

---

PIROHOV-TÓTH Barbara – KISS Zsuzsanna

## A munkaerő-piaci szereplők által tapasztalt foglalkoztatási kihívások a koronavírus-járvány idején

### Bevezetés

A 2020 év elején megjelenő COVID-19 járvány mérséklése érdekében bevezetett intézkedések globális szintű kínálati és keresleti sokkot indukáltak. A vírus minden átmenet nélkül a termelés megfékezését eredményezte a beszállítói láncok szétszakadásával és a munkahelyek egészségügyi okokból történő leállításával (ÁSZ 2020). A pandémiás helyzet munkaerőpiacra gyakorolt negatív hatása rövid időn belül szignifikáns változásokat eredményezett az évek óta felfelé ívelő foglalkoztatás tekintetében. A gazdasági krízis következtében jelentősen csökkent az egyes nemzetgazdasági ágak kereslete (szolgáltatóipar, feldolgozóipar), ami az elbocsájtások számának növelését és a munkanélküliség emelkedését eredményezte. Bár a veszélyhelyzet márciusi kihirdetése óta ismét pozitív irányú elmozdulás figyelhető meg a hazai foglalkoztatás tekintetében, valószínűsíthetően a jövőben még számos (munkaerő-piaci) kihívás vár ránk. Tanulmányunk célja, hogy feltárjuk a vírus hatására újonnan megjelenő foglalkoztatási problémákat és munkaerő-piaci változásokat, valamint levonva a következtetéseket, olyan kollektív javaslatokat tudjunk megfogalmazni, melyek hozzájárulhatnak a gazdasági aktivitás újbóli fellendítéséhez. A témában való elmélyülés érdekében szakirodalmi forráselemzést végeztünk, valamint egy korábbi kvantitatív kutatás (Pirohov-Tóth 2020) további statisztikai elemzésre is vállalkozunk. Elemzésünkben feltérképezzük a válság hatására megjelenő (home office kiterjesztése, digitális szolgáltatások térnyerése, munkakörök átalakulása, felsőfokú végzettséggel rendelkezők jelentős túlkínálata, munkanélküliek számának növekedése), valamint az előttünk álló időszakban potenciális változások (külföldi munkavállalás fellendülése, közmunka program kiterjesztése, pályaelhagyók arányának emelkedése) rövid és hosszú távú hatásait is. Megvizsgáljuk, hogy a vállalatok vezetői milyen kényszerintézkedések bevezetését preferálták a válság mérséklése érdekében, valamint bemutatjuk azokat a krízis hatására előtérbe kerülő digitális eszközök és módszerek adta lehetőségeket, melyek megkönnyítik a mindennapjainkat, hozzájárulhatnak a foglalkoztatás újbóli fellendítéséhez és egészségünk megőrzéséhez. A koronavírus-járvány első és második hullámának hosszú távú következményeit előre vetíteni a bizonytalan lefolyása miatt még igen nehéz. Ugyanakkor rövid távú hatásai már érezhetőek; jelentős hatást gyakorol gazdasági, társadalmi és szociális folyamatainkra, valamint a munkaerő kereslet és -kínálat alakulására is.

