

**TARTALOM**

- 2** *Tóth Arnold – Szabó Szilvia – Kálmán Botond – Poór József:* A foglalkoztatottság alakulása a magyar gazdaság szektoraiban a COVID-19 járvány következtében
- 24** *Csehné Papp Imola:* A válság különböző kontextusai
- 31** *Ignits Györgyi:* A pandémiás válság munkaerőpiaci hatásairól. Statisztikai lehetőségek, kihívások és fókuszok a folyamatok számbavételére
- 46** *Kadlecik Roland – Váradi Rita:* A Munkaerő-felmérés foglalkoztatotti adatának, valamint az intézményi statisztika létszámadatának összehasonlítása
- 56** *Koltai Luca – Geambaşu Réka:* Vállalkozónők a koronavírus lezárásainak idején
- 68** *Batthyány Schmidt Margit – Zöldréti Attila – Zöldréti Szabolcs:* Ajánlások nőknek és nemcsak nőknek az agrár generációváltás projektek sikeres lebonyolításához
- 80** *Borlói Rudolf:* Nyugdíj-diagnosztika. Néhány szempont a nyugdíjrendszer működésének elemzéséhez
- 91** *Szalontayné Berta Zita:* Mi lesz veled ifjúság? A fiatalok munkaerőpiaci nehézségeinek nyomában a COVID-járvány fényében (Konferencia-összefoglaló)

\* \* \*

Új Munkaügyi Szemle. Online szakmai folyóirat. Megjelenik negyedévente.

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

**Főszerkesztő:** Munkácsy Ferenc

**Főszerkesztő-helyettes:** Szabó Szilvia

**Szerkesztőbizottsági titkár:** Hollósy-Vadász Gábor

**Kiadó:** Budapesti Metropolitan Egyetem

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

**A kiadásért felel:** az egyetem rektora

**A szerkesztésért felel:** a folyóirat főszerkesztője

**E-mail:** [ujmunkaugyiszemle@metropolitan.hu](mailto:ujmunkaugyiszemle@metropolitan.hu)

**Technikai előkészítés:** Budapesti Metropolitan Egyetem

**ISSN:** 2677 1306

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

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

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



TÓTH ARNOLD – SZABÓ SZILVIA – KÁLMÁN BOTOND – POÓR JÓZSEF

## A FOGLALKOZTATOTTSÁG ALAKULÁSA A MAGYAR GAZDASÁG SZEKTORAIBAN A COVID-19 JÁRVÁNY KÖVETKEZTÉBEN

**A 2019 végén Kínából kiinduló COVID-19 járvány 2020 nyarára pandémiává alakult. A védekezéshez szükséges korlátozó intézkedések érintették a gazdaságot is, amely a járvány első hulláma alatt szinte minden országban teljesen leállt. Jelen munka a járványnak a magyarországi foglalkoztatásra kifejtett hatását vizsgálja az Eurostat adatai alapján, a gazdaság különböző szektoraiban, az EU-27 átlagot használva referenciaként. A teljes foglalkoztatottsági adatok mellett külön fókuszáltunk a munkavállalókra és az önfoglalkoztatotti rétegre is. A COVID-19 hatásának felmérése érdekében járvány előtti három év adatait vetettük össze a 2020. év első és második negyedévének adataival. Eredményeink megerősítik, hogy a vírushelyzet jelentős visszaesést okozott az általános foglalkoztatottsági mutatókban, de nem egyformán hatott a gazdaság egyes ágazataira.**

### Bevezetés

Magyarországon 2020 májusától augusztusig zajlott annak az országos kutatási projektnek az első fázisa, amelyről az első kutatási jelentés 2020 október 1-én jelent meg (Poór et al., 2020) (Balogh et al., 2020). A vizsgálat célja az volt, hogy felmérjék a COVID-19 pandémia hatását a magyar vállalati és intézményi szférára és elsősorban a humán erőforrás-menedzsment (HRM) szemszögéből javaslatokat dolgozzanak ki a problémák kezelésére és megoldására. A kutatásban részt vett 11 magyar egyetem mellett a komáromi Selye Egyetem, valamint területi kamarák és képzési centrumok is. Online kérdőívünkkel 500 magyar szervezet adatait gyűjtötték össze és elemezték széles statisztikai módszertan felhasználásával. Jelenleg a kutatás a második fázisban van, amely már nemcsak Magyarországon, hanem a szomszédos országokban is vizsgálja a kérdést az adott nemzeti nyelvi és gazdasági specifikumokra megfelelően adaptált kérdőíves felméréssel. Megkezdődött továbbá a részeredmények publikálása is a területhez tartozó folyóiratokban (Balogh et al., 2020). Ez a nagylélegzetű munka indította a jelen munka szerzőit az alábbi tanulmány megírására.

### Elméleti háttér

Az emberi tőke az egyik leginkább elidegeníthetetlen eszköz, amelyet az egyén birtokolhat és mindaddig kötődik az egyénhez, amíg egészséges. Ebben az értelemben az emberi tőke az alapvető a gazdasági növekedésben. Ezt a kijelentést két Nobel-díjas tudós, Schultz (Schultz, 1961; Schulz, 1980) és Fogel (Fogel, 1994) munkássága már az 1900-as évek második felében megalapozta, de különösen aktuális lett mindez az Ipar 4.0 időszakában. Az egy főre eső bruttó hazai termék (GDP) országokénti különbségeinek 10-30 százaléka tulajdonítható az emberi tőkének (Hsieh–Klenow, 2010). A COVID-19 ezt az értékes eszközt veszélyezteti (Caligiuri et al., 2020; Carnevale–Hatak,

---

Tóth Arnold egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Egyetem, Pénzügyi és Számviteli Kar.

Szabó Szilvia egyetemi docens, Budapesti Metropolitan Egyetem.

Kálmán Botond tudományos munkatárs, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar.

Poór József egyetemi tanár, Selye János Egyetem (Szlovákia) és Szent István Egyetem.

2020). A mai munkaerőpiac által igényelt magas színvonalú humán tőke megteremtésének alapfeltétele az oktatáshoz és az egészségügyhöz való széleskörű hozzáférés (Douglass, 2010; Ezzul Esa et al., 2019; Pasban–Nojedeh, 2016). Ez a tény pedig előtérbe helyezi a kormányok szerepét a válságkezelésben (Adeel et al., 2020; Dzhurova, 2020; Szellő, 2020). Az oktatás-képzés, a megfelelő készségek, a munkaerőpiaci teljesítmény alapján rangsorolja az államokat a World Economic Forum (WEF) Human Capital Indexe (HCI) (Samans et al., 2017). A vizsgált 130 országból Magyarország a 39. helyen állt a legutóbb publikált jelentésben.

### *A munkaerőpiac a COVID-19 előtt és a járvány első szakaszában Magyarországon*

A KSH (2020) munkaerőpiaci adatai alapján a hazai munkaerő piaci mutatók az elmúlt években egyre javuló tendenciát mutattak, a gazdasági aktivitás és a foglalkoztatottság 2011 óta folyamatosan nőtt. A foglalkoztatottak száma 2019 utolsó negyedében 4 millió 520 ezer fő volt, a foglalkoztatási ráta elérte a 70 százalékot. Ez 15 százalékpontos emelkedést jelent 10 év alatt. 2019-ben a közfoglalkoztatásban résztvevők száma csökkent, az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma viszont nőtt. Külföldön is többen dolgoztak, mint az előző évben.

A koronavírus-járvány jelentősen rontotta a gazdasági várakozásokat és a következő évek makrogazdasági előrejelzéseit (Szappanos, 2020). Áprilisban jelentős mértékben esett a GKI (2020f) konjunktúraindex, ezen belül az üzleti bizalmi index mintegy 25, a fogyasztói közel 40 százalékponttal esett. Az üzleti szférán belül leginkább a szolgáltatások, legkevésbé az ipar várakozásai romlottak. A termelés-csökkenésre számító vállalatok aránya egy hónap alatt több mint háromszorosára nőtt. Az elmúlt évek pozitív foglalkoztatási hajlandósága a negatív tartományba került, legnagyobb mértékben az iparban, azaz a cégek többsége leépítésben gondolkozott, nem pedig felvételben és bővítésben. Áprilisban már a vállalkozások 58 százaléka jelentősen negatívnak érezte a járvány hatását az üzletmenetre, ezekkel együtt összesen 94 százalékuk érzékelt valamilyen mértékben kedvezőtlen hatását. Áprilisra tehát a járvány érintette a magyar gazdaság összes ágazatát, melyek közül a turizmus, a szórakoztatás és szabadidős tevékenység volt a legnagyobb vesztes. A vegyipar, az építőanyag-kereskedelem, illetve a jogi, számviteli és adminisztratív szolgáltatások, valamint az építészeti tevékenységek kezdetben alig voltak érintettek. Ezek a megállapítások hasonlóak a nemzetközi szakirodalmi tapasztalatokhoz is (Cortes–Forsythe, 2020).

Ebben a hónapban a cégek több mint 30%-a készült kényszerszabadsággal, egyhetedük elbocsátásokra. A vállalatok elsősorban (átmeneti) leépítéssel, fizetés nélküli szabadsággal, munkaidő-csökkentéssel, kényszerszabadsággal vagy újra tárgyalt bérekkel reagáltak, így próbálva átvészelni a válságidőszakot. A munkaerőpiac érzékenységét jól mutatja, hogy a hazai vállalkozások 99%-a mikro-, kis-, vagy középvállalkozás (kkv), amelyek nem rendelkeznek több évre szóló tartalékokkal. A munkaerőpiaci válaszok nemcsak Magyarországon alakultak így, hasonló megoldásokról számolnak be például az USA-ban is (Alon et al., 2020).

A GKI 2020 szeptember végén megismételt felmérése mutatja az időközben bekövetkezett változásokat. A foglalkoztatási formák megoszlásában ekkor a munkahelyére teljes állásban bejárók aránya messze a legnagyobb, mintegy 89 százalék. Nem történt jelentős változás a részmunkaidőben foglalkoztatottak körében, arányuk szeptemberben 6-7 százalék volt. A távmunkában (otthonról) dolgozók aránya a koronavírus-járvány újabb felerősödése ellenére is alacsony szintű maradt. Ennek fő oka bizonyára az, hogy szeptemberben nem volt kijárási korlátozás. Az állásidőn, fizetett vagy fizetés nélküli szabadságon lévők aránya 2 százalékra csökkent. Ez jelentheti azt is, hogy visszakerültek normál állásba (akár részmunkaidőben), vagy azt hogy elbocsátották őket (GKI, 2020e).

Az EU konjunktúraindexével összehasonlítva a magyar adatok kevésbé optimisták. Miközben az uniós mutató áprilisi zuhanása óta augusztusra a járvány miatti esésének mintegy 60%-át dolgozta le, magyar konjunktúraindex csak szűk felét, ráadásul a visszaemelkedés folyamata már augusztusban megszakadt. Ugyanakkor az európai gazdasági kilátások bár élénkülnek, de összességében még mindig borúsak, s szeptemberben a járvány új erőre kapása következtében aligha javulnak (Eurostat, 2020).

### ***A vírushelyzet hatása a nemzetgazdaság egyes ágazataira***

A pandémia hatását a magyar nemzetgazdaság egyes ágazataira a fentiekben említett KSH, Állami Számvevőszék, GKI források adatai, továbbá a szintén fentebb idézett „Koronavírus-válság kihívások és HR-válaszok Magyarország 2020” kutatási jelentés eredményei alapján foglaljuk össze. Összefoglalónkat kiegészítjük olyan szakirodalmi hivatkozásokkal is, amelyekből látható lesz az a tény, hogy a járvány hatásai más országokban is hasonló problémákat okoztak.

A csoportos létszámleépítésekben érintettek száma júniusban tetőzött (Bacon–Leia, 2020). 2020 áprilisától július végéig összesen csaknem száz munkáltató jelentett be csoportos létszámcsökkentést, amelyben több mint 7000 munkavállaló volt érintett. A leépítések kezdetben elsősorban a szállodai szolgáltatás (Gursoy–Chi, 2020), az éttermi (Kashif et al., 2020), mozgó és egyéb vendéglátás, a személyszállítás (Tirachini–Cats, 2020), valamint a villamos berendezések, készülékek gyártását (Harris et al., 2020), fémmegmunkálás ágazatokat érintették, később a számviteli, könyvvizsgálói, adószakértői tevékenységet is (Albitar et al., 2020). Az ipar teljesítménye 2020 áprilisában érte el a mélypontot, amikor egy hónap alatt közel 45 százalékponttal esett. Ugyanebben a hónapban a kiskereskedelmi üzletek forgalma is átlagosan 16 százalékpontos átlagos csökkenést produkált, különösen jelentős volt a nem élelmiszer- és az üzemanyag-kiskereskedelem visszaesése. Ezen a területen elsősorban a csak fizikai üzlethálózattal rendelkező kiskereskedelmi cégeket érintette, mivel a korlátozások hatására a kereskedelem súlypontja az online térbe tevődött át, és számos eladói, értékesítői, pénztárosi álláshely feleslegessé vált (Kim, 2020; Poór et al., 2020). A legnagyobb veszteségek azonban a kereskedelmi szálláshelyek voltak. Ezek 2020 áprilisában a vendégéjszakák 99%-os és a bevételek 97%-os csökkenését jelentették. A visszaesést egyértelműen magyarázza a járványhelyzet. Az idősoros adatokból számítható becslésekhez képest ugyanis a tényleges értékek jelentősen alacsonyabbak.

Az egyes szektorokat tekintve a legnagyobb mértékben a vendéglátásban csökkent a foglalkoztatottság, itt a számítások szerint 22.600 fő állásvesztéséhez járulhatott hozzá a járványhelyzet. A jóval nagyobb szolgáltatási szektorban 26 ezer fővel foglalkoztattak kevesebbet, az ipari foglalkoztatottság ugyanakkor alig változott, legkisebb volt a csökkenés az építőiparban. Bár a mezőgazdaságot a járvány közvetlenül nem érintette, a foglalkoztatottság itt is csökkent 5500 fővel. (A fenti létszámadatok nem a teljes csökkenést jelentik, csupán az NFSZ által regisztrált új álláskeresőket). A változások az ipari szektorban szinte teljes egészében a járványhatásnak tulajdoníthatók, míg például a vendéglátásban a szezonális hatásait is figyelembe kell venni (Arasli et al., 2020). Ezek az adatok és a belőlük levonható következtetések hasonló képet festenek, mint a fentebb idézett HR-kutatás eredményei, amelyben szintén a vendéglátás bizonyult a legérintettebb ágazatnak. Azok az éttermek és vendéglátóhelyek, amelyek át tudtak állni a házhozszállításra, túlélték a válság első körét és így haladékot kaptak arra, hogy megoldást keressenek gondjaikra (Kim–Lee, 2020).

A csoportos létszámleépítésben érintettek száma a későbbiekben növekedhet, amennyiben a már realizált veszteségek miatt vagy a járványhelyzet súlyosbodása esetén újabb vállalkozások kényszerülnek elbocsátásokra, illetve, ha egy elhúzódó válságot már nem tudnak átvészelni. Ezt mutatja az a tény is, hogy már a járvány első szakaszában is a létszámcsökkentést végrehajtott

szervezetek 45%-a nyilatkozott arról, hogy munkakör megszüntetést is végrehajtotta. Ugyanakkor munkahely- vagy létszámbővítés jóval kevesebb területen fordult elő, ezek többségükben az e-kereskedelemhez kapcsolódó informatikai (Kwan, 2020; Lesi, 2020) és logisztikai munkakörök voltak (Pantelimon et al., 2020; Shahzad et al., 2020). Összességében tehát hat munkakör-megszűnésre egy új munkakör kialakítása, illetve öt létszámcsökkentésre egy létszámnövekedés. Az arányokat tekintve tehát sokkal többen veszítették el a munkájukat, mint ahányan potenciális munkavállalóként új munkát találtak.

A COVID-19 fertőzés miatti infláció (Cavallo, 2020; Shapiro, 2020) fogyasztás-visszaesés elsősorban a fizikai interakciót igénylő ágazatokat érintette. Ez a kiadáscsökkenés nagymértékben csökkentette a magas jövedelmű háztartásokat személyesen kiszolgáló vállalkozások, főleg a kisvállalkozások bevételeit. Ezek a vállalkozások alkalmazottaik nagy részét elbocsátották, ami a munkanélküliség megugrását okozta. Erre az gazdaság újbóli megnyitása is csak csekély hatással volt. Az alacsony jövedelmű háztartásoknak nyújtott ösztönző kifizetések erőteljesen növelték a fogyasztást, de rövid távon mérsékelt hatással voltak a foglalkoztatásra, talán azért, mert a kiadások nem a COVID-19 sokk által leginkább érintett vállalkozásokhoz áramlottak – nemcsak Magyarországon, hanem külföldön is hasonló a tapasztalat (Chetty et al., 2020).

### ***A humán tőke minőségének szerepe***

Az emberi tőke fontosságát jelzik az iskolázottság szerint szűrt adatok is (Gillies, 2015). A munkavállalók végzettségét tekintve elmondható, az állásukat elvesztők között a diplomások száma továbbra is számottevően kisebb, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők száma, őket is érintette a munkahelyek megszűnése. Ugyanakkor az is jól látszik, hogy az általános iskolai végzettségűek, a szakiskolát és a középiskolát végzettek körében jelentős volt a leépítés, a legfeljebb 8 általánost végzettek esetében a közfoglalkoztatottság ciklikus jellege is szerepet játszhat az adatok alakulásában. Különösen e két utóbbi csoport esetében szembeűnő az állásukat elvesztők számának megugrása, tekintettel arra, hogy ez a korábbi évek azonos időszakára nem volt jellemző. Poór et al. (2020a) jelentésének eredményei is hasonlóak. Az ő felmérésük szerint a leépítések 94%-ban a fizikai és szellemi betanított munka területét érintették, míg a vezetői és döntéshozó pozíciók csak elenyésző számmal jelennek meg. Az állásukat elvesztők zöme nemcsak alacsony képzettségű, hanem bérük is alacsony. Ez pedig tovább fokozza az amúgyis alacsony jövedelmű családok terheit – ez szinte a világ bármely részén kimutatható összefüggés (Chetty et al., 2020).

Azok a kompetenciák, melyek a jelentés szerint felértékelődtek a vírushelyzet első szakaszában (digitális kompetenciák, problémamegoldó képesség, vezetői készségek) valamilyen módon mind kapcsolódnak a magasabb iskolai végzettséghez. Tekintettel arra, hogy a COVID-19 várhatóan gyökeresen megváltoztatja a korábbi értékrendet és véleményeket, két megjegyzést fűzünk hozzá jelen munka szerzői ehhez a kérdéskörhöz.

Az egyik az, hogy még a jelenlegi járvány sem ért véget és bármikor jöhet egy újabb, hasonló probléma, ezért a kompetenciák fontossági átrendeződése szinte bizonyosan tartós változás lesz. Ehhez kapcsolódik a második gondolat: a tapasztalatokat felhasználva már most el kell kezdeni az oktatásban ezeknek a készségeknek-képességeknek a fejlesztését, mert az oktatás hosszú időtávú folyamat. Ezért az, ami most elmarad, nem holnap fogja éreztetni hatását, hanem évtizedek múlva, behozhatatlan lemaradást eredményezve a most halogatóknak.



## **Empirikus kutatás**

Elemzésünk számára azt a célt tűztük ki, hogy összehasonlítsuk, hogyan alakult a 11 gazdasági ágazati tevékenységekhez (Nomenclature of Economic Activities – NACE) tartozó foglalkoztatotti létszám 2017 és 2019 között, továbbá a vírus hatására miképp módosultak ezek a tendenciák Magyarországon az Európai Unió 27 tagállamához, mint benchmarkhoz hasonlítva 2020 első két negyedében.

Az összehasonlítás alapjául szolgáló adatbázis az Európai Unió összes országára (a Brexit miatt az Egyesült Királyság nélküli adatokkal dolgoztunk) és a teljes unióra vonatkozó negyedéves bontású idősorokból áll, melyek négy módszertan alapján álltak rendelkezésre:

1. Nyers adatok (szezónális és naptári hatások tisztítása nélkül)
2. Szezónálisan tisztított idősorok
3. Naptári hatásoktól tisztított idősorok
4. Szezónálisan és naptári hatásoktól tisztított idősorok.

A jobb összehasonlíthatóság végett a minél magasabb fokú tisztításon átesett idősorokkal dolgoztunk, így a szezónálisan és naptári hatásoktól tisztított adatok képezték elemzésünk adatbázisát.

A foglalkoztatottak számát három kontextusban vizsgáltuk: 1) Összes foglalkoztatott. 2) Munkavállalók 3) Önfoglalkoztatottak. Az önfoglalkoztatottakkal kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy ez gyakorlatilag a vállalkozói réteg. Nem szabad azonban ide soroltunk a vállalkozások által munkaviszony keretében foglalkoztatottakat, akik a munkavállalók kategóriájába kerültek.

Három kutatási hipotézist vizsgáltunk:

1. Az összes foglalkoztatotti létszám az egész Európai Unióban csökkent a pandémia hatására (H1).
2. A pandémia fő kárvallottja a munkavállalók csoportja (H2).
3. Az önfoglalkoztató (zömmel vállalkozói) csoportot kevésbé érintették a járvány munkaerőpiaci hatásai (H3).

A harmadik hipotézisünk megalkotásánál feltételeztük, hogy a COVID-19 okozta hatást valamegyest mérsékelhette két tényező: egyfelől a vállalatoktól a vállalkozói lét felé mozduló munkavállalók; másfelől a vállalkozások kisebb méretéből fakadó rugalmasság, mely könnyebb alkalmazkodást tett lehetővé ebben a helyzetben.

Mivel foglalkoztatotti létszám tekintetében nagyságrendileg két teljes mértékben eltérő földrajzi egységről beszélünk, ezért a változásokat nem abszolút, hanem relatív értelemben mértük. Ennek megfelelően exponenciális trendfüggvényt illesztettünk a 2017 és 2019 közötti negyedéves adatpontokra, majd a létrejött modellek meredekség-együtthatóját értelmeztük úgy, mint 12 negyedév alatti átlagos relatív változást. Megjegyzendő, hogy mivel egyetlen magyarázó változó (trend) volt valamennyi regressziós modellben, ezért a modellek globális tesztfüggvényének szignifikancia-értéke megegyezik a magyarázó változó parciális tesztfüggvényének szignifikancia-értékével.

A modellek szinte egytől-egyig szignifikáns változást mutattak a vizsgált időszakra, valamint magyarázó erejük is kiemelkedő, nagyrészt 80-90% feletti. Ez a magas magyarázottsági hányad főleg az EU-27 modellekre jellemző – elsősorban a kiszámíthatóság, és a stabil változás miatt –, mindössze három kivétel akadt: a munkavállalók száma a mezőgazdaság-erdészet- halászat területén, az építőiparban és a pénzügyi-biztosítási ágazatban az önfoglalkoztatottak esetében. Itt a modellek magyarázó ereje 30% alatti, nem is volt szignifikáns a negyedévről-negyedévre történő változás.

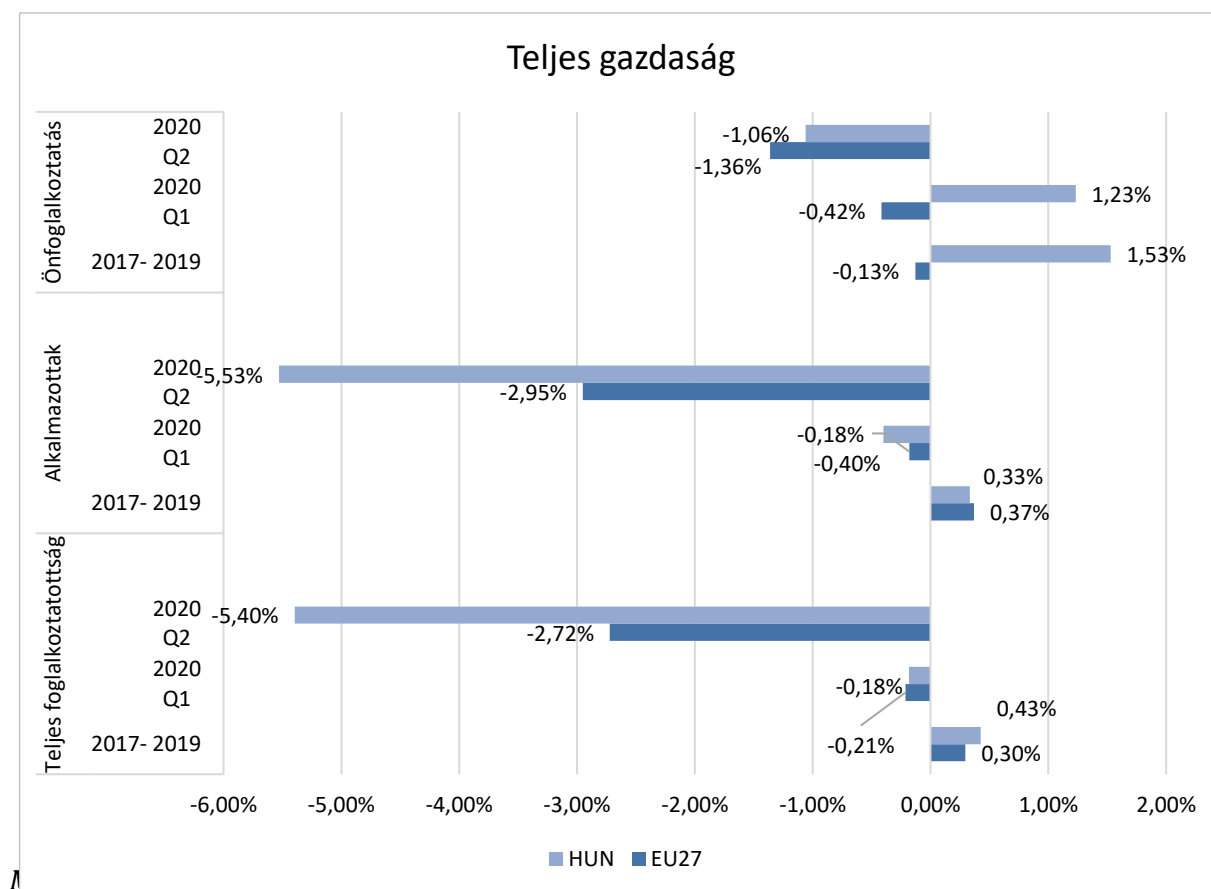
A magyar adatokra illesztett modellek közül három esetben nem találtunk szignifikáns összefüggést: a pénzügy-biztosítás területén a 2017-2019 illesztett modell nem mutatott szignifikáns negyedévről-negyedévre történő változást a vizsgált tizenkét negyedév során sem az összes foglalkoztatott, sem a munkavállalók esetében; továbbá a mezőgazdaság-erdészet-halászat területén tevékenykedő önfoglalkoztatottak száma sem tért el szignifikánsan a konstans értéktől a vizsgált időszakban. Eredményeink a következők:

**Összesen - az összes NACE tevékenység együtt**

Az összes NACE tevékenységét figyelembe véve az összes foglalkoztatott, illetve a munkavállalók esetében az EU-27 és Magyarország között hasonló eltéréseket tapasztaltunk: a vírus előtti három évben 0,3-0,4%-os növekedés volt jellemző, ami egy hasonló nagyságrendű negatív változásba fordult át 2020 első negyedévében és egy erőteljes csökkenés volt látható a második negyedévben. Míg az 2017–2019-es időszakban a magyar összes foglalkoztatotti létszám változással nem tért el az EU-s átlagtól, 2020 első negyedévében már elkezdett nyílni az olló, ami a második negyedévre fokozódott: az EU-ban kevesebb mint 3%-os csökkenés, ezzel szemben Magyarországon öt és fél százalékos csökkenés mutatkozott az összes foglalkoztatotti és a munkavállalói létszámában.

Az önfoglalkoztatottak száma a vizsgált első tizenkét negyedévben Magyarországon nagyjából másfél százalékkal bővült (az EU-ban minimális mértékben csökkent), mely növekedés alig erodálódott 2020 első negyedévében – ezzel szemben az EU-ban már 0,42%-os csökkenést mértek, ami 1%-os csökkenés lett 2020 második negyedévére, amely alig tér el az EU -1,36%-os átlagától.

**1. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA A TELJES GAZDASÁGBAN**

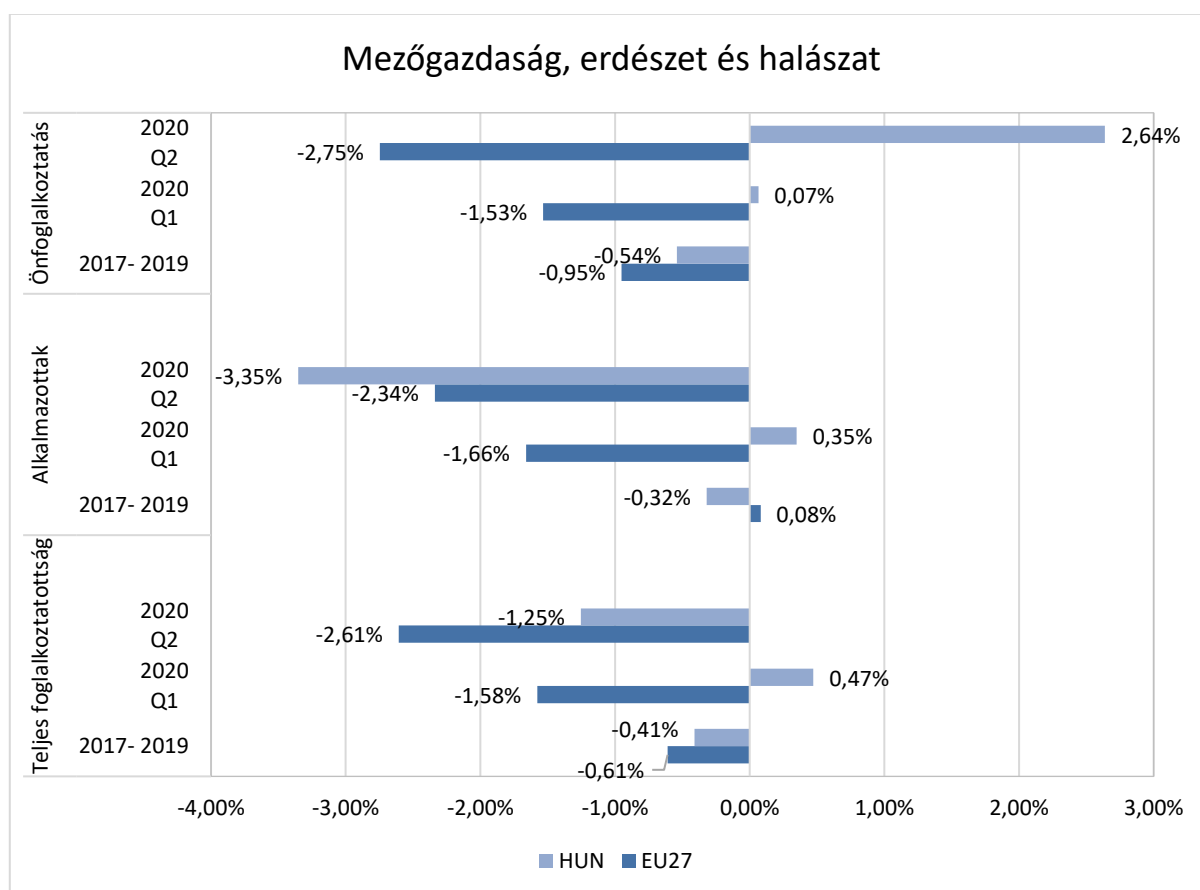


## A FOGLALKOZTATOTTSÁG ALAKULÁSA A MAGYAR GAZDASÁG SEKTORAIBAN...

Az agrár jellegű tevékenységek alakulása némileg trendet mutat az összes foglalkoztatott esetében az EU és Magyarország között. Hasonló negyedéves átlagos változásból (EU: -0,61%; Magyarország: -0,41%) míg a magyar szektor ugyan ilyen mértékű bővülésbe, az Európai Unió -1,58%-os csökkenésbe fordult 2020 első negyedében. A második negyedév viszont nem kímélte már a magyar mezőgazdasági-erdészeti-halászati szektort sem: az EU-hoz hasonló 0,8 százalékpontos csökkenéssel negatív irányba fordult a teljes foglalkoztatott létszám változása, ami ugyanebben az időszakban az EU-ban is tovább súlyosbodott. Ezek a tendencia elsősorban a munkavállalói létszám alakulásának volt köszönhető, mely egy közel stagnáló (Magyarországon kismértékben csökkenő) tendenciából indulva az EU-ban egy -1,66%-os csökkenésbe, Magyarországon 0,35%-os növekedésbe fordult, majd 2020 második negyedében az EU-ban 2,34%-os, Magyarországon pedig 3,35%-os csökkenést kellett elkönyvelni.

Az önfoglalkoztatottak számának alakulása folyamatos csökkenést mutatott 2017 és 2019 között mind az EU-ban (-0,95%), mind Magyarországon (-0,54%). 2020-ban azonban igazán kinyílt az olló: Magyarország a válság előtti szinten maradt, majd 2,64%-os növekedést könyvelt el (ami valószínűsíthetően a munkavállalói réteg csökkenéséből táplálkozott), ezzel szemben az EU-27 átlaga 2020 első negyedében -1,53%, a második negyedében pedig -2,75% volt.

2. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA A MEZŐGAZDASÁGI SEKTORBAN



Saját szerk. – forrás: Eurostat.

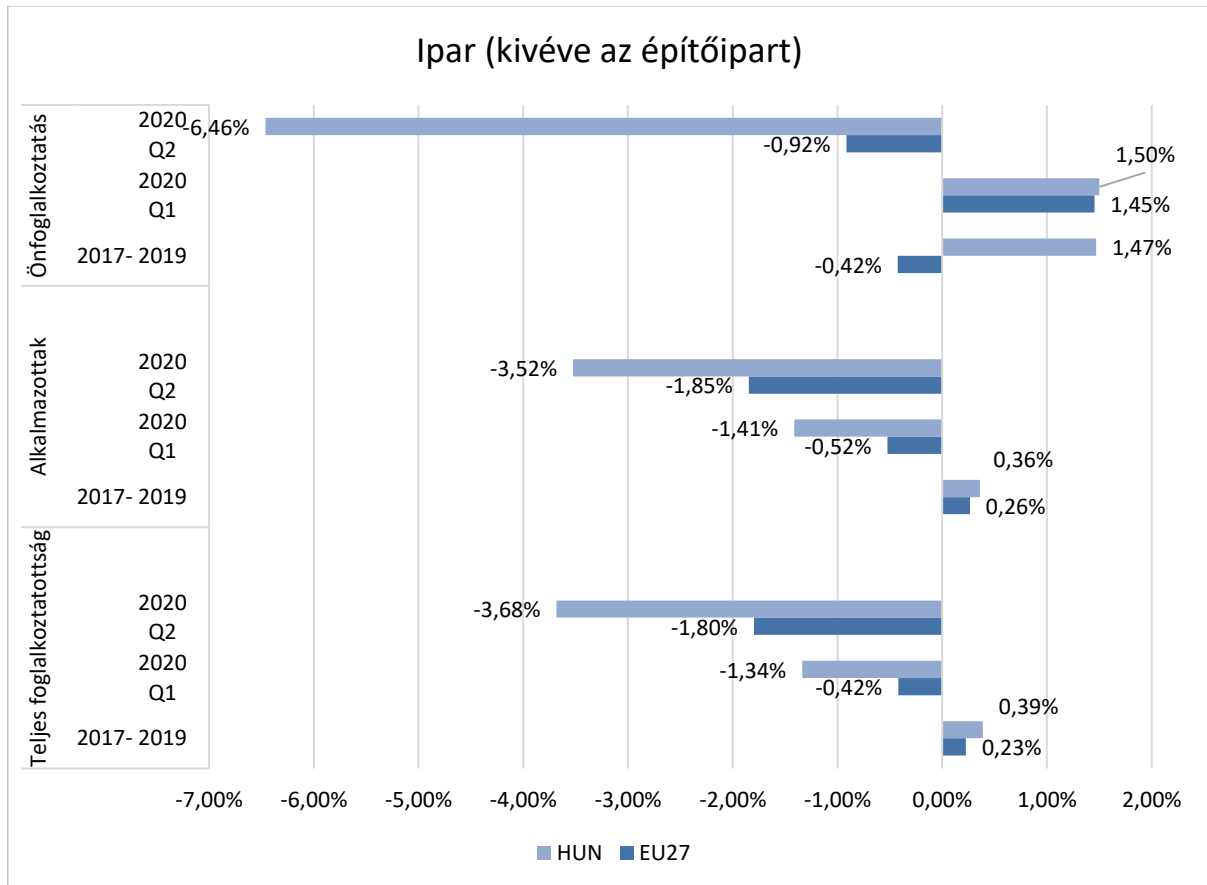


***Ipar (kivéve az építő- és feldolgozóipart)***

A foglalkoztatottak száma az EU-27 tagállamaiban, így Magyarországon is enyhén nőtt 2017–2019-ben, majd az EU-ban egy kisebb mértékű, Magyarországon viszont egy nagyobb mértékű csökkenésbe fordult 2020 első negyedévében. Ez a második negyedévben tovább folytatódott, még súlyosabb csökkenéssel. A munkavállalók számának alakulása szinte ugyanaz volt mindkét vizsgált földrajzi egységben, mint az összes foglalkoztatotti létszám alakulása (valószínűsíthetően a teljes foglalkoztatottak magas részaránya miatt).

Az önfoglalkoztatottak számának alakulása viszont teljesen más utakat járt be. A magyar, viszonylag stabil (1,47%) növekedési tendencia a pandémia első negyedévében még szinte nem változott (1,50%), azonban a második negyedévben óriásit zuhanva -6,46% lett. Az EU átlaga egy enyhe csökkenő tendenciájából (-0,42%) mérsékelt növekedésbe váltott (1,45%) majd enyhe csökkenést mutatott (-0,92%).

**3. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA AZ IPARI SEKTORBAN**



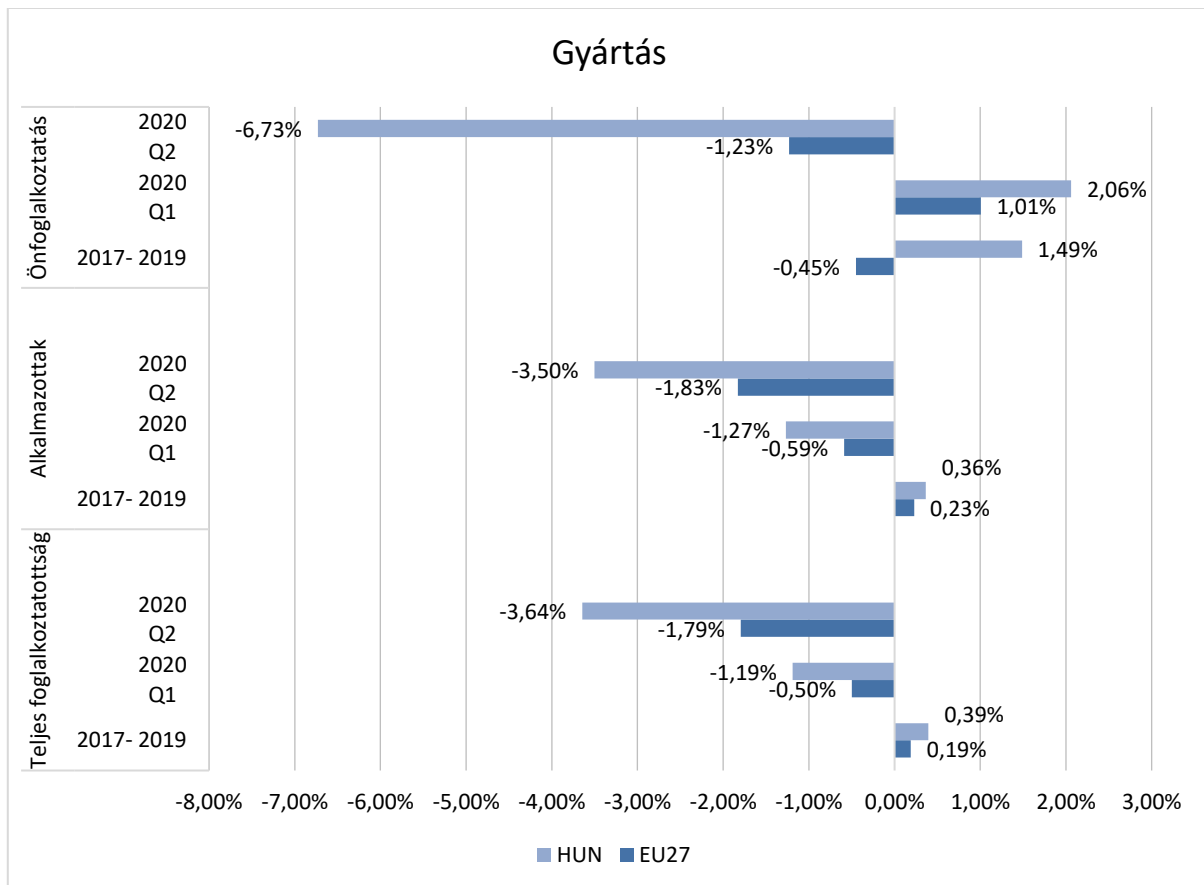
Saját szerk. – forrás: Eurostat.

**Feldolgozóipar**

Ez a szektor nagyságrendileg azonos számokat mutatott – lásd 4. ábra. Az összes foglalkoztatotti létszám változása a mérsékelt növekedésből (EU: 0,19%; Mo.: 0,39%) negyedévről-negyedévre egyre nagyobb csökkenésbe fordult át, mely megállapítás az EU és Magyarországra egyaránt igaz (2020Q1 – EU: -0,50%; Mo.: -1,19%; 2020Q2 – EU: -1,79%; Mo.: -3,64%). A munkavállalók száma – feltételezhetően a teljes foglalkoztatottakon belüli magas részarányuknak köszönhetően – szinte ugyanazokat a relatív változási mutatókat produkálta, mint az összes foglalkoztatottak száma. Az önfoglalkoztatottak számának alakulása az EU-ban a mérsékelt csökkenő tendenciából (-0,45%) növekedésbe (1,01%) váltott át, majd hasonló mértékű csökkenéssel zárult (-1,23%).

A magyar önfoglalkoztatottak száma szépen növekedett az első 12 negyedévben (1,49%), amely tendencia 2020 elején tovább erősödött (2,06%), a második negyedévben viszont rendkívüli mértékben csökkent (-6,73%).

**4. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA AZ FELDOLGOZÓIPARI SEKTORBAN**



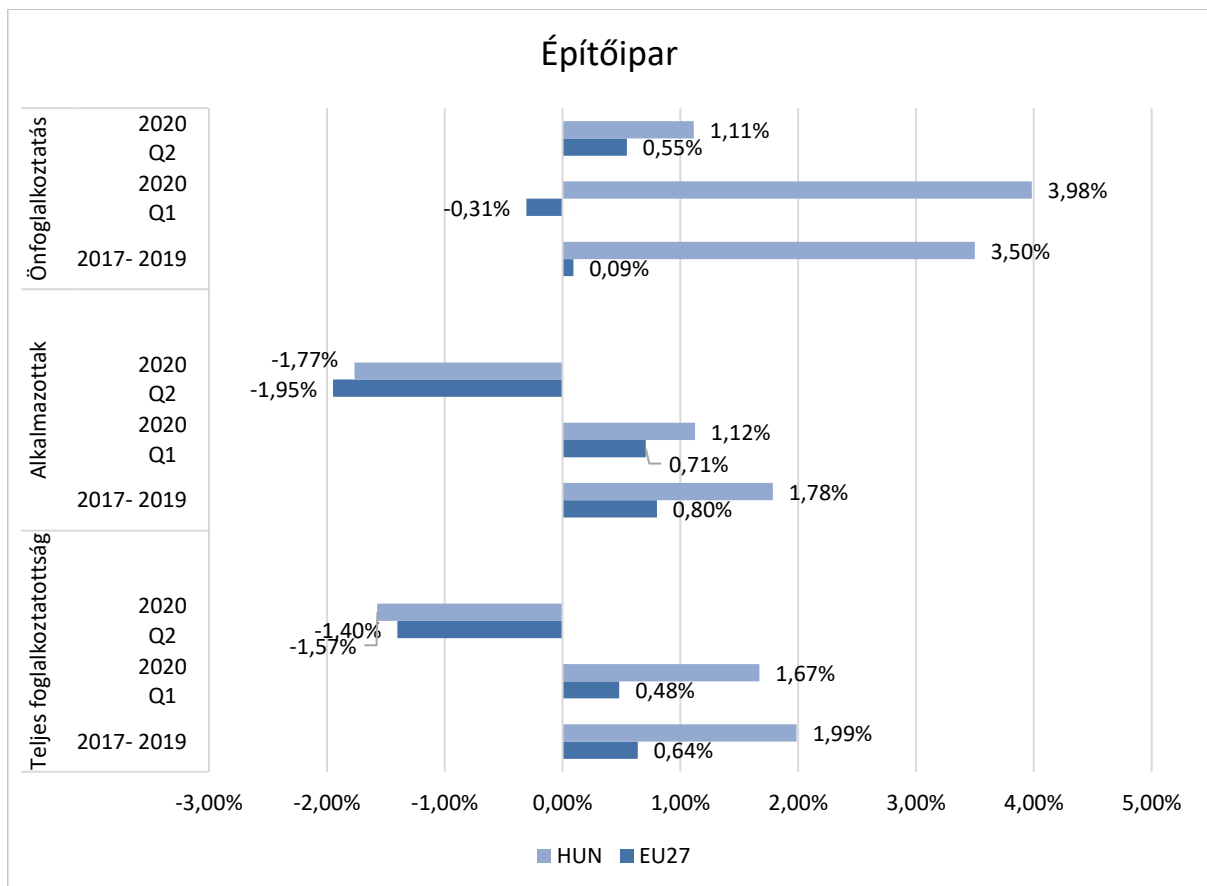
Saját szerk. – forrás: Eurostat.

**Építőipar**

Az építőipari teljes foglalkoztatotti létszám 2017-2019 között az EU-ban enyhe (0,64%), míg Magyarországon dinamikus (1,99%) növekedést produkált negyedévről-negyedévre. Ezek a számok némileg mérséklődtek 2020 első negyedévében (EU: 0,48%; Mo.: 1,67%), majd erőteljes csökkenés volt a második negyedévben (EU: -0,40%; Mo.: -1,57%). A munkavállalók számának alakulása az összes foglalkoztatotti létszám alakulásához képest 0,1-0,2 százalékponttal alacsonyabb értéket mutatott az EU-27 tagállamaiban és Magyarországon egyaránt (2017-19 – EU: 0,80%; Mo.: 1,78%; 2020Q1 – EU: 0,71%; Mo.: 1,12%; 2020Q2 – EU: -0,95%; Mo.: -1,77%).

Az önfoglalkoztatottak száma az EU-ban alig változott a vírus előtti időszakban és 2020 első negyedévében (2017-2019: 0,09%; 2020Q1: -0,31%) Talán 2020 második negyedévében beszélhetünk említésre méltó növekedésről (0,55%). Ezzel szemben Magyarországon a vírus megjelenése előtt negyedévről negyedévre három és fél százalékkal növekedett az építőiparban dolgozó önfoglalkoztatottak száma, mely növekedés 2020 első negyedévben folytatódott közel 4%-kal (3,98%), és még második negyedévben is tovább nőtt 1,11%-kal.

