő) (KSH, 2021a). A KSH (2021b) adatai szerint a munkanélküliségi ráta 2021. év elejére 5,0%-ra emelkedett. A korosztályos adatokat tekintve továbbra is a 15-24 évesek körében tapasztalható a legmagasabb (13%) munkanélküliségi ráta (KSH, 2021b). A nyilvántartott álláskeresők száma 2021. februárjában 298715 főről (2021 január) 302233 főre emelkedett (NFSZ, 2021).

Anyag és módszerek

A járványhelyzet következtében széles körben kiterjesztett home office témakörben kérdőíves felmérést végeztem annak érdekében, hogy a kapott eredményekkel rávilágíthassak a foglalkoztatást érintő változásokra. A kérdőívet a Google Forms segítségével készítettem el, majd online formában mindenki által elérhető, közösségi felületen jutattam el a munkavállalókhöz, melynek kitöltése önkéntes és anonim volt. Az adatfelvétel 2020. május 25-től június 1-ig tartott, melynek során 325 fő töltötte ki a kérdőívet. Az elemzése során kapott eredményeket Microsoft Excel táblázatokban rögzítettem, ami könnyebb átláthatóságot biztosított az adatok statisztikai módszerekkel történő vizsgálatához. A kérdőív kitöltése során egyes kérdések megválaszolása szabadon választott volt, így a kapott eredmények nem minden esetben egyeznek meg a felmérésben részt vettek számával. Tanulmányom a téma előzetes kutatásának tekinthető, a jövőben célszerűbbnek tartom egy nagyobb mintán is elvégezni az elemzést. Továbbá fontosnak tartom felhívni a figyelmet arra is, hogy a minta nem tekinthető reprezentatívnak, hiszen a minta nem felel meg minőségi és mennyiségi szempontból a teljes populációnak. Tehát a kapott eredmények nem tükrözik az egész társadalom véleményét a koronavírus munkaerőpiacra gyakorolt hatásáról, csak a megkérdezettekét. Az összefüggések ugyanakkor igencsak érdekesek és hasznosak lehetnek, ugyanis betekintést nyerhetünk a munkaerőpiac kínálati oldali szereplői által tapasztaltakba, valamint megismerhetjük véleményüket a COVID-19 vírus megjelenésével kapcsolatban is.

Az empirikus kutatás eredményei

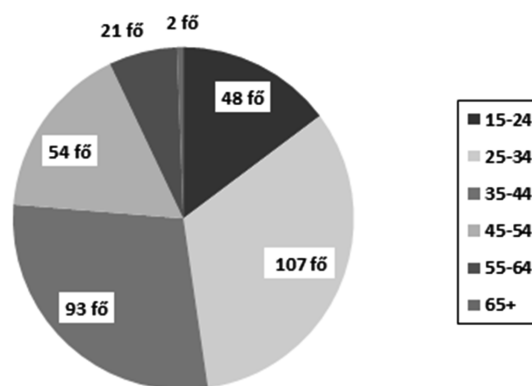
Az alábbi fejezetben a kérdőív kiértékelése során kapott eredményeket mutatom be, melyek segítségével a megváltozott munkapiaci tendenciákat kívánom vizsgálni, különös tekintettel a home office megjelenését.

A kérdőívet kitöltő személyek demográfiai adatai

A válaszadók demográfiai adatainak és munkahelyi jellemzőinek rövid ismertetése a minta bemutatását szolgálja. A kérdőíves felmérésben 325 fő vett részt, 245 nő és 76 férfi. Életkor szerinti megoszlásukat az 1. ábra szemlélteti.

1. ábra

A válaszadók életkor szerinti csoportosítása



Forrás: saját szerkesztés

Családi állapotukat tekintve a kutatásban résztvevők majdnem fele (46,7%) házas, 24,0% élettársi kapcsolatban él, 22,1% pedig nőtlen vagy hajadon. Legkisebb arányban az elvált (5,3%) és özvegy (1,9%) személyek vettek részt a kutatásban. A munkahely tulajdonosi szerkezete szerint a felmérést 55,3 %-ban magánvállalatnál dolgozó személyek töltötték ki, 35,5%-uk állami fenntartású, 9,1%-uk pedig vegyes tulajdonú vállalatnál vállalt munkát. A kérdőívet kitöltők munkahelyének vállalatnagyság szerinti csoportosítását tekintve azt láthatjuk, hogy a kitöltők jelentős része, 107 fő nagyvállalatnál, 105 fő közepes méretű vállalatnál van munkaviszonyban. A mikrovállalatnál foglalkoztatottak (68 fő) száma pedig meghaladja a kisvállalkozóknál dolgozók (41 fő) kitöltési arányát. A szellemi és fizikai munkát végzők munkahelyi arányát feltáró kérdésre adott válaszokat elemezve azt láthatjuk, hogy 193 fő olyan munkahelyen végez tevékenységet, ahol az alkalmazottak kizárólag szellemi vagy inkább szellemi munkát végeznek. Ez az összes kitöltés számának több mint a felét jelenti (60,1%). A hasonló arányban szellemi és fizikai munkavállalókat alkalmazó munkahelyen dolgozók aránya 23,4%, míg az inkább fizikai munkavállalókat alkalmazó cégnél dolgozóké 16,5%. A mintában szereplők közül legtöbben (57,6%) megyeszékhelyen dolgoznak. A Központi Statisztikai Hivatal (2019a) vizsgálatai alapján, a foglalkoztatás szintje az iparosodott területeken (Budapest, Győr, Székesfehérvár, Komárom, Debrecen) magasabb. Várhatóan ezekben a régiókban a válság kisebb méretű gazdasági károkat fog okozni, mint a már korábban is jelentős lemaradásokkal küzdő megyékben (Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye). Ugyanakkor a home office széles körű elterjedése hozzájárulhat a foglalkoztatás területi egyenlőtlenségeinek mérsékléséhez is. A 2. táblázatban megvizsgáltam, hogy az adott településtípusokon munkát vállalók körében

hogyan alakul az otthoni munkavégzés alkalmazása. A minta kis elemszáma is jól tükrözi, hogy minden helység tekintetében megfigyelhető az atipikus munkavégzési formák kiterjesztése, de a megyeszékhelyeken (41%) és a fővárosban (37%) a leggyakoribb.

2. táblázat

A településtípus és a home office alkalmazása közötti kapcsolat

| Településtípus | Az itt munkát vállalók száma összesen (fő) | Home office-ban dolgozók (fő) | % |
|--------------------|--|-------------------------------|----|
| Megyeszékhely | 184 | 75 | 41 |
| Város | 83 | 17 | 14 |
| Főváros | 38 | 14 | 37 |
| Falu/Község | 12 | 2 | 17 |
| Külföldön dolgozom | 3 | 0 | 0 |

Forrás: saját szerkesztés a kapott eredmények alapján

A falvakban dolgozók száma (3,7%) igen alacsony a válaszadók között és a home office alkalmazása sem érintette őket annyira, ami arra enged következtetni, hogy ezek a személyek nagy valószínűséggel olyan munkát végezhetnek, mely területet a válság kevésbé érintett.

Nemzetgazdasági ágak

A kérdőív összeállítása során a KSH nemzetgazdasági ágak szerinti csoportosítását használtam (lásd KSH, 2003). A legtöbb beérkezett válasz az oktatás (15 %), az egyéb közösségi, személyi szolgáltatás (11,2%), a területen kívüli szervezet (12,5%), az ipar (11,8%), valamint az egészségügy és szociális területen (11,5%) foglalkoztatottaktól érkezett. A minta részben megegyezik a Központi Statisztikai Hivatal (2019b) foglalkoztatottak számát nemzetgazdasági ágak szerint feltáró elemzésével, mely szerint hazánkban a legtöbb munkavállaló az ipar (996,6 ezer fő), a kereskedelem (570 ezer fő), a közigazgatás (407,2 ezer fő), az oktatás (345,5 ezer fő) valamint a humán-egészségügyi, szociális ellátás (318,2 ezer fő) tevékenykedik. Legalacsonyabb kitöltési arány pedig az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatási szektorban (3,4%), az építőiparban (2,2%) és a mezőgazdálkodásban (2,2%) dolgozóknál volt tapasztalható. Az International Labour Organization kutatása a járvány által érintett nemzetgazdasági ágakat kategorizálta a válság általi érintettség szerint (ILO, 2020). Ez alapján megvizsgáltam, hogy a kérdőívet kitöltő személyek milyen nemzetgazdasági ágakban tevékenykednek. Azt tapasztaltam, hogy 137 fő dolgozik olyan ágazatokban, melyeket a gazdasági recesszió leginkább sújtott (feldolgozóipar, vendéglátás és idegenforgalom, kereskedelem, szolgáltatások). Ezekben a területeken jelentős keresletcsökkenés következett be, melynek következtében mérséklődött a termelés és a munkáltatók kényszerintézkedések bevezetését szorgalmazták. Arra a megállapításra, hogy jelentős visszaesés tapasztalható munkahelyemen, eltérő válaszokat kaptam. A kitöltők

53%-a nem tapasztalt visszaesést vállalatánál, 27%-uknál kisebb mértékű keresletcsökkenés volt megfigyelhető, míg 19,4%-uk tapasztalt jelentős hanyatlást. A kapott eredményeket figyelembe véve megvizsgáltam, hogy milyen gazdasági ágakban dolgozók tapasztalnak keresletcsökkenést munkahelyükön (3. táblázat).