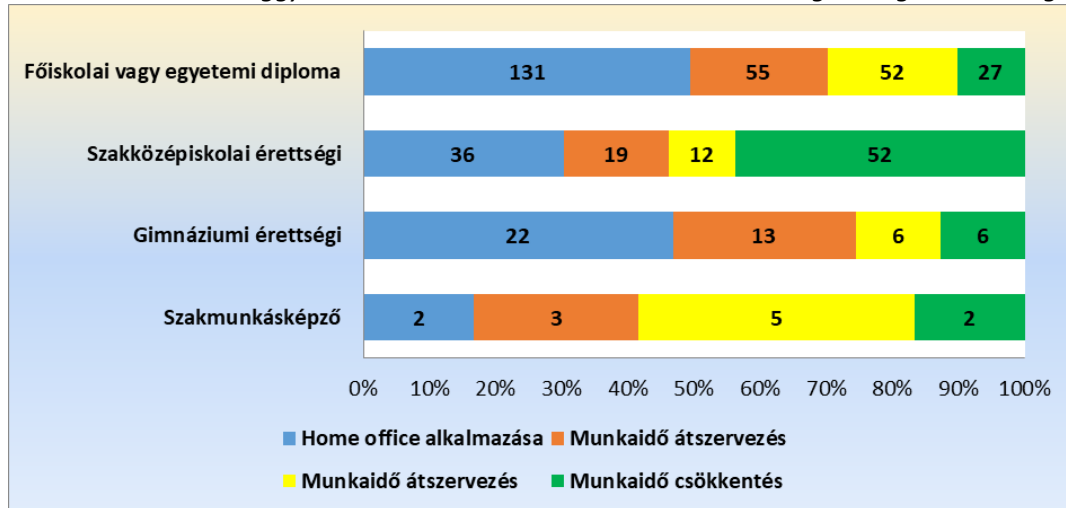
### Anyag és módszerek

Pirohov-Tóth (2020) home office témakörben végzett kvantitatív kutatását végzett 2020. május 25. és június 1. között. Az online közzétett kérdőívet 245 nő és 76 férfi töltötte ki önkéntes anonim módon. A minta életkor szerinti megoszlása: 107 fő 25-34 éves, 93 fő 35-44 éves, 54 fő 45-54 éves, 48 fő 15-24 éves, 21 fő 55-64 éves, 2 fő 65 év feletti. A válaszadók 59,5%-a főiskolai/egyetemi végzettségű, 22,4% rendelkezik szakközépiskolai-, 12,5% gimnáziumi érettségivel, 3,4% szakmunkásképzővel, 1,2% tudományos fokozattal és 1% befejezett nyolc osztállyal. Hangsúlyozandó, hogy a minta nem tekinthető reprezentatívnak, az első szerző a vizsgálata során kényelmi mintavételt alkalmazott, a kérdőív kitöltése önkéntes és anonim volt, így a kapott eredmények nem tükrözik az egész társadalom véleményét a koronavírus munkaerőpiacra gyakorolt hatásáról, csak a megkérdezettekét. Az elemzés során a Központi Statisztikai Hivatal, az Állami Számvevőszék és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat foglalkoztatottságra és munkanélküliségre vonatkozó statisztikai adatai is feldolgozásra kerülnek. Elemzésünk alkalmas a koronavírus-járvány következtében bekövetkezett foglalkoztatási kihívások, valamint a jövőben várható munkaerő-piaci tendenciák vizsgálatára.

### Munkaerő-piaci változások a koronavírus idején

A korábbi vizsgálat (Pirohov-Tóth 2020) eredményei rámutattak arra, hogy a vezetők által leggyakrabban bevezetett kényszerintézkedések közé a home office alkalmazását, a munkaidő átszervezését, a kötelező szabadság elrendelését, valamint a munkaidő csökkentését sorolták a megkérdezettek. Ennek alapján megvizsgáljuk, hogy a válság enyhítése érdekében meghozott vállalati döntések mely iskolai végzettséggel rendelkező csoportokat érintették leginkább (1. ábra)

1. ábra: A vállalatok által leggyakrabban bevezetett intézkedések iskolai végzettség szerinti megoszlása



*Forrás: saját szerkesztés*

Az iskolai végzettség növekedésével a rugalmas munkavégzési formák kiterjesztése rendszeresebb volt a válság megjelenésével. Valószínűsíthető, hogy a magasabb végzettséggel rendelkező személyek többsége szellemi munkát végez, mely megfelelő technikai és tárgyi feltételek esetén hatékony otthoni munkavégzést tesz lehetővé. Ezt erősíti meg felmérésében az Ipsos is, akik szerint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők dolgoztak legnagyobb arányban (58%) home office-ban 2020 márciusában, míg a legfeljebb középfokú végzettséggel rendelkezőknek megközelítőleg csak 24%-a (Statista 2020). Peters et al. (2003) és Pulido & López (2005) szerint az otthoni munkavégzés bevezetésére azon munkafeladatok a legalkalmasabbak, amelyek inkább szellemi, mint fizikai aktivitást igényelnek, erősen támaszkodnak az információ feldolgozásra, egyértelműen megfogalmazhatók vagy önállóan végezhetők, világos céljaik és mérhető eredményeik vannak, valamint minimális közvetlen ellenőrzést igényelnek. Megfigyelhető az iskolai végzettség alapján történt csoportosításból, hogy a munkaidő csökkentés és a kötelező szabadság elrendelése is a magasabb tanulmányi végzettségűeket sújtotta leginkább (érettségivel és diplomával rendelkezők). Vizsgálatunkból kitűnik, hogy a kötelező szabadság elrendelése leginkább az iparban (21,4%), a szállítás (14,3%), az oktatás (11,4%), valamint az egészségügy és szociális ellátás (11,4%) területén tevékenykedőket érintette leginkább. Munkaidő csökkentést pedig a munkavállalók az ipar (18,2%), az oktatás (18,2%), az egyéb közösségi és személyi szolgáltatás (15,9%), a területen kívüli szervezet (11,4%) és a szállítási (11,4%) ágazatokban tapasztaltak leggyakrabban. A kiszámított korrelációk alapján ( $r=-0.082$ ,  $\rho=-0.08$ ) arra a következtetésre jutottunk, hogy sem monoton, sem lineáris összefüggés nincs a munkavégzés típusa (szellemi vagy fizikai) és a kényszerintézkedések bevezetése között. Megfigyelhető, hogy az óvintézkedések bevezetése leginkább azokban az iparágakban vált szükségessé, melyeket a gazdasági recesszió legnagyobb mértékben érintett (pl. ipar és közösségi szolgáltatások) vagy leginkább ki voltak téve a pandémia okozta veszélyhelyzetnek (pl. egészségügy és oktatás).

