



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Gödöllői Campus

Emberi erőforrás tanácsadó

A munkaerőpiac alakulása a Magyarországi régióban a COVID-19 megjelenése óta

Belső konzulens: Dús Miklós

Mestertanár

Intézet igazgató: Dr. Bujdosó Zoltán

Egyetemi docens

Készítette: Csernóczki Dóra Beáta

Emberi erőforrás tanácsadó

F5JUC0

Levelező

Gödöllő

2023

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	2
1 BEVEZETÉS	4
2 Szakirodalmi feldolgozás	5
2.1 A munkaerőpiac alapfogalmai	5
2.2 Munkanélküliséget kiváltó okok.....	5
2.3 Home office munkavégzés	6
2.4 Magyarországi munkaerőpiac áttekintése.....	7
2.5 A COVID-19 koronavírus járvány rövid bemutatása Magyarországi fókusszal	9
2.6 A Magyarországi munkaerőpiac és a COVID-19 kapcsolata	11
3 Saját kutatás	16
3.1 A kutatás tárgya.....	16
3.2 A kutatás célja és felépítése	17
3.3 Hipotézisek	17
3.4 Kutatási eredmények és elemzések.....	18
3.5 A kérdőívet kitöltők által írt hátrányos tényezők a home office munkavégzésnek	25
3.6 A COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó SWOT analízise	35
3.7 Erősségek – a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó hatásainak erősségei:	36
3.8 Gyengeségek – a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó hatásainak gyengeségei:.....	37
3.9 Lehetőségek – a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó hatásainak lehetőségei:.....	37
3.10 Veszélyek – a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó hatásainak veszélyei:.....	38
4 KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK.....	40
5 ÖSSZEFOGLALÁS	42
Irodalomjegyzék	44
MELLÉKLETEK.....	46
Primer kutatásom kérdőíve	46

Ábrajegyzék	49
Függelékek.....	50
Hallgatói nyilatkozat.....	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
Konzulensi nyilatkozat	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
Diplomadolgozat tartalmi kivonata.....	51

1 BEVEZETÉS

2019-ben, amikor Magyarországon is felütötte fejét a COVID-19 világjárvány a Pepkor Hungary Kft.-nél dolgoztam, mint Recruiter. Őszintén azt gondolom, hogy a 2019-es pandémia elején még senki nem gondolta, hogy a koronavírus járvány ilyen sokáig velünk lesz, és ilyen mértékben változtatja meg az életünket – beleértve többek között a gazdasági életet, az oktatást, a kultúrát, a turizmust, a vendéglátást és ezekkel párhuzamosan a munkaerőpiacot is. Ahhoz, hogy ezt észre vegyük és saját bőrünkön meg tapasztaljuk, nem kell kutatásokat elvégezni, vagy állandóan szakcikkeket olvasni. Laikusok, a témához egyébként nem értők is érezhették, hogy a világjárvány megjelenése óta rengeteget változott a munkaerőpiac, gondoljunk csak bele, hány vendéglátóegység kényszerült arra, hogy bezárjon, hány szálloda, hotel volt képtelen hosszú-hosszú ideig vendégeket fogadni, és hány olyan embert ismerünk, akik szakmaváltásra kényszerültek 2020. márciusa óta. Közel két éve kísérik figyelemmel, ahogy hírességek, művészek civil munkát vállalnak, egyre több segélykérő bejegyzés jön velünk szembe a közösségi média különböző felületein, ugyanakkor számtalan sikertörténettel is találkozhattunk, illetve rengeteg olyan ember történetét ismerhettük meg, akik a pandémia miatt „kényszerültek” arra, hogy saját vállalkozásba kezdjenek, melyek aztán remekeltek. Mik lettek az új trendek? Hogyan változott a munkanélküliségi arány? A home office átmeneti megoldás, vagy egy jól működő, közkedvelt munkavégzési opció? Vajon a pályakezdőket, vagy az idősebb korosztályt érintette keményebben a világjárvány megjelenése? *A magyarországi munkaerőpiac alakulása a COVID-19 megjelenése óta* című diplomadolgozatomban ilyen, és ehhez hasonló kérdésekre keresem a választ primer és szekunder kutatásom segítségével. Ez a téma akkor is nagyon érdekfeszítő lehet, ha az ember nem ezen a szakterületen dolgozik, hiszen saját társadalmunkról beszélünk: azoknak az embereknek az életéről és megélhetési forrásáról, akikkel egy utcában élünk, akikre évek óta bízunk hajunkat és körmeinket, akik mindig kedvesen és mosolyogva fogadnak bennünket kedvenc éttermünkben. Azt fontos leszögezнем, hogy a témámmal kapcsolatban jelenleg jóval több internetes forrás áll rendelkezésünkre (beleértve a magyar és az idegennyelvű oldalakat is), mint szakirodalmi forrás, ami annak köszönhető, hogy tulajdonképpen még nem is vagyunk túl ezen a világjárványon, a téma végtelenül friss és aktuális. Diplomadolgozatommal szeretnék egy átfogó képet alkotni a magyarországi munkaerőpiac alakulásáról a COVID-19 megjelenésétől számítva.

2 Szakirodalmi feldolgozás

2.1 A munkaerőpiac alapfogalmai

„A munkaerőpiac két formálisan azonos státusú szereplői (munkavállaló és munkáltató) közötti cserék összessége, amelyek során megvalósul a munkavállalók munkatapasztalatokkal (munkahelyekkel) való összekapcsolódása, illetve munkakapcsolatok (munkahelyek) közötti mozgása. A munkaerőmozgások összességét a munkaerő allokációjának, illetve reallokációjának nevezzük. Tömörebb megfogalmazásban a munkaerőpiac a munkaerő allokációs, illetve reallokációs intézménye (Galasi, 1994)

Ahogy a Galasi Péter által megfogalmazott fenti idézet is leírja, a munkaerőpiac alapvetően két szereplőt tartalmaz – a munkáltatót, aki olyan jogképes személy, aki munkaszerződés alapján a munkavállalót foglalkoztatja, valamint a munkavállaló, aki munkaszerződés megkötésével munkaviszonyt létesít a munkáltatóval, ezáltal pedig munkát vállal és munka teljesítésére köteles. (Munka törvénykönyve, 2012)

- A munkaerőpiacon a kereslet-kínálat alakulását négy tényező befolyásolhatja:
- a demográfiai tényezők alakulása és változása
- a munkaerőforrásnak a mértéke
- a munkavállalásra való hajlandóság
- a gazdaságilag aktív népesség mértéke (Sikora, 2002)

2.2 Munkanélküliséget kiváltó okok

Ha a munkaerőpiacot vizsgáljuk, akkor mindenképpen tisztáznunk kell a munkanélküliség néhány kiváltói okát – ezekhez pedig aktuálisan példákat is választottam:

- strukturált munkanélküliség: abban az esetben beszélünk strukturált munkanélküliségről, amikor adott esetben a munkavállaló olyan szakmai tudással, képességgel bír, amelyre adott körülmények között nincs piaci igény → a COVID-19 világjárvány esetében ide sorolhatjuk a például a színészeket: mivel a korlátozások miatt határozatlan ideig be voltak tiltva a színházi előadások, így rengeteg színész maradt beláthatatlan ideig munkanélküli a világjárványnak köszönhetően

- önkéntes munkanélküliség: abban az esetben beszélünk önkéntes munkanélküliségről, amikor a munkavállaló a korábban megszabott felételekkel már nem hajlandó elvállalni a munkát: tökéletes példa erre a koronavírus járvány alatt az egészségügyben dolgozók esete, amikor is a felkészületlen munkakörülmények, a drámai szituációk és pánik miatt számtalan egészségügyi dolgozó hagyta ott a pályát a pandémia közepén → a kormány később ezt egyébként szabályozta és korlátozta
- súrlódási munkanélküliség: ilyen esetről akkor beszélhetünk, amikor munkahelyi ütközések, konfliktusok alakulhatnak, ki → a koronavírus járvány esetében itt gondolhatunk például olyan munkavállalókra, akik számára munkáltatójuk nem biztosított megfelelő higiéniai körülményeket a pandémia alatt

2.3 Home office munkavégzés

Diplomadolgozatom során több alkalommal is foglalkoztam a home office, azaz az otthoni munkavégzés témakörével.

Miért? Ez az angol fogalom 2020. óta némi túlzással szinte minden magyar munkavállaló számára ismerősen cseng. Távmunkáról vagy otthoni munkavégzésről korábban is hallott mindenki, de a home office kifejezés futótűzként terjedt el Magyarországon a koronavírus járvány megjelenése óta. A home office, azaz otthoni munkavégzés nem más, mint a távmunka egyik módozata, melynek során a munkáltatónak biztosítania kell a munkavállaló munkavégzéshez szükséges feltételeit (pl. laptop, mobiltelefon). (Munka törvénykönyve, 2020)

A magyarázat nagyon egyszerű: azok a munkáltatók jelentős része felismerte, hogy abban az esetben, ha a munkavégzés nem konkrét helyzet kötött (tehát például nem bolti eladóról, postai ügyintézőről, vagy szakácsról van szó), akkor több okból is megéri a munkavégzés helyét home office-ra cserélni ideiglenesen – vagy akár hosszútávon. Vizsgáljunk meg ezek közül néhányat:

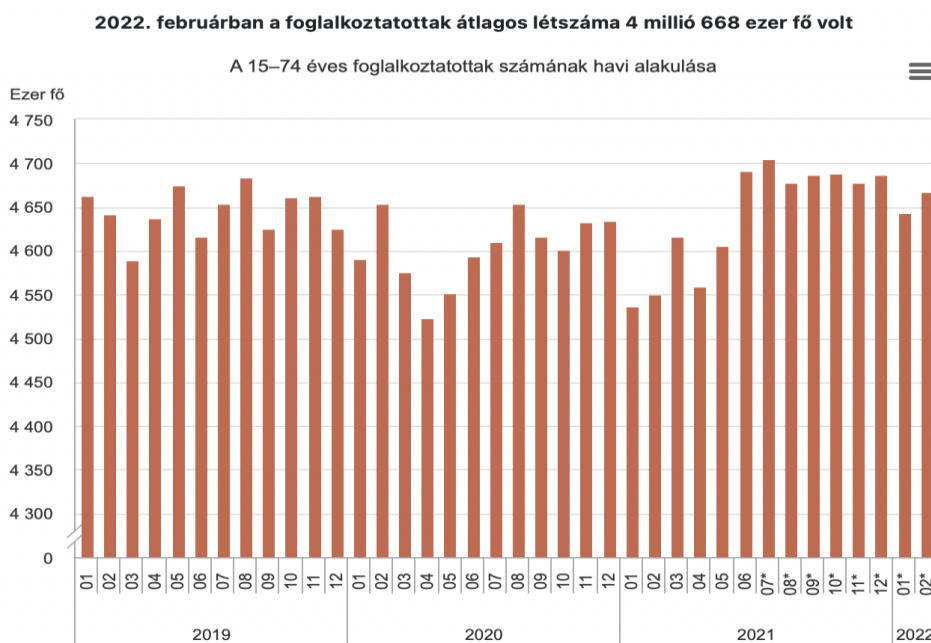
- biztonságos – az otthoni munkavégzés során a munkáltató jelentős mértékben csökkenti a különböző vírusokkal és egyéb megbetegedésekkel történő megfertőződés esélyét, hiszen a munkavállalónak elkerülheti a tömegközlekedést, és a kollégákkal való érintkezést is

- kevésbé stresszes – egy 2021-es felmérés kimutatta, hogy a pandémia alatt home office-ra váltó munkavállalók 70 százaléka jelentősen kevesebbet stresszel, 64 százalékuk pedig sokkal jobban preferálja a hibrid megbeszélések megvalósítását (Apollotechnical, 2022)
- hatékonyabb – egy Stanford Egyetemen végzett kutatás során, melyben összesen 16 000 munkavállaló vett részt kimutatták, hogy a home office munkavégzés 13 százalékkal növeli a produktivitást (BBC, 2022)
- olcsóbb – a home office munkavégzés nem csak a munkavállalók számára olcsóbb (megspórolhatják a munkába járás költségeit, az étkezések árát), hanem a munkáltatók számára is, hiszen, ha a vállalkozások nem tartanak fenn irodát a munkavégzés helyének, akkor megspórolhatják a bérleti díjat, a havi rezsiköltséget, opcionálisan a munkavállalók munkába járásának támogatását, az irodaszereket stb.

2.4 Magyarországi munkaerőpiac áttekintése

A legfrissebb adatokat vizsgálva 2022. februárjában a magyarországi foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 669 ezer főt számlált. (KSH, 2022)

Az 1. ábra szemlélteti a hazai foglalkoztatottság arányát 2019. januárjától egészen 2022. februárjáig vizsgálva:



1 ábra 2022. februárban a magyarországi foglalkoztatottak átlagos létszáma (fő) (KSH, 2022)

Az ábra jól szemlélteti, hogy a magyarországi koronavírus járvány első hullámának köszönhetően a magyarországi foglalkoztatottság nagyon hirtelen esett vissza – az elmúlt 2 évet tekintve 2020. áprilisában volt a legalacsonyabb a 15-74 éves foglalkoztatottak számának havi alakulása. Az is nagyon jól látszik, hogy 2021. elején (az influenzaszезon és a koronavírus járvány felerősödésének idején) szintén jelentősen csökkent a foglalkoztatottság, mely 2021. végére növekedésnek indult, és jelenleg is magasan teljesít. A COVID-19 világjárvány megjelenéséig a magyarországi munkaerőpiacra a dinamikus növekedés volt jellemző, ezzel párhuzamosan pedig csökkent a munkanélküliek száma is. (Nagy, 2018) A gazdasági válságot követően a munkanélküliségi ráta 2010-ben volt a legrosszabb, ekkor ez az arány 11,3 százalékon állt, míg a koronavírus járvány kirobbanása előtt 2019-ben ez mindössze 3,5 százalék volt. Jelentős és nagyon súlyos különbség.

