

CSALÁDBARÁT ORSZÁG

EG-00140-003/2021

KÉTKARÚ MUNKAERŐPIACI KUTATÁS

KUTATÁSI JELENTÉS



CSALÁDBARÁT
MAGYARORSZÁG
KÖZPONT

A kiadvány a Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.
EG-00140-003/2021 – Családbarát ország megnevezésű projekt keretében készült.

mb. szakmai vezető: *Annus Gábor*

Készítette:

Ercsey-Orbán Melánia szociológus

Héra Gábor szociológus

Mészáros Zoltán szociológus, kutatásvezető

Nyelvi lektor:

Gajdó Ágnes

Borító és kiadványterv:

Jónás Csongor

Tördelés:

Plette Péter

Jóváhagyta:

Annus Gábor

mb. szakmai vezető

A tréneri e-kötet megjelenését a Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft.
támogatta a Családbarát ország megnevezésű projekt keretében.

Budapest, 2023

TARTALOM

I.	BEVEZETŐ	4
II.	A KUTATÁS CÉLJA	6
III.	MINTAVÉTEL ÉS MÓDSZERTAN	7
IV.	VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	9
	Általános megállapítások, főbb tendenciák	9
	A munkavállalókkal készült kérdőíves adatfelvétel legfontosabb megállapításai	10
	A munkaadókkal készült kérdőíves adatfelvétel legfontosabb megállapításai	11
	A munkavállalókkal készült interjú adatfelvétel legfontosabb megállapításai	13
	A munkaadókkal készült interjú adatfelvétel legfontosabb megállapításai	14
V.	A MUNKAVÁLLALÓKKAL KÉSZÜLT KÉRDŐÍVES ADATFELVÉTEL EREDMÉNYEI	16
	A munkavállalókkal készült adatfelvétel módszertana	16
	Demográfiai jellemzők	17
	Atipikus foglalkoztatás	25
	Munka és magánélet egyensúlya	29
	Otthoni munkavégzés (home office)	37
	Digitális kompetenciák és az új technológiák	44
VI.	A MUNKAADÓKKAL KÉSZÜLT KÉRDŐÍVES ADATFELVÉTEL EREDMÉNYEI	57
	A munkaadókkal készült adatfelvétel módszertana	57
	Vállalatdemográfiai jellemzők	58
	Atipikus foglalkoztatás	59
	Otthoni munkavégzés (home office)	75
	Digitális kompetenciák és az új technológiák	81
VII.	A MUNKAVÁLLALÓKKAL KÉSZÜLT INTERJÚS KUTATÁS EREDMÉNYEI	94
	A válaszadók összetétele	94
	Az atipikus és otthon végzett munka megítélése és alkalmazása	94
	A várható technológiai forradalom és digitalizáció hatása a munkavállalókra	100
VIII.	A MUNKÁLTATÓKKAL KÉSZÜLT INTERJÚS KUTATÁS EREDMÉNYEI	105
	A válaszadói csoport	105
	Az atipikus munkaformák alkalmazása	105
	A digitális átalakulás hatása és a jövőre vonatkozó tervek	107
IX.	MELLÉKLET	111

I. BEVEZETŐ

Magyarországon a jogalkotóknak, szakmai szervezeteknek régóta kitűzött célja a munkaerőpiac rugalmassá tétele, ezen keresztül pedig a foglalkoztatás további javítása és az esélyteremtés olyan társadalmi csoportok számára, amelyek napjainkban nehezen integrálódnak vissza a munkaerőpiacra. Bár a jogszabályi keretek elvileg adottak, mégis kevés az atipikus formában és rugalmasan foglalkoztatott munkavállaló: például 2020-ban a hazai foglalkoztatottak csupán 4,8%-a dolgozott részmunkaidőben. Az Európai Unió huszonhét tagországában ugyanebben az évben 18% volt a részmunkaidőben foglalkoztatottak átlagaránya, az élen szereplő Hollandiában 50,8% (KSH, 2021). Általánosságban elmondható, hogy a magyar munkaerőpiacon általában nem népszerű az atipikus munkavégzési formák alkalmazása. Pedig a családok esetében (a munka és magánélet egyensúlyi állapot elérésében), a kisgyermekes szülők sikeres munkaerőpiaci reintegrációjában, a fiatalok tanulás melletti munkavállalásának ösztönzésében, továbbá a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedésében és az inaktív népesség munkaerőpiacra történő bevonásában hathatós segítséget nyújthatnak az atipikus munkavégzési formák.¹ Ennek a célkitűzésnek sikeressége leginkább a munkaadói attitűdök megváltozásával érhető el – ahogyan az a kutatási eredményeinkből kiderül.

A közelmúltban és a jelen időszakban az atipikus foglalkoztatási formák közül egy távmunka-típusú formára, az otthoni munkavégzésre (home office) kiemelt figyelem összpontosult a koronavírus-világjárvány okozta helyzet miatt. Az Európai Unióból elsőként Franciaországban 2022. január 3-ától kötelező lett az alkalmazása, Magyarországon pedig az első veszélyhelyzettel összefüggő korlátozások bevezetése óta napirenden volt a home office átfogó, törvényi szintű szabályozásának kérdése.² A Kormány a home office-t érintően a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendeletben lehetőséget biztosított a munkáltatók és munkavállalók Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.) távmunka szabályozásától való eltérésre. 2021. július 3-i hatállyal a rendeletet módosították, melynek értelmében az Mt. távmunkavégzés-szabályozása már kiterjedt a csak részben otthonról végzett munkára is, továbbá törölték a távmunka számítógéppel való végzésének kritériumát is. Emellett az otthonról dolgozó munkavállalóknak adómentesen adható, szabadon felhasználható költségtérítés összegét – a legalább részben home office-ban dolgozó munkavállalók részére havonta a minimálbér 10%-áig – is pontosították. A Korm. rendelet még csak a veszélyhelyzet idejére, átmeneti jelleggel nyújtott megoldást az otthoni munkavégzésre, azonban a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvény mindkét fenti rendelkezést véglegesítette az Mt. és a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény módosításával.

Míg tehát az Mt. szerint korábban a távmunkavégzés kizárólag számítástechnikai eszközzel végezhető munkára vonatkozhatott, addig a Korm. rendelet módosítás, majd az Mt. 87. (a távmunkavégzésről szóló) alcímének a módosítása ilyen megkötést már nem tartalmaz. A gyakorlatban azonban elsősorban a digitális kompetenciákra támaszkodó és a számítógéppel támogatott munkavégzési formákkal érintett munkahelyek esetében léptek életbe az új távmunkafeltételek. Ennek számos oka lehet,

¹ Vörös Máté, Fűrész Diána (2021). A részmunkaidős foglalkoztatás hatékonyságának empirikus vizsgálata. *Közgazdasági Szemle*, LXVIII. évf., pp. 178–204. <http://real.mtak.hu/120774/1/04VorosFureszA.pdf>

² <https://ado.hu/munkaugyek/uj-home-office-szabalyok-juliuistol/>

például (1) a speciális, otthonra nem telepíthető munkaeszközök alkalmazása³, (2) a speciális munkavédelmi vagy adatbiztonsági szabályok alkalmazása, vagy (3) a munkavégzés módjának rendszeres, részletekbe menő ellenőrzésének, vagyis a mikromenedzsmentnek a megszűnésétől való munkáltatói félelem, de (4) a digitális kompetenciák hiánya is közrejátszhat ebben.⁴

A covid egyik mellékhatása volt egy már létező gazdasági jelenség felgyorsulása is: a robot- és egyéb digitális technológiák fejlődése és az új technológiákkal megjelenő új humánerőforrás kompetenciák iránti igények fokozódása. Elemző cégek, tudományos értekezések egybehangzóan arról írnak, hogy a technológia már nemcsak a rendelkezésre álló munkalehetőségek mennyiségét, hanem azok általános minőségét is befolyásolja a foglalkozási összetétel és az egyes foglalkozások relatív minőségének megváltoztatásával. Erre a következtetésre jut például a PwC 2030-as évekig tartó időszakra szóló elemzése⁵, amely alapján kijelenthető, hogy a magas automatizálási kockázatnak kitett meglévő munkahelyek becsült aránya országonként jelentősen eltér. Néhány kelet-ázsiai, valamint skandináv államban ez a szám viszonylag alacsony, mindösszesen 20–25%, ezzel szemben a kelet-európai gazdaságokban (hazánkban is), ahol az ipari termelést könnyebb automatizálni, és magas arányt képvisel a teljes foglalkoztatásban, ez az arány meghaladja a 40%-ot. Joggal vetődik fel tehát a kérdés: milyen a cégek munkavállalókkal kapcsolatos technológiai jövőképe? A cégek körében vajon milyen mértékben várható az új eszközök megjelenése, az milyen hatást gyakorolhat a jövőben a munkavállalókra? Az biztosan tudható Magyarország MI Stratégiájából⁶, hogy *„Magyarország kiemelt lehetőséget lát az MI technológiák használatában az eddig kevésbé digitalizált ágazatok vagy rétegek tekintetében is, ezért kitérés pontként tekint az MI-re a digitalizációs erőfeszítések felgyorsítása területén. [...] A nemzetgazdasági növekedés, az egyre jelentősebb hozzáadott értéket képviselni képes magyar vállalati szektor, valamint a jól képzett és agilis munkaerő kívánalmának teljesülésével, a két dimenzió egymásra épülő rendszerének szerkezetéhez igazodva az MI Stratégia az alábbi, magas szintű célokat jelöli meg a 2030. évre: a) 15% MI indukálta GDP-növekmény és régiós átlagot meghaladó MI adaptáció; b) 26%-os átlagos termelékenység-növekedés a magyar vállalati szektorban 2020-hoz képest (egy foglalkoztatottra jutó bruttó hozzáadott érték emelése); c) 1 millió állampolgár a munkakör- vagy munkahelyváltás következtében új, magasabb hozzáadott értékű munkát végez MI támogatott munkakörben. [...] A mesterséges intelligencián alapuló alkalmazások elterjedésére valamennyi szakág esetében számítani lehet, azaz a mesterséges intelligencia valamennyi ágazatra hatást gyakorol majd.”* Látható tehát, hogy a magyar kormány az elkövetkező nyolc évben kiemelt és ágazatokon átívelő, új társadalmi hatásokkal számoló területként kezeli az MI-t, és jelenleg az MI jelentette gazdasági és társadalmi változásokra való felkészüléshez szükséges alappozó pillérek meghatározásának és rögzítésének a szakaszában tart.

A fenti jelenségek munkaerőpiaci folyamatokra való hatása és kimenete a jelen körülményekből tekintve egyelőre egy több ismeretlent tartalmazó egyenlet alkotóelemei.

³ GINOP-5.3.5-18 „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” – Az építőipari munkavállalók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének vizsgálata. 2019. Kutatási beszámoló.

⁴ Dr. Zsuffa Ákos: A humánerőforrás digitális kompetencia fejlesztésének szükségessége. Digitális Jólét Program, Digitális Munkaerő Műhely előadása. 2021. november. <https://www.fvsz.hu/keszsegek-es-kompetenciak-fejlesztese-elethosszig/>

⁵ <https://www.pwc.com/hu/en/publications/assets/How-will-AI-impact-the-Hungarian-labour-market.pdf>

⁶ <https://ai-hungary.com/api/v1/companies/15/files/137203/view>

⁷ <https://ai-hungary.com/api/v1/companies/15/files/137203/view>

II. A KUTATÁS CÉLJA

A kutatás célja egyfelől a jelen magyarországi atipikus foglalkoztatási helyzet feltárása, majd annak megállapítása, hogy az atipikus munkavégzéssel és annak egy szükségszerűen kiemelt elemével, a home office-szal kapcsolatban milyen attitűdben rejlő, információhiánnyal összefüggő vagy jogszabályi keretekben előforduló akadályai lehetnek az atipikus foglalkoztatási formák aktívabb alkalmazásának. A kutatás eredményei, a gátló objektív és szubjektív tényezők azonosítása lehetővé teszi a megfelelő lépések kidolgozását, ezáltal a hatékony beavatkozást a magyar munkaerőpiac rugalmasabbá tétele érdekében.

Másfelől a kutatás egyszerű, alapprognózisokat is szeretne megfogalmazni, és a magyar mesterséges intelligencia (MI) stratégiában megfogalmazott irányelvekhez kíván eredményeivel hozzájárulni. Arra a kérdésre is keresi a választ, hogy milyen a cégek munkavállalókat is érintő technológiai jövőképe, milyen a munkaadók és munkavállalók MI jelentette gazdasági és társadalmi változásokra való felkészülése, illetve milyen az atipikus munkavállalás és a technológiai jövőkép egymásra hatása: egymást kizáróan vagy egymás mellett létezhetnek-e majd az atipikus foglalkoztatási formák és az új, digitális és mesterséges intelligencia vezérelt technológiák is?

A kutatás összesen négy blokkból épül fel a következők szerint:

- **Az I–II. blokk: Kérdőíves kutatások**

Két külön kérdőív alkalmazásával egyidejűleg vizsgáltuk a hazai munkáltatói és a munkavállalói oldalt (az ún. *kétkarú módszer* elve mentén), az adatfelvétel így országos szinten és reprezentatív módon munkaadó szervezetek és munkavállalók tapasztalatait gyűjti össze.

- **A III–IV. blokk: Interjúk kutatások**

A kvalitatív kutatási rész (a kétkarú elvnek megfelelően) munkaadókkal és munkavállalókkal készült strukturált mélyinterjúk (összesen 50 interjú) lebonyolítását is tartalmazza. Ennek a résznek az információk elmélyítése a célja, és kérdésfeltevéseiben reflektál az I–II. blokkok kérdőíveire.

A kutatási dimenziók kiemelésével meghatározott fogalmak a vizsgált jelenség árnyaltabb megértését teszik lehetővé. A dimenziókat jelző fő indikátorok pedig azokat a mutatókat jelentik, amelyek segítségével egy-egy problémakört elemeztünk. A kétkarú kutatás a következő fő indikátorok szerint vizsgálja a fentebb részletezett komplex, többdimenziós problémakört:

- az atipikus munkavégzési formákról (és kiemelten a home office-ről) kialakult munkáltatói és munkavállalói vélemények feltárása és bemutatása;
- a várható technológiai forradalom, digitalizáció munkavállalókra gyakorolt hatásának bemutatása – a cégek munkavállalókkal kapcsolatos technológiai jövőképeinek leírása.

III. MINTAVÉTEL ÉS MÓDSZERTAN

A kutatás – a kétkarú kutatási elvnek megfelelően – két külön kérdőív alkalmazásával egyidejűleg vizsgálta a hazai munkáltatói és a munkavállalói oldalt.

Az 1000 munkavállaló kiválasztásánál egy cégtől több munkavállaló megkérdezésére volt mód az alábbiak szerint: a munkavállalói lekérdezés összesen legalább 200 cégből átlagosan 5-5 fő kiválasztásával történt, törekedve arra, hogy a kutatásba egy cégtől vezetők és alkalmazottak, a cég profiljától függően fehér- és kékgallérosok is bekerüljenek. A cégenként 5-5 fő keretfeltételtől a vállalat mérete alapján el lehetett térni, kisvállalatok esetén kevesebb, nagyvállalatok esetében több munkavállaló bevonásával. A 200 cég kiválasztására szolgáló szempontrendszer összeállítása során törekedni kellett a mintában szereplő munkaadói szervezetek arányos bevonására.

A kutatás keretében kialakított munkavállalói minta elemszáma végül az 1154 főt érte el, ez a válaszadói sokaság összesen 544 munkaadónál dolgozott. Az adatfelvétel eredményeképpen országos reprezentatív mintát alakítottunk ki.

Az adatfelvételre okoseszközzel támogatott személyes megkérdezés keretében (TAPI) került sor. Az adatfelvételért felelős cég minőségbiztosítása a következőkre terjedt ki:

- GPS koordináták ellenőrzése,
- kiindulási pontok ellenőrzése,
- interjúidő ellenőrzése,
- sétaidő ellenőrzése a címek közt,
- korai-kései interjúk ellenőrzése,
- Leslie Kish-kulcs szerinti kiválasztás szűrőpróbaszerű ellenőrzése,
- kérdezőbiztosok ellenőrizhetőségének vizsgálata,
- véletlenszerű kiválasztással az interjúk 10%-ának ellenőrzése kérdezőbiztosonként,
- irányított kiválasztással a gyanús esetek ellenőrzése,
- összesen 20% sikeresen lekérdezett ellenőrző ív,
- adatok szórásának ellenőrzése.

A terepmunka és az adatfelvétel a minőségbiztosítási követelményeknek megfelelően zajlott.

Az adatfelvétel során alkalmazott kérdőívet a Megrendelő alakította ki. A kérdőív lekérdezésének átlagos hossza 35 perc volt.

A munkaadói szervezetekre fókuszáló vizsgálati rész keretében reprezentatív mintát hoztunk létre a vállalatok mérete (kis-, közép- és nagyvállalatok) és más fő vállalatdemográfiai jellemzők mentén (elhelyezkedés, vállalatméret, szektor). Az adatfelvétel így országos szinten és főbb vállalatdemográfiai szempontok mentén reprezentatív módon mintegy 1099 munkaadó szervezet cégvezetőinek, HR ügyekben döntéshozó vezetőinek a tapasztalatait gyűjtötte össze.

Irányadó módon a 2004. évi XXXIV. törvény (Kkv tv.) alapján történt a vállalatok kategorizálása, mely szerint a mikro-, kis- és középvállalatok (KKV-k), valamint a nagyvállalatok közül a kutatásunk mintájába a következő csoportok az alábbi szempontok szerint kerültek be:

VÁLLALATOK KATEGÓRIÁJA	FOGLALKOZTATOTTI LÉTSZÁMA	ÉVES NETTÓ ÁRBEVÉTELE	VAGY MÉRLEGFŐÖSSZEGE
Nagy	> 250	> 50 millió €	> 43 millió €
Közép	< 250	≤ 50 millió €	≤ 43 millió €
Kis	10 – 50 fő	≤ 10 millió €	≤ 10 millió €

A kutatáshoz készült kérdőív 34 perces időtartamú volt. Az adatfelvétel a munkaadók esetében szintén TAPI (okoseszközzel támogatott személyes lekérdezés) módszerrel történt.

A munkáltatói kérdőív felvételéhez kapcsolódóan a minőségbiztosítás ugyanazokra a szempontokra terjedt ki, mint a munkavállalói.

IV. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Általános megállapítások, főbb tendenciák

A négy kutatási blokk eredményei alapján olyan átfogó tendenciákat, jellemző szempontokat szeretnénk kiemelni, amelyek a négy kutatásban egymást alátámasztó, megerősítő jelleggel fordultak elő. A vezetői összefoglaló további részében a négy kutatási blokk legfontosabb eredményeit külön-külön is bemutatjuk.

Az eredmények alapján elmondható, hogy az atipikus foglalkoztatási formák közül leginkább a rész-munkaidős foglalkoztatás és a rugalmas munkaidő érhető el a munkavállalók számára. Ezeket a munkaformákat is leginkább a szolgáltatói szektor és a nagyobb vállalkozások biztosítják a munkavállalóknak.

Arra vonatkozóan, hogy miért nem terjedtek el jobban a hazai munkaerőpiacon az atipikus munkavégzési formák, mind a munkáltatói oldal, mind a munkavállalói oldal legfőbb érve az volt, hogy nem merült fel erre igény sem a vezetők, sem az alkalmazottak részéről.

A *work-life balance* intézkedések elterjedtsége kevésbé jellemzi a magyar cégeket, habár a munkavállalók közel háromnegyede fontosnak tartaná, hogy munkahelye a munka és magánélet összeegyeztethetőségét elősegítő erőfeszítéseket tegyen. Jellemzőbbnek mondhatók az informális megoldások, mint például az, hogy a munkahelyek szabadság kivétele nélkül is elengedik a válaszadókat, hogy az ügyes bajos dolgaikat elintézzék, illetve az alkalmazottaknak lehetőségük van egymás helyettesítésére vagy a munkaidő „lecsúsztatására”.

A vezetők túlnyomó többsége nemcsak vezetői attitűdjében vagy a témában indított képzésre való nyitottság tekintetében elutasító az atipikus munkavégzéssel szemben, hanem a Munka törvénykönyvében az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó részeket sem ismerik, és többségében nem látnak semmilyen előnyt a cége nézve, ha ezeket a munkaformákat alkalmazzák.

A koronavírus-helyzet nem hozott jelentős változást a foglalkoztatási formák tekintetében, bár elmozdulást figyeltünk meg a *home office* (melyre mint az egyik atipikus foglalkoztatási formára tekintettek) irányában. A veszélyhelyzet megszűnésével azonban sok cég megszüntette ezt a lehetőséget, és a fentebb leírt két főbb atipikus munkaformát biztosította. A munkaadók összességében inkább a munkavállalóknak tett kedvezményként, a jelen munkaerőpiaci helyzetben munkaerő-toborzási eszközként tekintenek a *home office*-ra, és emellett egy olyan környezetre, ahol kevesebb időt dolgoznak a munkavállalók, és nem lehet érvényesíteni a szervezeti kultúrát az otthoni környezetben. Összességében tehát az otthoni munkavégzés megítélése inkább negatív.

A munkavállalók szerint a munkahelyek csak korlátozottan, a munkaadók válasza alapján viszont a vezetők határozott elvárásokat fogalmaznak meg az új digitális eszközök és infokommunikációs technológiák alkalmazása terén. Emellett szembeötlő, hogy a kérdőívben felsorolt új technológiákat jellemzően nem alkalmazzák a válaszadók munkahelyei. Ennek legfőbb oka, a forráshiány, a digitális kompetenciák fejlesztésének a hiánya és az infrastrukturális beruházások költséges jellege. A magyar cégek döntő többsége a jövőben sem tesz másképp: nem is tervez a 2030-ig tartó időszakban komolyabb technológiai fejlesztést.

A digitális forradalom kifejezésről hallottak a kutatásokban résztvevők, a szó értelmezésében kiugró eltérések nem mutatkoztak. Sok esetben a fogalom egyet jelentett azzal a folyamattal, melyben a digitalizáció, a robotok kiváltják az emberi munkaerőt, ezzel magas munkanélküliséget okozva. Egyes esetekben, amikor például az atipikus munkavégzésről beszélgettünk az interjúk során, akkor többen is egyből a robotizáció témakörét is érintették. Ezekben a válaszokban megjelenik a munka elvesztésének félelme, mivel minél kötetlenebbül elvégezhető a munka, annál kevesebb szükség lesz az emberi tevékenységre.

Az előttünk álló digitális forradalomnak három scenáriója ismert (pesszimista, egyensúlyi és optimista). A cégek vezetői legnagyobb arányban az egyensúlyi állapotra számítanak: vagyis arra, hogy a technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, így eltűnhet akár a jelenlegi foglalkozások 30-40%-a is, de helyette új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek.

Az interjúkban megkérdezettek általában úgy gondolták, hogy az alkalmazottak munkáját egyelőre nem lehet/nem érdemes még magasabb technológiával végezni, mert arra vagy nincs szükség, vagy túl költség- és innovációigényes lenne. Az interjúkban mindkét oldal válaszai alapján elmondható, hogy közös elem volt a munkahely elvesztésétől való félelem és a munkahelyek elszemélytelenedésének a veszélye, mivel az a technológia, ami a munkát a jövőben megkönnyíti, pótolhatóvá és ezzel pedig leépíthetővé teszi a dolgozót.

A munkavállalókkal készült kérdőíves adatfelvétel legfontosabb megállapításai

Ahogy azt a kérdőíves kutatás kimutatta, a felkeresett válaszadók munkahelyein az atipikus foglalkoztatási formák közül leginkább a részmunkaidős foglalkoztatás (33%) és a rugalmas munkaidő (24%) érhető el. A további gyakoribbnak tekinthető atipikus foglalkoztatási formák aránya 15% és 18% között mozgott. A vizsgálat témája szempontjából érdemes megemlíteni, hogy otthonról történő munkavégzést a munkaadók 17%-a, kötetlen munkaidőt pedig 16%-a tesz lehetővé.

Vizsgálatunk során a munkavállalók preferenciáit is felmértük. Ez alapján elmondható, hogy a kérdőívben felsorolt foglalkoztatási formák közül a válaszadók közel fele (54%) egyiket se választaná (még akkor se, ha az rendelkezésére állna). A rugalmas munkaidőt 25% preferálná, a kötetlen munkaidő és a home office esetében 9-9%-ot mértünk. A részmunkaidő (2%) és a távmunka (1%) iránt érdeklődők aránya elenyésző volt.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy felkeresett válaszadók munkahelyei a munka–magánélet egyensúlyát elősegítő szolgáltatások és foglalkoztatási formák közül mit biztosítanak. Mindenekelőtt fontos megemlíteni, hogy a válaszadók közel háromnegyede (73%) fontosnak tartaná, hogy munkahelye ilyen jellegű – azaz a munka–magánélet összeegyeztethetőségét elősegítő – erőfeszítéseket tegyen. Ennek ellenére a munka–magánélet egyensúlyát támogató munkahelyi gyakorlatokról és intézkedésekről beszámoló válaszadók aránya alacsonyabb volt, csupán 45%-ot ért el. Ezt a véleményt támasztja alá, hogy a munka–magánélet nagyobb összhangja érdekében biztosított távmunka (1%), az otthoni munkavégzés (6%) és a rugalmas munkaidő (11%) csak kevés válaszadónak érhető el. Jellemzőbbnek mondhatók az informális megoldások: a munkahelyek szabadság kivétele nélkül is elengedik a válaszadókat azért, hogy ügyes-bajos dolgaikat elintézzék (54%), illetve a helyettesítést, a kollégák közötti feladatmegosztást preferálják (27%). Mindezek valószínűleg hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkavállalók 42%-a jelezte: a jelenlegi munka–magánélet egyensúlya lehetne jobb is.

A koronavírus-helyzet nem hozott jelentős változást a foglalkoztatási formák tekintetében. A kérdőívben felsorolt munkaformák jellemzően a válsághelyzet után sem voltak elérhetők a munkahelyeken (táv munka: 94%, rövidített munkaidő: 86%, otthoni munkavégzés: 85%). Rákérdeztünk arra is, hogy (nem a munkahelyeken általában, hanem maguknak a válaszadóknak) elérhető-e az otthoni munkavégzés lehetősége. A „nem” választ jelölők aránya a koronavírus előtti és a jelenlegi időszakot tekintve is 95% volt. Mivel a home office keretében dolgozók elemszáma alacsony volt, emiatt itt csak azt említjük meg, hogy ez a fajta foglalkoztatási forma jelentős időmegtakarítást (44 perc) jelent a munkába járás elmaradása miatt. Emellett a válaszadók többsége (94%) szerint a személyes megbeszélésekhez képest az online egyeztetések is gyorsak és hatékonyak.

A válaszadók saját digitális kompetenciáikat jellemzően a közepesnél jobbnak tartják; azonban ezeket a készségeiket nem tekintik kimagaslóan jónak. Erre enged következtetni, hogy a kérdőívben felsorolt készségek kapcsán mért átlagértékek 3,7 és 3,2 között mozogtak (a válaszadók véleményüket ötfokú skálán jelölhették). A visszajelzések szerint a munkahelyek csak korlátozottan foglalkoznak meg elvárásokat, és korlátozott lehetőségeket teremtenek a digitális eszközök és infokommunikációs technológiák alkalmazása terén. Emellett a kérdőívben felsorolt új technológiákat jellemzően nem alkalmazzák a válaszadók munkahelyei. Ez is magyarázhatja, hogy a válaszadók többsége (87%) szerint jelenlegi munkavégzésüket nem váltják ki új technológiák az elkövetkező tíz éven belül. Érdeemes továbbá megemlíteni, hogy ugyan a válaszadók 28%-a szerint az új technológiákra épülő fejlesztés nem jelentene előnyt munkahelyük életében, azonban 21% szerint az ilyen változtatás hatékonyabb munkavégzéshez (21%) és költségcsökkentéshez (19%) járulhat hozzá.

A munkaadókkal készült kérdőíves adatfelvétel legfontosabb megállapításai

A legtöbb cég a részmunkaidős foglalkoztatást és a rugalmas munkaidőt biztosítja a munkavállalóinak a különböző atipikus foglalkoztatási formák közül. 15-20% közötti arányban fordulnak elő még az alábbi formák: az egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, határozott idejű munkaviszony/projekt munka, az otthonról történő munkavégzés és a kötetlen munkaidő. A covid előtti állapothoz képest általában mérséklődtek az arányok minden kategóriában (a kötetlen munkavégzés esetében mértünk elhanyagolható mértékű, 1 százalékpontos növekedést), viszont 15% fölé emelkedett a behívás alapján történő munkavégzési forma. Az atipikus foglalkoztatási formák inkább elérhetők a közepes és nagyvállalatoknál, nyugat- és közép-dunántúli régiókban, szolgáltatói szektorban.

Összességében elmondható, hogy az atipikus foglalkoztatási formákat a hazai cégek vezetői ismerik, és valamilyen formában alkalmazhatónak is tartanak, mégsem terjedt el széles körben. Még ha van is pozitív munkaadói tapasztalatuk a covid idejéből, akkor is 50% körüli azok aránya, akik semmilyen körülmények között nem alkalmaznák ezeket a munkaformákat. Ennek oka több szempontra vezethető vissza: a vezetők túlnyomó többsége nemcsak vezetői attitűdjében vagy a témában indított képzésre való nyitottság tekintetében elutasító az atipikus munkavégzéssel szemben, hanem a Munka törvénykönyvében az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó részeket sem ismerik. A munkaadók 49%-a szerint ráadásul az atipikus foglalkoztatási forma cégükönél való bevezetésének semmilyen előnye nem lenne a szervezetre vagy a munkáltatóra/munkavállalóra nézve.

A munkaadók összességében inkább a munkavállalóknak tett kedvezményként ítélik meg az otthoni munkavégzést (home office). Sokan úgy tekintenek rá, mint a munkavállalók toborzására szolgáló HR-eszközre, és egy olyan környezetre, ahol kevesebb időt dolgoznak a munkavállalók, és nem lehet érvényesíteni a szervezeti kultúrát az otthoni környezetben.

A home office-t alkalmazók körében arra is rákérdeztünk, hogy mennyire érvényesül a megszokott munkahelyi vezetői kontroll a home office rendszerben dolgozó munkatársak esetében. A válaszok alapján az derül ki, hogy az ezt a munkaformát alkalmazó cégek kétharmada egy tízes skálán 6-os vagy annál magasabb pontszámot adott.

A munkahelyek határozott elvárásokat fogalmaznak meg a digitális eszközök és infokommunikációs technológiák alkalmazása terén. Ugyanakkor forráshiány, valamint a digitális kompetenciák fejlesztése és infrastrukturális beruházások költséges jellege miatt nem tudnak fejleszteni a cégek.

A válaszadók a munkavállalókra vetített értékeléseik alapján az a kép rajzolódott ki, hogy az elkövetkező 7 évben jelentősen nem fog változni a foglalkozások szempontjából fontos készségek (pl. magasabb szintű szakmai specifikáció, általános technológiai tudás, fizikai és manuális adottságok stb.) iránt a kereslet.

A kérdőívben felsorolt új technológiákat jellemzően nem alkalmazzák a válaszadók. Mindössze a cégek negyedére jellemző, hogy használnak gépi tanulást, felügyelt tanulást, átvihető tanulást, megerősítő tanulást. A legkevésbé elterjedt technológiák közé tartoznak a következők: humanoid robotok, kigyórobot, neurális hálózat, teherhordó-pakoló raktárrobotok. A magyar cégek láthatóan döntő többsége nem is tervez 2030-ig tartó időszakban komolyabb technológiai fejlesztést.

A megkérdezett cégek (főleg az ipar területén működő és inkább a közepes és nagyvállalatok) hozzávetőleg egy tizede tudná elképzelni, hogy munkavállalóinak egy részét új technológiákra (robotokra, MI-re, automatizált eszközökre, neurális hálózatokra) cserélje. Ezzel kapcsolatban megkérdeztük, hogy milyen akadályozó tényezők játszhatnak szerepet az új technológiák elterjedésében. Az okok közül a legnagyobb arányban az ágazati sajátosságokat (65%) és a vállalat anyagi lehetőségeit (17%) említették. Bár jelentősen kisebb arányban, de a vezető okok között említhetők még munkavállalói szempontok is: a megkérdezettek úgy vélik, hogy a munkavállalók nem készültek fel az új technológiákkal való együttműködésre (8%), és a munkavállalók idegenkednek, tartanak az ilyen technológiáktól (8%).

A vállalatok működése szempontjából az új technológiák bevezetése elsősorban hatékonyabb munkavégzést (18%) és költségcsökkentést (14%) eredményezhet.

Az előttünk álló digitális forradalomnak három scenáriója van (pesszimista, egyensúlyi és optimista). A válaszadók legnagyobb arányban (40%) az egyensúlyi állapotra számítanak: vagyis arra, hogy a technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, így eltűnhet akár a jelenlegi foglalkozások 30-40%-a is, de helyette új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek. Bár nem mehetünk el amellett a tény mellett, hogy 34%-uk a kifejezetten pesszimista történéseket látja maga előtt (azaz megszűnő munkahelyek, magas munkanélküliség, társadalmi és szociális feszültségek), és csak a 15%-uk kifejezetten optimista.

A munkavállalókkal készült interjú adatfelvétel legfontosabb megállapításai

Az összesen 31 munkavállalóval készült interjú kutatás alapján a válaszadókról elmondható, hogy eltérő ágazatokból kerültek ki, kék- és fehérgalléros munkakörök képviselői, az ország eltérő régióiban, eltérő méretű településeken, bejelentett, napi 8 órás munkaviszonyban dolgoztak, többen közülük több műszakos munkarendben, huszoneves és nyugdíjas kor közöttiek voltak.

A válaszadók többsége hallott már az atipikus munkaformákról. A fogalom jelentésével kapcsolatban a válaszok megegyeztek abban, hogy: (1) valamilyen rugalmasságot vagy a szokásos munkavégzéstől eltérést jelent, és (2) a home office a részét képezi a fogalomnak.

Egyes esetekben, amikor a válaszadót az atipikus munkavégzésének lehetőségéről kérdeztünk, a válaszban egyből a robotizáció témaköre merült fel. Ezekben a válaszokban megjelenik a munka elvesztésének félelme, mivel minél kötetlenebbül elvégezhető a munka, annál kevesebb szükség lesz az emberi tevékenységre.

Valamennyi válaszadó azzal a munkaformával volt megelégedve, amelyben dolgozott, azaz a home office (HO)-ban dolgozók a HO-t preferálták, az irodában dolgozók az irodai jelenlétet.

A HO-ban dolgozó válaszadók (1) lehetőségként értékelték a munkaformát, (2) nem tapasztalták a munkaidő fragmentálódását, (3) nem tapasztaltak magasabb fokú készenléletet vagy munkáltatói oldalról nagyobb fokú ellenőrzést – eredményközpontú munkáltatói attitűddel indokolták ezt.

A HO akadályozóiként a következők merültek fel: (1) a térhez kötött infrastruktúra vagy kliens/ügyfélkör; (2) a jelenléthalapú munkamorált képviselő munkáltató; (3) a munkavállaló hatékonyabbnak értékeli a jelenléthalapú munkavégzést; (4) a pandémiás lezárások alatti rossz tapasztalatok a HO-ról (pl. nem elég gördülékeny kommunikáció).

Függetlenül attól, hogy melyik munkaformában dolgozott a válaszadó, vagy hogy volt-e tapasztalata a HO-ról, a legtöbb esetben a HO előnyeit és hátrányait is megemlítették, melyek az alábbi nagyobb kategóriákkal írhatók le:

- jelenlét és hatékonyság: pl. előny, hogy nincs zavaró informális érintkezés a kollégákkal, hátrány a metakommunikáció terének szűkülése;
- infrastruktúra és költségek: pl. előny az idő- és költségmegtakarítás az ingázás elhagyásával, hátrány az adatbiztonság csökkenése;
- mentális egészség: pl. előny, hogy otthon alacsonyabb a stressz és ingereknek kitettség szintje, hátrány az izolálódás lehetősége;
- munka–magánélet egyensúlya: pl. előny a családdal tölthető idő növekedése, hátrány a figyelem elterelődése a háztartási munka elvégzése miatt.

A digitális forradalom kifejezést mindegyik válaszadó hallotta már, a szó értelmezésében kiugró eltérések nem voltak. Sok esetben a fogalom egyet jelentett azzal a folyamattal, melyben a digitalizáció, a robotok kiváltják az emberi munkaerőt, ezzel magas munkanélküliséget okozva.

A válaszadók legtöbb esetben a digitális forradalomnak az előnyeit és hátrányait is tapasztalták, ezek az alábbi nagyobb kategóriákkal írhatók le:

- költség és hatékonyság: pl. előny, hogy egy robot nincs kitéve érzelmi, szociális hatásoknak, hátrány, hogy kezdetben költséges a robotizációra átállás;

- szociális és makrotársadalmi folyamatok: pl. előny, hogy növekedhet az életminőség, hátrány, hogy generációs és osztálykülönbségeket teremt;
- adatbiztonság és tartalomhoz hozzáférés: pl. előny, hogy nagyobb tudáshoz van hozzáférés, hátrány, a digitális bűnözés térnyerése;
- munka–magánélet: előny, hogy könnyebben megvalósítható a HO, hátrány, hogy nehezebb a kikapcsolódás;
- kognitív-pszichés szempontok: pl. előny, hogy szélesebb látókörre tehetünk szert, hátrány az „elbutulás”.

A megkérdezettek általában úgy gondolták, hogy egyelőre a munkájukat nem lehet/nem érdemes még magasabb technológiával végezni, mert arra vagy nincs szükség, vagy túl költség- és innováció-igényes lenne. A válaszokban közös elem volt, hogy megjelent a munkahely elvesztésétől való félelem, mivel az a technológia, ami a munkát könnyíti, pótolhatóvá és ezzel pedig leépíthetővé teszi a dolgozót.

A munkaadókkal készült interjú adatfelvétel legfontosabb megállapításai

Tizenkilenc munkaadóval készült félig strukturált interjú, akik eltérő ágazatokhoz tartozó cégek, többségében kisvállalkozások, néhány esetben közép- és nagyvállalatok tulajdonosai vagy vezető pozíciójú képviselői az ország különböző régióiból. Az interjúk 2023. február és március között készültek.

A covid-időszak alatt nőtt a HO iránti igény a munkavállalók részéről. A munkaadók a HO előnyeit emelték ki, a legtöbb esetben, ahol megtehetik, biztosítják a távmunka lehetőségét.

Az atipikus foglalkoztatásnak a HO-n túl kevésbé ismertek a kategóriái. Akik atipikusan foglalkoztattak, a részmunkaidőt és az EFO-t említették.

A cégek munkájára nem jellemző a bonyolultabb digitális eszközök, rendszerek használata, a jelenleg használt apparátusokat az alkalmazottak magabiztosan kezelik.

A digitális átalakulás munkaerőpiacra gyakorolt hatásával kapcsolatban nagyjából egységes véleményekkel találkoztunk, ezek az alábbiak voltak:

- a robotizáció radikálisan átalakítja a munkaerőpiacot;
- miközben számos munkakör és munkahely megszűnik;
- új munkakörök születnek;
- a robotizáció az alacsony szakképesítést igénylő, repetitív munkaköröket érinti elősorban érinteni;
- az emberi munkaerőt nem lehet teljesen kiváltani, mert
- a magasabb technológiák használatához, ellenőrzéséhez, karbantartásához új fajta tudással rendelkező szakemberek lesznek szükségesek;
- képzéssel és átképzéssel elkerülhető az elbocsátás;
- egyes meglátások szerint a dolgozó munkakörülményei javulhatnak, mások szerint elértéktelenedik a munkája;
- a digitális technológiák beszerzése függ a munkabérektől.

A válaszadók az alábbi fejlesztési igényeket említették: drónok, magasabb technológiájú őrző-védő rendszerek, chatbot.

A digitális fejlesztések akadályai:

- az új technológiák túl nagy költséget jelentenek;
- a munkaadók nem szeretnék megválni a dolgozóktól;
- az elszemélytelenedés elutasítása;
- az idősebb generáció számára nem használható;
- kézügyességet, pszichoszociális jelenlétet igénylő munkakörökben nem használható.

V. A MUNKAVÁLLALÓKKAL KÉSZÜLT KÉRDŐÍVES ADATFELVÉTEL EREDMÉNYEI

A munkavállalókkal készült adatfelvétel módszertana

A Családbarát Magyarország Központ Közhasznú Kft. megbízásából a New Land Media Reklám, Szolgáltató és Kereskedelmi Kft. és a Lounge Design Szolgáltató Kft. által alkotott konzorcium kvantitatív adatfelvételt végzett 2022. október és 2023 februárja között. A kutatás célja egyfelől a jelen magyarországi atipikus foglalkoztatási helyzet feltárása volt. Ezen belül arra is törekedett, hogy a home office foglalkoztatási forma alkalmazásának milyen attitűdökben rejli, információhiánnyal összefüggő vagy jogszabályi keretekkel magyarázható akadályai vannak. Az empirikus adatfelvétel másfelől arra a kérdésre is kereste a választ, hogy milyen a cégek munkavállalókat is érintő technológiai jövőképe, milyen a munkaadók és munkavállalók mesterséges intelligencia (MI) jelentette gazdasági és társadalmi változásokra való felkészülése, illetve milyen az atipikus munkavállalás és a technológiai jövőkép egymásra hatása. A kutatás – a kétkarú kutatási elvnek megfelelően – két külön kérdőív alkalmazásával egyidejűleg vizsgálta a hazai munkáltatói és a munkavállalói oldalt.

Ebben a részben a munkavállalói szegmensben végzett adatfelvétel eredményeit ismertetjük.

A munkavállalókkal készült kutatás mintavételi logikája integráns része volt a munkaadókkal készült országos kutatásnak a következők szerint: a munkaadói szervezetekre fókuszáló vizsgálat keretében reprezentatív mintát alakítottunk ki a vállalatok mérete (kis-, közép- és nagyvállalatok) és más fő vállalatdemográfiai jellemzők mentén (elhelyezkedés, vállalatméret, szektor). A munkaadók alkotta elemzési egységeknél kerültek lekérdezésre a munkavállalói kérdőívek is. A munkavállalói lekérdezés összesen legalább 200 cégnél átlagosan 5-5 fő kiválasztásával történt, törekedve arra, hogy a kutatásba egy cégtől vezetők és alkalmazottak, a vállalat profiljától függően fehér- és kékgalléros munkavállalók is bekerüljenek. A cégenként 5-5 fő keretfeltételtől a vállalat mérete alapján el lehetett térni, kisvállalatok esetén kevesebb, nagyvállalatok esetében több munkavállaló bevonásával. A 200 cég kiválasztására szolgáló szempontrendszer összeállítása során a mintában szereplő munkaadói szervezetek arányos bevonása volt a cél.

A kutatás keretében kialakított munkavállalói minta elemszáma végül az 1154 főt érte el, ez a válaszadói sokaság összesen 544 munkaadónál dolgozott. Az adatfelvétel eredményeképpen országos reprezentatív mintát alakítottunk ki.

Az adatfelvételre okoseszközzel támogatott személyes megkérdezés keretében (TAPI) került sor. Az adatfelvételért felelős cég minőségbiztosítása a következőkre terjedt ki:

- GPS koordináták ellenőrzése,
- kiindulási pontok ellenőrzése,
- interjúidő ellenőrzése,
- sétaidő ellenőrzése a címek közt,
- korai-kései interjúk ellenőrzése,
- Leslie Kish-kulcs szerinti kiválasztás szűrőpróbaszerű ellenőrzése,

- kérdezőbiztosok ellenőrizhetőségének vizsgálata,
- véletlenszerű kiválasztással az interjúk 10%-ának ellenőrzése kérdezőbiztosonként,
- irányított kiválasztással a gyanús esetek ellenőrzése,
- összesen 20% sikeresen lekérdezett ellenőrző ív,
- adatok szórásának ellenőrzése.

A terepmunka és az adatfelvétel a minőségbiztosítási követelményeknek megfelelően zajlott.

Az adatfelvétel során alkalmazott kérdőívet a Megrendelő alakította ki. A kérdőív lekérdezésének átlagos hossza 34 perc volt.

Demográfiai jellemzők

Ebben a fejezetben a mintába került munkavállalók fő demográfiai jellemzőit mutatjuk be.

1. táblázat. A kérdezettek régió szerinti megoszlása

	N	%
Főváros	356	30,8
Pest vármegye	162	14,0
Dél-Alföld	134	11,6
Észak-Alföld	122	10,6
Közép-Dunántúl	112	9,7
Nyugat-Dunántúl	107	9,3
Dél-Dunántúl	84	7,3
Észak-Magyarország	78	6,7
Összesen	11 548	100,0

A kutatásba bevont válaszadók megközelítőleg egyharmada (31%) Budapesten él. A második leggyakrabban választott kategória Pest vármegye volt (14%), emellett 10% feletti eredményeket ért el Dél-Alföld (12%) és Észak-Alföld (11%) is. Az egyéb régiók esetében a válaszadók arányszáma nem érte el a 10%-ot. Legkevesebben Észak-Magyarországon (7%) és Dél-Dunántúlon (7%) éltek a lekérdezés időpontjában.

2. táblázat. A kérdezettek nem szerinti megoszlása

	N	%
Nő	596	51,6
Férfi	558	48,4
Összesen	1154	100,0

A férfi (48%) és női (52%) válaszadók megközelítőleg fele-fele arányban képviselték magukat a mintában.

3. táblázat. A kérdezettek életkor szerinti megoszlása

	N	%
20–30 éves	156	13,5
31–40 éves	294	25,5
41–50 éves	345	29,9
51–60 éves	282	24,5
61–71 éves	76	6,6
Összesen	1154	100,0

A legfiatalabb korosztály (20–30 évesek) tagjainak aránya 14% volt. Az ennél idősebbek aránya 25% és 30% között mozgott. Ez alól csak a legidősebbek képeznek kivételt; a 61–71 évesek aránya mindössze 7%-ra tehető.

4. táblázat. A kérdezettek településtípus szerinti megoszlása

	N	%
Budapest	369	32,0
Vármegyei jogú város és vármegyeszékhely	375	32,5
Egyéb város	267	23,1
Falu/község	142	12,3
Nem válaszol	1	0,1
Összesen	1154	100,0

Településtípus szempontjából a vármegyei jogú városok (33%) és a főváros (32%) dominanciája figyelhető meg; ebbe a két kategóriába tartozott a válaszadók közel kétharmada (65%). Egyéb városban él a munkavállalók hozzávetőleg egynegyede (23%), míg a falvakban, községekben élők aránya mindössze 12% volt.

5. táblázat. A kérdezettek családi állapot szerinti megoszlása

	N	%
Házasság	685	59,3
Élettársal él	202	17,5
Nőtlen, hajadon	182	15,8
Elvált	61	5,3
Özvegy	20	1,7
Nem válaszol	4	0,3
Összesen	1154	100,0

A válaszadók többsége házastársával (59%) vagy élettársával (18%) élt együtt. A nőtlenek, hajadonok aránya 16% volt, az elváltak és özvegyek együttesen 7%-át adták a mintának.

6. táblázat. A kérdezettekkel egy háztartásban élők száma (fő)

	N	%
1	123	10,7
2	462	40,0
3	314	27,2
4	187	16,2
5	38	3,3
6	5	0,5
7	1	0,1
Nem válaszol	24	2,1
Összesen	1154	100,0

Az 1 fős háztartások aránya viszonylag alacsony, mindössze 11% volt. A 2 fős (40%), illetve a 3 fős háztartásban (27%) élők együttesen a minta megközelítőleg kétharmadát (67%) alkották. Ennél nagyobb háztartásnagyságot jelölt meg a válaszadók megközelítőleg egyötöde (20%).

7. táblázat. A kérdezettekkel egy háztartásban élő 18 éven aluli kiskorúak száma (fő)

	N	%
0	735	63,7
1	220	19,0
2	159	13,8
3	15	1,3
Nem válaszol	26	2,3
Összesen	1154	100,0

A válaszadók többsége (64%) nem él együtt háztartásában 18 éven aluli kiskorúval. A válaszadók 19%-a 1, további 14%-a 2 kiskorút nevel háztartásában. Az ennél magasabb létszámot megjelölők aránya elenyésző volt (3 fő: 1,3%).

A továbbiakban még mindig a Demográfiai blokk adatait ismertetjük, azonban ezúttal a munkavégzés kereteiről, jellemzőiről adunk információt.

8. táblázat. A kérdezettek megoszlása az üzleti szervezet mérete szerint

	N	%
kis (10–49 fő)	915	79,3
közepes (50–249 fő)	196	17,0
nagy (250+ fő)	43	3,7
Összesen	1154	100,0

A válaszadók döntő többsége kisméretű (10–49 fős) üzleti szervezetnél dolgozik; ezeknek a munkavállalóknak az aránya 79% volt. A közepes méretet (50–249 fő) megjelölők aránya 17% volt, az ennél is nagyobb (250+ fős) munkáltatóknál dolgozók aránya mindössze 4%-ra tehető.

