

Foglalkoztatás Koronavírus-válság idején, tapasztalatok az Észak-Alföld Régióból

Employment during the Coronavirus crisis, experiences from the Northern Great Plain Region

BARIZSNÉ H.E.¹, UJHELYI M.², FILEP R.³

¹Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, barizsne.hadhazi.edit@econ.unideb.hu

²Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, ujhelyi.maria@econ.unideb.hu

³Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Ihrig Károly Doktori Iskola, filep.roland@econ.unideb.hu

Absztrakt

A Pandémia következtében kialakult válsághelyzet munkaerőpiacra gyakorolt hatása különösen jelentős volt. Tanulmányunkban arra kerestük a választ, hogy a munkavállalók hány %-át hozta bizonytalan helyzetbe a járvány, vannak-e ágazati sajátosságok. További kérdést jelentett az is, hogy a szervezetek mely iparágakban tudtak élni a Home Office lehetőségével és milyen gyakorlati tapasztalatokkal rendelkeznek. Szekunder adatok alapján a különböző gazdasági ágazatokat eltérő mértékben sújtotta a vírushelyzet, a kibocsátásra gyakorolt hatás szerint alacsony, közepes és magas szinteket különít el egymástól a szakirodalom. A globális átlaghoz képest (megközelítőleg 50%) Magyarországon magasabb arányt képvisel a foglalkoztatottak aránya (megközelítőleg 60%) a "magas" vagy "közepesen magas" mértékben sújtott ágazatokban, amelyekben igazán bizonytalan helyzetbe kerültek a dolgozók. Német regionális eredmények alapján szolgáltatáson belül az oktatás, a pénzügy és a telekommunikáció azok a területek, ahol a leginkább alkalmazható a távmunka a folyamatos működés és a foglalkoztatottság fenntartása érdekében. Primer kutatás keretében az Észak-Alföld Régióban egy alacsony, közepes és magas mértékben sújtott ágazatban tevékenykedő szervezet vezetőjével készítettünk interjút. Az "alacsony" kategóriában nem történt lényeges változás, "közepes"-nél az akvizíciós tevékenység háttérbe szorult, "magas" esetében létszámleépítés is történt. Összességében elmondható, hogy a Pandémia katalizálta a digitalizációs folyamatokat, a kényszerből bevezetett vagy kiterjesztett Home Office feltételezhetően fejlesztő hatással volt a szervezetekre, amely hatás a vírushelyzet után sem maradhat nyom nélkül. A megszerzett tapasztalatokat akkor tudja igazán hasznosítani a szervezet, ha a hátrányokat kiküszöbölve és az előnyöket erősítve tér vissza a "normal" kerékvágásba.

Kulcsszavak: covid, foglalkoztatottság, otthoni munkavégzés, gazdasági ágazatok, régiók

Abstract

The impact of the pandemic crisis was particularly significant on the labour market. In our study, we sought the answer to what percentage of workers were brought into precarious conditions by the

¹ORCID azonosító: <https://orcid.org/0000-0001-5986-5998>

² ORCID azonosító: <https://orcid.org/0000-0001-7323-6637>

³ ORCID azonosító: <https://orcid.org/0000-0002-1417-658X>



epidemic. Another question was in which industries were the organizations able to use the Home Office option and their practical experience. Based on secondary data, different economic sectors have been affected to different degrees by the viral situation, with low, medium and high levels separated by the literature according to the impact on emissions. Compared to the global average (50%), Hungary has a higher proportion of employees (60%) in the “high” or “medium high” sectors. According to German regional results, education, finance and telecommunications within the service are the areas where teleworking is most applicable to maintain continuous operation and employment. As part of primary research, we interviewed the head of an organization operating in a low-, medium- and high-impact sector in the Northern Great Plain Region. There was no significant change in the “low” category, in the case of “medium” the acquisition activity was pushed into the background, in the case of “high” there was a downsizing. Based on this, it can be said that the Pandemic catalyzed the digitization processes, the Home Office, which was introduced or expanded by force, presumably had a developmental effect on organizations, which effect cannot be left without a trace after the virus situation. The organization’s experience can be utilized if it returns to the “normal” wheelbase by eliminating the disadvantages and strengthening the advantages.

Keywords: covid, employment, home office, economic sectors, regions

JEL Kód: J24, L16

Bevezetés, téma felvetés

A covid miatt kialakult járványhelyzet alatt tapasztalt nehézségek gazdaságra gyakorolt hatásai a világ minden szegletében, régiójában különösen fájóak voltak. Bakacsi (2015) írása szerint a szervezetek nyílt rendszerek, ezért reagálniuk kell a környezet változásaira. A szervezetek számára ez a gyors reagálás mindig is nehézséget okozott (Dajnoki és Héder, 2017). Több fronton is érdemes vizsgálni ennél a kérdésnél. Napjainkban a legtöbb kutatás a beszállítói piacok újrászervezéséhez, az ugrásszerű digitális fejlődéshez és a munkaerőpiaci változásokhoz kapcsolódik. Jelen tanulmány ezek közül az első kettővel csak érintőlegesen foglalkozik, a továbbiakban a munkaerőpiaci változásokra koncentrál, de nem mehetünk el szó nélkül mellettük, mivel kapcsolódnak kutatásunk fő irányvonalához.

