



PANNON EGYETEM  
Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg

## **A koronavírus járvány hatása a globális és hazai munkaerőpiacra**

**Témavezető:**

**Márkus Mónika**

**Készítette:**

**Ács Edina Noémi**

**Gazdálkodási és  
menedzsment  
szakos hallgató**

**Zalaegerszeg, 2021.**



PANNON EGYETEM  
Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg

**SZERZŐI NYILATKOZAT A DOLGOZAT BENYÚJTÁSÁHOZ**

Hallgató neve:	Ács Edina Noémi		
Képzési szint:	alapképzés		
Szak:	Gazdálkodási és menedzsment		
Szakirány (ha van):	Szolgáltatásmenedzsment		
Neptun kód:	JJHZKX	Védés éve:	2022
Dolgozat címe:	A koronavírus járvány hatása a globális és hazai munkaerőpiacra		
Egyetemi témavezető:	Márkus Mónika		
Gyakorlóhelyi konzulens:	Császár László		
Öt kulcsszó a dolgozatról:	koronavírus, munkaerőpiac, pandémia, home office, bérváltozás		

*Kérjük a szerzői döntésnek megfelelő opciót aláhúzni:*

**Hozzájárulok / nem járulok hozzá,** hogy szakdolgozatomat/zárodolgozatomat az Egyetem az interneten a nyilvánosság számára repozitóriumában közzétegye.

**A hozzájárulás szerzői feltételei:**

- a dolgozat magáncélra letölthető, a forrás megjelölésével szabadon idézhető, de az idézés szokásos terjedelmét meghaladó felhasználás (átvétel) tilos,
  - hozzájárulásom időtartamra nem korlátozott és bármikor visszavonható.
- (Hozzájárulás hiányában a dolgozat csak az Egyetem arra kijelölt számítógépein, képernyős megtekintéssel kutatható. Egyéb hozzáférés, többszörözés nem engedélyezett.)

**Büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom az alábbiakról:**

- dolgozatom mindenben eleget tesz a vonatkozó és hatályos intézményi előírásoknak,
- a dolgozatban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, a leírtak saját, önálló munkám eredményei,
- a dolgozatban felhasznált adatokat, forrásokat a szerzői jog figyelembevételével alkalmaztam,
- a dolgozat nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén felsőoktatási szakképzés, diplomaszerezés vagy szakirányú továbbképzés során.

**Tudomásul veszem az alábbiakat:**

- a dolgozat szerzői jogtisztaságának ellenőrzésére az Egyetem szoftveres ellenőrzést (plágiumszűrést) végezhet és eredményét a dolgozat értékelésében felhasználhatja,
- a dolgozat elektronikus formában, az Egyetem repozitóriumában kerül elhelyezésre és a hatályos jogszabályok, intézményi szabályzatok szerint, valamint fentebbi szerzői rendelkezéseimnek megfelelően biztosítható a kutatási célú hozzáférése,
- a dolgozat metaadatai és szerzői összefoglalója online nyilvánosak.

Zalaegerszeg, 2022.01.06.

**Ács Edina Noémi sk.**

hallgató aláírása

# Tartalomjegyzék

I.	Bevezető.....	4
II.	A koronavírus megjelenése, hatása a különböző gazdasági ágazatokra .....	6
	a) Az idegenforgalom-vendéglátás szektor - A nagy vesztes.....	6
	b) Az autóiipari ágazat - a másik nagy elszenvedő.....	9
	c) A nemzetközi és belföldi áruszállítás-veszteség határon belül és túl.....	11
	d) Az autókereskedelem: vesztesből nyertes? A fordulat éve jön 2022-ben? .....	12
	e) Egyértelmű nyertes: A gyógyszeripar!.....	12
	f) Élelmiszeripar és élelmiszerkereskedelem-folyamatos növekedésben .....	15
	g) A futárcégek és webáruházak-kiemelkedő a kereslet rájuk! .....	15
III.	A koronavírus megjelenése a munkaerőpiacon – munkáltató, munkavállaló szempontjából.....	16
	a) Milyen változások várhatóak a magyar munkahelyeken a Covid-19 járvány után?.....	23
IV.	Kutatásaim.....	29
V.	Összegzés .....	40
VI.	Irodalomjegyzék.....	42
VII.	Mellékletek.....	44
	1. számú melléklet.....	44
	2. számú melléklet.....	46

# I. Bevezető

A pár éve megjelent koronavírus-járvány, azaz „COVID-19” kifejezés mára minden ember számára ismert fogalommá vált, egyik pillanatról a másikra az életünk része lett. A járvány 2019 decemberében a 11 milliós lakosú kínai Vuhan városából néhány hét- hónap leforgása alatt eljutott a világ szinte minden pontjára. Utoljára 100 éve, a spanyolnátha idején kellett az emberiségnek ilyen mértékű nagy egészségügyi világjárvánnyal szembe néznie, de a mostani járvány rendkívül gyors terjedésére - a légiközlekedés elterjedése által - senki nem volt felkészülve. Jelenleg több változata is megtalálható globális szinten, hiszen félévente a vírus mutálódik, most a negyedik hullámnál, az ún. „Omikron” elnevezésű változatnál tart, mely lecsengőben van és az ötödik hullám kezdődik a szakértők szerint. Várhatóan még több évig életünk mindennapos része lesz a pandémia. A vírus elleni védekezés céljából rengeteg korlátozást vezettek be, mind hazai, mind nemzetközi szinteken, ezzel megváltoztatva az emberek életritmusát, mindennapjait. Kezdve a kijárási korlátozásokkal, majd a vásárlásaink során is figyelembe vett korlátozásokkal: ki, mikor és mennyien mehet egyszerre boltokba, bevásárlóközpontokba, a nagyobb létszámban tartandó eseményeket is korlátozták, majd megtiltották, hol ideiglenesen - hol hosszabb távon és így tovább.

A legfőbb intézkedések közé tartozik a mai napig a kötelező maszk viselése a boltokban, a bevásárlóközpontokban, a tömegközlekedési eszközök használata közben, de úgy gondolom, legtöbben elmondhatjuk azt is, hogy munkánk során, munkavégzés közben és a közös terek használata közben (kivétel, étkező helyiségek) is egyaránt viselnünk kell azokat.

A betegség megjelenésével a legelső védekezés a folyamatos fertőtlenítés volt magas alkoholtartalmú szerekkel, mivel nem volt rá más módszer, hogy fékezzük a vírus terjedését, sokáig ismeretlen volt hogyan terjed a vírus és mi az az ellenanyag, amely megállíthatná vagy lelassítaná a járványt. Körülbelül egy éve jelentek meg azok a vakcinák, melyekkel 2020. decemberében kezdték el oltani az egészségügyi dolgozókat Magyarországon, majd későbbiekben a lakosságot is. Jelenleg még mindenki eldöntheti, ki szeretné beoltatni magát, illetve ki nem - ellentétben például Svájjal vagy Ausztriával, ahol ezt kötelezővé is tették vagy teszik hamarosan kormányzati szinten - , és az is, hogy a különböző vakcinákból ki melyiket szeretné beadatni, viszont lassan egy év leforgása alatt már a harmadik-negyedik oltás beadatásánál tartunk és egyenlőre nem is látjuk a végét a pandémiának.

Az orvosok szerint az oltottsággal jelentősen lehet javítani a betegség elkerülése vagy tünetek enyhítése érdekében, eddig a lakosság 60-62%-a oltatta be magát, ezért múlt héten elkezdtek az 5-12 év közöttiek oltását is hazánkban.

Sajnos ezekre az intézkedésekre szükség volt, mert a pandémia **jelentős egészségügyi válságot okozott:** az „ismeretlen” betegség miatt nem volt ellenszer, nem voltak a kórházak felkészülve rá és a kormányok, vállalatok, lakosság sem tudott reagálni arra, hogy kezelje, vagy szélsőségesen szigorú vagy laza intézkedéseket hoztak, országonként változóan, lakosság és gazdaság tűrés képességét próbálgatva.

Globálisan, jelen pillanatban 287 milliónál is több covid fertőzöttet regisztráltak és több mint 5,4 millió ember halt meg általa összesen 192 országban. A legtöbb fertőzöttet az Amerikai Egyesült Államokban regisztrálták: 54,3 millió főt, a halálos áldozatok száma a 824 ezret meghaladja. Indiában 34,8 millió, míg Braziliában 22,2 millió fertőzöttet találtak. Európában is tombol a járvány, Olaszország tavalyi elesettsége után jelenleg Oroszországban és Ukrajnában napi több ezer fős halálesetéről számolnak be a hírek. Magyarországon eddig 1,2 millió fertőzöttet regisztráltak, és 39 ezernél is több ember hunyt el a betegségben vagy következményeiben.

Azonban a Covid-19 járvány **abban is egyedülálló, hogy egészségügyi járványként, vészhelyzetként indult és ebből adódóan alakult ki gazdasági – és ezáltal munkaerőpiaci válsággá is,** tehát tartóssága és intenzitása miatt kihatott a legtöbb ország gazdaságára, iparágakra, ágazatokra és sajnos nagyon sok szektor megszenvedte azokat jelentős munkaerőpiaci mozgásokat eredményezve.

## II. A koronavírus megjelenése, hatása a különböző gazdasági ágazatokra

A járvány nem minden ágazatot érintett negatívan, de több szektorra súlyos, több évre kiható csapást gyakorolt.

Vegyük előre a legnagyobb veszteséget elszenvedő ágazatokat:

### **a) Az idegenforgalom-vendéglátás szektor - A nagy vesztes**

A járvány megjelenése nem csak a mindennapjainkat befolyásolta - befolyásolja. Amint a különböző intézkedések megjelentek, azok néhány iparágat igen negatívan érintettek. Gondoljunk csak az utazási korlátozásokra. Ezek nem csak hazánkban megjelenő problémák, hanem globális szinten megjelenő gondokká váltak. *„Az idegenforgalom súlyosan megsínylette a koronavírus-járvány miatt elrendelt lakóhely elhagyási és utazási korlátozásokat. Az ágazat újjáélesztése érdekében a Bizottság 2020. május 13-án javaslatot tett egy sor olyan intézkedésre, amelyek lehetővé tennék az idegenforgalmi szolgáltatások és létesítmények fokozatos és összehangolt újbóli beindítását, valamint a turisztikai vállalkozások célzott támogatását”*<sup>1</sup>.

Sajnos volt olyan intézkedésnek köszönhető gazdasági hatás, amely néhány vendéglátóegység bezárását eredményezte. A korlátozások közé tartoztak többek között (az oltások megjelenését követően), például a belső terek használata az oltottak körében, míg az oltatlan vendégek csak a külső teraszok kényelmében élvezhették megszokott kiszolgálást. Így a vendégek száma csökkenhetett annak függvényében, hogy „melyik oldalhoz tartoztak”, illetve ezt befolyásolhatta akár a külső tényezők is, hiszen hűvösebb időben egyértelműen a vendégek nem vesznek igénybe szolgáltatást. De megjelentek a nyitvatartási korlátozások is, hiszen a 2020. szeptember 18-án életbelépett védelmi intézkedések közt szerepelt *„a zenés, táncos rendezvények, a vendéglátó üzletek és szórakozóhelyek esetében a 23 órás nyitvatartási korlát”*<sup>2</sup>, illetve az 500 fő feletti rendezvények megtartása szintén tilos volt. Így nem csak a vendéglátó egységek, de a szórakozni vágyók élete is megváltozott.

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic\\_hu](https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_hu)

<sup>2</sup> <https://koronavirus.gov.hu/cikkek/magyarorszagnak-mukodnie-kell-hetfotol-eletbe-lepnek-mar-bejelentett-uj-vedelmi-intezkedesek>

Amennyiben a vendéglátási szektort vizsgálatánál maradunk, láthatjuk, hogy az idegenforgalomban részt vett vendégek száma jelentősen csökkent.

### Országos szállodai adatok (vendégéjszakák száma, ezer darab)

	2019 szept.	2020 szept.	2021 szept.	2021/2019	2021/2020	2019 jan.- szep.	2020 jan.- szep.	2021 jan.- szep.	2021/2019	2021/2020
összesen	2004	768	1352	67,50%	176%	17955	8402	7120	39,70%	84,70%
belföldi	761	674	788	103,60%	117%	8213	5658	5109	62,20%	90,30%
külföldi	1244	95	564	45,40%	596,90%	9741	2744	2011	20,60%	73,30% <sup>3</sup>

A KSH táblázatából kiderül, hogy 2020. évre hatalmasat csökkent a vendégéjszakák száma, míg 2021-re kicsit feljebb lendült. A külföldi turisták szinte teljesen eltűntek, 2020-ban 2019-hez képest több mint 93%-kal! csökkent a külföldiek által hazánkban töltött vendégéjszakák száma (1244 ezerről 95 ezerre), viszont 2021. év hasonló időszakára elkezdett felfele kúszni, de még így is jelentősen eltért a 2019-es szinttől, alig 45%-a annak (564 ezer az 1244 ezerhez képest). A belföldi éjszakák száma 2020. szeptemberéig 38%-ra, majd 2021. szeptemberéig 67,4%-ra csökkent a 2019. szeptemberig tartó adatokhoz képest, azaz elmondható, hogy a 2020. évi járvány okozta „pánikbezárások” miatt 2021-ben az állam és az idegenforgalmi szektor is megpróbálta „életben tartani” azokat- és bár a lakosság részéről volt a turizmusra igény - az óvatosság és a pandémia miatti anyagi és egészségügyi helyzetük miatt nem tudta a korábbi, járvány előtti szintet hozni az ágazat. Bár állami szinten hoztak több, az idegenforgalmat támogató intézkedést: pl. munkahelymegtartó bértámogatást az idegenforgalmi szektorban a kis- és középvállalkozások részére, ez csak ideiglenesen volt elegendő: mivel a vállalatok többsége 2-3 hónapnyi tartalékkal rendelkezett, ez már 2020-ban elfogyott és sajnos 2021. évben rengeteg panzió, szálloda bezárt. Több hotel, szálloda a szigorítások alatti forgalomcsökkenés miatt időszakosan elküldte a dolgozói jelentős részét – jellemzően, akiket egyszerűsített foglalkoztatással, alkalmi munkásként foglalkoztatott, azaz nem határozatlan munkaszerződéssel - ők azonban nem minden esetben mentek vissza már

<sup>3</sup> Táblázat forrása: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211203/totalisan-felforgatta-a-magyar-vendeglatast-a-koronavirus-sosem-lesz-mar-olyan-mint-a-jarvany-elott-513594>

akkor sem, amikor a korlátozásokat feloldották, mert közben stabilabb ágazatban (pl. gyártásban, irodai szektorban), tartós munkákra elhelyezkedtek. Ez a tendencia nem csak Magyarországon volt megfigyelhető, hanem külföldön is; Ausztriában szinte azonnal hazaküldték a vendégmunkások jelentős részét, akik ideiglenes szerződéssel voltak foglalkoztatva vagy nem hosszabbították meg azokat, így 2021. januárjában jóval kevesebben dolgoztak külföldön, mint előtte években, és mai napig nem tudták pótolni a hiányzó szakácsokat, felszolgálókat, szobalányokat.