3. táblázat

A keresletcsökkenés megjelenése az egyes nemzetgazdasági ágakban

| Nemzetgazdasági ágak | Teljesen egyetértek (fő) | Inkább egyetértek (fő) |
|--|--------------------------|------------------------|
| Mezőgazdálkodás | 0 | 0 |
| Halgazdálkodás | 0 | 0 |
| Ipar | 5 | 14 |
| Építőipar | 0 | 1 |
| Kereskedelem, javítás | 10 | 13 |
| Szálláshely, vendéglátás | 0 | 0 |
| Szállítás, raktározás, posta, távközlés | 5 | 1 |
| Pénzügyi közvetítés | 5 | 6 |
| Ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás | 0 | 1 |
| Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás | 1 | 7 |
| Oktatás | 8 | 10 |
| Egészségügy, szociális ellátás | 7 | 13 |
| Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás | 6 | 9 |
| Háztartások tevékenysége | 3 | 0 |
| Területen kívüli szervezet | 0 | 9 |
| Összesen | 50 fő | 84 fő |

Forrás: saját szerkesztés a kapott eredmények alapján

Azok válaszait gyűjtöttem ki, akik tapasztaltak keresletcsökkenést (a teljesen egyetértek vagy az inkább egyetértek lehetőséget választották), összesen 134 fő. A nemzetgazdasági ágakat figyelembe véve a magas kockázati besorolású (ipar, kereskedelem, közösségi szolgáltatás) területen dolgozók (59 fő) mellett meglepő módon az alacsony kockázatú csoportba sorolható személyek (38 fő) érzékelik leginkább munkahelyükön a gazdasági recessziót hatásait. Szinte minden gazdasági ágakban vannak, akik csökkenést tapasztalnak, érintettek a közigazgatás, a szállítás, a pénzügyi közvetítés és a területen kívüli szervezetben foglalkoztatottak (34 fő) is.

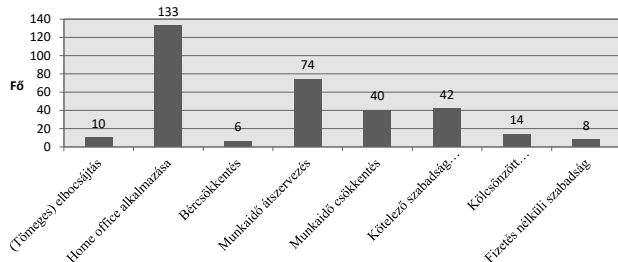
Kényszerintézkedések

A gazdasági károk mérséklése érdekében bevezetett vállalati kényszerintézkedések (pl. munkabércsökkentés, kötelező szabadság, elbocsátás) jelentős jövedelemvesztést eredményeztek a munkavállalóknak és a munkáltatóknak egyaránt. Arra a kérdésre, hogy szükség volt-e valamilyen kényszerintézkedésre a munkahelyen, a válaszadók többsége (88%) az igen lehetőséget választotta és mindössze

12%-uk munkahelye működik a krízis előtti állapotnak megfelelő módon és létszámmal.

2. ábra

A vállalatok által bevezetett kényszerintézkedések száma



Forrás: saját szerkesztés a kapott eredmények alapján

A 2. ábra eredményei jól tükrözik, hogy a leggyakrabban bevezetett kényszerintézkedések közé a home office alkalmazása (133 fő), a munkaidő átszervezése (64 fő), a kötelező szabadság elrendelése (42 fő) és a munkaidő csökkentése (40 fő) sorolható. Bizakodásra adhat okot, hogy tömeges elbocsájtásról (10 fő), fizetés nélküli szabadság elrendeléséről (8 fő), valamint bércsökkenésről (6 fő) csak a megkérdezettek kis része számolt be. A vállalatok által bevezetett kényszerintézkedések közül megfigyelhető a kölcsönzött dolgozók elbocsájtása is. Ez nem meglepő, hiszen már a válság előtti időszakban is azt tapasztalhattuk, hogy a cégek működése során bekövetkező pozitív vagy negatív irányú változásokkal párhuzamosan mozog a kölcsönzött munkaerő létszáma is (Erdeiné-Késmárki & Gally, 2018). A Magyar Munkaerő-kölcsönzők Országos Szövetségének (MMOSZ) adatai szerint hazánkban a krízis előtt megközelítőleg 150 ezer kölcsönzött dolgozó volt a munkaerőpiacon, mostanra azonban kevesebb, mint 40 százalékuk dolgozik aktívan (Fabók, 2020). Ez a leépítési hullám pedig kiterjed a diákmunkásokra is, hiszen a cégek elsősorban saját állományuk megőrzésére törekednek ebben a nehéz gazdasági helyzetben. Várhatóan, a korlátozások enyhítésének hatására újra beindulni látszó termelés következtében fokozatosan emelkedni fog a kölcsönzött és diák munkavállalók iránti kereslet. A kérdőívben előre meghatározott szempontokat kiegészítettem a válaszadók gyakorlati tapasztalataival is. A kapott válaszok alapján megfigyelhető, hogy a munkahelyek kiemelt figyelmet fordítottak az egészségügyi kockázatok mérséklésére a fertőtlenítési eszközök számának növelésével és a maszk viselésének kötelezővé tételével. Továbbá a tömeges fertőzések elkerülése érdekében elkülönítették a műszakváltásokat, valamint a hivatallátogatás és az ügyfélfogadás rendjét is módosították. A keresletcsökkenés a vállalatok pénzügyi helyzetét is negatívan befolyásolta, melynek hatására céges segélyalap létrehozásnak szükségességéről és a várt béremelések elmaradásáról számoltak be a megkérdezettek. Egyes munkahelyeknél pedig a megnövekedett forgalom következtében (pl. kereskedelemben, egészségügyben, gyógyszertárakban, rendvédelemlél dolgozók) kötelező túlórákat rendeltek el és módosították a

munkavállalók által kezdeményezett munkaviszony megszüntetésének rendjét.

Munkanélküliség

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (2020) által publikált adatok egyértelműen mutatják a nyilvántartott álláskeresők számának növekvő tendenciáját. 2020 első negyedévében 15-24 évesek munkanélküliségi rátája volt a legmagasabb (35,8%). A legkisebb (2%) munkanélküliség ráta pedig az 55-59 éves korosztályra jellemző (KSH, 2020b). Év végére minden korosztály munkanélküliségi rátáját tekintve növekedés figyelhető meg (KSH, 2020b). A munkanélküliségi ráták korosztály szerinti megoszlása megegyezik a korábbi években tapasztaltakkal. A járvány munkaerőpiacra gyakorolt hatása az ország különböző területein eltérő mértékű lehet, melyet nagyban befolyásolhat a régiók társadalmi-gazdasági összetétele is. Várhatóan az ország azon részein (északkeleti és délnyugati területek), amelyek távolabb esnek a főbb munkaerő-piaci pontoktól, a leszakadás tovább fog erősödni. A válság azokat a területeket sújtotta leginkább, ahol a turizmusban, a vendéglátásban, az iparban és a szolgáltatási szektorban dolgozók aránya korábban jelentős volt, de az autóiparra is szignifikáns hatást gyakorolt. A járványhelyzet megállítása, lassítása érdekében hozott kormányzati döntések hatására pedig a termelési kibocsátás csökkenése is érezhető a különböző nemzetgazdasági szektorokban. A Társadalomkutatási Intézet Zrt. a COVID-19 vírus gazdasági és társadalmi hatásainak vizsgálata során arra világított rá, hogy a munkahelyvesztés a középfokú és annál alacsonyabb iskolai végzettségűek körében gyakoribb, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők kevésbé érintettek (TÁRKI, 2020). Ezt erősíti meg a Központi Statisztikai Hivatal adatai is (KSH, 2020c). Kérdőívemben azzal a megállapítással, hogy az elbocsájtott alkalmazottak többsége leginkább a fizikai tevékenységet végzők köréből kerül ki, a vizsgálatba bevont személyek 58,1%-a részben vagy teljes mértékben egyetértett. Ezt az észrevételt a KSH (2020f) adatbázisa is alátámasztja, mely a munkanélküliek számát tárta fel az előző foglalkozásuk főcsoportja szerint, nemként. A 2020. I. negyedévének adatai jól szemléltetik, hogy míg a korábban szellemi munkakört betöltő munkanélküliek száma 26 ezer fő, addig a fizikai tevékenységet végzők esetében 110 ezer főre tehető (KSH, 2020f). 2020 utolsó négy hónapján a korábban szellemi munkát végzők száma 36 ezerre nőtt, míg a korábban fizikai munkát végzőké 126 ezerre (KSH, 2020f). A felmérést kitöltők között megoszló véleményeket tapasztaltam a munkanélküliség alakulását illetően: 166 fő számolt további leépítésekre a jövőben és 151 fő gondolja úgy, hogy a foglalkozás nélküli személyek aránya pozitív irányban fog változni. A válaszadók munkahelyének fenntartója szerinti megoszlása alapján azt láthatjuk, hogy a várható munkanélküliség emelkedésével (teljesen vagy inkább) egyetértők többsége (118 fő) magánvállalatnál tevékenykedik. A foglalkoztatottak létszáma szerint pedig a mikro- (49 fő), közepes (56 fő) és nagyvállalatok (63 fő) esetében is szinte hasonló arányban valószínűsítik az álláskeresők számának emelkedését. Ezzel a jövőben várható negatív munkapiaci trenddel ért

egyét a megyeszékhelyeken dolgozók teljes létszámának (185 fő) közel 65 százaléka (119 fő) is.