**5. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA AZ ÉPÍTŐIPARI SEKTORBAN**



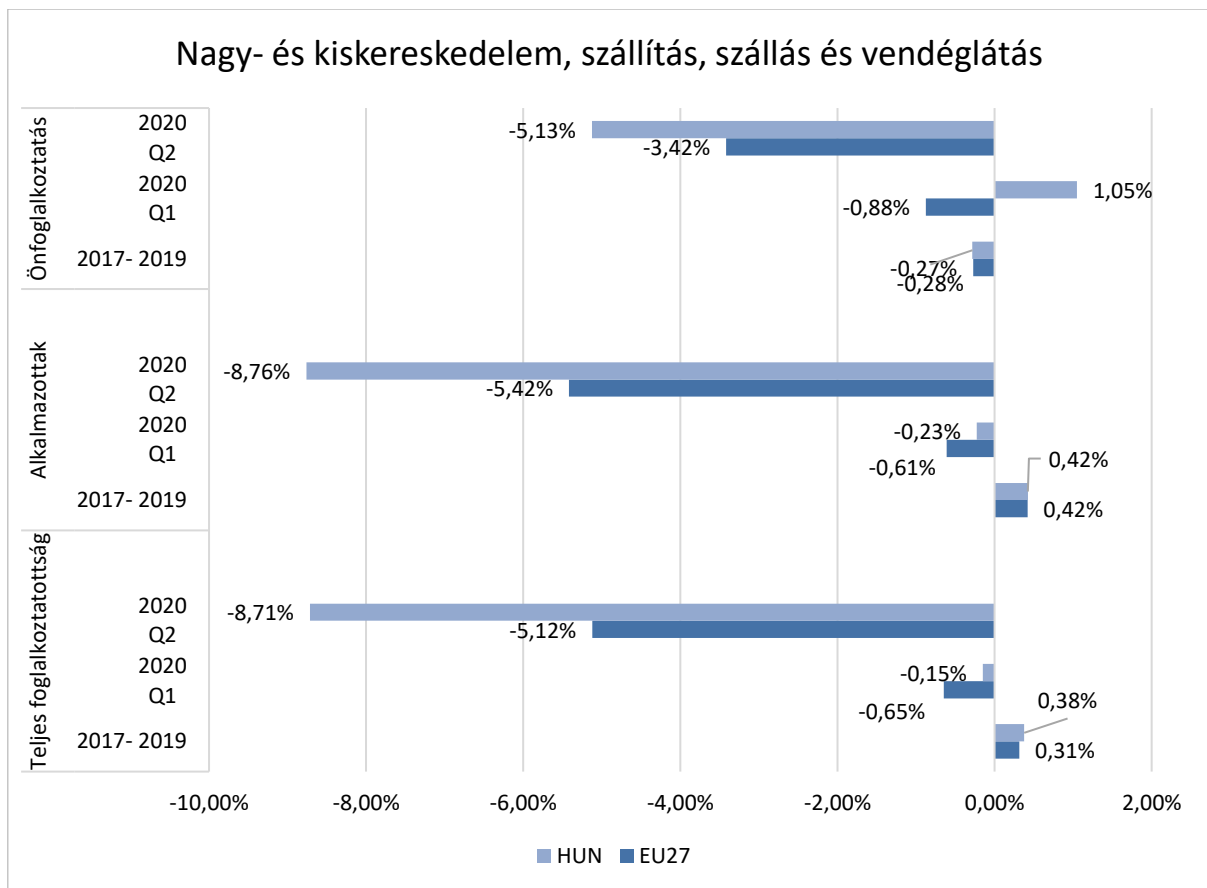
Saját szerk. – forrás: Eurostat.

**Nagy- és kiskereskedelem, szállítás, szállás és vendéglátás**

A turizmus és az emberi kontaktusnak leginkább kitett szektorok szenvedték el talán a legnagyobb csapást – lásd 6. ábra. A foglalkoztatottak számának az első 12 negyedévben tapasztalt átlagos enyhe növekedése (EU: 0,31%; Mo.: 0,38%) először minimális csökkenésbe (EU: -0,65%; Mo.: -0,15%), majd fájdalmas zuhanásba váltott (EU: -5,12%; Mo.: -8,71%). Szinte ugyanezek a számok figyelhetők meg a alkalmazotti munkavállalói létszám alakulásának tekintetében (2017-19 – EU: 0,42%; Mo.: 0,42%; 2020Q1 – EU: -0,61%; Mo.: -0,23%; 2020Q2 – EU: -5,42%; Mo.: -8,76%).

Az önfoglalkoztatottak száma szintén csökkent (kivéve 2020 első negyedévet Magyarországon: 1,05%), bár nem olyan súlyos mértékben, mint ahogy a munkavállalók száma (2017-19 – EU: -0,27%; Mo.: -0,28%; 2020Q1 – EU: -0,88%; Mo.: 1,05%; 2020Q2 – EU: -3,42%; Mo.: -5,13%).

**6. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA AZ KERESKEDELMI, VENDÉGLÁTÓ- ÉS LOGISZTIKAI SZEKTORBAN**



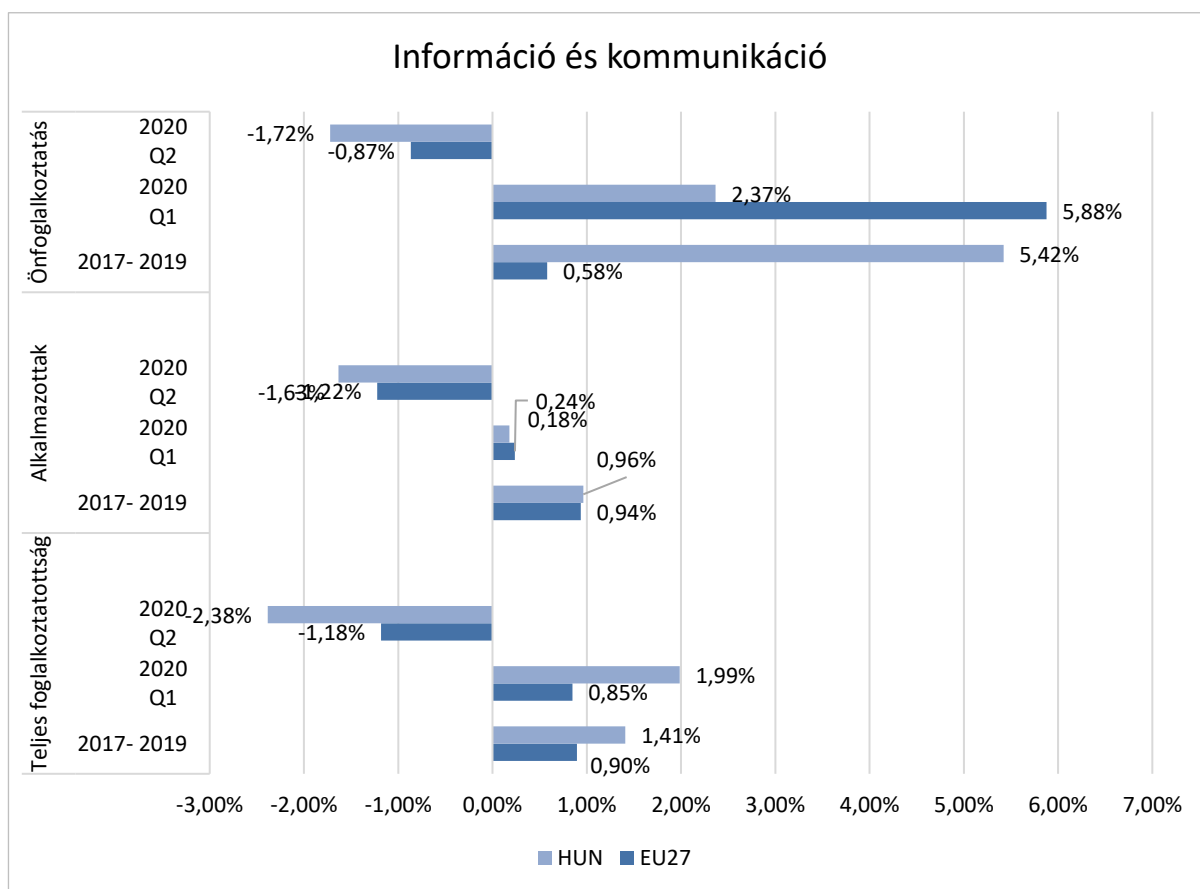
Saját szerk. – forrás: Eurostat.

**Információ és kommunikáció**

Annak ellenére, hogy az információ-áramlás és a kommunikáció online könnyebben megoldható, ez a szektor sem maradt ki a visszaesésből – lásd 7. ábra. Az összes foglalkoztatotti létszám a járványt megelőző időszakban enyhe, ám stabil növekedést mutatott (EU: 0,90%; Mo.: 1,41%), amely nagyságrendileg nem változott 2020 első negyedévében sem (EU: 0,85%; Mo.: 1,99%), majd ugyan ilyen nagyságrendű csökkenésbe váltott át a második negyedévben (EU: -1,18%; Mo.: -2,38%). A munkavállalók számának negyedéves változása hasonló volt ehhez a tendenciához, azaz a különbséggel, hogy a növekvő trend már az első negyedévben hanyatlani kezdett mind Magyarországon, mind az EU-ban (2017-19 – EU: 0,94%; Mo.: 0,96%; 2020Q1 – EU: 0,24%; Mo.: 0,18%; 2020Q2 – EU: -1,22%; Mo.: -1,63%).

Az önfoglalkoztatottak számának alakulása teljesen más képet mutat az előző két mutatószámhoz képest. Az EU-27 országaiban a megszokott kis mértékű növekedés (0,58%) jelentősen felerősödött (5,88%) 2020 első negyedévében, majd egy enyhe csökkenéssel (-0,87%) zárt 2020 második negyedévében. Magyarország sajnálatos módon nagyon megsínylette a vírushelyzetet, mert az igen kedvező 5,42%-os járvány előtti növekedés először 2,37%-ra mérséklődött, majd -1,72%-on állapodott meg.

**7. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA AZ INFORMÁCIÓS ÉS KOMMUNIKÁCIÓS SZEKTORBAN**



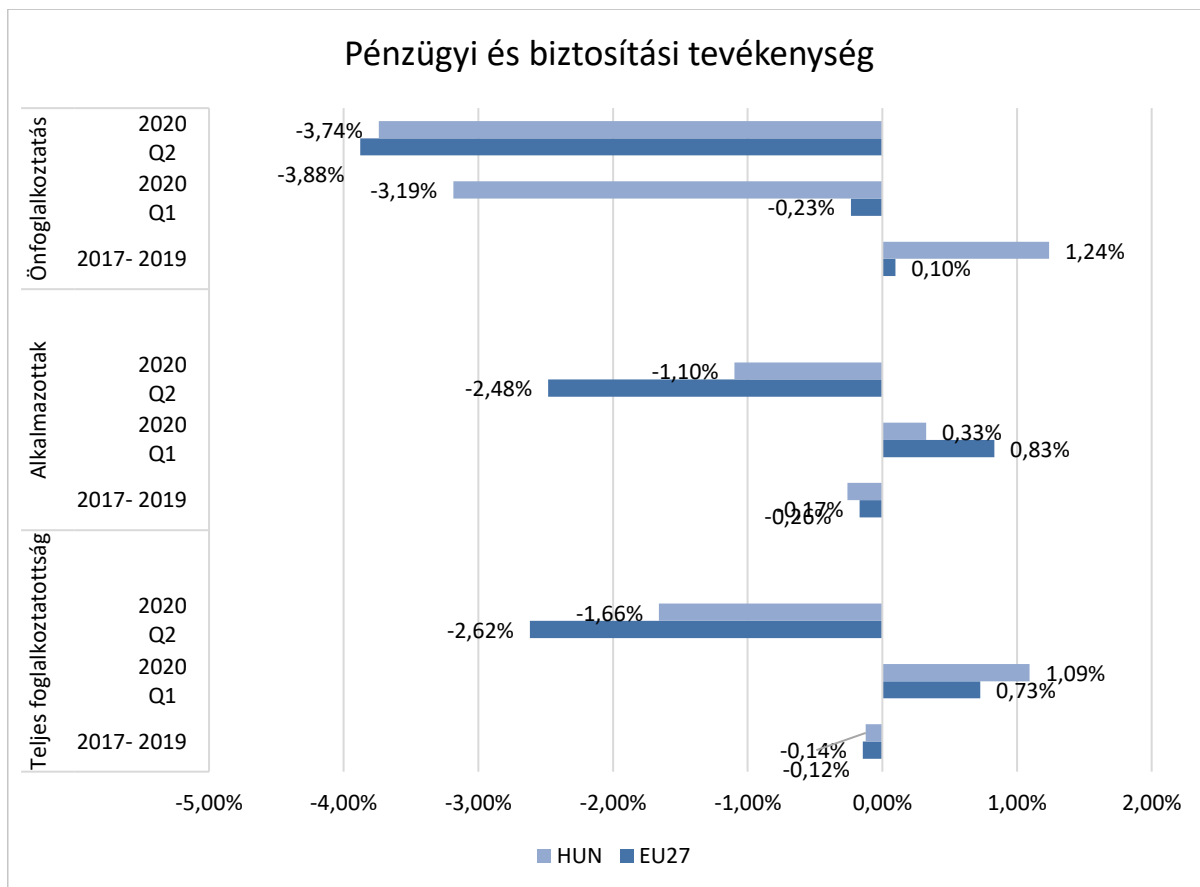
Saját szerk. – forrás: Eurostat.

**Pénzügyi és biztosítási tevékenység**

A pénzügyi és biztosítási tevékenység szektorát sok máséhoz hasonlóan először nem, később viszont meghatározóan érintette a pandémia – lásd 8. ábra. Az összes foglalkoztatott esetében, 2017–2019 között mint Magyarországon, mind az EU-ban minimális csökkenésről beszélhetünk (EU: -0,14%; Mo.: -0,12%), ami 2020 első negyedévében emelkedéssé változott (EU: 0,73%; Mo.: 1,09%), majd a második negyedévében erőteljes csökkenéssé (EU: -1,66%; Mo.: -2,62%). A munkavállalók számának változására vonatkozó adatok nagy hasonlóságot mutatnak az összes foglalkoztatotti létszámmal, tehát enyhe csökkenés után növekedés, amit erőteljes visszaesés követett (2017-19 – EU: -0,17%; Mo.: -0,26%; 2020Q1 – EU: 0,83%; Mo.: 0,33%; 2020Q2 – EU: -2,48%; Mo.: -1,10%).

Az önfoglalkoztatottak száma az EU-ban csak minimális mértékben (0,10%) növekedett 2017 és 2019 között, ezzel szemben Magyarországon jelentősen fejlődött (1,24%). A pandémia Magyarországot már az első negyedévében érintette (-3,19%) és a helyzet tovább romlott a második negyedévében (-3,74%), míg az EU-ban az első negyedévében csak kismértékben (-0,23%), utána viszont Magyarországhoz hasonló mértékben (-3,88%) csökkent az önfoglalkoztatottak száma a pénzügyi és biztosítási területen.

**8. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA A PÉNZÜGYI ÉS A BIZTOSÍTÁSI SEKTORBAN**



Saját szerk. – forrás: Eurostat.

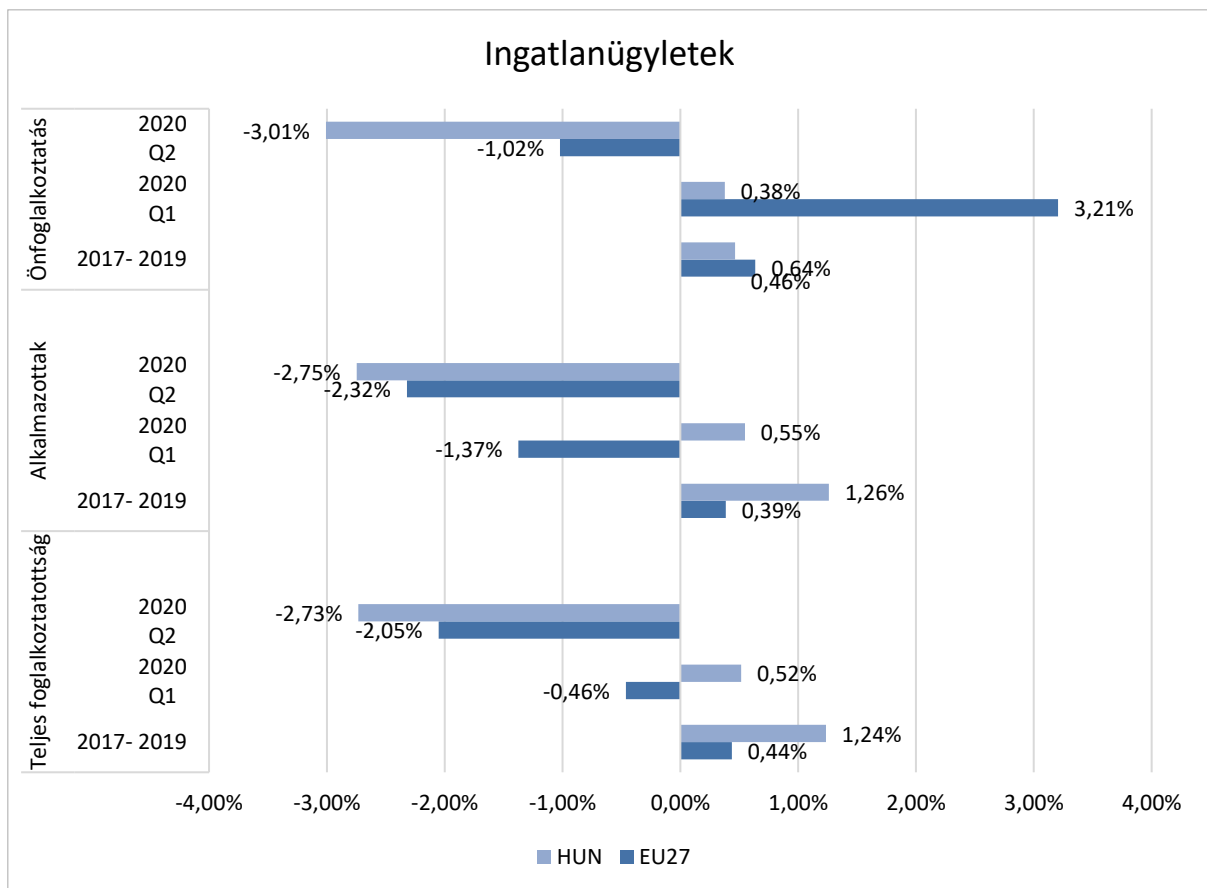


**Ingatlanügyletek**

Az ingatlanügyletekkel foglalkozók száma az első 12 negyedévben az EU-ban mérsékelten (0,44%), Magyarországon közepes mértékben (1,24%) növekedett. Ez a növekedési ütem Magyarországon mérséklődött (0,52%), az EU-ban pedig csökkenéssé (-0,46%) változott 2020 első negyedévében. A második negyedévben viszont már jelentős volt a csökkenés mindkét földrajzi egységben (EU: -2,05%; Mo.: -2,73%). A munkavállalók számának alakulása nagyon hasonló volt az összes foglalkoztatotti létszám változásához mind Magyarországon, mind az EU-ban (2017-19 – EU: 0,39%; Mo.: 1,26%; 2020Q1 – EU: -1,37%; Mo.: 0,55%; 2020Q2 – EU: -2,32%; Mo.: -2,75%).

Az ingatlanpiaci önfoglalkoztatottak száma kis mértékben növekedett 2017-2019 között (EU: 0,64; Mo.: 0,46%). Ez a trend Magyarországon 2020 elején megmaradt (0,38%), az EU-ban viszont jelentős volt ugyanebben az időszakban a növekedés: 3,21%. 2020 második negyedévében viszont mind Magyarországon (-3,01%), mind az EU-ban csökkenés volt megfigyelhető (-1,02%).

**9. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA AZ INGATLANSZEKTORBAN**



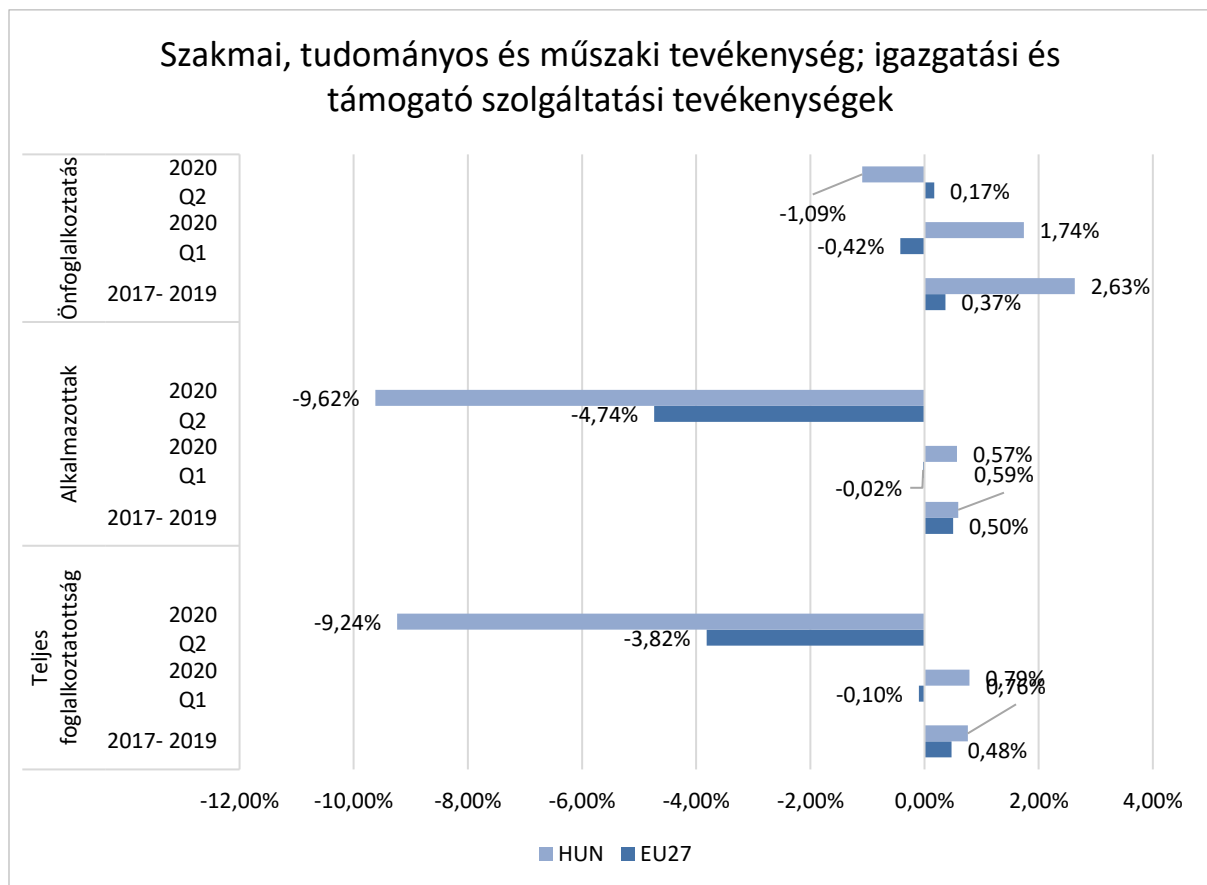
Saját szerk. – forrás: Eurostat.

**Szakmai, tudományos és műszaki tevékenység; igazgatási és támogató szolgáltatási tevékenységek**

Ezeket a tevékenységeket inkább csak 2020 második negyedévében érintették a vírus következményei, ekkor is inkább csak munkavállalók- ennek egyik lehetséges oka az iskolarendszert érintő korlátozásokban kereshető. Az összes foglalkoztatott és a munkavállalók száma is enyhe növekedést (Összes – EU:0,48%; Mo.: 0,76%; Munkavállalók – EU:0,50%; Mo.: 0,59%) produkált az első 12 negyedévben és – igaz csak Magyarországon – 2020 első negyedévében (Összes – EU: -0,10%; Mo.: 0,79%; Munkavállalók – EU: -0,02%; Mo.: 0,57%) is. A második negyedévben viszont igen nagy mértékű csökkenés volt tapasztalható (Összes – EU: -3,82%; Mo.: -9,24%; Munkavállalók – EU: -4,74%; Mo.: -9,62%).

Az önfoglalkoztatottak esetében viszont az EU esetében stagnálást (2017-19: 0,37%; 2020Q1: -0,42%; 2020Q2: 0,17%), Magyarország esetében visszaesést (2017-19: 2,63%; 2020Q1: 1,74%; 2020Q2: -1,09%) tapasztaltunk.

**10. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA A SZAKMAI ÉS TUDOMÁNYOS SEKTORBAN**



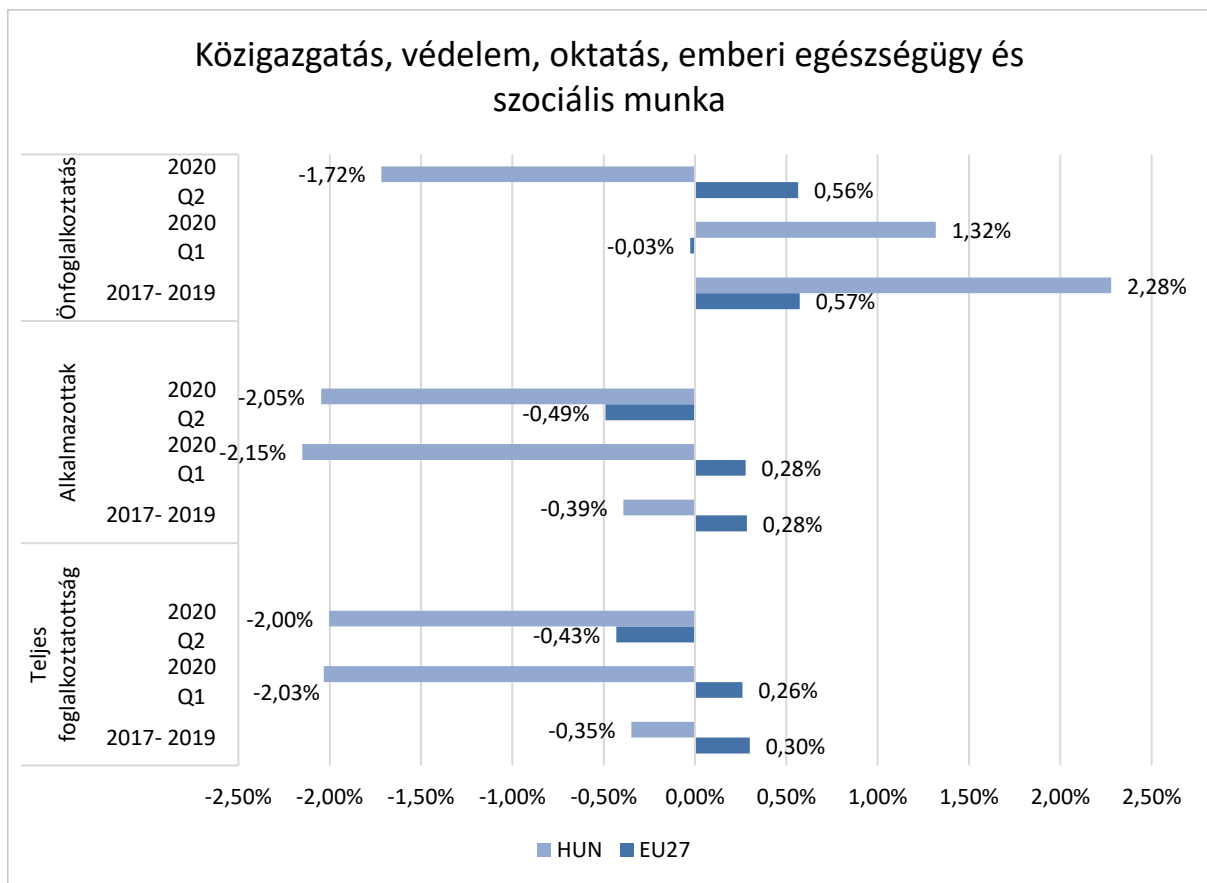
Saját szerk. – forrás: Eurostat

**Közigazgatás, védelem, oktatás, emberi egészségügy és szociális munka**

Ezen szektor az EU-27 átlagában az enyhe növekedésből (2017-19: 0,28%; 2020Q1: 0,28%) 2020 második negyedére enyhe csökkenésbe (2020Q2: -0,49%) fordult az összes foglalkoztatott és ezen belül munkavállalók számát tekintve is, nagyban hasonló tendenciákat eredményezve (2017-19: 0,30%; 2020Q1: 0,26%; 2020Q2: -0,43%). Ez utóbbi megállapítás Magyarországra is igaz, azonban itt az első 12 negyedév enyhe csökkenése (Összes: -0,35%; Munkavállalók: -0,39%) már az első negyedévben erőteljesebbé vált (Összes: -2,03%; Munkavállalók: -2,15%) és ez a tendencia a második negyedévben is folytatódott (Összes: -2,00%; Munkavállalók: -2,05%).

Az önfoglalkoztatottak számának alakulása viszont teljesen más képet mutat, főleg Magyarország esetében. Az EU-ban az enyhe 0,57%-os növekedés először megtört (-0,03%), majd ismét emelkedésbe fordult (0,56%). Magyarországon viszont a járványt megelőző dinamikus növekedés (2,28%) először mérséklődött (1,32%), majd 2020 második negyedében jelentős csökkenés következett (-1,72%).

**11. ÁBRA: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA A KÖZSZOLGÁLTATÁSI SEKTORBAN**



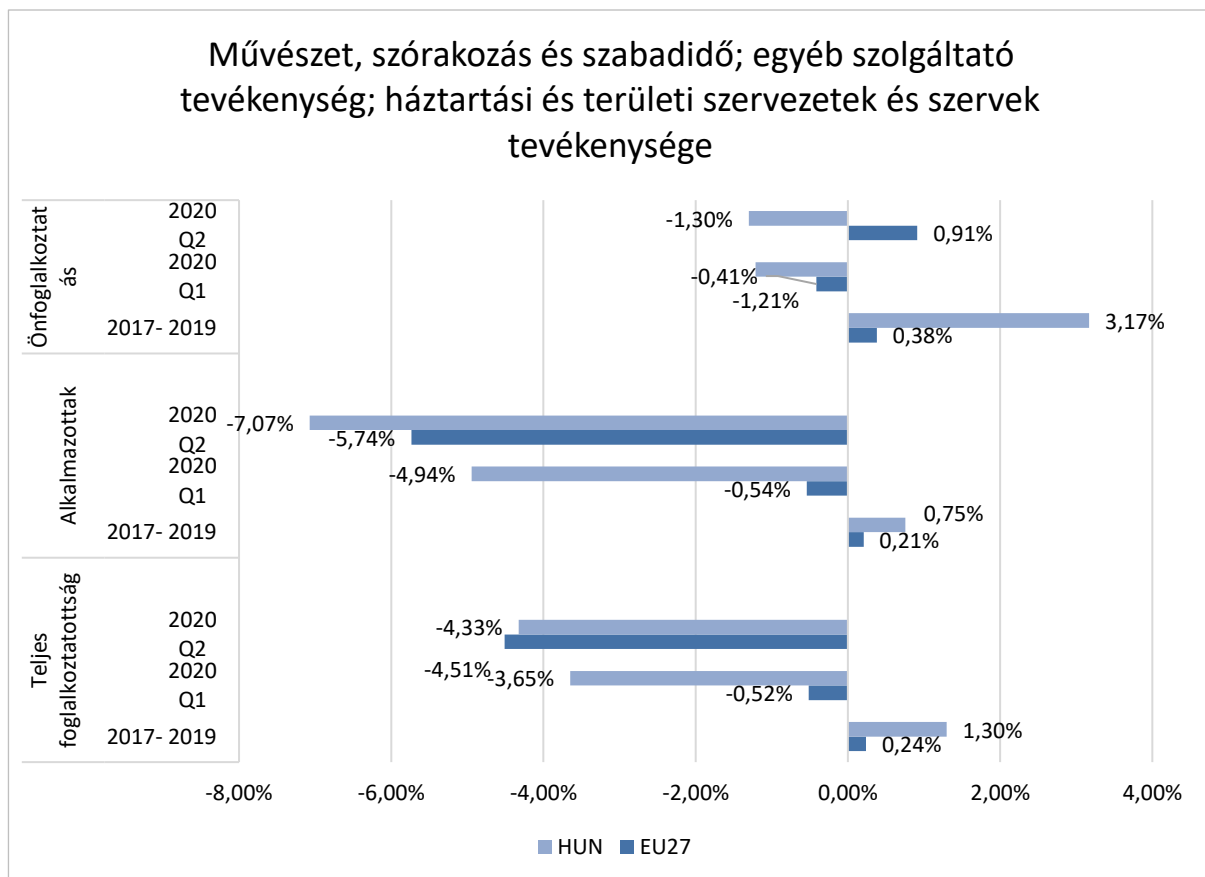
Saját szerk. – forrás: Eurostat.

**Művészet, szórakozás és szabadidő; egyéb szolgáltató tevékenység; háztartási és területi szervezetek és szervek tevékenysége**

Ezen szektorban foglalkoztatottak száma Magyarországon enyhe (1,30%) az EU-27 átlagában pedig elenyésző (0,24%) növekedést mutatott a vírushelyzetet megelőzően. (12. ábra) 2020 első negyedéve az EU-ban előbb kismértékű csökkenést (0,52%) eredményezett, ami a második negyedévben még jelentősebbé (-4,51%) vált. Ezzel szemben Magyarországon már 2020 első negyedévében erőteljes volt a visszaesés (-3,65%), ami a második negyedévben tovább fokozódott (-4,33%). A munkavállalók számának változása hasonló, mint az összes foglalkoztatott számának alakulásához, mindkét földrajzi egység esetében a visszaesés erőteljesebb lett (2017-19 – EU: 0,21%; Mo.: 0,75%; 2020Q1 – EU: -0,54%; Mo.: -4,94%; 2020Q2 – EU: -5,74%; Mo.: -7,07%).

Az ágazatban tevékenykedő önfoglalkoztatottak számának alakulása az EU-ban viszonylag stabil maradt (2017-19: 0,38%; 2020Q1: -0,41%; 2020Q2: 0,91%), ezzel szemben Magyarországon az ígéretes növekedési trend már 2020 első negyedévében megfordult (2017-19: 3,17%; 2020Q1: -1,21%; 2020Q2: -1,30%).

**12. A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA A KULTURÁLIS ÉS HÁZTARTÁSI SZEKTORBAN**



Saját szerk. – forrás: Eurostat.

## Konklúzió

Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a vírushelyzet a munkavállalók szempontjából minden szektorban igen káros folyamatokat indított el, csökkentve a foglalkoztatotti létszámot, azaz első hipotézisünket igazoltuk. A cikkünk kutatási részében tizenegy nagyobb gazdasági ág foglalkoztatási adatait elemeztük.

### 1. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZTATÁS ALAKULÁSA A MAGYAR ÉS AZ UNIÓS GAZDASÁG ÁGAZATAIRA

Ssz.	Ágazat megnevezése	Magyarország			EU-27		
		2017-2019	2020 Q1	2020 Q2	2017-2019	2020 Q1	2020 Q2
1.	Mezőgazdaság, erdőszet és halászat	-0.41%	0.47%	-1.25%	-0.61%	-1.58%	-2.61%
2.	Ipar (kivéve az építőipart)	0.39%	-1.34%	-3.68%	0.23%	-0.42%	-1.80%
3.	Gyártás	0.39%	-1.19%	-3.64%	0.19%	-0.50%	-1.79%
4.	Építőipar	1.99%	1.67%	-1.57%	0.64%	0.48%	-1.40%
5.	Nagy- és kiskereskedelem, szállítás, szállás és vendéglátás	0.38%	-0.15%	-8.71%	0.31%	-0.65%	-5.12%
6.	Információ és kommunikáció	1.41%	1.99%	-2.38%	0.90%	0.85%	-1.18%
7.	Pénzügyi és biztosítási tevékenység	-0.12%	1.09%	-1.66%	-0.14%	0.73%	-2.62%
8.	Ingatlanügyletek	1.24%	0.52%	-2.73%	0.44%	-0.46%	-2.05%
9.	Szakmai, tudományos és műszaki tevékenység; igazgatási és támogató szolgáltatási tevékenységek	0.76%	0.79%	-9.24%	0.48%	-0.10%	-3.82%
10.	Közigazgatás, védelem, oktatás, emberi egészségügy és szociális	-0.35%	-2.03%	-2.00%	0.30%	0.26%	-0.43%
11.	Művészet, szórakozás és szabadidő; egyéb szolgáltató tevékenység; háztartási és területi szervezetek és szervek tevékenysége	1.30%	-3.65%	-4.33%	0.24%	-0.52%	-4.51%

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

Az 1. táblázatban összefoglaltuk az elemzésünk legfontosabb kimeneteit. A jelzett táblázatból jól láthatók a következők:

- Voltak súlyosabban érintett területek (pl.: kereskedelem; szakmai, tudományos és műszaki tevékenység), és olyanok is, ahol csak 1-2%-os csökkenést okozott (pl.: építőipar, információ és kommunikáció). Mivel az önfoglalkoztatottak száma viszonylag alacsony, ezért a munkavállalók számának alakulása nagy hasonlóságot mutatott szinte minden szektorban az összes foglalkoztatotti létszámhoz képest.
- Ugyanezen okból a munkavállalói réteg volt az is, amelyet a járvány hatásai leginkább érintettek. Tehát második hipotézisünket is igazoltuk. Az önfoglalkoztatottak száma bár egyes szektorokban hatalmasat esett – Magyarország jobban ki volt téve a hektikus változásoknak (pl.: ipar – kivéve építőipart –, az ingatlanszektor; továbbá a közigazgatás, védelem, oktatás, emberi egészségügy és szociális munka területe).

- Azonban többször is volt arra példa, hogy a növekedés csupán mérséklődött, vagy alig változott (pl. építőipar; szakmai, tudományos és műszaki tevékenység; művészet, szórakozás és egyéb szolgáltató tevékenység). de a többi országhoz képest erős magyar mezőgazdasági szektor a pandémia második negyedében igazán nagy erősödést mutatott. A harmadik hipotézis tehát részben, a gazdaság egyes szektoraiban nyert igazolást. A járvány első hullámát Magyarország sikeresen leküzdötte és tudatosan készült a második hullám elleni védekezésre, ami jelenleg is zajlik. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2020 október végi adatai alapján tizenkilencedik hete csökken az álláskereső száma, jelenleg 306 ezer fő. Eközben a munkanélküliségi ráta az előző év azonos időszakához képest csupán 0,9 százalékponttal volt magasabb. Ezek az adatok uniós összehasonlításban is kedvezőek, Magyarország az EU-27 államai között a 3. helyen áll.

Úgy tűnik, az egyetlen hatékony megközelítés két pilléren nyugszik. Az egyik rövid távon a gazdasági nehézségek enyhítése, ami segíti azokat, akik elvesztették jövedelmüket és ezáltal hozzájárul a gazdaság egyik motorjának, a fogyasztásnak a fenntartásához. A másik pillér a közegészségügyi intézkedések meghozatala, amelyek segítik a járvány visszaszorítását és ezzel a gazdaság egyre nagyobb mértékű nyitását, helyreállítva a fogyasztói bizalmat és ezáltal szintén növelve a fogyasztást. Ebben a munkában elsősorban a COVID-19 válság rövid távú gazdasági következményeire összpontosítottunk. Azonban, ennek a gazdasági visszaesésnek tartós hatása is lehet, amely fokozott figyelmet igényel. Ilyen, évekre tovagyűrűző probléma a nem megfelelő színvonalú oktatás, a csökkenő társadalmi mobilitás, ami tovább fokozhatja az egyenlőtlenséget a humán tőke fejlődése területén.

A vírushelyzet még nem ért véget ezért csak az eddigi tapasztaltok alapján tudunk cikkünkben a kialakult trendekről nyilatkozni. Más területeken folytatjuk a témával kapcsolatos kutatásunkat. Így többek között részt veszünk közel kétezer magyarországi szervezetnél (vállalat és intézmény) folyó COVID-19 HR kutatásban (Balogh et al, 2020).

### Irodalomjegyzék:

- Adeel, A. B. – Catalano, M. – Catalano, O. – Gibson, G. – Muftuoglu, E. – Riggs, T. M. H. Shvetsova, O., – Tahir, N. – VanDusky-Allen, J. – Zhao, T. – Zhirnov, A. (2020) . COVID-19 Policy Response and the Rise of the Sub-National Governments. *Canadian Public Policy*, [online](forthcoming), 41.  
<https://doi.org/10.3138/cpp.2020-101>
- Albitar, K. – Gerged, A. M. – Kikhia, H. – Hussainey, K. (2020) . Auditing in times of social distancing: The effect of COVID-19 on auditing quality. *International Journal of Accounting et Information Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJAIM-08-2020-0128>
- Alon, T. – Doepke, M. – Olmstead-Rumsey, J. – Tertilt, M. (2020) . The Impact of COVID-19 on Gender Equality (No. w26947; p. w26947). National Bureau of Economic Research.  
<https://doi.org/10.3386/w26947>
- Arasli, H. – Altinay, L. – Arici, H. E. (2020): Seasonal employee leadership in the hospitality industry: A scale development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32. 6., 2195–2215.  
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2019-0508>
- Bacon, C. – Leia, O. (2020): Covid-19 and the Global Workplace. *International Newsletter*, 2. 2., 8–12.
- Balogh G. – Király Zs. – Kópházi A. – Kun A. I. – Poór J. (2020): A magyarországi országos KoronaHR kutatási projekt céljai, módszerei és első tapasztalatai. *Új Munkaügyi Szemle*, 4., 2–7.
- Caligiuri, P. – De Cieri, H. – Minbaeva, D. – Verbeke, A. – Zimmermann, A. (2020): International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*, 51. 5., 697–713. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00335-9>



- Carnevale, J. B. – Hatak, I. (2020): Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Cavallo, A. (2020): Inflation with Covid Consumption Baskets (Working Paper WP 20-124; p. 15).  
<https://ssrn.com/abstract=3622512>
- Chetty, R. – Friedman, J. N. – Hendren, N. – Stepner, M. (2020): How Did COVID-19 and Stabilization Policies Affect Spending and Employment? A New Real-Time Economic Tracker Based on Private Sector Data (No. w27431; p. 84). National Bureau of Economic Research.
- Cortes, G. M. – Forsythe, E. (2020): The Heterogeneous Labor Market Impacts of the Covid-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3634715>
- Douglass, J. A. (2010): Creating a Culture of Aspiration: Higher Education, Human Capital and Social Change | Elsevier Enhanced Reader. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2. 5., 6981–6995.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.05.050>
- Dzhurova, A. (2020): Symbolic politics and government response to a national emergency: Narrating the COVID-19 crisis. *Administrative Theory et Praxis*, 42. 1., 1–17.  
<https://doi.org/10.1080/10841806.2020.1816787>
- Eurostat. (2020). *EurostatLabourMarketReport*.
- Ezzul Esa, M. – Mahzan Awang, M. – Razaq Ahmad, A. – Ahmad, A. (2019): Developing Thinking Skills Among Students Towards Creating Quality Human Capital. *Proceedings of the ICOSH2 2019*, 208–215.  
<https://doi.org/10.32698/GCS.0199>
- Fogel, R. W. (1994): Economic Growth, Population Theory, and Physiology: The Bearing of Long-Term Processes on the Making of Economic Policy. *The American Economic Review*, 84. 3., 369–395.  
<https://doi.org/10.3386/w4638>
- Gillies, D. (2015): Human Capital Theory in Education. In *Encyclopedia of educational philosophy and theory*, 1-5. p. 5. Springer Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-287-532-7\\_254-1](https://doi.org/10.1007/978-981-287-532-7_254-1)
- GKI. (2020e): Második hónapja nem tud emelkedni a GKI konjunktúraindex. [https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2020/09/GKI\\_konj\\_2009.pdf](https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2020/09/GKI_konj_2009.pdf)
- Gursoy, D. – Chi, C. G. (2020): Effects of COVID-19 pandemic on hospitality industry: Review of the current situations and a research agenda. *Journal of Hospitality Marketing et Management*, 29. 5., 527–529.  
<https://doi.org/10.1080/19368623.2020.1788231>
- Harris, J. – Sunley, P. – Evenhuis, E. – Martin, R. – Pike, A. – Harris, R. (2020): The Covid-19 crisis and manufacturing: How should national and local industrial strategies respond? *Local Economy: The Journal of the Local Economy Policy Unit*, 35. 4., 403–415. <https://doi.org/10.1177/0269094220953528>
- Hsieh, C.-T. – Klenow, P. J. (2010): Development Accounting. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2. 1., 207–223. <https://doi.org/10.1257/mac.2.1.207>
- Kashif, M., Rehman, A.-U. – Javed, K. (2020): *Restaurants\_and\_Covid\_19\_85-Article Text-223-1-10-20200526.pdf*. *International Journal of Medical Science in Clinical Research and Review*, 3. 3., 281–289.
- Kim. (2020): The Impact of COVID-19 on Consumers: Preparing for Digital Sales—*IEEE Journals et Magazine*. *IEEE Engineering Management Review*, 48. 3., 212–218.  
<https://doi.org/10.1109/EMR.2020.2990115>
- Kim, J. – Lee, J. C. (2020): Effects of COVID-19 on preferences for private dining facilities in restaurants. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45. 12., 67–70.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.008>
- KSH (2020): STADAT – 2.1.7.2. (2008–2019).  
[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_qlf005a.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf005a.html)
- Kwan, S. H. (2020). Market Assessment of COVID-19. *FRBSF Economic Letter*, 2020(14), 1–5.
- Lesi, H. (2020): The Influence of Information Technology Covid-19 Plague Against Financial Statements and Business Practices. *Ilomata International Journal of Tax et Accounting*, 1. 3., p. 10.
- Pantelimon, F.-V. – Georgescu, T. M. – Posedaru, B.-S. (2020): The Impact of Mobile e-Commerce on GDP: A Comparative Analysis between Romania and Germany and how Covid-19 Influences the e-Commerce Activity Worldwide. *Informatica Economica*, 24. 2., 27–41.  
<https://doi.org/10.24818/issn14531305/24.2.2020.03>
- Pasban, M. – Nojehdeh, S. H. (2016): A Review of the Role of Human Capital in the Organization. 5.

- Poór, J., et al. (2020): Koronavírus-válság kihívások és HR-válaszok Magyarország 2020. Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ.
- Samans, R. – Zaidi, S. – Leopold, T. A. – Ratcheva, V. (2017): The Global Human Capital Report 2017, pp. 1–203. World Economic Forum. <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb>
- Schultz, T. W. (1961): Investment in human capital. The American Economic Review, 51.1., 1–17.
- Schulz, T. W. (1980): The Economics of Being Poor. Bulletin of the Atomic Scientists, 36. 9., 32–37. <https://doi.org/10.1080/00963402.1980.11458781>
- Shahzad, A. – Hassan, R. – Abdullah, N. I. – Hussain, A. – Fareed, M. (2020): COVID-19 impact on e-commerce usage: An empirical evidence from Malaysian healthcare industry. Humanities et Social Sciences Reviews, 8. 3., 599–609. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8364>
- Shapiro, A. H. (2020): A Simple Framework to Monitor Inflation. Federal Reserve Bank of San Francisco, Working Paper Series, 1.000-34.000. <https://doi.org/10.24148/wp2020-29>
- Szappanos, J. (2020): A COVID-19 járvány közpénzügyi hatásainak értékelése (EL-2555-020/2020). Állami Számvevőszék. [https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/covid\\_20200629.pdf?download=true](https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/covid_20200629.pdf?download=true)
- Szellő J. (2020): Pandémia és a globális munkaerőpiac. Új Munkaügyi Szemle, 1. 4., 17–22.
- Tirachini, A., – Cats, O. (2020): COVID-19 and Public Transportation: Current Assessment, Prospects, and Research Needs. Journal of Public Transportation, 22. 1., <https://doi.org/10.5038/2375-0901.22.1.1>

*A Magyar Tudomány Ünnepe rendezvénysorozat keretében 2020. november 26-án került sor a kutatás első eredményeinek bemutatására. A tanulmány mellékleteként a rendezvényről készült összefoglalót közöljük, amely több online felületen is megjelent.*

## KORONÁS KÉRDÉSEK – HR VÁLASZOK

A Magyar Tudományos Akadémia keretében meghirdetett a Magyar Tudomány Ünnepe rendezvénynek az ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Karán működő „A Munkaerőpiac Új Kihívásai Kutatócsoport” adott „otthont” az online térben, 2020. november 26-án. A tanácskozást **Csehné Papp Imola** (Eötvös Lóránd Tudományegyetem) egyetemi docens vezette.

