

MUNKAERŐPIACI FOLYAMATOK, KOMPETENCIÁK ÉS AZOK VÁLTOZÁSAI A PANDÉMIA ALATT

Varga Erika – Szira Zoltán

Összefoglalás

Talán közhelynek számít, azonban máig is érvényes igazságot fogalmazunk meg, amikor azt állítjuk, hogy minden gazdaság hajtóereje a munka, melyet elsősorban az emberi erőforrás mennyisége és minősége határoz meg. A munkaerőpiaci kereslet-kínálat egyensúlyának biztosítása a humán erőforrás-gazdálkodás egyik legfontosabb és legalapvetőbb feladata, amely „normál” körülmények között sem könnyű – nem beszélve az elmúlt évek pandémiás időszakáról. Egészségügyi vetülete mögött a Covid-19 járvány sajnos, súlyos politikai, szociális, demográfiai és gazdasági gondokat is hagyott maga mögött, melyeket nem egyszerű felszámolni vagy megoldani. Célkitűzésünk a fentebb felsorolt területek közül a HR egyik szegmensének, a toborzás és kiválasztásnak vizsgálata és változásainak követése a pandémia idején, melynek során a HR szakembereknek új, talán eddig még sosem tapasztalt kihívásokkal kellett és kell szembenéznüik. Röviden szólunk azokról az új készségekről, kompetenciákról, melyek a pandémia következtében kerültek előtérbe, míg mások háttérbe szorultak. A cikkben az alábbi kérdésekre keressük a választ: Miben rejlenek ezek a nehézségek a munkáltató és a munkavállaló részéről? Okozhat-e egy ilyen járvány teljes strukturális változást a toborzási-kiválasztási folyamatokban? Az álláskeresőket hogyan akadályozza a járvány az eddigiektől eltérően az álláskeresésben? Hamarabb vagy később találnak munkát a járvány ideje alatt munkanélkülivé vált álláskeresők? Milyen területeken ugrott meg a munkaerőkereslet száma, és hol látható számottevő munkaerőkereslet csökkenés a 2019-es évhez képest?

Kulcsszavak: munkaerőpiac, toborzás, kiválasztás, kompetencia, Covid-19, álláskeresés, álláskeresők

JEL: J01, J21, J24

LABOUR MARKET PROCESSES, COMPETENCES AND THEIR CHANGES DURING THE PANDEMIC

Abstract

It may sound commonplace, but it is still general truth when we say that the driving force of any economy is labour, which is primarily determined by the quantity and quality of human resources. Balancing supply and demand on the labour market is one of the most important and fundamental tasks of human resource management, which is not easy even under 'normal' circumstances - not to mention the pandemic of recent years. Beyond its health dimension, the Covid-19 pandemic has unfortunately left behind serious political, social, demographic and economic problems that are not easy to eradicate or resolve. Our objective is to examine one of the above-mentioned areas of HR, namely, recruitment and selection, and to follow the changes in this pandemic, during which HR professionals have faced and continue to face new and perhaps unprecedented challenges. In short, we are going to point out the new skills and competences that have come to the foreground as a result of the pandemic, while others were pushed into the background. In this article we seek to answer the following questions: What are these challenges for employers and employees? Can such a pandemic cause a complete structural change in recruitment

and selection processes? How does the pandemic hinder jobseekers in their job search in a different way than before? Will jobseekers who become unemployed during the epidemic find work sooner or later? In which areas has there been a surge in job demand and where is there a significant decrease in job demand compared to 2019?

Keywords: labour market, recruitment, selection, competence, Covid-19, job search, jobseekers

JEL: J01, J21, J24

Bevezetés

A Covid-19 munkaerőpiaci hatása a világon

A mikrovállalatoktól kezdve a kis-, közép- és középvállalkozásokon át a multinacionális nagyvállalatokig az emberi erőforrás szükségletet merőben átformálta a járvány. Cégek mentek csődbe és kezdtek tömeges leépítésbe és elbocsátásba, a munkaerő túlnyomó többsége pedig egyik napról a másikra állás nélkül maradt. A HR szakemberek kénytelenek voltak a teljes- vagy részleges létszámleépítést és minimális munkaerőállomány megtartását véghez vinni a cégnél. Még most, 2022 elején is érezzük hatását a szervezetekre és a munkaerőpiacra egyaránt. Hatásaira különböző gazdasági ágazatok reagáltak (PwC, 2020; McKinsey, 2021). A munkaerőpiacon a COVID-19 a távmunkában dolgozók számának növekedéséhez vezetett. Világszerte az automatizálás, a mesterséges intelligencia és a digitalizálás iránti növekvő keresletet fogja ösztönözni (McKinsey Global Institute, 2021).

