



Munkaerő-piaci trendek. A mai magyar munkaerőpiac sajátosságainak vizsgálata



SZAKDOLGOZAT FELADATLAP



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Tóth Martin Vilmos

Szakedolgozat száma: [REDACTED]

Törzskönyvi száma: T008034/FI12904/G

Neptun kódja: [REDACTED]

Szak: Gazdaságinformatikus

Specializáció: Vállalatinformaticai specializáció

A dolgozat címe: Munkaerő-piaci trendek. A mai magyar munkaerőpiac sajátosságainak vizsgálata

A dolgozat címe angolul: Labor Market Trends. Examining the Specifics of today's Hungarian Labor Market

A feladat részletezése:

1. Végezzen elméleti kutatást a munkaerő-piaci trendekről és a mai magyar munkaerőpiac sajátosságairól!
2. Végezzen primer kutatást a magyar munkavállalók helyzetéről és véleményéről a magyar munkaerőpiacra vonatkozóan!
3. Tegyen javaslatot, hogyan lehetne a magyar munkaerőpiacot kedvezőbbé tenni a munkavállalók számára!
4. Összegezze a kapott kutatási eredményeket, vonjon le következtetéseket, valamint fogalmazzon meg további kutatási lehetőségeket!

Intézményi konzulens neve: Bálint Krisztián

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 12. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A szakdolgozat: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 10. 31.

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom.



[Signature]
Intézetigazgató

[Signature]
belső konzulens

[Signature]
külső konzulens



HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Tóth Martin Vilmos (Neptunkód: ████████) hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023. 11 31

hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1.	BEVEZETÉS	1
1.1.	Témaválasztás indoklása	2
1.2.	Kutatási célok	2
1.3.	Kutatási hipotézisek	2
1.4.	Kutatási módszertan.....	3
2.	Munkaerőpiaci-trendek vizsgálata.....	4
2.1.	Munkaerőpiac a COVID-19 idején.....	4
2.1.1.	Munkanélküliség	6
2.1.2.	Munkaerőhiányra adott válaszok	9
2.1.3.	Magyarországi intézkedések	15
2.2.	V4 Országok aktuális munkaerőpiaci trendjei	18
2.2.1.	Főbb munkaerőpiaci trendek	19
2.2.2.	A koronavírus hatásai a munkaerőpiacra a V4 országaiban	23
2.3.	A mai magyar munkaerőpiac.....	26
2.3.1.	A munkavállalók és cégek helyzete	26
2.3.2.	Magyarország munkaerőpiaci helyzete számokban.....	29
3.	Empirikus kutatás eredménye, és javaslattételek a magyar munkaerőpiaccal kapcsolatban.....	32
3.1.1.	A kérdőívet kitöltők nem, és életkor szerint összegezve.....	32

3.1.2.	Hipotézisek vizsgálata	34
3.1.3.	Hogyan lehetne a magyar munkaerőpiacot jobbá tenni?	41
4.	Összefoglalás	48
	Irodalomjegyzék	50
	Mellékletek	I
	Tartalmi kivonat	II
	Summary	II

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Munkanélküliség, teljes (az összmunkaerő %-a) (becsült ILO modell)	7
2. ábra: A lakosság korcsoportonkénti összetételének alakulása a V4 országokban 2010-ben és 2018-ban.....	21
3. ábra: A munkaképes korú lakossághoz (15-64 éves korcsoport) tartozók száma a V4 országokban 2010-ben és 2020-ban	22
4. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása a V4 országokban a pandémia idején	23
5. ábra: Munkabérek közötti különbség	27
6. ábra: A toborzás nehézségei.....	27
7. ábra: Elvárt munkakörülmények a COVID-19 után.....	28
8. ábra: Az aktív korúak foglalkoztatási rátája nemek szerint	31
9. ábra: Válaszadók életkorának aránya	32
10. ábra: Az emberek munkahelyeiknek értékelése munkavállalói jogok alapján (1. csoport)	34
11. ábra: Az emberek munkahelyeiknek értékelése munkavállalói jogok alapján (2.csoport)	35
12. ábra: A 16-40 éves emberek elégedettsége a magyar munkaerőpiaccal kapcsolatban	37
13. ábra: A 41-50+ éves emberek elégedettsége a magyar munkaerőpiaccal kapcsolatban	38
14. ábra: A Budapesten vagy Megyeszékhelyeken élő emberek véleménye a munkanélküliség helyzetéről Magyarországon.....	39

15. ábra: A nem Budapesten vagy Megyeszékhelyeken élő emberek véleménye a munkanélküliség helyzetéről Magyarországon.....	40
16. ábra: Preferált szempontok a munkahely kiválasztása során.....	44
17. ábra: Hetente eltöltött munkaidő órában.....	47

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: COVID játékelméleti megközelítés.....	4
2. táblázat: Magyarország GDP és munkaerőpiaci adatai (2010-2021).....	25

1. BEVEZETÉS

Manapság a munkaerőpiac egy gyorsan változó, és dinamikus terület, amin eligazodni igen bonyolult. Ez a terület több szereplőből is áll, mint például a munkáltatók, a munkavállalók, az állam, az oktatási intézmények. Ezeken kívül még több olyan elem is van ebben a rendszerben, amely befolyásolja annak helyzetét. Minden egyes régiónak és országnak más-más állapotban van a munkaerőpiaca, hiszen ezeknek a szereplőknek minden államban különböző befolyásai vannak ezen a területen. Ahol nagyobb az állami befolyás, ott az állam intézkedései nagyobb hatással lesznek a munkaerőpiac helyzetre az adott helyiségen, és ahol a munkavállalók különböző intézményeken keresztül tudják érdekeiket képviseltetni, ott a munkavállalóknak van több befolyása a munkaerőpiacon. Ezek alapján elmondható, hogy ennek az elemzése egy igen bonyolult folyamat. Mind ezek mellett pedig, ha sikeresen elemeztünk, és megfelelő konklúzió levonása után megtettük a megfelelő intézkedéseket, a munkaerőpiac gyors változás miatt már lehet is, hogy az az állapot és cselekedetek már nem lesznek megfelelőek mert, azóta már változott is a helyzete ennek a területnek.

A munkaerőpiac minden ember életét érinti, legfőképpen a kapitalista társadalmakban, hiszen ez befolyásolja az elérhető szakemberek mennyiségét, a munkabér mennyiségét és a munkahelyi körülményeket is, amelyek meghatározzák az alkalmazott mindennapjait a munkahelyén. Ez azt jelenti, hogy nem csak a gazdasági helyzetre van hatással a munkaerőpiac helyzete, hanem a munkavállalók mindennapi életében is nagy hatása van. Ebből kifolyólag megállapítható, hogy azok, akik tisztában vannak a saját környezetükben és szakmájukban zajló munkaerőpiaci trendekkel, tudatosabban tudják építeni a saját karrierjüket. Ezek az ismeretek lehetővé teszik számukra, hogy valóságghű képet alkossanak a piacon elfoglalt értékekről. Ennek fényében hatékonyabban tudnak elhelyezkedni, és hatékonyan járulhatnak hozzá a munkahelyük megtartásához is.

1.1. Témaválasztás indoklása

Azért választottam a magyar munkaerőpiac sajátosságainak vizsgálata nevezetű témát, mivel ez a mai nyugati társadalmunkban minden ember számára egy meghatározó tényező az életében, főleg egy pályakezdő munkavállalónak. A munkaerőpiac ismeretével hosszú távon tudatosabban fogom tudni építeni a szakmai karrieremet is, hiszen tisztábban fogom látni a piacon elfoglalt tudásomnak az értékét. Ezen kívül a témát nem csak hasznosnak, de személy szerint érdekesnek is találom. mivel egy bonyolult, és nem egyértelmű válaszokat adó terület.

1.2. Kutatási célok

A kutatásom fő célja a munkaerőpiac helyzetének feltérképezése, legfőképpen Magyarországgal kapcsolatban. A vizsgálat kiterjed a Visegrádi Négyek (V4) országaira is, ahol a pandémia hatásainak elemzése és az ottani munkaerőpiaci trendek azonosítása áll a középpontban. Emellett részletesen vizsgálom Magyarország jelenlegi munkaerőpiaci helyzetét, fókuszálva a vállalatok és munkavállalók közötti dinamikára. Az itthoni munkaerőpiaccal kapcsolatosan releváns javaslatok kidolgozásához elsődlegesen szükséges az egyéni munkavállalók álláspontjának és helyzetének alapos elemzése egy előre meghatározott kérdőív alapján. Az irodalomkutatás, és az űrlap elemzése után célom olyan javaslatokat tenni, amelyek a magyar munkaerőpiac fejlesztésével kapcsolatosak.

Kutatási céljaim:

- A COVID-19 hatásának megismerése a munkaerőpiaccal kapcsolatban,
- A V4 országok munkaerőpiaci helyzetének megismerése,
- Magyarország helyzetének vizsgálata,
- Megismerni a magyar munkavállalók véleményét a témával kapcsolatban,
- Javaslatokat tenni a magyar munkaerőpiac jobbá tételéhez.

1.3. Kutatási hipotézisek

- Feltételezhető, hogy az egészségügyi és egészségbiztosítási juttatásokat fontosnak tartó munkavállalók elégedettebbek-e a munkahelyi körülményeikkel, összehasonlítva azokkal, akik a szabadság és pihenőidő vagy a visszajelzés és beadványi lehetőségek fontosságát helyezik előtérbe,
- Feltételezhető, hogy a fiatalabb korosztály (16-30) és a középkorúak (31-40) milyen mértékben ítélik rossznak a magyar munkaerőpiac helyzetét az idősebb korosztályokkal (41-50+) összehasonlítva,

- Feltételezhető, hogy a Budapesti vagy Megyeszékhelyi lakosok munkanélküliség helyzetének rosszabbnak véleményezése kerül összehasonlításra azokkal, akik más típusú településen élnek.

1.4. Kutatási módszertan

Az irodalomkutatásom során szekunder kutatás segítségével gyűjtöttem össze információt a téma elemzéséhez, mivel ezen információk felhasználásával lehetett a leghatékonyabban feldolgozni ezt a témakört. Saját kutatásomhoz primer kutatási módszert használtam, így létrehozva egy űrlapot, amit különböző felületeken megosztva tudtak az emberek kitölteni. Azért választottam ezt az eljárást, mivel így olyan kérdéseket tehettem fel, amelyek témámmal kapcsolatosak, így az elemzésük sokkal hatásosabb. A kérdőívembe zárt kérdéseket tettem fel, mivel ezeket sokkal pontosabban és egyszerűbben lehet statisztikailag kielemezni. Használtam mind kvalitatív, mint pedig kvantitatív kérdéseket is, mivel a az előbbi segítségével mélyebben, és részletesen lehet megérteni a magyar munkaerőpiacot, míg az utóbbi módszerre olyan számszerű adatok kapunk, amelyekkel általánosabb következtetéseket lehet levonni a lakossággal kapcsolatosan. Empirikus kutatási módszer segítségével hipotéziseket állítottam fel, amelyek segítségével következtetéseket vonhatunk le a magyar munkaerőpiaccal kapcsolatban.

2. Munkaerőpiaci-trendek vizsgálata

2.1. Munkaerőpiac a COVID-19 idején

A COVID-19 járvány jelentős kihívások elé állította az egész világot, és megmutatta, hogy egy pandémia milyen mértékben tudja lestrapálni és átalakítani a munkaerőpiacot. Ebben az egyedülálló helyzetben láttuk, hogy társadalmunknak gyorsan és hatékonyan kell reagálnia különböző krízishelyzetekre, mint például ez a globális járvány. A COVID-19 rávilágított arra, hogy az emberiség mennyire kiszolgáltatott lehet olyan helyzetekben, amelyeket nem ismer, és nem feltétlenül rendelkezik előzetes tapasztalattal az ilyen kihívások kezelésében.

Ez a járvány azért is befolyásolhatta a munkaerőpiac helyzetét, mert az emberiség a négy lehetséges kimenetelt figyelembe véve a legbiztonságosabbat választotta, aminek a következménye az lett, hogy az emberek egészségi állapotát helyezte előre a gazdasági érdekekkel szemben. Hogy mit is értek a négy darab kimenetel alatt, azt ezen táblázat ábrázolja (1. táblázat).

	Veszélyes a vírus	Nem veszélyes a vírus
Nem reagálunk	Nem reagálunk, a vírus veszélyes	Nem reagálunk, a nem vírus veszélyes
Reagálunk	Reagálunk a pandémiára, a vírus veszélyes	Reagálunk a pandémiára, a nem vírus veszélyes

1. táblázat: COVID játékelméleti megközelítés

Forrás: Saját szerkesztett táblázat

Az egyszerűsített ábrázolás alapján látható, hogy az emberiség olyan végkifejlet mellett döntött, ahol az emberi életet helyezték előtérbe a gazdasági érdekekkel szemben. Ez a

döntés jelentős hatással volt a munkaerőpiacra, hiszen az egészségügyi szempontokra való hangsúly eltolódott a gazdasági szempontok rovására.

A pandémiának azért volt nagy szerepe a munkaerőpiacon, mivel több kormány is elrendelte a karantén bevezetését és a kijárási tilalmat. E miatt a piacnak alkalmazkodnia kellett ezeknek az intézkedéseknek a következményeire. Erre jó példák lehetnek a vendéglátóipari egységek, mivel a kijárási tilalom bevezetése miatt nem lehetett beülni az éttermekbe, így jelentős bevételtől estek el, amivel a végleges bezárás is fenyegethette őket, ha nem tudtak megfelelően alkalmazkodni a helyzethez. A helyzet miatt az egyetlen lehetőségük az ételkiszállítás volt, amihez sokkal kevesebb munkaerőre van szüksége a vendéglátóknak. Mivel a bevétele is csökkent, és kevesebb alkalmazott is kell az üzletnek, ezért az egyetlen megoldása az, hogy munkaerőt bocsájtanak el, (jobb esetben csak a munkaidejét csökkentették a munkavállalónak) így rengeteg ember munka nélkül marad. Így egy olyan krízishelyzetben, ahol több személyt is el fognak tanácsolni a munkahelyükről, több üzlet is bezár, sokan el fogják veszíteni a megélhetésüket, és munka nélkül fognak maradni, ezért szignifikánsan meg fog nőni a munkanélküliség. Ez egy olyan helyzet, amivel a mai modern társadalmunknak még soha nem kellett szembe néznie.

2.1.1. *Munkanélküliség*

2020 áprilisában a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szakértői úgy becsülték, hogy 340 millió ember fogja elveszíteni a munkáját, és 1,6 milliárd ember fog megélhetés nélkül maradni a karanténintézkedések következtében. A COVID-19 intézkedésekről szólva, 2020 júliusában egyértelművé vált, hogy az év folyamán a világon széles körben alkalmazott gazdasági korlátozások és munkaerő-piaci intézkedések hatására a hivatalosan regisztrált munkahelyek számának csökkenése jóval kisebb mértékű lesz, mint amit előzetesen prognosztizáltak. Ezek az alkalmazkodási intézkedések mintegy 114 millió embert érintettek, ami azonban csak a foglalkoztatottak körülbelül 85-87%-át érintette meg a különböző becslések szerint. (Astratova, Bedrina, Chowdhury, & Gaikar, 2022, old.: 2863- 2864).

Annak a hatására, hogy ennyi ember veszítette el a munkáját jelentős hatásai voltak mind a munkaerőpiacra, mind pedig az emberek mindennapi rutinjára, és életére. Azok, akik munkanélküliek lettek, e mellett még a napi megszokott rutinjukat is elveszítették. Így ezek az állampolgárok fix megélhetési forrás nélkül maradtak, és a munkával eltöltendő idő is megüresedett. Ezzel a probléma, hogy egy olyan munkaerőpiacon, ahol rengetegen keresnek munkát, mivel sok embert bocsájtottak el, elég nehézkes munkahelyet találni, és ezek mellett a nap nagyobb részét otthon kellett tölteni, mivel nem lehetett elhagyni a lakóhelyeket. Mind ezek mellet ki se lehetett menni a szabadba, hogy felfrissüljön vagy esetleg szocializálódjon, vagy esetleg kikapcsolódjon az ember valamely más úton. Minden ezen hatások összessége miatt a munkanélküliek a folyamatos sikertelen munkakeresés, a magány és a kilátástalan pénzügyi helyzet miatt az emberek könnyen depresszióba vagy más mentális problémákba eshettek.

Az is egy fontos tényező, hogy a világ nagyobb részén ez a munkanélküliség ráta növekedése visszaesett, ami azt jelenti, hogy a munkaerőpiac szépen lassan el fog kezdeni stabilizálódni, de a világ egyes pontjain 14,5% is lett a munkanélküliségi ráta, ami a ciklikus munkanélküliségnek a kialakulását jelenti (1.).