Napjainkban már természetessé vált szervezeti és lakossági szinten is az, hogy a településeinken lévő üzletek mellett a környező országokból, vagy akár más kontinensről rendeljünk különféle árucikkeket online csatornákon keresztül. Csizmadia és Illéssy (2020) szerint ezt a jelenséget szervezeti szinten vizsgálva felmerült annak az igénye, hogy elsősorban a kínai piacoktól való nagy függés kiküszöbölésére közelebbi piacokat keressenek a szervezetek, mivel hasonló járványhelyzet esetén újra ellátási problémák merülhetnek fel. Krzywdzinski (2020) írása alapján viszont nem várható, hogy a jelenlegi veszélyhelyzet beindítaná ezt a folyamatot, mivel például Európa legnagyobb gazdaságainak automatizáltsága már igen magas szinten jár. A más kontinensekről való beszerzés és a különböző munkafolyamatok kiszervezése a későbbiekben is várható, mivel válság utáni években a szervezeteknek létkérdést jelent a költségmegtakarítás.

Strielkowski (2020) írása alapján a digitális fejlődést tekintve a veszélyhelyzetben fény derült arra, hogy több szervezetnél és például a felsőoktatásban is kiépítésre került már a digitális előadásokhoz szükséges infrastruktúra, amelyet a koronavírus járvány kezdetéig a gyakorlatban kevésbé alkalmaztak, a járvány viszont szükségszerűvé tette ennek használatát. A kiépített infrastruktúra viszont önmagában nem elég, Bartsch és szerzőtársai (2020) szolgáltató szervezetek körében végzett kutatása a vezető kiemelt szerepére hívja fel a figyelmet, virtuális működésnél különösen fontos a feladatok koordinálása és az elvárások tisztázása, mert a személyes jelenlét hiánya miatt bizonyos feladatok kétértelműek lehetnek. A kommunikáció normál működés mellett is fontos (Dajnoki, 2010), de az otthoni munkavégzés során tehát ez fokozottan igaz. A „digitális forradalom” által megtapasztalt előnyöket nagy valószínűséggel hosszabb távon is hasznosítani fogják ezek a szervezetek (Strielkowski, 2020).

A munkaerőpiaci változásokra rátérve igen jelentős átalakulások mentek végbe. A szervezetek tömegesen változtattak a mindennapi üzletmeneten, a Home Office-ra történő átállás jelentette az egyik kiutat. Ez a megoldás a szervezetek többsége számára korábban nem használt megoldást jelentett, amelyben alkalmazni tudták az elektronikus csatornákat. Tevékenységükből adódóan nem tudott minden ágazatban működő szervezet a Home Office eszközéhez nyúlni, Fadinger és Schymik (2020)

kutatásukban összefoglalták, hogy a német régiókon belül mely ágazatok esetén van rá igazán lehetőség. Az a három szektor, ahol a leginkább alkalmazható volt a Home Office, a következők voltak: pénzügy és biztosítás, telekommunikáció, oktatás. A három terület ahol a legkevésbé lehet alkalmazni, a mezőgazdaság, a szálláshely- és éttermi-szolgáltatás, valamint az építőipar. Kimutatták, hogy régióként az otthonról végezhető munkahelyek számának emelkedése a megbetegedések számának csökkenésével jár együtt. Más lehetőségek is adódtak viszont a megváltozott körülményekhez való alkalmazkodásra, az élelmiszerekkel, éttermi szolgáltatásokkal és más kereskedelmi tevékenységekkel foglalkozó üzletek például áttértek a termékeik kiszállítására. A digitális átállásnak köszönhetően a szervezeten belüli és a vevői/beszállítói kommunikációs csatornák is megújultak, azok telefonos vagy elektronikus irányba terelésével. Összességében jelentős munkaerőpiaci változások mentek végbe.

1. Anyag és módszerek

A tanulmányban az alábbi kérdésekre keressük a választ:

K1: A foglalkoztatottak hány %-a található a járvány által közepesnél erősebb mértékben sújtott ágazatokban globális, illetve magyar szinten.

K2: „Mire volt jó a Home Office”, vagyis Home Office-ban való üzlet- és munkaszervezést, alaptevékenységnek megfelelő munkavégzést és hosszabb távú alkalmazhatóságot illetően vannak-e az eltérő kockázati kategóriából származó sajátosságok?

A kutatási modellt áttekintve, a vizsgálat arra vonatkozik, hogy a foglalkoztatottak hány %-a található a járvány által közepesnél erősebb mértékben sújtott kategóriába és ilyen tekintetben Magyarországon jobb, vagy rosszabb-e a helyzet, mint globálisan. Ennek elvégzéséhez első lépésben megvizsgáljuk, hogy a kibocsátást tekintve milyen mértékben vannak kitéve a covid következtében kialakult válsághelyzet nehézségeinek ezek az ágazatok. Az ENSZ munkaügyi csoportjának, vagyis a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (továbbiakban ILO) tanulmányai (*ILO, 2020a, 2020b, 2020c*) tizennégy ágazatot különítenek el egymástól. Ezt követően megvizsgáljuk, hogy a foglalkoztatottak hány %-a tartozik a „magas” vagy „közepesen magas” kategóriába. Ezután tisztázzuk, hogy mire is volt jó a Home Office. A munkahelyek megtartására szolgált, vagy csupán a szervezetek túlélésére? Az eltérő mértékben sújtott ágazatok között van-e különbség a K2-nél leírtakban?

A kutatási kérdéseink megválaszolásához a hazai- és a nemzetközi szakirodalom, szekunder adatbázisok és primer kutatásunkban készített interjúk álltak segítségünkre.