Az ILO [International Labour Organization; Nemzetközi Munkaügyi Szervezet] előrejelzése szerint a 3,3 milliárd munkaerő tekintetében jelenleg öt ember közül több, mint négyet (81,0%) érint a munkahelyek teljes vagy részleges elvesztése, hiszen ők azok, akik olyan ágazatokban dolgoznak jelenleg, amelyekre a legnagyobb kockázatot jelenti a járvány. Ezen ágazatokban az elbocsátások növekedése, valamint a bérek és a munkaidő csökkentése (Cseh Papp, 2012) a legelső között következett be. Sokan alacsony fizetésű, alacsony képzettséggel is betölthető munkakörben dolgoznak, így számukra a jövedelem hirtelen megcsappanása nem teszi lehetővé az eddigi életszínvonal fenntartását, vagy munkalehetőséget remélve migrációra kényszerülnek (Csehné, 2008).

Egy ilyen nem mindennapi járványhelyzetben az emberek (munkáltatók és munkavállalók egyaránt) óriási kihívásoknak vannak kitéve. Azok, akik a járvány miatt veszítették el munkahelyüket, vagy nem találnak új állást, olyan álláskeresői nehézségekkel szembesülnek, mint eddig még sosem. A munkáltatói és HR oldalon is a szakemberek eddig nem tapasztalt problémákkal szembesülnek, tehát a toborzási-kiválasztási folyamatok teljesen eltérhetnek az eddig megszokottól.

Az álláshirdetések tartalma is megváltozott, hiszen a készségek és kompetenciák körére, illetve azok megítélésére számos tényező, köztük a pandémia is jelentős hatást gyakorolt. A cikk tartalmi korlátai miatt a kompetenciák változásairól csupán röviden esik majd szó.

A Covid-19 munkaerőpiaci hatása Magyarországon

A járvány munkaerőpiacra gyakorolt hatása Magyarországon is igen jelentős. A járvány kialakulása óta emelkedett a munkanélküliek száma hazánkban is. A KSH [Központi Statisztikai Hivatal] évközi statisztikai adatai alapján Magyarországon 2019 utolsó negyedében (ekkor tört ki a járvány) összesen

155.200 főt regisztráltak országosan munkanélkülinek (ebből 81500 fő férfi és 73700 fő nő) (KSH, 2020_1).

A Publicus Intézet a Népszava megbízásából 2020. március 17–21. között 1003 fő megkérdezésével készített országos reprezentatív közvéleménykutatásban vizsgálta a koronavírus társadalmi és politikai hatásait 1003 fő telefonos megkérdezésével. A felmérésből kiderül, hogy tízből kilenc (94,0%) megkérdezett szerint inkább súlyosak lesznek a koronavírus által okozott gazdasági károk Magyarország számára.

2020. március 11-én, az országos veszélyhelyzet kihirdetésekor a munkaadók hatalmas kihívással találták szembe magukat. Napok alatt kellett vállalatukat online-ra állítani, a munkavállalókat pedig otthoni irodájukba költöztetni. Nagy nyomás nehezedett a menedzsment mellett a HR, a jogi és az informatikai osztályokra, hiszen nekik kellett megszervezni az átállást, az iroda „szétköltöztetését” és a működés fenntartását. Nemzetközi cégeknél pedig a leányvállalatok között is egyeztetni kellett. Tízből négy női, illetve tízből kevesebb mint három férfi válaszadóra inkább jellemző az, hogy távmunkára állt át, azaz eddig munkahelyen dolgozott, mostantól viszont otthon végzik munkáját. Leginkább a diplomásokra (61,0%), továbbá az oktatás, nevelés területén dolgozóakra (78,0%) inkább jellemző az, hogy átálltak az otthoni munkára. A munkaerő-piaci kilátások jelentősen romlottak, nőtt a munkanélküliség, csökkent a foglalkoztatás.

A DreamJo.bs online kérdőíven alapuló felmérésében közel 500 munkavállaló nyilatkozott arról, hogyan befolyásolja a koronavírus-veszély a munkavégzését. Ez alapján a válaszadók 82,5%-a úgy gondolja, kellő tájékoztatást kapott a munkáltatójától a koronavírusról és az általa kialakult rendkívüli helyzetről. 46,0% teljes mértékben elégedett a munkahelyük koronavírus megelőzéséért tett intézkedéseivel, 10,9% azonban egyáltalán nem elégedett. Az elégedetlenség hátterében főként az elbocsátások állnak, továbbá a megfelelő kommunikáció és a védőfelszerelés, illetve a home office lehetőségének hiánya. A válaszadók 32%-nak ugyanis nincs lehetősége otthonról dolgozni. A koronavírus okozta leállások miatt a kérdőívet kitöltő munkavállalók jelentős része, 52,0%-a veszélyben érzi az állását.