Várhatóan a munkanélküliség növekedésével minden eddiginél nagyobb hangsúlyt fognak kapni a továbbképzések, tanfolyamok. Ennek oka részben az emberek állásukba vetett bizalmának megingása lehet, mely arra ösztönzi őket, hogy újabb szakmát sajátítsanak el. A több lábon állás lehetősége növelheti az emberek biztonságérzetét, hiszen úgy vélik, esetleges elbocsátásuk esetén – több szakmával – könnyebben el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon. Csehné Papp & Vinárné Bellász (2018) a munkaerőpiacon megjelenő új jelenségeket feltáró kutatásukban rávilágítottak arra, hogy napjainkban a munkáltatók által leginkább elvárt készségek a problémamegoldás, kritikai gondolkodás, kreativitás, az együttműködés, az érzelmi intelligencia, a döntéshozatali képesség, valamint a kognitív rugalmasság. Az oktatási rendszer feladata pedig abban áll, hogy azok a munkavállalók, akik szeretnék meglévő tudásukat tovább bővíteni, minél könnyebben, hatékonyabban és rugalmasabban meg tudják ezt tenni. Ugyanakkor a COVID-19 vírus hatására felgyorsuló innovatív technológiák alkalmazása rámutatott a munkavállalók digitális kompetenciáinak fejlesztésére is. Huszti (2020) tanulmányában felhívja a figyelmet az idősebb korosztály és a hátrányosabb térségekben élők digitális felzárkóztatásának fontosságára, hiszen ennek hiányában az egyén nehezebben juthat hozzá egyes szolgáltatásokhoz, számottevően csökken a munkavállalásra vagy a magasabb fizetésre való potenciálja, valamint társadalmi integrálódása is komplikáltabbá válhat. Racsko & Kis-Tóth (2019) szerint a digitális oktatás és a tanulás eredményessége közötti összhang megteremtése érdekében tartalmi és módszertani változtatások válnak szükségessé. Az oktatási rendszer mellett, a vállalatok vezetőinek is szükséges az alkalmazottak ilyen irányú törekvéseit támogatni többek között munkaidő-átszervezéssel és anyagi finanszírozással is. Tóth-Kaszás et al. (2021) kutatásukban a duális képzések kiterjesztését szorgalmazzák. Siegrist (1997) szerint azok az egyének, akik folyamatosan képezik magukat az életük során, jobb problémamegoldó képességgel rendelkeznek, jobban képesek együttműködni társaikkal, kreatívabbak, önállóbbak és teljesítőképességük is magasabb. A „lifelong learning” éppen ezért nemcsak a dolgozóknak, hanem a vezetőség számára is jelentős profitot eredményezhet azáltal, hogy az alkalmazottak magasabb színvonalon végzik munkájukat, mely hosszabb távon akár a vállalat versenyképességnek növekedését is eredményezheti (Gubán & Sándor, 2021). Krajcsák (2018) úgy véli, hogy a jövőben – a munkavállalói elkötelezettség fokozása érdekében – a motiváció képzés- és fejlesztésközpontú lehet, ami mellett a vállalatok jelentősen növelik a dolgozók jóllétét is. Emellett ebben a pandémiás helyzetben, az újbóli talpra állás érdekében a vállalati stratégia elengedhetetlen részét kell, hogy képezze az innováció, mely hozzájárulhat a jobb piaci pozíció eléréséhez, a pozitívabb megítélés kialakításához, valamint a versenyelőny biztosításához is (Bélyác, 2020). Az automatizációs fejlesztések által javuló vállalati termelékenység, valamint a magasabb hozzáadott értékű munkahelyek felé történő

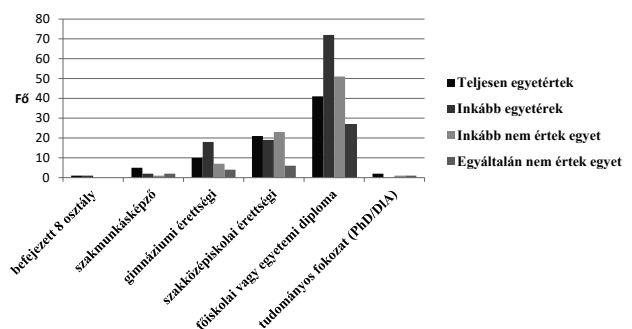
elmozdulás olyan új gazdasági értéket teremthet, amely a magyar gazdaságot tartós és stabil gazdasági növekedés új szintjére emelheti (McKinsey & Company, 2018, p. 65).

Pályaelhagyás

Várhatóan a krízishelyzet következtében elbocsájtott munkavállalók jelentős része a jövőben más szakmában tud majd elhelyezkedni, mint amelyben korábban foglalkoztatták, mellyel a megkérdezettek több mint fele (164 fő) valamilyen mértékben egyetértett a kérdőív kitöltése során. Megvizsgáltam, hogy a különböző iskolai végzettségű válaszadók hogyan vélekednek a pályaelhagyásról, melynek eredményeit a 3. ábra szemlélteti.

3. ábra

A pályaelhagyás növekedésével kapcsolatos vélemények megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség szerint



Forrás: saját szerkesztés a kapott eredmények alapján

Megoszló véleményeket kaptam a felsőfokú végzettségűek esetében, ahol azt láthatjuk, hogy mind a négy megadott szempontnál ők képviseltették magukat a legmagasabb arányban. Ugyanakkor többségben vannak azok a diplomás végzettségű személyek (113 fő), akik úgy vélik, hogy a munkanélküliek számának emelkedésével a pályaelhagyók arányának növekvő tendenciája várható a jövőben, mellyel az érettségivel rendelkezők (68 fő) nagy része is egyetért. A diplomával rendelkezők mellett, a szakközépiskolai végzettséggel rendelkezők is pozitívabb munkaerő-piaci változásokban bíznak, ahol a pályaelhagyók arányának mérséklődése várható.

Valószínűsíthető, hogy a válság által leginkább sújtott területek (szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, járműipar, szórakoztatóipar, feldolgozóipar) rövid távon biztosan nem tudják a teljes létszámú (korábbi) munkaerő-állományukat foglalkoztatni, hiszen a vírus által okozott károk bizonytalan kimenetele ezt nem teszi lehetővé. Ez a kiszámíthatatlan helyzet nemcsak a vállalkozásokat, hanem az egész társadalmat érinti. Az emberek nagy része a jövedelemvesztés következtében olyan munkák elvállalására kényszerül, mely szakmai végzettségükkel nem azonos, sőt akár alacsonyabb szintű is. A pályaelhagyás pedig további problémákat eredményez: az alkalmazottakban kiszolgáltatottságérzés alakulhat ki, hiszen ebben a helyzetben rá vannak kényszerülve a munka elvégzésére, annak ellenére, hogy a korábbinál jóval alacsonyabb bérezéssel kell beérniük egy ilyen munkakörben (Kiss, 2015).

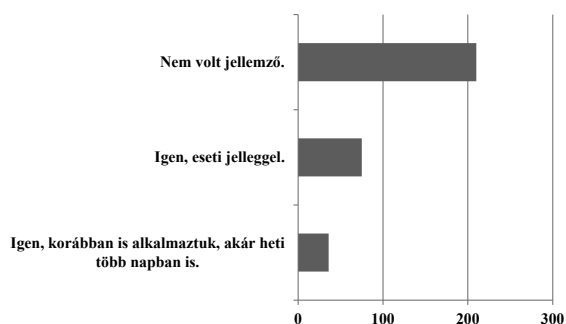
A gazdaság újbóli beindítását segítő program része a nyelvvizsga hiányában is átvehető diploma, mely a tervek szerint megközelítőleg 75 ezer ember munkaerő-piaci elhelyezkedését segítheti elő. Ugyanakkor Polónyi (2007) tanulmányában felhívja a figyelmet arra, hogy a felsőfokú végzettség tömeges kibocsátásával egyidejűleg emelkedik az inkongruens foglalkoztatás, hisz a gazdaság nem képes ennyi diplomást szakmájának és végzettségének megfelelő munkakörben alkalmazni.

Az otthoni munkavégzés

Hazánkban, a járványhelyzet kialakulását megelőző időszakban, az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása kevésbé volt elterjedt, mint más országokban (Pl. Finnország, Hollandia, Svédország és Dánia) (Eurostat, 2018). Hárs et al. (2006) tanulmányukban arra hívták fel a figyelmet, hogy a magasabb szociális tőkével jellemezhető országokban az infokommunikációs eszközök elterjedése és a távmunkások aránya növekvő tendenciát jelez, mely erős pozitív korrelációt mutat a GDP növekedésével. Magyarországon 2018 I. negyedévében az alkalmazottak csupán 3,7%-a, 144 ezer fő dolgozott távmunkában (KSH,2018). A koronavírus terjedésének lassítása érdekében meghozott kormányzati intézkedéseknek köszönhetően, a korábbi évekhez viszonyítva jelentős növekedés tapasztalható a home office-ban dolgozók arányát tekintve (KSH, 2020g). A vizsgálat adatai alátámasztják, hogy 2020 áprilisában a távmunkában vagy otthoni munkavégzés keretében dolgozók aránya 16,7%-ra volt tehető.