A Központi Statisztikai Hivatal számításai szerint a 2022. januárjában vizsgált adatok alapján a 2022-es év első hónapjának végén Magyarországon 201 ezer fő volt munkanélküli státuszban, mely 4,2 százalékos munkanélküli rátát jelent – ez azt jelenti, hogy a tavalyi év végéhez viszonyítva az arány növekedett. (KSH, 2022)

A 2022-es legfrissebb adatok alapján ki lehet jelenti, hogy a magyarországi munkaerőpiacon történő foglalkoztatási szint kezd visszatérni a világjárvány előtti állapotához – a munkaerőhiánynak köszönhetően azonban változások is történtek a munkaerőpiacon. Mivel a COVID-19 világjárvány miatt kiugróan sok munkahelyváltás történt az elmúlt 2 évben, a magyarok érezhetően elkezdtek tudatosabban gondolkodni saját karrierjükéről – ezáltal pedig magas bérverseny alakult ki a munkaerőpiacon.

A Takarékbank vezető elemzője, Horváth András véleménye szerint a magyarországi foglalkoztatottság a „csúcson van”. (KSH, 2022) Előzetes jóslások szerint a magyarországi munkanélküliségi ráta a 2022-es első mért adatok közelében maradhat a jövőben, ha világjárvány nem hoz magával újabb és újabb hullámokat országunkban. Az Equilor Befektetési Zrt. elemzője, Varga Zoltán a VG-nek nyilatkozott év elején, mely során kifejtette, hogy a csökkentő munkanélküliséget az eredményezi, hogy a munkaerőpiacon szereplő szereplők meglehetősen rugalmasan reagáltak a kialakult helyzetre. (Világ gazdaság, 2022)

2.5 A COVID-19 koronavírus járvány rövid bemutatása Magyarországi fókusszal

Ebben a fejezetben szeretném röviden ismertetni a már oly sokszor emlegetett COVID-19, azaz a koronavírus járvány legfontosabb ismérveit, valamint a világjárvány magyarországi vonatkozásait.

A SARS-CoV-2 egy olyan kifejezés, melyet már nem csak az egészségügyben dolgozó szakemberek ismernek, de a világon mindenhol felkapják a szó hallatán az emberek a fejüket. Ez a vírus okozta ugyanis a Covid-19 elnevezésű világjárványt, melyet először 2019. decemberében azonosítottak Kínában, Vuhanban (Dr Osterholm, 2020).

Alig négy hónappal később az Egészségügyi Világszervezet március közepén az akkor már számos országban azonosított járványt világjárvánnyá nyilvánította, mely azóta is jelen van életünkben. Az alig több mint két év során a vírusnak több változatával is találkozhattunk már: alfa, béta, delta és omikron variánsokról beszélhetünk.

Az első esettől számítva a világon eddig 495 837 954 fertőzöttet azonosítottak. 431 652 013-an hivatalosan is meggyógyultak a vírus okozta megbetegedésből, azonban 6 193 520-an sajnálatos módon életüket veszítették. (Worldometers, 2022)

2020. március negyedikén (Wikipédia, 2022) Magyarország miniszterelnöke hivatalos bejelentést tett, és megerősítette, hogy azonosították az első hivatalosan is pozitív koronavírus teszttel rendelkező fertőzöttet az országban, alig két hétre rá, 2022. március 15-én pedig hivatalosan bejelentették az első koronavírus járványban meghalt magyarországi beteget is. A magyarországi operatív törzs 2020. március 11-én vészhelyzetet hirdetett ki, innentől kezdve pedig folyamatos korlátozások léptek életbe a magyarországi lakosok mindennapi életében. Nem csak hazánkban, de világszerte számos országban olyan intézkedések léptek életbe, melyek jelentősen befolyásolták a gazdaságot, ezzel párhuzamosan pedig természetesen a munkaerőpiacot is. A gazdaság jelentősen visszaesett, kimagaslóan sok munkavállaló veszítette el korábbi munkahelyét. Ugyanebben a hónapban az iskolák fokozatos bezárása után egyre több vendéglátóegység sem tudott, vagy tarthatott már nyitva, az idő haladtával pedig az első magyarországi hullám átvészélése után a második hullám már még nagyobb káoszt keltett világszerte. 2020. második felében a korábbinál is szigorúbb korlátozások léptek életbe, melyek az egész országra érvényesek voltak.

Korlátozták a rendezvényeket, a különböző szolgáltatások nyitva tartásának lehetőségét (például a szépségiparban a kozmetikusok, fodrászok, manikűrösök, masszörök stb) munkavégzését, valamint jelentős korlátozások léptek életbe a vendéglátóegységekben is.

A második hullám előtt a tavaszi korlátozások feloldása után 2020. nyarán is életben voltak bizonyos korlátozások (az egyik legérintettebb szektor minden szempontból a vendéglátóipar, itt a nyári időszak alatt többek között a maszkviseléssel és a különböző vendéglátóegységek befogadóképességével voltak kapcsolatosak), ugyanakkor a második hullámmal nem csak új vírusvariáns, de új szabályozások is életbe léptek, melyek jelentősen megnehezítették a különböző szolgáltatók munkavégzését. Ha továbbra is a vendéglátóegységek példáját szeretnénk vizsgálni, akkor a magyarországi második hullámmal bekövetkező szigorítások már nagyon sok, főleg kisebb egységet kényszerített határozatlan idejű bezárásra, hiszen az ételeket/italokat nagyon hosszú ideig nem lehetett a vendéglátóegységek belterében (sőt a teraszon sem) elfogyasztani.

Gondoljunk csak bele, hogy egy olyan kisvárosi kávézók, reggelizők, vagy kifőzdék esetében, melyek nem tudták megoldani a házhozszállítás, milyen mértékű bevétel kiesést jelentettek ezek a nagyon hosszú hónapok. A vakcinák megjelenésével és az egyre csak növekedő átoltottsággal, valamint az aktív esetek, a kórházban kezelték számának csökkenésével a szigorítások is egyre enyhültek, míg 2022-ben végül szinte minden korábban hosszú ideig életben lévő korlátozást eltöröltek – például a zárt helyiségekben és rendezvényeken való kötelező maszkviselést.

A legutoljára vizsgált adataim szerint (2022. április 05. kedd) (koronavirus.gov.hu, 2022) Magyarországon a COVID-19 koronavírus járvány az alábbi számokkal rendelkezik:

- összes beoltott magyarországi lakos száma: 6 403 425 fő
- éppen aktív fertőzöttek száma Budapesten: 28 534 fő
- éppen aktív fertőzöttek száma vidéken: 68 764 fő (összesen 97 298 fő)
- gyógyultak száma Budapesten: 290 885 fő
- gyógyultak száma vidéken: 1 426 383 fő (összesen 1 717 268 fő)
- elhunytak száma Budapesten: 7 630 fő
- elhunytak száma vidéken: 37 981 fő (összesen 45 611 fő)

2.6 A Magyarországi munkaerőpiac és a COVID-19 kapcsolata

Annak érdekében, hogy releváns adatokat kapjak arról, hogyan befolyásolta a COVID-19 világjárvány a magyarországi munkaerőpiacot, megvizsgáltam 2019-től kezdve a jelenleg legfrissebb elérhető adatokat vizsgálva dolgoztam fel a témát.

A KSH, azaz a Központi Statisztikai Hivatal hosszasan és nagyon részletesen foglalkozott a témakörrel – nem meglepő módon, hiszen a COVID-19 jelentősen befolyásolta a magyar munkaerőpiacot. A világjárvány nagyon jól láthatóan befolyásolta mind a gazdasági életet mind pedig a munkaerőpiacot. Ahogy azt az előző fejezetben részletesebben is kifejtettem, a koronavírus első nagy hulláma 2020. márciusától érzékelhető és mérhető országunkban. Az első körben bevezetett korlátozások és szigorítások, új szabályozások nagy hatással voltak a munkaerőpiacra. Annak érdekében, hogy ne alakuljon ki gazdasági válság a kormány a magyarországi munkáltatók megsegítése és támogatása érdekében olyan gazdaságvédelmi akciótervet készített, mely bizonyos feltételek mellett segítette a munkavállalók munkaviszonyának megtartását a különböző adóügyi mérséklések és bértámogatások kiegészítésével. Korábban említettem már, hogy számtalan olyan vállalkozást, egyéni vállalkozót ismerhetünk mi magunk is, akiknek munkavégzése korlátozva volt a koronavírus jelenléte során. Ezt az állításom a KSH adatai is alátámasztják, hiszen a munkáltatók bizonyos százaléka átmenetileg szüneteltetni kényszerült tevékenységét, és/vagy a korábbi munkaviszonyaik fenntartását – 2020. második negyedévében ez 73 000 munkavállalót érintett. (KSH, 2022) Nagyon érdekes, hogy míg 2019. második negyedévében a munkától való távollét oka túlnyomó részt a szabadságolás volt, addig egy évvel később, 2020. második felében a munkától való távollétet legtöbbször koronavírus miatti okokra vezethető vissza. 2020. második felében még egy olyan indok került be a leggyakoribb okok közé, aminek köze volt a járványhoz, mégpedig a munkáltató határozatlan ideig szüneteltette a munkát, vagy technikai, vagy pedig gazdasági okok miatt. Fontos kérdés a munkavállaló számára, hogy hol történik a tényleges munkavégzés. A koronavírusnak köszönhetően ma már szinte nem is találunk olyan álláshirdetést, melyben nem lenne nyomatékosan feltüntetve a munkavégzés helye – és ebben az esetben nem a konkrét városra vagy kerületre gondolok, hanem arra, hogy hány nap home office munkavégzési körülményt biztosít a munkáltató. 2020 márciusától jelentősen megnőtt azon magyarországi munkavállalók száma, akik rendszeresen ilyen formában, azaz otthonról, vagy távmunkában dolgoztak – ez az arány 2020 áprilisában volt a legmagasabb. 2020. II. negyedévében, azaz áprilistól számítva, amikor a koronavírus járvány első hulláma tombolt

Magyarországban az álláskeresők száma szignifikánsan emelkedést mutatott az előző negyedévhez képest. Ez egyértelműen összefüggésben van a hazánkban is megjelenő COVID-19 vírussal. Nagyon érdekes megvizsgálni, hogy a koronavírus megjelenésével hogyan alakult a különböző végzettséggel rendelkező álláskeresők aránya (Eures munka, 2022):

- legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők: 37,7%
- legfeljebb szakmunkásképzőben végzetek: 24%
- legfeljebb érettségivel rendelkezők: 29,2%
- diplomával rendelkezők: 6,6%

Ezekből az arányokból egyértelműen arra lehet következtetni, hogy a vírus megjelenésével elsősorban nem a diplomával rendelkezők (feltételezhetően például a nagyvállalatoknál, irodákban, ügyintézésben vagy közigazgatásban dolgozók) állása került veszélybe.

Az év II. negyedévének végéig, azaz 2020. június 30-ig a csoportos létszám leépítések bejelentésének mértéke háromszor akkora volt, mint 2019. II. negyedévének végéig – ez hatalmas különbség. A koronavírusnak köszönhetően érezhetően átalakult a munkaerőpiac – a munkavállalók jelentős része érezhette a veszélyt, hogy elveszíti munkahelyét, így épp úgy, ahogy globálisan is, a magyarországi munkavállalók is egyre tudatosabbak karrierjüket tekintve. A Randstad Workmonitor 2021-ben készített felmérést 27 000 dolgozó megkérdezésével 34 piacon – Magyarországot is beleértve. Az eredmények azt igazolják, hogy nem csak nemzetközi szinten, de a mi hazánkban is jelentős azoknak a munkavállalóknak a száma, akik a munkahelyváltást fontolgatták a világjárvány közepén. (Adó.hu, 2022) Ha a nemzetközi eredményeket vizsgáljuk, akkor ott a munkavállalók munkahelyváltásának fontolgatása inkább a pandémiának, míg itthon inkább az alacsony bérezésnek tudható be. A COVID-19 megjelenése és jelenléte miatt az elmúlt években jellemző volt a tömeges elbocsátások esete, a szigorítások és korlátozások feloldásával azonban jelentős toborzások indultak meg a munkaerőpiacon, így a munkavállalók abba a „szerencsés” helyzetbe kerültek, hogy tulajdonképpen többféle ajánlat közül választhattak, így a döntés meghozatalánál már sokkal nagyobb szerepet kapott a munkavállalás feltételeinek megkülönböztetése, mintsem például a munkakezdés időpontja. Az Adó Online internetes portál nagyon érdekes adatokat közölt a magyarországi munkavállalókról a koronavírus megjelenését követően (Adó.hu, 2022):