2020. decemberben 290,7 ezer álláskeresőt tartottak nyilván, ami több mint 55,8 ezer fős növekedés az előző év azonos időszakához képest, így 2019. decemberhez képest az álláskeresők száma 23,8%-kal nőtt (KSH, 2020_2).

Összességében 2020. márciusban 166,5 ezer álláslehetőség állt rendelkezésre, amelyből a zárónapon 77,0 ezer maradt üres, betöltetlen (KSH, 2020b). 2020. márciusban a foglalkoztatók 1 098 személyt érintő csoportos létszámleépítést jelentettek be. A leépítések a szállodai szolgáltatás, éttermi, mozgó vendéglátás, a háztartási villamos készülék gyártása, a fémmegmunkálás, az egyéb információ-technológiai szolgáltatás, vagyongazdálkodás (holding), a sportszer-gyártás, a falemez-gyártás, az erdészeti, egyéb erdőgazdálkodási tevékenység, a felsőruházat gyártása és az egyéb vendéglátás ágazatokat érintették főként Budapesten, valamint Borsod-Abaúj-Zemplén, Jász-Nagykun-Szolnok és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében (KSH, 2020a).

A KSH április végén publikált gyorsjelentése szerint a 2020. március végére vonatkozó munkanélküliségi ráta már 3,7% volt, miközben az elbocsátások nagyobb számban áprilisban jelentkeztek (KSH, 2020_1). Az Európai Bizottság 2020. május 6-án kiadott előrejelzése a magyarországi munkaerőpiac kapcsán azzal számolt, hogy az idén 7%-ra ugrik a munkanélküliségi ráta, majd még jövőre is 6% felett lesz. (EC, 2020) Az előrejelzésben pozitív és negatív kockázatok is vannak a Bizottság szerint, egyrészt egy erőteljesebb költségvetési támogatás mérsékelhetné a 2020-as gazdasági visszaesést és élénkíthetné a helyreállást 2021-ben, másrészt viszont az esetleges tömeges vállalati csődök hosszabban elhúzódó negatív tendenciát okozhatnak a munkahelyteremtés és a hitelezés visszafogása miatt.

A DreamJo.bs kutatásából kiderült, hogy a cégek 70,0% továbbra is aktívan toboroz, a kiválasztási folyamatok azonban érezhetően lelassultak. Habár minden hazai vállalkozás működését érintette valamilyen mértékben a koronavírus-járvány, a cégek 90,0%-a továbbra is új kollégát szeretne felvenni – derül ki a villámfelmérésből. A megkérdezett cégek harmada részben vagy teljesen leállította a kiválasztási és toborzási folyamatokat. Ugyanakkor a toborzási szakértők úgy látják, a kiválasztási folyamat személyes találkozás nélkül is működhet, így nem kell attól tartania a jelölteknek, hogy a közvetlen találkozások minimálisra csökkentése miatt nem fognak állást találni. Egy állásinterjú online is megtartható, még ha kicsit sterilebb is lesz az élmény mindkét fél számára.

Egyes előrejelzések szerint akár minden negyedik ember is szakmaváltásra kényszerülhet a válság következtében – átmenetileg vagy akár véglegesen. Egyik napról a másikra kell azzal szembesülnie százazreknek, hogy a tanult, kiismert, szeretett foglalkozásuk helyett „nemszeretem” munkák elvégzésére kényszerülnek. Hosszú hónapokig, vagy akár évekig is eltarthat míg egy dolgozó elfogadja az új körülményeket, új szakmájának mesterévé válik és még ez sem garancia arra, hogy nem tér vissza az első adódó alkalommal régi szakmájához. Erre a természetes folyamatra a munkahelyi HR-eseknek és a közvetítőknak fel kell készülniük, akár pszichológusok, tréningcégek, mentorok bevonásával is.

A koronavírus-járvány következtében megjelenő változások sokként érték nemcsak a magánszemélyeket, hanem a vállalkozásokat is. Az első megelőző intézkedések bevezetése után annyira felgyorsultak az események, hogy a vezető pozícióban lévő szakembereknek néhány nap leforgása alatt kellett olyan döntéseket meghozni, melyeket normál körülmények között akár több hétig is mérlegelnek, illetve alaposan előkészítenek.

Ebből arra lehet következtetni, hogy ezek a területek jelentős átrendeződés elé néznek. A munkaerő-toborzás tekintetében az online megoldások alkalmazását a válaszadó cégek fele tervezi igénybe venni. A vállalkozások szívesen nyitnak most olyan megoldások felé, mint az online interjú, kérdőív, illetve videó CV.