4. ábra

Az otthoni munkavégzés módszerének gyakorisága a COVID-19 vírus megjelenése előtt



Forrás: saját szerkesztés a kapott eredmények alapján

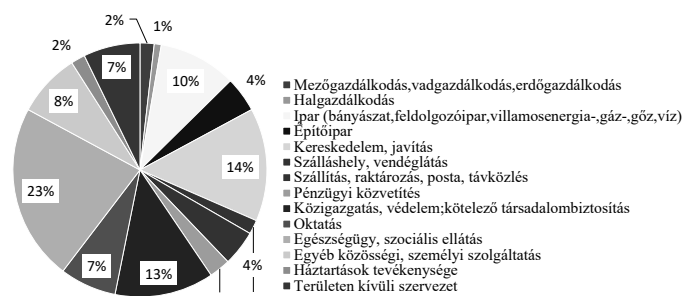
A kérdőívet kitöltő munkavállalók többségének (210 fő) új kihívást jelentett a home office bevezetése, 75 fő már a krízis előtt is végzett munkahelyétől távol tevékenységet és mindössze 34 fő jelezte, hogy munkahelyén már korábban is heti több napban alkalmazták ezt a munkaformát. (4. ábra). A megkérdezettek 34,6 %-a pedig a kihirdetett veszélyhelyzet óta is munkahelyén dolgozik.

Az 5. ábrán, a nem home office-ban foglalkoztatott személyek nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlását vizsgálva azt láthatjuk, hogy a legtöbben az egészségügyben (23%), a kereskedelemben (14%), a közigazgatásban (13%) és az iparban (10%) dolgoznak. Ezek azok a területek, melyeknek dolgozói leginkább ki voltak téve a kiala-

kult krízishelyzet eredményezte nyomásnak és az egészségügyi kockázatoknak, ugyanis munkakörüik nem tette lehetővé, hogy tevékenységeiket otthonról végezhessék. Az egyes ágazatokban (munkahelyükön) dolgozó személyek – gyakran megterhelő túlmunkával – szignifikánsan hozzájárultak a lakosság folyamatos ellátottságához, mindennapjaik élhetővé tételéhez a karantén alatt.

5. ábra

A nem otthonról dolgozó személyek nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlása



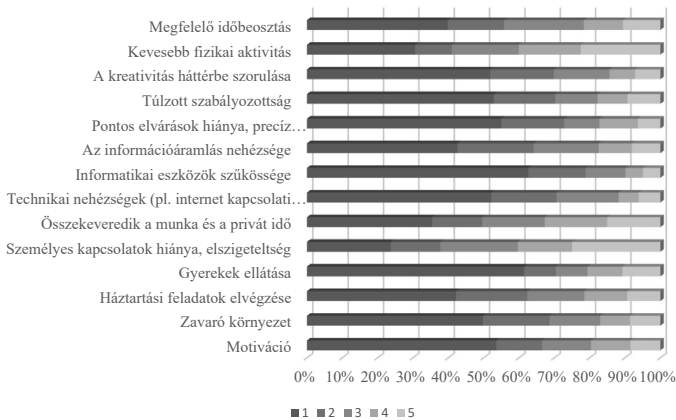
Forrás: saját szerkesztés a kapott eredmények alapján

Az otthoni munkavégzés egyik legnagyobb előnye a rugalmasabb munkaidő-beosztás, mely lehetőséget biztosít az otthonról dolgozók számára a munka és a magánélet közötti nagyobb összhang megteremtésére. Ezáltal pedig remek esélyegyenlőséget biztosít az olyan személyek számára, akik valamilyen okból kifolyólag (pl. hátrányos helyzetű térségekben élők, egészségügyi problémákban szenvedők) nem tudnak folyamatosan munkahelyükön tevékenységet végezni. A kérdőívet kitöltők több mint fele (207 fő) úgy véli, hogy a home office módszere könnyebb elhelyezkedési lehetőséget biztosíthat a kisgyermekes anyukák és a fogyatékkal élők számára. A családcentrikusság mellett az otthonról végzett munka pozitívumaként lehet megemlíteni még az utazási idő megspórolását, a csökkenő ingatlanbérleti költségeket és az új technológiai folyamatok gyorsabb elsajátítását is. Mindezek mellett fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy a rövid idő alatt bevezetett új munkaforma (home office) során a munkavállalók számos olyan kihívással szembesülhetnek, melyekkel korábbi munkavégzésük során nem találkoztak. A megváltozott körülmények feltárása érdekében tanulmányomban arra kerestem a választ, hogy a kérdőívet kitöltő (otthonról dolgozó) személyek számára mely tényezők okozhatják a legnagyobb problémát. A megkérdezettek 1-től 5-ig rangsorolták a megadott problémákat, melynek során az 1=nem okoz problémát, az 5= jelentős nehézséget okoz meghatározást jelentette. A válaszok megoszlását a 6. ábra ismerteti.

Az ábra jól tükrözi, hogy a válaszadók többsége nem érzi úgy, hogy a home office bevezetésével a kreativitása csökkent volna (115 fő), valamint, hogy a túlzott szabályozottság (119 fő), a pontos elvárások hiánya (121 fő), az informatikai eszközök szűkössége (139 fő), a zavaró környezet (111 fő), a gyerekek ellátása (137 fő), vagy a motiváció fenntartása (120 fő) hátráltatta volna őt az ott-

6. ábra

A home office hátrányai



Forrás: saját szerkesztés a kapott eredmények alapján

honában végzett tevékenysége során. A home office legjelentősebb hátrányának a személyes kapcsolatok hiányát (57 fő), a fizikai aktivitás csökkenését (50 fő) és a munka és privát idő összekeveredését (34 fő) tartják. Az eredményeket a statisztikai elemzés is megerősíti (4. táblázat). Csoba (2018) szerint az otthoni munkavégzés legnagyobb hátrányaként a személyes kontaktusok elmaradását emelte ki, ami miatt a másokkal szembeni bizalom, a szolidaritás és a felelősségvállalás is veszélybe kerülhet. A diplomával rendelkezők alátámasztják a szerző megállapítását, vagyis a legnagyobb nehézséget az otthonról végzett tevékenységük során a személyes kapcsolatok hiánya (39 fő) okoz

4. táblázat

Statisztikai elemzés a home office során megjelenő nehézségek feltárására

| | Átlag | Std. hiba | Szórás |
|---|-------|-----------|--------|
| Motiváció | 2,0 | 0,09 | 1,37 |
| Zavaró környezet | 2,07 | 0,08 | 1,32 |
| Háztartási feladatok elvégzése | 2,26 | 0,09 | 1,36 |
| Gyerekek ellátása | 1,99 | 0,09 | 1,44 |
| Személyes kapcsolatok hiánya, elszigeteltség | 3,03 | 0,09 | 1,49 |
| Összekeveredik a munka és a privát idő | 2,62 | 0,09 | 1,48 |
| Technikai nehézségek | 1,95 | 0,08 | 1,21 |
| Informatikai eszközök szűkössége | 1,73 | 0,07 | 1,14 |
| Az információáramlás nehézsége | 2,18 | 0,08 | 1,29 |
| Pontos elvárások hiánya, precíz feladatmegfogalmazás | 1,95 | 0,08 | 1,29 |
| Túlzott szabályozottság | 2,04 | 0,09 | 1,35 |
| A kreativitás háttérbe szorulása | 2,00 | 0,08 | 1,27 |
| Kevesebb fizikai aktivitás | 2,90 | 0,10 | 1,55 |
| Megfelelő időbeosztás | 2,36 | 0,09 | 1,37 |

Forrás: saját szerkesztés

számukra. A diplomás munkavállalók még a fizikai aktivitás csökkenését (38 fő) is az otthoni munkavégzés negatívumai közé sorolták. Venczel-Szakó, Balogh & Borgulya 2021-es kutatásukban az alábbi hátrányokra mutattak rá az otthoni munkavégzést illetően: vezetői bizalmatlanság, hosszabb munkaidő, nehezebb kommunikáció a külföldi partnerekkel, kevesebb teljesítmény értékelés, a virtuális információáramlás nehézségei.

