

TARTALOM

- 2** *Boda György: Az emberi beruházások és a korszerűsödés*
- 15** *Pató Gáborné Szűcs Beáta – Grotte Judit – Poór József – Hollósy-Vadász Gábor: A COVID harmadik hullámára adott HR válaszok, különböző tulajdonosi háttér esetén*
- 27** *Ignits Györgyi – Mód Péter: A pandémia első időszaka alatt frissen álláskeresővé vált személyek munkaerőpiaci utóélete*
- 45** *Csutorás Gábor Ákos: Az Y generációs munkaerő identitásprofilja a magyar központi és területi kormányzati igazgatási szerveknél*
- 57** *Drjenovszky Zsófia – Sztáray Kézdy Éva: Kisgyermekes szülők a munkaerőpiacon: Otthonlévő apák – dolgozó anyák (2. rész)*
- 67** *Kárpáti László: Egészségmegőrzés és tudatos életmód a 21. század digitális munkahelyein*
- 76** *A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai. Recenzió (Dajnoki Krisztina)*
- 79** *Kézikönyv egy „kényes” szakpolitikáról. Recenzió (Munkácsy Ferenc)*

Új Munkaügyi Szemle. Online szakmai folyóirat. Megjelenik negyedévente.

Szerkesztőbizottság elnöke: Munkácsy Ferenc

Szerkesztőbizottság titkára: Hollósy-Vadász Gábor

Szerkesztőbizottság: Bagó József, Borbély-Pecze Tibor Bors, Csehné Papp Imola, Dajnoki Krisztina, Hunyadi-Barta Zsuzsanna, Karácsony Péter, Kenderfi Miklós, Király Zsolt, Kiss Ferenc, Kópházi Andrea, Nemeskéri Zsolt, Papp-Váry Árpád, Poór József, Szretykó György, Vass Vilmos

Főszerkesztő: Szabó Szilvia

Kiadó: Budapesti Metropolitan Egyetem

Székhely: 1148 Budapest, Nagy Lajos király útja 1-9.

A kiadásért felel: az egyetem rektora

A szerkesztésért felel: a folyóirat főszerkesztője

E-mail: ujmunkaugyiszemle@metropolitan.hu

Technikai előkészítés: Budapesti Metropolitan Egyetem

ISSN: 2677 1306

A folyóiratban megjelent tanulmányokat a témában kompetens, tudományos fokozattal rendelkező szakemberek anonim lektorálják (double blind review).

Az egyes lapszámok a <https://www.metropolitan.hu/uj-munkaugyi-szemle> weboldalon korlátozás nélkül elérhetők.

A publikációk – a szerzőkre és az első megjelenés helyére történő korrekt hivatkozással – szabadon utánközölhetők, interneten megoszthatók, adatbázisban vagy webhelyen elhelyezhetők.



BODA GYÖRGY

AZ EMBERI BERUHÁZÁSOK ÉS A KORSZERŰSÖDÉS

Egy munkaerőpiaci előrejelző modell segítségével feltártuk, hogy a közepes jövedelmi csapda helyzetből való kitöréshez több és értékesebb munkaerőre van szükség jelentős belső munkaerőmozgás mellett. Az igazi kérdés az, hogy miként jutunk hozzá ehhez a mennyiségi és minőségi emberi erőforrás többletéhez. Nyilván csak emberi beruházásokkal. De ki fogja ezt megvalósítani? Ez csak egy összetársadalmi folyamatban valósulhat meg, melyben a képzést irányító állam és a magántőke együttműködése a kulcs.

Bevezetés

Jelenlegi társadalmi konfliktusainkat akkor tudjuk leginkább kezelni, ha növeljük az emberi beruházásainkat. Ennek nagyon sok változata lehetséges. Ez jelentheti az általános tudásszint növelését, az egészségügy helyzetének javítását, a bérek emelését stb. Ezen beruházások esetében azonban egy dolog biztos: ezen befektetéseknek azonnal nem lesz hozama. Az emberi beruházások nem olyanok, mint egy gép- vagy egy épületberuházás. Azok eredményei többnyire rövidebb idő alatt láthatóak, megtérülésüket is hamarabb hozzák. Az emberi beruházások eredményei viszont láthatatlanok, hosszabb átfutásúak és hasznuk csak nagy idő múltán és jelentős részben áttételesen jelentkezik. Ugyanakkor hatalmas összegeket emésztenek fel. Ezért jó lenne, ha a közgazdászok figyelme az emberi beruházások szükségességének általános hangoztatásáról átterelődne a konkrét emberi beruházási projektek vizsgálatára, főleg azok költségeinek és megtérüléseiknek elemzésére. Jelen tanulmány ebbe az irányba tesz lépéseket.

Komoly nehézség, hogy a hosszabb távú, lassabb megtérülésű projektek hosszabb távú előrelátást, előrejelzést, tervezést igényelnek. Ilyen eszközök nélkül az emberi beruházási projektek nem vizsgálhatóak hatékonyan. Ezek az eszközök azonban jelenleg nem közismertek és csak nehezen hozzáférhetőek a tudományos kutatások és a kormányzati tervező munka számára. Ahogy ezt kitűnő tanulmányaikban Gács János és Bíró Anikó feltárták (Gács, & Bíró, 2012, 2013), nemzetközi példákön is igazolható, hogy ilyen előrejelző modellek megalkothatóak és vannak országok, ahol azokat használják is. Hasonló kísérletekről tudósít még Bakó at al. (2013), Hermann Z., Varga J. (2012), Horn D., Szóke B. (2011), és Székelyhidi (2016) és még mások, de meg kell jegyezni, hogy a magyar munkagazdaságtan főárama a tervezéssel szemben – főleg a pártállami múlt negatív tapasztalatai miatt - elutasító. Emiatt ezek a kísérletek Magyarországon nem hoztak igazán jelentős eredményeket.

Ezen munkákkal egyidőben, a Gál Ferenc Főiskola, később Gál Ferenc Egyetem kezdeményezésére 2012-ben a Nemzeti Munkaügyi Hivatallal megkötött szerződés keretében készült el 2014-re egy működő, az ágazati kapcsolatok mérlegére épülő magyar munkaügyi előrejelző modell. A rendszer tervezéséért, kidolgozásáért és a szoftveres alkalmazás kialakításáért Boda György, a Budapesti Corvinus Egyetem docense felelt. A projekteket a Gál Ferenc Egyetem részéről Gászó Tibor főigazgató irányította. A modellfejlesztés azonban itt nem állt meg. A modell továbbfejlesztését és bemeneti adatkörének frissítését folyamatosan támogatta a Gazdasági Minisztérium. Jelen tanulmányban ezen modellnek egy 2021 évi alkalmazásáról számolunk be.

Az előrejelző modellek megítélésének tisztán kell látnunk ezen modellek lehetőségeit és korlátait. Ha valaki azt akarja egy modellel előre jelezni, hogy 2025-ben pontosan hány ezer fő lesz a foglalkoztatottak száma, akkor minden bizonnyal fel fog sülni. Ilyen feladat megvalósíthatatlan. Ha azonban azt kutatja, hogy mely szakmák, szakmacsoportok súlya lesz a meghatározó bizonyos fejlesztői projektek esetén, illetve milyen irányú képzések segítik leginkább a szakmastruktúra fejlődését, akkor már van értelme a vállalkozásnak. Megbecsülhetővé válik, hogy egy adott célhoz milyen nagyságrendű oktatási tevékenységet kell beindítani, hol és milyen tartalommal. Megfogalmazódhatnak azok a fejlesztési alternatívák, irányok, amelyek néha fontosabbak az elinduláshoz, mint a végeredmény.

Magyarország egyik legnagyobb problémájának azt tartom, hogy egyre tartósabban beleszorul a közepes jövedelem csapdájába. Erről a nemzetközi szakirodalomban Mudambi, R. (2008), Baldwin (2016), Stan Shih (2004), Wallerstein (2010), és Glawe, L., Wagner, H., (2018) tanulmányai fontosak. Magyarországon is többen foglalkoznak a kérdéssel: Szalavetz (2020), Éltető at al. (2015), Éber Márk (2020), Cséfalvay (2017), Csáth (2019, 2020). Ennek lényege, hogy termelés, a foglalkoztatás és tőkebefektetések szerkezetében azoknak az ágazatoknak van a legnagyobb súlya, amelyeknek legalacsonyabb a hozzáadott érték tartalma¹. Ez szoros összefüggésben van Magyarországnak a nemzetközi ellátási láncokban betöltött szerepével, ahol is az upstream – gyártási – downstream² ágazatok értékláncában mi többnyire csak a gyártási fázisban jutunk szerephez. Ezt a jelenséget hívják sokan összeszerelő gazdaságnak, lévén a gyártási fázis jelentős része összeszerelő tevékenység. Ennek hozzáadott érték tartalma alacsonyabb, mint az ellátási lánc elején és végén tevékenykedő aktoroké, akik a fejlesztések és értékesítések zömét a kezükben tartják és emiatt a hozzáadott érték nagyobb részét tudják realizálni. Ez számunkra hátrányos, mert hosszú távon a GDP országon belül maradó részének növekedését visszafogja. Ezért előrejelzéseink során vizsgálom, hogy milyen emberi beruházások szükségesek ahhoz, hogy ebből a csapdából kitörjünk.

Munkánk fontos eleme a modellezés, a gazdaságpolitikai gondolatok kvantitatív alátámasztása. Ennek pontos megértése igényli a matematikai apparátust megmozgató módszertani leírást. Visszont gondolatainkat azoknak is el kívánjuk mondani, akik ezt a módszertani leírást nem kívánják földolgozni, megbízhatnak ez irányú megalapozó munkáinkban és csak a közgazdasági elemzéseinkre kíváncsiak. Aki számára a módszertan kevésbé fontos, nyugodtan ugorjon a *számítási eredmények* fejezethez.

¹ Egy adott ágazat hozzáadott érték tartalma = az ágazat által termelt hozzáadott érték / az ágazat összes kibocsátása.

² Az upstream ágazatoknak hívjuk azon ágazatokat, amelyek többnyire más ágazatok termelése érdekében dolgoznak és alacsony a végső fogyasztásra és a bruttó felhalmozásra szánt értékesítéseik súlya (pl. agrárium, bányászat, IT). A downstream ágazatok többnyire más ágazatok végtermékeit terítik fogyasztói és felhalmozói célra (nagykereskedelem, kiskereskedelem, államigazgatás, oktatás, egészségügy, kultúra). A két ágazat csoport között működik a többi ágazat (pl. a feldolgozóipar), melyet együttesen gyártási ágazatok névvel jelöltünk. Az ágazatok ilyen csoportosításának főleg a nemzetközi irodalma nagy. Ezek lényegét az Antras, P., Chor, D. (2013), Ming, Y., Bo, M., Shang, J. (2015) és a Rungi, A., Del Prete, D. (2017) tanulmányok foglalják össze.

A számítások módszertana

Az előrejelzéshez szükséges kereteket egy - a nyílt statikus input-output modellekből (az ún. ÁKM-ekből) levezetett - nagyon egyszerű egyenlet jelenti:

$$F = f Q y \quad (1)$$

Ahol

- F - a foglalkoztatás $p \times n$ -es mátrixa. A mátrix általános ij -edik eleme azt írja le, hogy a j -edik ágazatban hány embert foglalkoztatnak az i -edik típusú foglalkoztatási kategóriában. Kategória alatt esettanulmányunkban a foglalkoztatottak képzettségét, vagy a foglalkoztatottak foglalkoztatási (FEOR) besorolását értjük.
- f - a foglalkoztatási együtthatók $p \times n$ -es mátrixa. A mátrix ij -edik eleme azt írja le, hogy a j -edik ágazat egységnyi termeléséhez hány embert foglalkoztatnak az i -edik típusú foglalkoztatási kategóriában.
- Q - a termelési multiplikátorok $n \times n$ -es mátrixa. A q mátrix általános ij -edik eleme azt írja le, hogy a j ágazat egységnyi végső kibocsátásához mekkora termelésre van szükség az i -ik ágazatból (Ez a közismert Leontief inverz).
- y - a hazai termelésből előállított végsőfelhasználás (fogyasztás, bruttó felhalmozás és export) $n \times 1$ -es vektora.

Az egyenlet a keynes-i multiplikátor hatás matematikai megfogalmazása. A társadalom előállít y mennyiségű végterméket. Ehhez azonban ennél a végterméknél nagyobb, azaz Qy nagyságrendben kell termelnie, amihez viszont munkaerőre van szüksége. Ha az egységnyi termeléshez f munkaerőre van szükség, akkor a társadalom fQy embert fog foglalkoztatni.

A 2025. évi foglalkoztatás pontos kiszámításához pontosan ismernünk kéne az y_{2025} , a Q_{2025} és az f_{2025} -ös mátrixokat, amit viszonylag pontosan csak 2028 tájékan fogunk megismerni. Így az F_{2025} -ös mátrix pontos meghatározására nincs mód, azt viszont megnézhetjük, hogy a múltban miként változott a következő három idősor:

$$Y_{2011}, Y_{2012}, \dots, Y_{2019} \quad (2)$$

$$Q_{2011}, Q_{2012}, \dots, Q_{2019} \quad (3)$$

$$f_{2011}, f_{2012}, \dots, f_{2019} \quad (4)$$

Vaskos könyvet lehetne írni abból, hogy miképpen lehet a 2-4 mátrix idősorokat előállítani. Pontosan sohasem, mert az szinte végtelenül drága. Megközelítő pontossággal viszont igen és ezt az idősor a KSH és a foglalkoztatási szolgálat adatai alapján rendelkezésre áll.

Ha a 2-4 múlt idősorok adottak, akkor meg kell becsülni a következő mátrixokat:

$$Y_{2020}, Y_{2025} \quad (5)$$

$$Q_{2020}, Q_{2025} \quad (6)$$

$$f_{2020}, f_{2025} \quad (7)$$

Az y_{2020} és a Q_{2020} mátrixok megbecslése feltételezi a 2020. évi Ágazati Kapcsolatok Mérlegének előállítását. Ezt egy belső fejlesztési munka eredményeként munkatársaimmal előállítottuk. Így a 2020-as ÁKM-ből levezethettük az y_{2025} és Q_{2025} adatokat.

Az f_{2020} - f_{2018} -as foglalkoztatási együttható idősort elemezve a foglalkoztatási együtthatók időbeli változásában, számos szélsőséges ingadozás mellett stabil növekedéseket, vagy csökkenéseket találtunk, melyekre az előrejelzéseknél támaszkodni lehet. Ezeknek a lassan változó idősoroknak vettük a legjobban illeszkedő lineáris, vagy exponenciális trendjeit és ezekkel extrapoláltuk az együtthatókat 2020-ra, illetve 2025-re. Ez jelentette az f_{2020} -as és f_{2025} -foglalkoztatási együtthatók

előállítását. Ez tulajdonképpen egy termelékenységi előrejelzés. A trendszámításokkal azt határoztuk meg, hogy miként alakulna az egységnyi termeléshez szükséges létszám az upstream, a gyártási és downstream ágazatokban, ha a gazdasági folyamatokban nem következne be alapvető változás.

A 2025 évi végsőfelhasználást két lépésben állítottuk elő. Először megnéztük, hogy miként alakulna a 2025 évi végsőfelhasználás, ha a gazdasági folyamatokban nem következne be alapvető strukturális változás és a GDP az utolsó 10 év igen magas, 3.4 százalékos növekedési ütemével nőne. Ezt a végsőfelhasználási vektort $y_{2025}^{\text{bázis}}$ vektornak neveztük.

Egy változatlan struktúrájú növekedés esetén az $y_{2025}^{\text{bázis}}$ abszolút számokban nagyobb, mint az Y_{2020} , a szerkezete azonban azonos az Y_{2020} szerkezetével. Nyilván nagyobb foglalkoztatást is vonz, amennyiben a termelékenységi együtthatók nem javulnak kellő ütemben. Minket azonban a közepes jövedelmi csapda elemzésével kapcsolatban az a foglalkoztatás érdekel elsősorban, amely az upstream, vagy a downstream ágazatok gyorsabb fejlesztésének az előfeltétele. Ehhez a becsléshez az upstream ágazatok esetében akkor jutunk, ha az $y_{2025}^{\text{bázis}}$ vektort egy olyan $y_{2025}^{\text{upstream}}$ vektorra cseréljük, amely összértékében megegyezik a $y_{2025}^{\text{bázis}}$ vektor összértékével, de a szerkezete eltolódik az upstream ágazatok javára. Ez nyilván meg fogja emelni az ágazatcsoportnak a hozzáadott érték termelésben mért súlyát is. Ugyanígy ki kell számítani az $y_{2025}^{\text{downstream}}$ vektort is. Így két új y vektort kaptunk:

- $y_{2025}^{\text{upstream}}$ – az a végsőfelhasználási vektor, amely az upstream ágazatok hozzáadott értékét 5 százalékponttal megnöveli a hozzáadott érték szerkezetében, míg a gyártási ágazatokét 5 százalékponttal csökkenti.
- $y_{2025}^{\text{downstream}}$ – az a végsőfelhasználási vektor, amely az downstream ágazatok hozzáadott értékét 5 százalékponttal megnöveli a hozzáadott érték szerkezetében, míg a gyártási ágazatokét 5 százalékponttal lecsökkenti.

Esettanulmányunkban a modellezés érdemi végeredményét a $y_{2025}^{\text{upstream}} - y_{2025}^{\text{bázis}}$, illetve az $y_{2025}^{\text{downstream}} - y_{2025}^{\text{bázis}}$ különbségek határozzák meg.

$$F_{2025}^{\text{upstream}} - F_{2025}^{\text{bázis}} = f_{2025} Q_{2025} (y_{2025}^{\text{upstream}} - y_{2025}^{\text{bázis}}) \quad (8)$$

$$F_{2025}^{\text{downstream}} - F_{2025}^{\text{bázis}} = f_{2025} Q_{2025} (y_{2025}^{\text{downstream}} - y_{2025}^{\text{bázis}}) \quad (9)$$

Míg 8-as különbségben az jelenik meg, hogy miként változik a foglalkoztatottság, ha a változatlan struktúrájú növekedéshez képest gyorsul az upstream ágazatok fejlődése, addig a 9-es különbségben a változatlan struktúrájú növekedéshez képest gyorsabb downstream növekedés foglalkoztatásra gyakorolt hatását láthatjuk.

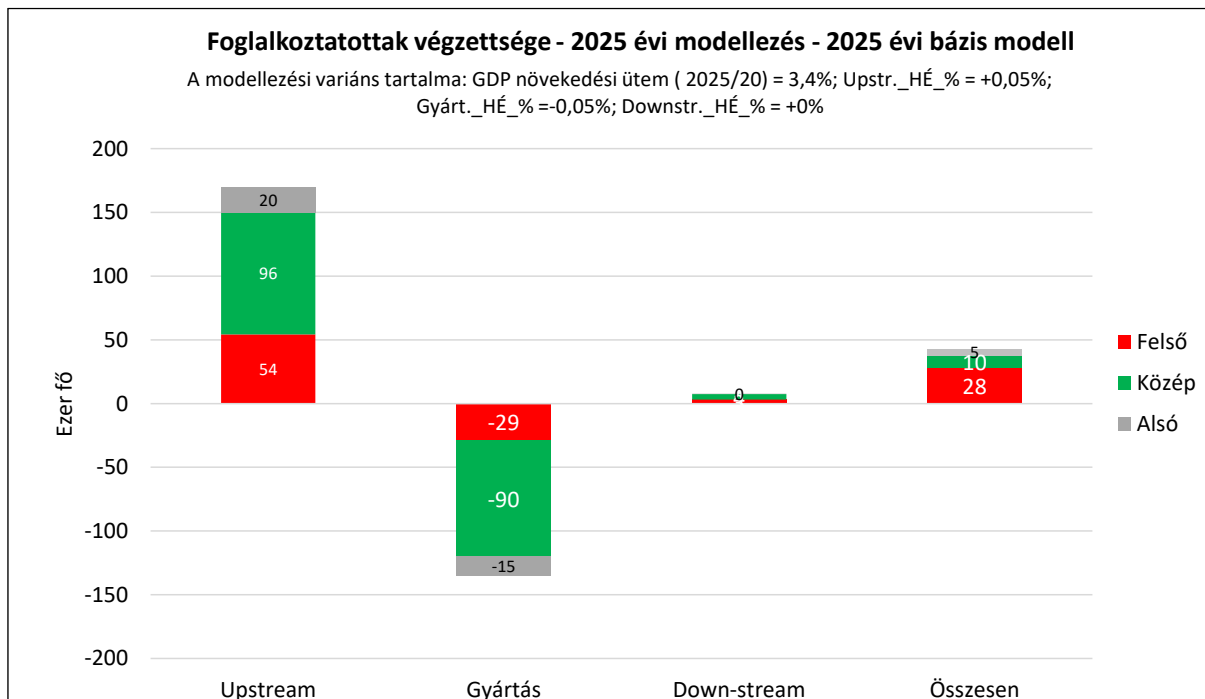
A számítási eredmények

A számítási eredményeket négy grafikonon mutatjuk be.

Az 1. ábrán annak a modellszámítási variánsnak a végeredményét láthatjuk, amelyik az upstream ágazatok gyorsabb fejlesztésének a hatását vizsgálja a foglalkoztatottak képzési összetételére.

1. ÁBRA: A 2025 ÉVI FOGLALKOZTATOTTSÁG VÁLTOZÁSA EGY UPSTREAM CENTRIKUS FEJLESZTÉS ESETÉN A VÁLTOZATLAN SZERKEZETŰ NÖVEKEDÉS FOGLALKOZTATOTTSÁGI SZINTJÉHEZ KÉPEST KÉPZETTSÉG ÉS ÁGAZATI BONTÁSBAN

$$F_{2025}^{upstream} - F_{2025}^{bázis} = f_{2025} Q_{2025} (y_{2025}^{upstream} - y_{2025}^{bázis})$$



Forrás: saját szerkesztés

Itt az F mátrix egy képzettség x ágazat bontású mátrix.

Képzettségen a KSH következő kategóriáit értem:

- I1 Általános Iskola 0-7 osztály
- I2 Általános Iskola 8 osztály
- I3-15 Szakiskola, Szakmunkásképző iskola, Szakközépiskola
- I6 Gimnázium
- I7 Technikum
- I8 Főiskola
- I9 Egyetem

Az I1 és I2-es kategóriák összege lett az alsó, az I8 és az I9 összege lett a felső, a többi pedig a közép.

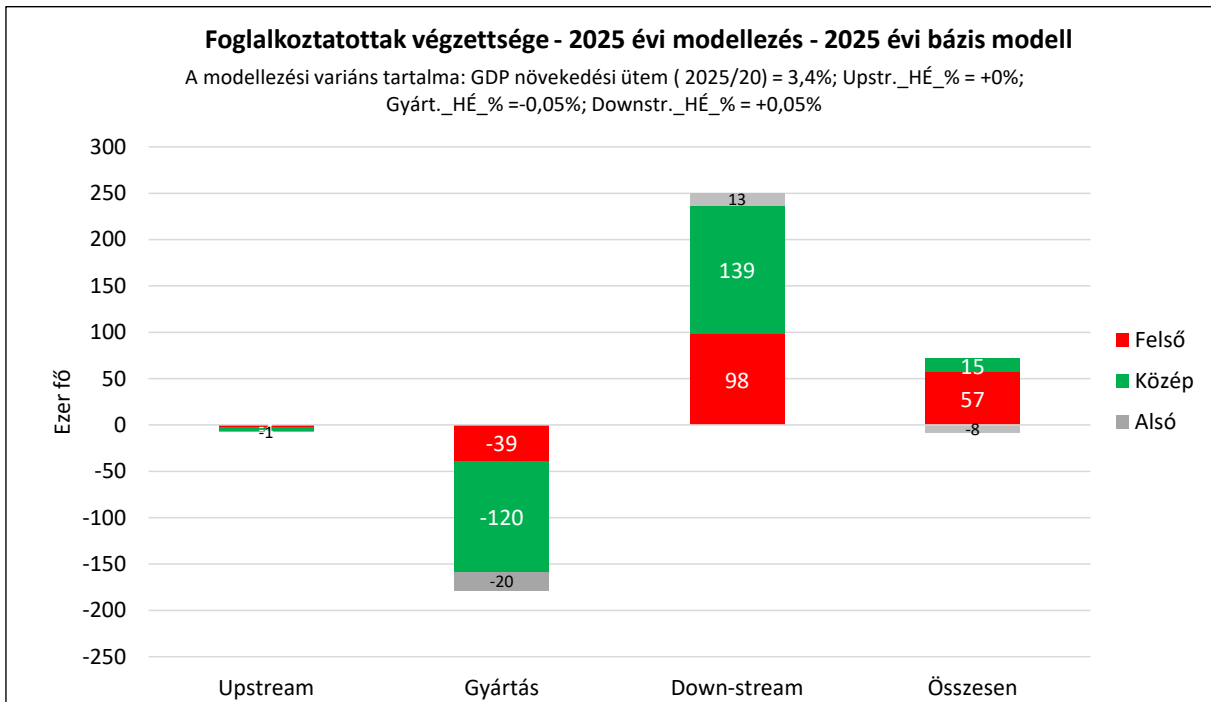
Ágazati bontáson az upstream – gyártási – downstream ágazati csoportosítást értem.

Az eredmények értelmezése: ha az upstream ágazatok súlya a hozzáadott értékben a bázis növekedéshez képest 5 ponttal nagyobb lenne, a gyártási ágazatoké pedig 5 százalékponttal kisebb, akkor fokozódna a munkaerőhiány. Ebben a konkrét számításban mintegy 40 ezer emberrel többre lenne szükség. Ám ez csak a végső egyenleg. Mögötte nagyon jelentős ágazati átcsoportosításoknak kellene elindulni. A gyártásban felszabadulna 130 ezer fő, míg az upstream ágazatokban szükség lenne további 170 ezer főre. Képzettségi szempontból az átáramlásnak kisebbek akadályai. Az upstream ágazatok a gyártási ágazatok munkaerejét jelentős részben felszívhatják, de 40 ezer fő hiányzó munkaerőt kívülről kellene pótolni.

Az 2. ábrán annak a modellszámítási variánsnak a végeredményét mutatjuk be, mely az downstream ágazatok gyorsabb fejlesztésének a hatását vizsgálja a foglalkoztatottak képzési összetételére.

2. ÁBRA: A 2025. ÉVI FOGLALKOZTATOTTSÁG VÁLTOZÁSA EGY DOWNSTREAM CENTRIKUS FEJLESZTÉS ESETÉN A VÁLTOZATLAN SZERKEZETŰ NÖVEKEDÉS FOGLALKOZTATOTTSÁGI SZINTJÉHEZ KÉPEST KÉPZETTSÉG ÉS ÁGAZATI BONTÁSBAN

$$F_{2025}^{\text{downstream}} - F_{2025}^{\text{bázis}} = f_{2025} Q_{2025} (y_{2025}^{\text{downstream}} - y_{2025}^{\text{bázis}})$$



Forrás: saját szerkesztés

Az eredmények értelmezése: ha az downstream ágazatok súlya a hozzáadott értékben a bázis növekedéshez képest 5 ponttal nagyobb lenne, a gyártási ágazatoké pedig 5 százalékponttal kisebb, akkor az előző változathoz képest jelentősebb munkaerőhiány alakulna ki. Ebben a konkrét számításban mintegy 70 ezer emberrel többre lenne szükség. Ez is nagyon jelentős ágazati átcsoportosításokat feltételez. A gyártásban felszabadulna közel 180 ezer fő, míg a downstream ágazatokban szükség lenne +250 ezer főre. Képzetségi szempontból az átáramlásnak nagyobb akadálya lenne, hogy a változás a legalacsonyabb képzettségűek egy részét nem szívna fel. A 80 ezer külső munkaerőigény mellett egy munkaerőhiány is keletkezne.

A konkrét számadatoknál fontosabbak azok elmozdulási irányai. Ha a számszaki adatoktól eltekintünk, akkor a lényeg az, hogy akármilyen irányban is kívánunk kitörni a közepes jövedelmi csapdából, az

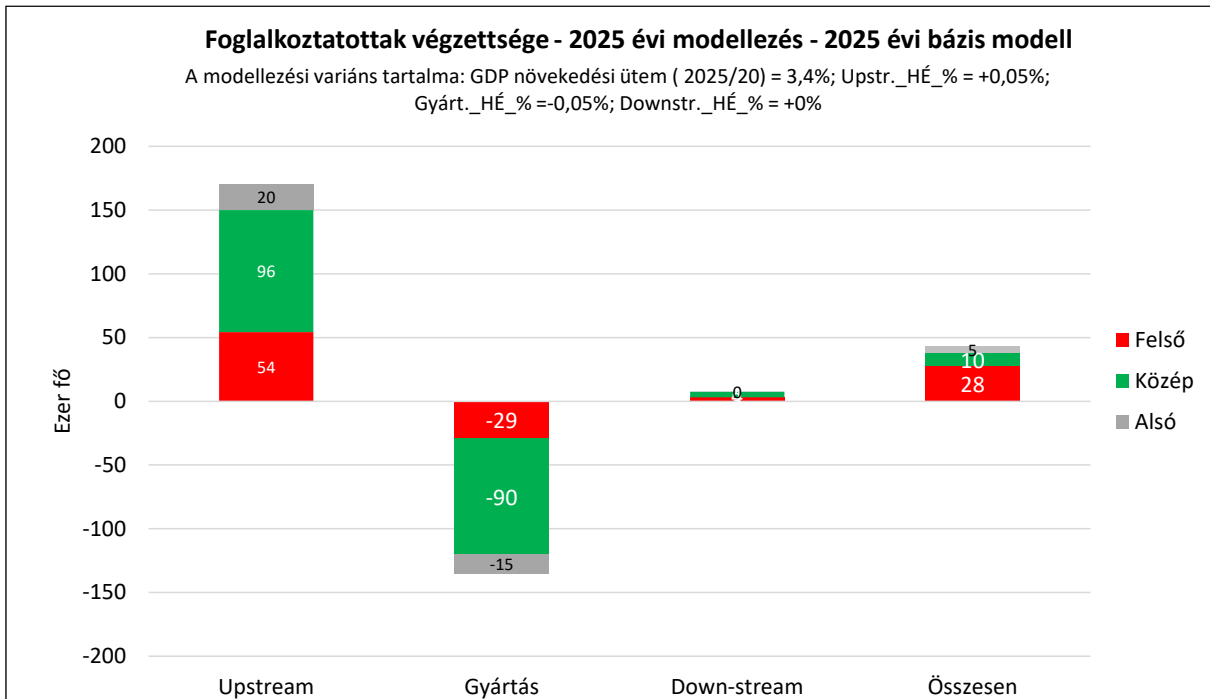
1. többlet létszámot igényel és
2. ebben a többlet létszámban nagyobbak kell lennie a magasabb képzettségű szakemberek arányának.

A kitöréshez tehát be kell ruházni az emberi tőkébe, amennyiben a szükséges plusz munkaerőt be kell szerezni, ugyanis mind az upstream, mind a downstream ágazatok egységi termelésük érdekében nagyobb arányban foglalkoztatnak képzett munkaerőt, mint a gyártási ágazatok.

Az 3. ábrán annak a modellszámítási variánsnak a végeredményét mutatjuk be, mely az upstream ágazatok gyorsabb fejlesztésének a hatását vizsgálja a foglalkozások összetételére.

3. ÁBRA: A 2025. ÉVI FOGLALKOZTATOTTSÁG VÁLTOZÁSA EGY UPSTREAM CENTRIKUS FEJLESZTÉS ESETÉN A VÁLTOZATLAN SZERKEZETŰ NÖVEKEDÉS FOGLALKOZTATOTTSÁGI SZINTJÉHEZ KÉPEST SZAKMÁK (FEOR) ÉS ÁGAZATI BONTÁSBAN

$$F_{2025}^{upstream} - F_{2025}^{bázis} = f_{2025} Q_{2025} (y_{2025}^{upstream} - y_{2025}^{bázis})$$



Forrás: saját szerkesztés

Itt az F mátrix szakmák szerinti foglalkoztatás x ágazat bontású mátrix.

Ez esetben az F foglalkoztatási mátrix kategóriái a következők:

- 0 – Fegyveres szervek foglalkozásai
- 1 – Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók
- 2 – Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások
- 3 – Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások
- 4 – Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások
- 5 – Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások
- 6 – Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások
- 7 – Ipari és építőipari foglalkozások
- 8 – Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők
- 9 – Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások

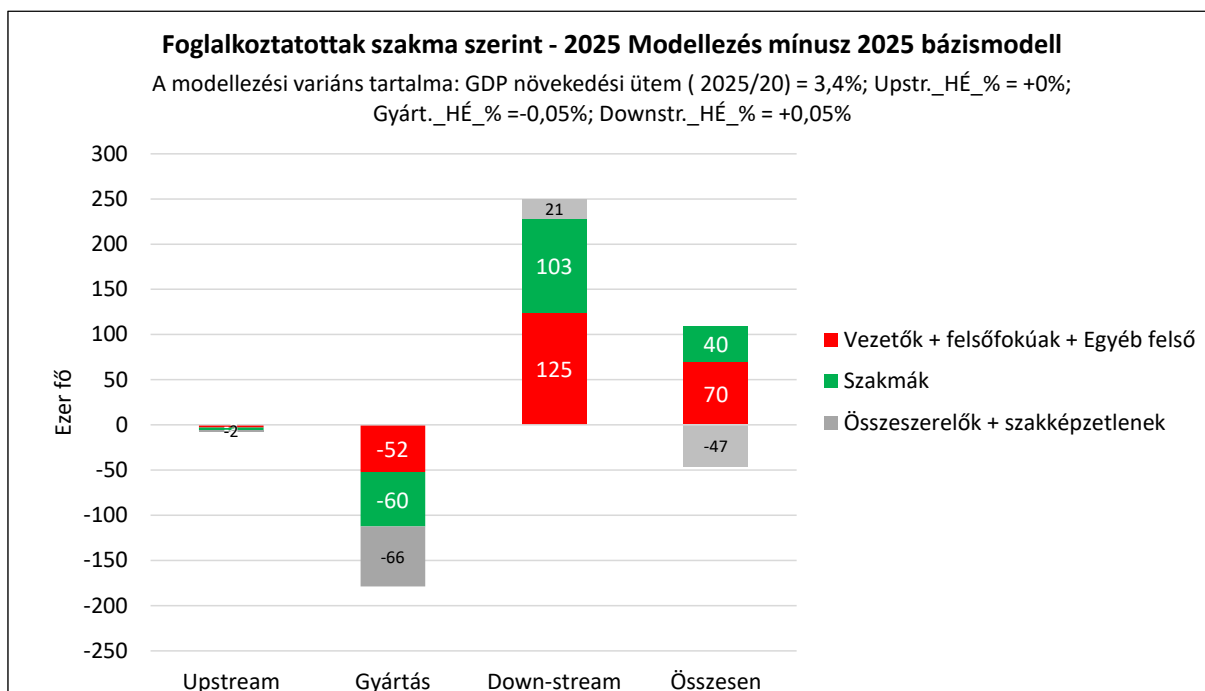
Az 1-3-as kategóriák összege lett a felső, a 8-9. összege lett az alsó, a többi pedig a közép.

Az eredmények értelmezése: ha az upstream ágazatok súlya a hozzáadott értékben a bázis növekedéshez képest 5 százalékponttal nagyobb lenne, a gyártási ágazatoké pedig 5 százalékponttal kisebb, akkor a fokozódó munkaerőhiány viszonylag kisebb strukturális feszültségekkel járna. Az upstream ágazatok a gyártási ágazatok szakképzetlen és összeszerelő munkaerejét mérsékelt szakmaváltások mellett fel tudnák szívni. Az átmozgásoknak upstream fejlesztések esetén a szakmasztruktúra oldaláról kisebbek a foglalkoztatási korlátai.

A 4. ábrán annak a modellszámítási variánsnak a végeredményét mutatjuk be, mely a downstream ágazatok gyorsabb fejlesztésének a hatását vizsgálja a foglalkoztatottak képzési összetételére.

4. ÁBRA: A 2025. ÉVI FOGLALKOZTATOTTSÁG VÁLTOZÁSA EGY DOWNSTREAM CENTRIKUS FEJLESZTÉS ESETÉN A VÁLTOZATLAN SZERKEZETŰ NÖVEKEDÉS FOGLALKOZTATOTTSÁGI SZINTJÉHEZ KÉPEST SZAKMÁK (FEOR) ÉS ÁGAZATI BONTÁSBAN

$$F_{2025}^{\text{downstream}} - F_{2025}^{\text{bázis}} = f_{2025} Q_{2025} (y_{2025}^{\text{downstream}} - y_{2025}^{\text{bázis}})$$



Forrás: saját szerkesztés

Az eredmények értelmezése: ha az downstream ágazatok súlya a hozzáadott értékben a bázis növekedéshez képest 5 ponttal nagyobb lenne, a gyártási ágazatoké pedig 5 százalékponttal kisebb, akkor a fokozódó munkaerőhiány jelentősebb strukturális feszültségekkel járna. A downstream ágazatok ugyanis a gyártási ágazatok szakképzetlen és összeszerelő munkaerőjét nem tudnák felszívni. A downstream oldali fejlesztések a munkaerőhiányon kívül jelentős szakmastrukturális feszültségekhez is vezetnének.

Nagyon fontosnak tartom, hogy az olvasó a számszaki eredményekben főleg az eltérések irányát és a nagyságrendi eltéréseket lássa. Az szerintem érték, ha valaki a gondolkodását számszerűsített modellek segítségével ellenőrzi. Így elkerülheti az átgondolatlanságból fakadó egyszerűsítéseket, illetve a több dimenziós modellek kényszerítő hatására olyan összefüggéseket is ellenőriznie, illetve kezelnie kell, amire modellek nélkül az emberi agy nem lenne képes. A modell persze számokat mond és a számok sose pontosak. Értéke annak van, amit a modell a számokon keresztül mond és ezeket a magam szerint mindig összefoglaltam az eredmények értelmezésében.

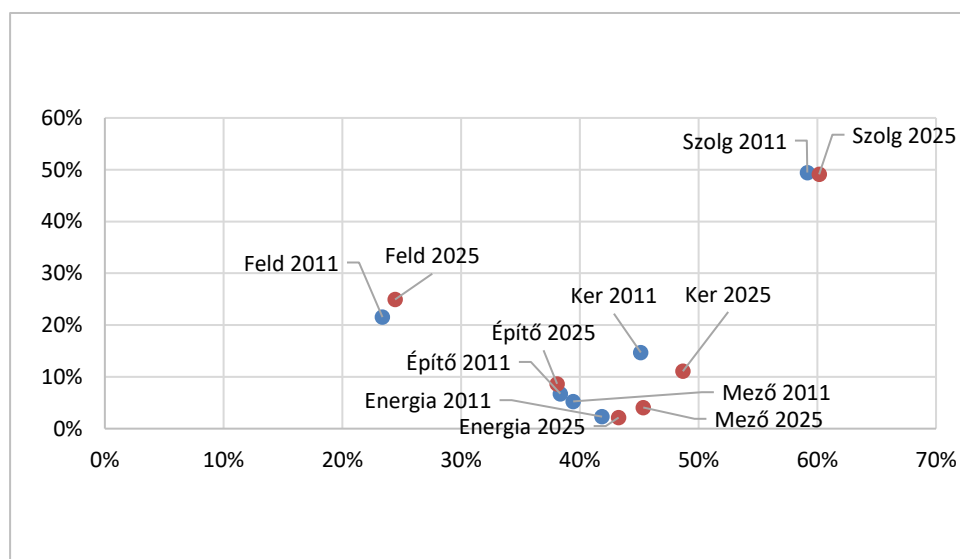
Miért éppen ezek az eredmények jöttek ki? Mik a közgazdasági törvényszerűségek ezek mögött az eredmények mögött?