A magyarországi foglalkoztatottságban lévő munkavállalók 44 százaléka érzi stresszesebbnek életét a COVID-19 megjelenése óta a magyarországi foglalkoztatottságban lévő munkavállalók 70 százaléka nyilatkozott úgy, hogy sokkal tudatosabbak a karrierükkel kapcsolatban, és sokkal jobban előtérbe kerültek számukra személyes céljaik. Nagyon érdekes és meglepően magas aránya van a megkérdezett dolgozók között a rugalmassággal kapcsolatban: 76 százaléka a munkavállalóknak sokkal nagyobb rugalmasságot szeretne elérni munkájában a pandémia óta, 55 százalékuknak pedig nagyon fontos lett a magánélet és a munka közötti egyensúly elérése. Még meglepőbb adat, hogy a magyarországi munkavállalók 42 százaléka a kollégáik, közeli ismerőseik, barátaik hatására lettek tudatosabbak saját karrierjüket tekintve – ideértve a különböző változásokat is. 84 százaléka a válaszadóknak úgy nyilatkozott, hogy a bérezés, a kompenzáció mértéke a legfontosabb szempont, amit figyelembe vesznek munkavállalásuk során – különösen érdekes, hogy nemzetközi szinten ez az arány alig 60%. Szintén figyelemreméltó arány, hogy a koronavírus megjelenése óta a magyarországi munkavállalók 36 százaléka váltott munkahelyet – a Randstad Workmonitor kutatásait figyelembe véve ez az eddigi legmagasabb adat. 2019-ben szinte stabilnak mondható, sőt, csökkentő tendenciát mutató munkanélküliségi arány a koronavírus magyarországi berobbanását követően jelentősen növekedett, majd 2021. II. negyedévét követően indult csökkenésnek. A legfrissebb adatok alapján 2022 februárjában a magyarországi munkanélküliek száma 185 000 főt számlált. A munkaerőpiacra magas munkaerő-kereslet volt jellemző, ez azonban 2019 végén megváltozott és ezzel párhuzamosan felerősödött a koronavírus okozta gazdasági hatásait. Ha 2019. első félévét vizsgáljuk, akkor a Magyarországon nyilvántartott álláskeresők száma ebben az időszakban 260 ezer fő volt, míg egy évvel később, a COVID-19 megjelenése után a 2020-as év első félévében ez a szám 311 ezer főre növekedett. Ahogy azt már korábban is említettem, a magyarországi munkavállalók számára kiemelten fontos a bérezés, így mindenképpen meg kell említeni azt is, hogy a koronavírus megjelenése óta hogyan alakultak a magyarországi átlagkeresetek. A KSH adatai szerint az egészségügyi szakdolgozók alapbére 14 százalékos emelkedést ért el – ez jelentősen a koronavírus járványnak köszönhető, hiszen az egészségügy magas leterheltsége miatt az ebben a szektorban dolgozókra való igény nagyon megnőtt, ráadásul a nem megfelelő munkakörülmények miatt nagyon sokan hagyták ott ezt a pályát, amíg ez nem volt szabályozva a kormány által. Szintén a koronavírus járvány megjelenése óta nőtt a szociális, a gyermekjóléti és a gyermekvédelmi ágazatban dolgozók pótlékának összege, valamint a minimálbér és a garantált bérminimum is 8%-os aránnyal növekedett. Nőtt továbbá a fizikai foglalkozásuk bruttó átlagkeresete is – többek között a

vírus okozta létszámcsökkentésnek köszönhetően. Összességében egyértelműen megfigyelhető, hogy a 2020-ban berobbanó koronavírus járvány jelentősen befolyásolta és átalakította a nemzetközi munkaerőpiacon kívül a magyarországit is – magas eltéréseket láthatunk a foglalkoztatottság és a munkanélküliségi arányokat megfigyelve, változások történtek a munkakörülményeket (munkavégzés helye, felszereltség, szellemi fejlődést stb.) és a munkabért figyelembe véve is. Az, hogy a COVID-19 világjárvány milyen hatással lesz még a jövőben a globális munkaerőpiacra, folyamatos elemzésekkel és kutatásokkal, valamint előrejelzésekkel vizsgálják a szakemberek. Egy biztos, soha nem látott számban növekszik a home office, és a szabadúszó munkavégzés – már most számtalan olyan tanulmányt, útmutatót és könyvet írtak a munkavállalók megsegítésére, és buzdítására, hogy térjenek át az ilyen és ehhez hasonló munkavégzéshez. Még „alig” voltunk benne a pandémiában, amikor 2020-ban Dana Wise kiadta a koronavírus járvány alatt és után történő munkavállalásról szóló könyvét, melyben részletesen kifejti, miért éri meg egy munkavállalónak egyéni vállalkozóvá válnia, és teljesen függetlenednie a munkáltatóktól. (Wise, 2020) A könyvben nem csak technikákat, de egész konkrét ötleteket tár az olvasó elé 2021-re, hogy hogyan és miként válhat valaki sikeres, független egyéni vállalkozóvá, ezzel kikerülve a következő olyan helyzeteket, mint amilyen a COVID-19 volt: amik veszélyeztethetik a mindennapi munkavállalást. Dana Wise könyvéhez hasonlóan rengeteg olyan könyv kerül a polcokra, mely a témát bontogatja, ugyanakkor nem szabad elfelejtenünk, hogy egyelőre nem jelenthetjük ki, hogy túl vagyunk a világjárványon – a vakcináknak köszönhetően azt talán kijelenthetjük, hogy az első nehézségeken már túl vagyunk, de sajnos 100% bizonyossággal még senki nem tudja megállapítani, mikor lélegezhetünk fel teljesen.

Végezetül egy nagyon érdekes, és nagyon aktuális (2022. április 1-én publikált) elemzéssel szeretném zárni szekunder kutatásomat. Az, hogy jelenleg is munkaerőhiány nehezíti a magyarországi gazdaságot elsősorban annak köszönhető, hogy ugyan a gazdaság újraindult a különböző szektorokban, a keresletet még sok helyen nem érte el az újrainduló kínálat. (Napi.hu, 2022) Azok a szektorok, területek, ahol keményen lesújtott a koronavírus járvány (vendéglátás, turizmus, szórakoztatóipar) még mindig nagy nyomással küzdenek, még mindig jelentős a munkaerő-hiány. Miért veszélyes ez a helyzet, és miért lehet nehezebb munkaerőt találni ezekben a szektorokban? Egyszerű: az emberek félnek. A munkavállalók félnek. Főleg azok a munkavállalók, akik korábban is ezen a területen dolgoztak. Ha egyszer már elkerültek, munkanélküliek lettek a koronavírusnak köszönhetően egy ilyen területről,

akkor teljesen érthetően félnek visszatérni – ki garantálja, hogy nem lesz következő hullám, hogy nem lesznek újabb lezárások, korlátozások? Még akkor is, ha a vakcináknak, az orvostudománynak és az időnek köszönhetően olyan előrejelzésekről tájékozódhatunk, melyek szinte kivétel nélkül arról szólnak, hogy olyan mértékű megbetegedések, ennek következtében pedig korlátozások nem lesznek, mint 2020-ban vagy 2021-ben, a munkavállalók teljesen érthetően félnek ezekre a területekre visszamenni, dolgozni. A bizonytalanság érzés nagy pánikot kelthet, ráadásul gyakran felülírja a kézzel fogható statisztikai adatokat – pláne akkor, ha az ember megélhetéséről van szó. Az ezeken a területeken tapasztalható munkaerőhiánynak köszönhetően az előrejelzések alapján erős áremelkedésre lehet számítani – főleg a nyári szezont figyelembe véve. A munkaerőpiacot alapjaiban rengette meg a koronavírus járvány, ezekben a kiemelten érintett szektorokban pedig a mai napig hatalmas a bizonytalanság, mind a munkavállalókat, mind a munkáltatókat, szolgáltatókat tekintve.

3 Saját kutatás

3.1 A kutatás tárgya

Kutatásom során szerettem volna kideríteni, hogy a napjainkban is igen aktív szerepet betöltő COVID-19 világjárvány milyen hatással volt a magyarországi munkaerőpiacra, mennyiben befolyásolta annak alakulását, a munkavállalás szokásait stb.

Először szekunder kutatást végeztem, melynek során a felhasznált szakirodalom segítségével megvizsgáltam a magyarországi munkaerőpiacot, valamint elemzést végeztem a COVID-19 világjárvány magyarországi érintettségéről. Körbejártam a munkaerőpiacra vonatkozó témakört, az elérhető adatok segítségével pedig elemeztem a mára már jól mérhető és érezhető változásokat.

Kutatási témámat nagyon fontosnak és érdekesnek tartom, hiszen véleményem szerint a koronavírusjárvány alapjaiban változtatta meg a munkaerőpiacot nemcsak hazai, de nemzetközi szinten is. Gondoljunk csak bele, a saját ismerősi körünkben hányan kényszerültek munkahelyváltásra, vagy hányan álltunk át a részleges vagy teljes otthoni munkavégzésre. Átalakultak a szervezetek, pillanatok alatt kellett a munkáltatóknak reagálniuk a hirtelen változásokra, és komoly változások következtek be a munkavállalók életében.

Hogyan reagáltak erre a magyar munkavállalók? Hányan szerettek volna, vagy akár indítottak azonnal saját vállalkozást annak érdekében, hogy ezzel függetlenedjenek, és próbálják bebiztosítani magukat a jövőben? Hány ember vesztette el a munkáját a koronavírusjárványnak köszönhetően, vagy annak következtében?

Ilyen, és ehhez hasonló, nagyon fontos kérdésekre kerestem a választ szekunder és primer kutatásom, valamint szakdolgozatom megírása során. Mivel jómagam is a szakmában dolgozom, így különösen izgalmas feladat volt számomra a szakdolgozattal kapcsolatos primer és szekunder kutatások elvégzése, valamint a kapott adatok elemzése.

3.2 A kutatás célja és felépítése

Diplomamunkám készítése során szekunder és primer kutatásokkal dolgoztam fel a témával kapcsolatos elérhető, és az általam szerzett adatokat és eredményeket. Miután elvégeztem a primer kutatást, és feldolgoztam a szakirodalmat, kvantitatív kutatást végeztem megkérdezéses módszerrel primer kutatást folytattam. Utóbbi elvégzéséhez kérdőívet készítettem, melyet online formában tudtak kitölteni a magyarországi munkavállalók. A saját Facebook oldalamon osztottam meg először a kitöltésre váró kérdőívet, melyet különböző Facebook csoportokba is elérhetővé tettem, valamint ismerőseim is terjesztették azt saját barátaik körében. Ennek köszönhetően kérdőívemet összesen 101 ember töltötte ki, az önkéntes kitöltőknek pedig összesen 17 kérdésre kellett válaszolniuk.

Az volt a célom, hogy viszonylag rövid idő alatt legalább 100 embert elérjek. A kérdőívet a Google Űrlap kérdőívkészítőjével készítettem, a kapott eredményeket pedig utólag önállóan elemeztem, majd értékeltem.

A kérdőívet azzal kezdtem, hogy felmértem a kitöltők munkavégzésének a helyét (helyhez kötött-e, tudtak-e otthonról dolgozni a világjárvány idején, valamint mit preferálnak, a home office munkavégzési lehetőséget, vagy a munkahelyen történő munkavégzést). Kíváncsi voltam, a megkérdezettek miket tartanak előnynek, ha az otthoni munkavégzésről beszélünk, valamint mik azok a tényezők, melyek kifejezetten a hátrányai a home office-nak.

Ezután arra voltam kíváncsi, hogy a megkérdezettek saját maguk, vagy akár ismerőseik, barátaik, családtagjaik között volt-e olyan, akik munkavégzése teljesen megváltozott a világjárvány miatt – történt-e munkahelyváltás, alapultak-e saját vállalkozások, vagy hogy érezték-e veszélyben munkahelyüket a COVID-19 megjelenése óta.

Kérdőívem utolsó részében olyan demográfiai adatokat vizsgáltam, mint a kitöltők neme, életkora, legmagasabb iskolai végzettsége, valamint a lakhelyük.

3.3 Hipotézisek

Szakedolgozatom során a primer és szekunder kutatások elvégzése előtt összesen 3 db hipotézist állítottam fel.

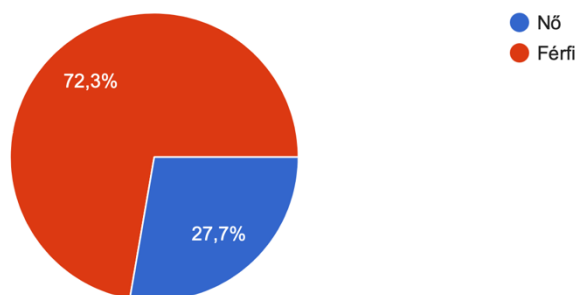
1. A COVID-19 megjelenése óta a magyarországi munkavállalók több mint fele átállt a teljes, vagy részleges home office munkavégzésre (azokban az esetekben, amikor a munkavégzés nem konkrét helyhez kötött).
2. A magyarországi munkavállalók legalább fele munkahelyet váltott a COVID-19 megjelenése óta.
3. Az emberek legalább 70%-a komolyan elgondolkodott a saját vállalkozás indításán a COVID-19 megjelenése óta.

3.4 Kutatási eredmények és elemzések

A primer kutatásomra készített, online formában elérhető és kitölthető kérdőívet összesen 101 ember töltötte ki. A válaszok egytől egyig érvényesek és értékelhetők voltak, így kutatási eredményeim 101 egyéni kitöltés és válaszadás után születtek meg. A teljes kérdőív megtalálható a „Mellékletek” fejezetben.

Az Ön neme?

101 válasz



2. ábra a kérdőívet kitöltők nemének megoszlása (nő=28 fő, férfi=73 fő) (Saját szerkesztés)

A kérdőívet kitöltők jelentős része, 72,3%-ka férfi, míg 27,7%-ka volt nő, ami azt jelenti, hogy a 101 főből 73 fő férfi kitöltőm volt, míg nők közül mindössze 28 főt számláltam.

Az életkor felmérésekor összesen 7 különböző kategóriát adtam meg:

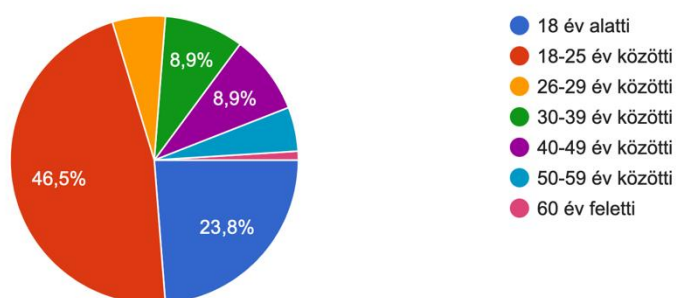
- 18 év alatti
- 18-25 év közötti
- 26-29 év közötti
- 30-39 év közötti

- 40-49 év közötti
- 50-59 év közötti és
- 60 év feletti.