A vendéglátó egységek törekedtek a minél magasabb szintű kiszolgálásra, így nem csak a munkavállalók képzési szintje, tapasztalata fontos, de a minőségi alapanyagok beszerzése is, hisz jelentős verseny alakult ki a fogyasztókért, vendégekért. *„A vállalatok erőforrás-felhasználása terén nem kerülte el ezt az ágazatot sem a globális beszállítói láncokat ért sokk, többen kerestek ezért hazai forrásokat beszerzéseikhez. A távoli országokból való beszerzés nemcsak megdrágult, de kockázatosabbá vált vagy adott esetben ellehetetlenült egyes relációkban. Vannak ugyanakkor a válság alatt erőre kapó hazai őstermelők, akik élni tudtak a megnyíló lehetőségekkel akár az éttermek, akár a szállodák ellátása terén. Hogy a pozitív példákon túl a hazai élelmiszer-vertikum mennyire alkalmas e potenciálisan erősödő szerep betöltésére, erről megoszlanak a vélemények. Kritikussá vált a munkaerőhelyzet. Mivel a radikális korlátozások időszakában a munkavállalók egy része elveszítette jövedelmét, vagy annak jelentős részét, többen elhagyták a pandémia által erősen sújtott ágazatokat, így az éttermi és szállodaiipart is. Kiszakadva a megszokott környezetből egyéb pénzkereseti lehetőségek után néztek, és többen találtak is állást, amelyet nem szívesen adnak fel az ismét kinyíló éttermek és szállodák hívó szavára. A kérdés számukra ugyanis nyitva marad, hogy vajon lesznek-e újabb bezárások, elveszíthetik-e ismét jövedelmüket, nem kockázatos-e visszatérni... Általánosságban felértékelődik a képzett, az egyre összetettebb elvárásokat támogató feladatköröket megfelelően ellátni képes munkatársak értéke a vállalatok számára. Nem könnyű pótolni őket, és az újonnan felvett kollégák betanítása is kihívást jelent. Megnő a személyes vezetés, a munkatársakkal való bánásmód jelentősége a pandémia átvészelésének, és az azt követő időszak változásokban gazdag éveiben egyaránt. Ha vállalt a vállalat vezetése, tulajdonosi köre áldozatokat a munkaerő megtartásáért a lezárások időszakában, illetve ha a fentiek alapján képes volt új lehetőségek irányába vezetni a céget, s ezzel perspektívát mutatni a kitartó munkatársak számára, akkor megerősödve jöhet ki a helyzetből. Adott esetben versenyelőnyt jelenthet a megbízható, illetve a változó és összetettebbé váló, új képességeket igénylő munkakörökben jól teljesítő munkaerő a válságot nehezebben átvészelő*



*versenyháttérrel szemben. Mindemellett a vállalatok többsége megfontolja az automatizálás lehetőségét is a munkafolyamatok egy részénél, hogy a munkaerő-kockázatot csökkentse, feltéve hogy talál a kapcsolódó beruházáshoz finanszírozást és egyéb feltételek is adottak. Nincs olyan tényezője tehát a vállalatok üzleti modelljének, amelyet érintetlenül hagyott volna a éttermek és szállodák esetében pandémia.<sup>4</sup>”*

Bár 2020. évben még próbáltak a pár hónapos tartalékukból életben maradni, vagy felújításra költeni a szállodák és éttermek, 2021. évre a többség tartaléka elfogyott, a kisebb panziók, apartmanok, szállodák jelentős része bezárt és eladóvá vált. Például a Balatonnál csak Gyenesdiáson 7 darab étterem és panzió lett eladó 2021. decemberében egy hónap leforgása alatt, míg előtte mindösszesen 1 darab eladó panzió volt a településen! De olyan jelentős, nagy múltú éttermek is bezártak a közelmúltban, akik a hazai csúcs gasztronómia zászlóshajói voltak - mert nem tudtak - akartak a minőségből engedni, ugyanakkor fenntartani már nem tudták azokat a válság következtében -, mint például a budapesti Olimpia, Fricska Gastropub, vagy Csalogány 26, hogy csak az itthoni példánál maradjunk.

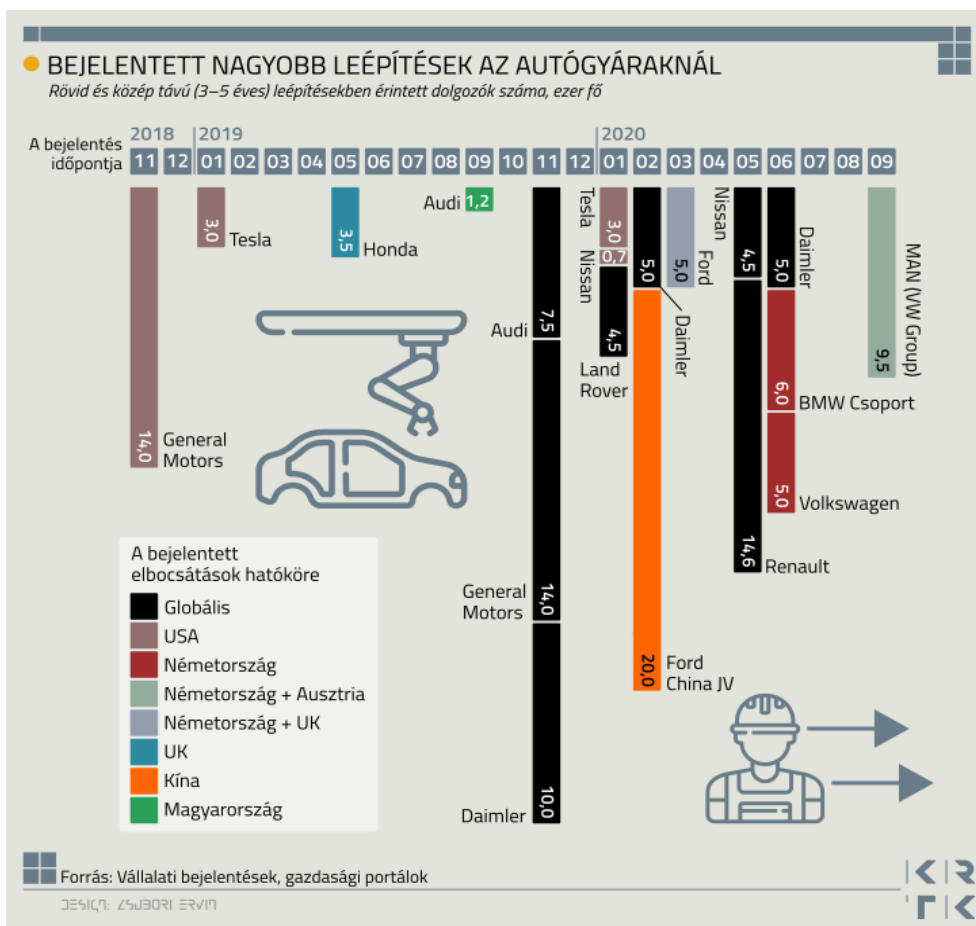
### **b) Az autóiipari ágazat - a másik nagy elszenvedő**

Az autóiipar számára sem kedvezett a pandémia. 2020-ban még csak az eladások száma miatt aggódhatott az ipar, de a 2020.évi chiphiány tartóssá avanszálódott és hatalmas port kavart mind hazai, mind globális szinten. „A mikro- és más félvezetők hiányából származó veszteségek a járműiparban 2021-ben 5-10 milliárd dollárt (1620-3240 milliárd forintot) tehetnek ki. Az autóiipari vállalatok viszont eddig még viszonylag jól átvészelték ezeket a problémákat, mivel részben ellensúlyozni tudták veszteségeiket azzal, hogy a magasabb kategóriájú járművekre összpontosítottak, amelyek magasabb árakat és nagyobb nyereséget biztosítanak, mint az alacsonyabb kategóriájú autók<sup>5</sup>”. A vállalatok így megkezdték, ezzel javítva jövedelmezőségükön, a városi terepjárók (SUV modellek) nagyobb számú gyártását, mivel az egy autóra kalkulált nyereség nagyobb volt, mint a hagyományos modellek gyártásánál. Az ágazat számára nem csak az ellátás okoz vagy okozott hatalmas gondot, volt olyan gyártóvállalat, amely a koronavírus hatására leányvállalatait bezárni kényszerült, ezzel több százezer munkavállaló mindennapi megélhetését elvéve (Ford Motor Company fokozatosan bezárta Brazíliában tevékenykedő leányvállalatait).

---

<sup>4</sup> <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211203/totalisan-felforgatta-a-magyar-vendeglatast-a-koronavirus-sosem-lesz-mar-olyan-mint-a-jarvany-elott-513594>

<sup>5</sup> <https://index.hu/gazdasag/2021/11/22/a-chiphiany-sokaig-marad-es-keresletibol-altalanos-valsagga-noheti-kimagat/>



Mint ahogy az ábra is mutatja az elmúlt években megsokszorozódott a leépítésekben részt vevők száma, nem csak nemzetközi szinteken, hiszen zöld színnel Magyarország is szerepel az ábrán, miszerint 1200 embert bocsájtana el a győri Audi 2019 szeptemberében. Ez első körben úgy zajlott volna a tervek alapján, hogy a határozott idejű szerződéseket nem hosszabbítják meg, illetve a nyugdíj előtt álló munkavállalókat minél előbb megpróbálják nyugdíjba helyezni. Ez egy több hónapra visszamenő folyamat volt, hiszen a cégcsoport tagja ugyanez év áprilisától készült a leépítésre. Véleményük szerint ez nem teljesen leépítés lett volna, hiszen csak a meglévő szerződések meg nem hosszabbítására került volna sor. Végül majdnem egy évvel később határozott a vállalat aszerint, hogy a juttatási csomag változtatásával megtartja munkavállalóit. „Az Audi és a szakszervezet március 18-án állapodott meg hosszas tárgyalás után a bérekről. Ennek értelmében a következő 3 évben átlagosan 36 százalékkal nő a munkavállalók jövedelme a vállalatnál, amelyből az idén 12,5 százalékos lesz a növekedés. A bérmegállapodás egyebek mellett tartalmazta az

<sup>6</sup> kép forrása: <https://www.portfolio.hu/krtk/20210514/elkerulhetetlen-az-autoipar-atalakulasa-tomeges-leepitesekekkel-ez-mar-nem-uszható-meg-483062>

*inflációkövetést, évente egyszeri alkalommal 130 ezer forint szabadon választható kifizetést, valamint egy, a foglalkoztatás biztonságát támogató intézkedéscsomagot is.*<sup>7</sup>”

Ennek ellenében a kecskeméti Mercedes Benz gyár folyamatos leállásokon van túl, 2021. július végén jelentették be, hogy a termelés akkoriban három hétre leáll, „*a multinacionális vállalat indoklása szerint beszállítói nehézségek miatt kénytelenek három hét szünetet tartani a termelésben... Azt írta a gyár, hogy „egyes félévezető komponensek terén jelenleg világszerte beszállítói nehézségek tapasztalhatók az alkatrészellátásban, melynek megszűnését jelenleg nem lehet előre jelezni. A félévezetők piacán kialakult folyamatosan változó helyzet miatt továbbra is csupán akkora időtávra tervezünk előre, amennyire azt a helyzet megengedi. Mind a közvetlen, mind a félévezető-beszállítókkal szoros kapcsolatban áll konzernünk.*<sup>8</sup>”. Mindez alatt az idő alatt a karbantartási folyamatok ellátása is cél volt. Néhány hónappal később a vállalat 2021. decemberében határozott arról, hogy „*a folyamatosan változó alkatrész-ellátási helyzethez igazodva módosították termelési tervüket. A megyei hírportál szerint a tervezett december 15-éhez képest hozták előre a szokásos karácsonyi leállás kezdetét - december 10-én egyébként sem lett volna gyártás, mert a pénteki műszakok október 18 óta nem futnak, akkor ugyanis négynapos munkahetet vezettek be.*”<sup>6</sup>. Így a közel egy hónapos leállást valószínűleg a dolgozók szabadságolásával, esetleg fizetés nélküli szabadsággal oldhatják meg.

### **c) A nemzetközi és belföldi áruszállítás-veszteség határon belül és túl**

Tekintettel arra, hogy Vuhanban a járvány gócpontjában annak kitörésekor a világ 500 legnagyobb cégéből 200 cég jelen volt, különösen nagy csapást mért a logisztikára. Kína igen jelentős fogyasztónak minősült, a kínai leállást olyan autóiipari és elektronikai cégek szenvedték meg leginkább, mint pl. BMW, Volkswagen, Lenovo, Huawei , de e mellett az ezek kiszolgálását végző logisztikai ágazat is megsínylette azt. A különböző állami védelmi intézkedések miatt hazánkban a nemzetközi áruszállítás 21%-al, a közúti áruszállítás 28,1%-al

---

<sup>7</sup> <https://merce.hu/2020/04/24/fontos-megallapodas-szuletett-az-audinal-elbocsatas-nem-lesz-a-napokban-a-termeles-is-ujraindul/>

<sup>8</sup> <https://24.hu/fn/gazdasag/2021/07/27/mercedes-benz-manufacturing-autogyartas-harom-hetre-leall-a-kecskemeti-mercedes-gyar/>

esett vissza 2020. II. félévében 2019. II. félévéhez képest, a belföldi áruszállítás pedig 14,2%-al, a vasúti 25%-al csökkent előző évhez képest.<sup>9</sup>

#### **d) Az autókereskedelem: vesztesből nyertes? A fordulat éve jön 2022-ben?**

Bár kezdetben az autókereskedelem megszenvedte a pandémiát, mindenki otthon maradt, ezért az új- és használtautók iránti kereslet megállt: 2021. szeptemberében „mindössze 719 ezer új autó talált gazdára az EU-s országokban, hasonlóan alacsony eladási számra 1995 óta nem volt példa”<sup>10</sup> most mégis bizakodhatnak az ágazat dolgozói. Az új autók gyártása miatti alkatrész (chip, félvezető és egyéb más alkatrész) hiányok miatt felértékelődni látszik a használt autók piaca. Az új autók az ellátási problémák, alapanyag drágulások és az infláció miatt sokkal drágábbak lettek és ez felhajtotta a használt autók iránti keresletet. 2022. évben a szakértők szerint már új autó árban mérik a használt autókat is.

Tekintettel arra, hogy egy új gépjárműre akár 6-12 hónapot is várni kell, egyre többen vásárolnak azonnal hozzáférhető használtakat a kereskedőktől vagy lakosságtól. Ez a tendencia az USA-ban már jól látszik, mert ott 2021. év utolsó heteire átlagosan 9 millió forintos rekordszintre drágultak a használt autók átlagárai. Magyarországon hónapok óta 12 ezer körüli import személyautót regisztrálnak, de új autóból csak 9500 darab körül tudnak forgalomba helyezni. Egy év alatt körülbelül 20-25%-ot drágultak a használtautók, melyet a jegybanki alapkamat emelés és gépjárműhitel drágulás tovább fokoz.

#### **e) Egyértelmű nyertes: A gyógyszeripar!**

Voltak olyan ágazatok, amiket pedig pozitívan érintett a vírus megjelenése, hiszen ha csak a gyógyszeripart nézzük ez teljesen egyértelmű. Egy 2021. július 28-i cikkből kiderül, hogy „a honlapján szerdán tett bejelentés alapján a Pfizer a második negyedévben 18,977 milliárd dollár bevételre tett szert, 92 százalékkal magasabbra a 2020 második negyedévi 9,864 milliárd dollárnál. Negyedéves nyeresége pedig 59 százalékkal 5,563 milliárd dollárra emelkedett az egy évvel korábbi 3,489 milliárd dollárról. Egyszeri tételekkel kiigazítva a nyerség 6,084 milliárd dollár lett, 75 százalékkal magasabb a 2020 második negyedévi 3,473

<sup>9</sup> <https://www.timocom.hu/blog/koronav%C3%ADrus-j%C3%A1rv%C3%A1ny-hat%C3%A1sai>

<sup>10</sup> index 2022.01.02.Mi vár az autóvásárlókra 2022-ben?cikk

milliárd dollárnál<sup>11</sup>.” Viszont ha egy másik gyártóvállalat adatait vizsgáljuk, láthatjuk, hogy hiába okoz a járvány nehézségeket, „a Richter vezérigazgatója hangsúlyozta, nincs gyártási gondjuk annak ellenére, hogy egyre hosszabbak a beszállítási átfutási idők, helyenként az árakban is feszültségek vannak, illetve nehézségeket tapasztalnak a fuvarozásban. A harmadik negyedévi árbevétel és nyereség egyaránt meghaladta az elemzői várakozásokat. A társaság 2021. július és szeptember közötti összes árbevétele 157,518 milliárd forint volt, 14,4 százalékkal több, mint az előző év hasonló időszakában. Az adózott eredmény 38,487 milliárd forint lett, a tavalyi módosított adatnál 67,3 százalékkal több. A csoport összes árbevétele a konszolidált eredmény kimutatás szerint 2021. január és szeptember között elérte a 454,321 milliárd forintot, meghaladva 2020 hasonló időszakának 416,389 milliárd forintos adatát. Az adózott eredmény 94,121 milliárd forintot tett ki, 11,6 százalékkal emelkedve az előző év hasonló időszakának 84,304 milliárd forintos eredményéhez képest<sup>12</sup>.” Az előző évinél majdnem százszor nagyobb bevételt ért el a január-szeptemberi időszakban a BioNTech német biotechnológiai vállalat, amely a Pfizerrel közösen kifejlesztette az EU-ban elsőként engedélyezett védőoltást az új típusú koronavírus okozta betegség ellen. A 2008-ban indított vállalkozás a kedden közölt beszámolója szerint 13,444 milliárd euró (4840 milliárd Forint) bevételt ért el kilenc hónap alatt, szemben az egy évvel korábbi 136,9 millió Euróval. A **csaknem százszoros növekedés** elsősorban a Covid-19 elleni vakcina kínálatának gyors növekedésére vezethető vissza<sup>13</sup>”. Nyilvánvaló, hogy a nyereség eléréséhez rengeteg idő és pénz ráfordítására volt szükséges ahhoz, hogy ilyen mértékű eredményeket érjen el a vállalat. Ehhez rengeteg ember munkájára volt szükség, mind a termelési folyamatok ellátásában, mind a kutatás-fejlesztés részlegeken-mint hazánk büszkesége: Karikó Katalin biokémikus mRNS alapú vakcina kifejlesztő munkájára is-, mivel egy új problémával állt szemben a gyógyszeripar, melyre viszonylag gyors megoldás, ellenanyag volt szükséges. A koronavírus „fellendülése” eredményezte az egészségügyi dolgozók szükségességét is, hiszen a megfelelő ellátásokhoz elengedhetetlenek. Jelenleg Magyarországon a KSH adatai alapján (2019. évi adatok) 202 ezer honfitársunk áll egészségügyi alkalmazásban.