9. táblázat. A kérdezettek szektor szerinti megoszlása

	N	%
A primer (első) szektorban (pl. a nyersanyagokat ki- és megtermelő tevékenységek: mezőgazdaság [növénytermesztés és állattenyésztés], erdőgazdálkodás, halászat és halgazdálkodás, vadgazdálkodás, valamint bányászat)	129	11,1
A szekunder (második) szektorban (azok a tevékenységek, amelyek valamilyen feldolgozott terméket készítenek, pl. élelmiszeripar, textilipar, autóipar, energiaellátás stb.)	429	37,2
A terciér (harmadik) szektorban (szolgáltatást nyújtó vállalkozások vagy közszolgáltatók, pl. egészségügy, közösségi közlekedés stb.)	487	42,2
A kvaterner (negyedik) szektor (vagy tudásgazdaság) az információhoz és a tudáshoz szorosan köthető tevékenységeket fogja össze	75	6,5
Nem válaszol	34	2,9
Összesen	1154	100,0

Szektor szempontjából a szolgáltatás (tercier) dominanciája figyelhető meg (42%). A második legnagyobbak (37%) a szekunder, azaz a valamilyen feldolgozott terméket előállító szektor bizonyult. A primer (tehát a nyersanyagokat ki- és megtermelő) szektorhoz tartozik a válaszadók 11%-a. A negyedik, azaz a tudásgazdaság szektorába tartozók aránya volt a legalacsonyabb, mindössze 7% jelölte meg ezt a válaszlehetőséget.

10. táblázat. A kérdezettek jellemzése a saját munkájukról

	N	%
Fizikálisan nehéz	386	33,5
Mentálisan nehéz	240	20,8
Mentálisan és fizikálisan is nehéz	205	17,8
Egyik sem	321	27,8
Nem tudja/nem válaszol	2	0,1
Összesen	1154	100,0

A válaszadók megközelítőleg egyharmada (34%) szerint fizikálisan, további hozzávetőleg egynegyede (21%) szerint mentálisan nehéz az általa végzett munka. 18% volt azoknak az aránya, akik munkavégzésüket fizikálisan és mentálisan is nehéznek látták. Ilyen jellegű problémákról nem számolt be a munkavállalók 28%-a.

11. táblázat. A kérdezettek munkaköre

	N	%
Vezető		
Felsővezetők (nagyobb szervezeti egységeinek igazgatói, vezetői és helyettesei (pl. gyáregység, gyárrészleg, főosztály stb.))	6	0,5
Középvezető (osztályvezetők és ezzel egyenértékű szervezeti egységek vezetői és helyettesei)	22	1,9
Termelési (tevékenység) irányító I. (szakirányú felsőfokú végzettségű irányítók (pl. üzemvezetők, művezetők, forgalomirányítók, számítástechnikai egységek műszakvezetői stb. és mindezek felsőfokú szakmai képesítéssel rendelkező helyettesei)	16	1,4
Termelési (tevékenység) irányító II. (középfokú szakmai végzettséggel (technikusi és szakközépiskola) rendelkező termelés- és tevékenységirányítók, valamint azok helyettesei)	17	1,5
Fizikai foglalkozású		
Segédmunkás (A munkák elvégzéséhez betanulási idő nem szükséges.)	77	6,7
Betanított munkás, egyszerű szakmunkás (Legalább hathavi betanulást igényel.)	102	8,9
Szakmunkás (Ellátásához hat hónapnál régebbi szakképesítés vagy a munka folyamatában egy év feletti begyakorlás szüksége.)	287	24,8
Minősített szakmunkás (Kizárólag szakmunkás képesítéssel hosszabb, általában öt év feletti gyakorlattal végezhető tevékenység.)	125	10,8
Mester szakmunkás (Idesorolhatók a szakmunkás bizonyítvánnyal és 10 év feletti szakmai gyakorlattal, kivételes szaktudással és különleges személyi adottsággal rendelkező fizikai dolgozók, a mesterszakmunkások, valamint a szaktechnikusok.)	27	2,3
Szellemi foglalkozású		
Szellemi foglalkozású alkalmazottak I. (Középfokú iskolai végzettséggel)	215	18,6
Szellemi foglalkozású alkalmazottak II. (Középfokú iskolai végzettség és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami képesítéssel)	121	10,5
Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (Egyetemi/főiskolai felsőfokú végzettség)	108	9,4
Szabadúszó szellemi foglalkozású. Az I–III. kategóriában előírt feltételeken kívül eső szellemi munkát végzők (pl. általában projekthez kötött, de szerződéssel bedolgozó külsős tanácsadó, specialista stb.).	4	0,4
Ügyviteli alkalmazottak (Az ügyviteli feladatokat ellátók és azok az érdemi munkát végző szellemi foglalkozásúak, akik a megfelelő iskolai végzettséggel, illetve tanfolyami képesítéssel nem rendelkeznek.)	24	2,1
Nem tudja	1	0,1
Nem válaszol	3	0,3
Összesen	1154	100,0

A vezető beosztásúak aránya alacsony, mindössze 5% volt. A fizikai foglalkozásúak együttesen 54%-át alkották a mintának, ezen belül a szakmunkások (25%) és a minősített szakmunkások (11%) aránya volt a legmagasabb. A szellemi foglalkozásúak aránya 41%-ra tehető, a középfokú végzettséggel dolgozók ezen belül 29%-kal képviseltették magukat.

12. táblázat. Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

	N	%
1 évnél kevesebb ideje	60	5,2
1–5 éve	594	51,5
5–10 éve	345	29,9
10 évnél régebben	141	12,3
Nem tudja/nem válaszol	13	1,1
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók közel fele (52%) több mint egy, de kevesebb, mint öt éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén. Az 5–10 éve kategóriát megjelölők aránya 30% volt, míg a 10 évnél régebben az adott munkahelyen dolgozók 12%-kal képviselték magukat. A legalacsonyabb arányszámot az „1 évnél kevesebb ideje” válaszlehetőségnél mértük (5%).

13. táblázat. Mióta dolgozik a jelenlegi munkakörében?

	N	%
1 évnél kevesebb ideje	48	4,2
1–5 éve	529	45,9
5–10 éve	355	30,8
10 évnél régebben	208	18,0
Nem tudja/nem válaszol	14	1,2
Összesen	1154	100,0

Az előző, 12. táblázathoz hasonló arányszámokat mértünk a munkakör esetében is. Legkevesebben azok voltak, akik egy évnél kevesebb ideje dolgoznak jelenlegi munkakörükben (4%). A legtöbben az „1–5 éve” (46%) és az 5–10 éve (31%) kategóriákat jelölték meg. A tíz évnél régebb ideje a jelenlegi munkakörükben dolgozók aránya 18% volt.

14. táblázat. Hetente hány órát dolgozik a szerződése szerint ezen a munkahelyen?

	N	%
40 óránál kevesebb	44	3,8
40 óra	1039	90,0
40 óránál több	53	4,6
Nincs válasz	18	1,6
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók döntő többsége (90%) 40 órás munkakörben dolgozik. Ennél kevesebb munkaórát jelölt a válaszadók 4%-a, ennél többet dolgozik a megkérdezettek 5%-a.

15. táblázat. Milyen szerződéssel van alkalmazva?

	N	%
Határozatlan idejű	1100	95,4
Határozott idejű	49	4,3
Nem tudja/Nem válaszol	4	0,4
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók döntő többsége határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozik (95%), a „határozott idejű” kategóriát megjelölők aránya mindössze 4% volt.

16. táblázat. Teljes vagy részmunkaidős formában alkalmazzák?

	N	%
Teljes idős	1125	97,5
Részmunkaidős	22	1,9
Más	6	0,5
Nem tudja/Nem válaszol	1	0,1
Összesen	1154	100,0

Tipikusnak mondható a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás; a válaszadók 98%-a jelölte meg ezt a válaszlehetőséget.⁸ A részmunkaidős vagy más formában foglalkoztatott munkavállalók aránya alacsony, mindössze 2% volt

17. táblázat. Dolgozik-e a főmunkahelyén kívül valamilyen kiegészítő fizetett tevékenység keretében?

	N	%
Igen	54	4,7
Nem	1098	95,2
Nem tudja/Nem válaszol	1	0,1
Összesen	1154	100,0

Kiegészítő fizető tevékenységet a munkavállalók döntő többsége nem végez (95%). Az ilyen jellegű plusz bevétellel rendelkezők aránya mindössze 5% volt.

⁸ A 14. és a 16. táblázat közötti eltérés egyrészt magyarázható azzal, hogy a munkavállaló nem megfelelő választ adott, másrészt azzal, hogy teljes munkaidő esetében is van lehetőség eltérni a napi 8, heti 40 órás munkavégzéstől <https://hrweb.hu/munkaugy/68-munkaido>

18. táblázat. Milyen gyakran vesz részt az alábbi, fizetett munkáján kívüli tevékenységek valamelyikében? [%]

Bázis: összes válaszadó, n=1154				
	GYERMEKEI, UNOKÁI GONDOZÁSA, NEVELÉSE	FŐZÉS ÉS/VAGY HÁZIMUNKA	IDŐS VAGY ROKKANT ROKONOK GONDOZÁSA	HÁZTÁJI, HÁZ KÖRÜLI MUNKA, KISKERT
Minden nap	27,2	23,3	1,5	3,2
Hetente többször	11,8	34,7	7,4	19,1
Egyszer vagy kétszer egy héten	11,1	17,9	9,6	26,8
Ritkábban	10,9	11,2	14,9	14,8
Soha	38,0	12,5	66,1	35,6
Nem tudja/Nem válaszol	1,0	0,3	0,6	0,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

A kérdőívben felsorolt lehetőségek közül a gyermekek, unokák gondozása, nevelése (27%), illetve a főzés és/vagy házimunka (23%) bizonyult a leginkább elterjedt fizetett munkán kívüli tevékenységnek. Idős vagy rokkant rokont a válaszadók többsége (66%) nem gondoz. A háztáji, ház körüli és kiskertben végzett munkát a válaszadók megközelítőleg egynegyede (27%) hetente egyszer vagy kétszer végzi. Ennél azonban többen voltak azok, akik úgy nyilatkoztak: ilyen jellegű fizetett munkán kívüli tevékenységet sohasé végeznek (36%).

Atipikus foglalkoztatás

Ez a fejezet a különböző atipikus foglalkoztatási formák elterjedtségével foglalkozik. Külön figyelmet szenteltünk annak feltárására is, hogy a munkavállalók milyen igényeket fogalmaznak meg ezeknek a – jelenleg még kevésbé elterjedt – foglalkoztatási formáknak a kapcsán.

19. táblázat. Az alábbi intézkedések, foglalkoztatási formák közül az Ön munkahelyén melyiket alkalmazzák? [%]

Bázis: összes válaszadó, n=1154 Sorba rendezés szempontja: a „van” kategóriát megjelölők aránya.				
	NINCS	VAN	NEM TUDJA / NEM VÁLASZOL	ÖSSZESEN
Részmunkaidős foglalkoztatás	63,7	33,0	3,3	100,0
Rugalmas munkaidő	72,5	24,1	3,4	100,0
Határozott idejű munkaviszony/projektmunka	75,9	18,2	5,9	100,0
Otthonról történő munkavégzés	79,0	16,7	4,3	100,0
Kötetlen munkaidő	78,9	15,6	5,6	100,0
Munkakörmegosztás	79,3	15,3	5,4	100,0
Vállalkozói szerződéssel, megbízással végzett munka	80,2	12,3	7,5	100,0
Egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	81,3	12,2	6,6	100,0
Behívás alapján történő munkavégzés	84,0	10,9	5,1	100,0
Távmunkavégzés	89,5	6,5	4,0	100,0
Bedolgozói munkaviszony	89,0	5,7	5,3	100,0
Több munkáltató által létesített munkaviszony	90,1	4,0	5,9	100,0
Szövetkezeti tagként végzett munka	89,0	3,5	7,5	100,0

A kérdőívben felsorolt válaszlehetőségek közül a legtöbben a „részmunkaidős foglalkoztatás” válaszlehetőséget jelölték meg (33%). A munkavállalók közel egynegyede (24%) jelezte, hogy munkahelyén a rugalmas munkaidő biztosított. További 15% és 18% között mozgott azoknak az aránya, akiknek a munkahelyén határozott idejű munkaviszony/projektmunka (18%), otthonról történő munkavégzés (17%), kötetlen munkaidő (16%), illetve munkakörmegosztás (15%) keretében is dolgozhatnak a munkavállalók. Az egyéb válaszlehetőségeket megjelölők aránya 12% alatt volt.

Az alábbi táblázatban azt mutatjuk be a TOP5 leginkább alkalmazott foglalkoztatási forma kapcsán, hogy azok milyen demográfiai jellemzőkkel leírható munkavállalók számára érhetőek el inkább és kevésbé.

20. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB ELÉRHETŐ EZ A FOGLALKOZTATÁSI FORMA	KEVÉSBÉ ÉRTHETŐ EL EZ A FOGLALKOZTATÁSI FORMA
Részmunkaidős foglalkoztatás	<ul style="list-style-type: none"> • Fővárosi vállalatok • Közepes vállalatok • Budapesti munkavállalók • Élettársukkal élők • 20–30 évesek 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Észak-Alföld, Dél-Dunántúl, Pest vármegye • Kisvállalatok • Szekunder és terciér szektor • Vármegyei jogú városokban és vármegyeszékhelyen élő munkavállalók • Házások • Heti 40 órát dolgozók
Rugalmas munkaidő	<ul style="list-style-type: none"> • Fővárosi vállalatok • Budapesti munkavállalók • Élettársukkal élők • Szellemi foglalkozásúak 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Észak-Magyarország • Kisvállalatok • Vármegyei jogú városokban és vármegyeszékhelyen, valamint egyéb városokban élő munkavállalók • Házások • Heti 40 órát dolgozók • Fizikai foglalkozásúak
Határozott idejű munkaviszony/ projektmunka	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Magyarország, Nyugat-Dunántúl • 31–40 évesek 	<ul style="list-style-type: none"> • Kisvállalatok • Terciér szektor • Vármegyei jogú városokban és vármegyeszékhelyen élő munkavállalók • Heti 40 órát dolgozók
Otthonról történő munkavégzés	<ul style="list-style-type: none"> • Fővárosi vállalatok • Terciér szektor • Budapesti munkavállalók • Szellemi foglalkozásúak 	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Dunántúl, Pest vármegye • Kisvállalatok • Szekunder szektor • Egyéb városokban élő munkavállalók • Házások • 41–60 évesek • Fizikai foglalkozásúak
Kötetlen munkaidő	<ul style="list-style-type: none"> • Fővárosi vállalatok • Budapesti munkavállalók • Szellemi foglalkozásúak 	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Magyarország, Nyugat-Dunántúl • Szekunder szektor • Vármegyei jogú városokban és vármegyeszékhelyen élő munkavállalók • 41–50 évesek • Heti 40 órát dolgozók

A fenti eredmények alapján jól körülhatárolható, hogy a különböző atipikus foglalkoztatási formák milyen válaszadói sokaság számára érhetőek el inkább és kevésbé. A fővárosban található vállalatok munkavállalói, valamint a fiatalabb (és ezzel összefüggésben az élettársukkal élő) válaszadók inkább dolgoznak rugalmasabb foglalkozási formák keretében. Ez alól az általános szabály alól kivételt képez a határozott idejű munkaviszony és a projektmunka; ezt a formát inkább alkalmazzák az észak-magyarországi és nyugat-dunántúli vállalatok.

Az atipikus foglalkoztatási formákat kevésbé kínálják fel a munkavállalóknak a Budapesten kívüli, kis méretű, szekunder és a tercier szektor területén tevékenykedő, valamint a vármegyei jogú városokban és vármegyeszékhelyeken található munkaadók. A rugalmasabb munkavégzés emellett kevésbé érhető el a házasok, a fizikai munkát végző, az idősebb (41 és 60 év közötti) valamint a heti 40 órát dolgozó válaszadók munkahelyein.

21. táblázat. Mostani munkájában rendelkezik Ön a következő munkaidőbeosztási lehetőséggel? – Szabadon választom meg a munkaidő kezdetét és végét

	N	%
Igen	98	8,5
Nem	1054	91,3
Nem tudja/Nem válaszol	2	0,2
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók döntő többsége (91%) nem tudja szabadon megválasztani munkavégzésének kezdetét és végét.

22. táblázat. Mostani munkájában rendelkezik Ön a következő munkaidőbeosztási lehetőséggel? – Az összegyűjtött túlórákat lecsúsztathatom

	N	%
Igen	468	40,6
Nem	434	37,6
Nem vonatkozik rá	251	21,8
Nem tudja/Nem válaszol	1	0,1
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók 41% jelezte: lehetősége van arra, hogy az összegyűjtött túlórákat lecsúsztassa. Érdeemes megemlíteni, hogy a válaszadók megközelítőleg egynegyede (22%) jelezte: ez a lehetőség rá nem vonatkozik.

23. táblázat. Mostani munkájában rendelkezik Ön a következő munkaidőbeosztási lehetőséggel? – Akkor vehetem ki a szabadnapjaimat, amikor akarom

	N	%
Igen, az összes szabadnapommal szabadon rendelkezem	73	6,3
Igen, a szabadnapjaim több, mint felét magam jelölhetem ki	472	40,9
Igen, a szabadnapok felét vagy annál kisebb részét magam jelölhetem ki	458	39,7
Nem	149	12,9
Nem tudja/Nem válaszol	2	0,1
Összesen	1154	100,0

Megközelítőleg hasonló arányban képviseltették magukat a mintában azok, akik saját maguk döntenek arról, hogy szabadnapjaik több mint felét (41%), illetve kevesebb, mint felét (40%) mikor veszik ki. Ilyen döntési lehetősége a megkérdezettek 13%-nak egyáltalán nincs. Az összes szabadnappal rendelkezők aránya 6% volt.

24. táblázat. Ön szerint a jelenlegi munkája távmunka/otthoni munkavégzési formában (home office) is elvégezhető lenne?

	N	%
Igen	75	6,5
Nem	943	81,7
Részben	133	11,5
Nem tudja/Nem válaszol	3	0,3
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók többsége (82%) úgy vélekedett, hogy jelenlegi munkája távmunka, illetve otthoni munkavégzés keretében nem lenne elvégezhető. A „részben” válaszlehetőséget megjelölők aránya 12% volt. Ezt a fajta munkavégzést elképzelhetőnek gondolja a válaszadók 7%-a. Az alacsony elemszámok miatt a szignifikanciavizsgálat csak a beosztás tekintetében mutatott ki összefüggést: a szellemi foglalkozásúak az átlagnál nagyobb arányban jelölték meg az „igen” válaszlehetőséget.

25. táblázat. Ha rendelkezésre áll/állna, akkor az alábbiak közül melyiket választja/választaná leginkább?

	N	%
Rugalmas munkaidő (A munkáltató csak részben osztja be a munkaidőt, részben átengedi ezt a jogosultságot a munkavállalón.)	284	24,6
Kötetlen munkaidő (A munkavállaló teljesen maga osztja be a munkaidőt.)	102	8,9
Home office (otthoni munkavégzés)	103	8,9
Részmunkaidő	22	1,9
Távmunka	8	0,7
Egyéb	6	0,5
Egyik sem	618	53,5
Nem tudja/Nem válaszol	11	1,0
Összesen	1154	100,0

A kérdőívben felsorolt foglalkoztatási formák közül a válaszadók közel fele (54%) egyiket se választaná (még akkor se, ha az rendelkezésére állna). A rugalmas munkaidőt 25% preferálná, a kötetlen munkaidő és a home office esetében 9%-9%-ot mértünk. A részmunkaidő (2%) és a távmunka (1%) iránt érdeklődők aránya elenyésző volt.

Szignifikanciavizsgálatot a magas(abb) elemszámok miatt a rugalmas munkaidő, a kérdőív kiemelt témakörei miatt pedig a home office esetében végeztünk el. Az eredmények alapján elmondható, hogy a rugalmas munkaidőt inkább választanák azok, akik élettársukkal élnek, valamint a vármegyei jogú városban és vármegyeszékhelyen élők. A home office-t pedig elsősorban a nők, a 40 órában dolgozók és a szellemi foglalkozásúak részesítenék előnyben.

Munka és magánélet egyensúlya

Ebben a fejezetben arról számolunk be, hogy a felkeresett válaszadók munkahelyei milyen a munka-magánélet egyensúlyát elősegítő szolgáltatásokat és foglalkoztatási formákat biztosítanak.

26. táblázat. Fontosnak tartja, hogy a cég/szervezet, amelynél dolgozik, erőfeszítéseket tegyen a munka-magánélet összeegyeztethetősége érdekében?

	N	%
Igen	840	72,8
Nem	303	26,3
Nem tudja/nem válaszol	11	0,9
Összesen	1154	100,0

A válaszadók közel háromnegyede (73%) fontosnak tartaná, hogy munkahelye erőfeszítéseket tegyen a munka-magánélet összeegyeztethetősége érdekében.

27. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB FONTOSNAK TARTANÁ, HOGY A CÉG/ SZERVEZET, AMELYNÉL DOLGOZIK, ERŐFESZÍTÉSEKET TEGYEN A MUNKA- MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETHETŐSÉGE ÉRDEKÉBEN	KEVÉSBÉ TARTANÁ FONTOSNAK, HOGY A CÉG/ SZERVEZET, AMELYNÉL DOLGOZIK, ERŐFESZÍTÉSEKET TEGYEN A MUNKA- MAGÁNÉLET ÖSSZEEGYEZTETHETŐSÉGE ÉRDEKÉBEN
<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Magyarország, Nyugat-Dunántúl, Pest vármegye • Nő • Vármegyei jogú városban és vármegyeszékhelyen, valamint egyéb városban élő munkavállalók • 41–50 éves • Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros • Férfi • Budapest munkavállalók • 20–30 éves • Fizikai foglalkozású

Az észak-magyarországi, nyugat-dunántúli és Pest vármegyei vállalatoknál dolgozók inkább tartották fontosnak, hogy munkahelyük erőfeszítéseket tegyen a munka–magánélet összeegyeztethetősége érdekében. Ugyanez mondható el a nőkről, a vármegyei jogú városban, vármegyeszékhelyen és egyéb városban élőkéről, a 41–50 évesekről, valamint a szellemi foglalkozású munkavállalókról. Ezzel szemben a fővárosi vállalatok munkavállalói, a férfiak, a legfiatalabb korosztály (20–30 évesek) tagjai és a fizikai foglalkozásúak kevésbé tartották fontosnak, hogy munkaadójuk törekedjen a munka–magánélet egyensúlyának megteremtésére.

28. táblázat. Az Ön munkaterületén jelenleg vannak olyan gyakorlatok/intézkedések, amelyek a munka–magánélet egyensúlyát támogatják?

	N	%
Igen	519	44,9
Nem	459	39,8
Lehet, hogy vannak, de én nem tudok róla	176	15,2
Összesen	1154	100,0

Ahogy azt a 26. táblázat kapcsán bemutattuk, a munka–magánélet összeegyeztethetőségét a munkavállalók háromnegyede fontosnak tartotta. Ennek ellenére a munka–magánélet egyensúlyát támogató munkahelyi gyakorlatokról és intézkedésekről beszámoló válaszadók aránya alacsonyabb volt, csupán 45%-ot ért el.

29. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB VANNAK A MUNKA–MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁT TÁMOGATÓ GYAKORLATOK/INTÉZKEDÉSEK	KEVÉSBÉ VANNAK A MUNKA–MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁT TÁMOGATÓ GYAKORLATOK/INTÉZKEDÉSEK
<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Pest vármegye • Közepes vállalatok • Női munkavállalók • Egyéb város • 41–50 éves • 40 órában dolgozik • Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros, Észak-Alföld • Kisvállalatok • Budapesti munkavállalók • Házass • 20–30 éves • Fizikai foglalkozású

A fenti táblázat eredményei alapján elmondható, hogy a munka–magánélet egyensúlyát támogató gyakorlatok inkább érhetőek el a nyugat-dunántúli és Pest vármegyei vállalatoknál, valamint a közepes munkaadóknál. Ilyen jellegű intézkedésekről emellett inkább beszámoltak az egyéb városokban élők, a nők és a 41–50 éves korosztály tagjai. Ugyanez mondható el azokról, akik heti 40 órában dolgoznak, valamint azokról, akik szellemi foglalkozásúak.

A munka–magánélet egyensúlya kevésbé garantált a kisvállalatoknál, valamint a budapesti és észak-alföldi munkaadóknál. A házassok, a fiatalabb (20–30 évesek) valamint a fizikai foglalkozásúak ugyancsak kevésbé számoltak be ilyen jellegű gyakorlatokról.

30. táblázat. Van valamilyen formában gyermekmegőrzésre lehetőség a munkahelyén?

	N	%
Igen, munkahelyi bölcsőde	0	0,0
Igen, munkahelyi óvoda	12	1,1
Igen, napközbeni gyermekfelügyelet/gyermekevigyázás	16	1,4
Formálisan nincs, de be lehet vinni a gyereket, ha úgy adódik	111	9,6
Nincs semmilyen formában lehetőség a gyermekfelügyeletre, és a gyereket sem lehet bevinni	997	86,4
Nem tudja, nem válaszol	21	1,8
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók többsége (86%) számára nem érhető el munkahelyén gyermekmegőrzés. 10% jelezte, hogy (ha úgy adódik) be tudja vinni a gyermekét a munkahelyére. Munkahelyi óvoda és napközbeni gyermekfelügyelet a válaszadók csupán 2,5%-a számára érhető el. A munkahelyi bölcsőde válaszlehetőséget egy válaszadó se jelölte meg.

31. táblázat. Általában az Ön munkaideje hogyan illeszkedik az Ön munkán kívüli családi vagy társadalmi elfoglaltságaihoz/kötelezettségeihez?

	N	%
Nagyon jól	216	18,7
Jól	816	70,7
Nem túl jól	102	8,8
Egyáltalán nem jól	15	1,3
Nem tudja/nem válaszol	5	0,4
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók többsége (89%) jelezte, hogy munkaideje nagyon jól vagy jól illeszkedik a munkahelyén kívüli családi vagy társadalmi elfoglaltságaihoz. Az ezzel ellentétes véleményen lévő aránya mindössze 10% volt.

32. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB ILLESZKEDIK MUNKAIDEJE A MUNKÁN KÍVÜLI CSALÁDI VAGY TÁRSADALMI ELFOGLALTSÁGAIHOZ/KÖTELEZETTSÉGEIHEZ	KEVÉSBÉ ILLESZKEDIK MUNKAIDEJE A MUNKÁN KÍVÜLI CSALÁDI VAGY TÁRSADALMI ELFOGLALTSÁGAIHOZ/KÖTELEZETTSÉGEIHEZ
<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Pest vármegye • Házasság • 31–40 éves • Heti 40 órában dolgozik • Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Fizikai foglalkozású

A Nyugat-Dunántúlon és Pest vármegyében található vállalatok esetében a munkaidő inkább illeszkedik a válaszadók munkán kívüli családi vagy társadalmi elfoglaltságaihoz. Hasonló véleményt fogalmaztak meg a házasság, a 31–40 évesek, a heti 40 órában dolgozók valamint a szellemi foglalkozásúak. Ezzel szemben a fizikai foglalkozásúak inkább nyilatkoztak úgy, hogy számukra ez az egyensúly nem biztosított.

33. táblázat. Mennyire elégedett a jelenlegi munkájának és magánéletének egyensúlyával?

	N	%
Nagyon elégedett	613	53,2
Lehetne jobb is	486	42,1
Egyáltalán nem elégedett	42	3,7
Nem tudja/nem válaszol	12	1,0
Összesen	1154	100,0

A munkavállalók közel fele (53%) elégedett volt a jelenlegi munka–magánélet egyensúlyával. 42% jelezte, hogy ez a fajta egyensúly lehetne jobb is. Az „egyáltalán nem elégedett” válaszlehetőséget megjelölők aránya mindössze 4% volt.

34. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

NAGYON ELÉGEDETT A JELENLEGI MUNKÁJÁNAK ÉS MAGÁNÉLETÉNEK EGYENSÚLYÁVAL	LEHETNE JOBB IS	EGYÁLLALÁN NEM ELÉGEDETT A JELENLEGI MUNKÁJÁNAK ÉS MAGÁNÉLETÉNEK EGYENSÚLYÁVAL
<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl, Pest vármegye Kisvállalat Nő Egyéb városban élő munkavállalók Házás 40 órában dolgozik Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> Főváros Közepes vállalat Férfi Budapesti munkavállalók 20–30 éves Fizikai foglalkozású 	–

A munka és magánélet egyensúlyával inkább elégedettek a Nyugat-Dunántúlon és a Pest vármegyében működő munkaadók és a kisvállalatok munkavállalói. Ugyancsak átlagon felüli elégedettségről számoltak be a nők, az egyéb városokban élők, a házások, a 40 órában dolgozók és a szellemi foglalkozásúak. A munka–magánélet egyensúlya kapcsán kritikusabbak voltak (azaz inkább jelölték meg a „lehetne jobb is” válaszlehetőséget) a fővárosban található és a közepes vállalatok munkavállalói. Ugyanígy nyilatkoztak a férfiak, a legfiatalabb (20–30 éves) korosztály tagjai és a fizikai munkát végzők.

35. táblázat. Munkahelyén a munkáltató biztosítja-e az alábbiak valamelyikét a jobb munka–magánélet összhang érdekében?⁹

	N	%
Elengedik szabadság kivétele nélkül, ha ügyes-bajos dolgait kell intézni	618	53,5
Helyettesítési, feladat-megosztási lehetőség a kollégákkal	306	26,6
Rugalmas munkaidő biztosítása	129	11,2
Otthoni munkavégzés (home office)	64	5,6
Távmunka	14	1,2
Egyéb	2	0,2
Nem biztosít a munkáltató ilyen lehetőséget	371	32,1
Nem tudja/nem válaszol	8	0,7

A munkavállalók mintegy fele (54%) jelezte, hogy szabadság kivétele nélkül is elengedik ügyes-bajos dolgait intézni. További 27% számára a jobb munka–magánélet egyensúly megteremtését segíti elő, hogy lehetőség van helyettesítésre, a kollégák közötti feladat-megosztásra. 11% számára a rugalmas munkaidő is biztosított. Az otthoni munkavégzés és a távmunka együttes aránya nem érte el 7%-ot. Érdeemes tovább megemlíteni, hogy a válaszadók hozzávetőleg egyharmada (32%) számára a kérdőívben nevesített foglalkoztatási formák és gyakorlatok egyike se érhető el.

⁹ Itt érdemes megemlíteni, hogy a korábbiakban (19. táblázat) már rákérdeztünk az atipikus foglalkoztatási formák elérhetőségére. Az itt közölt adatok ezzel szemben arról adnak információt, hogy a munka–magánélet érdekében biztosított atipikus foglalkoztatási formákat a felkeresett munkahelyek hány százaléka biztosítja munkavállalóinak.

36. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

RUGALMAS MUNKAI DŐT INKÁBB BIZTOSÍTANAK	INKÁBB JELLEMZŐ, HOGY ELEGEDIK SZABADSÁG KIVÉTELE NÉLKÜL, HA ÜGYES-BAJOS DOLGOKAT KELL INTÉZNI	HELYETTESÍTÉST INKÁBB BIZTOSÍTANAK
<ul style="list-style-type: none"> Tercier szektor 	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Közepes vállalatok Vármegyei jogú város és vármegyeszékhely Heti 40 órát dolgozik Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Közepes vállalatok Vármegyei jogú város és vármegyeszékhely Szellemi foglalkozású

A munka–magánélet egyensúlyát biztosító gyakorlatok és foglalkoztatási formák közül csak azokat emeltük be a szignifikanciavizsgálatba, amelyek mentén elegendően magas elemszámot mértünk. Az eredmények alapján elmondható, hogy a rugalmas munkaidő az átlagnál nagyobb arányban érhető el a terciér szektor munkavállalóinak. Inkább jellemzi a nyugat-dunántúli és a közepes vállalatokat, hogy szükség esetén szabadság kivétele nélkül is elengedik munkavállalóikat. Ugyanígy nyilatkoztak azok a válaszadók, akik vármegyei jogú városban vagy vármegyeszékhelyen élnek, akik heti 40 órát dolgoznak és a szellemi foglalkozásúak is. A helyettesítés hasonló válaszadói csoportok számára érhető el.

37. táblázat. Az alábbiak mennyire befolyásolják az Ön munka–magánélet egyensúlyát?

Skálás kérdés, négyfokú skála (1=egyáltalán nem befolyásolja, 4=nagy mértékben befolyásolja)		
	N	ÁTLAG
Túlóra (a sok munka miatt kevesebbet vagyok a családommal)	1149	1,75
Főnök/kollégák negatív hozzáállása (rossz munkahelyi légkör)	1146	1,57
Ünnepnap/munkaszüneti napokon történő munkavégzés	1137	1,56
Utazás/ingázás (a sok utazás miatt kevesebbet vagyok a családommal)	1137	1,50
Otthoni munkavégzés (nem válik külön a munkahelyem és az otthonom)	1131	1,46
Család/házastárs negatív hozzáállása (rossz családi légkör)	1140	1,46
Speciális munkakörök, beosztások, amik miatt nehezen tervezhető előre családi élet/nyaralás/esemény	1148	1,45
Túlzott mértékű háztartási/ház körüli munka (a munka után végzett „második” munka annyira leterhel, hogy kevesebb minőségi időt tudok tölteni a családommal)	1140	1,42
Tartós távol élés a családtól (a munkavégzés jellege miatt keveset vagyok a családommal)	1145	1,41

A munkavállalók szerint elsősorban (1,75) a túlóra befolyásolja munka–magánélet egyensúlyukat, mivel a sok munka miatt kevesebb idejük jut a családjukra. Ezen kívül a rossz munkahelyi légkör (1,57), valamint az ünnepnapokon, munkaszüneti napokon történő munkavégzés (1,56) került be az első három válaszlehetőség közé. A további hátráltató tényezők esetében az átlagértékek 1,41 és 1,50 között mozogtak, tehát érdemi rangsor nem alakult ki az egyes kategóriák között.

38. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB JELLEMZI	KEVÉSBÉ JELLEMZI
Túlóra (a sok munka miatt kevesebbet vagyok a családommal)	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl, Főváros • Primer szektor • Férfi • Élettárssal él • 20–30 éves • Heti 40 óránál többet dolgozik • Fizikai foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • Nő • Elvált • 61–71 éves • Heti 40 órát vagy kevesebbet dolgozik • Szellemi foglalkozású
Otthoni munkavégzés (nem válik külön a munkahelyem és az otthonom)	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl, Főváros • Közepes vállalatok • Primer és kvaterner szektor • Élettárssal él • 20–30 éves • Heti 40 óránál többet dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl, Nyugat-Dunántúl • Nagyvállalatok • Szekunder szektor • Elvált • 61–71 éves • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik
Ünnepnap/munkaszüneti napokon történő munkavégzés	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl, Főváros • Kvaterner szektor • Élettárssal él • 20–30 éves • Heti 40 óránál többet dolgozik • Fizikai foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Dél-Alföld • Szekunder szektor • Elvált • 61–71 éves • Heti 40 órát dolgozik • Szellemi foglalkozású
Utazás/ingázás (a sok utazás miatt kevesebbet vagyok a családommal)	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl, Főváros • Élettárssal él • 20–30 éves • Heti 40 óránál többet dolgozik • Fizikai foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Dél-Alföld • Elvált • 61–71 éves • Heti 40 órát vagy kevesebbet dolgozik • Szellemi foglalkozású
Túlzott mértékű háztartási/ház körüli munka	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • Élettárssal él • 20–30 éves • Heti 40 óránál többet dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld, Dél-Dunántúl • Elvált • 61–71 éves • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik
Család/házastárs negatív hozzáállása (rossz családi légkör)	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • Közepes vállalatok • Élettárssal él • 20–30 éves 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld, Dél-Dunántúl • Elvált • 61–71 éves
Főnök/kollégák negatív hozzáállása (rossz munkahelyi légkör)	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • Közepes vállalatok • Élettárssal él • 20–30 éves • Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld • Kisvállalatok • Elvált • 61–71 éves

	INKÁBB JELLEMZI	KEVÉSBÉ JELLEMZI
Tartós távol élés a családtól (a munkavégzés jellege miatt keveset vagyok a családommal)	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • Közepes vállalatok • Élettárssal él • 20–30 éves • Heti 40 óránál többet dolgozik • Fizikai foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Dél-Dunántúl, Dél-Alföld • Elvált • 61–71 éves • Heti 40 órát dolgozik • Szellemi foglalkozású
Speciális munkakörök, beosztások, amik miatt nehezen tervezhető előre családi élet/nyaralás/esemény	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl, Főváros • Közepes vállalatok • Primer szektor • Élettárssal él • 20–30 éves • Heti 40 óránál többet dolgozik • Fizikai foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • Kisvállalatok • Szekunder szektor • Elvált • 61–71 éves • Heti 40 órát dolgozik • Szellemi foglalkozású

A Közép-Dunántúlon (illetve esetenként a fővárosban) található és a közepes vállalatok munkaadóit inkább érintik hátrányosan a kérdőívben felsorolt tényezők. Ugyanez mondható el az élettárssal élő és a fiatal (20–30 éves) korosztály tagjairól, a heti 40 óránál többet dolgozó és a fizikai foglalkozású válaszadókról. Ezzel szemben a jellemzően Nyugat-Dunántúlon és Dél-Alföldön található, valamint a szekunder szektorba található munkaadókat kevésbé jellemzi, hogy a kérdőívben felsorolt tényezők veszélyeztetnék az ott dolgozók munka–magánélet egyensúlyát. A minta egészéhez képest inkább nyilatkoztak ugyanígy az elváltak, a legidősebb korosztály tagjai, azok, aki heti 40 órát vagy annál kevesebbet dolgoznak, valamint a szellemi foglalkozásúak.

39. táblázat. Kérjük, értékelje, 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy melyik állítással ért inkább egyet!

Skálás kérdés, négyfokú skála (1=a munkám elsőbbséget élvez a magánéletemmel szemben, 5=a családom elsőbbséget élvez a munkámmal szemben)		
	N	ÁTLAG
	1154	3,68

A mintába került munkavállalók számára családjuk nagyobb elsőbbséget élvez, mint a munkájuk; erre következtethetünk a fenti táblázatban közölt 3,7-es átlagérték alapján.

40. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

KEVÉSBÉ ÉLVEZ ELSŐBBSÉGET A MUNKÁJA A MAGÁNÉLETTEL SZEMBEN	INKÁBB ELSŐBBSÉGET ÉLVEZ A MUNKÁJA A MAGÁNÉLETTEL SZEMBEN
<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld • Férfi • Elvált • 61–71 éves • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik • Fizikai foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Észak-Alföld • Nő • Élettárssal él • 20–30 éves • Heti 40 órát dolgozik • Szellemi foglalkozású

A Dél-Alföldön élők, a férfiak és az elváltak a minta egészéhez képest kevésbé számoltak be arról, hogy munkájuk elsőbbséget élvezne a magánéletükkel szemben. Ugyanez mondható el a legidősebbekről, azokról, akik heti 40 óránál kevesebbet dolgoznak, valamint a fizikai foglalkozásúakról. Ezzel szemben inkább számoltak be munkájuk elsőbbségéről a Nyugat-Dunántúlon és az Észak-Alföldön élők, a nők és azok, akik élettársukkal élnek. Hasonló véleményen voltak a 20–30 évesek, a heti 40 órát dolgozó válaszadók és a szellemi foglalkozásúak.

41. táblázat. Ha szabadon választhatná meg munkaórái számát, miközben figyelembe veszi, hogy meg is kell élnie, jelenleg hány órát szeretne dolgozni hetente?

	N	ÁTLAG
	1024	38,08

A munkavállalók átlagosan 38 órát szeretnének dolgozni akkor, ha saját maguk választhatnák meg munkaóráik számát. Fontos jelezni, hogy a megkérdezettek a kérdőív kitöltése közben azt is figyelembe vették, hogy a munkavégzésből származó bevételre szükségük van a háztartásuk fenntartásához. Érdeemes továbbá megemlíteni, hogy a válaszadók többsége (79%) válaszáda során a 40 órát jelölte meg.

Otthoni munkavégzés (home office)

Ebben a fejezetben az otthoni munkavégzés elterjedtségére és körülményeire vonatkozó eredményeket mutatunk be. Ismertetjük a munkavállalók home office kapcsán kialakított tapasztalatait és attitűdjeit is. Emellett kitérünk arra, hogy a munkába járás elmaradása miatt felszabaduló időt az otthoni munkavégzés keretében dolgozók mire fordítják.

42. táblázat. A kialakult koronavírus-helyzet okozott-e a munkahelyén munkaerőt érintő változtatást? [%]

	NEM	IGEN	NEM TUDJA/ NEM VÁLASZOL
Táv munkavégzés	94,0	4,5	1,4
Rövidített munkaidő	86,0	12,0	2,1
Otthonról történő munkavégzés (home office)	84,5	13,1	2,3
Kényszerszabadságolások (fizetett vagy fizetetlen szabadságok kivétele)	83,0	14,9	2,0
Részmunkaidős foglalkoztatás (8 óránál kevesebb napi munkaidő)	76,1	22,9	0,9

A koronavírus-helyzet nem hozott jelentős változást a foglalkoztatási formák tekintetében. A kérdőívben felsorolt munkaformák jellemzően továbbra sem voltak elérhetők a munkahelyeken (táv munka: 94%, rövidített munkaidő: 86%, home office: 85%). A kényszerszabadságolás lehetőségéről az érintettek 15%-a számolt be. A részmunkaidős foglalkoztatást preferálták leginkább a munkaadók: ennél a kategóriánál 23% volt az „igen” válaszlehetőséget megjelölők aránya.

43. táblázat. Történt-e változás 2020. március óta az Ön foglalkoztatását tekintve az alábbi szempontokban a koronavírus-járvány miatt? [%]

	NEM	IGEN	NEM TUDJA / NEM VÁLASZOL
Távmunkavégzés	97,2	2,0	0,8
Részmunkaidős foglalkoztatás (8 óránál kevesebb napi munkaidő)	94,6	4,5	1,0
Otthonról történő munkavégzés (home office)	92,2	6,8	1,0
Rövidített munkaidő	92,1	7,0	1,0
Kényszerszabadságolások (fizetett vagy fizetetlen szabadságok kivétele)	86,9	12,0	1,1

A kérdőívet kitöltő munkavállalók többsége jelezte: a koronavírus-járvány következményeként nem változott meg foglalkoztatási formája. A távmunka csak 2%, a részmunkaidős foglalkozás 5%, a home office és a rövidített munkaidő csak 7%-7% számára vált elérhetővé. A kényszabadságolás esetében mértük a legmagasabb arányszámot; az „igen” válaszlehetőséget megjelölők aránya 12% volt.

44. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	TÖRTÉNT	NEM TÖRTÉNT
<ul style="list-style-type: none"> Részmunkaidős foglalkoztatás (8 óránál kevesebb napi munkaidő) 	–	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld, Észak-Magyarország, Nyugat-Dunántúl Férfi Vármegyei jogú városban vagy vármegyeszékhelyen él Heti 40 órát dolgozik
<ul style="list-style-type: none"> Távmunkavégzés 	–	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld Közepes vállalatok Primer szektor Férfi Fizikai foglalkozásúak
<ul style="list-style-type: none"> Otthonról történő munkavégzés (home office) 	<ul style="list-style-type: none"> Szellemi foglalkozásúak 	<ul style="list-style-type: none"> Pest vármegye Közepes vállalatok Primer és szekunder szektor Férfi Egyéb városban él Fizikai foglalkozásúak
<ul style="list-style-type: none"> Rövidített munkaidő 	–	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl, Dél-Alföld, Észak-Alföld Férfi Vármegyei jogú városban vagy vármegyeszékhelyen, illetve faluban/községben él 41–50 éves

	TÖRTÉNT	NEM TÖRTÉNT
<ul style="list-style-type: none"> Kényszerszabadságolások (fizetett vagy fizetetlen szabadságok kivétele) 	<ul style="list-style-type: none"> Kisvállalatok 	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl, Észak-Alföld, Dél-Dunántúl, Pest vármegye Közepes vállalatok Primer és kvaterner szektor Heti 40 órát dolgozik

Az egyes válaszlehetőségek kapcsán mért eloszlások miatt elsősorban azoknak a válaszadóknak a demográfiai jellemzői mentén találtunk jelentősnek mondható elmozdulásokat, akiknek foglalkozását tekintve kevésbé történt változás a koronavírus-járvány miatt. Ezek a munkavállalók jellemzően férfiak, fizikai foglalkozásúak, közepes méretű vállalatoknál dolgoznak, emellett vármegyei jogú városban vagy vármegyeszékhelyen, illetve egyéb városban élnek. Az egyes válaszlehetőségnél eltérő regionális jellemzőket figyelhetünk meg, de a Nyugat-Dunántúl, Pest vármegye és a Dél-Alföld jellemzően megjelenik ennél a válaszadói csoportnál.

Az alacsony elemszámok miatt csak két olyan válaszadói csoportot azonosítottunk, amely a minta egészéhez képest inkább nyilatkozott a koronavírus-járvány miatt bekövetkező változásokról: a home office válaszlehetőséget a szellemi foglalkozásúak, a kényszerszabadságolás kategóriát pedig a kisvállalatoknál dolgozók jelölték meg nagyobb arányban.

45. táblázat. Dolgozott, illetve dolgozik-e otthoni munkavégzés formájában? [%]

	A KORONAVÍRUS-JÁRVÁNY ELŐTT	A KORONAVÍRUS-JÁRVÁNY ALATT	JELENLLEG
Nem	95,2	91,4	95,0
Havi 1-2 nap	1,5	1,0	1,2
Heti 1-2 nap	1,9	4,0	2,5
Rendszeresen	1,2	3,6	1,1
Nem tudja/nem válaszol	0,2	0,1	0,1

Ahogy arra a fenti táblázat eredményei alapján is következtethetünk, a koronavírus-járvány nem okozott lényegi változást az otthoni munkavégzés tekintetében. Erre enged következtetni, hogy a koronavírus-járvány előtt ilyen formában dolgozó munkavállalók aránya igen alacsony volt, nem érte el az 5%-ot. A koronavírus-járvány alatt ez az arányszám ugyan minimálisan nőtt (9%), de a járvány okozta vészhelyzet elmúlásával ismét 5%-ra esett vissza.

A továbbiakban csak azoknak az adatait elemezzük, akik home office keretében dolgoznak munkahelyükön. Felhívjuk a figyelmet, hogy a továbbiakban (ebben az alfejezetben) szignifikanciavizsgálat bemutatására az érintettek alacsony elemszáma miatt nem kerül sor.

46. táblázat. Ön JELENLEG hány órát dolgozik egy héten otthoni munkavégzésben?

	N	ÁTLAG
	80	15,63

Az érintett válaszadók egy héten átlagosan 15,6 órát dolgoznak otthoni munkavégzés keretében. Fontos jelezni, hogy ez az átlagérték azoknak az (alacsony elemszámú) bázisán mérhető, akik az előző kérdés kapcsán jelezték: legalább havi 1-2 napot ilyen formában dolgoznak.

47. táblázat. A munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkaadó biztosította, vagy Önnek kellett beszereznie, biztosítania?

	N	%
Munkaadó biztosította az eszközöket	57	57,1
Saját magam szereztem be az eszközöket	22	21,9
Is-is	20	20,4
Nem tudja/nem válaszol	1	0,7
Összesen	100	100,0

A home office keretében dolgozók több, mint fele (57%) számára a munkaadó biztosítja az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközöket. Közel hasonló arányban jelölték meg a munkavállalók a „saját magam szereztem be az eszközöket” (22%) és az „is-is (20%) válaszlehetőségeket.

48. táblázat. Mit gondol az otthoni munkavégzésről mint atipikus munkavégzési formáról? Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?