14 egyetem összefogásával egy olyan felmérés készül, amelyben a kutatók arra keresik a választ, hogy **milyen változásokkal reagál a hazai vállalati/intézményi szféra emberi erőforrás menedzselési gyakorlata a koronavírus okozta válság kihívásaira.**

A szimpóziumot **Dorner Helga** egyetemi docens, a Felnőttképzés- kutatási és Tudásmenedzsment Intézet megbízott igazgatója nyitotta meg. **Poór József** egyetemi tanár (Selye János Egyetem), a kutatócsoport vezetője ismertette a kutatás célját és résztvevőit. Hangsúlyozta, hogy a legfőbb törekvés felmérni, hogy a válsághelyzet milyen változásokat eredményezett a gazdaságban és munkaerőpiacon; segíteni az elmélet és a gyakorlat közötti kapcsolat fejlesztését; ajánlást tenni a koronavírus elleni országos erőfeszítések támogatásához; egyetemközi együttműködésben megalapozni a válsághoz és kilábaláshoz kapcsolódó HR ismeretkörök továbbfejlesztését.

**Kun András István** egyetemi docens (Debreceni Egyetem), aki az adatfeldolgozást irányítja tájékoztatta a résztvevőket a kutatási mintáról és az alkalmazott módszertanról. A koronavírus makroökonómiai gazdasági hatásait a nemzetközi szakirodalmak tükrében **Csehné Papp Imola** (Eötvös Lóránd Tudományegyetem) mutatta be, a mikroökonómiai aspektust pedig **Szabó Katalin** egyetemi adjunktus (Szent István Egyetem) terjesztette elő.

A tudományos kutatás nem öncélú tevékenység, hanem az a résztvevők küldetése, hogy használható tudást juttassanak el a hallgatókhoz, a gazdasági és szakmai szervezetekhez és ideális esetben a döntéshozókhoz. Hogy a feltárt eredményeket miként építhetők be az oktatásba, tananyagfejlesztési lehetőségekbe, arról 4 egyetem (DE, METU, SZIE, ELTE) oktatói hasonlóképpen számoltak be, kiemelve az Emberi erőforrások Bsc, az Emberi erőforrás tanácsadó MA, a Vezetés-szervezés Msc hallgatók aktív bevonását a kutatói tevékenységbe, országos szinten.

A kutatási eredmények vállalati gyakorlatban történő hasznosításáról **Dajnoki Krisztina** egyetemi docens (Debreceni Egyetem) és **Molnár Csilla** PhD-hallgató (Eötvös Lóránd Tudományegyetem) fejtette ki álláspontját.

A szakmai szervezetek – a Humán Szakemberek Országos Szövetsége – számára hasznos eredmények felhasználásáról **Hegedüs Henrik**, a szervezet főtitkára tájékoztatta a hallgatóságot.

A kutatás sajtóhíreiről **Szabó Szilvia** egyetemi docens (Budapesti Metropolitan Egyetem) referált, a kutatás tudományos hasznosításáról, azaz a publikációs tevékenységről pedig **Poór József** nyújtott információt, valamint a kutatócsoport vezetőjeként megfogalmazta a jövőbeli irányokat is.

A tudományos tanácskozás – mely egy komplex kutatás egyik komponensét fogta át – 60 fő résztvevőnek nyújtott újdonságot azokról a tudományos eredményekről, amelyet a 2020 elején felbukkanó pusztító vírus okozott a gazdaságban, és arról a szakmai összefogásról, amit a hazai munkaerőpiaci és HR-szakma képvisel.

CSEHNÉ PAPP IMOLA

## A VÁLSÁG KÜLÖNBÖZŐ KONTEXTUSAI

A munkaerő-gazdaságtani irodalmat a középpontba helyezve számos új kutatási tanulmány próbál előzetes felmérést szolgáltatni a COVID-19 válság hatásáról a munkahelyek és a munkavállalók kapcsán. A tanulmány a koronavírus válság rövid áttekintésére vállalkozik azzal a céllal, hogy bemutassa a legfontosabb gazdasági és munkaerőpiaci hatásait, valamint a következményeket és a teendőket. Az elemzés alapját a rendelkezésre álló nemzetközi szakirodalom és hazai felmérés képezi. Jelen tanulmány keretében történő szakirodalmi áttekintés rendeltetése, hogy elméleti háttérrel nyújtson egy válságprogram kidolgozásához.

### Bevezetés

A világ országainak 2019 végén, 2020 elején egy új pusztító vírussal kellett szembesülniük, amely mind társadalmi, mind gazdasági vonatkozásban pánikot okozott. Amint azt a járványok közgazdaságtanának szakirodalma hangsúlyozza mikroökonómiai szempontból a válságok ösztönözhetik új technológiák bevezetését, és üzleti modellek alkalmazását, amely jelen esetben az online vásárláshoz, vagy az e-tanuláshoz kapcsolódik. Makroökonómiai tekintetben úgy tűnik, hogy a vírus felgyorsítja a decentralizáltabb globális értékláncok felé haladás folyamatát. Politikai perspektívából a vírus a különböző kormányoknak azt a képességét méri, hogy milyen hatékonyan tudják megvédeni a lakosságot (Carlsson-Szlezak et al., 2020).

### Gazdasági aspektus

A koronavírus-járvány jelentősen rontotta a gazdasági várakozásokat, újraírta a következő évek makrogazdasági **előrejelzéseit**. Hoisington és Hunt (2020) összefoglalója mutatja ki, hogy 2020-ban az országok 92,9 százaléka kerül recesszióba a járvány következtében. A 2008-2010-es pénzügyi válság az országok 61,2 százalékát érintette jelentősen, az 1929-1933-as gazdasági válság pedig, ami szintén globális jellegű volt, az országok 83,8 százalékában éreztette hatását. A nemzetközi szervezetek által készített néhány előrejelzés is megdőbbsé. A Világbank (WB) becslése szerint a 2020-as évre 5,2 %-kal fog csökkenni globálisan az egy főre számított GDP, melyre 1945 óta nem volt példa. A Nemzetközi Valutaalap (IMF) a globális kibocsátás 3%-os csökkenését vetítette előre 2020-ra januárban. Ennek ellenére 2020 áprilisának közepén a várható negatív növekedési ráta már -6,3%-os volt, ami meglehetősen rövid időn belül óriási visszaesést jelent. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 10,5%-os munkahelyromlást becsült 2020 második negyedévére a COVID-19 miatt, ami 309 millió teljes munkaidős állás elvesztését jelenti.

A járvány következtében kialakult recesszió lelassult növekedést eredményez minden ország gazdaságának esetében. A dekonjunktúrának három **kontextusa** ismeretes: a reálgazdaság válsága, mely potenciálisan súlyos, de alapvetően átmeneti keresleti vagy kínálati sokkokat jelent; a politikai válság, mely vonatkozhat egyaránt az egyes szakpolitikákra, ugyanúgy, mint a politikai vezetésre; és a pénzügyi válság, amely a legveszélyesebb (Carlsson-Szlezak et al., 2020).

A válság **lefolycsának** többféle változata ismeretes. Függetlenül attól, hogy gazdaságok elkerülhetik-e vagy nem a recessziót, a járvány utóhatásaként, a növekedéshez vezető út három módon következhet be (Carlsson-Szlezak et al., 2020). A V alakú krízis a klasszikus forgatókönyvet követve, a sokk következtében az output visszaesésével jár, de ezt követően az éves növekedési ráták következtében folytatódik a fejlődés. A gazdaság U alakú kilábalása (a V csúnya testvére), az előző elnyújtott változata, amit némi maradandó teljesítménycsökkentés okoz. Az L alakú variáció az előző kettő kombinációjának eredménye, amikor a kínálati oldalon komoly strukturális károkkal kell számolni, a munkaerőpiac, a tőkepiac vagy az árupiac tekintetében.

Széles körben elfogadott nézet a befektetők körében, hogy a válság V alakú lesz, azaz arra számítanak, hogy hamarosan minden visszaáll a régi „kerékvágásba”. Ez azt jelenti, hogy bár a makroadatok ijesztőek, de ha csak átmeneti a visszaesés, és nem alakul ki másodlagos hatás, akkor a vírusveszély elmúltával helyreáll a fogyasztás. A V alakú forgatókönyv mellett az U és az L alakú válságformával is számolni kell, ami hosszabb másodlagos hatással kalkulál, amikor a kilábalás éveig tarthat. A másodlagos hatás azt jelenteni, hogy akik elveszítik a munkájukat, kevesebbet fogyasztanak, így még kisebb lesz a cégek nyeresége, ami további leépítéseket generál.

## Munkaerőpiaci perspektíva

A koronavírusnak a **munkaerőpiacra** gyakorolt valószínű hatásait Gomme (2020) modellezte. A modell alapját a Diamond-Mortensen-Pissarides törvényszerűségek adják, amelyek a munkavállalók és a munkáltatók egymásra találásának nehézségeire alapulnak. Várhatóan 18 hónapig fogja a koronavírus közvetlenül befolyásolni a gazdaságot, amelynek során **négy exogén jelenséggel** célszerű számolni:

1. A munkavégzés valószínűsége egynegyedével visszaesik – ez jóval meghaladja a nagy válság idején tapasztaltakat.
2. A munkáltatói és munkavállalói igények találkozásának valószínűsége 40%-kal csökken, mivel sok céget bezárnak, a munkavállalókat pedig otthonmaradásra biztatják.
3. A toborzási költségek megduplázódnak, a fentiek kombinációjából adódóan.
4. A termelékenység 10%-os visszaesése várható az otthoni munkavégzés hatékonyságcsökkenése, valamint az ellátási láncok zavarai miatt.

Amennyiben mind a négy hatás fennáll, és nem érkezik kellő időben megfelelő szakpolitikai válasz, akkor a gazdasági kilátások meglehetősen ijesztőek: a modell előrejelzése szerint a munkanélküliségi ráta 22% fölé emelkedik, a termelés pedig 20%-kal esik vissza.

A fenti hatások ellensúlyozására **4 munkaerőpiaci válasz** adódhat:

1. 50%-os bértámogatás bevezetése, amely csökkenti a munkanélküliséget és enyhíti a termelés visszaesését.
2. Bértámogatás és foglalkoztatási garancia együttes alkalmazása, amely a munkanélküliségi ráta kezdeti 10%-os növekedését jelentené, majd fokozatosan visszaesne a válság előtti 3,5%-ra, ugyanakkor 14%-os termelés csökkenést feltételez. Ez a leghatékonyabb reakció a válságra.
3. A nagyvonalúbb munkanélküli ellátás biztosítása (ez nem különösebben hatékony, mert a munkanélküliségi ráta visszaesését nem vonja maga után).
4. 50%-os támogatás garantálása az üres álláshelyek betöltési költségeihez, amely akár 20%-kal is csökkentené a munkanélküliséget.

A járvány mind a **keresletre**, mind a **kínálatra** kiterjed. A szabadidős tevékenységek, az idegenforgalom, a szállítás és a kapcsolódó szolgáltatások hiánya a munkaerő-kereslet lényeges csökkenését és a munkanélküliség emelkedését eredményezi. A munkanélküliség következményeként létrejövő egyre kevesebb jövedelem a fogyasztás minimalizálása által a termelés visszaesését vonja maga után. Az árukereslet alacsony szintje és az árukínálat túlsúlya alacsony árakat eredményez. Az árak és a termelési kapacitások mérséklése várhatóan minden iparágra jellemzővé válik (Carlsson-Szlezak et al., 2020). A keresletcsökkenés és kínálati akadályok számos formában kényszerítették gyors alkalmazkodásra a piaci szektor szereplőit. Tekintettel azonban arra, hogy a vállalatok jelentős része csupán átmeneti visszaesésre, illetve a gazdaság gyors újraindulására számított, a munkaadók jellemzően átmeneti intézkedéseket hoztak a munkavállalók tekintetében.

Hensvik és munkatársainak (2020) felméréséből kiderül, hogy 2020. március eleje óta, a munkáltatók körülbelül 40%-kal kevesebb **álláshirdetést** adnak fel, mint korábban. A gazdasági ágak közül a turizmus és vendéglátás területén volt a legerőteljesebb csökkenés, a szakmákat tekintve pedig azoknál, ahol az otthonról való munkavégzés kevésbé jellemző. Ezzel ellentétesen, a munkavállalók figyelme sokkal inkább az otthonról végezhető munkák felé irányult. Ennek következményeként felgyorsulhatnak a munkaerő-felvételi folyamatok, csökkenhetnek a munkaerő-felvétel költségei, amelyek arra sarkallhatják a munkaadókat, hogy új állásokat kínáljanak. Bell és kutatótársainak (2020) az a következtetése, hogy a koronavírus járvány ideje alatt az álláskeresés intenzitása megemelkedett és iránya a reziliens állások felé fordult. Az álláskeresők tehát, stratégiaileg újraértékelik az egyes foglalkozások értékét a válság miatt. Összességében, az álláskeresés iránya dinamikusan változik és gyorsan reagál a munkaerő-kereslet összetételének sokkfolyamataira.

Számos **munkaerőpiaci kutatás** kimutatta, (Balleer et al., 2016) hogy a rövidített munkaidő bevezetése hatékony eszköz lehet a munkanélküliség megelőzésében különösen súlyos válság esetén. Ez a gyakorlat különösen Németországban elterjedt. Faia és munkatársai (2013) egy makroökonómiai modell szimulációban kimutatták, hogy a támogatások ott hatékonyak, amely országokban érvényesül a kollektív alku intézményrendszere. Cahuc és munkatársai (2018) empirikus bizonyítékokkal szolgáltattak arról, hogy az ideiglenes toborzási támogatás jelentős foglalkoztatás emelkedéssel jár például Franciaországban. Ezek ugyanis automatikusan a működő ágazatokra koncentrálnak, és olyan vállalkozásokra, ahol foglalkoztatotti növekedés volt.

Weber (2020) társadalombiztosítási támogatást javasol, oly módon, hogy az új munkaviszony létesítése esetén ne kelljen egy darabig járulékot fizetni. Ez egyrészt az új alkalmazottak felvételét ösztönözné, másrészt támogatná az induló vállalkozásokat is.

A **hazai** vállalatok elsősorban (átmeneti) leépítéssel, fizetés nélküli szabadsággal, a munkaidő csökkentésével, kényszerszabadsággal vagy a bérek újratárgyalásával reagáltak a hirtelen bevételkiesésre, így próbálva átvészelni a válságos időszakot. A GKI (2020, nem reprezentatív) felmérése alapján áprilisban a cégek több mint harmada készült kényszerszabadságolásra, hetedük elbocsátásokra, a vállalatok mintegy fele vezetett be távmunkát, részmunkaidős foglalkoztatást, 43 százalékuk szabadságok kiadásával is törekedett a létszám megtartására. A foglalkoztatási hajlandóság negatív lett, legnagyobb mértékben az iparban. A létszámcsökkentést tervező cégek aránya meghaladta a bővítésben gondolkodókéét, amelyre 2014 óta nem volt példa.

A turizmus, vendéglátás, szállításban tapasztalható kereslet visszaeséssel párhuzamosan egyes termékek és szolgáltatások iránt ugrásszerűen megnőtt a kereslet pl. tartós élelmiszerek, háztartási szerek, elektronikai termékek, fitness eszközök, barkástermékek, illetve házhozszállítás esetében. Néhány területen pedig átlag alatti volt kezdetben az érintettség (vegyipar, ipari javítás,



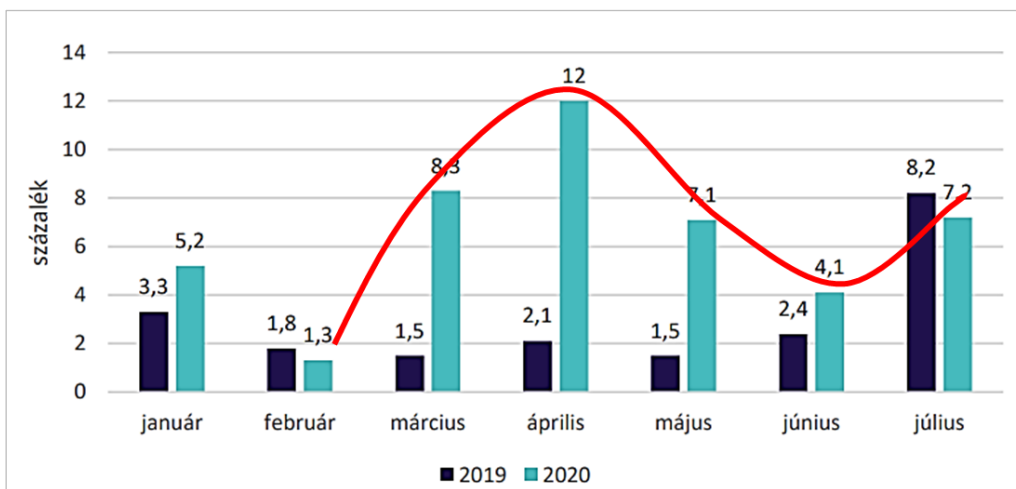
építőanyagok forgalmazása, a szolgáltató szférában a jogi, számviteli és adminisztratív szolgáltatás, valamint az építészeti, műszaki tevékenység).

A hazai munkaerőpiaci változások jelentősen különböznek a tipikus recesszió elvárható hatásától:

- a járvány sokkal nagyobb a foglalkoztatottsági csökkenést eredményezett, mint ahogy azt az előzetes mutatók jelezték;
- a munkanélküliek száma kevésbé nőtt, ami arra utal, hogy az újonnan munkanélkülivé válók többsége nem keres aktívan állást;
- megjelent az "elbocsátott munkanélküliek" kategóriája, annak következtében, hogy egyes munkanélküliek nem törekednek elhelyezkedni;
- a tervezettnél nagyobb nyugdíjazási hullámot eredményezett, amelynek két oka lehet: egyrészt az idősek, mint veszélyeztetett csoport munkavállalási szándékának csökkenését, másrészt a munkanélkülivé válás következményeként kért nyugdíjazási lehetőségek növekedését.

A fenti megállapításokat igazolja Pulai (2020) az Állami Számvevőszék keretében végzett elemzésében is. Az 1. ábra a nem dolgozó foglalkoztatottak arányát mutatja havi bontásban 2019-ben és 2020-ban. A nem dolgozó foglalkoztatott nem keres új elhelyezkedési lehetőséget, hanem vár. A nem dolgozó foglalkoztatottak aránya 2020-ban számottevően magasabb volt, mint 2019-ben, és a tavaszi hónapokban drasztikusan megnőtt.

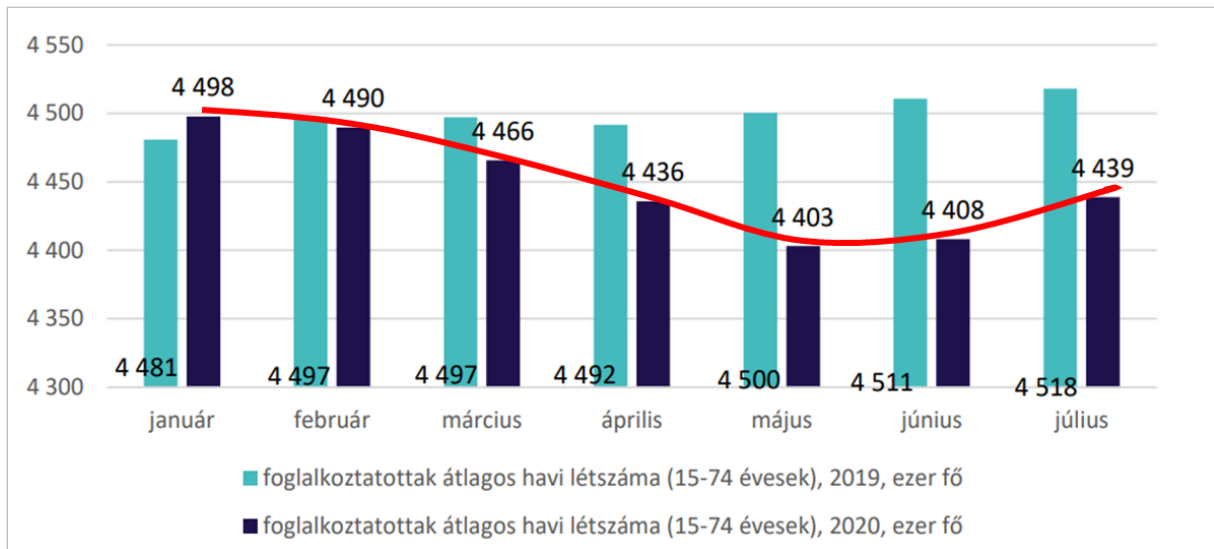
**1. ÁBRA: A REFERENCIA HÉTEN NEM DOLGOZÓ FOGLALKOZTATOTTAK ARÁNYÁNAK HAVI ALAKULÁSA 2019 - 2020. JANUÁR-JÚLIUS (SZÁZALÉK)**



Forrás: [https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet\\_munkaeropiac\\_2020\\_09\\_30.pdf?download=true](https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet_munkaeropiac_2020_09_30.pdf?download=true)

A 2. ábra (a következő oldalon) szerint foglalkoztatottak létszáma 2020-ban lényegesen alacsonyabb, mint az előző évben, ugyanakkor tavasszal erőteljesen lecsökkent, és csak a járványügyi szigorítások után kezdett el enyhén emelkedni. A foglalkoztatottak számának alakulása határozottan különbözik az elmúlt években tapasztalható trendtől: januártól nyárig nőtt, vélhetően a mezőgazdasági és építőipari munkák megindulásával.

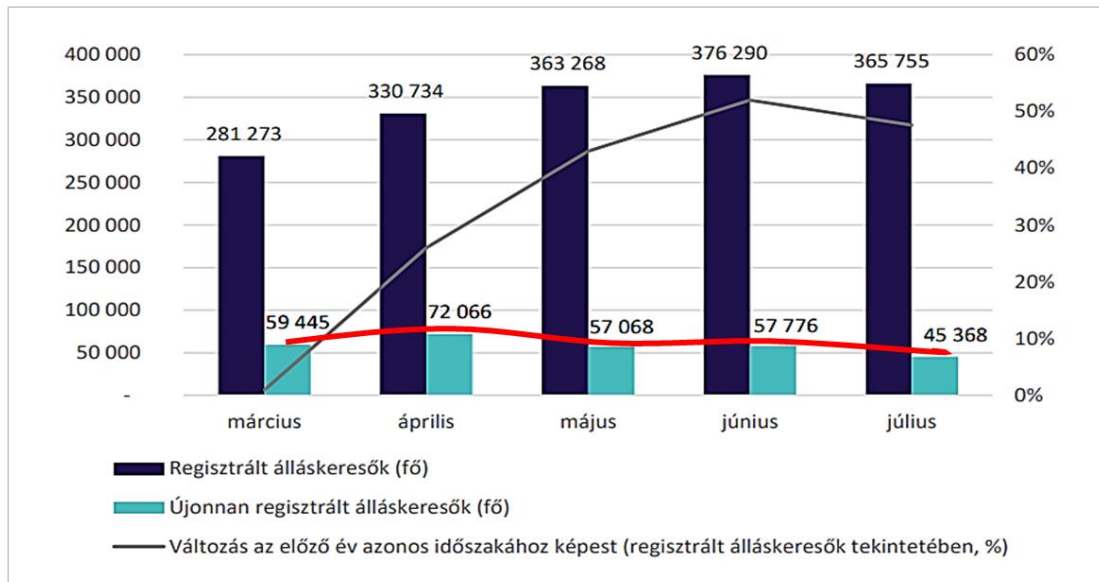
2. ÁBRA: FOGLALKOZTATOTTAK ÁTLAGOS HAVI LÉTSZÁMA 15-74 ÉVESEK KÖRÉBEN 2019-2020. JANUÁR-JÚLIUS (EZER FŐ)



Forrás: [https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet\\_munkaero-piac\\_2020\\_09\\_30.pdf?download=true](https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet_munkaero-piac_2020_09_30.pdf?download=true)

Az újonnan regisztrált álláskeresők számának alakulása enyhe hullámozást mutat az év első felében, ami alátámasztja azt a tényt, hogy az elbocsájtott munkavállalók kivártak. (3. ábra)

3. ÁBRA: REGISZTRÁLT ÁLLÁSKERESŐK ÉS ÚJONNAN REGISZTRÁLTAK SZÁMA (FŐ, BAL TENGELY), VALAMINT A REGISZTRÁLT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMÁNAK VÁLTOZÁSA 2019-HEZ VISZONYÍTVÁ (SZÁZALÉK, JOBB TENGELY) 2020. MÁRCIUS-JÚLIUS



Forrás: [https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet\\_munkaero-piac\\_2020\\_09\\_30.pdf?download=true](https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet_munkaero-piac_2020_09_30.pdf?download=true)

### Következmények és teendők

A korona vírus válság egy példa nélküli munkaerőpiaci sokkot eredményezett, amely maga után vonja a gazdaság szerkezeti változásait és hosszú távú zavarokat okoz. A járványnak vélhetően **aszimmetrikus hatása** lesz nemcsak a különböző gazdasági tevékenységekre is foglalkozásokra,

hanem a különböző munkavállalói csoportokra is (Jordà et al., 2020). Adams-Prassl (2020) hasonlóan értelmezi a Németországból, az Egyesült Királyságból és az Egyesült Államokból származó felmérésekből kapott eredményeket, amelyek azt mutatják, hogy a Covid-19 munkaerőpiacra gyakorolt hatása jelentősen különbözik egyes országokban és egyes egyéneknél, lényegesen súlyosbítva az egyenlőtlenségeket, felgyorsítva ezzel a munka automatizálását és a távmunkával kapcsolatos korábbi tendenciákat (Eurofound, 2020). A járvány társadalmi távolságtartási hatása erőteljesebben sújtja a női munkavállalókat, az időseket, a bevándorlókat. Az állások elvesztése és a keresetek csökkenése különösen az alkalmi munkavállalókra és az alacsonyabb végzettséggel rendelkezőkre lehet hatással.

2020 júniusában az OECD Economic Outlook (OECD, 2020) a válság **következményeként** nagy eltéréseket jósol az európai országok között, egyfelől annak köszönhetően, ahogy az egészségügyi vészhelyzetet kezelték, másfelől a gazdasági struktúrák különbözősége miatt. A differencia a GDP csökkenésben lesz mérhető 2020-ban, és talán még szignifikánsabb ennek a lehetősége 2021-re. Mivel jellemző az egymásrautaltság az EU gazdaságai között, minden tagállam fellendülésének dinamikájára hatni fog a többi ország konjunktúrája. Ez az egymásrautaltság nagyon szembeűnő globális szinten.

Jelenleg az első kihívás a vírus terjedésének csökkentése, és az egészségügyi rendszer túlterheltségének megakadályozása. Az egészségügyi problémák a gazdasági aktivitás csökkenését okozzák. A második kihívás, a vállalkozások és a háztartások segítése, hogy kompenzálni tudják az inaktivitást (Jordà et al., 2020).

Közös érdek tehát, hogy minimálisak legyenek a gazdasági károk. Ennek érdekében Evans és Dromey (2020) megfogalmazásában az alábbi feladatok adódnak:

- Különböző szubvenciókkal el kell kerülni, az ún. "járvány-generáció" kialakulását, amely az alacsony iskolázottságú fiatal munkavállalókat veszélyezteti. A jelenlegi helyzetben nagyobb eséllyel veszíthetik el a munkájukat, mivel sokan a válság által leginkább érintett ágazatokban dolgoznak. Ehhez meg hozzáadódik az online tanuláshoz, a karrier tanácsadáshoz, a támogatási hálózathoz való egyenlőtlen hozzáférés.
- Törekedni kell a munkaerő potenciál minél teljesebb kihasználására, a munkanélkülivé vált és a hátrányos helyzetű egyének készségeinek és szakértelmének kiaknázására. A gazdaságban továbbra is vannak üres állások, ezen kívül megnőtt az önkéntesek iránti igény is.
- Meg kell akadályozni, hogy a rövid tavú munkanélküliség hosszúvá váljon. Gyors cselekvési terv szükséges ahhoz, hogy a járvány végével lehetőleg minél több egyén vizsztatérhessen a munkaerőpiacra, ami növekvő támogatásokat feltételez.
- Elengedhetetlen a különböző támogatások időbeli kiterjesztése és továbbfejlesztése a magánszemélyek és vállalkozók számára. Ez magában foglalja a hátrányos helyzetűekre irányuló, a rövidített munkaidős foglalkoztatás, a betegbiztosítás, valamint a tanulmányi hitelek szubvencionálását.
- Célravezető a válság gazdasági és szociálpolitikai tanulságait összesíteni és levonni. Magas foglalkoztatási és minimálbér szinttel érkezünk a válságba, ennek ellenére a társadalombiztosítás támogatása és a munkaerőpiac működése nagy hiányosságokat mutat. A pandémiát követően törekedni kell a magas foglalkoztatottság, a rugalmasság és a biztonság ötvözésére.

A modern monetáris elméletnek megfelelően egyes országok azonnal költekezésbe kezdtek, hogy a válság mértékét csillapítsák. Az irányzatot támogató közgazdászok (pl. Stefanie Kelton) szerint

a gazdaság fejlődésével tulajdonképpen csökkenni fog a GDP arányos államadósság. A második világháborút követően volt erre példa, amikor az Amerikai Egyesült Államokban a 10 éves átlagos GDP növekedés 15% volt. További lehetőséget jelenthet a pénz nyomtatás, az ún. helikopterpénz. Ebben az esetben a teremtett pénzből a jegybank kamatmentesen megveheti az állampapírokat, ebből fedezve a különböző juttatásokat. Amennyiben az állam célzottan arra a területre költi el a kinyomtatott pénzt, ahol a kibocsátás is nő, azaz keresletet élénkít általa, a folyamat nem gerjeszt inflációt.

## Összefoglalás

A jelenlegi válságot – a korábbiaktól eltérően – egy külső tényező, a járvány (járványhelyzet) okozta. A novemberi korlátozások közvetlen hatása elsősorban a turizmus, vendéglátás, szállodaipar, rendezvényszervezés területén érzékelhető, ugyanakkor a közvetett hatások várhatóan szerteágazóak lesznek. A gazdasági szervezetek és a háztartások bizonytalan pénzügyi helyzete a foglalkoztatási, beruházási és fogyasztási döntésekre egyaránt visszafogó hatással lehet. Összefoglalva elmondható, hogy az állami bérkompenzáció, illetve adókedvezmény segíthet megtartani a munkaerőt, de jelentős javulás csak a pandémia elmúlásával várható.

## Irodalomjegyzék:

- Adams-Prassl, A. – Boneva, T. – Golin, M., – Rauh, C. (2020): Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys.
- Balleer, A. – Gehrke, B. – Lechthaler, W. – Merkl, C. (2016): Does short-time work save jobs? A business cycle analysis. *European Economic Review*, 84. 99-122.
- Bell, B. – Bloom, N. – Blundell, J. – Pistaferri, L., – Vandenbroucke, F., – Andor, L., – Luigjes, C. (2020): Rescuing the labour market in times of COVID-19: Don't forget new hires!
- Cahuc, P., – Carcillo, S. – Le Barbanchon, T. (2018): The effectiveness of hiring credits. *Review of Economic Studies* 86. 593-626.
- Carlsson-Szlezak, P., – Reeves, M. – Swartz, P. (2020): What coronavirus could mean for the global economy. *Harvard Business Review*, 3.
- Eurofound (2020): [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)
- Evans, S., – Dromey, J. (2020): Coronavirus and the labour market: impacts and challenges. Learning and Work Institute, Leicester.
- Faia, E., – Lechthaler, W. – Merkl, C. (2013): Fiscal stimulus and labor market policies in Europe. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 37. 483-99.
- GKI (2020): [https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2020/08/GKI\\_konj\\_2008.pdf](https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2020/08/GKI_konj_2008.pdf)
- Gomme, P. (2020): Labor Market and Fiscal Policy During and After the Coronavirus (No.12-2020).
- Hensvik, L., – Le Barbanchon, T. – & Rathelot, R. (2020): Job Search during the COVID-19 Crisis.
- Jordà, Ò., – Singh, S. R. – Taylor, A. M. (2020): Longer-run economic consequences of pandemics (No. w26934). National Bureau of Economic Research.
- Hoisington, V. – Hunt, R. – Lacy H. (2020): Quarterly Review and Outlook Second Quarter 2020. Hoisington Investment Management. <https://hoisingtonmgt.com/pdf/HIM2020Q2NP.pdf>
- Pulai, Gy. (2020): Elemzés: járványhelyzet és munkaerőpiac. Állami Számvevőszék. [https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet\\_munkaero-piac\\_2020\\_09\\_30.pdf?download=true](https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet_munkaero-piac_2020_09_30.pdf?download=true)
- Weber, E. (2020): Ein Rettungsschirm für Neueinstellungen, *Makronom*, 30. March.

IGNITS GYÖRGYI

## A PANDÉMIÁS VÁLSÁG MUNKAERŐPIACI HATÁSAIRÓL

*Statisztikai lehetőségek, kihívások és fókuszok a folyamatok számbavételére*

**A pandémiás helyzet 2020 tavaszán egy több mint hét éve tartó pozitív munkaerőpiaci tendenciát tört meg. A munkanélküliség növekedése és a foglalkoztatás csökkenése különösen a tavaszi hónapokban bár érzékelhető volt, mérsékelt maradt, s nyáron – néhány terület kivételével – visszarendeződés volt megfigyelhető. Az őszi második hullám negatív munkaerőpiaci hatásai, az eddig látott adatok alapján pedig elmaradnak a tavaszi hónapokban látottakétól.<sup>1</sup> Azonban fontos felhívni a figyelmet, hogy a munkanélküliség és foglalkoztatottság hagyományos adatsorai mellett a válság természetéből adódóan jelentősebbé válnak az olyan kiegészítő indikátorok is, melyek a ledolgozott munkórát, a munkából való távolmaradás és jövedelem-kiesés mértékét, valamint a passzív munkanélküliség jelenségeit mutatják.**

### Bevezetés

A COVID-19 válság szinte egyik napról a másikra változtatta meg életmódunkat és a munkavégzés feltételeit, számos gazdasági ágazat számára a mindennapi működés, jövedelemszerzés rutinjai lehetetlenültek el, vagy lett szükséges a megváltoztatásuk. A kormányok reagálása gyors volt: az emberi egészség védelme mellett a gazdaság működőképességnek fenntartására koncentráltak. Különösen az őszi második hullám idején vált ez utóbbi fontos szemponttá, hiszen ekkorra már ismertek voltak az első hullám idején a termelés-kiesést, GDP-visszaesést és foglalkoztatás-csökkenést mutató adatok. Az őszi, második hullám közepén járva – bár annak eddig ismert negatív munkaerőpiaci hatásai kisebbeknek tűnnek a tavaszi hullámhoz képest – a bizonytalanságok is jelentősek: nem tudjuk, meddig tart a válság, milyen tartós hatásai lesznek egyes ágazatokban, nem tudjuk, milyen szociális hatások érik a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű, kiszolgáltatott csoportokat és mennyire lesznek ezek tartósak. Ebben az írásban az eddig látott munkaerőpiaci tendenciák statisztikai számbavételére vállalkozunk.

Sorra vesszük a foglalkoztatottság, a munkanélküliség alakulását, a regisztrált álláskeresők számának tendenciát, elemezzük a NAV idősorait a vállalkozásukat szüneteltetők és az egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetők számáról és kitérünk európai összehasonlításra is.

A nemzetközi szakirodalom hívja fel arra a figyelmet, hogy a pandémiás válság időszakában a foglalkoztatottság csökkenésénél (a munkahely elvesztésénél) több embert érint a jövedelem csökkenése és a szegénység növekedése részben azért, mert a kormányzati politikák a munkahelyek védelmére koncentráltak (ezek hatására megnő az ideiglenes elbocsátások száma, az állásidőn, fizetés nélküli szabadságon lévők száma, a rövidebb munkaidőben dolgozóké, valamint a vállalkozásukat szüneteltetőké). Ráadásul a jövedelem-veszteség gyakorisága egyes társadalmi csoportokban és a válság természetének megfelelően, a korlátozásokban jobban

---

Ignits Györgyi statisztikus, osztályvezető, Belügyminisztérium.

<sup>1</sup> A járvány munkaerőpiaci hatásainak statisztikai számbavétele – a statisztikai adatok természeténél fogva – csak utólagos, a reálfolyamatokat néhány hónapos csúszással követő tud lenni. Nemzetközi összehasonlításban a tanulmány írásakor 2020. II. negyedéves adatok, hazai viszonylatban 2020 augusztus-októberi adatok álltak legfrissebbként rendelkezésre.

érintett szektorokban koncentrálódnak (ezek a szektorok elsősorban a vendéglátás, szálláshelyszolgáltatás, a személyes szolgáltatások, valamint a művészet, szórakoztatás ágazatait jelentik). Éppen ezért ezt a pandémiás válságot, illetve annak munkaerőpiaci hatásait nem elégséges leírni a foglalkoztatás és munkanélküliség hagyományos kategóriával, s fontossá válik a munkaerő-tartalék kiterjesztett értelmezése.

## **A foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulása**

A pandémiás helyzet munkaerőpiaci hatásai következtében a tavaszi első hullám idején egy jelentősebb foglalkoztatottság-csökkenést tapasztalhattunk. Míg azonban a korábbi, 2008-as gazdasági válság idején egy stagnáló és európai összehasonlításban alacsony foglalkoztatottsági szinttel és enyhén emelkedő munkanélküliséggel nézett szembe az ország, 2020 elején egy a 2008. évinél mintegy 15%-pontnyival magasabb foglalkoztatottsági ráta és erősen feszített munkaerőpiac volt megfigyelhető, ami abban is megmutatkozott, hogy a béremelkedések dinamikája évek óta stabilan pozitív volt, jelentős strukturális munkaerőhiány mellett. Ebben a munkaerőpiaci helyzetben a pandémia jelentette változások egy viszonylag gyors foglalkoztatás-csökkenést majd visszapatatást mutattak.

A KSH lakossági megkérdezésen alapuló munkaerő-felmérésének módszertana szerint foglalkoztatottnak számít az, aki a megkérdezés hetében legalább egy órai fizetett munkát végez<sup>2</sup>. Eszerint a foglalkoztatottak számában február és április között egy gyors, 130 ezer főt meghaladó létszámcsökkenés jelentkezett. A mélypontot április jelentette, ekkor 4 millió 368 ezer fő volt a foglalkoztatottak száma, amely 2019. áprilishoz képest 136 ezer fős csökkenést mutatott. Ezt követően növekedésnek indult a foglalkoztatottak száma, s mintegy visszapótolva a korábbi csökkenést, több mint 140 ezer fővel emelkedett létszámuk augusztusig bezáróan (4514 ezer főre). Augusztusban már többen dolgoztak, mint az év első két hónapjában, azonban ez továbbra is 40 ezer fővel kevesebb foglalkoztatottat jelentett, mint ami egy évvel korábban volt.

Fontos látni, hogy a nyáron megindult foglalkoztatás-bővülést a munkaerőpiac megszokott szezonális fellendülése (belföldi turizmus, nyári mezőgazdasági munkák) is támogatta. Szeptembertől, a legfrissebb októberi adatokig bezáróan újra csökkenésbe fordult a létszám, két hónap alatt mintegy 63 ezer fővel csökkent a foglalkoztatottak száma. 2020 októberében ez 4451 ezer főt jelentett, amely 72 ezer fővel (1,6%-kal) kevesebb, mint egy évvel ezelőtt.

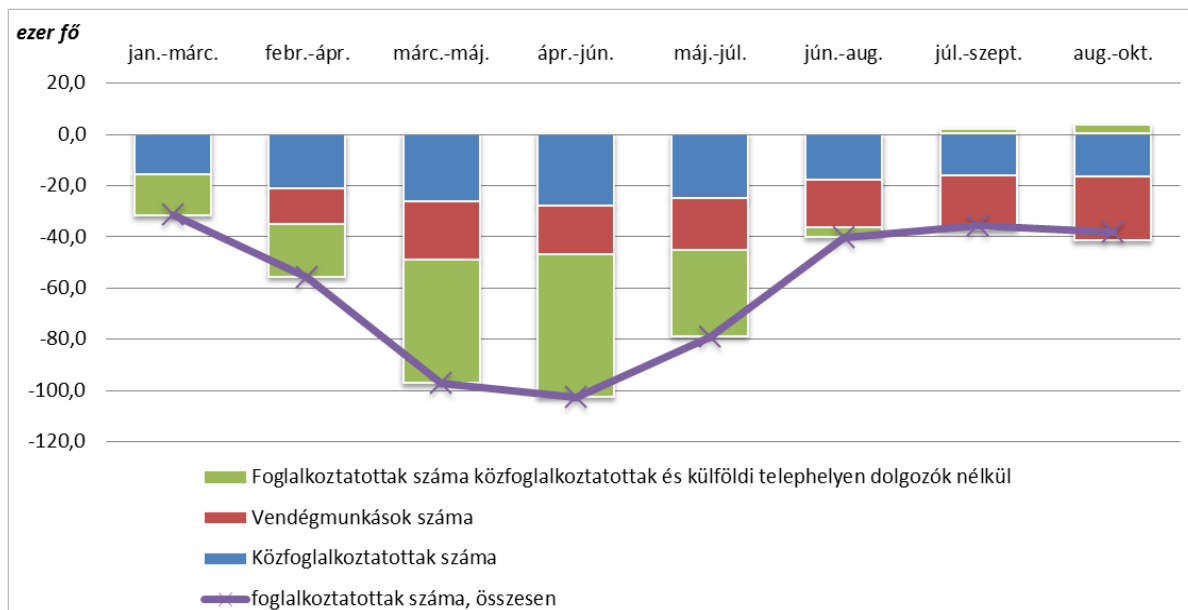
Mivel a KSH a munkaerő-felmérésből a részletesebb adatokat a mintavétel sajátosságai miatt (többek között a mintavételi hiba csökkentése érdekében) háromhavi mozgóátlagokban közli, a továbbiakban mi is ezeket az adatokat használjuk. Az 1. ábrán látható, hogy a foglalkoztatottság csökkenése a tavaszi, nyár eleji hónapokban volt a legjelentősebb éves viszonylatban (az előző év azonos időszakához képesti különbség ekkor nyílt a legnagyobbra), ami augusztus-októberre jelentősen csökkent. Míg a tavaszi visszaesés jelentősen érintette a belföldön dolgozó nem közfoglalkoztatott munkavállalókat, a július-szeptemberi időszakról kezdve ezen, legjelentősebb munkavállalói csoport létszáma már nem maradt el a tavalyi számokétól. Az előző évhez képest vett csökkenés tehát ekkortól csak a külföldön dolgozókat és a magukat közfoglalkoztatottnak vallókat érinti. A hazai lakhelyüket megtartó, de külföldön dolgozók száma stabilan 18-25 ezer fővel kevesebb végig az év során (nyáron némileg kisebb mértékű, ősztől újra nagyobb létszámot érintő a visszaesés körükben), s a közfoglalkoztatottak száma is 16-28 ezer fővel kevesebb az egyes időszakokban, mint az előző évben. Utóbbiak vonatkozásában ezeket a tendenciákat, ha némileg kisebb mértékű csökkenést is mutatva, de az adminisztratív adatok is megerősítik.

---

<sup>2</sup> vagy rendelkezett munkával, de abban átmenetileg (pl. betegség, szabadság, ideértve a szülési szabadságot is) nem dolgozott.



1. ÁBRA: FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK ÉS ÖSSZETÉTELÉNEK ÉVES VÁLTOZÁSA 2020-BAN 2019 AZONOS IDŐSZAKÁHOZ KÉPEST (EZER FŐ)



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés

A pandémiás helyzet második hullámának munkaerőpiaci hatása az adatokban eddig látható tendenciák szerint tehát elmarad a válság első hulláma idején tapasztalttól, legalábbis ami a foglalkoztatottak számát illeti. Az augusztus-októberi időszakban a 15-64 évesekre számolt foglalkoztatási ráta értéke lényegében megegyezik a tavalyival (70,2 vs. 70,3%), mivel a foglalkoztatottak számának csökkenését ellensúlyozta, hogy maga az aktív korú népesség száma is csökkent.

A KSH által a munkaerő-felmérésben mért munkanélküliek száma 2020 márciustól júniusig intenzíven emelkedett: több mint 70 ezer fős növekedés jelentkezett (júniusban a csúcson 240,4 ezret tett ki a létszámuk). Ezt követően megindult a csökkenés, s augusztusra több mint 55 ezer fővel esett vissza a munkanélküliek száma. Ezt követően szeptemberben újabb növekedés, októberben megint csökkenés mutatható ki. Októberben 199 ezer főt tett ki a munkanélküliek száma, ami 31 ezer fővel több, mint egy évvel ezelőtt.

Az októberi adatokban már jól látható, hogy nem a munkanélküliek száma emelkedett (hiszen rájuk a KSH adatfelvételének definíciója szerint az a jellemző, hogy rendelkezésre állnak és aktívan keresnek munkát) hanem azoké, akik – a járvány második hullámának újbóli korlátozásai és a pandémiás helyzet jelentette bizonytalanság miatt – már nem kerestek aktívan munkát (vagyis kivárnak). Az ún. passzív munkanélküliség növekedésének mértéke a munkanélküliek számának növekedésénél is jelentősebb volt (+29,3%) 2020 III. negyedévében (ebben a bontásban ekkorra vonatkoznak a legfrissebben elérhető adatok).

A foglalkoztatottságra és munkanélküliségre vonatkozó statisztikák részletesebb vizsgálata során az alábbi főbb jellegzetességek figyelhetők meg a pandémiás helyzettel összefüggésben a hazai munkaerőpiacon:

- A járvány első hullámának idején jelentősen emelkedett a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma. 2020 II. negyedévében 40 ezer fővel többen dolgoztak így, mint az első negyedévben, így az év második negyedévében a teljes munkaidősök számának csökkenése jóval nagyobb volt (csaknem duplája) az összfoglalkoztatottakénál. A részmunkaidősök számának növekedése ideiglenes jellegű volt, a III. negyedévben számuk



visszacsökkent az előző évi szint közelébe. 2020 III. negyedévében a férfi foglalkoztatottak 3,5%-a, a nők 8,1%-a dolgozott nem teljes (azaz részmunkaidős) állásban. Ez a női részmunkaidős munkavállalók arányában 0,5 százalékpontos elmozdulást jelent az előző év azonos időszakához képest (a férfiak esetében stagnálás figyelhető meg).