Ezek közül a szakirodalmi- és szekunder adatbázis elemzéshez, vagyis a K1-es kutatási kérdés megválaszolásához az Emerald Insight, az Elsevier és a Google Scholar adatbázisait használtuk és a „covid”, „labour market”, „change management” kifejezésekre, valamint ezek magyar megfelelőjére kerestünk rá, a megtalált források közül azok kerültek felhasználásra, amelyeket az irodalomjegyzék tartalmaz. Szekunder adatbázisok közül az ILO (*2020a, 2020b, 2020c*) és a KSH (*2020*) adatbázisait elemeztük.

A K2 kutatási kérdés megválaszolásához interjúkat készítettünk, ezzel a szakirodalmi eredményeket a gyakorlati élet szereplőinek körében vizsgáltuk meg.

Olyan három Észak-Alföld Régióban tevékenykedő vezetővel készítettünk interjút (2. táblázat), akik eltérő mértékben sújtott ágazatokban tevékenykednek és nagy szakmai tapasztalatukkal rálátásuk van a teljes saját ágazatra, szinte a teljes piacot lefedi az ügyfélkörük. Az interjúk viszonylag alacsony darabszáma ennek ellenére nem enged messzemenő következtetéseket levonni, viszont ezek a gyakorlati tapasztaltok hasznos kiegészítői lehetnek a szakirodalmi tudásanyagának. A félig-strukturált interjúkat a veszélyhelyzet miatt online videóhívás formájában folytattuk le. Az interjúalanyok valós gyakorlati tapasztalattal rendelkező IT és banki területen dolgozó vezetők voltak, valamint egy tanácsadó vállalkozás első emberével is interjút készítettünk, amely oktatási, tréneri tevékenységet végez. Közös a vizsgált ágazatokban, hogy mindháromnál alkalmazható a Home Office, ezért ezirányban folytattuk a kutatást.

Az interjúk során arra kerestük a választ, hogy a vezetőknek munkáltatói oldalról nézve milyen tapasztalataik vannak a Home Office-al kapcsolatban és ezen a területén mi várható a jövőben. Konkrét kérdésköreink az alábbiak voltak:

HO1: Milyen nehézségeket tapasztaltak üzlet- és munkaszervezési szempontból?

HO2: Tudtak-e az alaptevékenységnek megfelelő munkát végezni a Home Office alatt?

HO3: Hosszabb távon mi várható; járványhelyzet után a „normál” üzletmenet időszakához képest mi az, amit várhatóan megtartanak az átmeneti időszakból?

A tanulmányban szereplő fogalmak esetében „normál” üzletmeneten a covid járványt megelőző időszakot értjük. „Nem alaptevékenységnek megfelelő munka” arra vonatkozik, hogy szükséges volt-e a Home Office alatt a dolgozók megtartása érdekében olyan munkát végeztetni, amely nem a dolgozó „normál” üzletmenetben végzett mindennapi tevékenységéhez kapcsolódik. A válság a gazdasági ágazatok kibocsátását különböző mértékben érintette. Ezekre az ágazatokra az „eltérő mértékben sújtott”, „eltérő mértékben érintett”, vagy „eltérő kockázatú” kifejezésekkel utalunk.

2. Eredmények

A K1 vizsgálatát a következő alfejezetben (2.1.) mutatjuk be, majd az interjúk eredményeinek (K2) ismertetése következik a 2.2. alfejezetben.

2.1. Munkaerőpiaci következmények

Az ILO kimutatása szerint a covid járvány okozta munkaerőpiaci következmények katasztrofálisak voltak. Az ILO folyamatosan figyeli a különböző okokból adódó munkaerőpiaci változásokat és elemzéseket készít, a koronavírus járvány okozta pandémia során sem tett másképp, az első ehhez kapcsolódó elemzését 2020 első negyedévének végén adta ki, jelen kézirat lezárásakor pedig már a hatodik kiadvány jelent meg. Az elemzések segítséget nyújtanak abban, hogy a jelenlegi helyzet ismeretében következtetni tudjunk a későbbi munkaerőpiaci hatásokra, ezért az alábbiakban részletesen áttekintjük az ILO prognózisát.

A 2020 május végi kiadványban szereplő információk szerint (ILO, 2020a) globálisan a dolgozóknak több, mint 90%-a él olyan országban, ahol valamilyen módon korlátozásra került a munkavégzés. 2020 második negyedévének tényadatai az előzetes becsléshez képest is rosszabbak lettek, az előzetesen prognosztizált 14%-os csökkenéshez képest a munkaórák száma kb. 17,3% -kal csökkent 2019 utolsó negyedévéhez képest, ami 495 millió teljes munkaidejű állás elvesztésének felel meg (ILO, 2020c).