Annak ellenére, hogy a kérdőívet kitöltők közül mindösszesen 10 fő tapasztalt (tömeges) elbocsátást a munkahelyén, a KSH adatai (KSH 2020a) szerint a krízis kialakulásával párhuzamosan növekedett a munkát kereső személyek száma. A 2020 januári 3,4%-os munkanélküliségi rátát követően a vírus megjelenésével emelkedő tendencia figyelhető meg, 2020 augusztusában ez a szám már 4,8%-ra tehető. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2020 szeptemberében közzétett munkaerő-piaci elemzése

rávilágít arra, hogy az előző év azonos időszakához képest 32,9%-os növekedés tapasztalható a nyilvántartott álláskeresők (323,4 ezer fő) számában. A koronavírus-járvány foglalkoztatottságra gyakorolt hatásait vizsgálva továbbá azt láthatjuk, hogy a 2019. II. negyedévi adatokhoz képest a női munkavállalók száma 61,6 ezer fővel, míg a férfiaké 41 ezer fővel csökkent (KSH 2020b). Az álláskeresők legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása alapján azt láthatjuk, hogy 123, 2 ezer főnek van legfeljebb általános iskolai végzettsége, 175,3 ezer fő közép fokú végzettségű, míg legkisebb számban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők képviseltetik magukat 24,9 ezer fővel (NFSZ 2020). A munkanélküliek között továbbra is magas a pályakezdő egyének száma (27,9 ezer), akik többnyire a hátrányos helyzetű térségekből kerülnek ki (Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg és Baranya megye) (NFSZ 2020). A foglalkoztathatóság térszerkezete szempontjából a képzettség, a mobilitás és a kereslet-kínálat viszonyai kiemelkedőnek bizonyulnak (Alpek – Tésits 2019). A fiatalok munkaerő-piaci fenyegetettségére hívja fel a figyelmet az ILO (2020) nemzetközi kutatása; a pandémiás helyzet következtében a fiatalok munkavállalási lehetőségei tovább romolhatnak, a járvány által leginkább érintett ágazatokban felülreprezentáltak a pályakezdők, valamint a fiatalabb generáció tekintetében ciklikussá válhatnak a sérülékeny jogviszonyok, többek között az alkalmi munkavállalói jogviszony, a kölcsönzéses foglalkoztatás és a fekete foglalkoztatás. Szellő (2020) szerint a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű térségekben élők számára elengedhetetlen a jövedelemtámogatás nyújtása és a szociális védelemhez való hozzáférés biztosítása a foglalkoztatás újbóli fellendítése érdekében. Továbbá az álláskereső egyének támogatása rövidtávú munkavégzési rendszereket és aktív intézkedéseket követel meg. Farkas (2020) ugyanakkor időszakosnak tartja a munkanélküliség emelkedését, véleménye szerint a 2019. évi 3,4 százalékot követően a 2020. évben várható 5,6 százalékos csúcsról 2021-ben ismét 3,4 százalékra fog mérséklődni a munkanélküliségi ráta. Hazánkban a foglalkoztatás újbóli fellendítésének egyik megoldását jelenthetné az alacsonyabb iskolai végzettségűek esetében a közfoglalkoztatás újbóli kiterjesztése. Ennek érdekében a kormány módosította a közfoglalkoztatás szabályozását<sup>1</sup>, mely alapján a COVID-19 miatti veszélyhelyzet alatt a közfoglalkoztatási programban azok a személyek is részt vehetnek, akik képesek önállóan elhelyezkedni a munkaerőpiacon, valamint a szakképzettséggel rendelkezőkre vonatkozó restriktciók is megszűntek. Ugyanakkor a kérdőívet kitöltő személyek 59,5%-a egyáltalán vagy inkább nem ért egyet azzal, hogy a jövőben ez a módszer segíthetné a foglalkoztatás újbóli fellendítését, csupán 40,5%-uk gondolja úgy, hogy a közmunka széleskörű kiterjesztése megoldást jelenthetne a problémára (Pirohov-Tóth 2020). Annak érdekében, hogy meg tudjuk határozni, hogy a férfiak és a nők válaszai között van-e szignifikáns különbség a közmunkaprogram foglalkoztatást elősegítő hatásával kapcsolatban, független kétmintás *t*-próbát végeztünk (1. táblázat). Az elvégzett teszt alapján szignifikáns különbség van a nők és férfiak véleménye között abban, hogy a közmunka program újbóli kiterjesztése hozzájárulhat a foglalkoztatás fellendítéséhez. Megállapítható, hogy a kérdőívet kitöltő nők nagyobb arányban értenek egyet azzal, hogy a közmunka program megoldást jelenthet a problémára, mint a férfiak.

