

A V4 ORSZÁGOK AKTUÁLIS MUNKAERŐPIACI TRENDJE- INEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

ANTALÍK Imrich¹ – KARÁCSONY Péter² – SZEINER Zsuzsanna³ –
GYURIÁN Norbert⁴ – KOVÁCS Ádám⁵ – SZABÓ Dávid⁶ – POÓR József⁷

ABSTRACT

The aim of the study is to summarize and compare the most important labor market trends of the countries in Central Eastern Europe (V4-countries: Czech Republic, Hungary, Slovakia and Poland) along secondary information and labor market indicators, illustrating the processes of the years following the regime change, and especially the last decade. Today's labor market, like other markets, is undergoing turbulent changes. In addition to the basic labor market indicators (total population, working age population, active population, employed population, unemployment rate, employment rate, participation rate), the study examines the most important processes and trends - demographic issues, robotics and automation, migration, fluctuation and the effects of the coronavirus epidemic (we also performed an analysis by economic sectors.). Certain sectors (eg. IT, logistics, etc.) were able to benefit from the pandemic, without significant disruption. Other sectors (e.g. hospitality and tourism) have experienced significant declines.

KEYWORDS

labor market, labor market indicators, coronavirus, trends, Central Eastern Europe

BEVEZETŐ

A tanulmány egy olyan komplex kutatási projekt részeredményeinek megjelentéseképp készült el, amely a V4 országokban (Szlovákia, Magyarország, Csehország és Lengyelország) fellelhető foglalkoztatási stratégiákat szándékozik feltérképezni és bemutatni több különböző szempontból és megközelítésmódból (a magán-, ill. az állami szektorban tevékenykedő foglalkoztatók, munkavállalók és munkanélküliek, egyéb szereplők). A tanulmány egy rész cél megvalósulásához, a legfontosabb munkaerőpiaci mutatószámok elmúlt évtizedben (2010-2020 közti) alakulásának megvizsgálására és az adatok/trendek és a szekunder források szintézise alapján tesz megállapításokat a térségi munkaerőpiacokra.

¹ PhDr. Antalík Imrich, PhD., Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Közgazdaságtan Tanszék, e-mail: antaliki@ujs.sk

² Doc. Ing. Karácsony Péter, PhD., Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Közgazdaságtan Tanszék, e-mail: karacsonyp@ujs.sk

³ PhDr. Szeiner Zsuzsanna, PhD., Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Menedzsment Tanszék, e-mail: szeinerzs@ujs.sk

⁴ Ing. Gyurián Norbert, PhD., Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Menedzsment Tanszék, e-mail: gyuriann@ujs.sk

⁵ Mgr. Kovács Ádám, Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, doktorandusz, kovacs.adam@student.ujs.sk

⁶ Mgr. Szabó Dávid, PhD., Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Menedzsment Tanszék, e-mail: szabod@ujs.sk

⁷ Prof. Dr. Poór József, DSc., Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Menedzsment Tanszék, e-mail: poorj@ujs.sk

ANYAGOK ÉS MÓDSZEREK

A tanulmány elkészítése során egyrészt az OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) statisztikai adataira [34], a nemzeti statisztikai kiadványokra, másrészt pedig korábbi kutatásainkra és egyéb szekunder forrásokra, korábbi kutatási eredményekre támaszkodunk. A tanulmány első szakaszában szekunder forrásokra támaszkodva a térség munkaerőpiacával összefüggő legfontosabb munkaerőpiaci trendeket azonosítottuk be. A tanulmány második szakaszában az alábbi mutatószámokra támaszkodva vizsgálódunk az elmúlt évtizedre vonatkozóan:

- teljes népesség alakulása,
- lakosság korcsoportonkénti összetétele,
- munkaképes korú lakosság száma és aránya,
- aktivitási ráta,
- a munkaerőállományhoz tartozók számának alakulása,
- a munkanélküliek számának alakulása,
- a munkanélküliségi ráta,
- a foglalkoztatottak számának alakulása,
- a foglalkoztatási ráta.

Bár a vizsgált időhorizont a 2010-től 2020-ig terjedő időszak, bizonyos mutatószámoknál a 2008-as pénzügyi-gazdasági válság előtti adatokat vesszük kiindulópontnak. A tanulmány zárószakaszában a koronavírus járvány alatt tapasztaltakra is kitérünk, az egyes V4 országokban megmutatkozó hatásokra külön is ráfókuszálunk.

FŐBB MUNKAERŐPIACI TRENDEK AZ ELMÚLT ÉVTIZEDBEN

Az elmúlt évtized egyik meghatározó trendje az **automatizáció, digitalizáció és robotizáció**. Napjainkban olyan nagyszabású informatikai és technológiai robbanás zajlik, amely számunkra beláthatatlan következményekkel bírhat és még el sem tudjuk képzelni, hogyan is fog alakulni ez a folyamat teljes egészében, és milyen eddig ismeretlen határokat fogunk átlépni. A változásokat a hatásaikat figyelembe véve többféleképpen szokták jellemezni: Ipar 4.0, Ipar 5.0 vagy ezen belül a konkrét folyamatokat automatizációnak vagy robotizációnak. Az automatizáció és a digitalizáció eddig elsősorban a rutin feladatok terén helyettesítette az emberi munkát. Az előrejelzések szerint ez a folyamat egyre növekvő ütemben fog folytatódni, mivel egyre inkább csökken a rutin feladatokat végző ipari robotok ára. A technológiai fejlődés üteme továbbra is gyorsul, és a sokkal kifinomultabb technológiák egyre inkább lehetővé teszik a nem rutin feladatok kiváltását is robotokkal. Ma már látjuk, hogy olyan munkafeladatokat is el fognak tudni végezni a gépek, amelyekre még tíz évvel ezelőtt sem számított senki. Ennek tudatában a robotizáció egyfajta megoldást is nyújthat a munkaerőhiányra az egyes hiányszakmák esetében a jövőben. Egy 2019-es robotikáról szóló üzleti jelentés, amelyet a Csomagolási és Feldolgozási Technológiák Szövetsége (PMMI) adott ki, a robotok terjeszkedését vetítette elő, mint fő trendet és egyfajta megoldást a szakképzett munkaerő hiányára és a hatékonyság növelésére a szervezetekben [30]. A megbízható robotika megoldhatja a munkaerőhiányt a Schneider vállalat előrejelzése alapján. Az üzemi vezetők egyre inkább arról számolnak be, hogy képtelenek találni képzett munkavállalókat a munkakör betöltésére. Ez a kihívás egyetlen iparágban sem ismeretlen probléma. A következő tényező, hogy a fiatal munkavállalók nem is terveznek a gyártási folyamatokban munkát vállalni. Végül pedig a harmadik tényező a fluktuáció jelenléte. Ez a három kihívás kifejezetten a gyártósorok robotizálásában segíthet, és a robotok kitölthetik azt az űrt a szervezetben, amelyet a szakképzett munkavállaló keresésével töltek el. Ezáltal növelhetik a szervezeti hatékonyságot és egyfajta új munkakört is teremthet a robotika a vezérlőmérnökök számára, amelyek magasabb műszaki

követelményekkel rendelkeznek, és vonzóbbak lehetnek a fiatalabb generációk számára. Egyes szakmák teljes, mások esetleges részleges automatizációja várhatóan a jelenlegi, emberek által végzett munkafeladatok jelentős hányadának megszűnését fogja eredményezni. A McKinsey Global Institute 2018-as tanulmánya arra számít, hogy a következő évtizedekben az állások 45 százaléka fog megszűnni [10].

Az elmúlt évtized vállalati foglalkoztatáspolitikájának középpontjába került a **fluktuáció és a munkaerőmegtartás** kérdésköre. A megtartás egy szervezet önkéntes lépése annak érdekében, hogy olyan környezetet tudjanak létrehozni, amely hosszú távon is maradásra bírja a meglévő alkalmazottakat vagy az újakat vonzza. [47] szerint a megtartás elsődleges célja olyan módszerek keresése, amelyek megakadályozzák a tehetséges munkavállalókat abban, hogy kilépjenek a szervezetből, mivel ez negatív hatással lehet a szervezet termelékenységére és jövedelmezőségére. [16] is azt a nézetet vallja, hogy a megtartáson belül a fő cél a szervezeti előnyök elérése, a megtartás koncepciójuk fókuszpontját a munkaidő megfelelésére helyezik. Egy harmadik megközelítésben, ahol a megtartás többdimenziós koncepciójával foglalkozva [5] a megtartást olyan kezdeményezésekként jellemezte, amelyeket a vezetés tesz annak megakadályozására, hogy az alkalmazottak elhagyják a szervezetet. A korábban már idézett [5] szerint a munkavállalókat jutalmazza a hatékony munka elvégzéséért, a munkavállalók és a vezetők közötti kapcsolat harmonikus biztosításáért, valamint a biztonságos és egészséges munkakörnyezet fenntartásáért. A Randstat és az amerikai Munkaügyi Statisztikai hivatal szerint a mai munkaerőpiacon minden eddigénél többen lépnek ki a meglévő munkahelyükről és keresnek új munkalehetőséget. A legutóbbi felmérések alapján az Egyesült Államok Munkaügyi Statisztikai Hivatala szerint az alkalmazottak kilépési aránya 2,3 százalék és ez az érték a legmagasabb 15 év óta. A munkaerő megtartásának a menedzsment szintű jelentősége egyre inkább felértékelődik. A szervezetek számára a munkaerő megtartása elsősorban a következő makrogazdasági jelenségek miatt válik egyre fontosabbá [13], [40]:

- a munkakeresők számának lassú ütemű növekedése: a gazdasági konjunktúra időszakában a munkát keresők számának emelkedése nem tudja utolérni az üres pozíciók növekedési ütemét,
- gazdasági növekedés: a jól teljesítő gazdaság miatt egyre több új munkahely jön létre, s ez lehetőséget teremt a munkavállalók számára a gyors váltásra,
- alacsony munkanélküliségi ráta: a közgazdászok szerint amennyiben a munkanélküliségi ráta 5% alá esik, akkor a szervezetek egyre nehezebben és minél nagyobb áron tudják csak betölteni az üres álláshelyeket,
- szakképzettséggel, speciális kompetenciákkal rendelkezők hiánya – különösen bizonyos szakmákban figyelhető meg nagymértékű munkaerőhiány – egészségügy, informatika, mérnöki munkakörök [22].

Nagy problémát jelent maga a fluktuáció jelenléte a vállalatok és intézmények életében. A fluktuáció számít a humán erőforrások egyik fontos teljesítményindexének. A fluktuáció emelkedése olyan történésekre, problémákra és hibákra következtet, amelyek egy szervezet jövőbeni sikeres és effektív működését merőben gátolják. A fluktuáció kezelésére, ezért a gyakorlatban azonnali lépéseket és módszereket szükséges alkalmazni [4].