1. ábra: Munkanélküliség, teljes (az összmunkaerő %-a) (becsült ILO modell)

Forrás: (Astratova, Bedrina, Chowdhury, & Gaikar, 2022, old.: 2865)

Ez az ábra a különböző országok munkanélküliségi rátáját mutatja meg %-ban. 2020 egy nagyon fontos év volt a COVID-19 szempontjából, hiszen ebben az évben sok országban jelentős munkanélküliségi kihívások jelentkezték. Ebben az évben sok vállalat és iparág érintett volt a lezárások, korlátozások és gazdasági instabilitás miatt.

Ahogy látható a különböző országokban más-más mértékű volt a munkanélküliség ráta. Németországban 3,86%, Magyarországon 4,25%, Oroszországban 5,59%, az Amerikai Egyesült Államokban 8,05%, és Dél-Afrikában 24,34% volt ez a mutató 2020-ban. Hogy melyik államban mekkora ez a probléma azt sok minden befolyásolhatja. Ilyen tényező például az adott kormány intézkedései, a gazdasági helyzet, és a mennyire tudnak alkalmazkodni az adott körülményez a különböző országok. A munkanélküliségi ráta nem feltétlen mutatja meg önmagában azt, hogy az adott ország mennyire megfelelően kezelte a munkanélküliségi válsághelyzetet. Egy olyan állam, amelynek a gazdasága megfelelő talpakon áll megengedheti magának, hogy inkább olyan intézkedéseket hoz, amikkel munkahelyeket zár be, de cserébe az állam támogatja azokat az embereket, akik elvesztették a lezárások következtében a munkájukat. Vannak olyan országok, ahol az

állampolgárok nagy része a turizmusból él, ilyen például Ciprus. Mivel az emberek nem utazhattak el sehova így a turizmusból élő területeken dolgozó állampolgárnak új munkahelyet sokkal nehezebb volt találnia, mint egy olyan országban dolgozik, ahol sok olyan szektor van, ami a COVID-19 miatt növekvő tendenciát mutat. Egy nagyon fontos tényező, hogy az adott államban mennyire van leterhelve az egészségügy, hiszen ez is befolyásolja, hogy a kormány hoz-e olyan intézkedéseket, amik következtében munkahelyek szűnnek meg. Ezek mellett egy másik szempont, hogy egy adott országban milyen magas a COVID-19 fertőzés aránya. Egy olyan területen, ahol nagyobb embertömeg van ott több embert fog megfertőzni a vírus, ezzel a kormányt olyan intézkedésekbe kényszeríti bele, amelyek következtében az emberek el fogják veszíteni a munkahelyüket.

Ezek miatt egy-egy ország munkanélküliség rátája nem feltétlenül mondd el mindent az adott országról. Ha azt akarjuk megítélni, hogy egy ország megfelelően kezelte-e a pandémiát, akkor azt az adott országot kell mélyebben elemezni, és levonni a megfelelő konklúziót a döntéshozatalai alapján. Meglehet, hogy egy ország, ahol nincsen annyi lehetőség a vírusra való reagálásra, de megfelelő döntéseket hoznak ott nagyobb százalékban fog növekedni a munkanélküliség aránya, mint egy olyan országban, ahol minden eszköz megvan a COVID-19 kezelésére, de nem sikerült arányaiban olyan jól kezelnie a pandémiát mint a másik országnak. Ez is lehet az egyik oka annak, hogy az európai uniós területeken belül is ilyen eltérő munkanélküliségi ráták vannak.

2.1.2. *Munkaerőhiányra adott válaszok*

A világ számos részén milliók veszítették el munkájukat, ami nem csupán egyéni tragédiákat eredményezett, hanem egy globális gazdasági kihívást is felvetett. Ebben a környezetben a munkaerőhiány miatt kialakult fizetőképes vásárlói réteg hiánya vállalkozások millióit érinti világszerte. Ennek hatására a munkakereső emberek munka utáni kereslete megnőtt, de a vállalatok munkakeresési igénye jelentősen csökkent, ezzel kialakítva egy kihívást jelentő egyensúlyhiányt a munkaerőpiacon. Ennek hatására a munkaerőpiac instabillá vált. Ha ezt a problémát nem tudják mihamarabb orvosolni, akkor hosszú távon ez egy olyan körforgást eredményez, aminek hatására egyre több ember veszítené el a munkáját, és egyre több vállalat menne csődbe. Azért, hogy ez a körforgás megálljon, és stabilizálják a gazdasági helyzetet több országban különböző módszerekkel avatkoztak be a gazdaságba.

Az egyik ilyen nagyon fontos intézkedés, amit inkább a gazdaságilag stabilabb lábakon álló államok tehettek meg az az, hogy a munkából kieső embereket támogatták. Egy ilyen hozzájárulás volt például, hogy fizetett szabadnapokat kaptak azok az állampolgárok, akiknek gyerekük volt, mivel a COVID-19 idején az iskolákat, és óvodákat bezárták, így nem volt olyan személy, aki felügyelni tudja őket. Mivel a kijárási tilalom nagy mértékben befolyásolta az emberek munkavégzését, így az is nagy nehézséget okozott, hogy a gyermekes családok szülei dadust béreljenek fel amíg ők dolgoznak, így ez sem feltétlen volt egy opció. Ezért is egy nagyon fontos állami beavatkozás volt anyagilag segíteni a gyermekkel rendelkező családokat. Ilyen intézkedést vezetett be például Németország és Ausztria, ezen kívül Görögország és Olaszországban ezekre a szabadnapokra vonatkozó állami bért az állam átvállalta (Makó & Nábelek , 2020, old.: 47).

„Az intézkedések másik része a betegekre és a karanténba került munkavállalókra vonatkozik, akik esetében azokban az országokban, ahol a betegszabadság a munkáltatóra ró terhet, az állam több esetben átvállalta ezek megfizetését. Az Egyesült Királyságban az állam a munkáltatónak a karanténba került munkavállaló után kéthétnyi betegszabadságot térített vissza. Dániában a normál esetben egy hónapon át a munkáltató által fizetett ellátást koronavírus-fertőzés esetén az állam átvállalta. Németországban a

cégek kötelesek az érintett munkavállalóknak 6 héten keresztül megfizetni a normál bérüket, amit azonban az állam jelentős mértékben támogat. Lettország a betegszabadságon lévő munkavállalók után legfeljebb 700 eurós támogatást nyújtott a munkáltatónak.” (Makó & Nábelek , 2020, old.: 48)

Ezekből az intézkedésekből is látszik, hogy a munkából kieső embereket az európai unióban nagy mértékben támogatta az állam. Azért fordítanak nagy hangsúlyt az országok ezekre az intézkedésekre, mivel, ha egy ilyen helyzetben a kiesett munkaerő ilyen gazdasági körülmények között elkapná a COVID-19-et, akkor nem mehet be a munkahelyére, mert megfertőzne másokat, ezért a 2-3 hetes felépülés után, ami egy jelentős bevételkiesés, még 1-2 hetet otthon kellene maradni, hogy a tesztek ne mutassanak pozitív kimenetelt. Egy ilyen hosszú kiesést egy ilyen krízishelyzetet lehetséges, hogy nem bírna ki a munkavállaló. E miatt nem bírna vásárolni, és a cégeknek nem lenne bevételük, ami ciklikus leépülést eredményezhetne. Ezek az intézkedések lehetővé tették az állampolgároknak, hogy ha lebetegszenek, akkor a még ha az életminőségük romlik is, nagyobb baj nem feltétlen fogja őket érni a támogatások révén. Ezek mellett a gazdaságot is működésben tartja, mivel így az emberek a vagyonukat vissza fogják forgatni abba, így elkerülve az iteratív munkaerő leépítését. Az, hogy a különböző országok miért más-más módszerekkel kezelték ezt a helyzetet az azért lehet, mert minden ország gazdasági, és társadalmi helyzete különböző optimális megoldásokat igényel. Ezek a támogatások nagyban segítették az emberek megélhetésének a biztosítását, és az államok felelősségteljesen tudtak gondoskodni az állampolgárokról.

A munkahelymegtartási intézkedések is nagy szerepet játszottak ebben a helyzetben. Ezt csak úgy, mint a munkából kieső emberek támogatását is különböző országok más-más eszközökkel kezelték. A jelentős gazdasági válság hatására a vállalatok hatalmas bevételhiányt realizáltak, ami miatt fizetéseképtelenek lettek. Mivel meg akarták őrizni az emberek munkahelyét a gazdaság fenntartása és helyreállítása érdekében, ezért az államok kisegítették a cégeket többféle módon. A tehetősebb országok, mint például Ausztria közvetlen pénzügyi támogatást nyújtott azoknak a vállalatoknak, amelyeknek szüksége volt a pénzre. Ezzel az intézkedéssel el lehetett érni, hogy a cégek bevétel hiányát kiegészítsék az államok, ezzel lehetővé tenni a rászoruló vállalatoknak, hogy

életben tudjanak maradni, és minél több munkahelyen meg tudják tartani a munkavállalóikat. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 48)

Egy másik populáris megoldás az eurós régióban az volt, hogy az állam hitelkeretet hozott létre azért, hogy biztosítsák a vállalatok likviditását. Ez arra szolgált, hogy a cégek ezt a hitelt a COVID-19 járvány által okozott károk enyhítésére, és az alkalmazott munkahelyének megtartására, és a vállalkozás piaci helyzetének megóvására használják fel. Ez arra szolgált, hogy a cégek rövid távon meg bírják őrizni a pénzügy stabilitásukat. Ezeknek a hiteleknek a következtében a vállalatok rövid távon fizetőképeseek lehettek, így fenntartva a gazdaság mechanikájának működését. Az a főbb különbség ez a hitel, és az előző pontban kifejtett támogatás között, hogy ezt vissza kellett fizetni, a támogatást pedig nem. Az, hogy ezt milyen rugalmassággal, és hogyan kellett kifizetniük a vállalatoknak az országoként változott. Európában több állam is hozott létre likviditási hitelkeretet, ilyen például Dánia, Luxemburg, Románia és Magyarország. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 48)

Ezekén kívül még voltak adókkal és járulékokkal kapcsolatos intézkedések is. Ennek két formája van. Az egyik megoldás, amit több országban is bevezettek, hogy eltörölnek vagy csökkentenek ideiglenesen olyan adókat, és járulékokat, olyan foglalkozásoknál, amik a COVID-19 járvány miatt súlyosan érintettek a krízishelyzetben. Ez a megoldás azért működhet, mivel az olyan foglalkozások, amik a pandémia miatt jelentősen nehezebb lett gyakorolni megélhetési szempontból. Ebben az esetben a különböző adók, amit ki kéne fizetnie a vállalkozónak jelentősen kevesebb lesz, de ennek mellékhatásaként az állam fog elesni a bevételétől. Ezért egy ilyen ideiglenes adócsökkentés vagy eltörléses intézkedést nagyon megfontoltan át kell gondolni, és meghozni a végső döntést, hogy melyek azok piaci területek, ahol meg kéne valósítani ezeket az intézkedéseket, és e mellett oda kell figyelni arra is, hogy az állam se essen el túl sok bevételtől. Egy kormánynak inkább a cégek gazdaság érdekeit kéne figyelembe venni, mint a sajátját, mivel hosszú távon, ha hamarabb kilábal ebből, a pandémiából, akkor hamarabb fel fog épülni mind a gazdaság, mind pedig az állam. Ilyen intézkedéseket hoztak Belgiumba, Olaszországba, Németországba és Lengyelországba is. Ezek az intézkedések sem egységesek, hanem országonként eltérőek, mivel minden ország más-más helyzetben találta magát a pandémia idején. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 49)

Egy másik jól bevált kezelési módszer a járulékok és adókkal kapcsolatban, hogy a különböző terhek megfizetését ideiglenesen felfüggesztették. Ha az adott állam úgy döntött, hogy az adóbevételeiről nem akar lemondani, de a vírus által sújtott ágazatoknak enyhíteni akarja a bevételkiesését. Mint a járulékok és adók ideiglenes eltörlésének vagy felfüggesztésének ennek is az a célja, hogy a vállalatok a pénzüknél maradjanak. Az a különbség, hogy ennél a megoldásnál csak rövid távon nem terheli őket a járulékok befizetése. Ebben az esetben amint a felfüggesztést eltörlik ugyan úgy be kell fizetniük az adókat, nem pedig úgy, mint a csökkentés vagy törlésnél, mivel ott az állam valamennyi adó beszedésétől elállt. Ez a különbség egy nagyon fontos eltérés a két módszer között. Amíg rövid távon nem kell befizetni az adókat, nagyon fontos a cég olyan üzletstratégiát hozzon létre, amelyben hosszútávon vissza tudja fizetni ezeket. A hatásai ugyan azok, mint az ideiglenes adócsökkentés vagy eltörlésnek, ami nem más, mint hogy a vállalatok a bevételkiesésüket minimalizálhassák, és életben tudjanak maradni a mellett, hogy minél több alkalmazottat megtartsanak. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 49)

Több országban ezt a két külön módszert együtt alkalmazzák a pandémia okozott gazdasági krízis enyhítésére. Erre Franciaország egy jó példa, mivel az ő rendszerük úgy működött, hogy egyéni elbírálás alapján azok a vállalatok, amelyek a legnehezebb helyzetben találták magukat kaptak az államtól járulékok és adó elengedési privilégiumot. Több olyan ország is volt, ahol a vállalatok adófizetési kötelezettségeit külön feltételek nélkül elengedték, ezzel segítve a cégek fennmaradását, és kitolva a fizetési határidőt. Ilyen intézkedéseket hajtottak végre Romániában, Németországban, Olaszországban és Hollandiában. Az adófelfüggesztéses megoldást használta Görögország, Málta és Magyarország is. Ezt azok a vállalatok vehették igénybe ezen országokban, ahol az adott ágazatot nagy mértékben érintette a pandémia. Voltak olyan ország is, amelyek a felfüggesztették a társasági adó befizetését. Ilyen volt például Horvátország, Luxemburg, Csehország és Belgium. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 49)

A munkahelyek megtartására egy nagyon gyakori, és fontos módszer ezeken kívül még a bértámogatási rendszerek. Az egyik legismertebb a németek által 2008-ban bevezetett „Kurzarbeit”. Ennek a lényege, hogy ha egy cég nem tud teljes kapacitással működni és ennek következtében csökkenne a munkaerőigénye, akkor a vállalatnál nem leépítés lesz, hanem a munkavállalók munkaidejét csökkenti, és ez által a béreket is. Amennyivel

csökkentették a munkavállaló bérét, azt az állam annyival fogja pótolni. Összességében az összes munkavállalónak megmarad a megélhetést biztosító munkája és a fizetése is. Nagy előnye a rendszernek, hogy miután vége a válságnak, az után a cégnek nem kell új munkaerőt felvennie, és így nem kell betanítania senkit sem. Ez azért előnyös, mivel így egy válság után nem kell a vállalatnak abba pénzt és energiát fektetni, hogy új munkaerőt képezzenek ki, és a cég talpra állása is egyszerűbb lesz a válság utáni helyzetben. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 50-51)

A 2020-as válság hatására Németországban a hosszú éveken keresztül működő, kifejezetten erre a célra létrehozott alapot kibővítették és annak feltételeit enyhítették. A bértámogatás lehetőségét kibővítették, így most már alkalmazható munkaerő-kölcsönzés, határozott idejű foglalkoztatás és olyan helyzetek esetén is, ahol a munkavállalók 10%-os munkaidő-csökkentést tapasztaltak. Ez a struktúra olyan sikeresnek bizonyult, hogy több ország is átvette ezt a bértámogatási rendszert, azonban minden olyan ország, amely alkalmazta ezt valamennyire megváltoztatta az igénybevételi feltételeket, és a megtérített munkabér nagyságát. Ausztriában is alkalmazták ezt a típusú támogatási szerkezetet, ahol a vállalatok alkalmazottainak bérét az állam 80 százalékos mértékben fedezte, ha a cégek munkaidőtartamának 30–80 százalékában működtek. Egy másik példa egy országra, amely átvette ezt a rendszert pár módosítással az Dánia. Itt a hozzájárulás mértékét a munkakörök alapján differenciálták. Azon vállalatok, amelyek a járvány miatt legalább a munkavállalóik 30 százalékának vagy legalább 50 alkalmazottjának elbocsátására kényszerültek, a szellemi munkakörökben dolgozók után 75 százalékos, míg a fizikai munkakörökben dolgozók után 90 százalékos támogatást vehettek igénybe. Ezeken az országokon kívül átvette ezt a rendszert különböző módosításokkal például Málta, de voltak olyan országok is, akik nem támasztottak feltételeket a bértámogatás igénybevételéhez. Ilyen például Csehország, Franciaország, Olaszország, Belgium, és Spanyolország. Ahogyan látható Európán ez a rendszer olyan sikeres volt, hogy több ország is átvette kisebb módosításokkal a rendszerébe ezt a válságkezelési módot. Ez a módszer a gazdasági krízishelyzetek kezelésére egy nagyon hasznos megoldás. Az emberek megtarthatják a munkájukat, így nem kell attól tartaniuk, hogy megélhetés nélkül maradnak. Az államnak is ez egy optimális megoldás, mivel így kevésbé kell attól tartaniuk, hogy az ország gazdaság ciklikus munkanélküliség kialakuláshoz vezetne, ezzel az ország gazdaságát nagy mértékben rombolva. Ezzel a cégek is jól járnak, mivel