1. táblázat: Független kétmintás *t*-próba az átlagok egyezőségére

		F	Szig.	<i>t</i>	df	Szig.
A közmunka program újbóli kiterjesztése hozzájárulhat a foglalkoztatottság fellendítéséhez	egyenlő szórás	0,655	0,419	<b>-2,06**</b>	<b>314,00</b>	<b>0,039</b>
	nem egyenlő szórás			-2,10	129,67	0,037

Forrás: saját szerkesztés ( $p < 0,05$  \*\*)

A határok lezárásának köszönhetően, a külföldön munkát vállaló magyarok száma egy év alatt 118 ezer főről (2019. július) 98 ezer főre (2020. július) csökkent. Ez főként azokat a munkavállalókat érintette, akik más országokban a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, szállítás, raktározás vagy az építőipar ágazatokban dolgoztak (KSH 2020c). A vírus mérséklődése és a korlátozások enyhítése várhatóan ismét a határon túli (Ausztria, Németország) munkavállalás emelkedését fogja eredményezni, hiszen a

<sup>1</sup>1240/2020. (V. 15.) Korm. határozat: a veszélyhelyzettel összefüggésben a közfoglalkoztatási szabályok eltérő alkalmazásáról.

magasabb jövedelemszerzési lehetőségek és a jobb munkafeltételek elvándorlásra ösztönzik a munkát kereső személyeket. Ezt erősíti meg értekezésében Józsa (2018) is, aki szerint a magasabb fizetés, a magasabb életszínvonal és a jobb munkafeltételek mellett a nyelvtanulás, a tapasztalatszerzés, az idegen kultúra megismerése, valamint a kapcsolati tőke bővítése lehet vonzó az elvándorlók számára. Szondi (2019) egyetemisták körében végzett felmérése arra világított rá, hogy a pályakezdő diplomások akár előzetes munkatapasztalat nélkül is szívesen vállalnának idegen országokban munkát. A gazdaságvédelmi akcióterv keretében eltörölt nyelvvizsga kötelezettség pedig közel 110 ezer fővel növelte meg a diplomások számát a hazai munkaerőpiacon, így előreláthatólag emelkedő tendencia figyelhető majd meg az inkongruens foglalkoztatást illetően. Ugyanakkor számolni kell azzal, hogy a pályaelhagyás negatívan hat az alkalmazottak elégedettségére (alacsony bérek, erkölcsi megbecsülés hiánya), mely munkavégzési hatékonyságuk, teljesítményük romlásához vezethet, ahogyan arra Vincze (2013) is rávilágít.

### **Digitalizáció a munkában, előnyök és hátrányok, a hiányzó kompetenciák**

A koronavírus járvány terjedésével az Ipar 4.0. által kínált fejlett technológiai megoldások jelentősége egyik napról a másikra felértékelődött. A korszerű internetes hálózatok és eszközök lehetőséget biztosítottak a hatékony otthoni munkavégzés kialakításához, a távoktatás kiterjesztéséhez, a weben elvégezhető szolgáltatások népszerűségének növeléséhez és az online kapcsolattartáshoz is. Boros (2020) a technológiai fejlődés hatásait vizsgáló kutatásában hangsúlyozta, hogy a nemzetgazdasági ágaknak és a munkaerő-piaci szereplőknek fokozottan figyelemmel kell kísérniük a digitális transzformáció okozta változások irányát és a jövőben ennek megfelelően kell stratégiáikat módosítani, valamint oktatási tevékenységüket fokozni. Csugány (2018) azonban felhívja a figyelmet a technológiai változások kettős hatására, melyet a munkaerőpiacra gyakorolnak; egyrészt álláshelyek megszűnését indukálhatják, másrészt azonban növelhetik az új technológiákhoz illeszkedő kompetenciákkal rendelkező munkavállalók foglalkoztatását. Nemeskéri et al. (2016) véleménye szerint egy válsághelyzetben az alapvetően kedvezőtlen helyzetű csoportok egyébként is jelentős munkaerő-piaci versenyhátrányai inkább fokozódnak, mint csökkennek, azonban összességében a technikai fejlődés eredményei inkább lehetőségnek, mint fenyegetésnek tekinthetők az előttünk álló időszakban. Ugyanakkor az otthoni munkavégzés kiterjesztése csökkentheti a kedvezőtlen térségekben élő személyek munkavállalási nehézségeit, emellett pedig hozzájárulhat a munka és a magánélet közötti összhang megteremtéséhez is. A home office számos előnye mellett, Gajendran és Harrison (2007) negatív kapcsolatot mutatott ki a távmunka és a munkatársi kapcsolat minősége között. A fizikai távollét csökkenti a munka koordináció és a csapatként való együttműködés lehetőségeit mind a vezetők, mind az alkalmazottak esetében. Kutatásunk során feltártuk a krízis hatására széles körben kiterjesztett otthoni munkavégzés során felmerülő nehézségek közötti összefüggéseket. A kiszámított Pearson és Spearman korrelációk alapján, a motiváció és az információáramlás nehézsége ( $r=0,422$ ;  $\rho=0,391$ ,  $p<0.01$ ), valamint a motiváció és a pontos elvárások hiánya, precíz feladatmegfogalmazás ( $r=0.389$ ,  $\rho=0,369$ ,  $p<0.01$ ) között közepesen erős kapcsolat mutatható ki. Másként megfogalmazva, a munkavállalókkal szemben megfogalmazott konkrét elvárások, a megfelelő tájékoztatás és infrastruktúra hozzájárul a motiváció megtartásához.