Az eltérő életkorú munkavállalók között a home office bevezetésével megfigyelhetünk generációs különbségeket is. Más dolgok jelenthetnek ugyanis problémát, megoldandó feladatot egy fiatalnak, mint egy közép- vagy időskorú munkavállalónak. Utóbbiak esetében az új technológiai változások figyelemmel kísérése és az informatikai rendszerek használata jelenti a legnagyobb kihívást, míg a fiatalok számára a motivációjuk fenntartása és a kevesebb fizikai aktivitás okozhat nehézséget (Bokor, 2007). A járványhelyzet kialakulása következtében az egyik legnagyobb feladat az otthonról munkát vállaló, kisgyermekes szülőkre hárult. A megváltozott körülmények ellenére, az élet több területén is hatékonyan el kell végezzék tevékenységeiket, melynek során gyakran ütközhetnek nehézségekbe. A kapott eredmények rávilágítottak arra, hogy a gyermekkel rendelkező válaszadók számára a kevesebb fizikai aktivitás (32 fő), a személyes kapcsolatok hiánya (29 fő), a gyerekek ellátása (23 fő), valamint a munka és a magánélet összekeveredése (20 fő) jelenti a legnagyobb kihívást a mindennapokban. Annak érdekében, hogy minél pontosabban meg tudjam határozni azokat a tényezőket, melyek problémát jelenthetnek a mindennapi munkavégzés során, statisztikai elemzést végeztem. Az átlagok és szórások elemzésén túl (5. táblázat) a várható értékek egyezőségét független kétmintás *t*-próba segítségével ellenőriztem (6. táblázat). A szórásértékek segítségével meghatároztam, hogy a mennyiségi értékek mennyivel térnek el az átlagtól. Ez alapján megfigyelhetjük, hogy a legnagyobb eltérés a gyermekes szülők esetében a gyerek ellátása (N = 125, átlag = 2,66, szórás: 1,54), a munka és a privát idő összekeveredése (N=124, átlag=2,53, szórás: 1,52), valamint a túlzott szabályozottság (N=122, átlag=2,35, szórás: 1,48) tényezők esetében tapasztalható. Mindkét csoport esetében jelentős eltérés mutatkozik a kevesebb fizikai aktivitás esetében is (gyermektelenek: N=100, átlag= 2,87, szórás: 1,51; gyermekes szülők: N=122, átlag= 2,94, szórás: 1,58).

Az elvégzett *t*-próba eredménye alapján hat esetben találtam szignifikáns különbséget a gyermektelen és a gyermekkel rendelkező munkavállalók nehézségeinek összevetése során. A kapott eredmények rámutattak arra, hogy nincs szignifikáns különbség a gyermektelenek és a gyermekes szülők értékelése között a következők esetében: a munka és a privát idő összekeveredése, technikai nehézségek, informatikai eszközök szűkössége és a kevesebb fizikai aktivitás. 1%-os szignifikanciaszinten különbözik a két csoport a háztartási feladatok ellátása, a pontos elvárások hiánya, a túlszabályozottság megítélése tekintetében, valamint értelemszerűen a gyerekek ellátása okozta nehézségek megítélésében is. 5%-os szignifikanciaszinten elfogadjuk, hogy az információáramlás nehézségét és a kreativitás hát-

Statistikai elemzés a gyermektelen és a gyermekes szülők nehézségeinek összehasonlítására

| Gyerek | N | Átlag | Átl.elt. | Std. hiba | |
|--|-------|-------|----------|-----------|-------|
| Motiváció | nincs | 100 | 2,27 | 1,36 | 0,14 |
| | van | 124 | 1,92 | 1,36 | ,1229 |
| Zavaró környezet | nincs | 99 | 1,88 | 1,17 | 0,12 |
| | van | 124 | 2,21 | 1,41 | 0,13 |
| Háztartási feladatok elvégzése | nincs | 99 | 1,89 | 1,20 | 0,12 |
| | van | 124 | 2,55 | 1,41 | 0,13 |
| Gyerekek ellátása | nincs | 98 | 1,14 | 0,62 | 0,06 |
| | van | 125 | 2,66 | 1,54 | 0,14 |
| Személyes kapcsolatok hiánya, elszigeteltség | nincs | 106 | 3,00 | 1,56 | 0,15 |
| | van | 122 | 3,07 | 1,44 | 0,13 |
| Összekeveredik a munka és a privát idő | nincs | 102 | 2,74 | 1,43 | 0,14 |
| | van | 124 | 2,53 | 1,52 | 0,14 |
| Technikai nehézségek | nincs | 104 | 1,97 | 1,18 | 0,12 |
| | van | 124 | 1,93 | 1,24 | 0,11 |
| Informatikai eszközök szükségessége | nincs | 100 | 1,67 | 1,04 | 0,10 |
| | van | 122 | 1,78 | 1,22 | 0,11 |
| Az információáramlás nehézsége | nincs | 101 | 2,38 | 1,33 | ,013 |
| | van | 122 | 2,02 | 1,24 | 0,11 |
| Pontos elvárások hiánya, precíz feladatmegfogalmazás | nincs | 100 | 2,21 | 1,40 | 0,14 |
| | van | 120 | 1,75 | 1,14 | 0,10 |
| Túlzott szabályozottság | nincs | 103 | 1,67 | 1,07 | 0,11 |
| | van | 122 | 2,35 | 1,48 | 0,13 |
| A kreativitás háttérbe szorulása | nincs | 101 | 1,80 | 1,21 | 0,12 |
| | van | 121 | 2,16 | 1,29 | 0,12 |
| Kevesebb fizikai aktivitás | nincs | 100 | 2,87 | 1,51 | 0,15 |
| | van | 122 | 2,94 | 1,58 | 0,14 |
| Megfelelő időbeosztás | nincs | 103 | 2,19 | 1,28 | 0,13 |
| | van | 123 | 2,51 | 1,43 | 0,13 |

Forrás: saját szerkesztés

Független kétmintás t-próba az átlagok egyezőségére

| Gyerek | F | Szig. | t | df | Szig. | |
|--|--------------------|--------|------|------------------|----------------|--------------|
| Motiváció | egyenlő szórás | 0,16 | 0,69 | 1,87* | 222,00 | 0,063 |
| | nem egyenlő szórás | | | 1,87 | 212,45 | 0,063 |
| Zavaró környezet | egyenlő szórás | 9,39 | 0,00 | -1,85 | 221 | 0,065 |
| | nem egyenlő szórás | | | -1,89* | 220,642 | 0,060 |
| Háztartási feladatok elvégzése | egyenlő szórás | 7,83 | ,006 | -3,68 | 221,00 | 0,000 |
| | nem egyenlő szórás | | | -3,75*** | 219,88 | 0,000 |
| Gyerekek ellátása | egyenlő szórás | 178,32 | 0,00 | -9,17 | 221,00 | 0,000 |
| | nem egyenlő szórás | | | -10,01*** | 171,74 | 0,000 |
| Az információáramlás nehézsége | egyenlő szórás | 2,37 | 0,12 | 2,09** | 221,00 | 0,038 |
| | nem egyenlő szórás | | | 2,07 | 207,54 | 0,039 |
| Pontos elvárások hiánya, precíz feladatmegfogalmazás | egyenlő szórás | 11,64 | 0,00 | 2,67 | 218,00 | 0,008 |
| | nem egyenlő szórás | | | 2,62*** | 190,23 | 0,009 |
| Túlzott szabályozottság | egyenlő szórás | 24,08 | 0,00 | -3,88 | 223 | 0,000 |
| | nem egyenlő szórás | | | -3,99*** | 217,729 | 0,000 |
| A kreativitás háttérbe szorulása | egyenlő szórás | 2,00 | 0,16 | -2,13** | 220,00 | 0,034 |
| | nem egyenlő szórás | | | -2,15 | 217,09 | 0,033 |
| Megfelelő időbeosztás | egyenlő szórás | 1,59 | 0,21 | -1,74* | 224,00 | 0,084 |
| | nem egyenlő szórás | | | -1,75 | 223,09 | 0,081 |

($p < 0,1$ *, $p < 0,05$ **, $p < 0,01$ ***)

Forrás: saját szerkesztés

térbe szorulást is eltérően értékelik a gyermektelenek és a gyerekekkel rendelkezők. Megemlíthető, hogy 10%-os szignifikanciaszintű eltéréseket is találtam a motiváció, a zavaró környezet és a megfelelő időbeosztás esetén.