így nem kell az embereket elbocsájtaniuk, és maradnak a piacgazdaságban fizetőképes vásárlók is ezzel a gazdaságot fenntartva. Egy másik nagy előnye, hogy a vállalatoknak, nem kell foglalkozniuk a válság utáni munkaerőhiánnyal sem, és erre tőkét és időt sem kell pazarolniuk. Összességében ez egy kiváló módja egy olyan gazdasági krízishelyzet kezelésének, ahol a legnagyobb fenyegetés az, hogy az emberek elveszítik a munkájukat. Az egyik legnagyobb hátránya, hogy az államháztartás nem feltétlen bírja el ezt az intézkedést, inkább csak a jobb gazdasági állapotban álló államok tehetik ezt meg, mivel ezen intézkedés hatására az államháztartásban lévő tőke nagyon hamar kiürülhet, így könnyen egy üres államkassza elé állítva a kormányt, tehát ennek a bevezetés, és végrehajtása sem olyan egyszerű, mint amennyire az hangzik. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 53)

Egy nagyon hasznos és populáris munkaerőpiaci intézkedés volt a távmunka támogatása, azaz a home office. Ennek bevezetését úgy akarták elérni különböző országokban, hogy a távmunka lehetőségét szabályzatban könnyítették meg. Egy másik módszer, hogy pénzügyi támogatást részesítettek az államok azoknak az intézményeknek, amelyek a távmunka lehetőségét segítették elő a munkavállalóiknak. Dániában például a közsférában egy olyan kötelező intézkedést vezettek be, amely előírta a home office alkalmazását azokban a munkakörökben, ahol ez megvalósítható volt. Emellett a magánszektorokban erősen ajánlottá vált a távmunka lehetőségének felkínálása, és ösztönözték más rugalmas foglalkoztatási formák bevezetését is. Ennek keretében a vállalatokat arra buzdították, hogy alkalmazzanak olyan munkarendeket és foglalkoztatási modelleket, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók számára rugalmasabb munkaidő beosztást és munkavégzési helyet. Egy másik példa erre Málta, aki állami támogatást nyújt a távmunkát előnyben részesítő vállalkozásoknak, összesen 2 millió euró értékben. Azok a cégek, amelyek beruházásokat hajtanak végre a távmunka elősegítése érdekében, munkavállalónként akár 500 euró támogatásban részesülhetnek, maximálisan pedig 4000 euróig. Ezzel a kormányzati intézkedéssel a kormányok segítik a vállalkozások munkaerő megtartását, és támogatják a beruházások árának valamennyi visszatérítését. Ennek eredményeként a vállalatok infrastruktúrája optimálissá válik a távmunka szempontjából, lehetővé téve az otthoni munkavégzést. Ez a lépés mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak lehetőséget nyújt az alkalmazkodásra és a távmunka hatékonyabbá tételére. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 54-55)

2.1.3. *Magyarországi intézkedések*

Az Európai Unió többi tagállamához hasonlóan Magyarország is számos intézkedést vezetett be a pandémia okozta helyzet súlyosságának enyhítése érdekében. Az ország a járványhelyzet kezelése során törekszik a rugalmas és hatékony válaszokra, melyeknek célja a lakosság egészségének védelme mellett a gazdasági és társadalmi kihívások kezelése is.

A Magyarországi intézkedésekkel kapcsolatban azt láthatjuk, hogy az állam a munkahelyek megtartásában próbálta inkább segíteni a munkaerőpiacot, de a munkanélküliek helyzetében nem segített az állampolgároknak. Ez nem meglepő, mivel a foglalkoztatási ráta növelésével a kormány 2011 óta aktívan foglalkozik. Azok az emberek, akik a COVID-19 okozta krízis miatt veszítették el a munkájukat, minimális mértékben segítették. Akik kiestek a munkából azok táppénzjogosultságot kaptak. E mellett az állam nagy mértékben a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodásra hagyatkozott. Azok az állampolgárok, akik a pandémia következtében fertőződtek meg, vagy gyermekük betegedett meg ennek hatására, a munkavállalók keresőképtelenné nyilvánításával és táppénzre jogosult állapotba helyezésével számolhattak. Ezen kívül még voltak olyan esetek, ahol utazás miatti karantén, vagy iskolabezárás miatt otthon kellett maradnia az embereknek. Ha ebben az esetben a munkavállalónak nem állt lehetőségében a home office kihasználása, akkor több lehetősége volt a helyzetétől függően. Az egyik lehetőség, hogy szabadságot vett ki, vagy a munkavégzés alól mentesülhetett, vagy pedig fizetés nélküli szabadságát használta ki. Ez persze mind attól volt függő, hogy a munkáltatójával miben tud megegyezni az alkalmazott. Ha a munkavállalónak nem volt más lehetősége, csak a fizetés nélküli szabadság kivételére, akkor még egy rendeletnek köszönhetően igénybe tudta venni az állami egészségügyi szolgáltatásokat. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 55) (Kőműves, és mtsai., 2022, old.: 93)

Amint látható Magyarország az erőforrásait arra használta fel, hogy a magyar emberek meg bírják tartani a munkájukat. Ez az intézkedés önmagában hasznos, mivel így több állampolgárnak maradhatott meg a munkahelye, így ők tudták a gazdaságot működtetni, és arra sem szorultak, hogy az állam közvetlenül támogassa őket. Ami inkább probléma, hogy az állam nem foglalkozott a munkanélküliek helyzetével, és azoknak sem adott

támogatást, akik lebetegedtek a pandémia idején, vagy csak szimplán otthon kellett maradniuk a gyerekek miatt. Ezzel több probléma is akad, egyik ilyen, hogy az emberek könnyen kilátástalanságba eshettek, mivel a sok elveszített munkahely miatt mindenki álláskeresésbe kezdett, de a cégeknél pedig leépítések voltak, így felborult a munkaerőpiaci egyensúly egy elég szélsőséges esetre. Így azok az emberek, akik elvesztették a munkájukat azok segítség nélkül maradtak. A másik nagy probléma ezzel a módszerrel, hogy ha az emberek pénz nélkül maradnak a gazdaság is össze fog esni, mivel a piacon nem lesznek vásárlók, így azok a vállalatok, amelyek nagy nehezen fent tudtak maradni sokkal kisebb eséllyel tudják a piacon megtartani a pozíciójukat, mivel nem lesz a piacon elegendő vevő. Ez ahhoz vezethet, hogy további elbocsájtások lesznek a cégeknél. Egy másik probléma ezzel a stratégiával, hogy teljesen a cég és a munkavállaló között zajlott megállapodást a szabadsággal, vagy fizetés nélküli szabadsággal való kérdésben az állam teljesen magára hagyta a munkavállalót, ami miatt, akinek munkája volt sem lehetett teljesen biztos abba, hogy a megélhetése teljes mértékben biztosított. Ezek mellett azok az emberek, akik táppénzre mentek sem jártak túl jól, mivel ez a pénz is jelentősen kevesebb, mint az a pénz amiért alap esetben dolgozni lehet, mivel a táppénz a keresetünk összegének körülbelül 50-60%-a. Az, hogy használhatta az állami egészségügyet az is, aki fizetés nélküli szabadságon van az sem segített túl sokat, mivel Magyarországon a pandémia alatt az egészségügy annyira telített volt, hogy a kórházak nem bírták el azt az embertömeget, mind helyileg, mind erőforrásokban, hogy el bírják látni az embereket. Összességében ezek az intézkedések arra jók voltak, hogy munkahelyeket tartsanak meg az emberek, de abban, hogy segítse az állampolgárai élethelyzetét nem segítette az embereket, így magára hagyva őket ebben a kilátástalan helyzetben. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 55)

Ahogy több európai országban, így Magyarországon is az olyan intézkedéseket preferálták, amik a munkahelyek megőrzését segítették elő. Magyarországon nem vezettek be olyan támogatásokat, amelyek közvetlenül a munkaadónak nyújtott volna, helyette bevezették a kedvezményes hiteleket, amelyek kamattámogatást és garanciatámogatást nyújtottak a munkaadók felé. Továbbá olyan 0,1 százaléku hitelt kínált az állam a cégeknek, amelyet a munkavállaló munkabérére költhetett el. Ezeken felül egységesen csökkentették a szociális hozzájárulási adót és meghosszabbították a bevételek határidőket, de ez a támogatás leginkább az olyan ágazatok vehették igénybe,

amelyeket a vírus okozta válsághelyzet leginkább érintette. Ezeknek a beavatkozásoknak a segítségével a vállalatok olcsó hitellel tudták kifizetni a dolgozók bérét, így fizetéképesek tudtak maradni. Ezek mellett a kedvezményes hitelek segítségével tudták a bevételkiesésüket kompenzálni a cégek, így sokan meg bírták tartani a piacon elfoglalt pozíciójukat, vagy akár ebből az olcsó hitelből tudták finanszírozni azt az infrastruktúrát, amellyel a munkavállalók home officeból tudnak dolgozni, és ennek a környezetnek a kialakításáért még támogatást is kaptak. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 55)

Magyarországon kiemelkedő hangsúlyt fektettek a munkahelyek megőrzésére, amit tovább erősített a bevezetett bértámogatási rendszer. Az állam egy olyan struktúrát hozott létre, ami hasonlít a német Kurzarbeit modellhez. Ebben a szerkezetben a munkaidő 80 százaléknál rövidebb munkaidő esetén az elmaradt bér 70%-át támogatás formájában lehet igényelni. Miután bevezették ezt a modellt az igényléskor a munkaadónak indokolnia kellett, hogy miért is akarja használni ezt a támogatási formát, de ezt nem sokkal később módosították. Ezek után a cégnek már nem kellett alátámasztania, hogy miért akarja igénybe venni a csökkentett munkaidős támogatást, így sokkal egyszerűbb volt ehhez hozzájutni. Ezen kívül elérhető volt munkahelyteremtő támogatás is a vállalatok számára. Ezek a kríziskezelő megoldások ebben a helyzetben jól megállták a helyüket. A Kurzarbeit modell alkalmazása egy rendkívül hatékony eszköz a leépítések megelőzésére, amelyre a magyar kormány kiemelten figyelt. Az, hogy az indoklás nélküli igénylés lehetőségét bevezették, bár bizonyos esetekben megkönnyíti az eljárást, azonban nem feltétlenül optimális megoldás. Bár az, aki valóban szükségét érez a támogatásra, meg tudja indokolni, miért van rá szüksége, és valószínűleg meg is kapja, az indoklás nélküli lehetőség eltörlése érthető. Ez garantálja, hogy minden érintett cég, akiknek szükségük van erre a támogatási formára, hozzájuthassanak, még akkor is, ha nem feltétlenül tudnak meggyőző indoklást előterjeszteni. (Makó & Nábelek , 2020, old.: 56)

2.2. V4 Országok aktuális munkaerőpiaci trendjei

A Visegrádi Négyek (V4), melyek Csehországot, Szlovákiát Lengyelországot és Magyarországot foglalja magában. A V4 azért is alakult, hogy az Európai Unión belül képesek legyenek a saját gazdasági érdekeiket erősíteni. Ennek az együttműködésnek az egyik célja a hosszútávú gazdasági előrehaladás, ezért lehet ennek a négy országnak párhuzamosan vizsgálni a munkaerőpiaci helyzetét. A V4 országok szoros együttműködése nem csak a munkaerőpiaci kihívásokra adott hatékony válaszok terén mutatkozik meg, hanem abban is, hogy hogyan segítenek egymásnak, hogy ne essenek váratlan gazdasági nehézségek áldozatául. Az országok egymásra támaszkodhatnak, ha valami váratlan dolog történik, például egy váratlan gazdasági krízis. Az együttműködés révén a gazdaságuk stabilabb marad, és segítik egymást abban, hogy a térségben mindenki gazdaságilag jól teljesítsen.

2.2.1. *Főbb munkaerőpiaci trendek*

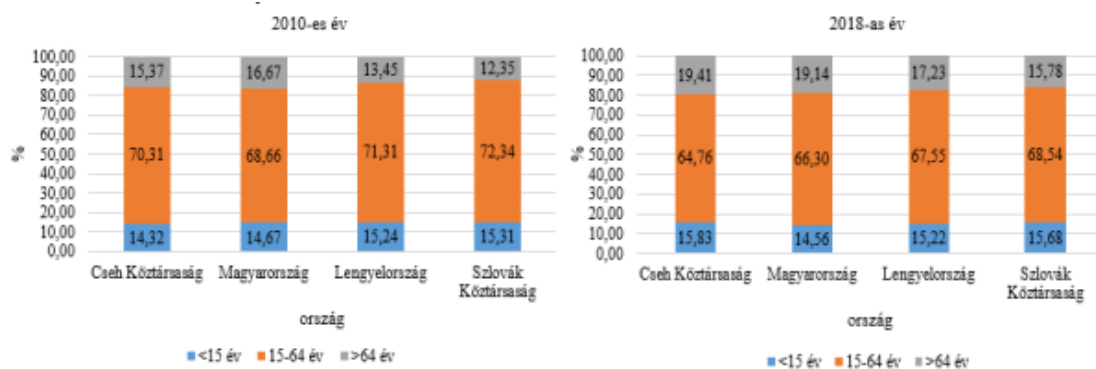
Az elmúlt időszakban a munkaerőpiacot jelentősen befolyásoló trendje a digitalizáció, automatizáció, és a robotizáció. A mai napig a technológia fejlődés egyre csak gyorsul, és ennek következményeképp a munkaerőpiacot is jelentősen befolyásolja. Első sorban ezek az innovációk a gyártást segítették elő, mivel az egyszerű és primitívebb munkákat hibátlanul el tudták végezni, és úgy látszik, hogy ez a trend egyre nagyobb és nagyobb befolyással lesz hosszú távon a munkaerőpiac helyzetére, mivel ezeknek a robotoknak az ára az elmúlt években egyre csökkent, így sokkal olcsóbb és hatásosabb munkaerőnek bizonyulva, mint az ember. Ezen felül ezek a robotok a technológia fejlődésnek köszönhetően már egyre komplexebb feladatokat is képesek ellátni, így hosszú távon egyre több ember munkáját tudják helyettesíteni. Ez lehet, hogy elveszi az emberek megélhetési lehetőségét, de a történelem folyamán is megfigyelhettük, hogy a gépek segítségével egyre kevesebb emberi erőforrás kellett a különböző munkákhoz, de teremtődtek új munkahelyek, és valószínűleg hosszú távon ez ebben az esetben sem lehet másképp már csak azért is, mert ha a munkahelyek csak robotokat foglalkoztatnának, akkor hosszú távon nem lenne fizetőképés vásárló a piacon, így összedőlné a gazdasági egyensúly is. Egy másik fő pont ezeknek a robotoknak a használata mellett, hogy egyre nagyobb a munkaerőhiány az eurozónában, és ezeknek a technológiáknak a használatával ezt a hiányt könnyen és hatásosan pótolni lehet, így helyettesíteni lehet azokat a szakmákat, amelyekben munkaerőhiány keletkezik, és a gépek képesek is ellátni ezeket a feladatokat. Ez a munkaerőhiányának a pótlására egy teljesen reális megoldás lehet. Egy másik nagy probléma a munkaerőhiánnyal kapcsolatban az üzemekben, hogy a vezetők bevallása szerint nagyon nehezem találnak olyan munkaerőt, akik elég képzetek ahhoz, hogy ezeket a munkaköröket betöltsék. A fiatalabb generációk már nem hajlandóak a gyártósoron dolgozni, így belőlük sem lesz olyan képzett munkaerő, amely be fogja tölteni ezeket a pozíciókat, így az üzemvezetők erre sem támaszkodhatnak. Ennek következtében ez sem tekinthető optimális megoldásnak. A harmadik nagyobb problémát ezeknél a vállalatoknál a fluktuáció¹ jelenti. Mivel a technológia fejlődésnek