A fluktuáció magas szintje gyakran jelentős költségeket ró a szervezetekre. A fluktuációhoz kapcsolódó költségek az üres álláshelyek, a képzésre fordított erőforrások, és talán a legfontosabb, az emberi tőke elvesztésének költségei, mind-mind a szervezetnek komoly költségekkel járnak [14]. Szóval, mi a teendő a fluktuáció csökkentése érdekében? A fizetés emelése nyilvánvaló válasznak tűnik, de sok esetben nem praktikus. Vannak azonban más útvonalak a fluktuáció csökkentésére, beleértve a következőket:

- megérteni, hogy miért hagyják el az emberek a munkájukat – kilépés előtti beszélgetések, az okok feltárása és a szükséges következtetések a jövőre nézve – mélyreható vizsgálat,
- az elavult fizetési struktúrák frissítése - versenyképes fizetési rendszer,
- dolgozni az egyéni munkahelyek megértésén és az alkalmazottak előtt álló akadályok megértésén – felállítani egy olyan felügyeletet, amely figyeli, hogy az alkalmazottak ne terheljék túl magukat [1].

Figyelembe véve a szervezetek egyre növekvő igényeit, azaz, hogy a versenytársakkal szemben megtartsák a legjobb munkavállalókat, a tanulmány megállapításai arra utalnak, hogy bizonyos változók döntő szerepet játszanak abban, hogy befolyásolják a munkavállalók döntését akkor, amikor arról döntenek, hogy elhagyják vagy maradjanak egy szervezetben. Az ilyen változók közé tartozik a képzés és fejlesztés, a jó teljesítmény elismerése/jutalma, a versenyképes fizetési csomag és a munkahelyi biztonság. Mindazonáltal az egyéb változók fontosságát nem szabad alábecsülni a megtartási, meggyőzési politika megfogalmazásakor. Egy átfogó keveréke a belső és külső motivációs változóknak, amelyek növelhetik a megtartást és csökkenthetik a különböző szervezetekben a munkavállalók magas fluktuációs mértékét [47, 28].

Annak ellenére, hogy a vállalati szektort a munkaerőmegtartás és a fluktuáció problematikája érintette, meg kellett küzdeni a **munkaerőhiány jelentkezésével** is. Napjainkban a munkaerőhiány általános jelenséggé vált a hazai és nemzetközi munkaerőpiacokon egyaránt, és a vállalatok vezetőit egyre nagyobb kihívások elé állítja. Azonban a munkaerőhiány megjelenései, okai és az ebből következő hatások sok esetben eltérnek egymástól földrajzi vagy szektoronkénti összehasonlításban. Az utóbbi években, főleg amióta a munkaerőhiány egyre nagyobb méreteket ölt, a témában több empirikus kutatás született, amelyek arra helyezték a hangsúlyt, hogy feltárják a munkaerőhiány jellegét és a hozzá kapcsolódó problémákat [25].

Munkaerőhiány több okból is felléphet a munkaerő piacon. Az egyik ilyen ok a munkaképes korú népesség fogyása az adott országban. A kivándorlás, vagy külföldi munkavállalás szintén súlyosbít az amúgy is csökkenő népességű ország munkaerő-piaci helyzetén [44, 46]. A szörnyű demográfiai helyzet és a munkaerőhiány azt jelenti, hogy cselekvésre van szükség. A szoros munkaerőpiacok már korlátozott gazdasági növekedést mutatnak a különböző ágazatokban. A túlkapacitási problémák növelik a gazdaság lassulását. A gyorsan növekvő bérek, amelyek nem eredményezik a termelékenység arányának megfelelő növekedését, szintén rosszabbá teszik. Míg Lengyelországban az ukrán munkaerő megakadályozta a magasabb munkaerőhiányt, nem világos, hogy hány további jön vagy marad. Ez azt jelenti Lengyelország számára, valamint a többiek számára is, hogy máshol további, külföldről beáramló munkaerőre lesz szükség. Sokkal többet lehetne tenni az országokban élő gyerekek lehetőségeinek népszerűsítésére és a korábbi kivándorlók vonzására. Biztosítani kell azt is, hogy Lengyelországban a jelenlegi külföldi munkaerő, különösen az ukránok, maradjanak. Szlovákia és Magyarország is egyaránt rászorul a külföldi munkaerőre. Az utóbbi években létesült gépjárműgyárak már nem tudják betölteni az üres posztokat hazai munkaerővel, hanem szükséges a Kelet-Európából beáramló olcsó munkaerő, legyenek azok ukránok, vagy fehéroroszek. A munkaerőpiac egyik további központi jelensége a **migráció**. A migrációval kapcsolatos jelenlegi ellenséges retorika gazdaságilag visszafoghat, mivel több migránsra van szükség a munkaerőhiány kitöltéséhez és a gazdaságok zökkenőmentes működéséhez. Ehhez tisztességes vitákra van szükség, amelyekben megvitatják a migráció előnyeit és hátrányait, valamint a visegrádi négyek és más kelet-európai országok általános demográfiai problémáit, mivel a függőségi arányok továbbra is növekednek [50,53,54].

A szakemberek, újságírók és statisztikai adatok alapján a fellépő munkaerőhiány legfőbb okai a következők:

- a lakosság folyamatos csökkenése,
- a kivándorlás, főként a szakmunkás és a felsőfokú, gondolunk itt a keresett szakmákkal rendelkezőkre, őket érinti ez a folyamat a legjobban,
- a munkanélküliek végzettsége, tapasztalata nem felel meg a munkaerőpiaci elvárásoknak, sok az alulképzett a munkát keresők között.

Magyarországon az uniós csatlakozás óta könnyebbé vált annak a lehetősége, hogy a hazai munkaerő külföldön vállaljon munkát, így javítva saját anyagi helyzetén. Ezt a folyamatot elősegítette, hogy hazánkban a munkavállalók fizetései nem csupán a nyugat-európai bér színvonalától, hanem még a környező országok többségének bérszínvonalától is egyre inkább lemaradt az elmúlt tizenöt év során. A munkavállalók egyre nagyobb számban kezdték el felismerni azt, hogy ugyanazért a munkáért más országokban, illetve más országrészekben magasabb fizetést kaphatnak, valamint az életszínvonal is eltér. A megfelelően képzett és létszámban is rendelkezésre álló munkaerő hiánya az ország és a vállalkozások versenyképességét veszélyezteti. Az ipar képviselői úgy vélik, hogy a kialakult munkaerőhiányt tartósan 200-300 ezer vendégmunkás tudná enyhíteni. A vendégmunkások jelentős része, azaz 20 százaléka több ezer ember, csupán rövid ideig tartózkodik Magyarországon és az országot inkább ugródeszkának használják a nyugat-európai tagállamokba. Az ország adta lehetőségek inkább a kétkezi, alacsony végzettségű dolgozók körében vonzóbb [12],[21].

Szlovákiánál a legelején azt kell megemlíteni, hogy egyszerre sújtja az országot a munkaerőhiány és a munkanélküliség is. Amíg az ország nyugati felében, a fővároshoz közeli területen hiányzik a szakképzett munkaerő és munkaerőhiány van, addig az ország keleti részén viszont hatalmas munkanélküliség figyelhető meg. Az idénymunkáknak köszönhetően egyre több kisegítő és idénymunkásokat kereső céghirdetés lát napvilágot itt. A szlovákiai helyzet nagyon hasonló a magyarországi viszonyokhoz azzal a különbséggel, hogy a magasabb bérek miatt Magyarországról is sokan inkább Szlovákiát választják, még az ingázásokat vállalva is.

Csehországban jelenleg 215.000-220.000-re tehető az üres álláshelyek száma, viszont az itteni lakosságnak csupán az 1,8%-a dolgozik külföldön. A Világgazdaság felmérései és adatai alapján az Európai Unióban, Csehországban a legmagasabb a munkaerőpiac feszességi mutatója a maga 4,1%-val [38]. A cseh kormány egyik célkitűzése és törekvése, hogy megkönnyítse a cégek számára a külföldi munkavállalók alkalmazását a kialakult munkaerőhiány csökkentésének az érdekében. A vállalatok vezetői azonban arra figyelmeztetnek, hogy ez a folyamat komoly gátja lehet a robotizáció folyamatának a növekedésében [3,32].

A lengyel lakosság 8%-a külföldön dolgozik, miközben olyan generációk lépnek a munkaerőpiacra, ahol alacsony volt a születésszám. Lengyelországban a külföldi dolgozók aránya magas, akik közül 2 millió ukrán és fehérorosz. A külföldi munkavállalóknak már egy évre adnak ki munkavállalási engedélyt. A sok engedélykérés miatt rengeteg ilyen ügy torlódott fel, amelyre nincs elég ember, aki ezeket intézni tudná. A lengyel kormány eközben enyhítené a migráció korlátozását a képzett munkavállalók esetében [31,19].

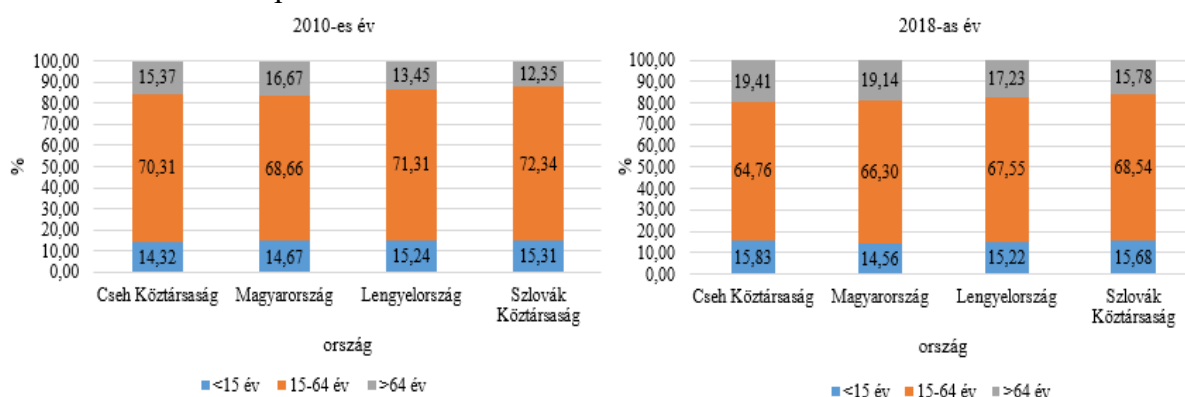
Az egyes ágazatokban és régiókban a munkaerő hirtelen hiánya arra kényszeríti a V4-es kormányokat, amelyek rendszerint ellenségesek a migrációval szemben, hogy a külföldiek foglalkoztatására vonatkozó adminisztratív eljárásaikat kevésbé korlátozzák. Ugyanakkor az a törekvés, hogy visszacsábítják azokat, akik a nyugat-európai tanulást és a külföldi munkavégzést helyezték előtérbe - eddig egyes eredményekkel végződtek [12,38,45].

Nem elhanyagolhatónak mondhatók az elmúlt év történései sem (koronavírus járvány), hiszen hatására a munkaerőpiac is átalakul, új trendekkel szembesülünk és sok esetben egy időig nem elterjedt ágazat, rendszer vagy egyéb sajátosságok fognak dominálni.

A munkaerőpiaci feltételek, ill. a társadalmi igények és a foglalkoztatási kondíciókat alakító külső környezeti változások az **atipikus foglalkoztatási lehetőségekre** irányították a figyelmet. Ezen felül a jelenlegi válság viszonylatában érdemes tovább gondolni a munkaerő megtartás kérdéskörét a jelenre és a jövőre nézve. Fontossá válik, hogy a munkavállaló tudjon választani és legyen a szervezet rugalmas. A szervezet könnyítsen a terheken és folyamatosan vizsgálják felül a leterheltséget – ne tegyen a szervezet mindent kötelezővé, hanem lazítson a szabályokon, legyenek rugalmasak. Továbbá a kommunikáció fontossága még inkább előtérbe kerül. A kommunikáció legyen rendszeres, empatikus és átlátható. A szervezeten belül a kollégákat tartsák naprakészen – folyamatos visszajelzések legyenek mindkét oldalról. Az előrejelzések szerint a mentor típusú vezetőké lesz a jövő [11].