A munkaerőpiacon a képességek, ismeretek rendszere amúgy is folyamatosan változik, de most a munkaerőpiaci kihívásokon kívül a pandémia is kifejtette hatását. Az online oktatásra történő áttérés vagy home office felértékelt olyan készségeket, ismerteket, melyekre a vírushelyzet előtt nem fókuszáltunk. Előtérbe került a digitális kompetencia (Braun – Veresné Valentinyi, 2019), a tudatosabb magatartásformák, egészségorientáció, biztonságra törekvés, melyek magára az álláskeresés folyamatára is hatást gyakorolhatnak.

Anyag és módszer

A kutatás két hipotézis tesztelésére irányult:

H1 COVID-19 járvány ideje alatt nehezebben találnak munkát az álláskeresők, mint korábban a járvány előtti időszakban.

H2 A szellemi munkakörben foglalkoztatottak könnyebben találnak munkát, mint a fizikai munkakörben álláskeresők a pandémia idején.

A vizsgálat során kvantitatív és kvalitatív kutatást is alkalmaztunk, hisz a feltáró jellegű és strukturálatlan kvalitatív módszert jól kiegészíti a kvantitatív kutatás, amely számszerűsíthető, és statisztikai módszerekkel jól elemezhető adatokat eredményez. A kvantitatív kutatás során egy kérdőívet készült a hazai álláskeresői réteg számára, aki a pandémia alatt; a Covid-19 vírushelyzet okán; vagy ezektől függetlenül veszítette el az állását és vált álláskeresővé. A kérdőíveket 200 fő töltötte ki online. A

célcsoport kérdőíve főként az álláskereső és azzal kapcsolatos speciálisabb kérdéseket tartalmazott. Itt a válaszadóknak 20 db kérdésre kellett felelniük, míg az online fókuszcsoportos interjú kérdőíve kevesebb, összesen 10 db kérdést tartalmazott és főként a munkáltatói szemszöveget hivatott bemutatni.

A kvantitatív kutatás választott célcsoport alapján nem reprezentatív. Kizárólag internetes kikérdezésen alapszik a kérdőív és a mintavétel ez esetben hólabda-mintavétel. A kérdőíves kutatás során nyert nagy mennyiségű információ feldolgozása (200 válaszadó) az SPSS-(Statistical Package for Social Science) programmal történt. Az online kérdőívből származó válaszokat először excel táblákba rögzítettük, majd adattisztítás után SPSS program segítségével értékeltük ki.

Az online fókuszcsoportos interjú alkalmazásán keresztül lehetőség nyílt egy a témában jártas csoportos nézőpont megismerésére és részletes információszerzésre egy másik szemszögből nézve. A csoporttagok közötti hasonlóság kulcsfontosságú a fókuszcsoportos interjúnál azért, hogy megakadályozza az esetleges mellékes kérdéskörökkel kapcsolatos vitákat és nézeteltéréseket. A csoporttagok mind pandémia változásait megtapasztalt HR szakmabeliek voltak (5 fő). A fókuszcsoportos interjúra 2021 nyarán került sor a vírus okozta helyzet miatt kizárólag online felületen. Az egy órás interjú során olyan kérdésekre kaptunk például választ, hogy volt-e vis maior esetre korábban kidolgozott stratégiájuk és hogy milyen válságkezelő intézkedéseket vezettek be azóta? Hogyan látják a munkaerőpiaci változásokat a járvány kialakulása óta? Milyen HR-t érintő kihívásokkal kellett szembenézniük toborzás szempontjából? Hogyan érintette a munkavállalókat és a szervezetet a válság? Mely munkaköröket érintette pozitívan és negatívan a válság? Milyen új kompetenciák elsajátítására volt szüksége a szakembereknek?

Beszélggettünk az humán erőforrást érintő egyéb változásokról; felkészülésekről egy esetleges újabb vis maior esetre; az egyéni igényekről álláskereső és munkáltatói szempontból; a megvalósítható javaslatokról és a jövőbeni tervekről is, ami főként a toborzás-kiválasztást illeti.

Eredmények

Az első hipotézisben feltételeztük, hogy a Covid-19 alatt nehezebben találnak munkát az álláskereső, mint a Covid-19 előtti időszakban. A hipotézis vizsgálatát keresztábrás elemzéssel végeztük.