A külföldi munkavállalás

A KSH 15-74 éves foglalkoztatottak számának alakulását vizsgáló elemzésében azt láthatjuk, hogy 2020. januártól márciusig a külföldi telephelyen munkát vállalók száma megközelítette a 110 ezer főt (KSH, 2020e). A krízis következtében azonban a külföldi munkavállalók egy része arra kényszerült, hogy visszatérjen Magyarországra. A Központi Statisztikai Hivatal adatai is alátámasztják a külföldön munkát vállalók számának csökkenését; egy év alatt (2019. IV.-2020. IV.) 25 ezerrel kevesebb ember vállalt más országokban munkát. Ez valószínűsíthetően inkább azokat a személyeket érintette, akik nem külföldön telepedtek le életvitelszerűen, hanem csak munkavállalás céljából ingáznak valamilyen rendszerességgel lakóhelyük és külföldi munkahelyük között. A COVID-19 vírus megjelenése előtt ugyanis az volt megfigyelhető, hogy a fő munkaerő-piaci migrációs célország a magyar munkavállalók számára Németország és Ausztria volt, melynek oka feltételezhetően az lehetett, hogy más EU-s országokhoz viszonyítva közelebb helyezkednek el hazánkhoz. Arra, a kérdésre, hogy várható-e a jövőben a külföldi munkavállalás felerősödése, megoszló véleményeket kaptam. A válaszadók 31,3%-a inkább egyetért a külföldi munkavállalás felerősödésével, ezzel szemben pedig ugyanilyen arányt képviselnek azok a személyek, akik inkább nem értenek ezzel egyet. Tekintettel arra, hogy ilyen ellentétes nézőpontok tapasztalhatók az eredmények között, érdemes megvizsgálni, hogy mi állhat ezek háttérében. A recesszió hatására a külföldi munkavállalás várhatóan emelkedő tendenciájának több magyarázata lehet. Az első, hogy a válaszadók korábbi tapasztalataikra hagyatkoztak a kérdőív kitöltése során, ugyanis a 2008-as gazdasági válságot követően is jelentősen emelkedett azoknak a munkavállalóknak a száma, akik határon túl vállaltak munkát. Siskáné és szerzőtársai (2017) vizsgálatukban rámutattak arra, hogy az anyagi tényezők, a minőségi munkahely, a tapasztalatszerzés, a megbecsültség, valamint a természeti környezet lehet vonzó tényező a külföldön munkát vállalók számára. A másik ok pedig a fizikai munkát végzők körében történő nagyobb arányú létszámleépítés lehet, hiszen ők munkájukat nem tudják otthonról végezni. Más országokban pedig korábban is nagy kereslet alakult ki a szakmunkás-végzettségű emberek munkája iránt (építőipari szakmunkások, ápolók, kereskedelmi és vendéglátó ipari dolgozók). Továbbá, megemlíthetjük ezek mellett az oktatási rendszer egyik nagy dilemmáját is, hiszen gyakran előfordul, hogy a hallgatók a diploma megszerzését követően a tudásukat más országban kamatoztatják (brain drain). Jelen helyzetben ennek valószínűsége is igen jelentős lehet, hiszen a munkanélküliség éppen a fiatal korosztályt sújtja leginkább. A fiatalokat a munkaerőpiacra való belépés nehézsége, az ebből fakadó bizonytalanság és negatív jövőkép buzdítja elvándorlásra. A külföldi munkavállalás iránti kedv mérséklődésében bízó

válaszadók véleményét a vírus lefolyásának bizonytalan ténye befolyásolhatta. Ebben a kiegyensúlyozatlan gazdasági helyzetben ugyanis sokan nem mernek majd más országban munkát vállalni, még ha kevesebb bérért is, de családjuk közelében igyekeznek inkább maradni. Emellett pedig feltételezhetően minden ország először a saját munkavállalóit szeretné újból alkalmazni a munkanélküliség csökkentése érdekében. Ahogy a kapott eredmények is tükrözik, jelen pandémiás helyzetben a más országokban foglalkoztatott magyar munkavállalók számának jövőbeni alakulása még igencsak bizonytalan. A külföldi munkavállalás alakulásának komplexebb feltárása érdekében további vizsgálatok lefolytatása válik szükségessé, mely egy későbbi tanulmány önálló témáját is képezhetné.

A közfoglalkoztatás

A 2008-as világválság következményeként a kormány az eddigieknél jóval nagyobb mértékben támogatta a közfoglalkoztatást segítő programok fellendítését, mely a – gyakran alacsony képzettségű – tartósan munkanélküliek foglalkoztatását pozitív irányban mozdította el. A hazánkban e módon foglalkoztatott egyének száma 2016-os csúcspontját követően csökkenő tendenciát tapasztalhattunk, 2020. első negyedévében a közfoglalkoztatásban dolgozók száma 105 ezer fő, majd év végére az ily módon foglalkoztatottak száma 92 ezer főre mérséklődött (KSH, 2020e). Ebben a részben arra keresem a választ, hogy jelenthet-e egyfajta megoldást a közmunkaprogram újbóli kiterjesztése ebben a járványügyi helyzetben is a munkanélküliség mérséklésére? A kérdőíves felmérésben résztvevők 59,5%-a egyáltalán vagy inkább nem ért egyet azzal, hogy hosszú távon ez a módszer segíthetné a foglalkoztatás újbóli fellendítését és 40,5%-uk gondolja úgy, hogy a közmunka széles körű kiterjesztése segítséget nyújthat az egyének munkavállalói kompetenciáinak megőrzésében, ami jelentős mértékben hozzájárulhat a sikeres munkaerő-piaci beillesztésükhöz. Várhatóan ez a foglalkoztatási forma azokban a térségekben jelenthet majd segítséget, melyek munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetben vannak. Ahogy a 7. táblázat szemlélteti, leginkább a megyeszékhelyeken dolgozó munkavállalók (71 fő) gondolják úgy, hogy a közmunkaprogram módszerének széles körű alkalmazása egyfajta megoldást jelenthet a munkanélküliség mérséklésére.

7. táblázat

A közmunkaprogram kiterjesztését elismerő személyek megoszlása a munkahelyük településtípusa tekintetében

| | Teljesen egyetérték (fő) | Inkább egyetérték (fő) |
|---------------------------|--------------------------|------------------------|
| Főváros | 4 | 11 |
| Megyeszékhely | 20 | 51 |
| Vidéki város | 7 | 25 |
| Falu/Község | 0 | 8 |
| Külföldön dolgozom | 2 | 0 |
| Összesen | 33 fő | 95 fő |

Forrás: saját szerkesztés a kapott eredmények alapján

Tanulságok

A járványhelyzet kialakulása során bekövetkezett gazdasági és társadalmi változások váratlanul sújtottak le az egész világra. Bár Európában a COVID-19 vírus terjedése csökkenő tendenciát mutat, ahogy a koronavírusral kapcsolatos kutatásában Fleicher (2020) is felhívja a figyelmet rá, bármikor lesújthat egy újabb, nem várt krízis. Hangsúlyozza, hogy az elkövetkező időszak feladatai, hogy elemezzük az elkövetett hibákat, levonjuk a tanulságokat és olyan válságkezelő módszereket kidolgozást szorgalmazza, melyek egy újabb veszélyhelyzet esetén mérsékelhetik a kialakult gazdasági és társadalmi problémákat. Ezt az elgondolást alapul véve, a kérdőívem zárásaképpen arra kértem a válaszadókat, röviden foglalják össze, milyen tanulságokat tudnak megfogalmazni a munkaerőpiacra nézve az elmúlt hónapok tükrében. A válaszok felhívják a figyelmet a jövőben a munkaerőpiacon várható változásokra és a munkaerőpiac újbóli fellendítése érdekében javaslatok megfogalmazására is sor került, melyeket a lenti felsorolások szemléltetnek. Hangsúlyozandó, hogy a felsorolás sorrendje nem egyezik meg a válaszok gyakoriságával. Továbbá az összes eltérő vélemény megjelenik a várható változások és javaslatok között.

Várható változások:

- (Munkahelyi) környezet tisztelése: Az eddigiéknél nagyobb hangsúlyt fog kapni a vállalatban belüli egészséges környezet megteremtése, mely hozzájárulhat a teljesítmény növeléséhez is pl. levegőtisztító eszközök beszerzése, munkaidő alatt sportolási lehetőség biztosítása.
- Korábban fontosnak vélt dolgok átértékelődése.
- A válság hatására kialakuló bizonytalanság érzés arra ösztönözheti a munkavállalókat, hogy a jövőben tartalékokat képezzenek, szükség esetén akár plusz munkát is vállaljanak.
- Személyes értekezletek, meetingek számának csökkenése. Ez nagymértékben hozzájárul környezetünk megóvásához, ugyanakkor, ha a gazdasági szempontokat vesszük figyelembe, jelentős veszteséggel lehet számolnia a légitársaságoknak és a szálláshelyeket üzemeltetőknek.
- A leállást követően egyes nemzetgazdasági ágakban dolgozók (pl. feldolgozóipar) túlóra elrendelésére lesznek kötelezve, annak érdekében, hogy a kiesett termelést minél hamarabb be tudják pótolni.
- A home office elterjedése hosszabb távon csökkentheti a regionális munkaerő-keresleti és -kínálati különbségeket.
- Az otthoni munkavégzés kiterjesztése hozzájárulhat a munkaadói (pl. ingatlanbérleti költségek) és a munkavállalói (pl. üzemanyagköltség, bérletvásárlás) kiadások csökkentéséhez.
- A munkáltatók és a munkavállalók részéről is nagyobb rugalmasság lesz megfigyelhető a munkavégzés során.
- A jövőben a munkaerőpiacon lévő szereplők egymás iránti tisztelete és bizalma még inkább megerősödhet. Erre remek lehetőséget biztosított a home office bevezetése, melynek során a vezetőség egyfajta bizalmat adott az alkalmazottaknak a folyamatos munkavégzés érdekében.

- Új kompetenciák előtérbe kerülése.
- A diplomások – már korábban is telített – piacán jelentős túlkínálatra lehet számítani a nyelvvizsga nélküli diplomák kiadásának következtében.
- A pedagógusok szerepe felértékelődhet.
- A pályaelhagyók számának növekedése várható, hiszen a vállalatok nem alkalmaznak annyi munkavállalót, mint korábban, így az emberek a megélhetésük biztosítása érdekében kénytelenek lesznek olyan munkaköröket is elvállalni, melyek alacsonyabb végzettséggel is betölthetők, valamint kevesebb fizetést nyújt számukra.
- Átalakulnak a munkakörök, egy munkavállalónak több feladatot is el kell végeznie.
- Az online világ elterjedése várhatóan a munkaerő kiválasztására is hatással lesz, mely a felvételi folyamatok átstrukturálását kívánja meg a vállalatok részéről. Ennek egyik oka a piacon végbemenő verseny, ami miatt még inkább törekedni kell a szakembereknek a gyors és hatékony munkaerő kiválasztására.