A LAKOSSÁG SZÁMÁNAK ÉS MUNKAERŐ-ÁLLOMÁNYHOZ TARTOZÓK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA

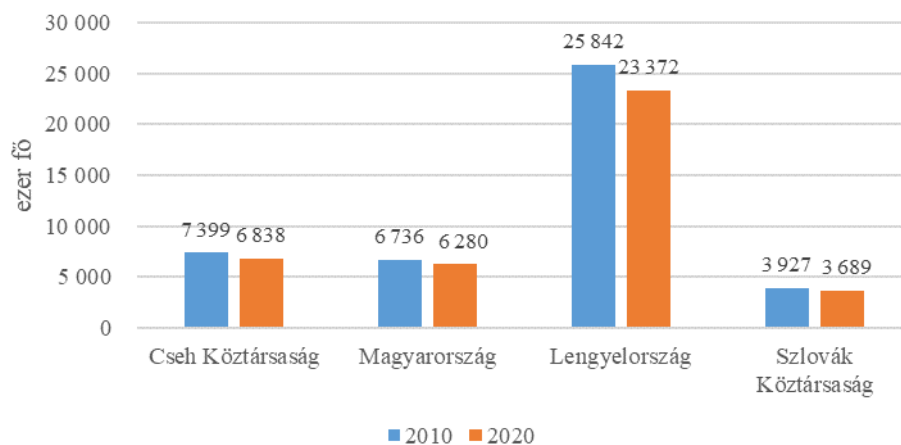
A V4 országok közül a munkaképes korban lévő lakosság száma Lengyelországban volt a legtöbb a 2020-as esztendőben (37,917 millió lakos), a sorban Csehország (10,662 millió lakos), Magyarország (9,785 millió lakos) és Szlovákia (5,462 millió lakos) követték e mutató tekintetében. A lakosság számának alakulását tekintve a helyzet a vizsgált országokban eltérő volt. Lengyelország és Magyarország lakossága csökkent (Lengyelország lakosainak száma 38,52 millióról 37,91 millióra csökkent, Magyarország lakosainak száma 10,00 millióról 9,79 millióra csökkent), míg Csehország és Szlovákia lakossága nőtt (az elmúlt évtizedben Csehország lakosainak száma 10,55 millióról 10,66 millió főre nőtt, Szlovákiáé pedig minimális mértékben, 5,43 millió lakosról 5,46 millió lakosra emelkedett). A lakosság korcsoportonkénti összetételét országonkénti bontásban az 1. ábra szemlélteti. Látható, hogy közel egy évtized alatt a munkaképes korú lakosság aránya nagymértékben csökkent (Csehországban 70,3%-ról 64,7%-ra, Magyarországon 68,6%-ról 66,3%-ra, Lengyelországban 71,3%-ról 67,5%-ra és Szlovákiában 72,3%-ról 68,5%-ra), míg a 64 évnél idősebbek részaránya a populáción belül megnövekedett. Csehországban és Magyarországon már a lakosság közel ötöde tartozik a 64 évnél idősebb korcsoporthoz.



1. ábra. A lakosság korcsoportonkénti összetételének alakulása a V4 országokban 2010-ben és 2018-ban [35]

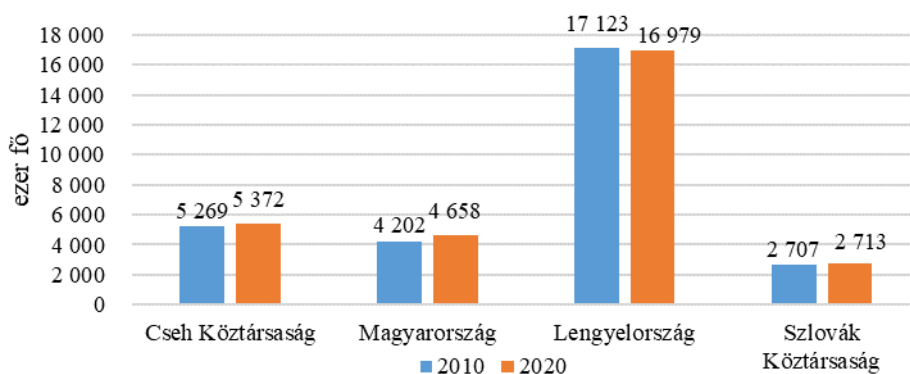
A munkaképes korú lakosság (15-64 éves kor) számának csökkenése valamennyi V4-es országban jelentősnek mondható 2010 és 2020 között. A legnagyobb mértékben Lengyelországban csökkent a munkaképes korúak száma egy évtized alatt, itt 9,6%-kal kevesebb személy tartozott a 15-64 éves korcsoportba, ez azt jelenti, hogy mintegy 2,47 millió fővel csökkent a munkaképes korúak száma. A többi visegrádi országban is hasonló folyamatokat figyelhetünk meg. 2020-ban a Cseh Köztársaságban 7,6 %-kal, Magyarországon 6,8%-kal és

Szlovákiában 6,1%-kal kevesebben tartoztak a munkaképes korú lakossághoz, mint 2010-ben. Számszerűsítve ez Csehország esetében 561.000, Magyarország esetében 456.000, míg Szlovákia esetében 238.000 fővel kevesebb munkaképes korú személyt jelent, összesítve tehát a V4 országok munkaképes korú lakossága 3,725 millió fővel zsugorodott az elmúlt tíz esztendőben!



2. ábra. A munkaképes korú lakossághoz (15-64 éves korcsoport) tartozók száma a V4 országokban 2010-ben és 2020-ban [35]

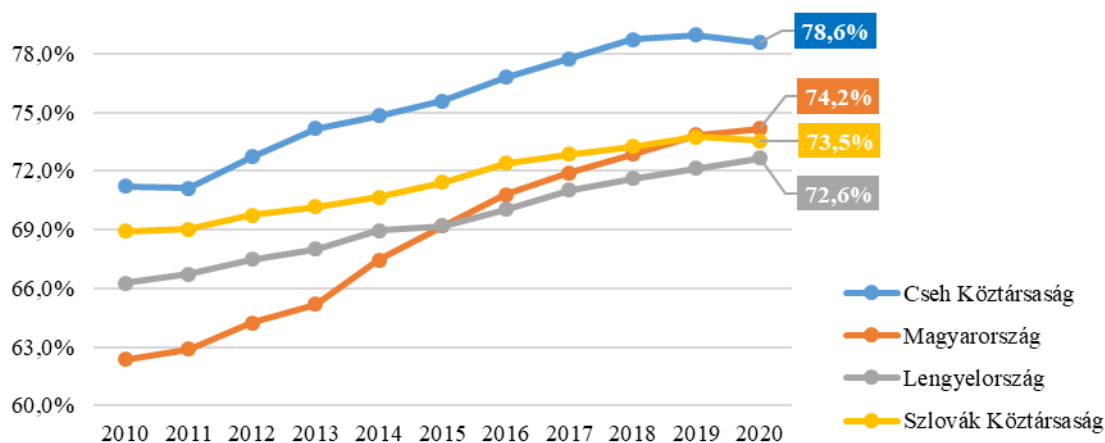
A vizsgált időszakban (2010-2020) a V4 országokban a munkaerő-állományhoz tartozó lakosok (a foglalkoztatottak és a regisztrált munkanélküliek) számának alakulása eltérően alakult (lásd 3. ábra). Míg a munkaerő-állomány Magyarországon 10,87%-kal (mintegy 457.000 fő), a Cseh Köztársaságban 1,96%-kal (közel 104.000 fő) bővült és Szlovákiában csak minimális mértékben nőtt (mintegy 6.000 fő), addig Lengyelországban közel 145.000 fővel csökkent az aktív lakosság száma (-0,84%).



3. ábra. A munkaerő-állományhoz tartozók száma a V4 országokban 2010-ben és 2020-ban [35]

A MUNKAERŐPIACI AKTIVITÁS ALAKULÁSA

A munkaerő-állományhoz tartozók (gazdaságilag aktívak) és a munkaképes korú lakosság összevetése révén számított aktivitási ráta (vagy más néven részvételi/participációs ráta) valamennyi V4-es országban növekedni tudott az elmúlt évtizedben (még Lengyelországban is, mivel a munkaerő-állományhoz tartozók száma kisebb mértékben csökkent, mint a munkaképes korú lakosság száma).



4. ábra. Az aktivitási (participációs) ráta alakulása a V4 országokban 2010 és 2020 között [35]

A 4. ábrán látható aktivitási értékekhez hozzáfűzendő, hogy az aktivitás kérdéskörének nemek szerinti megközelítése jelentős különbségekre világít rá. Míg a férfiak aktivitása valamennyi V4-es országban 80% közeli, vagy azt meghaladó értéket mutat, a nők esetében valamennyi vizsgált országban 70% alatt marad, tehát hozzávetőlegesen 10-15%-os eltérés mutatkozik a férfiak és nők munkaerőpiaci aktivitásában.

A FOGLALKOZTATÁSI ADATOK ALAKULÁSA A VIZSGÁLT TÉRSÉG ÁLLAMAIBAN

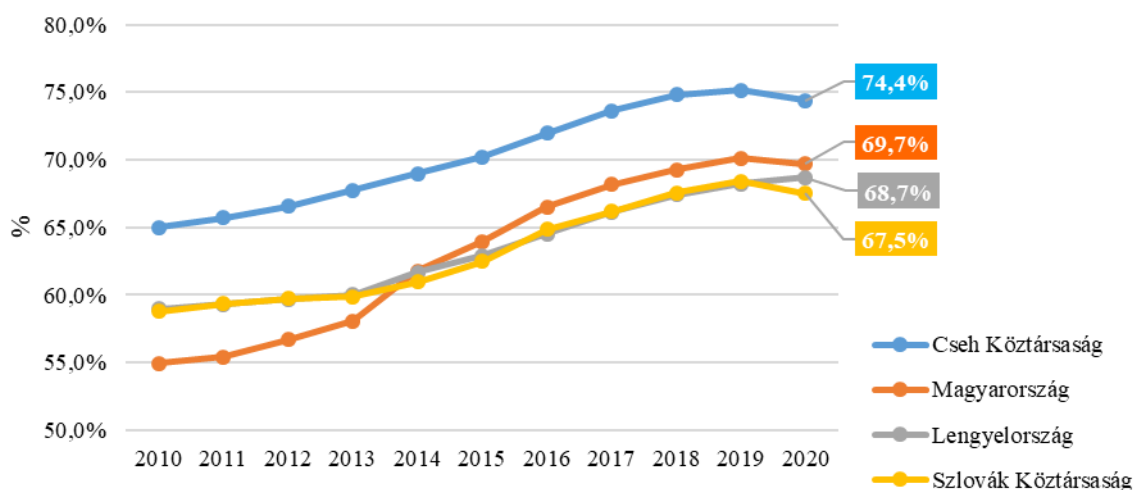
A munkaerőpiac fontos mutatószámai közé tartozik a foglalkoztatási adatok alakulásának vizsgálata is. Az egyik legfontosabb adat a foglalkoztatottak számának alakulása. A vizsgált országok esetében megállapítható, hogy a 15 évesnél idősebb lakosság körében a foglalkoztatottak száma 2010-hez képest jelentős mértékben növekedett. Itt természetesen megemlítendő, hogy a térségben a foglalkoztatottsági adatok a 2008-as pénzügyi-gazdasági világválság ki-robbanása előtt érték el a csúcst, ám 2020-ra már e válság ki-robbanása előtti foglalkoztatottsági adatok is jócskán meghaladták a korábbi értéket (lásd az 1. táblázat adatait).