Világszerte több mint 267 millió olyan fiatal (15-24 éves korosztály) tartottak nyilván már a válság előtt is, akik sem oktatásban vagy más képzésben nem vettek részt és munkahelyük sem volt. Erre a korosztályra nagyobb hatást gyakorolnak a covid válság munkaerőpiaci következményei, a tanulmány rávilágít, hogy ők a világjárvány társadalmi és gazdasági hatásának fő áldozatai. Több tényező is károsan befolyásolja a lehetőségeiket, az oktatás és a képzési tevékenység több országban szünetel vagy csak egy része terelődött online csatornák felé, az elbocsátások pedig jövedelemkieséssel járnak és az álláskeresés is sokkal nehezebb napjainkban. Dajnoki és Kun (2016) szerint ráadásul egymással is erős versenyben vannak, a globalizáció hatása erős versenyhelyzetet eredményezett a pályakezdők körében, így az oktatás felértékelődött. A képzés nem csupán az egyének, hanem a szervezetek számára is fontos, hiszen a tudás, a tapasztalat, a szervezeti vagyoni részét képezi (Fenyves et al., 2016). Világszerte 178 millió olyan fiatal munkavállaló került be a nyilvántartásba, akik a válság előtt a leginkább sújtott ágazatokban dolgoztak. Különböző civil szervezetek is felismerték, hogy segíteni szükséges őket a foglalkoztatásukban karrierpontok, karrier irodák létrehozásával (Pierog, et al., 2015), hiszen a munkanélküliség megjelenése állandó problémát jelent az állami és a magánszektorban egyaránt (Pierog, et al., 2014). Pierog és Szabados (2015) későbbi munkájukban arra is rávilágítanak, hogy ezeknél a szervezeteknél a jellegükből és a gyorsan változó környezeti hatásokból adódóan különösen nagy hangsúlyt kapnak az egyéni vezetői döntések, vagyis napjaink válságos időszakában is nagy rajtuk a felelősség. Az ILO, az UNESCO és a Világbank 2020 első félévében készített közös felméréséből (ILO, 2020a) az derül ki, hogy a szakképző iskoláknak és más képzési helyeknek körülbelül 98% -a részlegesen, vagy teljesen bezárt, jobbik esetben (mintegy kétharmadánál) a képzést online módon biztosítják, viszont ez is gondot okozhat a legalacsonyabb jövedelmű országokban. Az oktatásban résztvevőknek körülbelül a fele nagy valószínűséggel késleltetni kényszerül a tanulmányainak befejezését, kb. 10% -uk pedig attól tart, hogy egyáltalán nem képes befejezni azokat. Nem csoda, hogy a válaszadóknak több, mint a fele a válsághelyzet kezdete óta szorongással küzd. A megkérdezett fiatalok ötöde veszítette el az állását a covid járvány kezdete óta, a megmaradt álláshelyeken pedig kb. 23% -kal csökkent a munkaidő. Evans és Dromey (2020) kutatása is

alátámasztja, hogy a járványhelyzet okozta munkaerőpiaci változások aránytalanul sújtották a fiatalabb korosztályt, és egyes ágazatokban ezen belül a nőket. Gaudecker és szerzőtársai (2020) arról írnak, hogy ezek a tendenciák megnehezíthetik az anyák munkavállalását és előtérbe kerülhetnek a tradicionális nemi szerepek.

1. táblázat: Munkavállalók foglalkoztatásának becslése a sújtott ágazatokban
Table 1: Estimation of employment of workers in the affected sectors

Me.: %

		Globális alapvető foglalkoztatási adatok 2020-as becslés a covid járványt megelőzően			Magyarországon 2020.03.13-án frissített KSH adatok szerint
Válság által sújtott gazdasági ágazat	A válság jelenlegi hatása a kibocsátásra	Foglalkoztatottak aránya (%)	Foglalkoztatottak aránya (%)	Foglalkoztatottakon belül a fiatalok aránya (%)	Foglalkoztatottak aránya (%)
Kereskedelem és gépjárműjavítás	Magas	14,5	37,4	17,5	43,4
Feldolgozóipar	Magas	13,9		13,8	
Ingatlanközvetítés és üzleti szolgáltatások	Magas	4,7		3,8	
Szálláshelyszolgáltatás és vendéglátás	Magas	4,3		6,6	
Szállítás, raktározás és kommunikáció	Közepesen magas	6,1	11,5	4,9	15,6
Művészet, szórakoztatás, rekreáció és egyéb szolgáltatások	Közepesen magas	5,4		6,6	
Bányászat, kőfejtés	Közepes	0,9	10	0,7	10,1
Pénzügy és biztosítás	Közepes	1,6		1,1	
Építőipar	Közepes	7,7		7,7	
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás és halászat	Közepesen alacsony	26,5	26,5	28,9	4,8
Közműszolgáltatás	Alacsony	0,8	14,3	0,5	26,1
Közigazgatás, védelem és társadalombiztosítás	Alacsony	4,3		2,0	
Egészségügy és szociális munka	Alacsony	4,2		2,7	
Oktatás	Alacsony	5,1		3,1	

Forrás: Saját szerkesztés ILO (2020a, 2020b, 2020c), Csizmadia és Illéssy (2020) és a KSH (2020) alapján

A leginkább sújtott szektorokat és ezen belül a foglalkoztatottak, valamint a fiatalok arányát az 1. táblázat mutatja meg. Hajdu és Rác (2020) is kiemeli azt, ami a táblázat első sorában látható, különösen a gépjármű- és alkatrészgyártás, valamint az ezzel való kereskedelem zsugorodott. A hirtelen megváltozott munkaerőpiaci helyzetben már 2019 utolsó és 2020 első negyedéve között jelentősebb mértékben csökkent az üres álláshelyek száma Magyarországon (Koós et al., 2020). Látható, hogy globálisan 37,4%, míg Magyarországon 43,4% a foglalkoztatottakból a krízis által „magas” kockázatú ágazatban dolgozik. Ha ehhez a „közepesen magas” szektorokat is hozzá vesszük, akkor globálisan 48,9%-ot kapunk, a magyar adat viszont már a 60%-ot is megközelíti. Evans és Dromey (2020) rámutatnak arra, hogy a különösen sújtott ágazatokban (pl. vendéglátás, kiskereskedelem) az otthonról

történő munkavégzés lehetősége is korlátozott, ezért akik például az említett ágazatokban nem tudják kihasználni a házhozzállítás lehetőségét, sokszor bezárásra kényszerülhetnek. Ha ebből a szempontból szerencsésebb ágazatban tevékenykedik egy szervezet, az alacsonyabb keresetűeknél akkor is problémát jelenthet, ha nincsenek meg az otthonaikban az online tanulás és munkavégzés feltételei, vagyis nem rendelkeznek kellő minőségű és számú számítógéppel vagy internetkapcsolattal, így ez tovább növelheti az egyenlőtlenségeket. A dolgozók továbbfoglalkoztatására a megfelelő megoldás megtalálása azért is kritikus, mert napjainkban a tehetséges, képzett munkaerő megtartása különösen fontos tényezőként jelenik meg (Gergely és Pierog, 2016).