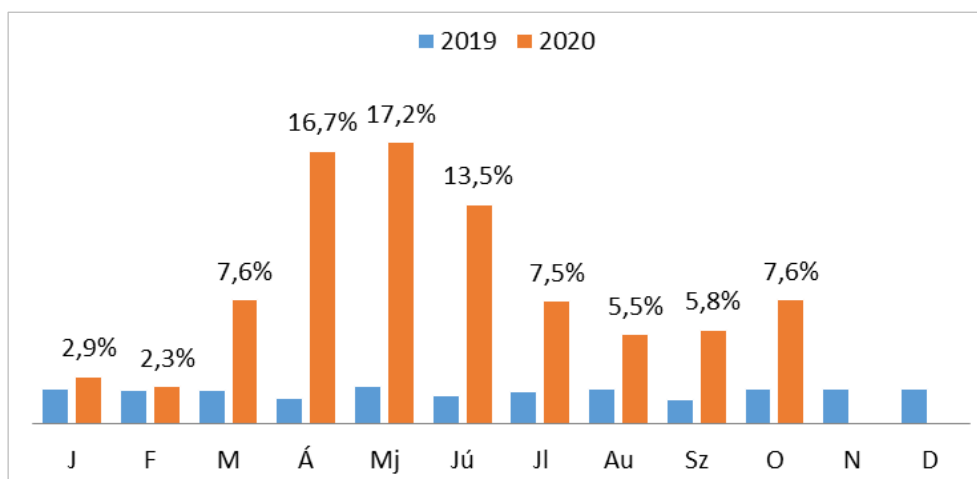
- Az alkalmazottakra vonatkozó intézményi statisztika szerint a munkaidő-csökkentésben az alkalmazottak 6%-a volt érintett annak elterjedtségének csúcsán 2020. június 15-21. között, heti bontású adatok szerint. Ez 261,1 ezer főt jelent. Szeptember végén ez az adat már csak 3% volt. Szeptember végéig a rövidített munkaidőbe kényszerülők 61%-ának legalább a felére csökkent a munkaideje. Ezzel a módszerrel a szálláshelyszolgáltatás, vendéglátás ágazatban éltek a munkaadók a leggyakrabban (a szeptember 28 és október 4. közötti héten ebben az ágazatban az alkalmazottak 12%-át érintette a munkaidő-csökkentés, ami az országos átlag közel négyszerese). Az érintettség a munkaidő-csökkentést tekintve a feldolgozóiparban a második leggyakoribb (4,6%), az energiaiparban és a közigazgatásban pedig a legalacsonyabb. Ez utóbbi területeken nem történt jelentős változás a mutató értékében a járvány hatására.
- A munkaszerződés időtartama szerint az összes alkalmazotthoz képest jóval jelentősebb volt a határozott idejű szerződésekkel foglalkoztatottak számának csökkenése a válság első hullámának idején. 2020 II. negyedéve és 2020 I. negyedéve között a határozott idejű szerződéssel dolgozó alkalmazottak száma 13,3%-kal csökkent, szemben a határozatlan idejűek 1%-os mérséklődésével. Az ágazatokat tekintve ugyanekkor a feldolgozóiparban dolgozók számának csökkenése 2,6-szernagyobb mértékű volt, mint országosan. Ezen kívül az átlagosnál jelentősebben esett vissza az építőiparban és a piaci szolgáltatások területén dolgozók száma is (ide tartozik a kereskedelem, idegenforgalom vendéglátás ágazata, de a munkaerő-kölcsönző cégek is).
- A nemzetközi tapasztalatok szerint a jelenlegi válságnak, eltérően a 2008-astól, melyben a férfiak dominálta ágazatok voltak jobban érintettek, a nők munkaerőpiaci helyzetére volt kedvezőtlenebb hatása. Mind az USA mind az EU vonatkozásában arról számolnak be a publikációk, hogy a munkanélküliség növekedése a nők körében volt magasabb<sup>3</sup>. Ennek elsődleges oka, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak azokban az ágazatokban, melyeket jobban sújtottak a pandémia hatására elrendelt bezárások, korlátozások, így az ügyfélkapcsolatra épülő személyi szolgáltatásokban (pl. fodrászat, idegenvezetés, eladók, bolti alkalmazottak), a turizmusban, vendéglátásban valamint a légiközlekedés területén. Másrészt a gyermekek gondozási kötelezettsége az iskola- és óvoda-bezárások idején jobban terhelte a nőket, akiknek nehezebb volt munkahelyüket megtartani, de még ha munkahelyvesztés nem is következett be a családi élet és a munka egyensúlyának megtartása sok nő életében nehezebbé, problémásabbá vált. Az Eurofund survey-kutatásában azt is látta, hogy azon nők, akik dolgoztak korábban és a válság hatására elvesztették munkájukat, nagyobb arányban maradtak inaktívok, mint a férfiak (lásd: Bisello et. al., 2020). A magyar adatok szintén mutatnak némileg nagyobb foglalkoztatás-visszaesést a nők körében a pandémia első hullámának idején. A foglalkoztatott nők száma 2020 második negyedévében az első negyedéhez képest a férfiak körében 1,3%-kal, a nők körében 2,0%-kal csökkent. A nők foglalkoztatási rátája (15-64 évesek körében) a legfrissebb, 2020. augusztus-október időszakának adatai szerint 0,5 %-pontosan volt kisebb, mint egy évvel ezelőtt, miközben a férfiaknál 0,2 %-pontos emelkedést látunk. A munkanélküliség tekintetében azonban az adatok nem igazolják a nők nagyobb érintettségét, aminek az lehet az oka, hogy

<sup>3</sup> Lásd pl. Karageorge, E X. (2020), Bisello et. al. (2020)

összhangban a nemzetközi tapasztalatokkal, a nők munkahelyvesztés esetén nagyobb eséllyel kerülnek az inaktívok közé, mint a férfiak.

- A harmadik negyedévben látható foglalkoztatás-bővülés jellemzően azon csoportokban jelentősebb, ahol a korábbi visszaesések voltak láthatók.
- Az időszak végére, az elérhető legfrissebb adatok szerint (2020 augusztus-októberben) a következő ágazatokban volt jelentősen kevesebb a foglalkoztatottak száma, mint a megelőző év hasonló időszakában: szállítás raktározás (13,7%-os csökkenés), szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (7,7%-os csökkenés), oktatás (4,9%-os csökkenés), egyéb szolgáltatás (11%-os csökkenés). Növekedés figyelhető meg viszont a foglalkoztatottak számában az ingatlanügyletek (8,1%), az információ-kommunikáció (22,6%), a pénzügyi-biztosítási ágazat (10,2%), a szakmai- tudományos, műszaki tevékenység ágazat (11,6%) és a munkaerő-kölcsönzőket is magában foglaló adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységekben (3,8%). A feldolgozóipar létszáma még valamelyest alatta maradt (de nem jelentősen) az előző évi létszámnak.
- A munkanélküliek számának növekedése a tavaszi első hullám idején Nyugat-Dunántúlon volt a legnagyobb mértékű (124%-os növekedés volt mérhető 2020 I. és II. negyedéve között), ezen kívül Közép-Dunántúlon, Pest megyében és Budapesten volt még kiemelkedő. A fiatal (15-24 éves) munkanélküliek száma az átlagosnak megfelelő ütemben nőtt, majd csökkent 2020 során. A 2020 augusztus-októberi időszakban a fiatalok munkanélküliségi rátája csaknem háromszoros (12,2%) mint a teljes 15-74 éves népességben (4,3%). A korosztályok tekintetében a válság negatív munkaerőpiaci hatásai a fiatal felnőttek körében látszanak a legnagyobbak. A foglalkoztatottság elmaradása 2020 augusztus-októberében, éves összehasonlításban a 35-39 évesek körében volt a legnagyobb mértékű, miközben a munkanélküliség növekedése a 30-as korosztályban volt a legnagyobb.
- A pandémia okozta helyzet jelentősen átformálta a dolgozók mindennapjait, a megszo- kott munkaszervezésben, kialakult munkakultúrában alkalmazkodni kellett az új hely- zethez. Ez elsősorban a távmunkavégzés / otthoni munkavégzés gyakoriságának nö- vekedésében érhető tetten: május hónapban a korábban 3% alatti gyakoriságú táv- munka-végzés elterjedtsége 17,2%-ra kúszott fel, csaknem minden 5. munkavállalót érintette. Az arány nyár végére 5% közelébe csökkent, októberben újra növekedni kez- dett. Április-május hónapokban a távmunkában dolgozók 40-50%-a nyilatkozta azt, hogy rendszeresen dolgozik így, ezt követően a rendszeresen távmunkázók aránya 30% körüli értékre csökkent. (2. ábra a következő oldalon)

2. ÁBRA: 15-74 ÉVES FOGLALKOZTATOTTAK KÖZÖTT RENDSZERESEN VAGY ALKALMANKÉNT TÁVMUNKÁBAN DOLGOZÓK ARÁNYA



Forrás: KSH, Munkaerő-felmérés

- Fontos jellemzője a hazai munkaerőpiaci helyzetnek, hogy a pandémia során a foglalkoztatás a tavaszi első hullám hónapjaiban kevésbé esett vissza, mint a - jóval nagyobb mértékben csökkenő - alkalmazottak száma. Az alkalmazottak száma február és május között több mint 200 ezer fővel csökkent, a visszarendeződés során május-szeptember között 150 ezer fős növekedést látunk. Mind a csökkenés, mind a növekedés nagyobb volt tehát, mint a lakossági felmérésben látott. A két adatsorban megfigyelhető tendenciákról és a számok eltéréséről részletes tanulmány foglalkozik az Új Munkaügyi Szemle ezen számában. Ezért mi itt csak a legfontosabb összefüggéseket emeljük ki. Egyrészt megnőtt a fizetés nélküli szabadságon lévők száma (ők egy hónap után kikerülnek az alkalmazottak állományi létszámából, de a munkaerő-felmérés önbevallásos számbavétele során még foglalkoztatottnak minősíthetik magukat). Másrészt az eltérés oka a munkaidő-csökkentésben kereshető: azok, akik havi 60 óránál kevesebbet dolgoznak kikerülnek az alkalmazottak számából, viszont a munkaerő-felmérésben továbbra is foglalkoztatottnak minősülnek. Harmadrészt – legkisebb mértékben – a különbséget az indokolja, hogy csökkent a 2. munkával rendelkezők száma is. A jelenlegi válság során különösen jellemző az, hogy számosan alkalmazotti státuszuk helyett a tipikustól eltérő munkaviszonyt létesítettek (kényszerültek létesíteni), s változatos foglalkoztatási formákban helyezkedtek el, részben a munkaerőpiac informális szegmensében. Ennek nyomán minden bizonnyal megnőtt a képzettség és a foglalkozás közötti inkongruencia is, s ezáltal a rugalmasság, alkalmazkodóképesség és a jól transzferálható képességek szerepe.

A pandémiás helyzetben – a korábbi időszakokhoz képest – jellemzőbb lesz, hogy a válságban érintett területeken dolgozni kívánók feladják a munkakeresést, kivárnak. Ezzel kikerülnek a munkanélküliek, így a gazdaságilag aktívak táborából<sup>4</sup>. Más csoportok a rendelkezésre állás kritériumát nem teljesíthetik (mivel pl. gyerekekre vigyáznak, vagy a pandémiás kockázatok miatt szintén kivárnak.) Ezért a munkanélküliek mellett szükséges a munkaerő-tartalékként számba venni nemcsak azokat, akik alulfoglalkoztatottak (mert kényszerűségből kevesebb óraszámban dolgoznak, mint ahogy szeretnék) és azon inaktívakat is, akik dolgoznának, de nem keresnek aktívan munkát vagy éppen nem állnak rendelkezésre.

<sup>4</sup> A lakossági munkaerő-felmérésben munkanélküli kategória azokat foglalja magában - az ILO által meghatározott feltételek szerint - , akik aktívan keresnek munkát és 2 héten belül munkába tudnának állni.

Ezen csoportok aránya a kiterjesztetten értelmezett gazdaságilag aktív népességben belül 8,9%-ot tett ki 2020. II. negyedévében, s arányuk 2,5%-pontos emelkedett fél év alatt. A fiatalok veszélyeztetettségét mutatja, hogy a 15-24 évesek körében jóval magasabb (24,7%-os) ezen csoportok aránya. Ha így kiterjesztve értelmezzük a munkaerő-tartalékokat, az alulfoglalkoztatott részmunkaadósok és a „hagyományos” munkanélküliek mellett hazánkban összesen mintegy 41%-ot azok tesznek ki a munkaerő-tartalékból azok, akik nem keresnek aktívan állást, vagy szeretnének dolgozni, de nem állnak rendelkezésre.

A lakossági munkaerő-felmérésből és az intézményi statisztikákból látott tendenciákat jól részletezhetik a NAV-nál rendelkezésre álló, havi bevallások<sup>5</sup> adataiból dolgozó létszám-elemzések, a munkanélküliséget illetően pedig az NFSZ regisztrált álláskeresőkre vonatkozó statisztikái. Előbbiek felhasználásával a Hétfa Kutatóintézet készített elemzést<sup>6</sup>: a bevallások adataiból többek között jól kirajzolódott, hogy a tavaszi leépítéseket követően júniusban elindult a foglalkoztatás bővülése, azonban az egyes ágazatok és térségek között nagy eltérések voltak azzal kapcsolatban, hogy milyen mélyről és milyen gyorsan indult meg a fellendülés. A fejlettebb térségekben és az üdülőkörzetekben gyorsabb volt a létszámleépítés, majd a fellendülés is, mint az elmaradottabb járásokban. Nem meglepő módon a turizmusban, valamint a személyi szolgáltatások körében dolgozó cégek reagáltak a leggyorsabban a tavaszi válságra, ami a foglalkoztatotti számok csökkenését illeti, emellett ide sorolhatók még a munkaerő-közvetítő és -kölcsonzó cégek is, ahol több mint 11 ezer munkahely szűnt meg február és május között.

A legnagyobb létszámcsökkenést az egyéni vállalkozóknál lehetett mérni, akiknél áprilisra 12,8%-kal esett vissza a foglalkoztatás (ezt a vállalkozási formát a legkönnyebb felfüggeszteni és a tevékenységet szüneteltetni is). Területi szempontból a turizmusban jobban érintett és a fejlett munkaerőpiaccal rendelkező nyugat-magyarországi járásokban szűnt meg eleinte a legtöbb munkahely, de a visszapattanás is itt volt a leggyorsabb.

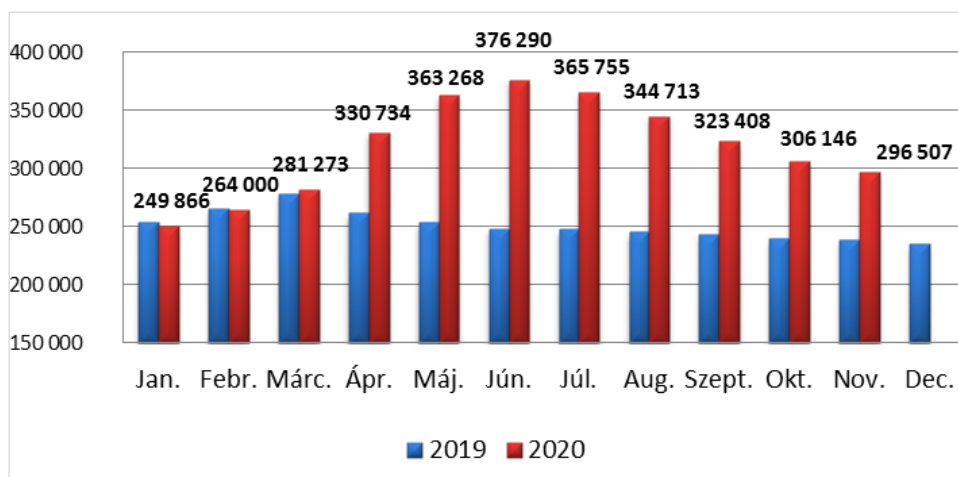
### A nyilvántartott álláskeresők számának alakulása

Az NFSZ álláskeresőkre vonatkozó statisztikái szintén alátámasztják, hogy az ellátási láncok szét-töredezésének, az ipari termelés leállításának hatása a nagy cégeknél mindig elsőként a kölcsönzött munkaerő elbocsátásával érzékelhető (már a korábbi válságok során is ezek a csoportok jelentek meg elsőként a munkaügyi ellátórendszerben). Ami a számokat illeti, a pandémiás válság hatására a regisztrált álláskeresők száma márciusban már valamelyest jobban emelkedett, mint a korábbi években. Jelentős megugrás ezt követően történt ugyanis a tavaszi megszokott szezonális csökkenés elmaradt, s március és április között, egy hónap alatt mintegy 50 ezer fővel nőtt az álláskeresők száma. Júniusig bezáróan több mint 100 ezer fős növekedés történt (februárhoz viszonyítva). A júniusi zárónapi létszám 376,3 ezer fő jelentette a csúcspontot, ami 128 ezerrel volt magasabb, mint az előző év ugyanezen hónapjában. Júliustól csökkenés kezdődött és ez egészen november végéig, a legfrissebben elérhető adatokig bezáróan tartott, még ha a nyári hónapokban jelentkező csökkenés némileg veszített is lendületéből az őszi hónapokban. 2020. novemberben 296,5 ezer fős álláskeresői létszám 57,3 ezer fővel (24%-kal) haladta meg az előző év azonos hónapját. (3. ábra a következő oldalon)

<sup>5</sup> ún. 08-as nyomtatvány: „Havi bevallás a kifizetésekkel, juttatásokkal összefüggő adóról, járulékokról és egyéb adatokról, valamint a szakképzési hozzájárulásról”

<sup>6</sup> [http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2020/08/alkalmazotti-letszamvaltozas\\_HETFA.pdf](http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2020/08/alkalmazotti-letszamvaltozas_HETFA.pdf)

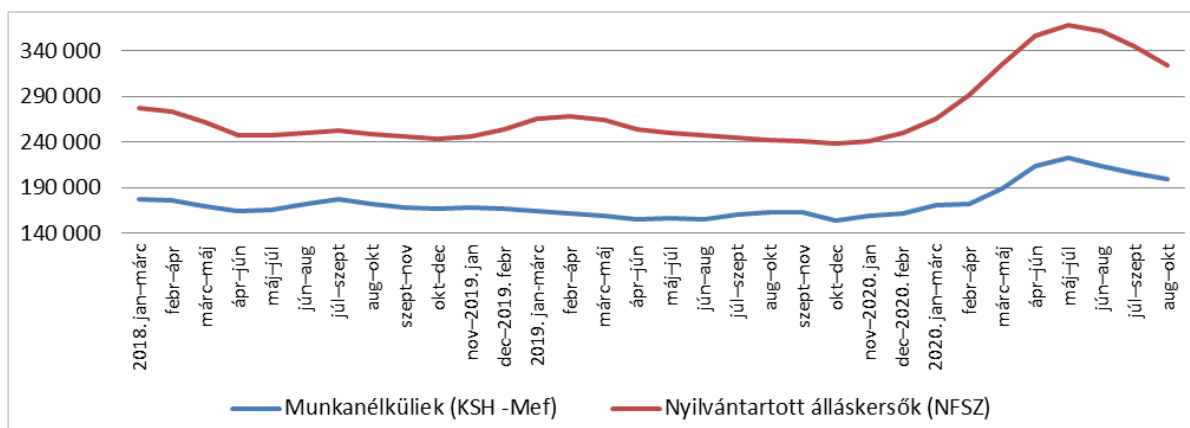
3. ÁBRA: NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK ZÁRÓNAPI SZÁMÁNAK ALAKULÁSA (FŐ)



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

A novemberi zárónapra a júniusi csúcshoz képest tehát csaknem 80 ezerrel csökkent vissza az állás keresők száma. A második hullám, az őszi hónapokban nem hozott a regisztrált állás keresők számában újabb növekedést, a belépések száma szeptember óta folyamatosan csökkent és alatta maradt az előző évi számoknak is.

4. ÁBRA: NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK ÉS A MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA 3-HAVI CSÚSZÓÁTLAGOKBAN (FŐ)



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, KSH

A nyilvántartott állás keresők száma – a KSH által a munkaerő-felmérésben mért munkanélküliekhez képest – nagyobb mértékben ugrott meg a tavaszi első hullám idején, aminek fontos oka volt, hogy a munkájukat veszítettek számára „megérte” regisztrálni, hiszen frissen a munkaerőpiacról kikerülve rendelkeztek megfelelő hosszúságú biztosított jogviszonnyal, s ezért jogosultak voltak állás keresési járadékra. A második hullám esetén ez a „motivációs” tényező már nem volt adott, hiszen aki újból munkáját/ tevékenységét szüneteltetni, abbahagyni kényszerült, újbóli állás keresési ellátásra már nem lett jogosult (ha korábban kimerítette a legfeljebb 90 napig járó ellátását). Az új regisztrációk ellen hathatott az őszi időszakban a személyes jelenlétet igénylő regisztrációs folyamat is, melyet talán sokan nem vállaltak a növekvő esetszámok és a tavaszinál rosszabb pandémiás helyzet következtében.

Ha megvizsgáljuk, hol, milyen csoportokban történt jelentős állás keresői létszámemelkedés a tavaszi első hullám idején, összességében az látható, hogy az állás keresők száma a jobb

munkaerőpiaci helyzetű területeken, és a kedvezőbb munkaerőpiaci helyzetű csoportokban emelkedett jelentősebben.

2020. március és június között – a jelentős emelkedés időszakában, amikor országosan 33,8%-os növekedést figyelhattunk meg, több mint a duplájára emelkedett az álláskeresők száma Győr-Ménfőcsanak megyében, csaknem a kétszeresére Budapesten, de több mint 50%-os emelkedés volt látható Komárom-Esztergom, Pest, Vas, Zala megyékben is. Abszolút létszámát tekintve a legnagyobb számban Budapesten és Pest megyében emelkedett az álláskeresők száma (+14,2 ezer illetve +11,5 ezer fővel). Ebben az időszakban jelentősen nőtt az álláskeresési járadékra jogosult álláskeresők száma (az ebben a csoportban mért 75%-os növekedés több mint duplája az átlagosnak), miközben a felsőfokú végzettségű álláskeresők száma 53%-kal emelkedett (ez a legjelentősebb növekedés az egyes iskolai végzettségi csoportok tekintetében). Eközben a legfeljebb 8 általános iskolai végzettségűek száma átlag alatti mértékben, 13,2%-kal emelkedett. A fiatal (15-24 éves) álláskeresők létszámának emelkedése átlagosnak tekinthető, nem kiugró mértékű, de hagyományosan az ő regisztrációs hajlandóságuk a legalacsonyabb és járadékra is kisebb eséllyel jogosultak. Korcsoportok szerint a fiatal felnőttek érintettsége tűnik ki: legnagyobb mértékben a 25-34 évesek körében emelkedett az álláskeresők száma (45,6%).

Az álláskeresők besorolása (profiling csoportja) szerint a legnagyobb mértékben az önálló álláskeresők száma növekedett (83,6%-kal), a közfoglalkoztatással segíthetők száma a felfutás időszakában is csökkent (9,7%-kal), miközben a segítséggel elhelyezhetőké az országos átlagnak megfelelően nőtt (30,2%). Az eddigi tapasztalatok szerint tehát nem a közfoglalkoztatás elsődleges bázisát jelentő munkavállalói csoportok részaránya növekedett jelentősen a regiszterben. A frissen munkaerőpiacról kikerült, szakképzett, részben külföldön is dolgozó új álláskeresők felől nem jelentkező igény tömegesen közfoglalkoztatásra s bár a kormány 2020 nyarán lehetővé tette a közfoglalkoztatási keretszámok emelését (kiegészítő forrást biztosítva az előirányzatban<sup>7</sup>) a programokban résztvevők száma csak enyhe mértékben (néhány ezer fővel) emelkedett. A komolyabb emelkedés elmaradásának oka tehát elsősorban abban kereshető, hogy nem mutatkozott erre nagyobb igény az álláskeresők részéről.

A frissen álláskeresővé váltak keresett szakmák<sup>8</sup> szerinti összetétele jól leképezte a reálgazdasági folyamatokat. Az új regisztráltak körében kiemelkedő mértékben nőtt az ügyfélkapcsolati foglalkozásokban elhelyezkedni kívánók száma (közéjük tartoznak pl. a recepciósok), a kereskedelmi-vendéglátóipari, a szolgáltatási foglalkozásoké, a kulturális, sport, művészeti, s a gazdálkodási jellegű foglalkozásoké, összességében a felsősokú végzettség önálló alkalmazását jelentő foglalkozásoké. Kiemelkedően nőtt a gazdasági vezetők száma is az álláskeresők között, valamint nagyobb számban jelentek meg a feldolgozóipar tipikus munkaköreiből nagyobb számban (fémgyártók, összeszerelők, mobil gépek szerelői, egyszerűbb ipari foglalkozások) kikerültek is. A személyi szolgáltatások kiterjedtségét mutatta és talán kevésbé közismert, hogy a tavaszi első hullám idején majdnem 600 fő fogtechnikus és 550 fő fizioterápiás asszisztens, masszőr jelent meg a regiszterben. Az átlagosnál jóval kisebb emelkedés figyelhető meg a 9-es FEOR csoportban elhelyezkedni kívánók, azaz a szakképzetlenek körében.

Az álláskeresők számában a júniusi csúcs óta tapasztalható csökkenést tekintve az látszik, hogy azon megyékben csökkent a legnagyobb mértékben a számuk, ahol a tavaszi emelkedés is a legnagyobb mértékű volt, vagyis a kedvezőbb helyzetű, nyugat-magyarországi térségekben. Így

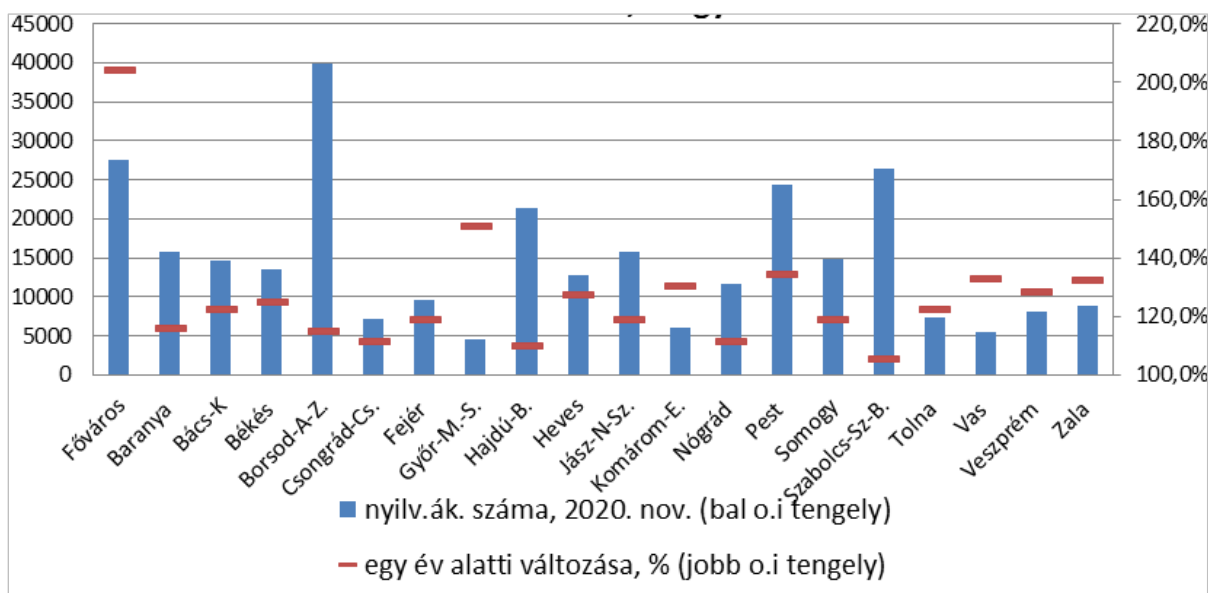
<sup>7</sup> A Kormány a közfoglalkoztatással összefüggő egyes kérdésekről szóló 1466/2020. (VII. 31.) Korm. határozattal elrendelte, hogy a közfoglalkoztatásra rendelkezésre álló Start-munkaprogram előirányzat 5 Mrd Ft összeggel túlléphető.

<sup>8</sup> A nyilvántartásba bekerüléskor azt rögzítik a frissen álláskeresővé vált személyek részéről, hogy elsősorban milyen állásban kíván elhelyezkedni.



például június és november között Győr-Moson-Sopron megyében több mint 50%-kal csökkent az álláskereső létszáma, Vas, Komárom-Esztergom és Csongrád-Csanád megyékben egy-harmadnyival. A csökkenés ellenére 2020 novemberében ezekben a megyékben azonban továbbra is valamelyest magasabb az álláskereső száma, mint egy évvel ezelőtt volt (lásd az 5. ábrát). A kivételt Budapest jelenti, ahol a tavaszi felfutást követően alig volt visszaesés. Budapesten a regisztráltak száma 2020. november végén így több mint a duplája az előző év azonos időszakának. Novemberben, továbbra is az előző év azonos időszakához képest vett összehasonlításnál maradván, az álláskereső összetételében az alábbi, pandémiával összefüggő változások tapasztalhatóak: megnőtt a felsőfokú végzettségűek (45,7%-kal), az ellátás nélküli álláskereső (36,7%-kal), és a profilíng kategóriák szerint az önálló álláskereső (46,5%-kal) jelenléte, miközben a járadékosok száma már nem magasabb, mint egy évvel ezelőtt (hiszen kifutottak a tavaszi beáramlók ellátásai). A foglalkoztatást helyettesítő juttatásban (FHT) részesülő álláskereső száma átlag alatti mértékben emelkedett (15%). Nemek és korcsoportok szerint nem figyelhetők meg lényeges változások az álláskereső összetételét tekintve.

5. ÁBRA: NYILVÁNTARTOTT ÁLLÁSKERESŐK SZÁMA ÉS EGY ÉV ALATTI VÁLTOZÁSA 2020. NOVEMBER, MEGYÉNKEN T (FŐ)



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

A júniusi csúcsot követően az álláskereső számának csökkenéséhez nagy mértékben hozzájárult a támogatással elhelyezkedők számának növekedése (különösen július, augusztus hónapban), ám ezek száma novemberre drasztikusan visszaesett (az augusztus 31-től kifutó munkahelyteremtő bértámogatási programot az október 15-től elérhető vállalkozások munkaerő-támogatása program váltotta fel, ennek bevonási létszámai november 20-áig azonban még nem jelentősek). Októberben és novemberben a nyilvántartásból kilépők 50-53%-a együttműködés hiánya miatt hagyta el a regisztrert.

Az álláskereső létszám stabilitása a fővárosban különös figyelmet érdemel és mutatja a budapesti munkaerő-piac kitettségét a pandémiás válság-helyzetnek ill. annak második hullámának. A novemberben bevezetett új ágazati bértámogatási program a még munkaerőpiacon lévőket segítheti, nem a már állástalanná vált, jövedelmüket veszített személyeket. A kiemelt figyelem azért is fontos a főváros esetében, mert az álláskeresőket segítő bértámogatási programok forrás-oldalról első-sorban nem erre a lokális munkaerő-piacra koncentrálnak. Mivel ezeket jórészt uniós, a konvergencia régiók felzárkóztatására szánt alapokból finanszírozzák kormányhivatalok, a fővárosban



megítélt támogatások részesedése jóval alacsonyabb a fővárosi álláskereső országos arányánál.

## További statisztikai lehetőségek

A pandémiás helyzetben megnő az atipikus munkavégzési formák, élethelyzetek jelentősége és száma. Ilyen tipikusan a részmunkaidős foglalkoztatás, a hosszabb ideig tartó kényszerszabadságolás, fizetés nélküli szabadságolás. Míg a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedését viszonylag jól tudjuk mérni a sztenderd statisztikai mérésekkel (Munkaerő-felmérés, intézményi statisztika), a sztenderd alkalmazotti léten túli munkavállalási formákban dolgozók reakcióit, valamint a cégek munkaerő-gazdálkodásának változásait már nehezebb megragadni. Ezekre vonatkozóan két lehetséges indikátort mutatunk be a következőkben. Az egyik azon egyéni vállalkozások száma és aránya, melyek felfüggesztik, szüneteltetik tevékenységüket, mivel a pandémia hatására megrendelők, vásárlók nélkül maradnak. Míg 2020 első három hónapjában a tevékenységüket szüneteltető egyéni vállalkozók aránya alatta maradt a 2019-es év hasonló időszaka adatainak, áprilistól jelentős megráns történt. Ebben a hónapban minden 5. egyéni vállalkozó szüneteltette tevékenységét, s arányuk május, június hónapokban is hasonlóan magas maradt. A szüneteltetők aránya ezekben a hónapokban 5%-ponttal volt magasabb, mint az előző év hasonló időszakában. A nyári hónapokban mérsékelt csökkenés indult meg az arányt tekintve, amely novemberre 16,5%-ot mutatott. A tevékenységüket szüneteltető egyéni vállalkozásokon belül a kisadózó vállalkozások tételes adójának hatálya alá tartozók (katá-sok) aránya 47,4- 52,7% között alakult az év első 7 hónapjában, arányuk augusztustól jelentősen megnőtt. Ez az adatsor jól mutatja a járvány első hullámának idején bevezetett járulégmentességi könnyítések pozitív hatását az érintett ágazatokban tevékenykedő vállalkozók körében: az adómentesség kifizetését követően ugyanis megnőtt a tevékenységüket felfüggesztő katá-sok aránya.

1. TÁBLÁZAT: TEVÉKENYSÉGÜKET SZÜNETELTETŐ EGYÉNI VÁLLALKOZÓK ADATAI, 2019, 2020

	2 019			2 020		
	Tevékenységüket szüneteltető egyéni vállalkozók száma	Arányuk az összes egyéni vállalkozó között, %	Tevékenységüket szüneteltető közl kisadózó vállalkozások tételes adójának hatálya alá tartozó egyéni vállalkozók aránya, %	Tevékenységüket szüneteltető egyéni vállalkozók száma	Arányuk az összes egyéni vállalkozó között, %	Tevékenységüket szüneteltető közl kisadózó vállalkozások tételes adójának hatálya alá tartozó egyéni vállalkozók aránya, %
Január	82 064	16,2%	40,7%	81 407	15,0%	47,4%
Február	82 589	16,2%	42,0%	82 205	15,1%	48,4%
Március	80 599	15,7%	42,3%	81 066	14,8%	50,5%
Április	78 082	15,1%	42,2%	111 623	20,4%	52,7%
Május	76 018	14,6%	41,4%	115 461	21,0%	50,4%
Június	76 056	14,5%	41,7%	107 642	19,5%	48,9%
Július	77 249	14,7%	42,7%	101 837	18,3%	49,5%
Augusztus	77 973	14,7%	43,4%	98 788	17,7%	63,3%
Szeptember	77 735	14,6%	42,3%	95 935	17,0%	62,1%
Október	76 195	14,1%	43,8%	93 860	16,6%	n.a.
November	76 849	14,2%	44,6%	93 905	16,5%	n.a.
December	78 214	14,4%	45,0%	n.a.	n.a.	n.a.

Forrás: NAV

Jó lehetséges indikátora a prekárius munkaerőpiaci helyzeteknek, a hirtelen jövedelem nélkül maradásnak az egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetők számának alakulása. Ezek számának havi alakulásából jól becsülhető, hogy hányan maradtak (akár ideiglenesen is) biztosított jogviszony nélkül a válság alatt (és kényszerültek egyéni járulékfizetésre), akár vállalkozási tevékenységük szüneteltetése, akár egy elhúzódó fizetés nélküli szabadság idejére, akár bármilyen más okból, ami nem rendezett, nem legális munkaviszonyt eredményezett. Az egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetők száma az év első felében 300.000 fő körül ingadozott majd júliustól meredeken

emelkedni kezdett, szeptemberben még tovább nőtt. Szeptemberben létszámuk mintegy 25%-kal (84,7 ezer fővel) haladta meg az előző év azonos időszakának adatát. Az idősort vizsgálva megállapítható, hogy az egészségügyi szolgáltatási járadékot fizetők száma csak megkésve követte az első hullám munkaerőpiaci sokkját, melynek oka, egyrészt, hogy ebben az időben több érintett szereplő járulékfizetés-mentességet kapott a kormányzati intézkedéseknek köszönhetően, így biztosítási jogviszonyát egy darabig még fenn tudta tartani. Másrészt szerepet játszik ebben az is, hogy a biztosítási jogviszony az annak alapjául szolgáló jogosultsági feltétel megszűnését követően még meghatározott ideig fennáll.<sup>9</sup>

**2. TÁBLÁZAT: AZ EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLTATÁSI JÁRULÉK 2019-2020. ÉVI KÖTELEZETTEK SZÁMA**

	<b>2019. év</b>	<b>2020. év</b>	Változás,%
Január	343 660	301 614	-12,2
Február	340 806	296 868	-12,9
Március	340 660	304 441	-10,6
Április	339 786	310 480	-8,6
Május	340 203	300 747	-11,6
Június	338 856	304 845	-10,0
Július	338 346	395 294	16,8
Augusztus	333 370	385 364	15,6
Szeptember	331 935	416 624	25,5
Október	331 304		
November	333 621		
December	338 365		

Forrás: NAV

**Európai kitekintés**

Európai Unió összevetésben a magyar munkanélküliségnek, a válság 1. hulláma alatt tapasztalt növekedése átlagosnak számít. Az Unió 27 országában 2020. júliusban érte el a munkanélküliség a csúcspontját (16.610 ezer fővel), a munkanélküliségi ráta 7,8%-ra nőtt, ami február óta 1,3%-pontos növekedést jelent. Hasonló mértékű volt a munkanélküliségi ráta emelkedése hazánkban is. A munkanélküliség ezt követően az unióban is lassú és októberig folyamatosan tartó csökkenésnek indult.

A foglalkoztatottak számát tekintve csak 2020. II. negyedéves adatok állnak egyelőre rendelkezésünkre<sup>10</sup>. Az unió 27 tagországában átlagosan 1,4%-kal (2,7 millió fővel) csökkent 2020 II. negyedévében az előző negyedévhez képest a foglalkoztatottak száma (a 20-64 évesek körében), ami megegyezik a magyarországi csökkenés ütemével. A hazai trendek tehát belesimulnak az uniós trendekbe.

A foglalkoztatási ráta csökkenése relatíve a legnagyobb mértékű Észtországban, Spanyolországban, Bulgáriában, Portugáliában, Írországban és Ausztriában volt. Fontos unió-szintű tendencia, hogy a foglalkoztatottak számának II. negyedéves csökkenése 83%-ban a határozott idejű szerződéssel dolgozók körében következett be. Magyarországon – mivel eleve kevésbé elterjedt ez a foglalkoztatási forma, némileg kisebb arányban, 63%-ban – vett részt ez a csoport a foglalkoztatottak számának csökkenésében.

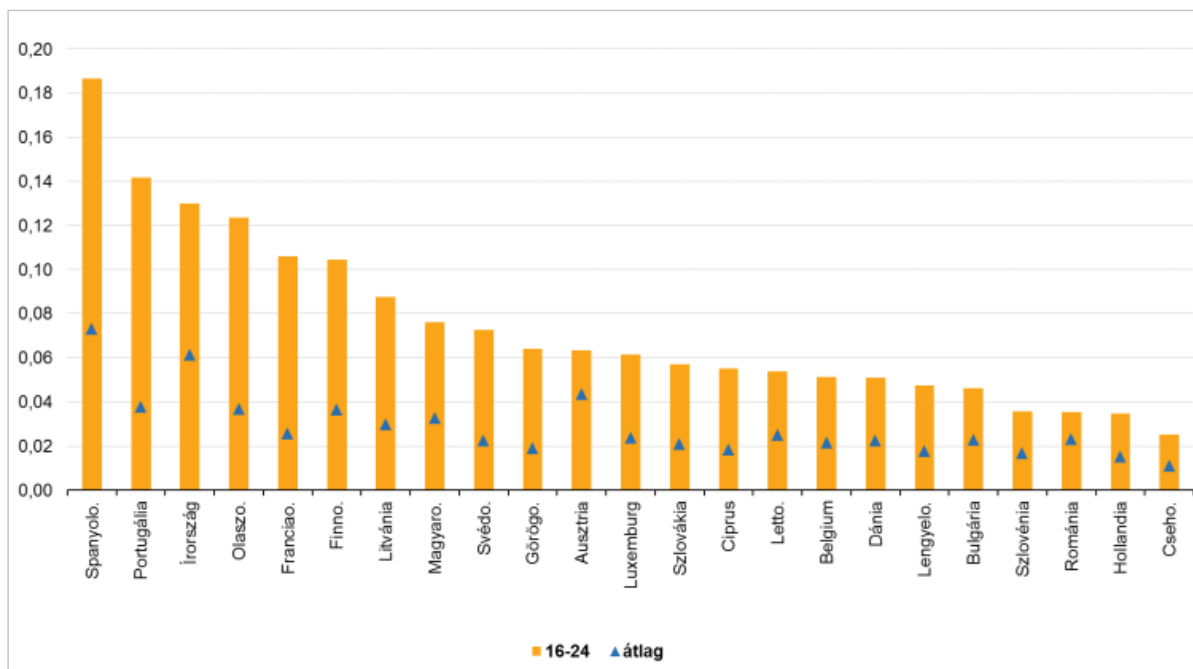
<sup>9</sup> Ez az ún. passzív jogon való jogosultság, melynek hossza alapesetben 45 nap.

<sup>10</sup> A nemzetközi összehasonlításra rendelkezésre álló adatok még nagyobb csúszásban vannak a reálfolyamatokhoz képest, mint a hazaiak, ezért uniós összehasonlításban jobbra 2020. II. negyedévének adataival dolgoztunk.

A válság tehát európai szinten jobban érintette a rugalmasabb foglalkoztatási jogviszonyokban dolgozókat, hiszen ezen szerződésének megújítását (vagy az újak megkötését) a legkönnyebb használni. Részben ezzel van összefüggésben az is, hogy jellemzően a fiatalok érintettsége nagyobb a válságok során, hiszen ők nagyobb arányban dolgoznak ilyen munkaviszonyokban, így nagyobb eséllyel csökkennek belépési esélyeik a munkaerőpiacra.

Az Eurostat elemzése szerint a munkahely elvesztés esélye 2020. II. negyedévében a határozott idejű szerződésben dolgozók mellett, az alacsony képzettségűek és a fiatalok esetén volt jelentősebb az átlagosnál, utóbbiak esetén több mint kétszeres esélykülönbség mérhető. Ezek az esélykülönbségek Magyarország esetén is fennállnak (lásd a 6. és 7. ábrákat). Hasonló mértékű különbségek mérhetők jövedelmi csoportok szerint is: a munkahelyvesztés kockázata az alacsony jövedelmű csoportok esetén<sup>11</sup> több mint kétszeres volt, mint a magas jövedelmű csoportokba tartozóknál.

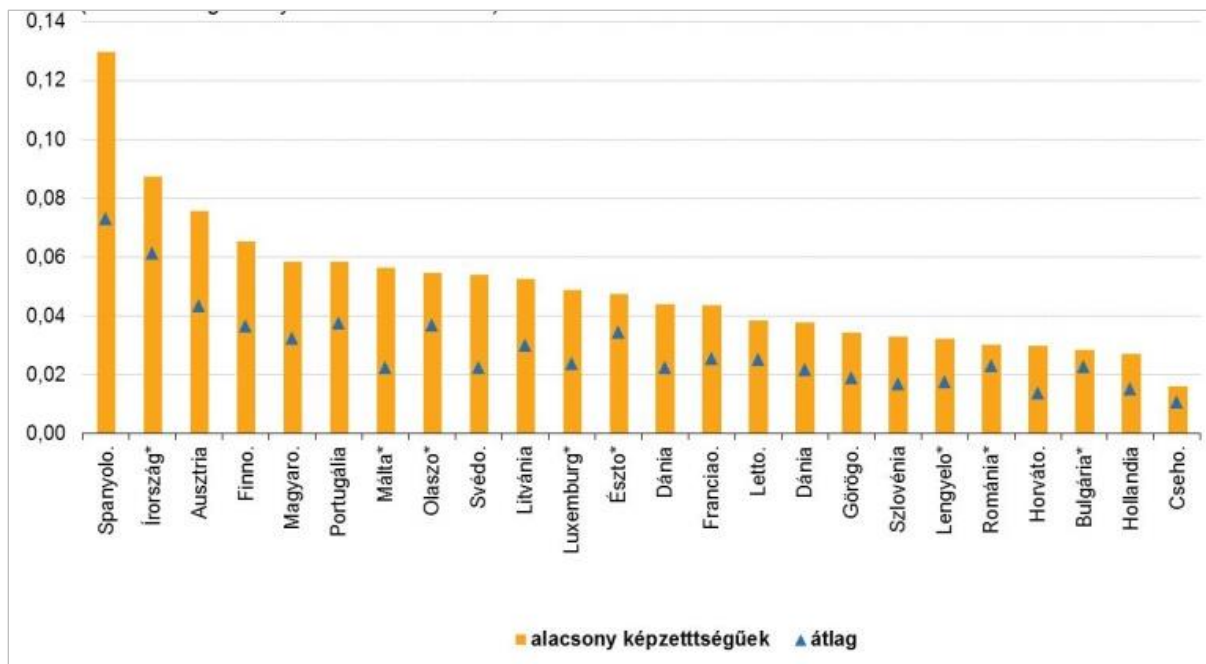
**6. ÁBRA: MUNKAHELYVESZTÉS KOCKÁZATA FIATAL MUNKAÁLLALÓK (16-24 ÉVESEK) ESETÉN 2020. II. NEGYEDÉV (VALÓSZÍNŰSÉGI ESÉLY 0-1 SKÁLÁN MÉRVE)**



Forrás: Eurostat (Németország, Észtország, Horvátország és Málta esetén az adatok nem állnak rendelkezésre)

<sup>11</sup> Alacsony jövedelmű csoportba az 1-3. jövedelmi decilise tartozók, a magas jövedelmű csoportba a 8-10. decilise tartozók számítanak az Eurostat elemzésében.

7. ÁBRA: MUNKAHELYVESZTÉS KOCKÁZATA ALACSONY KÉPZETTSÉGŰ, FIATAL MUNKAVÁLLALÓK (16-24 ÉVESEK) ESETÉN  
2020. II. NEGYEDÉV (VALÓSZÍNŰSÉGI ESÉLY 0-1 SKÁLÁN MÉRVE)



\* Nem fizikaiakkal együtt

Forrás: Eurostat (Németország, Ciprus és Szlovákia esetén az adatok nem állnak rendelkezésre)

## Összegzés

A pandémiás válság munkaerőpiaci hatásai kapcsán számos nehézséggel és kihívással nézünk szembe: a foglalkoztatottságnál jobban csökkenő jövedelem a munkavállalók körében, a bizonytalanság a vállalkozások életében, a korábbinál nem látott mértékben terjedő távmunka, a digitalizáció jelentette kihívások, a munkakörülmények felértékelődése, a fiatalok számára a bizonytalanabbá váló karrierkezdés, a kiszolgáltatottabbá váló munkavállalók, az alacsonyabb jövedelműeket jobban sújtó jövedelem-csökkenés mind-mind e válság velejárói. A további korlátozások és elhúzódoó járvány-helyzet hatására a munkanélküliség bizonyára még akkor is emelkedni fog, ha a munkájukat elvesztők egy része statisztikailag az inaktívak táborát fogja gyarapítani. Bár megint van egy jobban mobilizálható munkaerő-tartalék a hazai munkaerőpiacon, egy elhúzódoó válság azonban nemcsak a sérülékeny csoportok munkapiacra belépésére, foglalkoztatására hathat kedvezőtlenül, de a közfoglalkoztatásban dolgozók elsődleges munkapiaci integrációját hátráltathatja. Utóbbi csoportok munkaerőpiaci helyzetét a válság azért is nehezítheti, mert ők kevésbé felkészültek a munkaerő-piacnak - a válság hatására felerősödő - változásaira, átalakulására, a digitalizációs folyamatok felgyorsulására, a rugalmas munkavégzési formák szerepének megerősödésére.