Legnagyobb szerencsémre mind a 7 kategóriából érkeztek kitöltések, így minden vizsgálható korosztály reprezentálta magát primer kutatásom során, és minden korosztályból legalább 1 fő részt vett a kutatásomban.

Az Ön életkora?

101 válasz



3. ábra: a kérdőívet kitöltők korosztályának megoszlása (%) (Saját szerkesztés)

A legtöbb kitöltés a 18-25 év közötti korcsoportból érkezett, ez a korosztály tette ki a kitöltők közel felét, 46,5%-ot ami 47 főt jelent. A második legtöbb kitöltés a 18 év alattiak csoportjából érkezett: 24 18 év alatt töltötte vett részt a felmérésben, ami a 101 fő 23,8%-kát jelenti. A 30-39 év közötti, valamint a 40-49 év közötti csoportból egyenlően 9-9 fő töltötte ki a kérdőívet, így ez a két csoport 8,9%-os aránnyal szerepeltek a kutatásban. A 26-29 év közöttiektől érkezett az 5. legtöbb kitöltés, összesen 6 fő érkezett ebből a csoportból, ami a 9 kitöltések 5,9%-át tette ki. 5%-ot tett ki az 50-59 év közötti korosztály: a 101 kitöltő közül 5-en tartoztak ebbe a csoportba, míg mindössze 1 fő volt, aki a 60 év felettieket képviselte, ez a teljes egész mindössze 1%-át jelenti.

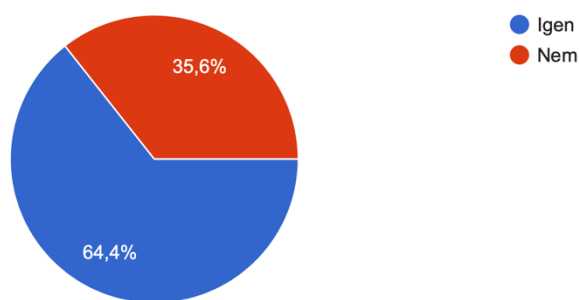
A demográfiai részhez kapcsolódik a végzettség felmérése is. A 101 megkérdezett közül 26-an rendelkeznek főiskolai vagy egyetemi végzettséget, 8-an rendelkeznek felsőfokú végzettséggel, 37-en középfokú (középiskolai, gimnáziumi vagy szakközépiskolai végzettséggel), míg 30-an rendelkeznek általánosiskolai végzettséggel. Ha a lakhelyet vizsgáljuk, a kitöltők 12,9%-a érkezett a fővárosból, 33,7% érkezett valamelyik

megyei székhelyből, 52,5% érkezett egyéb városból, és érdekesség, hogy külföldről is volt résztvevő, 1 fő.

Primer kutatásom egyik alapja volt, hogy megkérdezzem az embereket arról, hogy munkájuk konkrét helyhez kötött-e, mint például egy éttermi dolgozóé, egy eladóé, vagy egy ügyfélszolgálaton dolgozóé. Ahogy azt az alábbi diagram is jól mutatja, a válaszadók 64,4%-ának helyhez kötött munkahelye van, és csak 35,6%-nak, azaz 36 fő rendelkezik olyan munkahellyel, melynél a munkavégzés bárholnan végezhető.

Az Ön munkája konkrét helyhez kötött? (pl. étterem, ügyfélszolgálat, bolt, óvoda, stb.)

101 válasz



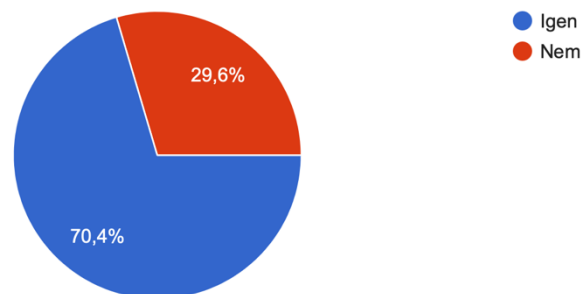
4. ábra: a kérdőívet kitöltők munkavégzésének helyhez kötöttségének megoszlása (%) (Saját szerkesztés)

Következő kérdésem erre irányult, arra voltam kíváncsi, hogy a különböző munkahelyek biztosítottak-e home office munkavégzési lehetőséget azok számára, akiknek a munkavégzésük során nem kell kijelölt helyen megjelenniük.

A kérdőívben annak ellenére, hogy ennél a kérdésnél meg volt jelölve, hogy csak azok válaszát várom, akik az előző kérdésre nemmel válaszoltak (hiszen akinek fix helyhez kötött munkahelye van, annak feltételezhetően nem megoldható az otthoni munkavégzés), összesen 71-en válaszolták, és nagyon meglepő módon ennek a 71%-nak a 70,4%-a válaszolta azt, hogy a munkahelye biztosította a home office lehetőséget a COVID-19 megjelenése óta. Mindössze 29,6%, azaz 21 fő mondta azt, hogy ez a fajta munkavégzési lehetőség nem volt biztosítva számukra. Ez igen meglepő eredmény, hiszen a válaszokból egyértelműen arra lehet következtetni, hogy annak ellenére is megoldották a munkáltatók a távmunka lehetőséget, hogy tulajdonképpen a munkavégzés helye helyhez kötött.

Biztosított munkáltatója home office lehetőséget (akár teljes munkaidőben, akár részmunkaidőben) Önnek a COVID-19 megjelenése óta...kérem, hogy az alábbi kérdésre NE válaszoljon!)

71 válasz



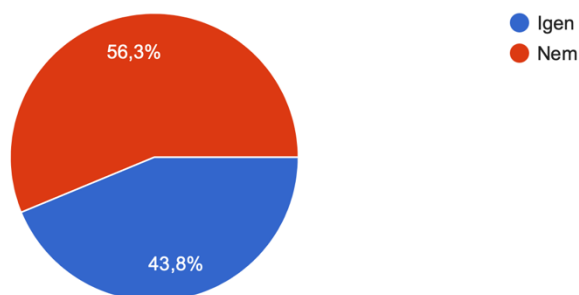
5. ábra: a kérdőívet kitöltők számára biztosított home office munkavégzési lehetőség megoszlása a COVID-19 megjelenése óta (%) (Saját szerkesztés)

Ezzel az eredménnyel első hipotézisem beigazolódtott, miszerint a magyarországi munkavállalók több, mint fele átállt a részleges vagy teljes home office munkavégzésre a koronavírusjárvány megjelenése óta.

Nagyon kíváncsi voltam rá, hogy vajon a munkavállalók mit preferálnak jobban: a home office munkavégzést, vagy a munkahelyre történő bejárást. Ez a kérdés kikerülhetetlen lett napjainkban, hiszen a home office fogalma korábban sem volt ismeretlen Magyarországon, ugyanakkor a koronavírusjárvány megjelenése óta jóval több munkahely állt át erre a munkavégzésre a fertőzésveszélyt megelőzvé.

Ön jobban kedveli, jobban preferálja a home office munkavégzést, mint a munkahelyre történő bejárást? (Ha az előző kérdésre NEM volt a válasz, kérem, hogy erre a kérdésre NE válaszoljon!)

80 válasz



6. ábra: a kérdőívet kitöltők munkavégzés helyének preferenciája (%) (Saját szerkesztés)

Az eredmény nagyon meglepett, ugyanis a válaszadók több, mint fele nem a home office-t, hanem a munkahelyre történő bejárást preferálja. A kutatás elvégzése előtt személy szerint szinte biztos voltam benne, hogy a magyarországi munkavállalók jelentős része inkább otthonról dolgozna, minthogy bejárna a munkahelyére, hiszen így rengeteg időt, pénzt és energiát lehet spórolni.

Ennek ellenére 56,3% úgy nyilatkozott, hogy nem a home office munkavégzés lehetőségét preferálják, hanem inkább a munkahelyre történő bejárást.

Amikor előzetesen körbe kérdeztem saját ismerőseim és barátaim körében, akikről tudom, hogy átálltak az otthoni munkavégzésre, szinte egytől egyig azt vallották, hogy a home office óta sokkal hatékonyabb számukra a munkavégzés, sokkal több idejük jut saját magukra, és a rugalmas időbeosztás miatt könnyebben végzik el a munkájukat, hiszen akár kora reggel is el tudják végezni a rájuk váró feladatokat. Éppen ezért tényleg nagyon meglepett primer kutatásom erre vonatkozó eredménye.

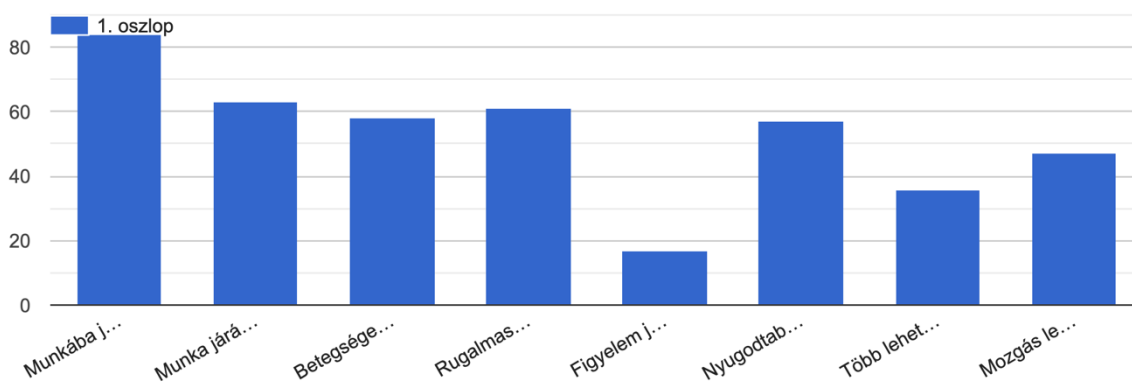
Nagyon kíváncsi voltam rá, hogy az emberek vajon mit gondolnak, mik lehetnek a home office munkavégzés előnyei. Vajon mik lehetnek azok a tényezők, melyek miatt úgy érzik, az otthoni munkavégzés jobb megoldás a munkahelyen történő munkavégzésnél.

Az „Ön szerint mik lehetnek az otthoni munkavégzés előnyei?” elnevezésű kérdésemre összesen 8 válaszopciót adtam meg, melyek a következők voltak:

- Munkába járás idejének megspórolása
- Munkába járás költségeinek megspórolása

- Betegségek, fertőzések elkerülése
- Rugalmasabb munkaidő beosztás
- Figyelem jobb összpontosítása
- Nyugodtabb munkakörnyezet
- Több lehetőség a személyes ügyek intézésére
- Mozgás lehetősége munkavégzés közben

Ön szerint mik lehetnek az otthoni munkavégzés előnyei?



7. ábra: a kérdőívet kitöltők véleményének megoszlása a home office munkavégzés előnyeivel kapcsolatban (fő) (Saját szerkesztés)

A különböző opciók az alábbi eredményeket érték el:

- Munkába járás idejének megspórolása: **84 válasz**
- Munkába járás költségeinek megspórolása: **63 válasz**
- Betegségek, fertőzések elkerülése: **58 válasz**
- Rugalmasabb munkaidő beosztás: **61 válasz**
- Figyelem jobb összpontosítása: **17 válasz**
- Nyugodtabb munkakörnyezet: **57 válasz**
- Több lehetőség a személyes ügyek intézésére: **36 válasz**
- Mozgás lehetősége munkavégzés közben: **47 válasz**

Ahogy korábban feltételeztem és írtam is, az jól látszik, hogy a válaszadók a home office munkavégzés előnyei közé az első három helyre azokat a tényezőket helyezték, melyek alapján én is azt feltételeztem, hogy ezt a munkavégzési formát fogják preferálni a magyarországi munkavállalók. Ez a három tényező a munkába járás idejének megspórolása,

a munkába járás költségeinek megspórolása, valamint a rugalmasabb munkaidő beosztás lehetősége.

Természetesen arra is nagyon kíváncsi voltam, hogy melyek azok a tényezők, amiket a munkavállalók hátrányként élhetnek meg, ha a home office-ra gondolnak.

3.5 A kérdőívet kitöltők által írt hátrányos tényezők a home office munkavégzésnek

Hátrányos tényező	Fő (db)
kommunikáció hiánya, nehézsége	7
figyelemelterelés	23
work-life balance felborulás	2
emberekkel való találkozás hiánya	50
ellustulás	25
bezártság	7
eszközhiány, technikai nehézségek	19
otthoni zavaró tényezők (gyerek, háziállat)	10
hallgatás	1
koncentráció hiánya	1
több szünet	1
elszigeteltség	1
monotonitás	7
állandó online jelenlét	2
otthon érzését felváltja a munkahely érzése	2
unalmassá válik	6
mozgásszegény környezet	12
magányosság	9
ellenőrzés nehézsége	1
halogatás	2
rezsi emelkedése	4
magánélet és munkaidő összemosódása	7
sikertelen időbeosztás	8
öltözködés elhanyagolása	1
rendszeretlen életmód	5
hétköznapi egybeesése a hétvégével	1
munkaidő vége nehezebben meghatározható	7
otthoni zsúfoltság	1
segítségkérés lehetősége csökken	3

depresszió, stressz, mentális betegségek	4
lassabb ügyintézés	1
étkezések elmaradása	2
elhízás	5
rugalmatlanság	1
munka minőségének romlása	1
káros az egészségre	3
munkamennyiség növekedése	1

1. Táblázat a kérdőívet kitöltők szerinti hátrányos tényezők a home office-t tekintve (fő)
(Saját szerkesztés)

Nagyon sok érdekes válasz érkezett arra a kérdésemre, hogy vajon mik lehetnek az otthoni munkavégzés hátrányos tényezői. Voltak olyan válaszok, melyek gyakorisága egyáltalán nem volt meglepő számomra, de voltak olyan tényezők is, melyek gyakorisága, vagy egyáltalán a felmerülésük meglepetést okozott.