---

<sup>11</sup> <https://www.marketingpirula.hu/hirek/nagyot-ugrott-a-pfizer-bevetele-es-nyeresege/>

<sup>12</sup> <https://www.marketingpirula.hu/hirek/a-korabban-vartnal-nagyobb-lehet-a-richter-idei-bevetele/>

<sup>13</sup> <https://www.marketingpirula.hu/hirek/csaknem-megszazszorozta-bevetelet-a-biontech/>

Ennél frissebb statisztikát nem találtam sajnos, pedig az elmúlt időszakban a járvány alatt, az elmúlt lassan 3 évben voltak változások. Egy 2021. márciusában készült cikkből kiderül, hogy a „2021. március 1-jével az egészségügyi dolgozók 96,3%-a, több mint 106 ezer szakember választotta az egészségügyi szolgálati jogviszonyba lépést. Az előzetes adatokhoz képest jóval kevesebben, alig 4000-en döntöttek a



kilépés mellett<sup>14</sup>”.

Hiába nem kifejezetten a járvány okozta az egészségügyi dolgozók létszámának csökkenését, hanem az akkori új szerződés elfogadása vagy sem, illetve az illetmény, amely adott pozícióhoz tartozott, hazánkban az egészségügy sajnos sosem volt egy telített és megfizetett szakma, így a jelenlegi helyzet kialakulásában sincs elég orvos, ápoló, aki ellássa a megbetegedett embereket. Mára már nekik is szükséges az oltás beadatása, csak ezzel dolgozhatnak, hiszen a jelenleg kommunikált járványügyi helyzetben csak akkor érhet véget a pandémia és csak akkor leszünk védettek, amennyiben oltatunk. Jelenleg egy 2021. októberi publikáció alapján 2000-3000 egészségügyben dolgozó munkatársat is elbocsájthatnak az oltatlanságuk végett. „A legtöbben a szakdolgozók közül eshetnek ki, például ápolók,

<sup>14</sup> <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20210303/az-egeszsegugyi-dolgozok-37-szazaleka-lepett-ki-az-allami-egeszsegugybol-472460>  
<https://www.ksh.hu/koronavirus-dosszie-adatvizualizaciok> (kép)

asszisztensek vagy épp beteghordók. A szakdolgozói kamara elnöke szerint az elbocsátások miatt fennakadások lehetnek az ellátásban... nagyobb intézmények 15-80 dolgozót is elvesztenek emiatt”<sup>15</sup>.

### **f) Élelmiszeripar és élelmiszerkereskedelem-folyamatos növekedésben**

Az élelmiszeripar és élelmiszerkereskedelem hazánkban és nemzetközileg is stabil növekedést teljesített a pandémia alatt. Átlagosan 8-10%-al nőtt az élelmiszeripar termelési értéke 2020-ban és 2021-ben is a megelőző időszakhoz képest ([www.vakcinainfo.gov.hu](http://www.vakcinainfo.gov.hu)). Több élelmiszeripari cég emiatt jelentős beruházás bővítést és létszámnövelést hajtott végre (pl. tej, csirkefeldolgozó ágazatokban pl. Óvártej Zrt., Taravis-Gallus csoport). Ennek fő oka, hogy a háztartások a járvány kezdeti időszakában „bespejzoltak”, részben pánikhangulat miatt, részben a home office körülmények kapcsán: éttermek helyett otthon ettek, és ezért mind tartós fogyasztási cikkekből, mint friss élelmiszeráruból folyamatosan rendeltek. Ebből következik a következő nagy nyertes:

### **g) A futárcégek és webáruházak-kiemelkedő a kereslet rájuk!**

A vállalati fuvarozás bár csökkent, a lakossági kereslet hihetetlenül megnőtt a járvány kezdete óta. Köszönhető ez az óvatosságnak, az otthonmaradásnak, a home office (otthoni munkavégzések) elterjedésének és a kontaktusmentes vásárlásnak. Hirtelen megnövekedett a futárcégek és webáruházak forgalma, a hazai piacon a DPD Hungária Kft-nek 2020.03.hónapjához képest 2020.04.hónapjában megduplázódott a forgalma, a Magyar Posta Zrt. 20%-os, az Express One futárcég 30%-os növekedésről számolt be. Azóta igen megnövekedett a kereslet a futárok iránt, egy-egy biciklis vagy motoros futár a 2019-es évi havi nettó 180-200 ezer Forintos fizetéséhez képest 2021.éven akár 500-700 ezer Forintot is megkeres, bár többre kerül a kézbesítés díja, szívesebben adnak nagyobb borralalót is számukra a megrendelők, mert házhoz viszik a csomagokat és kockázatosabb munkát végeznek, amit megfizetnek. A 24.hu és a penzcentrum.hu cikke szerint a Magyarországon működő webáruházak 43%-ának növekedett a forgalma a járvány kirobbanása óta és mindössze 12%-nak csökkent a megrendelése. A legjobban az ajándékokat forgalmazó webshopok, a divátáru forgalmazók és a hobbi termékeket árusító boltok növekedtek.

---

<sup>15</sup> [https://hvg.hu/itthon/20211002\\_oltatlan\\_egeszsegugyi\\_dolgozok\\_ellatas\\_elbocsatas](https://hvg.hu/itthon/20211002_oltatlan_egeszsegugyi_dolgozok_ellatas_elbocsatas)

### **III. A koronavírus megjelenése a munkaerőpiacon – munkáltató, munkavállaló szempontjából**

A legnagyobb munkanélküliségi sokk a koronavírus járvány miatt talán az Amerikai Egyesült Államokat érte, az USA-ban 2020.március-április hónapokban megközelítőleg 22 millió dolgozót bocsátottak el a járványügyi intézkedéseknek köszönhetően! A munkanélküliség olyan gyorsan növekedett, hogy többszöröse volt az 1929-1933-as nagy gazdasági világválságnak, amikor is 5 millió ember került utcára a válság 4 éve alatt, ezt 2020. március 16 és 2020. április 5. között alig 3 hét alatt teljesült. Mindennek fő oka a Covid-19 járvány egyértelműen, hiszen az utolsó „békebeli” nyugodt hét a 2020.03.14-i hét volt, a világjárvány bejelentése előtti hét. Ezt követően az egyes tagállamok szinte azonnal teljes körű otthonmaradást rendeltek el a lakosság részére, a gazdaság megállt, a szállítási rendszer egyébként is akadozott, áruhiány lépett fel a pánik felvásárlások miatt, stb. (wc papír, tartós élelmiszer napokig-hetekig eltűnt a polcokról). A munkanélküliség az egekbe szökött és körülbelül 1,5 év kellett a munkaerő piaci rendeződésig. Jelenleg egyes becslések szerint a tartós munkanélküliek száma 2,117 ezer (azaz több mint kétmillió) fő, így az összes munkanélküli létszám 4 és 6,9 millió fő között alakul, de az megállapítható, hogy 2021. november végéig közel 20 millió új munkahely jött létre, azaz az új munkanélküliség jelentősen mérséklődött. Az USA-ban is megfigyelhető a fent említett munkaerő-piaci átrendeződés, egyes szakmákra jelentősen megnőtt a kereslet (pl. webáruházak raktáraiban a raktáros-anyagmozgató munkavállalók illetve gyorséttermi eladók és más fizikai szakmunkások iránt), míg más munkakörökben például az irodai-szellemi munkakörökben és mezőgazdasági munkakörökben csökkent leginkább a létszámgény az automatizáció és gépesítés miatt.

Globálisan 2020. második felében a járvány hatása miatt megközelítőleg 195 millió teljes munkaidős ember válhatott munkanélkülivé. A legnagyobb kiesésekre az arab államokban (8,1%), Európában (7,8%) valamint Ázsiában és Csendes-Óceáni térségben (7,2%) számítottak. A Pandémia és Globális munkaerőpiac tanulmányában az ILO monitor felmérése szerint a legveszélyeztetettebb ágazatok: a szállás-és vendéglátóipar, a gyártás, a kiskereskedelem, az üzleti és adminisztratív tevékenységek voltak. Az Új Munkaügyi Szemle 2020. IV. számában Szellő János szerző szerint:



„Felmerül a kérdés, hogy a COVID-19 milyen hatást gyakorol és gyakorolhat az európai globális munkaerőpiacra? Mivel sok adat nem áll rendelkezésünkre és nem tudjuk, hogy a járvány meddig tart, milyen erős a lefolyása valamint mennyire lesznek hatásosak a válságkezelő intézkedések, így válaszaink inkább hipotetikusak”.<sup>16</sup>

- Ami biztos, hogy határok ideiglenes lezárása „gátolja a munkaerő szabad áramlását, általános bizonytalanságot kelt mind a munkáltatókban, mind pedig a munkavállalókban”<sup>14</sup>.
- Mivel várhatóan mindenhol emelkedik majd a munkanélküliség, ilyen helyzetben pedig a „nem helyi munkavállalók fokozottan veszélyben lehetnek, hiszen a legtöbb országban a hazai munkaerő védelme élvezhet elsőbbséget”<sup>14</sup>. Emiatt sokan visszatérhetnek a küldő országba, növelve annak munkanélküliségét.
- A jelenlegi mutatók szerint inkább a „deglobalizációs koncepciók látszanak erősebbnek”<sup>14</sup>. Egyértelművé vált, hogy sok gazdasági szervezet kockázatkerülőbb egyensúlyt fog kialakítani a hatékonyság és a sokkokkal szembeni ellenálló képesség között, ahogy majd kilábal a járvány okozta válságból. A vállalatok költséghatékony globális ellátási láncokra és a just in time készletezési megoldásokra vonatkozó fókuszát majd a lokalizáltabb megoldásokra való törekvés váltja fel, beleértve bizonyos tevékenységek saját országukba történő visszavitelét is. Erre már egyes országokban vannak kormányzati törekvések és elképzelések.
- A deglobalizáció csak részben biztosít lehetőséget a kevésbé fejlett országok felzárkózására, a nemzetközi fejlesztési folyamatokba való integrálására. Bár az Unió 2021-2027 programozási időszakának előzetes prioritásai között még mindig jelentős a kohéziós politika minőségi erősítése.
- A válság és következményei hatására, a munkaerő-vándorlás csökkenésével a nemzeti munkaerőpiacokon jelentős munkaerő-kínálat alakult/alakulhat ki, növekvő munkanélküliséggel. Főleg azokban az országokban, ahol a termelési értékláncban elfoglalt helyük szerint eddig is hátrányban voltak, és amely miatt a szegényebb rétegeknek és népeknek a gazdasági és a technológiai fejlődés eredményeiből való kizártságát jelentheti.
- Az egyes kockázati csoportok (alacsony iskolai végzettségűek, fogyatékos személyek) munkaerő piaci helyzete szignifikánsan nem javul, erősödik az alulszegmentált munkaerőpiac.

---

<sup>16</sup> A kézirat 2020. augusztus 31-én zárult. (PANDÉMIA ÉS A GLOBÁLIS MUNKAERŐPIAC)

Mindez hatással lehet a nemzetközi és az országokon belüli egyenlőtlenségek növekedésére és a fokozódó elszegényedés tendenciájára, a szociális védőháló szétszakadására.

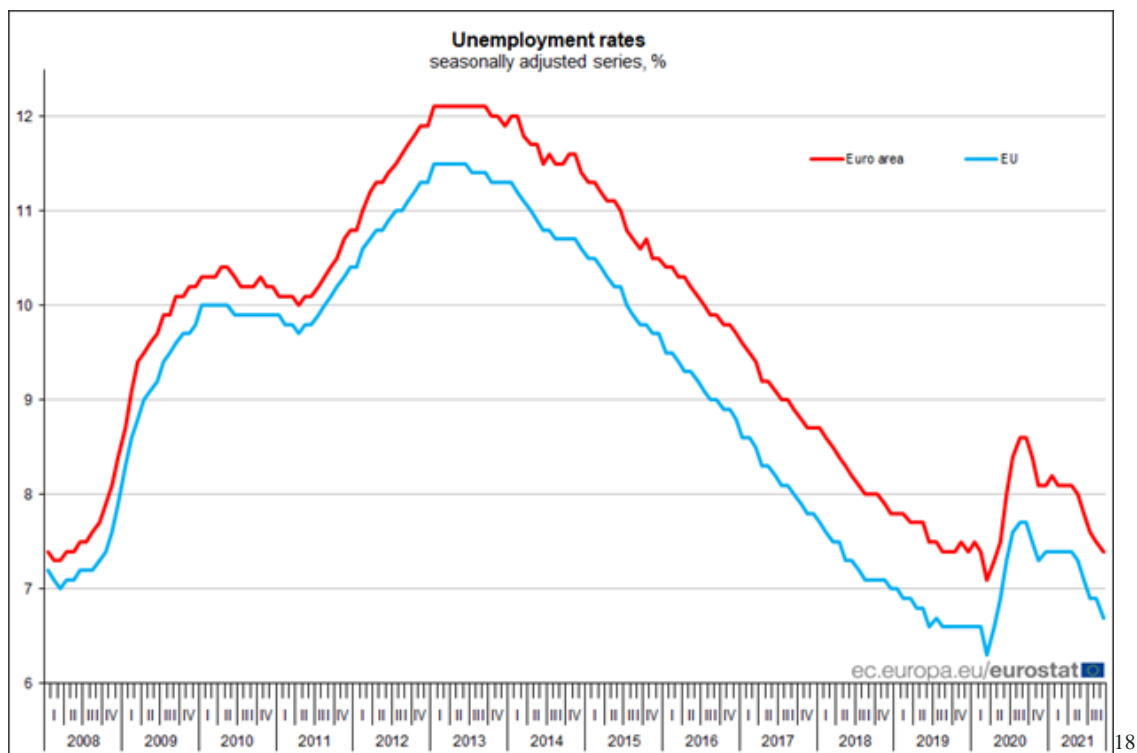
A fentiek mellett azonban számolni kell munkaerőpiaci globalizáció azon formáival, amely a járványt megelőzően és napjainkban is jelen van. **Az egyik ilyen a képzett munkaerő elvándorlása, az agyelszívás (brain drain). A másik formája a nemzetközi távmunka és annak felerősödése** (pénzügyi szolgáltatások, informatika, alkalmazott tudományok stb.). Azokban az országokban, ahol képesek a más országokból behozott termékek hazai előállítására, várhatóan munkaerőhiány alakulhat ki, amely tovább generálja a munkaerő nemzetközi mobilitást. A digitalizáció (automatizálás), a pandémia és a munkaerő összefüggései Zádori Ivánék tanulmánya kiemeli a digitalizáció fontosságát a járványhelyzet és a munkaerőpiac szempontjából is, *„mivel a rendelkezésre álló technológiának és a digitalizáció mértékének kiemelt szerepe van: a technika és a digitalizáció tette lehetővé azt, hogy a korábban megszokott gazdasági, társadalmi tevékenységek egy része helyváltoztatás és személyes találkozások nélkül is megvalósítható legyen a digitális világban, az információs társadalomban.”*<sup>17</sup> Azaz digitalizáció felgyorsítása nélkül pl. a home office munkalehetőségek sem lettek volna adottak a járvány alatt, mellyel jelentős számban mérsékeltek a vállalatok a munkanélküliséget.