## Irodalomjegyzék:

Bisello, M. – Maftai, A, – Mascherini, M (2020): Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains? <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>

Eurostat (2020): Labour market slack - unmet need for employment - quarterly statistics. ([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour\\_market\\_slack\\_-\\_unmet\\_need\\_for\\_employment\\_-\\_quarterly\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_unmet_need_for_employment_-_quarterly_statistics))

Eurostat (2020): COVID-19 labour effects across the income distribution ([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=COVID-19\\_labour\\_effects\\_across\\_the\\_income\\_distribution](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=COVID-19_labour_effects_across_the_income_distribution))

Hétfa Kutatóintézet (2020): Hullámvásúton az üdülőkörzetek munkaerőpiaca. Térségi és ágazati folyamatok a járvány miatti foglalkoztatás-visszaesésben ([http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2020/08/alkalmazotti-letszamvaltozas\\_HETFFA.pdf](http://hetfa.hu/wp-content/uploads/2020/08/alkalmazotti-letszamvaltozas_HETFFA.pdf))

Karageorge, E X. (2020): COVID-19 recession is tougher on women  
<https://www.bls.gov/opub/mlr/2020/beyond-bls/covid-19-recession-is-tougher-on-women.htm>

KSH (2020): Munkaidő-csökkentés az alkalmazottak körében  
(<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkaidocsokk/index.html>)

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

KADLECSIK ROLAND – VÁRADI RITA

## A MUNKAERŐ-FELMÉRÉS FOGLALKOZTATOTTI ADATÁNAK, VALAMINT AZ INTÉZMÉNYI STATISZTIKA LÉTSZÁMADATÁNAK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

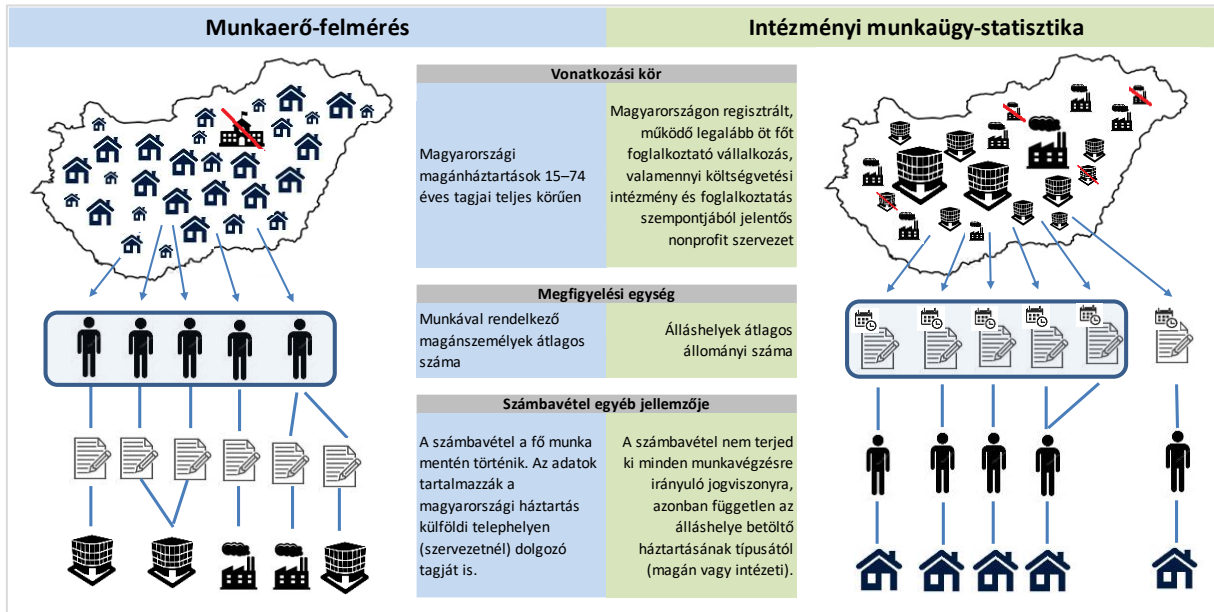
Az olyan társadalmi és gazdasági szempontból is kiemelt fontossággal bíró témában, mint a munkaerőpiac, foglalkoztatás elengedhetetlen, hogy a hivatalos statisztikai szolgálat rendszeresen elérhetővé tegyen részletes és releváns információkat. A Központi Statisztikai Hivatal havonta publikál adatokat a népesség gazdasági aktivitásáról, foglalkoztatottságáról. Emellett egy másik megközelítésben számszerűsíti a magyarországi foglalkoztatók meghatározott körénél dolgozókat is. A két statisztikai megközelítés egymás információtartalmának kiegészítésére szolgál, azonban az adatok értelmezésénél fontos tisztában lenni a számbavétel különbözőségeivel. A két adatforrásban rejlő lehetőségek magasabb fokú kihasználhatósága érdekében ezeket a főbb eltéréseket, illetve a szakstatisztikák jellemzőit mutatjuk be.

A Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban: KSH) a népesség gazdasági aktivitásáról, foglalkoztatottságáról havonta közzétett adatainak forrása az ún. Munkaerő-felmérés, amely egy lakossági kikérdezésen alapuló adatgyűjtés. Emellett egy másik megközelítésben a hivatal publikálja a magyarországi foglalkoztatók meghatározott körénél dolgozók számát is az intézményi munkaügyi-statisztikai adatelőállítási rendszerből, amely 2019-től kizárólag adminisztratív adatokat használ.

Mint minden statisztikai adatelőállítás során, úgy az említetteknél is a használt definíciók, számbavételi módok és lehetőségek miatt számolni kell bizonyos korlátokkal például lefedettség, vagy részletezettség vonatkozásában. Éppen ez a tulajdonságuk teszi szükségessé, hogy olyan társadalmi és gazdasági szempontból is kiemelt fontossággal bíró témában, mint a munkaerőpiac, foglalkoztatás többféle információt is előállítson a hivatalos statisztikai szolgálat.

A két statisztikai megközelítés tehát egymás információtartalmának kiegészítésére szolgál, azonban az adatok értelmezésénél fontos tisztában lenni a számbavétel különbözőségeivel, amely mind a vonatkozási körben, megfigyelési egységben, és a számbavétel módjában is megnyilvánul. Az 1. ábra (következő oldal) a főbb jellemzőket (eltéréseket) szemlélteti.

1. ÁBRA: FOGLALKOZTATÁSSAL ÖSSZEFÜGGŐ LÉTSZÁMADATOK SZÁMBAVÉTELÉNEK FŐBB JELLEMZŐI A KÉT SZAKSTATISZTIKÁBAN



### Mi a legfőbb koncepcionális különbség a két szakstatisztika között?

A foglalkoztatási adatok mérésére elsődlegesen az ILO (az ENSZ munkaügyi szervezete) által kidolgozott és az Európai Unió által harmonizált, a tagországokban kötelezően alkalmazott módszertan szerint végrehajtott **Munkaerő-felmérés** (MEF) szolgál. Az adatgyűjtés a magyarországi magánháztartásokban élő 15–74 éves foglalkoztatottakat veszi számba. A nemzetközi előírás szerint kötelezően alkalmazandó definíció alapján az adatgyűjtésben foglalkoztatottnak számít az, aki a kikérdezésben meghatározott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol. Vagyis a számbavétel itt a munkával való rendelkezését, pontosabban a munkával rendelkező magánszemélyek (átlagos) számát méri.

A KSH havonta tesz közzé az **intézményi munkaügyi statisztika** keretén belül (a kereseti adatközlésekhez kapcsolódóan) állománycsoportos létszámadatokat a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozások, valamennyi költségvetési intézmény és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek<sup>12</sup> körére vonatkozóan. Itt a megfigyelés a – vonatkozási körbe tartozó –, magyarországi munkáltatóknál betöltött álláshelyek átlagos állományi számára vonatkozik. Az adatok 2019-től teljes egészében adminisztratív forrásokból származnak. A szakstatisztika keretén belül leggyakrabban az alkalmazásban állók adatát használjuk, amely a hazai ügyviteli gyakorlatban tradicionálisan használt átlagos statisztikai állományi létszám fogalmának felel meg. A hazai gyakorlatnak megfelelően alkalmazásban állónak számít az a munkavállaló, aki a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, folyamatos foglalkoztatás mellett – legalább egymást követő 6 munkanapig tartó -, havi átlagban (tört havi munkaszerződés esetén egész havi teljesítésre átszámítva) legalább 60 munkaórán munkadíj ellenében munkavégzésre kötelezett, kötelezhető. Vagyis itt a számbavétel a hozzáadott érték előállítására (illetve alkalmazásban állók esetén a keresettel való rendelkezés) szempontjából méri az álláshelyek számát. Bár a havi 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak, valamint a szervezet tevékenységében résztvevő

<sup>12</sup> Oktatás; humánegészségügy, szociális ellátás; víz és hulladékgazdálkodás területén 3 főtől teljes körű, többi ágban 50 főtől teljes körű.

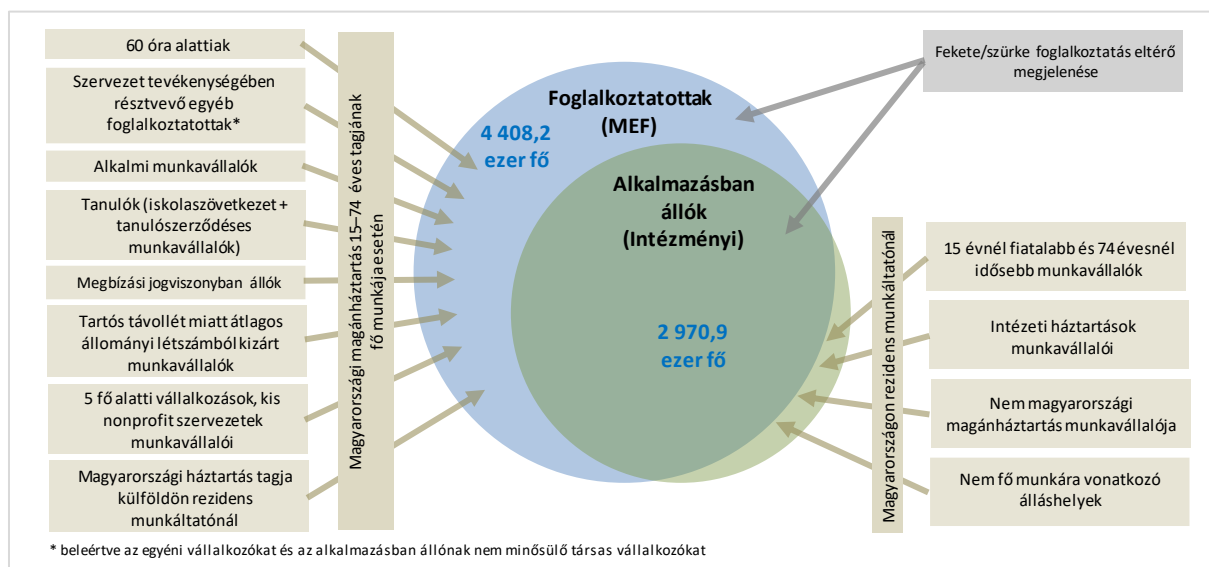


egyéb foglalkoztatottak adatai az alkalmazásban állók között nem kerülnek számbavételre, ezekre vonatkozóan is elérhetőek információk a KSH adatközléseiben.

## A két szakstatisztika főbb számbavételi különbségei részletesebben

- Az intézményi statisztika nem teljes körű a szervezetekre, a vállalkozások közül csak a legalább öt főt foglalkoztatókat, és a nonprofit szervezetek körében is csak a foglalkoztatás szempontjából jelentősebbeket veszi számba. Az 5 fő alatti vállalkozások létszámáról jelenleg csak az éves gazdaságszerkezeti statisztikában kaphatunk képet, ennek előzetes adatai szerint 2019-ben 334 ezer fő volt az alkalmazásban állók száma és 985 ezer a szervezet tevékenységében résztvevők száma. A statisztikából kimaradó kis nonprofit szervezetek becsült létszáma nagyságrendileg 50-55 ezer fő.

2. ÁBRA: A KÉT SZAKSTATISZTIKA FŐBB SZÁMBAVÉTELI KÜLÖNBSÉGEI



- Az intézményi statisztikában leggyakrabban az alkalmazásban állók létszámát használjuk, ami nem fed le a szervezetek teljes állományi létszámát. 2020 II. negyedévében 2 971 ezer fő volt az alkalmazásban állók átlagos állományi létszáma a vonatkozó körbe tartozó szervezeteknél. Ezen felül a szakstatisztika további 99 ezer fő havi 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottat és 28 ezer fő egyéb foglalkoztatottat vett számba a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozások, valamennyi költségvetési intézmény és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek körében.

- Az intézményi statisztika nem minden munkavégzésre irányuló jogviszonyt vesz figyelembe az állományi létszám számításánál. A havonta elérhető adatokban nem szerepelnek az alkalmi munkavállalók (2020 II. negyedévében kb. 25 ezer fő), megbízási jogviszonyban állók (68 ezer fő), iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatott diákok (18 ezer fő), tanulmányi szerződéssel alkalmazott szakképző iskolai tanulók (34 ezer fő), valamint a foglalkoztatott elítéltek sem. Ez utóbbi csoport tekintettel arra, hogy intézeti háztartás tagjai, a MEF adatában sem kerül számbavételre. Az intézményi statisztika létszám definíciójába azonban beletartoznának, de a 2019-től használt adatforrásban egyelőre nincs róluk információ. A többi említett állománycsoport jellemzően a statisztikai állományi létszám definíciójának sem felel meg, illetve a használt adatforrás jellemzői miatt legfeljebb az érintett létszámuk számszerűsíthető (az alkalmi munkát kivéve).

- Miközben a **Munkaerő-felmérés a magyarországi magánháztartásokra vonatkozóan gyűjt adatot, addig az intézményi statisztika a magyarországi munkáltatók létszámáról mond információt.** Ez a szemléletbeli különbség a munkavállalók és munkáltatók területi illetőségében is különbséget okoz. A foglalkoztatotti adat – a nemzetközi ajánlásokkal összhangban – tartalmazza a magyarországi háztartás tagjaként azonosított, külföldi telephelyen munkát vállalókat. A Munkaerő-felmérésben azok a külföldön dolgozó személyek szerepelnek, akik vagy napi rendszerességgel ingáznak külföldre, vagy huzamosabb ideig külföldön dolgoznak, azonban időnként hazajárnak, és jövedelmükkel az adatot szolgáltató háztartás megélhetéséhez hozzájárulnak (Magyarország rezidens népességbe tartoznak). 2020 II. negyedévében 98,0 ezer fő volt a külföldi telephelyen dolgozók száma.

- Az intézményi statisztika keretében számba vett létszám **nem vizsgálja, hogy az álláshelyet betöltő munkavállaló magyarországi, vagy nem magyarországi háztartás tagja-e,** az állampolgárságra vonatkozó adatok azonban rendelkezésre állnak. 2020 II. negyedévében 63,1 ezer fő volt a külföldi állampolgárságú alkalmazásban állók száma a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozások, valamennyi költségvetési intézmény és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek körében. A Munkaerő-felmérés is számba veszi a külföldi állampolgárságú munkavállalókat (2020 II. negyedévben az összesen 45,7 ezer 15-74 éves személy közül 29,3 ezer főt foglalkoztatottként), amennyiben magyarországi magánháztartás tagjai, tehát itt a különbség az intézeti háztartás (pl.: munkásszálló) külföldi állampolgárságú tagjaiban, illetve a nem magyarországi magánháztartásban élő, magyarországi szervezettel munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló külföldi illetőségű munkavállalók esetében van.

- **A MEF a munkával való rendelkezést, az intézményi statisztikai az átlagos állományi létszámot számítja,** ebből az adódik, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony fenntartása melletti tartós távolléteket utóbbi statisztika sokkal szigorúbban kezeli. Az átlagos állományi létszámnál bizonyos távollétjogcímek esetén (Pl.: keresőképtelenség, fizetés nélküli szabadság) 1 havi folyamatos távollétet követően kizárásra kerül a munkavállaló (ez több tízezer főt is jelent), miközben az ILO definíciók alapján a MEF kevésbé szigorú: 3 hónapos intervallumot figyel és még három hónapon túl is foglalkoztatottnak minősül, ha keresete legalább felét megkapja.

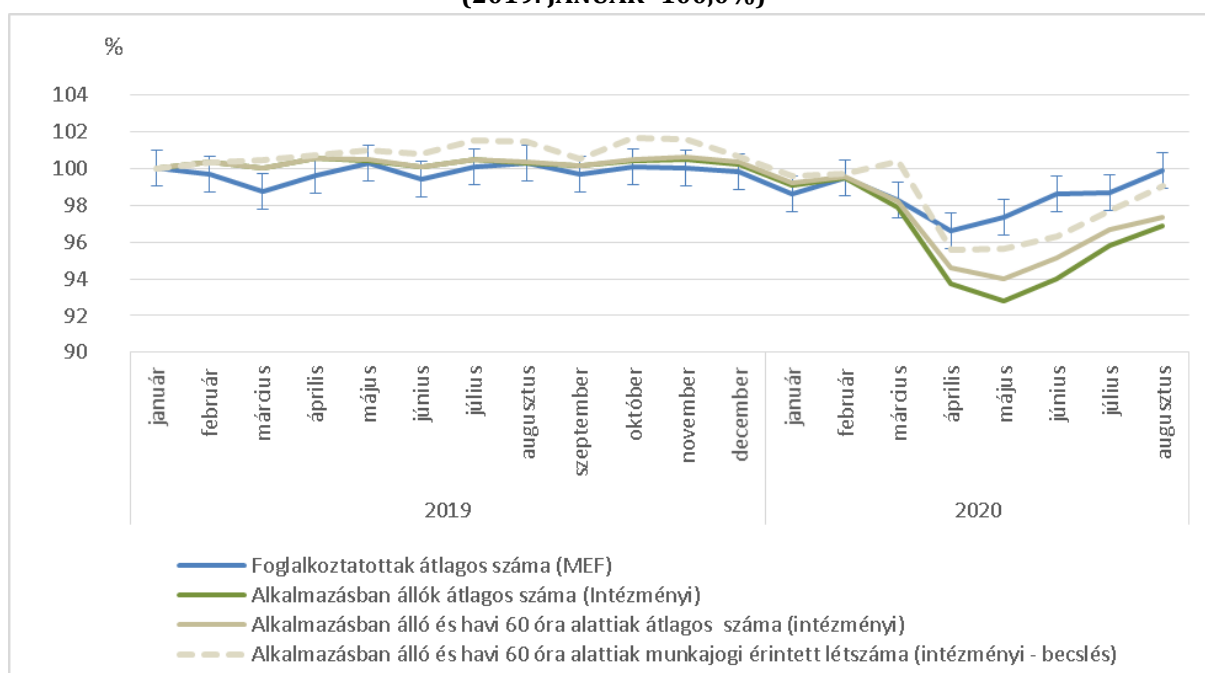
- Fontos különbség, hogy miközben a **Munkaerő-felmérés önbevalláson alapul, addig az intézményi statisztika hivatalosan bejelentett adatokon.** A szürke és fekete foglalkoztatás, amennyiben a megkérdezett erről a valóságnak megfelelően nyilatkozik, másképp jelenhet meg a MEF adatokban, mint ahogyan az intézményi statisztika az adminisztratív forrásban látja. Ez nem csak a létszám nagyságát érintheti, hanem az összetételét is, jóllehet hatása nem számszerűsíthető. Ennek következtében előfordulhat olyan, hogy valaki részmunkaidősként van bejelentve, de magát teljes munkaidősnek vallja a MEF-ben, vagy munkaviszony létesítése helyett a kedvezőbb adózás miatt KATA-sként számláz, így az intézményi statisztika alkalmazásban állói között nem szerepel, de a MEF-ben alkalmazottnak vallja magát.

- **A Munkaerő-felmérés egy reprezentatív mintavételes adatgyűjtés, a közölt adatok becslések.** A minta nagysága negyedévente nagyságrendileg 37 ezer háztartás (ez kb. 0,92%-os kiválasztási arányt jelent), az adatok teljeskörűsítése a népszámlálás továbbvezetett népességszámára történik. A felvétel negyedéves mintát használ, amely három havi egymástól független részmintából épül fel, ez biztosítja annak a lehetőségét, hogy három havi mozgóátlagot és a (legfőbb adatok vonatkozásában) havi becsléseket is lehessen készíteni. A havi foglalkoztatotti létszámhoz nagyságrendileg  $\pm 44$  ezer fő, a három havi létszámhoz  $\pm 30$  fő mintavételi hiba tartozik 95%-os megbízhatósági szinten. Ezzel szemben az intézményi statisztika (2019-től) a vonatkozási körébe tartozó szervezetek és munkavállalók tekintetében teljes körű, vagyis mintavételi hibával itt nem kell számolni ettől az évtől.

## Létszámalakulás a két forrásban a koronavírus járvány tükrében

Az előzőekben a két forrás vonatkozási körét és számbavételi módszerét illetően bemutatott eltérések többnyire magyarázzák a két típusú adat szintjében mért különbséget. A MEF a foglalkoztatás minden formáját méri, miközben az intézményi statisztika „csak” a foglalkoztatás kemény magját veszi számba. Mivel a két statisztika által lefedett halmaz között azonban jelentős az átfedés, így jellemzően a két adat együtt mozog. Azokban az időszakokban, amikor a két idősor távolodik egymástól, a nagyobb különbség arra vezethető vissza, hogy a foglalkoztatásnak abban a formájában van jelentősebb változás, amely esetén eltérő a számbavétel. Ezt a jelenséget figyeltük meg 2020 tavaszától. A koronavírus járvány gazdasági következményeiként az alkalmazásban állók átlagos állományi száma jobban csökkent arányaiban, mint az összes foglalkoztatott száma.

**3. ÁBRA: FOGLALKOZTATOTTAK, VALAMINT AZ ALKALMAZÁSBAN ÁLLÓK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA (2019. JANUÁR=100,0%)**



- Az egyik legfontosabb különbség a tartós távollét események növekedése volt, ezen belül is a fizetés nélküli szabadságoké. Ilyen jogcímű távollétek nagy számban kerültek alkalmazásra a válság következményeként. 2020 II. negyedévében 1000 főre vetítve 338 volt a fizetés nélküli napok száma, amely több, mint négyszerese az egy évvel korábbinak, illetve több mint háromszorosa az I. negyedévi adatnak. Egy havi ilyen jogcímű távollétet követően az intézményi statisztikában kizárásra kerültek a munkavállalók, miközben a MEF esetén létszámban maradtak, legalább 3 hónapig. E hatás kiszűrésére a munkajogi havi érintett létszám alakulását is megvizsgáltuk, ahol a távollétek nem kerültek figyelembevételre, csupán a munkavégzésre irányuló jogviszonyok összegződtek. A munkajogi érintett létszám idősorában a visszaesés elmarad az átlagos állományi létszám esetén mérttől.

- A korlátozások miatt a munkáltatók jelentős számban éltek a munkaidő csökkentés intézményével főként májusban és júniusban, így az átsorolások következményeként 2020 II. negyedévében 25 ezer fővel (egy év alatt pedig 27 ezer fővel) emelkedett a havi 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak száma, akik az átlagos statisztikai állományi létszámban nem kerülnek számbavételre. Ha a létszámot velük együtt vizsgáljuk, a MEF dinamikáját jobban követő idősort kapunk.

- Kevésbé markáns, de fontos jelenség, hogy a válság következményeivel összefüggésben 2020 II. és I. negyedéve között 0,2 százalékponttal csökkent a foglalkoztatottakon belül azok aránya, akik második munkával is rendelkeztek, vagyis az álláshelyek száma a foglalkoztatottak számánál nagyobb mértékben csökkent.

## **A két szakstatisztika főbb tulajdonságainak összefoglalása**

A két adatforrásban rejlő lehetőségek magasabb fokú kihasználhatósága érdekében fontosnak tartjuk összefoglalni a főbb számbavételi különbségek mellett a szakstatisztika egyéb jellemzőinek, úgy, mint az elérhető adatok körének és főbb minőségi jellemzőinek az eltérését is. (Részletesebb leírás a KSH honlapján érhető el.<sup>13</sup>)

**1. TÁBLÁZAT: FOGLALKOZTATÁSSAL ÖSSZEFÜGGÉSBEN ELÉRHETŐ FŐBB ADATOK KÖRE A KÉT SZAKSTATISZTIKÁBAN**

<b>Adatkör</b>		<b>Munkaerő-felmérés foglalkoztatotti létszám</b>	<b>Intézményi munkaügyi statisztika havi létszám</b>
<b>Munkavállaló</b>	nem	X	X*
	kor	X	X
	állampolgárság	X	X*
	iskolai végzettség/szakképesítés	X	-
	háztartás összetétele	X	-
	legfőbb migrációs jellemzők	X	-
	lakóhely megyéje	X	-
	lakóhely település-típusa	X	-
	társadalmi juttatásban való részesülés	X	-
<b>Álláshely</b>	foglalkozás (FEOR 08 – 4 jegy)	X	X*
	rész/teljes munkaidős	X	X*
	foglalkozási viszony	X	X
	jogviszony típusa	-	X
	kereset	-	X*
	heti szerződéses munkaidő	-	X*
	heti szokásos munkaidő	X	-
	tárgy heti ledolgozott munkaidő	X	-
	táv munka/otthoni munka	X	-
	határozott/határozatlan idejű szerződés	X	-
<b>Munkáltató</b>	statisztikai főtevékenysége (TEÁOR)**	X	X
	mérete (létszám)	X	X
	gazdálkodási formája (váll., ktgv., nonp.)	-	X
	székhely szerinti megye	X	X
	telephely tevékenysége (TEÁOR)	X	-
	telephely szerinti megye	X	-

\* Az adminisztratív adatforrás jellemzőinek megfelelően ez az információ nem minden állománycsoportra áll rendelkezésre. Az alkalmazásban állók és havi 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak esetében jellemzően elérhető.

\*\* MEF esetén a TEÁOR nomenklatúra (TEÁOR08) legfeljebb 3 jegy mélységben, intézményi statisztika esetén 4 jegy mélységében.

<sup>13</sup> [www.ksh.hu/Módszertan/Szakstatisztikák/Munkaerőpiaci részvétel és keresetek szakstatisztika címszó.](http://www.ksh.hu/Módszertan/Szakstatisztikák/Munkaerőpiaci_részvétel_és_keresetek_szakstatisztika_címszó)

2. TÁBLÁZAT: ÖSSZEFOGLALÓ A KÉT SZAKSTATISZTIKA LEGFŐBB MINŐSÉGI JELLEMZŐIRŐL

Relevancia	
Munkaerő-felmérés foglalkoztatotti adata	Intézményi munkaügy-statisztika havi létszámadata
Magyarországon élők foglalkoztatottságáról ad információkat	Magyarországi munkáltatók (meghatározott körnek) létszámfelhasználásáról ad információkat
Munkával/munkahellyel való rendelkezés szempontjából méri a létszámot	Hozzáadott érték előállítás/keresettel való rendelkezés szemszögéből méri a létszámot
A foglalkoztatás minden formáját számba veszi	A foglalkoztatás ún. kemény magját méri
A teljes sokaságra vonatkozó eredményeket ad	Lehatárolható a versenyszféra és a költségvetési sféra (utóbbi teljes körű)
Több bontás és háttér-információ érhető el, mint az intézményi statisztikában	TEÁOR nómenklatúra 4 jegyén, szakágazati mélységben is elérhetőek adatok, szemben a MEF-fel, ahol legfeljebb három jegy mélység alkalmazható
Háztartás-szintű háttér-információk is elérhetőek	A szakstatisztikában elérhető információk havi szinten, minden részletezettségében elérhetőek

Pontosság	
Munkaerő-felmérés foglalkoztatotti adata	Intézményi munkaügy-statisztika havi létszámadata
A referenciasokaság meghatározott mintájáról gyűjt adatot és ebből végez becslést a teljes sokaságra	A referencia sokaság megfigyelése szempontjából teljes körű
Mintavételi hiba becsült nagysága 95%-os megbízhatósági szinten a havi adatok esetében: 44 ezer fő, a három havi átlag adat esetében 30 ezer fő	Mintavételi hiba nincs
Az adatok részletezésével (dimenziók kombinálásával, lefűrásával) az adatok megbízhatósága, pontossága csökken a mintavételes jelleg miatt	Az adatok részletezésével (dimenziók kombinálásával, lefűrásával) az adatok megbízhatóságát, pontosságát mintavételi hiba nem korlátozza
Minta nagyság: 37 100 háztartás Kiválasztási arány: 0,92% Nem válaszolási arány: 48,3% (2020.II. nev)	Pótlási arány: <0,7% (2020. II. nev)
Pontosságra hatással van többek között a nem válaszoló háztartások jellemzőinek különbözősége a válaszadókétól, a proxy interjúk aránya, visszaemlékezési hibák nagysága, valóságtól eltérő válaszadás. Emellett az adatok minőségét befolyásolja a felvételi keret minősége (címregiszter) és a népeség továbbvezetés pontossága, amely a becslés alapjául szolgál.	Pontosságra hatással van a valóságtól eltérő bejelentések (szürke/fekete foglalkoztatás) aránya.

<b>Időszerűség</b>	
<b>Munkaerő-felmérés foglalkoztatotti adata</b>	<b>Intézményi munkaügy-statisztika havi létszámadata</b>
A tárgyidőszakot követő első hónap végén kerülnek publikálásra az adatok a hivatal honlapján lévő közzétételi naptár szerint*.	A tárgyidőszakot követő második hónap végén kerülnek publikálásra az adatok a hivatal honlapján lévő közzétételi naptár szerint*.

\*www.ksh.hu/Közzétételi naptár/Gyorstájékoztatók (Foglalkoztatottság /MEF/, Keresetek /Intézményi létszám/)

<b>Hozáférhetőség (elérhetőség)</b>	
<b>Munkaerő-felmérés foglalkoztatotti adata</b>	<b>Intézményi munkaügy-statisztika havi létszámadata</b>
Havi szintű adatok kizárólag a legfőbb mutatókra (foglalkoztatottak száma és foglalkoztatási ráta nemek és 3 fő korcsoport szerint) érhetőek el. A minta jellege miatt részletesebb adatok három havi időszakra állnak rendelkezésre (kivéve foglalkozásra vonatkozó adatok). A szakstatisztika valamennyi információja a foglalkozási adatokkal kiegészítve pedig negyedévente áll rendelkezésre.	A szakstatisztika (1. számú táblázatban részletezett) teljes adatköre elérhető havonta.
Tervezett revízió az adatközlést nem érinti.	Tervezett (rutin) revízió a tárgyévét követő évben várható a pótlólagosan beérkezett, illetve javított bevallások miatt.

<b>Hozáférhetőség (publikációk)</b>	
<b>Munkaerő-felmérés foglalkoztatotti adata</b>	<b>Intézményi munkaügy-statisztika havi létszámadata</b>
Havonta megjelenő gyorstájékoztató és statikus táblák a foglalkoztatottak számáról és arányáról három havi mozgóátlaggal (+ főbb havi adatok)	Havonta frissülő statikus táblák az alkalmazásban állók számára vonatkozóan szektoros, illetve ágazati bontásban
Negyedévente frissülő tájékoztatási adatbázis a foglalkoztatottak számáról nemenként, megyénként, iskolai végzettség, és korcsoportok, valamint összevont ágazat szerint.	Havonta frissülő tájékoztatási adatbázis az alkalmazásban állók létszámáról (fizikai-szellemi, teljes-nem teljes munkaidős bontásban), havi 60 munkaóránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak létszámáról megyei, szakágazati bontásban.
Munkaerőpiaci folyamatok című negyedéves rövid elemző kiadvány	Munkaerőpiaci folyamatok című negyedéves rövid elemző kiadvány
Lehetőség van egyedi kérésre összeállított összefoglaló statisztikák kérésére.*	Lehetőség van egyedi kérésre összeállított összefoglaló statisztikák kérésére.*
Negyedéves/éves részletes adatok az Eurostat honlapján *	
Kutatószojai anonimizált mikroállomány *	
Anonimizált mikroállomány vásárlási lehetősége*	

\*www.ksh.hu/Szolgáltatások/Adatigények teljesítése



Összehasonlíthatóság	
Munkaerő-felmérés foglalkoztatotti adata	Intézményi munkaügy-statisztika havi létszámadata
<p>A felvétel az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) fogalmait használja, ezért a fő eredmények világszinten összehasonlíthatók, Az adatgyűjtés az európai uniós harmonizált Munkaerő-felmérés része, ezért eredményei más uniós országok adataival jól összehasonlíthatók. A harmonizáció nem csak a fogalmi rendszer szintjén, de az adatgyűjtés és előállítás számos pontján is jelen van.</p>	<p>Az intézményi munkaügy-statisztikai létszámadatok erős nemzeti jelleget tükröznek, nemzetközi összehasonlításra kevésbé alkalmasak, tekintettel arra, hogy nincs a teljes nemzetgazdaságra kiterjedő adatszolgáltatási kötelezettség a témában, jóllehet részsokasági adatszolgáltatások vonatkozásában (pl.: rövid távú gazdaságstatisztika keretében a meghatározott ágazatok, vagy az éves gazdaság szerkezeti statisztika keretében a működő vállalkozások vonatkozásában a létszám adat összehasonlítható, (ez utóbbi az 5 fő alatti vállalkozások létszámadatait is tartalmazza, de csak éves szintű adat.)</p>
<p>A teljeskörűsítési, súlyozási módszerben és a mintavételi keretben végrehajtott változtatások miatt az adatok időbeli összehasonlíthatósága korlátozott. Az 1992 és 1998 közötti, valamint az 1998 utáni főbb mutatók összehasonlíthatóak, de mélyebb aggregáltsági szinten csak az 1998. és az utána következő évek adatai hasonlíthatóak egymással össze teljes mértékben.</p>	<p>A vonatkozási körét, valamint az adat-előállítás módszertanának főbb jellemzőit tekintve 1998 és 2018 között változatlan módon kerül előállításra. 2018-ban azonban változás történt a mintavétellel megfigyelt vállalkozásokra vonatkozó becslések előállításánál, valamint 2019-től módosult a statisztika forrása, így az adatok összehasonlíthatósága ezekben/ezektől az évektől korlátozott a korábbiakkal. Mind 2018-ban, mind 2019-ben a módszertani változás hatását kiszűrő indexek is publikálásra kerültek.</p>

## Nemzetközi kitekintés

Foglalkoztatással összefüggő adatok különböző szempontú számbavétele nem magyar sajátosság. Az Európai Unió tagállamainak a Munkaerő-felmérés végrehajtását jogszabályok írják elő, vagyis azonos fogalmakkal és nagyon hasonló számbavételi rendszerrel minden tagország esetén elérhetőek foglalkoztatotti adatok. Az ILO fogalmi ajánlása szerinti számbavételt azonban nem csak az Eu-ban, hanem lényegében minden fejlett statisztikai hivatallal rendelkező országban alkalmazták. Ez jelenti az adatgyűjtés egyik legfőbb relevanciáját, hogy nemzetközi összehasonlításra alkalmas adatokat biztosít.

A foglalkoztatóknál betöltött álláshelyek számbavételét vagy adminisztratív forrásból, vagy közvetlen intézményi adatgyűjtésből, vagy ezek kombinációjából minden EU-s tagország elvégzi a munkáltatók valamekkora körére vonatkozóan. Nemzetközi előírások itt azonban jóval kevésbé átfogóak, így az összehasonlíthatóság is jóval korlátozottabb, és nincs is teljes nemzetgazdaságot lefedő adatelőállítás kötelezettség. A tagországok saját lehetőségeik, valamint felhasználói igényei szerint állítanak elő létszámadatokat a foglalkoztatók oldaláról számszerűsítve, ahogy ezt a KSH is teszi.

Jelen dokumentum csak a két legfőbb, foglalkoztatással összefüggő évközi adat-előállítás különbségeivel foglalkozik, de meg kell említeni, hogy a hivatalos statisztika keretében szintén nemzetközi gyakorlatnak megfelelően a 10 évenkénti népszámlálás (Magyarországon a két népszámlálás között végrehajtott mikrocenzus) is tartalmaz foglalkoztatotti adatokat, amely legfőbb relevanciája, hogy nagyon részletes területi bontásban állnak rendelkezésre, valamint együtt vizsgálhatóak az adatgyűjtés keretében gyűjtött egyéb adatokkal, amelyek között számos információ a Munkaerő-felmérésben nem áll rendelkezésre. Ezen túlmenően a hivatalos statisztikai szolgálat a



nemzeti számla megközelítésű foglalkoztatottsági adatokat is előállítja negyedéves, éves gyakorisággal, amely a Munkaerő-felmérés és az intézményi statisztikai adatokon a nemzeti számlák rendszerével konzisztens módosításokat tartalmaz.

## **Összefoglalás**

A foglalkoztatottsággal összefüggően a hivatalos statisztikai szolgálat többféle számbavételt is alkalmaz a nemzetközi gyakorlathoz hasonlóan. A foglalkoztatottság mérésére alapvetően az Európai Unió szinten harmonizált Munkaerő-felmérés szolgál, amely a magyarországi magánháztartások 15-74 éves tagjainak gazdasági aktivitását vizsgálja és a foglalkoztatás minden formáját számba veszi. A foglalkoztatás átfogó vizsgálatára, rendszeres nyomon követésére leginkább alkalmas forrás.

A KSH a foglalkoztatók oldaláról is számszerűsíti a létszámot havonta a legalább öt főt foglalkoztató vállalkozások, valamennyi költségvetési intézmény és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezetek vonatkozásában. Itt a megfigyelés a meghatározott álláshelyek átlagos állományi létszámára vonatkozik, amely a MEF számbavételi kritériumainál szigorúbb. Itt a hozzáadott érték előállításban való részvétel (alkalmazásban állóknál a keresettel való rendelkezés) a megfigyelési szempont.

A két típusú számbavétel több ponton is különbözik, akár a külföldi munkavállalás, akár a tartós távollétek kezelésében, de még a szürke és fekete foglalkoztatás is eltérően jelenhet meg a két forrásban.

A Munkaerő-felmérés mintavételes adatgyűjtés, amely negyedéves mintát használ, vagyis részletes adatokat negyedéves, vagy három havi mozgóátlagolással tud biztosítani, a közölt adatokhoz mintavételi hiba is tartozik. Célfelvétel révén a foglalkoztatással összefüggő legrelevánsabb adatokat egyidejűleg tartalmazza, korábbi publikáció miatt időszzerűbb, azonban mintavételes jellege miatt minél részletesebb adatokat akarunk kinyerni, annál nagyobb a hiba relatív nagysága.

Ezzel szemben az intézményi statisztika a vonatkozási körbe tartozó szervezetek és munkavállalók vonatkozásában teljes körű és havi bontású, 2019-től kizárólag adminisztratív adatokat használ a számbavételhez. A foglalkoztatással összefüggésben (nem célfelvétel révén) azonban jóval kevesebb információt tartalmaz, és nem is veszi számba a foglalkoztatás minden formáját, jóllehet a munkáltató jellemzői tekintetében (pl. versenyszféra, költségvetés lehatárolása, vagy szakágazati bontás) részletesebb adatokat biztosít a Munkaerő-felmérésnél.

KOLTAI LUCA – GEAMBAŞU RÉKA

## VÁLLALKOZÓNŐK A KORONAVÍRUS LEZÁRÁSAINAK IDEJÉN

A HÉTFA Kutatóintézet 2020 május-júniusában lezajlott online kérdőíves felmérésen és személyes interjúkon alapuló kutatása azt vizsgálta, miként küzdöttek meg a magyar vállalkozónők a vírus okozta nehézségekkel az első hullám során. A kutatást a nyár folyamán további 5 országban lezajlott online lekérdezés bővítette ki. A cikk szerzői a kutatás főbb hazai eredményeit mutatják be.

A kérdőívet kitöltők vállalkozásainak 71%-át érintette negatívan a gazdasági válság. A negatív hatások kiküszöbölésére sokféle stratégiával próbálkoztak, köztük a tevékenység csökkentésével, alkalmazkodási stratégiákkal és voltak, akik hosszabb távú fejlesztésekbe kezdtek. Ágazattól függetlenül az internet, valamint a vállalkozás nagyobb mérete egyfajta „védőszerpet” tudott betölteni. Ezzel szemben az igénybe vett támogatások száma nem tette a vállalkozónőket bizakodóbbá a cég kilátásait illetően. Erőteljes, a cég méretéhez fogható hatást gyakoroltak viszont a megküzdés várt sikerére a vállalkozó nők családi kötelezettségei.

### Bevezetés

A nőket és férfiakat az élet számos területén eltérően érinti a koronavírus-járvány. Erre a különbségre szakértői anyagok és kutatási jelentések egyre hosszabb sora hívja fel a figyelmet (pl. Bloomberg 2020.05.21; Világbank 2020; OECD 2020). Nem csak a járvány, hanem az arra adott intézkedések is sajátosan hatnak a nők helyzetére, elsősorban munkaerőpiaci és gondoskodási szerepeik miatt. A munkaerőpiaci, ágazati szegregáció egyik következménye, hogy világszerte sok nő dolgozott a „frontvonalban” nemcsak az egészségügyi ellátás (Adamecz et al., 2020), hanem például a szociális szolgáltatások vagy a kereskedelem területén is. Ugyanakkor viszont egyes szellemi foglalkozások esetében, mint amilyen például a kutatóké, a karantén megerősítette az „ideális”, „odaadó”, állandóan rendelkezésre álló, még elkötelezettebb dolgozó normáját, nagy kihívás elé állítva ezzel a kutatónőket (Degruyter, 2020).

Foglalkozástól, ágazattól és iskolázottságtól függetlenül a legnagyobb megoldandó feladatot a nők számára a gondoskodási feladatok ellátása jelentette. A gondoskodási válság „megelőzte” a járványt: néhány évtizede a neoliberális kapitalizmus egyik velejárója, és abból fakad, hogy az állam egyre kevésbé vesz részt azoknak a reprodukív feladatoknak az ellátásában, amelyek elengedhetetlenek a munkaerő előállításához és fenntartásához. A reprodukív munka így fizetetlen, jobbra láthatatlan tevékenység, a háztartásokra hárított felelősség, amely a nőket sokkal jobban érinti, mint a férfiakat (Fraser, 2016). A járvány - az óvodák, iskolák és egyéb szolgáltató intézmények lezárásával - ennek felerősödését és a nők terheinek növekedését okozta (Fodor et al., 2020).

A vállalkozónők egy jelentős része a fentiek következtében többszörösen sérülékeny helyzetbe került. Az utóbbi évtizedekben a vállalkozás népszerű karrierlehetőséggé vált a nők számára (Henry–Johnston, 2007), bár megjelenésük elsősorban az önfoglalkoztatók körében volt jelentős. Ez nem független attól a tágabb társadalmi klímától, amely kiemelten támogatja az önálló, „államtól független”, vállalkozói szemléletet tükröző tevékenységeket (Orgad, 2019). Mindazonáltal, az

---

Koltai Luca vezető kutató, HÉTFA Kutatóintézet.

Geambaşu Réka vezető kutató, HÉTFA Kutatóintézet, Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Kolozsvár.

önálló gazdasági tevékenység a nők körében sok esetben nem csak a független, önálló munka iránti vágyból fakad, hanem a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését is célozza, illetve egyfajta kompenzáció az alkalmazotti karrierrel még mindig együtt járó üvegplafon, nemi bérrel és rugalmatlanság jelenségeiért (Walker et al., 2008; Henry–Johnston, 2007).

Azok a vizsgálatok, amelyek még a járvány előtt arra kerestek választ, hogy alkalmas-e a vállalkozás a munka-magánélet egyensúly megteremtésére, sok esetben arra mutattak rá, hogy ez leginkább férfiak számára járható út, a rugalmas munkavégzés sokkal inkább nekik kedvez. A nők, ezzel szemben akkor tudják kiegyensúlyozottabban ellátni gondoskodási feladataikat vállalkozóként, hogyha a céges tevékenységet visszafogják, és szerényebb célkitűzéseket követnek (Walker et al., 2008; Geambaşu, 2019). Arra kevés empirikus adat van, hogy milyen körülmények között alkalmas a vállalkozás arra, hogy a nők újratárgyalják a gondoskodási munka elosztását családon belül. Bár a vállalkozói életmód növeli a nők cselekvőképességét, döntési lehetőségeit, akár a munka és magánélet határainak átrajzolását is (Anderson, 2008), az alapvetően hagyományos keretek között zajló családi munkamegosztás szűkebbre szabja a vállalkozói kibontakozás kereteit (Hyttinen–Russkaren, 2017).

Ez a helyzet fokozódott a karantén idején. A vállalkozónők, akárcsak általában a dolgozó nők, vállalták a gondoskodási munkák legnagyobb részét, a lezárások, valamint a távoktatás bevezetése és a gondozási feladatok növekedése miatt pedig tovább romolhatott a helyzetük. Bár a vállalkozónőkre ebben az időszakban kettős teher nehezedett, mégis kevesebb figyelem jutott nekik. Egyrészt cégtulajdonosként meg kellett küzdeniük a járvány-intézkedésekkel és a gazdasági hatásokkal, másrészt nőként és anyaként jellemzően ők vállalták a gondoskodó munkák oroszlánrészét is, tanultak a gyerekekkel, főztek a családra vagy ellátták az idősebb családtagokat (Fodor et al., 2020).

Az alábbiakban a Hétfa Kutatóintézet 2020 májusában, magyarországi vállalkozónők körében végzett on-line kérdőíves kutatásának eredményeit ismertetjük és arra keressük a választ, hogy miként hatott a járvány és a lezárások első három hónapja a női tulajdonban levő vállalkozásokra, milyen stratégiákat alkalmaztak a válsággal való megküzdésre, és végül, mitől, milyen gazdasági és szociológiai jellemzőktől függött az, hogy valaki kisebb vagy nagyobb csökkenést valószínűsített 2020-ra a céges forgalom terén.

## **A kutatás módszertana és a válaszadók jellemzői**

A vállalkozónőket vizsgáló kutatásunk két pillérre támaszkodott: egy online kérdőívre és ugyancsak online interjúkra. Az online survey május 20. és június 5. között gyűjtötte a válaszokat, a részben erre épülő interjúk kutatás pedig ezzel párhuzamosan zajlott. A két adatfelvétel megszervezését azért láttuk szükségesnek, mert a két módszer segítségével más és más aspektusai tárhatók fel a vállalkozónők megküzdési stratégiáinak. Kérdőívünket különféle online felületeken terjesztettük, a válaszadókból álló minta pedig a módszertani korlátok ellenére jól reprezentálja a nagyobb városokban élő, diplomás, internethasználó KKV-tulajdonos vállalkozónők alapterességét. A kérdőívet 368 személy töltötte ki, elérésük pedig nem lett volna lehetséges a jól megcélzott Facebook-kampány, valamint számos partnerünk<sup>14</sup> közreműködése nélkül. Ennek alapján így kijelenthető,

---

<sup>14</sup> Ezúton köszönjük a terjesztésben való közreműködést az alábbi szervezeteknek és magánszemélyeknek: Női váltó, Fiatal Vállalkozók Országos Szövetsége, Pannon Gazdasági Hálózat, Lean in Budapest, Nők/Üzlet/Angyalok Egyesület, Business and Professional Women Budapest Association, SEED Alapítvány, Jól-lét Alapítvány, Karson Consulting, Cégek Éjszakája, ÉrMe Hálózat, Fiatal Családosok Klubja, a Magyar Könyvelők Országos Egyesülete, a Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány regionális, illetve megyei szervezetei, Szabó Eszter, Vida Ágnes, Balázs Tibor, Hansági Dorka.

hogy a kérdőív azokhoz a vállalkozónőkhöz jutott el - és így arra az alapnépeiségre reprezentatív - akik e vállalkozói és női érdekképviseleti és szolgáltató szervezetek és fórumok célközönsége.

Jelen kutatásban a résztvevők mindössze 5%-a alacsony, 33%-a középfokú 62%-a pedig felsőfokú végzettségű volt. A felsőfokú végzettségűek aránya duplája a vállalkozónők körében a magas végzettségűek becsltarányának (Bobák et al., 2017). A válaszadók fele (51%) Budapesten vagy annak agglomerációjában élt, 20%-a megyei jogú városban, 19%-a más városban, 10%-a pedig községben.

A munkahelyi és a magánéleti kötelezettségek összehangolása szempontjából fontos volt a válaszadók családjára vonatkozó kérdés. A mintába került vállalkozónők felének nem volt 18 év alatti gyermeke, 15%-uknak volt legalább egy 7 év alatti gyermeke, míg 35%-uk iskoláskorú (7-18 év közötti) gyermeket is nevelt. A vállalkozónők 40%-a tekintette főkeresőnek magát a háztartásában (vagy egykeresős háztartásban élt), 27%-uknak a párja volt a főkereső, míg 33%-uk úgy nyilatkozott, hogy a párjával közel azonos jövedelemmel rendelkezett.