Havasi (2020) a koronavírus-járvány hatásait vizsgálva arra mutatott rá, hogy a kutatásba bevont személyek 70%-a nem használ új digitális eszközöket és eljárásokat a pandémiás helyzet kitörése óta. Területi megoszlást tekintve pedig jellemzően a fővárosban élők (45,4%) éltek inkább az új technológiai eszközök adta lehetőségekkel a mindennapjaikban. A kapott eredmények alapján a legkevésbé az alacsonyabb jövedelemmel rendelkezők (84,4% egyiket sem tette) és az idősebb generációhoz tartozó személyek (77,2%-uk egyiket sem tette) használtak innovatív eszközöket és eljárásokat. A kérdőív adatain (Pirohov-Tóth, 2020) megvizsgáltuk, hogy a mintában részt vevő egyének hogyan vélekednek a home office alatt kialakult új attitűdök és technológiai lehetőségek hosszú távú használatával kapcsolatban. A 2. táblázatban látható eredmények: azonosnak tetelezhetjük fel a két vizsgált csoport varianciáját (nők és férfiak). Az elvégzett független kétmintás  $t$ -próba alapján 10%-os szignifikancia szintű különbség van a férfiak és a nők álláspontja között abban, hogy megtartanák-e az otthoni

munkavégzés során kialakult szokásokat, digitális megoldások használatát. Az alábbi változótranszformációt használtuk: 1 = „Nem tartanám meg”, 2= “Csak módszereket (pl. feladatkezelés) tartanék, távoli munkavégzést nem támogatom”, 3= “Sok előnyét látom, a jövőben is tervezem új digitális megoldások használatát”, 4= „Igen, teljes digitális átállásban hiszek”. Így a férfiak átlaga 3,03, a nők pedig 2,74. Elemzésünk során tehát azt találtuk, hogy a férfiak inkább preferálják az innovatív lehetőségeket, mint a nők.

2. táblázat: Független kétmintás t-próba az átlagok egyezőségére

		F	Szig.	t	df	Szig.
<b>Megtartaná-e a jövőben az otthoni munkavégzés során kialakult szokásokat, digitális megoldások használatát?</b>	egyenlő szórás	2,565	0,110	<b>1,766*</b>	<b>319,00</b>	<b>0,078</b>
	nem egyenlő szórás			1,824	131,81	0,070

Forrás: saját szerkesztés (  $p < 0,1$  \*)

A kiszámított Pearson és Spearman korrelációk alapján a válaszadók életkora és aközött, hogy megtartaná-e a home office során kialakult attitűdöket, digitális megoldások alkalmazását, 99%-os konfidencia szinten elhanyagolható erősségű kapcsolatot találtunk ( $r=0,146$ ;  $\rho=0,145$ ,  $p < 0,01$ ). Abban az esetben, ha csak a két szélsőséges véleménnyel rendelkező válaszadókat vizsgáljuk független kétmintás t-próbával, szignifikáns különbség mutatkozik az átlagéletkorokban: azok átlagéletkora, akik a teljes digitális átállásban hisznek, megközelítőleg 34 év; azoké, akik egyáltalán nem tartanák meg, 40 év körüli (3. táblázat). Megállapítható, hogy a fiatalabbak szívesebben megtartanák az említett módszereket ( $t=-2.868$ ,  $df=121.266$ ,  $p < 0.01$ ).

3. táblázat: Statisztikai elemzés a digitális megoldások jövőbeni hasznosítását illetően

<b>Megtartaná-e a jövőben az otthoni munkavégzés során kialakult szokásokat, digitális megoldások használatát?</b>		N	Átlag	Átl.elt.	Std. hiba
<b>Kérem, adja meg melyik évben született.</b>	Nem tartanám meg	79	1980,70	14,304	1,609
	Igen, teljes digitális átállásban hiszek.	137	1985,91	9,847	0,841