Az 1. táblázatból jól látszik, hogy a Chi-négyzet értéke (χ^2): 54,32, a szabadságfok (df): 16, a szignifikanciaszint (p): 0,000, elemek száma (N): 200. Mivel a Pearson-féle Chi-négyzet teszt függetlenségi vizsgálat táblázatában az Asymptotic Significance (2-sided) érték, azaz a Chi-négyzet próba szignifikanciája $p=0,000$, tehát kisebb, mint 0,005 ($p<0,05$), ezért elvetjük a Chi-négyzet próba nullhipotézisét, vagyis a két minőségi tényező közt van szignifikáns kapcsolat, van összefüggés a két változó, azaz a Covid-19 előtti időszak álláskeresőnek időtartama és a Covid-19 ideje alatti álláskereső időtartama között.

1.táblázat. Álláskeresés időtartama Covid-19 előtt - Covid-19 alatt

		állást találni a Covid-19 alatt					Total	
		<1 hónap	> 6 hónap	1-3 hónap	3-6 hónap	Még jelenleg is álláskereső vagyok		
állást találni	<1hónap	Count	22	4	10	8	38	82
		Adjusted Residual	4,8	-,6	-1,8	,8	-2,1	
áltnia	> 1 év	Count	0	0	4	0	6	10
		Adjusted Residual	-1,3	-,8	1,9		,3	
Covid-19 előtt	> 6hónap	Count	0	0	0	0	12	12
		Adjusted Residual	-1,4	-,9	-1,7	-1,1	3,2	
i	1-3 hónap	Count	4	4	22	5	43	78
		Adjusted Residual	-2,6	-,4	3,0	-,7	,0	
	3-6 hónap	Count	0	4	0	3	11	18
		Adjusted Residual	-1,7	3,0	-2,1	1,4	,5	
Teljes		Count	26	12	36	16	110	200

Forrás: saját szerkesztés saját adatok alapján, 2021, n=200

A 2. táblázat kontingencia-táblája a Covid-19 előtti és Covid-19 időszak alatti álláskeresés időtartamának összefüggésére irányul. A minta összesen 200 főt tartalmaz és nincs hiányzó érték.

Táblázaton belüli összefüggésként, az adjusztált standardizált reziduális eltérés értékek „a kevesebb, mint 1 hónapja álláskereső Covid-19 előtt” és a „kevesebb, mint 1 hónapja álláskereső Covid-19 alatt”; „több, mint 6 hónapja álláskereső Covid-19 alatt” és „3-6 hónapja álláskereső Covid-19 előtt”; „1-3 hónapja álláskereső Covid-19 előtt” és „1-3 hónapja álláskereső Covid-19 alatt”; valamint a „még jelenleg is álláskereső vagyok” és „több, mint 6 hónapja álláskereső Covid-19 előtt” változói közt sikerült kimutatni egyértelmű kapcsolatot. Összefüggés hiányát a „kevesebb, mint 1 hónap alatt állást találni a Covid-19 alatt” és az „1-3 hónap alatt állást találni a Covid-19 előtt”; az „1-3 hónap alatt állást találni a Covid-19 idején” és a „3-6 hónap alatt állást találni a Covid-19 előtt”; valamint a „még jelenleg is álláskereső vagyok” és a „kevesebb, mint 1 hónap alatt állást találni Covid-19 előtt” változók közt mértük.