A következő alfejezetben a magyar tapasztalatokat mutatjuk be.

2.2. Milyenek a hazai tapasztalatok – interjúk eredménye

A bemutatott szekunder vizsgálati eredményeket követően primer kutatásunk eredményeit szemléltetjük. Ahhoz, hogy a szervezetek a járvány alatt is biztosítani tudják folyamatos működésüket és meg tudják tartani a dolgozóikat, a szakirodalom szerint különböző korlátozottan rendelkezésre álló megoldások közül választhatnak. Az éttermek például bevezették, vagy fejlesztették kiszállítási szolgáltatásukat. Fandinger és Schymik (2020) bevezetés fejezetben hivatkozott tanulmánya szerint a szolgáltató szervezetek pedig ugyanezt tették a Home Office-al, vagyis ha volt már tapasztalatuk, akkor fejlesztették, kibővítették azt, ha még korábban nem éltek ezzel a megoldással, akkor újítaniuk kellett. Tanulmányukban három olyan ágazatot neveztek meg, ahol a német régiókban leginkább élni tudtak a Home Office megoldásával. Esetünkben is a megnevezett három ágazatból készítettünk interjút olyan magyar szervezetek vezetőivel, akikben közös, hogy az Észak-Alföld Régióban, szolgáltatásban tevékenykednek. Ennek megfelelően élni tudtak a kiterjesztett Home Office bevezetésével, viszont különbséget jelent, hogy a válság által eltérő mértékben sújtott ágazatban dolgoznak. Az 1. táblázatban összesített szakirodalmi eredmények alapján, a vizsgált szervezetek a 2. táblázatban szereplő helyet foglalják el az alacsony, közepes vagy magas mértékben érintettek rangsorában. Fontos megjegyezni, hogy nem mindegyik ágazatban igaz, hogy az informatikai szervezetek kibocsátására jelentősebb hatással lenne a válság. Ahogyan a táblázatban láthatjuk, kifejezetten az üzleti szolgáltatásokkal foglalkozó IT szervezetek kerülnek „magas” kategóriába.

2. táblázat: Interjúalanyok ágazatai
Table 2: Sectors of interviewees

Interjúalany	Tevékenység	Ágazat	Me.: -
			Válság jelenlegi hatása a kibocsátásra
Tanácsadó szervezet vezetője	Tanácsadás, oktatás	Oktatás	Alacsony
Banki vezető	Bank (Pénzügyintézet)	Pénzügy	Közepes
IT szervezet vezetője	IT (Telekommunikáció)	Üzleti szolgáltatások	Magas

Forrás: Saját szerkesztés

A Home Office-hoz kapcsolódó kérdések (HO1-HO3) sorrendjében mutatjuk be a megkérdezett szervezetek vezetőinek véleményét, amelynek kivonatát a 3. táblázat tartalmazza.

HO1: Milyen nehézségeket tapasztaltak üzleti és munkaszervezési szempontból?

Tanácsadó szervezet vezetője: A partnereik (ügyfeleik) a járvány kitörése után folyamatosan mondták vissza a megbeszéléseket és fejlesztő tréningeket, nagy volt a bizonytalanság. A nyár folyamán felélénkült a piac és a járvány második hullámánál már döccenőmentesebb volt a tréningek megtartása, amelyek egy része ugyan átütemezésre került, de nagyobb része online csatornára terelődött. Nehézségeket Home Office területen nem tapasztalt, a dolgozóik a járványhelyzet előtt is nagy önállósággal rendelkeztek, kontroll nélkül tartották a tréningeket. Nem kellett dolgozókat elküldeniük.

Banki vezető: Az ügyfélkiszolgálás folyamatos volt, A és B csapatra osztották a dolgozókat, egyik csapattag sem találkozhatott a másikkal dolgozókkal. Nehézségként az elszigetelődést nevezte meg, a

kollégáknak hiányzott a személyes kapcsolat, a saját (vezetői) részéről pedig a kontroll csökkenése jelent meg hátránnyként, mivel nem lát rá a dolgozók napi tevékenységére olyan mértékben, mint személyesen. Nem volt szükség leépítésre.

IT vezető: Több velük kapcsolatban álló szervezet is jegeli az új projekteknek a végrehajtását a járványhelyzet miatti bizonytalanságból eredően, elsősorban olyan tevékenységű szervezeteket említett, amelyek az 1. táblázatban a „Magas” érintettségi kategóriába kerültek. Munkaszervezést tekintve multinacionális, több országban jelenlévő szervezetként országokon átívelő csapataik vannak, a telekommunikációs ágazatban egyébként is általánosnak mondható a Home Office, a dolgozók nagy részének rendszeresen kell távoli eléréssel éjszakai ügyeletet tartaniuk.

Sajnos minden csoportból elküldtek legalább egy dolgozót, erre a partnerek új projekjeinek törlése, vagy halasztása miatt került sor.