1. táblázat. A foglalkoztatottak számának alakulása (millió fő) és változása (%) a V4 országokban a 2008-2020 közti időszakban [35]

Ország	foglalkoztatottak száma (millió fő)			változás	
	2008-as év	2010-es év	2020-as év	2020/2008	2020/2010
Cseh Köztársaság	5,003	4,885	5,235	4,6%	7,2%
Magyarország	3,848	3,732	4,460	15,9%	19,5%
Lengyelország	15,799	15,473	16,441	4,1%	6,3%
Szlovák Köztársaság	2,434	2,318	2,531	4,0%	9,2%

Forrás: [35]

A foglalkoztatottak száma a 2008-as évi korábbi csúshoz képest Magyarországon bővült a legnagyobb mértékben, közel 16%-kal, ami hozzávetőlegesen 612.000 új munkahelyet jelent. A többi V4-es országban is nőtt a foglalkoztatottak száma, 2008-hoz képest hozzávetőlegesen 4-5% közötti mértékben. Lengyelországban 642.000 új munkahely, Csehországban 232.000 új munkahely és Szlovákiában 97.000 új munkahely jött létre.

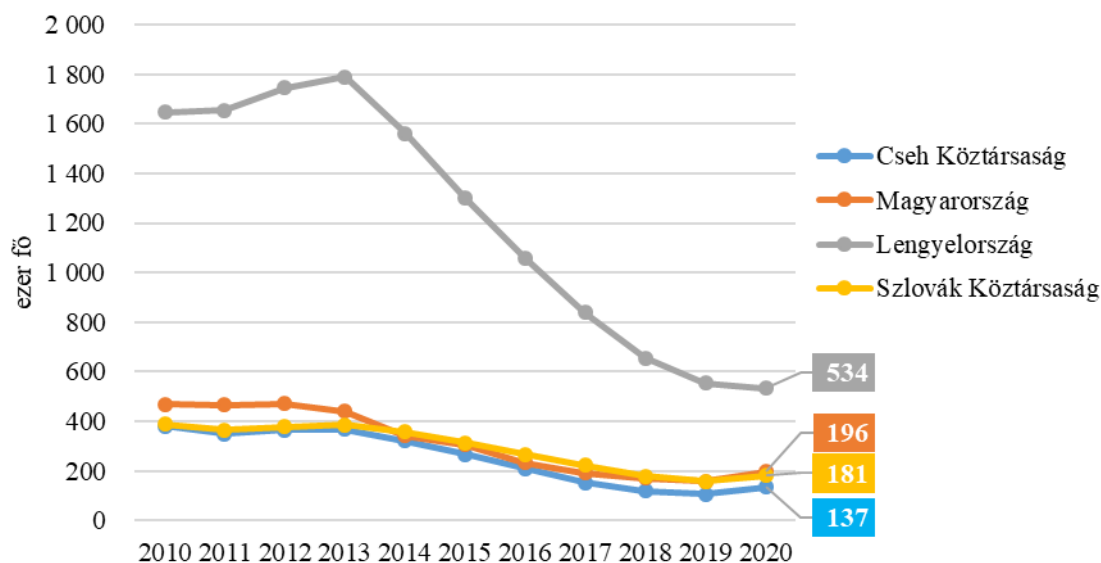


5. ábra. A foglalkoztatási ráta alakulása a V4 országokban 2010 és 2020 közt (%) [35]

A foglalkoztatási ráta a V4 országokban jelentős mértékben növekedett 2010 és 2020 közt. Magyarországon 14,8%-kal, Lengyelországban 9,7%-kal, a Cseh Köztársaságban 9,4%-kal, Szlovákiában pedig 8,8%-kal növekedett a ráta értéke. Ez a nagymértékű növekedés egyrészt egy negatív hatásnak – a munkaképes korú lakosság csökkenésének –, másrészt egy pozitív hatásnak – a foglalkoztatott személyek számában bekövetkezett emelkedésnek – köszönhető.

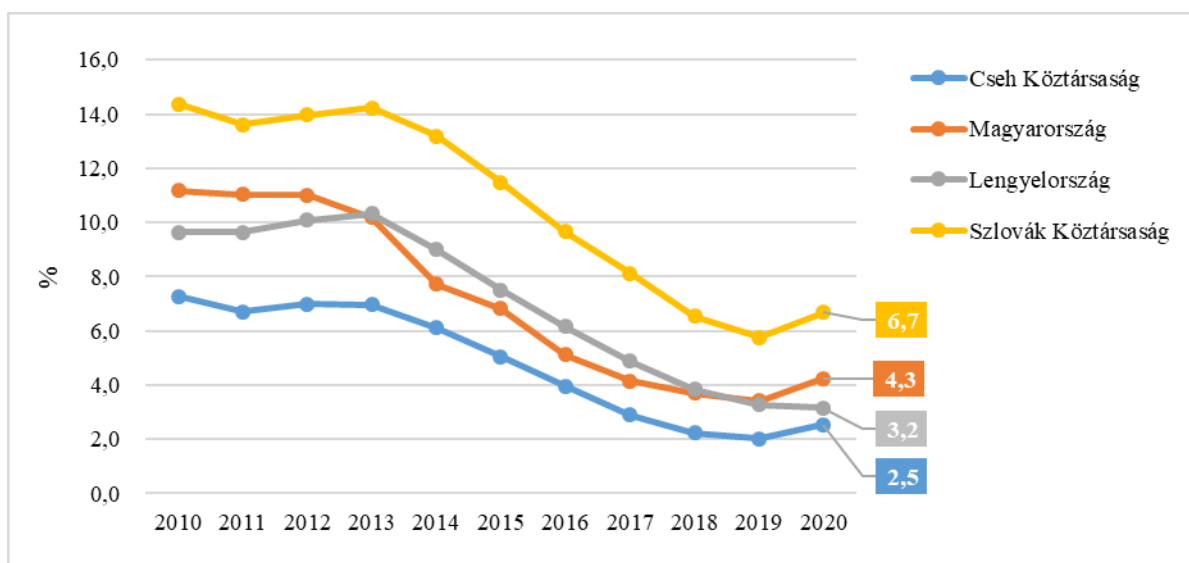
A MUNKANÉLKÜLIEK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA

A regisztrált munkanélküliek számának alakulása 2010 és 2020 közt hasonló tendenciákat mutat a V4 országokban. A 2008-as pénzügyi-gazdasági válság kirobbanását követően megugrott a munkanélküliek száma, a 2013-as évtől kezdődően már fokozatosan a válságból való kilábalás hatásai mutatkoznak. A munkanélküliek számát Lengyelországban mintegy 68%-kal, a Cseh Köztársaságban hozzávetőlegesen 65%-kal, Magyarországon mintegy 59%-kal, míg Szlovákiában körülbelül 54%-kal sikerült visszaszorítani a munkaképes korú gazdaságilag aktív lakosok körében. A munkanélküliek számának alakulását a 6. ábra szemlélteti.



6. ábra. A munkanélküliek számának alakulása a V4 országokban 2010 és 2020 közt [35]

A munkanélküliségi ráta a 2010-2020-as a V4 országokban a munkanélküliek számához hasonlóan alakult, a 2008-as pénzügyi-gazdasági válságot követően megugró értékek (rövid időn belüli 3-5%-os emelkedés) egészen a 2013-as évig tartották magukat, majd a kilábalás időszakában meredek csökkenésnek indultak. A munkaerőpiacon a koronavírus járvány okozta sokk a 2020-as évben ismét kedvezőtlen irányba fordította a térség országainak munkanélküliségi ráta értékeit. A legmagasabb a munkanélküliségi ráta Szlovákiában volt a vizsgált periódus elején (14,4%), majd ez 2019-re 5,8%-ra csökkent, a járvány hatására pedig ismét a 8%-os érték felé vette az irányt a szlovákiai mutatóérték. A 2019-es esztendőt már nagyon alacsony (pl. Csehországban 2%-os) munkanélküliségi ráta értékek jellemezték, amely munkaerőhiányos helyzetként definiálható. A munkanélküliségi ráta értékének alakulását a 7. ábra szemlélteti.



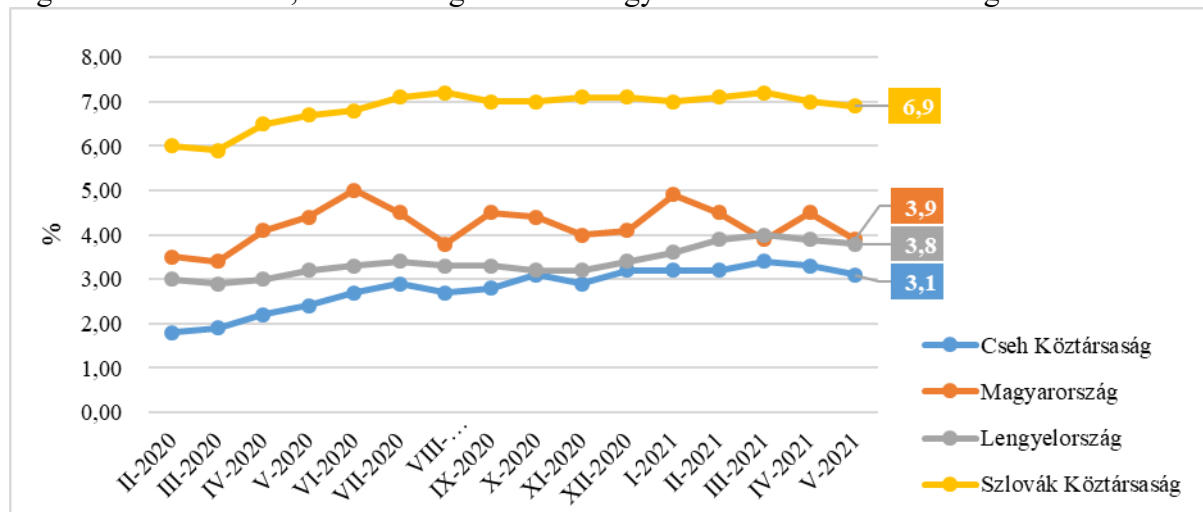
7. ábra. A munkanélküliségi ráta alakulása a V4 országokban 2010 és 2020 közt [35]

A KORONAVÍRUS MUNKAERŐPIACI HATÁSAI A VIZSGÁLT ORSZÁGOKBAN

A koronavírus járvány egyelőre kiszámíthatatlan mértékű hatással van a társadalomra és a gazdaságra világszerte. A járvány terjedésének megakadályozására hozott intézkedések, mint például a határzár bevezetése, a közlekedés korlátozása, a tömegközlekedési kapacitás csökkentése, a kötelező karantén az országokba való belépéskor, a tömegrendezvények korlátozása, a nagyobb személyes távolság betartásának követelménye jelentős kihívások elé állították az egyéneket és a szervezeteket egyaránt [49].