Skálás kérdés (1=egyáltalán nem ért egyet, 5=teljes mértékben egyetért)		
	N	ÁTLAG
Az otthoni munkavégzés költségmegtakarítást jelent a munkáltatónak	100	3,72
Az otthoni munkavégzés a cég számára is hatékony	100	3,65
Az otthoni munkavégzés elsősorban a munkavállaló számára kényelmes	100	3,52
Az otthoni munkavégzés során hatékonyabban tudok dolgozni (pl. mert nem beszélgetnek mellettem a kollégák, jobban tudok figyelni stb)	100	3,45
Az otthoni munkavégzés elsősorban egy HR kedvezmény, amivel munkavállalókat lehet toborozni, megtartani	100	3,22
Az otthoni munkavégzés során többet dolgozom, mivel az utazási idő helyett is munkámmal töltöm az időmet.	100	2,81
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesül a cég szervezeti kultúrája	100	2,78
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket	99	2,74
Az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni	100	2,72
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben	100	2,35
Az otthoni munkavégzés többletköltséget jelent a munkáltatónak	100	2,29

A munkavállalók az otthoni munkavégzés előnyei kapcsán elsősorban azt hangsúlyozták, hogy ez a forma a munkaadó számára költségmegtakarítást (3,7) és hatékonyságot (3,7) jelent. Ugyanakkor a munkavállaló számára is inkább előnyös, hiszen kényelmes (3,5) és hatékony (3,5) foglalkoztatási formának tekinthető. Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy a fenti kijelentésekkel csak korlátozottan értettek egyet a válaszadók, hiszen az átlagértékek az „egyed is ért, meg nem is”, illetve az „inkább egyetért” kategóriák között mozogtak. Ugyanebben a tartományba tartozik az a kijelentés, amely szerint az otthoni munkavégzés a munkavállalók toborzását és megtartását segíti elő (3,2). A további kijelentések kapcsán a válaszadók inkább egyet nem értésüket jelölték. A munkavállalók legkevésbé értettek egyet azzal, hogy a munkavállaló kevesebbet dolgozna home office esetében (2,4), illetve azzal, hogy ez a foglalkoztatási forma többletköltséget jelentene a munkáltatónak (2,3).

49. táblázat. Mennyi időt vesz igénybe (percekben) a szokásos közlekedési módon eljutni A MUNKÁBA ÉS VISSZA (tehát mennyi a teljes utazásra fordított idő)?

	N	ÁTLAG
	83	43,79

A home office keretében dolgozó válaszadók foglalkoztatási formájuknak köszönhetően megközelítőleg naponta 44 percet takarítanak meg; ezt az időmennyiséget nem kell a munkába járásra fordítaniuk.

50. táblázat. Az otthoni munkavégzés során az utazásból felszabaduló időt mire tudja fordítani? [%]

	IGEN	NEM	NEM TUDJA / NEM VÁLASZOL
Bázis: home office keretében dolgozó munkavállalók, n=100			
Család/háztartás ügyeinek intézésére	76,6	20,9	2,5
Saját magamra tudom fordítani ezt az időt (több pihenés, olvasás stb.)	72,3	25,1	2,5
Munkahelyi feladatok ellátására	67,2	30,3	2,5

Az otthoni munkavégzés miatt elmaradt utazás felszabaduló időt jelent az érintett munkavállalók számára. A válaszadók megközelítőleg háromnegyede (77%) ezt a család és a háztartás ügyeinek az intézésére, 72%-a saját magára (ezen belül rekreációs tevékenységekre) fordítja. A munkavállalók 67%-a jelezte, hogy ezt az időtöbbletet a munkahelyi feladatainak ellátására (is) fordítja.

51. táblázat. Az Ön munkahelyén milyen gyakran tartanak otthoni munkavégzési formában dolgozók körében rendszeres csoportos megbeszéléseket, konferenciákat online formában (pl. meet, skype, teams, zoom)?

	N	%
Naponta többször	3	3,2
Naponta	6	6,1
Hetente többször	11	10,9
Heti egy alkalommal	17	17,1
Havi 1-2 alkalommal	16	15,6
Ritkábban, csak ha nagyon szükséges	16	16,4
Nem tartanak csoportos online megbeszéléseket	27	26,8
Nem tudja/nem válaszol	4	4,0
Összesen	100	100,0

A home office keretében dolgozók közel egynegyede (27%) jelezte, hogy munkahelye nem tart csoportos online megbeszéléseket. Az ilyen megbeszéléseken gyakran (naponta vagy naponta többször) résztvevők aránya alacsony, mindössze 9% volt. A heti rendszerességgel (hetente többször vagy heti egy alkalommal) csoportos megbeszélésekhez kapcsolódók aránya 28%-ra tehető. A legtöbben azok voltak (32%), akik havi 1-2 alkalommal vagy ennél is ritkábban csatlakoznak online találkozókhöz.

52. táblázat. Mennyire tervezetten zajlanak a csoportos megbeszélések, konferenciák?

Skálás kérdés, tízfokú skála (1=egyáltalán nem kiszámítható, 10=teljesen kiszámítható)		
	N	ÁTLAG
	69	7,81

A visszajelzések szerint a csoportos megbeszélések inkább kiszámíthatóan (7,8) zajlanak.

53. táblázat. Mennyire tartja ezeket hatékonynak?

	N	%
Ugyanolyan eredményeket lehet elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel	52	74,4
Gyorsabb és hatékonyabb, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélések	13	19,2
Nehezebb eredményeket elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel	4	6,4
Összesen	69	100,0

Az online megbeszélések hatékonyságára enged következtetni, hogy a munkavállalók hozzávetőleg háromnegyede (74%) szerint ezek az egyeztetések ugyanúgy eredményesek, mint a személyes találkozók. További 19% szerint ráadásul az online megbeszélések gyorsabbak és hatékonyabbak is. Mindössze 6% volt azoknak az aránya, akik szerint az online forma keretében nehezebb eredményeket elérni (a személyes részvételen alapuló megbeszélésekhez képest).

54. táblázat. Mennyire érzi úgy, hogy az Ön otthoni munkavégzési formában végzett munkáját irányítani, kontrollálni tudja a munkahelyi felettese, vezetője?

Skálás kérdés, tízfokú skála (1=egyáltalán nem tud irányítani, kontrollálni, 10= maximálisan tud irányítani, kontrollálni)		
	N	ÁTLAG
	98	7,98

A válaszadók visszajelzése alapján elmondható, hogy a munkahelyi vezető inkább képes irányítani, kontrollálni a munkavállalók otthoni munkavégzését (8,0).

55. táblázat. Vannak, akik az otthoni munkavégzés idején többfajta feladatot is ellátnak. Hogyan alakul/alakult ez az Ön esetében? Ön EGY ÁTLAGOS MUNKANAPON mennyi időt tölt(ött) átlagban home office-ban a következő tevékenységekkel? [óra]

	N	ÁTLAG
Munkahelyi feladatok HO rendszerben való elvégzése	76	5,73
Főzés, étkeztetéssel kapcsolatos feladatok	72	1,11
Munkahelyhez kapcsolódó online megbeszéléseken, konferenciákon való részvétel	75	0,82
Pihenés (tévé, olvasás stb.)	76	0,82
Egyéb saját ügyek intézése, bevásárlás stb.	75	0,70
Gyerekek digitális oktatásában segítése a karantén idején	74	0,53
Gyermekfelügyelet	76	0,29
Sport, egészségügyi séta stb.	75	0,24
(Idősebb) családtagoknak segítség (pl. bevásárlás stb.)	76	0,22

Home office esetében a válaszadók a legtöbb időt a munkahelyi feladatok otthoni elvégzésére fordítják (5,7 óra). Ha a munkahelyhez kapcsolódó online megbeszéléseket és konferenciákat (0,8 óra) is ideszámoljuk, akkor összesen 6,5 órát töltenek ilyen jellegű tevékenységgel. A főzéssel, étkezéssel kapcsolatos teendők ellátásával valamivel több, mint egy órát (1,1 óra) foglalkoznak az érintett munkavállalók. Hasonló óraszámot (1,1 óra) fordítanak a saját rekreációs tevékenységre (ide értve a pihenés és a sport, egészségügyi séta kategóriákat). A gyermekekhez kapcsolódó tevékenységek (ide értve a gyerekek digitális oktatásban való segítségét és a gyermekfelügyeletet) esetében az átlagérték 0,8 óra, a saját ügyek intézése kapcsán pedig 0,7 óra volt. Az idősebb családtagok segítése kategória mentén 0,2-es átlagértéket mértünk.

56. táblázat. Milyen kérdések, problémák zavarják a leginkább Önt az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban?

Skálás kérdés, ötfokú skála (0=nem érint, 4=nagyon zavar)		
	N	ÁTLAG
A munkám természetéből adódóan nem tudok bizonyos feladatokat otthon elvégezni	100	1,25
Nehéz csapatként dolgozni otthonról	100	1,24
Bonyolult a kapcsolattartás a munkatársaimmal	100	1,11
Nem tudok fizikailag elkülönülve dolgozni	100	1,08
Otthon nem állnak rendelkezésemre a munkavégzéshez szükséges eszközök	100	0,96
Nem tudok kikapcsolódni, ez nehezíti a munkavégzést	100	0,95
Nem tudok külön időt elkülöníteni a munkára	100	0,92
Nehéz járványhelyzetben a karantén idején a munkát és a gyermeknevelést összeegyeztetni – nincs bölcsőde, óvoda, egyéb gyermekfelügyelet (pl. nagyszülő, babysitter)	100	0,92
Túl nagy a stressz otthon ahhoz, hogy dolgozni tudjak	100	0,90
Nehéz járványhelyzetben a karantén idején a munkát és a gyermek otthoni felügyeletét/oktatását összeegyeztetni – nincs bölcsőde, óvoda, általános iskola, középiskola	100	0,86

A kérdőívben felsorolt tényezők nem igazán zavarták a válaszadók otthoni munkavégzését. Erre enged következtetni, hogy az egyes kijelentések kapcsán mért átlagértékek alacsonyok maradtak; 1,3 és 0,9 között mozogtak.

A zavaró tényezők rangsorának elején szerepeltek az otthon el nem végezhető feladatokra (1,3) és a csapatmunka nehézségeire (1,2) utaló kategóriák. A munkatársakkal való kapcsolattartás nehézségei (1,1) és az elkülönült munkavégzés hiánya (1,1) is a rangsor elején szerepelt. Az egyéb válaszlehetőségek mentén 1,0 alatti átlagértékeket mértünk.

Digitális kompetenciák és az új technológiák

Ebben a fejezetben először a válaszadóknak a digitális kompetenciák kapcsán adott önértékelését mutatjuk be. Ezt követően a munkaadók által használt új technológiákat és az ezekkel kapcsolatos attitűdöket ismertetjük.

57. táblázat. Hogyan értékeli saját magát az alábbi digitális kompetencia területeken?

Skálás kérdés, ötfokú skála (1=nem elégséges, 5=kiváló)		
	N	ÁTLAG
Digitális kommunikáció és közösségi média	1120	3,65
Keresőrendszerek	1105	3,59
Digitális pénzügyek	1097	3,56
Digitális állampolgárság	1106	3,43
Digitális biztonság	1108	3,32
Digitális eszközök használata, összehangolása, digitális problémamegoldás	1093	3,32
Munka a felhőben és digitális adatkezelés	1084	3,22

Az átlagértékeket figyelembe véve elmondható, hogy a válaszadók saját digitális kompetenciáikat jellemzően a közepesnél jobbnak tartják; azonban ezeket a készségeiket nem tekintik kimagaslóan jónak. Erre enged következtetni, hogy az átlagértékek 3,7 és 3,2 között mozogtak. Elmondható továbbá, hogy a legmagasabb és a legalacsonyabb átlagérték különbsége alacsonynak mondható, azaz a válaszadók a kérdőívben felsorolt kompetenciák kapcsán hasonló értékelést adtak.

A TOP3 rangsorban a digitális kommunikáció és közösségi média (3,7), a keresőrendszerek használata (3,6) és a digitális pénzügyek (3,6) szerepeltek. A digitális állampolgárság kapcsán 3,4-es, a digitális biztonság kapcsán 3,3-as átlagértéket mértünk. A digitális eszközök használata, összehangolása és a digitális probléma megoldás kapcsán mért kompetencia szintjüket ugyancsak 3,3-ra értékelték a munkavállalók. A felhőhöz kapcsolódó munkavégzés és a digitális adatkezelés kapcsán mértük a legalacsonyabb átlagértéket (3,2).

58. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB JELLEMZI AZ ADOTT KOMPETENCIA	KEVÉSBÉ JELLEMZI AZ ADOTT KOMPETENCIA
Digitális kommunikáció és közösségi média	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl • Kvaterner szektor • Nő • 31–40 éves • Szellemi foglalkozású • Heti 40 óránál többet dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Alföld, Dél-Dunántúl • Primer szektor • Férfi • 61–71 éves • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik
Keresőrendszerek	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • Kvaterner szektor • Nő • Élettárssal él • 31–40 éves • Szellemi foglalkozású • Heti 40 órát dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl, Dél-Alföld • Primer szektor • Férfi • 61–71 éves • Fizikai foglalkozású • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik
Digitális pénzügyek	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl • Kvaterner szektor • Nő • Élettárssal él • 20–30 éves • Szellemi foglalkozású • Heti 40 órát vagy annál többet dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Primer szektor • Férfi • Elvált • 61–71 éves • Fizikai foglalkozású • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik
Digitális biztonság	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl • Kvaterner szektor • Nő • Élettárssal él • 31–40 éves • Szellemi foglalkozású • Heti 40 órát dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Primer szektor • Férfi • Elvált • 61–71 éves • Fizikai foglalkozású • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik
Digitális állampolgárság	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • Kvaterner szektor • Nő • Élettárssal él • 31–40 éves • Szellemi foglalkozású • Heti 40 órát dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Primer szektor • Férfi • Elvált • 61–71 éves • Fizikai foglalkozású • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik

	INKÁBB JELLEMZI AZ ADOTT KOMPETENCIA	KEVÉSBÉ JELLEMZI AZ ADOTT KOMPETENCIA
Digitális eszközök használata, összehangolása, digitális problémamegoldás	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl • Közepes vállalatok • Kvaterner szektor • Élettárssal él • 20–40 éves • Szellemi foglalkozású • Heti 40 órát dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Nagyvállalatok • Primer szektor • Elvált • 61–71 éves • Fizikai foglalkozású • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik
Munka a felhőben és digitális adatkezelés	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl • Nagyvállalatok • Kvaterner szektor • Nő • Élettárssal él • 20–40 éves • Szellemi foglalkozású • Heti 40 órát dolgozik 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Kisvállalatok • Primer szektor • Férfi • Elvált • 61–71 éves • Fizikai foglalkozású • Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik

A fenti táblázatban közölt eredmények alapján jól körülhatárolható, hogy milyen válaszadói csoportok adtak magukról pozitívabb és negatívabb értékelést a digitális kompetenciákkal kapcsolatos önértékelésük során. Erősebbnek látták ilyen képességeiket a dunántúli, a nagy és a kvaterner szektorba tartozó vállalatok munkaadói. Ugyancsak pozitívabb önértékelést adtak a nők, az élettársukkal élők, a fiatalabb (20–40 éves) korosztály tagjai, a szellemi foglalkozásúak és azok, akik heti 40 órában dolgoznak.

A minta egészéhez képest gyengébbnek ítélték meg digitális készségeiket a dél-dunántúli és a primer szektor vállalatainak munkaadói. Hasonlóan kritikussabbak voltak önértékelésük során a férfiak, az elváltak, az idősebb generáció (61–71 évesek) tagjai, a fizikai foglalkozásúak és azok, akik hetente kevesebb, mint 40 órát dolgoznak.

59. táblázat. Ebben a kérdésben található azok az állítások, amelyek a vezetés szerepét vizsgálják egy adott munkahely digitális eszközök/infokommunikációs technológiák (IKT) használatával kapcsolatos tervezésében és a tervek megvalósításában. Kérem, válaszoljon az alábbi kérdésekre!

Skálás kérdés, ötfokú skála (1=egyáltalán nem jellemző, 5=teljes mértékben jellemző)		
	N	ÁTLAG
Határozott elvárásokat fogalmaz meg a munkahelyem a digitális eszközök és digitális technológiák használatával kapcsolatban.	1107	2,71
Minden munkatárs tudására épít a munkahelyem digitális jövőképe.	1095	2,53
A munkahelyem digitális jövőképe definiálja a digitális/ IKT-eszközök szerepét a mindennapi munkára vonatkozóan.	1093	2,47
Az általános tervezés (pl. munkaerő-gazdálkodás, továbbképzés, IKT-erőforrások) tükrözi a munkahelyem digitális jövőképét.	1077	2,39

Skálás kérdés, ötfokú skála (1=egyáltalán nem jellemző, 5=teljes mértékben jellemző)		
	N	ÁTLAG
A munkahelyem megfelelő lehetőségeket teremt a cég informatikai/digitális kultúrájának a fejlesztéséhez.	1085	2,27
Vannak a digitáliskompetencia-fejlesztéssel kapcsolatos képzések a munkahelyemen.	1088	2,08
A munkavállalók otthonról is elérik a digitális anyagokat, munkájukhoz szükséges adatokat, tájékoztatókat, az IKT-eszközökkel támogatott adminisztrációt.	1084	2,02
Biztosítja a vezetés, hogy munkavállalók a munkán kívüli időben is használhassák a munkahelyi IKT-eszközöket.	1090	2,00

A fenti táblázatban közölt adatok alapján arra következtethetünk, hogy a munkahelyek csak korlátozottan foglalmazzák meg elvárásokat és korlátozott lehetőségeket teremtenek a digitális eszközök és infokommunikációs technológiák alkalmazása terén. Erre enged következtetni, hogy a fenti táblázatban a legmagasabb átlagérték is mindössze 2,7 volt (amit a „Határozott elvárásokat fogalmaz meg a munkahelyem a digitális eszközök és digitális technológiák használatával kapcsolatban” kategória mentén mértünk). A visszajelzések szerint a munkaadók digitális jövőképe csak kevésbé épít a munkatársak tudására (2,5), nem igazán definiálja a digitális és IKT-eszközök szerepét a mindennapi munkában (2,5) és csak kevés hatással bír az általános tervezésre (2,4). A munkavállalók szerint munkahelyük inkább nem teremt lehetőséget az informatikai és digitális kultúra fejlesztésére (2,3). Mindezt az is alátámasztja, hogy digitáliskompetencia-fejlesztéssel foglalkozó képzések kevésbé indulnak (2,1), a munkavállalók otthonról kevésbé érik el digitálisan a munkájukhoz szükséges (2,0) és munkaidőn kívül csak kevesen tudják használni a munkahelyi IKT-eszközöket (2,0).

60. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB JELLEMZI MUNKAHELYÉT AZ IKT HASZNÁLATÁVAL KAPCSOLATOS TERVEZÉS ÉS A TERVEK MEGVALÓSÍTÁSA	KEVÉSBÉ JELLEMZI MUNKAHELYÉT AZ IKT HASZNÁLATÁVAL KAPCSOLATOS TERVEZÉS ÉS A TERVEK MEGVALÓSÍTÁSA
Határozott elvárásokat fogalmaz meg a munkahelyem a digitális eszközök és digitális technológiák használatával kapcsolatban.	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Nagyvállalatok Kvaterner szektor Nő 31–40 éves 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Dunántúl Kisvállalatok Primer szektor Férfi 61–71 éves
A munkahelyem digitális jövőképe definiálja a digitális/IKT-eszközök szerepét a mindennapi munkára vonatkozóan.	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Nagyvállalatok Kvaterner szektor Élettárssal él 20–40 éves 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Dunántúl Kisvállalatok Primer szektor 61–71 éves
Minden munkatárs tudására épít a munkahelyem digitális jövőképe.	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Nagyvállalatok Kvaterner szektor 20–30 éves 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Dunántúl Kisvállalatok Primer szektor 61–71 éves

	INKÁBB JELLEMZI MUNKAHELYÉT AZ IKT HASZNÁLATÁVAL KAPCSOLATOS TERVEZÉS ÉS A TERVEK MEGVALÓSÍTÁSA	KEVÉSBÉ JELLEMZI MUNKAHELYÉT AZ IKT HASZNÁLATÁVAL KAPCSOLATOS TERVEZÉS ÉS A TERVEK MEGVALÓSÍTÁSA
Az általános tervezés (pl. munkaerő-gazdálkodás, továbbképzés, IKT-erőforrások) tükrözi a munkahelyem digitális jövőképét.	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • Nagyvállalatok • Kvaterner szektor • Élettárssal él • 20–50 éves 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Kisvállalatok • Primer szektor • 51–71 éves
Vannak a digitáliskompetencia-fejlesztéssel kapcsolatos képzések a munkahelyemen.	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • Nagyvállalatok • Kvaterner szektor • Élettárssal él • 20–30 éves 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Kisvállalatok • Második és harmadik szektor • Elvált • 61–71 éves
Biztosítja a vezetést, hogy munkavállalók a munkán kívüli időben is használhassák a munkahelyi IKT-eszközöket.	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • Nagyvállalatok • Kvaterner szektor • Nőtlen, hajadon • 20–30 éves 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Kisvállalatok • Szekunder szektor • Elvált • 61–71 éves
A munkavállalók otthonról is elérik a digitális anyagokat, munkájukhoz szükséges adatokat, tájékoztatókat, az IKT-eszközökkel támogatott adminisztrációt.	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • Nagyvállalatok • Kvaterner szektor • Élettárssal él • 20–30 éves 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Kisvállalatok • Szekunder szektor • Elvált • 61–71 éves
A munkahelyem megfelelő lehetőségeket teremt a cég informatikai/digitális kultúrájának a fejlesztéséhez.	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros • Nagyvállalatok • Kvaterner szektor • Nő • Élettárssal él • 20–30 éves 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Dunántúl • Kisvállalatok • Szekunder és terciér szektor • Férfi • 61–71 éves

A fenti táblázat eredményeit összefoglalva elmondhatjuk, hogy a Nyugat-Dunántúlon található, a nagyvállalatok és a kvaterner szektorban tevékenykedő munkaadók inkább aktívak a digitális eszközök és infokommunikációs technológiák használatával kapcsolatos tervezésében és a tervek megvalósításában. Ugyanígy nyilatkoztak a munkaadókról a fiatalabb (jellemzően a 20–30 éves) válaszadók és azok, akik élettársukkal élnek. Ezzel szemben az IKT-re vonatkozó tervezés és a tervek megvalósítása kevésbé jellemzi a Dél-Dunántúlon található, jellemzően a primer szektorban aktív és a kisvállalatokat. Ezek között a megkérdezettek között felülreprezentáltak voltak továbbá az elváltak, a férfiak és az idősebb (jellemzően a 61–71 éves) korosztály tagjai.

61. táblázat. A foglalkozások szempontjából fontos készségek közül melyik milyen mértékben jellemzi az Ön munkáját?

Skálás kérdés, ötfokú skála (1=egyáltalán nem jellemző, 5=nagyon jellemző)		
	N	ÁTLAG
Alapszintű szellemi kompetenciák	1141	3,86
Általános technológiai tudás	1139	3,75
Szociális és érzelmi képességek, kommunikációs kompetenciák	1139	3,64
Fizikai és manuális adottságok	1141	3,59
Magasabb szintű képességek, specializált szaktudás	1138	3,54

A válaszadók önértékelésük során elsősorban alapszintű szellemi (3,9) és általános technológiai (3,8) kompetenciáik meglétét hangsúlyozták. A szociális, érzelmi, kommunikációs készségeik, valamint a fizikai és manuális adottságaik kapcsán 3,6-os átlagértékelést adtak. A magasabb szintű képességek, specializált szaktudás esetében mért átlagérték 3,5 volt.

62. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB JELLEMZI AZ ADOTT KOMPETENCIA	KEVÉSBÉ JELLEMZI AZ ADOTT KOMPETENCIA
Fizikai és manuális adottságok	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Dunántúl Primer és szekunder szektor Férfi Heti 40 óránál többet vagy heti 40 óránál kevesebbet dolgozik Fizikai foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Kvaterner szektor Nő Szellemi foglalkozású
Alapszintű szellemi kompetenciák	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Közepes vállalatok Nő Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld, Észak-Magyarország Kisvállalatok Férfi Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik Fizikai foglalkozású
Magasabb szintű képességek, specializált szaktudás	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Közepes vállalatok Kvaterner szektor Nő 31–40 éves Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország Kisvállalatok Primer szektor Férfi 61–71 éves Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik Fizikai foglalkozású
Szociális és érzelmi képességek, kommunikációs kompetenciák	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl Közepes vállalatok Kvaterner szektor Nő 31–40 éves Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország Kisvállalatok Primer és szekunder szektor Férfi 61–71 éves Heti 40 óránál többet dolgozik Fizikai foglalkozású

	INKÁBB JELLEMZI AZ ADOTT KOMPETENCIA	KEVÉSBÉ JELLEMZI AZ ADOTT KOMPETENCIA
Általános technológiai tudás	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl, Dél-Dunántúl Kvaterner szektor Szellemi foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország Primer és szekunder szektor Nő Heti 40 óránál kevesebbet dolgozik Fizikai foglalkozású

A visszajelzések szerint a kérdőívben felsorolt képességekkel, készségekkel és tudással inkább rendelkeznek a Nyugat-Dunántúlon és Dél-Dunántúlon élő, valamint a közepes vállalatoknál dolgozó munkavállalók. Ugyanez mondható el a nőkről, a szellemi foglalkozásúakról, a kvaterner szektorban dolgozó válaszadókról és esetenként a 31–40 éves korosztályról. Kivételt képez a „fizikai és manuális adottságok” kategória, amely esetében más válaszadói csoport-jellemzőket figyelhetünk meg. Ezt a kategóriát inkább a Dél-Dunántúlon élő, primer és szekunder szektorban dolgozó válaszadók, a nem 40 órás munkahetet vállalók, a férfiak és a fizikai foglalkozású munkaadók jelölték meg az átlagnál nagyobb arányban. Azaz olyan jellemzőket találunk itt, amelyeket a többi – azaz nem fizikai és nem manuális – kompetenciák esetében inkább az utolsó („kevésbé jellemzi az adott kompetencia”) oszlopban sorolunk fel.

63. táblázat. Jelenleg milyen új technológiát használnak a cégüknél az alább felsoroltak közül? Többválaszos kérdés

	N	%
Gépi tanulás (olyan rendszerek, amiket betanítanak a feladat elvégzésére)	159	13,8
Felügyelt tanulás (input-output alapú gépi tanulási módszer), pl. e-mail spam detektálása	108	9,4
Átvihető tanulás (egy probléma megoldása közben megtanult megoldás, amit eltérő, de kapcsolódó más probléma megoldására)	74	6,5
Megerősítő tanulás (pozitív vagy negatív visszajelzésekkel tanított rendszerek)	51	4,4
Chatbotok	39	3,3
Multirobot rendszer (több, koordináltan működő robotrendszer)	35	3,0
Raktárban dolgozó vagy teherhordó-pakoló robotok	31	2,7
Lágy robottechnika (lágy, formázható anyagú robotok, amelyek különböző anyagokat kezelnek)	25	2,2
Kígyórobot (több irányba mozgó, szűk terekben történő mozgásra)	22	1,9
Robotizált folyamatautomatizálási rendszerek	16	1,4
Humanoid robotok (az emberhez/élőlényhez hasonló robotok MI képességekkel, emberi tevékenységek elvégzésére)	10	0,8
Önvezető személy és teherjárművek	8	0,7
Neurális hálózatok (alakzatfelismerő algoritmusok adatok csoportosítására, osztályozására és előrejelzések készítésére)	7	0,6
Taktilis/érintés alapú robotok (robotkar, amely a kéz/ujjak funkcióját látják el)	6	0,5
Drónok	6	0,5
Egyéb	1	0,1
Egyiket sem	797	69,1
Nem tudja/nem válaszol	45	3,9

A kérdőívben felsorolt új technológiákat jellemzően nem alkalmazzák a válaszadók munkahelyei. Erre enged következtetni, hogy a munkavállalók 69%-a az „egyiket sem” válaszlehetőséget jelölte meg kér-

désünk kapcsán. Egyedül a gépi tanulást alkalmazó munkahelyek aránya volt 10% feletti (14%), emellett a felügyelt (9%) és az átvihető tanulás (7%) esetében mértünk 10%-hoz közeli arányszámokat. Az egyéb válaszlehetőségeknél mért arányszámok 5% alatt maradtak.

64. táblázat. Az Önök cégénél mennyire jellemző az új technológiák elterjedtsége jelenleg?

	N	%
Egyáltalán nincs jelen, nem jellemző	293	25,4
Inkább nem jellemző	482	41,8
Inkább jellemző	319	27,6
Erősen jelen van, jellemző	27	2,3
Nem tudja/nem válaszol	33	2,8
Összesen	1154	100,0

Az új technológiákat inkább nem látták elterjedtnek a válaszadók; megközelítőleg kétharmaduk (67%) szerint ezeknek a technológiáknak a jelenléte egyáltalán nem (25%) vagy inkább nem (42%) jellemző.

65. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB NEM JELLEMZI AZ ADOTT CÉGEK AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁK ELTERJEDTSÉGE	INKÁBB JELLEMZI AZ ADOTT CÉGEK AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁK ELTERJEDTSÉGE
<ul style="list-style-type: none"> • Főváros, Pest vármegye, Dél-Dunántúl, Észak-Magyarország • Kisvállalatok • Nő • Budapesti munkavállalók • Fizikai foglalkozású 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • Közepes vállalatok • Vármegyei jogú város és vármegyeszékhelyen élők • Nőtlen, hajadon; Élettárssal él • Hetente 40 órát dolgozik • Szellemi foglalkozású

A fenti eredmények alapján elmondható, hogy az új technológiák elterjedtsége kevésbé jellemzi a fővárosi, a Pest vármegyében, a Dél-Dunántúlon és az Észak-Magyarországon található, valamint a kisvállalatokat. A női és a fizikai foglalkozású válaszadók a minta egészéhez képest inkább fogalmaztak meg ugyanilyen véleményt. Ezzel szemben az új technológiák elterjedtsége inkább jellemzi a Nyugat-Dunántúlon található és a közepes vállalatokat. A vármegyei jogú városban és vármegyeszékhelyen élők, a nőtlenek, hajadonok és az élettárssal élők, a heti 40 órát dolgozók és a szellemi foglalkozásúak is inkább képviselték ezt a véleményt.

66. táblázat. Ön szerint milyen előnyökkel jár(hat) az új technológiák bevezetése az Ön cégénél/szervezeténél? Többválaszos kérdés

	N	%
Hatékonyabb munkavégzés	238	20,6
Költségcsökkentő	221	19,2
Munkavállalók munka és magánéletének könnyebb összehangolása	171	14,8
Versenyelőny megszerzése	161	13,9
Nagyobb produktivitás	140	12,1
Kevesebb hiányzás, betegállomány	137	11,9
Új munkavállalói réteg megszólítása	89	7,7
Nagyobb motiváció, alacsonyabb fluktuáció	89	7,7
Magasabb fizetés	89	7,7
Átképzésekkel új tudáshoz jutunk	72	6,2
Nincs előnye	325	28,1
Egyéb	3	0,3
Nem tudja/nem válaszol	123	10,7

A legnagyobb arányban azok képviseltették magukat, akik szerint semmilyen előnnyel nem jár(hat) az, ha a cégénél új technológiák bevezetésére kerül(ne) sor (28%). Ennél valamivel kevesebben voltak azok, akik szerint az ilyen fejlesztés elsősorban hatékonyabb munkavégzést (21%) és költségcsökkentést (19%) eredményezhet. További 15% szerint a munka és magánélet könnyebb összehangolásához, 14% szerint versenyelőnyhöz, további 12% szerint nagyobb produktiváshoz járul hozzá az ilyen típusú fejlesztés. Ugyancsak 12% volt azoknak az aránya, akik úgy vélekedtek: az új technológiák bevezetése kevesebb hiányzáshoz (és betegállományhoz) járul hozzá. Az egyéb válaszlehetőségeket megjelölők aránya alacsony volt, 8% alatt maradt.

67. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB JÁR ILYEN ELŐNNYEL AZ ÚJ TECHNOLOGIÁK BEVEZETÉSE	KEVÉSBÉ JÁR ILYEN ELŐNNYEL AZ ÚJ TECHNOLOGIÁK BEVEZETÉSE
Hatékonyabb munkavégzés	<ul style="list-style-type: none"> Szellemi foglalkozásúak 	<ul style="list-style-type: none"> Főváros, Észak-Magyarország, Pest vármegye Fizikai foglalkozásúak
Költségcsökkentő	–	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Dunántúl, Pest vármegye
Munkavállalók munka és magánéletének könnyebb összehangolása	<ul style="list-style-type: none"> Szekunder szektor Vármegyei jogú városban vagy vármegyeszékhelyen élők Szellemi foglalkozásúak 	<ul style="list-style-type: none"> Főváros, Észak-Magyarország, Pest vármegye Kisvállalatok Primer szektor Budapesti munkavállalók Fizikai foglalkozásúak
Versenyelőny megszerzése	<ul style="list-style-type: none"> Szellemi foglalkozásúak 	<ul style="list-style-type: none"> Fizikai foglalkozásúak
Nagyobb produktivitás	–	–
<ul style="list-style-type: none"> Kevesebb hiányzás, betegállomány 	–	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld, Észak-Alföld Kisvállalatok 61–71 éves

A szignifikanciavizsgálatot csak azoknál a válaszlehetőségeknél végeztük el, ahol az elemszám magasabb volt 100-nál. Az eredmények alapján elmondható, hogy a fenti táblázatban feltüntetett előnyöket inkább valószínűsítik a szellemi foglalkozásúak. A munka és magánélet könnyebb összehangolása kapcsán a szekunder szektorban dolgozók, valamint a vármegyei jogú városban és vármegyeszékhelyeken élők is ugyanígy vélekedtek. Ezzel szemben kevésbé valószínűsítették a kérdőívben nevesített előnyök megvalósulását a fizikai foglalkozásúak, esetenként a kisvállalatok munkavállalói és néhány jól behatárolható régió (elsősorban a főváros, Észak-Magyarország, Pest vármegye, valamint esetenként az Észak-Alföld) lakói.

68. táblázat. Három tág nézőpontot lehet azonosítani az automatizálás és a technológiai fejlődés foglalkoztatásra és munkaerőpiacra gyakorolt várható hatásai vonatkozásában. Ön a három álláspont közül melyikkel ért inkább egyet? Kérjük, egy álláspontot válasszon ki!

	N	%
Azáltal, hogy az automatizálás során a gépek főként a rutinszerű, egyszerű, többnyire fizikai tevékenységeket és esetenként teljes foglalkozásokat váltanak ki, a felszabaduló munkaerőnek lehetősége nyílik más, nem rutinszerű vagy fizikai, hanem összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket, speciális tudást igénylő területeken elhelyezkedni, melyek jellemzően magasabb bérrel is járnak.	289	25,0
A technológiai fejlődés elsősorban a magasabb végzettséget nem igénylő, rutinszerű és alacsony bérezésű állásokat veszélyezteti, valamint ezáltal megkezdődik a foglalkoztatási összetétel átstrukturálása a magasabb képzettséget igénylő, kreatívabb munkák felé. De mindemellett a mostani automatizálási hullám már nem kizárólag ezeket a munkatevékenységeket veszélyezteti, hanem a magasabb képzettséget igénylő feladatok egy részét is. Az automatizálás nemcsak a foglalkoztatási szerkezetet fogja átalakítani, hanem nagy munkanélküliséget is hoz.	409	35,5
A technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, hiszen várhatóan egyidejűleg fognak növekszik majd a magasan és az alacsonyan fizetett foglalkozások száma. Eltűnhet az új technológiák széles körű alkalmazásával a mostani foglalkozások 30-40%-a, de új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek közben.	312	27,0
Nem tudom megítélni, hogy mi várható.	144	12,4
Összesen	1154	100,0

A válaszadók legnagyobb arányban (36%) a második kijelentéssel értettek egyet; ezek a munkavállalók szerint az automatizálás a foglalkoztatási szerkezetet átalakítja és nagy munkanélküliséget is hoz. A másik két elképzeléssel megközelítőleg hasonló arányban értettek egyet a megkérdezettek; 27% szerint ugyan eltűnik a mostani foglalkozások egy része, de új tudásra építő, új munkahelyek is létrejönnek. A munkavállalók további 25%-a szerint pedig az automatizálás elterjedtsége miatt lehetőség lesz összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket és tudást igénylő munkakörök betöltésére.

69. táblázat. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?

Skálás kérdés, ötfokú skála (1=egyáltalán nem ért egyet, 5=teljesen egyetért)		
	N	ÁTLAG
Egy újfajta társadalmi szerződés keretében lehetne meghatározni, hogy mely területeken lehet, szabad, illetve tilos automatizálni.	1091	3,57
Annak érdekében, hogy a cégeknek érdekük legyen gondoskodni a munkavállalók sorsáról, pénzügyi ösztönzők segítségével kötelezni kéne őket, hogy intézkedjenek munkavállalók átképzéséről, akik munkaviszonyát a későbbiekben megszüntetik majd a robotizáció, az MI vagy egyéb új technológiák bevezetésével.	1088	3,35
A munkahelyi digitális tudást fejleszteni kell: a vállalatoknak kötelességük kidolgozni és kínálni olyan programokat, melyek megkönnyítik, hogy munkavállalók lépést tartsanak a digitalizáció által támasztott elvárásokkal, így megóvják	1084	3,33
A fejlett rendszerekhez alkalmazkodó munkaerőkereslet a komplex tudásra támaszkodik majd, így nem a kevesebb, hanem a képzettebb munkavállaló a technológia jövőképe.	1073	3,32
Az autonóm gépek és a mesterséges intelligencia elterjedése a jövőben tömeges munkanélküliséget fog okozni.	1079	3,32
Az autonóm gépek és a mesterséges intelligencia elterjedése a jövőben mélyíteni fogja a társadalmi egyenlőtlenségeket.	1080	3,31
Az új technológiák a jövőben leginkább a részterületeken válhatnak a humán erőforrás helyettesítőjévé, így valószínűbb, hogy csak egyes feladatok automatizálódnak/robotizálódnak, és nem teljes foglalkozások szűnnek meg.	1079	3,28
A szorosabb ember-robot együttműködéshez mindkét fél a saját erősségével járul hozzá: a robotok gyorsasága és precíziója kombinálva az emberi kreativitással és intelligenciával az eddigi leghatékonyabb munkát teszi lehetővé.	1083	3,24
A hatékonyság fokozása mellett az új technológiák nem adnak semmilyen más hozzáadott értéket a társadalom számára.	1074	3,19
Sok cég fogja inkább a robotokat alkalmazni a jövőben az emberek helyett.	1075	3,06
A robotika és az MI lesz az egyik legfontosabb válasz a demográfiai problémákra (azaz az elöregedő társadalmakra és a népességfogyásra).	1063	3,02

A kérdőívben felsorolt attitűdkérdések kapcsán a válaszadók leginkább tartózkodó, esetenként enyhén egyetértő álláspontot fogalmaztak meg; hiszen az egyes átlagértékek 3,0 és 3,6 között mozogtak. Mindezek alapján arra következtethetünk, hogy az egyes kijelentések kapcsán nem alakult ki határozott preferencia-sorrend.

A legnagyobb támogatottsága a kontrollálást, szabályozást szükségesnek tartó kijelentésnek volt; az automatizáltság lehetőségei kapcsán egy újfajta társadalmi szerződés fontosságát hangsúlyozó állítás mentén 3,6-os átlagértéket mértünk. A táblázat következő öt kijelentése mentén 3,3-as átlagértékek figyelhetők meg, tehát itt – és a továbbiakban is – érdemi sorrend kialakulásáról nem beszélhetünk.

70. táblázat. El tudná-e képzelni, hogy a cégüknél/szervezetüknél bizonyos munkaterületeken ilyen új technológiákkal (robotokkal, MI-vel, automatizált eszközökkel, neurális hálózatokkal) végeztessenek feladatokat, és ezzel munkavállalóik egy részét robotokra cserélik?

	N	%
Igen	137	11,9
Nem	964	83,6
Nem tudja/nem válaszol	53	4,6
Összesen	1154	100,0

A válaszadók többsége (84%) nem tudja elképzelni, hogy munkahelyén bizonyos területeken úgy kerül sor új technológiák bevezetésére, hogy közben a munkavállalók egy részét robotokra cserélik. Az ilyen jellegű változtatást elképzelhetőnek tartók aránya 12% volt.

71. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB EL TUDJA KÉPZELNI, HOGY A CÉGÜKNÉL/SZERVEZETÜKNÉL BIZONYOS MUNKA-TERÜLETEKEN ILYEN ÚJ TECHNOLÓGIÁKKAL VÉGEZTESSENEK FELADATOKAT, ÉS EZZEL MUNKAVÁLLALÓIK EGY RÉSZÉT ROBOTOKRA CSERÉLJÉK	KEVÉSBÉ TUDJA ELKÉPZELNI, HOGY A CÉGÜKNÉL/SZERVEZETÜKNÉL BIZONYOS MUNKA-TERÜLETEKEN ILYEN ÚJ TECHNOLÓGIÁKKAL VÉGEZTESSENEK FELADATOKAT, ÉS EZZEL MUNKAVÁLLALÓIK EGY RÉSZÉT ROBOTOKRA CSERÉLJÉK
<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • Szekunder szektor • Férfi 	<ul style="list-style-type: none"> • Fővárosban és Észak-Alföldön élők • Kisvállalatok • Primer szektor • Házass

Az új technológiák bevezetése miatt a robotok munkavégzését inkább valószínűsítik a Nyugat-Dunántúlon élők, a szekunder szektor munkavállalói és a férfiak. Ilyen változásra kevésbé számítanak a fővárosban és az Észak-Alföldön élők, a kisvállalatok és a primer szektor munkavállalói, valamint a házass válaszadók.

72. táblázat. Tart attól, hogy az Ön jelenlegi munkáját ezek az új technológiákkal kiváltják az elkövetkező 10 éven belül?

	N	%
Igen	107	9,3
Nem	1006	87,2
Nem tudom megítélni	41	3,5
Összesen	1154	100,0

Az előző (71. táblázatban közölt) eredményekhez hasonlóan alakultak a 72. táblázat adatai is. A válaszadók többsége (87%) szerint jelenlegi munkavégzésüket nem fogják kiváltani új technológiák az elkövetkező tíz éven belül. Mindössze 9% volt azoknak az aránya, akik szerint ilyen jellegű változásra sor kerülhet az elkövetkező tíz évben.

73. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB TART ATTÓL, HOGY JELENLEGI MUNKÁJÁT AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁKKAL KIVÁLTJÁK AZ ELKÖVETKEZŐ 10 ÉVEN BELÜL	KEVÉSBÉ TART ATTÓL, HOGY JELENLEGI MUNKÁJÁT AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁKKAL KIVÁLTJÁK AZ ELKÖVETKEZŐ 10 ÉVEN BELÜL
<ul style="list-style-type: none"> Fővárosban élők Budapesti cégek munkavállalói 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld, Dél-Dunántúl Tercier szektor Nő Vármegyei jogú városokban és vármegyeszékhelyen élő munkavállalók

A fővárosban élő munkavállalók inkább gondolják úgy, hogy jelenlegi munkájukat 10 éven belül ki lehet váltani új technológiákkal. Ezzel a kijelentéssel kevésbé értettek egyet a Dél-Alföldön és Dél-Dunántúlon élők, a tercier szektorban dolgozók, a nők és a vármegyei jogú városokban és vármegyeszékhelyen élők.

74. táblázat. Van-e az Ön cégénél olyan szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, ami a munkavállalók segítségével/integrációjával/továbbképzésével foglalkozik, vagy szorgalmazza, hogy a vállalat nagyobb hangsúlyt fektessen ezekre a kérdésekre?

	N	%
Nincs a cégnél szakszervezet/érdekvédelmi szervezet	932	80,8
Van a cégnél szakszervezet/ érdekvédelmi szervezet, és nagyon hasznos munkát végeznek ezen a téren	114	9,9
Van szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, de nem igazán végeznek ilyen munkát	45	3,9
Nem tudja/nem válaszol	62	5,3
Összesen	1154	100,0

A válaszadók többsége (81%) olyan munkahelyen dolgozik, ahol nincs szakszervezet vagy érdekvédelmi szervezet. Megközelítőleg 14% esetében van olyan érdekképviseleti szerv, amely a munkavállalók támogatásával (ideértve a továbbképzéseket is) foglalkozik. A visszajelzések szerint ezen belül 10%-ra tehető a hasznos munkát kifejtő, 4%-ra az érdemi tevékenységet nem végző szakszervezetek vagy érdekvédelmi szervezetek aránya.

75. táblázat. Van-e a cégükönél olyan CSR (azaz vállalati társadalmi felelősségvállalás) program, részleg, osztály vagy dedikált személy, ami/aki a munkavállalók segítségével/integrációjával/képzésével foglalkozik, vagy szorgalmazza, hogy a vállalat nagyobb hangsúlyt fektessen ezekre a kérdésekre?

	N	%
Nincs	910	78,8
Van	171	14,8
Nem tudja/nem válaszol	73	6,4
Összesen	1154	100,0

A válaszadók többsége (79%) jelezte, hogy cégükönél nincs olyan CSR tevékenység, amely a munkavállalók támogatásával foglalkozna. Az ilyen jellegű tevékenységről (illetve szervezetről) beszámolók aránya 15% volt.

VI. A MUNKAADÓKKAL KÉSZÜLT KÉRDŐÍVES ADATFELVÉTEL EREDMÉNYEI

A munkaadókkal készült adatfelvétel módszertana

Ebben a beszámolóban a munkaadók körében végzett adatfelvétel eredményeit ismertetjük.

A munkaadói szervezetekre fókuszáló vizsgálati rész keretében reprezentatív mintát alakítottunk ki a vállalatok mérete (kis-, közép- és nagyvállalatok) és más fő vállalatdemográfiai jellemzők mentén (elhelyezkedés, vállalatméret, szektor). Az adatfelvétel így országos szinten és főbb vállalatdemográfiai szempontok mentén reprezentatív módon mintegy 1099 munkaadó szervezet cégvezetőinek, HR ügyekben döntéshozó vezetőinek a tapasztalatait gyűjti össze.

Irányadó módon a 2004. évi XXXIV. törvény (Kkv tv.) alapján történik a vállalatok kategorizálása, mely szerint a mikro-, kis- és középvállalatok (kkv-ok), valamint a nagyvállalatok közül a kutatásunk mintájába a következő csoportok az alábbi szempontok szerint kerültek be:

VÁLLALATOK KATEGÓRIÁJA	FOGLALKOZTATOTTI LÉTSZÁMA	ÉVES NETTÓ ÁRBEVÉTELE	VAGY MÉRLEG-FŐÖSSZEGE
Nagy	> 250	> 50 millió €	> 43 millió €
Közép	< 250	≤ 50 millió €	≤ 43 millió €
Kis	10 – 50 fő	≤ 10 millió €	≤ 10 millió €

A kutatáshoz készült kérdőív 35 perces időtartamú volt. Az adatfelvétel a munkaadók esetében szintén TAPI (okoseszközzel támogatott személyes lekérdezés) módszerrel történt.

A kutatási dimenziók kiemelésével meghatározott fogalmak a vizsgált jelenség árnyaltabb megértését teszik lehetővé. A dimenziókat jelző fő indikátorok pedig azokat a mutatókat jelentik, amelyek mentén feltárni kívánunk egy-egy problémakört. A kétkarú munkaadói kutatás az alábbi fő indikátorok mentén vizsgálta a bevezetőben ismertetett problémakört:

1. az atipikus munkavégzési formákról (és kiemelten a home office-ról) kialakult munkáltatói és munkavállalói vélemények feltárása és bemutatása;
2. a várható technológiai forradalom, digitalizáció munkavállalókra gyakorolt hatásának bemutatása – a cégek munkavállalókkal kapcsolatos technológiai jövőképének leírása;
3. az új technológiák (digitális, robotika, MI) atipikus foglalkoztatási formákra gyakorolt lehetséges hatásainak (ill. kölcsönhatásainak) leírása.

Vállalatdemográfiai jellemzők

Ebben a fejezetben a mintába került vállalkozások fő vállalatdemográfiai jellemzőit mutatjuk be: azokat, amelyek mentén a minta reprezentatív és egyben a későbbi szignifikanciavizsgálatunk bontó változói is egyben.

76. táblázat. A kérdezettek régió szerinti megoszlása

	N	%
Főváros	338	30,8
Dél-Alföld	131	11,9
Észak-Magyarország	74	6,8
Nyugat-Dunántúl	103	9,4
Észak-Alföld	117	10,7
Közép-Dunántúl	109	9,9
Dél-Dunántúl	81	7,4
Pest vármegye	145	13,2
Összesen	1099	100,0

A cégek megközelítőleg egyharmada (31%) Budapesten található. Összesen három régióban van még 10% felett a bejegyzett cégek székhelyének az aránya: Pest vármegye volt (13%), Dél-Alföld (12%) és Észak-Alföld (11%) is. Az egyéb régiók esetében a cégek arányszáma nem érte el a 10%-ot. Legkevesebb cég Észak-Magyarországon (7%) és Dél-Dunántúlon (7%) van.

77. táblázat. A cégek méret szerinti megoszlása

	N	%
kis (10–49 fő)	871	79,3
közepes (50–249 fő)	187	17,0
nagy (250+ fő)	41	3,7
Összesen	1099	100,0

A kutatással felkeresett cégek közel négyötöde kisvállalkozás, 17%-a közepes vállalkozás és 4% volt a nagyvállalatok aránya.