Javaslatok:

- A jövőben a vállalatok vezetőinek olyan folyamatok kidolgozását kell szorgalmazniuk, melyek a folyamatos előállításához nélkülözhetetlen anyagok, valamint szolgáltatások helyettesíthetőségét biztosítják egy újabb krízis esetén.
- A vállalatoknak új üzleti modellek kialakítására és szolgáltatások bevezetésére kell törekedniük, melyek a vásárlók számára biztonságos és kényelmes lehetőséget biztosítanak a beszerzés során (pl. webshopok kiépítése, házhoz szállítás lehetőségének megteremtése). Piros & Fehér (2020) kutatásukban rámutattak arra, hogy a pandémiás helyzet jelentősen felerősítette a fogyasztók online vásárlási (többek között élelmiszerek, tisztítószerek, vitaminok, gyógyszerek) kedvét.
- Minden eddiginél nagyobb hangsúlyt kell fektetni a vállalkozások technológiai folyamatainak fejlesztésére.
- A jövőben a vállalkozásoknak törekedniük kell az erőforrások hatékonyabb elosztására, tartalékok képzésére.
- A hazai ipar felerősítése annak érdekében, hogy a jövőben felmerülő krízis esetén a nemzetközi szállítmányok importjának korlátozása ne okozzon hiányt (pl. feldolgozóipar, gyógyszeripar, autóipar).
- A magyar gazdaság újraindítása érdekében, arra kell ösztönözni az embereket, hogy vásárlásuk során részesítsék előnyben a magyar termékeket. A helyi termékek előállításának, értékesítésének szorgalmazásával gyarapodhat a vidék turisztikai kínálata, ezáltal javulhat a települések arculata, gazdasági helyzete, hozzájárulva ezzel az eredményes térség- és vidékfejlesztéshez (Nagy, 2021).
- Megfelelő időmenedzsment kialakítása a munkaerő-piaci szereplőknek, mely hozzájárulhat a hatékony munkavégzés és a kiegyensúlyozott családi élet egyensúlyának megteremtéséhez. Ennek sikeres megvalósításához elengedhetetlen a közös célok kitűzése, valamint a megfelelő kommunikáció kialakítása a vezetők és a beosztottak között. Továbbá az atipikus foglalkoztatási formák kiterjesztése és a digitalizációs eszközök, folyamatok biztosítása is jelentős időmegtakarítás eredményezhet.

- A vezetőségnek és a HR-szakembereknek nagyobb figyelmet kell fordítaniuk a dolgozók megtartására, a motivációjuk megerősítésére és arra, hogy a munkavállalókat hatékony munkavégzésre ösztönözzék.
- A gazdaságvédelmi akcióterv keretében bevezetett bértámogatási program, valamint a munkahelyteremtést segítő pályázati lehetőségek igénybevételével a vállalatoknak ebben a nehéz helyzetben is remek lehetőségük nyílik új munkahelyek létrehozására, mely hozzájárulhat a foglalkoztatás újbóli fellendítéséhez.
- Az idősebb munkavállalók digitális felzárkóztatását segítő programok létrehozása, mely hozzájárulhat a generációk között tapasztalható digitális szakadék leküzdéséhez.
- A vezetőség részéről a „lifelong learning” lehetőségének megteremtése a munkavállalók számára különböző át-képzések, tréningek segítségével.
- A regionális munkaerő-piaci különbségek csökkentése érdekében a leszakadó térségekben nagy hangsúlyt kell fektetni az infrastruktúra fejlesztésére, mely hozzájárulhat a munkahelyek teremtéséhez. Másrészt a munkanélküliség csökkentése érdekében a lakosság iskolázottsági szintjének javítására is törekedni kell, különböző felzárkóztató programok, szakképzési lehetőségek biztosításával.
- Négy napos munkahét bevezetése. Berger (2020) tanulmányában is felhívja a figyelmet a rövidebb munkahét fontosságára, melynek bevezetése jelentős mértékben hozzájárulhat a dolgozók elégedettségének és produktivitásának növeléséhez.

Összefoglalás

Összegezve az eredményeket, fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy bár a bekövetkezett egészségügyi, gazdasági és szociális krízis számos rizikót és megoldandó problémát jelent a jövőre nézve, mégis azokra a kialakuló lehetőségekre kell fókuszálni, melyeknek pozitív hozadékaik lehetnek. Erre a bizakodó felfogásmódra Weiner már 1976-os művében is felhívta a figyelmet. Tanulva a hirtelen bekövetkezett krízishelyzetből, a jövőben a vezetőknek olyan folyamatok kialakítására kell törekedniük, melyek a folyamatos előállításhoz nélkülözhetetlen anyagok, valamint szolgáltatások helyettesíthetőségét biztosítják egy újabb krízis esetén. Egyéni szintre vetítve, azokat a személyeket érintette a járványügyi krízis a leginkább, akik nem rendelkeznek szakmai végzettséggel, kistelepülésen vagy szociálisan hátrányos térségekben élnek. A foglalkoztatás növeléséhez éppen ezért szükségessé válik a leszakadó régiók infrastrukturális fejlesztése, különböző tréningek, szakképzések biztosítása a munkát kereső személyek számára, valamint az atipikus foglalkoztatási formák kiterjesztése ezeken a területeken is. A járványhelyzet lassítása érdekében egyik napról a másikra történő home office-ra való átállás a cégek részéről egy gyors és hatékony átszervezést igényelt. A hazánkban is egyre inkább elterjedő otthoni munkavégzés növelheti a női munkavállalók elhelyezkedési esélyeit, ezzel is hozzájárulva a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez. Az új munkavégzési forma a nők foglalkoztatási esélyeinek növelése

mellett, a fogyatékkal élő személyek munkavállalási lehetőségeit is pozitív irányba mozdíthatja el. A munkaerőpiac rugalmassá válása mellett várhatóan tovább növekednek majd azok a beruházások, amelyek az automatizációs és robotizációs fejlesztéseket szorgalmazzák. Várhatóan, a jövőben a válságkezelő kormányzati intézkedések kiterjesztése, folytatása (adó és járulékkezdvezmények, bértámogatások), valamint a munkaerő-piaci szereplők szoros együttműködése nagymértékben hozzájárulhat a gazdaság fellendítéséhez, valamint a foglalkoztatási ráta növeléséhez. Véleményem szerint, a kutatásból származó megállapítások hozzájárulnak a koronavírus-járvány főbb munkaerőpiaci változásainak megismeréséhez, valamint megalapozzák a vizsgálat további lefolytatását is a vírus újabb hullámaiban.

A kutatás korlátai

Hangsúlyozandó, hogy kutatásomnak több korlátja is van. Torzító tényezőként léphet fel a minta kis elemszáma, így a kapott eredmények általánosíthatósága korlátozott. Továbbá, a kérdőíves vizsgálat a koronavírus-járvány első hullámában készült, így ennek tükrében került megírásra a tanulmány. Ebből kifolyólag az azóta (második, valamint harmadik hullámban) megjelenő, tapasztalható munkaerő-piaci változások nem képezik az elemzés részét. A levont következtetések a szakirodalmi és KSH-adatokra, valamint az egyéni megkérdezésre támaszkodó vizsgálat válaszaira alapoznak, utóbbi erősen az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos válaszadói véleményekre támaszkodik. A kvantitatív kutatás felépítése, valamint a vélemények megjelenítésére alkalmazott négy fokozatú skála nem teszi lehetővé, hogy azok alapján hosszabb, vagy akár rövidebb távú trendek rajzolódhassanak ki a pandémiás helyzet hatásairól. Mindemellett fontosnak tartom felhívni a figyelmet arra is, hogy a kutatásom során kényelmi mintavételt alkalmaztam, így a kapott eredmények nem tükrözik az egész társadalom véleményét a koronavírus munkaerőpiacra gyakorolt hatásáról, csak a megkérdezettekét. Ugyanakkor véleményem szerint mégis átfogó képet kaphatunk a munkaerőpiaci kínálati oldali szereplőinek tapasztalatairól, véleményéről, melyek hozzájárulhatnak a várható munkapiaci tendenciák feltérképezéséhez. Tanulmányom a téma előzetes kutatásának tekinthető, a jövőben célszerűbbnek tartom egy nagyobb mintán is elvégezni az elemzést, mely a koronavírus-járvány második és harmadik hullámában tapasztalt foglalkoztatási kihívásokat is figyelembe venné.

Felhasznált irodalom

- Baldwin, R., & Weder Di Mauro, B. (2020). *Economics in the Time of COVID-19*. London: Centre for Economic Policy Research. <https://cepr.org/sites/default/files/news/COVID-19.pdf>
- Bélyácz I. (2020). Vállalati stratégia és versenyképesség a tudásalapú társadalomban. In Katona Klára (Eds.), *Növekedésösztönzési kísérletek és kudarcok* (pp. 95-105). Budapest: Pázmány Péter Press.