Közel másfél éve a legalacsonyabb munkanélküliségi rátát rögzítette 2021. szeptemberben az euró övezetben az Európai Unió statisztikai hivatala, az Eurostat 2021. novemberében közzétett jelentésében:

*„Szeptemberben szezonális kiigazítással a piaci várakozásokkal megegyező 7,4 százalékra, 17 havi mélypontra csökkent a munkanélküliségi ráta az euróövezet 19 tagállamában az augusztusi 7,5 százalékról. Egy évvel korábban, 2020 szeptemberében 8,6 százalék volt a munkanélküliségi ráta. A 2021. szeptemberinél alacsonyabb rátára legutóbb 2020 áprilisában volt példa az euróövezetben, 7,3 százalék. Májusban a ráta 7,7 százalékra emelkedett, majd szeptemberben 8,6 százalékig jutott.*

---

<sup>17</sup> <https://www.metropolitan.hu/upload/387b1fc214e9514a34e7b2ea39157d7b512ce538.pdf>



Az EU 27 tagállamában szeptemberben 6,7 százalék volt a szezonálisan kiigazított munkanélküliségi ráta az augusztusi 6,9 százalék és az egy évvel korábbi 7,7 százalék után.

Szeptemberben az Eurostat nyilvántartása szerint 14,324 millióan voltak munka nélkül az EU-ban, ebből 12,079 millióan az euróövezetben. Az augusztusihoz képest a munkanélküliek száma 306 ezerrel csökkent az EU-ban szeptemberben, ebből 255 ezerrel az euróövezetben. Az egy évvel korábbihoz képest az euróövezetben 1,919 millióval, az EU-ban 2,054 millióval kevesebben voltak munka nélkül.

Magyarországon az Eurostat jelentése alapján szeptemberben 173 ezren voltak munka nélkül, a munkanélküliségi ráta pedig 3,6 százalék volt az augusztusi 4,1 százalék és a 2020. szeptemberi 4,3 százalék után. Augusztusban 198 ezren, tavaly szeptemberben 207 ezren voltak munka nélkül Magyarországon.

A legmagasabb munkanélküliségi rátát Spanyolországban és Görögországban regisztrálták 2021.szeptemberben, sorrendben 14,6 százalékot és 13,3 százalékot az augusztusi 14,8 és 13,8 százalék után. Tavaly szeptemberben 16,5 és 16,3 százalék volt a munkanélküliségi ráta a két

<sup>18</sup> kép forrása: [ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563355/3-03112021-AP-EN.pdf/8841353c-11f6-7fab-efef-0e768ab13bfd](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563355/3-03112021-AP-EN.pdf/8841353c-11f6-7fab-efef-0e768ab13bfd)

országban. Az uniós átlag feletti munkanélküliségi rátát regisztráltak még Olaszországban, 9,2 százalékosat, Svédországban 8,8 százalékosat, Finnországban 7,9 százalékosat és Franciaországban 7,7 százalékosat. A legalacsonyabb munkanélküliségi rátával a Cseh Köztársaság büszkélkedhetett szeptemberben, 2,6 százalékosal az augusztusi 2,8 százalék és az egy évvel korábbi szintén 2,8 százalék után <sup>19</sup>”.

Hazánkban az első hullám végén 2020. júniusában már 400 ezer ember vallotta munkanélkülinek magát, de a KSH adataiban csak 215 ezer munkanélküli szerepelt. Ennek fő oka az volt, hogy akinek nem volt érdekében regisztrálni (pl. nem volt jogosult munkanélküli segélyre) az nem került be a Statisztikai Hivatal rendszerébe, azaz csak az önkéntes regisztráltak szerepeltek benne, nem a valós képet tükrözték.

A HR Portal online felmérésből – amit 2021. március 16. - 2021. április 5. között végeztek és 1063-an töltöttek ki - az derül ki, hogy *minden nyolcadik munkavállalónak felmondtak Magyarországon az egy évvel ezelőtti munkahelyén*. Bár ez nem reprezentatív felmérés, megerősíti a korábban becsült 12,5%-os elbocsátás növekedést - amely egyértelműen a járvány hatására vezethető vissza. A 12,5% elbocsátottnak kevesebb, mint fele, 6% talált munkát, 6,5%-a továbbra sem talált. 78% ugyanott dolgozik ahol előtte, 10% önszántából váltott munkahelyet, és fontos, hogy 58% a bizonytalanságot tartja a legnagyobb gondnak, hogy nem tudja meddig, hogyan terveznek velük. Érdekesség, hogy a munkahelyi szokások megváltoztak, a válaszadók egyharmada otthonról dolgozik, 38% naponta bejár és 29% csak részben és 19% egyáltalán nem szeretne újra bejárni az irodába, 13% várja csak a találkozást újra a kollégákkal-ebből is adódik, hogy a válaszadók jelentős része szellemi dolgozó, akinek a home office lehetőség adott volt.

Jelenleg sok embernek a foglalkozásából adódhat, hogy oltat e vagy sem. Jelenleg a közfoglalkoztatottaknak (pl. egészségügyben dolgozóknak, pedagógusoknak, egyéb iskolai munkatársaknak, stb.) kötelezővé vált az oltás, így akik azt megtagadták kereshettek/kereshetnek új munkalehetőséget maguknak. Ezek mellett megadatott a lehetőség a munkáltatóknak, hogy bevezethessék a kötelező oltást. Erről 2021. október 28-án döntöttek hazánkban, mivel *„a 4. hullám felfutása miatt Magyarországon kötelezővé teheti a munkáltató az oltást. Maszkviselési kötelezettség jön, és látogatási tilalom jön az egészségügyi intézményekben. A munkaadó szabadon dönthet a kötelező oltásról, ez az első és a második*

---

<sup>19</sup> <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211103/masfel-eves-melypontjara-sullyedt-az-europai-munkanelkuliseg-508530>

*oltásra vonatozik. Fizetés nélküli szabadságra lehet küldeni azokat, akik nem oltatják be magukat. Ha 1 évig nem veszik fel az oltást, akkor meg lehet szüntetni a munkaviszonyt. Mindenki azt a típusú oltást veheti majd fel, amelyiket szeretné. Csak akkor tudjuk a 4. hullámot mérsékelni, az újabb hullámokat elkerülni, ha az oltottság magasabb lesz - indokolta a kötelező oltás lehetőségének bevezetését<sup>20</sup>* – derült ki Gulyás Gergely Miniszterelnökséget vezető miniszter sajtótájékoztatóján. Mivel erősen ajánlott az oltás felvétele, ezért a legtöbb munkáltató a versenyszférában is támogatja az oltóanyag beadatását, még ha nem is kötelezik rá az alkalmazottakat. Sokan közülük annyira, hogy a beoltott munkavállalóknak ajándékcsomagot osztanak, esetleg bónuszt fizetnek ki, de az is előfordul, hogy helyben a vállalatnál van lehetőség az oltás beadatására is. Mindemellett támogathatják a munkatársakat az ingyenes maszkok osztásával, esetleg ingyenes gyorsteszték elvégzésével is. Hiszen a vállalatoknak is fontos szempont, hogy a dolgozók egészséges, munkára képes állapotban legyenek és jelenjenek meg dolgozni, ne betegeskedjenek, hiszen az a vállalatok termelékenységére ez jelentősen kihat.

Amennyiben valakinek a munkaköre megengedte, illetve a munkáltatója is lehetőséget adott rá, dolgozhatott otthon, home office-ban. Ez főként a szellemi pozíciókban kivitelezhető, hiszen például egy termelésben részt vevő alkalmazott nem tudja hazavinni a gépsort, alkatrészt vagy a raktárban lévő anyagokat, hogy dolgozhasson velük otthon. Úgy gondolom igazságtalan a vállalat olyan szereplőivel szemben, akiknek a munkaköre nem engedi az otthoni munkavégzés lehetőségét.

A home office lehetősége néhány munkahelyen a vírus megjelenés óta jelen van. Nekem is van olyan ismerősöm, aki az első hullám óta otthon dolgozik és néhány havonta (általában 2-3 havonta) egy meeting erejéig találkozik már csak a munkatársaival. Ezen kívül napi rendszerességgel is részt vesznek különböző call-okon, amikor egyeztetik a különböző munkafolyamatokat, mindeközben a termelésben dolgozó munkatársak több műszakos munkarendben, folyamatosan dolgozni járnak. *„Egyik napról a másikra megváltozott a munkavégzés helyszíne, stílusa, és az ehhez szükséges eszközök köre is. Mivel a videokonferenciák és hanghívások váltak az első számú kommunikációs eszközzé, a megfelelő digitális munkaélmény megteremtése elkerülhetetlenné vált mindenki számára, akárhogy is dolgozott korábban... A járvány első hulláma olyan erővel csapott le, hogy nem volt idő átgondolni a fejlesztéseket. A vezetőknek és az otthonról dolgozóknak tárgyalótereket, illetve*

---

<sup>20</sup> <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211028/itt-a-dontes-magyarorszag-bevezeti-a-kotelezo-oltas-lehetoseget-507602>

*videó- és hanghíváshoz megfelelő helyszíneket és eszközöket kellett teremteniük az irodában és az otthonokban egyaránt. Most viszont, hogy ezek az eszközök már biztosan a mindennapok szerves részévé válnak, érdemes időt szánni a tudatos, átgondolt tervezésre.”<sup>21</sup>*

A munkavállalók megtartására a home office-on kívül is van lehetőség, hiszen vannak vállalatok, akik az alkalmazottakat fizetés nélküli szabadságra küldték, esetleg mérsékeltek a béren kívüli juttatásokat (vagy van ahol el is törölték azokat kényszerből.). Ahol viszont sajnos nem tudták tovább finanszírozni a munkavállalókat a pandémia alatt, ott előfordult, hogy elküldték a beosztottakat, vagy az ideiglenes, kölcsönzötti állományt küldték el (munkaerő kölcsönzés esetén), így megtartva „saját” állományukat. Ezek nyilván a fizikai alkalmazottak körében előforduló megoldások voltak.

*„Mivel a koronavírus-járvány alatt megmutatkozott az egyébként már hosszabb ideje kifejezetten stabil munkaerőpiac sérülékenysége, a járvány harmadik hullámának lecsengését követő felmérésben elsősorban a munkavállalók járvány alatti személyes helyzetének változását vizsgálta a BNP Paribas Cardif Biztosító Zrt. és a Medián közös reprezentatív kutatása. A felmérésből kiderül, hogy a járvány előtt is dolgozók többségének (59 százalék) munkavégzését valamilyen módon kedvezőtlenül érintette a COVID-19, illetve az ezzel összefüggésben hozott intézkedések. A legtöbbjüket (az akkor foglalkoztatottak 37 százalékát) már az első hullámban elérték a nehézségek, a következő, lényegesen hosszabb és egymástól is nehezebben elkülöníthető két hullámban pedig összesen további 22 százalék szembesült valamilyen problémával. Mindemellett a munkavállalók közel kétötöde érzekelte azt, hogy nagyobb teher hárult rá a munkahelyén. A járvány előtti időszakhoz képest az akkori munkavállalók csaknem egynegyedének csökkent a jövedelme és csaknem egytizedének szűnt meg a munkaviszonya.”<sup>22</sup>”* A kutatásból kiderül az is, hogy főként a fiatalokat és a nőket érintettek a korlátozások

---

<sup>21</sup> <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20211115/erik-a-forradalom-a-magyar-munkahelyeken-eldolni-latszik-a-home-office-sorsa-is-1119369>

<sup>22</sup> [https://piacesprofit.hu/kkv\\_cegblog/leepitesek-megszoritasok-dramaian-hatott-a-jarvany-a-magyar-munkavallalokra/](https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/leepitesek-megszoritasok-dramaian-hatott-a-jarvany-a-magyar-munkavallalokra/)

**a) Milyen változások várhatóak a magyar munkahelyeken a Covid-19 járvány után?**

Jellemzően az első hullám alatt a legtöbb hazai vállalat nem tudta megfelelően kezelni, lereagálni a helyzetet, számos új munkavédelmi intézkedés mellett (maszkhasználat, plexi falak létesítése, kötelező lázmérés és kézfertőtlenítés) a bizonytalanság miatt radikális intézkedéseket hoztak. Először felvételi tilalmat rendeltek el, majd a megrendelések csökkenése miatt létszámleépítésbe kezdtek, ez szinte minden nagyvállalatot érintett kisebb-nagyobb (átlagosan 10% körüli) mértékben. Igyekeztek a szabadságot kiadni a dolgozóknak az elbocsátások előtt.

A járvány második hullámában már bér megtartó intézkedésekkel éltek és a jelentősebb létszámleépítések megálltak, inkább rész munkaidőben, bércsökkentésben vagy fizetés nélküli szabadságban állapodtak meg az érintett dolgozók egy részével, sőt a vállalatok tizedénél már létszámnövekedés is volt tapasztalható (ez főleg a nyári idegenforgalomnak volt köszönhető).

A Covid-19 harmadik hazai szakaszára már elfogytak az éves szabadságkeretek és fizetés nélküli szabadság lehetőségek is, ezért a vállalati HR kénytelen volt szembenézni azzal a ténnyel, hogy a jó szakemberek nem tolerálják a szankciókat, megvonásokat, tehát elmennek. Ha a munkavállaló igényeihez nem igazodik a munkáltató, akkor olyan munkaerő-hiány alakulhat ki, amely jelentős hatással van a cégek életére, ezért a munkáltatóknak rugalmasabbá, dolgozóbaráttá, családbaráttá kell válnia. Kiemelten fontossá vált a távmunka lehetősége, a belső kommunikáció hatékonyságának javítása, a dolgozók motiválása, ösztönzése.

A második hullám után olyan mértékben tűnt el néhány szakember, mely tartósan rányomta a bélyegét a vállalatok működőképességére és ez volt az, amit a harmadik hullámban a HR szektor felismert.

De máshogy reagálta le a KKV és a nagyvállalatok is a járvány első két hullámát, hiszen a KKV-k anyagi tartalékaik szűkössége miatt radikálisabb és gyorsabb beavatkozásokat tettek: elbocsátás, bércsökkentés, addig a multinacionális vállalatok főleg a munka-és egészségvédelemre helyezték a hangsúlyt.

A távmunka (home office) 2020. májusában érte el a csúcst, a foglalkoztatottak 17%-a dolgozott otthonról, mely főleg a bizonytalanság miatt (meddig tart a járvány, milyen súlyossága lesz, vakcina nem volt ismert, stb.) lett népszerű döntés. Ez azonban nem bizonyult tartósnak, ugyanis elszeparálódást, elmagányosodást okozott és a céges belső kommunikáció, így az elvégzett munka hatékonysága sem volt megfelelő, ezért 2021. július-szeptember hónap között már csak 6,3% dolgozott otthonról<sup>23</sup>. Mondjuk ez is kétszerese az elmúlt 10 év átlagának, amikor is kb. 2,9% volt a home office-ban dolgozók aránya.

Ahhoz, hogy valaki tartósan és eredményesen távmunkában tudjon dolgozni álláspontom szerint más, eddig kevésbé hangsúlyos kompetenciákat tesz feltétlenül szükségessé: fontos a szakmai alázatosság, a folyamatos tanulási hajlandóság, a szaktudás megléte, informatikai, technikai ismeretek (Pc, kezelés stb), a flexibilitás, a prioritás-képesség és a tulajdonosi szemlélet. Általánosságban elmondható, hogy felsőfokú szellemi foglalkozásúak körében hatékony, akik megfelelő szakmai tapasztalattal és alázattal rendelkeznek (pályakezdők nem tudnak otthon jól betanulni) például mérnököknél, kutatóknál, toborzást-kiválasztóknál, programozóknál, egyéb szellemi szabadfoglalkozásúaknál (pl. újságíróknál, íroknál) lehet hatékony.