A korábbi (2008-09) pénzügyi válságtól eltérően a jelenlegi válság nem érinti egyformán a gazdasági ágazatokat. Vannak nyertesei és vesztesei egyaránt. A 2020-as év világszerte jelentős profitnövekedést eredményezett a tech- és IT-vállalatok számára. A határkorlátozások és a vírusvédelmi intézkedések azonnali és tartós negatív hatást gyakoroltak ugyanakkor a turizmusra és a vendéglátásra.

A vizsgált térségbe a koronavírus járvány 2020 februárjának végén – márciusának elején robbant be. A járvány a munkaerőpiacra komoly hatást fejtett ki, s ez nem csak a munkanélküliségi ráta alakulásában, hanem a foglalkoztatás egyéb vonatkozásaiban is megmutatkozott.



8. ábra. A munkanélküliségi ráta alakulása a V4 országokban 2010 és 2020 közt [35]

A munkanélküliségi ráta napjainkban 0,4–1,3%-kal áll magasabban, mint a koronavírus járvány kirobbanása előtti időszakban (2020 február). A legmagasabb növekedést mutató Magyarország esetében (1,6%) napjainkra a legkisebb a fennmaradt változás (0,4%), míg leginkább Csehország esetében egyelőre nem sikerült visszaszorítani a kedvezőtlen irányba mozduló számokat (kb. 1,3%-kal magasabb ma is a ráta, mint a járványhelyzet előtt).

Csehország

A jelenlegi járvány messzemenő következményekkel jár az emberek életére, foglalkoztatására és családi életére; megváltoztatta a gazdasági környezetet is. A koronavírus járványnak többek között komoly hatása volt a munkaerőpiacra, amely jelentős változásokon ment keresztül. A cseh kormány és programja támogatásának köszönhetően 2020-ban az éves munkanélküliségi ráta eddig 3,51% volt, ami az összes uniós ország legalacsonyabb munkanélküliségi rátája [15].

A koronavírus járvány hatásai 2020 második negyedévében jelentkeztek először, így ettől az intervallumtól vizsgáljuk annak hatásait Csehország munkaerőpiacára.

2020 második negyedévében a munkaerőpiacot jelentősen befolyásolták a példátlan fertőzésellenes intézkedések hatásai, amelyekkel azonban fokozatosan kezdett megbirkózni és szerkezetileg is megváltozni. Az ágazati fejlődés jelentősen differenciált volt. Összességében az

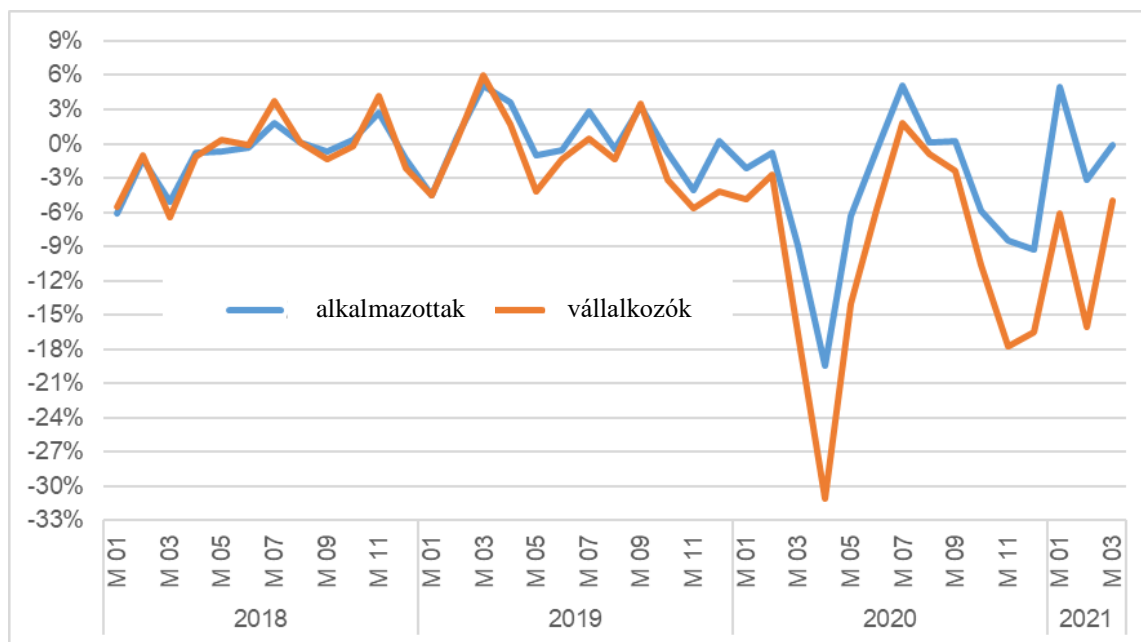
átlagbér nominálisan 0,5%-kal nőtt, de az árak is jelentősen emelkedtek, így a reálkeresetek 2,5%-kal csökkentek. A koronavírus válság lefolyását legmeghatározóbban a munkaerő felmérés alapján az egyes hónapokban ledolgozott órák száma mutatja. Az önfoglalkoztatók (vállalkozók) csoportjában lényegesen nagyobb csökkenés tapasztalható a ledolgozott órák számában. Számukra az átlagos óraszám márciusban 17%-kal csökkent éves szinten, a csökkenés áprilisban tetőzött (31%-kal), májusban pedig enyhe, 14%-os csökkenést láthatunk. A júniusi 6%-os csökkenés megfelel a téli influenzajárványok idején már jól ismert helyzeteknek, a júliusi idő pedig már az átlag felett van. Hasonló tendencia, de sokkal sekélyebb visszaesés tapasztalható az alkalmazottak meghatározó csoportjában is. Az átlagos óraszám márciusban 9%-kal, áprilisban 19%-kal, májusban 6%-kal csökkent. A júniusi adatok megfeleltek a már normális helyzetnek, és a júliusi számok még jóval meg is haladták (5%-kal) azt.

2020 harmadik negyedévében Csehország munkaerőpiacát időközben a koronavírus járvány két nagy hulláma keretezte, amelyeket karantén intézkedések kísérték. Míg a munkaidő normalizálódott, a foglalkoztatás csökkent, de az ágazati teljesítmények differenciálódtak. Az átlagbér nominálisan 5,1%-kal nőtt éves szinten, de az árak továbbra is jelentősen emelkedtek, így a reálkereset 1,7%-kal nőtt. Az önfoglalkoztatók (vállalkozók) csoportjában lényegesen nagyobb csökkenés tapasztalható a ledolgozott órákban. Az átlagos óraszám áprilisban csökkent éves szinten a legtöbbet (31%-kal), viszont a helyzet májustól stabilizálódni kezdett. A júniusi 6%-os csökkenés megfelelt a téli influenzajárványok helyzetének, júliustól normál munkaidőről beszélhetünk, egészen az októberi adatokig, amikor jelentős járványellenes intézkedések léptek életbe, és ez egyben jelzi a második hullám mélységét (-11%) is. Hasonló tendencia, de kisebb mértékű visszaesés tapasztalható az alkalmazottak meghatározó csoportjában is. Számukra az áprilisi válsághónap átlagos óraszámára 19%-kal csökkent, júniustól a számok a szokásos helyzetnek feleltek meg szeptemberig, októberig 6%-os csökkenést hozott, ami nagyjából összehasonlítható a májusi helyzettel, ill. a 2018 telén mért legrosszabb influenzajárvánnyal.

2020 negyedik negyedévében a munkaerőpiacot elérte egy újabb nagy karanténhullám. A munkanélküliség fokozatosan emelkedett, a foglalkoztatás pedig csökkent. Az átlagbér nominális értelemben 6,5%-kal nőtt éves szinten, míg az árnövekedés némileg lelassult, így a reálkeresetek 3,8%-kal nőttek. Az ágazati fejlődés nagyon differenciált volt, a szállás, az étkeztetés és a vendéglátás volt a leginkább sérült. A tavaszi „epizód” nagyobb csökkenést mutatott a ledolgozott órákban, mint az ősz. Az önfoglalkoztatók (vállalkozók) csoportja esetében lényegesen rosszabb helyzetet találunk, mint az alkalmazottak esetében. A negyedik negyedévében az alkalmazottak heti ténylegesen ledolgozott óráinak száma 3,2 órával 32,5 órára, a vállalkozóké 7,2 órával 33,9 órára csökkent. A legmagasabb csökkenés az ágazatban a szállás, étel- és italszolgáltatás területén volt (éves szinten 14,7 órával, azaz közel 40%-kal).

2021 első negyedévében a koronavírus járvány tetőpontját Csehországban kiterjedt karanténintézkedések kísérték, de a munkaerőpiacra gyakorolt hatása a vártnál kisebb volt. A foglalkoztatás 1,6%-kal csökkent éves szinten, a munkanélküliségi ráta 1,4%-ponttal magasabb. Az átlagbér nominális értelemben 3,2%-kal nőtt éves szinten, de az árak tovább emelkedtek, így a reálkereset 1,0%-kal nőtt.

Az önfoglalkoztatók (vállalkozók) csoportjában lényegesen magasabb csökkenések figyelhetők meg a ledolgozott órákban. Az átlagos óraszám 2020 áprilisában csökkent éves szinten a legtöbbet (31%-kal), ezt követően a helyzet stabilizálódott. Az ezt követő hullámok már sekélyebbek voltak. Az alkalmazottak meghatározó csoportjában a tendencia hasonló alakú volt, de a csökkenések összehasonlíthatatlanul alacsonyabbak voltak minden időszakban. Ez természetesen kapcsolódik azokhoz a területekhez, amelyeken mindkét csoport működik.



9. ábra: A ténylegesen hetente ledolgozott órák száma főállásában, az előző év azonos időszakához képest Csehországban [15]

Lengyelország

Lengyelország munkaerőpiaca, a környező államokhoz hasonlóan több gyökeres változáson ment át az elmúlt évtizedekben. Többek közt említhetjük az állam 2004 májusában történő csatlakozását az Európai Unióhoz. A csatlakozást követően a lengyel állampolgárok már szabadon tudnak utazni az Európai Unió többi tagállamába. Ezt a lehetőséget kihasználva, sok fiatal döntött az állam elhagyása mellett. A lengyel állampolgárok ideiglenes kivándorlása több mint megduplázódott 2004-től 2016-ig. Míg 2004 év végén mintegy 1 millió lengyel állampolgár ideiglenesen tartózkodott az országon kívül, addig ez 2016-ig körülbelül 2,5 millióra emelkedett [29].

A gazdaság fejlődése folyamatosan alakítja a helyzetet a munkaerőpiacon. Az elmúlt években egyre fontosabbá válik olyan szakemberek képzése, akik után hiány van a piacon. Ide sorolhatók pl. a szakmunkások feladatkörei, akik fontos szerepet töltenek be az ipar ágazataiban. Várhatóan a K+F részlegek alkalmazottak utáni kereslete is növekedni fog, valamint csökkenni fog a munkaerő áramlása, amely jelentős probléma az intenzív szellemi migránsok áramlása miatt [27].