Technikai értelemben az eredmények magyarázata az, hogy az upstream és a downstream ágazatok fajlagos – egységnyi termelésre jutó – munkaerőigénye magasabb és ezen magasabb munkaerőigényen belül nagyobb a közép, illetve felsőfokú képzettségűek aránya. Magasabb hozzáadott érték tartalomhoz fejlettebb munkaerő kell. A gyártási ágazatok fajlagos munkaerő igényében a domináns részt az összeszerelők és a képzés nélküliek foglalják el. Emiatt érthető, hogy ha a

gazdasági szerkezet elmozdulna az upstream és downstream ágazatok irányába, akkor mind a munkaerő igény, mind a munkaerővel szemben támasztott minőségi munkaerő igény megnőne. Az eredmények jelzik, hogy miért nehéz kitörni a közepes jövedelmi csapdából. Nemcsak, hogy több munkaerőre van szükség, hanem jóval minőségibbre, plusz egy nagyon jelentős belső mozgásra, amely már önmagában feszültségekre vezet.

Ha a bázis változatban megvizsgáljuk, hogy kik a legnagyobb foglalkoztatók és nekik milyen a hozzáadott érték termelő képességük, akkor a feldolgozóiparra igen kedvezőtlen képet kapunk (lásd az 5. ábrát).

5. ÁBRA: A HOZZÁADOTT ÉRTÉK TARTALOM ÉS A FOGLALKOZTATÁS SÚLYÁNAK EGYÜTTES VÁLTOZÁSA AZ EGYES ÁGAZATCSOPORTOKBAN



Forrás: saját szerkesztés

A gyártásnak leginkább feldolgozóipari ágazatok felelnek meg. Az upstream ágazatoknak a „Mező” névvel jelölt ágazatcsoportot tekinthetjük, amely a mezőgazdaságot, az erdőgazdaságot, a halászatot és a bányászatot tartalmazza. A downstream-nek a kereskedelem és a szolgáltatások felelhetők meg. Jól látszik, hogy a foglalkoztatottak 20 százalékanak munkát adó feldolgozóipar hozzáadott érték tartalma csak 25% (a termelésen belül a realizált hozzáadott érték aránya csak 25%). Ez a hatékonysági mutató mind az upstream, mind a downstream ágazatokban legalább a kétszerese a gyártási mutatónak.

Nő az aggodalmunk, ha a feldolgozóipart felbontjuk a technológiai haladásban betöltött szerepük szerint. Itt az EU által használt feldolgozóipar csoportosítást használtuk, mely szerint:

High tech ágazatok: Gyógyszeripar és számítógép gyártás.

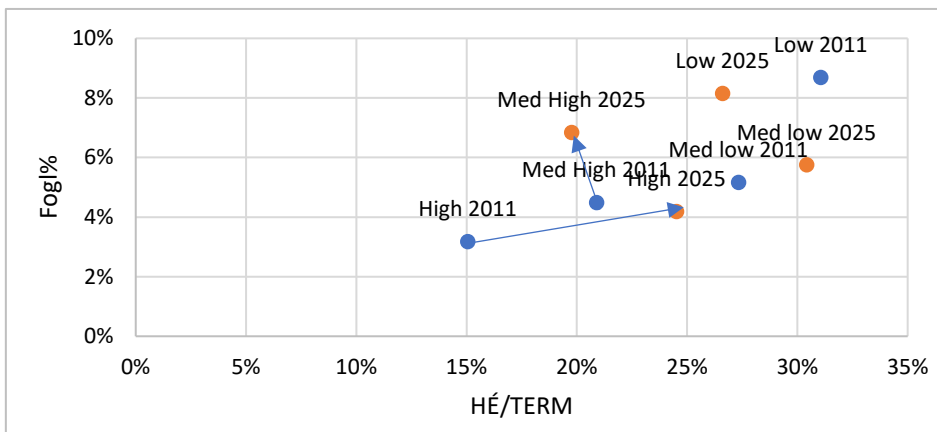
Medium-high tech ágazatok: Vegyipar, villamos berendezések gyártása és járműipar

Medium-low tech ágazatok: Kokszt és kőolajfeldolgozó ipar, gumiipar, nem fém ásványfeldolgozó ipar, fémalapanyagipar, fémfeldolgozó ipar és gép-berendezések javítása és gyártása

Low-tech ágazatok: Élelmiszer, textil, felfeldolgozó, papír, nyomda, bútor és egyéb gép.

A 6. ábra szerint a feldolgozóiparon belül a foglalkoztatásban és a hozzáadott érték termelésben a legnagyobb súlyú ágazatok a Low-tech ágazatok. Ugyan látunk javulást a High tech ágazatokban, de ez a kép alapvető megváltoztatásához edes kevés.

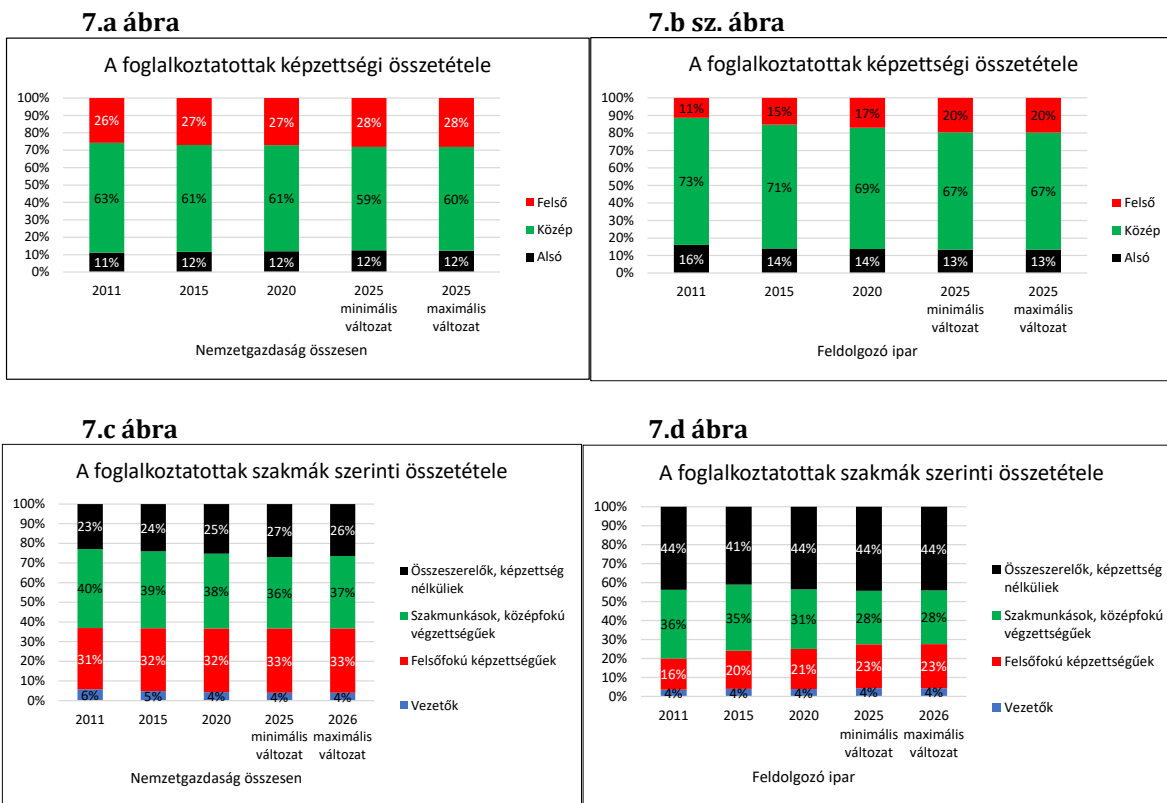
6. ÁBRA: A HOZZÁADOTT ÉRTÉK TARTALOM ÉS A FOGLALKOZTATÁS SÚLYÁNAK EGYÜTTES VÁLTOZÁSA A FELDOLGOZÓ IPARBAN



Forrás: saját szerkesztés

Az alacsony hozzáadott érték termelőképesség egyenes következménye az ágazati képzettségi szerkezetnek, illetve annak a szakmastruktúrának, amely elsősorban a gyártási ágazatokat jellemzi (7. ábracsoport). A feldolgozóipar tudásszintje mindkét mérési rendszerben lényegesen kedvezőtlenebb a nemzetgazdasági átlagnál. Így érthető, hogy a foglalkoztatottak eláramlása innen nem lehet alapja egy korszerűsödésnek. Ha pedig nincs korszerűsödés, akkor csak idő kérdése, hogy mikor csökken le az összeszerelő derékhad iránti igény. Ne feledjük! Az elektromos autó már csak fele olyan összetett termék, mint a robbanómotoros autó. Nyilván elterjedése esetén kevesebb összeszerelő munkásra lesz szükség.

7. ÁBRACSOPORT: A MUNKAVÁLLALÓK KÉPZETTSÉG ÉS SZAKMÁK SZERINTI ÖSSZETÉTELE A BÁZIS VARIÁNSBAN



Forrás: saját szerkesztés

Folytatni fogjuk a számításokat. A fő irány az ágazati termelés és a foglalkoztatási mátrixok részletesebb kibontása. Feltételezzük, hogy részletesebb bontások esetén több átáramlási szűk keresztmetszetet tudunk majd azonosítani, ami még nagyobb külső munkaerőhiányt fog jelezni. A számítások azonban jelezni fogják azt a munkaerőhiányt, amelyet csak nagyon lassan megtérülő hosszú távú emberi beruházásokkal tudunk lefedni.

Az eredmények igen sokatmondóak a fejlesztések ütemezése szempontjából. Az upstream fejlesztések minden bizonnyal az agrárium gyorsabb fejlesztését követelik meg és mint látjuk, ez a munkaerő oldalról kevésbé korlátos út, mint upstream oldalról.

A költségektől és a konfliktusoktól való félelem, valamint az eredmények távlatos realizálása miatt nagy a valószínűsége az emberi beruházások további halasztásának. Amennyiben ez bekövetkezik, akkor a foglalkoztatottak képzettségi és szakmastruktúrájában kedvezőtlen arányok állandósulhatnak.

Azt látnunk kell, hogy a leírt jelenség egy kétirányú oksági összefüggést takar.

- Ahhoz, hogy kimozduljunk a közepes jövedelmi csapda helyzetből, több és értékesebb munkaerőre van szükség egy nagyon jelentős belső munkaerőmozgás mellett.
- Ha ez a több és értékesebb munkaerő nem áll rendelkezésre, illetve ha a munkaerő belső áramlásában jelentősek a korlátok, akkor nem lehet kitörni a közepes jövedelmi csapdából.

A közepes jövedelmi csapdába nem véletlenül kerülnek bele egyes országok. Kimondhatjuk, hogy abba a gyengébb gazdaságok kerülnek bele. A kitöréshez tehát az ilyen veszélyhelyzetbe került gazdaságok erősödésére van szükség korszerűsödés útján.

Egy ilyen korszerűsödés azonban csak jelentős befektetésekkel és főleg emberi beruházásokkal jár. Ki fogja ezt felvállalni?

A magyar rendszerváltás nemzedéke nagyon bízott a washingtoni konszenzusban és tiszta szívből remélte, hogy ha a piacgazdaságot bevezetik, az majd automatikusan megoldja a társadalmi fejlődés legégetőbb problémáit. Stiglitz és Greenwald 2015-ös tanulmányukban erről mint meghaladandó szemléletről írnak és elemzik, hogy ez a kelet-európai volt szocialista országok esetében nem vezetett átütő erejű korszerűsödéshez. Más szerzők – Wallerstein (2010) és Éber Márk (2020 – tovább mennek és egy félperifériás státusz kialakulásáról beszélnek. Ezt még inkább kiterjesztik az időben Acemoglou és Robinson (2012), akik a jelenlegi kialakult kelet-európai helyzetet a második jobbágyság analógiájaként értelmezik. Ezek az elemzések jelzik, hogy egy régi és csak nagyobb távlatokban megoldható problémáról van szó.

Sajnos ezzel a kialakult helyzettel szembe kell nézni és agyalni kell a megoldáson. Stiglitzék emiatt feszegetik az állam szerepének újragondolását. Szerintem jó utat javasolnak. Ide kívánczok Polányi Károly figyelmeztetése is, aki a tiszta piacgazdaságot elemezve jelezte, hogy a társadalom nem csak gazdaság és főleg nem csak piacgazdaság és ha az utóbbi nem megfelelően működik, akkor bonyolult társadalmi mechanizmusok erősödnek fel, melyek számos esetben az állam szerepének erősítését jelentik (Polányi pendulum).

Ha csak a washingtoni konszenzus szellemében kívánjuk menedzselni el a munkaerőpiaci helyzetet, akkor nem sok reményt látok a jelzett emberi beruházások felvállalására. Ez a magántőkétől csak nagyon korlátozott mértékben várható, hisz jelentős részben olyan beruházásokról van szó, amely nem a beruházó vállalkozónak térül meg, hanem a társadalom egészének és a munkavállalónak. Ebből pedig nagyon könnyen lesz a vállalkozónak elsüllyedt költség. Ezek az emberi beruházások csak egy osztálytársadalmi folyamatban valósulhatnak meg, melyben a képzést irányító állam és a magántőke szervesen együttműködik. Ehhez a munkagazdaságban uralkodó

tervezésellenes magatartást meg kell haladni és az elkerülhetetlen emberi beruházásokat számos képzési projekt kidolgozásával elő kell készíteni, ami persze nem megy az állami foglalkoztatási szolgálat szerepének növelése nélkül.

Következtetések

A modellszámítások során azonosított összefüggések egy fontos ok-okozati összefüggésre világítanak rá.

- Ahhoz, hogy kimozduljunk a közepes jövedelmi csapda helyzetből, több és értékeesebb munkaerőre van szükség egy nagyon jelentős belső munkaerőmozgás mellett.
- Ha ez a több és értékeesebb munkaerő nem áll rendelkezésre, illetve, ha a munkaerő belső áramlásában jelentősek a korlátok, akkor nem lehet kitörni a közepes jövedelmi csapdából.

Az igazi kérdés az, hogy miként jutunk hozzá ehhez a mennyiségi és minőségi emberi erőforrás többletéhez. Nyilván csak emberi beruházásokkal. De ki fogja ezt megvalósítani. A magán tőke spontán folyamatokon keresztül?

Ezzel az állítással kapcsolatban nagyok a kétségeim. Aki ezt állítja, mindenképpen gondolja végig Polányi (1946), Stiglitz (2001, 2015) állításait. Szerintem egy ilyen nagy kockázatú és lassan megtérülő beruházási folyamatban, mint az emberi beruházások, a mai magyar helyzetben a magántőkétől nem lehet áttörést remélni. Ez csak egy osztársadalmi folyamatban valósulhat meg, melyben a képzést irányító állam és a magántőke együttműködése a kulcs. A munkagazdaságtanban uralkodó tervezésellenes magatartást meg kell haladni és az elkerülhetetlen emberi beruházásokat számos képzési projekt kidolgozásával elő kell készíteni. Ebben az állami foglalkoztatási szolgálatnak a jelenleginél lényegesen kezdeményezőbb szerepet kellene vállalnia.

Irodalomjegyzék:

- Acemoglu & Robinson (2012). *Miért buknak el nemzetek?* HVG könyvek,
- Antras, P., & Chor, D. (2013). Organizing the global value chain. *Econometrica*, 81(6), 2127-2204.
- Bakó T., Cseres-Gergely Zs., & Galasi P. (2013). Az MTA KRTK KTI munkaerőpiaci előrejelző rendszere. *Közgazdasági Szemle*, (60)2, 117-133.
- Baldwin, R. (2016). *The Great Convergence, Information Technology and the New Globalization* The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, England.
- Csáth M. (2019). Közepes jövedelmi csapda vagy fejlettségi csapda és a költségvetési hatások. *Pénzügyi Szemle*, (1).
- Csáth M. (2020). A közepes fejlettség és a tudásvagyon kapcsolata, *Magyar Tudomány* 182(4), 462-473. DOI: 10.1556/2065.182.2021.4.3
- Cséfalvay Z. (2017). *A nagy korszakváltás*. Kairosz Kiadó, Budapest.
- Éber Márk Á. (2020). *A csepp, A félperifériás magyar társadalom osztályszerkezete*, Budapest, Napvilág Kiadó.
- Éltető A., Magasházi A., Szalavetz A., & Túry G. (2015). *Global Value Chains and Upgrading: The Experience of Hungarian Firms in the Heavy Engineering and Automotive Industries*, IWE Working Papers No. 217, Hungarian Academy of Sciences, Centre for Economic and Regional Studies, Institute for World Economics.
- Gács J., & Bíró A. (2012). *A munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata -áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról*; MTA Műhelytanulmányok Discussion Papers Institute Of Economics, Research Center For Economic And Regional Studies, Hungarian Academy Of Sciences - Budapest, 2012 MT-DP – 2012/28.

- Gács J., & Bíró A. (2013). *A munkaerőpiaci előrejelzések nemzetközi gyakorlata - áttekintés a kvantitatív módszerekről és felhasználásukról 12 ország és az Európai Unió előrejelzési tapasztalatai alapján* TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok T/16.
- Glawe, L., & Wagner, H. (2018). China in the middle-income trap? *China Economic Review*, <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2019.01.003>
- Hermann Z., & Varga J. (2012). A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig. Iskolázási mikroszimulációs modell (ISMIK). *Közgazdasági Szemle*, 59(7-8), 854-891.
- Horn D., & Szőke B. (2011) Az aggregált foglalkoztatás becslésének modelljei és a magyar előrejelzés. *Kül-gazdaság*, 60(11-12), 26-51.
- Ming, Y., Bo, M., & Shang, J. (2015). *Measuring Smile Curves in Global Value Chains*. Institute of Developing Economies – JETRO.
- Mudambi, R. (2008). Location, control and innovation in knowledge-intensive industries. *Journal of Economic Geography* (8), 699-725.
- Polányi K. (1946). *A Nagy átalakulás, Korunk gazdasági és politikai gyökerei*. A fordítás alapját képező kiadás: *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Times*, Victor Gollancz Ltd., London, 1946.
- Rungi, A., & Del Prete, D. (2017). *The "Smile Curve": where Value is Added along Supply Chains*. ISSN 2279-6894, IMT Lucca EIC working paper series #05/2017, © IMT School for Advanced Studies Lucca, Piazza San Ponziano 6, 55100 Lucca
- Shih, S. (2004). *Me-Too Is Not My Style*. Aspire Academy.
- Stiglitz J. E. [2001]. *Előszó Polányi Károly 2001. évi kiadásához* (The Great Transformation, 1946), Ld. Polányi!
- Stiglitz, J. E., & Greenwald, B. C. (2015). *Creating a Learning Society A New Approach to Growth, Development, and Social Progress*. Columbia University Press, New York,
- Szalavetz A. (2020). *Ki profitál a digitális átalakulásból?* Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Világgazdasági Intézet, Műhelytanulmányok 139.
- Székelyhidi K. (2016). A munkaerőpiac előrejelzésére használt modellek és az előrejelzés lehetőségei. *Statisztikai Szemle*, 94(3) DOI: 10.20311/stat2016.03.hu0300
- Wallerstein, I. (2010). *Bevezetés a vilárendszer-elméletbe*. L'Harmattan Kiadó.
- Williams, M. szerkesztésében (2014). *End of Developmental State?* Routledge, Taylor & Francis Group, New York – London.

Adatbázisok:

A KSH honlapja

KSH GDP mérlegek

KSH Use és input-output táblái

Fazekas K. (2021). Munkaerőpiaci Tükör sorozat. Utolsó megjelenése: *Munkaerőpiaci Tükör 2020*; Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Budapest.

WIOD ADATBÁZIS (2015). Timmer, M. P., Dietzenbacher, E., Los, B., Stehrer, R., & de Vries, G.: An Illustrated User Guide to the World Input-Output Database: the Case of Global Automotive Production. *Review of International Economics*, 23(3), 575-605. o., <https://doi.org/10.1111/roie.12178>, adatok elérhetőek (2017. november) <http://www.wiod.org/database/wiots16>,

A foglalkoztatási szolgálat adatgyűjtései

PATÓ GÁBORNÉ SZŰCS BEÁTA – GROTTÉ JUDIT – POÓR JÓZSEF – HOLLÓSY-VADÁSZ GÁBOR

A COVID HARMADIK HULLÁMÁRA ADOTT HR VÁLASZOK, KÜLÖNBÖZŐ TULAJDONOSI HÁTTER ESETÉN

A COVID következtében kialakult gazdasági válság számos kihívás elé állította a hazai szervezeteket. Több hazai tanulmány megvizsgálta, hogy a magyar szervezetek a válság által támasztott kihívásokra milyen HR válaszokat adtak. Ebben a tanulmányunkban egy korábbi országos kérdőíves módszert alkalmazó kutatás során felvett adatbázison hajtunk végre másodelemzést. A kutatási kérdésünk, hogy a harmadik hullám során a különböző tulajdonosi körrel rendelkező szervezetek egymáshoz képest milyen eltérő HR megoldásokkal válaszoltak a válság kihívásaira. Ennek során öt hipotézist tesztelünk, amelyeket sikerült igazolni. Valamennyi HR tevékenységben különbséget találtunk az adott szervezet tulajdonosi hátterének a függvényében. A legjelentősebb a különbség, hogy a közszférában dolgozók több mint fele szerint a munkáltató bevezetett létszámstopot, míg a versenyszférában dolgozók több mint fele szerint a munkáltató nem vezetett be ilyen intézkedést. A válaszadók szerint sem az állami, önkormányzati, sem a hazai magán, sem a külföldi vagy vegyes tulajdonú, sem a non-profit szféra szervezetei nem próbálják meg a folyamatok automatizálásával, illetve a dolgozók képzésével csökkenteni munkaerő-szükségletüket.

Elméleti bevezető

Vitathatatlan tény, hogy az elmúlt időszak mindenki életére komoly hatással bírt. A járvány során kialakult helyzet sokakat foglalkoztat.

Elismert nemzetközi szervezetek egyetértenek abban, hogy a jelenlegi COVID-19 krízis hatalmas hatást gyakorol a társadalomra, rövid és hosszú távon egyaránt. 2020 márciusában és áprilisban a kórházak a világ különböző országaiban elérték működésük maximális kapacitását és ezrek haltak meg. Ennek a következtében az ILO³ (2020) szerint ezen országok bezárkoztak, ami azt jelentette, hogy az embereknek elszigetelten kellett élniük egymástól. Rövid távú következménye a járványnak, hogy sokan elvesztették az állásukat, vagy átmenetileg munkanélkülivé váltak, nem beszélve azon cégekről, melyek működéséhez a távmunka nem kivitelezhető, vagy termékeik, szolgáltatásuk iránt a kereslet részben vagy teljesen lecsökkent (Baert, Lippens, Moens, Sterkens és Weytjens, 2020).

Az előzőleg említett Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO, 2021) elemzése szerint a közel 3,5 milliárd munkavállalóból (Csehné et al., 2021) globálisan 255 millió ember – elbocsátások és a munkaóra kiesések együttes figyelembevételére alapján – veszítette el a munkáját az előző, 2020-as évben. A magyar munkanélküliségi adat 2019-ben 3,4 százalékos volt (Fazekas, 2021). Az egész 2020-as évet tekintve a munkanélküliségi ráta 4,3%-os volt (KSH, 2021). Napjainkban már azt tapasztalni, hogy a pandémia által okozott különböző hatások (pl. munkahelybezárás, anyagihiány

Pató Gáborné Szűcs Beáta egyetemi docens, ELTE

Grotte Judit egyetemi docens, Budapesti Metropolitan Egyetem

Poór József professor emeritus, Selye János Egyetem

Hollósy-Vadász Gábor adjunktus, Budapesti Metropolitan Egyetem

³Az ILO rövidítés az International Labour Organization névre utal, aminek a magyar fordítása: Nemzetközi Munkaügyi Szervezet.

miatti leállás, fertőzéstől való félelem, munkavégzés helyének megváltozása, munkaterhelés növekedése, munkahelyi stressz stb.) miatt újra kezd növekedni a fluktuáció és megjelent a pandémia előtt tapasztalt munkaerőhiány (Hercsel, 2021).

A világ országainak a többségében és így hazánkban is jelentősen visszaesett a gazdasági növekedése 2020-ban. A globálisan a GDP 4,5 százalékkal csökkent. Kína ebben a tekintetben is kilógott a sorból, végül 2,6 %-os pozitív növekedéssel zárta a 2020-as évet. A magyar gazdaság sem tudta elkerülni a visszaesést, végül -5,1 százalékkal zártuk a 2020-as évet (Karesz, 2021).

A hazai export vezérelt gazdaságunkban fontos szerepet töltenek be a külföldi tulajdonú vállalatok. Közel 600.000 fő dolgozik ilyen cégeknél. Magyarországon minden harmadik munkahely külföldi cégekhez kötődik (Bukcsy, 2021). A pandémia nem kímélte meg a külföldi tőkebefektetések (Foreign Direct Investment=FDI) mennyiségét sem. A World Investment Report (UNCTAD, 2021a és 2021b) kiadvány szerint 2019-hez képest 42 százalékkal csökkent az FDI globális volumene. Kína itt is kivétel volt ott nem volt ilyen mértékű csökkenés. A Magyar Gazdasági Kamara vizsgálatai szerint a külföldi tulajdonban álló cégeket is „elsősorban az export révén érintette hátrányosan pandémia” (Bacsák, 2021, p. 19).

A pandémia nyomában kialakuló globális válság a modern korban még nem látott kihívások elé állította a szervezeteket (Kőműves és Szabó 2021). A pandémia hatására, ahol csak lehetséges, kénytelenek áttérni a távoli munkavégzésre, ezzel megváltoztatva a munkahelyi tanulást és a fejlődés folyamatát. (Biron et al., 2020). A munkavállalók mivel így gyakran, virtuálisan kommunikálnak az ügyfelekkel, kereskedőkkel, kollégákkal és egymással is, akár különböző kultúrákból, így a vállalatoknak a megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkavállalókkal kell rendelkezniük (Caligiuri, 2020). Ehhez megfelelő képzésekre van/volt szükség a szervezeteknél (Hegedűs, 2020, Varga, 2020). Ezen körülmények között a HR feladatok jelentősen megváltoztak egy folyamatok a korábbiaknál sokkal hangsúlyosabbá váltak, míg mások jelentősége csökkent (Kőműves et al., 2021).

Egy friss kutatás eredményei alapján a vizsgálati személyek 55%-a nem szeret dolgozni a jelenlegi munkahelyén (Berke et al 2021). Ebben a kialakult pandémiás helyzetben nagyon fontos, hogy a munkavállalók lojalitását fenntartsák a munkáltatók. A munkavállalói elkötelezettség kialakítását, megőrzését a vállalatok általában különböző pénzbeli eszközökkel (például vonzó fizetés, jutalmak, bónuszok stb.) próbálják elérni. Mivel ezek a juttatások kézzelfoghatóak és számszerűsíthetőek, így átláthatóbbá teszik a HR vezetők kommunikációját a munkavállalók felé. A világjárvány azonban, az emberek elbocsátást eredményezheti, ugyanis a szervezeteknek gazdasági nehézségekkel kell megküzdenie. A bizonytalan helyzet, a munkahelyek elvesztésének lehetősége növekvő feszültséget, a morál csökkenését eredményezte a munkavállalók között.

Ebben az időszakban középpontba kerül a HR szakemberek szerepe, hogy növeljék, megtartsák a munkaerő motivációját, az esetleges leépítés pedig minél zökkenőmentesebben kezeljék. Mivel a vállalatok ezekben a nehéz időkben a likviditásuk megőrzését központi kérdésnek tekintik, a HR-menedzsereknek nincs lehetőségük az eddig használt monetáris motivációs pénzeszközök alkalmazására, így kreatívan kell gazdálkodniuk a rendelkezésre álló nem pénzbeli eszközökkel (Csapai, & Berke, 2015), a munkaerő moráljának magas szinten tartása érdekében. Egy úgynevezett „GREAT” modell segítségével felsorolható néhány nem pénzbeli eszköz. Az öt csoport kezdőbetűjéből ered a modell elnevezése: növekedési lehetőség (growth lever – a munkavállalók növekedését célozza képzési programok, karrierlehetőség és coaching segítségével); megújulási lehetőség (renewal lever – ösztönzők, melyek a feltöltődést támogatják, például szabadság, szombatok, lehetőség egyéni társadalmi felelősségvállalásra); felhatalmazó lehetőség (enabling lever – olyan tényezők, mint az értelmes és céltudatos munka, a rugalmasság, a megbecsülés, az autonómia, a munka és a magánélet egyensúlya, amelyek lehetővé teszik az alkalmazottak számára, hogy

a legjobbat hozzák ki magukból); aspirációs eszközök (aspirational lever – ami a munkavállalókban büszkeséget ébreszt, például márka, kultúra, vezetés, CSR) és az átláthatóságot lehetővé tevő eszközök (transparency lever – igazságosság, visszajelzés, munkakörnyezet, munkatársi és szervezeti támogatás). Fontos megemlíteni, hogy a modellben található csoportoknak a hatékonysága munkavállalói csoportonként, iparáganként eltérő lehet. (Mani, & Mishra, 2020). Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy az esetleges létszám optimalizálás miatt, nem egyszerű ebben a stresszes helyzetben a motivációt fenntartani.

Kutatási kérdések és hipotézisek

A korábbi kutatások (pl. Poór József et al., 2021) azt vizsgálták, hogy a COVID harmadik hulláma során a szervezetek HR szempontból milyen újfajta válságkezelő intézkedéseket hoztak. A szakirodalmi áttekintésünk alapján a korábbi kutatások nem vizsgálták meg, hogy a COVID harmadik hulláma során a különböző tulajdonosi körrel rendelkező szervezetek egymáshoz képest milyen eltérő HR megoldásokkal válaszoltak a válság kihívásaira. Jelen tanulmányunk kutatási kérdése: a különböző tulajdonosi körrel rendelkező szervezetek egymáshoz képest milyen eltérő HR megoldásokkal válaszoltak a válság kihívásaira.

A tanulmányunkban az alábbi hipotéziseket teszteljük:

1. a (H1) hipotézis szerint a tulajdonosi háttér függvényében különbséget találunk, abban, hogy mely szervezetre jellemző a létszámstop elrendelése.
2. a (H2) hipotézis szerint a tulajdonosi háttér függvényében különbséget találunk, abban: a szervezetre mennyire jellemző, hogy engedélyezik az otthoni munkavégzést.
3. a (H3) hipotézis szerint a tulajdonosi háttér függvényében különbséget találunk, abban: a szervezetre mennyire jellemző, hogy leépítik a kölcsönzött munkaerőt.
4. a (H4) hipotézis szerint a tulajdonosi háttér függvényében különbséget találunk, abban: a szervezetre mennyire jellemző, hogy a munkaerő szükségletet automatizálással csökkentik.
5. (H5) hipotézis szerint a tulajdonosi háttér függvényében különbséget találunk, abban: a szervezetre mennyire jellemző, hogy a munkaerő szükségletet a munkaerő képzettségével csökkentik.

Módszerek

Poór József és munkatársai (2021) országos kutatásuk során vizsgálták, hogy a COVID következtében kialakult gazdasági válságra a kutatásban résztvevő szervezetek, milyen HR válaszokat adtak. Az online kérdőívet alkalmazó kutatás adatfelvételére 2021 március 1. és 2021 április 20. között került sor a harmadik hullámra vonatkozóan. A kutatásban összesen 263 szervezet vett részt.

A kutatásban használt kérdőív az alábbi faktorokon keresztül vizsgálta meg, hogy a COVID okozta válság a hazai szervezeteket, milyen HR kihívások elé állítja, illetve ezekre a szervezetek, milyen HR eszközökkel reagálnak (Poór, et al., 2021):

1. A szervezetek szerint a válság, milyen makró és mikro szintű változásokat idéz elő.
2. HR szempontból, melyek a leginkább jellemző válság kezelő intézkedések.
3. A válság hatására, milyen HR változások (pl. foglalkoztatotti létszám változása) történtek.
4. A szempontból a válság hatására, milyen új fejlődési lehetőségek nyíltak.

5. A válság mely munkaköröket és az ezekhez tartozó kompetenciákat, hogyan érintette (pl. mely munkakörök jelentősége csökkent).
6. A kutatásban résztvevő szervezetek főbb jellemzői (pl. éves árbevétel).

A kutatók a faktorok méréséhez nominális változókat, illetve négy fokú Likert skálákat alkalmaztak. A négy fokú Likert skálákkal mérték, hogy egy adott állítással a válaszadó mennyire ért egyet. A Likert skálák esetében az egyes érték jelentette, hogy az adott állítás nem jellemző, míg a négyes, hogy jellemző a szervezetre. A nominális változókkal mérték a kutatók, hogy a válaszadó szerint mely HR területek (pl. képzés) és kompetenciák fontossága nőtt vagy csökkent a válság hatására.

A szervezetek tulajdonosi megoszlását az 1. táblázat szemlélteti. A táblázatban külön kategóriaként szerepeltetjük a non-profit szektorban működő szervezeteket. A táblázat alapján látható, hogy vizsgálat szervezetek többsége hazai magántulajdonú cégek (51,7%).

1. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK TULAJDONOSI MEGOSZLÁSA

Tulajdonos	Szervezetek száma	Százalék
Állam, önkormányzat	52	19,8%
Hazai magán	136	51,7%
Külföldi, vagy vegyes	63	24,0%
Non profit	12	4,6%
Összesen	263	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

A 2. táblázat szemlélteti, hogy a szervezetek munkaviszonyban hány főt foglalkoztattak. A kutatásban résztvevő legtöbb (25,9%) szervezetben 10-nél kevesebb személy dolgozott hagyományos munkaviszonyban. A szervezetek másik majdnem egy negyede (24,7%) 10-49 főt foglalkoztatott munkaviszonyban.

2. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK MUNKAVISZONY ALAPJÁN FOGLAKOZTATOTT DOLGOZÓK LÉTSZÁMA

Foglalkoztatottak száma	Szervezetek száma	Százalék
1-9 fő	68	25,9%
10-49 fő	65	24,7%
50-250 fő	50	19,0%
251-500 fő	20	7,6%
501-2000 fő	26	9,9%
2000 fő felett	27	10,3%
a szervezet nem foglalkoztat senkit	7	2,7%
Összesen	263	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

A 3. táblázat szemlélteti, hogy a szervezetek atipikus formában (pl. kölcsönzött munkaerő, megbízási szerződés, diákszövetkezeteken keresztül) hány főt foglalkoztatottak. A legtöbb szervezet (32,7%) 10-49 személyt foglalkoztat atipikus formában. A válaszadók majdnem egy harmada (30,4%) foglalkoztatott 1-9 főt atipikus formában.

A szervezetek éves árbevételének a megoszlását a 4. táblázat szemlélteti. Ennél a kérdésnél a kutatók (Poór, et al., 2021) a 2019-es árbevételre kérdezték rá, mivel a 2021 tavaszán készült kutatás idején még nem minden szervezett összesítette a 2020-as évi árbevételét. A szervezetek több mint negyede (25,5%) 50 millió forint alatti árbevételt ért el 2019-ben.

4. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK ÉVES ÁRBEVÉTELÉNEK A MEGOSZLÁSA

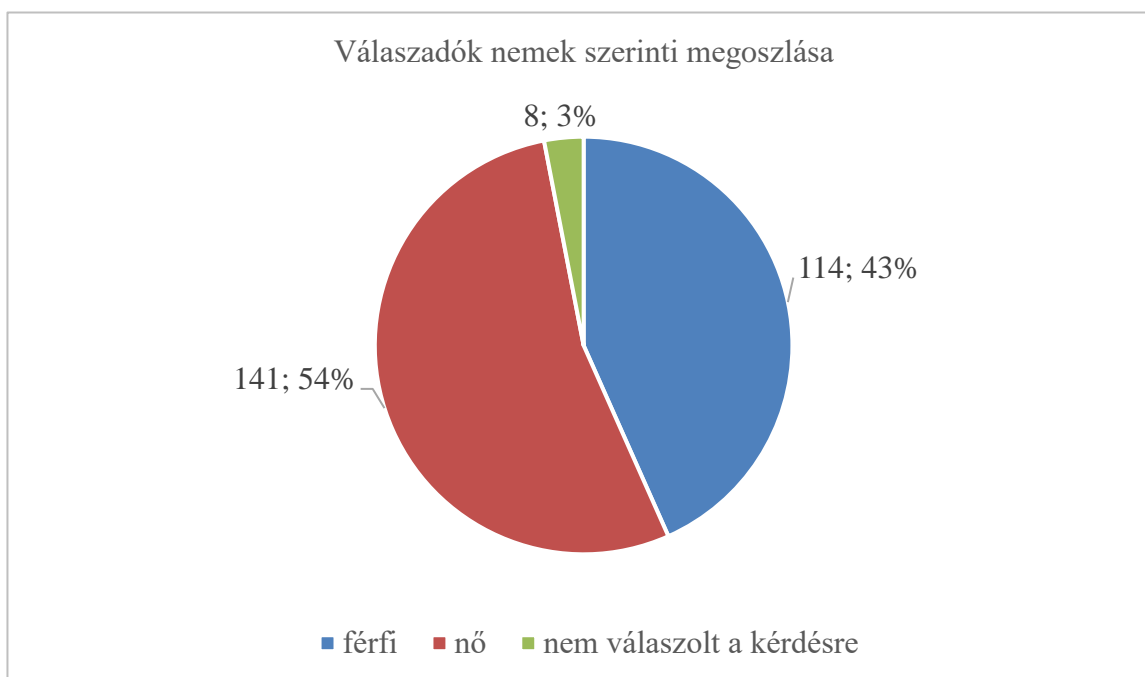
Éves árbevétel	Szervezetek száma	Százalék
50 millió Ft alatt	67	25,5%
51 - 100 millió Ft	25	9,5%
101 - 500 millió Ft	40	15,2%
501 millió Ft - 2,5 milliárd Ft	50	19,0%
2,51 - 25 milliárd Ft	43	16,3%
25,1 - 120 milliárd Ft	14	5,3%
100 milliárd Ft fölött	17	6,5%
a kérdésre nem válaszoló szervezet	7	2,7%
Összesen	263	100,0%

Forrás: saját szerkesztés

Arra kérdésre, hogy hány éve dolgozik a kérdőív kitöltője az adott szervezetnél összesen 251 személy válaszolt. Ennek értéke ($m = 7,83$; $SD = 8,00$). A minimum érték kevesebb, mint egy éve, a lemagasabb érték 40 év. A magas szórás érték alapján látható, hogy a minta heterogén abból a szempontból, hogy a válaszadók hány éve dolgoznak az adott szervezetnél.

Arra kérdésre, hogy mi az Ön neme összesen 255 személy válaszolt. A válaszadók nemek szerinti megoszlását a 2. ábra szemlélteti.

2. ÁBRA: A VÁLASZADÓK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA



Forrás: saját szerkesztés

Eredmények

Az eredmények kiértékeléséhez SPSS 26 program csomagot használtunk. Az első vizsgált változó a létszámstop, ami arra utal, hogy a válaszadó szerint jellemző-e, hogy a saját szervezete a válság kezeléseként létszám stopot vezet be. Erre kérdésre összesen 255 választ kaptunk. Erre kérdésre a válaszadó egy négy fokú Likert skálán válaszolhatott. Az eredmények nem követik a normál eloszlást (Kolmogorov-Smirnov statisztika = 0,373; df = 255; p =0,000). Ezért khi-négyzet próbát alkalmaztunk, ennek eredménye: ($\chi^2 = 28,088$; df = 9; p =0,001), (Cramer's V = 0,192; p= 0,001). Ebből az következik, hogy a különbségek ugyan szignifikánsak, de a változók közötti kapcsolatok gyengék. Tehát a válaszadók attól függően, hogy az adott szervezetnek ki a tulajdonosa eltérően ítélik meg a létszámstopot.