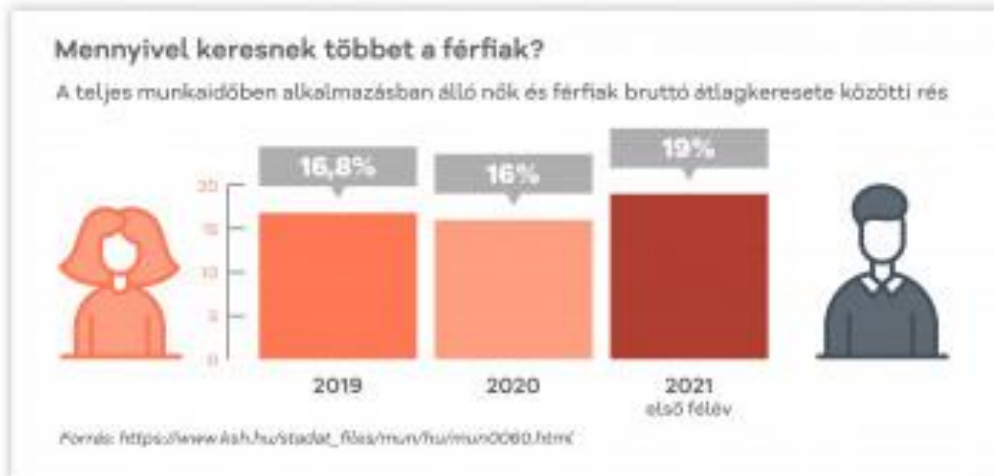
A női vezetők aránya mindig jóval kevesebb volt hazánkban, mint a férfivezetőké, egyes mutatók szerint azonban ez mégis magasabb, mint az EU átlaga. Jelenleg 39% körül mozog, míg az Európai Unióban ez 34% körül mozog. Ebből az is következik, hogy az eltelt 2 évben a nők jobban tudtak élni a megváltozott vállalati körülményekkel, helyzetekkel és javult az önképük, hitük magukban. Sajnos, a válság előtt, alatt és jelenleg is növekszik Magyarországon a női és férfi munkavállaló közötti bérkülönbség - a férfi munkavállalók javára - hisz jellemzően egy vállalat inkább a jobban kereső férfit tartja meg és a nőt, anyát küldi el, ha választania kell közülük, hiszen a szociális háló jobban védi az anyákat és kevesebbet is keresnek, tehát a háztartásban kevesebb bevétel esik ki ha őt építik le és nem a férfit, az apát.

A járvány kirobbanásakor átlagosan 16,8%-al kapott többet az azonos munkakörben dolgozó férfi, mint a nő, 2021-ben azonban már 19% volt ez a többlet, mely a fentebb vázolt leépítési stratégiát is alátámasztja.

---

<sup>23</sup> <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211210/konnyebb-vagy-nehezebb-lesz-a-munkavallalok-elete-a-koronavirus-utan-515090>





24

A járvány miatt a munkakörökben is jelentős átrendeződésekre került sor.

A legnépszerűbb munkakörök –és ez által a legjelentősebb, 30-40%-ot is meghaladó átlagos béremelést maguknak tudó **fizikai pozíciók** az alábbiak voltak az eltelt 2 évben:

- a raktárosi, anyagmozgatói, csomagoló munkakörök (webshopok erősödése miatt)
- futárok (jellemzően bicikli-, motoros-, autós-, és ételfutár) (online rendelések növekedése miatt)
- ipari alpinisták (68%-ot is meghaladó átlagbér emelkedés!)
- védőnők, szülészek, gyógytornászok, ápolók, orvosi személyzet (járvány miatti kormányzati döntések következtében)
- villanyszerelő, hegesztő, kőműves, burkoló, építőipari segéd munkások (házak felújítása, home office munkavégzés, infláció miatt megnövekedett ingatlan beruházások miatt)
- karbantartók, javítók, műszerészek (elektronikai és háztartási gépgyártás erősödése kapcsán).

A legnépszerűbb szellemi munkakörök, ahol jelentősebb béremelések történtek:

- mérnöki, IT, gazdasági (pénzügyes, könyvelői, bérszámfejtői) munkakörök
- ügyfélszolgálati, help desk, online marketing és call center munkatársak
- üzemeltetéssel kapcsolatos pozíciók.

<sup>24</sup> kép forrása: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211210/konnyebb-vagy-nehezebb-lesz-a-munkavallalok-elete-a-koronavirus-utan-515090>



25

Jól mutatja az egészségügyi dolgozók és alpinisták jelentős bérváltozását a HR Portalon közzétett penzcentrum.hu diagrammja, azonban ez meglehetősen csalóka, tartalmával vitatkoznék, mert az egészségügyi szakdolgozók béremeléséről már 2019-ben döntöttek 2020-ra vonatkozóan. Tehát nem csak a járvány miatt emelkedett, de annak hatására - és hogy a munkahelyeket jobban megtartsák a szektorban-gyorsult fel az emelkedés. Ráadásul az egészségügyben átlagosan 20-28%-al nőttek a bruttó bérek, azonban soha nem tartoztak az átlagos vagy átlag feletti jövedelmi kategóriába a felsorolt egészségügyi szakmunkák, és ezeknél jobban emelkedett a futárok, raktárosok, karbantartók, gyári munkások bérei a felmérések és álláshirdetések alapján. Az építőipari munkaköröket az ágazatra sajnos még mindig jellemző fekete- és szürkemunka (azaz a nem teljes bruttó bérré vagy munkaidőre való bejelentés) miatt sem tartalmazza a fenti diagram, pedig ott a béremelkedések kézzel foghatóak, manapság egy víz-vagy gázszerelő 30-40 ezer Forint alatt már kiszállást sem vállal.

<sup>25</sup> kép forrása: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20210929/brutalis-a-beremelkedes-ezekben-a-szakmakban-ok-a-pandemia-legnagyobb-nyertesei-1118152>

Érdeemes tehát a folyamatos tanulásba, oktatásba fektetni, ha versenyképesek szeretnének maradni a munkaerő-piacon, mert a tapasztalat az, hogy a szaktudással és tapasztalattal rendelkezőket nehezebb helyettesíteni és inkább megfizetik a bérköltség többletüket, béremelést, mint helyettük szakképzetlent vegyenek fel. Sajnos a képzetlen, betanított munkások anyagi tartalékai a tartós, több hónapig tartó esetleges munkanélküliség miatt még jobban elfogytak, eladósodtak, ezért már a járvány előtti fél-kéthónapnyi megtakarítással sem rendelkeznek. A járvány felhajtotta a munkanélküliséget és fogyasztást, ami inflációt eredményezett és ennek következtében az ingatlanárak is meglódtak. 2021-ben állítólag több mint 250 ezer ingatlankötés és hirdetés történt hazánkban és a tartós home office munkavégzés miatt a balatoni és családi házak értéke jelentősen növekedett.

Az, hogy a járvány miatt távmunka ennyire felerősödik Magyarországon arra kényszerítette a törvényhozást, hogy 2021. decemberében törvény is született rá. A lényege, hogy kötelező írásban foglalni a munkáltatónak és munkavállalónak a távmunkát, munkaszerződésben kell megállapodni tehát a távmunka részleteiben a feleknek, nem rendelheti el azt egyoldalúan a munkáltató.

Az új szabályozás szélesebb lehetőségeket biztosít a távmunkára a versenyszférában dolgozók részére. A minimálbér 200.000 Ft-ra emelkedett 2022.01.01-vel, és a távmunkában dolgozók így számla nélkül, átalánydíjként költségtérítést kapnak, mely 20%-al nőtt tavalyhoz képest a minimálbéremelkedés mértéke miatt. Csökken a távmunkával járó adminisztráció, az átalánydíj bevezetésével a munkaadók a mindenkori minimálbér 10%-át (2022-ben br. 20.000 Ft-ot) adhatnak távmunkában dolgozók költségeinek térítésére, legyen az internet, rezszi vagy biztosítási költség. Természetesen a távmunka végzéshez szükséges munkavédelmi és munkaeszközöket továbbra is biztosítani kell a munkáltató által a munkavállaló számára.

Az, hogy a betöltendő álláshelyek, munkaerőigény (azaz munkaerő kereslet) jelentősen meghaladja a pandémia előtti szintet és a munkaerő-kínálatot jelzi, az a tény is, hogy 2022.01.01-től a kormány a gyárakkal és más ágazati szereplőkkel kénytelen volt már egy közel 20%-os minimálbéremelkedésben megállapodni a korábbi 6-8-10 % helyett.

2022.01.01-től bruttó 200.000 Ft a minimálbér és bruttó 260.000 Ft a garantált bérminimum a 2021-ben érvényben lévő 167.400 illetve 219.000 Ft helyett. Ez 19,4%-ot jelent a minimálbér és 18,7%-ot a garantált bérminimum vonatkozásában, mely mértékű jelentős emelésre (33.600 Ft-tal és 41.000 Ft-tal növekedett előző évhez képest) az elmúlt években nem volt példa.

Jelenleg a szűkös humánerőforrás enyhítésére a legfiatalabbak ösztönzését tűzte ki a kormány, 2022. január elejétől szja mentességet kapnak a 25 év alatt dolgozók Magyarországon. Ez mind a diákmunkára, mind a „felnőtt”, munkaviszonyban, megbízási és egyéb jogviszonyban dolgozók számára jelentős könnyebbséget hoz, segíti az életben való elindulásukat. Bár kétségkívül pozitív diszkrimináció, hiszen pusztán az életkor alapján helyezi előtérbe a munkavállalókat, nem pedig a tapasztalatuk, képzettségük alapján. Ennél fogva idén januártól már a fizetésük 81,5%-át kézhez kapják, ellentétben a 25 év felettekkel, akik 66,5%-át kapják meg, hiszen a személyi jövedelemadó 15%-os levonás alól nem mentesülnek. Iskolaszövetkezeti diákmunkás pedig a bruttó bérének 100%-át is hazaviheti, hiszen ott eddig sem kellett tb járulékot fizetni, csak szja-t, most már azt sem kell, amíg nem tölti be a 25 évét.

Ez az intézkedés bár igen kedvező a 25 év alatti munkavállalókra, mégis jelentős bérfeszültséget fog kelteni a vállalatoknál és kormányzati szerveknél is véleményem szerint és lehet, hogy pont életkora miatt kerül felvételnél hátrányba egy érintett jelentkező és a bérfeszültség elkerülése érdekében nem vesznek fel ilyen dolgozót.

Például egy kkv-nál 10-en dolgoznak, ahol senki sem 25 év alatti, ugyanakkor egy új pozíció megüresedik és arra 2022. évben br. 300.000 Ft alaphír a havi keret. Ha egy 25 év alattit vesznek fel, ő ebből nettó 244.500 Ft-ot kézhez kap, az ott dolgozó 25 év feletti munkatársak azonban 199.500 Ft-ot vihetnek haza (amennyiben nincs más jogcímen szja kedvezményük). Ez nettó 45.000 Ft havi (évi nettó 540.000 Ft) kedvezmény, keresetnövekedés egy olyan új jelentkező javára, aki vélhetően tapasztalattal egyáltalán nem vagy csak nagyon kevésel rendelkezik, szemben az olyan munkavállalóval, akinek lehet, hogy több éves releváns tapasztalattal bír, és nem kell már betanítani. Nem biztos, hogy segít a jogszabály ilyen helyzetekben a fiatal munkavállalók esélyteremtésén, pályakezdésén, ha a bérfeszültség miatt nem veszik fel. Gondoljunk csak bele! Ahhoz, hogy a többi 10 fő bére legalább elérje az új fiatal dolgozó nettó bérét minimum nettó 244.500 Ft-ot ( $244.500/0,665=367.669,173=367.670$ ) azaz bruttó 367.670 Ft-ot kellene adni nekik, azaz legalább havi bruttó 67.670 Ft-tal emelni kellene a többi munkavállaló bérét, hogy a bérfeszültséget elkerüljék. Ez 22,55%-os bruttó bértöbbletet jelent, nem beszélve a járulékvonzatáról. Még a garantált bérminimum kigazdálkodása is sok kkv-nak gondot fog jelenteni, a bérfeszültség kompenzálására valószínűleg többségüknek egyáltalán nem lesz anyagi erőforrása.

## IV. Kutatásaim

Kutatásom megfelelő alátámasztása miatt két kérdőívet is készítettem.

Kvalitatív, kérdőíves kutatásomban –melyet a helyi, zalai vállalatok (zömében KKV-k) és zalai munkavállalók körében végeztem az alábbi visszajelzéseket kaptam:

Vállalati összegzés:

- 1) Elmondható, hogy egyes vállalatok egyáltalán nem vagy 30%-nál is több munkaerőt bocsátottak el a járványügyi vészhelyzet miatt, de *általánosságban 15-20% közötti elbocsátás volt a jellemző a régióban* eddig;
- 2) *A szellemi munkaerő 80-85%-át home office formában tudták foglalkoztatni;*
- 3) *A fizikai munkaerőnek alig 3%-át tudták csak otthoni munkavégzésben engedélyezni,* azaz megállapítható, hogy a fizikai munkaállomány kevésbé rugalmasan foglalkoztatható máshol, mint a vállalat telephelyén;
- 4) *A mikro, kis- és középvállalatok zöme* az elbocsátás helyett vagy azt megelőző intézkedésként *csökkentette dolgozói munkaidejét,* azaz 4 vagy 6 órás részmunkaidőben foglalkoztatták őket tovább a teljes munkaidő (8 órás) helyett;
- 5) A multinacionális vállalatok kevésbé voltak rugalmasak: nem tudták átcsoportosítani munkavállalóikat, a részmunkaidő alkalmazását, kiterjesztését *a műszakos munkarend miatti beosztás gátolja;*
- 6) A munkanélküliség növekedése, azaz az elbocsátások és csökkentett munkaidők alkalmazása egyértelműen annak köszönhető, hogy a járványügyi vészhelyzet miatt a vállalatok szinte azonnal elvesztették új megrendeléseik egy jelentős részét vagy egészét, *azaz kevés számú megrendelővel* dolgoztak;
- 7) A vállalatok nem derülátóak, legalább még 7-10 hónapra (2021.január-április) becsülik a válságból való kilábalást, azaz annak az árbevételnek és foglalkoztatotti szintnek az elérését, mely a Covid-19 előtt volt hazánkban (2020. februári szint);
- 8) *A vírushelyzet előrehozta és meggyorsította a gazdaság visszaesését, a válságot, a munkanélküliség drasztikus emelkedését;*

- 9) A gazdasági szereplők legalább 12-15%-os munkanélküliségre és 7-12%-os GDP csökkenésre számítanak 2020 3.-4. negyedévére;
- 10) A járványügyi vészhelyzetet egyértelműen globális gazdasági válságként látják, a külföldi és belföldi piacaik, megrendeléseik egyaránt halasztásra, törlésre kerültek, a vevők fizetési hosszabbítást kértek (30 nap helyett 90-120 napos fizetési határidőt).**

Munkavállalói összegzés:

- 1) A munkavállalók 15-20%-a lett munkanélküli vagy egy háztartásban élő családtagja lett az 2020.03.16-2020.05.07 között (kb. minden hetedik megkérdezett személyt érinti);
- 2) Az új munkanélküliek nagy része a próbaidő alattiakból, az 50 év felettiekből és a nem helyi (szállásos, munkába bejáró, esetleg ukrán) munkaerőből került ki pl. nem hosszabbították meg a határozott idős szerződésüket;
- 3) A termelésben, vendéglátásban és kereskedelemben dolgozók jobban kitettek a munkanélküliségnek és a gazdasági válságnak, mint a szellemi munkát végzők vagy egyéni vállalkozók (megkérdezettek 80%-a tartja így);
- 4) A megkérdezettek első helyen a munkahely megtartását, második helyen a kiadásaik csökkentését jelölték meg motivációnak, harmadik helyen egyéb bevételszerzés szerepel;
- 5) A kérdőívet kitöltők 60%-a minden megtakarítását felélte az elmúlt 1,5-2 hónapban, és alig 30%-nak van legalább félhavi megélhetésre elegendő megtakarítása. Mindössze a kitöltők 10%-a rendelkezik legalább 1 havi megélhetésre elegendő megtakarítással. A vészhelyzetet egyértelműen személyes (háztartási) gazdasági válságnak élik meg, annak tekintik, mert annak kihirdetése előtt a megkérdezettek 90%-ának volt még 0,5-3 havi megtakarítása.