3. táblázat: Interjúalanyok HO1-HO3 válaszainak összefoglalója
Table 3: Summary of interviewees' HO1-HO3 responses

	Nehézségek? Ü: Üzletfejlesztés M: Munkaszervezés	Az alaptevékenységnek megfelelő munkavégzés történt?	Hosszabb távon mi várható?
Tanácsadó szervezet vezetője	Ü: bizonytalanság, majd online csatornák használata M: korábban is kontroll nélkül dolgoztak.	Igen, átszervezéssel. Oktatási anyagok fejlesztése, majd online tréningek.	Költségcsökkentés miatt részben marad.
Banki vezető	Ü: csak meglévő ügyfelek hitelezése történik. M: folyamatos ügyfélkiszolgálás (A, B csapat), kontroll csökkent.	Csak részben. Home Office-ban telefonos ügyintézés mellett részben Back Office munka.	Katalizálja a már elindult digitalizációt és automatizálást. Hagyományos influenza esetén is részben lehet alkalmazni.
IT vezető	Ü: partnerek új projektjei jegelve, ezért elbocsátások is voltak. M: nagy tapasztalat távoli munkavégzésben.	Teljes mértékben igen.	Eddig is jellemző volt a HO, kis mértékű növekedés várható.

Forrás: Saját vizsgálat

HO2: Tudtak-e az alaptevékenységnek megfelelő munkát végezni a Home Office alatt?

Tanácsadó szervezet vezetője: Tudtak, egy kis átszervezéssel. A Home Office a járvány első hullámának esetén az oktatási és tréninganyagok fejlesztését és az önképzést jelentette, a második hullám idején már tudtak online tréningeket tartani, nagyobb volt az erre való nyitottság a partnerek részéről.

Banki vezető: A napi operatív feladatokat el tudják látni, a személyes találkozókat nagyrészt felváltotta a telefonos ügyintézés. Új ügyleteket elsősorban a meglévő ügyfelekkel tudnak kötni, az akvizíciós lehetőségek korlátozottak a Home Office-ban történő munkavégzés alatt, amely bevételkieséshez vezet. Ebből kifolyólag az olyan adminisztratív háttérmunkákat igyekeznek előre hozni, amelyeket normál ügymenet esetén szétterjedve végeznek az év során.

IT szervezet vezetője: Teljes mértékben igen, a kisebb szervezeti egységeiktől a nagyobbakig, szinte mindegyik országokon átnyúló hálózattal rendelkezik, vagyis előfordul, hogy egy kisebb csapatnak is több országból kerülnek ki a tagjai, nem ismeretlen az online csatornákon keresztül történő kommunikáció.

HO3: Hosszabb távon mi várható, járványhelyzet után a „normál” üzletmenet időszakához képest mi az, amit várhatóan megtartanak az átmeneti időszakból?

Tanácsadó szervezet vezetője: A költségcsökkentés előtérbe kerülhet, amely megnyilvánulhat az irodabérléshez kapcsolódó költségek megtakarításában is és mérlegelni lehet azt is, hogy a munkavállaló a későbbiekben is a saját otthoni eszközeit használja, amely szintén segíthet a kiadások csökkentésében. A híradásokban azt hangsúlyozzák, hogy a covid után is gyakrabban lehetnek különböző járványok,

amely tovább erősítheti annak igényét, hogy a szervezet Home Office-ban lévő munkavállalókkal is ugyanolyan sikereket érjen el, mint személyes jelenléttel.

Banki vezető: A korábbi elvárás, hogy fizikailag mindenhol jelen kell lenni, mert versenyelőnyt jelent minél nagyobb fiókhálózattal rendelkezni, már lejárt lemez. Évekkel ezelőtt elindult a digitalizáció folyamata, de ilyen nagy mértékben kevés bank lett volna elég bátor meglépni ezt a változtatást. A pandémia előttihez képest jóval nagyobb arányban nyúlhat a Home Office és az automatizálás eszközhöz a bankszektor és az utóbbi hónapok eredményeképpen már nagyobb tapasztalattal is rendelkeznek ezen a téren. Ezeket az ismereteket felhasználva később, „hagyományos” influenzavírus esetén csökkenthetik a „kieső” munkaerőt azáltal, hogy a még fertőző, de már dolgozni akaró munkavállalók adott esetben otthonukban maradván is dolgozni tudnak. Így ha a Home Office ismét szükségessé válik, már az előnyöket erősítve és a hátrányokat részben kiküszöbölve dolgozhatnak Home Office-ban.

IT szervezet vezető: Erre az ágazatra eddig is jellemző volt az otthoni munkavégzés, ebben a szektorban nem okoz a járvány radikális változást ilyen téren, kis növekedés viszont várható.

Az eredményekből levont következtetéseket és javaslatokat a következő fejezet tartalmazza.

3. Következtetések, javaslatok

A koronavírus járvány rendkívül kedvezőtlen hatást gyakorolt a munkaerőpiacra. Tanulmányunk eredményei alapján (K1) a különböző gazdasági ágazatok eltérő mértékben sújtotta a vírushelyzet, a kibocsátásra gyakorolt hatása szerint alacsony, közepes és magas szinteket különít el egymástól a szakirodalom. A válság által „magas, vagy „közepesen magas” mértékben érintett ágazatokban kb. 10%-al magasabb a foglalkoztatottak aránya Magyarországon a globális átlaghoz képest.