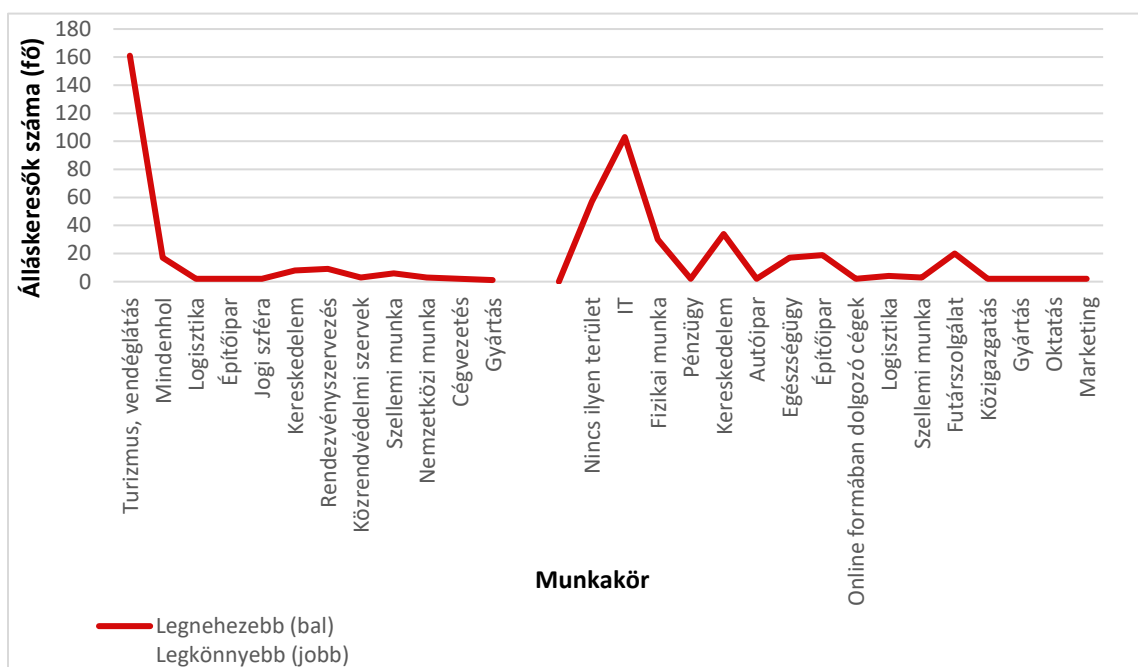
2. táblázat. Szimmetrikus értékek

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,521	,000
	Cramer's V	,261	,000
N of Valid Cases		200	

Forrás: saját szerkesztés saját adatok alapján, 2021, n=200

A kapcsolat erősségét a Cramer-féle szimmetrikus mutató adja meg, mely alapján gyenge a kapcsolat, összefüggés a két minőségi tényező között, tehát más tényezők befolyásolásával is számolni kell. A kapcsolat erőssége a Phi alapján 0,568. Mindkét mutató szignifikáns (Sig. <0,05%)

Eredményeink alapján a megkérdezettek minden kategóriában jellemzően még jelenleg is álláskereső, így a hipotézist, miszerint a Covid-19 időszak alatt nehezebben találnak munkát az álláskereső, mint korábban a járvány előtti időszakban, elfogadjuk.



1. ábra. Legnehezebben és legkönnyebben betölthető munkakörök (Covid-19 alatt)

Forrás: saját szerkesztés KSH (2020) alapján

Az 1. ábra szemlélteti a válaszadók véleményét azzal kapcsolatban, hogy a pandémiás időszak alatt mely területeken a legnehezebb és mely területeken a legkönnyebb szerintük elhelyezkedni. A diagram bal oldalán láthatóak a válaszadók szerint legnehezebben, míg jobb oldalon a legkönnyebben betölthető szegmensek. A táblázat mindkét esetben 1-1 kiugró értéket láthatunk, mely a legnehezebb betölthető munkakörök esetén a turizmus/vendéglátás/idegenforgalom szektort jelenti – 161 fő (80,5%) gondolta így -, legkönnyebben betölthető munkakörök közül pedig az IT szegmenst gondolták - 103 fő (51,5%). Ez alátámasztja korábbi kutatások eredményeit is (Dávid et al., 2007).

A megkérdezettek 8,5%-a (17 fő) gondolta úgy, hogy a járvány ideje alatt mindenhol nehéz elhelyezkedni, emellett 28,5%-uk (57 fő) úgy gondolja, hogy nincs olyan terület, ahol jelenleg egyszerűbb lenne munkát találni. A válaszadók 4,5%-a (9 fő) szerint rendezvényszervezésben, 4,0%-a (8 fő) szerint a kereskedelemben a legnehezebb elhelyezkedni. Az egyszerűbben betölthető munkakörökre az alábbi sorrendet állították fel a válaszadók: kereskedelem 17,0% (34 fő), fizikai munkakör 15,0% (30 fő), futárszolgálat 10,0% (20 fő), építőipar 9,5% (19 fő), egészségügy 8,5% (17 fő). A válaszadók 3,0%-a (6 fő) szerint szellemi munkakörben a legnehezebb elhelyezkedni jelenleg. Az eredmények alapján 1,5%-nál kisebb arányban gondolják az emberek a legnehezebben betölthető munkaköröknek az alábbiakat: közrendvédelmi szerveknél betölthető munka, nemzetközi munka, logisztikában, építőiparon belül, jogi

szférában, cégvezetésben és gyártás terén lévő munkák. 2,0%-nál kisebb arányban pedig a legkönnyebben betölthetőnek vélt pozíciók szerintük: pénzügyi, autópipari, logisztikai, szellemi munkakör, közigazgatási, gyártási, oktatási és marketinges munkák.