A vállalkozónők esetén gyakoribb, hogy a vállalkozást nem főállásban vezetik. Sokuk valamilyen kereső tevékenység, míg mások például kisgyermeknevelés, vagy tanulás mellett részmunkaidőben foglalkoznak a cégükkel. Így volt ez a válaszadók esetében is: több mint felüknek (55%) a vállalkozása volt a főtevékenysége, negyedük valamilyen egyéb kereső tevékenység mellett foglalkozott a vállalkozásával, míg ötödük valamely inaktív státusz mellett (pl. gyermekgondozás, nyugdíj, tanulás).

A nők vállalkozásai körében gyakoribbak az egyéni, mikro- és kisvállalkozások; így volt ez a válaszadó vállalkozások esetében is. Elemzések sora feltételezi, hogy a koronavírus járvány hatásai erőteljesebben fogják sújtani a kisvállalkozásokat, amelyek ugyanis kevesebb mozgósítható tőkével vagy tartalékkal rendelkeznek vagy kevésbé rugalmasan tudtak alkalmazkodni a beszállítói láncok változásához (OECD 2020). A válaszadók szinte kivétel nélkül kis- vagy mikrovállalkozásokat működtettek. Majd ötödüknek (18%) nem volt alkalmazottja, 43%-uknak egy alkalmazottja volt (ez nagyrészt önmaga), 35%-uknak pedig 2-10 fő alkalmazottja volt. Csak egyetlen, 50 fő feletti foglalkoztatotti létszámmal működő vállalkozás szerepelt a kutatásban. A vállalkozások bevétele szempontjából is a kis- és mikrovállalkozások közé tartoztak. Többségüknek (62%) 10 millió forint alatt volt a 2019 évi bevétele, további 28%-uknak pedig 10 és 50 millió forint között.

A kutatási minta ágazatok tekintetében jól közelíti a magyarországi női vállalkozók megoszlását. A válaszadók 30%-a a gazdasági szolgáltatások terén, 23%-a személyi/közösségi szolgáltatások, 15%-a a kereskedelem területén dolgozott. A vállalkozónők (különösen a kisgyermekesek) szívesebben indítanak olyan vállalkozást, amelyek a gyerekekhez vagy anyasághoz kapcsolódnak (Huet et al., 2013, Wilton 2017): a válaszadók közel harmadának (30%) tevékenysége kapcsolódott ezekhez a témakörökhöz.

## **A járvány hatása a nők vállalkozásaira**

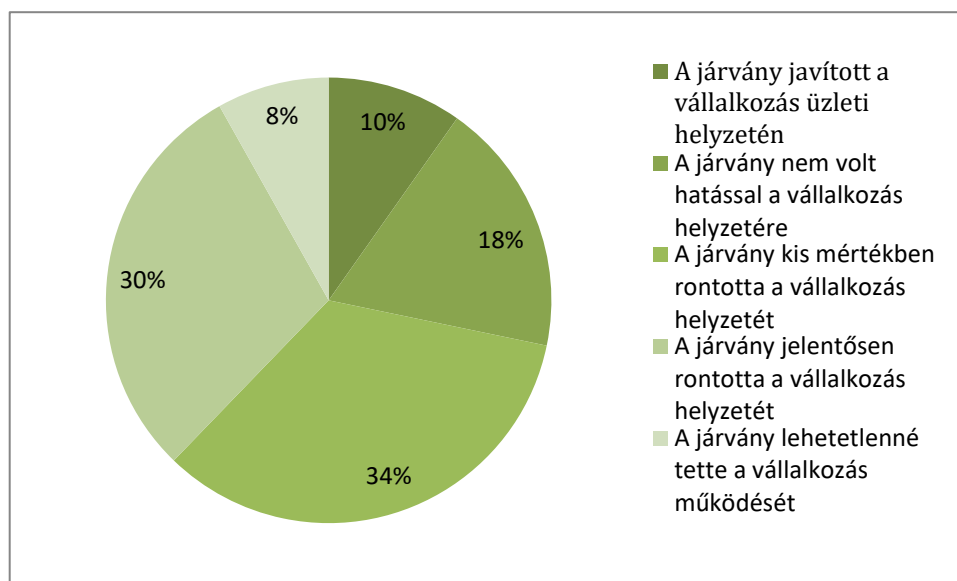
A start-up-ok és kisvállalkozások a gazdaság legsérülékenyebb szereplői közt vannak (Walsh–Cunningham, 2016; Global State of Small Business Report, 2020). Így számíthatunk arra, hogy a járvánnyal együttjáró gazdasági visszaesést ezek a vállalkozások nagyobb mértékben fogják megérezni. Márpedig a nők által vezetett vállalkozások jellemzően kicsik, sok köztük az önfoglalkoztató, akik egy része kényszervállalkozó (de Vries, 2019). Emellett a női vállalkozások jelentős része aktív olyan szektorokban, amelyeket súlyosan érintettek a koronavírus-járvány kapcsán bevezetett korlátozások, például a turizmus vagy a személyi szolgáltatások területén. Sok vállalkozónő számára a vállalkozás jövedelmének csökkenése a saját vagy családja megélhetését is veszélyezteti.

A 2008-as válság kapcsán több kutatás is készült, amely azt vizsgálta, hogy vajon a nők által vezetett vállalkozásokat súlyosabban vagy kevésbé érintették a válság hatásai. A legtöbb vizsgált országban nem találtak jelentős különbségeket (például Olaszországban, Finnországban, Szlovákiában vagy Ausztriában), de Lengyelországban, Franciaországban és Spanyolországban jelentősen alacsonyabb volt a nők vállalkozásainak túlélési rátája ebben az időszakban (OECD, 2012), (Burratti–Cesaroni–Sentuti, 2018).

A jelenlegi válság hatásairól még kevés információ áll rendelkezésünkre, a második hullám beköszöntével pedig a válság elhúzódását is prognosztizálhatjuk. A járvány első hulláma során a vállalkozásoknak a hirtelen bekövetkező korlátozások miatt gyorsan kellett reagálniuk a helyzetre, de a válság hosszútávú kimenete még bizonytalan. Mindenesetre a női vállalkozások alacsonyabb tőkésítettsége, kevesebb mozgósítható erőforrása, és az a tény, hogy gyakrabban dolgoznak a korlátozások által érintett szektorokban, elővetítheti, hogy rosszabb helyzetbe kerülnek a férfiak által vezetett társaiknál (OECD/European Union, 2019).

A kérdőívet kitöltők **vállalkozásainak 71%-át érintette negatívan a gazdasági válság**. Közel tizedük (8%) számára a lezárások során lehetetlenné vált a tevékenységük folytatása, kétharmaduk szerint kisebb-nagyobb mértékben romlottak a kilátásaik, tizedük viszont úgy vélte, a járvány javította a cége üzleti lehetőségeit. (1. ábra)

**1. ÁBRA: JELENLEG HOGY LÁTJA, MILYEN ÜZLETI KÖVETKEZMÉNYEKEL JÁRT EDDIG A KORONAVÍRUS-JÁRVÁNY A VÁLLALKOZÁSÁRA NÉZVE? (N=368)**



A vállalkozókat megkértük, hogy becsüljék meg, milyen hatással lesz a járvány a 2020-as bevételeikre. Természetesen ekkor számukra nagyon bizonytalan volt, hogy hogyan alakul majd az év során a járványhelyzet, ennek ellenére a válaszadó nők 60%-a úgy vélte, az egész éves bevételei csökkennek a tavalyihoz képest. A rosszabb helyzetbe került vállalkozások úgy számolták, körülbelül éves bevételeik 30-40%-ától eshetnek el 2020-ban.

A szigorú korlátozások idején a vállalkozók elsősorban a hirtelen csökkenő bevételekkel, keresletkieséssel, elmaradó megbízásokkal találkoztak. Sok vállalkozónak megváltozott az üzletmenete, csökkentek a megrendelések vagy eltűntek a vásárlók. Emellett a beszállítói láncok akadózása, kiszámíthatatlansága is nehezítette sokak munkáját. De többen számoltak be olyan hatásokról is, amelyek hosszútávon megerősíthetik a vállalkozásukat, például az új termékek iránt megnőtt igénynek vagy a kibővült online értékesítésnek köszönhetően.

## Válságválaszok

Bár a válságokra való felkészültség a reziliencia kulcsa lehet (Bullogh et al., 2014), a legtöbb vállalkozás számára a COVID-19 járványra való felkészülés lehetetlen lett volna. A korábbi válságokkal kapcsolatos tapasztalatok azt mutatták, hogy a kisvállalkozások rugalmasságukat igyekeznek kihasználni a válsághoz való alkalmazkodás során (Smallbone et al., 2012), amelyet most is fel tudtak használni. A kisvállalkozások mintegy „csináld magad” (bricolage) módszerekkel igyekeznek minden elérhető erőforrást megmozgatni, és rugalmasan változtatni terveiket a vállalkozás lehetőségeinek javítása érdekében. Szemben a nagyobb szervezetekkel, ők jellemzően nem előre eltervezett menedzsment sémákat követnek (Mallak, 1998). Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy a koronavírus által okozott válság jelentősen eltér a korábbi válságoktól a bevezetett járvány- és karanténintézkedések miatt. A kutatásunkba bekerült vállalkozónók négyféleképpen reagáltak a járvány hatásaira. E stratégiákat szemlélteti az alábbi táblázat.

**1. TÁBLÁZAT: A MEGKÉRDEZETT VÁLLALKOZÓNÓK ÁLTAL ALKALMAZOTT STRATÉGIÁK A JÁRVÁNY HATÁSAINAK KEZELÉSE CÉLJÁBÓL (N=368)**

Tevékenység csökkentése	Alkalmazkodás	Hosszútávú fejlesztés	Támogatások igénybevétele
Tevékenység felfüggesztése/ csökkentése (34%)	Új/módosított termékek/ szolgáltatások (34%)	Karbantartás, felújítás, fejlesztési munkák (19%)	Adókedvezmény, KATA (16%)
Munkaórák csökkentése (21%)	Online eladás erősítése (29%)	Dolgozók képzése (11%)	Hiteltörlesztés felfüggesztése (14%)
Szabadságolás (fizetett vagy fizetés nélküli) (8%)	Új piacok keresése (12%)	Házhozszállítás bevezetése (6%)	Bértámogatás (7%)
Elbocsátás (9%)		Új eszközök beszerzése (6%)	Támogatott hitel, beruházási támogatás (1%)

A kérdőívre válaszolók több mint tizede (14%) semmilyen intézkedést nem tett a válság hatásainak mérséklésére. Ezeknek a vállalkozásoknak egy részére nem volt hatással a válság, működésüket nem befolyásolták az intézkedések. A vállalkozások többsége viszont valamilyen válságintézkedést alkalmazott, legtöbbször egyszerre több intézkedéssel is próbálkoztak.

A válaszadók kicsit **több mint fele a működés csökkentésére irányuló intézkedéseket (vagy ezeket is) vezetett be.** Ezek leggyakrabban a tevékenységek felfüggesztésére vagy csökkentésére irányultak (34%). Emellett a munkaidő csökkentése (21%) és a fizetett vagy fizetés nélküli szabadságolások (8%) valamint a létszámcsökkentés (9%) fordult elő.

A válaszadók **60%-a alkalmazkodási stratégiákat (is) keresett.** Ezek közt a legjellemzőbb az új termékek és szolgáltatások bevezetése volt (34%), közel ugyanennyien (29%) erősítették a meglévő online értékesítést, a válaszadók 12%-a pedig új piacokat keresett.

De a válaszadók több mint harmada (35%) a bekövetkezett leállást vagy a munkamennyiség csökkenését fel tudta arra használni, hogy a jövőbe fektessen. Ők a vállalkozás lehetőségeit hosszabb távon is támogató fejlesztésekbe (is) kezdtek. Ilyen volt például felújítási karbantartási, építkezési munkák végzése a zárlat alatt (19%), vagy a dolgozók képzése (11%), új termelőeszközök beszerzése (6%), vagy a házhozszállítás bevezetése (6%). Mások szerettek volna fejleszteni, de gyermekgondozási feladataik miatt kevesebb idejük jutott erre.



A kérdőívre válaszoló vállalkozók kétharmada nem vett igénybe támogatást a járvány kapcsán. A női vállalkozók jelentős része önfoglalkoztató, vagyis nem foglalkoztatnak másokat (Women Entrepreneurship Knowledge Hub, 2020), így számukra a foglalkoztatási támogatás nem volt opció. A legnépszerűbb támogatások a válaszadók körében a KATA és a hiteltörlesztés megfizetésének felfüggesztési lehetősége, amivel a válaszadók közel 16-14%-a élt. Kedvezményes hiteleket és a beruházási támogatásokat csak elvétve vettek igénybe, ezek a támogatások az adminisztrációs terhek és a vállalkozásméret miatt nem jelentettek vonzó alternatívát (2. táblázat).

2. TÁBLÁZAT: IGÉNYBE VETT-E/VESZ-E VALAMILYEN VÁLLALKOZÁST SEGÍTŐ TÁMOGATÁST A JÁRVÁNY IDŐSZAKÁBAN?

Támogatás	Válaszadók száma	Százalékos arány
Nem vett igénybe semmilyen támogatást	262	63
KATA megfizetésének felfüggesztése	66	16
Hiteltörlesztés felfüggesztése	58	14
Adó/járulék kedvezmény; adók és járulékok későbbi megfizetése	32	8
Bértámogatás, részmunkaidős foglalkoztatás támogatása, K+F munkavállalók támogatása	31	7
Kedvezményes hitelfelvétel	4	1
Beruházási támogatás	4	1
Kockázati tőketámogatás	1	0,2
Egyéb	12	3

## Családi kötelezettségek a koronavírus-járvány idején

A vállalkozók számára a munka és a magánélet kötelezettségeinek összehangolása állandó feladatot jelentett már a koronavírus járványt megelőzően is (Jennings–Brush, 2013). Sok nő azért választja a vállalkozói létet, mert így van lehetősége a munka és a magánélet rugalmasabb összehangolására (McGowan–Redeker–Cooper–Greenan, 2011; Singh–Lucas, 2005) – különösen igaz ez az „anyavállalkozókra” (Duberley–Carrigan, 2012; Ekinsmyth, 2011). Ugyanakkor a családi feladatok sok esetben korlátozzák a nőket abban, hogy vállalkozást indítsanak vagy növeljék vállalkozásukat (Budig, 2006), és ez lehet az oka annak is, hogy a gyorsan fejlődő vállalkozások között kevesebb a női tulajdonos (Coleman, 2007).

A járványügyi lezárások újabb kihívások elé állították a vállalkozókat. Elég, ha csak a folyamatos otthonlét miatt megnövekedett mértékű háztartási vagy a kijárási korlátozások okán felmerült gondozói tennivalókra (például idős családtagok, barátok segítése, ellátása) gondolunk. A gyermeket nevelő vállalkozóknak mindez fokozottan igaz, hiszen a járvány miatt bezáró oktatási intézmények gondozói szerepét csak részben tudta kiváltani a változatos formákban megjelenő digitális oktatás. A teendők oroslánrésze jellemzően a nőkre, az édesanyákra hárul.

A kérdőívre válaszoló vállalkozók hozzávetőlegesen fele nevelt 18 év alatti gyermeket, közülük 17% családjában 7 év alatti, 40% családjában pedig 7-14 év közti gyermek (is) élt, 5%-uk egyedül nevelte gyermekét. A gyermekgondozás mellett az idősekről vagy fogyatékossgal élő rokonokról, ismerősökről való gondoskodás is megjelent a járvány során a megkérdezett vállalkozók

életében. Felük legalább hetente egy alkalommal gondoskodott idős vagy fogyatékos emberről, ezen belül 13%-uk mindennap, 23% hetente több alkalommal, 16% hetente egy alkalommal végzett gondozási feladatokat a járvány alatt.

A vállalkozónók fele úgy vélte, hogy a járványt megelőző időszakhoz képest a karanténos időkben kevesebbet foglalkozott a vállalkozásával. A munkaidő csökkenésének közel azonos arányban volt oka a kevesebb megrendelés, és az, hogy több időt kellett a háztartásra fordítaniuk. **A kisgyermeket nevelő vállalkozónók 39%-a esetében a gondoskodási kötelezettségei növekedése akadályozta, hogy a vállalkozásával foglalkozzon, míg az iskoláskorú gyermeket nevelő vállalkozónók 26%-a értékelte hasonlóan.** Azok a nők, akik nem voltak főkeresők a családjukban, nagyobb mértékben áldozták be a vállalkozási tevékenységüket a gondoskodási kötelezettségeik miatt. A főkeresőnek tekinthető (ideértve az egyedülálló) vállalkozónók 9%-a, míg a nem főkeresők 21%-a a gondozási kötelezettségei miatt foglalkozott kevesebbet a vállalkozásával.

Sok gyermeket nevelő vállalkozónő már korábban kialakította a vállalkozási és családi tevékenységei összehangolásához szükséges rutinokat és támogató környezetet. De ne feledjük, hogy számos család esetében a legfontosabb gondoskodási segítséget a nagyszülők jelentik (Gyarmati, 2015) – azonban a járvány idején a kijárási korlátozások miatt vagy járványügyi megfontolásokból éppen erre a korosztályra számíhattak kevésbé a szülők.

A válaszadók egy átlagos hétköznapon átlagosan 1 órával kevesebbet foglalkoztak a vállalkozásukkal és körülbelül 1 óra 15 perccel töltöttek többet gondoskodási feladatokkal. A gyermeket nevelő vállalkozónók esetében jól érzékelhető volt, hogy a gyermekintézmények bezárása nagyban növelte a gondoskodási feladatokat. Egy átlagos hétköznapon az óvodás gyermeket nevelő válaszadók napi 1,5 órával több időt töltöttek a gyermekekről való gondoskodással, és majd egy órával többet a háztartási feladatokkal, mint korábban, vállalkozásukkal pedig egy órával kevesebbet foglalkoztak.

### **Kiket érintett súlyosabban a válság?**

Kutatásunk során kíváncsiak voltunk arra, hogy a járvány első hulláma mely vállalkozásokat érintette a legsúlyosabban. A koronavírus-járvány eltérő módon hatott az egyes ágazatokra. Nemzetközi és hazai kutatások (ILO Monitor 2020, BGE reprezentatív felmérés) alapján látható, hogy a leginkább érintett ágazatok a turizmus és vendéglátás, a művészeti szolgáltatások és a személyes szolgáltatások, valamint a kereskedelem köre. A vállalkozónók is ezekben az ágazatokban érezték legtöbbször a járvány negatív hatásait. De az oktatásban és az egészségügyi területen dolgozó vállalkozónókat nagyobb mértékben sújtották a járványintézkedések, mint az ágazat egészét, mivel ezek a cégek gyakran az oktatás és egészségügy magánszektorában működtek, így a lezárások alatt lehetetlenné vált a tevékenységük (például magán egészségügyi szolgáltatásokat nem nyújthattak a tavaszi korlátozások alatt).

A legnagyobb nehézséget 2020. tavaszán a turizmus és vendéglátás területén aktív vállalkozónók tapasztalták: ők úgy vélték, éves jövedelmük akár 40%-át is elveszíthetik idén. A kézműves termékekkel, valamint a kereskedelemmel és a személyi szolgáltatásokkal foglalkozó válaszadók átlagosan 25-35%-os bevételkieséssel számoltak 2020-ra (3. táblázat a következő oldalon).

## 3. TÁBLÁZAT: A VÁLASZADÓK ÉRINTETTSÉGE ÁGAZATOK SZERINT (N=368)

	Nemzetgazdasági érintettség	Válaszadók ágazatbeli aránya a mintában	Azon válaszadók aránya, akiket negatívan érintett a járvány
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	magas	5%	100%
Egyéb közösségi, személyes szolgáltatás	magas	23%	77%
Kereskedelem, javítás	közepes	14%	77%
Gazdasági, adminisztratív szolgáltatás; ingatlanügyletek; pénzügyi közvetítés	közepes	35%	56%
Ipar, gyártás; építőipar	alacsony	12%	81%
Oktatás; egészségügyi, szociális ellátás	alacsony	7%	76,5%

A kanadai Women Entrepreneurship Knowledge Hub által készített hatáselemzés megállapította, hogy a vállalkozók kevésbé használnak online eszközöket, mint férfi társaik, márpedig az online eszközök használata segíthetett a jelenlegi lezárásokkal járó időszak (Women Entrepreneurship Knowledge Hub, 2020) átvészelésében.

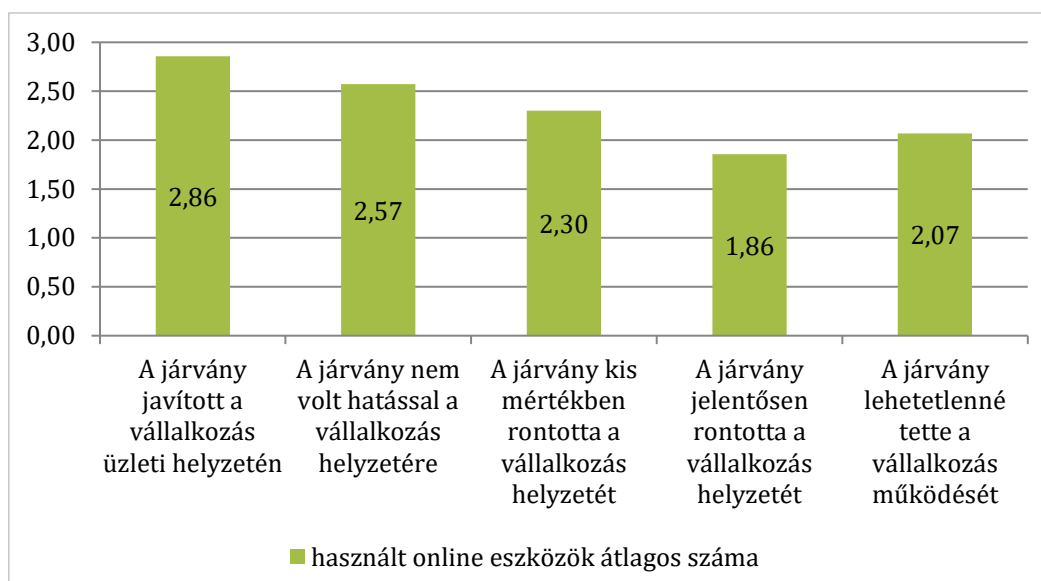
Hasonló megállapítást tett a 2000-es évek első évtizedében az amerikai társadalom vonatkozásában Carter–Marlow: a főként az internetre, megosztásra, platformokra támaszkodó, alacsony belépési küszöbkel kecsegtető vállalkozások “demokratizálták” ugyan a nők hozzáférését a vállalkozói életmódhoz, ám ezek mégis megmaradtak férfias tevékenységeknek (Carter–Marlow, 2007). A jelen kutatásban részt vevők jelentős része már korábban is több online eszközt<sup>15</sup> alkalmazott munkája során (közel felül három vagy négy online eszközt használt rendszeresen). Közel ötödük (19%) azonban nem támaszkodott vállalkozásában semmilyen online eszközre a járvány előtt. (Természetesen ezt az eredményt az is befolyásolja, hogy az online kérdőív eleve azokhoz jutott el, akik gyakrabban interneteznek.)

Az online eszközök használata a pénzügyi szolgáltatások, oktatás és a pénzügyi közvetítés terén voltak gyakoribbak, míg a legkevesebb online eszközt az egészségügyi, szociális szolgáltatásban és a turizmusban dolgozók használták. A gyermekek életkora tekintetében is mutatkozott különbség. A 7 év alatti gyermeket nevelőknek csak tizede nem használt online eszközöket korábban, 60%-uk pedig három vagy négy eszközzel is dolgozott (2. ábra a következő oldalon).

Azok a vállalkozók, akiket nem, vagy pozitívan érintett a válság, már a járvány előtt is gyakrabban alkalmaztak online eszközöket. Ehhez hozzájárul az is, hogy azokat az ágazatokat érintette kevésbé a járvány, ahol a munka jellege inkább lehetővé tette az online eszközök használatát, míg a járványintézkedések jobban nehezítették azoknak a munkáját ahol a személyes jelenlétnek nagyobb szerep jutott.

<sup>15</sup> A kérdőívben a következő online eszközökre kérdeztünk: online értékesítés vagy szolgáltatás nyújtása, otthoni munkavégzés, online eszközökkel végzett munka, online kommunikáció a cégen belül, online marketingeszközök használata (közösségi média, Google stb.)

2. ÁBRA: A HASZNÁLT ONLINE ESZKÖZÖK ÁTLAGOS SZÁMA A JÁRVÁNY HATÁSAI SZERINT



Az első hullámban lezajlott adatfelvétel azt természetesen nem teszi lehetővé, hogy megállapítsuk, mely cég- és vállalkozónői jellemzők "nyújtottak nagyobb védelmet" a válság következményeivel szemben. Azt azonban meg tudjuk vizsgálni, hogy a lezárások harmadik hónapjában milyen várakozásokat fogalmaztak meg a vállalkozónők a járvány cégükre gyakorolt hatását illetően, és azokat mely tényezők alakították. Az alábbiakban tehát nem a tényleges hatást és annak magyarázó tényezőit elemezzük, hanem azt, hogy a cég és a vállalkozónő egyes jellemzői hogyan alakították azokat a vélekedéseket és elképzeléseket, amelyek a vállalkozás 2020-as működéséhez kapcsolódtak. A kérdés megválaszolására érdekében egy lineáris regressziós modellt készítettünk, melynek függő változója a várható 2020-as forgalom alakulása a 2019-eshez viszonyítva (értékei tehát -100 és +100 között alakulnak), magyarázó változói pedig három csoportba sorolhatók: 1) a cég jellemzői (főbb ágazatok dummy-változók formájában, a cég "életkora", a cég 2019-es forgalma és a cég 2020. februári munkatársainak száma, valamint az online eszközök használatának mértéke (index, melynek értékei 0 és 15 között voltak), 2) a cég megküzdési módja a járvánnyal az igénybe vett támogatások számában mérve és 3) a vállalkozónő jellemzői (gondoskodási feladataiban megragadva: 10 év alatti gyerekeinek száma és a rá háruló családi háztartási munka százalékban kifejezve). A modell az a 4. táblázatban látható:

4. TÁBLÁZAT: A JÁRVÁNY 2020. ÉVI CÉGES FORGALOMRA GYAKOROLT VÁRT HATÁSA A VÁLLALKOZÓNŐK BECSLÉSE SZERINT (LINEÁRIS REGRESSZIÓS MODELL)

Bevont változók I.	Standardizált Béta-értékek	Szignifikancia
Ipar, építőipar	-0,342	0,126
Kereskedelem	-0,322	0,167
Vendéglátás	-0,274	0,078
Gazdasági és tudományos szolgáltatások	-0,202	0,521
Személyi és közösségi szolgáltatások	-0,467	0,098
Egyéb szolgáltatások	-0,296	0,204

Bevont változók II.	Standardizált Béta-értékek	Szignifikancia
A cég kora	-0,052	0,399
Internethasználat	0,195	0,001
Forgalom	-0,075	0,215
Dolgozók száma februárban	0,144	0,011
Igénybe vett COVID- támogatások száma	0,104	0,065
Háztartási teher	-0,140	0,015
Hány 10 év alatti gyereke van?	0,082	0,171

A modell magyarázó ereje (adj. R2): 0,154

Amint azt a fenti táblázat is mutatja, a vállalkozások jellemzői közül kettő, valamint a vállalkozónők magánéleti-gondoskodási terhei tudták szignifikánsan alakítani a májusi elképzelések szerint a cégek megküzdési lehetőségeit és képességét. Ágazattól függetlenül az internet nagyobb szerepe a cég működtetésében, valamint a több dolgozó (vagyis a vállalkozás nagyobb mérete) egyfajta “védős szerepet” tudott betölteni. Ezzel szemben az igénybe vett támogatások száma nem tette a vállalkozónőket bizakodóbbá a cég kilátásait illetően. Erőteljes, a cég méretéhez fogható hatást gyakorolt viszont a megküzdés várt sikerére az, hogy mennyit tudott magánéleti kötelezettségei mellett és miatt a vállalkozónő fordítani idejéből a cég működtetésére, a válság kezelésére: minél nagyobb arányban hárultak rá ilyen feladatok, annál nagyobbak is becsülték a csökkenést az idei forgalomban, függetlenül attól, hogy milyen területen fejtik ki tevékenységüket.

A dataink értelmezésében fontos néhány főbb gondolatot kiemelni. A mintánkba bekerült, elsősorban nagyvárosi, magasabban képzett magyar vállalkozónők nagy többsége megsínylette a járványt, ám várakozásaik, 2020-as kilátásaik nem csak egyéni törekvéseik függvénye, és az adatok azt mutatják, elsősorban nem is csak tevékenységi területüktől függ. Optimistábbak voltak azok a női cégvezetők, akik működésükben korábban is támaszkodtak online eszközökre (és annak mértéke csökkentette a várt visszaesést), vagyis úgy tűnik, a jövőben érdemes lesz erre ösztönözni, ebben támogatni általában is a vállalkozókat. Nehezítette viszont a megküzdést a vállalkozások kisebb mérete, és tudjuk, a nők cégei elsősorban mikro- és kisvállalkozások, amelyek sérülékenységét maguk a vállalkozók is érzékelik. Végül, akadályozó tényezőnek bizonyult a gondoskodási feladatok relatív mennyisége a családon belül. Mindezek – legalábbis a tavaszi állapot vonatkozásában, amikor még csak becsléseket tudtunk rögzíteni a 2020-as évről – arra is felhívják a figyelmünket, hogy egy ilyen válságos helyzetben a női vállalkozások sajátosságai, a kisebb, szerényebb lépték és a vállalkozás alárendelése a gondoskodásnak, a láthatatlan munka családon belüli újraelosztásának elmulasztása komoly akadályai lehetnek a rezilienciának.

### Irodalomjegyzék:

- Adamecz-Völgyi A. –Szabó-Morvai Á. (2020): Kik dolgoznak a frontvonalban? <https://www.mtakti.hu/koronavirus/kik-dolgoznak-a-frontvonalban/13090/>
- Anderson, E. R. (2008): ‘Whose name’s on the awning?’ Gender, entrepreneurship and the American diner. *Gender, Place – Culture*, 15. 4., 395–410. <https://doi.org/10.1080/09663690802155611>
- BGE Reprezentatív felmérés (2020): Így reagált a magyar kkv-szektor a koronavírus járványra. 2020.06.18

- Bloomberg (2020): Parents' Chores and Child Care Almost Double During Pandemic. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-05-21/coronavirus-almost-doubles-the-housework-for-working-parents?srnd=premium-europe>
- Budig, M. J. (2006): Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status. *Gender – Society*, 20. 6., 725-753.
- Bullough, A. – Renko, M. – Myatt, T. (2014): Danger zone entrepreneurs: the importance of resilience and self-efficacy for entrepreneurial intentions. *Enterpren. Theor. Pract.* 38. 473–499.
- Buratti A. – Cesaroni F.– Sentuti, A. (2018): Does Gender Matter in Strategies Adopted to Face the Economic Crisis? A Comparison Between Men and Women Entrepreneurs Provisional chapter Does Gender Matter in Strategies Adopted to Face the Economic Crisis? A Comparison Between Men and Women Entrepreneurs, in Mura, L. (ed.), *Entrepreneurship - Development Tendencies and Empirical Approach*, InTech, Rijeka, <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.70292>.
- Coleman, S. (2007): The Role of Human and Financial Capital in the Profitability and Growth of Women-Owned Small Firms. *Journal of Small Business Management*, 45. 3., 303-319.
- De Gruyter: We asked 3,000+ Academics how they are coping with COVID-19: This is what we found. [https://blog.degruyter.com/we-asked-3000-academics-how-theyre-coping-with-covid-19-this-is-what-we-found/?utm\\_source=dg\\_newsletter-utm\\_medium=email-utm\\_campaign=cross\\_authors-urvey\\_acad\\_ww-utm\\_term=AK-utm\\_content=market\\_research](https://blog.degruyter.com/we-asked-3000-academics-how-theyre-coping-with-covid-19-this-is-what-we-found/?utm_source=dg_newsletter-utm_medium=email-utm_campaign=cross_authors-urvey_acad_ww-utm_term=AK-utm_content=market_research)
- De Vries, N. – Liebrechts, W. – Van Stel, A. (2019): Explaining entrepreneurial performance of solo self-employed from a motivational perspective, *Small Business Economics*. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11187-019-00244-8>.
- Duberley, J. – Carrigan, M. (2012): The career identities of 'mumpreneurs': Women's experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*
- Ekinsmyth, C. (2011): Challenging the boundaries of entrepreneurship: The spatialities and practices of UK 'Mumpreneurs'. *Geoforum*, 42. 1., 104-114.
- Facebook, The Organisation For Economic Co-Operation And Development – The World Bank (2020): *Global State of Small Business Report 2020*.
- Fodor É. – Gregor A. – Koltai J. – Kováts E. (2020): A gyerekek és az idősek gondozása a korona idején <https://tk.mta.hu/a-gyerekek-es-az-idosek-gondozasa-a-korona-idejen>
- Forbes (2020): How Women Entrepreneurs Are Navigating The Effects Of COVID-19, <https://www.forbes.com/sites/brittanychambers/2020/03/26/how-women-entrepreneurs-are-navigating-the-effects-of-covid-19/>
- Fraser, N. (2016): Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100., 99–117.
- Geambaşu, R. (2019): A két világ legjava? Vállalkozói stratégiák erdélyi kisgyermekes nők körében. *Korunk*, 30. 10., 6–16.
- Gyarmati A. (2015): Nagyszülők és unokák, A nagyszülőktől az unokák felé irányuló gondozási transzferek jellege és változása, *Budapesti Corvinus Egyetem Szociológia és Társadalompolitika Intézet Budapest*.
- Henry, C. – Johnston, K. (2007): Introduction. In N. M. Carter, C. Henry, B. O'Cinneide, – K. Johnston (Szerk.), *Female entrepreneurship: Implications for education, training and policy 1–7*. Routledge. <https://budapestlab.hu/index.php/igy-reagalt-a-magyar-kkv-szektor-a-koronavirus-jarvanyra/>
- Huet, K. R. – Vial, V., D' – A., – Andria, N. A. (2013): Mumpreneurship: A new concept for an old phenomenon? *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 19. 2., 251. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2013.054966>
- Hyytinen, A. – Ruskanen, O.P. (2007): Time use of the self-employed. *Kyklos*, 60. 1., 105-122.
- ILO Monitor No.4. (2020): COVID-19 and the world of work. Fourth edition, Updated estimates and analysis, 17. May 2020.
- Mallak, L. (1998): Putting organizational resilience to work. *Ind. Manag.* 40. 8-13.
- Mcgowan, P. – Redeker, C. L. – Cooper, S. Y., – Greenan, K. (2011): Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: Motivations, expectations and realities. *Entrepreneurship – Regional Development*, 24. 1-2., 53-72.
- OECD (2012): *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>.
- OECD (2020): *Women at the core of the fight against COVID-19crisis*.



OECD/European Union. (2019): The missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship, OECD Publishing Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/3ed84801-en>.

Orgad, S. (2019): Heading home: Motherhood, work, and the failed promise of equality. Columbia University Press.

Smallbone D. – Deakins D. – Battisti M. – Kitching J. (2012): Small business responses to a major economic downturn: empirical perspectives from New Zealand and the United Kingdom. *Int. Small Bus. J.* 30. 754-777.

Walker, E. – Wang, C. – Redmond, J. (2008): Women and work-life balance: Is home-based business ownership the solution? *Equal Opportunities International*, 27. 3., 258–275.  
<https://doi.org/10.1108/02610150810860084>

Walsh, G. S. – Cunningham, J. A. (2016): Business Failure and Entrepreneurship: Emer-gence, Evolution and Future Research. *Foundations and TrendsR•in Entrepreneur-ship*, vol. 12. 3., 163–285.

Wilton, S. (2017): Mompreneurs, Leaning In, and Opting Out: Work/Family Choices under Neoliberalism. *Atlantis*, 38. 2., 191-204.

Women Entrepreneurship Knowledge Hub (2020): The Impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs.

World Bank (2020): Gender dimensions of COVID-19 pandemic, Policy Note, April.

BATTHYÁNY SCHMIDT MARGIT – ZÖLDRÉTI ATTILA – ZÖLDRÉTI SZABOLCS

## **AJÁNLÁSOK NŐKNEK ÉS NEMCSAK NŐKNEK AZ AGRÁR GENERÁCIÓVÁLTÁS PROJEKTEK SIKERES LEBONYOLÍTÁSÁHOZ**

Jelen tanulmány a tehetségmenedzsment módszertanának segítségével a COVID-19 járványt követő agrár újratervezésben a hatékonyság és versenyképesség növelésére mutat rá a fiatal nőkben és férfiakban rejlő tehetség kibontakoztatása útján. Ehhez, a mára tovább már nem elodázható, agrár generációváltás jó lehetőséget biztosít. A robbanásszerű innovációs és technológiai fejlődés tolja maga előtt az elöregedés miatt már amúgy is halaszthatatlanná vált generációváltást az agráriumban, amelyben a szakmai tehetség, a bátorság és a tudatos felkészültség fontos szerepet játszik. A siker érdekében, a generációváltást is célszerű projektként kezelni és biztosítani kell az ehhez szükséges feltételeket. Mindezekből kiemelkedik tudatos felkészülés szükségessége, amely nőkre és férfiakra, valamint az átadóra és átvevőre egyaránt vonatkoznak.

### **Bevezetés**

Tanulmányosorozatunk első felében (Batthyány et al, 2020) rámutattunk, hogy az agráriumban az egyéni és családi vállalkozások gazdaságvezetői, az EU-hoz hasonlóan, hazánkban is erősödő jelleggel egyre inkább elöregszik és ez a sajnálatos tény a hazai agrár gazdaságvezetők 27%-át kitevő női vezetőkre is egyaránt vonatkozik. A statisztikák arra is rámutatnak, hogy az elkerülhetetlen fiatalítás mellett erősíteni kell az agrár gazdaságvezetők felsőfokú szakképzettségét, mert ebben jelentős az elmaradásunk az EU átlagához képest. A fiatalításra és a szakképzettség emelésére a hazai agrárium hatékonyságának és versenyképességének javítása érdekében van szükség. Bár kétségtelen jelentős előrelépés történt az innováció és technológia fejlesztés területén, de mindez nem elég, mert ezen a területen nem sikerült lépést tartani az európai élmezőnnyel. Mindez azt mutatja, hogy az elért eredmények és értékek megőrzése mellett szükség van a hazai agrárium dinamizálására és ebben támogatni kell a fiatalok, különösen a nők térnyerését.

### **A szakmai tehetség, a bátorság és a tudatos felkészültség szerepe az agrár generációváltásban**

Mint már az előző tanulmányban utaltunk rá, a hazai kormányzat már felismerte, hogy a fiatalítás és a nők helyzetbe hozása az agrár ágazat vonzerejének növelésével és a fiatalok számára a biztos jövőkép megteremtésével érhető el, ezért már az ehhez szükséges szabályozási feltételeinek kialakításán dolgozik. A vidéki életforma fenntartása stratégiai fontosságú, hiszen annak szükségességére a COVID-19 járvány is rámutatott. Erre a vidéki életformára alapozva lehetett a mezőgazdasági és nagyrészt az élelmiszeripari tevékenység leállásmentes folytonosságát fenntartani a járványveszély idején.

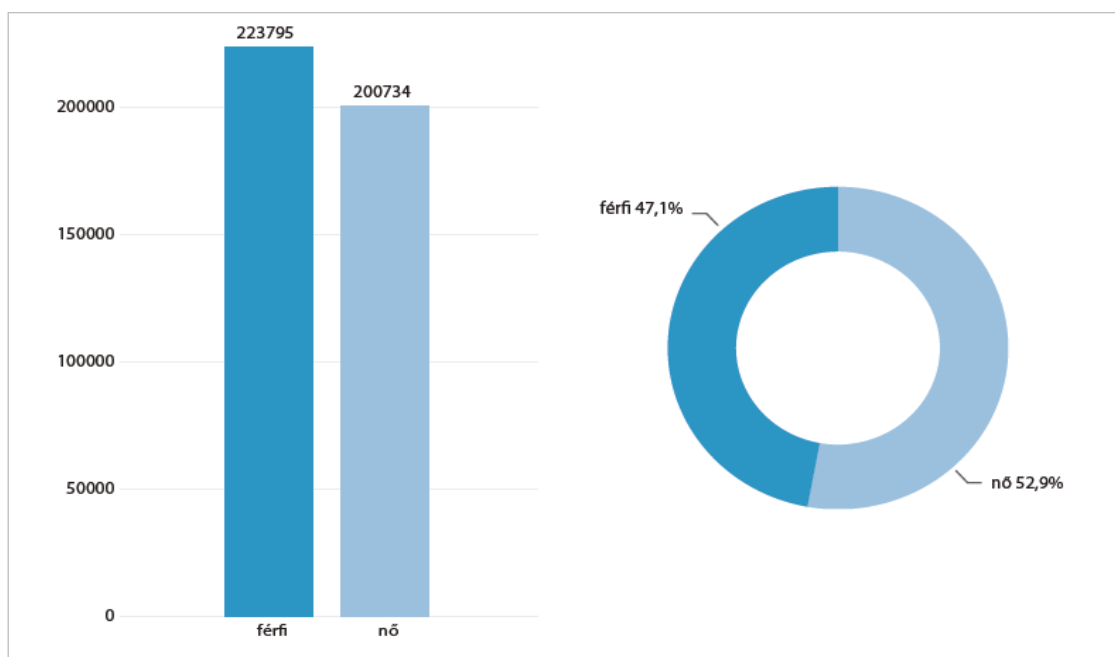
A vidéki életforma vonzerejének fokozása és a generációváltás szempontjából a család emocionális ereje, a minta és a példa nagyon fontos tényezők és ezekkel összhangban ajánlott a generációváltás tudatos előkészítése és lebonyolítása. Hasznos, ha azt az érintettek a generációváltást egy

---

Batthyány Schmidt Margit, elnök, Magyar Női Unió Egyesület.  
Zöldréti Attila elnök, MKT Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakosztály.  
Zöldréti Szabolcs tanácsadó szakértő, FARM Europe.

speciális projektnek tekintik és azt annak megfelelően kezelik. Winston Churchill szavai szerint „A siker nem végleges, a kudarc nem végzetes: a folytatáshoz való bátorság az, ami számít.” Ez a bátorság elengedhetetlen a generációváltás esetében is, hiszen itt is a sikeres folytatás biztosítása a cél. Ez a bátorság a nők esetében különösen fontos, hiszen az ő eddigi alacsonyabb arányuk miatt a kisebb a jó példák és a minta aránya, így a családi háttér bátorítása még kiemeltebb az ő esetükben. Erre a bátorságra és céltudatosságra azért is szükség van, mert bár a hazai statisztikai adatok, összhangban az uniós adatokkal, már most is a magasabb arányú szakirányú végzettségüket mutatja, ez még nem tükröződik vissza a NAV által 2016-ra kimutat jövedelemben, ahol lemaradás tapasztalható a férfiakhoz képest.

**1. ÁBRA: AZ ÁTLAGOS NAV-JÖVEDELEM NAGYSÁGA 2016-BAN NEMEK SZERINT, ILLETVE A VÉGZETTEK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA AZ AGRÁRKÉPZÉSEK ESETÉBEN**



Forrás: Oktatási Hivatal, 2019

A szükséges bátorság megvan a nőkben, hiszen a jövedelmi helyzetről az egész EU-ra is érvényes statisztikai adat nem riasztja vissza őket a továbbtanulástól. Magyarországon a 2020. szeptemberében induló képzések esetében továbbra is több a felvételre jelentkezett női tanuló.

**1. TÁBLÁZAT: A 2020 SZEPTEMBERÉBEN INDULÓ FELSŐFOKÚ KÉPZÉSRE JELENTKEZETTEK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA**

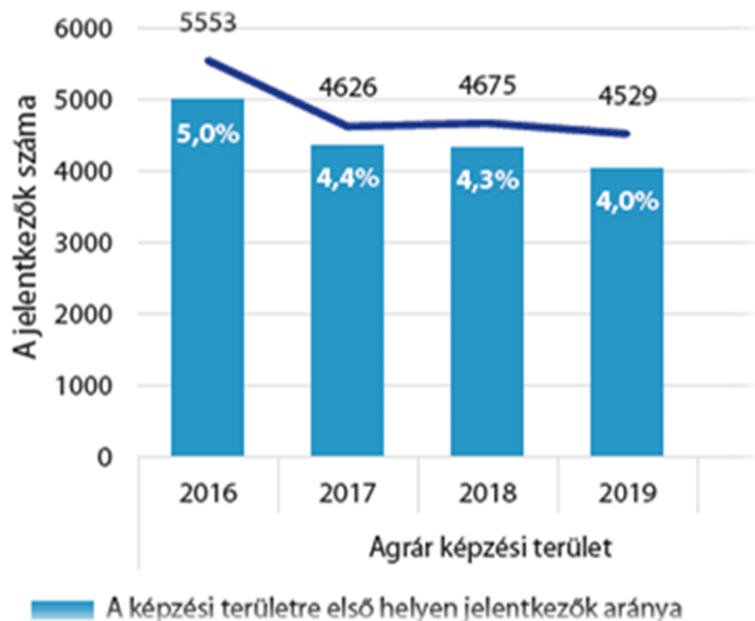
Nem	Jelentkezők			
	Össz.	[AOJN]	Mesterképzés	Állami
Férfi	40322	26091	7279	36472
Nő	51138	30602	10291	46975

**Jelmagyarázat:**  
 Össz: Összesen  
 [AOJN]: Alapképzés, osztatlan mesterképzés nappali munkarendben, mindkét finanszírozási formában  
 Állami: Állami ösztöndíjjal támogatott képzések minden képzési szinten és munkarendben

Forrás: www: felvi.hu,2020

A nők többségi aránya mellett ugyanakkor, sajnos az agrár képzési területre a 2020. szeptemberében jelentkezők száma továbbra is hozzásimul a 2. ábrán látható csökkenő tendenciához.

**2. ÁBRA: AZ AGRÁR KÉPZÉSI TERÜLETRE ELSŐ HELYEN JELENTKEZŐK SZÁMA ÉS AZ ÖSSZES JELENTKEZŐN BELÜLI ARÁNYUK, 2016–2019. ÉVI ÁLTALÁNOS FELSŐOKTATÁSI FELVÉTELI ELJÁRÁSOK**



Forrás: Oktatási Hivatal, 2019

Mindez lépéskényszer elé állította a hazai szétaprózódott agrár felsőoktatási képzést, mert ha figyelembe vesszük, hogy a jelentkezések számánál alacsonyabb a felvettek száma és ez a szám a végzésig mintegy 40%-al tovább csökken a képzéshez kapcsolódó a lemorzsolódás és kilépés miatt (Oktatási Hivatal, 2019), akkor ez már az agrár felsőoktatás kibocsátásának elégtelenségét vetítette előre. A szétaprózódott képzésben a tudásbázis és az erőforrások koncentrációjának hiánya mellett párhuzamosságok a minőségére és a hatékonyságra hatottak negatívan. Erre a lépéskényszerre reagált a szabályozás az agrár felsőoktatás profil tisztítását, koncentrációját és a fiatalokra gyakorolt attraktív vonzerejének megteremtését szolgáló, a felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 2020. májusában megjelent módosítása. Az erőforrások koncentrációjának és a profil tisztítás eredményeként egy regionálisan is nagyon komoly oktató és tudásbázis jött létre 2020. augusztus 1-vel a Szent István Egyetemen.