¹ fluktuáció: a munkaerő ingadozása, hullámzása

köszönhetően ezeket a munkahelyeket robotokkal lehet helyettesíteni, így már ezek a nehézségek egyre kevésbé vannak jelen az üzemekben, így ezeken a területeken a munkaerőhiány egyre kisebb mértékben jelenik meg. Ezek mellett olyan új állásokat teremtenek ezek a gépek, mint a gépek karbantartása, és felügylete, amihez sokkal kevesebb munkavállalót kell alkalmazni a gyártósoroknak, így olcsóbb munkaerőt alkalmazhatnak. (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 10-11)

A vállalatok szempontjából nagyon fontos mérvadó lett a munkaerő megtartása és a fluktuáció kérdése is. Amíg 1-2 évtizeddel ezelőtt az volt a szokás, hogy az emberek sokkal hűségesebb voltak a munkahelyükhöz, és akár egész életükben egy munkahelyen töltötték el azt az időt amíg dolgoztak, addig a mai munkaerőpiaci helyzetben a munkavállaló szabadon, és társadalmi elvárások nélkül hagyhatja el a munkahelyét különösebb indok nélkül, és ezek mellett a munkahelyhez sem annyira hűségesek, mint régebben. A modern munkaerőpiac sokkal rugalmasabb, így sokkal gyakrabban váltanak munkahelyet a munkavállalók különböző okokból, de manapság is nagyon fontos a cégek számára a munkahelyi valamilyen szintű lojalitása, mivel a vállalatok nem akarnak olyan embert alkalmazni, aki évente vált munkahelyet, mivel nem lehet vele hosszútávon tervezni. A cégeknek meg van a különböző módszerei és stratégiái, hogy a munkahelyeiket hogyan tegyék vonzóvá a munkavállalók számára, és hogy hogyan is tartsák meg őket hosszútávon. Ilyen például, hogy a munkavállalókat jutalmazza, ha megfelelő minőségűnek ítélik meg a munkáját, a beosztott-főnök viszonyt próbálják kiegyenlítően kezelni, valamint a munkakörnyezetet próbálják minél kényelmesebbé és otthonosabbá tenni, ezek mellett minél biztonságosabbá is. „A Randstat és az amerikai Munkaügyi Statisztikai hivatal szerint a mai munkaerőpiacon minden eddigénél többen lépnek ki a meglévő munkahelyükről és keresnek új munkalehetőséget. A legutóbbi felmérések alapján az Egyesült Államok Munkaügyi Statisztikai Hivatala szerint az alkalmazottak kilépési aránya 2,3 százalék és ez az érték a legmagasabb 15 év óta.” (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 11) Azért fontos a munkáltatóknak, hogy megtartsák a munkavállalóikat, mert az az alkalmazott, aki megbízható, és jó minőségben tudja elvégezni a munkát könnyen talál olyan munkahelyet, ahol jobb fizetést, vagy jobb munkakörülményeket kap így, ha sikerül megtartani őket, akkor az adott cégnek tudják termelni, így ez a vállalat a jó munkaerejének hatására hosszú távon növekedni tud. (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 11)

A munkaerőpiacon egy nagyon fontos tényező az adott ország demográfiai helyzete. A V4 országok helyzete az alábbi ábrán látható (2. ábra).

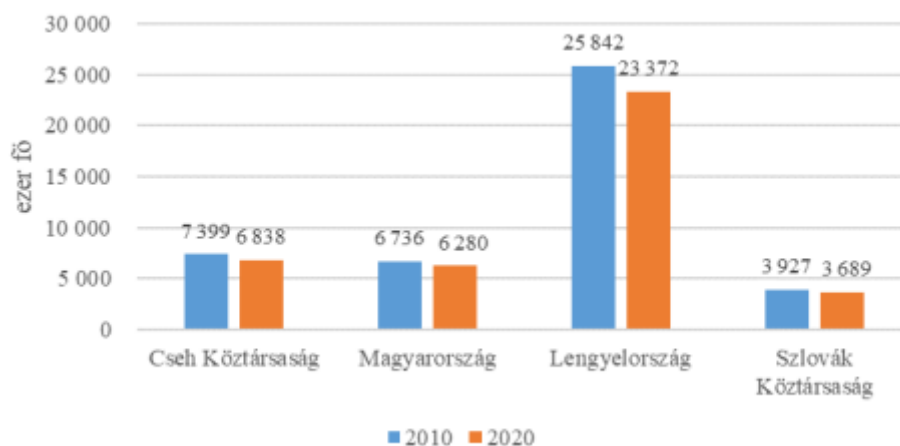


2. ábra: A lakosság korcsoportonkénti összetételének alakulása a V4 országokban 2010-ben és 2018-ban

Forrás: (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 14)

Ezen ábra alapján leolvasható, hogy minden V4-es országban csökkent a munkaképes lakosság, és a nyugdíjasok száma emelkedett az elmúlt 8 év alatt. Ez azért probléma, mert ha ez a tendencia így folytatódik, akkor egyre több lesz azon emberek száma, akiket el kell tartani, és egyre kevesebben lesznek munkaképes korban, ami miatt hosszú távon nem lehet majd támogatni a nyugdíjasokat. A 15 év alatti állampolgárok száma Csehországban 1%-ot nőtt, Szlovákiában 0,3%-ot, Magyarországon, és Lengyelországban ezek a számok minimálisan csökkentek.

Egy másik nagyon fontos tényező a munkaerőpiacra kapcsolatban az adott országból való kivándorlás, hiszen, ha ez a trend elég populáris, akkor abban az esetben a kivándorolt polgárok miatt kevesebb munkaerő marad az adott ország munkaerőpiacán, ezzel nagyobb munkaerőhiányt okozva. A munkaképes korú lakosság száma az alábbi ábrán látható (3.ábra).



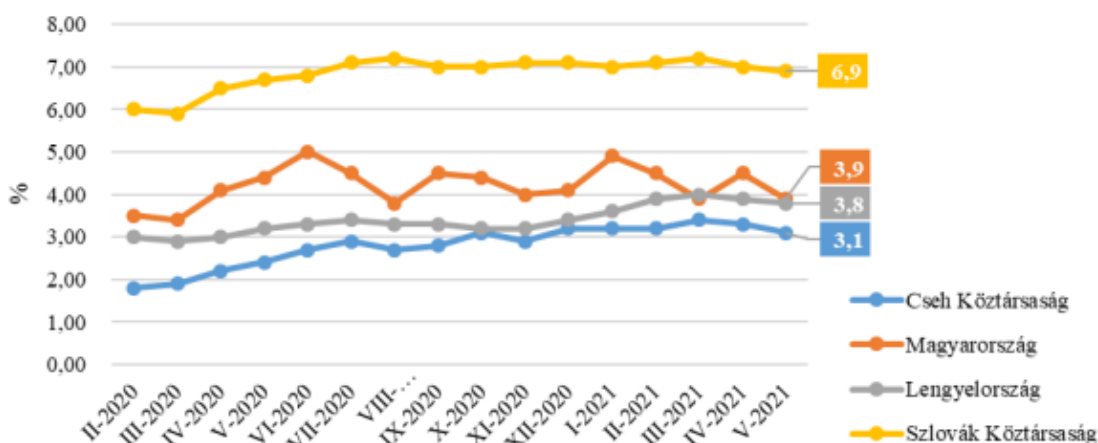
3. ábra: A munkaképes korú lakossághoz (15-64 éves korcsoport) tartozók száma a V4 országokban
2010-ben és 2020-ban

Forrás: (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 15)

A V4-es országokból a munkaképes korosztály egyre kevesebb lett. Ez két dolognak is köszönhető. Az egyik ilyen, hogy az előző ábra tendenciái alapján az országok az előregedés jeleit mutatják, aminek hatására kevesebb lett a munkaképes lakosság az elmúlt 10 év alatt. Egy másik ok miatt ez a csökkenés megtörténhetett az az országból való kivándorlás. Mivel mind a négy ország az Európai Unió tagja, így a munkaerőáramlás minden országnak szabad, így könnyen el tudnak költözni olyan területekre, ahol jobb életkörülményeket teremthetnek maguknak az emberek. Legfőképpen ez a két oka van annak, hogy ezekben az országokban az elmúlt tíz évben kevesebb lett a munkaképes lakosság száma.

2.2.2. A koronavírus hatásai a munkaerőpiacra a V4 országokban

A COVID-19 pandémia hatásai nagy mértékben sújtották a munkaerőpiacot, mivel a hatására rengeteg munkahely és vállalkozás megszűnt, vagy nagyobb mértékű leépítést tartottak a vállalatoknál. E miatt rengeteg olyan ember volt, aki elveszítette a munkáját, és munka nélkül maradt, ahogyan ez az alábbi ábrán is látható (4. ábra).



4. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása a V4 országokban a pandémia idején

Forrás: (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 19)

A koronavírus 2020 februárban tört ki, ezzel elhozva korunk egyik legjobban befolyásoló gazdasági krízisét. Ezek után, amint látható a munkanélküliség ráta elkezdett emelkedni a COVID-19 hatására mind a négy vizsgált országban. Az első fél évben jelentősen megugrott a munkanélküliség, mivel ez volt az az időszak, amikor a gazdaság és az állam is megpróbált reagálni erre a krízishelyzetekre különböző módszerekkel. Ezen időszak után a munkanélküliségnek növekedési aránya jelentősebben visszaesett, sőt Magyarországon a munkanélküliség aránya számottevő esést mutatott, mivel a magyar állam a munkahelyek megtartására koncentrált, és ezt az intézkedést amint látható sikeresen végre is hajtották. Ezt a növekvő tendenciát Csehországnak nem sikerült megállítani, és 2020 februártól 2021 májusáig majdnem folyamatosan emelkedett a munkanélküliek aránya. Szlovákiának egy jelentős 1%-os emelkedés után sikerült szinten tartaniuk ezt a számot. Lengyelországnak is emelkedett a munkanélküliek aránya, de ott nem olyan gyorsan, mint a másik 3 országban, de itt sem sikerült megállítani a munkanélküliségnek a növekedését. Összességében elmondható, hogy mind a négy

tagállam számára a koronavírus megnövelte azoknak a számát, akiknek nem volt munkájuk ebben az időszakban.

Ahogy a V4 többi országában is így Csehországban a járvány hatása nagy mértékben befolyásolta az állam munkaerőpiacának az állapotát. A pandémiai kialakulása után olyan fertőzésseljes intézkedéseket vezetett be a kormány, amely hatására az addig cseh munkaerőpiaci szerkezet elkezdett megváltozni. Az átlagbérek 0,5%-os növekedést mutattak, de ennek ellenére is a bérek reálértéke 2,5%-os csökkenést szenvedtek el. A pandémia okozta válság helyzetét a ledolgozott órák csökkenése mutatja, ami a vállalkozók esetében 2020 márciusában 17%, áprilisában 31%-ot csökkent. Az alkalmazott helyzete ennél egy fokkal szerencsésebb, mivel márciusban a ledolgozott órák 9%, áprilisban 19%-ot estek vissza a járványügyi intézkedések hatására. 2020 júliusától Csehországban a koronavírus járvány olyan tendenciát mutatott, hogy az állam elrendelte a karantén intézkedéseket. Ebben a helyzetben több munkavállaló veszítette el a munkáját, de a munkaidők elkezdtek stabilizálódni. Az átlagbér 5,1%, a reálbér 1,7%-ot növekedett egy olyan helyzetben, ahol olyan mértékű volt a COVID-19 hatása, hogy karantént rendeltek el. Ezzel elmondható, hogy Csehország intézkedései megfelelőek voltak, így a munkaerőpiacot is segítve. (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 20)

Lengyelország Európai Unióhoz történő csatlakozása 2004-ben lehetővé tette az állampolgároknak, hogy könnyebben dolgozhassanak határon túl. Ennek következtében számos munkavállaló hagyta el az országot jobb jövő reményében, és ez a tendencia hosszú távon is folytatódott ezért a munkaerőpiacon nagy lett a kereslet azon betöltetlen szakmákra, amikben munkaerőhiány van. A gazdasági fejlődés hatására várhatóan egyre kevesebben fogják elhagyni az országot, így a betöltetlen pozíció is egyre kevesebb lesz. A koronavírus Lengyelország munkaerőpiacát is érintette. Azok az emberek, akik hibrid munkarendben dolgoztak, vagyis otthonról és a munkahelyükről is, a foglalkoztatottak 16,9%-át tették ki 2021-ben. E csoportban lévő emberek 53,5%-a a koronavírus-járvány miatt volt kénytelen otthonról végezni munkahelyi feladatait. Az állam új intézkedést vezetett be a munkavállalók támogatására, amelynek keretében a rövidebb munkaidővel dolgozók pénzügyi kompenzációt kaptak. A munkáltatóknak is hoztak létre állami támogatást, aminek a pandémia hatására legalább 15%-kal lecsökkent az értékesítésük,

és ez a csökkenés két egymást követő hónapban következett be. (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 23)

A pandémia kezdetével Szlovákia gazdasága jelentős visszaesést mutatott, mivel főleg az ipari szektorra, különösen az autóiparra, és a szolgáltatási ágazatokra volt építve. Mivel az országnak több beszállítója is volt az autóiparban, így a pandémia alatt a tőlük való függés nagy problémát okozott. E miatt azokat a munkákat, amiket lehetett átszervezték home officeba, amiket pedig nem ott olyan plusz egészségügyi intézkedéseket vezettek be, amelyek biztosították az ott dolgozók épségét. Az ipari szektor Szlovákia gazdaságában jelentős részt képviselt, ebben a területen az munkaképes lakosság 10%-a volt elhelyezkedve. A pandémia hatására az ipari szektorban való foglalkoztatottság 4,2%-kal csökkent.

A COVID-19 járvány Magyarországot is elérte, így ennek hatása a magyar munkaerőpiacot is érintette. A kormány stratégiája a munkahelyek megtartásában rejlett, amit az alábbi táblázat mutat be (2. táblázat).

Év	2010	2017	2019	2020	2021
Mutatószám					
GDP növekedése	1,03%	4%	5,50%	-5%	6%*
Foglalkoztatási ráta	48,70%	59,30%	69%	69,90%	72%*
Munkanélküliségi ráta	11,20%	4,80%	3,40%	3,70%	4,1%*
Foglalkoztatottak száma (millió fő)	3,7	3,5	4,5	4,5	4,55*

2. táblázat: Magyarország GDP és munkaerőpiaci adatai (2010-2021)

Forrás: (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 22)

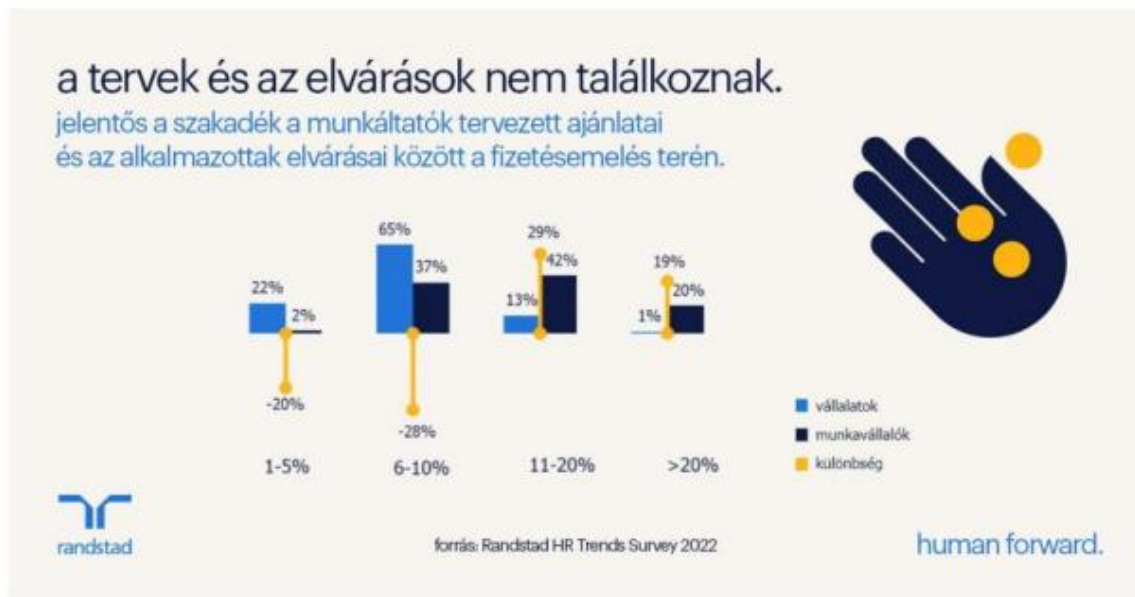
Itt látható, hogy a foglalkoztatási ráta évről évre egyre magasabb lett. Ez a koronavírus idején is látszódik, mivel a pandémia ideje alatt nemhogy meg bírta tartani a foglalkoztatott emberek arányát, hanem még növelte is azt, így a COVID-19 alatt még több embernek lett munkája, mint eddig. Viszont fontos megjegyezni, hogy az elemzők szerint a „KSH módszertani okokból nem minden állásvesztőt tekint munkanélkülinek”. (Antalík, és mtsai., 2022, old.: 23)