3. táblázat. Munkakör és álláskeresési időtartam összevetése

			Mennyi ideje álláskereső				Álláskereső voltam, de már sikerült újat találnom	Total
			<1hónap	> 6 hónap	1-3 hónap	3-6 hónap		
Milyen munkakörben keres/keresett állást	Fizikai	Count	8	4	8	4	6	30
		Adjusted Residual	2,3	-2,0	1,0	,2	-,8	
	Mindkettő	Count	9	26	14	12	18	79
		Adjusted Residual	-,7	1,1	-,7	1,1	-,8	
	Szellemi	Count	10	27	18	8	28	91
		Adjusted Residual	-,9	,3	-,1	-1,3	1,4	
Total	Count	27	57	40	24	52	200	

Forrás: saját szerkesztés, 2021, n=200

A 3. táblázat a különböző munkakörökben (szellemi, fizikai, mindkettő) foglalkoztatottak és az álláskeresés időtartamának összefüggésére irányul. A keresztábla alapot szolgáltat a második hipotézis vizsgálatához, miszerint feltételezzük, hogy a Covid-19 járvány ideje alatt a szellemi munkakörben foglalkoztatottak könnyebben találnak munkát, mint a fizikai munkakörben álláskeresők. A függő változó az álláskeresés időtartama, a független változó pedig a munkaköri csoportok.

Az 5. táblázatból jól látszik, hogy a chí-négyzet értéke (χ^2): 11,44, a szabadságfok (df): 8, a szignifikanciaszint (p): 0,178, elemek száma (N): 200. Mivel a Pearson-féle chí-négyzet teszt függetlenségi vizsgálat táblázatában az Asymptotic Significance (2-sided) érték, azaz a chí-négyzet próba szignifikanciája $p=0,178$, tehát nagyobb, mint 0,005 ($p<0,05$), ezért elfogadjuk a chí négyzet próba nullhipotézisét, vagyis a két minőségi tényező közt nincs szignifikáns kapcsolat, nincs összefüggés a két változó, azaz a munkaköri csoportok és az álláskeresés időtartama között.

4. táblázat. Chi-négyzet függetlenségi vizsgálat táblázata

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,437 ^a	8	,178
Likelihood Ratio	11,171	8	,192
N of Valid Cases	200		

2 cells (13,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,60.

Forrás: saját szerkesztés saját adatok alapján, 2021, n=200

5. táblázat. Szimmetrikus értékek

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,239	,178
	Cramer's V	,169	,178
N of Valid Cases		200	

Forrás: szerkesztés saját adatok alapján, 2021, n= 200

A kapcsolat erősségét a Cramer-féle szimmetrikus mutató adja meg, mely alapján $V = 0,169$, azaz gyenge a kapcsolat, összefüggés a két minőségi tényező között, tehát más tényezők befolyásolásával is számolni kell. A kapcsolat erőssége a Phi alapján $0,239$. Egyik mutató sem szignifikáns (Sig. $>0,05\%$). A munkakörök és az álláskeresés időtartama között gyenge ($V=0,169$), de statisztikailag nem igazolható ($p=0,178$) kapcsolat állapítható meg. A szellemi munkakörben foglalkoztatottak $14,0\%$ -a korábban álláskereső volt, de már sikerült új munkát találnia.

A második hipotézist, miszerint a szellemi munkakörben foglalkoztatottak könnyebben találnak munkát a pandémia idején, a fizikai munkakörben foglalkoztatottakhoz képest, szintén igazoltuk.

Következtetések és javaslatok

A hatékony toborzáshoz a teljes palettát érdemes bevetni (kölcsonzó cégek, munkatárs-ajánlási program, állásportálok, közösségi média, nyomtatott sajtó, óriásplakáton való hirdetés, diákok és a nyugdíjasok foglalkoztatása), az álláskeresőknek pedig generációtól függetlenül eddig nem használt álláskeresői platformokat is megcélozni, hogy a kereslet-kínálat biztosan találkozzon.

Bár a kékgalléros jelölteket továbbra is hatékonyabb személyesen kiválasztani, ugyanis a beszélgetéseken kívül szükséges a finommotoros készségek mérése is, amit szintén csak a személyes találkozás során lehet megismerni. Szellemi toborzásban, kiválasztásban viszont az online módszerek hatékonynak bizonyultak, a jelöltek megtanulták az online platformok használatát, szívesen vesznek részt virtuális állásinterjún, így számukra ez a módszer nyugodtan alkalmazható továbbra is komolyabb fejlesztések nélkül is.

A járvány egyik munkaerőpiaci hatása, hogy a bérek többnyire csökkentek, viszont az emberek kiadásai nem. A jelenlegi helyzet nem csak az álláskeresők szemszögéből bizonytalan, hanem a munkáltatók számára is az, hiszen nem tudnak annyi bevételt termelni, hogy ki tudják fizetni a dolgozókat.