Forrás: saját szerkesztés

Az eklektikus munkaerő-piaci elvárások és a gazdaságilag aktív népesség között tudásban, képzettségben jelentős eltérés tapasztalható. Jelen pandémiás helyzetben prognosztizálható a növekvő kereslet kialakulása az egészségügyben, a kereskedelemben, valamint a szállítóiparban foglalkozó munkavállalók iránt. Ennek okán az oktatási rendszernek törekednie kell a munkával nem rendelkezők személyek különböző szakképzési programokba történő bevonására. Az életkorból fakadó eltérő kompetenciák és az új készségek elsajátítása mellett pedig kiemelt figyelmet kell fordítani a szakképzetlen álláskeresőképzésére is. Az NFSZ (2020) elemzése szerint a sem iskolai, sem OKJ-s képzettséggel nem rendelkezők aránya 31,3%. Simai (2018) szerint a munkaerőpiacon megjelenő új kihívások során a felsőoktatás szerepe jelentőssé válhat a tanítás, a kutatás és innováció tudásháromszögében, ugyanis elősegíthetik a minőségi változások kialakítását. A társadalomnak magas szintű tudás birtokában kell lennie ahhoz, hogy a pandémiás helyzet során kialakult nagy mennyiségű új információt befogadja, hatékonyan feldolgozza, helyesen értékelje és képes legyen kreatív módon válaszolni a munkaerőpiac megváltozott igényeire. Caseli és Coleman (2006) alátámasztják a lifelong learning fontosságát; a képzett munkaerő foglalkoztatásának növelésével

magasabb jövedelem érhető el, míg a képzetlen munkaerő kevésbé hatékony munkavégzésének eredményeként alacsonyabb jövedelem keletkezik, vagyis magasabb tudás birtokában lévő munkaerővel elérhető nagyobb hozzáadott értékű kibocsátás révén fejlettebbek az országok technológiailag és financiálisan is. A vállalatok az emberi tőkébe történő beruházás által nagymértékben növelhetik jövőbeli profitjukat is (Gottfried 2020). A válságból való felemelkedéshez elengedhetetlen a gazdaság és az oktatási rendszerrel szoros együttműködése. A foglalkoztatottság újbóli fellendítése érdekében azonban szükségessé válik a már meglévő tananyagok frissítése, a megváltozott, új kompetenciák (rugalmasság, kreativitás, önálló munkavégzés) elsajátítása, valamint az egészségügyi kockázatok csökkentése érdekében törekedni kell az online képzések biztosítására is. Emellett Balázs-Szabó (2020) a vállalatok képzésekben betöltött szerepét is hangsúlyozza, annak érdekében, hogy az adott munkafeltevő piachoz illeszkedő munkaerőt bocsássonak ki az oktatási intézmények. Pierog et. al (2017) egyetemisták körében végzett kutatásának eredményei rámutattak arra, hogy a jövőben nem csak a munkavállalóknak, hanem a munkáltatóknak is új tulajdonságok (motiválás, felelősségvállalás, intelligencia) elsajátítására kell helyezniük a hangsúlyt a sikeres vállalatvezetés érdekében. Molnár et. al (2020) szerint a digitális transzformációnak köszönhetően napjainkban már nem kérdés, hogy a technológia hasznosítása befolyásolja-e a tanulás hatékonyságát. A kérdés az, hogyan lehet használatát a tanulás produktívitasának fokozása érdekében maximalizálni, a differenciált tanítást segíteni, a tanulók figyelmét serkenteni, lojalitásukat növelni, motivációjukat fenntartani.

### Javaslatok

A feltárt szakirodalmak és a kérdőíves felmérés eredményeit figyelembe véve olyan javaslatok kidolgozását szorgalmaztuk, melyek gyakorlatban történő hasznosítása hozzájárulhat hazánk foglalkoztatási szerkezetének pozitív irányú változásához. Első körben fontosnak tartjuk a COVID-19 vírus megjelenése által leginkább sújtott nemzetgazdasági ágak (turizmus, feldolgozóipar, vendéglátás, kereskedelem,) kormányzati eszközökkel (bértámogatási program igénybevitelével, pályázati lehetőségek biztosításával) történő támogatását a gazdaság újbóli fellendítése érdekében. Ennek sikeres megvalósítását követően – leküzdve a pénzügyi nehézségeket – a jövőben a vállalatok vezetőinek nagyobb figyelmet kell fordítaniuk az automatizációs és robotizációs fejlesztésekre, erőforrásaik produktívabb elosztására, az alkalmazottak motivációjának fenntartása, valamint termelési hatékonyságuk javítására, mely hosszútávon hozzájárulhat a vállalat versenyképességének megőrzéséhez. A vállalatok lehetőségeihez mérten – munkahelyek megtartása érdekében – előtérbe kell helyezni a munkaidő csökkentés alkalmazását az elbocsájtások helyett. Szükségessé válik a munkanélküliség által leginkább sújtott fiatal generáció (15-24 évesek) munkaerőpiacra történő belépését segíteni, többek között átképzésekkel, tanácsadással. Lehetőséget kell teremteni a munkavállalók számára az elsajátított új kompetenciák alkalmazására a szervezetben belül. A hatékony termelési feltételek biztosítása mellett pedig törekedni kell az otthoni munkavégzés lehetőségének fenntartására. Átképzések megszervezésével, valamint digitalizációs eszközök biztosításával minél inkább törekedni kell az esélyegyenlőség megteremtésére az eltérő szocio-demográfiai háttérű munkavállalók számára. Az egyének sokszínűségnek ugyanis kiemelt szerepe lehet a pandémiás helyzetet követő fellendülésben, a szervezetek újragondolásában és ellenálló képességük fokozásában (McKinsey 2020). Harari (2020) álláspontja alapján egy ország akkor tudja sikeresen leküzdeni a járvány helyzet okozta nehézségeket, amennyiben együttműködik a többi nemzettel, a közös harc során pedig a hatékony információcserre fontosságára hívja fel a figyelmet a szerző a sikeres védekezés érdekében. Balogh et. al (2020) szerint a válságból leküzdéséhez a COVID-19 vírus által okozott veszteségek mellett jelentős hangsúlyt kell fordítani a tanulságok levonására és a munkaerő-piaci szereplők közötti alkalmazkodás biztosítására.