Az 5. táblázat mutatja a létszámstop kérdésre adott válaszokat. Az eredmények alapján a kutatásban résztvevő szervezetek 62%-a szerint nem jellemző, hogy létszámstopot rendelnének el. A létszámstop a kutatásban résztvevő szervezetek számára nem releváns HR válasz.

5. TÁBLÁZAT: A VÁLASZADÓK MEGOSZLÁSA: MENNYIRE TARTJÁK JELLEMZŐNEK, HOGY A SZERVEZETÜK LÉTSZÁMSTOPOT RENDEL EL

Jellemzőnek tartja-e az állítást	Állami, önkormányzati	Hazai magán	Külföldi vagy vegyes	Non-profit	Összesen
Nem jellemző	22 44,0%	94 71,8%	31 50,0%	11 91,7%	158 62,0%
Kis mértékben jellemző	13 26,0%	11 8,4%	9 14,5%	1 8,3%	34 13,3%
Közepes mértékben jellemző	5 10,0%	8 6,1%	12 19,4%	0 0,0%	25 9,8%
Nagy mértékben jellemző	10 20,0%	18 13,7%	10 16,1%	0 0,0%	38 14,9%
Összesen	50 100%	131 100%	62 100%	12 100%	255 100%

Forrás: saját szerkesztés

A következő vizsgált változó az otthoni munkaengedélyezése, ami arra utal, hogy a szervezetek engedélyezik-e a munkavállalók számára a home office-t. Erre kérdésre összesen 256 választ kaptunk. Az eredmények nem követik a normál eloszlást (Kolmogorov-Smirnov statisztika = 0,238; df = 256; p =0,000). Ezért khi-négyzet próbát alkalmaztunk, ennek eredménye: ($\chi^2 = 29,102$; df = 9; p =0,001), (Cramer's V = 0,195; p= 0,001). A 6. táblázat mutatja az otthoni munkavégzés engedélyezése kérdésre adott válaszokat. A válaszadó szervezetek több mint negyede (27%) szerint nem jellemző, hogy engedélyezik az otthoni munkavégzést. A válaszadó szervezetek több mint harmada (37,5%) esetében nagy mértékben jellemző az otthoni munkavégzés engedélyezése.

6. TÁBLÁZAT: A VÁLASZADÓK MEGOSZLÁSA: MENNYIRE TARTJÁK JELLEMZŐNEK, HOGY A SZERVEZETÜK ENGEDÉLYEZI AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉST

Jellemzőnek tartja-e az állítást	Állami, önkormányzati	Hazai magán	Külföldi vagy vegyes	Non-profit	Összesen
Nem jellemző	5 9,8%	52 39,7%	11 17,7%	1 8,3%	69 27,0%
Kis mértékben jellemző	13 25,5%	24 18,3%	9 14,5%	2 16,7%	48 18,8%
Közepes mértékben jellemző	13 25,5%	17 13,0%	10 16,1%	3 25,0%	43 16,8%
Nagy mértékben jellemző	20 39,2%	38 29,0%	32 51,6%	6 50,0%	96 37,5%
Összesen	51 100%	131 100%	62 100%	12 100%	256 100%

Forrás: saját szerkesztés

A következő vizsgált változó a kölcsönzött munkaerő leépítése, ami arra utal, hogy a szervezetek költségcsökkentés céljából leépítik a kölcsönzött munkaerőt. Erre kérdésre összesen 254 választ kaptunk. Az eredmények nem követik a normál eloszlást (Kolmogorov-Smirnov statisztika = 0,463; df = 254; p = 0,000). Ezért khi-négyzet próbát alkalmaztunk, ennek eredménye: ($\chi^2 = 28,551$; df = 9; p = 0,001), (Cramer's V = 0,194; p = 0,001). Ebben az esetben is a különbségek ugyan szignifikánsak, de a változók közötti kapcsolatok gyengék. Tehát a válaszadók attól függően, hogy az adott szervezetnek ki a tulajdonosa eltérően ítélik meg a kölcsönzött munkaerő leépítésének a szükségességét.

A 7. táblázat mutatja a kölcsönzött munkaerő leépítésére adott válaszokat. A szervezetek többsége (79,1%) szerint nem jellemző, hogy a szervezetük leépítené a kölcsönzött munkaerőt. Azaz a szervezetek költségcsökkentés érdekében nem küldik el kölcsönzött munkaerőt. Ezzel az eszközzel a szervezetek csupán 20,8% él.

7. TÁBLÁZAT: A VÁLASZADÓK MEGOSZLÁSA: MENNYIRE TARTJÁK JELLEMZŐNEK, HOGY A SZERVEZETÜK LEÉPÍTI A KÖLCSÖNZÖTT MUNKAERŐT

Jellemzőnek tartja-e az állítást	Állami, önkormányzati	Hazai magán	Külföldi vagy vegyes	Non-profit	Összesen
Nem jellemző	41 83,7%	114 87,0%	36 58,1%	10 83,3%	201 79,1%
Kis mértékben jellemző	7 14,3%	10 7,6%	17 27,4%	1 8,3%	35 13,8%
Közepes mértékben jellemző	0 0,0%	2 1,5%	6 9,7%	1 8,3%	9 3,5%
Nagy mértékben jellemző	1 2,0%	5 3,8%	3 4,8%	0 0,0%	9 3,5%
Összesen	49 100,0%	131 100,0%	62 100,0%	12 100%	254 100%

Forrás: saját szerkesztés

A következő vizsgált változó a munkaerő automatizálása, ami arra utal, hogy a szervezetek a munkaerő szükségletüket a folyamatok automatizálásával csökkentik. Erre kérdésre összesen 254

választ kaptunk. Az eredmények nem követik a normál eloszlást (Kolmogorov-Smirnov statisztika = 0,435; df = 254; p =0,000). Ezért khi-négyzet próbát alkalmaztunk, ennek eredménye: ($\chi^2 = 24,888$; df = 9; p =0,003), (Cramer's V = 0,181; p= 0,003). A 8. táblázat mutatja a munkaerő automatizálása kérdésre adott válaszokat. Ebben az esetben is megállapítható, hogy a különbségek ugyan szignifikánsak, de a változók közötti kapcsolatok gyengék. Tehát a válaszadók attól függően, hogy az adott szervezetnek ki a tulajdonosa eltérő mértékben tartják jellemzőnek, hogy a munkahelyük a munkaerő igény csökkentése érdekében automatizálná a folyamatokat.

A vizsgálatban résztvevő szervezetek 72,8-% szerint nem jellemző, hogy az automatizálással csökkenjenek a munkaerőszükségletüket.

8. TÁBLÁZAT: A VÁLASZADÓK MEGOSZLÁSA: MENNYIRE TARTJÁK JELLEMZŐNEK, HOGY A SZERVEZETÜK MUNKAERŐ SZÜKSÉGLETÜKET AUTOMATIZÁLÁSSAL CSÖKKENTIK

Jellemzőnek tartja-e az állítást	Állami, önkormányzati	Hazai magán	Külföldi vagy vegyes	Non-profit	Összesen
Nem jellemző	36 72,0%	105 80,2%	34 55,7%	10 83,3%	185 72,8%
Kis mértékben jellemző	11 22,0%	15 11,5%	10 16,4%	1 8,3%	37 14,6%
Közepes mértékben jellemző	3 6,0%	9 6,9%	12 19,7%	0 0,0%	24 9,4%
Nagy mértékben jellemző	0 0,0%	2 1,5%	5 8,2%	1 8,3%	8 3,1%
Összesen	50 100%	131 100%	61 100%	12 100%	254 100%

Forrás: saját szerkesztés

A következő vizsgált változó a munkaerő képzése, ami arra utal, hogy a szervezetek a munkaerő szükségletüket a munkaerő képzésével csökkentik. Erre kérdésre összesen 255 választ kaptunk. Az eredmények nem követik a normál eloszlást (Kolmogorov-Smirnov statisztika = 0,454; df = 255; p =0,000). Ezért khi-négyzet próbát alkalmaztunk, ennek eredménye: ($\chi^2 = 18,702$; df = 9; p =0,028), (Cramer's V = 0,156; p= 0,028).A különbségek ugyan szignifikánsak, de a változók közötti kapcsolatok gyengék. Tehát a válaszadók attól függően, hogy az adott szervezetnek ki a tulajdonosa eltérő mértékben tartják jellemzőnek, hogy a munkahelyük a munkaerő szükségletük csökkentése céljából képezné a dolgozói állományt.

A 9. táblázat mutatja a munkaerő képzése kérdésre adott válaszokat. A vizsgálatban résztvevők 76,9%-a szerint nem jellemző, hogy a szervezetük munkaerő szükségletüket képzéssel csökkenjenek. Vagyis a válaszadók 23,2% ért kisebb, vagy nagyobb részben egyet azzal, hogy a szervezetek a munkaerő szükségletüket képzéssel csökkentik.

9. TÁBLÁZAT: A VÁLASZADÓK MEGOSZLÁSA: MENNYIRE TARTJÁK JELLEMZŐNEK, HOGY A SZERVEZETÜK MUNKAERŐ SZÜKSÉGLETÜKET KÉPZÉSEL CSÖKKENTIK

Jellemzőnek tartja-e az állítást	Állami, önkormányzati	Hazai magán	Külföldi vagy vegyes	Non-profit	Összesen
Nem jellemző	39 78,0%	107 81,7%	39 62,9%	11 91,7%	196 76,9%
Kis mértékben jellemző	7 14,0%	19 14,5%	14 22,6%	0 0,0%	40 15,7%
Közepes mértékben jellemző	4 8,0%	4 3,1%	5 8,1%	0 0,0%	13 5,1%
Nagy mértékben jellemző	0 0,0%	1 0,8%	4 6,5%	1 8,3%	6 2,4%
Összesen	50 100%	131 100%	62 100%	12 100%	255 100%

Forrás: saját szerkesztés

Következtések és összefoglalás

A kutatási kérdésre az alábbi válasz adható: az általunk vizsgált valamennyi HR folyamatban különbséget találunk az adott szervezet tulajdonosi hátterének a függvényében. Mind az öt hipotézist igazolni tudtuk, azaz szignifikáns különbség fedezhető fel a szervezetek között az alábbi HR tevékenységek tekintetében: létszámstop, otthoni munkavégzés engedélyezése, a kölcsönzött munkaerő leépítése, a munkafolyamatok automatizálása, illetve a munkaerő képzése. A Cramer's V egy esetben se haladta meg a 0,2 szintet, amiből az következik, hogy a változóink között ugyan szignifikánsak összefüggések, de azok nagyon gyengék.

A hazai magán, külföldi vagy vegyes és non-profit szervezetekben dolgozó válaszadók több mint a fele (62%) szerint nem jellemző, hogy a munkahelyük a válság hatására létszám stopot rendelne el. Ezzel ellentétben az állami és önkormányzati szervezetekben dolgozók több, mint fele (56%) egyetértett azzal az állítással, hogy a szervezetük elrendelt létszám stopot

Az otthoni munkavégzés nem engedélyezése az általunk vizsgált szervezetek kicsivel több mint egy negyedében (27%) volt jellemző. A külföldi vagy vegyes tulajdonú, valamint a non-profit szférában dolgozók több mint fele – fele (előbbi esetében 51,6%, utóbbi esetében 50%) szerint a szervezetében jellemző, hogy engedélyezik az otthoni munkavégzést. A hazai magán tulajdonú szervezetek esetében volt a legnagyobb az otthoni munkavégzés elutasítottsága (39,7%). Úgy gondoljuk, hogy ennek az oka a haza magán tulajdonú szervezetek céges kultúrájában keresendő. Egy jövőbeni kutatás során ennek a pontos okát érdemes lenne feltárni.

A kölcsönzött munkaerő leépítésének az elutasítottsága elég magas (79,1%). Ennek két oka lehetséges: 1) a mintába bekerülő szervezetek a járványt megelőzően sem foglalkoztattak kölcsönzött munkaerőt; 2) a mintába bekerülő szervezetek már a járvány első és második hulláma során elküldték a kölcsönzött munkaerőt. Ennek ellenőrzésére a jövőben érdemesnek tartanánk egy longitudinális kutatás elvégzését. Ez lehetőséget biztosítana arra, hogy nyomon követhessük: ugyanazon szervezetek a válság különböző hullámaira - a korábbi tapasztalatok alapján - eltérően reagálnak-e?

Szintén magas annak az elutasítottsága, hogy a szervezetek a munkaerő szükségletüket a folyamatok automatizálásával (72,8%), illetve képzéssel (76,9%) próbálják meg csökkenteni. Ennek vélhetően az az oka, hogy jelenleg a munkaerő piacon több az állást kereső, mint ahány nyitott pozíció betölthető, ezért a szervezeteknek nem kell munkaerőhiánnyal szembenéznük, illetve jelentősen

csökkent a munkaerő igényük, amihez hozzá járult, hogy korábban a külföldön dolgozók elvesztették az állásukat, ezért hazatértek (Pirohov-Tóth, & Kiss, 2020).

Az elméleti bevezetőben említettük, hogy Mani és Mishra (2020) szerint a "GREAT" modell iparáganként és munkavállalói csoportonként eltérő lehet. A cikkben bemutatott kutatásunk kiterjesztéseként érdemes lenne azt megvizsgálni, hogy ennek a modellnek a hatékonysága, vajon különbözik-e a szervezetek tulajdonosi megoszlása alapján. Pl. az állami, vagy önkormányzati fenntartású szervezetek esetében a "GREAT" modell hatékonysága miben tér el.

Összefoglalásképpen megemlíthető, hogy a kutatásban résztvevő szervezetek válság helyzetre adott HR válaszaik különböznek, a tulajdonosi háttér tekintetében. Ezek a különbségek az alábbiak tekintetében mutathatóak ki: létszámstop, otthoni munkavégzés engedélyezése, kölcsönzött munkaerő leépítése, munkaerő szükséglet csökkentése képzéssel, automatizálással. A jövőben szeretnénk ennek az okait kutatni, illetve azt megvizsgálni, hogy a cikkben bemutatott különbségeknek, milyen szervezeti kultúrára visszavezethető okai vannak.

Irodalomjegyzék:

Bacsák D. (2021). *A koronavírus-járvány gazdasági hatásai a magyarországi vállalkozások körében – kapacitáskihasználtság, válságkezelő eszközök, bérváltozások és értékesítési árak*. MKIK GVI Kutatási Füzetek 2021/2

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. *IZA – Institute of Labor Economics*, 13229, 1-37.

Berke Sz., Schmidt M., & Kőműves Zs., (2021). Wellbeing at workplace – health promotion and types of stress in Southern Transdanubia. *Régió kutatás Szemle*, 6(1), 58-6.

Biron, M., De Cieri, H., Fulmer, I., Lin, C.-H. V., Mayrhofer, W., Nyfoudi, M., Sanders, K., Shipton, H., & Sun, J. M. J. (2020). Structuring for innovative responses to human resource challenges: A skunk works approach. *Human Resource Management Review*, 31(2) 1-53.

Bukcsy P. (2021). *Lassan nőnek a magyar cégek, még mindig a multik uralják Magyarországot*. <https://g7.hu/vallalat/20210706/lassan-nonek-a-magyar-cegek-meg-mindig-a-multik-uraljak-magyarorszagot/>

Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies* 51, 697–713. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00335-9>

Csapai E. Gy., & Berke Sz. (2015). The role of the emotional intelligence in managerial success. In: Csata A., Fejér-Király G., György O., Kassay, J., Nagy, B., & Tánczos L.-J. (szerk.), *Global Challenges - Local Answers, Challenges in the Carpathian Basin*, (pp. 392-398). Risoprint.

Csehné Papp I., Karácsony P., Nemeskéri Gy., & Szellő J. (2021): *A munkaerőpiac globális, regionális és lokális összefüggései*. In: Blahó A., Czakó E. & Poór J. (szerk.), *Nemzetközi menedzsment*. Akadémiai Kiadó, Budapest. pp.155-175.

Fazekas K., Csillag M., Hermann Z. & Scharle Á. (2021). *The Hungarian Labour Market 2019*. Budapest: Institute of Economics. Centre for Economic and Regional Studies.

Hegedűs H. (2020). The Impact of Digital Transformation on the World of Work and on Human Resource Management Hadtudomány: *A Magyar Hadtudományi Társaság Folyóirata*, 30(E-szám) 146-153.

Hercsel A. (2021). *Tömeges állásvesztés után munkaerőhiánnyal zárul a járványhelyzet*. <https://index.hu/gazdasag/2021/05/04/munkaerohiany-munkakozvetites-allaskereses/>

ILO Monitor (2020). COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis. *International Labour Organization* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

ILO (2021). COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis. *ILO Monitor*, 7th edition, 1-31.

Kőműves Zs., Szabó K., Szabó-Szentgróti, G., & Poór J. (2021). *Koronavírus-válság kihívások és HR-válaszok – hazai és nemzetközi tapasztalatok 2020*. Akadémiai Kiadó.

- Kőműves Zs., & Szabó Sz. (2021). A koronavírus probléma vs. lehetőség? Az országos KoronaHR kutatás részeredményei. *Hadtudomány*, 31(Elektronikus lapszám), 173-186.
- KSH (2021). Gyorstájékoztató. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2012.html>.
- Mani, S. & Mishra, M. (2020). Non-monetary levers to enhance employee engagement in organizations – “GREAT” model of motivation during the Covid-19 crisis, *Strategic HR Review*, 19(4), 171-175. <https://doi.org/10.1108/SHR-04-2020-0028>
- Pirohov-Tóth B., & Kiss Zs. (2020). A munkaerőpiaci szereplők által tapasztalt foglalkoztatási kihívások a koronavírus-járvány idején. *Opus et Educatio* 7(4): 402-409.
- Poór J., Balogh G., Dajnoki K., Karoliny M., Kőműves Zs., Pató Gáborné Szűcs, B., & Szabó Sz. (2021). *COVID-19 – Koronavírus-Válság: Harmadik Fázis Kihívások és HR-Válaszok*. Gödöllő, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem.
- UNCTAD (2021a). *Global Investment Report*. New York: United Nations Publications. <https://unctad.org/webflyer/world-investment-report-2021>
- UNCTAD, (2021b). *Global foreign direct investment fell by 42% in 2020, outlook remains weak*. <https://unctad.org/news/global-foreign-direct-investment-fell-42-2020-outlook-remains-weak>
- Varga I. (2020). Online oktatás, távoktatás tapasztalatai, jelentősége, (Online education, distance learning experiences, significance) In: Kovács, L. (szerk.), *Globális kihívás – lokális válaszok: A koronavírus (Covid19) gazdasági és társadalmi összefüggései és hatásai* (pp. 441-446). Savaria University Press

IGNITS GYÖRGYI – MÓD PÉTER

A PANDÉMIA ELSŐ IDŐSZAKA ALATT FRISSEN ÁLLÁSKERESŐVÉ VÁLT SZEMÉLYEK MUNKAERŐPIACI UTÓÉLETE

A koronavírus-járvány hazai megjelenése 2020 tavaszán egy több mint hét éve tartó pozitív munkaerőpiaci tendenciát tört meg. Az első tavaszi hullámban a foglalkoztatottak számának nagymértékű visszaesése, a munkájuktól ideiglenesen távol maradók, vagy csökkentett munkaidőben dolgozók számának növekedése következett be és természetesen megnőtt a munkanélküliség is. Cikkünkben 2020 első kilenc hónapjában frissen álláskeresővé vált személyek munkaerőpiaci életútját elemeztük a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) álláskeresői regisztere, az álláskeresőknak nyújtott támogatások adatai, valamint a Nemzeti Adó és Vámhivatal (NAV) bejelentett foglalkoztatottak adatbázisának felhasználásával. A válság során frissen álláskeresővé váltak összetétele jelentősen különbözött az álláskeresőök „békebeli” összetételéhez képest. A frissen munkaerőpiacról kikerült álláskeresőök jobb skillekkel, magasabb iskolázottsággal, összességében kedvezőbb munkaerőpiaci helyzettel rendelkeztek, mint az álláskeresőök többségét évek óta kitevő beragadó, a munkaerőpiaci peremén (közfoglalkoztatás és álláskeresői státusz között cirkuláló) népesség. Azt is megvizsgáltuk, hogy az álláskeresőök milyen támogatásokat, szolgáltatásokat kaptak a munkaügyi szervezettől (újbóli) elhelyezkedésükhöz. Azt találtuk, hogy a belépő csoport mintegy ötödét próbálták meg kiközvetíteni a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat munkatársai, bő hatodukat pedig bértámogatással segítették. A közfoglalkoztatás és a képzés perifériálisan alkalmazott aktív eszköz volt.

Bevezetés

A 2020 tavaszán kezdődő koronavírus-járvány és a védekezés intézkedései, a különböző munkaerőpiaci státuszok közötti intenzív áramlásban is megnyilvánuló munkaerőpiaci recessziót okoztak. A 2020-as év második negyedében viszonylag nagymértékű foglalkoztatás-visszaesés és munkanélküliség-növekedés jelentkezett, de ezt már a nyári hónapok során visszapattanás követte, és a későbbi hullámok egyre kevésbé rontották a foglalkoztatás főbb mutatóit.

A foglalkoztatottak számában 2020. február és április között egy gyors, 130 ezer főt meghaladó létszámcsökkenés jelentkezett. A mélypontot április jelentette, ekkor 4 millió 523,1 ezer fő volt a foglalkoztatottak száma, amely 2019. áprilishoz képest 114,5 ezer fős csökkenést mutatott. Ezt követően növekedésnek indult a foglalkoztatottak száma, s mintegy visszapótolva a korábbi csökkenést, több mint 130 ezer fővel emelkedett létszámuk augusztusig bezáróan. Az ősszel a tavasznál lényegesen mérsékeltebb csökkenés, majd az év végéig újra emelkedés következett, s 2020. év végén a foglalkoztatottak száma már meghaladta az előző év azonos hónapját. Míg a tavaszi visszaesés jelentősen érintette a belföldön dolgozó nem közfoglalkoztatott munkavállalókat, a július-szeptemberi időszakról kezdve ezen, legjelentősebb munkavállalói csoport létszáma már nem maradt el az előző évi számokétól. Az előző évhez képest vett csökkenés ekkortól csak a külföldön dolgozókat és a magukat közfoglalkoztatottnak vallókat érinti. A hazai lakhelyüket megtartó, de

Ignits Györgyi statisztikus, Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási és Vízügyi Helyettes Államtitkárság
Mód Péter elemző statisztikus, Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási és Vízügyi Helyettes Államtitkárság

külföldön dolgozók száma stabilan 18-25 ezer fővel kevesebb volt végig az év során (nyáron némileg kisebb mértékű, ősztől újra nagyobb létszámot érintő a visszaesés körükben), s a közfoglalkoztatottak száma is 16-28 ezer fővel kevesebb volt az egyes időszakokban, mint a megelőző évben.

A KSH által a lakossági munkaerő-felmérésben mért munkanélküliek száma 2020. márciustól júniusig intenzíven emelkedett: több mint 70 ezer fős növekedés jelentkezett (júniusban a csúcson 240,4 ezret tett ki a létszámuk). Ezt követően megindult a csökkenés, s augusztusra több mint 55 ezer fővel esett vissza a munkanélküliek száma, ami azonban még mindig (csaknem 30 ezer fővel) magasabb volt, mint egy évvel ezelőtt. Szeptemberben újra emelkedett a munkanélküliség, majd újra csökkenés mutatható ki. Összességében az őszi második hullám idején változó mértékben, ám 33-60 ezer fővel továbbra is magasabb volt a munkanélküliek száma mint 2019-ben. A munkanélküliek számának növekedése a tavaszi első hullám idején Nyugat-Dunántúlon volt a legnagyobb mértékű (124%-os növekedés volt mérhető 2020 I. és II. negyedéve között), ezen kívül Közép-Dunántúlon, Pest megyében és Budapesten volt még kiemelkedő. A fiatal (15-24 éves) munkanélküliek száma az átlagosnak megfelelő ütemben nőtt, majd csökkent 2020 során.

Hasonló trendet követett a regisztrált álláskeresők száma is: 2020 márciusában létszámuk már valamelyest jobban emelkedett, mint a korábbi években. Jelentős megugrás ezt követően történt ugyanis a tavaszi megszokott szezonális csökkenés elmaradt, s március és április között, egy hónap alatt mintegy 50 ezer fővel nőtt az álláskeresők száma. Júniusig bezáróan több mint 100 ezer fős növekedés történt (februárhoz viszonyítva). A júniusi zárónapi létszám 376,3 ezer fő jelentette a csúcst, ami 128 ezerrel volt magasabb, mint az előző év ugyanezen hónapjában. Júliustól csökkenés kezdődött és ez egészen év végéig tartott, még ha a nyári hónapokban jelentkező csökkenés némileg veszített is lendületéből az őszi hónapokban. 2020 negyedik negyedévében a regisztrált álláskeresők száma 25,2%-kal volt magasabb, mint egy évvel korábban. Az álláskeresők száma a tavaszi első hullám idején a jobb munkaerőpiaci helyzetű területeken, és a kedvezőbb munkaerőpiaci helyzetű csoportokban emelkedett jelentősebben.

Az álláskeresők regisztrációs hajlandósága a tavaszi első hullám idején nyilvánvalóan összefüggött azzal, hogy a munkapiacról frissen kikerült csoportok jogosultak voltak álláskeresői járadékra, ám ezek a járadékok kifutottak az őszi hónapokra. Ekkor a személyes jelenlétet igénylő regisztrációs folyamat is csökkenthette az új belépők számát, hiszen az elhúzódó második hullám, a korábbinál magasabb esetszámaival még nagyobb bizonytalanságot okozott.

Összességében arról, hogy a 'nagy' belépési hullám idején álláskeresővé váltak közül kiknek sikerült visszailleszkednie a munkaerőpiacra a 2021-es év során, eddig kevés ismeretünk volt. Ismert, hogy 2021-ben a nyilvántartott álláskeresők számának további csökkenésre ellenére növekedett a tartós álláskeresők száma és arányuk is évtizedes csúcsra kúszott (ld. NFSZ, 2021). Elemzésünkben a NAV és az NFSZ adminisztratív, anonimizált adatainak felhasználásával azt vizsgáljuk, hogy a pandémiás 'nagy hullám' idején az álláskeresők közé bekerültek közül hányan ragadtak a regiszterbe, hányan kerültek vissza a munkapiacra, és mekkora szerepe volt ebben a munkaerőpiaci támogatási eszközrendszernek, ami közismert, hogy ebben az időszakban a munkahelyek megőrzésére, a válságban leginkább érintett ágazatok vállalkozásainak támogatására fókuszált (ld. Állami Számvevőszék, 2020).

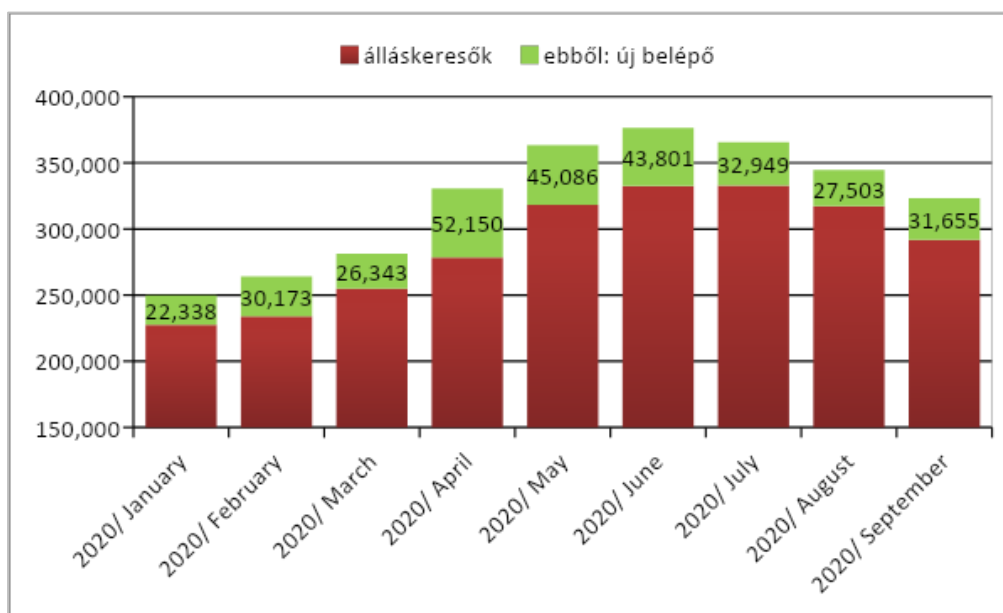
Az elemzés során a nyilvántartott álláskeresők adatait – az NFSZ-nél évek óta alkalmazott ún. monitoring-eljáráshoz hasonlóan - egyéni szinten összekapcsoltuk a NAV bejelentett foglalkoztatottak adatbázisainak tételeivel. Az álláskeresői és foglalkoztatási időszakok személyi szintű összerendezésével állapítottuk meg, hogy 2021 szeptemberének végén milyen munkaerőpiaci státuszban voltak az érintettek.

Az első fejezetben elemzésünk alapsokaságát jelentő új belépő álláskeresőket jellemezzük. A második fejezetben ezek életútját követjük végig 2021. szeptember végéig bezáróan: azt vizsgáljuk hányan ragadtak közülük a regiszterben, s mekkora részüknek sikerült újra elhelyezkednie a munkaerőpiacon. E kimeneteket részletesen elemezzük a bekerült álláskeresők szakmája szerint is. Végezetül szólunk a munkaerőpiaci eszközrendszer elhelyezkedést segítő szerepéről.

A pandémia alatt álláskeresővé vált személyek jellemzői

Vizsgálatunk alapsokaságát azon személyek alkotják, akik 2020. január 1. és szeptember 30. között léptek be az álláskeresők közé és olyan új belépőnek tekinthetők, aki korábban nem voltak álláskeresők, vagy több mint 1 éve léptek be utoljára (közülük kiszűrtük azokat, akik 2019-ben vagy később érintettek voltak a közfoglalkoztatásban). E feltételeknek a 2020. 1-9. hónapban belépők közül 311 998 álláskereső felelt meg, tehát közel 312 ezer fő érkezett új belépőként az álláskeresők közé 2020 első 9 hónapjában, a pandémiás válság – tágan értelmezett – első hullámának idején.

1. ÁBRA: AZ ÁLLÁSKERESŐK LÉTSZÁMA ÉS AZ ÚJ BELÉPŐK SZÁMA, 2020. 1-9. HÓ



Az álláskeresők létszáma 2020-ban január és június között gyorsan emelkedve 250 ezerről 376 ezer fő fölé nőtt. Az egyes havi zárónapi létszámokban az új belépők aránya februárban és április – június időszakban végig magas, 10 százalék feletti volt, 2020. áprilisban pedig az 52,1 ezer új belépő a havi zárónapi létszám 15,8 százalékát tette ki.

A vizsgált időszakban belépő új álláskeresők között a férfiak és nők aránya kiegyenlített volt. Bár április, május hónapokban, amikor a beáramlás a legnagyobb volt, a nők aránya kissé meghaladta a férfiakét, ezt követően a férfiak kerültek többségbe. Korcsoportok szerint a fiatalok beáramlása nem mutat felülreprezentáltságot, ha a pandémia előtti regiszterbeli arányukkal vetjük össze. A friss beáramlók 13,2%-a volt 25 év alatti fiatal (regiszterbeli arányuk 2019. IV. negyedévben 14,3%-ot tett ki.) A fiatal felnőttek beáramlása viszont jelentős volt: csaknem négyötöde az összes beáramlónak 25-39 év közötti volt, ami a legmagasabb arány az egyes korosztályok vonatkozásában. (Regiszterbeli arányuk 2019. IV. negyedévben 28,7%-os volt, vagyis a friss beáramlók között nagyfokú felülreprezentáltságot mutatnak a vizsgált időszakban.) A beáramlók további 35%-a 40-

64 évesek korcsoportjába tartozott, 55 évnél idősebb pedig 13,4%-uk volt. Az idősek a pandémia alatti beáramlásban jelentősen alulreprezentáltak voltak regiszterbeli arányukhoz képest.

Iskolai végzettség szerint a friss beáramlók legnagyobb része, 38%-a gimnáziumban, szakközépiskolában (szakgimnáziumban) végzett, s további 10,5%-uk diplomás volt. Ismét a pandémiát megelőző utolsó negyedéves időszak állományával összehasonlítva azt látjuk, hogy mind az érettségizettek mind a diplomások aránya a friss beáramlók között jelentősen felülreprezentált (2019. IV. negyedévben a regiszterben az érettségivel rendelkezők aránya 25,9%-os volt, a diplomásoké 6,4%-os). A legalacsonyabb végzettségűek (legfeljebb 8 általános osztállyal rendelkezők) beáramlása a pandémia alatt (24,2%) viszont nem volt annyira jelentős, alulreprezentáltak voltak regiszterbeli arányukhoz képest. Azt, hogy a vizsgált időszak alatt elsősorban a magasabb végzettségűek, a jobb munkaerőpiaci helyzettel leírhatók kerültek be frissen a regiszterbe az ügyfélkategorizálás adatai is alátámasztják. A vizsgált beáramlók majdnem fele (47,3%-a) ugyanis az első, 'önállóan elhelyezhető' kategóriába tartozik (ez kétszeres arányt jelent, mint a pandémiát megelőzően e csoport regiszterbeli aránya), míg a munkapiaci szempontból leghátrányosabb helyzetű csoport, az ún. 'közfoglalkoztatással segíthető' aránya csak 3% volt a friss beáramlók között. A maradék másik fele a beáramlóknak a 'segítséggel elhelyezhetőek' csoportjába tartozott.

1. TÁBLÁZAT: A FRISS BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA 2020. JANUÁR-SZEPTEMBER FŐBB JELLEMZŐIK SZERINT

	nemek szerint		korcsoportok szerint				iskolai végzettség szerint				Összesen
	Férfi	Nő	25 év alatt	25-39 év	40-54 év	55 év és felette	max. 8 általános	szakisk., szakmunk.	érettségit adó középisk.	felsőfokú végz.	
2020. január	11853	10485	2589	8483	8064	3202	6073	6237	7646	2382	22338
2020. február	15905	14268	4598	11885	9833	3857	9122	7733	10292	3026	30173
2020. március	13648	12695	3208	10472	9237	3426	6984	7229	9547	2583	26343
2020. április	24584	27566	3272	20204	21262	7412	9548	16773	21785	4044	52150
2020. május	22031	23055	3297	17605	17421	6763	10034	12888	17819	4345	45086
2020. június	23288	20513	6763	16295	14944	5799	10751	11960	16707	4383	43801
2020. július	17078	15871	6482	11953	10325	4189	7753	8254	12683	4259	32949
2020. augusztus	13786	13717	5138	10183	8853	3329	6871	6550	10478	3604	27503
2020. szeptember	15444	16211	5960	12005	9911	3779	8407	7379	11743	4126	31655
Összesen	157617	154381	41307	119085	109850	41756	75543	85003	118700	32752	311998
2020 jan-szept. időszak, megoszlás, %	50,5%	49,5%	13,2%	38,2%	35,2%	13,4%	24,2%	27,2%	38,0%	10,5%	100,0%

A pandémia vizsgált időszaka alatt beáramló új álláskereső több mint ötöde (21,5%) Közép-Magyarországi lakos volt, ezen belül 11,6%-uk budapesti. A fővárosiak aránya az új belépők között jelentősen felülreprezentált volt regiszterbeli arányukhoz képest. Jelentős felülreprezentáltságot mutatott az új beáramlók között több kedvező munkaerőpiaci helyzetű megye is, különösen Győr-Moson, Vas, Veszprém és Komárom-Esztergom. Ezekből a megyékből jelentősen nagyobb arányban váltak álláskeresőkké a pandémia alatt, mint azt a 'békeidőbeli' arányuk indokolná az álláskeresők között. Kimagasló továbbá e megyékben a megyeszékhelyi járások (ill. Komárom-Esztergom esetén az Esztergomi járás) aránya a belépők között, mely a feldolgozóipari és a szolgáltató szektor túlsúlyával jellemezhető térségek érintettségére utal (pl. a Győr-Moson-Sopron megyei új belépők 43%-a a győri járásból vált álláskeresővé). A kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetű megyék lakosai viszont alulreprezentáltságot mutattak az új belépők között (különösen Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyék).

A frissen álláskeresővé vált személyek keresett állás szerinti összetétele (2. táblázat a következő oldalon) jól leképezte a reálgazdasági folyamatokat. A legnagyobb számban az álláskeresők között „hagyományosan” nagy számában megjelenő 9-es FEOR főcsoportú, szakképzetlen foglalkozásúak áramlottak a regiszterbe, ám velük egyenlő számosságban megjelentek a kereskedelmi,

vendéglátóipari, szolgáltatási foglalkozásúak. E két csoport mellett jelentős volt az ipari, építőipari foglalkozásúak beáramlása. Ez utóbbi csoporttól számosságban csak némileg elmaradva jelentek meg az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak, valamint az irodai ügyviteli foglalkozásúak is. A következő táblázatban FEOR csoportok szerint mutatjuk be a 10.000 főnél nagyobb létszámban belépő álláskeresőket. E csoportok az összes belépő 74%-át lefedik.

2. TÁBLÁZAT: A FRISS BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA 2020. JANUÁR-SZEPTEMBER LAKÓHELYÜK MEGYÉJE SZERINT, ÖSSZEVEETVE A PANDÉMIÁT KÖZVETLENÜL MEGELŐZŐ UTOLSÓ NEGYEDÉVI (2019 IV. NEGYEDÉV) REGISZTERBELI ARÁNYUKKAL

	2020. jan-szept. friss beáramlók		2019. IV. n.é. nyilv.álláskeresők, megoszlás
	fő	megoszlás	
Bács-Kiskun	18 424	5,9%	5,0%
Baranya	13 225	4,2%	5,7%
Békés	12 823	4,1%	4,6%
Borsod-Abaúj-Zemplén	24 411	7,8%	14,4%
Csongrád	12 807	4,1%	2,7%
Fejér	13 405	4,3%	3,4%
főváros	36 217	11,6%	5,8%
Győr-Moson-Sopron	15 874	5,1%	1,3%
Hajdú-Bihar	19 511	6,3%	8,1%
Heves	11 408	3,7%	4,3%
Jász-Nagykun-Szolnok	14 421	4,6%	5,6%
Komárom-Esztergom	10 418	3,3%	2,0%
Nógrád	7 553	2,4%	4,4%
Pest	30 803	9,9%	7,6%
Somogy	11 421	3,7%	5,2%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	19 790	6,3%	10,2%
Tolna	7 712	2,5%	2,5%
Vas	8 823	2,8%	1,7%
Veszprém	12 461	4,0%	2,7%
Zala	10 491	3,4%	2,8%
Összesen	311 998	100,0%	100,0%

A 3. táblázat (következő oldal) szerint a legnagyobb létszámban a kereskedelmi, vendéglátóipari foglalkozásúak közül kerültek frissen a regiszterbe, e csoporton belül a legnagyobb számban pedig a bolti eladók (26,3 ezer fő) illetve pincérek, szakácsok (8,0-7,9 ezer fő). Az egyszerű szolgáltatási, szállítási foglalkozásúak közül 47,6 ezer fő vált álláskeresővé. Viszonylag nagy számban (26,5 ezer fő) szerepeltek a belépők között az irodai ügyviteli foglalkozásúak (ezen belül az általános irodai adminisztrátorok voltak a legtöbben). A járművezetők, mobil gépkezelők közül csaknem 20 ezer fő vált álláskeresővé, közülük a legérintettebb a kamionsofőri szakma volt (9,0 fő új álláskereső), de targoncavezetők is viszonylag nagy számban regisztráltak újonnan (4,2 ezer fő). A lista élén áll még a fém- és villamosipari foglalkozásúak csoportja, ami az ellátási láncok szétterjedésével az ipari munkahelyek sérülékenységére utal a válság alatt. A szolgáltatási foglalkozásúak között (14,6 ezer fő belépő) főként a lezárásokban érintett személyi szolgáltatásokat végzők váltak álláskeresőkké (fodrászok, kozmetikusok, manikűrösök, gyerekefelügyelő dajkák), de ide tartoznak a szintén a válságban jelentősen érintett vagyonőrök, portások is. A 3-as FEOR főcsoportból az üzleti jellegű szolgáltatások ügyintézői jelentek meg nagy számossággal a nyilvántartásban (13,8 ezer fő), közülük is leggyakrabban a kereskedelmi ügyintézők, anyaggazdálkodók, felvásárlók, pénzügyi ügyintézők, ügynökök.