Magyarországon az évek óta öregedő férfi és női agrárgazdálkodó réteg számára mára égetően aktuális problémává vált a generációváltás. Harminc évvel a politikai és gazdasági rendszerváltás után, a rendszerváltó generáció kiöregedése miatt - ugyan úgy, mint a gazdálkodás minden más területén - az agráriumban is szembe kell nézni a generációváltás nehézségeivel. Az agráriumban a rendszerváltáshoz kapcsolódó átalakulás új nehézségeket is hozott köztük az osztatlan földtulajdon ügyét, amelyre az idej törvényi szabályozás felkínálja a megoldást, így a fókuszba a generációváltás került, mint tovább már nem halasztható feladat. A generációváltás hazai KKV szektort érintő fontosságát jól mutatja, hogy az Innovációs és Technológiai Minisztérium által kidolgozott, a KKV szektor megerősítésének stratégiája 2019-2030 önálló fejezettel (VII. fejezet) foglalkozik a generációváltás támogatásának kérdésével. (ITM, 2019)

Ehhez kapcsolódóan 2020 januárjában generációváltást és csődhelyzetet kezelő EU-pályázat jelent meg. A GINOP1.1.10-20 kódszámú kiemelt pályázati felhívás<sup>16</sup> „A mikro-, kis- és középvállalkozások versenyképességének javítása a vállalkozói ismeretek bővítése révén” címen jelent meg. A pályázat 1,5 milliárd forint keretösszeggel támogatja olyan folyamatleírásokat, minták kidolgozását, amelyek segítségével a vállalkozások és az azokkal foglalkozó szakemberek az ország bármely részén le tudják bonyolítani a vállalkozások tulajdonosainak, vezetőinek generációváltását.

A generációváltás témaköre ugyanakkor nem új a hazai szakmai életben. Az agrárium területén betöltött szerepére és szükségességére már több mint egy évtizede rámutattak (Székely, 2009) és általában a KKV-k tekintetében bekövetkezett jelentőségével számos az EU által is támogatott projekt is folytatott kutatásokat (MGYOSZ 2016). Az elméleti ajánlások mellett a Nemzeti Agrárgazdasági Kamara (NAK) és a Fiala Gazdák Magyarországi Szövetsége (AGRYA) a fiatal gazdák, illetve az agrár-szakképzésben és felsőoktatásban tanulók számára programot indított 2019-ben. (MTI, 2019). A programok célja a nemzedékváltás elősegítése az agráriumban. Az együttműködés eredményeként a tudósítás 2019. évi időpontjáig 5 helyszínen 15 szakmai eseményt tartottak, 500 gazdálkodó részvételével.

Minden eddig megtett erőfeszítés és támogatás ellenére az OTP szintén 2019-es kutatási adatai alapján az agrárvállalkozások majdnem 70 százaléka nem rendelkezik semmifajta tervvel vagy elképzeléssel az utódlási folyamatot illetően. 30 százalékuk jelezte ugyanakkor, hogy vannak pontos, vagy kevésbé pontos elképzelések az utódlás lefolytatására, de ezeket írásban nem rögzítették. (OTP Agrár, 2019) Hogyan lehetséges ez? A válasz a közvetlen személyre, a konkrét esetre szóló szakmai tanácsadás hiányában keresendő, pedig erre szükség van, mint azt az alábbiakban látni fogjuk. Az eddigi gyakorlatban alkalmazott, alapvetően általános felhívások, híradások, nagy létszámú fórumokon elhangzott ismertetések a problémakör összetettsége és a témakör személyes jellege miatt inkább riasztották az érintetteket és ez, a megoldás irányába tett lépések helyett, a tényleges döntések elodázását eredményezte.

Mindez tovább már nem tartható, legfőképpen azért nem, mert a tudatos felkészültséggel végrehajtott generációváltás – alábbiakban részletezett – időigénye miatt ma már cselekedni kell! Jelezni szeretnénk, hogy az alábbiakban bemutatott időszükséglet nem tartalmazza a generációváltáshoz kapcsolódó jogi rendezés időigényét. Erre jelen tanulmányban nem térünk ki, mert előkészítés alatt áll a kapcsolódó jogi környezet újra szabályozása. Ugyanakkor azt is jelezni kívánjuk, hogy a tudatos generációváltás a gazdaság fiatal tehetséges generáció átadására irányul, a föld és a gazdálkodáshoz tartozó összes vagyonelem egyben tartásával, legyen annak nő, vagy férfi a kedvezményezettje.

A mindennapi használatban a tehetség fogalma valamely területre vonatkozó különleges adottságot jelent és azt a személyt nevezzük tehetségnek, aki ezzel az adottsággal rendelkezik. Szűkebb, humángazdasági értelemben a tehetséges emberek azok, akik kiemelkedő hatékonysággal képesek magas szakmai képzettségek elsajátítására és annak gyakorlati alkalmazására. A tehetségek közös jellemzője, hogy szakmailag motiváltak és örömet lelik a kihívást jelentő tevékenységekben. (Thom, 2019)

Az agrárgazdaságban is általánosan érvényesülő és elfogadott szakmai vélemény, hogy a negyedik ipari forradalom robbanásának időszakában a vállalkozások és az egyes országok jövőbeli versenyképessége (Csath et al, 2016) és növekedési lehetőségeit alapvetően az határozza meg, hogy milyen kapacitású és minőségű humántőkét tudnak saját szolgálatukba állítani. Aki képes maga kinevelni, fejleszteni és megtartani, vagy magához vonzani a kiképzett tehetségeket, a legjobb

<sup>16</sup> <https://www.palyazat.gov.hu/megjelent-a-ginop-1110-20-a-mikro-kis-s-kzpvllalkozsok-versenykpeessgnek-javtsa-a-vllalkozoi-ismeretek-bvtse-rvn-cm-felhvs>

munkaerőt, csak annak van esélye az elkövetkező időszak éveiben piaci pozíciója megőrzésére, illetve annak céltudatos javítására. Sajnálatos tény, de igaz, hogy ez a megállapítás most a koronavírus járvány okozta munkaerő ellátási problémák időszakában fokozottan érvényesül!

A versenyszférában a piaci verseny eredményeként mára szabályos harc alakult ki a magas humánpotenciállal rendelkező erőforrás megszerzéséért. Miért lenne ez másképp az agráriumban, ahol szintén óriási verseny folyik a piacokért. A tehetség birtoklásával kapcsolatban a versenytársak részéről időről időre felvetődik a „megvenni, vagy kinevelni” kérdést. A stratégiai megközelítés, amely minden lehetőséggel számol, alapvető összefüggésben áll a vállalkozás által képviselt üzleti filozófiával, amely a „kötődés” érdekében általában a „kinevelni” filozófia híve. Mindez a klasszikus családi vállalkozások esetében kicsit másként alakul. Az ő esetükben a jövő szempontjából fontos tehetséges utánpótlás tekintetében a kérdés így hangzik:

*„Van-e a családban olyan tehetséges fiatal nő, vagy férfi, aki az adott konkrét vállalkozás iránt érdeklődő és motivált személy, akit be lehet vonni a folyamatok fenntartásába és fejlesztésébe a közös és kölcsönös haszonmaximalizálás érvényesítésével?”*

Vegyük sorra a feltett kérdés tényezőit. A tehetség általános fogalmát az előzőekben ismertettük, így ez a kérdés aránylag könnyen megválaszolható. A fiatalok – nők, férfiak egyaránt – motivációja szempontjából, mint erre a BCG/WFPMA együttműködés Creating People Advantage 2014-2015 című publikációja is rámutat (BCG/WFPMA 2015), az új technológiai kihívások mellett a munkakörnyezet, a közösség és a fejlődési perspektívák a kiemelt tényezők. Felmérésük szerint a fiatal foglalkoztatottak számára a munkahelyválasztásnál a szakmai munka elismerése és a munkakultúra szempontjai fontosabbak a pénzügyi szempontoknál. Ez a fiatal tehetségek munkaválasztása szempontjából lényeges, hiszen számukra, egy versengő jövőképből kiindulva, nagyobb hangsúlyval szerepelnek a szakmai megbecsüléssel, a sikerrel és a közösségi elismeréssel összefüggő szempontok, mint a pénzügyi szempontok. A hivatkozott felmérés szerint a munkahelyválasztást befolyásoló tényezők sorrendjét a 3. ábra (következő oldal) szemlélteti.

Mindezek természetesen az agrár családi vállalkozás esetére is érvényesülnek. Tehát nem magától értetődően adódik a tehetséges következő nemzedék automatikus érdeklődése és vonzalma a családi vállalkozás iránt, még a legnagyobb anyagi érdekeltség és adott esetben függőség ellenére sem. Ezt jó esetben adott, vagy ki lehet alakítani, amelyre építeni lehet hosszú távon. Ellenkező esetben viszont a fiatalot más célok vezérik. Például függetlenedés, elszakadás a családi és helyi kötöttségektől, vagy a családi vállalkozás profiljától teljesen más, azzal összeegyeztethetetlen tárgyú érdeklődés és személyes célkitűzés, ambíció.

Az előzőek rávilágítanak arra, hogy a hazai agrár családi vállalkozások esetében a szerencsések közé sorolhatók azok, ahol adott a fiatal tehetség és annak az agrárvállalkozás iránti érdeklődése is fennáll. A fiatal oldaláról a motiváltság érdekében biztosítani kell a személyes ambíciók teljesítésének lehetőségét is. Ma erre a precíziós mezőgazdaság jó hátteret biztosít, mert az ahhoz tartozó informatika és robotika alkalmazásának kihívásai a legtöbb fiatal érdeklődésének közepontjában álló, a jövőt jelentő kihívásokat testesít meg, így ezen a hídon keresztül biztosítható és fenntartható a fiatal érdeklődése az agráriumban, önmagában kevésbé vonzó ágazatairól.



**3. ÁBRA: A MUNKAVÁLLALÁST BEFOLYÁSOLÓ SZEMPONTOK SORRENDJE**



Forrás: BCG/WFPMA együttműködés Creating People Advantage 2014-2015.

A közös és kölcsönös haszonra törekvés alapja szintén a motiváció, amely a generációváltás sikerességéből fakadó közös érdekeltségéből adódik. Ehhez azonban mindkét fél részéről bátorság is kell, amely mindig fontos szerepet játszik a döntéseknél. Winston Churchill már idézett mondása a folytatásra irányuló bátorságot emeli ki. Erre az átadásra és átvétellel járó folytatásra irányuló bátorságra van szükség a sikeres generációváltás esetében is. Bátorság kell az átadó idősebb generáció részéről az általa létrehozott és működtetett egységtől való megváltásra és a nyugdíjas évekre való áttérésre. Bátorság kell a fiatalabb generációra támaszkodó bizalomhoz is, de ugyanígy bátorság szükséges a fiatalabb generáció részéről is a működtetés, a fenntartás és fejlesztés felelősségének átvételéhez.

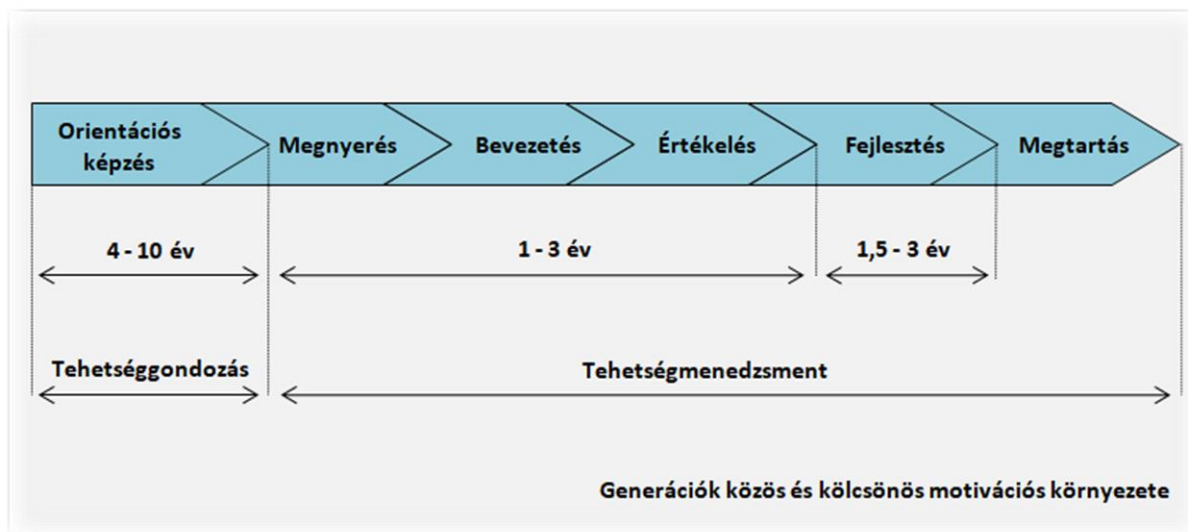
A versenyszféra esetében a vállalkozások célja a magunkhoz vonzott tehetségek (IMD, 2019) teljesítmény-maximalizálása és ennek egyik hatékony eszköze a tehetségmenedzsment (Thom, 2019), amely motivációját a közös és kölcsönös haszonmaximalizálásra törekvés jelenti. A tehetségmenedzsment nem más, mint tudatos beruházás az emberbe. Ezen beruházás költségoldalát a „kinevelés”, vagy „megszerzés”, valamint a tehetség továbbképzéssel és menedzseléssel összefüggő összes kiadása, míg bevételi oldalát a „beruházással” elért teljesítménynövekedésből fakadó bevétel-többlet adja. Az egyenlegképzés lehetőségét és alapját a változások tényszerű adatokkal való nyomon követése és értékelése adja. A szakirodalom egyetért abban, hogy a tehetségmenedzsment olyan sokoldalú integrált, komplex folyamat, amelyet a felső vezetés felügyeletével és részvételével, az átfogó HR menedzsment rendszerébe kell beilleszteni. Folyamatát tekintve a tehetségmenedzsment a tehetségpotenciállal rendelkező, már valamilyen diplomával, szakirányú végzettséggel rendelkező munkatársak kiválasztásával – amely történhet a saját kineveltek köréből, vagy külső megszerzéssel – tehát a megnyeréssel indul, majd ezt követi a bevezetés és az értékelés, amelynek célja a továbbképzés irányainak meghatározása. Az összeállított, személyre szabott fejlesztési terv alapján történik a képzés. A folyamat lényeges eleme a kiképzett, továbbképzett tehetségek megtartása, valamint a képzés és további menedzselés hatására a gyakorlati alkalmazásban elért „többlet” teljesítményből származó előnyök közös (munkáltató–munkavállaló) és kölcsönös hasznosításának lépéseit foglalja magában.

Ezek a lépések a fiatal női és férfi agrártehetségek fejlesztése és menedzselése esetében is követendőek, azzal az egyszerűsítéssel, hogy családi vállalkozás esetében a tulajdonos lát el egy

személyben minden, az előzőekben integráltnak nevezett vezetői feladatot. Mivel a tehetségmenedzsment már valóban a végzettekre és azok menedzselésére összpontosít, így ezt megelőzően a fiatalok tehetségét ki kell bontakoztatni, majd ápolni és fejleszteni kell, amely lépéseket a tehetséggondozás foglalja magába. A tehetséggondozás és tehetségmenedzsment folyamat lépéseit és az egyes lépések várható időigényét a 4. ábra foglalja egységbe. Mindezek alapján látható, hogy a tudatos agrár generációváltás előkészítése esetében az általános iskolát befejezett diák tehetséggondozása és menedzsmentje, tehát a középfokú, majd felsőfokú képzés, vagy szakképzés, illetve a menedzsment átvételére felkészítés éveinek várható összege elérheti a 10 -14 évet. Mindez egyértelműen rávilágít arra, hogy ehhez átgondolt hosszú távú családfejlesztési terv/szándék és annak végrehajtása szükséges, amely nagyfokú tudatosságot igényel a folyamat teljes periódusa alatt.

A tudatosság kiépítéséhez és fenntartásához, mint előzőekben már utaltunk rá, a fiatal oldaláról szükség van a családi mintára, illetve a családi minta által képviselt értékrend hosszú távú elfogadására. A családnak együtt kell működnie a tehetséges fiatal érdeklődésének megnyerésében, a gazdálkodásba történő bevezetésben, a fiatalban rejtőző potenciálok felismerésében és azok tudatos továbbfejlesztésében, valamint abban, hogy a tehetség a teljesítőkéességét és a teljesítményre való készségét a kölcsönösség elvének érvényesítése mellett a vállalkozás hasznára fordítsa. Itt kell kiemelni, hogy a tehetség önmagában nem egyenlő a teljesítménnyel, az csak a tényleges tevékenységgel párosulva hozza meg az eredményt. Így az egyéni ambíció fejlesztése mellett az ösztönzés és a nyújtott teljesítmény értékelésével kell biztosítani a kölcsönös előnyök érvényesítését. A tehetségmenedzsment komplex rendszerét és annak működési hatékonyságát befolyásoló funkciókkal más tanulmányban foglalkozunk részletesen. (Thom-Zöldréti, 2019)

**4. ÁBRA: A TUDATOS TEHETSÉGGONDOZÁS ÉS TEHETSÉGMENEDZSMENT IDŐIGÉNYE**



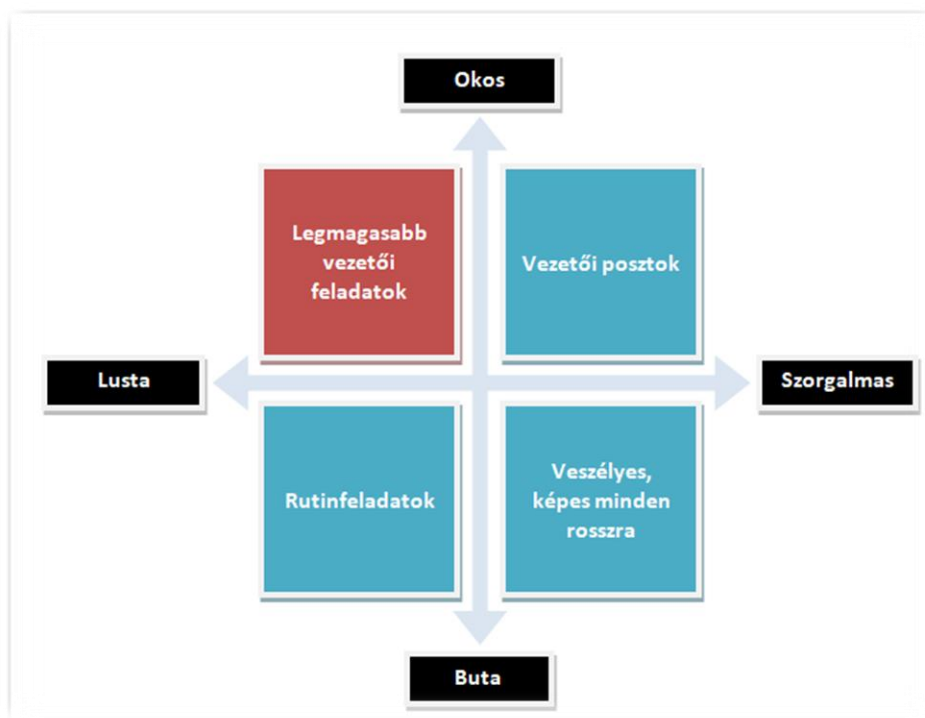
Forrás: Thom-Zöldréti (2019) alapján saját munka

A tehetségmenedzsment folyamatában a női és férfi jelöltek fejlesztésre történő kiválasztására különböző módszertani megfontolások állnak rendelkezésre. Leggyakrabban itt is a SWOT (erőségek, gyengeségek, lehetőségek, veszélyek) analízist alkalmazzák. Ez a módszer ajánlott és nagyon egyszerűen alkalmazható az agrár családi vállalkozások tagjainak önértékeléséhez is. Az eredmények feldolgozáshoz felhasználják Kurt von Hammerstein-Equord tábornok minősítési szempontjait, amelyben tisztjeit négy osztályba sorolja: okosak, lusták, szorgalmasok, buták. Álláspontja szerint az okos és szorgalmas tiszteket érdemes magas posztokra helyezni. A buták és lusták teszik ki véleménye szerint a hadseregek személyi állományának 90 százalékát, őket

rutinfeladatokra lehet használni. Az okosak és lusták érdeklődnek a legmagasabb rangokat, mert megvan bennük a kellő szenvedély és higgadtság ahhoz, hogy minden helyzetet kezelni tudjanak. Aki viszont buta és szorgalmas, attól azonnal meg kell szabadulni, mert óriási veszélyt jelent! (List, 2016)

Az előző szöveges minősítést foglalja keretbe az 5. ábra. Az agrárvállalkozás fejlesztése és az innováció szempontjából is fontos jellemző, hogy legmagasabb vezetői feladatok mellett az innovatív feladatok ellátására is kiválóan alkalmasak, az okos, és adott esetben nem a legszorgalmasabb tehetségek. Tehát nem kell minden szempontból eminensnek lenni ahhoz, hogy valaki nagyszerű teljesítményekre legyen képes! Ez az agrárpályát választó fiatalok esetében is érvényes. Az ő esetükben, mint azt már láttuk az érdeklődés és a motiváltság felébresztése és fejlesztése a családi vállalkozás legnagyobb kihívása.

### 5. ÁBRA: KURT VON HAMMERSTEIN-EQUORD TÁBORNOK MINŐSÍTÉSI SZEMPONTJAI



Forrás: List (2016)

A tehetségmenedzsment hazai szerepének felmérése érdekében (Zöldréti, 2020) kérdőíves felmérés készült, amelynek megállapításai érintették a generációváltás témakörét. A felmérés a tehetségmenedzsmenthez alkalmazásához kapcsolódó támogatási igényre is irányult. A válaszadók 50% a támogatás jellegére vonatkozóan közvetlen szakmai (pl. oktatási, tanácsadási) támogatást preferálta a pénzügyi támogatással szemben, amelyet csak 16% jelölt meg kizárólagosan. A maradék 34% tartotta optimálisnak a közvetlen szakmai és pénzügyi támogatás kombinációját. A felmérés is visszaigazolta, hogy hazánkban a nagy nemzetközi vállalatok gyakorlatában jelenik meg a tudatos tehetségmenedzsment. A KKV-k ismerik a témakör kiemelt fontosságát, de egyelőre nagyon alacsony az ő esetükben a tudatos alkalmazás szintje. Mint láttuk a jobb megismerés és a gyakorlati alkalmazás elterjesztése érdekében elsősorban a közvetlen szakmai tanácsadás és képzés típusú támogatást preferálják. Ez az igény nyilvánul meg az agráriumban is ahol, mint láttuk az eddigi erőfeszítések ellenére nagy a lemaradás a generációváltás tudatos előkészítésében. Ez a lépéshátrány azért keletkezett, mert hiányzott a generációváltáshoz kapcsolódó személyre és a

konkrét agrárgazdálkodó egységre szabott szakmai tanácsadás. Ezen a területen előre kell lépni a jövőben.

### **A tehetségmenedzsment ajánlásai a tehetséges nők és férfiak számára az agrár generációváltási projekthez**

A versenyszférában a tehetségmenedzsment feladatát a piaci versenyben élre törő vállalkozás folyamatos tevékenységként látja el. Ennek gyakorlati lebonyolítására eseti gyakornok (trainee) programokat alkalmaznak széles körben. Mint látjuk, egy-egy ilyen fejlesztő programhoz kapcsolódik a megnyerés, a bevezetés és értékelés, amely lépések a megalapozottság érdekében akár éveket is igénybe vehet. Az értékelés alapján vissza kell igazolni a képzésre érettséget, valamint meghatározzák a szükséges képzési területeket. A kiválasztott tehetség tehát konkrét, kitűzött célra irányuló, személyre szabott képzési programot hajt végre. Egy ilyen kiemelt fontos terület az agrárvállalkozások számára a generációváltáshoz szükséges utánpótlás kinevelése. A kiválasztást követő fejlesztés a nemzetközi gyakorlatban általában 18 hónapos felkészítő képzést jelent, amelynek a projektszerű lebonyolítása az alábbi ajánlások gyakorlatba ültetésével működhet eredményesen. Ezeket az ajánlásokat az alábbiak szerint célszerű az agrár generációváltási projekteknel is alkalmazni (Thom-Zöldréti, 2019).

**1. ajánlás:** A generációváltás is egy projekt, tehát sikerességét a projektmenedzsmentből ismert sikerfaktorok alapvetően befolyásolják. Azok biztosításáról már a tervezés fázisában gondoskodni kell. A pontos definiáltság; a célok és eredménykritériumok előzetes egyértelmű rögzítése; a jó lehatároltság; a célkitűzések és erőforrások (pénzügyi és egyéb kapacitások, a rendelkezésre álló idő) összhangja; a tervezés, előkészítés és végrehajtás összhangja; a vezetői és szakmai promóció fokozott megléte stb., ezen projektek esetében is fontos szerepet játszanak. A generációváltási projektek kiválasztott célszemélyei természetesen nők és férfiak egyformán lehetnek.

**2. ajánlás:** Biztosítani kell az átadó generációt képviselő vezető fokozott idejű részvételét és a program sikeréhez kapcsolódó eltökéltségét, mert személye pozitívan befolyásolja a képzés szakmai céljainak teljesülését. Az eltökéltség és következetesség a sikeres projektek fontos feltételei. Az elkötelezettség mindkét érintett részéről kell a generációváltási projekt tudatos végrehajtáshoz annak érdekében, hogy félévente ne változzanak meg az elképzelések. Számos empirikus felmérés azt mutatja, hogy hasonló képzési programok céljait veszélyezteti a vezető képzésre fordítható idejének, vagy eltökéltségének hiánya, annak ellenére, hogy a vonatkozó képzés célja és az értékek közvetítése mindenki számára kiemelt fontosságú.

**3. ajánlás:** A generációváltási projektben az 2. sz. ajánlás alapján a személyes mentorállásra kiemelt figyelmet javasolt biztosítani, mert a mentorállásnak pozitív hatása van célok teljesülésére. A mentor ugyanis nem csak a szakmai ismereteket közvetíti, illetve ellenőrzi annak elsajátítását, hanem segíti a környezet, az informális kapcsolati és hatalmi struktúra megismerését is. A mentor iránymutatása mellett a fiatal jobban meg tudja ítélni saját teljesítményét és jövőbeli lehetőségeit.

**4. ajánlás:** A generációváltási felkészítés alatt is javasolt a jövőbeli feladatokhoz igazodó konkrét projektfeladatok kiadása és megoldása, mert a projekttevékenység egyaránt pozitív hatással van szakmai és módszertani ismeretek gyakorlati elsajátítására is. Ezen projektek időben jól behatárolt feladat-komplexumok, amelynek világos célokra kell irányulnia és be kell tartani az idő- és költségkereteket, a minőségi sztenderdeket. A tényleges projekt munkával a fiatal már a képzés alatt is felelősségteljesen dolgozik, elért eredményeit közvetlenül lehet értékelni.

**5. ajánlás:** A generációváltási projektbe javasolt széles körű - ha lehet - külföldön is folytatandó versenytárs-elemzési képzési rész beépítése, mert a külföldi tartózkodás a szakmai és interkulturális kompetenciák elnyerését teszi lehetővé a résztvevő számára. Nevezetesen a szakmai

megoldások elemzése mellett lehetővé teszi az idegen kultúrából származó emberekkel való hatékony és mérhető szintű együttműködést. Mindez pozitívan segíti elő a know-how importot, vagy kedvező esetben előkészíti a termékek és szolgáltatások exportját.

**6. ajánlás:** Javasolt, hogy a generációváltási cél tudatosan épüljön be az adott személy képzési tervébe és ezzel párhuzamosan rögzíteni kell a közös és kölcsönös haszonmaximalizálás, illetve hasznosítás elveit, oly módon, hogy a többletteljesítmény és a kapcsolódó motivációs elemek mérhetőek és arányosíthatóak legyenek. A „megtartás” funkció biztosítása érdekében időben elő kell készíteni a hosszú távú együttműködési, hasznosítási megállapodást, amely generációváltás esetében az üzlet és tulajdonátadás részleteit is kell, hogy tartalmazza.

Az előző ajánlásokat természetesen a tehetséges női és férfi kiválasztottakra „testre szabottan” kell alkalmazni a gyakorlatban és - mint azt az előzőekben hivatkozott felmérés mutatja - ehhez a gazdák közvetlen szakmai segítséget és tanácsadást kérnek. Ezen a területen is indokolt továbblépni, mert ha csak a szakmai felkészítés időigényét nézzük láthatjuk, hogy azt sem lehet máról hólnapra megvalósítani.

### Összegzés és perspektívák

Tanulmányunkat felvezető összefoglalóra hivatkozva ki kell emelnünk, hogy az agrár generációváltás a nők számára mindenképpen lehetőséget hordoz magában. Ehhez a már ma is meglévő képesítési, képzettségi szintjük – amelyet mindenképpen ajánlott testre szabottan tovább fejleszteni – jó potenciális háttérrel biztosít ehhez. A szerepvállalásukat az ahhoz szükséges források elérhetősége is segíti. Erre garancia, hogy az Európai Bizottság a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiai kötelezettségvállalása keretében kimondta, hogy az uniós finanszírozási programok 2020 utáni generációjának előkészítése során a Bizottság figyelembe fogja venni a nemek közötti egyenlőség szempontját! Mindez azt bizonyítja, hogy az uniós források elérésében a nők inkább előnybe, mint hátrányba kerülnek.

Az agráriumban a COVID-19 koronavírus járvány első fázisát követő újratervezésében hazánkban, de az egész EU-ban az élelmiszerbiztonság és az élelmiszerellátás biztonsága kiemelt szerepet kapott. Ebben a hazai agrárvállalkozások térnyerése érdekében a versenyképesség fokozása szükséges. Ugyanakkor nem csak az agráriumban, hanem a gazdaság egészében nagyon fontos a versenyképesség növelése (Zöldréti, 2019) és a versenyképességi fordulat elérése. Ennek érdekében a szabályozás megújítását követően az MNB és a Kormány már konkrét lépéseket tettek. Ide sorolható az MNB Versenyképességi Programja, a Nemzeti Versenyképességi Tanács által kidolgozott Program a Versenyképesebb Magyarorszáért, valamint a Kormány által kiadott Magyarország 2019. évi Nemzeti Reform Programja. Az egész nemzet jövőjét és azon belül a versenyképességi potenciálok javítását tartalmazzák a Családvédelmi Akciótervben, a Gazdaságvédelmi Akciótervben és a Magyar Falu Programban lefektetett célok és a megvalósításukat szolgáló eszközök. A helyzet és a felsorolt programokban, akciótervekben lefektetett irányok és célok világosak, ebbe kell beilleszteni a generációváltással összefüggő humán erőforrás kérdések hatékony kezelését.

Az agrárvállalkozások sikeres generációváltása érdekében az érintett szereplők előzőekben ismertetett módszertani támogatása mellett folytatni kell és komplexé kell tenni magának a generációváltás folyamatának és ehhez kapcsolódóan a fiatal gazdák személyre szabott támogatását. Ennek keretében a pályázati források mellett a fiatal gazdák hitelhez jutásának támogatása továbbra is kiemelt szándék. (Szinay-Zöldréti, 2020) Szintén folyik a generációváltáshoz, illetve az agrárörökséghez kapcsolódó szabályozási környezet átalakításának előkészítése is. Ide sorolhatjuk a szerződéses generációváltást, amelyben szerződésben rögzítik annak ütemét és esetleg ellenértékét, ideértve a további családtagok részesedésének rendezését is. Az örökség esetén a



kérdéskört nem célszerű pusztán öröklési jogi eszközökkel, hanem azt a célszerűséget és a hatékony gazdálkodást támogató komplex megközelítéssel kell kezelni, ebben egyebek mellett például az örökléssel egybekötött birtokegyesítés lehetőségének bevezetése is célszerű lehet.

A vállalkozások és bennük az agrárvállalkozások versenyképességének javulásán keresztül vezet az út az ország versenyképességének és versenypozíciójának javításához. Ha sikerül a vállalkozások esetében a legfontosabb erőforrás, a humán erőforrás hasznosítását, ezen belül különösen a tehetségek hasznosítását magasabb szintre emelni, már megtettünk egy nagyon fontos lépést előre. A női és férfi tehetségek felkutatása és fejlesztése a generációváltás, így az agrárszektor sikeres generációváltása szempontjából is kiemelt jelentőségű. A multinacionális nagyvállalatok már rutinszerűen használják ki működési gyakorlatukban a tehetségmenedzsment által kínált módszertant. A nők helyzetének bemutatása mellett tanulmányunkkal ahhoz kívántunk hozzájárulni, hogy felkeltsük az érdeklődést a tehetségmenedzsment módszertanának alkalmazására az agrár családi vállalkozások tudatos generációváltásában.

A COVID-19 vírusjárvány és a klímaváltozás útelágazás elé állította az emberiséget. El kell döntőnünk, hogy a profitvezérelt, vagy a fenntarthatóság vezérelt úton megyünk-e tovább. Nem csak magunkra, hanem unokáinkra is gondolnunk kell, így mi a fenntarthatóság mellett tesszük le a voksunkat. Ez az út szemléletváltást igényel. Az egyenjogúság teljes érvényesítése mellett a mezőgazdaságban is törekedni kell az értékteremtő és egyben hagyományörző női szerepvállalásra is. A jövő fenntartható társadalmának alapját a családban és a munkában is a szeretetet, a megbecsülést és a gondoskodást képezi. A hagyományos női és férfi szerepek megélése egyaránt hozzásegíti a nőket és a férfiakat a harmonikus családi élet kialakításához, és az alapja a munkában elért, hosszú távú, fenntartható sikernek is.

### Irodalomjegyzék:

Batthyány Schmidt Margit – Zöldréti Attila – Zöldréti Szabolcs (2020): A nők lehetőségei egy „férfias” ágazat generációváltásában. Új Munkaügyi Szemle, 1. 1. 47-60. <https://www.metropolitan.hu/upload/3629dd3c2c135ceaa08ba93bd59c0bbcc8994371.pdf>

Csath Magdolna – Györpál Tünde – Nagy Balázs – Taksás Balázs (2016): Speciális jelentés az állami versenyképességet javító, vállalkozóbarátabb üzleti környezet kialakításának lehetőségeiről, in: A jó állam nagyító alatt. Szerk.: Kaiser Tamás, Dialóg Campus, Budapest.

European Commission (2016): A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiai kötelezettségvállalását 2016-2019, <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-hu>

European Commission (2018,a): CAP Context indicators 2014-2020, 23. Age structure of farm managers, [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/cap-indicators-doc-c23\\_2018\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/cap-indicators-doc-c23_2018_en.pdf)

European Commission (2018,b): CAP context indicators 2014-2020, 24. Agricultural training of farm managers, [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/cap-indicators-doc-c24\\_2018\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/cap-indicators-doc-c24_2018_en.pdf)

European Commission (2019): Evaluation of the impact of the CAP on generational renewal. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/information-reports/evaluation-impact-cap-generational-renewal>

European Commission (2020): Young farmers. [https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/income-support/young-farmers\\_en](https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/income-support/young-farmers_en)

European Parliament, FEMM (2019): The professional status of rural women in the EU [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608868/IPOL\\_STU\(2019\)608868\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608868/IPOL_STU(2019)608868_EN.pdf)

Eurostat (2020/a): Wages and labour costs. Statistics Explained. <https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>

Eurostat (2020/b): Gender statistics [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics#Education](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Education)



- felvi.hu (2020): Minden, ami oktatás, Egyetemi statisztikák 2020. [https://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok\\_statisztikak/friss\\_statisztikak/!FrissStatisztikak/index.php/friss\\_statisztikak/nemek](https://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_statisztikak/friss_statisztikak/!FrissStatisztikak/index.php/friss_statisztikak/nemek)
- IMD World Competitiveness Center (2019): World Talent Ranking 2019 <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/talent-rankings-2019/>
- Innovációs és Technológiai Minisztérium (2019): A magyar mikro-, kis- és középvállalkozások megerősítésének stratégiája 2019-2030. [https://www.kormany.hu/download/5/f7/b1000/KKV\\_Strategia.pdf](https://www.kormany.hu/download/5/f7/b1000/KKV_Strategia.pdf)
- List, S. (2016): Die Selbst organisationsmatrix nach General von Hammerstein-Equord. <https://tool-blog.de/2016/06/20/die-selbstorganisationsmatrix-nach-general-von-hammerstein-equord/>
- KSH (2017): Mikrocenzus 2016, Iskolázottsági adatok <https://www.ksh.hu/mikrocenzus2016/>
- KSH (2019): Magyarország 2018, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2018.pdf>
- Lentner Csaba – Novoszáth Péter – Sági Judit (2017): A magyar családpolitika és a születésszám alakulásának egyes kiemelt területei demográfiai, szociológiai és állampénzügyi vetületben, nemzetközi kitekintéssel. Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás, 5. 4. 106–133.
- MNB (2019): Versenyképességi Program, 2019 Magyar Nemzeti Bank.
- Magyarország Kormánya (2019): Magyarország 2019. évi Nemzeti Reform Programja, 2019. április.
- MTI (2019): Siettetné a generációváltást a NAK és az AGRYA, MTI, 2019. január 16. <https://www.agrar-szektor.hu/agrarpenzek/siettetne-a-generaciovaltast-a-nak-es-az-agrya.12333.html>
- Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (2016): Generációváltás a kis és középvállalkozások tulajdonlásában és menedzsmentjében, MGYOSZ.
- Nemzeti Versenyképességi Tanács (2019): Program a versenyképesebb Magyarorszáért. Magyarország Kormánya 2019.
- Oktatási Hivatal (2019): Felsőoktatási Elemzési Jelentések, Oktatási Hivatal, III. évf. 2. [https://www.felvi.hu/pub\\_bin/dload/felsooktatasiuhely/Elemzesi\\_Jelentesek/FEJ\\_2019\\_2.pdf](https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/felsooktatasiuhely/Elemzesi_Jelentesek/FEJ_2019_2.pdf)
- OTP Agrár (2019): Agrárium: jöjjenek a fiatalok! <https://www.otpagrar.hu/Hirek/Velemeny-20190723>
- Szinay Attila – Zöldréti Attila (2020): Földügy és generációváltás az agrárgazdaságban, Gazdálkodás, 64. 2. 169-173.
- Székely Erika (2009): Nemzedékváltás a mezőgazdaságban, AIK Budapest.
- The Boston Consulting Group (BCG)/ World Federation of Personnel Management Association (WFPMA) (2015): Creating People Advantage 2014-2015. [www.eapm.org/wp-content/uploads/2014/12/BCG\\_Creating\\_People\\_Advantage\\_2014-2015.pdf](http://www.eapm.org/wp-content/uploads/2014/12/BCG_Creating_People_Advantage_2014-2015.pdf)
- Thom Norbert (2019): Tehetségmenedzsment gyakornok (Trainee) programokkal. Munkaügyi Szemle Online, június.
- Thom Norbert – Zöldréti Attila. (2019): Ajánlások a gyakornok (trainee) programok sikeres lebonyolításához, Munkaügyi Szemle 62. 6. 62-69.
- Zöldréti Attila (2019): Tükörkép a V4-országok 2019. évi versenyképességéről, Polgári Szemle, 15. 4–6. 56–73.
- Zöldréti Attila (2020): Tehetségmenedzsmenttel versenyképességünk szolgálatában, Opus et Education, 7. 1. 55-70.

BORLÓI RUDOLF

## NYUGDÍJ-DIAGNOSZTIKA

### *Néhány szempont a nyugdíjrendszer működésének elemzéséhez*

A cikk a nyugdíjrendszer számszerű információkra épülő elemzési lehetőségeire hívja fel a figyelmet, ízelítőt adva ennek néhány területéről, mint például a nyugdíjak és a keresetek közötti helyettesítési ráta, a nyugdíjak vásárlóereje és belső arányrendszere, a minimális garancia érvényesülése. Ezek elemzése segít, hogy jobban felismerjük az ellátórendszer erősebb és gyengébb pontjait. A nyugdíjbiztosítás pénzügyi alapjába befolyt bevételek és a teljesített kiadások alakulása ugyancsak fontos kiindulópont a tényadatok és tervadatok eltéréseinek, valamint a korábbi tényadatokhoz képest bekövetkezett változások „oknyomozásánál”. A – főként a kötelező, folyó finanszírozású rendszerek öregségi nyugdíjaira fókuszáló – cikk végül a nyugdíjrendszer hosszú távú perspektíváját fürkésző elemzési módszereket említi meg, köztük a nyugdíjrendszerbeli átcsoportosítások feltárásának lehetséges, példával illusztrált metódusát.

### A nyugdíjrendszer tulajdonságai

A kötelező nyugdíjrendszerrel szemben a legtöbb fejlett országban azt a követelményt támasztják, hogy meghatározó szerepet töltsön be az időskori szociális jövedelembiztonság megteremtésében. Nem mindegy azonban, hogy e követelménynek milyen színvonalon tud megfelelni. Védelmet nyújt-e azokban az élethelyzetekben, amikor erre szükség van, milyen szintű ez a védelem (milyen mértékben pótolja a nyugdíj a keresetet, megőrzi-e értékét, milyen nyugdíjarányok jönnek létre). Továbbá: milyen „járulék-áron” kell ezt a védelmet megvásárolni, tudja-e a rendszer biztosítani a hosszú távú fenntarthatóságot és azt, hogy az egymást követő generációk ellátás/terhelés viszonyában ne legyenek nagy különbségek. Ezek a kérdések minden (munka)nyugdíjrendszerrel kapcsolatban felvethetők.

Egy nyugdíjrendszert számos tulajdonság jellemez. Kötelező, vagy önkéntes-e a rendszer, biztosítási alapon működik-e, milyen kockázatokat (élethelyzeteket) kezel (mennyire széleskörű a személyi és a jövedelmi hatálya, milyen jogosultsági feltételeket támaszt). Munkanyugdíjat (vagyis a munkateljesítménytől függő nyugdíjat) fizet-e, vagy attól függetlent (pl. alapnyugdíj). Járulék-meghatározott (az ellátás igazodik a fedezethez), vagy ellátás-meghatározott (a fedezet igazodik az ellátáshoz) rendszer-e, milyen indexálást alkalmaz, milyen a finanszírozása (folyó finanszírozású-e, vagy tőkésített), kik a teherviselők, milyen a vezetési – irányítási rendszere. Munkanyugdíj esetén talán az a legfontosabb kérdés, hogy hogyan függ a nyugdíj az aktív kori keresetektől és a szolgálati időtől. Ezt a nyugdíjformula határozza meg.

A nyugdíjrendszer működése sok kvantitatív információt: objektív, statisztikailag mérhető outputokat szolgáltat, ha tetszik, sok „árulkodó” jelet hagy maga után. Ilyen adatokat mindenképp a nyugdíjformula és a nyugdíjmelés generál. A rendszer értékelésénél kiemelt figyelmet érdemelnek, mert belőlük következtethetünk a rendszer pozitív és negatív jellemzőire. A nyugdíjrendszer más elemeit viszont csak szubjektívebben, vagy legalább is számszerű bizonyítékok nélkül lehet minősíteni, ami gyakran eldönthetetlen vitákhoz vezet. (Pl. a tőkésített rendszerek jobbak-e, mint a folyó finanszírozásúak, az ellátás-meghatározottak, mint a járulék-meghatározottak.)

Az ellátórendszerből származó legfontosabb adatok: nyugdíj-fajtánkénti nyugdíjösszegek, létszámok, idő-adatok és a nyugdíjas személy alapadatai (természetesen a személyek azonosítására alkalmatlan formában). A létszámadat bizonyos nyugdíjrendszerbeli eseménnyel, vagy állapottal érintettek száma (pl. az adott évben nyugdíjba vonultak, állományban levők egy adott időpontban). Ami az idő-adatokat illeti, példaként a nyugdíjba vonuláskor, illetve elhalálozáskor betöltött életkort említhetjük. Mindezek, kiegészítve makrogazdasági adatokkal (pl. bérnövekedés, az árak emelkedése, GDP) és a nyugdíj kiszámításának input adataival (kereset, szolgálati idő, stb.), szakmailag releváns csoportosításban (pl. szolgálati idő, nem, életkor, lakóhely szerint) sokat elárulnak a rendszer működéséről.

Hasonló a helyzet, mint az orvosi laboratóriumi vizsgálatoknál, ahol például a vérkép számtalan jellemző adatot tár fel az emberi test működésére vonatkozóan. E párhuzam alapján a nyugdíjrendszer működésének a mutatószámokon alapuló vizsgálatát nyugdíj-diagnosztikának is nevezhetjük. Természetesen a lényeg a nyugdíj-diagnosztikánál is az, hogy a kapott eredményeket összehasonlítsuk valamilyen etalonnal és megtaláljuk az esetleges eltéréseket okozó tényezőket.

E cikk elsősorban e mérhető tulajdonságokkal, pontosabban a tulajdonságok mérhető hatásával foglalkozik, inkább csak felvetve, nem pedig kifejtve a nyugdíjrendszer értékelési szempontjait. Nem célja a mai magyar nyugdíjrendszer adatokkal alátámasztott értékelése sem, bár mondani valóját nyilván formálták a hazai nyugdíjrendszer sajátosságai. Főként az ellátórendszer oldaláról szemléli a témakört, megállapításai a kötelező nyugdíjrendszerre, azon belül is elsősorban az öregségi nyugdíjra vonatkoznak.

## Nyugdíj-diagnosztika

### Ellátórendszer

A nyugdíjrendszerről alkotott képünket legerősebben az ellátórendszer befolyásolja. Ez talán a legközvetlenebbül érzékelhető terület, amit megmagyaráz, hogy végül is az egész rendszer az ellátások, pontosabban az ellátottak érdekében működik. Az ellátásoktól sokat várunk: tipikus esetben nem kevesebbet, mint hogy a munkajövedelem kiesésekor annak a helyébe lépjen és alapozza meg a nyugdíjasok megélhetését életük hátralevő részében.

Az ellátórendszer értékelésénél például a következő diagnosztikai irányokat indokolt kijelölni:

- milyen mértékben képes pótolni a nyugdíj a munkajövedelmet,
- milyen mértékben képes induláskori értékét megőrizni,
- milyen nyugdíjarányokat hoz létre,
- milyen jövedelmi garanciákat ad.

A következőkben ezeket részletezzük.

### ***A keresetek pótlása nyugdíjjal: helyettesítési ráta***

A nyugdíj – alapfunkciójában - keresetet pótol. A kérdés csak az, hogy milyen arányban. Ezt mutatja meg a helyettesítési ráta: egy olyan hányados, amelynek számlálójában egy nyugdíjösszeg, nevezőjében pedig egy kereseti összeg szerepel. A legegyszerűbben értelmezhető eset, ha egyetlen személy két adatáról van szó: a nyugdíjba vonulás előtti utolsó, munkában töltött hónapban elért kereset a nevező és első nyugdíjának összege a számláló. Ekkor a hányados közvetlenül azt mutatja, mit jelentett az illető számára a nyugdíjba vonulás: hogyan változott egyik hónapról a másikra jövedelme. (Ezt akkor mutatja reálisan, ha az utolsó havi kereset nagyjából megfelel a korábbi néhány évben elért kereseti színvonalának.)

Ennél sokkal tágabban is értelmezhetjük azonban a helyettesítési ráta mutatót, a feltétel csak annyi, hogy egy jellemző nyugdíjösszeg és egy – vele értelmes módon egybevethető – jellemző keresetösszeg hányadosa legyen. Mind a számlálóban, mind a nevezőben szerepelhetnek kisebb-nagyobb csoportok, amelyek állhatnak ugyanazokból a személyekből, de lehetnek különbözőek is. Az előbbire példa az egy adott évben nyugdíjba vonulók indulónyugdíj-volumene és ugyanezen személyek utolsó kereseteinek összege. A kereset és a nyugdíj egyaránt lehet egy hónapnál hosszabb időszakokra számított összeg is. Tág értelemben tehát helyettesítési ráta az ún. relatív nyugdíjszint mutató is, amely az öregségi nyugdíjban részesülők állományának átlagnyugdíja, osztva a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagos keresetével. Ez egyben arra is példát ad, amikor a számlálóban és a nevezőben különböző csoportok adatai jelennek meg. Sokfajta helyettesítési ráta mutatónak lehet létjogosultsága, de fontos, hogy mindig tudatában legyünk, melyik mit mér.

A helyettesítési ráta számítható bruttó és nettó összegekkel egyaránt. Magyarországon nettó értékekből számítják, mert a nyugdíjnak adó- és járulékterhe nincs, így nettó összeg, amelyet nettó kereseti adatokhoz lehet viszonyítani.