A táblázatban zöld színnel jelöltem az 5 leggyakoribb tényezőt, melyet a megkérdezett 101 fő mint hátrány sorolt fel a home office-szal kapcsolatban. A top 5 hátrány közé sorolható az emberekkel való találkozás hiánya, az ellustulás lehetősége, a figyelem könnyebb elterelődése, az eszközhiány és a technikai problémák felmerülése, illetve a mozgásszegény környezet. Ha teljesen véletlenül meg kellett volna tippelnem az első 5 legnépszerűbb hátráltató tényezőt, akkor jó eséllyel eltaláltam volna őket, azonban volt 1-2 olyan válasz, ami kifejezetten meglepett.

Nem gondoltam volna például, hogy az étkezések elmaradása gyakoribb otthon, mint a munkahelyen. Otthon, ha úgy vesszük, bármikor rendelkezésünkre áll egy konyha, ahol pár perc alatt el tudunk készíteni egy gyors ebédet akár, míg egy irodában nem jellemző, hogy nekiállunk tésztát főzni, így ott sokkal nehezebb lehet megoldani az étkezést.

Meglepett, hogy felkerült a listára a monotonitás. Azt gondoltam volna, hogy pont az otthoni környezet az, ami lazább lehet, mint egy iroda – lehetőségünk van például rádiót hallgatni, szólhat a háttérben a tv, be tudunk iktatni rövidebb szüneteket, el tudunk menni a kutyával sétálni, vagy éppenséggel nem szól ránk senki, ha telefonon beszélgetünk egy ismerősünkkel.

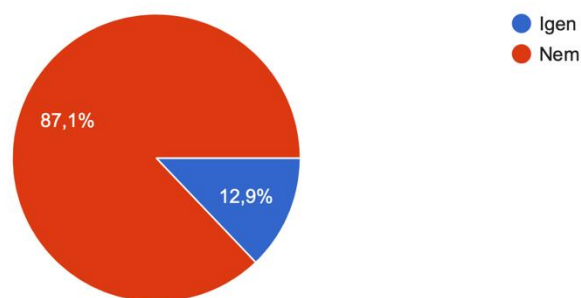
Meglepett az is, hogy 7-en is megemlítették a kommunikációs nehézségeket. Az igaz, hogy ha egy ad hoc kérdés vagy probléma merül fel, akkor nem tudunk egy fejfördítással

kapcsolatba lépni a mellettünk ülő kollégánkkal, ugyanakkor 2022-ben minden technikai feltétel adott ahhoz, hogy másodpercek alatt interakcióba lépjünk valakivel.

Mindent egybevetve nagyon érdekes volt megvizsgálni az erre a kérdésekre érkező válaszokat.

Az előzetesen felállított második számú hipotézisem a következő kérdésnél meg is dőlt, azt feltételeztem ugyanis, hogy a magyarországi munkavállalók legalább fele munkahelyet váltott a COVID-19 megjelenése óta. Tudom, hogy elsőre valóban nagyon magasnak tűnhet ez az arány, ugyanakkor, ha arra gondoltam, hány vendéglátóipari egység, étterem, kávézó vagy szálloda zárt be a koronavírusjárvány miatt, hány szépségiparban dolgozó embernek kellett bezárnia egyik napról a másikra. De a szórakoztatóipart is nagyon megviselte a világjárvány: számtalan olyan színésztől vagy énekesről olvashattuk, hogy „civil munkát” kellett keresnie a pandémia alatt? Éppen ezek miatt feltételeztem azt, hogy a magyarországi munkavállalók legalább fele munkahelyet váltott a koronavírus megjelenése óta.

A COVID-19 megjelenése óta Ön váltott munkahelyet?
101 válasz



8. ábra: a kérdőívet kitöltők munkahelyváltásaira vonatkozó megoszlás (%)

(Saját szerkesztés)

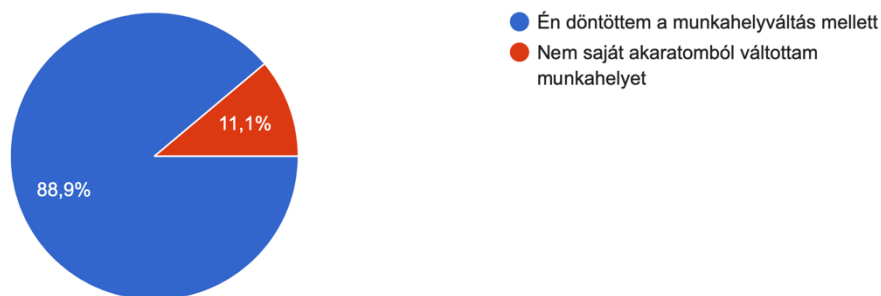
A fent leírt feltételezésem ellenére meglepő lett az eredmény: a válaszadók mindössze 12,9%-ka váltott munkahelyet a COVID-19 megjelenése óta, ami 13 főt jelent, míg 88 fő, azaz 87,1% úgy nyilatkozott, hogy nem váltottak munkahelyet a koronavírus megjelenése óta.

Ugyanakkor az is nagyon érdekes, hogy a következő kérdésekre, melyben arra voltam kíváncsi, hogy aki váltott munkahelyet a COVID-19 megjelenése miatt, az vajon önszántából tette azt, vagy rákényszerült, több válasz érkezett, mint az előző kérdésre. Ebből

arra merek következtetni, hogy aki nemmel válaszolt az előző kérdésre, és mégis igennel válaszolt a második kérdésre, az a kitöltő valójában nem kötötte össze munkahelyváltását a koronavírusjárvánnyal.

Ha az előző kérdésre IGEN volt a válasz, akkor azt önszántából tette, vagy rákényszerült? (pl. munkahely megszűnése, leépítések, stb.) (Ha az elő...lasz, kérem, hogy erre a kérdésre NE válaszoljon!)

18 válasz



9. ábra: a kérdőívet kitöltők munkahelyváltásának oka megoszlás szerint (%) (Saját szerkesztés)

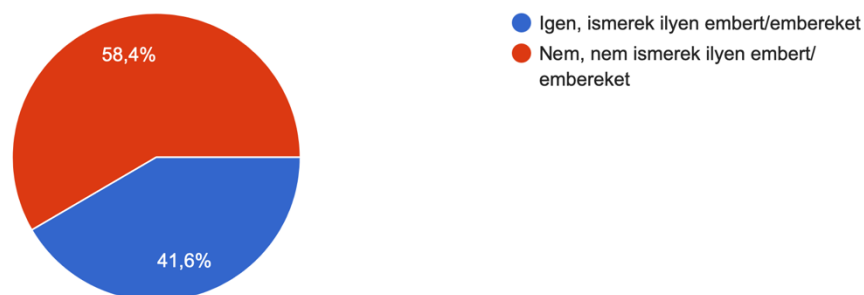
Ahogy a 9. ábra is jól mutatja, 18-an válaszoltak erre a kérdésre annak ellenére, hogy az ezt megelőző kérdésnél mindössze 13-an válaszoltak úgy, hogy történt életükben munkahelyváltás a koronavírus megjelenése óta.

Ennél a kérdésnél a válaszadók túlnyomó többsége, 88,9%-ka úgy nyilatkozott, hogy a munkahelyváltás saját döntésük volt, és mindössze 11,1%, azaz 2 kitöltő mondta azt, hogy a munkahelyváltás nem saját akaratukból következett be.

Kíváncsi voltam rá, hogy a kérdőívemet kitöltők ismerősei között (családtagokat és/vagy barátokat megfigyelve) előfordultak-e olyan személyek, akik önszántukból, vagy akaratukon kívül munkahelyet váltottak a koronavírus megjelenése óta. Itt már jóval kisebb volt a különbség, és bár mindkét kérdés esetében a nem válasz volt többségben, már jóval többen válaszoltak igennel ennél a két kérdésnél.

Az Ön közvetlen környezetében (család, barátok) van olyan személy, aki önszántából munkát váltott a COVID-19 megjelenése óta?

101 válasz



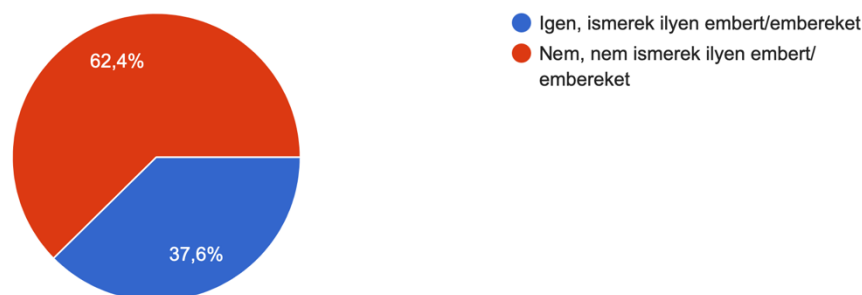
10. ábra: a kérdőívet kitöltők ismerőseinek önkaratból történő munkahelyváltásának megoszlása (%) (Saját szerkesztés)

A válaszadók 58,4%-ka válaszolt úgy közvetlen környezetükben nem ismernek olyan embert, aki a koronavírus megjelenése óta önszántából munkahelyet váltott volna, míg a válaszadók 41,5%-ka, azaz 42 fő nyilatkozott úgy, hogy ismernek olyan embert közvetlen környezetükben, akik munkahelyet váltottak – saját elhatározásukból a COVID-19 megjelenése óta. Ez az arány már kevésbé volt meglepő számomra.

Természetesen arra is kíváncsi voltam, és arról is megkérdeztem a kitöltőket, hogy ismernek-e olyan személyt közvetlen környezetükben, akik munkahelyet váltottak a COVID-19 megjelenése óta, ugyanakkor ezt nem saját akaratból tették, hanem valamilyen külső tényező befolyásának hatására.

Az Ön közvetlen környezetében (család, barátok) van olyan személy, aki saját akaratán kívül kényszerült munkát váltani a COVID-19 megjelenése óta?

101 válasz



11. ábra: a kérdőívet kitöltők ismerőseinek akaratukon kívül történő munkahelyváltásának megoszlása (%) (Saját szerkesztés)

A 11. ábra jól mutatja az erre a kérdésre érkező válaszok megoszlását: a kérdőívet kitöltők 62,4%-ka nem ismer, míg a válaszadók 37,6%-ka ismer olyan személyt saját életében, aki saját akaratán kívül kényszerült munkát váltani a koronavírusjárvány megjelenése óta.

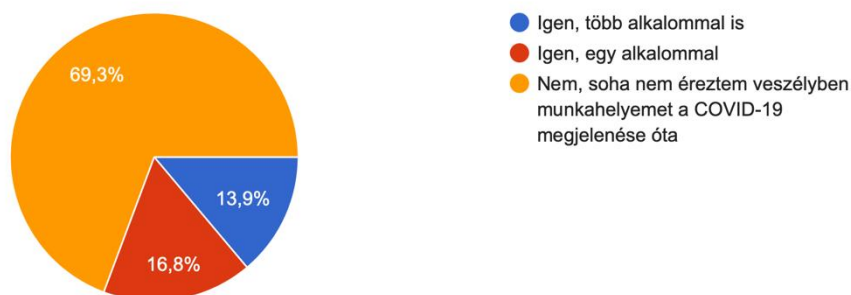
Ez az eredmény sem lepett meg különösebben; ahogy korábban is említettem, éppen elég csak arra a rengeteg vendéglátóiparban, szállodaiparban, vagy szórakoztatóiparban dolgozó embertársunkra gondolni, akik szó szerint egyik napról a másikra kényszerültek bezárni, leállni, kényszerpihenőre menni.

Attól függetlenül, hogy a kérdőívet kitöltők váltottak-e munkahelyet a járvány hatására vagy sem, kíváncsi voltam rá, hogy érezték-e veszélyben munkájukat akár csak egy pillanatra is. Nincs is annál frusztrálóbb, vagy ijesztőbb helyzet, amikor az ember nem érzi saját munkahelyét biztonságban. Gondoljunk csak bele, mit tennénk, ha egy szerdai napon közölnék velünk: csütörtöktől nem nyithatunk ki, határozatlan ideig nem dolgozunk, nem tudunk fizetést adni.

Ez számtalan emberrel megtörtént az elmúlt két évben, ezért elgondolkodtam azon, vajon én mit tennék, ha ez a veszély fenyegetne, és számomra az első gondolat a saját vállalkozás létrehozása volt. Éppen ezért szerettem volna kideríteni, hogy a kitöltők mit gondolnak erről a kérdésről.

Ön érezte akárcsak egyszer is veszélyben munkáját a COVID-19 megjelenése óta?

101 válasz



12. ábra: a kérdőívet kitöltők megoszlása munkájuk veszélyeztetettségét tekintve a COVID-19 megjelenése óta (%) (Saját szerkesztés)

Nagyon kíváncsi voltam rá, hogy a megkérdezettek közül vajon hányan érezték úgy, hogy a koronavírusjárvány megjelenését követően, veszélybe került a munkahelyük. Hányan érezték úgy, hogy aktuális munkájuk nincs biztonságban, és a világjárvány befolyással lehet rá.

Ahogy a diagramm is jól mutatja, a kérdőívet kitöltők nagy többsége, 69,3-ka, azaz 101-ből 70 ember soha nem érezte munkáját veszélyben a koronavírusjárvány megjelenése óta. Véleményem szerint ez egy nagyon jó, biztató arány, és őszintén örülök neki, hogy ilyen sokan tartoznak ebbe a kategóriába.