A 2020-ban kitört koronavírus járvány Lengyelország munkaerőpiacát is érintette. Napjainkban továbbra is jelen van a járványhelyzet és az abból eredő állami intézkedések újabb és újabb nehézségeket rónak a munkáltatókra, illetve a munkavállalókra. Azon személyek száma, akik munkavégzése általában, ill. néha otthon valósul meg, 2.802 ezer főt jelent 2021 év második negyedévében. Ez a foglalkoztatottak teljes számának 16,9%-át tette ki, ill. ezen személyek 53,5%-a kényszerült a koronavírus járvány miatt otthonról végezni munkahelyi teendőit (1499 ezer fő). Összehasonlítva 2021 első negyedéves adataival, akkor a foglalkoztatottak teljes számának 19,6%-ának munkavégzése általában, ill. néha otthon valósult meg (3.224 ezer fő), ebből 62,1% a koronavírus járvány miatt. 2021 év második negyedévében 1.831 ezer személy (a foglalkoztatottak teljes számának 11%) távoli munkavégzés formájában tett eleget munkahelyi teendőinek (ebből az alkalmazottak 86% a koronavírus járvány miatt volt köteles a munkavégzés e formáját választani). Összehasonlítva 2021 év első negyedévével, 2 422 ezer fő (a foglalkoztatottak teljes számának 14,7%-a) hajtott végre távoli munka-

végzést, ebből pedig az alkalmazottak 89,7%-a a koronavírus járvány miatt volt köteles a munkavégzés e formáját választani [18].

Az állami vezetés a koronavírus járvány káros gazdasági hatásait a „Válságellenes pajzs” programmal tervezi csökkenteni Lengyelországban, mely a munkahelyek védelmére és a bérek szubvenciójára vonatkozik. Ez a munkáltatók nyilvános pénzügyi támogatását jelenti, mellyel azok az alkalmazottjaik megszakított vagy lerövidített munkaidejéből eredő lecsökkent béreit kompenzálhatják. A munkáltatók kérelmezhetnek állami támogatást „tevékenységük leállításáért” miatt, amennyiben az értékesítésük legalább 15%-a lecsökkent, és ez a csökkenés két egymást követő hónapban, 2020. január 1-ét követően történt a koronavírus járvány miatt (amennyiben az értékesítésük 25%-a lecsökkent, annyiban nem szükséges okot sem feltüntetniük). Ebben az esetben, a nyújtott támogatás lefedi a bérköltséget a minimálbér összegéig, valamint a társadalombiztosítási költséget, mely a munkáltatót terheli a minimálbér 50%-ának mértékében három hónapig. A munkáltatók kérelmezhetnek állami támogatást „munkaidő lecsökkentése” miatt is, amennyiben az alkalmazottak munkaideje 20%-kal lecsökkent. Amennyiben a munkáltatók eleget tesznek a feltételeknek, annyiban az állam kiegészíti az alkalmazottak béreit az átlagbér 40%-ának mértékéig, beleértve az alkalmazásból eredő társadalombiztosítási költségeket három hónapig [2].

Magyarország

A vírus terjedésének megfékezése érdekében a világ számos kormánya - beleértve a magyar kormányt is - példátlan beavatkozásokat rendelt el, amelyek a legtöbb esetben egész régiók vagy országok lezárását eredményezték [17]. Az említett korlátozások jelentős hatással voltak az országok gazdaságaira és a vállalatok teljesítményére. Az eddigi adatokból kitűnik, hogy 2020 során a fejlett és az átalakuló – beleértve Magyarországot (-5%) - gazdaságok GDP-je 4-6 százalékos csökkenést mutatott. (Megjegyzés: Kína az elmúlt évben is pozitív 2%-os GDP növekedést ért el.) Ugyanez a mutató ebben évben a jelzett országok esetében közel 4-5%-os növekedést mutat.

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

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

Forrás: [23],[24]

A koronavírus válság kitörése előtt Magyarországon az összes foglalkoztatottak száma elérte 4.5 millió főt [23], amelyek szektorok közötti megoszlása a következő:

- magán szektor: 80%, amely keretében a külföldi tulajdonú cégek 13,33%-ot tesznek ki (kb. 600.000 fő)
- közszféra (állami és helyi): 17%,
- a non-profit szférában: 3%.

Hasonlóan más kelet-európai országokhoz, egyes szektorokban jelentős munkaerőhiány alakult ki [43], ami a járvány ideje alatt bizonyos mértékig „lecsöndesedett”. De a második hullám alatt már újra jelentkeztek az első jelei. A foglalkoztatás mára elérte és meghaladta a 70 százalékos szintet.

A koronavírus járvány során megjelent különféle, munkanélküliséggel kapcsolatos statisztika a korábbi években tapasztalt értékekkel összevetve, jelentősebb eltéréseket mutat. Ennek az okait abban látják az elemzők, hogy a „KSH módszertani okokból nem minden állásvesztőt tekint munkanélkülinek” [41].

A válság nyomán jelentősen megnőtt az otthoni munkavégzésben (home office) dolgozók száma. Míg az így foglalkoztatottak százalékos aránya a koronavírus válság előtt alig haladta meg a 3 százalékos értéket. Az elmúlt évben az így foglalkoztatottak aránya 16,1 százalékra nőtt. A harmadik hullám lefutása után 12,9 százalékra esett vissza ugyanez az érték [23].

Egybehangzó vélemények szerint a 2021-es év második felében újra jellemző lesz Magyarországon a munkaerőhiány, ami jelentősen megnövelheti a béreket [10].

Szlovákia

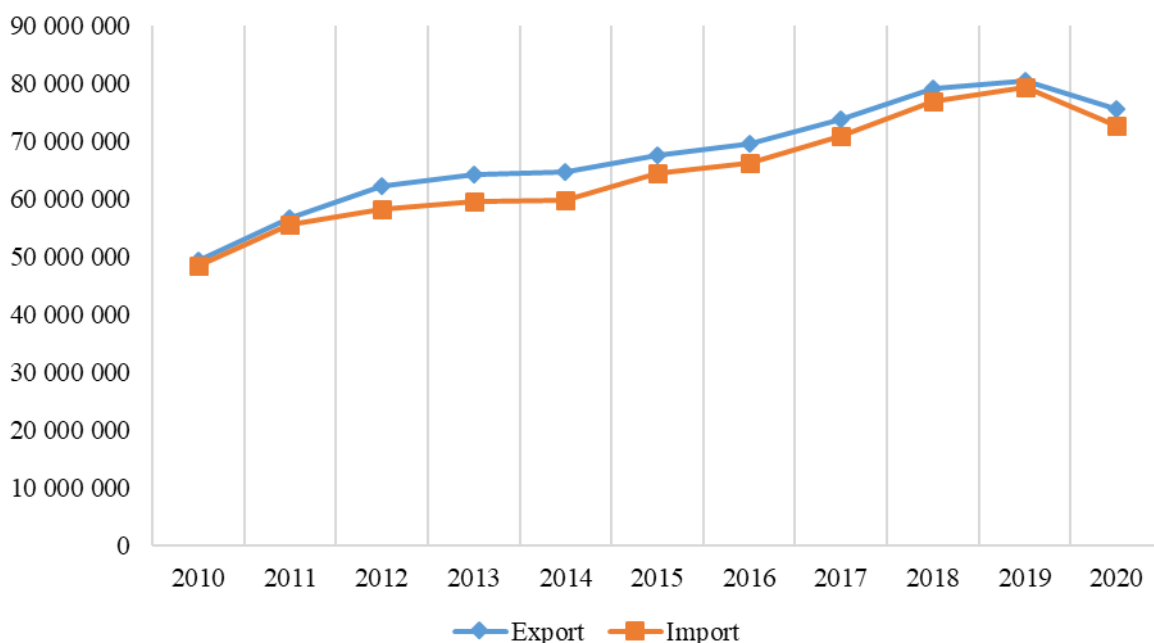
Az elmúlt 20 évben a szlovák gazdaságot dinamikus növekedés és erős, széleskörű bővülés jellemezte. A 2008/2009-es globális pénzügyi válságot megelőző átlagos növekedési ütem 5,7% volt (2000-2007). Habár viszonylag gyorsan vissza tudott térni a válság után, a növekedés mérsékelt maradt: 2,6% 2010 és 2019 között [55].

Szlovákia gazdasága nagymértékben támaszkodik a szolgáltatásokra és az iparra. A járvány megjelenése ezért különösen aggasztó jövőképet festett a gazdasági szereplők számára. Az elemzők 6-8%-os gazdasági visszaesést jósoltak 2020 elején [36].

Az elmúlt 25-30 év során az ország jól profitál a világgazdasággal való erős kapcsolatokból, különösen az autóiparban. A teljes ipari termelés felét és a GDP 13%-át az autóipar hozza létre. A négy autógyártó és beszállítóik az összes foglalkoztatott több mint 10%-át alkalmazzák [48]. 2019-ig a munkanélküliség 7% alá csökkent, ami történelmileg alacsony szint. A külföldi tőkebefektetések beáramlása és a fellendülő gazdaság miatti erőteljes foglalkoztatás bővülés egyes területeken még munkaerőhiányt is okozott [33].

Fellendülés idején az előbb említett pozíció sok növekedési lehetőséget rejt magában. Válság idején azonban a kereskedelmi partnerektől való túlzott függőség kiszolgáltatottá teheti az ország gazdaságát. Szlovákia a megtermelt javak 92,4%-át exportálja [52]. Az ország legfontosabb exporttermékei az autók (23,8 milliárd dollár), a járműalkatrészek (5,22 milliárd dollár), a video kijelzők (4,56 milliárd dollár), a műsorszóró berendezések (3,5 milliárd dollár) és a gumiabroncsok (1,73 milliárd dollár). Fő export partnerei: Németország (19,7 milliárd dollár), Csehország (9,47 milliárd dollár), Lengyelország (6,41 milliárd dollár), Franciaország (6,23 milliárd dollár) és Magyarország (5,6 milliárd dollár). Szlovákia a világ legnagyobb érme-exportőre (65,6 millió dollár) [34].

Az elmúlt 10 év során az export és az import mennyisége is nőtt, egészen a 2020-as visszaesésig.