Könnyű belátni, hogy minél magasabb a helyettesítési ráta kialakult tartós szintje, annál magasabb járulékmérték szükséges a finanszírozásához. Így nem mondható, hogy a cél a helyettesítési ráta maximalizálása. Kizárólag az ellátási színvonalat tekintve ez természetesen igaz lenne, azonban a rendszert finanszírozni is kell és a járulékterhek nem nőhetnek minden határon túl. Egy olyan egyensúlyi mértéket kell megtalálni, amely az ellátottaknak és a finanszírozóknak egyaránt még éppen elfogadható.

A nemzetközi gyakorlatban a helyettesítési ráták számított értékei igen tág határok között szóródnak, feltehetően nemcsak a rendszerek ilyen irányú teljesítőképességének különbségei miatt, hanem a ráta számításának számos módszertani problémája következtében is. A helyettesítési rátát általában nem tényadatokból számítják (mert sokszor nem állnak rendelkezésre az ehhez szükséges információk), hanem „diktált” kereseti pályákból és szolgálati időkből kalkulált nyugdíjösszeget viszonyítanak a kereseti pálya nyugdíjazási évhez tartozó adatához. E cikk szerzője egyik elemzésében csak illusztrálás céljából kiszámított egy 2014. évi tényadatokon alapuló helyettesítési rátát (első nyugdíj/utolsó kereset viszonylatban), amely történetesen 72 % volt. Ez persze inkább csak érdekesség, semmint következtetések levonására alkalmas szakmai ténymegállapítás. A relatív nyugdíjszint mutató ennél sokkal alacsonyabb. Ennek oka, hogy ez utóbbi mutatóban nemcsak az új nyugdíjak magasabb összegei jelennek meg, hanem a teljes öregséginyugdíj-állomány, köztük sok régi, értékvesztett, kisösszegű nyugdíjjal.

### ***A nyugdíjak értékőrzése: reálérték, relatív pozíció***

Ahogy a helyettesítési ráta alapértelmezésben a nyugdíj-megállapító rendszer működéséről ad információt, úgy a nyugdíjak értékőrzésének mutatói elsősorban a nyugdíjak emelési (indexálási) szisztémája működését tükrözik. Az értékalakulás vizsgálata mindig egy viszonyítási alapul szolgáló év kiválasztásával kezdődik, s az ahhoz képest bekövetkező változásokat veszi számításba. Abszolút számokkal az értékalakulást nehéz lenne kezelni, hiszen végső soron arról van szó: hogyan változik a nyugdíjas életszakaszban a megvásárolható ún. fogyasztói kosár nagysága.

A nyugdíjak reálérték-változása a nyugdíjemelés indexének és a fogyasztói árszínvonal növekedési indexének hányadosa. Ez azt jelenti, hogy a nyugdíjak többletéből kiszűrjük az árnövekedés hatását, s a kapott index – attól függően, hogy 1-nél nagyobb, vagy 1-nél kisebb - jelzi, hogy a nyugdíj vásárlóereje, vagyis a reálnyugdíj nőtt-e vagy csökkent.

Indokolt a nyugdíjak érték-alakulását a bérekével is összevetni. Ezt a reálnyugdíj-index és a reálbér-index hányadosával mérhetjük, amely megmutatja, hogy a nyugdíjak vagy a keresetek

reálértéke nőtt-e gyorsabban, s hogy 1 %-nyi reálbér-növekedésre hány % reálnyugdíj-növekedés jutott. Ezt nevezzük a nyugdíjak relatív pozíció-változásának.

Érdekes módszertani kérdés, hogy a nyugdíjak értékalakulásának vizsgálatánál csak a nyugdíj-emeléseket (és a hasonló hatású intézkedéseket) vegyük-e figyelembe (személy-szemléletű mutató), vagy az állomány folyamatos cserélődéséből eredő változást is (állomány-szemléletű mutató). Az új nyugdíjak lényegesen magasabb színvonalúak, mint a rendszerből kikerülők, ezért az állományban az átlagnyugdíj minden emelés nélkül, spontán módon is nő. Általánosságban az mondható, hogy rövid távú elemzésnél előtérbe kerül a személy szemléletű mutató, mert ott inkább az a kérdés, hogy lépést tud-e tartani a nyugdíjemelés az árak, illetve a bérek emelkedésével. Minél hosszabb azonban az időtáv, annál inkább az állomány szemléletű mutató az adekvát, hiszen például 50 év alatt az állomány gyakorlatilag kicserélődik, nem sokat jelent, hogy egy, az állományban végig bent levő személy (ha lenne ilyen) ellátásának értéke hogyan változott.

Magyarországon a rendszerváltás óta a nyugdíjak értékörzése különböző időszakokban jelentősen különböző volt. Az 1990-es évek első felének válsága megmutatkozott a nyugdíjak értékvesztésében is. Ezt követően a reálérték tartósan nőtt, de a 2000-es évek első évtizedének utolsó évei ismét visszavetették a nyugdíjak vásárlóerejét. Az ezután alkalmazott árkövető nyugdíjindexálás pedig reálnövekedést csak annyiban tud hozni, amennyiben az árak tényleges növekedése kisebb a tervezettnél.

### ***Nyugdíjak „egymás között”: nyugdíjarányok***

A nyugdíjrendszer működésének egyik legfontosabb outputja a nyugdíjarány-rendszer. Arányokat számos metszetben értelmezhetünk. Például a nyugdíj-megállapítás éve szerint (ki, hány éve van nyugdíjban), ellátás-típus szerint, a megszerzett szolgálati évek száma szerint, a nyugdíjas neme, életkora, lakóhelye szerint.

A nyugdíjarányokat mind a nyugdíj-megállapítási, mind pedig az emelési szabályok nagyban befolyásolják. Először indulónyugdíj-arányok jönnek létre minden évben az akkor nyugdíjba vonulók között. Ezek a személyenkénti eltérő biztosítási jellemzők (kereseti pálya, megszerzett szolgálati idő stb.) szerint keletkező arányok (amelyek végső soron a kereseti arányokból eredeztethetők), természetesen az adott évben érvényes megállapítási szabályok és paraméterek mellett.

Ugyanakkor a nyugdíj-megállapítási szabályok sok ponton módosítják is az induló nyugdíjak arányait a kereseti arányokhoz képest. (A magyar nyugdíjrendszerben az értékelést nehezíti, hogy a nyugdíjszámítás inputja ma már több mint 30 év keresete, a maga állandóan változó kereseti viszonyaival, az output pedig egyetlen, speciálisan számított átlagkereset.) Eltérítő tényezők például: nem a teljes aktív életút keresetei számíthatnak be, a nyugdíjszámítás sajátos kereset-nettósítási és valorizálási szabályokat alkalmaz, a nyugdíjskála pedig degresszív. A szabályok változásai közül kiemeljük a plafon kiiktatását, a nettósítási szabályok változását, a nyugdíjskála módosításait, amelyek az egész nyugdíjpályán végigvonuló különbséget hoztak létre a változás előtt, illetve után megállapított nyugdíjak között.

A következő évben az akkor induló nyugdíjak arányai már némileg eltérőek lehetnek, mert más a nyugdíjba vonulók létszám-összetétele, mások a megállapítás paraméterei (például a valorizációs szorzók) és változhattak a megállapítási szabályok is.

Az induló arányokat évről évre változtathatják a nyugdíjemelések és befolyást gyakorol az emelési szabályok időnkénti módosítása is. A nyugdíjemelési szabályok és ezek változásai közül a legfontosabbak a nivelláló emelési szisztéma közel két évtizedes alkalmazása, majd az áttérés az egységes százalékos mértékű emelésre, illetve áttérés a bérkövetőről az árkövető indexálásra.



Egy nyugdíjállományban adott időpontban érvényesülő arányok tehát a különböző években megállapított nyugdíjak eltérő induló arányainak, valamint a megállapítástól a jelenig eltelt időszakban végrehajtott emelések arány-módosító hatásának eredői mindazon nyugdíjakra vonatkozóan, amelyek még a jelenben is állományban vannak. (Önmagában az állományból való kikerülés is változtatja az állományon belüli arányokat.)

A hazai nyugdíjarányok jelenlegi és korábbi legjellemzőbb problémái és kiváltó okaik a következők:

Minél régebben állapították meg a nyugdíjat, annál nagyobb hátrányban van az azonos paraméterekkel (kereset, szolgálati idő) újonnan megállapítottéhoz képest. Oka: a mindenkori új nyugdíjak évről évre alapvetően a bérdinamikával emelkednek, a már korábban megállapítottak pedig a nyugdíjemelés árdinamikájával. Mivel normál időszakokban a bér gyorsabban nő, mint a fogyasztói árak – az elmúlt években ez markáns volt – a régebbi nyugdíjak hátrányba kerülnek az újabbakkal szemben.

Új keletű aránytorzulás, hogy a plafon megszüntetése miatt az egyébként is kifejezetten magas nyugdíjak közötti szóródás megnőtt, mert az átlagkereset többszörösét is messze meghaladó keresetrészekből is nyugdíj lesz. Így szélsőségesen nagy ellátások is létrejönnek.

A degresszív skála nivellálja a szolgálati idő hossza szerinti arányokat. Ez azonban nem hat széleskörűen, ugyanis a nyugdíjba vonulók között viszonylag kevesen vannak a rövid szolgálati időt szerzők.

A rendszerváltás időszakáig állandó volt a kisebb összegű nyugdíjak gyorsabb ütemű emelése, amely rendszerint a „2%, de legalább x forint emelés” formát öltötte és hosszú időn át alkalmazva drasztikus nivellálódást idézett elő: az induláskor gyengébb nyugdíjak egyre jobban „ráfutottak” a magasabb keresettel és (vagy) hosszabb szolgálati idővel kiérdemelt nagyobb nyugdíjakra. Sokáig ez volt a legnagyobb társadalmi feszültséget kiváltó nyugdíjarány-torzulás, ami ma már csak marginálisan hat, mert az 1970-es, 80-as években öregségi nyugdíjba kerültek közül már csak kevesen vannak életben.

A fentiekhez hasonló nivellálást okozott, de már az induló nyugdíjak között is, hogy az 1980-as években még túlzottan is erős nyugdíjminimum szabály széles körben és jelentős összeggel emelte meg az átlagkereset és a nyugdíjskála szerint számítható nyugdíjösszeget. Ezek a nivellált induló arányok a teljes nyugdíjas életszakaszban fennmaradtak, illetve a nivelláló indexálás hatására tovább romlottak.

A 2006 – 2010-es nyugdíjkorrekciós program több mint 100 milliárd forint felhasználásával némileg javított egyes aránytalanságokon, de közben már újabb, adott esetben a korábbiaknál súlyosabb aránytorzulások jöttek létre, főként a nyugdíjak megállapítási éve szerint.

### ***Arányosan, meg nem is: minimális garanciák***

A jövedelmek elosztásánál két rendező elv gyakran ütközik. Az egyik, hogy mindenki a teljesítménye szerint részesüljön a jövedelmekből, a másik, hogy senki nem kerülhet olyan helyzetbe, hogy megélhetése ellehetetlenüljön. Ez két ellentmondó követelmény azok esetében, akiknek a teljesítményük nem elég ahhoz, hogy a megélhetést minimális szinten biztosító jövedelmet kiérdemeljék.

A két rendező elv ütközése talán nem annyira zavaró, ha nem ugyanabban az elosztó rendszerben érvényesülnek és mindkettőnek megvan a maga saját eszközzrendszere. A nyugdíjrendszer az országok többségében munkanyugdíjakat ad, kis túlzással azt is mondhatnánk, hogy a munkadíjazási rendszer része. Nem igazán illik hozzá a méltányossági funkció, mely – bizonyos feltételek mellett - a rászorultaknak nyújt kivételes ellátást, illetve ellátás-emelést, sőt, egyszeri segílyt. Erre



a célra a magyar nyugdíjrendszerben egy túl nem léphető, szerény összegű éves keret áll rendelkezésre (a Nyugdíjbiztosítási Alap éves kiadási főösszegének kevesebb mint egy ezreléke). Azt is figyelembe kell venni azonban, hogy ezt a méltányossági elemet az érintettek megszokták és nem egykönnyen mondanának le róla. A 2008 óta nem emelkedő nyugdíjminimum, amely a nyugdíj-formulának szerves része, a még ma is 28 500 forint összegével is jelzi, hogy tisztázásra vár: van-e szerepe a nyugdíjrendszernek a megélhetés garantálásában.

Ám ha a nyugdíjrendszerben ténylegesen alkalmaznak ilyen elemeket, indokolt a nyugdíj-diagnosztikát erre a területre is kiterjeszteni. Tanulságos a minimálbér és a nyugdíjminimum növekedési ütemét egybevetni az átlagos nyugdíj, az átlagos nettó bér és a létminimum emelkedésével. A vizsgálat az 1990-2014-es időszakot fogta át. Közel negyedszázad alatt az átlagos nettó bér 15,4-szeresére nőtt, lényegében ugyanolyan ütemben, mint a nyugdíjas létminimum (15,7). A minimálbér növekedése még egy kicsit gyorsabb is volt ennél (17,5-szeres). Az átlagnyugdíj növekedése azonos volt a létminimuméval. A vizsgált mutató-csoportban egyetlen volt, amelyik az összes többtől messze leszakadt: a minimumnyugdíj, a maga 6,2-es értékével. Ez is azt mutatja, hogy az alapvetően a teljesítmény elismerésére hivatott nyugdíjrendszer nem ad jó „táptalajt” a minimális garanciális elemeknek. Talán jobb eredményt kapnánk, ha ezt a funkciót leválasztanánk a nyugdíjrendszerről, a szociális ellátórendszerben viszont erőteljesebbé tennénk, mert jelenleg az ott működő időskorúak járadéka nagyjából ugyanazt a jövedelmi szintet biztosítja, mint az öregségi nyugdíjminimum.

Sajnos, a gazdaságilag nem eléggé fejlett országoknak szembe kell nézniük azzal a ténnyel, hogy – például – a nyugdíjrendszerük által nyújtott átlagos ellátási színvonal nem sokkal magasabb a minimális megélhetést biztosító szinthez képest. Ez korlátozza a nyugdíjak kellő mértékű differenciálását, vagy (és) a minimális jövedelmi szint minden rászoruló részére történő biztosítását. Körülnézve az életben, mindig látunk olyan embereket, családokat, akik megélhetést nem biztosító jövedelemből élnek meg. Ennek a paradoxonnak a feloldására csak a készpénz-ellátásokon felüli források különböző formáira gondolhatunk, mint például a természetbeni ellátások, korábbi megtakarítások felhasználása, vagyoneértékesítés, családi segítség, egyházi karitatív tevékenység, alapítványoktól kapott segélyek, adakozás.

## **Hosszmetszet: pénzügyi egyensúly, átcsoportosítás**

### ***Pénzügyi egyensúly***

A nyugdíjrendszer pénzügyi egyensúlya bevételeinek és kiadásainak összhangját jelenti. Ez az összhang értelmezhető egy-egy költségvetési évre és több évtizedes távra egyaránt. A nyugdíjrendszer természeténél fogva hosszú távú program, hiszen szorosan összekapcsol egy átlagosan négy-évtizedes járulékfizetési és egy két-évtizedes ellátotti időszakot.

Egyetlen év, de akár több év éves költségvetési egyenlege nem tud megbízható választ adni arra, hogy a nyugdíjrendszer hosszabb távon egyensúlyban van-e, vagy sem. A jelen egyensúlya nem garantálja, hogy a rendszer financiálisan rendben van. A nyugdíjbiztosítás sajátossága ugyanis, hogy – az egyén életútját követve – előbb szedi be bevételeit, mint kiadásait teljesítenie kellene. Ez azonban nem jelenti azt, hogy tőkévé felhalmozható bevételei keletkeznének, ugyanis a folyó bevételeket a folyó nyugdíjkiadásaira kell felhasználnia. Csakhogy a járulékbefizetések a biztosítottak számára ellátási jogosultságot keletkeztetnek, amelyeknek kiadási vonzatuk van, csak nem a jelenben, hanem a jövőben. A nyugdíjrendszernél tehát mindig számításba kell venni, hogy a jelen folyó kiadásai mellett „embrionális formában” már benne vannak a jövő kiadásai is. Kérdés: az akkori folyó bevételek is elegendőek lesznek-e az akkori kiadások fedezetére. Ez részben a

spontán folyamatoktól (demográfiai, gazdasági, foglalkoztatási tendenciák), részben a meghozott intézkedésektől (korhatár-emelés, indexálás stb.) függ.

A nyugdíj-diagnosztikának ezen a területen az a feladata, hogy minden egyes, a bevételeket és a kiadásokat befolyásoló tényező egyensúlyra gyakorolt hatását a múlt és a jelen adatai alapján felmérje. Ennek részeként értékelje: mi okozta az előirányzatok és a tényadatok eltérését, és hogy a bázisidőszakhoz képest bekövetkezett változásban milyen tényezők játszottak szerepet. Mindezek segítik a jövőre vonatkozó prognózisok elkészítését is.

A nyugdíjrendszer pénzügyi egyensúlyának hosszabb távra szóló megtervezése a kifejezetten nehéz feladatok közé tartozik. Ezt az okozza, hogy mind a kiadások, mind a bevételek alakulására számos olyan tényező hat, amelyek jövőbeli változása erősen bizonytalan. Ezért a prognosztizált és a megvalósult adatok között nagy eltérések keletkezhetnek.

A nyugdíjkiadás függ az ellátotti létszám alakulásától. Ez utóbbira kihatnak a demográfiai viszonyok és ezek változásai (pl. a várható élettartam növekedése, aminek hatására többen érik el a korhatárt és magasabb életkorban kerülnek ki a nyugdíjasok köréből). Erősen hatnak az intézkedések is (pl. a korhatár emelése, a korhatár előtti nyugdíjazás lehetőségei és ennek szűkítése vagy bővítése, a nyugdíjasként végzett keresőtevékenység szabályozása). Nagy szerepet kapnak továbbá az érintettek magatartásának változásai is a nyugdíj-, és egyéb intézkedések, illetve a gazdasági helyzet változásai nyomán (pl. a lehetséges legkorábbi időpontban történő nyugdíjba vonulásra irányuló törekvések felerősödése). Az átlagos ellátás emelkedését elsősorban az éves rendszeres nyugdíjmelékek szabályai és mértékei határozzák meg, a makrogazdasági folyamatok (pl. a fogyasztói árak növekedése) függvényében.

A bevételi oldalra is erősen hatnak a demográfiai folyamatok, a gazdasági, ezen belül a foglalkoztatási helyzet, a bevételek beszedésének, behajtásának eredményessége, valamint az érintettek reagálása a gazdasági folyamatokra és az intézkedésekre. Ez utóbbiak közé tartoznak pl. a járulékokkal (azok alapjával, a járulék mértékeivel) kapcsolatos szabályok és ezek változásai.

A jogkiterjesztő típusú intézkedések – adott esetben néhány évig tartó „csönd” után - hosszú időszakon át növelhetik a kiadásokat. Egy egyszeri nyugdíjösszeg kifizetése egyetlen év költségvetési mérlegét érinti. Egy nyugdíjmelési többlet, amely beépül a nyugdíjba, mindaddig hat, amíg az érintett személyek az állományban vannak. A nyugdíjindexálás szabályainak az ellátottak javára történő változása „végrelegesen” megemeli a kiadásokat. Ezek többletét fokozhatják a spontán – például demográfiai – változások. A bevételt és a kiadást is növelő intézkedések időben változó egyenlegeket hozhatnak létre. Például a járuléklafon alkalmazása bizonyos mértékig visszafogja a jelenben a bevételek növekedési dinamikáját, de a jövőben ennél nagyobb erővel fékezi a nyugdíjkiadások növekedési ütemét. (A plafon megszüntetése értelemszerűen ellentétes hatású.) A döntések megalapozásánál ezért modell-számításokkal kell világossá tenni, milyen kiadásokkal járnak azok azonnal, valamint a közelebbi és a távolabbi jövőben.

Egy-egy év költségvetési mérlegét nem azért könnyebb megtervezni, mert kevesebb lenne a befolyásoló tényező, hanem azért, mert általában egyik tényező sem tud egy év alatt nagymértékben megváltozni. Például a következő évi nyugdíjkiadás tervezésénél a nyugdíjmelés mértéke már adott (bár lehet, hogy évközben kiegészítésre szorul), a létszámváltozást befolyásoló demográfiai tényezők és a korhatár változás hatása rövidtávon elég jól kalkulálható. Valamivel nehezebb az ún. magatartás-paramétereket, illetve a létszám-cserélődést becsülni. A bizonytalanság az időtáv növelésével progresszíven nő.

A szokásos 50 évre előrettekintő prognózisoknak komplex demográfiai jövőképen, foglalkoztatási becsléseken, a fontosabb makrogazdasági paraméterek jövőbeli alakulásának előrejelzésén, a már

megtett és a tervezett nyugdíj-, és egyéb intézkedések hatásainak számbavételén kell alapulniuk. Természetesen a bizonytalanság így is nagyfokú.

A hosszú távú kitekintések előtérbe állítják – a keresztmetszeti helyett – a hosszmetszeti vizsgálatokat, amelyeknek általában egy vagy több generáció teljes életútját kell végigkövetniük. A gond az, hogy 100 éves tényadat-idősorok nem, vagy csak egyes speciális mutatókra állnak rendelkezésre, de ha volnának is, nem a jövő, hanem a múlt tendenciáit, összefüggéseit mutatnák. Továbbá: nincs 100 évünk a vizsgálat tényadatokkal történő elvégzésére. Prognózist mindig a jövőre kell adni, és ebben a nem-létező „jövőbeni tényadatok” nem tudnak segíteni. Marad a múltbeli tényadat, a szaktudás, a fantázia, a konzisztencia biztosítása, a több változatot tartalmazó prognózisok és az érzékenység-vizsgálatok a minél jobb becslések megalapozására.

A nyugdíjrendszer működésének egyes diagnosztikai eszközei kifejezetten hosszmetszeti formában fogalmazzák meg vizsgálati irányukat.

Az implicit államadósság azt vizsgálja, hogy mindazok körében, akik már szereztek valamennyi nyugdíjjogot, de abból még semmit nem válthattak be, továbbá, akik már befejezték jogszerzésüket, de azt még nem, vagy csak részben váltották be ellátásra (még élnek, vagy már meghaltak, de hozzátartozói ellátást még fizetnek utánuk), mindezen személyek számára, illetve utánuk várhatóan még mekkora ellátás-volumen kell kifizetni. A vizsgálat időhorizontját ki lehet terjeszteni akár még meg sem született generációk teljes életére is.

A korosztályi elszámolás módszere arra irányítja figyelmünket, hogy az egymást követő generációk azonos, vagy változó feltételekkel vehetnek-e részt a nyugdíjbiztosításban, a feltételeken a megszerezhető ellátás és a viselt járulékterhek viszonyát értve.

A belső megtérülési ráta azt a kamat-mértéket jelenti, amely mellett a befizetések és a kifizetések időbeli sorozata összességében, jelenértéken számolva éppen megegyezik egymással. Azt mutatja, hogy a vizsgált körben a felvett ellátásokban hogyan térültek meg a járulék (adó) befizetések.

A nyugdíjrendszerbeli átcsoportosítások vizsgálatát az előző háromnál kissé bővebben mutatjuk be.

### **Átcsoportosítás**

Ez az alpont a nyugdíjrendszerek azon hibájával foglalkozik, amely a különféle érintett csoportok közötti nem szándékolt és szakmailag indokolatlan jövedelem-átcsoportosításokban ölt testet. Az átcsoportosítás a biztosítottakból lett nyugdíjasok releváns szempontok szerint képzett csoportjai kifizetési – befizetési egyenlegének (felvett nyugdíjösszeg, mínusz a biztosított személy és munkáltatója által teljesített járulék- és adó befizetés) eltérése egymástól. Az átcsoportosítás mindig egy adott ismérv szerint képzett csoportok között értelmezhető. Csoportképző ismérv lehet például: a nyugdíjazás éve, születési év, az elhalálozás éve, a nyugdíjazási életkor, elhalálozási életkor, nem, lakóhely, nyugdíjtípus.

Egyéni szinten – a véletlen hatására – nagy különbségek lehetnek az egyenlegek között. Ez természetes, éppen ezért létezik a biztosítás: előre nem tudható, hogy ki nem éri meg a korhatárt sem, s ki az, aki, mondjuk, még 40 évet él korbetöltöttként. Nagyobb csoportok esetében azonban, ahol a véletlen hatások már kiegyenlítik egymást, az egyenlegek közötti különbségek valamilyen anomáliára utalnak.

Az átcsoportosítás vizsgálatának szerves része a közreható tényezők feltérképezése, hatásaik zárt rendszerű ábrázolása. Hiszen nem mindegy, hogy a kifizetések és befizetések adott nagyságú különbsége milyen tényezők hatására jön létre. E tényezők a következőképpen csoportosíthatók:

- a nyugdíjrendszer szabályai, mértékei és ezek változása,
- a biztosítási teljesítmény (szolgálati idő, kereset, nyugdíjazási életkor),
- demográfiai tényezők (kihalási rend, életkorfüggő várható további élettartam, hozzátartozói ellátásokra jogosultak),
- a vizsgálat módszertani jellemzői (például a jelenérték-számítás módszere).

Az átcsoportosítási vizsgálat befejeződött életutak végigkövetését igényli. Ezért a vizsgálat természetes idő-dimenziója a hosszmetzeti. A gyakorlatban természetesen itt is az életpálya nyomkövetésének adatait valamilyen vélelmezéssel kell pótolni. A jelenérték-számításnál döntési pont, hogy melyik évre történjen és milyen gazdasági mutató alakulásához kapcsolódjon. A módszer a vizsgálat eredményeire nagymértékben kihat, indokolt többféle változatban elvégezni a számítást.

A vizsgálat elemzési kerete elemekre bontja az életút során befizetendő járulékok és a felveendő nyugdíjösszeg kiszámítási folyamatát. E felbontás sokféle lehet és az elemző szándékai mellett a rendelkezésre álló adatoktól is függ. A felbontást az indokolja, hogy minden egyes lépésben más és más tényezők okozhatják a pozíció-változásokat, s a kialakult helyzetet ennek megfelelően kell értékelni. Az alábbiakban csak címszószerűen jelezzük az elemzési keretben megteendő lépések egy változatát. Egyben, illusztrációként egy fiktív ország nyugdíjrendszerére vonatkozó példában összehasonlítjuk A és B csoportot. E módszerrel a közreható tényezők számszerű hatása matematikailag zárt formában kimutatható.

<b>Befizetés:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
Az életút bruttó keresete folyó értéken	100	50
Befogadott bruttó keresettömeg (általános szabályok szerinti járulékalap)	80	50
Az alkalmazott (esetleg kedvezményes) szabályok szerinti járulékalap	72	50
Erre a járulékalapra számított járulék és adó fizetési kötelezettség (az általános szabályok szerint)	21,6	15
Az alkalmazott szabályok szerinti járulék és adó fizetési kötelezettség	20	15
Befizetett járulék és adó folyó értéken	20	15
Befizetett járulék és adó jelenértéken	50	37,5
<b>Kifizetés:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>
A beszámítási időszak bruttó keresettömege	60	35
Nyugdíj alapjául szolgáló átlagkereset (havi)	0,4	0,25
Nyugdíjaskála-érték	80%	73%
Induló nyugdíj	0,32	0,1825
Folyósítási időtartam (hónap)	200	150
Induló nyugdíj a folyósítás teljes idejére	64	27,375
Felvett nyugdíjak folyó értéken (emelésekkel)	80	30,66
Felvett nyugdíjak jelenértéken	52	21,65
Egyenleg (kifizetések – befizetések)	2	-1585

E két csoport viszonylatában A javára, B kárára valósul meg átcsoportosítás. Természetesen átcsoportosításról igazából csak akkor beszélhetünk, ha a teljes kockázatközösséget bontjuk fel két vagy több csoportra. Akkor a teljes kockázatközösség egyenlegénél kedvezőbb egyenleget mutató csoport(ok) javára történik átcsoportosítás a kedvezőtlenebb egyenlegű csoport(ok) terhére.

B csoport munka-teljesítménye (bruttó életkeresete: 50) éppen a fele A-énak (100). Biztosítási teljesítménye ennél relatíve nagyobb (62,5 %), ugyanis A bruttó életkeresetének egy része (20) plafon feletti. A 62,5 %-os teljesítmény-aránnyal szemben A-hoz képest B befizetései ennél nagyobb, 75 %-os, felvett nyugdíjösszegei viszont kisebb, alig 42 %-os arányt mutatnak.

B csoport hátrányos helyzetének fő oka, hogy nem részesült járulék-kedvezményben, továbbá szolgálati ideje rövidebb, mint A-é és nyugdíjas időszakának hossza is csak háromnegyede A-énak. Néhány kisebb súlyú tényező némileg javít B pozícióján.

## Összefoglalás

A nyugdíjrendszer működésének reális értékelését nagymértékben elősegíti, ha az állítások megfogalmazása nem deklarációk formájában, hanem számszerű információkkal alátámasztva történik. Ilyen információ a rendszer működése során nagy számban keletkezik. Ezeket viszonyíthatjuk egy másik nyugdíjrendszerben létrejövő hasonló tartalmú adatokhoz, vagy valamilyen etalonhoz. A cél az, hogy megtaláljuk azokat az okokat, amelyek az adott számszerű eredményeket megmagyarázzák.

A cikk először az ellátórendszerrel önmagában – a fedezeti oldal és a pénzügyi egyensúlyi helyzet vizsgálata nélkül – foglalkozik. Négy olyan területet nevez meg, ahol az ellátások megfelelősége számadatokkal jellemezhető. (Természetesen más vizsgálati területek is szóba jöhetnek.)

- Az első: milyen arányban pótolja a kieső keresetet a nyugdíj. Ez elsősorban az induló nyugdíjra vonatkoztatható, s ennyiben a megállapítási rendszerről ad információkat. Vizsgálhatjuk azonban akár a teljes (öregségi) nyugdíjas állományra is: akkor a teljes nyugdíjrendszer jelenlegi és múltbeli tulajdonságait jellemzi.
- A második terület az értékőrzés. Mennyiben tudják a nyugdíjak vásárlóerejüket és a bérekhez viszonyított pozíciójukat megőrizni a nyugdíjas életút során. Ez főként a nyugdíjak indexálási módszerétől (és az esetleges egyéb nyugdíj-intézkedésektől) függ. Hosszabb távra irányuló vizsgálatoknál azonban indokolt figyelembe venni a nyugdíjas állomány összetételének változásából eredő hatást is.
- A harmadik vizsgálandó terület a cikk szerint a nyugdíjarányok alakulása. Itt jelenik meg legteljesebben a nyugdíjrendszer jelen- és múltbeli elemeinek a lenyomata. Az elemzés nehéz feladat előtt áll: a különböző tényezők hatása egymásra rakódik, s ebből kell felfejteni az egyes okok saját külön hatását.
- A negyedik kérdés: hogyan működnek a rendszerben a minimális jövedelmi garanciák. Itt már az is dilemma: van-e és ha igen, milyen szerepe a kötelező nyugdíjrendszernek a megélhetés biztosításában. Az elvi bizonytalanságot mutatja, hogy pl. hazánkban a nyugdíjminimum 2008 óta változatlan.

A rendszer pénzügyi egyensúlya értelemszerűen csak az ellátórendszer és fedezeti oldal együttes számbavételével vizsgálható. A nyugdíjak kifizetéséből adódó éves kiadások és a fedezetükre befolyt járulék- és adóbevételek részletező tételei (jogcímei) és éves költségvetési egyenlegük már önmagukban is sok számszerű elemzésre adnak lehetőséget. Egyrészt a tervezett és a tény költségvetés eltéréseinek okai vizsgálhatók, másrészt az előző évi tényadatokhoz képest

bekövetkezett változás is felbontható a közreható tényezők között (pl. nyugdíjemelés, létszámváltozás, állomány-cserélődés).

Az éves költségvetési mérleg azonban nem sokat mond arról, hogy a rendszer hosszú távon egyensúlyban van-e. A folyó finanszírozás sajátossága, hogy a folyó bevételeket a folyó kiadások fedezetére fordítja, de e bevételek egyúttal jövőbeni ellátásokra teremtenek jogosultságot, vagyis jövőbeli kiadásokat generálnak, amelyek fedezetének megléte egészen más kérdés, mint a jelenbeli egyensúly.

A hosszú távú pénzügyi egyensúly vizsgálata előtérbe állítja a hosszmetzeti szemléletet. Mivel azonban a jövőt nem ismerjük, azt vélelmeznünk kell, aminél a múlt információit, a szakmai ismereteket, a fantáziát, a logikai összefüggéseket használhatjuk. Nemcsak a hagyományos költségvetési mérlegeket vizsgálhatjuk hosszabb távra, más eszközök is alkalmasak arra, hogy a rendszer kiegyensúlyozott, vagy kiegyensúlyozatlan működésének indikátorai legyenek. Ilyenek: az implicit államadósság, a korosztályi elszámolás, a belső megtérülési ráta. Az átcsoportosítások vizsgálata azt tárja fel, hogy a rendszer akaratlanul is kedvez-e bizonyos rétegeknek és mostoháiban bánt-e más rétegekkel.



SZALONTAYNÉ BERTA ZITA

## **MI LESZ VELED IFJÚSÁG? – A FIATALOK MUNKAERŐPIACI NEHÉZSÉGEINEK NYOMÁBAN A COVID-JÁRVÁNY FÉNYÉBEN** *Konferencia-összefoglaló*

**A Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya által 2020. november 12-én online, Webex alkalmazáson keresztül szervezett konferenciája az Európai Unióra és a magyarországi helyzetre fókuszálva járta körül a fiatalok munkaerőpiaci helyzetét, esélyeiket, bekapcsolódási lehetőségeiket, valamint képzettségüket az alaphelyzetet jelentősen befolyásoló COVID-19 járvány hatásainak tükrében.**

A konferencia résztvevőit az esemény moderátora **Artner Annamária**, az ELKH KRTK VGI tudományos főmunkatársa, a szakosztály elnökségi tagja köszöntötte. Az előadók bemutatását követően bevezetőjében indításként kitért arra, hogy noha az Európai Unió 28 tagállamában 2014 és 2019 között felére csökkent a 25 év alattiak körében a munkanélküliség az EU Bizottságának Ifjúsági Garancia Programja nyomán, mostanra azonban az ifjúsági munkanélküliség ismét emelkedik.

Elsőként **Andor László**, az Európai Progresszív Tanulmányok Alapítványának főtárgyalója, az Európai Bizottság korábbi tagja, „Ifjúsági munkanélküliség és kezelése az EU-ban” című előadása felvezetőjében elmondta, hogy a jelenlegi válság ugyan egy világméretű járványhelyzet következménye, de gazdasági, pénzügyi és munkaerőpiaci következményei hasonlóak a korábbi, gazdasági vagy pénzügyi kiindulású válságokhoz. A COVID járvány nyomán fokozódó ifjúsági foglalkoztatási válságra adott EU-s válaszok gyökere a 2008-as gazdasági válság után a fiatalok körében mutatózó munkanélküliségi válságban szerzett tapasztalatokban és alkalmazott eszközökben van.

Az előadás első részében Andor László részletesen bemutatta a 2008-as válság után rövidtávon beállt, a 25 év alatti (15-24 éves) korosztályban mutatózó munkaerőpiaci problémák jellemzőit. Fontosnak tartotta megjegyezni, hogy az oktatásban aktívan résztvevők nem számítandók bele a statisztikába, tehát nem a demográfiai értelemben vett teljes korosztályról van szó. A csoporton belül vizsgálta az ún. NEET-eket (neither in employment, nor in education and training) is. Az a kör, amelyik valamiért (már vagy még) nincs az oktatási rendszerben, de nem is dolgozik, vagyis inaktív.

Ismertette az EU 2010 és 2015 közötti kezdeményezéseit és ajánlásait, köztük a 2012-2013-ban kidolgozott Ifjúsági Garancia Programot (Youth Guarantee Program, YGP), és a belőle születő új pénzeszközt, az Ifjúsági Foglalkoztatási Kezdeményezést (Youth Employment Initiative, YEI), amely 6 milliárd eurós kerettel lett része a 2013-tól érvényes 7 éves EU-s költségvetésnek. Rámutatott az EU-n belül még 2014-ben is mutatózó ifjúsági munkanélküliség vonatkozásában jelentős aszimmetriára, amennyiben Dél-Európa több országában 50 százaléknál feletti volt a fiatalok munkanélkülisége, míg Németország, Ausztria és Hollandia vonatkozásában nem haladta meg a 10 százalékat. Ennek a különbségnek a kezelése megmutatkozott a YEI allokációjában. A YGP célja: minőségi ajánlással biztosítani minden 25 év alatti fiatalnak a tanulmányai befejezése vagy a

munkanélkülivé válása után legalább 4 hónapon belül szakmai gyakorlatot, továbbtanulást, szakmai képzést vagy munkalehetőséget. Az ifjúsági munkanélküliségben a 2008-as válság után jelentkező széttartó trend az EU 28 országai között, illetve egyes régiók vonatkozásában – kiemelten a NEET-ek körében – a COVID válság előtti évben, 2019-ben, még mindig tetten érhető volt. Ezt megelőzően az EU27 és az EA19 (euróövezet) országokban az összes munkanélküliség a COVID járvány Európába érkezéséig folyamatosan csökkent.

2020. februárjától azonban meredek emelkedésbe kezdett – hasonlóan 2008-hoz. A gyors reagálás, az alternatívaként bevezetett rövidített munkaidő (Kurzarbeit) jó hatásúnak bizonyult, de nem érintette a fiatal munkanélküli réteget. A Jövő Generáció EU (Next Generation EU) már 20 milliárd eurós csomaggal jelentkezik a fiatalok foglalkoztatása érdekében. Andor László utalt arra, hogy a fiatalok foglalkoztatásában az EU jelenlegi eszközei, kezdeményezései mintegy a 2008-as válság utáni folytatásaként, a részletek átemeléseként értelmezhetők. Ezek mellett van számos újdonság is a mostani csomagban: digitális és zöld technológiák területén való képzések, a vállalkozóvá válás támogatása és bátorítása. Véleménye szerint a képzésekben lesz az igazi ereje a most induló csomagnak. Összefoglalójában elmondta, hogy ismert, bejártott válságkezelési csomagról van szó, a tagállamoknak megvannak az adminisztrációs kereteik ehhez. Felhívta még a figyelmet arra, hogy az egyébként komoly tartalékot jelentő mobilitás a határok lezárása miatt a világjárvány idején nem, csak a járvány visszahúzódása, megoldódása után jöhet újra szóba.

**Hermann Zoltán**, a KRTK KTI tudományos munkatársa „Oktatás és munkaerőpiaci esélyek – magyarországi tapasztalatok” című előadásában a COVID válságtól kissé eltávolodva, általánosabb és hosszabb távon jelentkező összefüggésekről szólt, három téma köré csoportosítva: iskolázottság és munkaerőpiaci helyzet, kognitív képességek és oktatáspolitikai reformok 2010-től.

Az iskolázottságot és a munkaerőpiaci helyzetet először a kereseti hozamok különbsége felől közelítette az OECD adataira és Varga Júliának a 2018-as Munkaerőpiaci Tükörben megjelent tanulmányában szereplő adataira támaszkodva. Eszerint 2018-ban Magyarországon a felsőfokú végzettség (alap- és mesterképzés) kereseti hozama a középfokú (közép- és szakiskolai) végzettséghez képest igen magas, az OECD átlag feletti volt. A kereseti hozamok vonatkozásában a fiatal diplomások is jó helyzetben vannak Magyarországon. A középfokú végzettségűek szintén jobb helyzetben vannak a legfeljebb 8 általánost végzettekkel szemben. A magasabb képzettség nemcsak a keresetekben, hanem már a foglalkoztatási esélyekben is előnyt jelent, s a különbségek Magyarországon még nemzetközi összehasonlításban is nagynak számítanak. 2019-ben a képzetlenek alig 40 százaléka volt foglalkoztatott, és bár a szakmunkás végzettségűek körében a foglalkoztatási ráta ennek majdnem kétszerese, körükben nagy az aránya a szakképesítést nem igénylő munkakörben dolgozóknak. A képzetlenek és a szakmunkás végzettségűek körében a foglalkoztatási problémák visszavezethetők kognitív képességeik alacsony szintjére is.

A 2010-es évek oktatási reformjai közül a tankötelezettség 18-ról 16 évre és a szakiskolai képzés 4-ről 3 évre csökkentésének hatásait elemezte Hermann Zoltán. A korai iskolaelhagyók aránya Magyarországon a V4-partnereinkhez képest is magasnak tekinthető és 2010 után növekvő tendenciát mutat. A tankötelezettségi korhatár leszállítása tehát nem hatott a korai iskolaelhagyás csökkenése irányába. Sőt a 16-17 éves korosztályban a lemorzsolódás drasztikusan megugrott. A 19 évesek körében azonban a lemorzsolódás alig több, mint a reform előtt. A korai iskolaelhagyásra tehát a reform következtében fiatalabb korban kerül sor. A szakiskolai képzés reformjával kapcsolatban Hermann Zoltán elmondta, hogy a tanulmányi idő csökkentése miatt elsősorban a matematika, irodalom és a természettudományi tantárgyak óraszámja csökkent. Ezek után nem meglepetés, hogy a szakiskolások matematika-teszteken elért eredményei a többi középiskolához képest romló tendenciát mutatnak. Ez pedig maga után vonta a szakiskolát végzettek fizetésének csökkenését a reform utáni időszakban. Az oktatási rendszer tehát kimutatható hatással

van a munkaerőpiaci esélyekre. A korai iskolaelhagyás és az alacsony képzettség kérdése továbbra is megoldatlan.

**Koltai Luca**, a Hétfa Kutatóintézet vezető kutatója „A COVID-járvány hatás a fiatalok munkaerőpiaci esélyeire” című előadását azzal kezdte, hogy a járvány hatásairól még korai, azonban az intő jelekről időszzerű beszélni és gondolkodni. A hosszú távú hatásokról csak a jelenlegi második, esetleg a további járványhullámok után lehet majd következtetéseket levonni.

Az előadás első megállapítása a fiatal tanuló generációval volt kapcsolatos. A járvány miatti iskolabezárások, illetve az online tanulásra és kapcsolattartásra való áttérés tovább növelték a társadalmi egyenlőtlenségeket: a digitális eszközökkel való ellátottság, illetve az internethozzáférés és a korszerű eszközök használatára való képesség terén megmutatkozó egyenlőtlenségek miatt a tanulók egy része elesett a tanulási lehetőségtől. A tanuló korosztály számára fontos kontaktusok és a közösségi élet online térbe kerültek, ami változás negatív hatással van a fiatalok mentális állapotára is. Egy globális ILO felmérés eredményei szerint a fiatalok egyhatoda abbahagyta, 7 százalékuk elvesztette munkáját, és 10 százalékuk 0 órát dolgozott (alkalmi munkák elvesztése). Az álláskereső, a képzések (pl. Ifjúsági Garancia Program) feltételei megváltoztak, beszűkültek, megszűntek. A digitális térbe került ügyintézés sokszor komoly nehézség elé állította a fiatalokat, továbbá a segítő szolgáltatások, tanácsadások elérése is megszűnt.

Koltai Luca ezután a legfiatalabb munkavállalói réteg, a 15-19 évesek helyzetét mutatta be, ahol a leginkább észrevehetőek a rosszabbodás jelei, európai kitekintésben is. Ilyen jelek mutatkoznak a 20-24 éves korosztályban is, elsősorban azokban az európai országokban, ahol a legnagyobb mértékűek voltak a lezárások, a gazdasági élet beszűkülése. A magyarországi munkanélküliségi rátával mért helyzetet bemutatva kiderült, hogy a 15-29 évesek körében a munkanélküliség emelkedik. A 2020 májusi (karantén csúcspontja és vége) és szeptemberi (újabb járványhullám kezdete) hazai adatokat összehasonlítva kitűnt, hogy a járvány elsőként a turizmus-vendéglátásban dolgozó 25 év alatti fiatalokat érintette leginkább negatívan. Később a helyzet összességében valamelyest javult, a regionális különbségek azonban jelentősek. A hátrányos helyzetű régiókban májushoz képest mostanra tovább nőtt a 25 év alatti álláskereső aránya.

Zárásként bemutatta, hogy a fiatalokat legnagyobb arányban foglalkoztató ágazatok (turizmus-vendéglátás, kereskedelem, építőipar, mezőgazdaság) közül a turizmus-vendéglátás szenvedte el a legnagyobb foglalkoztatási veszteségeket. A fiatalokat legnagyobb arányban foglalkoztató ágazatokban, ahol a rugalmas (időszakos, alkalmi) és a szürke foglalkoztatás határán álló munkaviszony formák jelentősebb számban fordulnak elő, ott a fiatalok státusza, jövedelme nagyobb veszélynek van kitéve.

**Molnár Tamás**, a Budapest Intézet elemzőjének „Képzés és ifjúsági foglalkoztatás” című előadása zárta a konferencia hivatalos programját. A 2019-es Munkaügyi Tükör adataira támaszkodva az elmúlt tíz évnek a tanulás és munkavállalás viszonyára vonatkozó azon tanulságokat kívánta bemutatni, amelyek a járvánnyal járó munkaerőpiaci válság fiatalokat érintő kezeléséhez járulhatnak hozzá. Előadásának középpontjában a fiatalok munkaerőpiacra való zökkenőmentes és sikeres bekerülését elősegítő átmeneti munkavállalási formák álltak, amelyek átmenetet képezhetnek a tanulás és munka között. Jelentősége a munkatapasztalat-szerzés, ami a tanulmányok befejezése után megkönnyíti a munkaerőpiacra való belépést.

Elsőként arra tért ki Molnár Tamás, hogy a 15-24 éves korosztályban a – bármilyen – képzésben résztvevők arányát 2005-től 2019-ig terjedő közel másfél évtizedre vetítve az EU28 átlagát és a négy visegrádi országot vizsgálva, két következtetést vonható le Magyarországgal kapcsolatban: 1.) 2011 óta erőteljes a képzésben résztvevők aránycsökkenése; 2.) a régióban az egyik legalacsonyabb arány Magyarországon tapasztalható (csak a lengyel alacsonyabb valamivel), miközben

ennek a korosztálynak a foglalkoztatottsága emelkedik. Az EU28 átlaga ellenben szinte folyamatosan emelkedik.

A következőkben rátért a tanulás és munka közötti átmeneti munkavállalásokra. A 15-29 évesek körében nappali tanulás-képzés mellett munkát vállalók aránya inkább a felsőfokú tanulmányukat befejezett, de további képzésben résztvevők körében jelentős. Az alkalmi, átmeneti foglalkoztatási formákra jellemző határozott idejű munkavégzés aránya nem mozdult el jelentősen. A határozott idejű munkavégzés megfelelhet egy átmeneti foglalkoztatási formának a fiatalok körében, például két képzés közötti munkavállalási szándék esetén. A szakiskolás tanulók vállalatoknál végzett gyakorlati (duális) képzése a 2006 és 2012 közötti adatok alapján nem fejt ki szignifikáns hatást a tanulmányok befejezése utáni elhelyezkedésre.

Az előadás utolsó harmadában a magyarországi felnőttképzési lehetőségeket tekintette át. Az EU Ifjúsági Garancia Programját, ahol a bérjellegű támogatásoknak köszönhetően foglalkoztatottak aránya a legnagyobb és növekvő, míg a képzésben részesülő fiatalok aránya alig változik. Az Ifjúsági Garancia Programba az alapfokú végzettségűek (8 általános) kisebb eséllyel kerülnek be. Ennek magyarázata az lehet, hogy többnyire szakképzések érhetők el, nincsenek alapvető kompetencia fejlesztő programok, amikre pont ennek a csoportnak lenne szüksége, hogy javuljanak a munkaerőpiaci esélyeik. Ezeket a hiányosságokat felszámolandó a felnőttképzést kellene fejleszteni.

Az előadások után kérdésekre, válaszokra került sor.

\*

A teljes konferencia elérhető az MKT Youtube-csatornáján:

<https://www.youtube.com/watch?v=u99tdVMFC2I>