2.3. A mai magyar munkaerőpiac

2.3.1. A munkavállalók és cégek helyzete

A járvány idején radikálisan megváltozott azoknak a tulajdonságoknak és készségeknek a fontossága a vállalatok szemében, amelyeket a cégnél dolgozó emberektől elvárnak. Ennek eredményeként a cégek különböző képzési formákkal fejlesztették munkaerőiket, lehetővé téve számukra a rugalmas alkalmazkodást a COVID-19 helyzethez. Az új munkaerő felvételénél is megváltoztak azok a tulajdonságok, amiket a cégek preferáltak. Ilyen volt a rugalmasság és a nyitottság, konfliktuskezelés, kommunikációs képesség, mivel a gyors változásoknak köszönhetően ebben a helyzetben ezek kulcsfontosságúak voltak. A home office bevezetésének köszönhetően több készség fontossága erősödött és gyengült. Erősödött például az empátia, és az EQ, önállóság, csapatmunka. és a munkamegosztás, de a legkeresettebb a rugalmasság volt. Ezek a készségek azért értékelődhetnek fel, mert ezek a képességek az új online környezetben sokat segítettek a munkavégzésben. Azok a kvalítások, amik a személyes jelenlétéhez köthetőek, igencsak gyengült, ilyenek például a mobilitás, és a tervezés, mivel ezek otthonról dolgozva nem jelentenek nagyobb előnyt a feladataik elvégzésében, de ha az embereket visszarendelik a munkahelyükre, akkor ezeknek újra több értéket fog tanúsítani a munkavállaló. Az alkalmazottak számára a járvány után is fontos, hogy a munkájukat otthonról tudják elvégezni, esetleg hibrid munkarendbe végezhessek a munkájukat. (Kópházi, 2022, old.: 12-13)

A munkavállalók számára nagy fontos, hogy a munkahelyeiket megőrizzék, de ennél fontosabbnak tartják a fizetésüket, ezért a cégeknek egyre nagyobb kihívást jelent a bérigények kielégítése, hiszen a fizetési elvárásuk a munkavállalóknak irreálisan magas, mivel az elmúlt 15 évben az országban lévő munkavállalók fizetése nem csak az európai, de még a környező országok béreitől is elmaradnak. A cégek tisztában vannak, hogy az embereknek az egyik legfontosabb szempont a fizetésük, de nincsen egyetértés a cég és az alkalmazott között, hogy ez a fizetés mennyi is legyen, és hogy milyen ütemben és mennyit emelkedjen. A bérkülönbségbeli eltérések az alábbi ábrán is megfigyelhetők (5. ábra). (Kovács, 2019, old.: 93)



5. ábra: Munkabérek közötti különbség

Forrás: (Kópházi, 2022, old.: 16)

Más nehézségek is merültek fel a munkáltatók számára a munkavállalókkal kapcsolatban, nemcsak a magas fizetési igény volt a probléma. A munkát kereső személy tapasztalatlansága, és a munka-magánélet egyensúlytal kapcsolat elvárásokban sem találták meg a közös hangot a cégek, az emberekkel (6.ábra).



6. ábra: A toborzás nehézségei

Forrás: (Kópházi, 2022, old.: 17)

A béren kívüli juttatásokon túl a munkavállalók számos más szempontból is elvárásokkal rendelkeznek a munkahelyükkel kapcsolatban, amelyek nem csupán a fizetéssel korlátozódnak. Az alkalmazottaknak a munkakörnyezettel kapcsolatban is kifejeződnek különböző elvárásaik, melyek részletesen bemutatva láthatók az alábbi ábrán (7.ábra).



7. ábra: Elvárt munkakörülmények a COVID-19 után

Forrás: (Kópházi, 2022, old.: 17)

Ez alapján kijelenthető, hogy a legfontosabb körülmények a pandémia által kialakított helyzet miatt jelentek meg, hiszen az emberek hozzászoktak a home office által előállt kényelmes munkavégzésnek a lehetőségéhez, így sok munkavállaló rájött, hogy ez mennyire előnyös számukra. Így lett a rugalmas munkaidő, és a hibrid munkavégzés is Magyarországon a két legpreferáltabb elvárás a munkáltatóval szemben. Voltak olyanok is, akik inkább átálltak volna teljes mértékben az otthoni munkavégzésre, de volt egy olyan csoport is, akinek fontos volt, hogy be bírjon menni dolgozni a munkahelyére, mert nem szerette, hogy otthonról kell végeznie a munkáját.

Összességében elmondható, hogy Magyarországon a COVID-19 időszak teljesen megváltoztatta a munkaerőpiacot. Az alkalmazottak új elvárásokat támasztottak a munkáltatóknak, és a cégeknek is más tulajdonság lettek fontosabbak, amit egy munkavállalóban néztek. A vállalatoknak is más ismérvek váltak kiemelten fontossá, amelyeket egy munkát kereső emberrel kapcsolatban elvárnak.

2.3.2. *Magyarország munkaerőpiaci helyzete számokban*

Magyarországon a fizikai munkások átlagbére elérte a 1500 Ft-os órabért, ami 2021-ben még csak 1358 Ft volt. Az, hogy az állam melyik régióiban hogyan emelkedtek ezek az órabérek, az változó. Az ország keleti részében a béremelés 16%-os volt, ami azt mutatja, hogy ezt a régiót próbálják felzárkóztatni. Pest megyében volt a legmagasabb a fizikai átlagórabér, ami 1900 Ft óránként. A Középdunántúli területeken ez 1600Ft-ot jelent óránként, ami az átlag felett van, viszont Dél-Dunántúlon ez az összeg csak 1400Ft volt. Bár ez a béremelés átlagosan 10%-ot jelent egy munkavállalónak, a valóságban ez az összeg nem feltétlenül jár együtt hasonló mértékű növekedéssel a reálbérek tekintetében. Az infláció hatására a béremelés lehet, hogy nem is nagyon növeli a bér reálértékét, sőt esetlegesen lehet, hogy nem is elemi, vagy csak kompenzálni próbálják, de az inflációt sem éri el ez a növekedés. (trenkwalder, 2022, old.: 4)

2022-ben a vezetőségi szinteken is emelkedtek a bérek. A járványidőszakban Magyarországon ezen pozíciókat betöltő emberek között az átlagos béremelés csak 1,5%-os volt. Azok a középvezetők, akik 700 ezer és 1 millió forint között kerestek, a havi bérük 7,3%-kal emelkedett. Az országosan több mint 60 ezer alkalmazottat foglalkoztató szolgáltatóközpontok (SSC-k) középvezetői számára az elmúlt évben jelentős, 10,1%-os béremelés történt, amely jóval meghaladja a szellemi foglalkozású középvezetők átlagát. Ennek hátterében az áll, hogy a szektorban fokozódott verseny, így a keresett szakemberek iránti kereslet is nőtt, ami magasabb bérekhez vezetett. A középvezetőknél arra lehet számítani, hogy a béremelések mértéke 7-8%-os marad, ezzel próbálják tartani a bérek reálértékét, de ha hosszútávon sikerül letörni az inflációt, akkor ezek a béremelések még a reálbér mértékét is emelhetik. (trenkwalder, 2022, old.: 5)

A diákok órabére is jelentősen változott 2022-ben, mivel a 25 év alatti munkavállalók személyi jövedelemadó (SZJA) mentességet kaptak. Ez azt jelenti, hogy 15%-kal több pénz maradt a munkavállalónál, mert ezt a mennyiséget az állam nem vonta le a jövedelmükből. Ez átlagosan diákok esetében óránként 220Ft bérnövekedést jelentett. Ennek hatására több diák jelentkezett valamilyen munkára. Az év első negyedévében egy diákmunkás átlagos bére bruttó 1450Ft volt. Az első hónapokban a fizikai munkások és az egyszerű irodai munkákat végző diákok 1400-1500ft-ot kerestek. Az olyan munkák,

ahol valamilyen szakmai ismeretre volt szükség ott ezek az órabérek 1700-1800Ft körül mozogtak. Az ELTE-Trenkwalder Iskolaszövetkezet adatai szerint a diákjaik 32%-a dolgozik adminisztrációs területen, 31% olyan helyen dolgozik, ami a tanulmányaival kapcsolatos, 22% termelési, vagy logisztikai helyen dolgozik, és 15% pedig rendezvényekhez vagy vendéglátáshoz kapcsolódó feladatokat végez el. A nyári időszakokban az utóbbi terület sokkal több diákot foglalkoztat, mint az év más részében, így ez a szám 15%-nál magasabb lesz. A logisztikai szektorban karácsony előtt szokott megugrani a munkaerő kereslete, így ilyenkor az itt dolgozó diákmunkások aránya szokott magasabb lenni mint 22%. (trenkwalder, 2022, old.: 7)

A gyakornokok munkabére elérte az 1600Ft-ot óránként. A vállalatoknak nagyon fontos volt, hogy a tehetséges gyakornokaikat megtartsák, ezért nekik is emelték a bérüket, nem csak az ott teljes állást betöltő munkavállalónak. Ez a trend még inkább igaz volt az olyan területekre, ami hiányszakmának számított, mint például az IT szektor. A KSH adatai szerint 2022-ben a 15-24 éves korosztályból 270 ezer olyan ember volt, aki már februárban dolgozott, ami az előző évhez 6 ezer munkavállalóval jelentett többet. Ezen a területen a foglalkoztatási arány 27,5 százalék lett. A nyári időszakban ez a szám még tovább emelkedett a nyáriszünetnek köszönhetően. A megkérdezett diákok 70%-a anyagi függetlenség elérése érdekében dolgozik, míg az 51%-uk a tanulmányaik befejezése előtt szerzett munkatapasztalat miatt vállalt munkát. (trenkwalder, 2022, old.: 8)

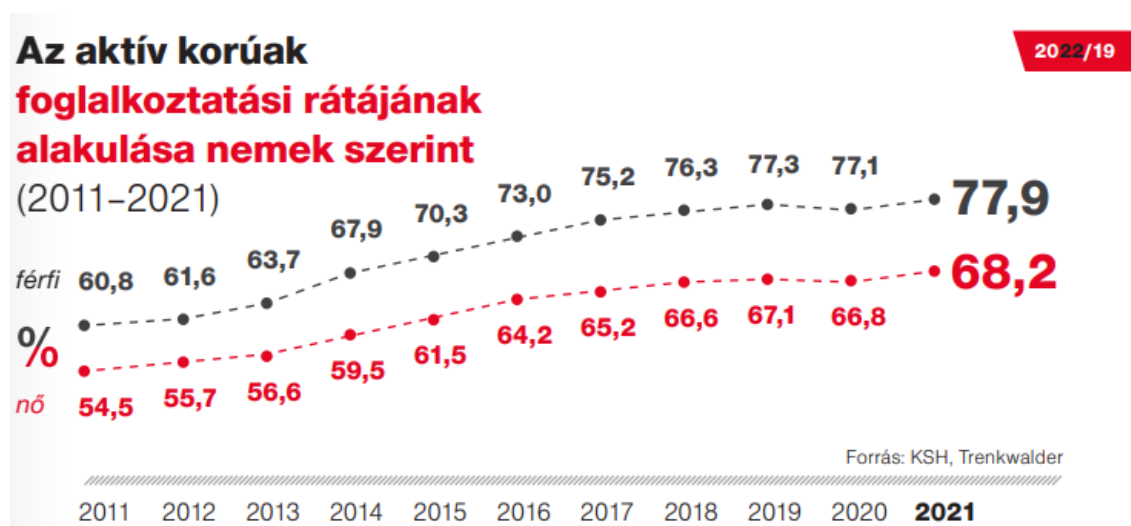
Magyarországon még soha nem dolgozott annyi nő mint 2022-ben, az ország foglalkoztatáspolitikájának köszönhetően. 2022-ben 2 millió 118 ezer nő vállalt munkát az országban, ami 253 ezer fővel több, mint 2011-ben. Ez a szám évről évre növekszik, az egyetlen eset amikor ez csökkent az a koronavírus idején volt tapasztalható. 2022-ben ez a ráta 68,2% volt. Magyarországon azok a nők, akik teljes munkaidőben dolgoznak az átlagos bérük bruttó 402 ezer forint volt, ami 16,2%-kal kevesebb mint a férfiak keresete. Ez a szám azért kevesebb, mivel a nők sok olyan pozíciót töltenek be, ami kevesebb fizetéssel jár, mint például az oktatás, gondozás. (trenkwalder, 2022, old.: 10)

2022-ben a munkát kereső nők arányi is emelkedett a férfiakhoz képest. 2021-ben ez az arány 45-55 volt, 2022-ben 50-50 lett. Elhelyezkedést tekintve egy nő fizikai munkakörben ugyan olyan gyorsan tud elhelyezkedni, mint egy férfi, ami 24 napot jelent,

de a szellemi munkáknál már a nők vannak előnyben. A hölgyek átlagosan hamarabb találhatnak állást a szellemi tevékenységet igénylő pozícióba, mint a férfiak. A nők esetén ez 34 nap, ameddig a férfiak esetében ez 44 napot jelent. A koronavírus bekövetkeztével még jobban növekedett a két nem közötti részvétel a munkaerőpiacon, és már több nő dolgozott összességében.

Az orosz-ukrán háború bekövetkeztével az ukránok állampolgára elmenekültek az országból nyugat felé, így sok olyan ukrán volt, aki Magyarországra jött. Közülük sokan szerettek volna az országban maradni, és itt is dolgozni. 2022. március 11-én hatályba is lépett egy olyan engedély, aminek a segítségével ez meg is történhetett. A magyar kormány egy olyan rendeletet vezetett be, amellyel az olyan ukrán állampolgárok, akik 2022. február 24. után érkeztek az országba el tudjanak menni dolgozni olyan területekre, amelyek Magyarországon hiányszakmának számítanak, ezzel be lehetett tölteni velük azokat a pozíciókat, amelyekben a munkaerőhiány tapasztalható. (trenkwalder, 2022, old.: 13)

Összességében Magyarország olyan intézkedéseket vezetett be, amellyel a kormány megpróbálja a foglalkoztatottak arányát feljebb vinni. Ez látszik az alábbi ábrán is (8.ábra).



8. ábra: Az aktív korúak foglalkoztatási rátája nemek szerint

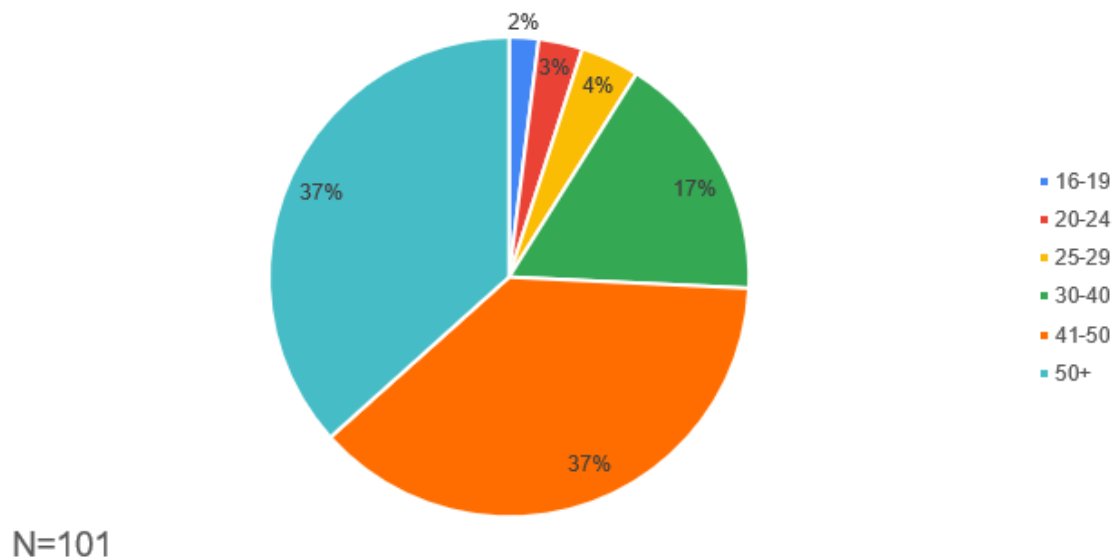
Forrás: (trenkwalder, 2022)

3. Empirikus kutatás eredménye, és javaslattelemek a magyar munkaerőpiacra kapcsolatban

3.1.1. A kérdőívet kitöltők nem, és életkor szerint összegezve

A Primer kutatási módszerrel belül a kérdőívkészítést találtam a leghatékonyabb módszernek, hogy össze bírja gyűjteni elég adatot a kutatásomhoz. A főbb adatgyűjtési stratégiám az online térben volt, ami úgy nézett ki, hogy egy bizonyos közösségi média felületen olyan csoportokba hirdetem meg a kérdőívet, ami kimondottan úrlap kitöltése miatt jött létre. Ezen kívül több ismerősöm, és családtagom is megosztotta, így sikerült még több emberhez is eljuttatni a felmérést. Nem próbáltam tudatosan megcélozni egy bizonyos korosztályt, mivel ebben a témában mindenkinek a véleménye számít korától függetlenül. Végül a magyar munkaerőpiacra kapcsolatos úrlapot 101 ember töltötte ki, ebből 81 nő és 20 férfi. Az emberek életkor eloszlása az alábbi ábrán látható (9.