Eme kérdőív papíralapú volt és egy korábbi esszémhez készítettem, így a 2020. évi májusi adatokat tartalmazza. Az ekkor értelmezett összegzésem kimondta, hogy hazánkban a korábbi, 2020. évi március eleji 3-3,5% helyett jelenleg 2020.május közepén 10-12% lehet a valós (becsült) munkanélküliség és a nemzetközi adatokat figyelembe véve (USA-ban is 20% körüli, Spanyolországban, Olaszországban 25-30% körüli) reális, hogy 2020. szeptember-

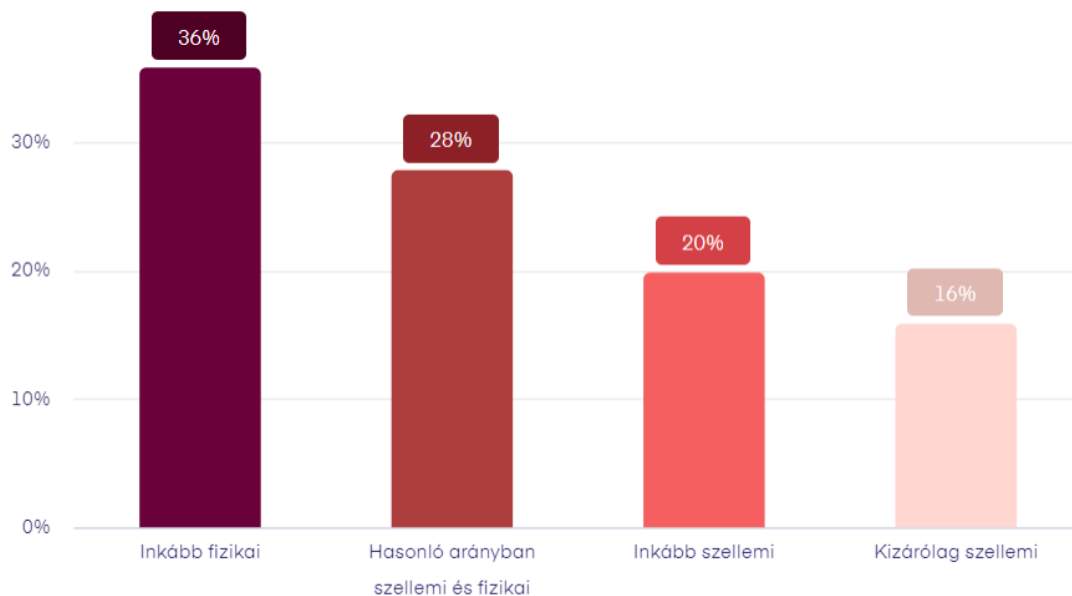
októberre a 20%-ot is elérheti. A gazdasági várakozások is gyökeresen megváltoztak, míg a járványügyi vészhelyzet kihirdetése előtt (2020.03.16 előtt) még +3%-os GDP növekedéssel számolt a Kormány, addig manapság már 7%-os csökkentésről esik szó; de figyelembe véve a vállalatok és virulógusok előrejelzését-miszerint még több hullámban várható a járvány érkezése akár ennél drasztikusabb, 10-15% is lehet 2020 év végére. Megállapítható továbbá az is, hogy szoros és egyértelmű összefüggés van adott országban a Covid-19 járvány elterjedése, fertőzöttsége és a munkanélküliség drasztikus növekedése valamint a gazdasági mutatók jelentős csökkenése között és kimondható, hogy ez nem „csak” egy egészségügyi vészhelyzet, válság, hanem már globális gazdasági válság is, azaz minden ország életére kihat. A nagy gazdasági szereplők (pl. USA, Franciaország, Nagy-Britannia, Oroszország, Olaszország, Németország, sőt Kína) jelentős érintettsége miatt-mindegyikben többszáz ezer vagy milliót is elér a fertőzöttség. ***Emiatt többszáz ezres-millió munkanélküliség, termelési visszaesés, GDP csökkenés, beruházások elmaradása, stb. miatt kimondható, hogy ez a válság a 2008-as pénzügyi (banki) válságot már most meghaladta.*** Azt is megállapíthatjuk, hogy nem hasonlít egyik korábbi válságra sem, mert egyszerre, minden országra kiterjedő egészségügyi vészhelyzet, egy vírus miatt robbant ki, *tehát egy egészségügyi válságból lett reálgazdasági válság, amely könnyen átterjedhet a pénzügyi szektorra is és nem fordítva, azaz nem egy túltermelésből vagy pénzügyi válságból alakult ki közvetlenül, mint a korábbi nagy gazdasági válságok.*

Jelenlegi kérdőívemet 2021. decemberében végeztem a survio.hu online kérdőívkészítő segítségével, amely teljesen anonim válaszadókként valamilyen szinten fel is dolgozta a kapott válaszaim. Megállapítható, hogy a válaszadók többsége nő (72%), míg a férfiak száma jóval kevesebb (25%). Életkorukat tekintve 44% 18-29 év közötti, 8% 30-39 év közötti, és 36% 40-59 év közötti tartományba esik. Végzettségüket tekintve 60% rendelkezik felsőfokú végzettséggel, 32% rendelkezik középfokú érettségi bizonyítvánnyal, 4%-4% rendelkezik középfokú szakmai végzettséggel vagy 8 általános iskolai végzettséggel. Amennyiben a foglalkoztatottság jellegét mértem, 72% beosztotti, 12% tulajdonosi, 8%- felsővezetői, 8% alsószintű vezetői pozíciót tölt be. Felmértem a vállalat tulajdonosi megoszlását is a válaszadóim körében, 40% 100% hazai tulajdonú vállalatnál tevékenykedik a versenyszférában, 36% külföldi tulajdonban lévő vállalatnál dolgozik, 12% a közszférában helyezkedik el, és szintén 12%- részben hazai és részben külföldi tulajdonú vállalatnál végez munkát. A szervezet méretét tekintve 48% nagyvállalatnál-, azaz 250 főnél több munkatársat

foglalkoztató vállalatnál- 24% középvállalatnál (50-249 fő közötti foglalkoztatottsági létszám), 16% mikrovállalatnál (2-5 fő foglalkoztatottsági létszám), míg 12% kisvállalatnál, (azaz 9-49 fő közötti foglalkoztatottsági létszámmal működő vállalatnál) dolgozik.

Ezt követően vizsgáltam a szellemi és fizikai dolgozók megoszlását is. A kitöltők körében 28% inkább fizikai, 28% hasonló arányban fizikai és szellemi, 20% inkább szellemi és 16% kizárólag szellemieket foglalkoztató vállalatnál helyezkedik el. Iparágakat tekintve a válaszadók 21 szekcióból választhattak.

## Milyen arányban van az Ön munkahelyén a szellemi és fizikai munkavállalók aránya?



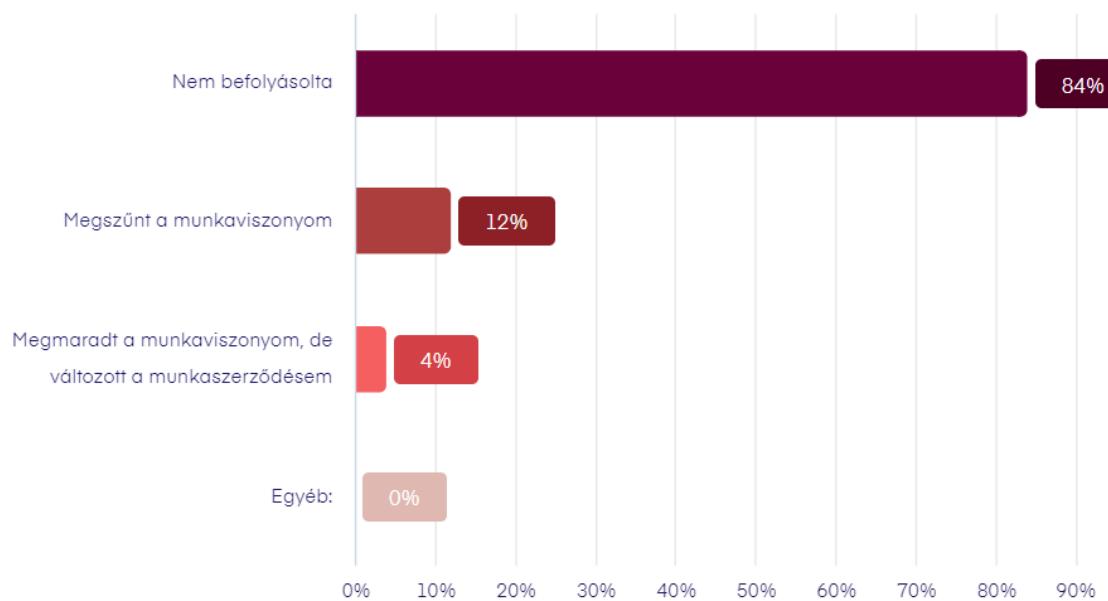
A megkérdezettek körében 20% gyártás, termelés; 16% adminisztratív területen, 12% vendéglátás, idegenforgalom területen; 12% szintén pénzügy, könyvelés területen; és 12% szintén IT, programozás, üzemeltetés, telekommunikáció területen; 8% szállítás, beszerzés, logisztika területen; 8% szintén értékesítésben, kereskedelemben; 4% oktatás, tudomány, sport területen; szintén 4% fizikai, segéd, betanított munkában; és újabb 4% bank, biztosítás ágazatban tevékenykedik közülük.

A következő kérdésem arra vonatkozott, hogy a válaszadók rendelkeztek-e a koronavírus járvány kitörése előtt állandó munkahellyel. A kitöltők 96%-a rendelkezett a vírust megelőzően is stabil munkahellyel. 4% sajnos a koronavírus előtt sem rendelkezett fix megélhetéssel. A



válaszadók többsége szerint 84%-ban a munkahelyét nem befolyásolta a járvány, **12% elvesztette a munkahelyét**, míg 4% megtartotta állását, de a munkaszerződésének előnytelen módosításával járt ez.

## A vírushelyzet milyen hatással volt az Ön munkaviszonyára?

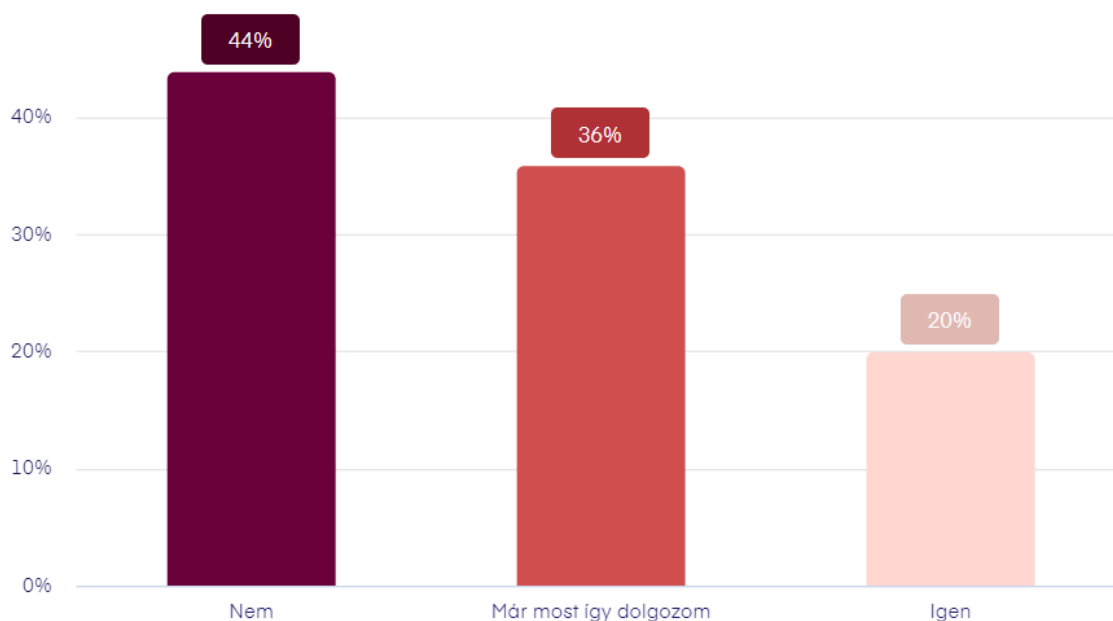


Azok közül, akik elvesztették munkájukat, a munkaviszony **megszűntetését követően 4-6 hónappal, mindössze 8% volt állása, 4%-nak még most sem sikerült elhelyezkednie és szintén 4%-nak kevesebb, mint egy hónap kellett az elhelyezkedéshez**. Akiknek sikerül elhelyezkedniük nagy számban (több, mint 60%) ugyanabban a szektorban helyezkedtek el, mint korábban, 40% alatt volt az ágazatváltó. Vizsgáltam a válaszadók körében azt is, hogy mit gondolnak a koronavírus alatti elhelyezkedés könnyűségéről. A válaszadók többsége úgy gondolja, hogy nem nehezebb elhelyezkedni a járvány alatt. A válaszadók 32%-a szerint nehezebb. Közülük 4% úgy véli azért nehezebb az elhelyezkedés, mert kevesebb munkafelvételre van most lehetőség, szintén 4% úgy gondolja, hogy kevesebb a munka adott munkahelyeken, és ismét 4% gondolja úgy, hogy kevesebb a munkalehetőség, mert több a megszorítás (nyitott kérdés volt).

A megkérdezettek körében megkérdeztem azt is, hogy ismerőseik, családtagjaik körében mekkora mértékű volt a Covid-19 járvány hatása miatti elbocsájtások száma. A válaszadók

88%-a nyilatkozott úgy, hogy nem történt ilyen jellegű elbocsájtás, 12% pedig azt nyilatkozta, hogy az ismerőseik egy része vesztette el így a munkájukat. Azok a munkavállalók, akik megtarthatták munkahelyüket többségében azt válaszolták, hogy a munkaadójuk meg tudta tartani őket és munkatársaikat ugyanazokkal a feltételekkel a továbbiakban is. 32% választotta a home office lehetőségét, 4% a kölcsönzötti állomány megszüntetését, 4% a béren kívüli juttatások eltörlését, és újabb 4% a fizetés nélküli szabadságok kiadását, ezzel ideiglenesen megtartva munkavállalói állományukat. A válaszadók körében legtöbbször azt a választ adták, hogy kevesebb, mint 10% a munkahelyükön a home office-ban dolgozó munkatársak aránya, viszont közülük kicsivel kevesebb, mint a fele már most is otthoni munkarendben dolgozik. A másik oldal nem választaná ezt a lehetőséget akkor sem, ha módja lenne rá.

## Ön szeretne home officeban dolgozni, ha lehetősége nyílna rá?



A legutolsó kérdés a mostani szerintem egyik legmegosztóbb kérdések közé tartozik, miszerint válaszadóink beoltatnák e magukat, amennyiben munkáltatójuk kötelezővé tenné azt. Többségük már oltatott (52%), 36% nem oltatna munkáltatói kényszer alapján, 8% oltatna azért, hogy megtartsa munkahelyét, és 4% oltatna a vakcina miatti különféle bónusz lehetőségek miatt.

Összességében, mivel a válaszadók körében dominál a szellemi munkakörben tevékenykedők száma, ezért kevésbé releváns a fizikai foglalkozásúak körében. Mivel többségük választhatta a home office lehetőségét így nem került veszélybe megélhetésük. Megnyugtató számomra, hogy a válaszadók 96%-a válaszolta azt, hogy a pandémia ideje alatt sem veszítette el állását. Ez a felmérés jól méri a szellemi „réteget”, míg a korábbi 2020-ban végzett felméréseim inkább a fizikai állományt vizsgálta. Látható a továbbiakban az is, hogy a munkáltatók is megtették mindent azért a felmérők körében, hogy a dolgozókat megtartsák és nem pedig az elbocsájtás mellett döntöttek. Ez véleményem szerint pozitívum, hiszen megtartani a munkavállalókat a pandémia okozta időszak alatt jobb megoldás, mint megszüntetni munkaviszonyukat, majd a későbbiekben új, jól kvalifikált munkatársakat keresni, majd újra betanítani őket.