78. táblázat. A cégek szektorok szerinti megoszlása

	N	%
Ipar	389	35,4
Kereskedelem	263	24,0
Mezőgazdaság	56	5,1
Szolgáltatás	390	35,5
Összesen	1098	100,0

Szektor szempontjából a szolgáltatás és az ipar hasonló arányt képvisel: mind a két szektor esetében 35%-os arányban van jelen a hazai üzleti környezetben. A második legnagyobbnak (24%) kereskedelem, az utolsó helyen a mezőgazdasági jellegű vállalkozások találhatók, arányuk mindössze 5%-ot tesz ki.

79. táblázat. A szervezetnél/cégnél a fő tevékenységben dolgozók munkájának jellemzése

	N	%
Mentálisan nehéz	238	21,6
Fizikálisan nehéz	266	24,2
Mentálisan és fizikálisan is nehéz	424	38,6
Egyik sem	166	15,1
Nem tudom	5	0,5
Összesen	1099	100,0

A kutatásba bevont cégeket arra is megkértük, hogy jellemezzék a szervezetüknél/cégüknél a fő tevékenységben dolgozók munkáját aszerint, hogy mennyire megterhelő. A cégek 39%-a válaszolta azt, hogy mentálisan és fizikailag is megterhelő a végzett munka, 24%-a válaszolta azt, hogy csak fizikailag megerőltető, és 22%-uk pedig csak mentálisan tartja megerőltetőnek az elvégzett munkát. Mentális jellegű megterhelésről főleg a szolgáltató szektorban, fizikai megterhelésről pedig az ipari szektorban működő cégek számoltak be a többi szektorhoz képest lényegesen magasabb arányban.

Atipikus foglalkoztatás

Ez a fejezet a különböző atipikus foglalkoztatási formák elterjedtségével foglalkozik. Külön figyelmet szenteltünk annak feltárására is, hogy a munkáltatók milyen igényeket fogalmaznak meg ezeknek a – jelenleg még kevésbé elterjedt – foglalkoztatási formáknak a kapcsán.

80. táblázat. Az alábbi intézkedések, foglalkoztatási formák közül az Ön munkahelyén melyiket alkalmazták A COVID ELŐTT? [%]

Bázis: összes válaszadó, n=1015 Sorba rendezés szempontja: a „van” kategóriát megjelölők aránya.					
	NINCS	VAN	NEM TUD- JA / NEM VÁLA- SZOL	ÖSSZE- SEN	N
Részmunkaidős foglalkoztatás (8 óránál kevesebb, pl. 4 vagy 6 órás napi munkaidő)	29,9	41,6	28,5	100	1015
Rugalmas munkaidő (A munkáltató osztja be a munkaidőt, de ezt a jogosultságot részben átengedi a munkavállalónak. Rugalmas kezdés és befejezés)	31,7	24,1	44,3	100	1015
Egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	35,2	19,3	45,5	100	1015
Határozott idejű munkaviszony/Projektmunka (időszakos munka)	33,7	17,8	48,4	100	1015

Bázis: összes válaszadó, n=1015 Sorba rendezés szempontja: a „van” kategóriát megjelölők aránya.					
	NINCS	VAN	NEM TUDJA / NEM VÁLASZOL	ÖSSZESEN	N
Otthonról történő munkavégzés (home office – vagyis a távmunka egy fajtája, amikor a belső munkáltatói szabályzat alapján a munkavállaló általában saját eszközén, saját maga által megválasztott helyszínen, kötetlen munkafelételek mellett végzi a munkáját.)	36,7	16,1	47,3	100	1015
Kötetlen munkaidő (munkavállaló teljesen maga osztja be a munkaidejét)	35,1	15,4	49,4	100	1015
Vállalkozói szerződés, megbízással végzett munka	34,8	13,9	51,4	100	1015
Munkakörmegosztás	36,3	9,4	54,2	100	1015
Távmunkavégzés	39,2	9,2	51,6	100	1015
Bedolgozói munkaviszony	38,5	8,7	52,8	100	1015
Behívás alapján történő munkavégzés	37,3	5,6	57	100	1015
Több munkáltató által létesített munkaviszony	38,5	5,6	55,9	100	1015
Szövetkezeti tagként végzett munka	38,7	2,6	58,7	100	1015

A kérdőívben felsorolt válaszlehetőségek közül a legtöbben a részmunkaidős foglalkoztatás válaszlehetőséget jelölték meg (42%). A munkaadók közel egynegyede (24%) biztosítja a munkavállalóknak a rugalmas munkaidőt. További 15% és 19% között mozgott azoknak az aránya, akik egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony (19%), határozott idejű munkaviszony/projektmunka (18%), otthonról történő munkavégzés (16%), kötetlen munkaidő (15%) keretében is dolgozhatnak. Az egyéb válaszlehetőségeket megjelölők aránya 15% alatt volt.

81. táblázat. Az alábbi intézkedések, foglalkoztatási formák közül az Ön munkahelyén melyiket alkalmazták JELENLEG? [%]

Bázis: összes válaszadó, n=1036 Sorba rendezés szempontja: a „van” kategóriát megjelölők aránya.					
	NINCS	VAN	NEM TUDJA / NEM VÁLASZOL	ÖSSZESEN	N
Részmunkaidős foglalkoztatás (8 óránál kevesebb, pl. 4 vagy 6 órás napi munkaidő)	27,8	34,2	38	100	1036
Rugalmas munkaidő (A munkáltató osztja be a munkaidőt, de ezt a jogosultságot részben átengedi a munkavállalónak. Rugalmas kezdés és befejezés)	29,9	22,3	47,8	100	1036
Egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	33,4	17	49,7	100	1036

Bázis: összes válaszadó, n=1036 Sorba rendezés szempontja: a „van” kategóriát megjelölők aránya.					
	NINCS	VAN	NEM TUDJA/ NEM VÁLASZOL	ÖSSZESEN	N
Kötetlen munkaidő (munkavállaló teljesen maga osztja be a munkaidejét)	32,8	16,7	50,5	100	1036
Otthonról történő munkavégzés (home office – vagyis a távmunka egy fajtája, amikor a belső munkáltatói szabályzat alapján a munkavállaló általában saját eszközén, saját maga által megválasztott helyszínen, kötetlen munkafelételek mellett végzi a munkáját.)	34	15,7	50,2	100	1036
Határozott idejű munkaviszony/Projektmunka (időszakos munka)	31,8	15,1	53,1	100	1036
Behívás alapján történő munkavégzés	34,6	15,1	50,3	100	1036
Vállalkozói szerződés, megbízással végzett munka	32,8	14	53,2	100	1036
Távmunkavégzés	37,1	10,9	52,1	100	1036
Munkakörmegosztás	34,2	10,3	55,5	100	1036
Több munkáltató által létesített munkaviszony	36,3	7,1	56,6	100	1036
Bedolgozói munkaviszony	35,9	7,1	57	100	1036
Szövetkezeti tagként végzett munka	36,3	6,6	57,1	100	1036

A covid előtti állapothoz képest általában mérséklődtek az arányok minden kategóriában (a kötetlen munkavégzés esetében mértünk elhanyagolható mértékű, 1 százalékpontos növekedést), viszont 15% fölé emelkedett a behívás alapján történő munkavégzési forma. A jelenlegi helyzetben az atipikus munkavégzési formák a következőképpen alakultak:

A kérdőívben felsorolt válaszlehetőségek közül a legtöbben a részmunkaidős foglalkoztatás válaszlehetőséget jelölték meg (34%). A munkaadók közel egynegyede (22%) biztosítja a munkavállalóinak a rugalmas munkaidőt. További 15% és 19% között mozgott azoknak az aránya, akik egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony (17%), kötetlen munkaidő (17%), otthonról történő munkavégzés (16%), határozott idejű munkaviszony/projektmunka (15%), illetve behívás alapján történő munkavégzés (15%) keretében is dolgozhatnak. Az egyéb válaszlehetőségeket megjelölők aránya 15% alatt volt.

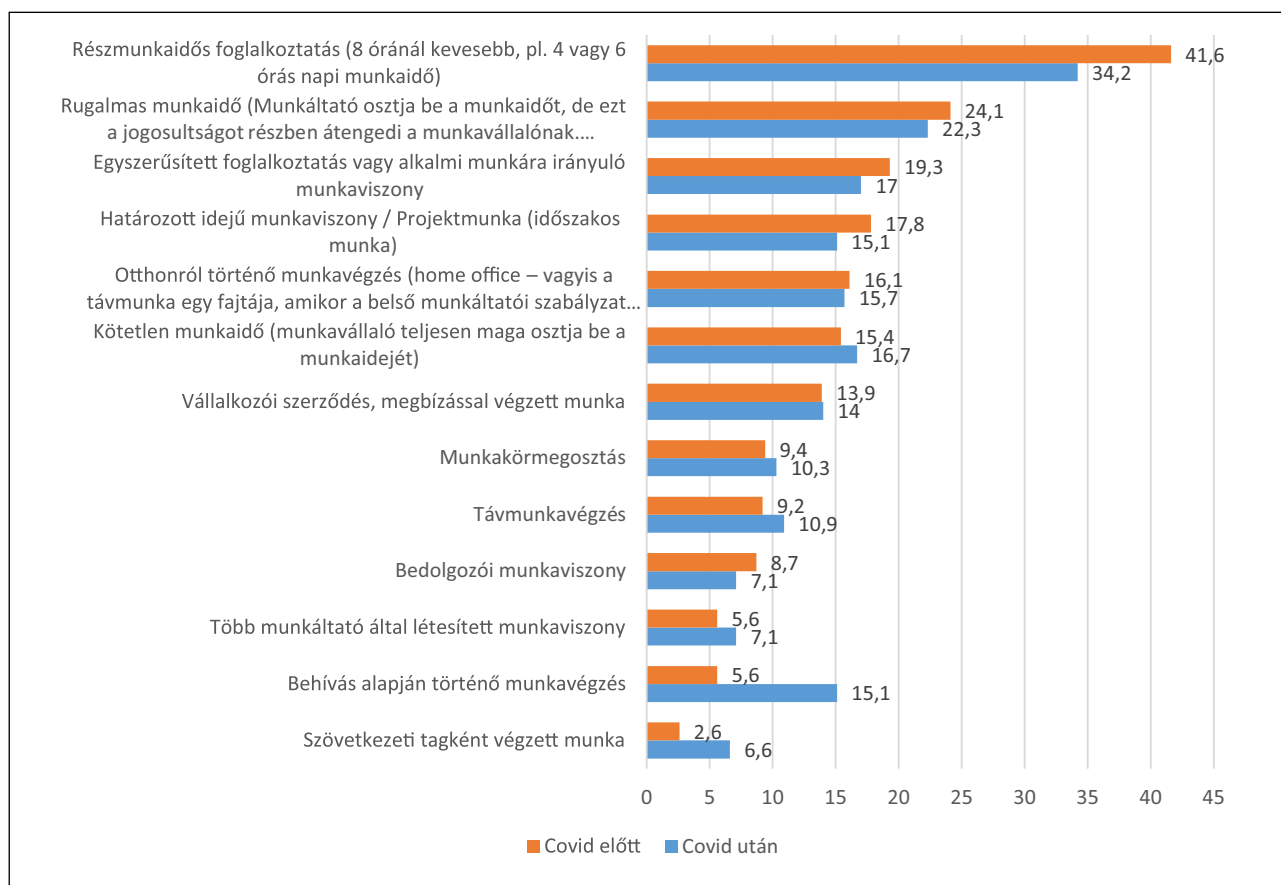
Az alábbi táblázatban azt mutatjuk be a TOP5 leginkább alkalmazott foglalkoztatási forma kapcsán, hogy azok milyen demográfiai jellemzőkkel leírható cégeknél érhetők el inkább és kevésbé.

82. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB ELÉRHETŐ EZ A FOGLALKOZTATÁSI FORMA	KEVÉSBÉ ÉRTHETŐ EL EZ A FOGLALKOZTATÁSI FORMA
Részmunkaidős foglalkoztatás	• közepes és nagyvállalat	• kisvállalkozás
Rugalmas munkaidő	• Közép-Dunántúl • közepes és nagyvállalat	• kisvállalkozás
Egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	• Dél-Alföld • közepes vállalat	• Főváros • kisvállalkozás
Kötetlen munkaidő	• közepes és nagyvállalat	• kisvállalkozás
Otthonról történő munkavégzés	• Főváros, Nyugat-Dunántúl • közepes és nagyvállalat • szolgáltatás	• Dél-Dunántúl • kisvállalkozás • kereskedelem

A fenti eredmények alapján jól körülhatárolható, hogy a legnagyobb arányban alkalmazott atipikus foglalkoztatási formák inkább elérhetők a közepes és nagyvállalatoknál, a nyugat- és közép-dunántúli régiókban, a szolgáltatói szektorban; kevésbé kínálják fel a munkavállalóknak kisvállalkozások, kereskedelem területén dolgozó cégek.

83. táblázat. Az alábbi intézkedések, foglalkoztatási formák alkalmazásának aránya a covid előtt és jelenleg [%]



A fenti adatok alapján szeretnénk volna bemutatni azt is egy ábrán belül, hogy a különböző intézkedések, foglalkoztatási formák tekintetében milyen változások voltak a covid előtti és a covid utáni idő-

pontokban. Mint látható, a részmunkaidős, a rugalmas munkaidős, az egyszerűsített foglalkoztatás, a határozott idejű/projektalapú szerződés, a home office és a bedolgozói munkaviszony alkalmazási aránya csökken a vizsgált időszak elejéhez képest. Ezzel szemben kiugróan (közel háromszorosára) megemelkedett a behívás alapján történő munkavégzés, és kisebb arányú növekedés volt tapasztalható még az alábbi foglalkoztatási formák, intézkedések területén: több munkavállaló által létesített munkaviszony, távmunka, munkakörmegosztás, kötetlen munka. Stagnálást tapasztaltunk a vállalkozói szerződések tekintetében.

84. táblázat. Mi a tapasztalata vagy szakmai véleménye általánosságban az atipikus foglalkoztatási formákról?

		INKÁBB NEM ÉRT EGYET	EGYET IS ÉRT, MEG NEM IS	INKÁBB EGYETÉRT	ÖSSZESEN
Nem ismerem az atipikus foglalkoztatási módokat, és nem is kívánok velük érdemben foglalkozni	% n	66,5 724	15,4 168	18,1 197	100,0 1090
Dolgoztam atipikus foglalkoztatásban alkalmazott munkavállalóval, de nem volt jó a tapasztalatom	% n	74,0 806	14,8 162	11,2 122	100,0 1090
Még nem volt ilyen a munkahelyemen, de van olyan forma, amelyet szívesen bevezetnénk	% n	66,5 723	16,6 180	16,9 184	100,0 1087
Vannak olyan tevékenységek a szervezetünknel, amelyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást	% n	34,9 379	26,5 288	38,6 420	100,0 1088
Akit atipikus foglalkoztatásban alkalmaznak, annak kisebb a produktivitása, mint a hagyományos foglalkoztatásban foglalkoztatottaké	% n	28,5 305	31,1 333	40,4 433	100,0 1072
Alapvetően bizalmatlan vagyok a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formákkal szemben	% n	28,7 312	32,1 349	39,3 427	100,0 1088
Az atipikus munkavégzés elterjedéséhez mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldalon szükség lenne szemléletváltásra	% n	14,9 162	30,3 329	54,8 595	100,0 1085
A vezetők/döntéshozók alapvetően jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási modellt, mint az atipikus foglalkoztatás bármely formáját	% n	14,0 152	31,9 347	54,1 589	100,0 1088
A járványhelyzet nagyon speciális, az ebben az időszakban alkalmazott munkaszervezési eszközök a járvány utáni helyzetben alapvetően nem alkalmazhatók	% n	20,6 221	40,6 434	38,8 415	100,0 1070

Az atipikus foglalkoztatási formák elfogadottságával kapcsolatban azt a módszert választottuk, hogy erre a speciális foglalkoztatási formára vonatkozóan kilenc állítást fogalmaztunk meg, melyeket egyenként egy ötfokú skálán tudtak értékelni a megkérdezettek. A vezetők szakmai tapasztalata, véleménye a következőképpen alakult:

- az atipikus foglalkoztatási formákat ismeri és valamilyen formában alkalmazhatónak tartja a cégek kétharmada;
- pozitív gyakorlati munkatapasztalata a cégvezetők, HR vezetők háromnegyedének van a valamilyen atipikus foglalkoztatásban alkalmazott munkavállalókra vonatkozóan;

- a cégek 39%-a értett egyet azzal, hogy a szervezetüknél vannak olyan tevékenységek, amelyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást;
- a megkérdezett vezetők 40%-a úgy gondolja, hogy az atipikus foglalkoztatásban alkalmazott munkavállalóknak kisebb a produktivitása, mint a hagyományos foglalkoztatásban foglalkoztatottaké (a válaszolók 31%-ának vegyes tapasztalatai vannak, és mindössze a vezetők kevesebb, mint harmada (29%) gondolja úgy, hogy nincs különbség a hagyományos és az atipikus foglalkoztatási forma között);
- a vezetők 39%-a – saját bevallásuk alapján – bizalmatlan a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formákkal szemben (29%-uk viszont inkább nyitott ezekre a megoldásokra is);
- a munkaadók többsége (55%-a) úgy véli, hogy az atipikus munkavégzés elterjedéséhez mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldalon szükség lenne szemléletváltásra (mindössze 15%-uk nem értett egyet ezzel a kijelentéssel);
- a munkaadók többsége (54%) szerint a magyar cégek vezetői/döntéshozói alapvetően jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási modellt, mint az atipikus foglalkoztatás bármely formáját (ha a fenti kérdéssel összevetjük ezt a kijelentést, akkor nagyon hasonló eredményt kapunk mind a saját vélemény, mind a percipiált vélemény vonatkozásában);
- a megkérdezett vezetők 41%-a nem tudott egyértelműen állást foglalni, de közel hasonló arányban voltak azok is (39%), akik szerint a covid járványidőszakban alkalmazott munkaszervezési eszközök a járvány utáni helyzetben alapvetően nem alkalmazhatók.

Összességében elmondható, hogy az atipikus foglalkoztatási formákat a hazai cégek vezetői ismerik, és valamilyen formában alkalmazhatónak is tartanak, többségüknek még van is pozitív munkaadói tapasztalata a valamilyen atipikus foglalkoztatásban alkalmazott munkavállalókra vonatkozóan, ugyanakkor 50% feletti azok aránya, akik ennek ellenére is kételkednek ennek saját cégükön belül történő bevezethetőségében. Külön érdekes, hogy mind a saját vélemény, mind a magyar cégvezetőkre általában megfogalmazott percipiált vélemény összhangban volt egymással: vagyis a magyar cégek vezetői/döntéshozói többségében inkább a hagyományos foglalkoztatási modellt fogadják el.

85. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB NEM ÉRT EGYET AZ ÁLLÍTÁSSAL	INKÁBB EGYETÉRT AZ ÁLLÍTÁSSAL
Nem ismerem az atipikus foglalkoztatási módokat és nem is kívánok velük érdemben foglalkozni	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Magyarország, Közép-Dunántúl • közepes és nagyvállalat 	<ul style="list-style-type: none"> • kisvállalkozás
Dolgoztam atipikus foglalkoztatásban alkalmazott munkavállalóval, de nem volt jó a tapasztalatom	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld, Nyugat-Dunántúl • közepes vállalkozás • kereskedelem 	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • kisvállalkozás • szolgáltatás
Még nem volt ilyen a munkahelyemen, de van olyan forma, amelyet szívesen bevezetnénk	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld, Észak-Alföld • közepes és nagyvállalat 	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl, Pest vármegye • kisvállalkozás
Vannak olyan tevékenységek a szervezetüknél, amelyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást	<ul style="list-style-type: none"> • közepes és nagyvállalat • kereskedelem 	<ul style="list-style-type: none"> • kisvállalkozás • szolgáltatás

	INKÁBB NEM ÉRT EGYET AZ ÁLLÍTÁSSAL	INKÁBB EGYETÉRT AZ ÁLLÍTÁSSAL
Akit atipikus foglalkoztatásban alkalmaznak, annak kisebb a produktivitása, mint a hagyományos foglalkoztatásban foglalkoztatotaké	<ul style="list-style-type: none"> • kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> • közepes vállalat
Alapvetően bizalmatlan vagyok a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formákkal szemben	<ul style="list-style-type: none"> • kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> • közepes vállalat
Az atipikus munkavégzés elterjedéséhez mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldalon szükség lenne szemléletváltásra	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros, Dél-Alföld • kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl • közepes vállalat
A vezetők/döntéshozók alapvetően jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási modellt, mint az atipikus foglalkoztatás bármely formáját	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros, Dél-Alföld • kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • közepes vállalat
A járványhelyzet nagyon speciális, az ebben az időszakban alkalmazott munkaszervezési eszközök a járvány utáni helyzetben alapvetően nem alkalmazhatók	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros • kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Alföld, Közép-Dunántúl • közepes vállalat

Azok a cégek, amelyek nem ismerik, vagy már alkalmazták, de nincs jó tapasztalatuk, csak a covid miatt kényszerből alkalmazták ezeket, vagy bizalmatlanok az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban azon kívül, hogy inkább a közepes vállalatok közé tartoznak, területi megoszlás szempontjából nem tipizálhatók.

86. táblázat. AT3. A különböző atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása különböző munkakörök vonatkozásában [%]

	EGYÁLTALÁN NEM JELLEMZŐ	ELVÉTVÉ ELŐFORDUL, DE NEM ÁLTALÁNOSAN JELLEMZŐ	GYAKORI, ÁLTALÁNOSAN JELLEMZŐ	TELJES MÉRTÉKBEN JELLEMZŐ, AZAZ MÁR CSAK VALAMILYEN ATIPIKUS FORMÁHOZ KÖTÖTT MUNKAKÖR	ÖSSZESEN	N
I. Vezető						
Felsővezetők	58,8	13,3	16,9	11,0	100,0	1068
Középvezető	70,5	11,6	13,6	4,3	100,0	1067
Termelési (tevékenység) irányító I.	86,8	6,6	4,6	2,0	100,0	1039
Termelési (tevékenység) irányító II.	88,4	6,4	4,3	,9	100,0	1027
II. Fizikai foglalkozású						
Segédmunkás	87,9	5,3	5,3	1,6	100,0	1035
Betanított munkás	84,1	6,7	5,8	3,5	100,0	1035
Szaktmunkás	81,5	8,8	7,0	2,8	100,0	1052
Minősített szaktmunkás (5 év feletti gyakorlat)	90,8	5,0	3,1	1,1	100,0	1026
Mester szaktmunkás (10 év feletti gyakorlat)	91,5	4,0	3,4	1,1	100,0	1021
III. Szellemi foglalkozású						
Szellemi foglalkozású alkalmazottak I. (közép- fok)	77,7	9,6	9,3	3,4	100,0	1059
Szellemi foglalkozású alkalmazottak II. (közép- fok + felsőfokú szaktan- folyam)	83,3	8,1	5,9	2,8	100,0	1040
Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (felső- fok)	77,0	9,1	9,8	4,1	100,0	1039
Ügyviteli alkalmazottak	83,5	8,2	6,6	1,7	100,0	1025

Az adatok alapján jól látszik, hogy inkább a felsővezetők, vezetők, valamint kisebb arányban a szellemi foglalkozású alkalmazottak körében alkalmazzák a cégek az atipikus foglalkoztatási formák valamelyikét.

87. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB NEM JELLEMZŐ	INKÁBB JELLEMZŐ
Felsővezetők	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország, Pest vármegye, Dél-Dunántúl kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl, Főváros nagyvállalat
Középvezető	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország, Dél-Dunántúl kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl, Főváros közepes és nagyvállalat
Termelési (tevékenység) irányító I.	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország, Pest vármegye, Dél-Dunántúl 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl
Termelési (tevékenység) irányító II.	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország, Pest vármegye, Dél-Dunántúl 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl
Segédmunkás	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl, Észak-Alföld
Betanított munkás	<ul style="list-style-type: none"> kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> közepes vállalat
Szakt munkás	<ul style="list-style-type: none"> – 	<ul style="list-style-type: none"> –
Minősített szakt munkás (5 év feletti gyakorlat)	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl
Mester szakt munkás (10 év feletti gyakorlat)	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl, Főváros 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl
Szellemi foglalkozású alkalmazottak I. (középfok)	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország, Dél-Dunántúl ipar 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl közepes és nagyvállalat szolgáltatás
Szellemi foglalkozású alkalmazottak II. (középfok + felsőfokú szaktanfolyam)	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország, Pest vármegye, Dél-Dunántúl kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl közepes vállalat
Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (felsőfok)	<ul style="list-style-type: none"> Pest vármegye, Dél-Dunántúl kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl közepes vállalat szolgáltatás
Ügyviteli alkalmazottak	<ul style="list-style-type: none"> Észak-Magyarország, Pest vármegye, Dél-Dunántúl 	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl

Az atipikus munkavégzési formák a felsővezetők és középvezetők körében a fővárosban és Közép-Dunántúlon, és inkább nagyvállalatok körében jellemzők. Termelési irányítók körében Közép-Dunántúl régióban fordul elő, segédmunkások esetében Közép-Dunántúl, Észak-Alföld régiókban, magasabb fokú szakmai munkát végző szakt munkások és ügyviteli alkalmazottak esetében Közép-Dunántúlon, szellemi foglalkozásúak körében a közép-dunántúli nagyobb vállalatok esetében.

88. táblázat. A különböző atipikus foglalkoztatási formák előfordulása a vállalkozásoknál

	EGYÁLTALÁN NINCS	INKÁBB NEM JELLEMZŐ	INKÁBB JELLEMZŐ	NAGYON JELLEMZŐ	ÖSSZESEN	N
Részmunkaidő 6 óra	63,6	20,9	13,3	2,2	100,0	1065
Részmunkaidő 4 óra	70,6	17,4	9,2	2,8	100,0	1066
Táv munka	88,7	6,7	3,5	1,1	100,0	1067
Otthonról történő munkavégzés (home office)	77,2	12,2	8,4	2,2	100,0	1069
Határozott idejű munkaviszony és projekt-munka (időszakos munka)	82,9	8,3	7,2	1,6	100,0	1068
Vállalkozói szerződés	81,0	9,2	8,0	1,9	100,0	1070
Megbízási szerződés	82,7	9,4	7,1	0,8	100,0	1069
Egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	76,7	11,7	10,2	1,4	100,0	1067
Bedolgozói munkaviszony	91,9	4,5	2,9	0,6	100,0	1069
Munkaerő-kölcsönzés	88,6	6,5	3,9	1,0	100,0	1090
Szövetkezeti és tagja által létesített munkaviszony	94,5	3,1	1,8	0,6	100,0	1069
Több munkáltató által létesített munkaviszony	94,2	3,5	1,9	0,4	100,0	1070
Munkakörmegosztás	85,9	6,3	6,4	1,3	100,0	1069
Rugalmas munkaidejű munkavégzés	72,1	11,7	11,5	4,7	100,0	1068
Kötetlen munkaidejű munkavégzés	77,1	11,4	9,6	1,9	100,0	1068

Összességében az eddigiekkel összhangban kijelenthető, hogy a megkérdezett vállalatok az atipikus foglalkoztatási formákat igen kis arányban alkalmazzák: a legmagasabb előfordulási arányt, azaz 15%-ot mindösszesen két foglalkoztatási formában mértünk: a rugalmas munkaidejű munkavégzés (16,2%) és a 6 órás részmunkaidős foglalkoztatás (15,5%) esetében. Ezen felül 10% körüli arányban előfordulnak még a cégeken belül a következő atipikus munkavégzési formák: a 4 órás munkaviszony, home office, egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony és a kötetlen munkaidejű munkavégzés.

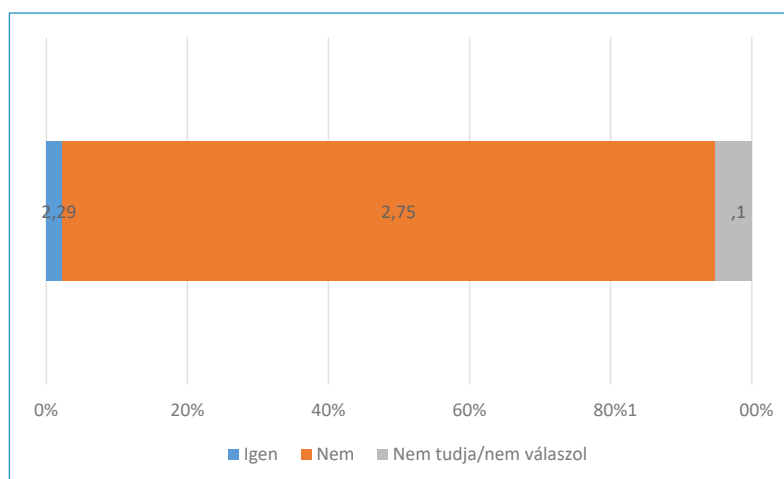
A kutatásunkba bekerült cégek 95% feletti arányban választották azt, hogy nem jellemző náluk a táv munka (95,4%), a bedolgozói munkaviszony (96,4%), a munkaerő-kölcsönzés (95,1%), a Szövetkezeti és tagja által létesített munkaviszony (97,6%) és a több munkáltató által létesített munkaviszony (97,7%) előfordulása.

**89. táblázat. Mi az oka, ha nem annyira jellemző az atipikus foglalkoztatási forma?
Segített többválaszos kérdés**

	EMLÍTÉSI ESE- TEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Az ágazattal nem összeegyeztethető	659	62,8%
Nem volt eddig erre igény	221	21,1%
A vállalati kultúrával nem összeegyez- tethető	182	17,4%
Nem ismertek a bevezetésének lépé- sei	48	4,6%
Vezetői támogatás hiánya	44	4,2%
Jogi háttér ismeretének hiánya	42	4,0%
Túl szigorú jogszabályi környezet	21	2,0%
Egyéb	10	1,0%
Nem tudja, nem válaszol	50	4,7%
Összesen	1278	121,8%

Rákérdeztünk, hogy mi az oka annak, hogy a magyar munkáltatók körében nem terjedt el az atipikus munkavégzési forma. Első legtöbb említést kapta az, hogy az adott ágazattal nem összeegyeztethető, messze lemaradva a következő válasz az volt, hogy eddig erre nem volt igény a cégen belül, illetve hogy a vállalati kultúrával nem egyeztethető össze. A legkevesebb említést a jogi háttér ismeretének a hiánya és a kedvezőtlen jogszabályi környezet kapta.

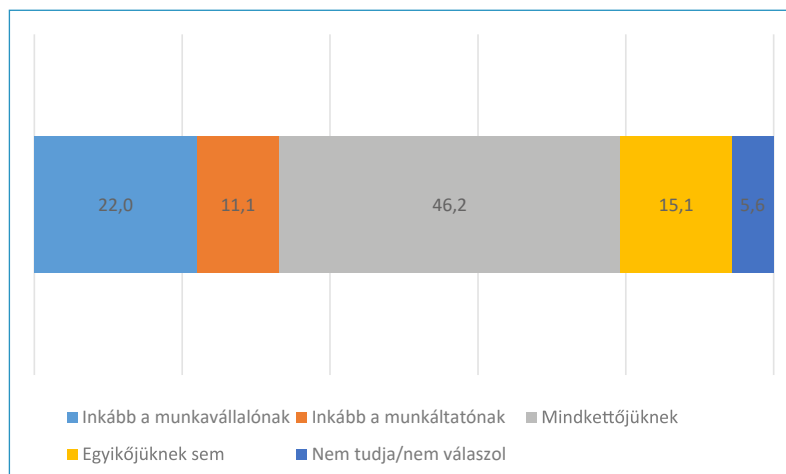
90. táblázat. A magyar kkv-ok és nagyvállalatok hány százaléka alkalmaz atipikus foglalkoztatási formát? Percipiált válasz



A megkérdezett vállalatvezetők, HR vezetők hazai atipikus foglalkoztatási helyzettel kapcsolatos kvázistatisztikai percepciója némileg eltérően alakult, mint amit a kutatásunk során mért adatok alapján tapasztalhattunk: azaz a valóságoshoz képest pozitívabb kép él a vezetőkben a témát illetően. A megkérdezettek közel fele válaszolta azt, hogy a hazai vállalatok legfeljebb 25%-ában alkalmaznak csak valamilyen atipikus foglalkoztatási formát, és 39%-uk 25–50% közötti elterjedtséget tippelt. Ehhez

képezt azt tapasztaltuk, hogy a magyar vállalatok hozzávetőleg 20%-ában alkalmazzák az atipikus foglalkoztatási formák legalább egyik formáját. (Azt is láthattuk fentebb, hogy a legelterjedtebb a 6 órás részmunkaidő és a rugalmas munkaidő).

91. táblázat. Kinek előnyösebb inkább az atipikus foglalkoztatás szélesebb körű alkalmazása?



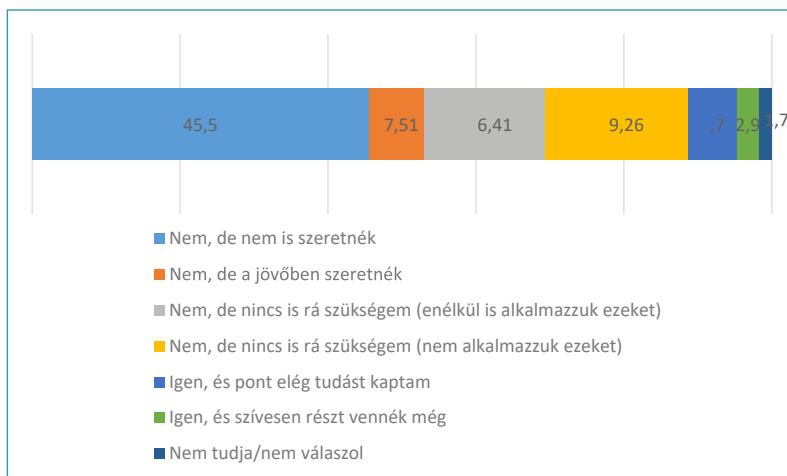
Azzal kapcsolatban is kérdeztük a vezetőket, hogy megítélésük szerint kinek előnyösebb inkább az atipikus foglalkoztatás szélesebb körű alkalmazása? A válaszolók közel fele szerint mind két félnek előnyös lehet, negyedük szerint csak a munkavállalónak, 11%-uk szerint inkább a munkáltatónak, 15%-uk szerint senkinek nem jó az atipikus foglalkoztatási forma, míg 6%-uk nem tudott dönteni a kérdést illetően.

92. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB ELŐNYÖSEBB A MUNKAVÁLLALÓNAK	INKÁBB ELŐNYÖSEBB A MUNKAADÓNAK
<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> Főváros

Az atipikus foglalkoztatás a válaszolók szerint inkább előnyösebb a munkavállalók számára a kisvállalkozások, a közép- és dél-dunántúli cégek szerint, míg inkább előnyösebb a munkaadóknak a fővárosi cégek szerint.

93. táblázat. Részt vett-e már valamilyen képzésen az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban?



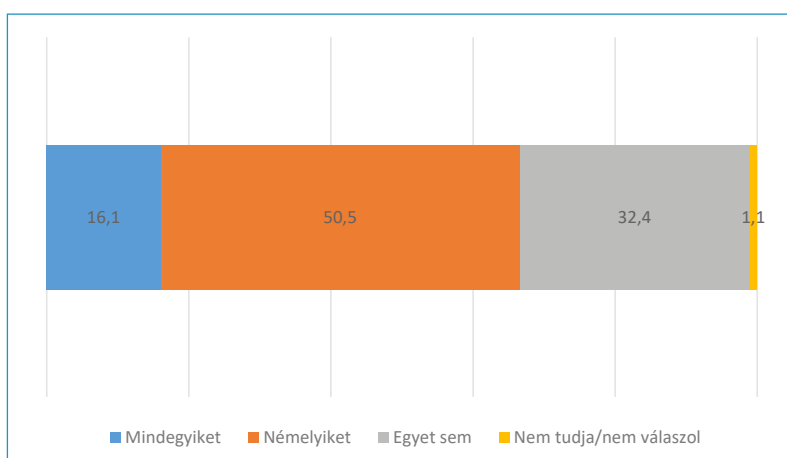
A kutatásba bevont vállalatvezetőket és HR vezetőket azzal kapcsolatban is kérdeztük, hogy az atipikus foglalkoztatás témájában részt vettek-e valamilyen képzésen. A válaszokból az derül ki, hogy a vezetők 10%-a vett csak részt ilyen irányú képzésen és 88%-uk nem vett részt semmilyen atipikus foglalkoztatást érintő képzésben nem vett részt. Ráadásul igen magas azoknak az aránya (46%), akik azt válaszolták, hogy nem vettek részt és nem is akarnak. Bár az is igaz, hogy 16%-uk ugyan nem vett részt ilyen képzésen, de képzés nélkül is alkalmazzák az atipikus foglalkoztatási formák valamelyikét.

94. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

NEM	IGEN
• kisvállalkozás	• közép- és nagyvállalat

Az atipikus foglalkoztatás témájában valamilyen képzésen inkább a közepes és nagyobb vállalatok vezetői vettek részt.

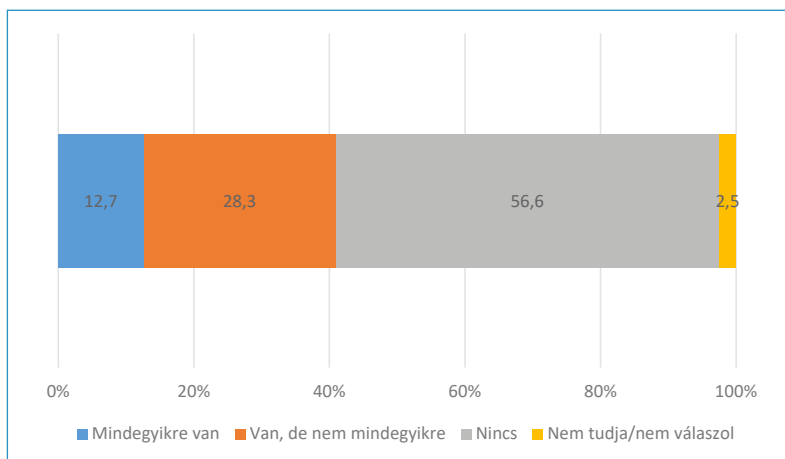
95. táblázat. Ismeri azokat a feltételeket, amelyek a Munka törvénykönyvében az atipikus foglalkoztatásra vonatkoznak?



A vezetők túlnyomó többsége nemcsak vezetői attitűdjében vagy a témában indított képzésre való nyitottság tekintetében elutasító az atipikus munkavégzéssel szemben, hanem a Munka törvénykönyvében az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó részeket sem ismerik: a cégvezetők/HR vezetők fele vála-

szolta, hogy jelentős hiátusai vannak a vonatkozó szabályok ismeretében, harmaduk viszont egyáltalán nem ismeri az idevonatkozó szabályokat, mindössze 16%-uk van tisztában azzal, hogy a Munka törvénykönyve hogyan szabályozza ezt a területet.

96. táblázat. Van-e szerződésmintájuk külön-külön az egyes atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozóan?



A megkérdezett cégek 13%-ának van minden egyes atipikus foglalkoztatási formára külön-külön szerződésmintája, 28%-ának van külön szerződésmintája, de nem minden foglalkoztatási formára, 57%-uknak egyáltalán nincs szerződésmintája az atipikus munkavégzésre vonatkozóan.

97. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

VAN	NINCS
<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • közepes és nagyvállalat 	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Alföld • kisvállalkozás

Az egyes atipikus foglalkoztatási formára külön-külön szerződésmintájuk inkább a közép-dunántúli régióban lévő, és általában a nagyobb cégeknek van.

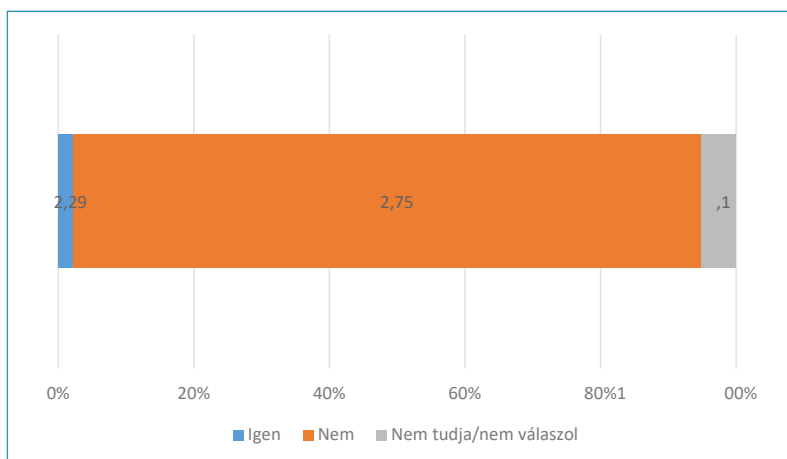
98. táblázat. Mi a véleménye, milyen tényezők akadályozhatják az ágazatukban az atipikus foglalkoztatási formák további elterjedését? Segített többválaszos kérdés

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Az adott ágazat sajátosságaiból fakad	721	65,6%
A munkavállalók nem igénylik	155	14,1%
Megoldhatatlan szervezési problémát jelent a munkáltató számára	145	13,2%
A munkáltatók idegenkedéséből, hozzáállásából	96	8,7%

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
A munkavállalók nem készültek fel a rugalmas munkavégzési formákból fakadó követelmények teljesítésére	91	8,3%
A munkáltató nem ismeri a jogi lehetőségeket	82	7,5%
Az adminisztratív apparátus nem készült fel ennek a kezelésére	82	7,4%
Egyéb, éspedig:	7	0,6%
Nem tudja/nem válaszol	38	3,4%
Összesen	1417	128,9%

A kérdőívre válaszolóknak lehetősége volt azt is megadni, hogy személyes benyomásuk alapján milyen szempontok akadályozzák az atipikus munkavégzési formák szélesebb körben való elterjedését. A megkérdezettek több válasz közül is választhattak: a három leggyakrabban megjelölt indok a következő volt: 1. Az adott ágazat sajátosságaiból fakad (66%); 2. A munkavállalók nem igénylik (14%); 3. Megoldhatatlan szervezési problémát jelent a munkáltató számára (13%).

99. táblázat. Tervezi-e a munkáltató, hogy a jövőben bármilyen programot, tréninget, képzést indít a munkavállalók számára a munka és családi élet összhangja érdekében?



A munkáltatók döntő többsége (93%) semmilyen munka–magánélet összhangját támogató tréninget, képzést, programot nem kíván indítani a munkavállalóinak.

100. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

NEM	IGEN
<ul style="list-style-type: none"> • közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • nagyvállalat

A munka–magánélet összhangját támogató tréninget, képzést, programot leginkább a közép-dunántúli régióban működő cégek és általában a nagyvállalatok valósítanak meg.

101. táblázat. Milyen előnyökkel jár(hat) az atipikus foglalkoztatási forma? Segített többválaszos kérdés

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Munka és magánélet könnyebb összehangolása	195	19,3%
Költségcsökkentő	187	18,6%
Kevesebb hiányzás, betegállomány	108	10,7%
Hatékonyabb munkavégzés	105	10,5%
Alacsonyabb fluktuáció	104	10,4%
Nagyobb motiváció	97	9,6%
Új munkavállalói réteg megszólítása	93	9,2%
Versenyelőny megszerzése	91	9,0%
Nagyobb produktivitás	35	3,5%
Nincs előnye	496	49,2%
Egyéb	1	0,1%
Összesen	1513	150,0%

A munkaadók 49%-a szerint az atipikus foglalkoztatási forma cégüknél való bevezetésének semmilyen előnye nem lenne a szervezetre vagy a munkáltatóra/munkavállalóra nézve. Míg azok, akik valamilyen előnyre számítanak, több válasz közül is választhattak: a megkérdezettek 19%-a szerint könnyebb lenne a munka–magánélet összeszervezése, 19%-a szerint a cég kiadásaival kapcsolatos költségek csökkennének, 11%-a szerint kevesebb lenne a hiányzás/betegállomány, 11%-uk hatékonyabb munkavégzést, míg 10%-uk alacsonyabb fluktuációt vár(na) az atipikus munkavégzés bevezetésétől.

102. táblázat. Milyen segítségre lenne szükségük az atipikus munkavégzés bevezetéséhez? Segített többválaszos kérdés

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Jó gyakorlatok megismerése	242	35,7%
Technikai háttér biztosítása	155	22,9%
Atipikus foglalkoztatásban dolgozni kívánó jelöltek felkutatása	147	21,7%
Szervezetfejlesztés	118	17,4%
Támogatóbb jogszabályi környezet	90	13,2%

	EMLÍTÉSI ESE- TEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Szervezetfejlesztési felmérés	87	12,9%
A jogi háttér biztos ismerete	76	11,1%
Vezetői képzés	50	7,3%
Egyéb	59	8,7%
Összesen	1023	151,0%

Az atipikus munkavégzés bevezetéséhez szükséges támogatási formákkal kapcsolatban a megkérdezettek szintén több válasz közül is választhattak: a cégvezetők 36%-a szeretne jó gyakorlatokat megismerni a témában, 23%-nak szüksége lenne a bevezetéssel kapcsolatos technikai háttér, feltételek kiépítésére, 22%-nak az atipikus foglalkoztatásban dolgozni kívánó munkavállalók felkutatására, 17%-nak szervezetfejlesztésre és 13%-nak szervezetfejlesztési felmérésre, 13%-nak a bevezetéshez és alkalmazáshoz szükséges támogatóbb jogszabályi környezetre, 11%-nak a jogi háttér biztos ismeretére lenne szüksége.

Otthoni munkavégzés (home office)

Ebben a fejezetben az otthoni munkavégzés (home office) alkalmazásával kapcsolatos véleményekre, alkalmazására vonatkozó eredményeket mutatunk be. Ismertetjük a munkaadók home office kapcsán kialakított tapasztalatait és attitűdjeit is, valamint az otthonról végzett munka munkáltatói, vezetői kontrollját is érintjük.

103. táblázat. Mit gondol az otthoni munkavégzésről mint atipikus munkavégzési formáról? Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?

Skálás kérdés (1=inkább nem ért egyet, 2=is-is, 3=inkább egyetért)		
	N	ÁTLAG
Az otthoni munkavégzés elsősorban a munkavállaló számára kényelmes	1090	2,39
Az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni	1084	2,34
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket	1083	2,31
Az otthoni munkavégzés költségmegtakarítást jelent a munkáltatónak	1060	2,28
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben	1072	2,27
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesül a cég szervezeti kultúrája	1078	2,26
Az otthoni munkavégzés elsősorban egy HR kedvezmény, amivel munkavállalókat lehet toborozni, megtartani	1065	2,25
Az otthoni munkavégzés a cég számára is hatékony	1085	2,11
Az otthoni munkavégzés többletköltséget jelent a munkáltatónak	1052	2,00

A munkaadók összességében inkább a munkavállalóknak tett kedvezményként ítélik meg ezt az atipikus foglalkoztatási formát, mivel a legtöbb válaszlehetőség esetében az átlagértékek inkább a maximális 3 ponthoz állnak közelebb. A munkaadók az otthoni munkavégzés előnyei kapcsán elsősorban azt hangsúlyozták, hogy ez a forma a munkavállaló számára kényelmet (2,39), a munkaidőkeret lazábban való kezelését (2,31) jelenti. Sokan úgy tekintenek rá, mint a munkavállalók toborzására szolgáló

HR eszközre (2,25), és egy olyan környezetre, ahol kevesebb időt dolgoznak a munkavállalók (2,27), és nem lehet érvényesíteni a szervezeti kultúrát (2,26).

104. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB EGYETÉRT	INKÁBB NEM ÉRT EGYET
Az otthoni munkavégzés elsősorban a munkavállaló számára kényelmes	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> Főváros, Dél-Alföld kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés a cég számára is hatékony	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> Főváros kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés elsősorban egy HR kedvezmény, amivel munkavállalókat lehet toborozni, megtartani	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl közepes és nagyvállalat 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Dunántúl közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld, Nyugat-Dunántúl kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesül a cég szervezeti kultúrája	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> Dél-Alföld, Nyugat-Dunántúl kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés költségmegtakarítást jelent a munkáltatónak	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> Főváros kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés többletköltséget jelent a munkáltatónak	<ul style="list-style-type: none"> Közép-Dunántúl kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> Nyugat-Dunántúl, Dél-Alföld közepes vállalat

Az otthoni munkavégzés, már csak jellegénél fogva is inkább megvalósul a közepes és nagyobb vállalkozásokban, ugyanakkor a válaszokból az is kirajzolódik, hogy a kisvállalkozások ítélték meg kedvezőbben az otthoni munkavégzést, általánosságban leginkább a fővárosban és a dél-alföldi régióban található cégekről beszélhetünk. A kontroll hiányáról és általában az otthoni munkavégzés kedvezőtlenebb jellegéről a közepes vállalatok nyilatkoztak, a régiók tekintetében pedig a Nyugat-Dunántúlon, Közép-Dunántúlon és Dél-Dunántúlon lévő cégek emelkedtek ki.