17 válaszadó egyszer már érezte veszélyben munkáját a koronavírusjárvány megjelenése óta, 14 válaszadó pedig már több alkalommal is veszélyeztetve érezte állását.

Szakdolgozatom megírásának kezdete előtt nagyon sokat olvastam a témával kapcsolatban, és nagyon sok ismerőssémmel beszéltem saját helyzetükről, munkahelyükről, hiszen szerettem volna minél átfogóbb képet kapni arról, vajon hogyan alakulhatott a magyarországi munkaerőpiac a COVID-19 megjelenése óta. Alapvetően is sok tényező tudja befolyásolni a munkaerőpiacot, de a világjárvány fenekestül felforgatta ezt a területet is.

Mielőtt neki láttam volna a komolyabb kutatásnak, azt feltételeztem, hogy nagyon sok magyarországi munkavállalóban megfordult a saját vállalkozás elindítása a járvány megjelenése óta, harmadik hipotézisem is ezzel kapcsolatos: előzetes becslésem szerint az emberek legalább 70%-a komolyan elgondolkodott a saját vállalkozás indításán a COVID-19 megjelenése óta.

Tudom, hogy ez a szám elsőre nagyon magasnak hangozhat, ugyanakkor továbbra is azon a véleményen voltam kutatásaim indítása előtt, hogy a világjárvány sokkal jobban és erősebben befolyásolta a magyar munkavállalók életét is, mint az elsőre gondolnánk.

Ugyan a hipotézisem megdőlt, valójában a válaszadók majdnem felére igaz volt az állítás. 101 válaszadó közül összesen 56-an nyilatkoztak úgy, hogy nem gondolkodtak saját vállalkozás indításán, és nem is szeretnék belevágni, ami azt jelenti, hogy közel ugyanannyian gondolkodtak el a saját vállalkozás ötletén, vagy valósították meg azt, mint ahányan nem tették.

6 válaszadó már a COVID-19 megjelenése előtt is saját vállalkozást irányított, és ez azóta sem változott. 29-en válaszoltak úgy a kérdőívet kitöltők közül, hogy a világjárvány megjelenése óta elgondolkodtak azon, hogy belevágnak egy saját vállalkozásba. Ez a szám a teljes sokaság 28,7%-ka.

Ahogy azt az alábbi diagramm is jól mutatja, a válaszadók 7,9%-ka úgy nyilatkozott, hogy nemcsak elgondolkodtak egy saját vállalkozáson, de azok megvalósítása már tervben van.

A COVID-19 megjelenése óta megfordult a fejében, hogy saját vállalkozásba kezd?

101 válasz



13. ábra: a kérdőívet kitöltők saját vállalkozás indításának megoszlása (%) (Saját szerkesztés)

2 fő, azaz a kérdőívet kitöltők 2%-ka nyilatkozott úgy, hogy a COVID-19 világjárvány megjelenése óta nemcsak elgondolkodott a saját vállalkozás indításán, és nemcsak tervezgetik azt, hanem már bele is fogtak.

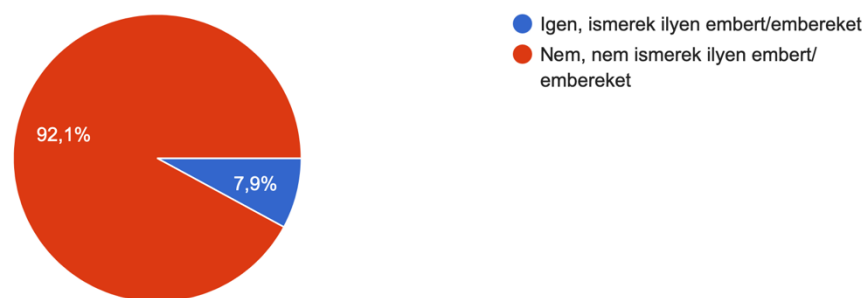
A harmadik hipotézisem egyértelműen nem igazolódott be. Annak ellenére, hogy korábbi feltételezésem, miszerint a munkavállalók legalább 70%-ka komolyan elgondolkodott a saját vállalkozás indításán az elmúlt 2 évben nem volt korrekt, azt gondolom, hogy az a tény, hogy a kérdőívet kitöltők 44,6%-ka (leszámítva azt a 6 embert akik már korábban is saját vállalkozást vezetett) legalább odáig eljutott a világjárvány hatására, hogy elgondolkodjon a

saját vállalkozás indításán már önmagában egy jelentős változást jelent a magyarországi munkaerőpiac alakulásán.

Arra is nagyon kíváncsi voltam, hogy ha nem saját magukra gondolnak a kitöltők, akkor van-e olyan az ismerősük között, akár családtag, akár barát, aki feladta munkahelyét és saját vállalkozásba kezdett a koronavírusjárvány megjelenése miatt.

Az Ön közvetlen környezetében (család, barátok) van olyan személy, aki feladta munkahelyét, és saját vállalkozásba kezdett a COVID-19 megjelenése óta?

101 válasz



14. ábra: a kérdőívet kitöltők személyes ismerőseinek megoszlása a saját vállalkozás indítását tekintve a koronavírus megjelenése óta (%) (Saját szerkesztés)

Ahogy azt a 14. ábra is jól mutatja, a kitöltők jelentős részének nincs olyan ismerőse, hozzátartozója, aki a COVID-19 megjelenése miatt feladta volna munkahelyét, és saját vállalkozást indított volna. 8 fő, azaz a kitöltők 7,9%-ka ismer legalább 1 ilyen embert.

Nagyon érdekelt, hogy vajon mit gondolhatnak az emberek arról, hogy miért gondolkodik valaki meglévő munkájának feladásán egy saját vállalkozás indítása érdekében.

A kérdőívet kitöltők által írt okai a saját vállalkozás indításának

Saját vállalkozás indításának okai	Fő (db)
Függetlenség, nincs felettes, saját döntések	20
Kötelező oltás elkerülése a jövőben	4
Jobb megélhetőség, magasabb jövedelem	16
Kiszámíthatóbb jövő	3
Több szabadidő, saját időbeosztás	9
Új lehetőségek	4
Inkább maguknak dolgoznak, mint másnak	2
Biztonság, biztosabb munkahely	30
Vírus elkerülése	2
Rugalmasság	1
Vírus által új piaci lehetőségek	7
Otthoni munkavégzés	3
Könnyebb	1
Saját lábra állás, önállóság	4

2. Táblázat a kérdőívet kitöltők szerinti okok a saját vállalkozás indítására (Saját szerkesztés)

A kérdőívben erre a kérdésre vonatkozóan nem voltak fix válaszlehetőségek, minden kitöltő teljes mértékben saját ötleteket írhatott válaszként, ráadásul több opciót is beírhattak.

Őszintén szólva nagyon meglepett, hogy ennyire egységesen gondolkodtak a kitöltők, a 101 válaszadó mindössze 14 különböző opciót sorolt fel arra a kérdésemre, hogy saját véleményük szerint miért gondolkozhat valaki a saját vállalkozás lehetőségén a COVID-19 megjelenése óta.

A legtöbben a biztonságot és biztos munkahelyet nevezték meg, a második legtöbb szavazatot a függetlenség, főnök hiánya és saját döntések lehetősége kapta, míg a harmadik legtöbben a jobb megélhetőséget, magasabb jövedelmet jelölték meg.

Saját véleményemet szeretném azzal kapcsolatban kifejtetni, hogy ezek a válaszok, ezek az opciók erőteljesen tükrözik azt, hogy a kitöltők jelentős többsége még nem rendelkezik saját vállalkozással.

Ellenkező esetben a több szabadidőt, a biztosabb munkahelyet, a könnyebbiséget vagy a kiszámíthatóbb jövőt nem jelölték volna meg indoknak. Gondoljunk csak bele, hány vállalkozás kényszerült leállni vagy végleg bezárni a világjárványnak köszönhetően.

Nagyon érdekes volt tapasztalni továbbá, hogy 4 fő is megjelölte a jövőben esetlegesen kötelezővé váló oltások elkerülését, mint indokot a saját vállalkozás indítására.

Összességében ennek a kérdésnek az eredményei igazán megleptek, érdekes tapasztalás volt számomra, mennyire hasonlóan gondolkodnak a különböző korosztályok munkavállalói.

3.6 A COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó SWOT analízise

Diplomadolgozatom készítése során úgy gondoltam, hogy nagyon érdekes lenne egy SWOT-elemzést, vagy másik néven ismervén GYELV-elemzést készíteni arról, hogy vajon a COVID-19 koronavírusjárvány milyen hatással lehet a munkaerőpiacra általánosságban a fenti elemzés szempontjából. A SWOT-elemzés, más néven GYELV-elemzés egy *„nem tudományos célú információosztályzási módszer”* (Józsa, 2014), mely kiváló eleme lehet például egy felmérésnek, egy stratégiai tervezésnek, feltérképezhetünk vele piacokat, üzleteket, termékeket, szolgáltatásokat, vagy akár komplett iparágakat, piaci szekciókat. A SWOT-analízis Albert Humphrey nevéhez fűződik, aki az 1960-70-es években alkalmazta először ezt az elemzési módszert. A stratégiai technika képes egyéneknek, vállalatoknak, szervezeteknek és különböző kutatásoknak is egy nagyon érdekes, korábban nem vizsgált, vagy észre nem vett nézőpontból megismerni a vizsgált problémát. (Sarsby, 2016)

A SWOT egy angol mozaikszó, mely az alábbi szavakból áll össze:

S – strenghts (erősségek)

W – weaknesses (gyengeségek)

O – opportunities (lehetőségek)

T – threats (veszélyek)

3.7 Erősségek – a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó hatásainak erősségei:

1. különböző iparágak megerősödése – ki gondolta volna, hogy 2020-ban különböző mintájú és divatú maszkokat fogunk viselni? Ki gondolta volna, hogy ahogy telik az idő, és az emberek felismerik, hogy a koronavírus nem csak pár hétig lesz jelen az életünkben, az eldobható kék és fekete maszkok helyett elkezdenek majd a hétköznapi ruhaviseletükhöz színben és mintázatban igazodó maszkokat viselni? Hát így lett egyre népszerűbb „foglalkozás” például a maszkkészítés.
2. home office előtérbe kerülése a munkaerőpiacon – a világjárvány megjelenésével egyidejűleg egyre több munkahely és munkáltató ismerte fel, hogy munkavállalói otthonról is kiválóan el tudják végezni a napi feladatokat, nem csak opcionálissá, de ahol megoldható volt a teljes otthoni munkavégzés, ott egyenesen kötelezővé tették azt. Ha a munkáltatók szemszögét vizsgáljuk, a vállalatok rengeteg pénzt tudtak spórolni maguknak, hiszen nagyon sok iroda felmondta a bérleti díjat, így elkerülték a havi rezsi költségeket is, az utaztatást, adott esetben pedig az étkeztetést is.
3. technikai fejlődés – mivel az otthoni munkavégzésnek köszönhetően a megbeszélések, ötletelések a korábbi személyes találkozóról mind „átköltöztek” az online térbe, így rengeteg embernek kellett megtanulnia a különböző technikai eszközök professzionális felhasználását, így jelentős fejlődést tudhatunk a hátunk mögött felhasználói ismeretekből az elmúlt 3 évnek köszönhetően.
4. új szakmák kipróbálásának lehetősége, új karrierutak – a koronavírusjárvány megjelenésének köszönhetően sokan kényszerülhettek munkaváltásra (gondoljunk csak bele, hány fodrásznak, manikűrösnek, pincérnek vagy akár színésznek szűnt meg a biztos állása egyik napról a másikra), éppen ezért sokan ideiglenesen vagy hosszútávon, de új hivatást választottak maguknak. Az átmeneti megoldásokon és az úgynevezett „tűzoltáson” kívül adódott a lehetőség, hogy a munkavállalók más szakma után nézzenek, esetleg elindítsák saját vállalkozásukat, vagy belekezdjenek valamibe, amire korábban nem volt lehetőségük.
5. több idő a családdal – szintén az otthoni munkavégzés elterjedésének köszönhetően nagyon sok család számára hozott a home office-ra való átállás

rengeteg extra közös, együttöltött időt az életükbe – annak minden hátrányával és pozitívumával együtt.

3.8 Gyengeségek – a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó hatásainak gyengeségei:

1. munkahelyek megszűnése – sajnos mindenféle komolyabb kutatómunka elvégzése nélkül, a témában nem jártas, nem tájékozott ember is valószínűleg ezt vágná rá elsőre, ha megkérdeznénk tőle, vajon a munkaerőpiacra milyen hatással volt a COVID-19. Nagyon sok munkavállaló, egyéni vállalkozó, és más vállalkozás került olyan helyzetbe, hogy szinte átfutási idő nélkül kellett felfüggesztenie tevékenységét – határozatlan időre. Sokan azonnal új munkahely után néztek, sokan kivártak, megint mások pedig másod vagy akár harmadállást vállaltak annak érdekében, hogy a megjósolhatatlan ideig elhúzódó állapot alatt se maradjanak jövedelem nélkül.
2. technikai megoldások – ugyan az erősségeknél megemlítettem, hogy a technikai fejlődés felhasználói szinten erősödött, ugyanakkor nem mehetünk el amellett a tény mellett, hogy a munkavégzés online felületre történő átköltözése nem lehetett minden esetben zökkenőmentes – gondoljunk csak egy végtelenül egyszerű példára, egy órákig tartó áramszünetre, egy nem jól beállított wifire vagy egy akadozó szoftverre. Az 100%-ban online munkavégzésnek minden esetben meglehetnek a maga nehezítői, buktatói, gyengeségei.
3. hosszabb munkafolyamatok kialakulása – ha bizonyos szakmákat megvizsgálunk, akkor be kell látnunk, hogy hiába lehet gyorsabb és olcsóbb a munkavégzés menete, de nehezítő tényezőként kerül be az egyenletbe, hogy kimarad a személyes kontakt. Ilyen lehet például a marketing terület – sok esetben nagyon megnehezítheti és lassíthatja a kreatív ötletelések, folyamatok, gyártások menetét az, hogy kimarad a személyes kontakt a munkavégzésből.