3. TÁBLÁZAT: A FRISS BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA 2020. JANUÁR-SZEPTEMBER A KERESETT ÁLLÁS FEOR CSOPORTJA SZERINT (A 10 EZER FŐ FELETTI CSOPORTOK)

Foglalkozási csoportok	belépő, fő
51 Kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások	55 698
92 Egyszerű szolgáltatási, szállítási és hasonló foglalkozások	47 550
41 Irodai, ügyviteli foglalkozások	26 555
84 Járművezetők és mobil gépek kezelői	19 240
73 Fém- és villamosipari foglalkozások	17 555
52 Szolgáltatási foglalkozások	14 569
36 Üzleti jellegű szolgáltatások ügyintézői, hatósági ügyintézők, ügynökök	13 776
75 Építőipari foglalkozások	12 840
93 Egyszerű ipari, építőipari, mezőgazdasági foglalkozások	11 660
91 Takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	11 628
Összesen	311 998

A vizsgált személyek munkaerőpiaci helyzete 2021 szeptemberében

Ebben a részben azt vizsgáljuk, hogy a 2020. 1-9. hónapban a pandémiához köthető válság hatására beáramló friss állás keresők közül hányan lettek tartós állás keresők, és mekkora részüknek sikerült újra elhelyezkednie a munkaerőpiacon. A tartós állás keresők létszáma 2021 folyamán folyamatosan emelkedett, ezért fontos megvizsgálni, mekkora része lehetett ebben a folyamatban a 2020-as új belépők beragadásának.

A vizsgálat során minden egyes, új belépőnek tekintett személy esetén vizsgáltuk az állás keresői nyilvántartásokat, bér és bérjellegű támogatásokat, képzéseket és közfoglalkoztatási elhelyezkedéseiket. Továbbá vizsgáltuk a bejelentett foglalkozási jogviszony-tételeiket is. Ezek alapján minősítettük munkaerőpiaci helyzetüket.

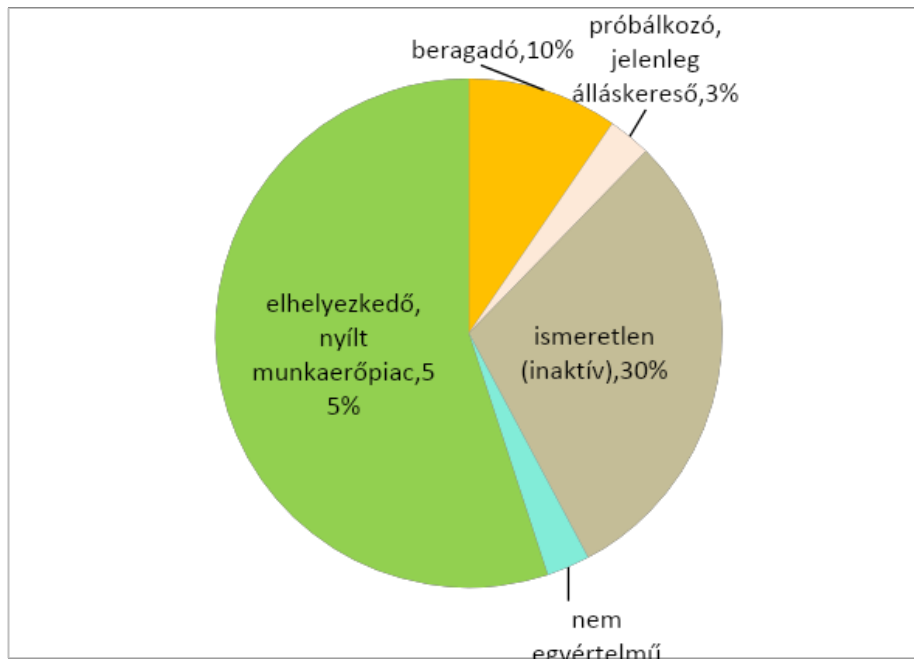
A közel 312 ezer új belépő állás kereső több mint 55 százaléka (172 ezer fő) visszalépett a nyílt munkaerőpiacra és 2021. szeptemberben a NAV nyilvántartások szerint munkavállaló volt. Közfoglalkoztatás keretében ennél jóval kisebb részük, alig 1,8 százaléuk dolgozott ebben a hónapban. A 2021. szeptemberben állás keresők aránya 11,9 százalékos volt, (37,3 ezer fő). Jelentős részük, 55,7 százaléuk tartós állás kereső volt, egy éves, vagy hosszabb folyamatos regisztrációval.

A 312 ezer új belépő közül 10,8 százalékot tett ki azok aránya, akik nyílt munkaerőpiaci munkaviszonyai már véget értek 2021 szeptemberében, tehát ekkor már nem dolgoztak. A vizsgálat időpontjában többségük inaktív volt, de sokan újra állás keresők lettek.

Jelentős, 28,2 százalékos azok aránya, akik 2020. 1-9. havi állás keresési regisztrációjukat követően semmilyen munkaviszonyt, tehát közfoglalkoztatási jogviszonyt sem létesítettek. Negyedrésük állás kereső, háromnegyedük ismeretlen inaktív személy volt 2021. szeptemberben (közöttük természetesen lehetnek olyanok is, akik külföldre mentek (vissza) dolgozni).

A 2020. 1-9. havi friss belépők esetén az utolsó vizsgált 2021. szeptember havi állás keresői státuszt, bejelentett munkaviszonyaikat és foglalkoztatási (bérjellegű és közfoglalkoztatási) támogatásaikat is fegyelembé véve 5 csoportot lehetett alkotni munkaerőpiaci helyzetük szerint.

2. ÁBRA: A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE 2021. SZEPTEMBERBEN



Az új belépő álláskeresők bő fele (55%) biztosan visszatért a nyílt munkaerőpiacra és 2021 szeptemberében is dolgozott. Őket elhelyezkedőnek tekintettük. További 1-2 százalékuk pedig valószínűsíthetően ugyancsak dolgozik, de az adatok esetükben nem egyértelműek. Részben egyszerre szerepelnek az álláskeresői nyilvántartásban és foglalkoztatottként a NAV nyilvántartásban is, részben több munkaviszonyuk közül nem az utolsó az, ami még 2021. szeptemberben is érvényesnek tekinthető.

Az új belépők közel 30 százaléka 2021. szeptemberben ismeretlen (inaktív) státuszú volt. E csoport (93,2 ezer fő) 27,4 százaléka elhelyezkedett, munkát vállalt, de munkaviszonya véget ért és azt követően nem lett újra álláskereső. Azonban többségük közel 71 százalékuk (66 ezer fő) nem lépett ki a munkaerőpiacra, úgy került ki az álláskeresők közül, hogy nem volt azóta sem bejelentett állása. Itt a külföldi munkavállalást, illegális (fekete) munkavégzést nem tudjuk figyelembe venni, továbbá közöttük lehetnek azok is, akik nyugdíjra, nyugdíjszerű ellátásra, esetleg anyasági ellátásra válhattak jogosulttá.

A 2020. 1-9. hónapban új álláskeresővé válók 12,3 százaléka, összesen 38,4 ezer fő, úgy volt álláskereső 2021 szeptemberében, hogy nyílt munkaerőpiaci visszalépésük a vizsgálat időpontjáig nem bizonyult tartósnak. Ide soroltuk azt a 2,7 százaléknyi álláskeresőt is, akik rövidebb-hosszabb időre munkát vállaltak ugyan a nyílt munkaerőpiacon, de munkaviszonyuk véget ért és 2021. szeptemberben újra álláskeresők voltak. Többen, közel 30 ezren vannak azok, akik 2020-as belépésüket követően nem léptek ki újból a nyílt munkaerőpiacra, legfeljebb közfoglalkoztatottként végeztek munkát. Az új belépők 9,6 százaléka tekinthető ilyen beragadó, 2021. szeptemberben is álláskereső, illetve közfoglalkoztatott személynek. A beragadók és a próbálkozók közül közel 20 ezer fő tartós álláskereső volt 2021. szeptemberben.

A vizsgált időszakra, a 2020-as év első 9 hónapjára a pandémia miatti lezárások és elbocsátások, valamint az azt követő gyors visszarendeződés volt jellemző. Az egyes hónapokban az álláskeresők között megjelenő új belépők között kisebb eltérések láthatók. A 2020. április-májusban megjelenő álláskeresők nagyobb arányban visszatértek a munkaerőpiacra, 61-63 százalékuk dolgozott 2021 szeptemberében és alacsonyabb volt az inaktívvá, beragadóvá válók aránya is közöttük,

alig 5-7 százalékuk lett beragadó. A 2020. augusztus, szeptemberben megjelenő új belépők esetén azonban 50% alatti a munkaerőpiaci visszatérők és 13-15 százalékos a beragadók aránya. A pandémiás válság első hullámában befutó nagyszámú álláskereső többsége gyorsan visszailleszkeedett, a később érkezők esetén az elhúzódó, más kifizásokat nagyobb eséllyel eredményező folyamat volt jellemzőbb.

Az új belépők közül a férfiak munkaerőpiaci helyzete hasonlóan alakult 2021 szeptemberéig, mint a nők: mintegy 55 százalékuk lépett vissza a munkaerőpiacra. A nők között valamivel magasabb volt a beragadók és alacsonyabb az inaktívvá válók aránya, mint a férfiaknál. Korcsoportok szerint az idősebb, 55 év és e feletti csoportja mutat jelentős eltéréseket a többi korcsoporthoz viszonyítva. A 25 és 54 év közötti csoportokra 58 százalék körüli elhelyezkedés és alig 6-8 százalékos beragadás volt jellemző. Az idősebb, 55 év feletti új álláskeresőknek csak 43,6 százaléka talált munkát újra 2021 szeptemberéig. Fontos látni, hogy inaktivitásba alig 27,4 százalékuk került, sokan inkább az álláskeresők között maradtak. 22,4 százalékuk beragadó volt, további közel 4 százalékuk ugyan munkát vállalt, de nem tudott megragadni a nyílt munkaerőpiacon. A 25 év alatti fiatalok elhelyezkedési mutatói is kis mértékben elmaradnak a középkorúak értékeitől, közöttük magasabb, 9 százalékos a beragadók aránya és közel harmaduk (32,7%) inaktívvá (ismeretlen státuszúvá) vált, nem volt sem bejelentett állása, sem álláskeresői regisztrációja 2021. szeptemberben.

4. TÁBLÁZAT: A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE 2021. SZEPTEMBERBEN, NEM ÉS KORCSOPORT SZERINT

életkor	összesen		beragadó	próbálkozó, jelenleg álláskereső	ismeretlen (inaktív)	nem egyértelmű státusz	elhelyezkedő, nyílt munkaerőpiac
	fő	%	%	%	%	%	%
25 év alatt	41 307	13,2	9,0	3,4	32,7	3,4	51,5
25-39 év	119 085	38,2	6,6	2,3	31,0	2,7	57,5
40-54 év	109 850	35,2	8,2	2,6	28,5	2,6	58,1
55 év és felette	41 756	13,4	22,4	3,9	27,4	2,7	43,6
összesen	311 998	100,0	9,6	2,7	29,9	2,8	55,0
férfi	157 617	50,5	8,1	2,8	31,4	2,8	54,9
nő	154 381	49,5	11,1	2,7	28,3	2,7	55,2

A 2020-as új belépők munkaerőpiaci helyzetében legmagasabb iskolai végzettségüket tekintve az általános iskolai végzettségűek csoportja mutat nagy eltéréseket. Ez alatti végzettséggel az új belépők alig 1,6 százaléka (5 ezer fő) rendelkezett, ők alacsony arányban tudtak elhelyezkedni és sokan közülük beragadók lettek. Az új belépő álláskeresőknek közel negyede általános iskolai végzettségű volt és több, mint háromnegyedük ennél magasabb végzettséggel rendelkezett. Az általános iskolánál magasabb végzettségűek 57-60 százaléka elhelyezkedett és 6-10 százalékuk lett beragadó. Az általános iskolai végzettségűek esetén viszonylag magas a beragadók aránya

(14,4%), harmaduk inaktívvá (ismeretlen státuszúvá) vált és csak 45,3 százalékuk tudott visszalépni és megragadni a munkaerőpiacon.

**5. TÁBLÁZAT: A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE
2021. SZEPTEMBERBEN, ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT**

iskolai végzettség	összesen		beragadó	próbálkozó, jelenleg álláskereső	ismeretlen (inaktív)	nem egy- értelmű státusz	elhelyezkedő, nyílt munka- erőpiac
	fő	%	%	%	%	%	%
általános iskolai végzettség nélküli	5 080	1,6	26,3	4,2	42,4	3,1	24,0
általános iskola	70 463	22,6	14,4	3,7	33,1	3,4	45,3
szakiskola, szakmunkás-képző	85 003	27,2	9,5	2,9	27,7	2,6	57,3
szakközépiskola, technikum	72 386	23,2	6,9	2,3	28,0	2,5	60,4
gimnázium	46 314	14,8	7,3	2,4	30,4	2,4	57,5
felsőfokú	32 752	10,5	5,8	1,6	30,2	2,6	59,7
összesen	311 998	100,0	9,6	2,7	29,9	2,8	55,0

A vizsgált időszakban az álláskeresőik között megjelenő új belépők területi eloszlása jelentősen eltért az álláskeresőik egészére jellemző eloszlástól. A megyék között, ahol a legtöbb új belépő volt ott vannak a legtöbb munkanélkülit adó keleti megyék, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén megye, azonban Pest megyében és a fővárosban még több új belépő volt, mint ezekben a megyékben. A pandémiás válság a gazdaságilag jobb helyzetű területeket erőteljesebben érintette, a belépő új álláskeresőik számai alapján. Azonban a belépést követően nem változott a korábban megfigyelt trend, a jobb helyzetű megyékben nagyobb arányban tudtak visszalépni a munkaerőpiacra a 2020. 1-9. hónapban megjelenő új álláskeresőik. Fejér, Csongrád-Csanád, Veszprém és Pest megyében a 60 százalékot közelítette az elhelyezkedők aránya, Komárom-Esztergom megyében pedig meg is haladta arányuk ezt a szintet.

Borsod-Abaúj-Zemplén, Nógrád, és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében azonban az új belépők kevesebb, mint fele tudott visszatérni a munkaerőpiacra 2021. szeptemberig. Ezekben a megyékben magas, 15 százalék feletti volt a közülük beragadók aránya és további 4-5 százalékuk esetén a visszatérés sikertelen volt.

Az inaktívvá (ismeretlen státuszúvá) válók arányában nem volt ilyen egyértelmű területi meghatározottság, de látható, hogy Győr-Moson-Sopron és Vas megyékben magasabb volt ez az arány, miközben a fővárosban és Pest megyében átlagot közelítő volt az inaktívvá válók aránya.

6. TÁBLÁZAT: A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE
2021. SZEPTEMBERBEN, LAKÓHELYŰK MEGYÉJE SZERINT

lakóhely	összesen		bera- gadó	próbálkozó, jelenleg álláskereső	ismeretlen (inaktív)	nem egy- értelmű státusz	elhelyezkedő, nyílt munka- erőpiac
	fő	%	%	%	%	%	%
Komárom- Esztergom	10 418	3,3	5,3	2,0	29,0	2,5	61,2
Csongrád- Csanád	12 807	4,1	5,4	2,0	31,0	1,8	59,8
Pest	30 803	9,9	6,7	1,6	29,5	2,4	59,8
Veszprém	12 461	4,0	6,9	2,1	29,5	2,7	58,8
Fejér	13 405	4,3	6,7	2,0	30,5	2,5	58,3
Bács-Kiskun	18 424	5,9	8,3	2,3	29,9	2,1	57,4
Békés	12 823	4,1	11,4	3,6	25,6	2,7	56,7
főváros	36 217	11,6	7,2	1,9	31,2	3,1	56,6
Győr-Moson- Sopron	15 874	5,1	2,5	0,9	38,4	1,8	56,5
Heves	11 408	3,7	11,9	3,7	25,0	3,1	56,3
Jász-Nagy- kun-Szolnok	14 421	4,6	11,5	3,6	27,2	3,4	54,4
Zala	10 491	3,4	8,4	2,3	32,3	2,6	54,4
Tolna	7 712	2,5	10,0	3,3	29,8	2,8	54,1
Hajdú-Bihar	19 511	6,3	11,3	3,4	28,6	2,7	53,9
Vas	8 823	2,8	6,3	1,9	36,5	2,3	53,0
Baranya	13 225	4,2	12,4	3,5	29,0	3,1	52,0
Somogy	11 421	3,7	11,1	3,6	32,2	2,7	50,4
Szabolcs- Szatmár-Be- reg	19 790	6,3	15,9	3,9	27,9	3,1	49,2
Nógrád	7 553	2,4	15,7	5,0	27,0	3,3	48,9
Borsod- Abaúj-Zemp- lén	24 411	7,8	17,1	4,2	28,0	3,7	47,0
összesen	311 998	100,0	9,6	2,7	29,9	2,8	55,0

7. TÁBLÁZAT: A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE
2021. SZEPTEMBERBEN, KERESETT FOGLALKOZÁS SZERINT

a keresett állás foglalkozási főcsoportja (1000 fő feletti főcsoportok)	összesen		beragadó	próbálkozó, jelenleg álláskereső	ismeretlen (inaktív)	nem egyértelmű státusz	elhelyezkedő, nyílt munkaerőpiac
	fő	%					
FEOR 2. szint	fő	%	%	%	%	%	%
összesen	311 998	100,0	9,6	2,7	29,9	2,8	55,0
sikeresebben visszatérők							
14 Gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetői	1 671	0,5	5,6	1,5	29,0	2,6	61,3
21 Műszaki, informatikai és természettudományi foglalkozások	8 396	2,7	5,5	1,7	29,6	2,2	60,9
25 Gazdálkodási jellegű foglalkozások	3 403	1,1	4,1	1,5	30,2	1,8	62,4
31 Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások	7 405	2,4	6,7	2,1	26,7	2,6	61,9
32 Szakmai irányítók, felügyelők	1 290	0,4	5,9	2,6	28,2	1,9	61,4
36 Üzleti jellegű szolgáltatások ügyintézői, hatósági ügyintézők, ügynökök	13 776	4,4	5,3	1,9	26,8	2,1	63,8
42 Ügyfélkapcsolati foglalkozások	4 941	1,6	5,6	2,0	28,4	2,4	61,6
51 Kereskedelmi és vendéglátóipari foglalkozások	55 698	17,9	6,8	2,8	25,7	2,8	61,9
82 Összeszerelők	8 243	2,6	8,0	3,3	25,9	3,6	59,2
84 Járművezetők és mobil gépek kezelői	19 240	6,2	6,1	2,4	26,1	2,6	62,8
inaktivitás (ismeretlen státusz) felé mozdulók							
27 Kulturális, sport-, művészeti és vallási foglalkozások (felsőfokú képzettséghez kapcsolódó)	2 269	0,7	7,2	2,3	39,2	3,9	47,4
37 Művészeti, kulturális, sport- és vallási foglalkozások	1 263	0,4	6,7	1,7	43,2	2,5	46,0
75 Építőipari foglalkozások	12 840	4,1	8,6	3,1	41,3	2,3	44,7
beragadók							
35 Szociális gondozási és munkaerőpiaci szolgáltatási foglalkozások	2 338	0,7	13,7	2,8	27,8	3,9	51,8
61 Mezőgazdasági foglalkozások	2 259	0,7	15,4	2,7	32,1	2,6	47,2
91 Takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások	11 628	3,7	20,0	3,5	31,0	3,6	41,9
92 Egyszerű szolgáltatási, szállítási és hasonló foglalkozások	47 550	15,2	16,7	3,7	33,2	3,1	43,3
93 Egyszerű ipari, építőipari, mezőgazdasági foglalkozások	11 660	3,7	12,5	3,3	32,9	2,9	48,5

A pandémiás válság egészen eltérő, váratlan hatásokat okozott a foglalkoztatásban. Megvizsgáltuk az új belépő állás keresők munkaerőpiaci mozgásait foglalkozásuk jellege szerint. Nagyobb szakmacsoportokat néztünk, hogy a hasonló foglalkozások közötti váltás torzítását elkerüljük és csak a több, legalább 1000 belépőt elérő szakmacsoportokat emeljük ki. (7. táblázat az előző oldalon)

Voltak olyan szakmacsoportok, ahol a 2020. 1-9. hónapban új belépő állás keresők nagy része, 60-64 százaléka 2021. szeptemberig visszalépett a munkaerőpiacra és alacsony, alig 4-8 százalékos volt a beragadók aránya. Ide tartoznak a kereskedelemben és vendéglátásban dolgozók, az üzleti jellegű szolgáltatásokat nyújtók és a járművezetők, valamint a magasabb végzettséget és szakképzettséget igénylő foglalkozások közül a műszaki, informatikai, valamint a gazdasági képzettséget igénylők. Fontos kiemelni e magas elhelyezkedési aránnyal jellemezhető csoportban a betanított munkát végző összeszerelőket is.

Vannak az új állás keresők között olyan foglalkozási csoportba tartozók is, ahol kifejezetten magas, 40 százalékot közelítő, vagy azt meghaladó volt az inaktívvá (ismeretlen státuszúvá) válók aránya. Közülük elsősorban az építőipar területén elhelyezkedni kívánók csoportját kell megemlíteni. Az építőipari munkát kereső állás keresők 44,7 százaléka helyezkedett el, 8,6 százalékos lett beragadó állás kereső, azonban 41,3 százalékuknak nem volt bejelentett állása 2021. szeptemberben és ekkor már állás kereső sem volt. A többi szakmacsoporthoz viszonyítva kiugróan magas inaktivitási arány a nem bejelentett vagy a külföldi munkavégzés arányának növekedésére utal ebben a szakmacsoportban. Magas az ismeretlen (inaktív) státuszúak aránya a kulturális, sport, művészeti foglalkozásokban is. Ebben a csoportban egyértelműen a pandémiás helyzet elhúzó hatásának negatív hatásait fedezhetjük fel: miután lejárt a járadékos időszakuk e magasan képzett csoportok nem maradtak a regiszterben, azonban mivel még 2021-ben is ezen a területen a korábbinál lényegesen kevesebb rendezvény, kulturális esemény valósult meg, e csoportba tartozó foglalkoztatottak kisebb hányadának sikerült visszalépnie a legális munkapiacra és nagyobb arányban maradtak inaktív (ismeretlen) státuszúak.

Az új belépő állás keresők között beazonosíthatók azok a szakmacsoportok, ahol alacsonyabb volt az elhelyezkedők aránya és az ilyen munkákat keresők közül többen állás keresők maradtak. Főként a szolgáltatási szektor segéd és betanított munkásai tartoznak ide, ahogy a mezőgazdaságban dolgozó szakképzettek is. A válság hatására megváltozó szolgáltatási igényeket mutatja a takarító foglalkozásokat keresők magas, 20 százalékos beragadása és alig 42 százalékos elhelyezkedési aránya. A szociális gondozás, szolgáltatás területén munkát keresők is nagy arányban maradtak állás keresők 2020-at követően.

A munkaügyi eszközrendszer szerepe a pandémia alatt állás keresővé váltak segítésében, támogatásában

A pandémia első időszakában belépő új állás keresők részére a munkaügyi szervezet szolgáltatásként elsősorban közvetítéseket, aktív munkaerőpiaci eszközként pedig bér- és bérjellegű támogatásokat, valamint képzéseket tudott nyújtani az ügyfelek nyílt munkaerőpiaci reintegrációja érdekében.

A 2020. 1-9. hónapban új belépő 312 ezer állás kereső bő hatodrésze (55,3 ezer fő) részesült bértámogatásban, közülük 3,1 ezer fő támogatása még a vizsgálat idején, 2021. szeptemberben is tartott. A többségük esetén a támogatási időszak 2021 szeptemberére már lejárt. A 2021 szeptemberében is még bértámogatással dolgozókat természetesen elhelyezkedőnek minősítettük. Azok közül, akiknek már véget ért a bértámogatása, közel 80 százalék dolgozott 2021 szeptemberében. Itt nem csak a támogatott álláshelyet, hanem bármilyen bejelentett munkaviszonyt figyelembe

vettünk. A bértámogatás ellenére a vizsgálat időpontjában már nem dolgozók többsége inaktív (ismeretlen státuszú) lett, további mintegy 5 százalékuk (2,7 ezer fő) újra álláskereső volt.

**8. TÁBLÁZAT: A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE
2021. SZEPTEMBERBEN, BÉRJELLEGŰ TÁMOGATÁS SZERINT**

	összesen		bera- gadó	próbálkozó, jelenleg állás- kereső	ismeret- len (in- aktív)	nem egyér- telmű stá- tus	elhelyezkedő, nyílt munka- erőpiac
	fő	%	%	%	%	%	%
nem volt bér- támogatás	256 657	82,3	11,5	2,4	33,7	2,8	49,7
bértámoga- tás, már vé- get ért	52 248	16,7	0,6	4,7	13,1	2,9	78,8
bértámoga- tás, még fo- lyamatban	3 093	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
összesen	311 998	100,0	9,6	2,7	29,9	2,8	55,0

Az érintett álláskereső személyek bér és bérjellegű támogatása jelentősen meghatározta foglalkoztatási aktivitásukat, 11 százalékról fél százalékosra csökkentette a beragadók arányát, 50 százalékról közel 80 százalékra növelte az elhelyezkedők arányát és egyharmadosról 12,4 százalékosra csökkentette az inaktívvá válók arányát is. Különösen erősen jelentkezett a bér és bérjellegű támogatások eredménye az idősebbek, 55 év felettiiek esetén, ahol a bértámogatásban nem részesülők 26-százalékot közelítő beragadási arányát 0,6 százalékra csökkentette, az elhelyezkedési arányát pedig 38%-ról 78 %-ra emelte.

Iskolai végzettségeket figyelve természetesen a magasabb végzettségűek között több az elhelyezkedő és kevesebb a beragadó, mint az alacsonyabb végzettségűek esetén. Azonban látható, hogy a bértámogatás az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők esetén is jelentős pozitív hatással jár. Az általános iskolai végzettségűek esetén 41 százalékról 72,5 százalékra emelte az elhelyezkedők arányát ez a támogatási forma, miközben a beragadást 16,6 százalékról 1 százalékosra csökkentette. A szakmunkás, szakiskola végzettségűek esetén is hasonlóan erőteljes ez a hatás, ahogy az általános iskolai végzettséggel sem rendelkezők esetén is, de az ő létszámuk elég alacsony volt az új bekerülők között. A magasabb végzettségűek esetén a bérjellegű támogatások pozitív hatásai látszanak, de mértékük alacsonyabb.

Megnéztük az új belépő álláskeresők közfoglalkoztatási aktiválását is. A 312 ezer új belépő 4,3 százaléka, összesen 13,5 ezer fő lépett közfoglalkoztatási munkaviszonyba, közülük 5,6 ezer fő 2021 szeptemberében is közfoglalkoztatott volt. Látható, hogy a közfoglalkoztatás perifériálisan alkalmazott támogatási eszköz volt az esetükben.

A közfoglalkoztatásba kerülő új belépő álláskeresők nagyobb része nem ragadt e támogatási formában, s e csoport 36,8 százaléka továbblépett a nyílt munkaerőpiac felé, s itt dolgozott a vizsgálat időpontjában. Körükben a beragadók aránya 26,2 százalékos, az inaktívvá (ismeretlen státuszúvá) válók pedig 28,9 %-os volt.

**9. TÁBLÁZAT: A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE
2021. SZEPTEMBERBEN, KÖZFoglalkoztatási Részvételük Szerint**

	összesen		bera- gadó	próbálkozó, jelenleg álláskereső	ismeret- len (in- aktív)	nem egyér- telmű stá- tus	elhelyezkedő, nyílt munka- erőpiac
	fő	%	%	%	%	%	%
közfoglalkoz- tatás, már vé- get ért	7 894	2,5	26,2	4,2	28,9	3,9	36,8
közfoglalkoz- tatás, jelenleg is tart	5 589	1,8	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nem volt köz- foglalkozta- tott	298 515	95,7	7,4	2,8	30,5	2,8	56,6
összesen	311 998	100,0	9,6	2,7	29,9	2,8	55,0

Az új belépő álláskeresők közül összesen 3314 fő kapott valamilyen munkaerőpiaci képzést, közülük 169 főnek még 2021 szeptemberében is tartott a képzése. A képzések csökkenő szerepére utal, hogy az itt bemutatott álláskeresői csoport alig 1,1 százaléka volt érintett ebben a támogatási formában.

Az új belépő álláskeresők munkaerőpiaci közvetítése lehet az egyik legfontosabb eszköz munkaerőpiaci reintegrációjuk érdekében. A 312 ezer főből összesen 45,4 ezer főnek (14,5%) volt (legalább egy) sikeres, nyílt munkaerőpiaci álláshelyre irányuló közvetítése 2021 szeptemberéig bezáróan, további 15,6 ezer főt sikertelenül közvetítettek. Összességében a vizsgált belépő csoport mintegy ötödét (19,5%-át) próbálták meg kiközvetíteni a munkaügyi hivatalokban. A közvetítések többsége támogatott állások betöltésére irányult, a nem támogatott álláshelyekre összesen 6,5 ezer főt, az új belépők 2,1 százalékát közvetítették sikeresen, legalább egyszer (köztük van 1,2 ezer fő, aki bértámogatásban is részesült).

A pandémia munkaerőpiaci hatásainak mérséklésére hozott új támogatási formák között voltak olyan bértámogatási eszközök, melyekhez nem volt szükséges közvetítés. A támogatási eszközökben érintett személyek számának, arányának pontos megadásához ezért egyidejűleg szükséges figyelembe venni a közvetítésekben és a bérjellegű támogatásokban érintettek számait. (10. táblázat a következő oldalon)

10. TÁBLÁZAT: A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK LÉTSZÁMA A FONTOSABB MUNKAERŐPIACI ESZKÖZÖKBEN 2020. JANUÁR – 2021. SZEPTEMBER KÖZÖTT*

	összesen		ebből: képzésben részesült	
	fő	%	fő	%
bértámogatás, sikeres közvetítés nélkül	17 113	5,5		
bértámogatás, sikeres közvetítéssel	38 228	12,3		
bértámogatás összesen	55 341	17,7	115	0,2
nem támogatott helyre sikertelen, de támogatottra sikeres közvetítés	56	0,0		
támogatott helyre sikeres közvetítés	613	0,2		
sikeres közvetítés nem támogatott helyre	5 312	1,7		
sikeresen közvetítettek összesen (bértámogatás nélkül)	5 981	1,9	63	1,1
támogatottra és nem támogatott helyre is sikertelen	13 972	4,5		
csak támogatott helyre, de sikertelen közvetítés	829	0,3		
sikertelenül közvetítettek összesen	14 801	4,7	316	2,1
nem volt bértámogatás, nem volt közvetítés	235 875	75,6	2 820	1,2
összesen	311 998	100,0	3 314	1,1

A 312 ezer új belépő álláskereső 17,7 százaléka, összesen 55,3 ezer fő részesült bérjellegű támogatásban, ami magas szám, főként a közfoglalkoztatásba kerültek alig 4,3 százalékos arányával összevetve. További közel 6 ezer főt közvetítéssel sikerült elhelyezni a nyílt munkaerőpiacon, ez azonban az itt vizsgált új belépő álláskeresőknek kevesebb, mint 2 százaléka. Fontos látni, hogy az összes új belépő 55 százaléka 2021 szeptemberében is foglalkoztatott volt, míg további 10-11 százaléuk kilépett a munkaerőpiacra, munkát vállalt időlegesen, de visszakerült az álláskeresők, közfoglalkoztatottak közé, vagy inaktívvá vált. Látható, hogy az álláskeresők főként saját erőből helyezkedtek el, kisebb részük bértámogatással jutott álláshoz és sokkal kisebb azok száma és aránya, akiket közvetítéssel lehetett elhelyezni.

A képzések szerepe az itt vizsgált álláskeresői körben csekély volt. A bértámogatásban részesítettek körében alig kéttized százalékos, a sikeresen közvetítettek között kevesebb 1 százaléka feletti azok aránya, akik képzést is kaptak. A képzésben részesülők többségét nem közvetítették.

A 2020- 1-9. hónapban új belépőként érkező összesen közel 312 ezer álláskereső 75,6 százaléka nem kapott bérjellegű támogatást vagy közvetítést. A képzéseket is figyelembe véve 74,7 százalék a különböző támogatási eszközökben nem érintett álláskeresők aránya.

A foglalkoztatási eszközök együttes figyelembe- vétele esetén látszik, hogy a bérjellegű támogatások a legfontosabb, a legtöbb személyt érintő eszközök voltak az itt vizsgált személyek körében. Nem véletlen, hogy az összes eszköz, mint a bérjellegű támogatások, képzések és a nyílt munkaerőpiaci közvetítések együttes hatásainak megfigyelésekor is a bérjellegű támogatásoknál látott eredmények látszódnak. A támogatások mindenképpen jelentős, pozitív hatásokkal jártak,

csökkentették a beragadók és az inaktívvá váló személyek arányát, miközben növelték az elhelyezkedőkét. És az összes eszköz együttes hatását vizsgálva is látszik, hogy főként az idősebb, 55 év feletti korcsoport esetén volt jelentős a hatásuk.

Az egyes végzettségi csoportok esetében a támogatások a beragadók arányát erőteljesen csökkentik az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők körében, az általános iskolai végzettséggel rendelkezők esetén 16-ról 8 százalékra csökken a beragadók aránya, amennyiben ilyen támogatási formában részesülnek és a szakmunkás végzettségűek, illetve a kis számú általános iskolai végzettséggel sem rendelkező esetén is hasonlóan erőteljes ez a hatás. A magasabb végzettségűek esetén 3-5 százalékponttal csökken a beragadók aránya, de a rájuk jellemző alacsonyabb arányok mellett ez is jelentős hatásnak mondható.

Az inaktivitásba lépők arányát a támogatási formák együttesen azonban inkább a magasabb végzettségűeknél, a szakközépiskolát, gimnáziumot végzettek esetén csökkentették. A szakközépiskolai, technikumi, gimnáziumi végzettségűek bő harmada inaktívvá vált az új belépők közül a vizsgált időszakban ezen támogatási formák nélkül, ezek mellett azonban ezek az arányok csak 13-15 százalékot tettek ki.

Az elhelyezkedettek esetén is hasonló a kép, a szakközépiskolai, technikumi, illetve a szakmunkás végzettséggel rendelkezők esetén volt a legnagyobb a támogatások hatása. A szakmunkás végzettségű új belépők fele tudott elhelyezkedni 2021. szeptemberéig támogatások nélkül, azokkal együtt pedig 73,8 százalékos volt az elhelyezkedők aránya. Az alacsonyabb végzettségűek esetén is jelentősnek tekinthető a támogatások hatása, az általános iskolai végzettségűek esetén bő 40 százalékról közel 60 százalékra nőtt a támogatások esetén az elhelyezkedők aránya, még ha ez százalékpontban kifejezve valamivel alacsonyabb is, mint a szakmunkásoknál. *(Részletes adatokat lásd a mellékletben.)*

Összegzés

Elemzésünkben bemutattuk, hogy 2020-ban első kilenc hónapjában, a koronavírus járvány okozta munkaerőpiaci sokk idején a nyilvántartott álláskeresők közé bekerült jelentős számú új személy munkaerőpiaci helyzete hogyan alakult belépésüket követően. A személyek életútját 2021 szeptember végéig követtük nyomon.

Megállapítottuk, hogy az új belépők között a jobb munkaerőpiaci helyzetű térségekből érkezők, magasabb képzettséggel, friss munkaerőpiaci tapasztalatokkal rendelkezők voltak túlsúlyban, s ebben lényegesen eltértek a regisztrált álláskeresők válság előtti összetételétől. Ennek, valamint a munkaerőpiac viszonylag gyors regenerálódásának köszönhetően 2021 szeptemberében 55%-uk újra munkaviszonyban állt. Viszonylag magas arányban (30%) nem tudtuk a státuszukat beazonosítani a munkaügyi nyilvántartás és a NAV munkaviszony-bejelentési adatbázisa alapján. Vélhetően jelentős számban vannak olyanok is közöttük, akik visszamentek külföldi munkahelyükre dolgozni.

Az ismeretlen (inaktív) státuszúak kiemelkedő aránya egyes foglalkozási csoportokban viszont arra utal, hogy a járadékok lejártát követően többen úgy kerültek ki a regiszterből, hogy nem tudtak újra munkába, legalábbis bejelentett munkába visszaállni és ez a válság elhúzódásának negatív hatásaiban leginkább érintett művészeti, szabadidős, kulturális területen dolgozók esetén volt a legjelentősebb. Alacsonyabb (újra)elhelyezkedési arányokat az 55 éven felüliek és az alacsonyan képzettek esetén láttunk, a korábbi válságokhoz hasonlóan e hátrányos helyzetű csoportok sérülékenysége tovább erősödött a pandémiás válság során.

A pandémia első időszakában belépő új álláskeresők részére a munkaügyi szervezet szolgáltatás-ként közvetítéseket, aktív munkaerőpiaci eszközként pedig bér- és bérjellegű támogatásokat,

valamint képzéseket tudott nyújtani az ügyfelek nyílt munkaerőpiaci reintegrációja érdekében. A 2020. 1-9. hónapban új belépő 312 ezer álláskereső bő hatodrésze (55,3 ezer fő) részesült bértámogatásban. A képzés és a közfoglalkoztatás perifériálisan alkalmazott támogatási eszköz volt, míg közvetítést ötödük kapott. Megállapítottuk, hogy az álláskeresők főként saját erőből helyezkedtek el, kisebb részük bértámogatással jutott álláshoz és sokkal kisebb azok száma és aránya, akiket közvetítéssel lehetett elhelyezni.

Irodalomjegyzék:

Állami Számvevőszék (2020). *A járványhelyzettel összefüggő gazdaságvédelmi akcióterv munkaerőpiacra gyakorolt hatásai*. https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet_munkaero-piac_2020_09_30.pdf?download=true,

Foglalkoztatási Hivatal (2011). *Kutatási Évkönyv* (https://nfsz.munka.hu/cikk/335/Kutatasi_evkonyv_Osszefoglalok_a_TAMOP_131_kiemelt_projekt_kereteben_2009_es_2011_kozott_befejezett_egyes_kutatasokrol_2011)

Hétfa Kutatóintézet (2020). *Hullámvasúton az üdülőkörzetek munkaerőpiaca. Térségi és ágazati folyamatok a járvány miatti foglalkoztatás-visszaesésben* (http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2020/08/alkalmazotti-letszamvaltozas_HETFA.pdf)

Ignits Gy. (2021). A pandémiás válság munkaerőpiaci hatásairól. Statisztikai lehetőségek, kihívások és fókuszok a folyamatok számbavételére *Új Munkaügyi Szemle* 2(1). 31-45.