105. táblázat. Munkáltatóként mik a tapasztalatai erről a munkavégzési formáról?

Skálás kérdés (1=inkább nem ért egyet, 2=is-is, 3=inkább egyetért)		
	N	ÁTLAG
Az otthoni munkavégzés során csak a cég feladatainak, munkafázisainak egy része oldható meg	242	2,52
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket	243	2,19
Az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni	241	2,11
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesül a cég szervezeti kultúrája	240	1,98
Az otthoni munkavégzés egy eredményes eszköz arra, hogy ne kelljen munkavállalókat elbocsájtani	240	1,97
Az otthoni munkavégzés során a munkaadónak kell munkaeszközöket biztosítani	240	1,92
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesülnek a cég adat és/vagy a munkakörülményekre vonatkozó biztonsági előírásai	240	1,83
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben	242	1,79

A kérdőív lekérdezése során használt szűrés után azt az eredményt kaptuk, hogy a munkáltatók 22%-a válaszolt úgy, hogy a cégükönél alkalmaznak vagy alkalmaztak otthoni munkavégzési formát, tehát a cégek ötödének volt valamilyen konkrét tapasztalata a home office-szal kapcsolatban. Ezt a szűk csoportot arról kérdeztük, hogy mik a tapasztalataik erről a munkavégzési formáról. A munkaadók véleménye szerint az otthoni munkavégzés során csak a cég feladatainak, munkafázisainak egy része oldható meg, az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket, valamint azzal is kimagaslóan sokan egyetértettek, hogy az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni. Több volt az egyet nem értő (40-45% körüli értékeket mértünk) és is-is válasz együttes értéke azzal kapcsolatban, hogy az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben, illetve hogy az otthoni munkavégzés során nem érvényesülnek a cég adat és/vagy a munkakörülményekre vonatkozó biztonsági előírásai, és arra vonatkozóan is, hogy az otthoni munkavégzés során a munkaadónak kell a munkaeszközöket biztosítani.

106. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB EGYETÉRT	INKÁBB NEM ÉRT EGYET
Az otthoni munkavégzés során csak a cég feladatainak, munkafázisainak egy része oldható meg	• kisvállalkozás, közepes vállalkozás	-
Az otthoni munkavégzés során a munkaadónak kell munkaeszközöket biztosítani	• kisvállalkozás	• közepes és nagyvállalat
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben	• nagyvállalat	• kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket	• nagyvállalat	• kisvállalkozás
Az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni	-	-

	INKÁBB EGYETÉRT	INKÁBB NEM ÉRT EGYET
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesül a cég szervezeti kultúrája	-	-
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesülnek a cég adat és/vagy a munkakörülményekre vonatkozó biztonsági előírásai	-	-
Az otthoni munkavégzés egy eredményes eszköz arra, hogy ne kelljen munkavállalókat elbocsájtani	-	-

Azon cégek közül, amelyek valaha alkalmaztak már otthoni munkavégzési formát, a közepes és nagyvállalatok voltak azok, amelyek a munkavállalók nehezebben kontrolálhatóságáról, kevesebb munkával töltött idejéről. Ugyanakkor inkább a nagyvállalatok nem értettek azzal egyet, hogy a munkavállalók lazábban kezelnék a munkaidőkeretet.

107. táblázat. Az Ön cégénél milyen gyakran tartanak otthoni munkavégzési formában dolgozók körében rendszeres csoportos megbeszéléseket, konferenciákat online formában (pl. meet, skype, teams, zoom)?

	N	%
Naponta többször	9	3,7
Naponta	23	9,2
Hetente többször	35	14,5
Heti egy alkalommal	47	19,3
Havi 1-2 alkalommal	25	10,4
Ritkábban, csak ha nagyon szükséges	52	21,4
Soha	50	20,4
Nem tudja/nem válaszol	3	1,2
Total	244	100,0

Azon cégek, akik alkalmazták az otthoni munkavégzési formát, a legtöbben a munkavégzés során heti egy alkalommal vagy csak szükség esetén tartottak a munkavállalók valamekkora csoportját érintő (tehát nem egyszemélyes) megbeszéléseket. Emellett 4% naponta többször is tartott, 9% naponta tartott, 15% pedig hetente többször is tartott megbeszéléseket. A cégek ötöde válaszolt úgy, hogy soha nem tartottak csoportos online konferenciákat, meetingeket.

108. táblázat. Mennyire tartja az online megbeszéléseket hatékonyak?

	N	%
Nehezebb eredményeket elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel	33	17,1
Ugyanolyan eredményeket lehet elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel	129	67,2
Gyorsabb és hatékonyabb, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélések	28	14,4
Nem tudja/nem válaszol	3	1,3
Összesen	192	100,0

Azok a cégek, akik bármilyen gyakorisággal és bármilyen eszközön tartottak online csoportos meetingeket, a kétharmaduk úgy tapasztalta, hogy az online meetingeken ugyanolyan eredményeket lehet elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel, illetve 14%-uk szerint még gyorsabb és hatékonyabb is az online meeting, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélések. Összességében tehát több mint háromnegyedüknek kifejezetten pozitív tapasztalata van a csoportos online meetingekkel kapcsolatban, szemben azokkal, akik szerint nehezebb eredményeket elérni (17%) vagy nem tudták megítélni az offline és online csoportos meetingek közti különbségeket (1%). A kis elemszámokra való tekintettel nem találtunk szignifikáns összefüggést.

109. táblázat. Mennyire érzi úgy, hogy irányítani, kontrollálni lehet az otthoni munkavégzési formában dolgozó munkatársakat?

	N	%
1 – Egyáltalán nem tudja irányítani	5	2,0
2	1	0,5
3	5	2,2
4	9	3,8
5	32	13,5
6	27	11,4
7	41	17,0
8	62	26,2
9	26	10,9
10 – Maximálisan tudja irányítani	29	12,4
Összesen	238	100,0

Arra is rákérdeztünk, hogy mennyire érvényesül a megszokott munkahelyi vezetői kontroll a home office rendszerben dolgozó munkatársak esetében. A válaszolók tízfokú skálán tudták értékelni a kontroll erősségét. A válaszok alapján az derül ki, hogy az ezt a munkaformát alkalmazó cégek kétharmada 6-os vagy annál magasabb pontszámot adott, azaz ezek a válaszolók inkább vagy teljes mértékben teljesültnek tekintik a vezetői kontrollt a munkafolyamatok során.

110. táblázat. Milyen előnyökkel járhat az otthoni munkavégzés alkalmazása az Ön cégénél/szervezeténél? Segített többválaszos kérdés

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Nincs előnye	552	53,4%
Munkavállalók munka és magánéletének könnyebb összehangolása	203	19,6%
Költségcsökkentő	158	15,3%
Kevesebb hiányzás, betegállomány	129	12,5%
Alacsonyabb fluktuáció	92	8,9%
Hatékonyabb munkavégzés	91	8,8%
Nagyobb motiváció	85	8,3%
Új munkavállalói réteg megszólítása	77	7,5%
Versenyelőny megszerzése	62	6,0%
Nagyobb produktivitás	24	2,3%
Egyéb	2	0,2%
Összesen	1476	142,8%

A kutatásunkba került összes cégnek lehetősége volt arra válaszolni, egy segített többválaszos kérdéssel, hogy milyen feltételezett előnyökkel járhat a home office munkavégzés alkalmazása. A válaszolók több mint fele semmilyen előnyt nem tud hozzákapcsolni ehhez a munkavégzési formához, míg ötödük szerint a munka és magánélet összehangolásának lehet jó HR eszköze, az említések 15%-a szerint a cégek számára költségcsökkentő eszköz, és 13%-a szerint pozitív hatással van a hiányzásokra. A válaszolók nem látják előnyét a munkaerőtoborzásban (8%), a versenyelőny megszerzésében (6%) és a produktivitás növekedésében (2%).

111. táblázat. El tudná-e képzelni, hogy a cégüknél/szervezetüknél a legtöbb munkaterületen, de ahol csak lehet, a munkavállalói szerződésben rögzített formában is alkalmazzák az otthoni munkavégzési formát?

	N	%
Igen	195	17,7
Nem	882	80,3
Nem tudja/nem válaszol	22	2,0
Összesen	1099	100,0

A magyar cégvezetők, HR vezetők 80%-a nem tartja elképzelhetőnek, hogy a cégüknél a legtöbb munkaterületen, de ahol csak lehet, a munkavállalói szerződésben rögzített formában is alkalmazzák az otthoni munkavégzési formát.

112. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

IGEN, EL TUDNÁ KÉPZELNI	NEM TUDNÁ ELKÉPZELNI
<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • közepes és nagyvállalat • szolgáltatás 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld, Észak-Alföld, Dél-Dunántúl • kisvállalkozás • kereskedelem

A régiók közül a Nyugat-Dunántúlon működő cégek és inkább a szolgáltatás területéről, a közepes és nagyobb cégek tudnák elképzelni, hogy a legtöbb munkaterületen, de ahol csak lehet, a munkavállalói szerződésben rögzített formában is alkalmazzák az otthoni munkavégzési formát.

Digitális kompetenciák és az új technológiák

Az elkövetkező 5–10 évben egyes szakemberek véleménye szerint sok olyan új technológia fog megjelenni, amelyek átalakítják a munkaerőpiacot és a meglévő munkahelyeken végzett munkákat is. Az alábbiakban ezekről az új technológiákról és azok alkalmazásáról fogunk írni. Ebben a fejezetben először a munkaadók által használt új technológiákat és az ezekkel kapcsolatos attitűdöket ismertetjük. Ezt követően kitérünk a cégek technológiai jövőképre és annak lehetséges munkaerőpiaci hatásaira is.

113. táblázat. Ebben a kérdésben található azok az állítások, amelyek a vezetés szerepét vizsgálják egy adott munkahely digitális eszközök/infokommunikációs technológiák (IKT) használatával kapcsolatos tervezésében és a tervek megvalósításában. Kérem, válaszoljon az alábbi kérdésekre!

Skálás kérdés, négyfokú skála (1=egyáltalán nem jellemző, 4=teljes mértékben jellemző)				
		INKÁBB NEM JELLEMZŐ	INKÁBB JELLEMZŐ	TOTAL
Határozott elvárásokat fogalmaz meg a munkahelye a digitális eszközök és digitális technológiák használatával kapcsolatban?	n	301	795	1095
	%	27,4	72,6	100,0
Definiálja a munkahelye digitális jövőképe a digitális/IKT-eszközök szerepét a mindennapi munkára vonatkozóan? Ha nincs digitális vagy IKT-stratégiájuk, a válasz „nem”.	n	408	685	1091
	%	37,4	62,6	100,0
Ön szerint minden munkatárs tudására épít a munkahelye digitális jövőképe? Ha nincs digitális vagy IKT-stratégiájuk, a válasz „nem”.	n	412	683	1095
	%	37,6	62,4	100,0
Ön szerint tükrözi az általános tervezés (pl. munkaerőgazdálkodás, továbbképzés, IKT-erőforrások) a munkahelye digitális jövőképét?	n	393	701	1094
	%	35,9	64,1	100,0
Vannak a digitális kompetencia fejlesztéssel kapcsolatos képzések a munkahelyén?	n	492	598	1090
	%	45,2	54,8	100,0
Biztosítja a vezetés, hogy munkavállalók a munkán kívüli időben is használhassák a munkahelyi IKT-eszközöket?	n	513	582	1095
	%	46,9	53,1	100,0
Otthonról is elérik a munkavállalók a digitális anyagokat, munkájukhoz szükséges adatokat, tájékoztatókat, az IKT-eszközökkel támogatott adminisztrációt?	n	493	600	1094
	%	45,1	54,9	100,0
Megfelelő lehetőségeket teremt a munkahelye a cégük informatikai/digitális kultúrájának a fejlesztéséhez?	n	421	674	1095
	%	38,5	61,5	100,0

A fenti táblázatban közölt adatok alapján arra következtethetünk, hogy a munkahelyek határozott elvárásokat fogalmaznak meg a digitális eszközök és infokommunikációs technológiák alkalmazása terén, digitális stratégiájukban megfogalmazzák a digitális/IKT-eszközök szerepére vonatkozó elvárásokat a mindennapi munkára vonatkozóan, az általános gazdálkodási tervezésben fontos szerepe van a digitális stratégiának, a cégek folyamatosan fejlesztik informatikai/digitális kultúrájukat és a cégek digitális jövőképe a munkatársak tudására, fejlesztésükre épül. Erre enged következtetni, hogy a fenti táblázatban ezek a szempontok egyenként a cégek kétharmadára inkább jellemzőek.

A megkérdezett cégek gyengébben teljesítettek a következő szempontok mentén: kevésbé biztosítják, hogy munkavállalók a munkán kívüli időben is használhassák a munkahelyi IKT-eszközöket (47%), nem általánosan elterjedtek a digitális kompetencia fejlesztéssel kapcsolatos képzések (45%), és szintén sok cégnél nem megengedett vagy megoldott, hogy a munkavállalók a digitális anyagokat, a munkájukhoz szükséges adatokat, tájékoztatókat stb. otthonról is elérjék (45%).

114. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB NEM JELLEMZŐ	INKÁBB JELLEMZŐ
Határozott elvárásokat fogalmaz meg a munkahelye a digitális eszközök és digitális technológiák használatával kapcsolatban?	• kisvállalkozás	• közepes és nagyvállalat
Definiálja a munkahelye digitális jövőképe a digitális/IKT-eszközök szerepét a mindennapi munkára vonatkozóan? Ha nincs digitális vagy IKT-stratégiájuk, a válasz „nem”.	• Főváros • kisvállalkozás • mezőgazdaság	• Nyugat-Dunántúl, Pest vármegye • közepes és nagyvállalat • ipar
Ön szerint minden munkatárs tudására épít a munkahelye digitális jövőképe? Ha nincs digitális vagy IKT-stratégiájuk, a válasz „nem”.	• Főváros • kisvállalkozás	• Nyugat-Dunántúl • közepes és nagyvállalat
Ön szerint tükrözi az általános tervezés (pl. munkaerő-gazdálkodás, továbbképzés, IKT-erőforrások) a munkahelye digitális jövőképét?	• Főváros • kisvállalkozás	• Dél-Alföld • közepes és nagyvállalat
Vannak a digitális kompetencia fejlesztéssel kapcsolatos képzések a munkahelyén?	• Főváros • kisvállalkozás • kereskedelem	• Dél-Alföld • közepes és nagyvállalat • ipar
Biztosítja a vezetés, hogy munkavállalók a munkán kívüli időben is használhassák a munkahelyi IKT-eszközöket?	• Főváros, Pest vármegye • kisvállalkozás	• Közép-Dunántúl • közepes és nagyvállalat
Otthonról is elérik a munkavállalók a digitális anyagokat, munkájukhoz szükséges adatokat, tájékoztatókat, az IKT-eszközökkel támogatott adminisztrációt?	• Pest vármegye • kisvállalkozás	• közepes és nagyvállalat
Megfelelő lehetőségeket teremt a munkahelye a cégük informatikai/digitális kultúrájának a fejlesztéséhez?	• kisvállalkozás	• közepes és nagyvállalat

A digitális eszközök/infokommunikációs technológiák (IKT) használatával kapcsolatos tervezésében és a tervek megvalósításában a vezetés szerepét vizsgáló kérdéscsoportban a fenti táblázatban bemutatott magasabb értékkel rendelkező szempontok további bontását végeztük el. A cégek közül

a közepes és nagyvállalatok határozott elvárásokat fogalmaznak meg a digitális eszközök és infokommunikációs technológiák alkalmazása terén. A közepes és nagyvállalatok, a régiós elhelyezkedés szempontjából a nyugat-dunántúli és Pest vármegyei vállalkozások digitális stratégiájukban megfogalmazzák a digitális/IKT-eszközök szerepére vonatkozó elvárásokat a mindennapi munkára vonatkozóan. A közepes és nagyvállalatok, illetve régiós elhelyezkedés szempontjából a dél-alföldi vállalkozások esetében az általános gazdálkodási tervezésben fontos szerepe van a digitális stratégiának. A közepes és nagyvállalatok folyamatosan fejlesztik informatikai/digitális kultúrájukat. A közepes és nagyvállalatok, a régiós elhelyezkedés szempontjából a nyugat-dunántúli cégekre inkább jellemző, hogy digitális jövőképük a munkatársak tudására, fejlesztésükre épül.

115. táblázat. A különböző, a foglalkozások szempontjából fontos készségek iránti kereslet hogyan fog változni az Önök munkahelyén 2030-ig?

Skálás kérdés, ötfokú skála (1=csökken iránta a kereslet, 2= nem változik, 3=nő iránta a kereslet)		
	N	ÁTLAG
általános technológiai tudás	1092	2,37
magasabb szintű szellemi képességek, specializált szaktudás	1087	2,32
alapszintű szellemi kompetenciák	1079	2,3
fizikai és manuális adottságok	1062	2,25
szociális és érzelmi készségek, kommunikációs kompetenciák	1093	2,25

A válaszadók a munkavállalókra vetített értékelései során az a kép rajzolódott ki, hogy az elkövetkező 7 évben jelentősen nem fog változni egyik készség iránt sem a kereslet. Jól mutatja ezt, hogy az átlagértékek 2 pont körül mozognak (ha a megoszlást nézzük, akkor az egyes készségek mentén 60% körül alakultak a nem változik válaszok aránya). Két terület emelkedik ki talán jobban: a *magasabb szintű képességek, specializált szaktudás* esetében mért átlagérték és az *általános technológiai tudás*.

116. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB CSÖKKENT IRÁNTA A KERESLET	INKÁBB NŐTT IRÁNTA A KERESLET
Fizikai és manuális adottságok	• közepes vállalkozás	• Közép-Dunántúl • kisvállalkozás
Alapszintű szellemi kompetenciák	–	• Nyugat-Dunántúl • kisvállalkozás
Magasabb szintű szellemi képességek, specializált szaktudás	• Dél-Dunántúl	• Nyugat-Dunántúl • kisvállalkozás
Szociális és érzelmi készségek, kommunikációs kompetenciák	• közepes vállalkozás	• kisvállalkozás
Általános technológiai tudás	–	• Nyugat-Dunántúl • kisvállalkozás

A különböző kompetenciaterületek közül szinte az összes kategóriában keresletnövekedést jeleztek a kisvállalkozások, régiós tekintetben inkább a Nyugat-Dunántúlon található vállalkozások. A kompetenciák közül a közepes vállalkozások a Fizikai és manuális adottságok és a Szociális és érzelmi készségek, kommunikációs kompetenciák csökkenéséről számoltak be.

117. táblázat. Jelenleg milyen új technológiát használnak a cégüknél az alább felsoroltak közül? Segített többválaszos kérdés

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Gépi tanulás (olyan rendszerek, amiket betanítanak a feladat elvégzésére)	225	20,7%
Felügyelt tanulás (input-output alapú gépi tanulási módszer), pl. e-mail spam detektálása	168	15,4%
Átvihető tanulás (egy probléma megoldása közben megtanult megoldás, amit eltérő, de kapcsolódó más probléma megoldására)	158	14,5%
Megerősítő tanulás (pozitív vagy negatív visszajelzésekkel tanított rendszerek)	151	13,8%
Chatbotok (emberi kommunikáció szimulálása, MI rendszer üzenetküldő applikációkba épített párbeszédre)	34	3,1%
Robotizált folyamatautomatizálási rendszerek (szoftveralapú robotok, amelyek az ember tevékenységét utánozzák, amikor más szoftverrendszer felhasználói felületén kommunikálnak)	33	3,0%
Drónok	28	2,6%
Lágy robottechnika (lágy, formázható anyagú robotok, amelyek különböző anyagokat kezelnek)	26	2,4%
Multirobot rendszer (több, koordináltan működő robotrendszer)	25	2,3%
Taktilis/érintés alapú robotok (robotkar, amely a kéz/ujjak funkcióját látják el)	23	2,1%
Egyéb, éspedig:	19	1,7%
Önvezető személy- és teherjárművek	16	1,5%
Raktárban dolgozó teherhordó-pakoló robotok	16	1,4%
Neurális hálózatok (alakzatfelismerő algoritmusok adatok csoportosítására, osztályozására és előrejelzések készítésére)	14	1,3%
Kígyórobot (több irányba mozgó, szűk terekben történő mozgásra)	12	1,1%
Humanoid robotok (az emberhez/élőlényhez hasonló robotok MI képességekkel, emberi tevékenységek elvégzésére)	4	0,4%
Egyik sem	656	60,2%
Összesen	1608	147,5%

A kérdőívben felsorolt új technológiákat jellemzően nem alkalmazzák a válaszadók munkahelyei. Erre enged következtetni, hogy a munkaadók 60%-a az „egyiket sem” válaszlehetőséget jelölte meg. Az összes technológia közül négynél mértünk tíz százalék feletti eredményt:

- gépi tanulás (olyan rendszerek, amiket betanítanak a feladat elvégzésére) (21%);
- felügyelt tanulás (input-output alapú gépi tanulási módszer), pl. e-mail spam detektálása (15%);
- átvihető tanulás (egy probléma megoldása közben megtanult megoldás, amit eltérő, de kapcsolódó más probléma megoldására) (15%);
- megerősítő tanulás (pozitív vagy negatív visszajelzésekkel tanított rendszerek) (14%).

A legkevésbé elterjedt technológiák közé tartoznak a következők:

- humanoid robotok (az emberhez/élőlényhez hasonló robotok MI képességekkel, emberi tevékenységek elvégzésére) (0,4%);
- kígyórobot (több irányba mozgó, szűk terekben történő mozgásra) (1%);
- neurális hálózatok (alakzatfelismerő algoritmusok adatok csoportosítására, osztályozására és előrejelzések készítésére) (1%);
- raktárban dolgozó teherhordó-pakoló robotok (1%).

118. táblázat. Tervezik-e bevezetni 2030-ig bármelyik technológiát? Segített többválaszos kérdés

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Gépi tanulás (olyan rendszerek, amiket betanítanak a feladat elvégzésére)	100	9,1%
Felügyelt tanulás (input-output alapú gépi tanulási módszer), pl. e-mail spam detektálása	58	5,3%
Átvihető tanulás (egy probléma megoldása közben megtanult megoldás, amit eltérő, de kapcsolódó más probléma megoldására)	57	5,2%
Taktilis/érintés alapú robotok (robotkar, amely a kéz/ujjak funkcióját látják el)	51	4,7%
Multirobot rendszer (több, koordináltan működő robotrendszer)	49	4,5%
Megerősítő tanulás (pozitív vagy negatív visszajelzésekkel tanított rendszerek)	40	3,6%
Raktárban dolgozó teherhordó-pakoló robotok	38	3,5%
Chatbotok (emberi kommunikáció szimulálása, MI rendszer üzenetküldő applikációkba épített párbeszédre)	18	1,6%
Robotizált folyamatautomatizálási rendszerek (szoftveralapú robotok, amelyek az ember tevékenységét utánozzák, amikor más szoftverrendszer felhasználói felületén kommunikálnak)	15	1,4%
Kígyórobot (több irányba mozgó, szűk terekben történő mozgásra)	14	1,3%
Lágy robottechnika (lágy, formázható anyagú robotok, amelyek különböző anyagokat kezelnek)	14	1,2%
Drónok	12	1,1%
Humanoid robotok (az emberhez/élőlényhez hasonló robotok MI képességekkel, emberi tevékenységek elvégzésére)	7	0,7%
Neurális hálózatok (alakzatfelismerő algoritmusok adatok csoportosítására, osztályozására és előrejelzések készítésére)	7	0,6%
Önvezető személy- és teherjárművek	6	0,6%
Nem, egyiket sem tervezzük bevezetni	765	69,6%
Nem tudja/nem válaszol	83	7,6%
Összesen	1335	121,4%

A magyar cégek láthatóan döntő többsége nem tervezi 2030-ig tartó időszakban komolyabb technológiai fejlesztést, erre utal az, hogy a 70%-uk az „egyiket sem” választ jelölte meg. Az új digitális technológiák közül a gépi tanulás alkalmazását tervezi a cégek 9%-a, a felügyelt tanulást 5%-uk, és az átvihető tanulást szintén 5%-uk. Ezekon felül még öt százalék körül alakult az említések között a taktilis/érintés

alapú robotok (4,7%) és a multirobot rendszerek beszerzése (4,5%). Az összes többi technológia statisztikailag kis arányban szerepel az eredmények között.

119. táblázat. El tudnák-e képzelni, hogy munkavállalóiknak egy részét új technológiákra (robotokra, MI-re, automatizált eszközökre, neurális hálózatokra) cserélik?

	N	%
Igen	100	9,1
Nem	970	88,3
Nem tudja/nem válaszol	29	2,7
Összesen	1099	100,0

A megkérdezett cégek hozzávetőleg egy tizede tudná elképzelni, hogy munkavállalóinak egy részét új technológiákra (robotokra, MI-re, automatizált eszközökre, neurális hálózatokra) cserélje, 3%-uk nem tudott véleményt alkotni, és 88%-uk határozottan nem tervez ilyet.

120. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB EGYETÉRT	INKÁBB NEM ÉRT EGYET
<ul style="list-style-type: none"> • közepes és nagyvállalat • ipar 	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros • kisvállalkozás • szolgáltatás

Az ipar területén működő cégek, és inkább a közepes és nagyvállalatok tudják elképzelni, hogy a jövőben a munkavállalóiknak egy részét új technológiákra (robotokra, MI-re, automatizált eszközökre, neurális hálózatokra) cserélik.

121. táblázat. Az Önök cégénél mennyire jellemző az új technológiák elterjedtsége jelenleg?

	N	%
Egyáltalán nincs jelen, nem jellemző	307	28,0
Inkább nem jellemző	481	43,8
Inkább jellemző	261	23,7
Erősen jelen van, jellemző	42	3,8
Nem tudja/nem válaszol	8	0,7
Összesen	1099	100,0

Az új technológiákat inkább nem látták elterjedtnak a válaszadók; több mint kétharmaduk (71,8%) szerint ezeknek a technológiáknak a jelenléte egyáltalán nem (28%) vagy inkább nem (44%) jellemző.

122. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

INKÁBB NEM JELLEMZI AZ ADOTT CÉGET AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁK ELTERJEDTSÉGE	INKÁBB JELLEMZI AZ ADOTT CÉGET AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁK ELTERJEDTSÉGE
<ul style="list-style-type: none"> • Főváros • kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl • közepes és nagyvállalat

Az új technológiák elterjedtsége inkább a közép-dunántúli régióban működő cégekre és inkább a közepes és nagyvállalatokra jellemző.

123. táblázat. Mi az oka, ha nem annyira jellemző az új technológiák alkalmazása az Ön vállalatánál/szervezeténél? Segített többválaszos kérdés

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Az ágazattal nem összeegyeztethető	416	57,2%
Nem volt eddig erre igény	158	21,7%
Túl nagy anyagi befektetéssel járna a bevezetés	133	18,2%
A vállalati kultúrával nem összeegyeztethető	60	8,3%
Nem ismertek a bevezetésének a lépései	45	6,2%
Jogi háttér ismeretének hiánya (bizonytalan, hiányos jogszabályi környezet)	26	3,6%
Túl szigorú jogszabályi környezet	26	3,5%
Vezetői támogatás hiánya	21	2,8%
Egyéb	8	1,1%
Összesen	892	122,6%

Csak azok körében, akik az előző kérdésben a nem jellemző vagy inkább nem jellemző válaszokat adták, arra is rákérdeztünk, hogy mi az oka annak, hogy nem annyira jellemző az új technológiák alkalmazása. Annak oka, hogy az új technológiák kevésbé vannak jelen, döntően az ágazati sajátosságokkal magyarázható (57%), ezen felül azzal, hogy nem volt rá igény (22%), és túl nagy anyagi befektetéssel járna a bevezetése, amit már a magyar cégek nem engedhetnek meg maguknak (18%). Az okok közül a nem megfelelő jogszabályi környezetet (4%) és a vezetői támogatás hiányát (3%) említették legkevésbé.

124. táblázat. Milyen tényezők akadályozhatják az ágazatukban az új technológiák elterjedését?

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Az ágazat sajátosságaiból fakad	634	65,1%
A vállalat anyagi lehetőségei korlátozzák	160	16,5%
A munkavállalók nem készültek fel az új technológiákkal való együttműködésre, azok használatára	82	8,4%
A munkavállalók idegenkedése	77	8,0%

Az apparátus nem készült fel ennek a kezelésére	71	7,3%
Megoldhatatlan szervezési problémát jelent a munkáltató számára	68	7,0%
A munkáltatók idegenkedéséből, hozzáállásából vagy felkészületlenségéből ered	61	6,3%
A munkáltató nem ismeri a jogi lehetőségeket	56	5,7%
Egyéb, éspedig:	5	0,6%
Összesen	1215	124,9%

Az összes cégtől megkérdeztük, hogy milyen akadályozó tényezők játszhatnak szerepet az új technológiák elterjedésében. Az okok közül a legnagyobb arányban az ágazati sajátosságokat (65%) és a vállalat anyagi lehetőségeit (17%) említették. Bár jelentősen kisebb arányban, de a vezető okok között említhetők még munkavállalói szempontok is: a megkérdezettek úgy vélik, hogy a munkavállalók nem készültek fel az új technológiákkal való együttműködésre (8%), és a munkavállalók idegenkednek, tartanak az ilyen technológiáktól (8%).

125. táblázat. Ön szerint milyen előnyökkel jár(hat) az új technológiák bevezetése az Ön cégénél/szervezeténél? Többválaszos kérdés

	EMLÍTÉSI ESETEK SZÁMA	EMLÍTÉSI ESETEK ARÁNYA
Hatékonyabb munkavégzés	191	18,4%
Költségcsökkentő	150	14,4%
Munkavállalók munka és magánéletének könnyebb összehangolása	119	11,5%
Versenyelőny megszerzése	114	11,0%
Kevesebb hiányzás, betegállomány	89	8,6%
Nagyobb produktivitás	83	8,0%
Alacsonyabb fluktuáció	76	7,3%
Új munkavállalói réteg megszólítása	70	6,8%
Nagyobb motiváció	67	6,5%
Egyéb	3	0,3%
Nincs előnye	495	47,6%
Összesen	1456	140,3%

A válaszadók szerint az új technológiák bevezetése elsősorban hatékonyabb munkavégzést (18%) és költségcsökkentést (14%) eredményezhet. További 12% szerint a munka és magánélet könnyebb összehangolásához, 11% szerint versenyelőnyhöz járul hozzá az ilyen típusú fejlesztés. Bár tíz százalék alatt volt az aránya, de a vezető okok között említhetők még azok a szempontok is, hogy az új technológiák bevezetése kevesebb hiányzashoz (és betegállományhoz) járul hozzá (9%) és növeli a produktivitást (8%).

126. táblázat. Három tág nézőpontot lehet azonosítani az automatizálás és a technológiai fejlődés foglalkoztatásra és munkaerőpiacra gyakorolt várható hatásai vonatkozásában. Ön a három álláspont közül melyikkel ért inkább egyet? Kérjük, egy álláspontot válasszon ki!

	N	%
Azáltal, hogy az automatizálás során a gépek főként a rutinszerű, egyszerű, többnyire fizikai tevékenységeket és esetenként teljes foglalkozásokat váltanak ki, a felszabaduló munkaerőnek lehetősége nyílik más, nem rutinszerű vagy fizikai, hanem összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket, speciális tudást igénylő területeken elhelyezkedni, melyek jellemzően magasabb bérrel is járnak.	168	15,3
A technológiai fejlődés elsősorban a magasabb végzettséget nem igénylő, rutinszerű és alacsony bérezésű állásokat veszélyezteti, valamint ezáltal megkezdődik a foglalkoztatási összetétel átstrukturálása a magasabb képzettséget igénylő, kreatívabb munkák felé. De mindemellett a mostani automatizálási hullám már nem kizárólag ezeket a munkatevékenységeket veszélyezteti, hanem a magasabb képzettséget igénylő feladatok egy részét is. Az automatizálás nemcsak a foglalkoztatási szerkezetet alakítja át, hanem nagy munkanélküliséget is hoz.	373	34,0
A technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, hiszen várhatóan egyidejűleg fognak növekedni majd a magasan és az alacsonyan fizetett foglalkozások száma. Eltűnhet az új technológiák széles körű alkalmazásával a mostani foglalkozások 30-40%-a, de új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek közben.	436	39,6
Nem tudom megítélni, hogy mi várható.	122	11,1
Összesen	1099	100,0

A válaszadók legnagyobb arányban (40%) a harmadik kijelentéssel értettek egyet: vagyis a technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, így eltűnhet akár a jelenlegi foglalkozások 30-40%-a is, de helyette új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek. Nem sokkal kevesebben voltak azok, akik meglehetősen pesszimistán látják az előttünk álló digitális forradalmat: ezek a munkaadók szerint az automatizálás a foglalkoztatási szerkezetet átalakítja és nagy munkanélküliséget is hoz (34%). Legkevesebben azok a vezetők, HR vezetők voltak, akik szerint az automatizálás elterjedtsége miatt lehetőség lesz összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket és tudást igénylő munkakörök betöltésére (15%). Kimagaslóan nagy arányban voltak azok, akik nem tudták eldönteni vagy megítélni a jövőbeni változások hatását (11%).

127. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB EGYETÉRT
Azáltal, hogy az automatizálás során a gépek főként a rutinszerű, egyszerű, többnyire fizikai tevékenységeket és esetenként teljes foglalkozásokat váltanak ki, a felszabaduló munkaerőnek lehetősége nyílik más, nem rutinszerű vagy fizikai, hanem összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket, speciális tudást igénylő területeken elhelyezkedni, melyek jellemzően magasabb bérrel is járnak.	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld, Észak-Alföld

	INKÁBB EGYETÉRT
A technológiai fejlődés elsősorban a magasabb végzettséget nem igénylő, rutinszerű és alacsony bérezésű állásokat veszélyezteti, valamint ezáltal megkezdődik a foglalkoztatási összetétel átstrukturálása a magasabb képzettséget igénylő, kreatívabb munkák felé. De mindemellett a mostani automatizálási hullám már nem kizárólag ezeket a munkatevékenységeket veszélyezteti, hanem a magasabb képzettséget igénylő feladatok egy részét is. Az automatizálás nemcsak a foglalkoztatási szerkezetet alakítja át, hanem nagy munkanélküliséget is hoz.	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros, kisvállalkozás
A technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, hiszen várhatóan egyidejűleg fognak növekszik majd a magasan és az alacsonyan fizetett foglalkozások száma. Eltűnhet az új technológiák széles körű alkalmazásával a mostani foglalkozások 30-40%-a, de új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek közben	<ul style="list-style-type: none"> • Pest vármegye, Nyugat-Dunántúl • közepes és nagyvállalat

A három nézőpont közül az optimista álláspontot tartják elképzelhetőnek a Dél-Alföld, Észak-Alföldön működő cégek, a semleges álláspontot a Pest vármegyei, nyugat-dunántúli cégek, és inkább a közepes és nagyvállalatok gondolják, a pesszimista scenáriót pedig a kisvállalkozások és a fővárosi székhelyű cégek tartják elképzelhetőnek.

128. táblázat. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel?

Skálás kérdés, ötfokú skála (1=inkább nem ért egyet, 2 egyet is ért meg nem is, 3=inkább egyetért)		
	N	ÁTLAG
A robottechnológia, az MI és egyéb új technológiák fejlődéséhez további ismeretekre van még szükség az emberek és robotok együttes tevékenysége körüli jogi/munkajogi álláspont kialakításához.	1069	2,40
Az új technológiák a jövőben leginkább a részterületeken válhatnak a humán erőforrás helyettesítőjévé, így valószínűbb, hogy csak egyes feladatok automatizálódnak/robotizálódnak, és nem teljes foglalkozások szűnnek meg.	1075	2,40
Egy újfajta társadalmi szerződés keretében lehetne meghatározni, hogy mely területeken lehet, szabad, illetve tilos automatizálni.	1073	2,34
Az autonóm gépek és a mesterséges intelligencia elterjedése a jövőben mélyíteni fogja a társadalmi egyenlőtlenségeket, illetve tömeges munkanélküliséget fog okozni.	1077	2,34
A fejlett rendszerekhez alkalmazkodó munkaerőkereslet a komplex tudásra támaszkodik majd, így nem a kevesebb, hanem a képzetesebb munkavállaló a technológia jövőképe.	1076	2,32
Annak érdekében, hogy a cégeknek/szervezeteknek érdekük legyen gondoskodni a munkavállalóik sorsáról, pénzügyi ösztönzők segítségével (támogatás, adóelengedés stb.) kötelezni kéne őket, hogy intézkedjenek azon munkavállalóik átképzéséről, akik munkaviszonyát a későbbiekben megszüntetik majd a robotizáció, az MI vagy egyéb új technológiák bevezetésével.	1079	2,32
A szorosabb ember-robot együttműködéshez mindkét fél a saját erősségeivel járul hozzá: a robotok gyorsasága és precíziója kombinálva az emberi kreativitással és intelligenciával az eddigi leghatékonyabb munkát teszi lehetővé.	1072	2,32

Skálás kérdés, ötfokú skála (1=inkább nem ért egyet, 2 egyet is ért meg nem is, 3=inkább egyetért)		
	N	ÁTLAG
Az automatizált munkahelyi digitális tudást fejleszteni kell: a vállalatoknak kötelességük kidolgozni és kínálni olyan programokat, melyek megkönnyítik, hogy munkavállalóik lépést tartsanak a digitalizált munkahelyekkel, így megóvják munkahelyüket.	1069	2,26
A hatékonyság fokozása mellett az új technológiák nem adnak semmilyen más hozzáadott értéket a társadalom számára.	1074	2,23
A robotika és az MI lesz az egyik legfontosabb válasz a demográfiai problémákra (azaz az előregedő társadalmakra és arra, hogy belátható időn belül akár közel egyharmaddal is csökkenhet az európai országok népessége – így a munkavállalók száma is.)	1064	2,22
Egy ipari robot állandó, magas minőségű termékeket tud előállítani, nem fárad el, ezáltal akár 24 óra/7 napban is végezheti munkáját, így tulajdonképpen a teljesítménye megegyezik 4 teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóéval. A robotok gyorsan átprogramozhatók, ezáltal rövid időn belül egy számukra teljesen új feladatot is hatékonyan elvégeznek. Nem kell neki fűtés, világítás, munkaegészségügy és -védelem, társadalombiztosítás, családbarát intézkedések stb. Éppen ezért sok cég fogja inkább ezt választani, minthogy embereket alkalmazzon.	1059	2,18

A kérdőívben felsorolt attitűdkérdések kapcsán a válaszadók leginkább tartózkodó, esetenként enyhén egyetértő álláspontot fogalmaztak meg; hiszen az egyes átlagértékek 2,18 és 2,40 között mozogtak (ez a megoszlások tekintetében 30-40% közötti is-is választ jelent). Mindezek alapján arra következtethetünk, hogy az egyes kijelentések kapcsán nem alakult ki határozott preferencia-sorrend. Kivételt négy állítással kapcsolatban találtunk: ezek mindegyikében 50% felett volt azoknak az aránya, akik az adott állítással inkább egyetértettek. Ezek a következők voltak:

- A robottechnológia, az MI és egyéb új technológiák fejlődéséhez további ismeretekre van még szükség az emberek és robotok együttes tevékenysége körüli jogi/munkajogi álláspont kialakításához. (54%)
- Az új technológiák a jövőben leginkább a részterületeken válhatnak a humán erőforrás helyettesítőjévé, így valószínűbb, hogy csak egyes feladatok automatizálódnak/robotizálódnak, és nem teljes foglalkozások szűnnek meg. (52,5%)
- Egy újfajta társadalmi szerződés keretében lehetne meghatározni, hogy mely területeken lehet, szabad, illetve tilos automatizálni. (52,0%)
- Az autonóm gépek és a mesterséges intelligencia elterjedése a jövőben mélyíteni fogja a társadalmi egyenlőtlenségeket, illetve tömeges munkanélküliséget fog okozni. (50,3%)
- Jól körvonalazódik, hogy a cégvezetők, HR vezetők a szabályozás és a társadalmi egyenlőtlenségekre való felkészülés kettős hatására helyezték a hangsúlyt.

129. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

	INKÁBB NEM ÉRT EGYET	INKÁBB EGYET-ÉRT
A robottechnológia, az MI és egyéb új technológiák fejlődéséhez további ismeretekre van még szükség az emberek és robotok együttes tevékenysége körüli jogi/munkajogi álláspont kialakításához.	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros, Dél-Dunántúl • kisvállalkozás • mezőgazdaság 	<ul style="list-style-type: none"> • Dél-Alföld, Pest vármegye • nagyvállalat • ipar
Egy újfajta társadalmi szerződés keretében lehetne meghatározni, hogy mely területeken lehet, szabad, illetve tilos automatizálni.	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros • kisvállalkozás • szolgáltatás 	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Alföld, Pest vármegye • nagyvállalat • ipar
Az új technológiák a jövőben leginkább a részterületeken válhatnak a humán erőforrás helyettesítőjévé, így valószínűbb, hogy csak egyes feladatok automatizálódnak/robotizálódnak, és nem teljes foglalkozások szűnnek meg.	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros • kisvállalkozás, közepes vállalat 	<ul style="list-style-type: none"> • Észak-Magyarország, Észak-Alföld • nagyvállalat
Az autonóm gépek és a mesterséges intelligencia elterjedése a jövőben mélyíteni fogja a társadalmi egyenlőtlenségeket, illetve tömeges munkanélküliséget fog okozni.	<ul style="list-style-type: none"> • Főváros, Pest vármegye • kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> • Közép-Dunántúl, Észak-Magyarország • közepes és nagyvállalat

Az új technológiákkal kapcsolatos állítások közül a fentiekben láthattuk, hogy az egyes kijelentések kapcsán nem alakult ki határozott preferencia-sorrend, kivételt négy állítással kapcsolatban találtunk. A négy állítást további bontásban is bemutatjuk.

- A dél-alföldi, Pest vármegyei székhelyű cégek és inkább az ipari területen működő, inkább nagyvállalatok inkább egyetértettek azzal, hogy a robottechnológia, az MI és egyéb új technológiák fejlődéséhez további ismeretekre van még szükség az emberek és robotok együttes tevékenysége körüli jogi/munkajogi álláspont kialakításához.
- Az észak-alföldi, Pest vármegyei székhelyű cégek és inkább a nagyvállalatok inkább egyetértettek azzal, hogy egy újfajta társadalmi szerződés keretében lehetne meghatározni, hogy mely területeken lehet, szabad, illetve tilos automatizálni.
- Az észak-alföldi, észak-magyarországi székhelyű cégek és inkább a nagyvállalatok inkább egyetértettek azzal, hogy az új technológiák a jövőben leginkább a részterületeken válhatnak a humán erőforrás helyettesítőjévé, így valószínűbb, hogy csak egyes feladatok automatizálódnak/robotizálódnak, és nem teljes foglalkozások szűnnek meg.
- A közép-dunántúli, észak-magyarországi székhelyű cégek és inkább a közepes és nagyvállalatok inkább egyetértettek azzal, hogy az autonóm gépek és a mesterséges intelligencia elterjedése a jövőben mélyíteni fogja a társadalmi egyenlőtlenségeket, illetve tömeges munkanélküliséget fog okozni.

130. táblázat. Van-e az Ön cégénél olyan szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, ami a munkavállalók segítségével/integrációjával/továbbképzésével foglalkozik, vagy szorgalmazza, hogy a vállalat nagyobb hangsúlyt fektessen ezekre a kérdésekre?

	N	%
Nincs a cégnél szakszervezet/érdekvédelmi szervezet	960	87,3
Van a cégnél szakszervezet/ érdekvédelmi szervezet, és nagyon hasznos munkát végeznek ezen a téren	91	8,3
Van szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, de nem igazán végeznek ilyen munkát	43	3,9
Nem tudja/nem válaszol	5	0,5
Összesen	1099	100,0

A válaszadók többsége (87%) olyan céget vezet, ahol nincs szakszervezet vagy érdekvédelmi szervezet. Megközelítőleg 12% esetében van olyan érdekképviseleti szerv, amely a munkavállalók támogatásával foglalkozik, ezeknek 8%-a hasznos munkát kifejtő, 4%-a az érdemi tevékenységet nem végző szakszervezetek vagy érdekvédelmi szervezetek aránya.

131. táblázat. Van-e a cégükönél olyan CSR (azaz vállalati társadalmi felelősségvállalás) program, részleg, osztály vagy dedikált személy, ami/aki a munkavállalók segítségével/integrációjával/képzésével foglalkozik, vagy szorgalmazza, hogy a vállalat nagyobb hangsúlyt fektessen ezekre a kérdésekre?

	N	%
Nincs	888	80,8
Van	205	18,6
Nem tudja/nem válaszol	6	0,5
Összesen	1099	100,0

A válaszadók többsége (80%) egyértelműen arról számolt be, hogy cégükönél nincs olyan belső CSR (vállalati társadalmi felelősségvállalási) tevékenység, amely a munkavállalók támogatásával foglalkozna. Az ilyen jellegű programmal, szervezeti egységgel, azaz amelyeknek a célja a munkavállalók segítése/integrációja/képzése, a cégek 19%-a rendelkezik.

132. táblázat. A szignifikanciavizsgálat eredményei

NINCS	VAN
<ul style="list-style-type: none"> • Pest vármegye • kisvállalkozás 	<ul style="list-style-type: none"> • Nyugat-Dunántúl • közepes és nagyvállalat

A munkavállalók támogatásával foglalkozó belső CSR (vállalati társadalmi felelősségvállalási) tevékenység inkább a nyugat-dunántúli és inkább a közepes és nagyvállalatokat jellemzi.

VII. A MUNKAVÁLLALÓKKAL KÉSZÜLT INTERJÚS KUTATÁS EREDMÉNYEI

A kvalitatív kutatás célja volt a jelen magyarországi atipikus foglalkoztatási helyzet feltárása, különös figyelemmel a home office (HO) lehetőségére, valamint feltárni a munkaadók és munkavállalók digitális térnyerés jelentette gazdasági és társadalmi változásokra való felkészülését. A kutatás keretén belül félig strukturált interjúk készültek 50 munkavállalóval és munkaadóval (31 munkavállaló, 19 munkaadó) 2023. február és március között.

Ebben a részben a munkavállalói szegmensben végzett adatfelvétel eredményeit ismertetjük.

A válaszadók összetétele

31 munkavállalóval készült interjú, közülük mindenki bejelentett, napi 8 órás munkaviszonyban dolgozott, voltak, akik több műszakos munkarendben. A legfiatalabb válaszadó 23 éves volt, a legidősebb már nyugdíjas. Az ország különböző pontjairól, eltérő méretű településekről, kis- és középvállalkozástól a nagyvállalatig eltérő létszámú vállalatok dolgozóival készítettünk félig strukturált interjúkat. A beszélgetőpartnerek között kék- és fehérgalléros munkakörben dolgozók is voltak, a megkérdezettek egyharmada férfi volt, kétharmada nő. A válaszadók az alábbi ágazatokat képviselték: építőipar, IT és távközlés gazdálkodás és menedzsment, kereskedelem, sport, mezőgazdaság, egészségügy.

Az atipikus és otthon végzett munka megítélése és alkalmazása

Az atipikus munkaformák ismerete és alkalmazása

A válaszadók többsége hallott már az atipikus munkaformákról. A fogalom jelentésével kapcsolatban a válaszok megegyeztek abban, hogy (1) valamilyen rugalmasságot vagy a szokásos munkavégzéstől eltérést jelent, és hogy (2) a home office a részét képezi a fogalomnak (vagyis nem egy helyhez kötött, és nem 8–17 óra között történik a munkavégzés, nem határozatlan munkaszerződés). A fogalomnak a pontosabb értelmezése akkor körvonalazódott, amikor a válaszadók a saját munkájukat értékelték aszerint, hogy atipikusnak tartják-e vagy sem. A válaszok alapján az atipikus munkaformák alábbi értelmezései körvonalazódtak:

A többség az atipikus foglalkoztatást térben és időben kötetlen foglalkoztatási formának tartotta, melyben a dolgozó határozza meg munkavégzésének helyét és idejét.

Többen a home office-t az egyedüli példaként említették az atipikus foglalkoztatásra, abban mindenki egyetértett, hogy a HO az atipikus munkaformák része. Azon kevesek, akik úgy nyilatkoztak, hogy nem hallották az 'atipikus munka' kifejezést vagy nem ismerik a jelentését, a home office jelentésével tisztában voltak. Elmondható tehát, hogy míg a HO fogalmát az összes válaszadó ismerte, az atipikus munkavégzési forma értelmezése bizonytalanságot okozott.

Voltak, akik úgy értelmezték, hogy azok az atipikus munkaformák, melyek nem helyhez kötöttek, és a reggel 8–17 órás időszávon kívül végezhetők.