- Beke, K. (2020). *Mekkorát üthet a magyar gazdaságon a koronavírus?* Retrieved from <https://portfolio.hu/gazdasag/20200131/mekkorat-uthet-a-magyar-gazdasagon-a-koronavirus-414315>.
- Berényi, L. (2020). Az egészséges munkakörnyezethez való jog. *Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica*, 38(1), 281-292. <https://doi.org/10.32978.sjp.2020.016>
- Berger, M. (2020). *Will the coronavirus pandemic open the door to a four day week?* The Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/world/2020/05/24/will-coronavirus-pandemic-open-door-four-day-workweek/>
- Bod, P. Á. (2020). *Ami előre nem látható, és ami mégis.* Retrieved from https://hvg.hu/gazdasag/20200316_Bod_Peter_Akos_Ami_efore_nem_lathato_es_ami_korvonalazhato
- Bokor, A. (2007). Létezik-e itthon Y-generáció? *Vezetéstudomány*, 41(2), 2-21. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2007.02.01>
- Csehné Papp, I., & Vinárné Bellász, Zs. (2018). Új jelenségek a munkaerőpiacon: a munkaerőhiány. In *A II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola tudományos évkönyve*, 5, (pp. 11-22). Uzsgorod: V. Pagyak Kiadója.
- Csoba, J. (2018). Flexibilitás a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle*, 61(6), 7–20. <https://drive.google.com/file/d/17x107hIsBciGAZkUFOAz4bLmNley-Bxtk/view>
- Demertzis, M., Sapir A., Tagliapietra, S. & Wolff, G. B. (2020). An effective economic response to the coronavirus in Europe. *Policy Contribution*, (6). <https://www.bruegel.org/wp-content/uploads/2020/03/PC-06-2020-130320.pdf>.
- Erdeiné Késmárki-Gally, S. (2018). A munkaerő-kölcsönzés helyzete és kihívásai Magyarországon. *Multidiszciplináris kihívások sokszínű válaszok*, (3), 4-23. http://real.mtak.hu/88292/1/EPA03448_multidiszciplinaris_2018_3_004-023.pdf
- Eurostat (2018). *Working from home in the EU*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>
- Eurostat (2019). *Employment rate by sex*. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem010/default/table?lang=en>
- Fabók, B. (2020). *Tízezrek alatt ketyeg a bomba, óriási munkanélküliséget jeleznek előre az eddigi leépítések.* Retrieved from <https://g7.hu/vallalat/20200515/tizezrek-alatt-ketyeg-a-bomba-oriasi-munkanelkuliseget-jeleznek-elore-az-eddigi-leepitesek/>
- Falch, M. (2006). ICT and the future conditions for democratic governance. *Telematics and Informatics*, 23(2), 134-56. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2005.06.001>
- Fleischer, T. (2020). *Megállapítások a koronavírus terjedéséről és teendőkről. Kihívások*, 237. Budapest: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Világgazdasági Intézet http://real.mtak.hu/108266/1/Fleischer_Kihivasok_200420.pdf.
- Gubán, Á., & Sándor, Á. (2021). A KKV-k digitálisérettég-mérésének lehetőségei. *Vezetéstudomány*, 52(3), 13–28. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.03.02>.
- Hill, E. J., Ferris, M. & Mártinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-41. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Husztai, E. (2020). A digitális egyenlőtlenség vizsgálata a társadalmi kirekesztődés szempontjából. *Acta Medici-ane Et Sociologica*, 11(30), 67-81. <https://doi.org/10.19055/ams.2020.11/30/7>
- McKinsey & Company (2018). *Átalakuló munkahelyek: az automatizálás hatása Magyarországon*. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Hungary/Our%20Insights/Transforming%20our%20jobs%20automation%20in%20Hungary/Automation-report-on-Hungary-HU-May24.ashx>
- Kiss, Zs. (2015). A felsőfokú végzettségűek foglalkoztathatósága, különös tekintettel a szakterületek közötti hasonlóságok és különbségek elemzésére. *Taylor*, 7(3-4), 22-30. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/taylor/article/view/12941/12797>
- Krajcsák, Z. (2018). Az alkalmazotti elkötelezettség relatív fontossága munka megváltozó világában. *Vezetéstudomány*, 49(2), 38-44. <https://doi.org/10.14267/veztud.2018.02.04>
- KSH (2003). *A gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere és a tevékenységek tartalmi meghatározása (TEÁOR'03)*. <https://www.ksh.hu/docs/files/475315.PDF>
- KSH (2019a). *A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása (2006–2019)*. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf030.html
- KSH (2019b). *A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemenként – TEÁOR'08 (2008–2019)*. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf005a.html
- KSH (2020a). *A 15-74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása (2019. J-M- 2021.J)*. http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_tavmunk9_17_02.html
- KSH (2020b). *Munkanélküliségi ráta korcsoportok szerint, nemenként (2006. I. n. év-2020. I. n. év)*. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf017b.html?down=894
- KSH (2020c). *A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként, havi adatok (2006. J-M-2020. F-Á)* https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf033.html
- KSH (2020d). *A munkanélküliek száma legmagasabb iskolai végzettség szerint, nemenként (2006. I. n. év-2020. I. n. év)*. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf012.html
- KSH (2020e). *A 15-74 éves foglalkoztatottak számának alakulása (2019. J-M-2020. J-M)*. <http://www.ksh.hu>

- hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf058a.html?down=353
- KSH (2020f). *A munkanélküliek száma az előző foglalkozásuk főcsoportja szerint, nemeként -FEOR'08 (2011. I. n. év- 2020. I. n. év)*. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf055b.html?down=408
- KSH (2020g). *A távmunkában vagy home office keretében dolgozók arányának alakulása*. <https://www.ksh.hu/munkaero>
- KSH (2020h). *A munkanélküliek száma, megye és régió szerint (2009–2020)*. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0082.html
- KSH (2021a). *Gyorstájékoztató. Foglalkoztatottság, 2021. január*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2101.html>
- KSH (2021b). *Gyorstájékoztató. Munkanélküliség, 2021. január*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2101.html>
- ILO (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf
- Madár, I. (2020). *Már Európában a koronavírus: mire számíthatunk?* <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20200225/mar-europaban-a-koronavirus-mire-szamithatunk-417071>
- Nagy, D. (2021). *A helyi termékek szerepe a gazdaságfejlesztésben, valamint a terület- és vidékfejlesztésben: A helyi termékek fogyasztói megítélése a 4C marketing megközelítésben*. https://eatgreen.hu/wp-content/uploads/2021/01/Helyi_termek_4C_tanulmany_HU.pdf
- NFSZ (2020). *A nyilvántartott álláskereső létszáma és változása*. https://nfsz.munka.hu/tart/stat_teruleti_bontas
- NFSZ (2021). *NFSZ idősoros adatai (országos), 2021. február*. https://nfsz.munka.hu/tart/stat_teruleti_bontas
- OECD (2020). *OECD Interim Economic Assessment. Coronavirus: The world economy at risk*. <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Interim-Economic-Assessment-2-March-2020.pdf>
- Pál, L. (2018). A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, (2), 56-59.
- Péller, A. (2020). *A távmunka szabályainak változása a veszélyhelyzet idején*. Trend FM, november 23. <https://trendfm.hu/cimlap/a-tavmunka-szabalyainak-valtozas-a-veszelyhelyzet-idejen-14933>
- Piros, E., & Fehér, A. (2020). Az élelmiszer-vásárlói magatartás vizsgálata online környezetben – Szakirodalmi áttekintés. *Táplálkozásmarketing*, 7(1), 67-78. <https://doi.org/10.20494/TM/7/1/5>
- Polónyi, I. (2007). Piac helyett adminisztráció? *Educatio*, 16(2) 271–284. https://folyoiratok.oh.gov.hu/sites/default/files/article_attachments/polonyi_i_0702.pdf
- Racsko R., & Kis-Tóth L. (2019). A technológia szerepe a 21. századi tanár kompetenciájának fejlesztésében. *Katolikus Pedagógia: katolikus pedagógiai tanszéki folyóirat*, 8(1-2.) 49-65.
- Siegrist, M. (1997). Kulcsképeségek. In Maróti (Eds.), *Andragógiai szöveggyűjtemény II. Válogatás a felnőttoktatás elméletének szakirodalmából* (pp. 43-53). Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Siskáné, Szilasi B., Halász, L. & Gál-Szabó, L. (2017). A magyar fiatalok erősödő kivándorlási szándékának kiváltó okai és jellemzői. *Tér és Társadalom*, 31(4), 131-147. <https://doi.org/10.17649/TET.31.4.2885>
- TÁRKI (2020). *A koronavírus-járvány gazdasági és társadalmi következményei: az érintettek megoszlása és véleménye a járványt kísérő intézkedésekről*. https://tarki.hu/sites/default/files/2020-05/covid_2020_05_10_fin.pdf
- Tóth-Kaszás, N., Németh, K., & Michalec, G. (2021): A humán erőforrás-fejlesztés kihívásai a digitális átállás fényében. *Vezetéstudomány*, 52(4), 80–92. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.04.07>
- Venczel-Szakó, T., Balogh, G., & Borgulya, I. (2021). Távmunka, home office. Hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját? *Vezetéstudomány*, 52(2), 73-86. <https://doi.org/10.14267/veztud.2021.02.07>
- Weiner, M.F. (1976). Don't Waste a Crisis — Your Patient's or Your Own. *Medical Economics*, 53(5), 227.