Hiába a sok munkanélküli jelenleg, legtöbbjük elsősorban a szakmájukban szeretnének újra munkát találni, mert azt szeretik csinálni, ahhoz értenek. Ha egy álláskereső kényszerből egy szakmájától eltérő munkát választ, akkor azt valószínűsíthetően csak átmeneti időre teszi. Érdemes lenne időt fordítani az embereknek arra is, hogy olyan területeken képezzék magukat, amelyekkel a járvány előtt nem foglalkoztak, hiszen fontos szerepet kap majd a jövőben az új tudások és készségek, kompetenciák megszerzésére való képesség, a rugalmasság és nagyfokú nyitottságra lesz szükség a HR szakemberek és az álláskeresők részéről egyaránt.

Hivatkozások

- [1]. Braun E. – Veresné Valentinyi K. (2019): HR Trends at the beginning of the 21st century. *Trendy v podnikání*, 9(3), 54 – 61. DOI: 10.24132/jtb.2019.9.3.54_61.
- [2]. Cseh-Papp I. (2012): Opportunities for part time employment in a Hungarian company. *Virgíl Madgearu Review Of Economic Studies And Research*, 5(1), 23–32.
- [3]. Csehné Papp I. (2008): Workforce mobility in Central-Hungarian region. *Acta Regionalia Et Environmentalica*, 5(2), 33–37.
- [4]. Dávid, L.; Tóth, G.; Bujdosó, Z.; Herneczky, A. (2007): A turizmus és a regionális versenyképesség kapcsolatának mutatói a Mátravidék példáján keresztül. *Észak-magyarországi stratégiai füzetek*, 4(1), 3–20.
- [5]. DreamJobs: Mi lesz az álláskereséssel? Munkaerőpiaci változások a járvány ideje alatt. Letöltési dátum: 2020.04.18. forrás: <https://dreamjo.bs/hu/blog/post/mi-lesz-az-allaskeresessel-munkaeropiaci-valtozasok-a-jarvany-ideje-alatt>
- [6]. European Commission (EC) (2020): 2020. tavaszi gazdasági előrejelzés: Mély és egyenetlen recesszió, bizonytalan fellendülés. Letöltési dátum: 2020. 05.06. forrás: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/hu/IP_20_799
- [7]. International Labour Organization: COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment. Letöltési dátum: 2020.04.13. forrás: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/langen/index.htm.
- [8]. Központi Statisztikai Hivatal (KSH): A munkanélküliek száma korcsoportok szerint, nemenként. Évközi statisztikai adat. forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf010b.html?down=781
- [9]. KSH 2020_1: Gyorstájékoztató, munkanélküliség, 2020. május 27. forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2004.html>
- [10]. KSH 2020_2: Gyorstájékoztató, foglalkoztatottság, 2020. május 27. forrás: <http://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/fog2004>
- [11]. KSH 2020a: Gyorstájékoztatók, munkanélküliség, 2020. április 28. forrás: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun2003>
- [12]. KSH 2020b: Gyorstájékoztatók, foglalkoztatás, 2020. április 28. Letöltés dátuma: 2020. 05.06. forrás: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/fog2003>.
- [13]. McKinsey Global Institute (2021): The postpandemic economy-The future of work after COVID-19. Letöltés dátuma: 2022.02.09. forrás: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.
- [14]. McKinsey & Company (2021a): The next normal arrives: Trends that will define 2021—and beyond. Letöltés dátuma: 2022.02.09. forrás: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/leadership/the-next-normal-arrives-trends-that-will-define-2021-and-beyond>
- [15]. Publicus Intézet (n.d.): Koronavírus társadalmi és politikai hatásai, 2. rész. Letöltési dátum: 2020. 05. 06. forrás: <https://publicus.hu/blog/koronavirus-tarsadalmi-es-politikai-hatasai-2-resz/>
- [16]. PwC (2020): Kényszerpihenő helyett túlórák, avagy kik a COVID-19 nyertesei? Letöltési dátum: 2022.02.09. forrás: https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/Kenyserpiheno_helyett_tulorak_avagy_kik_a_COVID-19_nyertesei.pdf

Szerzők

Varga Erika

ORCID: 0000-0001-5105-7187

Dr. habil., PhD

egyetemi docens

Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet, Idegen Nyelvi Tanszék

e-mail: varga.erika@uni-mate.hu

Szira Zoltán

ORCID: 0000-0002-7299-4695

Dr. habil., PhD

egyetemi docens

Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem

Agrár-és Élelmiszergazdasági Intézet, Nemzetközi-szabályozási és Gazdasági Jogi Tanszék

e-mail: szira.zoltan@uni-mate.hu

A műre a Creative Commons 4.0 standard licenc alábbi típusa vonatkozik: [CC-BY-NC-ND-4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