A csoporton belül voltak, akik úgy értelmezték az atipikus foglalkoztatást, mint olyan típusú munkát, amely az iroda területén kívüli tevékenységet igényel. Ilyen eset volt például az iparági kockázatelemző, aki azért ítélte atipikusnak a munkáját, mivel bizonyos partnerekkel való egyeztetés személyes megkeresést igényel, aminek során munkautazásokon vesz részt.

Volt olyan, aki amiatt tartotta saját munkakörét atipikusnak, mert a hagyományosnak ítélt 9–17 órás munkavégzéshez képest eltérő időrendben dolgozik, ilyen eset volt például a több műszakban dolgozó raktáros és a vendéglő üzletvezető.

„Igen (atipikus), a 12 órázásból adódóan, és nagyjából mindenki, aki itt dolgozik ebben a vendéglőben, az atipikus.” (üzletvezető)

Felmerült az is, hogy a robotok bevonásával történő munkavégzés is atipikusnak számít, mivel a fejlett technológiából adódóan ez eltér a munka elvégzésének manapság bevett formájától.

Egyes interjúalanyok az atipikus foglalkoztatási módok esetében azt emelték ki, hogy alkalmazásával a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a lehető legkisebb költségráfordítással alkalmazzon dolgozókat. Ilyen eset volt a szállodai recepciós, aki a szállodában időszakosan alkalmazott takarítók munkakörét említette atipikus munkakörként.

Voltak olyanok, akik NEM tartották munkakörüket atipikusnak, ezekben az esetekben az atipikusság értelmezése mindig a home office-ban történő munkavégzésre irányult. Vagyis ezekben az esetekben, amikor a válaszadók azt indokolták meg, hogy miért nem atipikus a munkájuk, minden esetben arról beszéltek, hogy miért nem lehetséges a home office-ban végzett munka. A home office témakörét a következő fejezetben említjük.

A téma szempontjából fontos kiemelni, hogy bizonyos esetekben amikor a válaszadót az atipikus munkavégzésének lehetőségéről kérdeztük, a válaszban egyből a robotizáció témaköre merült fel. Ezekben a válaszokban az atipikus munkavégzés támogatóiként jelennek meg a digitális fejlődés eszközei, melyek elősegíthetik a rugalmasabb és távoli munkavégzést. Ezzel együtt megjelenik a munka elvesztésének félelme, mivel minél kötetlenebbül elvégezhető a munka, az emberi tevékenységre annál kevesebb szükség lesz.

„Nem jellemző, raktáros munkát végzek, nem is tudom elképzelni (az atipikus formát). De hogy mi lesz itt X év múlva, lehet, hogy megoldják robotok.” (raktáros)

Rákérdeztünk arra, hogy a válaszadó munkahelyén mennyire jellemző az atipikus foglalkoztatás. Nem volt olyan eset, ahol nagy eltérés lett volna a válaszadó munkaformája és az általános munkáltatói gyakorlat között. A kérdés során a válaszadók azt vették számba, hogy mely kollégák szoktak HO-ban lenni, vagy rugalmas munkaidőben dolgozni. Főleg szellemi munkával foglalkozó kollégákról tudták, hogy esetükben jellemző a HO. Atipikus foglalkoztatási formák között említették az idénymunkások vagy időszakosan alkalmazott dolgozók alkalmazását a vendéglátó és a mezőgazdasági területen. Megjelent az a munkáltatói gyakorlat, amikor ritkán nyomós indok esetén a dolgozó munkaideje rugalmasan van kezelve. Felmerült, hogy státuszhoz köthető a rugalmas munkarend, pl. magasabb beosztásban inkább jellemző, pl. középvezető esetében.

„Rendszeresen a főnök (van HO-ban). Neki nem S.O.S., hogy bent legyen, neki szakmailag nem kell elérnie a tervezéshez szükséges dolgokat, ő inkább helyszínre kimegy, tárgyal, az sem biztos, hogy ez HO, inkább kötetlen.” (asszisztens)

A home office lehetősége

A munkájukat atipikusnak értékelő válaszadók között kis csoportot alkottak azok, akik HO-ban dolgoztak. A csoporton belül volt, aki hetente pár napot töltött távmunkában, volt, aki folyamatosan otthonról dolgozott, csak évente párszor kereste fel a munkáltató irodáját. A HO-ban dolgozó válaszadók nem tapasztalták, hogy a szabadidő rovására kicsúsznak a számukra ideális munkaidő keretből, hogy összefolyik a munka és szabadidő. Nem volt jellemző, hogy a munkáltató munkaidő után kereste a dolgozót.

A válaszadók a legtöbb esetben nem érezték, hogy nagyobb készenlétet vagy ellenőrzést igényel ez a típusú munkavégzés, ezt a munkáltató eredményközpontú hozzáállásával indokolták. Kevesebb esetben említették, hogy beléptető- és/vagy leütésszámláló rendszer méri a munkaidő megkezdését és az elvégzett munka mennyiségét. Egy esetben merült fel, hogy a válaszadó szigorúnak értékelte a munkáltató HO-n belüli és kívüli ellenőrzési gyakorlatait. Ebben a példában azt figyelhetjük meg, hogy a munkáltató milyen tevékenységek megfigyelésére használja a digitális technológia eszközeit, melyeket a dolgozó már nyomasztónak tart: leütésszámláló rendszer, a céges autó nyomkövetési rendszere, biztonsági kamera a munkahely étkezőjében.

„Hát szigorúan veszi (a munkáltató a dolgozó ellenőrzését), mondjuk így, abszolút szigorúan. (...) ugye beléptető rendszerrel lépünk be, és ugye a billentyűleütéseket nézik a gépen, őszintén megvallva, ugyanez a home office-ban is. (...) A céges autóval, vármegyék, ott pedig van egy Járó nevezetű rendszer, ami követi az autót, a fogyasztást, és hogy merre járok.” (értékpapír-befektetési tanácsadó)

A válaszok szerint az otthonról végzett munka nem bizonyult eszközigenyes munkaformának, alapvető informatikai eszközöket igényelt, melyek beszerzése nem okozott gondot a dolgozónak, saját maga vagy a cég biztosította számára: pl. laptop, mobiltelefon, fejhallgató, internetelérhetőség, a távoli elérés rendszere. Emellett pár esetben megjelent, hogy a fókuszálásra alkalmas, dolgozásra kialakított tér fontos feltétel.

Ahogy fent említettük, azok a válaszadók, akik nem tartották munkájukat atipikusnak, a HO megvalósításának hiánya szempontjából értékelték a munkakörüket. Az alábbi körülmények merültek fel mint a HO akadályozói:

Speciális infrastruktúra vagy az ügyfélkör csak meghatározott helyszínen vagy a munkahelyen elérhető. Triviálisan ilyen eset volt például a laborasszisztens munkaköre, aki magas technológiájú gépeket használt a munkája során, a raktáros munkakör, ahol a feladatkör adott helyen lévő áruk mozgatásából állt, és a dajka, aki adott helyen lévő gyermekekkel foglalkozott. Volt olyan HR munkakörben dolgozó, aki említette, hogy a munkájához szükséges szoftvert csak az irodában található központi gépről éri el.

Felmerült, olyan eset, melyben a HO finanszírozási problémák miatt nem megoldható. A művelődésszervező esetében a HO plusz alkalmazottat kívánna a munkavégzés helyén, ezt nem tudja a munkahely kigazdálkodni.

*„Válaszadó: Kevesen vagyunk. Amellett, hogy adminisztrálok, folyamatosan jönnek a telefonok (...)
A pénztárnak nyitva kell legyen.*

Kérdező: Reális-e, hogy felvesznek új embert?

Válaszadó: Abszolút nem látom reálisnak, az önkormányzatnak nincs pénze.” (közművelődési szakember)

Megjelent olyan eset, melyben a munkáltató munkaetikája nem támogatja HO-t. A válaszadó azzal indokolta ezt a hozzáállást, hogy a munkáltató szerint a személyes jelenlét ellenőrizhetőbb, ennek van hagyománya, gyorsabb kommunikációt feltételez.

„Abszolút autokrata, hierarchikus (a vezetés), másrésről az ágazat jellegéből fakadóan sem, idegenkednek az atipikus foglalkoztatástól. Ez vált be, ezt tartják jól ellenőrizhetőnek, meg az adott keretek között, ha bármi van, akkor nehéz elérni a munkavállalót, ha nem ott van, helyben van, nyomon lehet követni a munkát, azonnal lehet egyeztetni.” (projekt-előkészítő mérnök)

Felmerültek, olyan esetek, melyek során a covid-időszak alatt hetente párszor HO-ban dolgozott a válaszadó, de nem vált be ez a munkaforma, így a járvány után már nem jellemző ez a munkaforma. A válaszadók arról számoltak be, hogy tapasztalataik alapján a HO-ban történő munkavégzés kevésbé hatékony és gördülékeny, mert nem lehet azonnal elérni a kollégákat, kevésbé lehet követni egymás munkáját, nehézkesek és kényelmetlenek az online konferenciákon történő egyeztetések.

Többször említésre került, hogy a válaszadó azért nem dolgozott HO-ban, mert a személyes irodai jelenlétet vagy egyeztetéseket hatékonyabbnak tartja, mivel ezen az úton több információt lehet átadni metakommunikációval, jobban odafigyelnek egymásra a jelenlévők.

„Ha beszél egy emberrel, kialakul egy olyan munkatapasztalat, élettapasztalat, hogy hallja, hogy mit mond, de azért a gesztusok, a ráutaló magatartás, az sokkal erősebb és informatívabb, mint egy telefonos beszélgetés.” (sajtóiroda vezető)

Volt olyan eset, aki számára az otthoni munkavégzés okozott nehézséget, mert a családi élet elvonta a figyelmét.

A home office megítélése

Megkérdeztük a válaszadóktól, hogy kényszerként vagy lehetőségként értékeli-e a HO-t. A válaszadók általában azzal a munkaformával voltak megelégedve, amelyben dolgoztak. Azok, akiknek nem volt lehetősége HO-ban dolgozni, nem fejezték ki hiányérzetüket vagy vágyukat a HO iránt, nem merült fel motiváció az irányába, hogy munkájuk hazavihető legyen. Kevés olyan eset volt, ahol a Covid alatti HO határozott kényszerként merült föl, bizonyos elégedetlenség azonban megfogalmazódott ezzel kapcsolatban. Aki HO-ban dolgozott egyértelműen lehetőségként értelmezte a munkaformát. Függetlenül attól, hogy melyik munkaformában dolgozott a válaszadó, vagy hogy volt-e tapasztalata a HO-ról, a legtöbb esetben a HO előnyeit és hátrányait is megemlítették. Az alábbiakban a HO-t támogató és ellenző érveket tematikusan csoportosítva mutatjuk be (ld. 1. táblázat). Egyes interjúalanyok munkáltatói szemszögből is értékelték a HO-t, ezeket az eseteket is említjük.

A válaszadók körében a HO megítélésének egyik visszatérő aspektusa a munkahelyi személyes jelenlét hozadékainak vagy hátrányainak mérlegelése. A HO-t kényszerként értékelte az, aki szerint a személyes jelenlét egy egyeztetésen vagy megbeszélésen plusz információ felvétellel vagy átadással járhat

metakommunikáció formájában. A személyes jelenlét témaköréhez tartozik a munkáltató álláspontja a jelenlét alapú vagy az eredménycentrikus attitűdjében. A válaszok alapján a munkáltató a gyorsabb kommunikáció, az ellenőrizhetőség, a hibázás lehetőségének csökkentése, a covid alatti rossz tapasztalatok és a jelenlét alapú céges kultúra miatt preferálja az irodában történő munkavégzést. A HO-t támogató személyes jelenléttel kapcsolatos érv volt, hogy a munkahelyen az informális érintkezések zavaró körülményt jelentenek, emiatt az otthon ideálisan kialakított munkatérben könnyebb koncentrálni.

A HO megítélésének további eleme volt azoknak a tényezőknek a számbavétele, melyek az infrastruktúra meglétét érintik, a téma szorosan kapcsolódik, ezért együtt említhető a költségráfordítás témakörével. A nehezen mozdítható gépek használatával járó munkakörök esetében egyelőre lehetetlennek tűnik, költségigényes és nagy innovációt igényelne ezek távolról való hozzáférhetővé tétele. A költség témakörét érinti az az eset is, amikor a HO azért nem megoldható, mert plusz munkaerőt igényel az, hogy az egyik dolgozó HO-ban dolgozhasson, mert ahhoz, hogy a dolgozó otthonról intézhesse munkájának távolról végezhető részét, vendégek fogadása miatt meg kell oldani a fizikai helyettesítését a helyszínen. Költségként jelentkezik az is, amikor a munka elvégzése olyan szoftvert igényel, ami csak egy gépen elérhető, ennek a távoli elérése plusz erőforrásokat igényel. Az utóbbi témához kapcsolódik a szenzitív adatok központi gépen való tárolás, melynek távoli elérése megint csak a rendszer újra gondolását, biztonsági elemek kidolgozását jelenti. Voltak esetek, melyben a covid után azért lett támogatott munkaforma a HO, mert az így kialakult kisebb irodahelyigény miatt, a munkáltató így kisebb irodát bérelhetett. Továbbá rendszeresen felmerült, hogy a HO-ban, a munkahelyre utazás elhagyásával a dolgozó időt és útiköltséget takarít meg.

A válaszadók több mentális egészséget érintő témát említettek, melyek mentén a HO-t értékelték. Sokan az izolációt tartották a HO hátrányának. Fontos kiemelni, hogy sok esetben ez keveredett a covid alatti tapasztalatokkal, mivel pár esetben a válaszadó csak covid alatt dolgozott HO-ban, így tapasztalatai keveredtek azzal, hogy a kijárási tilalom, karanténok miatt az élet általános színtereiből is ki volt szorítva. Többen említették, hogy a HO szabadságérzetet ad, mivel bizonyos kereteket át lehet lépni, például a reggeli előkészületeket, a pontos beérést, miközben van lehetőség magánügyeket intézni munkaidőben. Említették azt a tapasztalatot, hogy a HO-ban kevesebb stressz éri a munkavállalót, mert otthoni, megszokott környezetében dolgozik.

„A pozitív, az az, hogy az ember a saját környezetében sokkal jobban mozog és sokkal nyugodtabb, annak ellenére, hogy folyamatosan égték a vonalak az interneten és e-mailen is.” (adminisztrátor)

Ennek ellentétéként felmerült az a gondolat, hogy fontos, hogy a hétköznapoknak legyen egy rendszere, amit a szigorúbb kereteket követelő irodai munkával lehet biztosítani. Volt, akinek nehézsége támadt abból, hogy a párjával egy légtérben sok időt töltött el, összemosódott a munkájuk és magánéletük. A mentális egészség témájához kapcsolódva említhető a fókuszálás témaköre. Voltak, akik elmondták, hogy otthoni környezetben tudnak jobban dolgozni, mert az irodában sokszor megzavarják őket munkaügyben vagy informális kommunikációval, mások pedig éppen a család jelenléte miatt tudtak nehezen dolgozni otthon és az irodai munkavégzést preferálták.

A HO megítélésében visszatérő témakör a munka és a magánélet összehangolása, ezen belül az, hogy a család jelenléte hogyan hat a munkavégzésre. Egyetértés volt abban, hogy otthoni környezetben kisgyerek jelenlétében nehéz fókuszálni, ugyanakkor az is elhangzott, hogy a HO-ban dolgozó szülő nem kéri le a családi vacsorát, otthon tudja várni a hazaérőket, vagyis szívesebben ér haza a család. Megfogalmazódott, hogy a közös munka és magánélet feszültséget okozhat együtt élő felnőttek között, de az is felmerült, hogy a HO-ban több idő jut arra, hogy a párok együtt lehessenek. Említették azt a kettősséget is, hogy a háztartási munkát és egyéb magánügyeket könnyebben lehet HO-ban elintézni, azonban ez azt eredményezheti, hogy a munkaidő belecsúszik a szabadidőbe.

A home office előnyei és hátrányai

TÉMAKÖR	ELŐNY	HÁTRÁNY
Jelenlét és hatékonyság	Nagyobb hatékonysággal lehet otthonról dolgozni, mert kevesebb a zavaró körülmény	A család otthoni jelenléte zavaró lehet
		Személyesen több információt lehet átadni, mint távoli eléréssel
		A munkatársakkal egyszerűbb a kommunikáció az irodában
		Mivel a kommunikáció több közvetítő eszközt igényel, nagyobb a lehetőség hibázni (pl. adatok átküldése során félreütés)
Infrastruktúra és költségek	Idő- és költségmegtakarítás pl. irodába utazás és reggeli készülődés elhagyásával	Szenzitív adatok kezelése nehézkes távoli eléréssel – infrastruktúrát igényel ennek megoldása
		Eszközbiztosítás miatt költséges a HO
		Nagy kapacitású gépeket nem lehet hazavinni – csak innováció vagy költségek bevonásával
	Az irodában sokszor nincsenek szeparált körülmények	Otthon kell megteremteni a családtagoktól szeparált teret
Mentális egészség	Kevesebb stressznek van kitéve a dolgozó, mert megszokott környezetében dolgozhat	Az öngondoskodás gyakorlatai felborulhatnak vagy testi-lelki elhanyagoltság vagy szétcsúszás – a bejárás keretet ad a mindennapoknak
	Kevesebb zavaró inger éri a dolgozót otthon, mint a munkahelyen	Izolálódás
	Lehet sziesztazni és sportolni napközben	
Munka–magánélet	Szabadság a magánügyek és a háztartás intézésben	A háztartás elvonja a figyelmet, elúszik a munkaidő
	Több időt lehet tölteni családtagokkal munkaidőben is	Összezártságban feszültség alakul ki családtagokkal
	Örül a család, mert otthon fogadja őket a (szülő)	

A covid-időszak hatása

Rákérdeztünk arra, hogy a covid-időszak alatti tapasztalatok hogyan befolyásolták a HO megítélését. A válaszok alapján elmondható, hogy a járványidőszak erősen hatott a HO gyakorlati megítélésére akár pozitív akár negatív irányban. Többször felmerült, hogy a járvány alatti HO tapasztalat miatt kezdtek el alkalmazni a HO gyakorlatát, mivel bebizonyosodott a munkáltató számára, hogy megbízhat a dolgozóban a munka elvégzését illetően, valamint, hogy ugyanolyan hatékonyság biztosítható otthoni munkavégzéssel, mint bejárással. Az utóbbi tapasztalatnak az ellentéte is felmerült a válaszokban, vagyis, hogy a covid alatti tapasztalat szerint a nem személyes kommunikáció és munkavégzés több időt igényel és kevésbé gördülékeny. Három változata volt annak, hogy a munkahelyre be kellett-e járni a lezárások alatt vagy sem, és ez hogyan hatott ki a jelenlegi bejárás gyakorlatára. Az interjúkban az alábbi kombinációkkal találkoztunk:

- munkaköre miatt nem tehetette meg, hogy otthonról dolgozik – a lezárások után is bejár;
- a pandémia alatt otthonról dolgozott, de rossz tapasztalatok miatt nem él a HO lehetőségével a lezárások után;
- a covid alatt otthonról dolgozott, jó tapasztalatokat szerzett, a covid után HO-ban dolgozik.

Az esetekben a covid alatti HO tapasztalatok megítélése a dolgozó és a munkahely között azonosak voltak, nem volt konfliktus aközött, hogy a dolgozó és a munkahely hogyan értékelték a covid alatti HO tapasztalatokat. Felmerült egy olyan eset, melyben a lezárások alatti jó tapasztalat miatt a dolgozó kollégáival kérte felettesét a HO heti egyszeri lehetőségére, amit engedélyeztek.

A várható technológiai forradalom és digitalizáció hatása a munkavállalókra

A 'digitális forradalom' kifejezés ismerete és a jelenségről való vélekedés

A 'digitális forradalom' kifejezést mindegyik válaszadó hallotta már, a szó értelmezésében kiugró eltérések nem voltak. A legtöbb válaszban felmerült, hogy a fogalom az élet különböző területein a digitális formák és/vagy a robotok és/vagy a mesterséges intelligencia térnyerését jelenti. Többen említettek konkrét példákat: az önvezető járművek és a chatbotok merültek fel. Sok esetben a fogalom egyet jelentett azzal a folyamattal, melyben a digitalizáció, a robotok kiváltják az emberi munkaerőt, ezzel potenciális munkanélküliséget okozva.

„Kérdező: Hallotta-e már a digitális forradalom kifejezést?”

Válaszadó: Hallottam már, nem annyira tapsolok neki több szempontból sem, félünk attól, hogy nagyobb lesz a munkanélküliség.” (belső ellenőr, pénzügyi igazgatás)

A válaszadók legtöbb esetben a digitális forradalomnak az előnyeit és hátrányait is tapasztalták. Témakörökbe csoportosítva az alábbi vélekedések hangzottak el.

Sok esetben a válaszadók a digitális forradalmat a mindennapi életben és a munkában hatékonyság és a költségfordítás/megtakarítás szempontjából értékelték. A robotizáció előnyeként merült fel, hogy mivel a gépi működést nem érinti hangulati, érzelmi, magánéleti hatás, a gépek az embernél kiszámíthatóbban, megbízhatóbban, precízebben, gyorsabban tudnak ellátni bizonyos munkákat. Ezek a jellemzők hatékonyságot jelentenek a munkáltatónak és a dolgozónak.

„Például a pincérrendszer meggyorsítja, hogy felvesszük a rendelést és egyből beküldjük konyhára. Pontosabb is és felgyorsítja. (...) Nem kell ki-be futkosni folyamatosan. (...) Régen, amikor cetlikre írták a felszolgálók, nem mindent tudtak elolvasni egyből. Ha elüt valamit, lehet javítani.” (étterem üzletvezető-felhasználó)

Az előbbivel szemben megfogalmazódott, hogy a már használatban lévő chatbotok, még igen kezdetlegesek, a legtöbb esetben nem tudják betölteni a kijelölt funkciót, ez idővesztességet, egy szolgáltatás el nem érése miatt pénzvesztességet és bosszúságot okoz a felhasználónak. Előnyként merült fel, hogy az emberi munka gépi kiváltása kevesebb járulékfizetési kötelezettséggel jár a munkáltatónak. Ugyanakkor megfogalmazódott az is, hogy az emberi munkaerő vagy az addig megszokott technológiák leváltása költséges beruházás. Említésre került, hogy a magasabb technológia kiépítése előfeltételez egy eleve magas technológiát, amihez az kapcsolódni tud, ami szintén költséget jelent.

A digitális fejlődés hatásait a válaszadók a társas és szociális viszonyok tekintetében is értékelték. Előnyként jelent meg, hogy a telekommunikációs felületeknek köszönhetően könnyebben lehet elérni egymást, ugyanakkor ez együtt jár azzal is, hogy sokan lemondanak a személyes találkozásokról mind a munkát, mind a magánéletet érintően, ami izolációhoz és a társas élet kiüresedéséhez vezethet.

„Nehéz az embereket kimozdítani. Bele tudnak merülni az otthonlétbe. A másik oldalon viszont akit akarunk, azt személyesen is meg tudjuk hívni ezen keresztül.” (közművelődési szakember)

A digitális forradalom előnyeit és hátrányait mérlegelve a válaszadók sokszor említettek társadalmi folyamatokat érintő meglátásokat. Többször felmerült az a tapasztalat, hogy a digitalizáció generációs és osztálykülönbségeket termel, mivel különböző korú és osztályhelyzetű csoportok eltérő esélyekkel férnek hozzá a digitális megoldásokhoz. Míg a fiatalabbak „beleszületnek” a digitális eszközök és képességek világába, az idősebbek csak tanulás útján vehetnek részt benne, ami sokaknak nehézséget jelent. Felmerült az aggály, hogy a szegényebb csoportok nem engedhetik meg maguknak az internet-előfizetést vagy a digitális eszközök birtoklását. Sokszor elhangzott, hogy a munkaerőpiac átalakulása várható, hangsúlyos volt az aggodalom kifejezése azzal kapcsolatban, hogy ez tömeges munkanélküliséghez vezethet. A digitalizáció veszélyeként merült fel a magánéleti megszűnésének lehetősége, mely során egyre magasabb technológia követi, figyeli az egyén mozgását, tartózkodását, cselekvését biztonsági, követési vagy reklámozási, értékesítési szándékkal.

„Mindenhova követnek, érzékeli (a mobiltelefon) a szavakat, ez alapján különféle reklámokat kapok. Mindenhol követ minket a technológia.” (belső ellenőr)

Megjelent, hogy életszínvonal-növekedéssel járhat a technológiai fejlődés. Az egyre fejlődő technológia gyógyászati alkalmazása, az otthoni háztartás és a rekreációt segítő eszközök a magánéleti és a munkatevékenységeket is könnyebbé, élvezetesebbé tehetik. Többen, főleg a 10+ év munkatapasztalattal rendelkezők hangsúlyozták, hogy a papíralapú munkafolyamatokkal szemben nagy könnyebbséget és kényelmet jelent a digitális működés. Többen kifejezték aggodalmukat azzal kapcsolatban, hogy a magas technológia felhasználható fegyverkezésben pusztításra.

„Az atomenergia is egy óriási történet az emberiség történetében, óriási előrelépés, de fegyverekre is használjuk. Nagyon sokat tud segíteni akár az orvostudományban, és az emberek életét nagyon meg tudjuk könnyíteni, nagyon örülnék, ha csak erre használnák.” (vezető asszisztens)

Előnyként merült fel, hogy a papírhasználat visszaszorulásával csökkenhet a környezetszennyezés.

Az adatbiztonság és a tartalomkezelés témaköre több esetben szóba jött a digitális forradalom hatásainak értékelésekor. Felmerült a kiszolgáltatottságtól való félelem, mivel sok esetben egy eszközön

tárolódnak tartalmak, melyek meghibásodás esetén könnyen elvesznek. Megfogalmazódott az a félelem, hogy mivel a digitális eszközöket központi áramellátás működteti, az energiaforrás meghibásodása esetén az adatok veszélybe kerülhetnek. Volt, aki kiemelte, kezd teret nyerni a digitális bűnözés, amely még nem eléggé szabályozott területe az online és/vagy digitális térnek.

A digitális forradalom értékelésekor munka–magánéleti témakörök is megjelentek. A digitális eszközök révén megvalósítható HO előnyként merült fel. Hátrányként fogalmazódott meg, hogy mivel a szabadidőben nehezebb elszakadni a digitális világtól, csökken a rekreáció minősége. Felmerült az is, hogy a profitmaximalizálás logikájában a technológiai fejlődés nem jelent kevésbé leterhelt dolgozókat. Ha egy munkaterület a technológia miatt válik könnyebben, gyorsabban elvégezhetővé, akkor a munkáltató többet vár el a dolgozótól.

A válaszadók szerint a kognitív képességeket is érinti a digitális forradalom, amennyiben szélesebb spektrumon juthatunk hozzá ismeretekhez. Többen említették hátrányként, hogy mivel nagyon könnyen hozzá lehet férni információhoz, függés alakulhat ki az online tértől, aminek a következménye, hogy kevesebb ismeret lesz a birtokunkban. Visszatérő példa volt az „elbutulás”-ra a GPS használata miatti tájékozódási képesség elvesztése.

Megfogalmazódott a félelem a nem emberi vezérlésű közlekedési eszközökkel kapcsolatban (pl. önvezető metró Budapesten) és a viszolygás az emberi arcú robottól. Sokan irodalmi vagy filmes fikciók megjelenítette jövőképtől tartottak, melyben a robotok az emberek ellen fordulnak.

„Én bevallom őszintén, hogy eleinte néztem, ha nincs rajta (metrón vezető), én nem szállok föl, mert fene se tudja.” (dajka)

A digitális átalakulás előnyei és hátrányai a válaszadók szerint

TÉMAKÖR	ELŐNY	HÁTRÁNY
Hatékonyság, költség	Egy robot kiszámítható, nincs kitéve érzelmi, szociális tényezőknek	Költséges a robotizáció bevezetése
	Precízebb, mint egy ember	A mostani megoldások fapadosak – pl. chatbot
Szociális és makro-társadalmi folyamatok	Könnyebben elérik egymást az emberek	Elszemélytelenedés
	Életminőség növekedése, pl. háztartás, orvoslás, bombakereső	Fegyverkezésre használhatják
	Kisebb mértékű környezeti terhelés a papírhasználat csökkenése miatt	Generációs és osztályprobléma
		Munkanélküliséget hoz
		A magánszféra megszűnése – folyamatos követés
Adatbiztonság és tartalomhoz hozzáférés	Nagyobb tudáshoz van hozzáférésünk	Kiszolgáltatottság a központi áramellátásnak
		Kiszolgáltatottság egy eszköznek
		Nincsenek még eléggé fejlett intézkedések digitális bűnözés ellen

TÉMAKÖR	ELŐNY	HÁTRÁNY
Munka–magánélet	A HO megvalósítható	Pihenéstől elvesz a folyamatos online jelenlét, zavarja a pihenést
		Magasabb elvárások a munkában
Kognitív-pszichés szempontok	Szélesebb látókörre tehetünk szert	Elbutulás
		Félelem a nem ember irányította gépektől (pl. önvezető járművek)

A robotizáció és a mesterséges intelligencia (MI) jelenléte a munkában

Az összes általunk megkérdezett munkavállaló munkája kötődött valamilyen digitális technológiához, ezzel szemben senki nem számolt be arról, hogy az MI-vel dolgozott volna. Nem volt ilyen egyértelmű a helyzet a robotizáció jelenlétének feltárásában. A megkérdezettek egy részének esetében a robotikának központi szerepe volt a munkavégzésben, abban az értelemben, hogy a válaszadó munkakörének egyik eleme volt a robotok munkájának koordinálása. Raktáros és szállítmányozásszervező esetében a csomagok szortírozása, szállítása robotok feladata volt, ezenkívül a laborasszisztens számolt be arról, hogy bizonyos munkafolyamatot robot végez. Két esetben merült fel drónok használata, az egyik esetben őrzés-védés területen, a másik esetben a mezőgazdasági munkák során permetezéskor vagy terület feltérképezésekor. Egy következő csoportba azok tartoztak, akik munkáját erősen érintette a gépesítés, ebben az esetben nehéz volt elkülöníteni, hogy robotokról vagy csupán gépek használatáról van szó, ezek voltak például cukrász, fogászati asszisztens és a mezőgazdaságban az állattartáshoz köthető gépi tevékenységek. A harmadik csoportba azok a válaszadók tartoznak, akik fehérgalléros, irodai munkát végeztek. Ezekben az esetekben maximum nagy kapacitású irodai szoftverek és a távoli elérés merültek fel, robotizáció nem.

Kérdeztük a válaszadókat arról, hogy a hatékonyabb munkavégzés érdekében milyen digitális technológiákat lehetne alkalmazni a válaszadó munkaterületén. A megkérdezettek általában úgy gondolták, hogy egyelőre a munkájukat nem lehet/nem érdemes még magasabb technológiával végezni, mert arra vagy nincs szükség, vagy túl költség- és innovációigényes lenne. Néhány esetben az adminisztratív folyamatokat említették olyan munkaelemként, melyet szívesen átruháznának egy magasabb technológiát igénylő rendszerre, egyéb konkrét esetként elhangzott, hogy a munkáltató digitális őrző-védő rendszert tervez a közeljövőben kiépíteni. A válaszokban közös elem volt, hogy megjelent a munkahely elvesztésétől való félelem, mivel az a technológia, ami a munkát könnyíti, pótolhatóvá, ezzel pedig leépíthetővé teszi a dolgozót.

„Magam ellen sem akarok beszélni, de egyelőre nem látom, hogy ki tudnák váltani, de a gyerekeim idejében minden változik, az inkább lesz, minthogy nem.” (raktáros)

A legtöbb válaszadó úgy látta, hogy a szakmai útja során nem fog találkozni a digitális átalakulásnak azzal a szintjével, amivel a munkája kiváltható lesz magasabb technológiával. Volt, aki ezt azzal indokolta, hogy a munkaköre csak emberi kvalitásokat igényel, más esetekben a válaszadó a saját karrierútjánál későbbre helyezte az átalakulás munkakörét érintő periódusát. A válaszokban közös volt, hogy a legtöbb esetben megjelent, hogy a digitalizáció munkaerőpiacra tett hatása tömegeket fog hátrányosan érinteni. Bár a válaszadónak csak kis csoportja említette önállóan, kérdés nélkül a digitalizáció munkahelyteremtő képességét, amikor rákérdeztünk erre az eshetőségre, akkor általában egyetértettek azzal, hogy a munkanélküliség mellett létrejöhetnek új munkahelyek is.

Jellemzően a szellemi tevékenységet végzők vélték úgy, hogy munkájuk nem váltható ki digitalizációval. A gépek által ki nem váltható munkafolyamatok az alábbiak voltak: az összetett tevékenységek, melyek nem uniformizálhatók, melyek több szereplős egyeztetést igényelnek, változások követése és ezek alapján új rendszerek kidolgozása, speciális helyzetekre reagálás. Értékesítést és tanácsadást végző válaszadók úgy gondolták, hogy a kliensek megbízhatóbbnak ítélik az ember és nem gép közvetítette tanácsot, szakvéleményt. Az érzelmet, empátiát, együttérzést igénylő munkakörök esetében (pl. szociális szakma, vendéglátás, egészségügynek a gondozási része) a robot nem pótolhatja az emberi munkát. Egyetértés mutatkozott abban, hogy az alacsony képesítést igénylő munkákat válthatja ki a digitalizáció a közeljövőben, a magasabb tudást igénylő munkák kevésbé pótolhatók digitális eszközökkel.

„Felesleges munkafolyamatokat át tudnának venni robotok, ami az embertől elveszi az időt. Példának okáért a klasszikus egészségügyben simán az orvosok és nővérek munkáját segítheti a rahedli adminisztrációval.” (laborasszisztens)

Amikor a válaszadókat arról kérdeztük, hogy 5-10 éven belül milyen változásra számítanak, általában 10 éves időtávon túl helyezték azt az átalakulást, mely során ugrásszerűen nő az emberi munka magasabb technológiával való kiváltása, ezzel pedig a munkaerőpiac átalakulása. A legtöbben kifejezték aggodalmukat azzal kapcsolatban, hogy tömeges munkanélküliség várható. Bár sokan egyetértettek azzal, hogy új munkák is létrejönnek, a leépítésektől való félelem erősebben megfogalmazódott, mint az az elképzelés, hogy az új munkaköröknek kiegyensúlyozó hatása lesz. Felmerült, hogy a munkaerőpiaci átalakuláshoz a magasan képzettek tudnak sikeresen alkalmazkodni, mivel az alacsonyabb képesítést igénylő munkafolyamatokat kiváltó robotok felügyeletéhez, karbantartásához, programozásához szakképzett dolgozókra lesz szükség. A válaszokban megjelent, hogy a rohamos fejlődés megállíthatatlan folyamat, amelynek következményeit már a középtávon is nehéz elképzelni, ahogy 10 évvel ezelőtt is nehéz volt elképzelni a mai technológiai valóságunkat. Páran a reményüket fejezték ki, azzal kapcsolatban, hogy a digitalizáció az emberi munkát segíteni fogja és nem ellehetetleníteni az emberi munkát kiváltó jellegével. Felmerült, hogy a technológiai fejlettebb országokhoz képest hazánkba csak később fog begyűrűzni az érezhető változást okozó fejlődés.

VIII. A MUNKÁLTATÓKKAL KÉSZÜLT INTERJÚS KUTATÁS EREDMÉNYEI

A válaszadói csoport

Tizenkilenc munkaadóval készült interjú, akik többségében kisvállalkozások, pár esetben közép- és nagyvállalatok tulajdonosai vagy vezető pozíciójú képviselői az ország eltérő régióiból. A válaszadók az alábbi profilú cégekben töltötték be vezető pozíciót: üzemanyagtöltő állomás üzemeltetés, mezőgazdaság (állattenyésztés és növénytermesztés), építőipar (közműépítés, napelemtelepítés, konyhatechnológia), kis- és nagykereskedelem (virág, játék), turizmus, szociális szféra – gondozás, biztonságtechnika, logisztika-szállítmányozás, kutatás-fejlesztés, gyártás (hajtástechnika).

Az atipikus munkaformák alkalmazása

A megkérdezett munkaadók egyik csoportja arról számolt be, hogy atipikus munkaformaként a részmunkaidőt és az egyszerűsített foglalkoztatást (EFO) alkalmazzák. Az említések a vendéglátás, szolgáltatás és mezőgazdasági munkakörök esetében merültek fel, leginkább diákok, kismamák, nyugdíjasok esetében, és azokban az esetekben, amikor a munkaterhelés csak egy csúcsidőszakra volt jellemző.

„Az EFO-zás jellemző. Van nálunk 1-2 nyugdíjas kolléga, van, amikor Valentin-napon beugrik segíteni, iskolából kollégákat szívesen látunk, és őket EFO-val foglalkoztatjuk. Bevált és rugalmas.” (virág kis- és nagyker.)

„Elég sok hangszeren játszunk ebben a témában, mert van részmunkaidős kollegina, vagy egyszerűsített foglalkoztatással foglalkoztatott. Az egyszerűsített munkaidő a diákoknál fordul elő. A diákok nem akarnak iskolaszövetkezeten jönni, nálunk bejelentjük őket, és jóval több pénzük van, mint iskolaszövetkezeten keresztül. Ezek jellemzően felsőoktatásban részt vevő diákok.” (üzemanyagtöltő állomás üzemeltetés)

A mezőgazdasági szférában egy munkaadó arról számolt be, hogy bár az idény jellegű foglalkoztatás csökkentené a kiadásait, de mivel szem előtt tartja a munkavállalói érdekeit, valamint céges hagyományokat követ (amelyre nem volt jellemző a rugalmas foglalkoztatást), így nem él az atipikus foglalkoztatás lehetőségeivel.

„Nem mindenhol működik a rugalmas munkaidő. A mezőgazdaság speciálisan alkalmas lenne arra, hogy mondjuk éves munkaidőkeret. Én a cégembe nem tudom bevezetni, mert mi nem így szocializálódtunk. Na most ezt nem tudom megcsinálni én a 60 éve működő cégben, ahol negyven éve itt dolgozó ember van, és ő hozzászólt ahhoz, hogy télen-nyáron van fizetés, meg van munka, de leginkább van fizetés.” (mezőgazdaság)

Több válaszadó számára az atipikus munkavégzés a munkáltató informális, rugalmas hozzáállását jelentette, mely során a munkáltató a munkaidőre vonatkozó egyszeri kéréseket rugalmasan kezeli.

A válaszadók egy további csoportja úgy ítélte, hogy cége profiljából adódóan nem alkalmazhatók az atipikus foglalkoztatási formák. Ezekben az esetekben a munkaadók a távmunka vagy HO megvalósíthatóságát mérlegelték és vetették el. Ilyen esetek voltak a mezőgazdasági, építőipari, gondozási feladatokat igénylő munkakörök. A távmunkáról, HO-ról alkotott munkaadói véleményeket, tapasztalatokat a következő fejezetben ismertetjük.

A fent említett ágazatokon belül ugyanakkor eltérő állásponttal is találkoztunk. Mezőgazdaságban és építőiparban dolgozó válaszadók arról számoltak be, hogy alkalmaznak rugalmas foglalkoztatási formákat. Ebből az ellentmondásból arra lehet következtetni, hogy a munkáltatók sok esetben nincsenek tisztában a rugalmas foglalkoztatás lehetőségeivel, továbbá jellemzően a HO-val azonosítják.

Az egyik interjúban megjelenik, hogy a rugalmas foglalkoztatás egyben bizonytalan foglalkoztatást is jelent, a munkaadó ezért a hagyományos, határozatlan idejű, teljes munkaidős foglalkoztatást értékeli „stabilnak”.

„Vannak bedolgozások, igyekszünk mindenkit dolgoztatni. De igyekszünk a kiszámíthatóság talaján foglalkoztatni. Stabil apparátussal, kollégákkal.” (gyógynövény-feldolgozás)

A home office alkalmazása

Azokban a munkakörökben, ahol a munkaadók úgy ítélték, hogy megvalósítható a távollét, a dolgozóknak van lehetőségük HO-ban dolgozni. Azok a cégek, melyeknek tevékenysége fizikai jelenlétén alapul (pl. gondozási tevékenység, építőipar), ezért erre nincs lehetőségük, szellemi dolgozók számára lehetővé teszik a heti, havi pár napos távollétet. Elmondható, hogy a munkaadók, ha tehetik, élnek a HO lehetőségével, továbbá általában a HO előnyeit emelték ki:

- a munkavállaló időt spórol (pl. munkahelyre utazás), ez növelheti a munkára fordított időt;
- a HO lehetősége növeli a munkavállalói elégedettséget;
- alacsonyabb irodabérlési költségek.

„Ez egy működőképes dolog. Szerintem egyszerűsíti is úgy a munkavégzést, hogy ami nem feltétlen igényli az utazást, munkába járást, ezen időt is akár otthon a cég ügyeire lehet fordítani.” (nyomdaipar)

„Teljes mértékben működik a legtöbb munkavállalónk, sokkal boldogabb, sokkal jobban teljesít az, amikor otthonról tud dolgozni.” (gyártás, hajtástechnika)

Azok a munkaadók, akik nem biztosítottak lehetőséget a HO-ra, általában a munkaköri sajátosságokra hivatkoztak. Az interjúkban az alábbi HO-t akadályozó tényezők merültek fel:

- szellemi és fizikai munkakörökre is jellemző, hogy a munka folyamatos ellenőrzést, készenléletet igényel. Ilyen esetek voltak például a mezőgazdasági munka figyelemmel kísérése vagy a kiskereskedelemben a jelen lévő alkalmazottak adminisztrációja.

„Nincs HO, mert az annyira minden ott történik, a jelenléti ív is ott van bent, nyomon követhetetlen lenne, ha nem papíron lenne, írogassa mindenki magának.” (virág kis- és nagyker.)

- értelemszerűen a fizikai munkakörből fakadó jelenlét alapú munka pl. a vendéglátói és gondozási munkákban nem megvalósítható a távolról dolgozás,
- a szellemi munkakörök esetében a munkahelyen megtalálható papír formátumú hivatalos iratok helyhez kötöttsége akadályozta a HO-t.

„Illetve hát egy állattenyésztésnél rengeteg bizonylat születik, amit valahol tárolni kell, tehát most én a kolléganőmnek sem mondhatom azt, hogy maradj otthon a 365 napon home office-ban, és akkor raktározzuk valahova, valahova be kell jönni, ha jön egy keresetigazolásért valaki az önkormányzattól. Tehát ezeket nem lehet home office-ba rendezni.” (mezőgazdaság)

- Volt olyan munkaadó, aki hatékonyság és mentális egészség szempontjából találta károsnak a HO-t.

„Nem tudom elhinni, hogy hatékonyan tud dolgozni. Amikor hallom, hogy home office, azt mondom, hogy baromság. Az emberi kapcsolatok és mentális egészség tönkremennek. Lelkileg mennyire sérül, csak a négy falat látja meg a feleségét, meg a gyerekeit, ha nincs családja, teljesen elmagányosodik.” (mezőgazdaság)

- Egy esetben merült fel, hogy a HO adatbiztonsági kockázatot jelent. Bár a válaszadó előnyösnek ítélte a HO-t, kiemelte, hogy a hordozható információkkal nő az információk illetéktelen hozzáféréseinek veszélye.
- *„Igen, igen, hát a távmunkának az összes része igen (jellemző a cégnél), de az adatok biztonsága nem megoldott. Nem attól félünk, hogy az egyik munkás itt a zsebében valamilyen pendrive-val ki akarja lopni a szállítási ütemtervet, hanem, hogy hogy zsarolóvírus meg egyéb áldozataként dönteni kellett, hogy a vállalat mit csináljon, visszavásároljon-e gyári adatokat, vagy megpróbálja újraindítani a dolgot.” (gyártás, kutatás)*

Több esetben merült fel, hogy a covid-időszak óta a HO elterjedtebb igény a munkavállalók körében. A covid-időszakkal kapcsolatban többen említették, hogy igazolódott az, hogy otthonról is ugyanúgy lehet a munkát ellenőrizni, mint személyes jelenléttel.

„Hát a covid mindenféleképpen nagyon felpörgette ezeket a dolgokat, mert azóta ugye tömegével jelentkeztek az ilyen irodai dolgozók munkakörébe az, hogy otthonról dolgozzon, még előtte ugye tisztában kell lenni a környező munkáltatókkal, hogy milyen munkakörnyezeteket biztosítanak, és nem nagyon volt jellemző ez a home office.” (gyártás, hajtástechnika)

A digitális átalakulás hatása és a jövőre vonatkozó tervek

A digitális átalakulás munkaerőpiacra tett hatása

A legtöbb válaszadó munkája során nem használ robotikát, sem MI-t. A válaszadók utaltak rá, hogy a technológiák kezdenek egyre elérhetőbbé válni, pl. külföldi anyacég már használ robotokat, vagy más országokban már jellemző az iparágra a robotok használata.

„Igen, ez nincs jelen, de németországi raktárbázisokban már drónokkal végzik a commissiózást.” (logisztika, szállítmányozás)

„Igen, kint tapasztaltam, hogy például ott már olyan előszűrő rendszerek vannak vagy munkaerő-keresésre visszatérve, hogy kint van egy rendszer, ami előszűri a jelentkezőket, és csak azok mennek tovább, akik az előszűrésen továbbmentek.” (játék kis- és nagyker.)

A válaszadók nem érzékelték azt, hogy a mindennapi munkájukban bármilyen változást tapasztalnak a digitális eszközök térnyerése miatt. A munkaadók szerint az alkalmazottak készség szinten használják a munkához szükséges digitális eszközöket, az alkalmazottak digitális képességei kielégítőek. Az újabb technológiák bevezetése egy rövid tréning vagy ismertető után fennakadás nélkül megoldható.

„Már az érettségén kívül egyéb tudásuk van, ismerik az SAP rendszert. Állattartáshoz nem kell, de ügye-lünk rá, hogy szakmunkás végzettsége legyen. Az a minimum, hogy e-mailt tudjon kezelni, de ezen keresztül vesszük fel őket.” (falusi turizmus)

„Készletnyilvántartó számlázási rendszer bevitelhez kell valamennyi, de amúgy nem.” (virág kis- és nagyker.)

A digitális átalakulás munkaerőpiacra tett hatásáról nagyjából egységes vélekedések hangzottak el. A legtöbb válaszadó egyetértett abban, hogy a (1) robotizáció radikálisan átalakítja a munkaerőpiacot, (2) miközben számos munkakör és munkahely megszűnik, (3) a folyamat során új munkakörök születnek. A válaszadók egyetértettek abban is, hogy (4) a robotizáció az alacsony szakképesítést igénylő, repetitív munkaköröket fogja elősorban érinteni, a kékgalléros dolgozókat fenyegetik az elbocsátások. A legtöbb válaszadó elismerte, hogy (5) az emberi munkaerőt csak egy bizonyos szintig lehet automatizálással pótolni, mert a magasabb technológiák használatához, ellenőrzéséhez, karbantartásához újfajta tudással rendelkező szakemberek lesznek szükségesek.

A hajtástechnikai gyártással foglalkozó közép vállalkozás emelte ki, hogy a digitalizáció során nő a szak-képzett dolgozók iránti igény, miközben csökken a betanított dolgozók aránya. Az új technológiákra jellemző, hogy ellátják az egyszerűbb munkafolyamatokat, így már csak a gépet kezelő szakemberre van szükség.

„Megnövekedik az a réteg, akire nincs úgymond szükség az adott cég életében, sokkal inkább azok kerülnek előtérbe, akik szakképzettek értenek ezekhez az eszközökhöz.” (gyártás, hajtástechnika)

A mezőgazdasági területét képviselő munkaadó is megemlíti, hogy úgy látja, az új technológiákhoz szakképzettebb munkaerőre lesz szükség. Megemlíti a félelmet, hogy a képzés le tudja-e követni ezt a szakemberigényt.

„Ki kéne nevelni azokat a fiatal szakembereket, akiket ez a borzalmas nagy automatizálás meg nagy háttér, meg információt kezelni tud. Biztos vagyok benne, hogy csak azok fogják irányítani, akinek némi elképzelése az informatikáról, a joystick használatáról, ehhez okos gyerekek kellenének.” (me-zőgazdaság)

A válaszok egyeztek abban, hogy az (át)képzéseknek központi szerepe lesz az új technológiát alkalmazó munkakörök esetében. Az alábbi idézetben a gyártásban dolgozó válaszadó elmondja, hogy cégük képzést biztosít azoknak a dolgozóknak, aki az automatizálás miatt elveszítenék a munkájukat.

„Van egy réteg, aki kiesik a cégektől, mi viszont biztosítunk, aki igényli egy úgymond képzést vagy gyors tanítást, hogy megnézzük, hogy kiben van meg a potenciál, hogy attól függetlenül, hogy nem végzett olyan dolgot vagy nem ért hozzá, egy képzés segíthet-e neki ahhoz, hogy tovább tudjon len-dülni, hogy bele tudjon ő is fogni ilyen dolgokba vagy nem.” (gyártás, hajtástechnika)

Megoszlottak a válaszok a tekintetben, hogy a munkájukat elvesztő dolgozók mennyire könnyen tudnak átcsatornázódni, átképződni új munkakörökbe. Volt, aki természetes, gördülékeny folyamatként képzelte el, volt, aki sokakat érintő munkanélküliségtől tartott.