ábraError! Reference source not found.).



9. ábra: Válaszadók életkorának aránya

Forrás: Saját szerkesztett ábra

Amint látható csak a válaszadóknak csak 2%-a volt az, akik 16-19 év között voltak, és 3% volt az, aki 20-24 éves volt, ami azt eredményezi, hogy ez a kutatás nem fogja érdemben reprezentálni a diákmunkásokat, inkább csak az ennél idősebb korosztályt. A 25-29 évüket betöltő polgárok a kutatásban részt vett emberek 4%-át teszik ki. Ez az a korosztály, amely diploma után már a munkaerőpiacon dolgozik minimális tapasztalattal, és még ők is csak pár évet töltöttek el. Ez a 4% azt jelenti, hogy ennek a korcsoportnak a reprezentálása sem szignifikáns ebben a kutatásban. A 30-40 éves nemzedék már jelentősen aktívabban vett részt a kutatásban, mint az eddigi korcsoportok, hiszen a 17%-át teszik ki a kutatásnak. Ők azok, akiknek már van elég tapasztalata a munkaerőpiacon, hogy bele is lássanak annak minőségi előnyeire és hátrányaira egyaránt. A 41-50-es korcsoport vette ki a legtöbb részt az elemzéshez szükséges kitöltésekben. 38 ember vett részt a kitöltésben, ami az emberek 37%-át jelenti. A második legaktívabb válaszadói réteg az 50 év felettiek. Ebbe a csoportba az emberek 37%-a esett, és ez ebben az esetben nem 38, hanem 37 embert jelent. Ebből a 37 személyből 9 vallotta magát nyugdíjasnak.

Összességében ez a kutatás inkább az idősebb korosztály véleményét, és meglátásait fogja tükrözni a mai munkaerőpiacról, ami azért sem probléma, mivel nekik már volt tapasztalatuk az előző évekhez mérhetően, így a válaszaik pontosabban meghatározhatják a magyar munkaerőpiac helyzetét, mint a fiatalabbak válasza, viszont a többi korosztály véleménye is nagyon fontos, hogy mindenkinek, aki részt vesz a kutatásban, teljes képet alkothasson a magyar munkaerőpiac helyzetéről. Az idősebb korosztály tapasztalatai valóban értékesek lehetnek, de a fiatalabb generációk véleménye is elengedhetetlen ahhoz, hogy megértsük az emberek gondolatait a magyar munkaerőpiaccal kapcsolatosan.

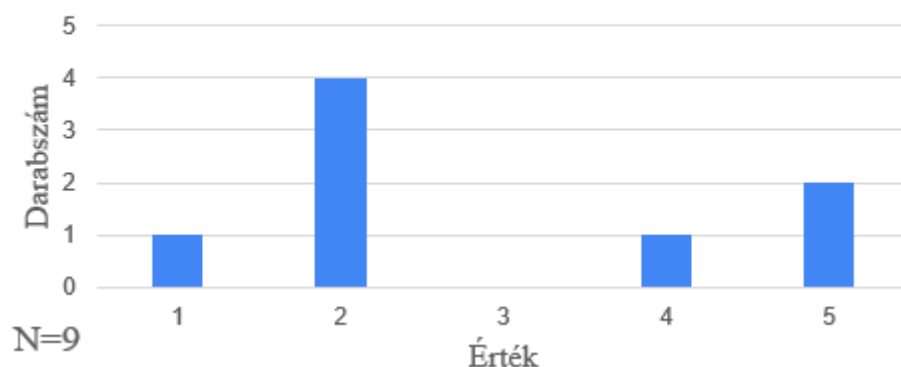
3.1.2. Hipotézisek vizsgálata

Az első hipotézis alapján:

H_0 : Feltételezhető, hogy akik az egészségügyi és egészségbiztosítási juttatásokat tartják fontosabbnak munkavállalói jogként, elégedettebbek a munkahelyi körülményeikkel, mint azok, akik a szabadság és pihenőidőt vagy a visszajelzés és beadványi lehetőségeket tartják elsődlegesnek.

H_1 : Feltételezhető, hogy akik az egészségügyi és egészségbiztosítási juttatásokat tartják fontosabbnak munkavállalói jogként, elégedetlenebb a munkahelyi körülményeikkel, mint azok, akik a szabadság és pihenőidőt vagy a visszajelzés és beadványi lehetőségeket tartják elsődlegesnek.

Az első esetben, ahol azokat vizsgáltuk, akik az egészségügyi és egészségbiztosítási juttatásokat tartják a legfontosabbnak, és nem tartják fontosnak sem a szabadság és pihenőidőt, sem pedig a visszajelzés és beadványi lehetőségeket, a 101 résztvevőből 9 személy esetében állt fenn ez a jellemző (10. ábra).



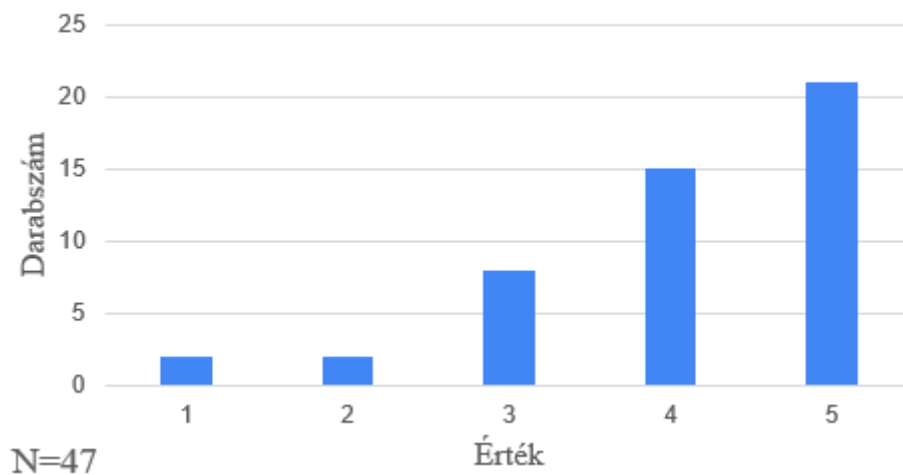
10. ábra: Az emberek munkahelyeiknek értékelése munkavállalói jogok alapján (1. csoport)

Forrás: Saját szerkesztett ábra

Ebben az esetben erre a csoportra esett medián, azaz középvérték 2, és a módusz is 2 volt. Ez azt jelenti, hogy ebben a csoportban azokból volt a legtöbb, akik annyira nem szeretik a munkájukat. Ennél az átlag már magasabb, mivel a kisebbségben lévő magasabb

értékelések fel bírták húzni 3,0000-ra. Erre a kategóriája esett szórás, ami megmutatja, hogy az átlagtól mennyire tért el az emberek által adott érték, ami ebben az esetben 1,5000, ami egy közepes mértékű szórás, tehát az értékek nem nagyon térnek el egymástól, ahogy ezt az ábrán is meg lehet figyelni. Ez alapján kijelenthető, hogy az ebben az osztályban lévő emberek a munkájukkal kapcsolatban elég közömbösek.

Más esetben, ahol a szabadság és pihenőidő, valamint a visszajelzés és beadványi lehetőségek fontosnak számítanak, ugyanakkor az egészségügyi és egészségbiztosítási juttatások nem, az 101 résztvevőből már 47-en állították, hogy ezek fontosak számukra (11. ábra).



11. ábra: Az emberek munkahelyeiknek értékelése munkavállalói jogok alapján (2.csoport)

Forrás: Saját szerkesztett ábra

Ebben az esetben sokkal több adatból lehet megállapítani a csoport munkájához való viszonyát is. Ebben az osztályban a medián 4, a módusz pedig 5 volt. Az ebbe a kategóriába esett emberek átlaga 4,0638, ami sokkal pozitívabb viszonyuláshoz mutat a munkájukkal kapcsolatban, mint az előző csoport. A halmaz szórása 1,0916 volt, ami egyáltalán nem mondható még közepes eltérésnek sem az átlagtól. 2 olyan ember volt, aki egyáltalán nem szereti, és 2 olyan ember volt, aki kicsit nem szereti a munkáját, a többi 43 állampolgár elmondása szerint pedig elégedett a munkahelyével kapcsolatban. Ezzel megállapítható, hogy az a csoport amelyiknek, fontosabb a szabadság és pihenőidő,

és a visszajelzés és beadványi lehetőségek sokkal jobban szeretik a munkájukat, mint azok, akik egészségügyi és egészségbiztosítási juttatásokat tekintik előnyösebbnek, tehát:

H_0 : Feltételezhető, hogy akik az egészségügyi és egészségbiztosítási juttatásokat tartják fontosabbnak munkavállalói jogként, elégedettebbek a munkahelyi körülményeikkel, mint azok, akik a szabadság és pihenőidőt vagy a visszajelzés és beadványi lehetőségeket tartják elsődlegesnek, elvetjük és H_1 : Feltételezhető, hogy akik az egészségügyi és egészségbiztosítási juttatásokat tartják fontosabbnak munkavállalói jogként, elégedetlenebb a munkahelyi körülményeikkel, mint azok, akik a szabadság és pihenőidőt vagy a visszajelzés és beadványi lehetőségeket tartják elsődlegesnek.

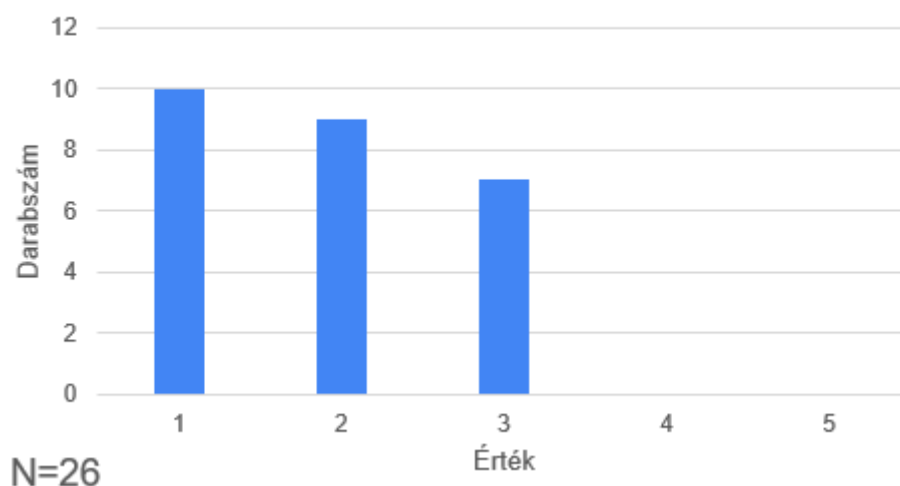
Ez azért lehetséges, mivel a szabadidő és a visszajelzési lehetőség két olyan dolog, amire aktívan oda kell figyelni, amíg az egészségügyi juttatás nem, szóval azok a munkahelyek, akik aktívan odafigyelve tesznek azért, hogy a munkavállalójuk elégedett legyen a munkájukkal annál a cégnél való dolgozás hosszú távon sokkal elégedettebb körülményeket szül maga után, és azok a munkavállalók, akik ilyen vállalathoz mennek boldogabbak lesznek.

A második hipotézis szerint:

H_0 : Feltételezhető, hogy a fiatalabb korosztály (16-30), és a középkorúak (31-40) szerint a magyar munkaerőpiac helyzete rosszabb, mint az idősebb korosztály (41-50+) alapján.

H_1 : Feltételezhető, hogy a fiatalabb korosztály (16-30), és a középkorúak (31-40) szerint a magyar munkaerőpiac helyzete jobb, mint az idősebb korosztály (41-50+) alapján.

Amint az ábrán is látható (12. ábra **Error! Reference source not found.**) a két csoport közül a 16-40 éves korú kategóriában nem voltak olyanok, akik szerint a magyar munkaerőpiac helyzete jó.

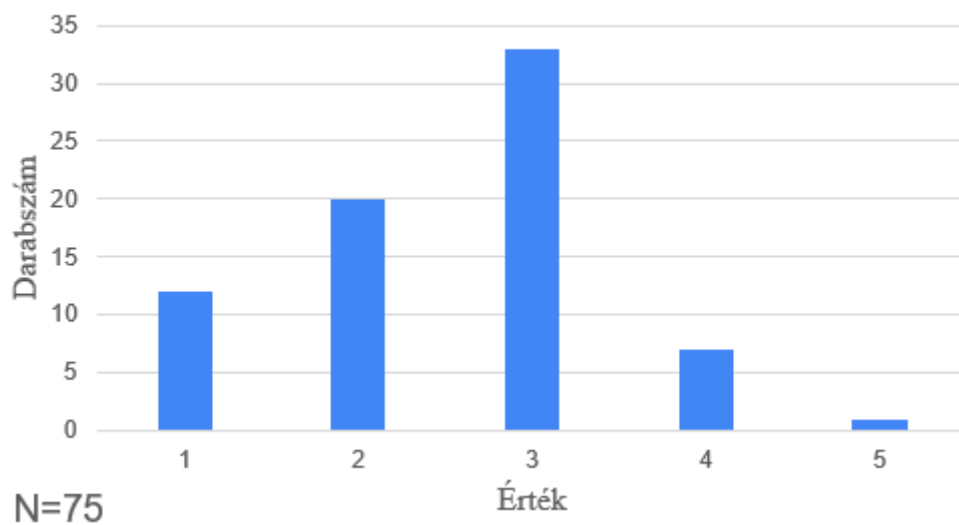


12. ábra: A 16-40 éves emberek elégedettsége a magyar munkaerőpiacra kapcsolatban

Forrás: Saját szerkesztett táblázat

A 26-ból 7 olyan ember volt, aki szerint a magyar munkaerőpiac helyzete nem is jó, de nem is rossz, tehát inkább semleges. Mindenki más szerint a helyzet ennél súlyosabb, mivel 9 ember szerint rossz, 10 válaszadó szerint pedig nagyon rossz. Az osztályban a medián 2, a módusz 1, az átlag 1,8846. Az adatok alapján egyértelműen kiderül, hogy ez a csoport általánosságban elégedetlen a hazai munkaerőpiaci helyzettel. A csoport tagjainak többsége szerint rendkívül kedvezőtlen a munkaerőpiaci környezet Magyarországon, ami egy hatalmas probléma a jövő generációját követően, hiszen, ha a fiatalabb kilátástalannak fogják hinni magukat, akkor könnyen itt hagyhatják a munkaerőpiacot, és kimehetnek a határon túlra. Az itteni szórás 0,8161, ami igen minimálisnak mondható, szóval a vélemények is nagyon egységesek ebben az esetben.

A második csoportban már sokkal eltérőbbnek tűnnek a vélemények, de itt is elmondható, hogy inkább a rossz felé húz az átlag (13. ábra).



13. ábra: A 41-50+ éves emberek elégedettsége a magyar munkaerőpiaccal kapcsolatban

Forrás: Saját szerkesztett táblázat

A 75 emberből 1 olyan volt, aki szerint nagyon jó állapotban, és 7 válaszadó szerint pedig jó állapotban van a magyar munkaerőpiac. Ebben a kategóriában a medián, és a módusz is 3 volt, az átlag 2,5333. Ezek alapján elmondható, hogy az idősebbek szerint sincsen valami jó állapotban a munkaerőpiac, tehát a két korcsoport véleménye nagyjából egyezik ebben. A szórás 0,9202, ami nem tekinthető soknak, szóval a csoporton belül is egyetértés van.