### Összefoglalás

A koronavírus-járvány kialakulása differenciált (munkaerő-piaci) változásokat eredményezett az egyes szektorok között. A leginkább érintett hazai szolgáltatóipar (idegenforgalom, légi

közlekedés, vendéglátóipar) szinte egyik napról a másikra omlott össze, míg más ágazatok (egészségügy, kereskedelem, szállóipar) a hirtelen megnövekedett kereslet következtében kerültek krízis helyzetbe. A kereslet csökkenés munkaerőpiacra gyakorolt következményei szinte azonnal érezhetőek voltak; a foglalkoztatás csökkenését és a munkanélküliség növekedését eredményezték. A vállalkozások pénzügyi helyzete, rugalmassága, digitális fejlettsége nagyban befolyásolta a bevezetett kényszerintézkedések súlyosságát valamint szükségességét. Az egészségügyi kockázatok mérséklése érdekében széles körben kiterjesztett home office bevezetése munkavállalói oldalról is új kompetenciák és készségek elsajátítását követelte meg. Megállapítható, hogy a családoknak a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése jelentette a vírushelyzet egyik legnagyobb kihívását. A járvány terjedése, súlyossága, a határzár elrendelése, valamint a más országokban is csökkenő munkaerő kereslet a külföldön munkát vállaló személyek számának csökkenését eredményezte, melyet várhatóan újbóli növekedés fog követni. A jövőben olyan stratégiák kialakítására kell törekedni, melyek gyakorlati alkalmazása hozzájárul a munkaerő és a megváltozott munkaerő-piaci körülmények közötti kapcsolat egyensúlyának megteremtéséhez, valamint hatékony tanulási formák kialakítását kell szorgalmazni a digitális transzformáció adta lehetőségek maximális kiaknázásával. Hazánk gazdasági visszarendeződése és a foglalkoztatás újbóli fellendítése érdekében pedig szükségessé válik a munkavállalók és a munkáltatók szoros együttműködése, valamint az állam által nyújtott lehetőségek igénybevétele.

#### Felhasznált szakirodalom

- Alpek B. Levente – Tésits Róbert (2019): *A foglalkoztathatóság mérési lehetőségei és térszerkezete Magyarországon*. Területi Statisztika, 59. évf. 2. sz. pp. 164-187.
- ÁSZ (2020): *Járványhelyzet és munkaerőpiac*. [https://www.asz.hu/storage/files/files/elemezsek/2020/jarvanyhelyzet\\_munkaeropiac\\_2020\\_09\\_30.pdf?download=true](https://www.asz.hu/storage/files/files/elemezsek/2020/jarvanyhelyzet_munkaeropiac_2020_09_30.pdf?download=true) letöltve: 2020.10.07.
- Balázs László – Szabó Csilla Marianna (2020): *Examination of Employers' Expectations towards Career Entrants from Learning Outcomes Point of View*. Journal of Applied Technical and Educational Sciences, Volume 10 (1), pp. 3-18.
- Balogh Gábor – Király Zsolt – Kópházi Andrea - Kun András István - Poór József (2020): *A magyarországi országos koronaHr kutatási projekt céljai, módszerei és első tapasztalatai*. Új munkaügyi Szemle, 1. évf. 4. sz. pp. 2-7.
- Boros József (2020): *A technológiai fejlődés lehetséges munkahelyteremtő-, és romboló hatásai*. International Journal of Engineering and Management Sciences, 5. évf. 1. sz. pp. 53-61.
- Caseli, F. – Coleman, W. J. (2006): *The World Technology Frontier*. The American Economic Review, Volume 96 (3), pp. 499 – 522.
- Csugány Julianna (2018): *A technológiai változások hatása a munkapiacra: új kihívások és lehetőségek*. Taylor, 10. évf. 4. sz. pp. 26-36.
- Farkas Zoltán (2020): *Ki tudja, hol áll meg*. hvg.hu, május 7. <https://m.hvg.hu/360/hetilap360/2020/19/20201913ga> letöltve:2020.09.06.
- Gajendran, R. S. – Harrison, D. A. (2007): *The good, the bad and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. Journal of Applied Psychology. Volume 92 (6), pp. 1524–1541.
- Gottfried Péter (2020): *Az egészségfejlesztés emberi tőkére gyakorolt munkaerő-piaci hatásai*. International Journal of Engineering and Management Sciences, 5. évf. 1. sz. pp. 591-602.
- Harari, Y. N. (2020): *The world after coronavirus*. Financial times, march 20. <https://www.ft.com/content/19d90308-6858-11ea-a3c9-1fe6fedcca75#> letöltve: 2020.09.05.
- Havasi Virág (2020): *Mi változik életünkben a Covid-19 hatására?* Szellem és Tudomány, 2. sz. pp. 87-116.