A munkahelyteremtést a magyar kormány támogatja, épp ezért 2020 áprilisában akciótervet hirdetett meg a kormányfő, „Tíz év megfeszített szívós munkával már épp kezdtünk egyenesbe jönni, majd jött a koronavírus-járvány – kezdte a miniszterelnök... 5 program indul el a mai napon: Az első program a munkahelymegőrzés. Itt a rövidített munkavégzés esetén készen állunk arra, hogy átvállaljuk a munkaadóktól a bérköltségek egy részét. Ez a bértámogatásnak egy speciális magyar formája lesz – mondta Orbán. A második program a munkahelyteremtés. Ebben beruházásokat támogatnak mintegy 450 milliárd forint értékben. A harmadik programban olyan kiemelt, nemzetgazdasági ágazatok szerepelnek, amelyeket újra kell most indítani. Ilyen a turizmus, az egészségipar, az élelmiszeripar, a mezőgazdaság, az építőipar, a logisztika, a közlekedés, a film- és a kreatív ipar. A negyedik program a vállalatok finanszírozása. Itt kamat- és garanciatámogatott hiteleket biztosítanak magyar vállalkozásoknak, mindösszesen több mint 2000 milliárd forint értékben. Az ötödik program a Család és Nyugdíjas Védelem Program nevet viseli. – Ebből talán a legfontosabb, hogy visszaépítjük a 13. havi nyugdíjat. Ezt négy részletben tesszük meg. 2021 februárjában a januári nyugdíjon felül a nyugdíjasok egyheti nyugdíjat fognak kapni, és ez történik majd 2022-ben, 2023-ban és 2024-ben is. Most persze a munkahelyeket kell menteni, de nem feledkezhetünk el a nyugdíjasokról sem – közölte a miniszterelnök. Orbán Viktor miniszterelnök a munkahelyek megvédését nevezte a legfontosabb feladatnak.”<sup>26</sup>

De nem csak a munkavállalók támogatása, hanem a munkáltatók különféle támogatási rendszere is megjelent. „Az ágazati bértámogatási program a vendéglátásban, a turizmusban

---

<sup>26</sup> <https://www.origo.hu/gazdasag/20200406-orban-viktorotpontos-atfogo-gazdasagelenkitesi-tervet-jelentett-be.html>

*és a szolgáltató szektorban tevékenykedőknek nyújt célzott segítséget a koronavírus-járvány második hullámában. A támogatást eddig több mint 12 ezer munkáltató kérte összesen 90 ezer munkavállalójára közel 22 milliárd forintértékben. A kifizetések folyamatosak - közölte pénteken az Innovációs és Technológiai Minisztérium... Az ágazati bértámogatás igényelhető maximális mértéke személyenként havi bruttó 241 500 forint. A program lényege, hogy a bruttó bérek 50 százalékát az állam, 50 százalékát pedig a munkaadó állja. Mivel a vállalkozásoknak a támogatás időtartama alatt járulékot sem kell fizetniük, a bérköltségek mintegy kétharmadát az állam biztosítja... Az érintett munkavállalók több mint negyedére a fővárosból, 10 százalékára Pest megyéből igényeltek támogatást, de jelentős az érdeklődés Győr-Moson-Sopron (6 százalék), Csongrád-Csanád és Hajdú-Bihar (5-5 százalék) megyékben is. A kérelmek háromnegyede a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás szektorból érkezett. Az ágazati bértámogatás 2021. február 8-ig igényelhető<sup>27</sup>”.*

Mint a korábban elvégzett vizsgálataim is mutatják, hogy a 2020. első félévében elküldött dolgozók inkább a fent említett idegenforgalmi szektorból kerültek ki, így a bértámogatás hatalmas segítséget jelentett ennek az iparágaknak. Ez a lehetőség elősegítette a nyári turizmus fellendülését is. Hiszen az elmúlt nyaraink alatt nem voltak olyan mértékű korlátozások, mint évközben. Ahhoz, hogy folyamatosan meg tudják tartani az állandó, tapasztalt dolgozókat a pandémia alatt is fontos, mert mint korábban is említettem az új dolgozók felvétele nem mindig egyszerű véleményem szerint. Egy korábban már összeszokott, jó csapat megtartása a legopcionálisabb ebben az időszakban.

Amikor egy vállalat életében változás következik be és új dolgozók felvételére kerül a sor sok szempontot vizsgálnunk kell.

Jelenleg egy munkaerő kölcsönző cég alkalmazottjaként tevékenykedem, ez végig kísérte tanulmányaimat is, mivel több éve tartozom a vállalatcsoporthoz. Főként fizikai állomány toborzását végezzük Nyugat-dunántúli és budapesti gyárakba. Ezek mellett foglalkozunk munkaerő-közvetítésekkel is, de ezek inkább a szellemi pozíciók esetében relevánsak. A mostani helyzet megnehezíti a felvételeket, ezt sajnos mi is tapasztaltuk, volt amikor néhány hétre szünetelt is a felvétel, de szerencsére a csoportos leépítések, vagy a kölcsönzötti állomány elküldése nem volt opció a cégnél. Sőt, megpróbálták a területek alapján a

---

<sup>27</sup> <https://koronavirus.gov.hu/cikkek/itm-mar-90-ezer-munkavallalo-utan-igenyeltek-agazati-bertamogatast>

legmegfelelőbben átcsoportosítani a meglévő létszámot, esetleg egyik gyáregységből a másikba ideiglenesen áthelyezni a dolgozókat, ezzel is „megmentve” mindennapi megélhetésüket. A felvételek a járvány előtt teljesen más ütemtervvel működtek, mint jelenleg. A régi rendszer szerint majdnem egy napos volt a kiválasztás, hiszen reggel, amikor megérkeztek a jelentkezők első körben egy tájékoztatást kaptak a gyárról, főként a termelés munkájáról, a gyártandó termékekről. Ezt követően megtörtént a jelentkezők első körös szűrése, kezdetét vette a tesztírás, amely vizsgálta az általános készségeket. Akik sikerrel vették az „akadályt” részt vehettek egy második körön, ami egy személyes interjú volt. Itt általában a jelentkezők hozzáállása, érdeklődése a mérvadó, hiszen mindenki olyan kollegákkal dolgozik együtt szívesen, akik motiváltak munkájuk során. Amennyiben ez is pozitív eredménnyel zárult megtörtént a felvétel. A járvány kitörésekor kb. 4-5 hónapig nem volt felvétel, sőt, 2020. március közepe- végén a járvány berobbanásakor elsősorban azzal küzdöttünk, hogy a kölcsönbeadók ne bocsássák el a dolgozóinkat, hanem alacsonyabb pozíciójú üres munkaköreiket vagy más telephelyeken lévő azonos munkaköreiket felajánlhatjuk számukra. Miután a kölcsönbeadókat meggyőztük a dolgozókkal is be kellett láttatnunk, hogy, érdemesebb esetleg másik telephelyen vagy alacsonyabb munkakörben dolgozni, elfogadni azt, hogy ne legyenek várhatóan tartósan, több hónapra munkanélküliek. Az elbocsátásban érintett dolgozók –mely kb. az összes létszám 10-12%-a volt- többségét, kb. 88%-át sikerült megtartanunk, áthelyezésekkel és munkaköri visszaminősítésekkel sikerült megtartani őket és azóta már eredeti telephelyeiket és munkaköreikben dolgoznak (jellemzően 2-6 hónapig voltat áthelyezve).

Jelenleg a koronavírus miatt inkább kerülni kell a személyes interjúkat, ezért a partnereink körében elterjedt a telefonos interjú módszere. Ekkor a jelentkezőket egy megadott intervallumban keresi az interjúztató és egy nagyjából 5 perces elbeszélgetés veszi kezdetét. Általánosságban ugyanazok a kérdések szerepelnek egy ilyen elbeszélgetés során, de szerintem nem mérhető megfelelően a munkavállalók hozzáállása. Egy személyes találkozás alkalmával látható a testtartás, a beszéd közbeni mimika, hallható a beszéd közbeni hangsúly, de a mostani korlátozások alatt ezek sajnos nem tapasztalhatóak. Sajnos a fizikai dolgozók szókinése és kommunikációja sem mindig megfelelő, nem tudják magukat „eladni” az interjúztató személy felé. Így a megfélemlések aránya sem olyan mértékű, mint a korábbiakban, amikor még személyes interjúk voltak. Bár könnyebbnek tűnhet a felvétel, mivel a „papíros” teszteket és személyes interjúkat felváltja a telefonos előszűrés, ezt sajnos a kékgalléros jelentkezők nem előnyként veszik, hanem néha visszaélnék vele, viccelődnek,

nem veszik komolyan, sokkal eredményesebb a személyes kiválasztás tapasztalatom szerint, ez azonban nem mindig megoldható.

A jelentkezők körében azt tapasztaljuk, hogy sokan reménykednek még az idegenforgalmi szektor fellendülésében, illetve a külföldi munkavégzés „stabilitásában”, mivel az utóbbi időszakban rengeteg külföldön dolgozó magyar kényszerült hazautazni és itthon keresni egy kiszámítható álláslehetőséget, hiszen ha csak a közvetlen szomszédunkba tekintünk Ausztriában is többször volt „leállás”. *„Az első és második járványhullám idején a vendéglátásban és a szállodai szektorban voltak jelentős elbocsátások és létszámstop, a harmadik hullámban már kevesebb embert küldtek el. A negyedik hullámban azonban ennek egyelőre semmi jele. Most mindenhol keresik a munkaerőt, főleg Ausztriából és Németországból... Abban a szakértők egyetértenek, hogy aki jól beszél a nyelveket, az közvetítő cég segítsége nélkül is el tud helyezkedni Németországban és Ausztriában, főleg akkor, ha hiányszakmában keres munkát. A beoltott munkavállalókat természetesen jobban szeretik külföldön is a munkáltatók, de nem lehetetlen oltás nélkül sem, hogy valaki külföldön dolgozzon. De nemcsak a nyugat-európai országoknak van szükségük több dolgozóra, hanem Magyarországnak is. „A gyáripárba Ukrajnából, Szerbiából hozunk be dolgozókat, de újabban már figyeljük Ázsiát is. Indonéz, filippínó, mongol, kazah és vietnámi munkavállalók megjelenése várható Magyarországon” – sorolta a munkaerőimport szempontjából felmerülő országokat G. Nagy Balázs. Szerinte általában fél vagy egy évre szerződöttnék innen embereket, ugyanakkora bérért, mint, amit a magyarok kapnak.”<sup>28</sup>*

Mint ahogy a cikkből is kiderül, nemcsak a külföldi munkaerőpiac összetétele változik a bevándorló munkavállalók miatt, hanem a hazai helyzet is. A külföldi vendégmunkások megjelenésével a hazai munkaerő- piaci összetétel is változik. Amennyiben közvetlen környezetünkben vizsgálódunk, tapasztalhatjuk ennek közelségét, mivel számos vasi és zalai telephelyű vállalat is előszeretettel foglalkoztat ukrán állampolgárságú munkavállalókat. A különböző cégek vállalják a határon túli munkavállalók teljes körű ügyintézését, lakhatásuk megoldását, beutaztatását, hazautaztatását, és így tovább. A vállalatnak viszont mindenképp szüksége van egy tolmácsra is, hiszen a munkautasításokat csak így lehet pontosan átadni, megtanítani az új kollegának. A külföldi munkavállalók megjelenése első körben hatalmas visszhangot váltott ki a hazai munkavállalók körében. Van, akik annyira elleneztek ezt az ötletet, hogy képesek voltak akár új munkahely után nézni. Véleményem szerint ez csak egy

---

<sup>28</sup> <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211121/tart-karokkal-varja-nyugat-europa-a-kulfoldi-dolgozokat-ha-bevannak-oltva-511656>

ideiglenes megoldás lehet arra, hogy csökkentsük a hazai munkaerőhiányt, hiszen a beutaztatott munkások nem rendelkeznek megfelelő szakmai végzettséggel, alulképzettek, így csak az egyszerűbb, betanítható munkákra alkalmasak. Mivel általában a gyárakban mindig van felvétel az egyszerűbb fizikai pozíciókban, így ezzel tudjuk csökkenteni a munkaerőhiányt ezen a területen, de csak ideiglenesen. Hiszen általában rövid időre, néhány hónapra jönnek csak dolgozni a külföldi munkavállalók, arról nem is beszélve, hogy van, amikor ennél rövidebb idő alatt is továbbállnak Nyugat-Európa irányába a még jobb élet és jövedelem reményében. A tartós betanított munkaerő-hiányra a robotizáció, az automatizáció felé terelődik világszerte a hangsúly, ezért azt gondolom, a magyar munkásoknak is érdemes a képesítések, edukáció felé elmozdulniuk, hogy kevésbé lehessen őket pótolni, helyettesíteni külföldiekkel vagy gépekkel, pandémia alatt vagy azon túl. Általánosságban tehát megállapítható, hogy bár a járvány miatt a hazai munkavállalók 12-15%-a vesztette el munkahelyét, azt átlag 2-6 hónapon belül visszaszerezték, aki nem, az pedig másik szektorban, ágazatban helyezkedett el, tehát pályát módosított. Felértékelődött a tőkeerős, stabil, ún. „covid biztos” munkahelyek, a multinacionális vállalatok szerepe a kkv és magánszektor helyett az állásra jelentkezők körében. Ugyanakkor a munkaadók számára elvárás lett a rugalmasság, flexibilitás, mely az annyira „röghöz kötött” (más városba ingáznia sem nagyon hajlandó) magyar munkavállalókra nem volt jellemző eddig.

## V. Összegzés

Véleményem szerint habár a koronavírus járvány országtól és ágazatoktól függően hol több hónapra- hol akár 1-1,5 évre is jelentős munkanélküliséget okozott, ez úgy tűnik, átmenti, időszakos állapot volt és mára a legtöbb országban rendeződött az a járvány előtti szint körüli mértékre. Több országban, például az USA-ban vagy hazánkban pedig még munkaerőhiány is keletkezett, a munkanélküliség a járvány előtti szintnél is alacsonyabb jelenleg. Azonban a pandémia egyértelműen felgyorsította az évek óta zajló munkaerő-piaci trendeket: felértékelődött az atipikus foglalkoztatás fontossága, (mint munkaerő-kölcsönzés rugalmassága vagy a részmunkaidő iránti igény), a munkavállalói igények figyelembe vétele (home office, munka-magánélet egyensúly), átalakult és felgyorsult a hiányszakmák fontossága, súlyossága (fizikai és szakmunkák és mérnöki területek még keresettebbek, egyes munkakörök megszűntek, újak létrejöttek) és kiemelten fontosak lettek a képzések, a felgyorsultak a béremelések (a korábbi 8-10% helyett 20-30%-os átlagos mértékre).

Általánosságban elmondható, hogy nagyon fontos szerepe volt az egyes állami, kormányzati beavatkozásoknak abban, hogy nemzetközi és belföldi szinten melyik ország, ágazat és annak munkaerőpiaca hogyan élte át ezt a kritikus időszakot, és hogy milyen maradványa, következménye lesz a jövőben.

Véleményem szerint globálisan és rövid időn belül (3-5 éven belül) akár hazánkban is azok a vállalatok tudnak talpon maradni, akik rugalmasan tudnak reagálni a járvány és más okok miatt megváltozott gazdasági és munkaerő-piaci helyzetre, azaz figyelembe veszik a munkavállalók igényeit is, ugyanakkor lépést tartanak a technológiai változásokkal. Jövőformáló trendeket követnek, azaz integrált megközelítést alkalmaznak, előtérbe helyezi a teljesítmény centrikusságot, a versenyképességet és ennek érdekében áldozatokat hoznak, például a munkavállalókat engedik home office-ban dolgozni és biztosítják a munka-magánélet egyensúlyát számukra, hogy boldogak legyenek és a munkavállalók a lehető legtöbbet tudják kihozni magukból. (Személyes megjegyzésem szerint home office-ra például azonban nem minden munkavállaló, csak a tulajdonosi szemléletű vagy jelentősen motivált, főleg felsőfokú végzettségű szellemi dolgozó képes hosszú távon). A munkavállalók megtartásához folyamatosan nyomon kell követni a dolgozók elkötelezettségét-főleg a multinacionális több ezer fős vállalatoknál kihívás ez- javítani a vállalati kultúrát és értékeket,



építeni a munkáltatói márkát, képezni az újdonságokra a munkavállalókat. A munkavállalóknak pedig szükséges belátniuk, hogy elindult a minőségi csere a vállalatoknál, a versenyképesebb, jobban megfizetett bérekért elvárás, hogy tegyenek is, a legjobbak legyenek. Ezek miatt jelentős szerepe van és lesz a jövőben is a humán erőforrás-menedzsmentnek, hogy az ehhez szükséges technikai és technológiai újdonságokat felhasználva lényegesen erősebb HR-t építsen, és szakmai támogatásával elősegítse a vállalatok és munkavállalók közötti kapcsolatot.