KSH (2020). *Gyorstájékoztatók: Foglalkoztatottság, Munkanélküliség* (<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/list/fog>, <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/list/mun>)

KSH (2021). *Munkaerőpiaci folyamatok 2020* <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf204/index.html>

NFSZ (2020). *A 2019. évben befejezett főbb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékonyságának vizsgálata* (https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/7/1/7/doc_url/2019_evben_befejezett_fobb_aktiv_foglalkoztatapolitikai_eszkozok_hatekonysaganak_vizsgalata.pdf)

NFSZ (2021). *Gyorsjelentés 2021 szeptember* (https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/7/1/0/doc_url/nfsz_havi_reszletes_adatok_2021_09.pdf)

Országgyűlés Hivatala (2020). *Vállalkozásvédelmi intézkedések járványhelyzetben egyes EU tagállamokban*. (https://www.parlament.hu/documents/10181/25287874/Elemzes_2020_COVID-19_vallalkozasvedelem.pdf)

Melléklet

A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE 2021. SZEPTEMBERBEN, KORCSOPORTOK ÉS A FONTOSABB MUNKAERŐPIACI ESZKÖZÖKBEN RÉSZVÉTELÜK SZERINT

	összesen		bera- gadó	próbálkozó, jelenleg álláskereső	ismeretlen (inaktív)	nem egyér- telmű státusz	elhelyezkedő, nyílt munkaerő- piac
Bérjellelű támogatásban, képzésben, vagy sikeres közvetítésben részesülők							
	fő	%	%	%	%	%	%
25 év alatt	14 238	18,0	5,7	5,0	22,1	3,8	63,4
25-39 év	29 022	36,8	4,2	3,8	16,7	3,1	72,1
40-54 év	27 235	34,5	4,8	4,1	13,6	2,7	74,7
55 év és felette	8 448	10,7	7,3	6,6	14,3	3,1	68,7
össze- sen	78 943	100,0	5,0	4,4	16,3	3,1	71,1

Bérjellegű támogatásban, képzésben, vagy sikeres közvetítésben nem részesülők							
	fő	%	%	%	%	%	%
25 év alatt	27 069	11,6	10,7	2,5	38,3	3,2	45,2
25-39 év	90 063	38,6	7,3	1,8	35,6	2,5	52,7
40-54 év	82 615	35,4	9,3	2,1	33,4	2,6	52,6
55 év és felette	33 308	14,3	26,3	3,2	30,7	2,6	37,2
összesen	233 055	100,0	11,1	2,2	34,5	2,6	49,6

A 2020. 1-9. HAVI ÚJ BELÉPŐ ÁLLÁSKERESŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETE 2021. SZEPTEMBERBEN, LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGŰK ÉS A FONTOSABB MUNKAERŐPIACI ESZKÖZÖKBEN RÉSZVÉTELŰK SZERINT

	összesen	bera- gadó	próbálkozó, je- lenleg álláske- reső	ismeret- len (inak- tív)	nem egyér- telmű stá- tus	elhelyezkedő, nyílt munkaerő- piac	
Bérjellegű támogatásban, képzésben, vagy sikeres közvetítésben részesülők							
	<i>fő</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	
általános iskolai végzettség nélküli	804	0,3	17,4	7,7	30,8	4,4	39,7
általános iskola	17 107	5,5	8,8	5,6	22,8	3,7	59,1
szakiskola, szakmunkásképző	23 591	7,6	4,5	4,5	14,5	2,8	73,8
szakközépiskola, technikum	19 908	6,4	3,2	3,7	13,7	3,0	76,4
gimnázium	12 415	4,0	3,8	4,3	15,4	3,1	73,4
felsőfokú	5 118	1,6	3,0	3,2	13,4	3,2	77,2
összesen	78 943		5,0	4,4	16,3	3,1	71,1
Bérjellegű támogatásban, képzésben, vagy sikeres közvetítésben nem részesülők							
	<i>fő</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	
általános iskolai végzettség nélküli	4 276	1,8	28,0	3,5	44,5	2,9	21,1
általános iskola	53 356	22,9	16,3	3,1	36,4	3,3	40,9
szakiskola, szakmunkásképző	61 412	26,4	11,5	2,3	32,7	2,6	50,9
szakközépiskola, technikum	52 478	22,5	8,3	1,7	33,4	2,3	54,3
gimnázium	33 899	14,5	8,6	1,7	35,8	2,2	51,7
felsőfokú	27 634	11,9	6,3	1,3	33,3	2,5	56,5
összesen	233 055	100,0	11,1	2,2	34,5	2,6	49,6

CSUTORÁS GÁBOR ÁKOS

AZ Y GENERÁCIÓS MUNKAERŐ IDENTITÁSPROFILJA A MAGYAR KÖZPONTI ÉS TERÜLETI KORMÁNYZATI IGAZGATÁSI SZERVEKNÉL

A munkáltatóknak minél pontosabban meg kell ismerniük a munkavállalók új generációit annak érdekében, hogy meg tudjanak felelni elvárásaiknak és megfelelő lépéseket tehessenek megtartásukra. Számos publikáció foglalkozik e témakörhöz kapcsolódóan az Y generáció tulajdonságaival, azonban olykor empirikus kutatási eredmények nélkül, illetve nem jelenítik meg elkülönülten a vizsgált csoportba tartozók saját álláspontját. Továbbá szembeállítják őket megalapozatlanul definiált generációs csoportokkal, valamint nem kifejezetten a közigazgatási szervekre fókuszált vizsgálat alapján jutnak általánosító következtetésekre. Ezen eredmények nem, vagy korlátozottan használhatók a magyar kormányzati igazgatási szervek személyi állományába tartozó Y generációs munkaerő megismeréséhez, hatékonyabb kezeléséhez. Ezért a szerző – elméleti források rövid áttekintését követően – egy olyan identitásprofil vázolatot fel, amely újszerű, komplex megközelítéssel igyekszik kifejezetten a magyar kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatottak körében végzett empirikus kutatás alapján bemutatni az Y generáció jellemzőit. Az így készült identitásprofil egyrészt támpontokat adhat a magyar közigazgatás személyi állományával és a kormányzati személyzetpolitikával foglalkozó szakembereknek, másrészt ellenpontként szolgálhat a sokszor kevésbé tudományos alapokon nyugvó források tartalmához.

Bevezetés

Napjaink munkáltatói igyekeznek megfelelni aktív és leendő munkavállalók változó elvárásainak, ennek érdekében pedig minél jobban ismerniük kell őket. Sajnos számos forrás lelhető fel az úgynevezett Y generációhoz tartozó munkavállalókról, amely nem empirikus kutatási eredményekre, hanem olykor csak a közvélekedésben elterjedt hiedelmekre, személyes benyomásokra épít. Gyakoriak az általánosító, nem kellően alátámasztott következtetések, sokszor nem veszik számításba a (munkahelyi) generációs identitás fogalmát, valamint legtöbbször más feltételezett generációs csoportokkal való szembeállítás is történik. Kifejezetten a magyar közigazgatás személyi állománya vonatkozásában még módszertanilag megkérdőjelezhető kutatási eredmények is alig állnak rendelkezésre. Ezáltal meggyőző eredmények egyelőre kevésbé képesek támogatni a közigazgatási személyzetpolitikát és a szervezeteket abban, hogy valóban megismerhessék ezt a generációt.

Jelen munkának nem célja a generációkutatás módszertani anomáliáinak részletes tárgyalása, ezzel szemben egy identitásprofil vázolatot – elméleti források rövid áttekintését követően – amely újszerű, komplex megközelítéssel igyekszik a magyar kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatottak körében végzett empirikus kutatás alapján bemutatni az Y generációs jellemzőket. Nem kerül sor összehasonlításra más, élesen egymástól eleve nehezen elhatárolható generációs csoportokkal, hanem csak a tisztviselők egy bizonyos csoportjának jobb megismerése érdekében tárom fel és ábrázolom jellemzőiket, megengedve azt, hogy e jellemzők akár átfedésben legyenek más generációkhoz tartozók tulajdonságaival. Az így készült Y generációs identitásprofil

támpontokat adhat a magyar közigazgatás személyi állományával foglalkozó szakembereknek, valamint ellenpontként szolgálhat a sokszor kevésbé tudományos alapokon nyugvó források tartalmához.

A tanulmány elején körbejáróm annak kérdését, hogy valójában létezik-e egy úgynevezett Y generáció és kik tartozhatnak ide, majd röviden összefoglalom, mit tudhatunk róluk kutatási eredményekből és mindezeket egy újszerű megközelítésben strukturálom. Ezt követően röviden vázolom az Y generáció helyzetét a közigazgatás személyi állományában és bemutatom saját empirikus kutatási eredményeimet, amelyek a magyar központi és területi kormányzati igazgatási szervek személyi állománya körében 1338 fő részvételével 2020-ban végzett felméréséből származnak. Végül részletesen vázolom azt az Y generációs identitásprotílt, amelyet az eredmények alapján dolgoztam ki.

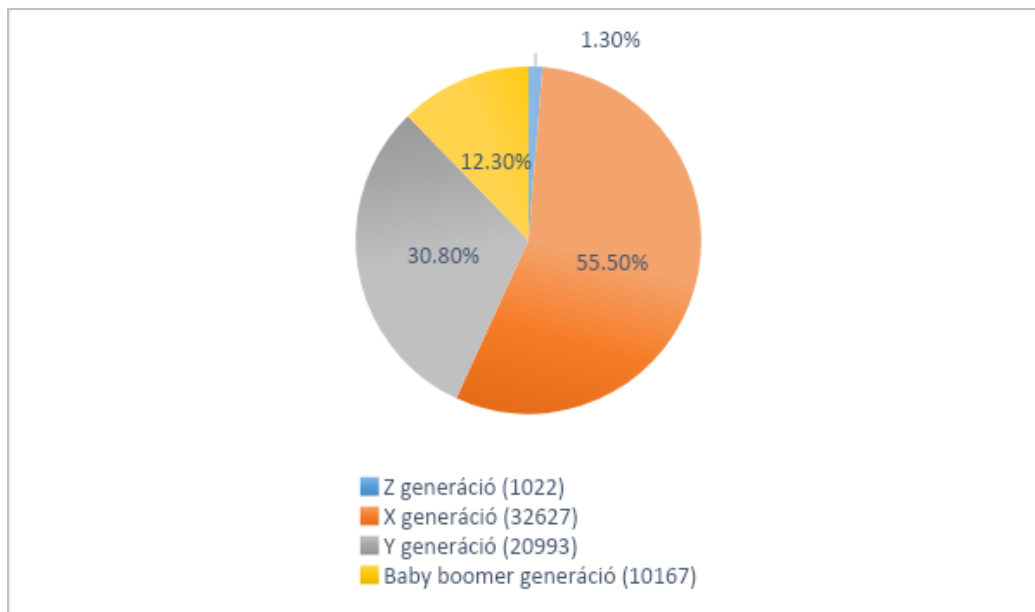
Létezik egyáltalán Y generáció?

Az „Y” betű alkalmazása egy generációra először vélhetően 1993-ban az Advertising Age című magazinban volt olvasható (Advertising Age, 1993) és ezután került a köztudatba „a következő betűként” a generációs diskurzusban, hiszen a megelőző generációt akkor már „X”-ként nevesítették (először Hamblett és Deverson 1965-ös könyvében, (Costanza, et. al., 2012), amit aztán Douglas Coupland 1991-ben megjelent, „X generáció: mesék egy felgyorsult kultúrának” című könyve tett igazán népszerűvé) (McCrinkle, 2010). E betűnek különösebb többletjelentést nem tulajdonítanak, a szakirodalomban és a köznyelvben pedig ma már sok egyéb címkével, fantáziánévvvel illetik e generációt, melyek legtöbbször életkörülményeikre, vélt vagy valós jellemző tulajdonságaikra utalnak, vagy épp azt a történelmi, társadalmi helyzetet idézik fel, amelynek időpontjában, vagy amely után születtek és fiatalkoruk során meghatározó volt. A legelterjedtebb a nyugati forrásokban az ezredfordulóra utaló „Millennial” elnevezés, de például Örményországban a volt Szovjetuniótól való 1991-es elszakadást követően születetteket „Független generációnak” nevezik, a Fülöp-szigeteken pedig az 1986-os népfelkelést követően születetteket az „Epifanio de los Santos Avenue gyermekeinek” (Sarraf, 2019).

Az Y generációhoz tartozók születési időpontjait illetően egyébként 1978-tól egészen 2002-ig terjednek az évszámok a különböző forrásokban (Tolbize, 2008), ezért az általam feldolgozott szakirodalmakban található időintervallumok legkorábbi és legkésőbbi kezdő- illetve végdátumainak figyelembevételével átlagot számítottam és ez alapján az empirikus kutatáshoz az Y generációsok születési időpontját 1981-1995 között határoztam meg (amely egyébként megegyezik az Egyesült Államok Népszámlálási Irodája által használt intervallummal) (Stewart, et al., 2017) és hasonló számítási módszerrel definiáltam további csoportokat is.

Ez alapján az alábbi ábrán látható, hogy 2019-ben közel egyharmados arányú volt az Y generációhoz sorolt munkaerő az összes alkalmazásban álló között a magyar központi költségvetési szervek esetében, míg az ezt követő generáció még csak minimális mértékben van jelen. Nem véletlen, hogy a közigazgatásban személyi állomány elöregedésének közismert problémája kapcsán a fiatalítás strukturális aránytalansága, az alacsony megtartóerő kritikusak és a személyzetpolitika fontos kérdésévé váltak (Hazafi, 2016).

1. ÁBRA: ALKALMAZÁSBAN ÁLLÓK ÁTLAGOS ÁLLOMÁNYI SZÁMA AZ ÁLTALÁNOS KÖZIGAZGATÁSBAN A KÖZPONTI KÖLTSÉGVETÉSI SZERVEZETEK KÖRÉBEN 2019. JANUÁR-NOVEMBER KÖZÖTT



Forrás: saját szerkesztés, a KSH - Intézményi munkaügy-statisztikai adatelőállítási rendszer adataiból

Nyilvánvalóan azonban, hogy generációs különbségekről beszélni irreális például 1980. december 31-én és 1981. január 1-én születettek között, noha kizárólag születési időpont szerinti csoportosítás alapján ők eltérő generációhoz tartozhatnak. A generációelmélet ezért használja a „fordulópont” (cusp) fogalmát egyének azon csoportjára, akik éppen két generáció közti átmenet időszakában születtek, esetlegesen azon 3-5 évben, amelyek egyébként is a kutatók által a csoportosítások során a vitatott évekbe tartoznak. E „mikrogenerációk” tagjai hordozhatják a megelőző és a következő generáció jellegzetességeit egyaránt. Ennek megfelelően például az X és az Y generáció „között” definiálható egy „Xennial” generáció nevezik, bár a szakirodalom még e rájuk vonatkozó szűk időintervallumok meghatározásában sem egységes: az 1978-1984, illetve 1977-1981 dátumok jellemzőek (Taylor, 2018). Egyes forrásokban az Y és Z generációk közti átmenet időszakában születettek a „Zillennial” kifejezés jelenik meg (Magalhaes, 2020).

Az értékek, attitűdök változása fokozatosan megy végbe a generációk között és hosszú időt vesz igénybe, egyesek hamarabb, mások később változnak, míg néhányan soha nem is változnak meg. Erre tekintettel született meg a generációk közti elmosódás („generational fuzziness”) elmélete, mely kitart amellett, hogy helytelen lenne a generációs különbségek létezésének teljes tagadása, viszont nagyon óvatosan szükséges vizsgálni ezeket, hiszen például a munkahellyel szembeni elvárások is kulturális változások eredményeképpen alakulnak, a kulturális változás pedig lineáris és fokozatos, ami nem jelenti azt, hogy nem létezik (Campbell, et al. 2017). A generációs megközelítés létjogosultságát a fiatalokkal kapcsolatos gondolkodásban több tényező is alátámasztja, így az évtizedekre visszanyúlóan eredő nemzetközi szakirodalom aktuális trendjei, a hazai körülményekre adaptált empirikus kutatások, valamint a legfontosabb kérdésre, az új nemzedék „milyen-ségére” való reflexió (Székely, 2020).

Nagyon fontos, hogy az egyazon generációhoz tartozást nem csupán a születés időpontja határozza meg, hanem befolyásolhatják a közösen megtapasztalt társadalmi, történelmi események és élmények, az ezek nyomán kialakuló kollektív tudat, valamint hatással lehet rá a földrajzi elhelyezkedés, a kultúra, a média és a technológiai fejlettség szintje (Ng, & Parry, 2016). Relevanciával

bírhat, hogy városi vagy vidéki, illetve milyen jövedelmi szintű családban, milyen nevelés mellett nő fel az egyén és milyen képzettségű lesz, ezek mind erősíthetik, gyengíthetik a generációs jellemzőiket. Nyilvánvaló, hogy a fiatalok esetében az átlagosnál is nehezebb az általánosítás, nagy különbségek tapasztalhatók életstílusukban, habitusukban, ezért napjaink fiatalságát sokszor inkább „szcénák”, mint nagyobb csoportok képesek jól leírni (Törőcsik & Szűcs, 2014)

Mindezek ellenére számos publikációban mindössze a születési időintervallumok mentén sorolják be generációkba az éppen vizsgált személyeket, amely csak egy probléma a téma kutatás-módszertani kérdéseiből. Ennél talán súlyosabb, hogy az olykor nem tudományosan megalapozott eredmények nyomán a közvélekedésben esetlegesen negatív sztereotípiák rögzülnek például az Y generáció megítéléséhez is, miközben sokkal inkább egyfajta generációs harmóniára, az esetleges generációs különbségekben rejlő előnyök kiaknázására kellene törekedni (Nemes, 2019)

A generációelmélet ma már a generációs identitás fogalmával is számol. Ez azt jelenti, hogy az egyén tudatában van annak, hogy valamely generációhoz tartozik és emellett néhány érzelmi, értékbeli jelentőséget is társít e csoporthoz tartozáshoz. E megközelítés szerint egy generációba való besorolás nem magától a személytől függetlenül jön létre, hanem egy generációba önmeghatározás útján tartozhat valaki (Ng, & Parry, 2016). A generációs identitás tulajdonképpen egy társadalmi identitás, mely az életkor és a társadalmi-történelmi helyzet keverékéből alakul ki azáltal, hogy az egyén önbesorolást végez valamely generációs csoportba, kognitív és érzékelés útján felismeri és értékeli a csoporthoz tartozás tényét, annak megkülönböztető jegyeit és jelentőségét, valamint érzéseket, hiedelmeket fogalmaz meg a csoportról és annak megkülönböztető jegyeiről más generációs csoportokhoz képest (Lyons, et al., 2019).

Itt kell megemlíteni azt is, hogy az elmúlt években a koronavírus világjárvány is egy érdemi hatást gyakorolhatott a ma élő generációk attitűdjeire, ennek megfelelően egyes szerzők már „poszt-COVID-19 generációként” foglalkoznak a világjárványt követő időszakban élőkkel (Buheji, 2020), míg mások kifejezetten óva intenek a világjárványhoz köthető generációs lehatárolástól (Rudolph, & Zacher, 2020). Vélhetően későbbi kutatások tudják majd csak kimutatni, hogy a járvány valóban generációk jellemvonásait is befolyásoló hatással bírt-e és ez mely generációs csoportokban miként jelentkezik.

Összefoglalva elmondható, hogy már annak érdekében is érdemes az Y generációként azonosított társadalmi, vagy munkavállalói csoport jellemzőinek tudományos vizsgálata, hogy ellensúlyozza a számos, nem tudományos eredményre alapozott általánosítást. A témához kapcsolódó források mennyisége hatalmas, de még mindig hiányoznak a magas színvonalú publikációk és a rendszereszerű tudományos megközelítés a generációkutatásban, melyet a témakörben legtöbbször idézett szerzők többsége is hangsúlyoz és egyúttal irányok jelöl ki a további kutatásokhoz (Statnické, 2019). Mindeközben mindannyian tapasztalhatjuk, hogy munkahelyünkön a foglalkoztatottak érzékeléseinek a generációs különbségek terén (függetlenül attól, hogy azok mennyire helyén valók) valós gyakorlati következményei vannak. Ha jobban megértjük az érzékeléseket és azok forrásait, abból sokat profitálhatunk például az emberi erőforrás menedzsment területén (Lyons, et al., 2015), mindezekre tekintettel úgy gondolom, hogy egy reális Y generációs identitásprofil vázolása valós segítség lehet.

Mit tudhatunk ténylegesen az Y generációról?

Generációs sajátosságok feltérképezésekor kiemelhetők olyan kutatások, ahol az adott generációról nem mások véleményét vizsgálják, hanem az adott generáció tagjait kérdezik meg. Az amerikai Pew Research Center 2010-ben egy kb. 1000 fős mintán vizsgálta, hogy az általuk az Y generációba sorolható személyek szerint mi adja leginkább saját identitásukat, mi teszi őket egyedivé

más generációkhoz képest. A válaszadók közel egynegyede szerint ez az informatikai (technológiai) jártasság, ezt követték például a popkultúra/zene, a tolerancia, az intelligencia és az öltözködés. Az összesített eredmények kapcsán figyelemre méltó volt, hogy más generációk tagjai nem „sorakoztak fel” ugyanilyen magas arányban egyetlen jellemző mellett sem (PEW, 2010). A magyarországi helyzetet tekintve is azt láthatjuk egy 2016-ban az Y generációsok önmagukról való vélekedését célul tűző, az Óbudai Egyetem hallgatói körében zajlott kvalitatív és kvantitatív kutatásból, hogy az legmarkánsabb sajátosságként a technológiai- illetve a közösségi oldalaktól való függőséget hozta, az élethosszig tartó tanulás, valamint a trend- és innováció-követés mellett (Kolnhofer-Derecskei, & Reicher, 2016).

Bármilyen óvatosan közelítjük a generációs sajátosságként azonosítható jellemzőket, a kutatások alapján leszögezhető, hogy az Y és az azt követő generációk esetében az informatikai jártasság egy olyan jellemző, amellyel a korábbi generációk tagjai „veleszületett” módon még biztosan nem rendelkezhetnek. Emellett elmondható, hogy az információtechnológiai változások a generációs hovatartozás azonosítása során napjainkban eleve különös súllyal jelennek meg. Ugyanakkor még ezen sajátosság esetében is tehető megszorítás, hiszen például finn kutatók eredményei alapján az Y generációt jellemző magas szintű IT kompetencia és a közösségi média használat mára egy életkortól független tulajdonsággá vált. Mivel Finnországban egy magasan fejlett információs társadalom él, lényegében minden felnőtt korú állampolgár rendszeresen, vagy kevésbé rendszeresen használ IT eszközöket. Következésképpen az IT jártasság, mint generációs jellemző létjogosultságát egyre kevésbé látják és például egy munkáltató részéről sem igazán igényel ez speciális kezelést (Järvinen, et al. 2017).

További Y generációs sajátosságok kapcsán még nehezkesebb a tényszerű megállapítások megfogalmazása. Minél több empirikus kutatási eredményt tekintünk át, annál kevesebb, egyértelműen igazolt generációs sajátosság marad fent a rostán. Nagyon kevés olyan meggyőző eredmény van, amely ne mutatna ellentmondásokat máshol, más által kapott eredményekkel. A kutatók jó része rögzíti is összegzésében, hogy korlátozottan tud következtetéseket tud levonni és nagy szükség lenne további kutatásokra.

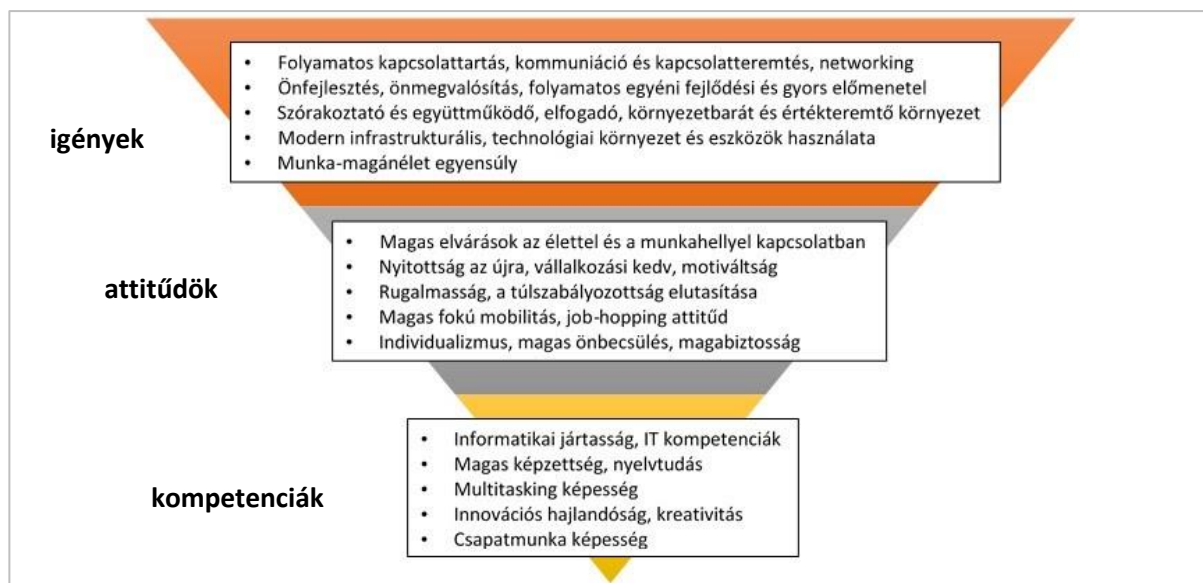
Y generációs munkavállalók esetében a kutatók gyakorta nevesítik a motiváltságot és a magasan képzettséget, illetve a nagyobb elvárásokat mind az egész étellel, mind munkahelyükkel kapcsolatban, mint az bármely korábbi nemzedék tagjainál jellemző volt. Néhol megállapítják, hogy elfogadóbbak a kulturális és egyéb különbözőségekkel kapcsolatban, hangsúlyos számukra az egyéniség, az önállóság, a kapcsolatteremtés és kapcsolattartás igénye, a munka és magánélet egyensúlyának fenntartása. Fontos számukra a csapat és a csapatmunka, a komoly innovációs hajlandóság és a folyamatos személyes fejlődés igénye jellemzi őket (Zemke, et al., 2000). Gyakori jelzők még velük kapcsolatban a magabiztosság, szenvedély, társadalmi tudatosság, integritás, függetlenség, logikus gondolkodásmód. Szeretik az intellektuális kihívásokat, szeretnek változtatni. Ennélfogva az értelmes munka és az egyéni célok elérése fontos szempontok számukra munkahelyüket illetően. Fokozottan igénylik a visszajelzéseket, nem kedvelik a lassúságot, kiegyensúlyozott életre vágnak. (Wong, et al., 2017). Jellemző rájuk a vállalkozó-kedv, a multitasking képesség, a kreativitás, az együttműködő munkakultúra igénye, mindemellett gyakoriak náluk a narcisztikus és individualista vonások, valamint folyamatosan szórakoztatni kell őket (Sakal, et al., 2013). Ezen jelzők, megállapítások bár gyakorta jelennek meg a forrásokban, megkérdőjelezhetetlen empirikus eredményekkel nem mindig alátámasztottak.

Hosszú idősíkon végzett longitudinális kutatási eredmények alig ismertek. Twenge, Campbell és társai végeztek olyan vizsgálatot, amely első éves amerikai egyetemisták több évtizededen keresztül lefolytatott személyiség- és intelligenciatesztjeinek eredményeit elemezte. Bár a vizsgált célcsoport egyetlen ország és azon belül is egy szűkebb társadalmi réteg, e felmérés értéke, hogy

eredményei lehetővé teszik valóban generációs sajátosságok azonosítását, hiszen mindig hasonló korú és társadalmi-gazdasági helyzetű személyek válaszait tartalmazzák egészen az 1930-as évekkel kezdődően (Thuma, 2016). Ezen összehasonlító vizsgálatok eredményei azt mutatják, hogy a vizsgált fiatalok körében az elmúlt évtizedekben nőtt az individualizmus, előtérbe került az egyén karrier és az önmegvalósítás, nőtt az önbecsülés, ezzel együtt csökkent a vágy a társadalmi elvárásoknak való megfelelésre. Mindezekkel összefüggésben nőtt a szabadság és a tolerancia, demokratizálódtak az emberi kapcsolatok és lazultak az öltözködési szabályok, erősödtek a narcisztikus vonások (utóbbira jól építettek később a közösségi oldalak és egyes digitális technológiák). A megnövekedett önbecsülés és narcizmus egyúttal magasabb elvárásokat is eredményez és valóban, a kutatások alapján látható, hogy a fiatalok egyre magasabb fizetési és egyre gyorsabb előmeneteli igényekkel jelennek meg a munkaerőpiacon, ráadásul érdekes, élményekben gazdag munkát szeretnének mindehhez. Egyre kevésbé keresik úgymond az életcéljukat, kevésbé tartják fontosnak a politikai aktivitást, a környezetvédelmet, ezzel szemben megnő számukra az anyagi jólét és a család jelentősége. Egyértelműen látszik a generációk közti különbség a külső kontroll tekintetében, azaz korábban sokkal inkább úgy látták, hogy az életet nem rajtuk kívül álló tényezők határozzák meg (Thuma, 2016).

Összefoglalásképpen az alábbi ábrán egy újszerű megközelítésben strukturáltam mindazon kompetenciákat, attitűdöket és a mindezekből származtatható igényeket, amelyeket Y generációs sajátosságokat megállapító kutatási eredmények gyakran nevesítenek. Érdekes mindezeket összevetni empirikus kutatási eredményekkel és megvizsgálni, hogy a magyar közigazgatási szerveknél foglalkoztatottak esetében melyek köszönnek vissza.

2. ÁBRA: Y GENERÁCIÓS JELLEMZŐK ÖSSZESÍTÉSE A VIZSGÁLT FORRÁSOK ALAPJÁN



Forrás: saját szerkesztés, a feldolgozott irodalmak alapján

Empirikus kutatási eredmények

2020. január 23. és 2020. február 7. közötti időszakban online kérdőíves kutatást folytattam le a magyar központi és területi kormányzati igazgatási szervek foglalkoztatottjai körében, szűken értelmezve az államigazgatási szervek körét. Ennek oka egyrészt, hogy a teljes magyar közigazgatást lefedő kutatásra egyénileg reálisan nem vállalkozhattam, másrészt viszont megpróbáltam azt a lehető legnagyobb létszámú tisztviselői kört elérni, akik foglalkoztatására egyazon jogszabály hatálya terjed ki, ez a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény volt.

A kutatás keretében 26 magyar közigazgatási szerv (20 kormányhivatal, 7 minisztérium, 2 központi hivatal és 1 autonóm államigazgatási szerv) HR vezetőjét kerestem meg azzal, hogy továbbítsa kérdőívemet szervezete munkatársainak, melyet követően összesen 1.338 választ kaptam. A szervezetek mindegyikénél legalább 500 fő volt a foglalkoztatottak létszáma, ugyanakkor mivel létszámuk a kitöltés időszaka alatt is napról napra változhatott, valamint az egyes szervezetek létszáma nem is nyilvános, a pontos válaszadási arány nem meghatározható. A tisztviselők közvetlen elektronikus elérhetőségéhez nem volt hozzáférésem, ahogy azt sem követhettem nyomon, hogy a HR vezetőkön keresztül pontosan hány munkatárs részére került továbbításra a kérdőívem. A kitöltés önkéntes volt, kötelezés, vagy külön ösztönzés nem került megállapításra.

Mindazonáltal más korábbi, hasonló felmérések során beérkezett válaszadói számokhoz képest meglátásom szerint magasnak tekinthető a több mint 1300 fő válasza és ezúton is köszönetemet fejezem ki mindazoknak, akik részt vettek a kutatásban, vagy bármilyen módon segítettek megvalósulását. Eredményeimet jelen munkámon kívül más publikációkban is közzéteszem (Csutorás, 2020). Fentiekre tekintettel a következtetések természetesen csak a kérdőív érintettjei körében és nem a teljes magyar közigazgatásra vonatkozóan vonhatók le.

A válaszadók jellemzői

A válaszadók több, mint 90%-a olvasott, vagy hallott már valamit az „Y generációról”. A korábban bemutatott, saját generációs csoportosítás alapján a válaszadók 30,8%-a az Y generációba, míg 12,3%-a a Baby Boomer, 55,5%-a az X generációba, 1,3%-uk pedig a Z generációba sorolható. A válaszadók összetételével kapcsolatos további néhány releváns adat:

- a válaszadók 71,3%-a nő, 25%-a férfi, míg 3,5% nem kívánta megadni nemét,
- a válaszadók 59,1%-ának volt legalább egy 18 éven aluli gyermeke,
- 16,9%-uk a fővárosban, 37,7%-uk megyei jogú városokban, 25,4%-uk más városban és 17,3%-uk faluban élt. 84,6%-uk főiskolai, vagy magasabb végzettséggel rendelkezett,
- közel 90%-uk államigazgatási szervnél dolgozott, 5%-uk a közszféra egyéb szervezetében, míg 4,5% erre vonatkozó kérdésre nem válaszolt,
- saját besorolásuk alapján 80,3%-uk alkalmazott, 14%-uk középvezetői pozícióban volt és 20 fő felsővezető is válaszolt a kérdőívre,
- a legtöbb válaszadó (közel egyharmaduk) jelenlegi munkahelyét megelőzően dolgozott kis- és középvállalkozásnál, 26,4%-uk nagyvállalatnál és 23,5%-uk dolgozott korábban más államigazgatási szervnél.

Az identitásprofil ábrázolása

Az identitásprofil egy a kérdőíves felmérésben feltett nyitott kérdésre adott válaszok alapján készítettem el. A kérdés arra vonatkozott, hogy melyek azok a fő jellemzők, amelyek a válaszadó eszébe jutnak az Y generációval kapcsolatban, azaz a válaszadó szabad asszociációját vizsgáltam. A beérkezett válaszokat szógyakoriság vizsgálatnak, illetve szóelemzésnek vettem alá. A vizsgálat eredményéből – a nyitott kérdésekre adott válaszok elemzésének nehézségeiből adódóan – korlátozott a következtetési lehetőségek levonására, alapvető megfigyelések azonban ábrázolhatók, ennek módszerét az alábbiakban részletezem.

A vizsgálat során kiemeltem a válaszokból a névelőket, kötőszavakat, számokat, az önálló jelentéstartalommal nem bíró szavakat. A fennmaradó szavak jó része nem kizárólag minőségjelző volt, illetve számos válaszadó nem csak egy-egy szót, hanem teljes mondatokat is írt. Így leválogattam a jelzőket, főneveket és igéket és az eredmények összesítéséhez az azonos szótövek különböző

toldalékos és ragozott alakjait (pl. technológia, technológiai, technológiák) is egyformán figyelembe vettem. Hasonlóan jártam el az esetleges elírások (pl. teknológia) és szinonimák esetében is (pl. web, világháló, net, internet).

A profilt az Y generációhoz tartozó válaszadók által megadott összesen 2284 szó feldolgozásával, míg a többi generációhoz tartozók részéről összesen 6709 szót feldolgozásával vázoltam fel, miután azonosítottam mindezekből a leggyakrabban előforduló szavakat.

A profil nem tartalmaz minden egyes szót, csak azokat, amelyeket valamely válaszadói csoport válaszaiban legalább 5 alkalommal előfordult. Ennek megfelelően összesen 36 ilyen szót jelenítettem meg a profilban, melyek többsége – a fentebb kifejtett módon – a ragozott alakok és szinonimák összevonását követően szerepel az ábrázolásban.

Célom az volt, hogy végső soron egy olyan profilt hozzak létre, amely megjeleníti az Y generációhoz tartozók önmagukról alkotott képét, valamint a más generációk által az Y generációról alkotott képet egyaránt. E megközelítés más kutatásokban nem gyakori, pedig e kettő együttes figyelembevételéből, összevetéséből reálisabb következtetések tehetők. Nyilvánvalóan egy értékelés során is akkor kaphatunk reálisabb képet valakiről, ha a véleményezés minél inkább közelít a 360 fokos lefedettséghez, de legalább mások véleményén kívül figyelembe vesszük az önértékelést is.

A válaszokban előfordult szavak gyakoriságát az előfordulás mennyiségéhez igazodó, **különböző méretű téglalapok** mutatják be. Így minél nagyobb egy téglalap, annál többször említettek az Y generáció vonatkozásában egy adott szót. Maga a téglalap elhelyezkedése a **profil horizontális tengelye mentén** mutatja a két válaszadói csoporton belüli említések gyakoriságát. Ennek megfelelően például a kizárólag a profil bal oldalán előforduló téglalapok esetében elmondható, hogy az adott szót csak más generációkhoz sorolt válaszadók tartották jellemzőnek az Y generációra nézve.

A szavak csoportosíthatók voltak semleges, illetve inkább pozitív, vagy inkább negatív jelentés-tartalom szerint, bár ahogy utaltam rá, sok esetben nem csak jelzők szerepeltek a válaszokban. Ennek az aspektusnak a megjelenítésére a profilban a **téglalapok különböző színei** szolgálnak: a neutrális tartalmat a kék háttérszín, a negatívabb tartalmat a sárga, míg a pozitívabb töltetet a zöld háttérszín jelzi.

A profil összeállítása során a nyitott kérdésre kapott eredmények alapján nem csak személyes jellemvonások, tulajdonságok szerepelnek, mint fő generációs jellemzők, hanem az identitást meghatározó körülmények, külső tényezők, kulcselemek is. A **profil vertikális tengelye mentén** a felső rész a körülményeket, míg az alsó rész a tulajdonságokat jeleníti meg.

(3. ábra a következő oldalon)

Markáns az a különbség is, amellyel a fiataloknál meglévő (többlet) tudás és ismeretek meglétét azonosítják a más (idősebb) generációkhoz tartozók, jól látható, hogy ugyanezt a fiatalabbak nem feltétlenül élik meg ilyen erőteljes generációs sajátosságként.

Érdekes, hogy mindössze hét olyan szó volt, amely ötnél több esetben kizárólag az egyik vizsgálati csoportnak jutott eszébe az Y generációsokról. Mindkét csoportban előkerült a nyitottság, a mobilitás, a gyakorlatiasság, a könnyedség, viszont az ambíciózusságot, a magabiztosságot és a kreativitást csak az Y generációsok említették önmagukról gyakran. Ezekről a jellemzőkről más generációk képviselői vélhetően nem voltak annyira meggyőződve, hogy rögtön eszükbe jutott volna az asszociációs kérdésnél.

Az „okos” (27), az „önbizalom” (29), valamint a „függőség” (41) és a „késő, kései” (42) szavak ugyanakkor kizárólag a többi generációhoz tartozó válaszadók asszociációiban fordultak elő ötnél több esetben. Utóbbi kettő azért is kiemelendő, mivel inkább negatív jelentéstartalom társítható hozzájuk. Az Y generációsok önmagukról ezeket egyáltalán nem érezték említésre méltónak, vélhetően ezt nem érzékelik ennyire a saját nézőpontjukból.

Az Y generációsok önmagukról negatívnak tekinthető jelentéstartalmú szóként egyedül a „türelmetlenséget” (11) említették sokszor. Ugyanezt megtették a más generációkhoz tartozók is (28), tehát ennek minden bizonnyal van is valóságtartalma és általános jellemzőként figyelembe vehető.

Nagy vélemény-egyezés volt érzékelhető a körülményekre, külső tényezőkre utaló szavakban, mely alapján szinte egyforma jelentőséggel megjelentek az említett legfontosabb jellemzők között az (információ)technológia, technika, számítógép, mobiltelefon, az internet, valamint a karrier és tanulás, jól láthatóan ezek egyértelműen meghatározóak e generáció életében, mindennapjaiban. Ugyanakkor néhány ritkábban előforduló szó itt is volt, amelyeket csak az egyik válaszadói csoportnál lehetett felfedezni (pl. célok, kapcsolatok, szülők, online, pénz).