- ILO Monitor (2020): *COVID-19 and the world of work. Second Edition*. Geneva: International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf) letöltve: 2020.08.15.
- Józsa Imola (2018): *A magyarok munkavállalási célú elvándorlásának jellemzői az Európai Unió belül*. Doktori Értekezés, Szent István Egyetem, Gödöllő.
- KSH (2020a): *Munkanélküliségi gyorstájékoztató*. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2007.html> letöltve: 2020.09.06.
- KSH (2020b): *A foglalkoztatottak száma a foglalkoztatás jellege szerint, nemeként (2006.I.n.év-2020.II.n.év)*. [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qlf036.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf036.html) letöltve: 2020.09.26.
- KSH (2020c): *Gyorstájékoztatók 2019. december - 2020. július*. <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/home> letöltve: 2020.10.07.
- McKinsey, Q. (2020): *Diversity still matters*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-still-matters?cid=other-eml-alt-mcqmck&hlkid=f66feecf87de4817b1bacfc321242786&hctky=10241977&hdpid=52326651-ffed-42b0-a071-c4da1d6db283> letöltve: 2020.09.04
- Molnár Gyöngyvér – Turcsányi-Szabó Márta - Kárpáti Andrea (2020): *Digitális forradalom az oktatásban – Perspektívák és dilemmák*. Magyar Tudomány, 181. évf. 1. sz. pp. 59–67.
- Nemeskéri Zsolt – Szellő János – Zadori Iván – Barakonyi Eszter (2016): *Digital Competencies and Career Orientation in the 21 st Century: Hungarian Labor Market Approach*. Revista Romana De Statistica, Volume 60 (12), pp. 78-92.
- NFSZ (2020): *A munkaerőpiaci helyzet alakulása a nemzeti foglalkoztatási szolgálat legfrissebb adatai alapján*. [https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/1/8/3/doc\\_url/nfsz\\_stat\\_merop\\_helyzet\\_2020\\_09.pdf](https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/1/8/3/doc_url/nfsz_stat_merop_helyzet_2020_09.pdf) letöltve: 2020.10.01.
- Simai Mihály (2018): *A felsőoktatás jövője, az élethosszi tanulás és a globális kihívások*. Magyar Tudomány, 179.évf. 1. sz. pp. 90 - 98.
- Statista (2020): *Share of Hungarians working from home due to COVID-19 2020*. <https://www.statista.com/statistics/1106454/hungary-share-of-peopleworking-from-home-due-to-coronavirus> letöltve: 2020. 09. 14.
- Szellő János (2020): *Pandémia és a globális munkaerőpiac*. Új Munkaügyi Szemle, online first.
- <https://drive.google.com/file/d/1NjWPMTyP0ZLPK9wydvoZ-GerQvNTaf1L/view> letöltve: 2020.09.03.
- Szondi Réka (2019): *Egyetemisták külföldi munkavállalással kapcsolatos attitűdje*. TAYLOR, 11. évf. 2. sz. pp. 92-100.
- Peters, P. – Tijdens, K. G. – Wetzels, C. (2004): *Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption*. Information and Management, Volume 41 (4), pp. 469-82.
- Pierog Anita – Bácsné Bába Éva – Dajnoki Krisztina (2017): *„Sikeres vezetők tulajdonságainak feltárása a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar hallgatói körében végzett kutatás eredményei alapján.”* Taylor, 9. évf. 1. sz. pp. 94-100.
- Pirohov-Tóth Barbara (2020): *Új munkahelyünk a home-office? Munkapiaci trendek a válság után. A Magyar Nemzeti Bank és Debreceni Egyetem együttműködése keretében - Élet a koronavírus-járvány után kutatási versenyre és ösztöndíjra* írt kézirat.
- Vincze Szilvia (2013): *A felsőoktatás és a munkaerőpiac inkongruenciája*. ELTE, Eötvös Kiadó, Budapest.