## VI. Irodalomjegyzék

[https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic\\_hu](https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_hu) (megtekintve: 2021.11.27.)

<https://koronavirus.gov.hu/cikkek/magyarorszagnak-mukodnie-kell-hetfotol-eletbe-lepnek-mar-bejelentett-uj-vedelmi-intezkedesek> (megtekintve: 2021.11.27.)

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211203/totalisan-felforgatta-a-magyar-vendeglatast-a-koronavirus-sosem-lesz-mar-olyan-mint-a-jarvany-elott-513594> (megtekintve: 2021.12.11.)

<https://index.hu/gazdasag/2021/11/22/a-chiphiany-sokaig-marad-es-keresletibol-altalanos-valsagga-noheti-ki-magat/> (megtekintve: 2021.12.11.)

<https://merce.hu/2020/04/24/fontos-megallapodas-szuletett-az-audinal-elbocsatas-nem-lesz-a-napokban-a-termeles-is-ujraindul/> (megtekintve: 2021.12.11.)

<https://24.hu/fn/gazdasag/2021/07/27/mercedes-benz-manufacturing-autogyartas-harom-hetre-leall-a-kecskemeti-mercedes-gyar/> (megtekintve: 2021.12.11.)

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20210303/az-egeszsegugyi-dolgozok-37-szazaleka-lepett-ki-az-allami-egeszsegugybol-472460> (megtekintve: 2021.12.19.)

<https://www.ksh.hu/koronavirus-dosszie-adatvizualizaciok> (kép)

[https://hvg.hu/itthon/20211002\\_oltatlan\\_egeszsegugyi\\_dolgozok\\_ellatas\\_elbocsatas](https://hvg.hu/itthon/20211002_oltatlan_egeszsegugyi_dolgozok_ellatas_elbocsatas)  
(megtekintve: 2021.12.19.)

PANDÉMIA ÉS A GLOBÁLIS MUNKAERŐPIAC

<https://www.metropolitan.hu/upload/387b1fc214e9514a34e7b2ea39157d7b512ce538.pdf>  
(megtekintve: 2021.12.19.)

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211103/masfel-ev-es-melypontjara-sullyedt-az-europai-munkanelkuliseg-508530> (megtekintve: 2021.12.21.)

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211028/itt-a-dontes-magyarorszag-bevezeti-a-kotelezo-oltas-lehetoseget-507602> (megtekintve: 2021.12.21.)

<https://www.penzcentrum.hu/karrier/20211115/erik-a-forradalom-a-magyar-munkahelyeken-eldolni-latszik-a-home-office-sorsa-is-1119369> (megtekintve: 2021.12.21.)

[https://piacesprofit.hu/kkv\\_cegblog/leepitesek-megszoritasok-dramaian-hatott-a-jarvany-a-magyar-munkavallalokra/](https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/leepitesek-megszoritasok-dramaian-hatott-a-jarvany-a-magyar-munkavallalokra/) (megtekintve: 2021.12.21.)

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211210/konnyebb-vagy-nehezebb-lesz-a-munkavallalok-elete-a-koronavirus-utan-515090> (megtekintve: 2021.12.27.)

<https://www.origo.hu/gazdasag/20200406-orban-viktorotpontos-atfogo-gazdasagelenkitesi-tervet-jelentett-be.html> (megtekintve: 2021.12.27.)

<https://koronavirus.gov.hu/cikkek/itm-mar-90-ezer-munkavallalo-utan-igenyeltek-agazati-bertamogatast> (megtekintve: 2021.12.30.)

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211121/tart-karokkal-varja-nyugat-europa-a-kulfoldi-dolgozokat-ha-be-vannak-oltva-511656> (megtekintve: 2021.12.30.)

Képi források:

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211203/totalisan-felforgatta-a-magyar-vendeglatast-a-koronavirus-sosem-lesz-mar-olyan-mint-a-jarvany-elott-513594>

<https://www.portfolio.hu/krtk/20210514/elkerulhetetlen-az-autoipar-atalakulasa-tomeges-leepiteseikkel-ez-mar-nem-uszható-meg-483062>

<https://www.ksh.hu/koronavirus-dosszie-adatvizualizaciok>

[ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563355/3-03112021-AP-EN.pdf/8841353c-11f6-7fab-efef-0e768ab13bfd](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563355/3-03112021-AP-EN.pdf/8841353c-11f6-7fab-efef-0e768ab13bfd)

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211210/konnyebb-vagy-nehezebb-lesz-a-munkavallalok-elete-a-koronavirus-utan-515090>

<https://www.penzcentrum.hu/karrier/20210929/brutalis-a-beremelkedes-ezekben-a-szakmakban-ok-a-pandemia-legnagyobb-nyertesei-1118152>

## VII. Mellékletek

Szakterdolgozatomhoz felhasznált kérdőíveim:

### 1. számú melléklet

#### **Kérdőív munkavállalók részére a Covid-19 járvány munkanélküliségre gyakorolt hatásainak vizsgálatára**

Tisztelt Munkavállaló!

Kérem a lenti kérdések megválaszolását egyetemi tanulmányaimhoz tartozó kutatás céljából. Együttműködését és támogatását előre is köszönöm! Ács Edina Noémi hallgató

- 1) A Covid-19 (koronavírus) járvány következtében 2020.03.11-ét követően elbocsátották-e Önt (vagy nem hosszabbították meg szerződését) vagy Önnel együtt élő háztartását munkahelyéről?                      igen                      nem
  
- 2) Amennyiben igen a válasz az előző kérdésre, kérem jelezze, hogy az alábbi tényezők fennálltak-e (több is aláhúzható):
  - próbaidő alatt mondtak fel
  - 25 év alatti munkavállaló vagyok
  - 25-50 év közötti munkavállaló vagyok
  - 50 év feletti munkavállaló vagyok
  - nem helyi lakos vagyok (bejáró vagy szállásoltatott)
  - helyi lakos vagyok
  
- 3) Ön szerint melyik ágazatban dolgozók vannak jobban kitéve az elbocsátásnak, munkanélküliségnek jelenleg? (többet is bejelölhet)
  - vendéglátás
  - idegenforgalom
  - kereskedelem
  - termelés/gyártás
  - mezőgazdaság
  - szolgáltató ipar
  - egyéni vállalkozások
  - szellemi szabadfoglalkozásúak
  - irodai alkalmazottak (ügyfélszolgálat, állami cégnél dolgozók is)

4) A Covid-19 járvány előtt mennyi megtakarítással rendelkezett háztartásuk?

- nem volt megtakarításunk
- kevesebb, mint fél hónapra elegendővel
- fél hónapra elegendővel
- 1 hónapra elegendővel
- 2 hónapra elegendővel
- 3 vagy több hónapra elegendővel

5) Jelenleg mennyi megtakarítással rendelkezik háztartásuk?

- nincs megtakarításunk
- kevesebb, mint fél hónapra elegendővel
- fél hónapra elegendővel
- 1 hónapra elegendővel
- 2 hónapra elegendővel
- 3 vagy több hónapra elegendővel

6) a következő időszakban mit tartanak a legfontosabbnak ,milyen gazdasági célt?

kérjük rangsorolja 1-6-ig az alábbiakat, az 1= a legfontosabb, a 6= legkevésbé fontos

\_\_\_ megtartani a jelenlegi munkahelyet

\_\_\_ új munkahelyet találni

\_\_\_ kiadásainkat csökkenteni

\_\_\_ megtakarításainkat növelni

\_\_\_ egyéb bevételszerző lehetőséget (pl. másodállást) vállalni

\_\_\_ új háztartási gépeket vásárolni , lecserélni a régieket

## 2. számú melléklet

### A koronavírus hatása a munkaerőpiacra

Kedves Kitöltő!

Ács Edina Noémi vagyok, a Pannon Egyetem Zalaegerszegi Gazdálkodási Karának végzős hallgatója. Szakdolgozatomban a koronavírus okozta, munkaerőpiaci változásokat vizsgálom.

A kérdőívem kitöltése mindössze 2 percet vesz igénybe és bármikor megszakítható. Ebben az esetben a válaszok nem kerülnek rögzítésre. A kérdőív kitöltése teljesen anonim, a válaszok kizárólag a szakdolgozatom szempontjából kerülnek feldolgozásra, melyeket bizalmasan kezelek.

Kérem segítse munkámat a kérdőívem hiteles kitöltésével.

Köszönettel, Ács Edina Noémi

1. Az Ön neme

- Nő
- Férfi

2. Az Ön életkora

- 18-29
- 30-39
- 40-59
- 60-

3. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége

- Alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezem
- Középfokú, szakmai végzettséggel rendelkezem
- Középfokú, érettségi bizonyítvánnyal rendelkezem
- Felsőfokú végzettséggel rendelkezem
- Jelenleg még tanulok

4. Az Ön foglalkoztatásának jellege

- Beosztott
- Alsó szintű vezető
- Középvezető
- Felsővezető
- Tulajdonos
- Nyugdíjas

5. Milyen tulajdonú vállalatnál tevékenykedik?

- Külföldi tulajdonú vállalatnál dolgozom
- 100% hazai tulajdonú vállalatnál dolgozom (versenyszférában)
- Részben hazai, részben külföldi kézben lévő vállalatnál dolgozom
- Közsférában dolgozom

6. A szervezet mérete

- Mikrovállalat (2-8 fő)
- Kisvállalat (9-49 fő)
- Középvállalat (50-249 fő)

- Nagyvállalat (250 fő és/vagy annál nagyobb)

7. Milyen arányban van az Ön munkahelyén a szellemi és fizikai munkavállalók aránya?

- Kizárólag szellemi
- Inkább szellemi
- Hasonló arányban szellemi és fizikai
- Inkább fizikai

8. Melyik iparágban tevékenykedik

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| - Adminisztráció, asszisztens, irodai munka                  | - Közigazgatás                       |
| - Bank, biztosítás, bróker                                   | - Marketing, média, PR               |
| - Egészségügy, gyógyszeripar                                 | - Mérnök                             |
| - Építőipar, ingatlan  | - Mezőgazdaság, környezet            |
| - Értékesítés, kereskedelem                                  | - Oktatás, tudomány, sport           |
| - Fizikai, segéd, betanított munka                           | - Pénzügy, könyvelés                 |
| - Gyártás, termelés  | - Szakmunka                          |
| - HR, munkaügy   | - Szállítás, beszerzés, logisztika   |
| - IT, programozás, fejlesztés, üzemeltetés, telekommunikáció | - Ügyfélszolgálat, vevőszolgálat     |
| - Jog, jogi tanácsadás                                       | - Üzleti támogató központok          |
|  | - Vendéglátás, hotel, idegenforgalom |

9. A koronavírus kitörése előtt Ön rendelkezett állandó munkaviszonnyal?

- Igen
- Nem

10. A vírushelyzet milyen hatással volt az Ön munkaviszonyára?

- Nem befolyásolta
- Megmaradt a munkaviszonyom, de változott a munkaszerződésem
- Megszűnt a munkaviszonyom
- Egyéb:

11. Amennyiben megszűnt a munkaviszonya a megszűnést követően mennyi időn belül sikerült új munkát találnia?

- Kevesebb, mint egy hónap
- 1-3 hónap
- 4-6 hónap
- Nem sikerült még elhelyezkednem

12. A jelenlegi munkahelye ugyanabban a szektorban helyezkedik el, mint a korábbi munkahelye?

- Igen
- Nem
- Nem dolgozom

13. Ön szerint nehezebb elhelyezkedni a koronavírus megjelenése óta?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

14. Amennyiben az előző kérdése válasza "igen" volt, miért? (nyílt kérdés)

15. Ismerősei, családtagjai körében mekkora mértékű volt a koronavírusnak köszönhető elbocsájtások száma?

- Ez nem érintett senkit körülöttem
- Az ismerőseim egy része elvesztette a munkáját
- Az ismerőseim kb. fele elvesztette a munkáját
- Az ismerőseim több, mint fele elvesztette a munkáját
- Majdnem az összes ismerősöm/családtagom elvesztette a munkáját.

16. Amennyiben megmaradt a munkaviszonya, milyen lépések bevezetésével tartották meg a munkavállalókat az Ön munkahelyén?

- Home office
- Fizetés nélküli szabadságolások
- Juttatási rendszer átalakítása, bérek csökkentése
- Béren kívüli juttatások eltörlése
- Kölcsönzött munkavállalók elküldése
- A munkahelyemen nem folyamodtak ilyesféle megoldásokhoz, mindenki megtarthatta a munkáját
- Egyéb:

17. Milyen arányban dolgoznak jelenleg távmunkában vagy home office-ban a munkavállalók az Ön munkahelyén?

Kevesebb, mint 10%

- 10-30%
- 31-50%
- 51-75%
- 76-90%
- Több, mint 91%

18. Ön szeretne home officeban dolgozni, ha lehetősége nyílna rá?

Már most így dolgozom

- Igen
- Nem

19. Amennyiben munkáltatója kötelezővé tenné az oltást, Ön oltatna e?

- Igen, azért, hogy megtartsam a munkahelyem
- Igen, azért, mert béren kívüli juttatásban részesülök miatta
- Már beoltattam magam, szerintem fontos, hogy mindenki védve legyen
- Nem, szerintem ne a munkáltató döntsön erről





PANNON EGYETEM  
Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg

## SZERZŐI ÖSSZEFOGLALÁS

A dolgozat címe: <b>A koronavírus járvány hatása a globális és hazai munkaerőpiacra</b>	
Hallgató neve: <b>Ács Edina Noémi</b>	NEPTUN kód: <b>JJHZKX</b>
Képzési szint: <b>alapképzés</b>	
Szak: <b>Gazdálkodás és menedzsment</b>	Szakirány: <b>Szolgáltatásmenedzsment</b>
Témavezető neve: <b>Márkus Mónika</b>	Beosztása: <b>Tanársegéd</b>
Tanszék: <b>Logisztika és Menedzsment Informatika Tanszék</b>	

Szakedolgozatom a koronavírus hatásának vizsgálatát foglalja magában a globális, illetve hazai munkaerőpiacon.

A pár éve megjelent koronavírus-járvány, azaz „COVID-19” kifejezés mára minden ember számára ismert fogalomvá vált, egyik pillanatról a másikra az életünk része lett.

A téma aktualitása megkérdőjelezhetetlen, mivel nem csak az emberek mindennapjaira gyakorol hatást, hanem tágabb szemszögből mérve láthatjuk, hogy a különböző gazdasági iparágakat is érinti, kit negatívan, kit pozitívan.

Dolgozatomban vizsgálom a főbb gazdasági ágazatokra fejtett hatását, így művemben megtalálhatóak a járvány okozta változások főbb elszenvedői, azaz az idegenforgalom-vendéglátás területe, az autóiipar, illetve a szállítmányozás.

Mindezek mellett a győztesek is szerepet kapnak; a futárcégek, a webáruházak és nem utolsósorban a legnagyobb győztes: a gyógyszeripar.

De nem csak az őket ért veszteségek és nyereségek lényegesek. Fontos említést tennem a koronavírus különböző országokra mért hatásairól, a munkanélküliség alakulásáról globálisan és hazai szinten egyaránt.

Vizsgálom továbbá, hogy miképp változik a munkaerőpiac, hogy a különböző szakmákban hogyan változnak a bérek, hogy mi várható a koronavírus járvány következtében a magyar munkahelyeken, hogy mennyire lesz elfogadott a home office, azaz a távmunka lehetősége a későbbiekben, illetve, hogy hazánkban milyen támogatásokat vezettek be a pandémia által.

Kutatásom alátámasztásának hitelessége miatt két kvalitatív kérdőíves felmérést is használtam, melyből az egyik egy korábbi kutatásomhoz 2020. I. negyedévében, míg a második 2021. IV. negyedévében készült.

Míg az első felmérésem főként fizikai alkalmazottaink körében zajlott (direkt), a második pedig inkább szellemi dolgozók körében (véletlenszerű), ezért hiteles képet kaphattam mindkét „réteg” véleményéről.

Összegezve, szakdolgozatomban feltártam a koronavírus járvány okozta munkaerőpiaci hatásokat hazai és nemzetközi szinteken egyaránt, megvizsgáltam, hogyan hatott a járvány az egyes gazdasági ágazatokra, illetve az egyes demográfiai csoportokra.