Eltérő vélekedésekkel találkoztunk azzal kapcsolatban is, hogy a munkavállalók munkájára milyen hatással lesz a digitális térhódítás. Volt, aki azt hangsúlyozta, hogy a robotizáció a munkavállalónak kedvező eredményeket hoz, mivel javulnak a munkakörülmények.

„Sokkal könnyebb neki, és jobb munkát is csinál. Mintha valakinek lenne egy jó szerszámkészlete. A jó minőségű traktorokkal, dolgokkal sokkal könnyebb dolgozni, a mai modern kombájnokkal, amiben van légkondi, sokkal könnyebb dolgozni, mint ezelőtt 30-40 évvel az FK5-ösökkel, ahova befúj a szél, nem volt benne légkondi.” (mezőgazdaság)

A fentivel ellentétben más válaszadó azt a félelmét emelte ki, a robotizáció során a munkavállaló előnytelen helyzetbe kerül, mert olcsóbbá válik a munkája a robottal szemben. A válaszadó kiemelte, hogy az lenne az előnyös, ha a munkavállaló szabadideje nőne a robotok alkalmazása során, és nem a bére csökkenne.

„Az a baj, hogy nagyon sok helyen, ha kiváltják ugye az embereknek a helyét, akkor elképzelhető, hogy nem lesz ennyi munkahely az emberek számára, de igazából az lenne a jó, hogyha úgy tudnák kiváltani, hogy attól még az embereknek ugyanúgy meglenne a megélhetése, csak több szabadidejük lenne.” (játék kis- és nagyker.)

A vélekedésekben további egyezés volt, hogy a magasabb technológiák alkalmazása akkor valósul meg, amikor az emberi munkánál olcsóbbá válik. Felmerült, hogy a munkaerőhiány abba az irányba tereli a munkaadót, hogy automatizálással pótolja a termelést.

„De amíg ilyen olcsón lehet emberi robotokat találni, addig miért költsenek másra? És annak az ára magasan van. Ha a technológia megvehető lesz, vagy a bérek nőnek, akkor lehet, hogy elérhetőbb lesz.” (töltőállomás-üzemeltetés)

„Folyamatos munkaerőhiánnyal küzdünk. Ha én most leautomatizálom, akkor nem küzdök munkaerőhiánnyal, hanem meg tudom csinálni azokkal az emberekkel, akik most itt dolgoznak.” (mezőgazdaság)

Terveznek-e bevezetni 2030-ig új digitális technológiát a cégüknél?

A legtöbb esetre jellemző, hogy a válaszadó nem gondolkozik robottechnológia alkalmazásában a közeljövőben. Ennek egyik oka, hogy a robottechnológia beszerzése egyelőre nem biztosítható anyagi terheket jelent a munkaadónak, további akadály, hogy a munkaadó nem szívesen válik meg dolgozóitól.

„Több ember státusza kerül veszélybe. Az egyik a nehézszerelők meg mondjuk a segédmunkások, mert akkor rájuk nem volna szükség. Nem gondolnám, hogy hirtelen lenne, mert ezt mi megfizetni nem fogjuk tudni.” (építőipar, közműépítés)

„Hát gondolkozunk egyelőre, de hát ugye megfelelő forrás is szükséges hozzá, hogy a raktározási tevékenységet kiváltsuk robotikával, de egyelőre a raktárosainkat meg szeretnénk tartani.” (építőipar, konyhatechnológia)

A válaszadók egy további csoportja tervez technológiai fejlesztést:

- Több esetben a munkaadó drónok beszerzését tervezi, például a mezőgazdasági munkát végző cég, vendéglátásban területfelügyeleti céllal és a szállítmányozással foglalkozó cég áruszállításra. Az utóbbi környezetkímélőbbnek tartja a drónokkal történő áruszállítást, továbbá egyszerűbb, mint budapesti forgalomban személygépkocsival közlekedni.

„De egyébként most a drónok irányába kezdett ellépni a cég, hogy mondjuk Budapesten belül ugye drónokkal való kiszállítást szeretnék preferálni, mert ugye 40 kilométert tud egy csomó megtenni, most tesztelték szeptemberben, és ugye ez a szén-dioxid-kibocsátás csökkentése, tehát ugye a környezetvédelem irányába is ellépnek, illetve a gyorsabb kiszállítást is lehetővé teszik.” (logisztika, szállítmányozás)

- Néhány esetben felmerült a chatbot használatának bevezetése, kitétel volt, hogy abban az esetben lehet előnyös, ha valóban „működőképes”.

„Úgyhogy egy ilyen chatbox robotot tervezünk így esetleg elindítani, viszonylag alacsonyabb költségárfordítást és technikai ráfordítást igényel. Tehát, ha tapasztaljuk, hogy megjelenik, és az működőképes, akkor elgondolkodunk, hogy esetleg mi is használjuk.” (nyomdaipar)

- További esetekben biztonságtechnikai beruházásokat tervez a munkaadó, például a szállodaiparban az éjszakai őrzés robottal való kiváltása és a kiskereskedelemben az áruk magasabb technológiájú, egyedi vonalkódozása lopáscsökkentés céllal.

Voltak olyan munkaadók, akik munkaterületük alapján nem látják a magasabb technológia szükségességét.

- A vágott virág kereskedelemben dolgozó munkaadó szerint a munkája az emberi kézügyességen alapul, nem látja a robotok vagy a magasabb digitalizáció lehetőségét.
- Megjelent az a vélekedés, melyben a vállalkozásnak az egyik fő profilja, hogy a helyi embereknek munkalehetőséget biztosít. Ebben az esetben a munkaadó szeretne volna elkerülni, hogy a magasabb technológia miatt munkatársaktól kelljen megválnia. Ennek ellenére bizonyos munkafolyamatokban látta lehetőségét a magasabb fokú automatizációnak (pl. beszerzés, gyártás, csomagolás). A vezető kiemelte, hogy a robotizációnak a hátránya, hogy

„...a cég elveszti azt, amiről szól, mert akkor csak egy szépségápolási szappangyártási cég lennénk, és elvesztenénk azt az életteli és szeretetteljes közösségen alapuló hangulatát, amiről szól.”

- Az idősek otthonában a vezető ápoló úgy nyilatkozott, hogy bár elég sok munkafolyamatot tud elképzelni robotok ellátásában, ő már nem szeretne találkozni ezzel. A gondozás igényli az emberi jelenlétet, a gépi ellátás elszemélytelenedést jelent. Ehhez a témakörhöz tartozik a vendéglátásban dolgozó munkaadó esete, aki arról számolt be, hogy fontos az emberi működés, nem tartja szükségesnek a technológiai fejlesztést. Megjelenik továbbá, hogy azért sem előnyös a bonyolultabb rendszerek bevezetése, mert a klienseik nagy része, az idősebb generáció kevésbé tudja kezelni a digitális eszközöket.

„Hát igen, de én nem gondolom, hogy az embereknek a nagy része erre vágyta, tehát nagyon sok vendég vágyik a kommunikációra, tehát a recepciósnak nagyon fontos, hogy tudjanak kommunikálni. És hát még azért az utazóközönségnek nagy része az idősebb korosztály, akik meg abszolút nem használják ezeket a digitális dolgokat, úgyhogy teljesen, teljesen homályban tapogatóznak ebben. (vendéglátás, szállodaipar)

KÉTKARÚ KUTATÁS MUNKAVÁLLALÓI KÉRDŐÍV

SZEMÉLYES FELKÉRÉS ÉS GDPR NYILATKOZAT

Az emberek hosszabban és többet dolgoznak manapság, mint elődeink. Emiatt Magyarországon is az a jellemző, hogy a jogalkotók célja a munkaerőpiac rugalmassá tétele, ezen keresztül pedig a foglalkoztatás további javítása.

A rugalmas munkavégzéssel, otthoni munkavégzéssel és a munkát segítő új digitális technológiákkal kapcsolatban készítünk kutatást. Célunk, hogy a magyarországi helyzetet felmérjük, és megértsük a munkavállalók hozzáállását ezekhez a területekhez.

Köszönjük, hogy részvételével lehetővé teszi a Családbarát Magyarország Központ (CSBM) jelen kutatását.

A KÉRDŐÍV KITÖLTÉSE KÖRÜLBELÜL **25 PERCET** VESZ IGÉNYBE. A KITÖLTÉS **ANONIM!**

1. ÉRDEKEL, TOVÁBB

→ **OLDALTÖRÉS**

GDPR nyilatkozat

Az alábbi nyilatkozat elfogadásával önkéntesen és befolyásmentesen hozzájárulok ahhoz, hogy a jelen kutatásban adatokat gyűjtésére kerüljön sor, és felhatalmazom a Családbarát Magyarország Központot (CSBM-t). (Budapest, Tüzér u. 33–35.), hogy az adatokat jelen kutatási projektje keretében elemzési és publikálási céllal felhasználja.

1. igen, hozzájárulok
2. nem járulok hozzá → **VÉGE A KÉRDEZÉSNEK**

→ OLDALTÖRÉS

DEMOGRÁFIA

D1. A szervezet/cég/vállalkozás teljes neve, ahol dolgozik:

.....

D2. A szervezet/cég/vállalkozás melyik településen van? Vagyis hol dolgozik Ön? (Ha pl. futárként dolgozik, akkor azt a központi telephelyet adja meg, ahol felveszi a munkát!)

.....

D3. Melyik gazdasági szektorban dolgozik Ön? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. **A primer (első) szektorban** (pl. a nyersanyagokat ki- és megtermelő tevékenységeket: a mezőgazdaságon (növénytermesztés és állattenyésztés) kívül az erdőgazdálkodást, a halászatot és halgazdálkodást, a vadgazdálkodást, valamint a bányászat)
2. **A szekunder** (második) szektorban (azok a tevékenységek, amelyek valamilyen feldolgozott terméket készítenek, pl. élelmiszeripar, textilipar, autóipar, energiaellátás stb.)
3. **A terciér** (harmadik) szektorban (szolgáltatást nyújtó vállalkozások, vagy közszolgáltatók, pl. egészségügy, közösségi közlekedés stb.)
4. **A kvaterner** (negyedik) szektor (vagy tudásgazdaság) az információhoz és a tudáshoz szorosan köthető tevékenységeket fogja össze (pl. kutatás-fejlesztés, szoftverfejlesztés, üzleti tanácsadás stb.).

D4. Mi az ön neme?

1. Férfi
2. Nő

D5. Születési ideje (évet adjon meg, pl. 1978)

.....

D6. Jelenleg hol él? Kérem, arra a településtípusra gondoljon, ahol életvitelszerűen a legtöbb időt tölti (ez lehet a lakhelye, de lehet egy albérlet vagy munkásszálló is). EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Budapest
2. Megyei jogú város és megyeszékhely
3. Egyéb város
4. Falu/község

D7. Mi az Ön családi állapota? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Nőtlen, hajadon
2. Házas
3. Élettárssal él
4. Elvált
5. Özvegy

D8. Hányan élnek együtt az Önök háztartásában?

..... fő

D9. Ebből a 18 év alatti kiskorú eltartottak száma:

..... fő

D10. Hogyan tudná jellemezni a munkáját? Inkább mentálisan vagy fizikálisan nehéz a munkája? Esetleg mindkét szempontból nehéz, vagy egyik sem? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Mentálisan nehéz
2. Fizikálisan nehéz
3. Mentálisan és fizikálisan is nehéz
4. Egyik sem
9. Nem tudom

D11. Ön milyen munkakörben dolgozik jelenleg? Az alábbi MUNKAMINŐSÍTÉSI, BESOROLÁSI RENDSZER segítségével válasszon! EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	1 – VÁLASZTJA / 0 – NEM VÁLASZTJA
I. Vezető	
1. Felsővezetők (nagyobb szervezeti egységeinek igazgatói, vezetői és helyetteseik (pl. gyáregység, gyárrészleg, főosztály stb.))	
2. Középvezető (osztályvezetők és ezzel egyenértékű szervezeti egységek vezetői és helyetteseik)	
3. Termelési (tevékenység) irányító I. (szakirányú felsőfokú végzettségű irányítókat (pl. üzemvezetőket, művezetőket, forgalomirányítókat, számítástechnikai egységek műszakvezetőit stb. és mindezek felsőfokú szakmai képesítéssel rendelkező helyetteseik)	
4. Termelési (tevékenység) irányító II. (középfokú szakmai végzettséggel (technikusi és szakközépiskola) rendelkező termelés- és tevékenységirányítók, valamint azok helyettesei	
II. Fizikai foglalkozású	
5. Segédmunkás (A munkák elvégzéséhez betanulási idő nem szükséges.)	
6. Betanított munkás, egyszerű szakmunkás (Legalább hat havi betanulást igényel.)	
7. Szakmunkás (Ellátásához hat hónapnál régebbi szakképesítés vagy a munka folyamatában egy év feletti begyakorlás szükséges.)	
8. Minősített szakmunkás (Kizárólag szakmunkás képesítéssel hosszabb, általában öt év feletti gyakorlattal végezhető tevékenység.)	
9. Mester szakmunkás (Idesorolhatók a szakmunkás bizonyítvánnyal és 10 év feletti szakmai gyakorlattal, kivételes szaktudással és különleges személyi adottsággal rendelkező fizikai dolgozók, a mesterszakmunkások, valamint a szaktechnikusok.)	
III. Szellemi foglalkozású	
10. Szellemi foglalkozású alkalmazottak I. (Középfokú iskolai végzettséggel)	
11. Szellemi foglalkozású alkalmazottak II. (Középfokú iskolai végzettség és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami képesítéssel)	
12. Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (Egyetemi/főiskolai felsőfokú végzettség)	
13. Szabadúszó szellemi foglalkozású. Az I–III. kategóriában előírt feltételeken kívül eső szellemi munkát végzők (pl. általában projekthez kötött, de szerződéssel bedolgozó külsős tanácsadó, specialista stb.)	
14. Ügyviteli alkalmazottak (Az ügyviteli feladatokat ellátókat és azok az érdemi munkát végző szellemi foglalkozásúakat, akik a megfelelő iskolai végzettséggel, illetve tanfolyami képesítéssel nem rendelkeznek.)	

D12. Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

- 1 évnél kevesebb
- 1–5 éve
- 5–10 éve
- 10 évnél több

D13. Mióta dolgozik a jelenlegi munkakörében?

.....

D14. Mi a jelenlegi feladatköre?

.....

D15. Hetente hány órát dolgozik a szerződése szerint ezen a munkahelyen?

..... óra

D16. Milyen szerződéssel van alkalmazva? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Határozott idejű
2. Határozatlan idejű
9. Nem tudja/Nem válaszol

D17. Teljes vagy részmunkaidős formában alkalmazzák? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Teljes idő
2. Részmunkaidős
3. Más, mégpedig:
9. Nem tudja/Nem válaszol

D18. Szokott-e a főmunkahelyén kívül dolgozni valamilyen kiegészítő fizetett tevékenység keretében? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Igen
2. Nem
9. Nem tudja/Nem válaszol

**D19. Milyen gyakran vesz részt a fizetett munkáján kívüli tevékenységek valamelyikében?
CSAK EGY VÁLASZ LEHETSÉGES A-B-C-D PONTONKÉNT!**

a) a gyermekei, unokái gondozása, nevelése

1. Minden nap
2. Hetente többször
3. Egyszer vagy kétszer egy héten
4. Ritkábban
5. Soha
9. Nem tudja/Nem válaszol

b) főzés és/vagy házimunka

1. Minden nap
2. Hetente többször
3. Egyszer vagy kétszer egy héten
4. Ritkábban
5. Soha
9. Nem tudja/Nem válaszol

c) idős vagy rokkant rokonok gondozása

1. Minden nap
2. Hetente többször
3. Egyszer vagy kétszer egy héten
4. Ritkábban
5. Soha
9. Nem tudja/Nem válaszol

d) háztáji, ház körüli munka, kiskert

1. Minden nap
2. Hetente többször
3. Egyszer vagy kétszer egy héten
4. Ritkábban
5. Soha
9. Nem tudja/Nem válaszol

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS

KÉRDEZŐ, OLVASD FEL A BEVEZETŐ SZÖVEGET!

MINDEN MUNKAVÉGZÉSI FORMÁT, AMELY ELTÉR A „SZOKVÁNYOS” FOGLALKOZTATÁSTÓL, AKÁR A MUNKAVISZONY TARTALMÁBAN, HELYÉBEN, FOGLALKOZTATÁSI IDEJÉBEN, HOSSZÁBAN, AZT MÁR ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉSNEK TEKINTHETJÜK. A KÖVETKEZŐKBEN EZEKRŐL A MUNKAVÉGZÉSI FORMÁKRÓL SZERETNÉNK KÉRDEZNI.

AT1. Fontosnak tartja, hogy a cég/szervezet, amelynél dolgozik, erőfeszítéseket tegyen a munka–magánélet összegyeztethetősége érdekében? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Igen
2. Nem

AT2. Az Ön munkaterületén jelenleg vannak olyan gyakorlatok/intézkedések, amelyek a munka–magánélet egyensúlyát támogatják? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Igen
2. Nem
3. Lehet, hogy vannak, de én nem tudok róla

AT3. Az alábbi intézkedések, foglalkoztatási formák közül az Ön munkahelyén melyik van? TÖBB VÁLASZ IS LEHETSÉGES!

	0 – NINCS / 1 – VAN
1. Rész munkaidős foglalkoztatás (8 óránál kevesebb, pl. 4 vagy 6 órás napi munkaidő)	
2. Távmunkavégzés, vagyis a munkaszerződésben rögzített módon, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen, de legalább heti 1-2 alkalommal folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. A munkavállaló munkarendje kötetlen, a munkavállaló kötetlen munkaidőben dolgozik, saját maga osztja be munkaidejét.	
3. Otthonról történő munkavégzés, azaz home office – a távmunka egy fajtája, amikor a távmunka eseti jelleggel fordul elő, amit vagy a munkáltató rendel el, vagy maga a munkavállaló kérésére, a munkáltató engedélyével történik. A belső munkáltatói szabályzat alapján a munkavállaló általában saját eszközén, saját maga által megválasztott helyszínen végzi a munkáját. De a munkavállaló továbbra is köteles a meghatározott munkaidejében rendelkezésre állni és munkát végezni.	
4. Rugalmas munkaidő (A munkáltató osztja be a munkaidőt, de ezt a jogosultságot részben átengedi a munkavállalónak. Rugalmas kezdés és befejezés)	
5. Kötetlen munkaidő (A munkavállaló teljesen maga osztja be a munkaidejét)	

	0 – NINCS / 1 – VAN
6. Határozott idejű munkaviszony/Projektmunka (időszakos munka)	
7. Munkakörmegosztás	
8. Behívás alapján történő munkavégzés	
9. Több munkáltató által létesített munkaviszony	
10. Bedolgozói munkaviszony	
11. Egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	
12. Vállalkozói szerződés, megbízással végzett munka	
13. Szövetkezeti tagként végzett munka	

**AT4. Mostani munkájában rendelkezik Ön a következő munkaidőbeosztási lehetőségekkel?
CSAK EGY-EGY VÁLASZ LEHETSÉGES A-B-C PONTONKÉNT!**

a) Szabadon választom meg a munkaidő kezdetét és végét

1. Igen
2. Nem
3. Nem tudja/Nem válaszol

b) Az összegyűjtött túlórákat lecsúsztathatom

1. Igen
2. Nem
3. Nem vonatkozik rá
9. Nem tudja/Nem válaszol

c) Akkor vehetem ki a szabadnapjaimat, amikor akarom

1. Igen
2. Nem
9. Nem tudja/Nem válaszol

AT5. Ön szerint a jelenlegi munkája távmunka/otthoni munkavégzési formában (home office) is elvégezhető lenne?

1. Igen
2. Nem
3. Egyéb, éspedig:

AT6. Ha rendelkezésre áll/állna, akkor az alábbiak közül melyiket választja/választaná leginkább? EGY VÁLASZ ADHATÓ!

1. Távmunka
2. Kötetlen munkaidő (munkavállaló teljesen maga osztja be a munkaidőt)
3. Rugalmas munkaidő (a munkáltató osztja be a munkaidőt, de ezt a jogosultságot részben átengedi a munkavállalónak. Rugalmas kezdés és befejezés)
4. Home office (otthoni munkavégzés)
5. Részmunkaidő
6. Egyéb, éspedig:
98. Egyik sem

AT7. Van valamilyen formában gyermekmegőrzésre lehetőség a munkahelyén? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ! (RÖGZÍTŐ: HA A VÁLASZ=5, AKKOR MINDEN MÁS VÁLASZT FIGYELMEN KÍVÜL KELL HAGYNI!)

1. igen, munkahelyi bölcsőde
2. igen, munkahelyi óvoda
3. igen, napközbeni gyermekfelügyelet/gyermekevigyázás
4. formálisan nincs, de be lehet vinni a gyereket, ha úgy adódik
5. nincs semmilyen formában lehetőség a gyermekfelügyeletre és a gyereket sem lehet bevinni
9. nem tudom

AT8. Általában az Ön munkaideje hogyan illeszkedik az Ön munkán kívüli családi vagy társadalmi elfoglaltságaihoz/kötelezettségeihez? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Nagyon jól
2. Jól
3. Nem túl jól
4. Egyáltalán nem
9. Nem tudja/nem válaszol

AT9. Mennyire elégedett a jelenlegi munkájának és magánéletének egyensúlyával? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Nagyon
2. Lehetne jobb is
3. Egyáltalán nem

AT10. Van-e a munkahelyén valamilyen munkáltatói kezdeményezés a jobb munka–magánélet összhang érdekében? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. Rugalmas munkaidő biztosítása
2. Elengedik szabadság kivétele nélkül, ha ügyes-bajos dolgait kell intézni (pl. orvoshoz kell menni, vagy otthon/iskolában történik valami probléma, amit haladéktalanul meg kell oldani)
3. Helyettesítési, feladat-megosztási lehetőség a kollégákkal
4. Otthoni munkavégzés (home office)
5. Távmunka
6. Egyéb, éspedig:

AT11. Az alábbiak közül melyek vannak hatással az Ön munka–magánélet egyensúlyára? JELÖLJE A MÉRTÉKÉT. SORONKÉNT EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	EGYÁLTALÁN NEM BEFOLYÁSOLJA	KISMÉRTÉKBEN BEFOLYÁSOLJA	VALAMENNYIRE BEFOLYÁSOLJA	NAGYMÉRTÉKBEN BEFOLYÁSOLJA	NT/NV
1. Túlóra (a sok munka miatt kevesebbet vagyok a családommal)	1	2	3	4	9
2. Otthoni munkavégzés (nem válik külön a munkahelyem és az otthonom)	1	2	3	4	9
3. Ünnepnapi/munkaszüneti napokon történő munkavégzés	1	2	3	4	9
4. Utazás/ingázás (a sok utazás miatt kevesebbet vagyok a családommal)	1	2	3	4	9
5. Túlzott mértékű háztartási/ház körüli munka (a munka után végzett „második” munka annyira leterhel, hogy kevesebb minőségi időt tudok tölteni a családommal)	1	2	3	4	9
6. Család/házastárs negatív hozzáállása (rossz családi légkör)	1	2	3	4	9
7. Főnök/kollégák negatív hozzáállása (rossz munkahelyi légkör)	1	2	3	4	9
8. Tartós távol élés a családtól (a munkavégzés jellege miatt keveset vagyok a családommal)	1	2	3	4	9
9. Speciális munkakörök, beosztások, amik miatt nehezen tervezhető előre családi élet/nyaralás/esemény	1	2	3	4	9

AT12. Kérjük, értékelje, hogy mennyire ért egyet az alábbi állításokkal 1-től 5-ig terjedő skálán (1=határozottan nem értek egyet, 5=teljesen egyetértek): SORONKÉNT EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	HATÁROZOTTAN NEM ÉRTEK EGYET	INKÁBB NEM ÉRTEK EGYET	EGYET IS ÉRTEK MEG NEM IS	INKÁBB EGYETÉRTEK	TELJESEN EGYETÉRTEK
1. A munkám elsőbbséget élvez a magánéletemmel szemben.	1	2	3	4	5
2. A családom elsőbbséget élvez a munkámmal szemben.	1	2	3	4	5

AT13. Ha szabadon választhatná meg munkaórái számát, miközben figyelembe veszi, hogy meg is kell élnie, jelenleg hány órát szeretne dolgozni hetente? Ha egyáltalán nem szeretne dolgozni, írjon be nullát!

..... órát hetenként

OTTHONI MUNKAVÉGZÉS (HOME OFFICE)

KÉRDEZŐ: OLVASD FEL A BEVEZETŐ SZÖVEGET!

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉSRE (HOME OFFICE) ÚGY TEKINTHETÜNK, MINT A TÁVMUNKA EGY TÍPUSÁRA. AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS ABBAN KÜLÖNBÖZIK A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE ÁLTAL RÖGZÍTETT TÁVMUNKÁTÓL, HOGY AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS (VAGY „HOME OFFICE”) SORÁN A BELSŐ MUNKÁLTATÓI SZABÁLYZAT ALAPJÁN A MUNKAVÁLLALÓ ÁLTALÁBAN SAJÁT ESZKÖZÉN, SAJÁT MAGA ÁLTAL MEGVÁLASZTOTT HELYSZÍNEIN, KÖTETLEN MUNKAFELÉTELEK MELLETT VÉGZI A MUNKÁJÁT. A KÖVETKEZŐKBEN EZZEL A MUNKAVÉGZÉSI FORMÁVAL KAPCSOLATBAN SZERETNÉNK KÉRDEZNI.

HO1.1. A kialakult koronavírus-helyzet okozott-e a munkahelyén munkaerőt érintő változást?

HO1.2. És Önt érinti-e, érintette-e? SORONKÉNT KÉT VÁLASZ ADHATÓ!

	HO1.1. MUNKAHELY: <i>1 – IGEN / 0 – NEM / 9 – NEM TUDOM</i>	HO1.2. ÖNT ÉRINTI-E? <i>1 – IGEN / 0 – NEM</i>
1. Részmunkaidős foglalkoztatás (8 óránál kevesebb napi munkaidő)		
2. Távmunkavégzés		
3. Otthonról történő munkavégzés (home office)		
4. Rövidített munkaidő		
5. Kényszerszabadságolások (fizetett vagy fizetetlen szabadságok kivétele)		

KÉRDEZŐ: OLVASD FEL:

A KÖVETKEZŐKBEN A HOME OFFICE-RÓL KÉRDEZZÜK A TAPASZTALATAIT, VÉLEMÉNYÉT.

HOME OFFICE SZŰRŐKÉRDÉS:

HO2. A kialakult koronavírus-helyzet ELŐTT dolgozott-e otthoni munkavégzési formában? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. nem
2. havi 1-2 nap
3. heti 1-2 nap
4. rendszeresen

HO3. A kialakult koronavírus-helyzet ALATT dolgozott-e otthoni munkavégzési formában? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. nem
2. havi 1-2 nap
3. heti 1-2 nap
4. rendszeresen

HO4. A kialakult koronavírus-helyzet UTÁN, JELENLEG dolgozik-e otthoni munkavégzési formában? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. nem
2. havi 1-2 nap
3. heti 1-2 nap
4. rendszeresen

HOME OFFICE KÉRDÉSEK

AKIK A FENTI HÁROM SZŰRŐKÉRDÉSNÉL MIND A HÁROM KÉRDÉSRE 1-ES VÁLASZT ADTAK, ESETÜKBEN UGRÁS A „DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK ÉS ÚJ TECHNOLÓGIÁK” BLOKKRA.

INNENTŐL CSAK AZOKTÓL KÉRDEZD, AKIK BEJELÖLTÉK AZ ELŐZŐ KÉRDÉSEKBEN LEGALÁBB EGY ESETBEN A 2-3-4. VÁLASZOKAT.

HO5. Hány órát dolgozik egy héten otthoni munkavégzésben?

..... óra

HO6. A munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkaadó biztosította, vagy Önnek kellett beszereznie, biztosítania? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Munkaadó biztosította
2. Saját eszközökön dolgozok
3. Is-is

HO7. Mit gondol az otthoni munkavégzésről, mint atipikus munkavégzési formáról? Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel? (1-5-ig pontozva, ahol 1 – egyáltalán nem ért egyet ... 5 – teljesen egyetért) SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!

	EGYÁLTALÁN NEM ÉRT EGYET	INKÁBB NEM ÉRT EGYET	EGYET IS ÉRT MEG NEM IS	INKÁBB EGYETÉRT	TELJES MÉRTÉKBEN EGYETÉRT
1. Az otthoni munkavégzés elsősorban a munkavállaló számára kényelmes	1	2	3	4	5
2. Az otthoni munkavégzés a cég számára is hatékony	1	2	3	4	5
3. Az otthoni munkavégzés elsősorban egy HR kedvezmény, amivel munkavállalókat lehet toborozni, megtartani	1	2	3	4	5
4. Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben	1	2	3	4	5
5. Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket	1	2	3	4	5
6. Az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni	1	2	3	4	5
7. Az otthoni munkavégzés során nem érvényesül a cég szervezeti kultúrája	1	2	3	4	5
8. Az otthoni munkavégzés költségmegtakarítást jelent a munkáltatónak	1	2	3	4	5
9. Az otthoni munkavégzés többletköltséget jelent a munkáltatónak	1	2	3	4	5

HO8. Mennyi időt vesz igénybe (percekben) a szokásos közlekedési módon eljutni a munkába és vissza (tehát mennyi a teljes utazásra fordított idő)?

1. nem érint, mert nem utazom
2. ... perc

HO9. Az otthoni munkavégzés során ezt az időt mire tudja fordítani? (0 – nem említi, 1 – említi) SORONKÉNT EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	EMLÍTÉS: <i>0-NEM / 1-IGEN</i>
1. család/háztartás ügyeinek intézésére	
2. munkahelyi feladatok ellátására	
3. saját magamra tudom fordítani ezt az időt (több pihenés, olvasás, stb.)	

HO10. Tartanak-e otthoni munkavégzési formában dolgozók körében rendszeres csoportos megbeszéléseket, konferenciákat online formában (pl. meet, skype, teams, zoom)? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. naponta többször
2. naponta
3. heti egy alkalommal
4. hetente többször
5. havi 1-2 alkalommal
6. ritkábban, csak ha nagyon szükséges
7. nem

CSAK AZOKTÓL, AKIK AZ ELŐZŐ KÉRDÉSRE 1-6-OS VÁLASZOKAT ADTAK.

HO11. Mennyire tervezetten zajlanak a csoportos megbeszélések, konferenciák? 1-től 10-es skálán, ahol 1 – egyáltalán nem kiszámítható/ esetleges, mikor vannak a megbeszélések ... 10 – teljesen kiszámítható, előre pontosan egyeztetett időpontban vannak a megbeszélések)

EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1 – egyáltalán nem kiszámítható	2	3	4	5	6	7	8	9	10 – teljesen kiszámítható
---------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------------

HO12. Mennyire tartja ezeket hatékonynak? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Sokkal nehezebb eredményeket elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel
2. Ugyanolyan eredményeket lehet elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel
3. Gyorsabb és hatékonyabb, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélések

ISMÉT MINDENKITŐL!

HO13. Mennyire érzi úgy, hogy az Ön otthoni munkavégzési formában végzett munkáját irányítani, kontrollálni tudja a munkahelyi felettese, vezetője? (1-10-ig skálán, ahol 1 – egyáltalán nem tud irányítani, kontrollálni ... 10 – maximálisan tud irányítani, kontrollálni)

EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1 – egyáltalán nem tud irányítani, kontrollálni	2	3	4	5	6	7	8	9	10 – maximálisan tud irányítani, kontrollálni
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

HO14. Vannak, akik az otthoni munkavégzés ideje alatt többfajta feladatot is ellátnak. Hogyan alakul ez az Ön esetében? Ön napi mennyi időt tölt átlagban home office-ban a következő tevékenységekkel? (óra – töredékóra is megadható, max. 1 tizedesjegyig, amivel nem tölt időt, oda 0-át írjon)

1. gyerekfelügyelet: ...óra
2. gyerekek digitális oktatásában segítése a karantén ideje alatt: ...óra
3. főzés, étkeztetéssel kapcsolatos feladatok: ...óra
4. (idősebb) családtagoknak segítség, bevásárlás, stb.:...óra
5. munkahelyi feladatok HO rendszerben való elvégzése: ...óra
6. munkahelyhez kapcsolódó online megbeszéléseken, konferenciákon való részvétel: ...óra
7. pihenés (tévé, olvasás, stb.): ...óra
8. sport, egészségügyi séta stb.: ...óra

HO15. Milyen kérdések, problémák zavarják a leginkább Önt az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban? Kérjük, pontozza 0-tól 4-ig! (0 – nem érint/nem zavar, 1 – alig zavar, 2 – kicsit zavar, 3 – kifejezetten zavar, 4 – nagyon zavar) SORONKÉNT EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	NEM ÉRINT/ NEM ZAVAR	ALIG ZAVAR	KICSIT ZAVAR	KIFEJEZETTEN ZAVAR	NAGYON ZAVAR
1. A munkám természetéből adódóan nem tudok bizonyos feladatokat otthon elvégezni	0	1	2	3	4
2. Nem tudok fizikailag elkülönülve dolgozni	0	1	2	3	4
3. Nem tudok külön időt elkülöníteni a munkára	0	1	2	3	4
4. Bonyolult a kapcsolattartás a munkatársaimmal	0	1	2	3	4
5. Nehéz csapatként dolgozni otthonról	0	1	2	3	4
6. Otthon nem állnak rendelkezésemre a munkavégzéshez szükséges eszközök	0	1	2	3	4
7. Nehéz járványhelyzetben a karantén alatt a munkát és a gyermeknevelést összeegyeztetni – nincs bölcsőde, óvoda, egyéb gyermekfelügyelet (pl. nagyszülő, babysitter)	0	1	2	3	4
8. Nehéz a munkát és a gyermeknevelést összeegyeztetni – nincs általános iskola, középiskola	0	1	2	3	4
9. Túl nagy a stressz otthon ahhoz, hogy dolgozni tudjak	0	1	2	3	4
10. Nem tudok kikapcsolódni, ez nehezíti a munkavégzést	0	1	2	3	4

DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK ÉS AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁK

KÉRDEZŐ: OLVASD FEL A BEVEZETŐ SZÖVEGET!

AZ ELKÖVETKEZŐ 5–10 ÉVEBEN EGYES SZAKEMBEREK VÉLEMÉNYE SZERINT SOK OLYAN ÚJ TECHNOLÓGIA FOG MEGJELENNI – KÖZTÜK PL. A DIGITALIZÁCIÓ VAGY ÉPPEEN A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA (MI) –, AMELYEK ÁTALAKÍJTJÁK A MUNKAERŐPIACOT ÉS A MEGLÉVŐ MUNKAHELYEKEN VÉGZETT MUNKÁKAT IS. AZ ALÁBBIKBAN EZEKRŐL AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁKRÓL SZERETNÉNK KÉRDEZNI.

TECH1. Hogyan értékeli saját magát az alábbi digitális kompetencia területeken? Kérem, az iskolai osztályozáshoz hasonlóan egy 1-5-ös skálán értékelje saját digitális kompetenciáit, ahol az 1-es azt jelenti, hogy nagyon gyenge, az 5-ös pedig azt, hogy kiváló. SORONKÉNT EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	NAGYON GYENGE	INKÁBB GYENGE	KÖZEPES / ÁTLAGOS	INKÁBB JÓ	KIVÁLÓ
1. Digitális kommunikáció és közösségi média: Okostelefonos rendszerek, üzenőrendszerek, e-mail vagy közösségi média, online meetingek (skype, zoom stb.): lényeg, hogy megtaláljuk egymást és bármikor tudjunk (eredményesen!) kommunikálni egymással. A digitális kommunikációnak a része a tartalommenedzsment ismerete és használata is (pl. Instagram és Facebook oldal kezelése, vagy saját weboldal kezelése, blogok/videóblogok készítése).	1	2	3	4	5
2. Keresőrendszerek: Digitális problémamegoldás, keresőhasználat és értő olvasás tartoznak e területhez. Az álhírek (fake news), kamuoldalak, digitális manipulációs eszközök felismerése és kivédése, vagyis a megbízhatónak tartott források ismerete. E területhez tartozik a digitális térképek, GPS-ek és hasonlóak értelmezése és helyzetérzékeny használata is.	1	2	3	4	5
3. Digitális pénzügyek: online és mobilos bankolás, fizetés, online csekkbefizetés/utalás, webshopban történő vásárlás.	1	2	3	4	5
4. Digitális biztonság: Ez a terület elsősorban adataink védelmét jelenti. Azaz IKT eszközeinket veszélyeztető vírusok, trójai programok, kártékony kódok, social engineering technikák, csaló webhelyek, hackerek és hasonlók támadásainak ismerete és kivédése.	1	2	3	4	5
5. Digitális állampolgárság: ügyeink intézése online, legyen az hivatalos iratok beszerzése vagy űrlapok (adóbevallás, regisztráció, kérelmek, beadványok) feltöltése, kezelése, az aktuális „e-kormányzati” szolgáltatások használata.	1	2	3	4	5

	NAGYON GYENGE	INKÁBB GYENGE	KÖZEPES / ÁTLAGOS	INKÁBB JÓ	KIVÁLÓ
6. Digitális eszközök használata, összehangolása, digitális problémamegoldás: Ez a terület lényegében azt jelenti, hogy tudjunk eszközeinknek segíteni az összekapcsolódásban, vagyis a beállításukban, paraméterezésükben való jártasság. Hiába ugyanis a legmodernebb eszköz, ha nem tudjuk könnyedén használni.	1	2	3	4	5
7. Munka a felhőben és digitális adatkezelés: Főleg digitális munkahelyeken dolgozók esetében, de mostanában már sok munkahelyen jellemző a felhőalapú munka. Lényegében a következőket jelenti: online dokumentumok létrehozása és megosztása, digitális adatok, ábrák és információk létrehozása, értelmezése, megosztása, valamint az elemzésüknek a képessége és az ezzel összefüggő programok, alkalmazások ismerete.	1	2	3	4	5

TECH2. MUNKAHELYI ATTITÚD¹⁰: Ebben a kérdésben található azok az állítások, amelyek a vezetés szerepét vizsgálják egy adott munkahely digitális eszközök/IKT használatával kapcsolatos tervezésében és a tervek megvalósításában. Kérem, válaszoljon az alábbi kérdésekre! **SORONKÉNT EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!**

	NEM	NEM JELLEMZŐ	ELŐFORDUL	IGEN	NEM TUDOM
1. Határozott elvárásokat fogalmaz-e meg a munkahelye a digitális eszközök és digitális technológiák használatával kapcsolatban?	1	2	3	4	9
2. Definiálja-e a munkahelye digitális jövőképe a digitális/IKT-eszközök szerepét a mindennapi munkára vonatkozóan?	1	2	3	4	9
3. Ön szerint minden munkatárs tudására épít a munkahelye digitális jövőképe?	1	2	3	4	9
4. Ön szerint tükrözi az általános tervezés (pl. munkaerő-gazdálkodás, továbbképzés, IKT-erőforrások) a munkahelye digitális jövőképét?	1	2	3	4	9
5. Vannak a digitális kompetencia fejlesztéssel kapcsolatos képzések a munkahelyén?	1	2	3	4	9
6. Biztosítja a vezetés, hogy munkavállalók a munkán kívüli időben is használhassák a munkahelyi IKT-eszközöket?	1	2	3	4	9
7. Otthonról is elérik az alkalmazottak a digitális anyagokat, munkájukhoz szükséges adatokat, tájékoztatókat, az IKT- eszközökkel támogatott adminisztrációt?	1	2	3	4	9
8. Megfelelő lehetőségeket teremt a munkahelye a cégük informatikai/digitális kultúrájának a fejlesztéséhez?	1	2	3	4	9

¹⁰ OFI-ban használt IKT kérdések <http://ikt.ofi.hu>

TECH3. A foglalkozások szempontjából fontos készségek közül melyik milyen mértékben jellemzi az Ön munkáját? Kérem, osztályozza a következő készségeket aszerint, hogy mennyire jellemzi a munkáját! (1 – egyáltalán nem jellemzi ... 5 – nagyon jellemzi)

SORONKÉNT EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	1 – EGYÁLTALÁN NEM JELLEMZŐ	2 – INKÁBB NEM JELLEMZŐ	3 – JELLEMZŐ IS MEG NEM IS	4 – INKÁBB JELLEMZŐ	5 – NAGYON JELLEMZŐ
1. fizikai és manuális adottságok	1	2	3	4	5
2. alapszintű szellemi kompetenciák	1	2	3	4	5
3. magasabb szintű szellemi képességek, specializált szaktudás	1	2	3	4	5
4. szociális és érzelmi készségek, kommunikációs kompetenciák	1	2	3	4	5
5. általános technológiai tudás	1	2	3	4	5

TECH4. Jelenleg milyen új technológiát használnak a cégükönél az alább felsoroltak közül? Kérem, válassza ki azokat a technológiákat, amiket már üzembe helyezve használnak! TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. gépi tanulás (olyan rendszerek, amiket betanítanak a feladat elvégzésére)
2. felügyelt tanulás (input-output alapú gépi tanulási módszer), pl. e-mail spam detektálása
3. átvihető tanulás (egy probléma megoldása közben megtanult megoldás, amit eltérő, de kapcsolódó más probléma megoldására lehet használni pl. tumor felismerése a radiológiában)
4. megerősítő tanulás (pozitív vagy negatív visszajelzésekkel tanított rendszerek)
5. lágy robottechnika (lágy, formázható anyagú robotok, amelyek különböző anyagokat kezelnek)
6. multirobot rendszer (több, koordináltan működő robotrendszer)
7. taktilis/érintés alapú robotok (robotkar, amely a kéz/ujjak funkcióját látják el)
8. kigyórobot (több irányba mozgó, szűk terekben történő mozgásra)
9. humanoid robotok (az emberhez/élőlényhez hasonló robotok MI képességekkel, emberi tevékenységek elvégzésére)
10. neurális hálózatok (alakzatfelismerő algoritmusok adatok csoportosítására, osztályozására és előrejelzések készítésére)
11. önvezető személy- és teherjárművek

12. drónok
13. raktárban dolgozó vagy teherhordó-pakoló robotok
14. chatbotok (emberi kommunikáció szimulálása, MI rendszer üzenetküldő applikációkba épített párbeszédre)
15. robotizált folyamatautomatizálási rendszerek (szoftveralapú robotok, az ember tevékenységét utánozza, amikor más szoftverrendszer felhasználói felületén kommunikál)
16. egyéb, éspedig:
17. egyik sem → **HA EZT A VÁLASZT JELÖLI BE, AKKOR MINDEN MÁS VÁLASZ KIZÁRVA!**

TECH5. Az Önök cégénél mennyire jellemző az új technológiák elterjedtsége jelenleg? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. egyáltalán nincs jelen, nem jellemző
2. inkább nem jellemző
3. inkább jellemző
4. erősen jelen van, jellemző

TECH6. Ön szerint milyen előnyökkel jár(hat) az új technológiák bevezetése az Ön cégénél/ szervezeténél? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. Új munkavállalói réteg megszólítása
2. Nagyobb motiváció, alacsonyabb fluktuáció
3. Költségcsökkentő
4. Versenyelőny megszerzése
5. Kevesebb hiányzás, betegállomány
6. Hatékonyabb munkavégzés
7. Munkavállalók munka és magánéletének könnyebb összehangolása
8. Nagyobb produktivitás
9. Magasabb fizetés
10. Átképzésekkel új tudáshoz jutunk
11. Nincs előnye
12. Egyéb, éspedig:.....

TECH7. Három tág nézőpontot lehet azonosítani az automatizálás és a technológiai fejlődés foglalkoztatásra és munkaerőpiacra gyakorolt várható hatásai vonatkozásában. Ön a három álláspont közül melyikkel ért inkább egyet? Kérjük egy álláspontot válasszon ki! EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Azáltal, hogy az automatizálás során a gépek főként a rutinszerű, egyszerű, többnyire fizikai tevékenységeket, és esetenként teljes foglalkozásokat váltanak ki, a felszabaduló munkaerőnek lehetősége nyílik más, nem rutinszerű vagy fizikai, hanem összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket, speciális tudást igénylő területeken elhelyezkedni, melyek magasabb bérrel is járnak.
2. A technológiai fejlődés elsősorban a magasabb végzettséget nem igénylő, rutinszerű és alacsony bérezésű állásokat veszélyezteti, valamint ezáltal megkezdődik a foglalkoztatási összetétel átstrukturálása a magasabb képzettséget igénylő, kreatívabb munkák felé. De mindemellett a mostani automatizálási hullám már nem kizárólag ezeket a munkatevékenységeket veszélyezteti, hanem a magasabb képzettséget igénylő feladatok egy részét is. Az automatizálás nemcsak a foglalkoztatási szerkezetet fogja átalakítani, hanem nagy munkanélküliséget is hoz.
3. A technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, hiszen várhatóan egyidejűleg fognak növekedni a magasan és az alacsonyan fizetett foglalkozások. Eltűnhet az új technológiák széles körű alkalmazásával a mostani foglalkozások 30-40%-a, de új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek közben.
4. Nem tudom megítélni, hogy mi várható.

TECH8. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel? (1-5-ig pontozva, ahol 1 – egyáltalán nem ért egyet ... 5 – teljesen egyetért) SORONKÉNT EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	1 – EGYÁLTALÁN NEM ÉRT EGYET	2 – INKÁBB NEM ÉRT EGYET	3 – EGYET IS ÉRT MEG NEM IS	4 – INKÁBB EGYETÉRT	5 – TELJESEN EGYETÉRT
Egy újfajta társadalmi szerződés keretében lehetne meghatározni, hogy mely területeken lehet, szabad, illetve tilos automatizálni.	1	2	3	4	5
Annak érdekében, hogy a cégeknek/szervezeteknek érdekük legyen gondoskodni a munkavállalók sorsáról, pénzügyi ösztönzők segítségével (támogatás, adó elengedés stb.) kötelezni kéne őket, hogy intézkedjenek azon munkavállalók átképzéséről, akik munkaviszonyát a későbbiekben megszüntetik majd a robotizáció, az MI vagy egyéb új technológiák bevezetésével.	1	2	3	4	5
Az új technológiák a jövőben leginkább a részterületeken válhatnak a humán erőforrás helyettesítőjévé, így valószínűbb, hogy csak egyes feladatok automatizálódnak/robotizálódnak, és nem teljes foglalkozások szűnnek meg.	1	2	3	4	5
A fejlett rendszerekhez alkalmazkodó munkaerőkereslet a komplex tudásra támaszkodik majd, így nem a kevesebb, hanem a képzetlenebb munkavállaló a technológia jövőképe.	1	2	3	4	5

	1 – EGYÁLTALÁN NEM ÉRT EGYET	2 – INKÁBB NEM ÉRT EGYET	3 – EGYET IS ÉRT MEG NEM IS	4 – INKÁBB EGYETÉRT	5 – TELJESEN EGYETÉRT
A hatékonyság fokozása mellett az új technológiák nem adnak semmilyen más hozzáadott értéket a társadalom számára.	1	2	3	4	5
A robotika és az MI lesz az egyik legfontosabb válasz a demográfiai problémákra (azaz az elöregedő társadalmakra és arra, hogy belátható időn belül akár közel egyharmaddal is csökkenhet az európai országok népessége – így a munkavállalók száma is.)	1	2	3	4	5
Egy ipari robot állandó, magas minőségű termékeket tud előállítani, nem fárad el, ezáltal akár 24 ó/7 napban is végezheti munkáját, így tulajdonképpen a teljesítménye megegyezik 3 teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóéval. A robotok gyorsan átprogramozhatók, ezáltal rövid időn belül egy számukra teljesen új feladatot is hatékonyan elvégeznek. Nem kell neki fűtés, világítás, munkaegészségügy és -védelem, társadalombiztosítás, családbarát intézkedések stb. Éppen ezért sok cég fogja inkább ezt választani, minthogy embereket alkalmazzon.	1	2	3	4	5
A szorosabb ember-robot együttműködéshez mindkét fél a saját erősségeivel járul hozzá: a robotok gyorsasága és precíziója kombinálva az emberi kreativitással és intelligenciával az eddigi leghatékonyabb munkát teszi lehetővé.	1	2	3	4	5
Az autonóm gépek és a mesterséges intelligencia elterjedése a jövőben mélyíteni fogja a társadalmi egyenlőtlenségeket, illetve tömeges munkanélküliséget fog okozni.	1	2	3	4	5
Az automatizált munkahelyi digitális tudást fejleszteni kell: a vállalatoknak kötelességük kidolgozni és kínálni olyan programokat, melyek megkönnyítik, hogy munkavállalóik lépést tartsanak a digitalizált munkahelyekkel, így megóvják munkahelyüket	1	2	3	4	5

TECH9. El tudná-e képzelni, hogy a cégüknél/szervezetüknél bizonyos munkaterületeken ilyen új technológiákkal (robotokkal, MI-vel, automatizált eszközökkel, neurális hálózatokkal) végeztessenek feladatokat, és ezzel munkavállalóiknak egy részét robotokra cserélik? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. igen
2. nem

TECH10. Tart attól, hogy az Ön munkáját ezek az új technológiákkal kiváltják 10 év múlva? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. igen
2. nem
9. nem tudom megítélni

TECH11. Van-e az Ön cégénél olyan szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, ami a munkavállalók segítségével/integrációjával/továbbképzésével foglalkozik, vagy szorgalmazza, hogy a vállalat nagyobb hangsúlyt fektessen ezekre a kérdésekre? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Nincs a cégnél szakszervezet/érdekvédelmi szervezet
2. Van a cégnél szakszervezet/érdekvédelmi szervezet és nagyon hasznos munkát végeznek ezen a téren
3. Van szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, de nem igazán végeznek ilyen munkát
9. Nem tudom

TECH12. Van-e a cégüknél olyan CSR (azaz vállalati társadalmi felelősségvállalás) program, részleg, osztály vagy dedikált személy, ami/aki a munkavállalók segítségével/integrációjával/képzésével foglalkozik, vagy szorgalmazza, hogy a vállalat nagyobb hangsúlyt fektessen ezekre a kérdésekre? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Nincs
2. Van
9. Nem tudom

KÖSZÖNJÜK VÁLASZAIT!