3.9 Lehetőségek – a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó hatásainak lehetőségei:

1. új szakmák – ugyanúgy, ahogy az erősségeknél is megemlíthetjük, hogy a világjárvány erősségei közé tartozik az új szakmák kialakulásának folyamatai,

úgy a lehetőségeknél is meg kell említenünk ezt, hiszen a világjárványnak „köszönhetően” szó szerint beszélhetünk új szakmák kipróbálásának lehetőségeiről. A koronavírusnak „köszönhetően” a munkavállalóknak lehetőségük adódott új munkában kipróbálni magukat, akár teljesen más területen, mint ahol korábban tevékenykedtek

2. hatékony munkavégzés, fejlődés – a koronavírus okozta megnövekedett home office-nak köszönhetően a távmunkában dolgozóknak lehetőségük nyílt/nyílik arra, hogy hatékonyabban gazdálkodjanak munkaidejükkel. Saját helyzetem kiváló példája ennek: azáltal, hogy a munkám biztosította számomra a távmunka lehetőségét sokkal több szabadidőm keletkezett azáltal, hogy felszabadult rengeteg időm a munkába járás elkerülésével, így ezeket az extra órákat saját szakmai fejlődésemmre tudtam fordítani, és volt lehetőségem online workshopokon részt vennem, ezzel pedig szakmai fejlődésemet tudtam támogatni.
3. innováció – a járványra nem volt idő késlekedve reagálni, azonnali cselekedést váltott ki a munkáltatókból, vállalatokból a pandémia, mely jelentős innovációhoz vezethet. (ThinkFide, 2022)
4. támogatások növelése – az állam jelentős segélyekkel és támogatásokkal teheti lehetővé a munkáltatók, vállalkozások számára a tevékenységek folytatását, ezzel megelőzve azt, hogy a különböző vállalkozások, egyéni vállalkozók felfüggeszék munkavégzésüket.

3.10 Veszélyek – a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra vonatkozó hatásainak veszélyei:

1. koronavírus a jövőben – éppen úgy, ahogy az élet más területén is, úgy a munkaerőpiacon is a koronavírus járvány legnagyobb veszélye, hogy tulajdonképpen a mai napig nem tudjuk, mikor jelenthetjük ki, hogy a világon minden visszarendeződik a régi, megszokott kerékvágásba, és elfelejthetjük a COVID-19-et, mint világjárványt – ha ez egyáltalán be fog következni valaha. Egyelőre senki nem tudja megjósolni, lesz-e következő hullám, ha igen, akkor mikor, valamint azt sem láthatjuk előre, a következő hullám milyen korlátozásokkal fog járni. Ebből következően nem tudjuk megjósolni azt sem, vajon milyen változások fognak bekövetkezni a munkaerőpiacon, milyen bezárásokra, munkahely megszűnésekre számíthatunk.

2. munkavégzés változásai – azt bármilyen előzetes kutatás nélkül kijelenthetjük, hogy a munkaerőpiacon bizony eredményezett változásokat a koronavírus járvány – ha például csak a munkavégzés helyére koncentrálunk, akkor nagyon egyszerű példát tudunk megnézni: ahogy már többször is írtam, nagyon sok munkavállaló tért át a home office munkavégzésre. Ha a munkavállaló túlzottan megszereti ezt a munkavégzési formát, a munkáltató azonban nem szeretné biztosítani az otthoni munkavégzés lehetőségét, akkor jelentős konfliktusok generálódhatnak a munkáltatók és a munkavállalók között.
3. megbetegedések – az egyik legnagyobb veszélye a koronavírus járványnak a munkaerőpiacot tekintve nem más, mint a munkavállalók hosszan tartó megbetegedésének és ezáltal a munkából való hiányzásuknak lehetősége. Sajnos, a járvány nem válogat, így bárki megfertőződhet, ha pedig jelentkeznek a tünetek, akkor ebben az esetben szigorú karantén vár mindenkire – míg egy náthával, hasfájással, enyhe lefolyású megfázással a munkavállaló gyakran hajlamos mégis bemenni munkahelyére, úgy a koronavírussal megfertőződöttekre szigorú karantén vár, így a betegség lefolyásának súlyosságától függően akár hetekre is kieshet a munkából a beteg munkavállaló. Ráadásul a munkába járás növeli a kockázatát annak, hogy a munkavállalók megfertőződnek a koronavírussal.
4. gazdasági visszaesés a különböző iparágakban – ide sorolhatjuk a vendéglátóipart, a turizmust, vagy akár a szórakoztatóipart is. Többek között ezeket a szektorokat is erősen veszélyeztette, a jövőben pedig veszélyeztetheti a világjárvány. Az ezekben a szektorban dolgozó munkavállalók munkahelye veszélyeztetetté vált; rengeteg üzlet kényszerült bezárása a különböző korlátozások miatt.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a koronavírus járvány hatásait a munkaerőpiacra kifejezetten izgalmas a SWOT-elemzés felhasználásával is megvizsgálni.

Nagyon jól külön lehet választani a folyamatban az erősségeket, a gyengeségeket, a lehetőségeket, valamint a veszélyeket.

4 KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

Diplomadolgozatommal kapcsolatos primer és szekunder kutatásom végtelenül tanulságos volt számomra.

A szekunder kutatás során egyértelműen látszik, hogy a COVID-19 világjárvány nagy hatással volt a magyarországi munkaerőpiac alakulására – változtak a munkanélküliséggel kapcsolatos számok, valamint a munkavégzéssel kapcsolatos szokások, technikák is.

Az általam önállóan készített, a témával kapcsolatos kérdőívem összesen 101 egyéni kitöltőhöz jutott el, a válaszokat pedig kivétel nélkül érvényesnek minősítettem.

Amilyen izgalmas feladat volt a kutatás összeállítása és az eredmények értékelése, olyan meglepő volt számomra, hogy a témával kapcsolatban előzetesen felállított három darab hipotézisem közül egyiket sem tudtam alátámasztani, mindhárom állítás megdőlt a primer kutatásomban résztvevő munkavállalók válaszainak feldolgozása után.

Az teljesen egyértelmű, hogy a 101 kitöltés nem releváns az összes magyarországi munkavállalóra és a rájuk vonatkozó adatokra, de a kutatás során nagyon érdekes volt megtapasztalni, hogy mennyire máshogy gondolkodtam, vélekedtem az eredményekről az adatok feldolgozása előtt.

Nagyon érdekes volt olvasni azokat a hátrányokat, melyeket a megkérdezett munkavállalók hátrányként emeltek ki az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban, illetve azt is érdekes megfigyelni, hogy a saját vállalkozásával kapcsolatban milyen „tévhitben” élnek az emberek. Gondolok itt egészen pontosan arra, hogy a legtöbben azt gondolják, egy saját vállalkozás biztosabb munkahelyet jelent, mint alkalmazottként dolgozni valahol. Azért érdekes ez számomra, mert pont egy olyan világjárvány által bekövetkezett, szigorításokkal teli időszakon vagyunk keresztül, ahol éjjel-nappal arról szóltak a hírek, hány vendéglátóegységnek, szépségiparban dolgozónak stb. kellett felfüggeszteni tevékenységét a COVID-19 miatt. Azt feltételezem, hogy azok az emberek, akiknek nincs, saját vállalkozásuk könnyen elfelejthetik, vagy egyszerűen csak nem gondolnak bele, hogy ezeknek a szolgáltatásoknak, üzleteknek is van egy tulajdonosa, aki saját vállalkozását vezeti, és milyen hihetetlenül nagy teher és felelősség nehezedett rájuk az elmúlt időszakban. Vendéglátóegységet vagy szépségiparban tevékenykedő vállalkozást vezetni (kiemelten az elmúlt időszakban) minden volt, csak biztos nem.

A jövőt tekintve szinte lehetetlenség megjósolni, hogyan fog alakulni a magyarországi munkaerőpiac, ugyanis egyelőre nincsenek konkrét és biztos adatok, előrejelzések azzal kapcsolatban, mikor tudhatjuk a koronavírusjárványt teljesen magunk mögött.

Az valószínűsíthető, hogy olyan nagymértékű és szigorú szabályozások, korlátozások, mint a milyen az első és a második magyarországi hullám során voltak országunkban, már nem lesznek – köszönhetően a korábbi szabályoknak, valamint a jelentős arányú átoltottságnak, azonban azt senki nem tudja 100%-osan megjósolni, hogy mi vár még ránk – ezzel egyetemben pedig a munkaerőpiacra az elkövetkezendő időszakokban.

A kutatások elvégzése során egy nagyon konkrét javaslatom lenne a magyarországi munkavégzéssel kapcsolatban: az tisztán látszik, hogy a home office munkavégzéssel kapcsolatban a munkavállalóknak erős pro és kontra érvek is vannak. Nagyon sokan álltak át erre a munkavégzési formára, és sok pozitívumot valamint negatívumot lehet mellette felsorakoztatni.

Véleményem szerint az aranyközépút, illetve a jó megoldás ezzel kapcsolatban az lenne, ha azok a munkáltatók, akik megengedhetik maguknak azt, hogy munkavállalóik otthonról is elvégezhessék feladataikat, opcionálissá tennék a munkahelyre történő bejárást munkavállalóik számára. Természetesen a kompromisszum nagyon fontos: meg lehetne határozni fix napokat, amikor a munkavállaló a munkahelyéről dolgozik, de ebben a formában egyrészt a munkavállalónak lehetősége van eldönteni, melyik munkavégzési forma számára a kényelmesebb és a hatékonyabb, valamint a munkáltató levonná azokról a munkavállalókról a terhet és a nyomást, akik még mindig nem érzik magukat biztonságban a világjárvány miatt, így csökkenthetnék a rájuk nehezedő stresszt.

Mindent összegezve nagyon érdekes tapasztalás volt számomra ez a kutatás, nagyon örülök neki, hogy primer kutatásom esetében minden korosztályból érkezett kitöltő, és őszintén válaszoltak a kifejtős kérdéseimre is, így széleskörben vizsgálódhattam.

5 ÖSSZEFOGLALÁS

Összességében örömmel jelenthetem ki, hogy diplomadolgozatom témájaként ezt a végtelenül aktuális, néhol szomorú és ijesztő, ugyanakkor nagyon izgalmas témát választottam.

Rengeteget informálódtam a felhasznált szakirodalom segítségével elvégzett szekunder kutatásomnak, valamint a saját kérdőívemen alapuló primer kutatásom segítségével. Átfogó képet kaptam a témáról, megismertem új nézeteket, gondolkodásmódokat, felismertem a téma valódi súlyát, és a valós, elérhető adatokat.

Nagyon tanulságos volt primer kutatásom elvégzése során megtapasztalni azokat a személyes véleményeket, melyekről korábban csak elméleti síkon gondolkodtam.

Nagyon meglepődtem azon, hogy előzetesen felállított hipotézisem közül egyik sem igazolódott be – természetesen azért feltételeztem, hogy nem mindegyik korábbi hipotézisemet fogom tudni megerősíteni primer kutatásomnak köszönhetően, de azt azért nem gondoltam volna, hogy a kutatás elvégzése előtt ennyire eltérő gondolataim voltak a témával kapcsolatban, mint a kapott és feldolgozott eredmények. Természetesen azzal is tisztában vagyok, a kitöltők száma egy nagyon csekély számát fedi le a magyarországi munkavállalóknak, de az eredmények így is nagyon egyértelműek voltak.

Végül tehát kijelenthetem, hogy nagyon örülök témaválasztásomnak és annak, hogy diplomamunkám elkészítésével közelebbről megismerhettem a COVID-19 koronavírus járvány befolyását és hatását a magyarországi munkaerőpiacra. Nagy hatással volt rám mind szekunder, mind pedig primer kutatásom, a téma aktualitásának köszönhetően pedig számtalan hazai és nemzetközi szakirodalmi forrást elemeztem, mely még inkább felkeltette érdeklődésemet ezzel az igencsak különleges témával kapcsolatban.

A SWOT-análízis elvégzése után nagyon komplex képet kaptam a COVID-19 világjárvány munkaerőpiacra történő hatásairól – közelebbről megismerhettem az ide tartozó erősségeket, a gyengeségeket, a lehetőségeket és a veszélyeket. Ennek köszönhetően rajzolódott ki igazán, hogy munkaerőpiac erősségeket és további lehetőségeket is „nyert” a világjárványnak köszönhetően a nehézségek és fennálló vagy potenciális veszélyeken kívül. Nagyon érdekes gondolatokat olvashatunk *A munka jövője* című, 2021-ben kiadott könyvben, mely a pandémia utáni világ munkaerőpiacát és az ehhez kapcsolódó (lehetséges) munkakörülményeket, innovációkat, a különböző eshetőségeket mutatja be és vezeti le.