Kényszermegoldást jelenthet a Home Office bevezetése vagy kiterjesztése, viszont ezzel nem tud élni minden ágazati szereplő. Az Észak-Alföld Régióban készített interjúk alapján arra a megállapításra jutottunk (K2), hogy a kezdeti bizonytalanság után a partnereik már elfogadták az elektronikus csatornákon nyújtott támogatást és munkaszervezést tekintve sem okozott különösebb problémát az átállás. A Home Office nem csak látszattmegoldást jelentett a dolgozók válság alatti továbbfoglalkoztatására, az alaptevékenységnek megfelelő feladatokkal bízták meg őket. Az körvonalazódik az eredményekből, hogy a Pandémia után sem marad következmények nélküli a jelenlegi időszak, az otthoni munkavégzés és az automatizálás a válság előttihez képest jóval nagyobb teret kaphat.

Ugyanakkor az ágazati különbségek is visszaigazolódtak. A válság által „magas” érintettségű kategóriába sorolt, üzleti szolgáltatásokkal foglalkozó IT szervezetnél létszámleépítés történt, mivel az ügyfelek számos fejlesztést állítottak le a vírus miatt. A „közepes”-be tartozó pénzügyi területen elbocsátások ugyan nem voltak, de csak meglévő partnerekkel kötöttek új ügyleteket. Az akvizíció kiesésével jelentős bevételtől esnek el. Az „alacsony” érintettségű tanácsadó szervezetnél az on-line átálláson kívül különösebb változtatásokra nem volt szükség, így valóban őket érintette legkevésbé a válság.

Javasolt a szervezeteknek a helyzet normalizálását követően alaposan átgondolni azt, hogy a válság alatt tapasztalt hátrányokat hogyan tudják kiküszöbölni és az előnyöket tovább erősíteni. Az interjúk során kiemelete az egyik válaszadó, hogy a megszerzett ismereteket felhasználva később, a „hagyományos” influenzavírus idején csökkenthetik a kieső munkaerőt azáltal, hogy a fertőző, de dolgozni akaró, munkakész állapotban lévő betegek otthonukban maradván is dolgozni tudnak. Ez a megoldás minden szervezet számára hasznos lehet. Azoknak a munkáltatóknak, akik az említett három szolgáltatási területen (oktatás, pénzügy, üzleti szolgáltatás) kívánnak tevékenykedni a jövőben, javasolt már az induláskor kiépíteni a Home Office működtetéséhez szükséges infrastruktúrát és folyamatokat, hiszen magyar és nemzetközi tapasztalatok is alátámasztják a döccenőmentes on-line munkavégzés lehetőségét.

Összefoglalás

A Pandémia következtében kialakult válsághelyzet munkaerőpiacra gyakorolt hatása katasztrofálisak. Tanulmányunkban arra kerestük a választ, hogy (K1) globálisan, illetve a Magyarországon mely gazdasági ágazatok foglalkoztatottságára volt a leginkább káros hatással a válság, ennek vizsgálatához hazai- és nemzetközi szakirodalmi forrásokat és szekunder adatbázisokat elemeztünk. További kérdésünk az volt (K2), hogy a feltárt ágazatok közül melyeknél tudtak élni a Home Office adta lehetőségekkel és milyen gyakorlati tapasztalataik voltak ezt illetően. A vizsgálatához interjúkat készítettünk három érintett ágazatbéli vezetővel.

Az eredményeink alapján (K1) gazdasági ágazatonként eltérő következményekkel járt a vírushelyzet, a kibocsátásra gyakorolt hatása szerint alacsony, közepes és magas szinteket különíthetünk el egymástól. A globális átlaghoz képest (megközelítőleg 50%) Magyarországon a válság által leginkább hátrányosan érintett ágazatokban magasabb a foglalkoztatottak aránya (megközelítőleg 60%). Globális problémát jelent, hogy leginkább a fiatalabb korosztályt sújtja a válság, akik a jövő munkavállalóiként tanulmányaikban és jövedelemszerzésben is akadályozva vannak. A Home Office bevezetésével, mint a további működést és a foglalkoztatottság fenntartását biztosító lehetséges megoldással nem tud élni minden ágazati szereplő. Német régiós tapasztalatok alapján leginkább az oktatási, a pénzügyi-biztosítási és a telekommunikáció területeken működő szervezetek tudnak ehhez a megoldáshoz nyúlni, ahol a válság kibocsátásra gyakorolt hatása sorrendben alacsony, közepes és magas szintekbe sorolható.

Ezekben az ágazatokban, az Észak-Alföld Régióban működő szervezetek vezetőivel folytatott interjú során arra az eredményre jutottunk (K2), hogy a kezdeti bizalomhiány után az üzleti kapcsolatokban és a munkaszervezésben sem okozott különösebb problémát az átállás. A Home Office valódi megoldást jelentett a dolgozók válság alatti továbbfoglalkoztatására, érdemi feladatokkal tudták megbízni őket. Ha a kezdeti időszakban még nem is tudták ugyanonnan folytatni a személyes jelenléttel végzett munkát, mint ahol abbahagyták, más megoldások alkalmazhatók voltak. A legtöbb ilyen esetben előre hozták a máskor egész évre elnyújtott adminisztrációs tevékenységet, tananyagfejlesztésre, illetve „back office” munkák elvégzésére koncentráltak, de idővel nagyrészt ez változott és egyre inkább a személyes jelenléttel végzett munkát folytatták. Visszaigazolódtak ugyanakkor az ágazatbéli sajátosságok, a „magas” kockázatúba tartozó üzleti szolgáltatásokkal foglalkozó IT szervezet vezetője létszámcsökkentésről számolt be, a „közepes”-nél az új ügyfélszerzés szünetelt, míg az „alacsony”-nál nem történt különösebb változás.