Összességében elmondható, hogy a fiatalabbak, és az idősek szerint is a munkaerőpiac helyzete Magyarországon sincsen jó állapotban, és dolgozni kéne ennek a helyreállításában. Ez abból is látszik, hogy a 101 emberből csak 8 olyan volt, aki szerint jó vagy nagyon jó állapotban van a munkaerőpiac. Mivel a fiatalabbaknál az átlag 1,8846 az idősebbeknél pedig 2,5333 ezért azt lehet mondani, hogy:

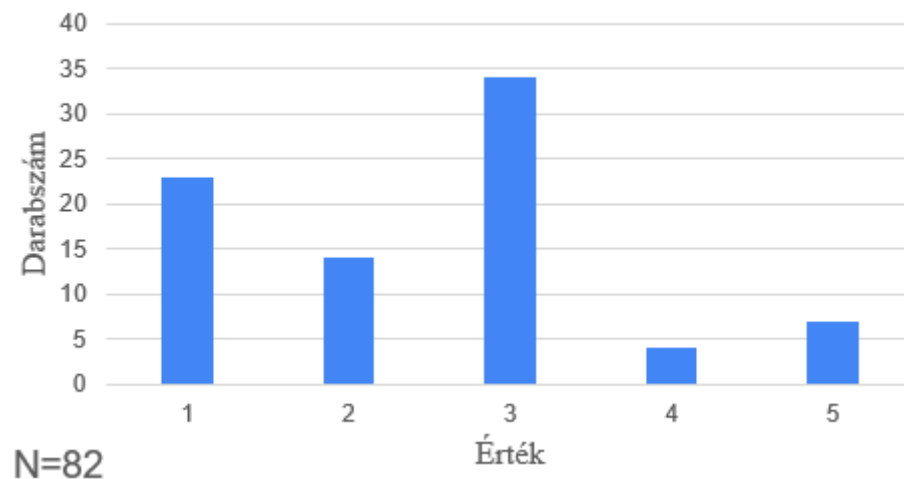
H_0 : Feltételezhető, hogy a fiatalabb korosztály (16-30), és a középkorúak (31-40) szerint a magyar munkaerőpiac helyzete rosszabb, mint az idősebb korosztály (41-50+) alapján hipotézist elfogadjuk.

A harmadik hipotézis szerint:

H_0 : Feltételezhető, hogy a Budapesti vagy Megyeszékhelyi lakosok azok szerint rosszabb a munkanélküliség helyzete Magyarországon, mint azok, akik más típusú településen élnek.

H_1 : Feltételezhető, hogy a Budapesti vagy Megyeszékhelyi lakosok azok szerint jobb a munkanélküliség helyzete Magyarországon, mint azok, akik más típusú településen élnek.

Ahogy az ábrán is látható (14. ábra) ebben a csoportban az emberek nagy része szerint a munkanélküliség helyzete Magyarországon nem valami jó.

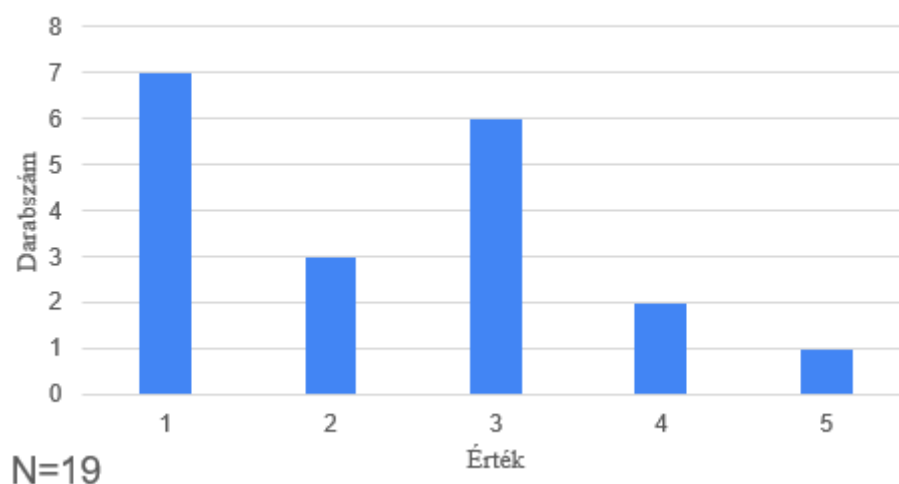


14. ábra: A Budapesten vagy Megyeszékhelyeken élő emberek véleménye a munkanélküliség helyzetéről Magyarországon

Forrás: Saját szerkesztett ábra

A 82 válaszadóból 23 szerint nagyon rossz, 14 szerint rossz, és 34 szerint nem is jó, de nem is rossz. A csoport mediánja 3, és módusza is 3 volt, de az átlag már csak 2,4878. A szórás 1,1992, ami ebben az esetben kis eltérésnek mutatkozik, tehát a vélemények sem eltérőek ebben a csoportosításban.

Amint látható ez az ábra (15. ábra) egy kicsit hasonlít az előző adatokhoz, de még is van közöttük eltérés.



15. ábra: A nem Budapesten vagy Megyeszékhelyeken élő emberek véleménye a munkanélküliség helyzetéről Magyarországon

Forrás: Saját szerkesztett ábra

A csoport mediánja 2, módusza 1, átlaga pedig 2,3157. Ez azt mutatja, hogy nem csak a fővárosban és a megyeszékhelyeken gondolják úgy, hogy Magyarországon sok a munkanélküli, hanem az ennél kisebb településeken is, hiszen a 19 válaszadóból 3 olyan ember volt, aki pozitívan értékelte a munkanélküliségi helyzetet Magyarországon. A szórás 1,2495 volt, ami alapján elmondható, hogy az emberek véleménye nem nagyon tér el egymástól.

Mivel az első csoport átlaga 2,4878, a másodiké pedig 2,3157, ezért kijelenthető, hogy:

H_0 : Feltételezhető, hogy a Budapesti vagy Megyeszékhelyi lakosok azok szerint rosszabb a munkanélküliség helyzete Magyarországon, mint azok, akik más típusú településen élnek hipotézist elvetjük, és H_1 : Feltételezhető, hogy a Budapesti vagy Megyeszékhelyi lakosok azok szerint jobb a munkanélküliség helyzete Magyarországon, mint azok, akik más típusú településen élnek hipotézist elfogadjuk.

3.1.3. *Hogyan lehetne a magyar munkaerőpiacot jobbra tenni?*

A magyar munkaerőpiac egy nagyon bonyolult, és összetett struktúra, így a problémáinak a megoldásam sem olyan egyszerű és egyértelmű, de ez nem azt jelenti, hogy ne lehetne megfelelő megoldásokat javasolni ennek a jobbra tételéhez.

Ahogy ez előző fejezet utolsó hipotézisében is láthattuk az emberek nagy része szerint Magyarországon a munkanélküliség egy hatalmas probléma, de az irodalomkutatás azt támasztja alá, hogy az országban a foglalkoztatottak aránya egyre nő. Miért lehet ez?

Nagyon fontos, hogy az emberek honnan is szerzik az információjukat, és ez esetben a tapasztalatai és a közvetlen környezete adhatja a témáról a legtöbb információt. E azt jelenti, hogy az adott személy a szakmájában talál-e olyan munkahelyet, ami számára megfelelő, és a körülötte lévő emberekre is igaz ez a kérdés. Hiszen, ha valaki talál magának megfelelő minőségű munkahelyet, akkor azt a körülötte lévő embereknek maximum egyszer fogja elmondani, de ha valaki hosszabb ideig nem tud elhelyezkedni azt többször is hallhatja az ismerőstől, így többször fogja hallani a negatív, míg kevesebbszer a pozitív helyzetét valakinek a munkaerőpiacon. A másik olyan eset, ami miatt ez megtörténhet, hogy az adott illető nem talál a közelében, vagy akár az ország távolabbi pontjain olyan munkahelyet, ami a szakmájához kötődik, és megfelelő minőségű is legyen a munkahely, ezzel felállítva azt a tévhitet, hogy az országban nincsen elég munkahely. Egy másik tényező lehet a munkahelyek minősége, hiszen lehet, hogy el lehet helyezkedni egy gyárban minimális bérért, de az emberek nem ilyen munkalehetőség után néznek, hanem olyanokat keresnek, amik jobban fizetnek és kényelmesebbek, de e miatt nagyobb is a verseny, hogy be bírj jutni ilyen területre.

Erre a problémára a megoldás, hogy fel kell hívni az emberek figyelmét, hogy ne a saját esetükből vonjanak következtetést a munkanélküliséggel kapcsolatban. Az egyéni esetekből való következtetések helyett az átfogó és megbízható információkra támaszkodva az emberek jobban hozzájárulhatnak a munkaerőpiac kihívásainak megértéséhez és kezeléséhez, amivel mindenki számára jobbra is lehet tenni azt.

Egy másik fontos probléma a magyar munkaerőpiac összességében való megítélése, és miért gondolhatják mind a fiatalok, mind az idősebb korosztály, hogy jelenleg ez nincsen jó állapotban, és hogyan lehetne ezen változtatni?

Hatalmas probléma, hogy Magyarországon Budapesten kívül nem nagyon találhatóak multinacionális vállalatoknak értelmiségi munkahelyei, ezért nagyon sok munkavállaló az ország fővárosában próbál olyan lehetőséget találni, ami a végzettségének megfelelő. Ennek következtében Budapesten centralizálódnak ezek az alkalmazottak. Ez azért probléma, mert a fővároson kívül kevés olyan értelmiségi munka van, amit el lehet végezni, ennek következtében az egész ország ezen rétege ide összpontosul. Ez a vidéki városok elnéptelenedéséhez vezet, és így megfelelő munkalehetőségek sem fognak teremtni, hiszen a multiknak nem fognak olyan területekre terjeszkedni, amiből nem tudnak hosszú távon profitálni. Így a fővároson kívül nagy rész a fizikai munka, a kereskedelem, és a vállalkozások indítása az a három lehetőség, amit ezeken a településeken el lehet végezni. Egy másik probléma, az akkumulátorgyárak, és az itt dolgozó vendégmunkások, hiszen ezek az üzemek hosszú távon környezetszennyezőek lehetnek a környező településeken, és a külföldi munkavállalókról sincsen jó véleménye a magyar állampolgároknak, így ezekre a területekre az emberek nem szívesen költöznek, ami tovább erősíti a vidéki városok elnéptelenedését, így a multinacionális cégek sem fognak ezekre a területekre terjeszkedni, hiszen nem lesz értelmiségi munkaerő. Ezen kívül sok határon élő magyar ember jár át a határon túlra dolgozni, aminek köszönhetően ezeknek a területeken nincsen elegendő munkaerő, hiszen sokkal jobb béreket kapnak, ha átjárnak dolgozni a szomszédos országba. Ez legfőképpen a nyugati határnál probléma.

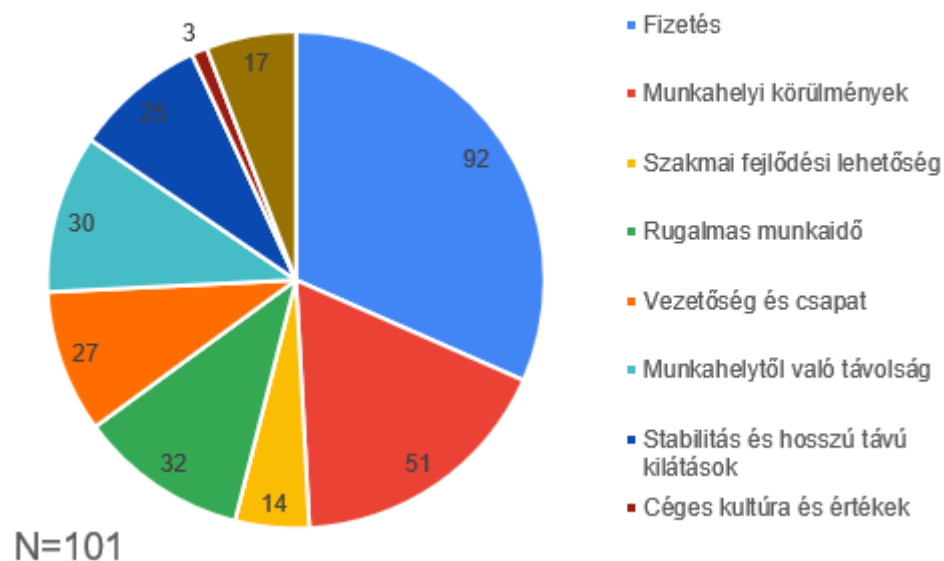
Erre a nehézségnek a megoldására két fontos dolgot kell tennie Magyarországnak. Az egyik az elmaradott régiók fejlesztése, ami legfőképpen az ország keleti területeire vonatkozik, így ezeket a területeket vonzóvá tenni a fiatalok számára. Ez egy nagyon hosszú folyamat lenne, ami nagyon sokáig nem térülne meg az országnak, de a jövőben ezzel meg lehet oldani, hogy Magyarország ne Budapestre centralizálódjon, így az ország többi része is tudna fejlődni. Ilyen fejlesztés lehetne például az infrastruktúra, fejlesztése, több közép és felsőfokú intézményeknek a kialakítása, és több olyan munkahely kialakítása, amelyek a fiataloknak imponálnak. Ha ezt hosszú távon tartani tudná Magyarország, akkor ezeken a települések újra kedvezőek lehetnek a fiatalabb generációk

számára, így újra be lehetne népesíteni a vidéki területeket. Mivel ezek a területek fejlődnének, és megfelelő minőségű munkaerő is lenne, ezért a multinacionális vállalatoknak is megérhetné tovább terjeszkedni, így több értelmiségi munkát kínálva a lakosoknak, amivel a munkaerőpiac is olyan irányba haladna, amely mind a munkavállalónak mind a munkáltatóknak kedvező. Egy másik kihagyhatatlan pont ennek elérésében az akkumulátor gyárak építésének leállítása, és a vendégmunkások haza küldése. Egy olyan területen, ahol a környezetet szennyezik ezek az üzemek, lehet akármilyen infrastruktúra, akár, hogy is fogják fejleszteni a településeket nem fognak az emberek az ilyen területekre költözni, hiszen az emberek úgy fogják érezni, hogy az ivóvizük, és az egészségük is veszélyben van. Ha nem fogják leállítani ezeket az építkezéseket, akkor a vidéki területeken ameddig a gyárak ott vannak nem lehet felvirágoztatni. A gyárakban dolgozó emberek vendégmunkások lesznek, és a róluk kialakult társadalmi konszenzus miatt az emberek nem szeretik, sőt sokan félnek is tőlük, mivel sokan nem tudják megkülönböztetni a vendégmunkások, és az illegális bevándorlók közti különbséget, így a magyar emberek nem szívesen fognak költözni ezekre a területekre.

Összefoglalva a vidéki infrastruktúra fejlesztése, és az akkumulátor gyárak bezárása, és a vendégmunkások hazaküldése a legfőbb tényezői abban, hogy a vidéki területet fel lehessen virágoztatni, ezzel jobbra tenni a munkaerőpiac helyzetét Magyarországon.

Egy ország munkaerőpiacán egy nagyon fontos tényező, hogy a munkáltató mit kínál a munkavállalónak, és hogy ezért milyen minőségben képes dolgozni az alkalmazott. Hogyan is lehetne ezt abban az országban rendbe tenni, ahol a COVID-19 óta a munkavállalók, és az emberek nem tudnak dűlőre jutni különböző okok miatt?

Ahogy az látható (16. ábra **Error! Reference source not found.**) a válaszadók között a legfőbb szempont a fizetés volt, ami majdnem mindenkinek az egyik legrelevánsabb volt.



16. ábra: Preferált szempontok a munkahely kiválasztása során

Forrás: Saját szerkesztett ábra

Fontos, hogy egy ember 3 szempontot választhatott, amit alapvetőnek gondol, azért lehet az összesen választott szempont több 101-nél. A második legfontosabb a munkahelyi körülmények, a harmadik pedig a rugalmas munkaidő. Ezek a vélemények azért fontosak, mert ezekből a munkáltató meg bírja állapítani, hogy mik azok a szempontok, amiket figyelembe kell vennie, hogy a legjobb szakembereiket meg bírják tartani, így biztosítva a cég hosszútávú fejlődését. A magyar munkavállalók esetében a munkáltatóknak meg kell adniuk azt a reális mennyiségű fizetést az alkalmazottnak, ami még elvárható, de sokszor a munkakeresőknek vannak irreálisan magas elvárásai a fizetéssel kapcsolatban, ami miatt ezek a fizetési igények nem reálisak. Ennek ellenére a cégeknek igen is nagy hangsúlyt kell fektetni a megfelelő munkabér kifizetésére, hiszen, ha hosszú távon több pénzbe is kerül, de egy motiváltabb ezzel jobb minőségű munkát fog elvégezni az alkalmazott, aminek következtében a cég jobban fog teljesíteni. Egy másik nagyon fontos szempont, hogy a vállalatok megteremtsék az ott dolgozó embereknek, hogy megfelelő körülmények között tudjanak dolgozni, hiszen e nélkül sem lehet minőségi munkát végezni. Hogy mit is jelent pontosan a megfelelő körülmény ez munkahelyenként változik attól függően, hogy mit is dolgozik az adott munkavállaló. Ez is egy fontos

szempont, hiszen az alkalmazott megfelelő környezet mellett jobban érzi, hogy a cég megbecsüli a munkavállalói igényeket, és oda is figyel rájuk. Ha egy vállalat lehetővé tudja tenni az embereinek, hogy rugalmas munkaidőben dolgozzanak az is sokat segíthet egy munkahely reputációján. Ez a COVID-19 óta lett inkább fontos az embereknek, hiszen sokan ekkor jöttek rá, hogy ez milyen kényelmes, és sokan azóta igénylik is azt, hiszen ezzel sokat lehet könnyíteni egy munkavállaló élethelyzetén.