Deanna Mulligan, akit a világ egyik legbefolyásosabb üzletasszonyaként tartják számon Greg Shaw-val karöltve végig vezették a különböző lehetőségeket a világjárvány lecsengése

utáni munkaerőpiacban kapcsolatban, és megállapították, hogy kivétel nélkül minden munkáltatónak (legyen szó közintézményről, multinacionális vállalatról, helyi kisvállalkozásról) nagyobb és jelentősebb szerepet kell vállalnia munkavállalók szakmai fejlődésében, továbbképzésében. (Deanna & Greg, 2021) Ez magyarázható azzal, hogy a huzamosabb ideig tartó koronavírus járvány alatt a munkavállalók hosszú-hosszú ideig is kieshettek akár a munkából – gondoljunk csak arra, ha egy családon belül egymás után betegednek meg az emberek – egy négy fős családnál ez akár egy két hónapig tartó kötelező és önkéntes karanténba vonulást is eredményezhet. A technikai fejlődés rohamosan megugrott 2020. I. fele óta, hiszen a világ egy olyan szituációval találta szemben magát, amivel a modern világ korábban nem, vagy nem ilyen jelentős részben, a különböző szektoroknak pedig azonnal reagálniuk kellett. A munkáltatóknak fel kell készíteniük munkavállalóikat a technika rohamos fejlődésére olyan szempontból is, hogy azzal képesek legyen lépést tartani, és megfelelően használni minden technikai eszközt, mely a jövőben szükségesség válhat egy ilyen vis major helyzet kialakulása során.

Egy egyszerű példa: gondoljunk csak bele, milyen nehéz dolguk lehetett azoknak a tanároknak, akiknek úgy kellett átállniuk az online oktatásról szó szerint egyik napról a másikra, hogy korábban nem használták a számítógépet mindennapi életük során. Hétfőről keddre már online kellett tanítaniuk, online feleltettek és kérték számon a tananyagot, és a világhálón keresztül tartották a kapcsolatot a szülőkkel is.

Vagy gondoljunk csak bele, hány olyan mókás videó jött velünk szembe az interneten az elmúlt 2 évben, amikor a munkavállalók nem tudták megfelelően kezelni a munkáltatójuk által kijelölt digitális munkavégzési platformot, és kellemetlen szituációba kerültek kollégáik, ügyfeleik, esetleg feletteseik előtt.

Egyre több mindent olvastam a témával kapcsolatban, és egyre több cikket, internetes forrást, szakirodalmat, videót, vagy hanganyagot dolgoztam fel, annál biztosabb lettem abban, hogy nagyon tudatosan nyomon fogom követni diplomadolgozatom elkészítése után is ezt a témát, hiszen egy végtelenül aktuális, érdekes, néhol ijesztő, de inkább nagyon izgalmas terület ez, aminek bizonyos következményeit, változásait még talán hosszú ideig nem is fogjuk teljes mértékben érteni és alkalmazni.

Irodalomjegyzék

- Adó.hu. (2022. Március 30). Forrás: <https://ado.hu/munkaugyek/kiugroan-berkozpontu-a-magyar-munkaeropiac/>
- Adó.hu. (2022. Április 15). Forrás: <https://ado.hu/munkaugyek/kiugroan-berkozpontu-a-magyar-munkaeropiac/>
- Apollotechnical. (2022. Március 30.). *Apollotechnical*. Forrás: <https://www.apollotechnical.com/working-from-home-productivity-statistics/>
- BBC. (2022. április 8). Forrás: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200710-the-remote-work-experiment-that-made-staff-more-productive>
- Deanna, M., & Greg, S. (2021). *A munka jövője*. Budapest: Pallas Athéné Könyvkiadó Kft.
- Dr Osterholm, M. (2020). *Koronavírus*. Little Brown Spark.
- Eures munka. (2022. Április 12). Forrás: https://eures.munka.hu/Documents/EURES_LMI2020_Magyarország.pdf
- Galasi, P. (1994). *A munkaerőpiac gazdaságtana*. Budapest: Aula Kiadó.
- Józsa, L. (2014). *Marketingstratégia*. Budapest: Műszaki Könyvkiadó.
- koronavirus.gov.hu. (2022. Április 5). Forrás: <https://koronavirus.gov.hu>
- KSH. (2022. Április 8). Forrás: <https://www.ksh.hu/heti-monitor/munkaeropiac.html>
- KSH. (2022. Március 30). Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2201.html>
- KSH. (2022. Március 12). Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2201.html>
- KSH. (2022. Március 27). Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html>
- KSH, & Statisztikai, K. H. (2022. Április 8). *ksh.hu*. Forrás: <https://www.ksh.hu/heti-monitor/munkaeropiac.html>
- Munka törvénykönyve. (2012).
- Munka törvénykönyve. (2020).
- Nagy, J. (2018). *Foglalkoztatáspolitikai*. Budapest: Nemzeti Közszerológiai Egyetem.
- Napi.hu. (2022. Április 5). Forrás: <https://www.napi.hu/magyar-gazdasag/munkaerohiany-szakkepzes-vosz-perlusz-laszlo.749373.html>
- Sarsby, A. (2016). *Swot Analysis*. Spectaris.
- Sikora, G. T. (2002). *Munkaerőpiaci ismeretek*. Miskolc: Miskolci Egyetem.

ThinkFide. (2022. Március 25). Forrás: <https://thinkfide.com/en/un-derecho-laboral-de-emergencia-analisis-dafo-del-impacto-laboral-del-covid-19-tercera-parte/>

Világ gazdaság. (2022. Március 30). Forrás: <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2022/01/hatarait-feszegetheti-iden-a-munkaeropiac>

Wikipédia. (2022. Március 25). Forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/Covid19-koronav%C3%ADrus-j%C3%A1rv%C3%A1ny_Magyarorsz%C3%A1gon

Wise, D. (2020). *Work from home during and after Coronavirus*. Független kiadó.

Worldometers. (2022. Április 5). Forrás: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

MELLÉKLETEK

Primer kutatásom kérdőíve

1. Az ön munkája konkrét helyhez kötött? (pl. étterem, ügyfélszolgálat, bolt, óvoda stb.)
 - a. Igen
 - b. Nem
2. Biztosított munkáltatója home office lehetőséget (akár teljes munkaidőben, akár részmunkaidőben) Önnek a COVID-19 megjelenése óta? (Ha az előző kérdésre IGEN volt a válasz, kérem, hogy az alábbi kérdésre NE válaszoljon!)
 - a. Igen
 - b. Nem
3. Ön jobban kedveli, jobban preferálja a home office munkavégzést, mint a munkahelyre történő bejárást? (Ha az előző kérdésre NEM volt a válasz, kérem, hogy erre a kérdésre NE válaszoljon!)
 - a. Igen
 - b. Nem
4. Ön szerint mik lehetnek az otthoni munkavégzés előnyei?
 - a. Munkába járás idejének megspórolása
 - b. Munkába járás költségeinek megspórolása
 - c. Betegségek, fertőzések elkerülése
 - d. Rugalmasabb munkaidő beosztása
 - e. Figyelem jobb összpontosítása
 - f. Nyugodtabb munkakörnyezet
 - g. Több lehetőség a személyes ügyek intézésére
 - h. Mozgás lehetősége munkavégzés közben
5. Kérem soroljon fel legalább 3 olyan tényezőt, mely Ön szerint az otthoni munkavégzés hátrányaihoz köthető!
6. A COVID-19 megjelenése óta Ön váltott munkahelyet?
 - a. Igen
 - b. Nem

7. Ha az előző kérdésre IGEN volt a válasz, akkor azt önszántából tette, vagy rákényszerült? (pl. munkahely megszűnése, leépítések stb.) (Ha az előző kérdésre NEM volt a válasz, kérem, hogy erre a kérdésre NE válaszoljon!)
- Én döntöttem a munkahelyváltás mellett
 - Nem saját akaratomból váltottam munkahelyet
8. Az Ön közvetlen környezetében (család, barátok) van olyan személy, aki önszántából munkát váltott a COVID-19 megjelenése óta?
- Igen, ismerek ilyen embert/embereket
 - Nem, nem ismerek ilyen embert/embereket
9. Az Ön közvetlen környezetében (család, barátok) van olyan személy, aki saját akaratán kívül kényszerült munkát váltani a COVID-19 megjelenése óta?
- Igen, ismerek ilyen embert/embereket
 - Nem, nem ismerek ilyen embert/embereket
10. Ön érezte akár csak egyszer is veszélyben munkáját a COVID-19 megjelenése óta?
- Igen, több alkalommal is
 - Igen, egy alkalommal
 - Nem, soha nem éreztem veszélyben munkahelyemet a COVID-19 megjelenése óta
11. A COVID-19 megjelenése óta megfordult a fejében, hogy saját vállalkozásba kezd?
- Igen, és bele is vágtam
 - Igen, már tervben van
 - Igen, elgondolkodtam rajta, de még nem foglalkoztam vele komolyabban
 - A COVID-19 megjelenése előtt, és most is saját vállalkozásom volt/van
 - Nem, nem gondolkodtam rajta, és. nem is szeretnék belevágni
12. Ön szerint miért gondolkozhat valaki a saját vállalkozás lehetőségén a COVID-19 megjelenése óta?
13. Az Ön közvetlen környezetében (család, barátok) van olyan személy, aki feladta munkahelyét, és saját vállalkozásba kezdett a COVID-19 megjelenése óta?
- Igen, ismerek ilyen embert/embereket
 - Nem, nem ismerek ilyen embert/embereket
14. Az Ön neme?
- Nő
 - Férfi
15. Az Ön életkora?

- a. 18 év alatti
- b. 18-25 év közötti
- c. 26-29 év közötti
- d. 30-39 év közötti
- e. 40-49 év közötti
- f. 50-59 év közötti
- g. 60 év feletti

16. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

- a. Általános iskola
- b. Középiskola/Gimnázium/Szakközépiskola
- c. Felsőfokú végzettség
- d. Főiskola/Egyetem

17. Az Ön lakhelye?

- a. Budapest
- b. Megyeszékhely
- c. Egyéb város
- d. Külföld

Ábrajegyzék

Táblázat 1. Táblázat a kérdőívet kitöltők szerinti hátrányos tényezők a home office-t tekintve (fő) (Saját szerkesztés)	26
Táblázat 2. Táblázat a kérdőívet kitöltők szerinti okok a saját vállalkozás indítására (Saját szerkesztés).....	34
1 ábra 2022. februárban a magyarországi foglalkoztatottak átlagos létszáma (fő) (KSH, 2022).....	7
2. ábra a kérdőívet kitöltők nemének megoszlása (nő=28 fő, férfi=73 fő) (Saját szerkesztés).....	18
3. ábra: a kérdőívet kitöltők korosztályának megoszlása (%) (Saját szerkesztés).....	19
4. ábra: a kérdőívet kitöltők munkavégzésének helyhez kötöttségének megoszlása (%) (Saját szerkesztés).....	20
5. ábra: a kérdőívet kitöltők számára biztosított home office munkavégzési lehetőség megoszlása a COVID-19 megjelenése óta (%) (Saját szerkesztés).....	21
6. ábra: a kérdőívet kitöltők munkavégzés helyének preferenciája (%) (Saját szerkesztés).....	22
7. ábra: a kérdőívet kitöltők véleményének megoszlása a home office munkavégzés előnyeivel kapcsolatban (fő) (Saját szerkesztés)	23
8. ábra: a kérdőívet kitöltők munkahelyváltásaira vonatkozó megoszlás (%)	27
9. ábra: a kérdőívet kitöltők munkahelyváltásának oka megoszlás szerint (%) (Saját szerkesztés).....	28
10. ábra: a kérdőívet kitöltők ismerőseinek önkaratból történő munkahelyváltásának megoszlása (%) (Saját szerkesztés)	29
11. ábra: a kérdőívet kitöltők ismerőseinek akaratukon kívül történő munkahelyváltásának megoszlása (%) (Saját szerkesztés)	30
12. ábra: a kérdőívet kitöltők megoszlása munkájuk veszélyeztetettségét tekintve a COVID-19 megjelenése óta (%) (Saját szerkesztés).....	31
13. ábra: a kérdőívet kitöltők saját vállalkozás indításának megoszlása (%) (Saját szerkesztés).....	32
14. ábra: a kérdőívet kitöltők személyes ismerőseinek megoszlása a saját vállalkozás indítását tekintve a koronavírus megjelenése óta (%) (Saját szerkesztés).....	33

Függelék

Hallgatói nyilatkozat

Alulírott Papp – Csernóczki Dóra Beáta, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gödöllői Campus, Emberi erőforrás tanácsadó szak nappali/levelező tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett. A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2023. év november hó 05. nap



Hallgató

Konzulensi nyilatkozat

A hallgató neve: Papp - Csernóczki Dóra Beáta

A belső konzulens neve és beosztása: Dús Miklós, Mestertanár

A témát kiadó önálló oktatási szervezeti egység neve: Gazdaságtudományi Intézet

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Záródolgozatot/Szakdolgozatot/Diplomadolgozatot záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2023. év november hó 05. nap



Belső konzulens

Diplomadolgozat tartalmi kivonata

A diplomadolgozat címe: A munkaerőpiac alakulása a Magyarországi régióban a COVID-19 megjelenése óta

A dolgozatot készítő hallgató neve: Papp –Csernóczki Dóra Beáta

Emberi erőforrás tanácsadó MsC Levelező

Gazdaságtudományi Intézet

Belső témavezető: Dús Miklós, Mestertanár

Kulcskifejezések:

- Covid -19
- Munkaerőpiac
- Munkanélküliség
- Home office

A dolgozat rövid leírása:

A dolgozatom célja szakirodalmi forrásokra támaszkodva, felmérni a munkaerőpiac változásait a COVID-19 megjelenése óta. Elemeztem, hogy a vírus megjelenése mennyiben befolyásolta a munkanélküliséget valamint azzal kapcsolatosan melyek voltak a kiváltó okok. Diplomadolgozatom során több alkalommal is foglalkoztam a home office, azaz az otthoni munkavégzés témakörével. Kérdőívemmel szerettem volna kitérni, arra is, hogy mennyiben változott a munkavállalók igénye és változott-e a munkáltató felé tanúsított bizalmuk.