Összességében az ábrázolt profil a magyar központi és területi kormányzati igazgatási szervek vonatkozásában eddig nem alkalmazott megközelítése nyomán képes körülhatárolni, hogy egyrészt milyen munkakörülmények illeszkedhetnek leginkább az Y generációhoz tartozó személyi állomány sajátosságaihoz (modern technológia és informatikai infrastruktúra, új megoldások, tudásközpont és jó tanulási-, fejlődési-, valamint karrierlehetőségek, rugalmasság, nyitottság, gyors folyamatok). Ezekhez kapcsolódó, megfelelő intézkedések érdekében nyilvánvalóan a fogalmak tartalmának vizsgálata, értelmezése is szükséges (pl. pontosan miben áll a munkahelyen a nagyobb rugalmasság). Másrészt a profil ráirányítja a figyelmet arra is, hogyan viszonyulnak egymáshoz azok a benyomások és jellemzők, amelyeket mások nekik tulajdonítanak, illetve amiket ők fontosnak tartanak önmagukról, árnyaltabb képet kapva jobb megismerésükhöz és ezáltal igényeik, szempontjaik, esetleges generációs különbségek hatékonyabb kezeléséhez.

Összegzés

Amint azt a legtöbb forrás hangsúlyozza, a munkáltatóknak elsődlegesen meg kell ismerniük az Y generációt, hogy valójában kik és milyenek lehetnek ők, annak érdekében, hogy meg tudjanak felelni elvárásaiknak és megfelelő lépéseket teheszenek megtartásukra. Mivel számos publikáció az Y generáció tulajdonságait empirikus kutatási eredmények nélkül mutatja be, vagy nem a közigazgatási szervekre fókuszált vizsgálat alapján ad általános eredményeket, elkülönülten nem megjelenítve a vizsgált csoportba tartozók saját álláspontját, majd állít szembe megalapozatlanul definiált generációs csoportokat egymással, ezért ezen eredmények nem, vagy korlátozottan használhatók a magyar kormányzati igazgatási szervek személyi állományába tartozó Y generációs munkaerő megismeréséhez, hatékonyabb kezeléséhez.

Az általam végzett vizsgálat és az elkészült identitásprofil jelentőségét így többek között az adja, hogy – bár nyilvánvalóan kutatás-módszertani szempontból ez sem vitathatatlan – az előbb említett forrásokkal ellentétben:

- Közhelyek és hiedelmek helyett empirikus kutatási eredményeket használ fel;
- Egyoldalú megközelítés helyett megadja a lehetőséget egy a realitáshoz közelebb álló kép megteremtéséhez azáltal, hogy nem csak az Y generáció tagjainak saját magáról alkotott véleménye jelenik meg benne, hanem a róluk a további generációk által alkotott képe is;
- Az elterjedt negatív sztereotípiák hangsúlyozása helyett többségében pozitív jelentéstartalmú jelzőket és tulajdonságokat jelenít meg;
- Egyaránt ábrázol személyes jellemvonásokat, attitűdöket, tulajdonságokat (generációs jellemzőként), valamint az érintetteket meghatározó lényeges külső tényezőket és körülményeket, életvitelükhöz tartozó kulcselemeket is;
- Az empirikus eredményekből nem von le országosan, vagy nemzetközi szinten általánosító következtetéseket, hanem egy speciális foglalkoztatási jogviszonyban álló és szervezeti kultúrákban jelen lévő csoportként kezelve, kifejezetten a magyar központi és területi kormányzati igazgatási szervek Y generációs munkaerejére fókuszál;
- Nem más generációktól való éles elhatárolásra irányul, hanem nyitva hagyja annak lehetőségét, hogy esetleges további kutatások eredményeivel összevetve a jellemzők akár átfedjenek más generációk, vagy más jogviszonyban foglalkoztatottaknál feltárható jellemzőkkel.

Meggyőződésem, hogy a fentiek szerinti Y generációs identitásprofil támogathatja e csoportba sorolható munkavállalók és a velük kapcsolatban kialakult vélemények jobb megismerését és megértését, az esetleges előítéletek felülvizsgálatát és végső soron a minél hatékonyabb közigazgatási személyzetpolitika, illetve intézkedések kialakítását, ugyanakkor ehhez a megközelítés, valamint az arra épülő profilalkotási módszer további fejlesztést és vizsgálatokat igényel.

Irodalomjegyzék:

- Advertising Age (1993). *Editorial: Generation Y*. August 30, p. 16
- Buheji, M. (2020). Future Foresight of Post COVID-19 Generations. *International Journal of Youth Economy*. (4)1, I-III DOI. <http://dx.doi.org/10.18576/ijye/040101>
- Campbell, S. M., Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2017). Fuzzy But Useful Constructs: Making Sense of the Differences Between Generations. *Work, Aging and Retirement*, (3)2, 130-139. doi:10.1093/workar/wax001
- Costanza, D., Badger, J. M., Fraser, R. L., & Severt, J. B., (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of business and psychology* (27)4, 375-394. DOI: 10.1007/s10869-012-9259-4
- Csutorás, G. Á. (2020). Új generáció a közszolgálati életpályán. *Új Magyar Közigazgatás*. (13)2, 10-21.
- Hazafi, Z. (2016). A közigazgatás létszáma a személyzetpolitika szemszögéből. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, (3) 92-105.
- Järvinen, KM., Ojala, S., Pyöriä, P., & Saari, T. (2017). *The Millennial Generation: A New Breed of Labour?* SAGE Open January-March 1-14. DOI: 10.1177/2158244017697158
- Kolnoher-Derecskei, A., & Reicher, R. Zs. (2016). *Y generáció az Y generáció szemével*. Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VI. tanulmánykötet. Óbudai Egyetem.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., Urick, M. J., & Kuron, L. (2019). A dynamic social-ecological model of generational identity in the workplace, *Journal of Intergenerational Relationships*, (17)1, 1-24. DOI: 10.1080/15350770.2018.1500332

- Lyons, S. T., Schweitzer, L., Urick, M.J., & Kuron, L. (2015). Generational Differences in the Workplace: There Is Complexity Beyond the Stereotypes. *Industrial and Organizational Psychology*, (8). 346-356. doi:10.1017/iop.2015.48
- Magalhaes, M. (2020. 10. 15). *Did We Forget An Entire Audience? The Zillennials*. <https://forty8creates.com/did-we-forget-an-entire-audience-the-zillennials/>
- McCrinkle, M., & Wolfinger, E. (2010). Az XYZ ábécéje, a nemzedékek meghatározása *Korunk* (11). 13-18.
- Nemes, O. (2019). *Generációs mítoszok*. HVG-Könyvek, Budapest.
- NG, E., & Parry, E. (2016). Multigenerational research in human resource management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, (34). 1-41.
- PEW (2010): *Millenials. A portrait of generation next. Confident. Connected. Open to change*. 5.
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2020). The COVID-19 Generation. A Cautionary Note. *Work, Aging and Retirement*, 6(3). 139-145. doi:10.1093/workar/waaa009
- Sakal, M., Slavich, A., & Cheretyko, G. (2013). *The Y-generation through the prism of HRM* вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2. 6-12.
- Sarraf, A. R. A. (2019). Generational Groups in Different Countries. *International Journal of Social Sciences & Humanities*. 4(1.) 41-52.
- Statnické, G. (2019). *An expression of different generations in an organization: a systematic literature review. society. integration. education*. Proceedings of the International Scientific Conference. Volume V, May 24th -25th, 273-291.
- Stewart, J. S., Goad Oliver, E., Cravens, K., S., & Oishi, S. (2017). *Managing millennials: Embracing generational differences*. Kelley School of Business, Indiana University. Published by Elsevier Inc. Business Horizons 60, 45-54. DOI: [10.1016/j.bushor.2016.08.011](https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.08.011)
- Székely, L. (2020). A generációs elméletek értelméről. *Szociológiai Szemle* 30(1). 111.
- Taylor, M. K. (2018). Xennials: a microgeneration in the workplace", *Industrial and Commercial Training*, 50(3.) 136-147.
- Thuma, O. (2016). *Generációs különbségek a munka és az iskola világában*. In: Fenyvesi, É., & Vágány, J. (ed.) *Korkép – XXI. századi kihívások*. Budapesti Gazdasági Egyetem. 213-232.
- Tolbize, A. (2008). *Generational differences at the workplace*. Research and Training Center on Community Living. University of Minnesota. (Letöltés ideje: 2019. 11. 02.) https://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf
- Törőcsik M., Szűcs K., & Kehi D. (2014). Generációs gondolkodás - A Z és az Y generáció életstílus csoportjai. *Marketing & Menedzsment* II. Különszám 6.
- Wong, A., Wan, J.P., & Hong Gao J. (2017). How to attract and retain Generation Y employees? An exploration of career choice and the meaning of work. *Tourism Management Perspectives* 23(7.) 140-150.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, New York. AMACOM.

DRJENOVSKY ZSÓFIA – SZTÁRAY KÉZDY ÉVA

KISGYERMEKES SZÜLŐK A MUNKAERŐPIACON: OTTHONLÉVŐ APÁK – DOLGOZÓ ANYÁK (2. RÉSZ)

Kisgyermekük mellől visszatérő anyák tapasztalatai

A nők foglalkoztatási rátája az egész világon, így Magyarországon is szignifikánsan alacsonyabb, mint a férfiaké. Különösen nagy a különbség a 14 év alatti (több) gyermeket nevelő nők és a férfiak között: minél kisebb és több gyermek van egy családban, az édesanya annál kisebb valószínűséggel vállal fizetett munkát. Kutatásunkban 31 olyan kisgyermeket nevelő családot vizsgáltunk, ahol – szakítva a hagyományos szülői szerepmegosztással – az apa maradt otthon a gyermekével, míg az anya visszatért a munkaerőpiacra.

Tanulmányunk első részében az édesapákra koncentráltunk, a második részben pedig célunk, hogy bemutassuk a kisgyermek mellől visszatérő édesanyák munkaerőpiaci helyzetét. Az apákkal készített interjúk, és az anyákkal felvett kérdőívek eredményeiből látható, hogy bár igen változatosak az anyák munkaerőpiaci jellemzői, többnyire erősen kötődnek korábbi munkájukhoz. A munkába állásukat vezetői részről semlegesség, a kollégák részéről már vegyesebb visszajelzések kísérték. Az anyák számára a munkavégzés számos előnnyel járt (pl.: karrier, anyagi előmenetel, emberi kapcsolatok, otthoni monotonitás megtörése), azonban mindez számos nehézséggel is párosult a munka és a magánélet összehangolása terén.

Bevezetés

A 20. század második felében a gazdasági, társadalmi változások következtében a nők tömegesen léptek be a munkaerőpiacra és a legtöbb országban általánossá vált a kétkeresős családmódel. A nők tömeges munkavállalása ellenére a nők és férfiak foglalkoztatási rátája között - bár csökkenő - de a mai napig szignifikáns különbség mutatkozik még az Európai Unió országaiban is, ahol Magyarország a középmezőnyben helyezkedik el (EIGE, 2020:25). A foglalkoztatási ráta különösen alacsony a kisgyermeket nevelő nők között: míg a gyermektelen magyar nők 87,8%-a foglalkoztatott, addig az egy gyermeket nevelő nőknél ez az arány 73,4%, a három vagy több gyermeket nevelők esetében pedig már csak 51,7%. Továbbá minél fiatalabbak a gyermekek, annál alacsonyabb az édesanyák foglalkoztatási rátája: azokban a családokban, ahol a legkisebb gyermek 2 év alatti, az anyák foglalkoztatottsága nem éri el a 18%-t (KSH, 2019). Ugyanakkor a férfiak esetében magasabb a foglalkoztatási rátája a 14 éven aluli gyermeket nevelőknek (90,5%), mint a gyermekteleneknek (82,5%) (OECD, 2016:24).

A nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenséget a kereseti különbségekben is tetten érhetjük, ugyanis a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete 15 százalékkal

Drjenovszky Zsófia Anna egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar

Sztáray Kézdy Éva egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar

A szerzők a tanulmány alapjául szolgáló kutatást a Károli Gáspár Református Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kara által finanszírozott, „Szülőség-apaság” című, 20695B800 témaszámú pályázatának keretében végezték.

alacsonyabb, mint a férfiaké az Európai Unióban. A különbség országonként, gazdasági ágazatonként és foglalkozásonként eltérő, a magyarázó tényezőket ezeken túl a nők 30%-os részmunkaidős foglalkoztatottságában (Eurostat 2020), a női karrierutak gyermekszülés miatti gyakrabban és hosszabb megszakításában, valamint a nem fizetett munkavégzés egyenlőtlen megoszlásában kell keresni. A legfrissebb OECD adatok alapján a magyar férfiak átlagban napi 162 percet töltenek nem fizetett munkával, míg a nők 293-t. Ez gyakorlatilag két óra különbség. És bár fizetett munkával a férfiak átlagban napi egy órával többet töltenek, összességében a nők dolgoznak egy órával többet napi átlagban (OECD, 2020).

A fenti adatok nagyon jól tükrözik azt a Magyarországra jellemző hagyományos szülői szerepfelfogást, amely szerint egy családon belül a háztartási feladatok ellátása, valamint a gyermekgondozás és -nevelés elsősorban a nők, az anyák dolga, míg az apa a családjától elkülönülten, a munkaerőpiacon dolgozva az anyagi biztonságot kenyérkeresőként nyújtja a családjának (Makay, & Spéder, 2018). Korábbi kutatásokból tudjuk, hogy a nők karrierstratégiái bár többféle mintát követnek (Koncz, 2016), már a várandósság időszakában felmerül a nők munkaerőpiaci visszatérésének időpontja (Leitheiser, & Veroszta 2020). Hazánkban igen alacsony azon családok száma, ahol az apa marad otthon a kisgyermekkel, míg az anya visszatér a munkaerőpiacra. Tanulmányunk első részében bemutattuk, hogy kik is a gyermekükkel otthon maradó édesapák, és milyen a munkaerőpiachoz való viszonyuk. A második részben pedig az édesanyákra koncentrálunk és bemutatjuk munkaerőpiaci helyzetüket. Ismertetjük, hogy milyen a munkával kapcsolatos attitűdjük, milyenek a munkaerőpiaci lehetőségeik. Hogyan viszonyul a munkahely visszatérésükhöz az otthon töltött időt követően? Milyen szerepet játszottak az apák a munkába történő visszatérésben? Hogyan érzik magukat az anyák ebben a családi szerepfelosztásban? Milyen előnyökkel és hátrányokkal jár mindez számukra?

A döntés mögött meghúzódó tényezők

Az, hogy az apa maradjon otthon a gyermekkel, míg az édesanya visszatér a munka világába, összességében egy igen összetett mérlegelés eredménye. Az otthonmaradó apákra vonatkozó kutatások szerint a megkérdezettek nehezen választanak ki egy fő okot az otthonmaradással összefüggésben (Johnson, 2016). A nemzetközi szakirodalmak gyakran említik, hogy a döntésnek elsősorban gazdasági, anyagi okai vannak (Merla, 2008; Fischer, & Anderson, 2012; Rochlen, & McKelley, 2009; Dunn et al., 2013; Johnson, 2016; Snitker, 2018). Ezekben az esetekben többnyire az anyának magasabb a keresőpotenciálja, ígéretesebbek a karrierlehetőségei, az apa pedig épp nem elégedett a sajátjával, esetleg karrierváltást tervez, vagy éppen ellenkezőleg, úgy érzi, már elérte karriercéljait és valamilyen újabb kihívást keres, vagy akár visszamegy tanulni (Merla, 2008). A bizonytalan munkavégzési lehetőségek és munkakörülmények is az okok között szerepelhetnek akár pl. gazdasági válság miatt, akár mert egész egyszerűen az apa nem elégedett a munkahelyével (Johnson, 2016).

Egy ilyen döntésnél azonban természetesen a másik fél szempontjai ugyanúgy fontosak. Sok esetben ezek az anyák szerették volna fenntartani vagy tovább vinni karrierjüket (Rushing, & Sparks, 2017), szakmailag sikeresek és többnyire teljes munkaidőben dolgoznak (Dunn et al., 2013). Erős a munka iránti elköteleződésük, fontos számukra a siker elérése, élvezik a munkájukat, mely kielégíti céljaikat (Rochlen, & McKelley, 2009). Mindeközben azonban fontos szempont számukra, hogy gyermekeiket jó kezekben tudhassák, hisz így sokkal komfortosabban tudják munkájukat végezni (Rushing, & Sparks, 2017). A gyerekfelügyelet kérdése tehát nem elhanyagolható (Merla, 2008), ezeknél a pároknál ugyanis az elsődleges szempontok között merül fel, hogy ne egy idegen vigyázzon az gyermekükre a szülő helyett (Johnson, 2016; Rochlen, & McKelley, 2009).

A racionális megfontolásokon túl sok apánál fő ok volt továbbá, hogy ők maguk akartak otthon maradni, vagy személyiségükből adódóan, vagy mert kiemelten fontos volt számukra a gyerekekkel való kapcsolat alakulása (Merla, 2008).

Mindemellett az édesanya hozzáállása is meghatározó. Az az anya, aki úgy gondolja, hogy a férje is el tudja látni az otthoni gyermekfelügyeletet, jobban tudja ebbe bevonni az apát, mint azok a nők, akik hagyományosan vélekednek a szerepekről. Fontos tehát, hogy az anya menyire támogatja vagy gátolja az apa szándékait, azaz az anya ún. kapuőr szerepe mennyire van jelen (Fischer-Anderson, 2012). Emellett több kutatás is beszámol arról, hogy az anyák jobbnak ítélték meg a gyermekgondozás tekintetében az apák képességeit a sajátjukénál (pl.: türelem) (Rochlen, & McKelley, 2009; Dunn et al., 2013).

Ez a kevéssé tradicionális, ún. egalitárius családi szerepfelfogás jellemzően már a gyermek születése előtt is jelen van a vizsgált családokban, azaz többnyire közösen hozzák meg döntéseiket, egyenlően osztják meg a feladatokat, így a házasságon belüli viszonyrendszer sokkal kiegyenlítettebb (Merla, 2008).

A fentiekén túl a társadalmi hozzáállás is nagyban befolyásolja döntéseinket. A dolgozó anyák negatív megítélésével foglalkozik Paré és Dillaway (2005), akik ennek okát abban látják, hogy a környezet véleménye szerint a nők ilyenkor a munkájukat és karrierjüket helyezik előtérbe a gyerek helyett. A környezet negatív attitűdje erősebb abban az esetben, ha az anya nem külső kényszerből tér vissza kisgyermek mellől dolgozni, hanem saját belső döntése alapján. A tradicionális szerep szerint a nő elsődleges kötelessége a gyermekről való gondoskodás, a gyerek megfelelő fejlődéséhez az anyával töltött minőségi idő járul hozzá. Ezért, ha egy nő nem ezt az utat követi, gyakran önzőnek titulálják. Emiatt a dolgozó anyák erős nyomást éreznek egyfelől a munkahelyen történő teljesítés, másfelől a jó anyának való megfelelés között (Rushing, & Sparks, 2017), valamint bűnösnek érzik magukat azért, hogy otthon hagyták gyermeküket (Johnson, 2016). A családi és munkahelyi szerepét sok anya szeretné összehangolni. A nehézségek ellenére a kisgyermekük mellől a munkába visszatérő nők számos előnyről számoltak be: magabiztosabbak, asszertívabbak lettek, örültek, hogy tudták folytatni karrierjüket, és sikeresebben tudnak munkájukra koncentrálni (Dunn et al., 2013).

Hazai kutatások

Egyedülálló kihívásokkal állnak szemben azok a családok, ahol a dolgozó anya mellett az apa vállalja az otthoni feladatokat (Rochlen et al., 2008). Egyre fontosabb tehát, hogy megismerjük és megértsük a családi életbe egyre inkább bevonódni vágyó apákat. Ezért cikkünk első részében az otthon maradó apákat helyeztük elemzésünk középpontjába. Ugyanakkor egy ennyire komplex döntési folyamatban a másik fél szempontjai és nézőpontja nem elválaszthatóak, az édesanyák megismerése legalább annyira szükséges a megértéshez. Hazánkban igen rendhagyónak mondható az a felállás, mikor a családon belül az anya válik a fő kenyérkeresővé (Neményi, 2016). Magyarországi tanulmányokban még nemigen foglalkoztak az otthon maradó édesapák vizsgálatával. Egyetlen olyan magyar kutatás olvasható, ahol megkérdeztek kifejezetten otthon maradó apákat is (Takács, 2020). Olyan kutatás azonban már több is született (Nagy, 2016; Neményi 2016), ahol olyan családokat vizsgáltak, ahol a nő a fő kenyérkereső. Ezek a kutatások alapvetően az anya szempontjából vizsgálják a kérdést, azaz az édesanyákkal készült interjúkon alapulnak.

A vizsgált családok

A 2019-2020 során készített kutatásunkban 31 olyan családot vizsgáltunk, ahol az apa otthon maradt a gyermekével, míg az anya dolgozott. A megkérdezettek közül huszonegyen a fővárosban,

Budapesten, ill. az agglomeráció kisebb településein, további hárman más magyar városban, ill. hét interjúalany más európai fővárosban élt a gyermekkel való otthonlét idején. Egy kivétellel mindenki házasságban élt a gyermek(ek) születésekor. A vizsgált családok egy-négy gyermeket neveltek, az apák legtöbbször egy gyermek, mások két vagy akár három gyermek esetében is otthon voltak. Az otthonlét időtartama a legtöbb esetben 1-2 évig terjedt, a legrövidebb időtartam 3 hónap, míg a leghosszabb 11 év volt. A megkérdezett családok közül a legkorábban a gyermek fél éves korában ment vissza az édesanya dolgozni, de a legtöbb esetben a gyermek egy és két éves kora között. Az apák többsége a harmincas, ill. negyvenes éveiben járt, a legfiatalabb 27, míg a legidősebb 64 éves volt, míg az anyák átlagéletkora 39 év volt az adatfelvétel idején. A mintánkban szereplő apák 1/6-a, míg az édesanyák közül egyetlen egy nem rendelkezik felsőfokú végzettséggel. A gyermek születése előtt az anyák fele beosztott alkalmazottként dolgozott, negyede vezető beosztásban, a többiek pedig vagy tanultak, vagy alkalmi munkákat vállaltak, vagy saját vállalkozásban dolgoztak.

A következőkben bemutatott eredményeink az apákkal készített interjúk⁴ ill. az édesanyákkal felvett kérdőívek tapasztalati alapján kerültek összegzésre. A cikkben szereplő idézetek forrásánál a férfi interjúalanyokat számokkal, az édesanyákat pedig az apa sorszáma mellé tett anya kiegészítéssel (pl. 1anya) jelöltük.

A kutatási eredmények bemutatása

A vizsgált édesanyák munkaerőpiaci státusza

Elsőként megvizsgáltuk, hogy az édesanyák munkaerőpiaci jellemzőire vonatkozóan kirajzolódik-e valamilyen mintázat. Azt tapasztaltuk, hogy inkább léteznek egyéni élethelyzetek, mint tipikus szituációk. Az édesanyák között épp úgy találkozhattunk multinacionális vagy állami munkahelyen dolgozó nővel, volt, aki normál 8 órás munkarendben dolgozott, más rugalmas időbeosztással, volt asszisztentstől vezetőig többféle beosztású édesanya, de kisebb alapítványnál dolgozó jogász, tanácsadó vagy pl. oktató, gyógypedagógus, kutató is.

Néhány esettől eltekintve az édesanyák ugyanarra a munkahelyre tudtak visszamenni, mint ahol a gyermek születése előtt dolgoztak (két esetben ugyan másik pozícióba). Akik váltottak, ott ez egy tudatos döntés eredménye volt, kiemelt tekintettel azokra a családokra, ahol az édesanya külföldön kapott egy új lehetőséget. Egy család számolt csupán be arról, hogy időközben megszűnt az anya munkahelye. Akik ugyanoda tértek vissza, többnyire meg tudták oldani a fokozatos visszatérést, azaz többen választották a 4 vagy 6 órás kezdést, de volt, aki hosszabb távon sem tért vissza a 8 órás munkavégzéshez.

Munkavégzéssel összefüggő attitűdök

Az édesanyák munkával kapcsolatos attitűdje mind a gyermekvállalás előtt, mind pedig utána pozitívnak mondható. A legtöbben szerették munkájukat, sokan régóta az adott munkahelyen dolgoztak, a férjek elbeszélései alapján jól és lelkiismeretesen végezték munkájukat. Többnyire pozitívan vélekedtek arról, hogy majd össze tudják hangolni munkájukat a gyerekneveléssel is: „*szereti a munkáját, össze tudja egyeztetni a babázással.*” (17) (Ugyanakkor több családnál ez az eredeti elképzelés a gyakorlatban sokkal nehezebbnek bizonyult.) A vezető beosztású nőket ambíciózusként jellemezték férjeik. A többségükről elmondható, hogy akartak újra dolgozni, szívesen mentek vissza a régi helyükre, vagy új kihívást találtak (ill. a külföldi munkavállalás esetén inkább a

⁴ Célcsoportunk eléréséről ld.: 1. rész.

lehetőség találta meg az anyákat.) Csak néhány esetben talákoztunk azzal, hogy az anya alapvetően (anyagi) kényszerként élte meg az újbóli munkavégzést.

A munkahelyi környezet

Korábbi kutatások csak felületesen vizsgálták azt a kérdést, hogyan viszonyul a fordított családi felálláshoz egy munkahely az anyák esetében. (Az édesapákkal összefüggésben is igen szűken kutatott kérdés, hogy mit szól a munkahelyi környezet ahhoz, ha az apa szeretne otthon maradni a gyermekkel, ld.: Allard et al., 2011; Ranson, 2012) Kutatásunk alapján összességében azt látjuk, hogy erre vonatkozóan nem volt az anya munkahelyi vezetése részéről semmilyen különösebb reakció, inkább a tény volt fontos, hogy maga a munkavállaló újra felveszi a munkát. *„Hát őket igazából nem érdekli, csak hogy menjen be dolgozni.”* (13) Tehát vagy egy egészen semleges szervezeti hozzáállás volt jellemző, vagy pedig igen pozitívan álltak a visszatéréshez, de úgy, mint bármely más munkába álló kollégához: *„Tárt karokkal vártak, ... mindenben rugalmasak a kezdetektől, nekem csak annyi volt a dolgom, hogy visszarázódjak.”* (8anya); *„Nagyon örültek neki, őt hiányolták, ő fontos tagja annak a csapatnak.”* (14); *„Ugyanabba az állásba és pozícióba tudtam visszamenni, sőt, kifejezetten tartották nekem az állást.”* (1anya) Összesen két édesapa számolt be kifejezetten támogató szervezeti kultúráról, ahol a feszített munkatempó mellett meg tudta beszélni az édesanya, hogy rendszeresen hazajárjon szoptatni: *„Szerintem ez mondom, ahogy mondtam az elején, ez kultúra kérdése is. Itt ennél a cégnél abszolút elfogadóak. És ahogy mondta, többen is voltunk apák, akiknek a felesége ennél a cégnél dolgozott, és néhány hónap után, viszonylag gyorsan visszament oda.”* (24)

A kollégák szintjén igen vegyes hozzáállás volt tapasztalható. Leginkább ebben az esetben is a semlegesség volt a jellemző. A külföldre költözött családok ezt elsősorban azzal magyarázták, hogy ott gyakoribb ez a szituáció, *„nem egy, nem két ilyen helyzetben lévő család választotta ugyanazt a megoldást.”* (25) Ezen túl - azzal összefüggésben, hogy az apa vállalta az otthoni feladatokat az anya munkába állása érdekében - beszámoltak kifejezetten pozitív reakciókról is: *„Ja, hát a kollégák azért irigykednek rá, hogy hú de jó neked.”* (13), de éppúgy negatív hozzáállásról is: *„néhány vaskalaposabb munkatársam részéről felszínes elítélés érződött, hogy úgy gondolják, a gyereknek az anyja mellett a helye.”* (6anya) Eredményeink alátámasztják Ranson (2012) következtetéseit, miszerint munkatársi szinten is sokszor a tradicionális, kenyérkereső szerep preferálása jelenik meg.

Az apák szerepe az anyák munkahelyre történő visszatérésében

Az, hogy többségében ugyanoda tudtak visszamenni dolgozni az édesanyák, az elemzés alapján sokban köszönhető éppen annak, hogy a fordított családi szerepfelosztást választották. Ehhez hozzájárul az a jellemző attitűd is, mely szerint az édesanyák - szinte kivétel nélkül - nem szívesen adták volna bölcsödébe gyermeküket: *„A szívem szakadt volna meg, ha a kisgyerekeinkkel idegenek lettek volna és nem a férjem.”* (11anya); *„Természetesen nagyon jó érzés volt a tudat, hogy a lehető legjobb ember, az apukája vigyáz rá egy esetleges idő előtti bölcsi helyett.”* (15anya) Ahogy Rushing és Sparks (2017) is rámutattak arra, hogy mennyire megnyugtató volt az édesanyák számára, hogy így gyermekük a „legjobb kezekben” van, *„mert így nyugodtan tudok dolgozni”,* fogalmazott az egyik (22) édesanya.

A gyermekfelügyelet kérdése tehát központi jelentőséggel bír (Merla, 2008). Sokan meg is fogalmazták, hogy ha az apa nem vállalta volna, nem is mentek volna vissza dolgozni: *„Kulcskérdés volt, hogy a férjem maradjon otthon a gyerekekkel. Ha ő ezt nem vállalja, akkor nem térek vissza a munkába.”* (4anya) Több esetben – összhangban a magyar gyakorlattal (Blaskó, 2011) – fontos volt, hogy kihasználják a 3 éves otthonlétet. Ahhoz azonban nem ragaszkodtak, hogy a gyermek ezt az

időszakot kifejezetten az anyával töltse: „Ha a férjem nem marad otthon a gyerekekkel, akkor én maradtam volna otthon vele 3 évig, így ez segítette a munkába való visszatérést.” (27anya) (A családban kialakult kiegyenlített feladatmegosztás (Merla, 2008) erőteljes jelenléte figyelhető meg ebben a tekintetben.) Tehát nem csupán a bölcsőde lehetőségét zárták ki a vizsgált szülők, hanem egyéb más lehetőséget is: „másra nem bíztam volna” (14anya). Fontos szempont tehát, hogy ne kelljen idegenre bízni a munka miatt a gyereket (Johnson, 2016; Rochlen, & McKelley, 2009).

A gyermekkel való otthonmaradást vállaló férjek „biztos háttérrel” jelentettek az édesanyáknak: „E nélkül ezt a felelősségteljes és teljes embert kívánó munkát nem tudtam volna ilyen színvonalon ellátni. Nagyon fontos, hogy tudtam, otthon a férjem mindent megold a gyerek körül, és nekem nem kell aggódnom, tudok 100%-ig a munkámra koncentrálni, amíg bent vagyok a munkahelyemen.” (24anya) Ennek köszönhetően nyugodtan tudtak a munkára koncentrálni (hasonlóan Rushing és Sparks (2017) eredményeihez), s ezzel megbízható munkaerővé válni. Át tudták adni (részben vagy egészben) a gyerekek ügyeinek intézését, a háztartás vezetését. „Teljes munkaidőben tudtam dolgozni, sőt túlórázni is. Nem kellett gyakran betegszabadságra menni a betegségek idején.” (19anya)

Ugyanakkor, az édesanyák többségét nagyon várták vissza a munkahelyükre, és az édesapa szerepvállalása biztosította a mihamarabbi visszatérést. Egy rövidebb kihagyás után könnyebb visszaszokni a munkahelyre, hiszen kevésbé esik ki az ember a mindennapi rutinból: „Sokat segített, hogy így nem maradtam ki hosszú időre, a munkáltatóknál is jobban jött ki, meg én is könnyebben tudtam visszakapcsolódni, mint ha több időt hagytam volna ki.” (7anya) Egy hosszabb otthonlét már nagyobb kockázattal járhat: „A jelenlegi világban, ha valaki 5-6 évig otthon van, és egyáltalán nem foglalkozik szakmával, akkor sok mindenből kimarad, amit nehéz pótolni.” (22anya)

Különösen fontos volt ez sok esetben a vezető beosztású nőknél, akiknek hosszútávon nem is tartották volna fent a helyüket. „Ugye a mai nap is van olyan, hogy vezető pozícióban valaki otthon marad, és hogy nem biztosítják a helyet.” (1) Ezért esetükben jellemzően a tervezettnél hamarabb kellett visszamenniük dolgozni: „Tehát fél évben gondolkodtunk mindig, de négy hónap után vissza kellett mennie, tehát valami volt a cégnél, ami miatt vissza kellett menni.” (24); „Igazából ez leginkább a bank oldala, mert ez a hat hónap tűnt úgy, hogy tolerálja értelmesen.” (5) Ezen a ponton fontos megjegyezni, hogy - hasonlóan Merla (2008) eredményeihez - míg a vizsgált vezető beosztású apák esetén nem jelent meg az erős karriervágy (ld. cikkünk első része), az édesanyák esetében éppen ellenkezőleg: igen fontos volt számukra a korábban elért eredményeik folytatása (mely többnyire megakadt volna, ha hosszasan otthon maradnak).

A munkába való visszatérés előnyei

Az apák közül többen számoltak be arról, hogy ezzel a döntéssel jelentősen támogatták az anyát a karrierjében. „Alapvetően egy olyan döntést hoztunk, ami az ő karrierjét támogatja és az én személyes vágyammal, elképzelésemmel tökéletesen egybeesett. (...) most tudja megteremteni annak a szervezetnek a jó működését, a biztos tovább élését, az ő saját személyes kiteljesedését. Egy olyan pillanatban van, ahol most nagyon komoly, aktív részvételre van szükség.” (14) Két esetben különösen fontos volt, hiszen azonnali előléptetéssel is párosult a munkába állás: „Ő gyakorlatilag felső szintű vezető lett. Tehát menet közben kinevezték, felkérték. Tehát ez azt gondolom, hogy viszonylag ritkán történik ilyen.” (24)

Más esetben a karrierben való fejlődés inkább egy oldalirányú mozgást (többnyire munkahelyváltást) jelentett: „az a lehetőség, ami most neki jött, ez tök jó, egy nagyon izgalmas tanácsadói munkája van” (22), mely szinte minden esetben anyagi előre lépéssel is párosult: „karrierváltás volt, (...) egyszer csak teljesen váratlanul összejött egy nagyon jó állás, (...) és ez úgy tűnt, hogy egy ilyen soha vissza nem térő alkalom” (30); „A karrieremet egyértelműen segítette, én egy totál új dologba

kezdtem bele a GYED után. (...) Ha a férjem nem marad otthon, valószínűleg soha nem tudtam volna váltani és két ilyen fizetésből éhen haltunk volna, és ennél jobb alkalom nem adódott volna rá, mint a GYED alatti időszak.” (30anya)

Az új munkahely ugyanakkor nem minden esetben jelentett új kihívást, volt, ahol inkább maga az állás, és pusztán az azzal járó anyagi biztonság elérése volt a fő cél: „Így el tudtam vállalni egy nagyon jól fizető, és minden szempontból előnyös, ugyanakkor előre tudottan átmeneti ideig tartó munkát, ami az egész családnak nagyon jót tett.” (25anya); „igazából nem akart volna elmenni dolgozni ilyen korán, (...) És akkor március végén egyszer csak elment egy állásinterjúra, ahova behívták.” (30); „A mi esetünkben ez az időszak azért is alakult így, mert külföldön dolgozom és így tudtuk megoldani, hogy én teljes munkaidőben dolgozzak.” (13anya) Emellett azon édesanyák esetében is, akik a korábbi munkahelyükre mentek vissza - annak ellenére, hogy még szívesebben maradtak volna otthon - szerepet játszott szintén maga az állás megtartása, mely egy hosszabb kihagyással esetleg nem volt biztosított: „másfél év után a posztja gyakorlatilag megszűnik.” (13)

Az édesanyák attitűdje a visszatéréssel kapcsolatosan

Kíváncsiak voltunk arra, maguk az édesanyák hogyan élték meg a munkába való visszatérés időszakát. Jellemzően egy erős kettősség jelenik meg a válaszokban: a legtöbben várták, örültek, hogy újra dolgoznak, ugyanakkor nehezen szakadtak el gyermeküktől: „Azt mondja mindig, hogy ilyen kettős, mert ugye sajnálta otthon hagyni a gyereket, viszont annak örült, hogy azért vissza tud menni dolgozni.” (12); „A munkába történő visszamenetelem kettős volt, mert egyfelől otthon hagytam a gyermekeket, így sok mindenről lemaradok, másfelől viszont örültem, hogy újra dolgozom, mert szeretem, amit csinállok.” (22anya).