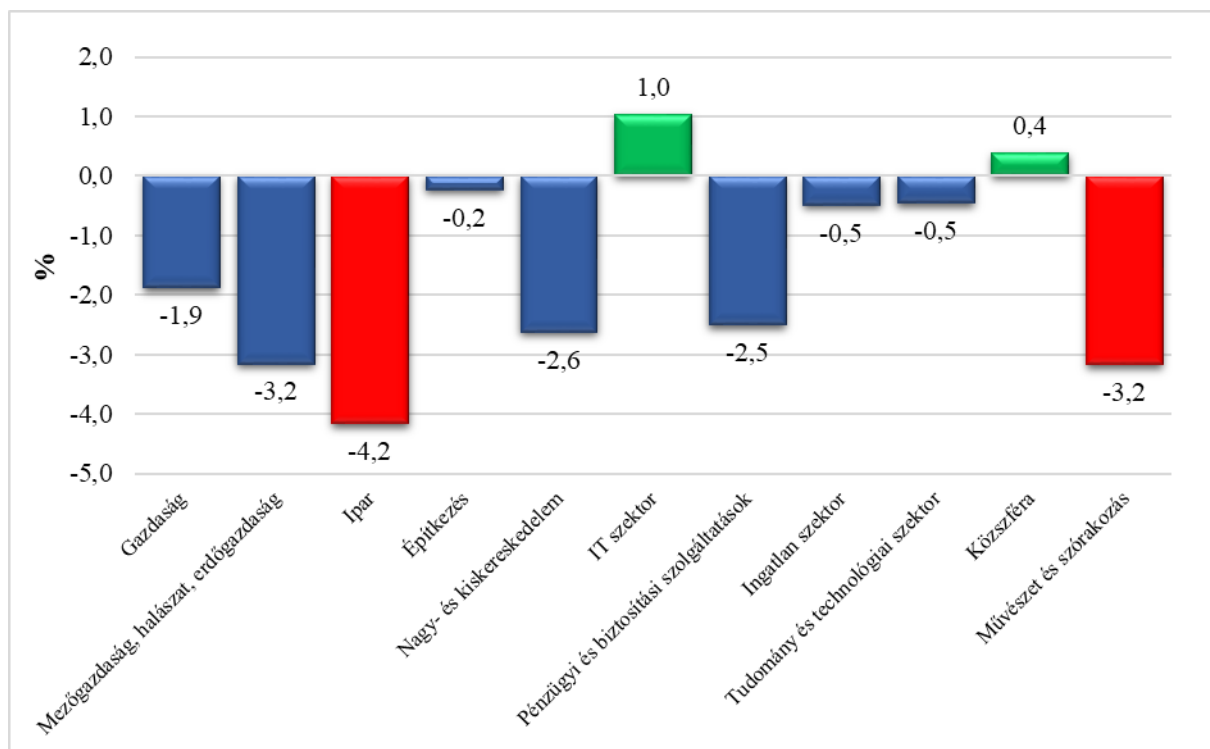


9. ábra. Export és import alakulása Szlovákiában 2010 és 2020 között [51]

2020-ban az export 6%-kal míg az import 8%-kal mérséklődött az előző év adataihoz képest [51]. A tőkeexportot tekintve Szlovákia jelenleg elmarad szomszédaitól. 2019-ben a kifelé áramló FDI a GDP 0,8%-át tette ki. Ez az érték Csehországban 1,9%, Lengyelországban 1,3% és Magyarországon 1,5% [55].

A koronavírus megjelenése jelentős hatást gyakorolt a mindennapi életre és a munkavégzésre. A munkáltatók minimálisra csökkentették a fizikai érintkezést, hogy megvédjék alkalmazottaik egészségét. Azokban a munkakörökben, ahol megoldható az otthonról történő munkavégzés, hosszabb-rövidebb időre bevezették a home office-t. Az oktatás 2020 március-június és 2020 október-2021 április között alternatív formában valósult meg, online oktatási módszerrel. Azon munkák esetében, ahol az otthoni munkavégzés nem lehetséges, a munkavállalók egészségét más módon kellett megvédeni. Ilyen intézkedések közé tartozik a munkahelyek szétválasztása plexivel, nagyobb fizikai távolság biztosítása, gyakoribb fertőtlenítés, fertőtlenítőszeres elhelyezése a munkahelyen stb.

A járványhelyzet egyes ágazatokban elbocsátásokhoz is vezetett. Az előző évhez képest a foglalkoztatás 1,9%-kal csökkent a gazdaság egészére nézve. A legnagyobb visszaesést az ipari szektorban regisztrálták, ahol a foglalkoztatottak száma 4,2%-kal esett vissza. A járványhelyzet nyertese az IT-szektor, amely nemcsak az értékesítés, hanem az alkalmazottak számát tekintve is növekedett. A következő ábra a foglalkoztatásban bekövetkezett változásokat mutatja 2019 és 2020 között Szlovákiában a gazdaság különböző szektoraiban.



10. ábra. A munkanélküliség változása Szlovákiában szektoronkénti bontásban 2019 és 2020 viszonylatában [52]

A foglalkoztatási adatokat tekintve az ipari szektort érintette leginkább a világjárvány. A szlovák ipar történelmi visszaesést élt meg a járvány első hullámában. Ennek fő oka az autóipar külkereskedelemtől való függése volt, de a karantén intézkedések és határátlépési korlátozások is nagyban hozzájárultak.

2021-ben már elmondható, hogy elsősorban a gyorsan fellendülő autóiparnak köszönhetően a jövedelemtermelés gyorsabban helyreállt, mint a globális pénzügyi válság idején [37]. Az idei évtől 4,8%-os növekedést várnak az elemzők. Tőkeexport tekintetében változatlanul nagyon gyengén teljesít Szlovákia. A régióban egyedül Magyarország tudta növelni külföldi tőkebefektetéseit a koronavírus időszakában. Más országokban csökkent, Szlovákiában 48%-kal, Csehországban 24%-kal, Lengyelországban pedig 77%-kal esett vissza [34].

ÖSSZEGZÉS

Az elmúlt bő egy évtized a V4-es országok munkaerőpiacát egyfajta „hullámvasútra” ültette. A 2008-as pénzügyi-gazdasági válságot követően a munkaerőpiacot érő sokkhatásból való kilábalás időszakát egy újabb megrázkódtatás, a koronavírus járvány okozta sokkhatás követte, amely folyamatában még napjainkig is tart. A demográfiai problémák által (pl. előregedés, migrációs hatások) hasonlóan, de eltérő mértékben sújtott országok munkaerőpiaci mutatóiból tükröződik, hogy a térségbeli döntéshozók igyekeztek a munkaképes korú lakosság aktivizálására és a munkaerőállomány bővítésére. Ez a társadalom fenntartható működése és a gazdasági teljesítmény szempontjából is kulcskérdés. Az aktivitási ráta ennél fogva valamennyi vizsgált országban emelkedett. A gazdasági aktivitás nemek szempontjából való megközelítése kapcsán megemlíthető, hogy a női dolgozók aktivitása továbbra is elmarad a férfiakétól. A foglalkoztatottak számát az elmúlt évtizedben a térségben sikerült megemlíteni (a legjelentő-

sebb mértékben Magyarországon és Lengyelországban), a térségben összesen több, mint 1,5 millióval dolgoznak többen, mint egy évtizede. A munkanélküliek száma az évtized elején tapasztaltakhoz képest valamennyi V4-es országban jelentősen csökkent, ám a koronavírus járvány kirobbanását követően ismét nőtt valamelyest.

A térség munkaerőpiacát több fontos és meghatározó változás is alakította és trend jellemezte. A teljesség igénye nélkül ilyenek például a technológiai változások, amelyek több területen is kifejtették hatásukat (pl. *robotizáció/automatizáció terjedése*, vagy *atipikus munkavégzési formák* megjelenése). De ide sorolhatjuk a koronavírus válság során nagy mértékben elterjedté váló otthoni munkavégzést is. A térség országaiban a vállalatok költségeinek szempontjából is fontos munkaerőpiaci kérdéskör, a *fluktuáció* és a *munkaerő megtartásának kérdésköre* is hangsúlyos irányvonalnak bizonyult. A koronavírus járványt megelőző időszakban tetőzött, a járvány időszakában enyhült, ám napjainkra már ismét fokozódnak bizonyos ágazatokban a *munkaerőhiányból* fakadó problémák. A térség esetében az utóbbi két évtized hangsúlyos, jelentős társadalmi-gazdasági hatásokat és változásokat generáló jelensége a munkaerő vándorlása, a *migrációs kérdéskör* (belső és külső egyaránt). Az országokon belül ugyanakkor továbbra is jelentős *regionális eltérések* mutatkoznak a munkaerőpiac tekintetében is.

A 2020-2021-es időszakban meglehetősen sok kihívással néztek szembe a régió foglalkoztatói, ugyanakkor – talán a 2008-as válság tapasztalataiból is tanulva – igyekeztek foglalkoztatottságot fenntartani, a foglalkoztatott humán erőforrás létszámát megtartani. Jellemzően alternatív megoldások alkalmazására került sor a munkavégzés módszereinek megválasztásánál, egyrészt a fizikai kontaktus minimalizálása (pl. home office), másrészt a kieső forgalom és bevételek miatt (pl. lerövidített munkaidő). Egyes szektorokban ugyanakkor növekedett a foglalkoztatott munkaerő létszáma és a bevételek (pl. Szlovákiában az IT és tech-cégek, valamint a közszféra). A legfrissebb adatok már fellendülésről számolnak be majd minden iparágban. Elmondható továbbá, hogy a gazdasági szektorokban végbemenő digitalizáció jelentősen felgyorsult a koronavírus helyzet hatására.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmány az 1/0688/21-es sz. Výskum a analýza stratégií zamestnanosti v krajinách V4 (Foglalkoztatási stratégiák kutatása és elemzése a V4 országokban) megnevezésű VEGA kutatási projektnek köszönhetően került publikálásra.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] BARRETT, K. - GREENE, R. *3 Ways to Keep Public Employees from Leaving*. In *Governing*. 2014. Hozzáférhető az interneten: <<http://www.governing.com/columns/smart-mgmt/gov-in-and-out.html>>
- [2] BEDNÁRIK R.: *Podpora príjmu zamestnaných osôb, ktorých pracovné miesta ohrozuje COVID-19, vo vybraných krajinách EÚ. Analytický komentár IVPR 2/2020*. Hozzáférhető az interneten: <<https://ivpr.gov.sk/podpora-prijmu-zamestnanych-osob-ktorych-pracovne-miesta-ohrozuje-covid-19-vo-vybranych-krajinach-eu-analyticky-komentar-ivpr-2-2020-rastislav-bednarik/>>
- [3] BLOOMENT BDO *Jelentős munkaerőgondok Kelet-Közép-Európában*. In Adó. 2018. Hozzáférhető az interneten: <<https://ado.hu/munkaugyek/bdojelentos-munkaerogondok-kelet-kozep-europaban>>
- [4] BOUDREAU, W. J. *Retooling HR - Using Proven Business Tools to Make Better Decisions About Talent*. In Boston: Harvard Business School Publishing Corporation..2010.
- [5] CASCIO W.F. *Managing Human Resources: Productivity, In. Quality of Work Life, and Profits* (6th edition). Boston: McGraw-Hill, Irwin.2003