Következtetésként levonható, hogy valószínűleg a válsághelyzet után sem marad következmények nélküli a jelenlegi időszak, az otthoni munkavégzés és az automatizálás a válság előttihez képest jóval nagyobb teret kaphat, a válság után tehát érdemes visszagondolni a megtapasztalt előnyökhátrányokra és azok figyelembe vételével változtatni, hogy a későbbiekben ezekből profitálni tudjon a szervezet. A legtöbb szervezet számára a jelenlegi időszak tapasztalatai lehetőséget adnak arra, hogy a „hagyományos” influenzavírus idején is alkalmazzák a Home Office-t, ezzel csökkentve a kieső munkaórák számát. Hazai és nemzetközi pozitív empirikus tapasztalatok alapján pedig az említett három szolgáltatási területen tevékenykedni akarók számára javasolt már induláskor kiépíteni a Home Office működtetéséhez szükséges infrastruktúrát és folyamatokat.

Köszönetnyilvánítás

„Az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-20-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai

támogatásával készült.”



Irodalomjegyzék

Bakacsi, G. (2015): *A szervezeti magatartás alapjai*. Alaptankönyv bachelor hallgatók számára. Semmelweis Kiadó, Budapest, ISBN 978-963-331-313-8.

Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., Huber, A. (2020): *Leadership matters in crisis-induced digital*

- transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic*, Journal of Service Management. Emerald Group Publishing Ltd. doi: 10.1108/JOSM-05-2020-0160.
- Csizmadia, P., Illéssy, M. (2020): *A nagy leállás : a magyar munkahelyek közel fele került veszélybe.* MTA. https://szociologia.tk.mta.hu/uploads/files/Csizmadia-Illessy_A_virus_es_a_munka-F.pdf. 2020.11.30.
- Dajnoki, K. (2010): *Kommunikáció az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben.* Jelenkori társadalom és gazdasági folyamatok, IV., pp. 65–70.
- Dajnoki, K., Héder, M. (2017): „Új szelek fújnak” – a HR válasza a globalizáció és a változás kihívásaira, *Hadtudomány: A Magyar Hadtudományi Társaság Folyóirata.* 27(E-szám), pp. 84–93. doi: 10.17047/HADTUD.2017.27.E.84.
- Dajnoki, K., Kun, A. (2016): *Frissdiplomások foglalkoztatásának jellemzői az agrárgazdaságban,* *Gazdálkodás,* 60(4), pp. 289–304.
- Evans, S., Dromey, J. (2020): *Coronavirus and the Labour Market: Impacts and Challenges.* Learning and Work Institute.
- Fadinger, H., Schymik, J. (2020): *The costs and benefits of home office during the Covid-19 pandemic: Evidence from infections and an input-output model for Germany,* *Covid Economics Vetted and Real-Time Papers,* Centre for Economic Policy Research, (9), pp. 107–134.
- Fenyves, V., Kondorosi, F., Kerezszi, D., Dajnoki, K. (2016): *Vezetői döntést segítő információk a munkaerővándorlás sajátosságai alapján,* *Controller Info,* 4(3), pp. 42–51.
- Gaudecker, H.-M., Holler, R., Janys, L., Siflinger, B., Zimpelmann, C. (2020): *Labour supply in the early stages of the CoViD-19 Pandemic: Empirical Evidence on hours, home office, and expectations,* *IZA Discussion Paper Series,* (131).
- Gergely, É., Pierog, A. (2016): *Motivációs tényezők feltárása civil és profitorientált szervezeteknél,* *Gradus,* 3(1), pp. 368–373.
- Hajdú Z., Rác Sz. (2020): *Államhatár-politikák az Európai Unióban és Magyarországon a globális koronavírus-válság kezdeti időszaka-kában.* *Tér és Társadalom,* 2., pp. 202–210.
- ILO (2020a): *COVID-19 and the world of work.* Fourth edition.
- ILO (2020b): *COVID-19 and the world of work.* Second edition.
- ILO (2020c): *COVID-19 and the world of work.* Sixth edition.
- Koós B., Kovács S., Páger B., Uzzoli Annamária (2020): *Az új koronavírus-járvány társadalmi-gazdasági hatásai és ezek területi következményei.* *Tér és Társadalom* 34:(2) pp. 123–131. (2020)
- Krzywdzinski, M. (2020): *Die COVID-19-Krise beschleunigt den Strukturwandel in der Arbeitswelt.* <https://www.wzb.eu/de/forschung/corona-und-die-folgen/die-covid-19-krise-beschleunigt-den-strukturwandel-in-der-arbeitswelt> 2020.11.30.
- KSH (2020): *A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemenként (2008-2019)* *frissítve* 2020.03.13. Available at: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf005a.html. 2020.11.30.
- Pierog, A., Szabados, G. (2015): *Civil szervezetek vezetési szempontból,* *Vezetéstudomány - Budapest Management Review,* 46(2), pp. 35–46.
- Pierog, A., Vörös, P., Dajnoki, K. (2014): *Civil szervezetek megítélése a munkaerőpiac tükrében,* *Acta Scientiarum Socialium,* 17(40), pp. 111–120.
- Pierog, A., Vörös, P., Dajnoki, K. (2015): *Civil szervezetek szerepe a foglalkoztatásban és képzésben – Egy sikeres debreceni együttműködés,* *Acta Scientiarum Socialium,* pp. 47–56.
- Strielkowski, W. (2020): *COVID-19 pandemic and the digital revolution in academia and higher education,* *Preprints,* (April), pp. 1–6. doi: 10.20944/preprints202004.0290.v1.