Az édesapák többsége arról számolt be, hogy párjuknak hiányzott maga a munka, a szellemi tevékenység. Az anyák nagy része örömmel ment vissza, szívesen szakadt ki az otthoni környezetből. Ugyanakkor nem csupán a munka, hanem összességében a munkahelyi közeg volt az, amire vágytak az édesanyák. Több édesanya említette, hogy hosszú távon nehezen viselné az otthonlétet, ezért boldogságukhoz (és így az egész család jólétéhez) csak hozzájárult az, hogy kiléptek az aktív munkába. Vágytak a felnőtt társaságra, hogy egyáltalán csak emberek között lehessenek: „Nem csak karriert akar építeni, egyszerűen neki sokkal nagyobb igénye van arra, hogy emberek között legyen, mint nekem.” (24); „Az emberek közötti aktív oda-vissza kommunikáció, neki ez fontos. De neki ez tényleg olyan szinten az élete része, hogy ő becsavarodna.” (5) Ezek az édesanyák természetükből adódóan vágnak a pezsgő, aktív, nyüzsgő, mozgalmas életre: „Ő nem szereti, tehát viszonylag nehezen viseli, és ezt mondja is egyébként, nehezen viseli a monotonitást.” (24) „Nem, neki szellemileg egy percig nem téma egy pelenka, vagy egy hányás, vagy egy babakocsi, vagy egy autósülés.” (26) „Ő meg elég aktív egyébként, tehát egy kicsit nehezen viselte, hogy otthon kell maradnia, úgy-hogy ilyen szempontból ő is mondta, hogy nagyjából örült is, hogy akkor 1 év után vissza tudott menni.” (12) Kell érezniük, hogy fontosak, szükség van rájuk: „Ő mai napig is nagyon szereti azt, hogyha ügybe' van, és akkor hívják.” (26); „Én elég „nyüzsiz” vagyok, s nem elégít ki a „csak otthon” a gyerekekkel.” (20anya)

Több édesanya nyilatkozott úgy, hogy a munkától függetlenül egész egyszerűen csak jól érezte magát a munkahelyén, amire már nagy szüksége volt: „Kikapcsolódásnak éreztem a munkahelyi munkát, rekreációként éltem meg azt a pár hónapot, amíg cseréltünk (önálló közlekedés, önálló tevékenységek, felnőttel való kommunikáció, kevesebb stressz és idegeskedés, kevesebb idegtépő dackorszak, stb.)” (18anya) Mindez hozzá tud járulni ahhoz, hogy egy anya visszatérhessen ismét „női” szerepéhez is: „Amiben nekem nagyon sokat segített a „csere”, az az újra nő vagyok érzés megtalálása. A munkahelyen minden nap meg kell jelenni. És ez nekem nagyon jót tett mind önbecsülés, mind önbizalom szempontjából.” (15anya)

A munkába való visszatérés nehézségei

Az eddig bemutatott felszabadult érzéseken túl a munkába visszatérő anyák számos nehézséggel is szembe találták magukat. Többen érezték úgy, hogy kisgyermekes anyaként akadályoztatva vannak a szakmai előmenetelt tekintve. A visszatérés a munka világába emellett egy sokkal feszítettebb időbeosztást is eredményezett, mely jelentősen megnehezíti egy anya számára a munka és a magánélet teendőinek összehangolását. Ez különösen fennáll azoknál, akik teljes munkaidőben kezdtek dolgozni, vagy még az otthoni teendők egy része is rájuk hárult: *„Nekem nagyon sok munka volt munka után még mindazt a házimunkát elintézni, amit a férjem nem csinált meg.”* (27anya) Több gyerek esetében ugyanakkor az új napi időbeosztással több idő is juthatott a nagyobbra: *„Így viszont ő el tudott menni velem reggel, és délután el tudta hozni. Mert ez egyébként egy jó fél-fél óra oda-vissza gyalog. Tehát hogy (a nagyobbal - szerk.) végül is egy kicsit többet is tudott lenni. Tehát, hogy az egy ilyen kis frissítés volt.”* (8)

A legtöbb negatív érzés egyértelműen ahhoz kapcsolódott, hogy az addigi otthonlét után el kellett válni a gyermektől. Ez gyakorlatilag minden esetben megemlékezésre került. Akármennyire is vágytak a munkára, volt, aki csak később szembesült vele, milyen lemondásokkal járhat mindez. Volt, amit visszafordíthatatlan veszteségként éltek meg, mint pl. a szoptatás elmaradása, vagy hogy lemaradtak a gyermek fejlődésének jelentősebb fázisairól: *„Napközben felállt (a baba - szerk.), pont felvettem videóra és elküldtem neki, de nyilván ezeket, amikor látta, és ő a munkahelyen volt, nem tudott felállni és hazaszaladni, hanem ugye nyilván eltelt a munkaidő, és akkor hazajött, és akkor örült. De nyilván ezek olyan dolgok, amikről mégiscsak lemaradt, érted mire gondolok.”* (1); *„Nehéz neki szerintem, azt látom, ő is szeretne itthon lenni, ő is, nem azt mondom, hogy irigykedik ezekre a pillanatokra, de sajnálja, hogy nincs benne annyira része, mint nekem.”* (14); *„A feleségemnek pl. szerintem rosszul esik néha, hogy én vagyok ott, amikor (a gyermek - szerk.) felveszi azt az óriási fejhallgatót és mutogat, hogy a papíron lévő keze merre áll. Tehát ezek biztos, hogy rosszul esnek neki.”* (8)

Habár az édesanyák örömmel bízták gyermeküket az édesapára, néhány párnál azért felmerült egy kis „föltékenység” amiatt, hogy a gyermek jobban is kezd kötődni az apához: *„Ez ugyanúgy neki fájdalom is, mert például éppen tegnap este volt ilyen „epizód”, hogy a gyerek inkább apucit szeretné. Tehát olykor visszafele sül el a dolog az ő szemszögéből.”* (15) Előfordul, hogy már nem feltétlenül anya az első: *„Meg kellett szoknia, hogy akkor ő most elmegy és ott kell hagynia a kisfiát és amikor visszajön, akkor nem feltétlenül a kisfiú első reakciója az, hogy úristen de jó, hogy visszajött az anyukám, hanem még befejezni, amit éppen csinált.”* (14)

Az édesapákkal készített interjúkban és az édesanyákkal kitöltött kérdőívekben is gyakran visszatérő elemként jelentkezett a lelkiismeret-furdalás. Akármennyire is fontos vagy szükséges az anyának a munka, akármennyire is tudja, hogy a legjobb kezekben van a gyermeke, mégis kétségek merülnek fel a meghozott döntéssel kapcsolatban: *„Okozott lelki kérdést, lelkiismeret-furdalást, bizonytalanságot. Hogy így a gyerekekkel meg a család szempontjából tényleg ez a legjobb-e.”* (5); *„Nagyon fárasztó volt, és gyakran voltam érzelmileg bizonytalan (jót teszek-e a lányunknak), de közben remekül éreztem magam a munkahelyemen, jól is teljesítettem, és boldog voltam, hogy nekik megvan a kapcsolódási lehetőségük.”* (6anya) Ez az érzés különösen erős, ha még valamennyi „én-idő”-re is vágya az édesanya. Volt olyan édesapa, aki szem előtt tartva ezt, tudatosan próbálta mindezt enyhíteni: *„Nekem fontos volt, hogy ne rossz érzéssel menjen vissza, ne az legyen, hogy hiányoznak a gyerekek.”* (22)

A kutatás korlátai, jövőbeli célok

Úgy véljük, hogy kutatásunk számos újdonságot tudott bemutatni egy olyan családformáról, melyet ezidáig hazánkban nemigen kutattak. Ennek ellenére tisztában vagyunk azzal, hogy az interjúk kutatásunk - jellegéből adódóan - kismintás, azaz az eredmények nem általánosíthatóak. Ezen túl a mintánk összetételéből adódóan is inkább egy szűkebb csoportot mutattunk be (elsősorban budapesti családok, ahol a szülők többségében felsőfokú végzettséggel rendelkeznek), annak ellenére, hogy interjúalanyainkat igen változatos csatornákon keresztül próbáltuk elérni. Arról sajnos nincsenek információink, hogy célcsoportunknak a fentiek általánosan jellemzői, vagy a véletlen eredménye.

A vonatkozó hazai irodalom igen limitált, ezért érdemesnek tartjuk további témák vizsgálatát. Fontos lenne megismerni, milyen nehézségek merülnek fel a munka és magánélet összehangolását tekintve; hogy alakul az otthoni - nem fizetett - munkavégzés; hogyan viszonyul ezekhez a párokhoz közvetlen környezetük (család, barátok, más ismerősök...), valamint körbejárni azt, miért ilyen alacsony hazánkban az otthon maradó apák aránya.

Összegző gondolatok

Kutatásunkban egy olyan speciális családi helyzetet vizsgáltunk a munkaerőpiaci jelenléttel összefüggésben, ahol az édesapa maradt otthon a gyermekekkel, míg az édesanya visszatért az aktív munka világába. Tanulmányunk első részében az édesapák jellemzőit és szempontjait ismertettük. Tekintettel arra, hogy mindez egy komplex családi döntés eredménye, szükséges mindkét fél attitűdjének megismerése, így tanulmányunk második részében az édesanyákra fókuszáltunk. Habár igen változatos munkakörökben és szakterületeken dolgoztak a megkérdezett édesanyák, az többnyire elmondható róluk, hogy erősen kötődnek a munkaerőpiachoz: vagy, mert ambiciózus vezető, vagy nagyon szereti a munkáját, vagy éppen hiányzott a pezsgő, aktív élet és nehezen viselte az otthoni monotonitást. A munkahelyi visszatérésben a munkahelyi vezetői részről nem volt tapasztalható semmilyen speciális reakció arra vonatkozóan, hogy az anya a munkába állását az apával történő „szerepcserével” szervezte meg. A munkatársak részéről azonban megfogalmazódtak szélsőséges, elismerő, vagy éppen becsmérlő vélemények is. Az édesanyák szinte kivétel nélkül megerősítették, hogy a visszatérésükben kulcsszerepet játszott az, hogy az édesapára tudták bízni gyermeküket. Számos előnyről számoltak be: ennek köszönhetően tudták többen megtartani korábbi állásukat, pozíciójukat, volt, aki ekkor lépett előre karrierjében, mások új kihívásokba tudtak belevágni. Mindez erősítette a család anyagi biztonságát. Mások a munkahelyi közeget, az emberi kapcsolatokat emelték ki, a mozgalmas, aktív életet, mely megszakította az otthoni monotonitást. Ugyanakkor számos hátrány is említésre került: a feszített időbeosztás megnehezítette az anya részéről a munka és magánélet egyensúlyának fenntartását. Sokan lelkiismeretfurdalás éreztek amiatt, hogy otthon hagyták gyermeküket, mely számos lemondással is párosult, illetve több helyen a féltékenység is megjelent, hiszen a gyermek jobban kezdett kötődni az édesapához. Összességében tehát erős kettősség rajzolódik ki az édesanyák munkaerőpiaci viszonyulását tekintve.

Irodalomjegyzék:

Allard, K., Haas, L., & Hwang, C. P. (2011). Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work-family conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 141-157.

Blaskó Zs. (2011). „Hároméves kor alatt mindenképpen megsínyli?” Interjú kutatás kisgyermekes anyák körében. In: Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné (szerk.). *Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*, TÁRKI, Budapest, 156-169.

- Dunn, M. G., Rochlen, A. B., & O'Brien, K. M. (2013). Employee, mother, and partner: An exploratory investigation of working women with stay-at-home fathers. *Journal of Career Development*, 40(1), 3–22.
- EIGE (2020). *Gender Equality Index 2020*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work> [Letöltve: 2021-06-16]
- Eurostat (2020). *Women's employment in the EU*. Elérhető: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1> [Letöltve: 2021-06-16]
- Fischer, J., & Anderson, V. N. (2012): Gender role attitudes and characteristics of stay-at-home and employed fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1), 16-31.
- Johnson, S. (2016). *Role satisfaction in stay-at-home fathers: impact of social support, gender role attitudes, and parental self-efficacy*. Doctoral dissertation, Texas Woman's University.
- KSH (2019). 2.3.3. *Munkaerőpiaci esélyegyenlőség (2004-2019)*. https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html [Letöltve: 2021-06-16]
- Leitheiser F. & Veroszta Zs. (2020). A várandósok szülés utáni munkavállalási terveit meghatározó tényezők. *Demográfia*, 63(2-3), 199-228.
- Makay Zs. & Spéder Zs. (2018). Apaság: A férfiak gyermekvállalása és családi szerepei. In: Monostori J., Óri P., & Spéder Zs. (szerk.) *Demográfiai portré 2018: Jelentés a magyar népesség helyzetéről*. Budapest, KSH Népeség tudományi Kutatóintézet. 65-82.
- Koncz K. (2016). A női karriertípusok és jellemzőik. *Opus et Educatio*, 3(1), 30-39.
- Merla, L. (2008). Determinants, costs, and meanings of Belgian stay-at-home fathers: An international comparison. *Fathering*, 6(2), 113-132.
- Nagy B. (2016). Ki áll a sikeres nő mögött? *Társadalomtudományi Szemle - socio.hu*, 6(2), 117-141. https://socio.hu/uploads/files/2016_2/nagy_beata.pdf
- Neményi M. (2016). Szülői feladatok és családfenntartás – amikor az anya a fő kenyérkereső, *Társadalomtudományi Szemle - socio.hu* 6(2), 243–263. https://socio.hu/uploads/files/2016_2/nemenyi.pdf
- OECD (2016). *Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood*. Elérhető: <https://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf> [Letöltve: 2021-06-16]
- OECD (2020). *Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex*. Elérhető: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757> [Letöltve: 2021-06-16]
- Paré, E., & Dillaway, H. (2005). „Staying at home” versus „working”: A call for broader conceptualizations of parenthood and paid work. *Michigan Family Review*, 10(1), 66-85.
- Ranson, G. (2012). Men, paid employment and family responsibilities: Conceptualizing the ‘working father’. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 741-761.
- Rochlen, A., - Suizzo, M., - McKelley, R., - Scaringi, V. (2008): I'm just providing for my family: A qualitative study of stay-at-home fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 9(4), 193-206.
- Rochlen, A. B., & McKelley, R. A. (2009). Working therapeutically with stay-at-home fathers. In Oren, C.Z. - Oren, D.C. (Eds.): *Counseling fathers. (The Routledge series on counseling and psychotherapy with boys and men)* Routledge: 207-229.
- Rushing, C., & Sparks, M. (2017). The mother's perspective: Factors considered when choosing to enter a stay-at-home father and working mother relationship. *American Journal of Men's Health*, 11(4), 1260-1268.
- Snitker, A. (2018). Not Mr. Mom: Navigating discourses for stay-at-home fathers. *The Journal of Men's Studies*, 26(2), 203-221.
- Takács J. (2020): How involved are involved fathers in Hungary? Exploring caring masculinities in a post-socialist context. *Families Relationships and Societies*, 20(20), 1-16.

KÁRPÁTI LÁSZLÓ

EGÉSZSÉGMEGŐRZÉS ÉS TUDATOS ÉLETMÓD A 21. SZÁZAD DIGITÁLIS MUNKAHELYEIN

Jelen tanulmány néhány kiemelten fontos munkaköri kihívásra igyekszik felhívni a figyelmet, amelyek napjaink digitalizált világában, elsősorban az irodai munkát végzők körében, gyakran jelentkeznek. Azonban a tanulmány nem áll meg pusztán a jelenségek és azok összefüggésrendszerének ismertetésénél, hanem igyekszik megoldási javaslatokat is megfogalmazni a felmerült egészségügyi problémákra. A szerző célja, hogy a főleg irodai munkát végzők számára egy egészségtudatosabb, ugyanakkor megvalósítható életvezetési és a munkájukban is alkalmazható alternatívát kínáljon.

Bevezetés

Napjainkban egyre nagyobb teret hódít magának a digitális térben történő munkavégzés, amelynek színhelyeül elsősorban a különböző irodák, míg másodsorban a lakások és otthonok szolgálnak (**home office; otthoni munkavégzés/távmunka**). E munkavégzés során, különösen, ha az irodai környezetben történik, igen nagy mennyiségű impulzussal, számtalan konstans jelenlévő zavaró tényezővel és egyéb, a hatékony munkavégzést akadályozó elemmel kell számolniuk a munkavállalóknak (Levitin, 2014; Selk et al., 2015; Tate, 2015; Newport, 2019; Glazer, 2021). Ezek közül rendszerint az alábbi tényezők emelkednek ki:

1. valamilyen váratlan esemény vagy személy felbukkanása, amely kizökkent a már megkezdett munkafolyamatból.
2. korábbi szokásainkból adódó nehézségek (rossz beidegződések)
3. a produktivitás szülte kényszerképzet hatása
4. egyéb, az életmódunkhoz (étkezés, mozgás és alvás) kötődő befolyásoló tényező

A következőkben röviden bemutatom a fent említett tényezőket és az általuk generált, az irodai munka során megmutatkozó esetleges nehézségeket. E áttekintés után pedig olyan módszereket és lehetséges szemléletváltoztatásokat prezentálok, amelyek adaptálása pozitívan hathat a munkavállalók fizikai, mentális és lelki egészségére.

A produktivitás dilemmája

A modern kor egyik leggyakrabban hangoztatott szava a **produktivitás**. Produktivitás alatt rendszerint azt a termékenységet, termelékenységet értjük, amellyel jól leírható egy sikeres és tartalmas élet. Ennek rendszerint részét képezi a sikeres tanulmányi, közösségi, sport, magánélet, miközben a fentiek mellett a virtuális térben (is) az egyén mind több és több terméket vagy tartalmat (content) képes előállítani. Ez utóbbi jelenség különösen igaz a közösségi médiában, különösképpen a Facebook és a YouTube világában tevékenykedő egyénekre és csoportokra, akiket rendszerint tartalomgyártóknak (content maker/content creator) nevezünk. E csoport tagjai elsősorban azok közül kerülnek ki, akik életében az internet és az okostechnológia jóval nagyobb szerepet játszik, mint a korábbi generációk életében (Kárpáti, 2016). Ugyanakkor, ami rendszerint nem hangzik el a produktivitás fogalma kapcsán, hogy miközben egyre több tartalom (pl. videók, zenék,

podcastok, írások stb.) kerül ki az alkotó keze alól, ez sokszor képes a tartalom „teremtőjének” egészségére menni. Nem pusztán a folyamatos minőségi tartalomgyártás jelentette fizikai és mentális megterhelésről beszélek, hanem gyakran a tartalom minőségét firtató esetleges megjegyzésekre, kommentekre való reagálásról is. Noha a produktívitásnak a fenti aspektusát az irodai dolgozóknak nem így kell megélniük, mégis őket is terheli a folyamatosan növekvő követelmény, amely arra irányul, hogy minél többet, minél gyorsabban és minél hatékonyabban „hozzanak létre”. E elvárásnak való megfelelés azonban gyakran közép és/vagy hosszútávon könnyedén előidézheti a dolgozóknak a már jól ismert kiegészítő szindrómát (burn-out syndrome), amelynek hatására csökken az alkalmazottak terhelhetősége, csökken az ingerküszöbük, ezzel párhuzamosan pedig nő a bennük lévő feszültség szintje, főleg, ha nem képesek eredményesen megküzdeni a belső frusztrációjukkal. A fenti nehézségek orvoslásának egyik legjobb módja, ha olyan szokásokkal váltjuk fel a korábbi rossz beidegződéseket, amelyek hozzájárulnak a teljesebb, egészségesebb élethez. Ezekről egy későbbi pontban még részletesen szólnunk.

Az egyik legfontosabb szemléletbeli változás, amellyel nagyban fokozhatjuk valódi munkavégzésünket az úgynevezett minimax elv adaptálása a munkahelyi feladatainkra. Ennek lényege, hogy minimális többlet energiabefektetéssel maximális sikert és nyereséget tudjunk előállítani. Nem véletlen a siker és a nyereség megkülönböztetése, ugyanis a cégek vagy vállalkozások gyakran helyezik az anyagi sikert (nyereség) előbbre, mint dolgozóiknak az eredményességét és az elégedettségérzését (sikerélmény). Hogy tehát növeljük az alkalmazottak sikerességét, érdemes olyan módszereket alkalmazni az irodai munkavégzés során, mint a **pomodoro-technika** (A módszer lényege a következőképpen foglalható össze: meghatározott ideig kizárólag egy meghatározott feladattal foglalkozunk, majd tartunk rövid szünetet, ami alatt mozgunk és feltöltődünk a következő etap megkezdése előtt).

A fenti technikát többféleképpen lehet alkalmazni, ezért álljon itt egy lehetséges változat: foglalkozunk legfeljebb 45 percig intenzíven, minden fajta zavaró eszköz (pl. okostelefon, internet, közösségi média) nélkül egy adott feladattal, majd legalább 10 percig tegyük azt félre. Az ilyen szünetekben, ha tehetjük, álljunk fel íróasztalunktól és mozogjunk egy kicsit. Ezzel fokozzuk a keringésünket, ami különösen lényeges lehet az egész nap ülőmunkát végzők számára. Emellett rendszeresítsünk az asztalunkon vizet vagy teát, hogy elkerüljük a folyadékhiányból eredő kiszáradás veszélyeit. Továbbá érdemes valamilyen kisméretű tálba rágcsálni valót is kitenünk, hogy a munkavégzés közben vagy utána legyen időnk feltölteni készleteinket a következő etapra. Jó ötlet lehet ilyen célra a friss gyümölcs, zöldség vagy olajos magvak keveréke (Greger & Stone, 2015). Erre később visszatérünk még.

Hasonlóan elősegítheti irodai és mindennapi produktívitásunkat, ha aktívan használunk emlékeztetőket (reminders). Ezek lehetnek a hagyományos ragacsos papírok, cetlik is (post-it notes/sticky notes), vagy azok számítógépes, esetleg mobileszközre letölthető alkalmazás változatai is. Utóbbiak esetén lehetőségünk van sorrendbe tenni a legfontosabb aznapi, heti, havi vagy akár éves feladatainkat is. Beállíthatunk melléjük sürgősséget, megadhatunk számukra határidőt, vagy akár azt is, hogy kikkel közösen végezzük az adott feladatot, ha éppen többen dolgoznánk egy adott projekten. Jó példa lehet a letölthető emlékeztető alkalmazásokra a **Taskito**, a **Tappsk**, vagy a **Sorted**. Csoportos munkavégzésnél (főleg több kollégát foglalkoztató projektek esetén) jó szolgálatot tehet a **Google Teams**, a **Slack** vagy a **Trello**. Ha azonban nem sajnáljuk az időt a komoly és alapos tervezésre, vagy esetleg otthon is szeretnénk valamilyen projektet, tanulmányaink előmenetelét, esetleg olvasmánylistát felállítani, akkor érdemes megfontolni a **Notion**-nel való közelebbi megismerkedést. Azt pedig, hogy az általunk elvégzendőként elkönyvelt feladatokat hogyan oldjuk meg, legyen szó akár sorrendről, akár arról, hogy ténylegesen meg kell-e oldanunk az adott feladatot, érdemes az Eisenhower-mátrix nevű módszer alapján szelektálni (A módszer lényege, hogy a ránk bízott feladatokat négy kategóriába osszuk a következő tengelyek mentén:

vízszintes tengely: sürgős - nem sürgős; függőleges tengely: fontos - nem fontos; majd ezt követően lássuk neki a sürgős és fontos feladatok elvégzésének, miközben a nem sürgős és nem fontos feladataink számát igyekezzünk nullára csökkenteni). Ha figyelembe vesszük az Eisenhower-mátrixban található kategóriákat és azok leírásait, akkor világossá válik számunkra, hogy minden egyes feladatunk elvégzése során mérlegelnünk kell, hogy melyek az igazán fontosak, és melyek a kevésbé lényegesek. Az e kérdés kapcsán hozott döntéseink fogják meghatározni, hogy képesek leszünk-e a többlet munkavégzés helyett inkább az érdemi, valóban hasznos munkát előtérbe helyezni. Ha pedig elértük a tudatos munkavégzésnek ezt a szintjét, akkor képesek leszünk valóban kiteljesedni a munkavégzésünkben anélkül, hogy összeomlanánk a terhelés súlya alatt (Selk et al., 2015; Tate, 2015; Cameron, 2018; Newport, 2019).

A figyelem korlátai és annak kiaknázása

A figyelem kapcsán felmerülő gyakori téveszme, hogy az egy szinte korlátlan erőforrás, amelyet elég néha pihentetni ahhoz, hogy az esetleges lankadás esetén ismételten teljes kapacitással működjön (Levitin, 2014; Brooks, 2015; Newport, 2019; Glazer, 2021; Leaf, 2021). Ez az állítás azonban nem felel meg a valóságnak: elég csak arra gondolnunk, hogy amikor egy értekezlet után vissza kell zökkennünk egy korábban megkezdett feladat végzésébe, az gyakran ismételt erőfeszítést igényel, hiszen a figyelmünk és gondolataink továbbra is az értekezleten elhangzottak feldolgozásán munkálkodnak. Így tehát, közvetlenül bármely feladat megoldásának megkezdése előtt, érdemes egy pár perces szünetet, egy úgynevezett buffer-t beiktatni, annak érdekében, hogy a korábbi mentális munkafolyamat „kiürülhessen” elménkből. Emellett érdemes ráhangolódni a következő feladat elvégzésére, mielőtt ténylegesen nekilátnánk annak. Például, gondoljuk át, hogy milyen lépéseket kell tennünk a feladat elvégzése érdekében? Mire lesz ehhez szükségünk? Kivel/Kikkel kell esetleg együtt dolgozni a feladat megoldása során? A fenti ráhangolódást követően már jóval hatékonyabban tudunk nekifogni a feladatvégzésnek, mintha közvetlenül az értekezlet után tettük volna ezt.

A **buffer** módszer beiktatása ugyan nagyban hozzájárulhat gondolataink összeszedéséhez és a következő feladat tudatosításához, ugyanakkor nem képes kiiktatni az olyan munkahelyi jelenségeket, mint például a számos esetben indokolatlanul hosszú vagy éppen teljesen felesleges értekezleteket, vagy a szükségtelenül felbukkanó munkatársakat. A fiatal munkatársakra, elsősorban az őket ért társadalmi változások okán, vélhetően jóval jellemzőbb a közösségi média böngészése és az arra való reagálás, ami szintén dekoncentráltáshoz vezethet (Kárpáti, 2016). Mindezek azért is befolyásolhatják károsan a hasznos munkavégzést, mert minden egyes alkalommal, amikor zökkentek a dolgozót az adott munkafolyamat menetéből, egyrészt mikro-frusztrációt generálnak benne, amiért egy már megkezdett munkafolyamatból hirtelen kiszakítják, miközben ő esetlegesen a **flow-élmény** szintjéig jutott már a munkavégzésben; másrészt, mert ilyenkor a gyakran nem megfelelő időzítés miatt, miután kizökkent a munkafolyamatból, majd reagált a zavaró tényezőre – ami ismételten eltereli a figyelmét a korábbi munkafolyamatról – ismét vissza kell helyezkednie a már megkezdett munkába. Ha ezt a visszahelyezkedést újabb megzavarások kísérik, főleg, ha ezek nem sokkal az újrakezdés után jelentkeznek, akkor a mikro-frusztráció felerősödik, és a későbbiekben fokozódik annak ereje (Levitin, 2014; Brooks, 2015; Newport, 2019; Glazer, 2021; Leaf, 2021). Éppen ezért kiemelt jelentőségű, hogy a dolgozók képesek legyenek az aktuálisan végzett munkafolyamatukat a lehető leghosszabb ideig fenntartani, akár a pomodoro-technika segítségével, akár fenti tényezők visszaszorításával.

A kollégák megkereséseinél például mérlegelni kell, hogy valóban az érintett kompetenciájába tartozik-e az adott probléma kezelése. Ha nem, érdemes átirányítani a megkeresést a kompetensebb félhez, vagy ha nem sürgősen elvégzendő feladatról van szó, gyorsan leírni azt, majd

visszatérni az eredeti feladathoz, így minimalizálni a kiesés veszélyét. Az értekezletek megreformálása kapcsán több szerző is úgy vélekedik (Levitin, 2014; Crawford, 2015; Tate, 2015; Glazer, 2021), hogy a megnövekedett online jelenlétre tekintettel érdekesebb lenne azokat a virtuális térben megtartani és kizárólag a legszükségesebb elemekre korlátozni, hogy ezáltal a ténylegesen elvégzendő feladatokra minél több ideje jusson az érintett kollégáknak.

Jobb szokások, rosszabb szokások

Az életünk során végzett cselekvéseknek legalább a harmada nem tudatosan végrehajtott, sokkal inkább a korábban kialakult szokásrendszerünk befolyásolja azt (Dean, 2013; Fiore, 2014; Brooks, 2015; Eurich, 2017; Clear, 2018; Fogg, 2020). Ennek megfelelően egyáltalán nem szabad, hogy számunkra közömbös legyen, hogy mely automatizált cselekvésünket milyen szokásrendszerek irányítják. Egyúttal azt is figyelembe kell vennünk, hogy a szokásaink kialakulásának az elsődleges helyszíne a saját családi környezetünk, így a legfőbb szemléletbeli sajátosságainkat és primer szokásainkat onnan visszük magunkkal a későbbi munkahelyünkre is (Dweck, 2015). Éppen ezért nem mindegy, hogy milyen szokásokat viszünk magunkkal, illetve, hogy amennyiben szokásaink nem szolgálják a mi fejlődésünket és előrelépésünket az életünkben, képesek vagyunk-e megváltoztatni, esetleg leépíteni azokat. Az ilyen változtatások természetesen újfajta szemléletmódot kívánnak meg, amely sokszor nem könnyen megvalósítható. Ennek elsődleges oka az, hogy az újdonságok és a változtatások mindig erőfeszítéssel és a korábban megszokottól való eltéréssel járnak, ami gyakran a komfortzónából való kilépést kívánja meg (Dweck, 2015). Ugyanakkor fontos, hogy képesek legyünk nyitottan hozzáállni a változáshoz és a bennünk lévő megváltoztatni valót – legyen szó akár szokásokról, akár rossz tulajdonságokról – ne **akadályként**, hanem **legyőzendő kihívásként** kezeljük. ugyanis a megfogalmazás is számít a szemléletváltás során.

Ahhoz tehát, hogy jobb szokásokat alakítsunk ki az életünk minden területén, kiváltképpen a munkavégzésben, első lépésként fel kell térképeznünk azt, hogy hogyan éljük mindennapi életünket. Ehhez érdemes feltenni a következő kérdéseket:

- Melyek azok a szokásaim, amiket jónak/rossznak gondolok? Miért?
- Mely területeken lehetnék jobb/hatékonyabb/boldogabb?
- Hogyan tudom elérni az ehhez szükséges változást?
- Mit fogok tenni a fenti változások eléréséhez?
- Hogyan tudok kitartani a fenti úton, ha nehézségeim támadnának?

Mint látható, a fenti kérdések igyekeznek tudatosan és pontosan körülhatárolni azon területeket, amelyeket az egyénnek változtatni érdemes. Az ilyen és ehhez hasonló kérdések feltevése során fontos, hogy ügyeljünk a megfogalmazásra is, hiszen az olyan szavak és kifejezések, mint a „kell”, „muszáj”, „Mit kell tennem ahhoz, hogy...” mind kényszerérzést szülhetnek, így idézve elő ellenállást az egyénben, ezáltal megnehezítve az új szemléletmód és a változtatásra való nyitottság megszületését.

Az új szokások integrálása vagy a régiéek leépítése során rendszerint az alábbiakra érdemes figyelmet fordítani:

- Rendszeresség: attól függően, hogy min akarunk változtatni, kell az új szokással rendszeres kapcsolatba kerülnünk. Például, ha minden nap olvasni akarunk, akkor ezt minden nap, míg ha hetente négy alkalommal akarunk sportolni, akkor erre azokon a napokon kerüljön erre sor, amikor beterveztük.
- Átláthatóság: ha valami miatt nehezünkre esne elvégezni az aznapi kitűzött célt, érdemes emlékeztetni magunkat arra, hogy a célt mi választottuk a magunk számára, a

magunk jobbítására. Ezt megerősítendő, érdemes több barátunknak is beszélni a cé-lunkról, hogy a transzparencia hatás miatt valóban szamon kérhetőek legyünk.

- (Belső) ellenállás: fontos továbbá, hogy képesek legyünk motiválni magunkat amikor a komfortzónából való kilépés nehézkesnek tűnik. Használhatunk motivációs idézete-ket, filmjeleneteket, zenelistákat (pl. Spotify-on vagy YouTube-on is elérhető motivá-cióos zenék listái), de akár egyéb apró jutalmakat is használhatunk önjutalmazásra a sikeresen elvégzett feladat után, hogy megerősítsük a sikerhez vezető úton való küz-delembe vetett hitünket.
- Vizualizálás: képzeljük el minden nap legalább egy rövid időre, hogy hogyan fogja meg-változtatni az életünket az új szokásunk felvétele, vagy egy korábbi rossz szokásunk elhagyása. Ezek az elképzelések legyenek minél konkrétabbak és pontosan megfogal-mazottak. Ezek lesznek a kitűzött cél megvalósításának a szellemi háttere.
- Aktív cselekvés: önmagában egy szokás eredményeinek az elképzelése egyáltalán nem elégséges ahhoz, hogy az valóban meg is valósuljon. Éppen ezért cselekednünk is kell ahhoz, hogy az elképzelés megvalósulhasson. Ha izmosodni akarunk, képzeljük el, aho-gyan a gyakorlatok hatására megváltozik az alakunk, a közérzetünk és ahogyan egyre vonzóbbnak látnak minket mások is, majd rögtön lássunk is hozzá a megvalósításhoz. Ha szeretnénk fejleszteni a nyelvtudásunkat, képzeljük el, ahogyan magabiztosan tár-salgunk a nyelv beszélőivel, akik megértik, amit mondunk nekik, majd kezdjük is neki a tényleges megvalósításhoz.
- A halogatás elkerülése: Fiore (2014) alapján kijelenthetjük, hogy a legtöbb korábbi szokás megváltoztatására irányuló kísérlet – lásd például az újévi fogadalmakat – gyakran azért marad sikertelen, mert túl sokat halogatjuk. A késlekedés (procrasti-nation) pedig azzal fenyeget, hogy az egyénnek mindig lesz valamilyen kifogása az adott cselekvés elkezdésre. Éppen ezért fontos, hogy amint elterveztük valamelyik szokásunknak a megváltoztatását, haladéktalanul lássunk is neki annak, hogy a kitű-zött célt elérjük, különben félő, hogy csak újabb és újabb elodázás lesz a vége. Ez ter-mészetesen nem jelenti azt, hogy azonnal cselekednünk kell, de a sikerhez vezető út megtervezését már ekkor el kell kezdenünk.
- Automatizálódás: ha már kellőképpen „begyakoroltuk” az új szokásunkat (ennek a rögzülése kapcsán nincs egységes álláspont a szerzők között: van aki hetekről, míg má-sok egy hónapról vagy éppen hónapokról írnak), azt vesszük majd észre, hogy az tel-jesen automatikusan történik velünk. Így módon már nem kell tudatosan és kont-roláltan ráirányítani a figyelmünket, mivel az már öntudatlanná és interiorizálttá vált. Egy új szokásra tettünk szert.

Tudatos jelenlét (mindfulness) a munkahelyi gyakorlatban

- Az egyik leggyakoribb probléma a munkahelyi feladatvégzés során amikor egy várat-lan esemény, hirtelen változás hatására az érintetteknek – legyenek azok vezető, kö-zépvezető vagy beosztott pozícióban – nagyon rövid idő alatt, kevés rendelkezésükre álló információval a hátuk mögött, ráadásul nyomás alatt kell döntést hozniuk. Az ilyen körülmények között hozott döntések rendszerint nem kellő körültekintéssel születnek meg, miközben az érintettek szeme előtt rendszerint a „lehető legjobb döntés” megho-zatalának az elvárása lebeg. Ezzel szemben az ilyen kényszerszülte helyzetekben is ér-demes betartani a következő egyszerű lépéseket:

- Először is, vegyünk mély levegőt és próbáljunk megnyugodni, mert nagy nyomása alatt nem vagyunk képesek higgadtan és összeszedetten gondolkodni. Ez viszont azzal jár, hogy valamilyen fontos elemet nem veszünk figyelembe a döntési folyamat során.
- Másodszor, érdemes a felmerült kihívást csoportosan/csoportban megbeszélni, különösképpen, ha az a szervezet nagyobb részét vagy akár egészét érinti. Ennek egyik lehetséges eszköze lehet az ötletbörze (brainstorming). Azonban ahhoz, hogy e megoldási mód igazán hatékony legyen, érdemes kizárólag indokolt esetben és az ötletelés folyamatának a menetét betartva végezni azt.
- Harmadszor, törekedjünk arra, hogy minél több információt szerezzünk be az adott helyzet megértéséhez, a lehetséges nyereségek és veszteségek mérlegeléséhez, valamint az esetleges következmények feltérképezéséhez. Ugyanakkor, ne akarjunk minden lehetséges információt összegyűjteni, hiszen egyrészt végtelenül elnyújtjuk vele a folyamatot, miközben a döntésmeghozatala még mindig várat magára; másrészt mindig előkerülhetnek olyan váratlan tényezők, amikre korábban nem számítottunk, így egy tökéletesen működőképes terv elkészítése igen problémás lehet.

A fentiek kapcsán érdemes megjegyezni, hogy ha mindig „a lehető legjobb megoldást” keressük, úgy jóval nagyobb energiabefektetéssel és szervezeti feszültséggel kell számolnunk az oda vezető úton. Ráadásul, ha a későbbiek során bebizonyosodik, hogy mégsem ez a döntés számított a lehető legjobbnak és ez súlyosan érinti a szervezetet, – akár anyagi, akár munkavállalói vagy munkáltatói részről – úgy még erőteljesebb lesz a negatív visszajelzés (negative feedback) az érintettek számára. Éppen ezért fontos, hogy az ötletbörzék alkalmával a résztvevők kizárólag az „elég jó megoldások” megtalálására törekedjenek. Ezeket a megoldásokat legfőképpen az különbözteti meg a „lehető legjobb megoldásoktól”, hogy a tervezés során már számolunk az esetleges veszteségekkel; nem keresünk olyan megoldási módot, ami a lehető legjobb megoldásként kezelendő és bármi áron végrehajtandó; valamint van benne hely a bármikor történő szükséges újratervezéseknek és módosításoknak. Az effajta szemléletmód adaptálása során nélkülözhetetlen segítséget jelent a fejlődés-orientált gondolkodásmód (growth mindset; Dweck, 2015) és a laterális gondolkodásmód (lateral thinking; de Bono, 2015) megismertetése, megértése és a szervezet dolgozóinak minél szélesebb körben történő esetleges bevezetése.

Sport, étkezés és alvás

Közhelyszámba megy, hogy a rendszeres sport és a megfelelő étkezés szignifikáns változásokat képes előidézni a szervezet működésében. Azonban ennek ellenére mégsem tekinthető elégségesnek az e téren végzett tájékoztató és életmódváltó, szemléletváltó tevékenység. Még kevésbé látjuk úgy, hogy e változtatások növekvő részt tennének ki a munkavállalók életében. Mivel sokan idejük nagyobb részében a számítógépek előtt végeznek munkát, így számukra különösen indokolt lehet a jelen rész tartalma.

A szervezeten belül történő vízháztartás zavartalan működése megkívánja a folyamatos és bőséges folyadék utánpótlást. Különösen igaz ez a nyári kánikulaidőszakban, amikor a fokozott külső hőmérséklet hatására testünk intenzívebb folyadékvesztéssel szembesül. Ennek a veszteségnek az ellensúlyozására fontos, hogy megnövelt folyadékbevitellel számoljunk. Bár ez szinte természetesnek tűnik minden munkavállaló számára, nem mindegy, hogy a fenti folyadék milyen formát ölt. Greger és Stone (2015) állítása alapján egyértelműen a víz a legjobb szomjoltó, amely a legbiztosabb módja is egyben a sejtek zavartalan működésén keresztül a test biztos működésének a biztosítására. Emellett kiemelik a tea és a kávé szerepét, amelyek nem pusztán élénkítő hatásukról ismertek: a zöld teát inkább magas antioxidáns tartalma és a belső szervek védelmében játszott

szerepe, valamint zsírégető hatása okán érdemes fogyasztani, míg fekete társát elsősorban a lassan és hosszú távon ható koffeintartalma miatt. Egy csésze jó erős kávé pedig a mentális ébrenlét mellett fontos szerepet játszik a megfelelő anyagcsere működésének a szabályozásában is (persze csak mértékkel).

Noha a megnövekedett élelmiszer és üzemanyagárak némiképpen korlátozzák a megszokotthoz képest nagyobb dózisu gyümölcs és zöldség, továbbá magvak és bogyósok fogyasztását, mégis lehetőségeinkhez mérten törekednünk kell ezeknek az étkezésekbe történő beépítésére. Ennek egyik oka, hogy szemben például a készételekkel és számos gyorséttermi étellel, amelyet elvitelre is megkaphatunk, a fenti ételek nyers formában is kiváló vitamin, ásványianyag és nyomelemforrások. Ezenkívül két étkezés közötti rágcálnivalóként fogyasztva őket, képesek vagyunk mérsékelni a más ételekből származó bevitt cukor, só és zsírmennyiségét is. A zöldségek és gyümölcsök emellett jelentős mennyiségű rostot tartalmaznak, amely a normális emésztés elősegítésében vesznek részt, valamint immunerősítő hatást is gyakorolnak, miközben leépítik a szervezetben felszabaduló szabadgyököket, amelyek a rák közvetett kiváltó tényezői (Greger & Stone, 2015). Az olajos magvak kapcsán fontos megjegyezni, hogy noha minden olajos mag tartalmaz eltérő mennyiségben kalciumot, magnéziumot, mangánt és vasat, továbbá B1-, és B6-vitaminokat, amelyek nagyban hozzájárulnak a szervezet keringésének, az agyműködésnek a hibátlan működéséhez, a csoportba tartozó dió magas Omega-3 zsírsav tartalmával kiemelten tevékenyen vesz részt az optimális agyműködésben. Így aki szeretné e szervét különösen intenzíven támogatni, annak érdemes növelnie a dióbevitelének mennyiségét.

Bár közismert, mégsem lehet elégszer hangsúlyozni a rendszeres sportnak mind a testi, mind a szellemi egészség megőrzésében játszott szerepét. A rendszeresen végzett kombinált edzések (kardiovaszkuláris és súlyokkal végzett) eredményeképpen nem pusztán a keringési rendszer erősödik meg, hanem a csontozat sűrűsége is megnövekszik, valamint az izomtömeg is gyarapodásnak indul. Ezen túlmenően a női szervezetben a várandósság eredményeképpen jelentkező hormonális zavarok is határozottan mérsékelhetők, egyben az olyan szellemi betegségek, mint az Alzheimer-kór vagy az Asperger-szindróma is sikeresen kezelhető (Ratey & Hagerman, 2008). Megjegyzendő azonban, hogy bár a gyakran végzett fizikai erőfeszítés valóban jótékony hatással lehet a test és a szellem ellenállóképességére annak erőnlétén kívül, fontos minden egyes esetben előzetese konzultálni orvossal vagy személyi edzővel, mielőtt valaki elkezdi az ilyen irányú tevékenységet. Ratey és Hagerman (2008) emellett hangsúlyozzák, hogy a leghatékonyabb betegségkezelések során úgy találták, hogy a fokozatos testi aktivitás mellett kulcsfontosságú volt a megfelelő gyógyszereskezelés beállítása is. Így tehát, eredményeik alapján, egyértelműnek látszik, hogy a valóban hatékony egészséghelyreállítás során egyaránt kell támaszkodni mind a megnövelt fizikai aktivitásra, mind a megfelelő medicina alkalmazására.