- [6] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Vývoj českého trhu práce - 1. čtvrtletí 2021*. 2021, ČSÚ. Hozzá-
férhető az interneten: <[https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-1-
ctvrtleti2021](https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-1-ctvrtleti2021)>
- [7] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Vývoj českého trhu práce - 2. čtvrtletí 2020*. 2020, ČSÚ. Hozzá-
férhető az interneten: <[https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-2-
ctvrtleti2020](https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-2-ctvrtleti2020)>
- [8] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Vývoj českého trhu práce - 3. čtvrtletí 2020*. 2020, ČSÚ. Online:
<<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-3-ctvrtleti2020>>
- [9] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Vývoj českého trhu práce - 4. čtvrtletí 2020*. 2020, ČSÚ. Hozzá-
férhető az interneten: <[https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-4-
ctvrtleti2020](https://www.czso.cz/csu/czso/cri/vyvoj-ceskeho-trhu-prace-4-ctvrtleti2020)>
- [10] CHUNI, M. - MANYIKA, J. - MIREMADI, M. *Four fundamentals of workplace automation*.
McKinsey and Company. 2015
- [11] CSAPOSS, N. *A HR új kihívásai: a munkatársak lojalitásának fenntartása, visszaépítése. 2021.*
Munkaerő-piaci trendek – 2021. A munka új értelmezésének éve
- [12] EURACTIV. *Visegrad group*. 2018. Hozzáférhető az interneten:
<<https://www.euractiv.com/topics/visegrad-group/>>
- [13] GRISSOM, J. A. - VIANO, L. S. - SELIN, J.: *Understanding Employee Turnover in the*
Public Sector: Insights from Research on Teacher Mobility. In. *Public Administration Review*,
2016. 76 (2), 241–251.
- [14] GRISSOM, J. A.- CROTTY, N. J. - KEISER, L. *Does My Boss's Gender Matter? Explaining Job*
Satisfaction and Employee Turnover in the Public Sector. In *Journal of Public Administration*
Research and Theory. Volume 22, Issue 4, 1 2012, 649–673,
- [15] HEDVIČÁKOVÁ, M - KOZUBÍKOVÁ, Z: *Impacts of COVID-19 on the Labour Market -*
Evidence from the Czech Republic, 2021, Hradec Kralove, HRADEC ECONOMIC DAYS, VOL
11(1), <https://doi.org/10.36689/uhk/hed/2021-01-023>
- [16] HUMPHREY, S. E. - MORGESON, F. P. - MANNOR, M. J. *Developing a Theory of the*
Strategic Core of Teams: A Role Composition Model of Team Performance. In *Journal of Applied*
Psychology. 2009., 94, 48–61. <<http://dx.doi.org/10.1037/a0012997>>
- [17] IMF. *Policy Responses to COVID 19*. Washington: International Monetary Fund (IMF). 2021.
Hozzáférhető az interneten: <[https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-
to-COVID-19](https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19)>
- [18] INFORMATION regarding the labour market in the second quarter of 2021, Statistics Poland.
Hozzáférhető az interneten: <<https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/>>
- [19] KELLY, L., - FLORKIEWICZ, P. Will we have enough Ukrainians to work for us? Poland's
central bank head wonders.: In Reuters. 2018. Hozzáférhető az interneten:
<[https://www.reuters.com/article/us-poland-economy/labour/will-we-have-enough-ukrainians-to-
work-for-us-polands-central-bank-headwonders-idUSKBN1FJ0V9](https://www.reuters.com/article/us-poland-economy/labour/will-we-have-enough-ukrainians-to-work-for-us-polands-central-bank-headwonders-idUSKBN1FJ0V9)>
- [20] KOIŠOVÁ, E. - MASÁROVÁ, J. - GULLEROVÁ, M. *Trends in inclusive labour market*
developments in the Visegrad Group. 2018 , In: *Sociálno-Ekonomická Revenue*
- [21] KOŠČ, J. *Urobili sme všetko? Pomôže nám už len dovoz pracovnej sily zo zahraničia?* 2018.
Hozzáférhető az interneten:
<http://kozsr.sk/wpcontent/uploads/2018/11/Studia_Urobili_Sme-Vsetko_V4_FINAL.pdf>
- [22] KOZÁK, A. - DAJNOKI, K. „Dolgozói vélemények a Munkaerő-megtartást célzó intézkedések-
ről”. TAYLOR 11 (2.), 2019. 56-65.
- [23] KSH, 2021a: *Javult a munkanélküliségi ráta és a foglalkoztatottság*. Napi.hu. Hozzáférhető az
interneten: <[https://www.napi.hu/magyar-gazdasag/ksh-munkanelkuliseg-foglalkoztatottsag-
statisztika.731905.html](https://www.napi.hu/magyar-gazdasag/ksh-munkanelkuliseg-foglalkoztatottsag-statisztika.731905.html)>
- [24] KSH. *Munkaerő-piaci helyzetkép*, 2010. Hozzáférhető az interneten:
<<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz10.pdf>>

- [25] KUREKOVÁ, L. Ľudský kapitál: Zamestnanosť a pracovná sila Budapest. Bratislava: CELSI, 2013. Hozzáférhető az interneten: <http://alianciapas.sk/wpcontent/uploads/2013/03/sspp_2010_01a_zamestnanost.pdf>
- [26] *Labour Force Statistics, Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD). Hozzáférhető az interneten: <<https://stats.oecd.org>>
- [27] LEWANDOWSKA, A. - STOPA, M.: *The Impact of Innovative Professional Qualifications on the Sense of Employment Security: Evidence from Poland*. In: *Economics & Sociology*, XIII. (3.), 2020, 72-83. p. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-3/5>
- [28] MACHOVÁ, R. - ZSIGMOND, T. - LAZÁNYI K. - KREPSZOVÁ, V. *Generations and Emotional Intelligence A Pilot Study*. In. *Acta Polytechnica Hungarica : An international peer-reviewed scientific journal of Óbuda University, Hungarian Academy of Engineering and IEEE Hungary Section : journal of applied sciences*. Vol. 17, no. 5 (2020), p. 229-247. ISSN 1785-8860.
- [29] MIRONSKI, J. – GAWLIK, M.: *Job Expectations of Millennials in Poland, Germany and Chile*. In: *Gospodarka narodowa*, IV., 2018, 125-153.
- [30] MOHAN, A. *Robotics Special Report: Addressing Labor Shortages can 'Help Feed the World'*. [online]. 2020. [cit. 2021-01-11]. Hozzáférhető az interneten: <<https://www.automationworld.com/home/article/21141590/robotics-special-reportaddressing-labor-shortages-can-help-feed-the-world>>
- [31] MURAWSKA, A. *Differences in unemployment among persons in a special situation on the labour market on the example of Polish provinces*. In *Oeconomia Copernicana*, 2016. 7 (3), 375-388. <https://doi.org/10.12775/OeC.2016.022>
- [32] NOVAK, V. - VOKOUN, M. - STELLNER, F.,- VOCHOZKA, M. *Institutional Analysis of the Contemporary Regional Labour Market in the Czech Republic*. *E & M Ekonomie a Management*, 19 (3): 2016. 4–19. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2016-3-001>
- [33] OECD: *R+D expenditures by country*. Hozzáférhető az interneten: <<https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm>>
- [34] OECD: *Economic Forecast Summary (May)*. Hozzáférhető az interneten: <<https://www.oecd.org/economy/slovak-republic-economic-snapshot/>>
- [35] OECD Stats: *Demográfiai adatok*. Hozzáférhető az interneten: <https://stats.oecd.org/>
- [36] PAŽICKÝ, M. - ŽÚDEL, B. *Coronavirus „infects“ the Slovak economy. Macroeconomic Forecast 2020 – 2023*. Ministry of Finance of The Slovak Republic, Hozzáférhető az interneten: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/7/Policy_brief_apr_2020.pdf>
- [37] PLUTZER, V.: *Priemysel v čase korony, Vplyv prvej vlny koronakrízy na priemyselnú aktivitu na Slovensku*. Ministry of Finance of The Slovak Republic. Interneten elérhető: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/94/Komentar_priem_2020_final.pdf>
- [38] POLITICAL CAPITAL. *Visegrad Group*. 2018. Hozzáférhető az interneten: <https://euractiv.sk/content_providers/political-capital/>
- [39] POÓR, J.- ANTALIK, I. - ENGLE, D. A.- JUHÁSZ, T. - KUMPIKAITÉ-VALIŪNIENĒ, V.- STANKEVICIUTE, Z.- KOVÁCS Á.- KARÁCSONY P.- KERÉKES K.- ZAHARIE, M.- SLAVICA, A.- BERBER, N.- SZEINER ZS.- CAHA, Z.- COVARRUBIAS VENEGAS, B.- HORBULAK ZS. - HEVESI A.- SZITÁS P. *Labor Shortage in Seven Central and Eastern European Countries in Transition: Before and During COVID 19*. In. *Journal of Corporate Governance Research*, 2021. 5(1), 62-92.
- [40] POÓR, J. – JUHÁSZ, T. – CSAPÓ, I. – TÓTH, K. – NÉMETHY, K. *Szakemberhiány és munkaerőmegtartás a kulcsmunkakörökben* 2017. Menedzsment és HR Kutató Központ, Szent István Egyetem
- [41] PORTFOLIO. *Megszólaltak a cégvezetők - Már majdnem mindenkit elért Magyarország legnagyobb problémája*. 2018. Hozzáférhető az interneten: <<https://www.portfolio.hu/gazdasag/megszolaltak-a-cegvezetok-mar-majdnem-mindenkitelert-magyarorszag-legnagyobb-problemaja.278965.html/>>

- [42] PUBLIC SECTOR: *Insights from Research on Teacher Mobility*. Public Administration Review, 2016. 76 (2), 241–251.
- [43] PWC 2020. *Central and Eastern Europe Private Business Survey 2019*. Hozzáférhető az interneten: Hozzáférhető az interneten:
<<https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/PwC-PBS-CEE-Report-2019-final.pdf>>
- [44] ROÓZ, J. *Emberi erőforrás és munkaerőpiaci menedzsment*. Budapesti Gazdasági Főiskola. Budapest 2010
- [45] ROZKRUT, D. *Migration statistics in Poland*. 2018. Hozzáférhető az interneten:
<http://www.instat.gov.pl/media/3875/konf_migracioni_statstics-poloni.pdf>
- [46] RUBÓCZKI, A. *Tíz ok, amiért a dolgozó új munkahely után néz*. In *HR portál*. 2010. Hozzáférhető az interneten: <<https://www.hrportal.hu/hr/tiz-okamiert-a-dolgozo-uj-munkahely-utan-nez-20120921.html>>
- [47] SAMUEL, O. M. - CHIPUNZA, C. *Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea*. African Journal of Business Management. 2009 Vol.3 (8), pp. 410-415.
- [48] SARIO: *Automotive Sector in Slovakia*. 2021. Hozzáférhető az interneten:
<https://sario.sk/sites/default/files/sario-automotive-sector-in-slovakia-2021-02-05.pdf> /
- [49] SIPOS N., JARJABKA Á., KURÁTH G., VENCZEL-SZAKÓ T.: *Felsőoktatás a COVID-19 szorításában: 10 nap alatt 10 év? Gyorsjelentés a digitális átállás hatásairól a munkavégzésben a pécsi tudományegyetemen*. In. Civil Szemle, Special Issue, 1.pp. 71-90.
- [50] STEENLAND, R. *The Visegrad Four's Migration Dilemma: REASON VERSUS POPULISM?* 2018/11. CENTRE FOR INTERNATIONAL RELATIONS
- [51] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Makroekonomické štatistiky, Zahraničný obchod*. Hozzáférhető az interneten:
<http://datacube.statistics.sk/#!/lang/sk/?utm_source=susr_portalHP&utm_medium=page_database&utm_campaign=DATAcube_portalHP>
- [52] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Data Cube, Práca, Nezamestnanosť*. Hozzáférhető az interneten:
<http://datacube.statistics.sk/#!/lang/sk/?utm_source=susr_portalHP&utm_medium=page_database&utm_campaign=DATAcube_portalHP>
- [53] SZŰCS, G. *Munkaerőhiány és munkanélküliség együttes jelenléte a munkaerőpiacon. Miben segíthet az oktatás a helyzetmegoldásában?*. 2017. Hozzáférhető az interneten:
<<https://dfkonline.sze.hu/images/egyedi/doktori/doktori%20m%c5%b1helytanulm%c3%a1nyok%202017/sz%c5%b1cs%20g.pdf>>
- [54] WOODS, J. *Labour shortage retraining fostered workers*. 2017. Hozzáférhető az interneten:
<<https://dailynewshungary.com/labour-shortageretraining-fostered-workers>>
- [55] WORLD BANK: *Slovak economic growth*. Hozzáférhető az interneten:
<<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2019&locations=SK&start=2000>>