Nem csak a munkavállalónak, hanem a vállalatnak is vannak elvárásai az alkalmazottakkal szemben. Ha a magyar munkaerőpiacot jobbra szeretnénk tenni, akkor az is nagyon fontos, hogy ne csak a munkaadónktól várjuk el, hogy figyelembe vegyék az igényeinket, hanem az alkalmazottnak is tennie kell ezért. Ha egy cég meg tud adni mindent, hogy megfelelő munkakörülmények között dolgozzunk, akkor ezért cserébe minőségi, és megbízható munkát kell végezni, hiszen a cég ennek következtében tud olyan minőségben működni, hogy profitot termeljen, amit vissza lehet forgatni a munkavállaló igényeinek a kielégítésére.

Összességében a munkáltatóknak oda kell figyelnie az alkalmazottak igényeire, hogy minél komfortosabb legyen nekik a munkavégzés menete, amivel jó minőségű munkát tudnak elvégezni, és az alkalmazottnak is oda kell tenniük magukat a munkahelyükön, hogy a cég működését segítsék, amivel ők is jól járnak, ezzel kialakítva egy olyan kapcsolatot a vállalattal, amiben mind a két fél elégedett lesz.

2023-ban Magyarországon a tanárhiány miatt az oktatás minősége is romlott, aminek hatására a jövő munkaerejének megkérdőjelezhető szaktudása lesz mikor kikerül az iskolapadból a munkaerőpiacra. Manapság is sok hiány szakmai van, mivel az emberek ki mennek külföldre, hogy ott próbáljanak szerencsét azon szakmákba, amikben úgy érzik, hogy máshol többet kereshetnek, és jobb életminőségük is lesz. Hogy lehetne elérni, hogy a mai fiatalok ne hagyják itt Magyarországot a munkaerőpiac terén, hiszen, ha sikerül az országban tartani őket, akkor fejlődhet tovább a magyar gazdaság.

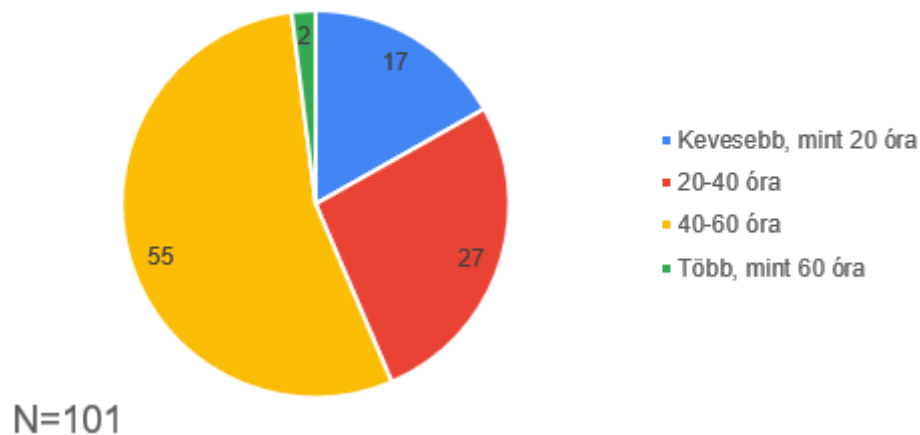
Az első ilyen nagyon fontos intézkedés az oktatás megreformálása. A Magyarországon folyó mai oktatási rendszer elég elmaradott, aminek következtében a diákok nagyon sok nagyon sok időt töltenek olyan tantárgyak tanulmányozásával, amik nem is feltétlen érdeklik őket, aminek következtében nem is lesz további motivációjuk a további

tanulásra, és könnyen eshetnek olyan szituációba, hogy e miatt önértékelési problémához vezetnek. Ezen kívül a tanár-diák viszonyának nem felül és alárendeltnek kéne lennie, hanem egy egyenrangú közös együttműködés révén kellene tartani a tanórákat is, ahogyan ez a modern nyugati gazdasági szférában is történik, aminek következtében a munkahelyi főnök-beosztott viszony sem lenne Magyarországon olyan, mint manapság az iskolapadokban. Fontos része kéne legyen az általános, és középiskolának abban lennie, hogy a diák megtalálja, hogy mi az, amit élvez csinálni, és még tehetséges-e is abban, amit szeret, hiszen, ha van olyan szerencsés, hogy erre rájön, akkor ezt a tudást a magyar gazdaságban is tudná kamatoztatni, aminek hatására az fejlődnek, aminek következtében a magyar munkaerőpiaci helyzet is javulna.

Az, hogy a fiatalabb generációnak megfelelő oktatást adunk, és megtalálja azt, amit szeret csinálni még nem lesz elég ahhoz, hogy az országban is maradjon. Oktatásuk után olyan munkahelyi környezetet kell nekik biztosítani, amelyben azt tapasztalhatják, hogy komolyan veszik őket, és a szavuk ugyan annyit ér, mint bárki másé, és nem nézik le őket a koruk és a tapasztalatlanságuk miatt. A magyar munkahelyeknek helyet kell adniuk annak, hogy ezek a fiatalok új kreatív ötletekkel, és perspektívákkal álljanak elő a munkavégzésük kapcsán, amiket igen is komolyan vesznek a munkáltatók, ezzel azt mutatva, hogy igen is foglalkoznak, és komolyan veszik a fiatalabb munkavállalókat. Több cégnek is be kéne vezetnie a mentor programokat, aminek a segítségével a egy tapasztalt szakember felelősséget vállal, és segít abban, hogy a fiatal munkavállaló releváns szakmai tapasztalatot szerezzon, és ezzel szakmai fejlődni tudjon, és beilleszkedni a cég környezetébe komfortossá téve azt a fiatalok számára.

A mai fiataloknak ezen kívül nagyon fontos, hogy a munka mellett legyen idejük a magánéletükre is, szóval a vállalatoknak erre is nagyobb hangsúlyt kell fektetniük, ha itthon akarják tartani a fiatalabb munkavállalókat.

Az ábrán láthatóan (17. ábra) manapság a magyar munkavállalók nagy része többet dolgozik 40 óránál, ami azt jelenti, hogy többet dolgozik, mint heti 5 napot 8 órában. Ennek következtében ezeknek az embereknek nem jut túl sok idejük a magánéletükre, ami a fiatal munkavállalók számára egy igen nagy problémát jelent.



17. ábra: Hetente eltöltött munkaidő órában

Forrás: saját szerkesztett ábra

Egy elengedhetetlen szempont még a fizetés. A mai fiatal alkalmazottaknak a bérigénye magasabb, mint az idősebb generációké, így az is fontos, hogy a cégek ne próbálják meg alul fizetni az iskolapadból frissen kijövő munkavállalókat, hiszen akkor ők azt fogják érzékelni, hogy nem értékelik igazán a fiatal munkaerőt, és annak a szaktudását, ami hosszú távon motivációvesztéshez vezethet, így otthagyva a munkahelyet, vagy el sem fogadva a munkaszerződést. De ha hosszú távon ezt érzi egy frissen végzett munkavállaló, akkor könnyen szerencsét próbálhat külföldön is, ezzel itt hagyva az országot, annak gazdaságát, és munkaerőpiacát is.

Összességében ahhoz, hogy az ország a fiataljait itthon tudja tartani, ezzel a magyar munkaerőpiacot erősítve, akkor egy megfelelően átreformált oktatást, a cégek felől tiszteletet, és odafigyelést, és szabadidőt, és magasabb béreket kell biztosítani.

4. Összefoglalás

Az elmúlt időszakban végzett munkaerőpiaci kutatások számos meghatározó tényezőt tártak fel, amelyek kihatnak a magyar munkaerőpiacra. A pandémia különféle hatásokat gyakorolt a munkaerőpiaci dinamikára, különös tekintettel az európai országokra. Az intézkedések hatékonyságának vizsgálata során kiderült, hogy hogyan sikerült megóvni a vállalatokat és munkavállalókat a pénzügyi problémáktól, különös tekintettel a magyarországi helyzetre, ahol a támogatásoknak kulcsszerepe volt a munkahelyek megőrzésében és a munkanélküliek támogatásában.

A V4 országokban a robotizációval járó változások és a munkavállalók gyakori munkahelyváltása további kihívásokat jelentenek a munkaerőpiacon. A cégeknek egyre inkább számolniuk kell a megbízható munkaerő megtartásának fontosságával, különféle stratégiákkal, amelyek hosszú távon biztosítják a vállalatok minőségi működését.

A pandémia időszakában a V4 országokban jelentősen megnőtt a munkanélküliség, bár később az intézkedések hatására enyhült a helyzet, különösen Magyarországon.

A magyar munkaerőpiacon megfigyelhető változások a munkavállalók és munkáltatók közötti munkaszerződési gyakorlatban is észrevehetőek. Az alkalmazottak igényei változtak, például az otthoni munkavégzés iránti igény növekedése. Az ország számos kezdeményezéssel reagált ezekre a változásokra, beleértve a fizikai munkások béremelését és a fiatalabb korosztály foglalkoztatását ösztönző intézkedéseket.

Az összességében pozitív munkaerőpiaci trendek azt mutatják, hogy Magyarországon egyre többen találnak munkát, és a foglalkoztatási ráta évről évre emelkedik. A kormányzati foglalkoztatási politikák, például az SZJA-mentesség, a nők foglalkoztatásának ösztönzése, és a fiatalokra irányuló intézkedések látható eredményeket hoztak a munkaerőpiacon.

Az elemzés során a primer kutatásokból nyert adatok rámutatnak arra, hogy a magyar munkavállalók számára a pihenőidő és a munkavállalói vélemény figyelembevétele kiemelkedően fontos tényezők a munkahelyi elégedettség szempontjából, szemben az egészségügyi biztosítás nyújtotta előnyökkel. Az eredmények azt sugallják, hogy a humán erőforrás menedzsment terén a személyes igények és értékek alapján kialakított munkahelyi környezet jelentősen hozzájárulhat a dolgozók elégedettségéhez.

Ezen kívül, a fiatalabb generációk körében tapasztalt véleménykülönbség azt mutatja, hogy az idősebb és fiatalabb munkavállalók eltérően értékelik a magyar munkaerőpiac helyzetét. Bár a két csoport között nem mutatkozik jelentős eltérés, az eredmények arra utalnak, hogy az országnak szüksége van olyan intézkedésekre, amelyek a munkaerőpiac javítását célozzák meg, és figyelembe veszik a különböző generációk eltérő igényeit és elvárásait.

A Budapesti és megyeszékhelyeken élők véleménye szerint az országos munkanélküliségi helyzet rosszabb, mint azok szerint, akik kisebb településeken élnek. Ez a különbség arra utalhat, hogy az ország különböző területein eltérő módon élik meg az emberek a munkaerőpiaci kihívásokat, és ezt figyelembe véve célszerű differenciált intézkedéseket hozni a munkaerőpiaci helyzet javítása érdekében.

A magyar munkaerőpiac fejlődése szempontjából kulcsfontosságú, hogy a társadalom tájékozott legyen ezen dinamikus rendszer jellemzőivel és tényeivel kapcsolatban. A helytelen információk miatt ugyanis könnyen rossz irányba terelődhet a fejlődés, ezért elengedhetetlen az emberek számára, hogy valóságghú képet kapjanak a munkaerőpiacról.

Az elmaradott régiók fejlesztése és a vidék felzárkóztatása kulcsfontosságú része a munkaerőpiac fejlesztésének. Ennek során különösen fontos a megfelelő infrastruktúra kialakítása és az akkumulátor gyárak építésének befejezése. Emellett az ideiglenesen dolgozó vendégmunkások hazaküldése hozzájárulhat a munkaerőpiaci stabilitáshoz.

A munkáltatóknak kiemelt figyelmet kell fordítaniuk munkaerejükre, és meg kell becsülniük munkavállalóikat. Az optimális munkakörnyezet kialakítása érdekében mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy az alkalmazottak elégedettek legyenek a munkahelyükkel. Ugyanakkor fontos szem előtt tartani, hogy az embereknek is aktívan részt kell venniük a munkahelyi életben, és hozzá kell tenniük az erőfeszítéseiket a célnak való megfelelés érdekében.

A fiatalok munkaerőpiaci itthon tartása érdekében az oktatás megújítása kiemelt szerepet kap. A cégeknek pedig aktív szerepet kell vállalniuk a pályakezdő alkalmazottak bevonásában, figyelembe véve a véleményüket és biztosítva a mentorálási lehetőségeket a szakmai fejlődés érdekében.

Ezekén kívül sajnos több olyan téma is lett volna, ami nem fért bele a szakdolgozatomba, így, ha a szakdolgozatomba több tartalmat kéne, hogy magában foglaljon akkor szó eset volna arról, hogy milyen készségek voltak azok, amik relevánsabb, és mik azok, amik irrelevánsabbak lettek a pandémia ideje alatt. Továbbá ki tértem volna jobban az Európán kívüli munkaerőpiaci trendekre részletesebben, és hogy a különböző afrikai országokban miért lett 14% feletti is a munkanélküliségi ráta. Egy érdekes szempont még, amivel lehetne folytatni a szakdolgozatot, a Magyarországról való kivándorlás a magyar munkaerőpiacra, a nyugaton zajló népesség fogyása, illetve a keleten zajló túlnépesedés hatása a munkaerőpiacra.

Irodalomjegyzék

1. Antalík, I., Karácsony, P., Szeiner, Z., Gyurián, N., Kovács, Á., Szabó, D., & Poór, J. (2022). A V4 országok aktuális munkaerőpiaci trendjeinek összehasonlítása.
2. Astratova, G. V., Bedrina, E. B., Chowdhury, D., & Gaikar, V. B. (2022). Labor market, wage rates and unemployment: A study of general trends during the corona crisis.
3. Horváth-Csikós, G., & JUHÁSZ, T. (2022). A puha (soft) és a kemény (hard) készségek munkaerőpiaci szükségessége. 532-542.
4. Karácsony, P., & Pásztó, V. (2021). Az Európai Unió munkaerőpiaci helyzetének elemzése a koronavírus-válság idején. *Európai tükrök*, 101-115.
5. Kovács, Á. (2019). Munkaerőpiaci trendek hét Kelet-Európai országban és Ausztriában.
6. Kópházi, A. (2022). Munkaerőpiaci trendek. Soproni Felsőoktatásért alapítvány.
7. Kőműves, Z., Zenek, C., Szeiner, Z., Antalík, I., Módosné, S., Szabó, D., . . . Poór, J. (2022). Munkaerő megtartás Csehországi és Magyarországi jellemzői-szervezeti válaszok tükrében.
8. Makó, Á., & Nábelek, F. (2020). A koronavírus-járvány következtében bevezetett munkaerőpiaci intézkedések Európában. 47-56.

Elektronikus hivatkozások

1. trenkwalder. (2022). *Trenkwalder*. Letöltés dátuma: 2023. 11. 20, forrás:
<https://hu.trenkwalder.com/munkaero-piaci-jelentes-trenkwalder/>

Mellékletek

Felhasznált űrlap az adatgyűjtéshez: <https://forms.gle/tGFg9RfVZaLguTur7>

Tartalmi kivonat

A szakdolgozat a munkaerőpiac témakörében vizsgálja meg a különböző országok, munkáltatók, és munkavállalók helyzetét. A szerző részletesen elemzi a munkaerőpiac trendek hatását, és ennek következményeit. A dolgozat fő témája a magyar emberek helyzete, és azoknak a meglátása a témával kapcsolatban. Ennek részletes elemzésével megértheti a munkaerőpiac helyzetét, és olyan következtetéseket vonhat le, amelyekkel részletesebben beleláthat a témába. Ez a vizsgálat nem csak elméletben, hanem gyakorlatban is hozzájárul a munkaerőpiac mélyebb megértéséhez, és annak tovább fejlődéséhez.

Summary

The thesis examines the labor market in the field of various countries, employers, and employees. The author thoroughly analyzes the impact of labor market trends and its consequences. The main focus of the thesis is the situation of Hungarian individuals and their perspectives on the topic. Through detailed analysis, the author aims to comprehend the state of the labor market, drawing conclusions that provide deeper insights into the subject. This examination contributes not only theoretically but also practically to a better understanding of the labor market and its further development.