Az egészségesebb étkezés és a sportosabb életmód mellett fontos még szót ejteni a megfelelő minőségű és minőségű alvásról is, amely nélkül a szellemi teljesítményt igénylő munkavégzés (is) jelentős visszaesést mutathat (Hammond, 2020). A valóban pihentető alváshoz vezető út néhány fontos jellemzőjét az alábbiakban lehet összefoglalni:

- Lefekvés előtt legkésőbb egy órával már semmilyen képernyő (telefon, táblagép, laptop, televízió, stb.) ne kerüljön a szemünk elé, mert az megzavarja a melatonin termelést, ami viszont nélkülözhetetlen az elalvás elősegítésében (Kárpáti, 2019).
- Fontos továbbá, hogy kerüljük a fűszeres ételek és alkoholos italok fogyasztását lefekvés előtt, mert ezek ingerelhetik a gyomrot, illetve késleltethetik a tényleges elalvás megkezdését, így elnyújtva a REM (Rapid Eye Movement) fázisba való eljutást.

- Ha nagyon sok gondolat kavargna a fejünkben, ami nem engedi, hogy elaludjunk, írjuk ki őket magunkból, így ürítve ki az elménket (ld. a korábban bemutatott buffer módszert). Ha ezek a gondolatok elvégzendő feladatok, akkor mindenképpen érdemes őket egy megfelelő feladatlistába (to-do list) beépíteni. Így ugyanis máris előkészítettük az elvégzendő feladatot, ami lehetővé teszi a nyugodtabb alvást.

Következtetések

A fentiekben bemutatam azon gyakori jelenségeket, amelyek negatívan befolyásolják az elsősorban irodai munkát végző munkavállalók teljesítményét és életminőségét. Fontosnak tartottam a faktoroknak a munkavállalók egészségére gyakorolt hatásának az ismertetését, tekintettel az egyre növekvő arányú online térben végzett munkára. Úgy vélem, hogy amennyiben a valódi produktivitást gátló tényezők mérséklésre vagy leépítésre kerülhetnek, úgy lehetőség nyílhat mind a valóban hatékony munkavégzés, mind a teljesebb munkavállalói életvezetés elérésére. A fent bemutatott módszerek mindegyike változással és változtatással jár, ami soha nem könnyű, a mellettük való kitartás pedig még nagyobb kihívást jelenthet. Azonban amennyiben sikerül néhány módszert és szokást meggyökereztetni a fenti eszköztárból és kitartani mellettük, úgy már rövidtávon is számíthatunk az általuk generált pozitív hatásokra. Hosszútávon pedig akár egy egész életen át elkísérhetnek minket egy jobb és eredményesebb életvezetés felé. Azok számára pedig, akiknek bővebb útmutatás kell a fenti témákban való elmélyüléshez, ajánljuk szíves figyelmükbe a cikkben felhasznált források jegyzékét.

Irodalomjegyzék:

- Brooks, D. (2015). *The road to character*. Random House Trade.
- de Bono, E. (2015). *Laterális gondolkodás*. HVG Kiadó.
- Cameron, L. J. (2018). The Mindful Day: Practical Ways to Find Focus, Calm, and Joy From Morning to Evening. *National Geographic*.
- Clear, J. (2018). *Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones*. Avery Publishing.
- Crawford, M. B. (2015). *The World Beyond Your Head: On Becoming an Individual in an Age of Distraction*. Farrar, Straus and Giroux.
- Dean, J. (2013). *Making habits, breaking habits. Why We Do Things, Why We Don't, and How to Make Any Change Stick*. De Capo Press.
- Dweck, C.S. (2015). *Szemléletváltás A siker új pszichológiája*. HVG Kiadó.
- Eurich, T. (2017). *Insight: Why We're Not as Self-Aware as We Think, and How Seeing Ourselves Clearly Helps Us Succeed at Work and in Life*. Currency Press.
- Fiore, N. (2014). *The Now Habit: A Strategic Program for Overcoming Procrastination and Enjoying Guilt-Free Play*. TarcherPerigee.
- Fogg, B.J. (2020). *Tiny Habits: The Small Changes That Change Everything*. Mariner Books.
- Greger, M., & Stone, G. (2015). *How not to die: Discover the Foods Scientifically Proven to Prevent and Reverse Disease*. Flatiron Books
- Glazer, R. (2021). *How to Thrive in the Virtual Workplace: Simple and Effective Tips for Successful, Productive and Empowered Remote Work*. Bluebird.
- Hammond, C. (2020). *The Art of Rest: How to Find Respite in the Modern Age*. Canongate Books.
- Kárpáti L. (2016). A nemi szerepek változása és társadalmi hatásai a 21. században. *Magyar Tudomány*, 177(9), 1074-1082.
- Kárpáti L. (2019). Gondolatok a Z-generáció társas jellemzőiről és ezek lehetséges társadalmi hatásairól. *Közelítések*, (3-4), 77-92.
- Leaf, C. (2021). *Cleaning Up Your Mental Mess: 5 Simple, Scientifically Proven Steps to Reduce Anxiety, Stress, and Toxic Thinking*. Baker Books.

- Levitin, D. J. (2014). *The Organized Mind: Thinking Straight in the Age of Information Overload*. Dutton.
- Newport C. (2019). *Digital Minimalism: Choosing a Focused Life in a Noisy World*. Portfolio.
- Ratey, J.J., Hagerman E. (2008). *Spark: The Revolutionary New Science of Exercise and the Brain*. Little, Brown and Company.
- Selk, J., Bartow, T., & Rudy, M. (2015). *Organize Tomorrow Today: 8 Ways to Retrain Your Mind to Optimize Performance at Work and in Life*. De Capo Press.
- Tate, C. (2015). *Work Simply: Embracing the Power of Your Personal Productivity Style*. London: Portfolio.
- Wood W. (2019). *Good Habits, Bad Habits: The Science of Making Positive Changes That Stick*. Farrar, Straus and Giroux.

A MUNKAERŐPIAC FOLYAMATAI ÉS KIHÍVÁSAI

Recenzió

Napjainkban egyre gyakrabban halljuk, olvassuk és tapasztaljuk is, hogy felgyorsult a világ. Makrokörnyezetünkben változik a technika, technológia, a társadalmi helyzet, a demográfia, vagy akár a gazdasági helyzet, az értékek, normák. Megéltük a globalizációt, az üzleti válság(ok) időszakát és még jelenleg is tart a pandémiás helyzet hatása. Ez csak néhány tényező, ami kiemelésre került a környezetünkben, melyek jelentős hatással vannak a munkaerőpiaci helyzetre is. A munkavállalóként, pályakezdőként, illetve munkáltatóként megtanult, megismert munkaerőpiaci folyamatok, hatások mellett fontos szerepet kapnak azok a kihívások, változások melyekkel nap, mint nap szembenézünk. „**A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai**” című könyv⁵ lektoraként abban a szerencsés helyzetben voltam, hogy a készülő szak-, illetve tankönyv összeállítását folyamatosan nyomon követhettem, melynek eredményeként az olvasó a gyakorlatban kiválóan alkalmazható, jól strukturált könyvet tarthat a kezében. Mielőtt a könyv tartalmának ismertetésére áttérek, fontosnak tartom a könyv szerzőjének bemutatását.

Csehné Papp Imola több, mint 25 éve van az oktatói pályán. Okleveles közgazdász, jogász, pályorientáció szakos tanár. Doktori (Ph.D.) fokozatát neveléstudományok, habilitációs címét gazdálkodás- és szervezéstudományok területén szerezte. Jelenleg az Eötvös Lóránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológia karának egyetemi docense, az emberi erőforrás alapszak szakvezetője.

A Szerző a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemen annak az első évfolyamnak a hallgatója volt, akik Munkaerőpiaci mechanizmusok szakirányt végeztek 1993-ban, így gyakorlatilag az első perctől a munkaerőpiac témakörrel foglalkozott. 25 éve tanítja is a munkaerőpiaci ismereteket a különböző hazai felsőoktatási intézményekben, kutatási területének fókuszsa az utóbbi évtizedben a munkaerőpiac új kihívásaira irányult. A Szerző több oktatási jegyzetet írt már a témában, ugyanakkor jelen könyv a korábbiakhoz képest más megközelítést tartalmaz és az aktuális munkaerőpiaci témákra is betekintést ad.

Az ismeretanyag teljes terjedelme tartalom- és irodalomjegyzékkel 182 oldal, mely követve a felsőoktatási tanítási hetek számát 13 fejezetre, témakörre oszlik. A könyv szerkezete könnyen áttekinthető, felépítése logikus, megfelel egy tananyagtól is elvárt strukturális követelményeknek: az alfejezeteket is tartalmazza a tartalomjegyzék az előzetes átfogó kép nyújtása érdekében.

A szakkönyv jelen formájában megfelel a Szerző által megfogalmazott célnak, miszerint a munkaerőpiaci ismeretek és foglalkoztatáspolitikai elméleti alapjait szándékozik megadni tudományosan rendszerezett és közérthető formában.

A tananyag szakmai felépítése is ezt a célkitűzést hivatott megvalósítani. Az egyes fejezetek a Szerző által megfogalmazott összefoglalással kezdődnek, betekintést adva ezzel az olvasónak arról, hogy mi a fejezet tartalma. A tanulást és fogalmak keresését segíti elő a vizuális félkövér kiemelés. Az ábrák, táblázatok a szöveggörnyezetbe illeszkednek, egyértelműen segítik az olvasót a tananyag elsajátításában, megértésében. A tananyag külön pozitívuma a „Szemelvények” alfejezet beépítése, ami kitekintést ad a releváns szakirodalmakban, kutatási jelentésekben megjelent, a témában releváns sajátosságokra, trendekre, tendenciákra. A tananyag elsajátításának ellenőrzéséhez kérdéseket fogalmaz meg a Szerző az egyes fejezetek végén, illetve további ajánlásokat a témában releváns szakirodalmakra, ami az órai feldolgozást is támogatja.

⁵ Csehné Papp Imola: A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2021, 182 o. ISBN 978-963-489-345-59

Az egyes fejezetek részletező tartalma az alábbi:

Az *1. fejezet* a tananyag alapozást segíti elő, áttekinti a munkaerőpiacon használt legelemibb gyűjtőfogalmakat (munkagazdaságtan, munkaerőpiaci politika, foglalkoztatáspolitikai), valamint a munkaerőpiac kapcsolatrendszerét, melynek megértését, átlátását ábrával is szemléltet a Szerző. A Szemelvények fejezet a munkaerőpiaci politikához kapcsolódó témakört ismerteti a penzugyisziget.hu tolmácsolásában.

A *2. fejezet* bemutatja, hogy az állam miként avatkozhat be a munkaerőpiac rendszerébe, az erre használt aktív és passzív eszközök rendszerét. A Szemelvény érdekes adatokat ismerteti a hazai és nemzetközi támogatások alakulásáról a koronavírus járvány első hulláma alatt.

A *3. fejezet* témaköre ismerteti a munkaerőpiac fogalmát, bemutatja a munkaerőpiac szereplőit, definiálja a munkaerőpiac meghatározó tényezőit, a népességekategóriákat és az ehhez kapcsolódó legfontosabb a mutatókat. A fejezetben ismertetett fogalmak, munkaerőpiaci jelenségek megértését ábrák segítik. Az elmúlt időszak foglalkoztatási és munkaerőpiaci rátájának alakulását a Szemelvények fejezet tartalmazza.

A *4. fejezet* fókuszában a munkanélküliség áll. A Szerző ismerteti annak típusait, hazai elterjedését, mérésének intézményeit, az alkalmazott fogalmakat és a munkanélküliség hatásait az egyénre. A jegyzet aktualitását mutatja, hogy a Szerző kitér a pandémiás helyzet munkanélküliekre gyakorolt hatásaira is. A fejezet egy érdekes aspektusa „A munkanélküliség hatása a lelki egyensúlyra” alfejezet, melyhez a Szerző a szemléltető modellt is ismerteti, kellő részletességgel elemezve azt. A Szemelvény az álláskeresők alakulását mutatja 2020 decemberében a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján.

A munkaerőpiaci folyamatokkal foglalkozó irodalmak elsősorban a munkanélküliséggel kapcsolatos bőséges irodalmakat, modelleket elemzik, így külön pozitívuma jelen tananyagunknak, hogy az *5. fejezet* ismerteti a munkaerőpiac másik egyensúlyhiányos állapotát, azaz a munkaerőhiányt. A Szerző ismerteti annak típusait, előidézőit, a hazai és az Európai Unión belüli munkaerőhiány okait, a megszüntetésének lehetőségeit és következményeit.

A *6. fejezet* a népességszámmal és annak összetételével, szerkezetével, struktúrájával foglalkozik. A szemelvények példája az elöregedő népességre hívja fel a figyelmet a prorfolio.hu adatai alapján. A *7. fejezet* a munkaerő mozgásával kapcsolatos fogalmakat tárja fel, illetve ismerteti a területi mozgás két formájának, a belföldi vándorlásnak és az ingázásnak a jellemzőit, valamint kitér a munkaerőmozgás egy speciális formájára, a migrációra.

A *8. fejezet* központi témája a munkaidő és az ehhez kapcsolódó ismeretek, kategóriák. A Szemelvények a PwC Magyarország 2019 esetleírását tartalmazza, illetve a KSH időmérlegét.

A *9. fejezet* az atipikus foglalkoztatás kérdéskörét járja körül, a Szerző ismerteti annak formáit, alkalmazásának előnyeit és hátrányait. A Szemelvényekben a pandémiás helyzet hatása is bemutatásra került.

A *10. fejezet* fókuszában a közfoglalkoztatás áll. A Szerző a hazai gyakorlat mellett a nemzetközi sajátosságokra is rávilágít. A közfoglalkoztatás céljai, az új közfoglalkoztatási program előnyei és hátrányai mellett a legfrissebb statisztikai adatokat is bemutatja a Szerző. A Szemelvények segítségével betekintést nyerhetünk a magyar közmunka rövid történetéről is. A *11. fejezet* egy igen aktuális területet dolgoz fel, a munkaerőpiac néhány új jelenségét ismerteti, úgy, mint az alulfoglalkoztatás, a foglalkoztathatóság, valamint az új gazdasági rendszerek. A Szemelvény a közösségi gazdaság sajátosságaiba enged bepillantást, ugyanakkor a járvány hatásaira is kitér.

A Szerző nem hagy hiányérzetet az olvasóban, így a feketegazdaságra is rávilágít a *12. fejezet* segítségével. Feltárja annak összetevőit, előnyeit és negatívumait. A tananyag logikus lezárása a

13. fejezet témája, ami a munka jövője címet kapta. Az olvasó átfogó képet kap a munka és a munkaerőpiac jövőbeli alakulására vonatkozó trendekről, fejlődési irányokról. A 15. ábra szemlélteti a munka jövőbeli világát érintő kihívásokat.

A tananyag végén található irodalomjegyzék 46 hazai és nemzetközi tételből áll. A szerző hat saját publikációja is megtalálható a források között, igazolva ezzel a kutatási területen való jártasságát. Az ismertetett tételek tartalmazzák a témakör releváns hazai és nemzetközi szakirodalmát, a felhasznált források aktuálisak (elmúlt 5 év), változatosak és specifikusak.

A kézirat szabályos hivatkozásokkal van ellátva, melyek korrektül informálják az olvasót a felhasznált szakirodalomról. A kéziratban 15 db ábra és a 2 db táblázat segíti a tananyag megértését és elsajátítását.

Konklúzió

A könyvről megállapítható, hogy szakmailag kifejezetten jó színvonalú és oktatásra alkalmas anyagot állított össze a Szerző. A tananyag kiváló alapot ad a jövőbeni munkavállalóknak és munkáltatóknak a munkaerőpiac jelenségeivel és működésével kapcsolatos legfontosabb témakörökről, így ajánlom más egyetemeken oktatásában való felhasználását is. A tananyag tartalma alapján a gazdálkodástudományi képzési területek szakjai mellett a bölcsészterületen akkreditált emberi erőforrás tanácsadó szak számára is hasznos és releváns ismereteket nyújt.

A fent ismertetett szempontokat összegezve a kézirat, mind tartalmi, mind formai jegyei alapján jelen formájában is megfelel egy felsőoktatási jegyzettől és szakmai kézikönyvtől elvárt követelményeknek.

DAJNOKI KRISZTINA

KÉZIKÖNYV EGY „KÉNYES” SZAKPOLITIKÁRÓL

Recenzió

A foglalkoztatáspolitikai „kényes” területére merészkedik a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetének munkatársai által összeállított **„A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitikai sajátos világa. A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai”** címmel a közelmúltban megjelent kézikönyv⁶. (Szerkesztője és a mű alapjául szolgáló publikációk döntő többségének szerzője: **László Gyula**.) Azt, hogy a foglalkoztatáspolitikai az egyik „legkényesebb” szakpolitika, maguk a szerzők állítják a bevezetőben, megjelölve ezzel fő törekvésüket, hogy feltárják ennek a sokakat érintő és érdeklő, ugyanakkor jelentős érdekek ütközőpontjában elhelyezkedő fogalom- és eszközrendszernek meghatározó összefüggéseit. Az alapvető összefüggések, kapcsolódási pontok felvázolása aztán mintegy sorvezetőként szolgál a szakpolitika sokszínű eszköztárának bemutatáshoz és értékeléshez.

Miből származik ez a sokszínűség? Abból, hogy a foglalkoztatáspolitikai hangsúlyos eleme a gazdaság- és a társadalompolitikának egyaránt. Így kölcsönhatásban áll számos más (rész-, szak-, funkcionális) politikával, amelyek befolyásolják a foglalkoztatási folyamatokat. Ilyenek például a szerzők szerint: a gazdaságpolitika, a monetáris és fiskális politika, a népesedéspolitika, az egészségpolitika, az oktatáspolitikai, a jövedelempolitika, a szociálpolitika, a munkajog, a szociális partnerség. Ez a kölcsönösség azt igényli, hogy mind a koncepcióalkotás folyamatában, mind a konkrét megoldások kialakításakor számos egymástól eltérő szempontot kell mérlegelni, ami az együttműködés kényszere mellett egyúttal éles véleménykülönbségek kialakulását és sajnos tartós fennmaradását jelenti. És mivel ezek a döntések a társadalom széles rétegeit egzisztenciájukban érintik, illetve a gazdaság teljesítményét jelentősen befolyásolják, mindez a politika közvetlen érdeklődése, állandó jelenléte mellett zajlik.

A kézikönyv szerzői a fentiekből származó veszélyeket a tudományosság hangsúlyos érvényesítésével igyekeznek elkerülni. Minden fogalmat pontosan definiálnak, széles nemzetközi kitekintést alkalmaznak, és a meghatározó külföldi szakirodalom mellett lényegében a témakör teljes hazai szakirodalmát felhasználják és gondosan dokumentálják. Külön hangsúlyozzák, hogy *„itt az eszközök választékát, különböző megjelenési formáit mutatjuk be, előre bocsátva azt, hogy nem kívánunk részt venni a politikai, rendszerértékelési vitákban és értékelésekben, vagyis szeretnénk megmaradni a munkaerőpiaci/szakmai nézőpontnál, a munkaerőpiac stratégiai-gyakorlati szintjén.”*

Tehát szándékuk szerint maximális tárgyilagosságra törekednek, azonban helyenként nem tudják – és a recenzor hozzáteszi – nem is lenne helyes függetleníteni magukat az egyes eszközök működésének gyakorlati tapasztalatain alapuló saját véleményektől. De ha helyenként „be is csempészik” saját nézeteiket, ezt nem a kizárólagosság érvényesítésének, hanem inkább a problémák nyitott megközelítésének szándékával teszik. Ebből következően nem baj, sőt a kézikönyv értékét növeli, ha az olvasó nem fogadja el minden esetben mechanikusan a leírtakat, hanem saját tapasztalatai, ismeretei alapján a szerzőkétől részben eltérő álláspontot fogalmaz meg, például egy konkrét foglalkoztatáspolitikai vagy munkaerőpiaci (a szerzők különbséget tesznek e két fogalom között) eszköz előnyei, hátrányai, célszerűsége tekintetében. Ehhez bőséges muníciót, az ismeretelméleti alaptól a mindennapi gyakorlatig terjedő áttekintést kap segítségül.

Természetes módon szerepel a kötetben az Európai Unió e tárgykörben alkotott irányelveinek, szakértői anyagainak ismertetése az adott témaköröknél. A napjainkban térségünkben ez magától

⁶ Foglalkoztatáspolitikai. A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitikai sajátos világa. A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai. Szerkesztette László Gyula. Wolters Kluwer Hungary Kiadó, Budapest, 2021, 341 o.

értetődő. Megalakulása óta az Unióban mindig nagy hangsúlyt kapott a foglalkoztatáspolitikai politika. A munkaerő áramlásának szabályozása (ideértve a gazdasági migráció kezelését), a munkaerőpiaci eszközrendszer filozófiája és ajánlott elemei, a foglalkoztatottság szintjének megítélése, emelésének módszerei, a foglalkoztatás rugalmassága és biztonsága, a munkaügyi kapcsolatok minősége, vagy akár az „európai minimálbér” folyamatosan a figyelem középpontjában állnak. És a kezdetektől fogva éles viták zajlanak e kérdéskörökben. Az ún. „Szociális Európa” szimpatikus elvei ütköznek azokkal a törekvésekkel, amelyek a térség gazdaságának versenyképességét igyekeznek megőrizni. A kézikönyv izgalmas és tanulságos fejezete, amely rámutat, hogy e látszólag szakmai megközelítések mögött ideológia-értékrendbeli különbségek állnak, amelyek elfogadása nélkül nem lehet a helyén kezelni a munkaerőpiaci eszközrendszer differenciált megoldásait. Gondoljunk csak arra, hogy milyen alapvető különbség van például a skandináv vagy német munkaerőpiaci eszközrendszer és az angol-szász eszközrendszer alapelvei között. A kézikönyvben érdekes, ennél differenciáltabb tipizálást találunk e tekintetben. Az a szemlélet az egész művön végigvonul, hogy az elvi-értékbeli vagy éppen gazdaságfilozófiai eredetű viták kezelésének legcélszerűbb és a munkavállalók szempontjából is leginkább elfogadható módja az érdekek korrekt egyeztetése a munkaerőpiaci szereplők egyenrangú tárgyalási pozíciójának biztosításával.

*

A kézikönyv I. része (1-4. fejezet) ha egyes vonatkozásaiban nem is előzmények nélkül, de szemléletében sok újdonságot tartalmaz. Megpróbál a munkaerőpiac jellemzőinek, a foglalkoztatáspolitikai elméleti összefüggéseinek és döntési (választási) lehetőségeinek részletes kibontásával „mélyebbre ásni”. Ezzel a megszokottnál stabilabb elméleti alapokat ad a célok megvalósítását szolgáló eszközök értékeléséhez, adott esetben a gyakorlatban történő alkalmazáshoz. Nem is titokoltan a politika szintjén működők (beleértve az érdekképviseletek mindkét oldalát) számára is szempontokat kívánnak nyújtani ezzel.

Az első, „alapozó” fejezet a munkaerőpiac fogalmát tárgyalja. Ebben az első látásra tankönyvíví fejezetben egy olyan alapvetést találunk, amely, bármilyen triviálisnak is tűnik, de végül is a foglalkoztatáspolitikához és a munkaerőpiaci eszközökhöz kapcsolódó viták jó részét teljesen érthetővé – és ha kellően nyitottak vagyunk – kezelhetővé teszi. Nevezetesen rámutat arra, hogy a munkavállaló egyrészt „erőforrás”, másrészt „ember” is. Azaz a munkaerőpiacon mindig együtt kell kezelni a gazdasági és a társadalmi összefüggéseket. Így ez a piac a tiszta közgazdasági fogalom értelmezésében, sohasem tökéletes, ami önmagában szükségszerűvé teszi az aktív foglalkoztatáspolitikai gyakorlást.

A foglalkoztatáspolitikának, mint a munkaerőpiac külső szabályozó rendszerének a funkciója kezelni és a gazdasági teljesítmény, valamint a társadalmi jólétét biztosításának egyidejű figyelembevételével meghatározni a célokat, kiválasztani e célok megvalósításhoz szükséges eszközöket. Ezt bontja ki a 2. fejezet, egyúttal részletesen ismertetve a munkaerőpiac (szintén sajátos) mérési eszközeit, amelyek Magyarországon az Európai Unió irányelveivel hagyományosan konformak.

A 3. fejezet – amely súlyponti része az anyagnak – az egyik olyan kérdéskört tárgyalja, ami miatt nevezhetjük többek közt „kényesnek” a kézikönyv témaválasztását és koncepcióját. Nevezetesen, hogy a foglalkoztatáspolitikai kialakításakor *„a politika magának akarja megtartani ezeket az információkat, nem kíván betekintést engedni, még inkább kritikát fogadni ezzel kapcsolatban. A kutatói szféra tartózkodását pedig talán az okozza, hogy ezt a szintet politikai/kormányzati-szubjektív kategóriának tekinti, amely önmagában távol áll tőle. Másrészt az eszközök vizsgálata, a gyakorlat inkább operacionalizálható, elemezhető, mint a politika.”* Emiatt is érdekes és tanulságos a döntési folyamat leírása, lehetséges szempontjainak sokoldalú bemutatása, amelynek révén mélyebben megismerhetjük és talán megérthetjük, hogy milyen szakmai-értékrendbeli választásra

kényszerülnek azok, aki a foglalkoztatáspolitikát gyakorolják, és akik az alkalmazott eszközrendszereket elemzik (kritizálják).

A mű elméleti megalapozó részének 4. fejezete a foglalkoztatáspolitikai és a munkaerőpiaci eszközrendszer diffúz céljai, típusai közötti összhang létrehozásához kíván adalékokkal szolgálni. Az itt leírtak preconcepcióktól mentes, értő tanulmányozása segítséget jelenthet azoknak, akik a gazdasági-társadalmi kiegyensúlyozottság, a szakmaiság prioritásának igényével kívánják hasznosítani a leírtakat.

*

A kézikönyv II., terjedelmileg igen tekintélyes része bemutatja, elemzi és konkrét gyakorlati példákkal illusztrálja, hogy *„milyen eszközök alkalmazhatók a foglalkoztatáspolitikában, milyen hatásokot indukálhatnak, milyen sajátosságokkal működhetnek, melyek a pozitív vagy negatív tulajdonságaik, és milyen környezeti feltételek mellett érvényesülhetnek hatásosan.”* Az eszközrendszer tárgyalása során a szerzők érezhetően törekedtek az elméleti alapozó fejezetekben foglaltakkal való összhangra.

A foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci eszközök tárgyalása logikus csoportosításban történik: a keresletet, illetve a kínálatot szabályozó eszközök, és ezek rugalmas kapcsolatát biztosító mobilitást támogató eszközök elkülönítésével.

Szokták mondani, hogy munkaerő-keresletet a leghatásosabban a jó gazdaságpolitika élénkíti. Ez igaz, azonban igen széles a munkaerő-kereslet alakításának, szabályozásának foglalkoztatáspolitikai eszköztára is. A kézikönyv 5. fejezete a következőket tárgyalja részletesen: munkahelyteremtés és annak közvetett támogatása, munkaidő-politika, munkahelyteremtésre irányuló megállapodások, második munkaerőpiac, szociális gazdaság, közfoglalkoztatás és fellépés a be nem jelentett foglalkoztatás ellen.

Ezek között a munkaidő szabályozásában, ideértve az általánostól eltérő munkaidőt feltételező foglalkoztatási formákat (pl. részmunkaidő és csökkentett munkaidő, rugalmas munkaidőrendszerek, túlóra stb.), mivel közvetlenül hatnak a munkavállalók élet és munkakörülményeire, nagy szerepe van (kellene, hogy legyen) a munkavállalói érdekképviselők véleményének. De ennél is közvetlenebb szerepet töltenek be a szociális partnerek az ún. foglalkoztatási és bérmegállapodásokban. Ezek a hazai gyakorlatban még nem foglalták el azt a helyet, amely megilletné őket, pedig komoly foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiacot befolyásoló potenciállal jellemezhetők. Valószínűleg „kedvcsinálónak” bőséges külföldi példákkal illusztrálva részletes leírásukat tartalmazza a könyv. Nem kétséges, hogy az ilyen típusú két- vagy háromoldalú megállapodások szélesebb körben való elterjedése kedvező lehetőségeket teremtene különösebb külső erőforrások bevonása nélkül a foglalkoztatás bővítésére, egyes munkaerőpiaci feszültségek csökkentésére. De ehhez „kölcsonös áldozatvállalásra” és főként a munkaadók és szakszervezetek komoly szemléletváltására lenne szükség.

A kézikönyv szerzői felhívják a figyelmet és egyúttal szemléletesen mutatják be a munkaerő-kereslet növelésére alkalmas további lehetőségként a „második munkaerőpiacon” és a szociális gazdaságban – általában központi támogatással – létrehozott és működtetett munkahelyeket. Ezek a lehetőségek a szakirodalom relatíve kevésbé feldolgozottak, éppen ezért az „első” (azaz a normál gazdasági feltételek és szabályok mellett működő munkaerőpiac) mellett részben eltérő célokkal és eszközökkel működő szegmensben kifejtett aktivitási lehetőségek bemutatása, a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerbe való beillesztése, a fogalmak egyértelmű definiálása feltétlenül újszerűnek számít.

Az elmúlt évtizedben a kormányzat mind az intézményi irányítás, mind a költségkeretek szempontjából a közfoglalkoztatást tette a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer „zászlóshajójává”.

Szűnni nem akaró, szenvedélyes politikai és szakmai vitát kiváltva ezzel. A kézikönyv szerkesztője vélhetően éppen ezért külön alfejezetet szán e témakörnek, kellő mennyiségű argumentumot adva mindazoknak, aki véleményt kívánnak alkotni a közfoglalkoztatás funkciójáról és hatásairól.

Érdekes és a munkaerő-keresletet is befolyásoló jelenség a be nem jelentett vagy általánosabban fogalmazva a szabályokat megkerülő foglalkoztatás. Ennek okait, módszereit nagyon életszerűen mutatja be a kézikönyv, részletezve annak gazdasági, morális negatívumait. Visszaszorítása nyilván érdemben hatna a munkaerőpiac néhány jellemzőjére, azonban reálisan érzékelhető, hogy itt a munkaadók és a munkavállalók (vélt) érdekei nagyon közel állnak egymáshoz és a kormányzat is erős lobbik érdekeire tekintettel csínján bánik a szigorításokkal.

A munkaerő-kínálat befolyásolásának alapvető célja az, hogy a kínálat, vagyis az állást keresők struktúrája olyan legyen, amely nemcsak a gazdaság, hanem a foglalkoztatáspolitikai szempontjainak is megfelel. Itt jelenik meg a foglalkoztatáspolitikai kapcsolódása a legintenzívebben más részpolitikákkal (pl. a népesedés-, az egészség-, az oktatáspolitikai). Következésképpen a társadalompolitikai aspektusok is talán e téren a legerősebbek. Ebből következően a munkaerő-kínálati politika jellemzően elsősorban az élénkítésre irányul, bár éppen a pandémia hatására kibontakozó gazdasági visszaesés a munkaerő-kínálat átmeneti mérséklését célzó intézkedések alkalmazását indokolta. Ezek a kézikönyvben értelemszerűen még nem kerültek elemzésre.

A kínálat befolyásolásának alapvető eszköze a képzés. Az ezzel kapcsolatos fogalmakat és irányokat a kötet szerzői az EU 2020 dokumentum prioritásainak ismertetésével alapozzák meg, majd nagy teret szentelnek a már 2006-ban megfogalmazott, az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó ajánlás részleteinek, az itt meghatározott nyolc kulcskompetencia értelmezésének, fejlesztési módszereinek.

A foglalkoztatáspolitikai egyik permanens eleme a munkaerőpiactól eltávolodott két nagy csoport, a tartós munkanélküliek és az ún. passzív munkanélküliek reintegrációja. Az ezzel foglalkozó fejezet szerzője kiemeli a helyi szociális, egészségügyi és nevelési hálózattal való szoros együttműködés fontosságát, továbbá megállapítja, hogy *„összességében ez a foglalkoztatáspolitikai legköltségesebb, ugyanakkor hosszú távon az egyik legjobban megtérülő beruházása, hiszen a társadalmat terhelő közvetett költségek (egészségügyi kiadások, bűnözés, társadalmi szolidaritás, gazdasági jólét stb.) jelentős része az ilyen helyzetben lévőkön keresztül jelentkezik.”*

A munkanélküliek ellátásának alapja a munkahelyüket elvesztőknek fizetett járadék. Ennek hazai szabályairól is végtelen viták folynak, elsősorban a rendkívül rövid folyósítási időtartamról. A kézikönyv objektíven ismerteti a szabályokat, korrektül azt is megemlíti, hogy azokat a kiterjedt közfoglalkoztatással együtt kell értelmezni, továbbá az értékelésnél mindenképpen figyelembe kell venni a munkaerőpiac pillanatnyi állapotát is. A járadék mindenesetre olyan eleme a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszernek, ahol a már többször említett ideológiai-értékrendbeli különbségek frappánsan tanulmányozhatók.

A kézikönyv 7. fejezete a munkaerő mobilitás fogalmi rendszerének, fajtáinak, ösztönzőinek bemutatásával foglalkozik. Napjaink egyik izgalmas kérdése a határon átnyúló migráció. E témakörből nyilvánvalóan a munkaerő mozgását tárgyalják, idézve az uniós szabályokat, főként a mobilitástípus gazdasági ösztönzőire koncentráva. Manapság talán kevesebb figyelem jut a munkaerő belföldi mozgására, valószínűleg ez lehet az oka, hogy e fejezet szerzője is megmarad az alapvető fogalmak rögzítésénél.

A munkaerő kereslete és kínálata összehangolásának kulcsfogalma a rugalmasság. Ebben a tekintetben is többféle „filozófia” érhető tetten. *„Az egyik oldal elképzelése szerint a foglalkoztatottakat védő jogszabályok, a munkanélkülieket támogató ellátási rendszerek stb. túlságosan megnehezítik a munkaerőpiaci intézmények működését. A merevség megoldására a deregulációt, azaz a*

zavartalan működést nehezítő akadályok felszámolását tekintik kulcsfontosságúnak. A másik oldal a munkaerőpiac működési zavaiból, az információs aszimmetriából, a piaci erőfölényből stb. indul ki, amelyek miatt szükségesek a piaci tökéletlenségeket korrigáló intézmények, még ha ezek merevbbé is teszik a munkaerőpiacokat.” (8. fejezet)

Szerencsés az efféle alapvetés, mert például az Állami Foglalkoztatás Szolgálat (ÁFSZ) tevékenységének értékelését, módszerei célravezetőségét is többféle szemüvegen keresztül vizsgálhatjuk. A kötetben a szervezet feladatainak és munkájának tárgyilagos bemutatását találjuk.

Manapság egyre komolyabb szerepet játszanak a munkaerőpiac rugalmasságának növekedésében az ún. atipikus foglalkoztatási formák, amelyek előnyeinek, hátrányainak elemzése izgalmas és tanulságos feladat. A kézikönyv a részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunka, a határozott időes foglalkoztatás, az önfoglalkoztatás, az egyszerűsített (alkalmi) foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, a munkakör-megosztás, a több munkáltató által létesített munkaviszony, a behívással történő munkavégzés, a bedolgozói munkaviszony és a gig economy (platform gazdaság) jellemzőit elemzi részletesen. Bár ezeknek széles a szakirodalma, de így összegyűjtve, az előnyöket, hátrányokat objektíven elemezve tanulságos áttekintést kapunk a témaköréről.

A foglalkoztatáspolitikai céljainak és eszközeinek feldolgozása során a műben végigvonul a gazdaságpolitika és a társadalompolitika egyes elemei között meglévő alapvető ellentmondások érzékelteése. Ezek az ellentmondások a legmarkánsabban a foglalkoztatás biztonsága és rugalmassága egyidejű érvényesítésének szándéka során kerülnek felszínre. Nem véletlen tehát, hogy a szerkesztő kiemelt helyet szánt e két elv egyidejű figyelembevételét célzó szellemes és az európai foglalkoztatáspolitikában tartósan nyomot hagyó „flexicurity” fogalom definiálásának és megoldási módszereinek ismertetésének. (9. fejezet)

A flexicurity-t egyesek fából vaskarikának – tipikusan uniós – jól hangzó, de a gyakorlatban nehezen értelmezhető és alkalmazható szólamnak tartják. A kézikönyv e fejezete nemcsak részletesen ismerteti a flexicurity érvényesítésének különböző modelljeit, de egyúttal bizonyítja, hogy minden ellentmondásosságuk ellenére napjaink európai foglalkoztatáspolitikájában milyen meghatározó módon jelennek meg azok az elvek, amelyet e kulcsfogalomhoz kapcsolódóan az EU-s irányelvekben, az egyes tagországok napi gyakorlatában alkalmaznak. A flexicurity fogalmának ilyen sokoldalú feldolgozása a magyar szakirodalomban igazi kuriózum.

A foglalkoztatáspolitikai eszközöket a szakemberek hagyományosan két nagy csoportra, az aktív és passzív eszközökre bontják. László Gyula, jelen kézikönyv szerkesztője egy korábbi munkájában megkísérelte ennél részletesebben elemezni az eszközök kialakításának, működtetésének folyamatát és eredményét. Ehhez 10 vizsgálati szempontot, „dimenziót” különített el. A 10. fejezet ennek az érdekes „rendszerelméleti” kitekintésnek a lényegét mutatja be azzal a szándékkal, hogy a foglalkoztatáspolitikai eszközök kiválasztása célirányosabban, a várható hatások pontosabb ismeretében történjen.

A recenzióban többször hangsúlyoztuk, hogy a kézikönyv logikai vezérfonala a foglalkoztatáspolitikai erős társadalompolitikai kötődéseinek fókuszban tartása. Ebből következik, hogy a mű záró, 11. fejezete külön is foglalkozik a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok jellemzőivel. Kiemeli a korábban már részletezett eszközrendszerből az e csoportok esélyeit javító, integrálódásukat segítő elemeket, hangsúlyozva a társadalom felelősségét és az állami szerepvállalás fontosságát ebben a tekintetben. E csoportba sorolja a fiatalokat – különös tekintettel a pályakezdőkre –, a szülői szerep miatt hátrányban lévőket – különösen a kisgyermeket nevelő nőket –, a képzetleneket, illetve az alacsony képzettségűeket, az egészségkárosodással élőket, az idősödő korosztályt és a kisteleplésen élőket.

A munkaerőpiac és a foglalkoztatáspolitikai valamennyi aspektusát felülről kézikönyv szerkesztője és szerzői egyetemi oktatók, így lényegében magától értetődő a világos, áttekinthető szerkesztés, a témával csak most ismerkedők számára is érthető fogalmazásmód. Ugyanakkor ez a vastag kötet több, mint egy tankönyv. A bonyolult összefüggések sokoldalú megközelítése, rendszerezése a szakmabelieknek is jó alapokkal szolgál, és esetleg újszerű szempontokat adhat munkájukhoz. Továbbá mindazoknak ajánlható (szakpolitikusoknak, kapcsolódó szakterületek művelőinek, a szaksajtó munkatársainak), akik a munkaerőpiaci folyamatok, eszközrendszer és a foglalkoztatáspolitikai bármely aspektusáról mélyebb összefüggéseket kívánnak feltárni és ennek alapján ítéletet alkotni, intézkedéseket kezdeményezni.

MUNKÁCSY FERENC