KÉTKARÚ KUTATÁS

MUNKÁLTATÓI KÉRDŐÍV

SZEMÉLYES FELKÉRÉS ÉS GDPR NYILATKOZAT

Jó napot kívánok! A szervezet/cég Humánerőforrás Gazdálkodásáért vagy Személyügyekért felelős döntéshozójával vagy a szervezet vezetőjével szeretnénk beszélni. Egy kb. 25 perces telefonos KÉRDŐÍVES interjút szeretnénk készíteni Önnel.

Válaszait összesítve dolgozzuk fel, a személyes és a szervezetre vonatkozó adatokat bizalmasan kezeljük, harmadik fél számára nem adjuk át. Megteszi, hogy válaszol a kérdéseinkre?

1. igen
 2. nem → **VÉGE A KÉRDEZÉSNEK**
 3. később válaszolok → **HALASZTÁS KÉSŐBBI IDŐPONTRA, LINK KIKÜLDÉSE**
-

GDPR nyilatkozat

Köszönjük, hogy részvételével lehetővé teszi a Családbarát Magyarország Központ (CSBM) jelen kutatását. A kérdőív kitöltése anonim, a válaszokat kizárólag a kutatás céljából fogjuk felhasználni.

Az alábbi nyilatkozat elfogadásával önkéntesen és befolyásmentesen hozzájárul ahhoz, hogy a jelen kutatásban adatokat gyűjtésére kerüljön sor, és felhatalmazza a Családbarát Magyarország Központot (CSBM-t). (Budapest, Tüzér u. 33–35.), hogy az adatokat kutatási projektje keretében elemzési és publikálási céllal felhasználja.

1. igen, hozzájárulok
 2. nem járulok hozzá → **VÉGE A KÉRDEZÉSNEK**
-

VÁLLALATDEMOGRÁFIA

VD1. A szervezet/cég/vállalkozás hivatalosan bejegyzett neve:

.....

VD2. A szervezet/cég/vállalkozás adószáma:

.....

VD3. A szervezet/cég/vállalkozás székhely szerinti települése:

.....

VD4. Van-e a székhelytől eltérő településen telephelyük?

1. van
2. nincs

VD5. Az alábbi kategóriák segítségével megmondaná, kérem, hogy mi az Ön szerepe ennél a szervezetnél? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. A teljes szervezet működéséért Ön a felelős
2. Csak egyes területek működéséért felelős, DE ide tartozik a személyügyek, humánerőforrás gazdálkodás is
3. Csak a humánerőforrás gazdálkodásért, illetve személyügyekért felelős
4. NT/NV

VD6. Kérem, adja meg, hogy az egyes munkakörökben hozzávetőleg a cégük munkavállalóinak hány százaléka dolgozik? Az alábbi MUNKAMINŐSÍTÉSI, BESOROLÁSI RENDSZER segítségével válasszon! EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

	MUNKAVÁLLALÓK MEGOSZLÁSA (%)
I. Vezető	
1. Felsővezetők (nagyobb szervezeti egységeinek igazgatói, vezetői és helyettesei (pl. gyáregység, gyárrészleg, főosztály stb.))	
2. Középvezető (osztályvezetők és ezzel egyenértékű szervezeti egységek vezetői és helyettesei)	
3. Termelési (tevékenység) irányító I. (szakirányú felsőfokú végzettségű irányítókat (pl. üzemvezetőket, művezetőket, forgalomirányítókat, számítástechnikai egységek műszakvezetőit stb. és mindezek felsőfokú szakmai képesítéssel rendelkező helyettesei).	
4. Termelési (tevékenység) irányító II. (középfokú szakmai végzettséggel (technikusi és szakközépiskola) rendelkező termelés- és tevékenységirányítók, valamint azok helyettesei.	
II. Fizikai foglalkozású	
5. Segédmunkás (A munkák elvégzéséhez betanulási idő nem szükséges.)	
6. Betanított munkás, egyszerű szakmunkás (Legalább hat havi betanulást igényel.)	
7. Szakmunkás (Ellátásához hat hónapnál régebbi szakképesítés, vagy a munka folyamatában egy év feletti begyakorlás szükséges.)	
8. Minősített szakmunkás (Kizárólag szakmunkás képesítéssel hosszabb, általában öt év feletti gyakorlattal végezhető tevékenység.)	
9. Mester szakmunkás (Idesorolhatók a szakmunkás bizonyítvánnyal és 10 év feletti szakmai gyakorlattal, kivételes szaktudással és különleges személyi adottsággal rendelkező fizikai dolgozók, a mesterszakmunkások, valamint a szaktechnikusok).	
III. Szellemi foglalkozású	
10. Szellemi foglalkozású alkalmazottak I. (Középfokú iskolai végzettséggel).	
11. Szellemi foglalkozású alkalmazottak II. (Középfokú iskolai végzettség és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami képesítéssel)	
12. Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (Egyetemi / főiskolai felsőfokú végzettség)	
13. Ügyviteli alkalmazottak (Az ügyviteli feladatokat ellátókat és azok az érdemi munkát végző szellemi foglalkozásúakat, akik a megfelelő iskolai végzettséggel, illetve tanfolyami képesítéssel nem rendelkeznek.)	

VD7. Hogyan tudná jellemezni az Önök szervezeténél/cégénél a fő tevékenységben dolgozók munkáját? Inkább mentálisan vagy fizikálisan nehéz a munkájuk? Esetleg mindkét szempontból nehéz, vagy egyik sem? Gondoljon arra a munkakörre, amiben a legtöbb alkalmazott dolgozik! EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Mentálisan nehéz
2. Fizikálisan nehéz
3. Mentálisan és fizikálisan is nehéz
4. Egyik sem
9. Nem tudom

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS

KÉRDEZŐ: OLVASD FEL A BEVEZETŐ SZÖVEGET!

MINDEN MUNKAVÉGZÉSI FORMÁT, AMELY ELTÉR A „SZOKVÁNYOS” FOGLALKOZTATÁSTÓL, AKÁR A MUNKAVISZONY TARTALMÁBAN, HELYÉBEN, FOGLALKOZTATÁSI IDEJÉBEN, HOSSZÁBAN, AZT MÁR ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉSNEK TEKINTHETJÜK. A KÖVETKEZŐKBEN EZEKRŐL A MUNKAVÉGZÉSI FORMÁKRÓL SZERETNÉNK KÉRDEZNI.

AT.1.1. A kialakult koronavírus-helyzet előtt (2020. március előtt) milyen mértékben alkalmazták a következő atipikus foglalkoztatási formákat? Az összes dolgozó hány százaléka volt alkalmazva

AT.1.2. Hogyan változott ez a koronavírus-helyzet következtében, azaz milyen mértékben alkalmazzák jelenleg a következő atipikus foglalkoztatási formákat?

	AT.1.1. FOGLALKOZTATOTTAK SZÁZALÉKA 2020 ELŐTT	AT.1.2. FOGLALKOZTATOTTAK SZÁZALÉKA JELENLEG
1. Részmunkaidős foglalkoztatás (8 óránál kevesebb, pl. 4 vagy 6 órás napi munkaidő)		
2. Távmunkavégzés		
3. Otthonról történő munkavégzés (home office – vagyis a távmunka egy fajtája, amikor a belső munkáltatói szabályzat alapján a munkavállaló általában saját eszközén, saját maga által megválasztott helyszínen, kötetlen munkafelételek mellett végzi a munkáját.)		
4. Rugalmas munkaidő (Munkáltató osztja be a munkaidőt, de ezt a jogosultságot részben átengedi a munkavállalónak. Rugalmas kezdés és befejezés)		
5. Kötetlen munkaidő (munkavállaló teljesen maga osztja be a munkaidejét)		
6. Határozott idejű munkaviszony/Projektmunka (időszakos munka)		
7. Munkakörmegosztás		
8. Behívás alapján történő munkavégzés		
9. Több munkáltató által létesített munkaviszony		
10. Bedolgozói munkaviszony		
11. Egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony		
12. Vállalkozói szerződés, megbízással végzett munka		
13. Szövetkezeti tagként végzett munka		

**AT2. Mi a tapasztalata vagy véleménye általánosságban az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban? Kérem, osztályozza a következő kijelentéseket, aszerint, hogy mennyire ért egyet azokkal! (1 – egyáltalán nem ért egyet ... 5 – teljes egyet ért)
SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!**

	EGYÁLTALÁN NEM ÉRT EGYET	INKÁBB NEM ÉRT EGYET	EGYET IS ÉRT MEG NEM IS	INKÁBB EGYETÉRT	TELJES MÉRTÉKBEN EGYETÉRT
Nem ismerem az atipikus foglalkoztatási módokat, és nem is kívánok velük érdemben foglalkozni	1	2	3	4	5
Dolgoztam atipikus foglalkoztatásban alkalmazott munkavállalóval, de nem volt jó a tapasztalatom	1	2	3	4	5
Még nem volt ilyen a munkahelyemen, de van olyan forma, amelyet szívesen bevezetnénk	1	2	3	4	5
Vannak olyan tevékenységek a szervezetünknel, amelyek nem igénylik a munkahelyen való tartózkodást	1	2	3	4	5
Akit atipikus foglalkoztatásban alkalmaznak, annak kisebb a produktivitása, mint a hagyományos foglalkoztatásban foglalkoztatottaké	1	2	3	4	5
Alapvetően bizalmatlan vagyok a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formákkal szemben	1	2	3	4	5
Az atipikus munkavégzés elterjedéséhez mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldalon szükség lenne szemléletváltásra	1	2	3	4	5
A vezetők/döntéshozók alapvetően jobban elfogadják a hagyományos foglalkoztatási modellt, mint az atipikus foglalkoztatás bármely formáját	1	2	3	4	5
A járványhelyzet nagyon speciális, az ebben az időszakban alkalmazott munkaszervezési eszközök a járvány utáni helyzetben alapvetően nem alkalmazhatók	1	2	3	4	5

AT3. Munkakörök vonatkozásában mennyire gyakori a fentebb megismert atipikus foglalkoztatási formák bármelyike az Ön vállalatánál? SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!

	EGYÁLTALÁN NEM JELLEMZŐ	ELVÉTE ELŐFORDUL, DE NEM ÁLTALÁNOSAN JELLEMZŐ	GYAKORI, ÁLTALÁNOSAN JELLEMZŐ	TELJES MÉRTÉKBEN JELLEMZŐ, AZAZ MÁR CSAK VALAMILYEN ATÍPIKUS FORMÁHOZ KÖTÖTT MUNKAKÖR
I. Vezető	1	2	3	4
Felsővezetők (nagyobb szervezeti egységeinek igazgatói, vezetői és helyettesei (pl. gyáregység, gyár részleg, főosztály stb.))	1	2	3	4
Középvezető (osztályvezetők és ezzel egyenértékű szervezeti egységek vezetői és helyettesei)	1	2	3	4
Termelési (tevékenység) irányító I. (szakirányú felsőfokú végzettségű irányítókat (pl. üzemvezetőket, művezetőket, forgalomirányítókat, számítástechnikai egységek műszakvezetőit, és mindezek felsőfokú szakmai képzéssel rendelkező helyettesei).	1	2	3	4
Termelési (tevékenység) irányító II. (középfokú szakmai végzettséggel (technikusi és szakközépiskola) rendelkező termelés- és forgalomirányítók, valamint azok helyettesei).	1	2	3	4
II. Fizikai foglalkozású	1	2	3	4
Segéd munkás (A munkák elvégzéséhez betanulási idő nem szükséges.)	1	2	3	4
Betanított munkás, egyszerű szakmunkás (Legalább hat havi betanulást igényel.)	1	2	3	4
Szakmunkás (Ellátásához hat hónapnál régebbi szakképzés, vagy a munka folyamatában egy év feletti begyakorlás szükséges.)	1	2	3	4
Minősített szakmunkás (Kizárólag szakmunkás képzéssel hosszabb, általában öt év feletti gyakorlattal végezhető tevékenység.)	1	2	3	4
Mester szakmunkás (Idesorolhatók a szakmunkás bizonyítvánnyal és 10 év feletti szakmai gyakorlattal, kivételes szaktudással és különleges személyi adottsággal rendelkező fizikai dolgozók, a mesterszakmunkások, valamint a szaktechnikusok).	1	2	3	4
III. Szellemi foglalkozású	1	2	3	4
Szellemi foglalkozású alkalmazottak I. (Középfokú iskolai végzettséggel).	1	2	3	4
Szellemi foglalkozású alkalmazottak II. (Középfokú iskolai végzettség és a munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú szaktanfolyami képzéssel)	1	2	3	4

	EGYÁLTALÁN NEM JELLEMZŐ	ELVÉTVÉ ELŐFORDUL, DE NEM ÁLTALÁNOSAN JELLEMZŐ	GYAKORI, ÁLTALÁNOSAN JELLEMZŐ	TELJES MÉRTÉKBEN JELLEMZŐ, AZAZ MÁR CSAK VALAMILYEN ATÍPIKUS FORMÁHOZ KÖTÖTT MUNKAKÖR
Szellemi foglalkozású alkalmazottak III. (Egyetemi/főiskolai felsőfokú végzettség)	1	2	3	4
Szabadúszó szellemi foglalkozású. Az I–III. kategóriában előírt feltételeken kívül eső szellemi munkát végzők (pl. általában projekthez kötött, de szerződéssel bedolgozó külsős tanácsadó, specialista stb.)	1	2	3	4
Ügyviteli alkalmazottak (Az ügyviteli feladatokat ellátókat és azok az érdemi munkát végző szellemi foglalkozásúakat, akik a megfelelő iskolai végzettséggel, illetve tanfolyami képzéssel nem rendelkeznek.)	1	2	3	4

AT4. Az alább felsorolt atipikus foglalkoztatási formák munkahelyén alkalmazott előfordulását, kérem, jellemezze. SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!

	4 – NAGYON JELLEMZŐ	3 – INKÁBB JELLEMZŐ	2 – INKÁBB NEM JELLEMZŐ	1 – EGYÁLTALÁN NINC
Részmunkaidő 6 óra	1	2	3	4
Részmunkaidő 4 óra	1	2	3	4
Távmunka	1	2	3	4
Otthonról történő munkavégzés (home office)	1	2	3	4
Határozott idejű munkaviszony és projektmunka (időszakos munka)	1	2	3	4
Vállalkozói szerződés	1	2	3	4
Megbízási szerződés	1	2	3	4
Egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony	1	2	3	4
Bedolgozói munkaviszony	1	2	3	4
Munkaerő-kölcsönzés	1	2	3	4
Szövetkezeti és tagja által létesített munkaviszony	1	2	3	4
Több munkáltató által létesített munkaviszony	1	2	3	4

	4 – NAGYON JELLEMZŐ	3 – INKÁBB JELLEMZŐ	2 – INKÁBB NEM JELLEMZŐ	1 – EGYÁLTÁ- LÁN NINCS
Munkakörmegosztás	1	2	3	4
Rugalmas munkaidejű munkavégzés	1	2	3	4
Kötetlen munkaidejű munkavégzés	1	2	3	4

KÉRDEZŐ: CSAK AKKOR KÉRDEZD, HA AZ ELŐZŐ KÉRDÉSBEN LEGALÁBB 8 VÁLASZ ESETÉBEN A 3-AS „INKÁBB NEM JELLEMZŐ” VAGY 4-ES „EGYÁLTALÁN NINCS” ÉRTÉKET ADTA MEG!

AT5. A felsoroltak közül Ön szerint mi az oka, ha nem annyira jellemző az atipikus foglalkoztatási forma az Ön vállalatánál? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. Jogi háttér ismeretének hiánya
2. Vezetői támogatás hiánya
3. Vállalati kultúrával nem összeegyeztethető
4. Az ágazattal nem összeegyeztethető
5. Nem volt eddig erre igény
6. Nem ismertek a bevezetésének lépései
7. Túl szigorú jogszabályi környezet
8. Egyéb, mégpedig:.....

AT6. Ön szerint kihasználják-e Magyarországon a munkáltatók az atipikus foglalkoztatásban rejlő lehetőségeket? Ön szerint a magyar kkv-ok és nagyvállalatok hány százaléka alkalmaz atipikus foglalkoztatási formát? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. %
9. Nem tudom

AT7. Ön szerint kinek előnyösebb inkább az atipikus foglalkoztatás szélesebb körű alkalmazása? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Inkább a munkavállalónak
2. Inkább a munkáltatónak
3. Mindkettőjüknek
4. Egyikőjüknek sem

AT8. Részt vett-e már valamilyen képzésen az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Nem, de nem is szeretnék
2. Nem, de a jövőben szeretnék
3. Nem, de nincs is rá szükségem (enélkül is alkalmazzuk ezeket)
4. Nem, de nincs is rá szükségem (nem alkalmazzuk ezeket)
5. Igen, és pont elég tudást kaptam
6. Igen, és szívesen részt vennék még
7. nt/nv

AT9. Ismeri azokat a feltételeket, amelyek a Munka törvénykönyvében az atipikus foglalkoztatásra vonatkoznak? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Mindegyiket
2. Némelyiket
3. Egyet sem

AT10. Van-e szerződésmintájuk külön-külön az egyes atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozóan? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Mindegyikre van
2. Van, de nem mindegyikre
3. Nincs

AT11. Mi a véleménye, milyen tényezők akadályozhatják az ágazatukban az atipikus foglalkoztatási formák további elterjedését? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ! Az akadály:

1. Az adott ágazat sajátosságaiból fakad
2. A munkáltatók idegenkedéséből, hozzáállásából vagy felkészületlenségéből
3. Megoldhatatlan szervezési problémát jelent a munkáltató számára
4. Az adminisztratív apparátus nem készült fel ennek a kezelésére
5. A munkáltató nem ismeri a jogi lehetőségeket
6. A munkavállalók nem igénylik
7. A munkavállalók nem készültek fel a rugalmas munkavégzési formákból fakadó követelmények teljesítésére
8. Egyéb, éspedig:.....

AT12. Tervezi-e a munkáltató, hogy a jövőben bármilyen programot, tréninget, képzést indít a munkavállalók jobb munka és családi élet összhangja érdekében? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Igen
2. Nem

AT13. Milyen segítségre lenne szükségük az atipikus munkavégzés bevezetéséhez? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. Jogi háttér biztos ismerete
2. Szervezetfejlesztési felmérés
3. Szervezetfejlesztés
4. Jó gyakorlatok megismerése
5. Atipikus foglalkoztatásban dolgozni kívánó jelöltek felkutatása
6. Vezetői képzés
7. Támogatóbb jogszabályi környezet
8. Technikai háttér biztosítása
9. Egyéb, mégpedig:.....

AT14. Ön szerint milyen előnyökkel jár(hat) az atipikus foglalkoztatási forma? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. Új munkavállalói réteg megszólítása
2. Nagyobb motiváció,
3. Alacsonyabb fluktuáció
4. Költségcsökkentő
5. Versenyelőny megszerzése
6. Kevesebb hiányzás, betegállomány
7. Hatékonyabb munkavégzés
8. Munka és magánélet könnyebb összehangolása
9. Nagyobb produktivitás
10. Nincs előnye
11. Egyéb, mégpedig:.....

OTTHONI MUNKAVÉGZÉS (HOME OFFICE)

KÉRDEZŐ: OLVASD FEL A BEVEZETŐ SZÖVEGET!

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉSRE (HOME OFFICE) ÚGY TEKINTHETÜNK, MINT A TÁVMUNKA EGY TÍPUSÁRA. AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS ABBAN KÜLÖNBÖZIK A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE ÁLTAL RÖGZÍTETT TÁVMUNKÁTÓL, HOGY AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS (VAGY „HOME OFFICE”) SORÁN A TÁVMUNKA ESETI JELLEGGEL FORDUL ELŐ, AMIT VAGY A MUNKÁLTATÓ RENDEL EL, VAGY MAGA A MUNKAVÁLLALÓ KÉRÉSÉRE, A MUNKÁLTATÓ ENGEDÉLYÉVEL TÖRTÉNIK. A BELSŐ MUNKÁLTATÓI SZABÁLYZAT ALAPJÁN A MUNKAVÁLLALÓ ÁLTALÁBAN SAJÁT ESZKÖZÉN, SAJÁT MAGA ÁLTAL MEGVÁLASZTOTT HELYSZÍNESEN VÉGZI A MUNKÁJÁT. DE A MUNKAVÁLLALÓ TOVÁBBRA IS KÖTELES A MEGHATÁROZOTT MUNKAIDEJÉBEN RENDELKEZÉSRE ÁLLNI ÉS MUNKÁT VÉGEZNI.

HO1. Mit gondol az otthoni munkavégzésről mint atipikus munkavégzési formáról? Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel? (1-5-ig pontozva, ahol 1 – egyáltalán nem ért egyet ... 5 – teljesen egyetért) SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!

	EGYÁLTALÁN NEM ÉRT EGYET	INKÁBB NEM ÉRT EGYET	EGYET IS ÉRT MEG NEM IS	INKÁBB EGYET-ÉRT	TELJES MÉRTÉKBEN EGYETÉRT
Az otthoni munkavégzés elsősorban a munkavállaló számára kényelmes	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés a cég számára is hatékony	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés elsősorban egy HR kedvezmény, amivel munkavállalókat lehet toborozni, megtartani	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesül a cég szervezeti kultúrája	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés költségmegtakarítást jelent a munkáltatónak	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés többletköltséget jelent a munkáltatónak	1	2	3	4	5

HO2. Munkáltatóként mik a tapasztalatai erről a munkavégzési formáról? (1-5-ig pontozva, ahol 1 – egyáltalán nem ért egyet ... 5 – teljesen egyetért) SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!

	EGYÁLTALÁN NEM ÉRT EGYET	INKÁBB NEM ÉRT EGYET	EGYET IS ÉRT MEG NEM IS	INKÁBB EGYET-ÉRT	TELJES MÉRTÉKBEN EGYETÉRT
Az otthoni munkavégzés során csak a cég feladatainak, munkafázisainak egy része oldható meg	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során a munkaadónak kell munkaeszközöket biztosítani	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló kevesebb időt dolgozik, mint irodai/telephelyi környezetben	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során a munkavállaló lazábban kezeli a munkaidőkereteket	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során végzett munkát nehezebb ellenőrizni	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesül a cég szervezeti kultúrája	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés során nem érvényesülnek a cég adat és/vagy a munkakörülményekre vonatkozó biztonsági előírásai	1	2	3	4	5
Az otthoni munkavégzés egy eredményes eszköz arra, hogy ne kelljen munkavállalókat elbocsájtani	1	2	3	4	5

HO3. Tartanak-e otthoni munkavégzési formában dolgozók körében rendszeres csoportos megbeszéléseket, konferenciákat online formában (pl. meet, skype, teams, zoom)? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. naponta többször
2. naponta
3. heti egy alkalommal
4. hetente többször
5. havi 1-2 alkalommal
6. ritkábban, csak ha nagyon szükséges
7. nem

CSAK AZOKTÓL, AKIK AZ ELŐZŐ KÉRDÉSRE 1-6 VÁLASZOKAT ADTAK.

HO4. Mennyire tartja ezeket hatékonynak? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Sokkal nehezebb eredményeket elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel
2. Ugyanolyan eredményeket lehet elérni, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélésekkel
3. Gyorsabb és hatékonyabb, mint a személyes részvételen alapuló megbeszélések

HO5. Mennyire érzi úgy, hogy irányítani, kontrollálni lehet az otthoni munkavégzési formában dolgozó munkatársakat? 1-10-ig pontozva, ahol 1 – egyáltalán nem tudja irányítani, kontrollálni ... 10 – maximálisan tudja irányítani, kontrollálni) EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1 – egyáltalán nem tudja irányítani	2	3	4	5	6	7	8	9	10 – maximálisan tudja irányítani
-------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------------------

ISMÉT MINDENKITŐL!

HO6. Ön szerint milyen előnyökkel járhat az otthoni munkavégzés alkalmazása az Ön cégénél/szervezeténél? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. Új munkavállalói réteg megszólítása
2. Nagyobb motiváció, alacsonyabb fluktuáció
3. Költségcsökkentő
4. Versenyelőny megszerzése
5. Kevesebb hiányzás, betegállomány
6. Hatékonyabb munkavégzés
7. Munkavállalók munka és magánéletének könnyebb összehangolása
8. Nagyobb produktivitás
9. Nincs előnye
10. Egyéb, éspedig:.....

HO7. El tudná-e képzelni, hogy a cégüknél/szervezetüknél a legtöbb munkaterületen, de ahol csak lehet, a munkavállalói szerződésben rögzített formában is alkalmazzák az otthoni munkavégzési formát? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. igen
2. nem

DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK ÉS AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁK

KÉRDEZŐ: OLVASD FEL A BEVEZETŐ SZÖVEGET!

AZ ELKÖVETKEZŐ 5–10 ÉVEBEN EGYES SZAKEMBEREK VÉLEMÉNYE SZERINT SOK OLYAN ÚJ TECHNOLÓGIA FOG MEGJELENNI – KÖZTÜK PL. A DIGITALIZÁCIÓ VAGY ÉPPEEN A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA (MI) –, AMELYEK ÁTALAKÍJTJÁK A MUNKAERŐPIACOT ÉS A MEGLÉVŐ MUNKAHELYEKEN VÉGZETT MUNKÁKAT IS. AZ ALÁBBIKBAN EZEKRŐL AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁKRÓL SZERETNÉNK KÉRDEZNI.

TECH1. MUNKAHELYI ATTITÚD¹¹: Ebben a kérdésben található az állítások, amelyek a vezetés szerepét vizsgálják egy adott munkahely digitális eszközök/IKT használatával kapcsolatos tervezésében és a tervek megvalósításában. Kérem, válaszoljon az alábbi kérdésekre! Soronként egy válasz lehetséges! **SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!**

	NEM	NEM JELLEMZŐ	ELŐFORDUL	IGEN	NEM TUDOM
1. Határozott elvárásokat fogalmaz meg a munkahelye a digitális eszközök és digitális technológiák használatával kapcsolatban?	1	2	3	4	9
2. Definiálja a munkahelye digitális jövőképe a digitális / IKT eszközök szerepét a mindennapi munkára vonatkozóan? Ha nincs digitális vagy IKT-stratégiájuk, a válasz „nem”.	1	2	3	4	9
3. Ön szerint minden munkatárs tudására épít a munkahelye digitális jövőképe? Ha nincs digitális vagy IKT-stratégiájuk, a válasz „nem”.	1	2	3	4	9
4. Ön szerint tükrözi az általános tervezés (pl. munkaerőgazdálkodás, továbbképzés, IKT-erőforrások) a munkahelye digitális jövőképét?	1	2	3	4	9
5. Vannak a digitális kompetencia fejlesztéssel kapcsolatos képzések a munkahelyén?	1	2	3	4	9
6. Biztosítja a vezetés, hogy munkavállalók a munkán kívüli időben is használhassák a munkahelyi IKT-eszközöket?	1	2	3	4	9
7. Otthonról is elérik a munkavállalók a digitális anyagokat, munkájukhoz szükséges adatokat, tájékoztatókat, az IKT-eszközökkel támogatott adminisztrációt?	1	2	3	4	9
8. Megfelelő lehetőségeket teremt a munkahelye a cégük informatikai/digitális kultúrájának a fejlesztéséhez?	1	2	3	4	9

¹¹ OFI-ban használt IKT kérdések <http://ikt.ofi.hu>

TECH2. A digitális technológiák használata hogyan hat az Önök cégén belül a mindennapi munka gyakorlatára?

.....

.....

.....

TECH3. Milyen változásokkal jár az alkalmazottak szempontjából a digitális eszközök használata?

.....

.....

.....

TECH4. Milyen tudásra, új készségekre van szüksége a munkatársaknak ahhoz, hogy munkájuk az internet közegeiben is magas színvonalú maradjon?

.....

.....

.....

TECH5. Milyen főbb akadályok állnak a digitális technológia cégüknél történő bevezetése és a mindennapi munkába történő integrálása előtt?

.....

.....

.....

TECH6. A különböző, a foglalkozások szempontjából fontos készségek iránti kereslet hogyan fog változni az Önök munkahelyén 2030-ig? Kérem, osztályozza a következő készségeket aszerint, hogy mennyire ért egyet azokkal! (1 – egyáltalán nem nő iránta a kereslet ... 5 – nagyon nagy kereslet lesz rá) SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!

	NAGYON CSÖKKEN IRÁNTA A KERESLET	INKÁBB CSÖKKEN IRÁNTA A KERESLET	NEM VÁLTOZOTT IRÁNTA A KERESLET	INKÁBB NŐ IRÁNTA A KERESLET	NAGYON NŐ IRÁNTA A KERESLET
fizikai és manuális adottságok	1	2	3	4	5
alapszintű szellemi kompetenciák	1	2	3	4	5
magasabb szintű szellemi képességek, specializált szaktudás	1	2	3	4	5
szociális és érzelmi készségek, kommunikációs kompetenciák	1	2	3	4	5
általános technológiai tudás	1	2	3	4	5

TECH7. Jelenleg milyen új technológiát használnak a cégüknel az alább felsoroltak közül? Kérem, válassza ki azokat a technológiákat, amiket már üzembe helyezve használnak! TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. gépi tanulás (olyan rendszerek, amiket betanítanak a feladat elvégzésére)
2. felügyelt tanulás (input-output alapú gépi tanulási módszer), pl. e-mail spam detektálása
3. átvihető tanulás (egy probléma megoldása közben megtanult megoldás, amit eltérő, de kapcsolódó más probléma megoldására lehet használni pl. tumor felismerése a radiológiában)
4. megerősítő tanulás (pozitív vagy negatív visszajelzésekkel tanított rendszerek)
5. lágy robottechnika (lágy, formázható anyagú robotok, amelyek különböző anyagokat kezelnek)
6. multirobot rendszer (több, koordináltan működő robotrendszer)
7. taktilis/érintés alapú robotok (robotkar, amely a kéz/ujjak funkcióját látják el)
8. kigyórobot (több irányba mozgó, szűk terekben történő mozgásra)
9. humanoid robotok (az emberhez/élőlényhez hasonló robotok MI képességekkel, emberi tevékenységek elvégzésére)
10. neurális hálózatok (alakzatfelismerő algoritmusok adatok csoportosítására, osztályozására és előrejelzések készítésére)
11. önvezető személy és teherjárművek
12. drónok
13. raktárban dolgozó teherhordó-pakoló robotok
14. chatbotok (emberi kommunikáció szimulálása, MI rendszer üzenetküldő applikációkba épített párbeszédre)

15. robotizált folyamatautomatizálási rendszerek (szoftveralapú robotok, az ember tevékenységét utánozza, amikor más szoftverrendszer felhasználói felületén kommunikál)

16. egyéb, és pedíg:.....

17. egyik sem → **HA EZT A VÁLASZT JELÖLI BE, AKKOR MINDEN MÁS VÁLASZ KIZÁRVA!**

TECH8. Tervezik-e bevezetni 2030-ig bármelyik technológiát a cégüknél/szervezetüknél? Kérem, válassza ki azokat a technológiákat, amelyek bevezetésén már elgondolkoztak, vagy jelenleg már beszerzés alatt áll! TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. nem, egyiket sem tervezzük bevezetni
2. gépi tanulást
3. felügyelt tanulást
4. átvihető tanulást
5. megerősítő tanulást
6. lágy robottechnikát
7. multirobot rendszert
8. taktilis/érintés alapú robotokat
9. kígyórobotot
10. humanoid robotokat
11. neurális hálózatokat
12. önvezető személy és teherjárműveket
13. drónokat
14. raktárban dolgozó teherhordó-pakoló robotokat
15. chatbotokat
16. robotizált folyamatautomatizálási rendszereket
17. egyéb

TECH9. El tudná-e képzelni, hogy a cégüknél/szervezetüknél bizonyos munkaterületeken ilyen új technológiákkal (robotokkal, MI-vel, automatizált eszközökkel, neurális hálózatokkal) végeztessenek feladatokat, és ezzel munkavállalóiknak egy részét robotokra cserélik? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. igen
2. nem

TECH10. A munkavállalók hány százalékát tudnák az új technológiákkal kiváltani? A teljes dolgozói létszám legyen a 100%, melyből arányosítsa vissza az adatokat.

	%	NEM TUDOM
1. Felsőfokú végzettséget igénylő szellemi		999
2. Középfokú végzettséget igénylő szellemi		999
3. Szakmunkás fizikai		999
4. Betanított munkás		

TECH11. Az Önök cégénél mennyire jellemző az új technológiák elterjedtsége jelenleg? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. egyáltalán nincs jelen, nem jellemző
2. inkább nem jellemző
3. inkább jellemző
4. erősen jelen van, jellemző

KÉRDEZŐ: CSAK AZOKTÓL, AKIK AZ ELŐZŐ KÉRDÉSBEN AZ 1-2-ES ÉRTÉKET VÁLASZTOTTÁK.

TECH12. A felsoroltak közül Ön szerint mi az oka, ha nem annyira jellemző az új technológiák alkalmazása az Ön vállalatánál/szervezeténél? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. Jogi háttér ismeretének hiánya (bizonytalan, hiányos jogszabályi környezet)
2. Vezetői támogatás hiánya
3. Vállalati kultúrával nem összeegyeztethető
4. Az ágazattal nem összeegyeztethető
5. Nem volt eddig erre igény
6. Nem ismertek a bevezetésének a lépései
7. Túl szigorú jogszabályi környezet
8. Egyéb, éspedig:.....

KÉRDEZŐ: ISMÉT MINDENKITŐL!

TECH13. Mi a véleménye, milyen tényezők akadályozhatják az ágazatukban az új technológiák elterjedését? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!! Az akadály:

1. Az ágazat sajátosságaiból fakad
2. A munkáltatók idegenkedéséből, hozzáállásából vagy felkészületlenségéből ered
3. Megoldhatatlan szervezési problémát jelent a munkáltató számára
4. Az apparátus nem készült fel ennek a kezelésére
5. A munkáltató nem ismeri a jogi lehetőségeket
6. A munkavállalók idegenkedése
7. A munkavállalók nem készültek fel az új technológiákkal való együttműködésre, azok használatára
8. Egyéb, éspedig:.....

TECH14. Ön szerint milyen előnyökkel jár(hat) az új technológiák bevezetése az Ön cégénél/ szervezeténél? TÖBB VÁLASZ IS ADHATÓ!

1. Új munkavállalói réteg megszólítása
2. Nagyobb motiváció, alacsonyabb fluktuáció
3. Költségcsökkentő
4. Versenyelőny megszerzése
5. Kevesebb hiányzás, betegállomány
6. Hatékonyabb munkavégzés
7. Munkavállalók munka és magánéletének könnyebb összehangolása
8. Nagyobb produktivitás
9. Nincs előnye
10. Egyéb, éspedig:.....

TECH15. Három tág nézőpontot lehet azonosítani az automatizálás és a technológiai fejlődés foglalkoztatásra és munkaerőpiacra gyakorolt várható hatásai vonatkozásában. Ön a három álláspont közül melyikkel ért inkább egyet? Kérjük, egy álláspontot válasszon ki! EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Azáltal, hogy az automatizálás során a gépek főként a rutinszerű, egyszerű, többnyire fizikai tevékenységeket, és esetenként teljes foglalkozásokat váltanak ki, a felszabaduló munkaerőnek lehetősége nyílik más, nem rutinszerű vagy fizikai, hanem összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket, speciális tudást igénylő területeken elhelyezkedni, melyek magasabb bérrel is járnak.

2. A technológiai fejlődés elsősorban a magasabb végzettséget nem igénylő, rutinszerű és alacsony bérezésű állásokat veszélyezteti, valamint ezáltal megkezdődik a foglalkoztatási összetétel átstrukturálása a magasabb képzettséget igénylő, kreatívabb munkák felé. De mindemellett a mostani automatizálási hullám már nem kizárólag ezeket a munkatevékenységeket veszélyezteti, hanem a magasabb képzettséget igénylő feladatok egy részét is. Az automatizálás nemcsak a foglalkoztatási szerkezetet fogja átalakítani, hanem nagy munkanélküliséget is hoz.
3. A technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, hiszen várhatóan egyidejűleg fognak növekedni a magasan és az alacsonyan fizetett foglalkozások. Eltűnhet az új technológiák széles körű alkalmazásával a mostani foglalkozások 30-40%-a, de új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek közben.
4. Nem tudom megítélni, hogy mi várható.

TECH16. Mennyire ért egyet az alábbi kijelentésekkel? (1-5-ig pontozva, ahol 1 – egyáltalán nem ért egyet ... 5 – teljesen egyetért) SORONKÉNT EGY VÁLASZ JELÖLHETŐ!

	EGYÁLTALÁN NEM ÉRT EGYET	INKÁBB NEM ÉRT EGYET	EGYET IS ÉRT MEGNEM IS	INKÁBB EGYETÉRT	TELJES MÉRTÉKBEN EGYETÉRT
A robottechnológia, az MI és egyéb új technológiák fejlődéséhez további ismeretekre van még szükség az emberek és robotok együttes tevékenysége körüli jogi/munkajogi álláspont kialakításához.	1	2	3	4	5
Egy újfajta társadalmi szerződés keretében lehetne meghatározni, hogy mely területeken lehet, szabad, illetve tilos automatizálni.	1	2	3	4	5
Annak érdekében, hogy a cégeknek/szervezeteknek érdekük legyen gondoskodni a munkavállalók sorsáról, pénzügyi ösztönzők segítségével (támogatás, adóelengedés stb.) kötelezni kéne őket, hogy intézkedjenek azon munkavállalók átképzéséről, akik munkaviszonyát a későbbiekben megszüntetik majd a robotizáció, az MI vagy egyéb új technológiák bevezetésével.	1	2	3	4	5
Az új technológiák a jövőben leginkább a részterületeken válhatnak a humán erőforrás helyettesítőjévé, így valószínűbb, hogy csak egyes feladatok automatizálódnak/robotizálódnak, és nem teljes foglalkozások szűnnek meg.	1	2	3	4	5
A fejlett rendszerekhez alkalmazkodó munkaerőkereslet a komplex tudásra támaszkodik majd, így nem a kevesebb, hanem a képzetlenebb munkavállaló a technológia jövőképe.	1	2	3	4	5
A hatékonyság fokozása mellett az új technológiák nem adnak semmilyen más hozzáadott értéket a társadalom számára.	1	2	3	4	5

	EGYÁLTALÁN NEM ÉRT EGYET	INKÁBB NEM ÉRT EGYET	EGYET IS ÉRT MEG NEM IS	INKÁBB EGYETÉRT	TELJES MÉRTÉKBEN EGYETÉRT
A robotika és az MI lesz az egyik legfontosabb válasz a demográfiai problémákra (azaz az előregedő társadalmakra és arra, hogy belátható időn belül akár közel egyharmaddal is csökkenhet az európai országok népessége – így a munkavállalók száma is.)	1	2	3	4	5
Egy ipari robot állandó, magas minőségű termékeket tud előállítani, nem fárad el, ezáltal akár 24óra/7napban is végezheti munkáját, így tulajdonképpen a teljesítménye megegyezik 4 teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóéval. A robotok gyorsan átprogramozhatóak, ezáltal rövid időn belül egy számukra teljesen új feladatot is hatékonyan elvégeznek. Nem kell neki fűtés, világítás, munkaegészségügy és -védelem, társadalombiztosítás, családbarát intézkedések stb. Éppen ezért sok cég fogja inkább ezt választani, minthogy embereket alkalmazzon.					
A szorosabb ember–robot együttműködéshez mindkét fél a saját erősségeivel járul hozzá: a robotok gyorsasága és precíziója kombinálva az emberi kreativitással és intelligenciával az eddigi leghatékonyabb munkát teszi lehetővé.					
Az autonóm gépek és a mesterséges intelligencia elterjedése a jövőben mélyíteni fogja a társadalmi egyenlőtlenségeket, illetve tömeges munkanélküliséget fog okozni.					
Az automatizált munkahelyi digitális tudást fejleszteni kell: a vállalatoknak kötelességük kidolgozni és kínálni olyan programokat, melyek megkönnyítik, hogy munkavállalóik lépést tartsanak a digitalizált munkahelyekkel, így megővjék munkahelyüket.					

TECH17. Van-e az Ön cégénél olyan szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, ami a munkavállalók segítségével/integrációjával/továbbképzésével foglalkozik, vagy szorgalmazza, hogy a vállalat nagyobb hangsúlyt fektessen ezekre a kérdésekre? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Nincs a cégnél szakszervezet/érdekvédelmi szervezet
2. Van a cégnél szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, és nagyon hasznos munkát végeznek ezen a téren
3. Van szakszervezet/érdekvédelmi szervezet, de nem igazán végeznek ilyen munkát
9. Nem tudom

TECH18. Van-e a cégükönél olyan CSR (azaz vállalati társadalmi felelősségvállalás) program, részleg, osztály vagy dedikált személy, ami/aki a munkavállalók segítségével/integrációjával/képzésével foglalkozik, vagy szorgalmazza, hogy a vállalat nagyobb hangsúlyt fektessen ezekre a kérdésekre? EGY VÁLASZ LEHETSÉGES!

1. Nincs
2. Van
9. Nem tudom

KÖSZÖNJÜK VÁLASZAIT!

MUNKAVÁLLALÓK

INTERJÚ GUIDE

HO (home office)
MI (mesterséges intelligencia)

SZOCIOÖKONÓMIAI HÁTTÉR

Életkora? Iskolai végzettsége? Melyik településen lakik? Kivel él egy háztartásban?

Milyen messze lakik a munkahelyétől?

A MUNKAVISZONY JELLEMZŐI

1. Mesélne a munkájáról?

- Milyen munkakörben, területen dolgozik?
- Mióta dolgozik ebben?
- Bejelentett munkaviszonya van-e?
- Milyen szerződése van (határozott/-zatlan, megbízási-/munkaszerződés, alkalmazott/vállalkozó)?
- Hetente hány órát dolgozik a szerződése szerint és a valóságban ezen a munkahelyen?
- Van-e éjszakai, hétvégi munkavégzés?
- Van-e másodállása?
- Volt-e már munkanélküli? Mennyi ideig?

2. Leírná egy munkanapját?

ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK

1. Hallott-e már az atipikus munkaformákról?

→ NEM HALLOTT: Atipikus munkaforma = NEM hagyományos, teljes munkaidős, határozatlan idejű foglalkoztatás, hanem: pl. részmunkaidő, önfoglalkoztatás, a távmunka (otthoni munkavégzés), alkalmi vagy szezonális foglalkoztatás, a szerződésben rögzített határidőre történő foglalkoztatást, a munkakörmegosztást (job-rotation) és számos egyéb, nem szokványos munkamódszer).

2. Az Ön munkájára jellemző-e az atipikus munkavégzés?

→ IGEN: kényszerként vagy lehetőségként értékeli?

→ NEM: miért?

3. Van-e home office lehetőség?

→ VAN:

- Hogyan valósul meg: hetente hányszor, ki biztosítja az eszközöket?
- HO-ban mi az elvárás a készenléttel kapcsolatban (pl. mennyi időn belül kell e-mailre válaszolni, a telefont ki lehet-e kapcsolni)?
- Hogyan hat a HO a munkarendjére, a magánéletére?
- Jellemző-e, hogy a munkáján gondolkodik szabadidejében?
- Milyen munkahelyi eszközt használ otthon is (pl. céges mobil, céges laptop)?

→ NINCS:

- Miért?
- Lenne-e rá szükség?
- Megvalósítható-e?

4. Érvényben vannak-e a vállalatnál atipikus munkaformák (amelyek őt nem érintik)? Ha igen, mióta?

- Tudja-e, hogy miért vezettek be atipikus munkaformákat?
- A járvány hogyan befolyásolta ezek meglétét?

A VÁRHATÓ TECHNOLÓGIAI FORRADALOM ÉS DIGITALIZÁCIÓ HATÁSA A MUNKAVÁLLALÓRA

1. Hallotta-e már a digitális forradalom kifejezést?

→ Ha NEM:

Digitális forradalom: a számítógépek és a digitalizálás által kiváltott áttörést jelöli, ami a 20. század végétől kezdve az élet minden területére hatással van. A digitális forradalom alapjai és fejlesztései pl. a digitális kamerák, tévék, önvezető járművek, számítógép-hálózatok, internet, okostelefonok.

A digitális forradalom még nem zárult le, nagy lehetőségeket rejt pl. a robotok- és a mesterséges intelligencia dinamikus fejlődése. Ez többek között áttörést jelenthet a mobilitásban (tömegközlekedés, önvezető járművek), kérdés, hogy a foglalkoztatásban milyen előnyöket, hátrányokat jelent.

2. Hogyan értékeli a digitális forradalom jelenséget: az előnyeit vagy a hátrányait látja inkább:

- a. a társadalmunkat, mindennapjainkat,
- b. a munkáját illetően?

3. Hogyan befolyásolja a munkavégzési lehetőségeit?

- Pozitívan vagy negatívan befolyásolja a munkaidőt, a munkaminőséget, a munkakörülményt, a kommunikációt, az emberi viszonyokat a digitális technológiák megjelenése?
- Érezte-e már azt, hogy túl sok információt kell feldolgoznia?

4. A munkája/magánélete során van-e visszatérő nehézsége digitális tevékenységgel? (pl. eszközhasználat, tartalomgyártás, információszerzés?) Hogyan oldódott ez meg?

- Volt-e a munkahelyén digitális kompetenciabővítés?

5. Milyen mértékben alkalmazható az ön munkaterületén a robotika, MI?

- Kiválthatja az emberi munkát vagy csak annak egy részét, esetleg annyira specializált az Ön munkája, hogy egyáltalán nem? (pl. monoton, bürokratikus, képzettséget nem igénylő VAGY a magas szaktudást, nagy számítási kapacitást igénylő területek?)

KÖSZÖNJÜK VÁLASZAIT!

MUNKÁLTATÓ

INTERJÚ GUIDE

VÁLLALATDEMOGRÁFIA

- Az Ön szerepe ennél a szervezetnél?
- Kérem, mutassa be a céget/vállalatot!
 - szektor
 - cégnagyság
 - foglalkoztatotti létszám
 - telephelyek
- Amennyiben van több telephely is, van-e különbség a telephelyek között a foglalkoztatottak tekintetében? (Hány foglalkoztatott, milyen munkatípusok, munkakörök?)
- Mi volt a legfontosabb HR probléma 5 évvel ezelőtt?
- Mi a legfontosabb HR kérdés jelenleg?
- Mit gondol, mi lesz a legfontosabb HR kérdés 5 év múlva?
- Jelenleg mi a legfontosabb rekrutációs csatorna, lehetőség? Milyen elvárásokkal érkeznek az egyes munkakörökbe az emberek? (Ha nem jön elő, promtold: rugalmas munkavégzési formák szóba kerülnek-e? Ha igen, mi az elvárás általában?)

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS

- Mennyire jellemző atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása a cégnél?
- Ha van, akkor konkrétan milyen formákat alkalmaznak?
- Mit gondol arról, hogy ezek bevezetését, elterjedését mennyire befolyásolta a covid-járvány? (amúgy is terveztek ilyen változtatásokat, kényszerűen meg kellett lépni, átmeneti dolog)
- Mi a tapasztalata vagy szakmai véleménye általánosságban az atipikus foglalkoztatási formákról?
- Ön szerint az Önök cégénél kihasználják-e az atipikus foglalkoztatásban rejlő lehetőségeket?
- Részt vett-e már valamilyen képzésen az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban?
- Mi a véleménye, milyen tényezők akadályozhatják az ágazatukban az atipikus foglalkoztatási formák további elterjedését?
- Milyen segítségre lenne szükségük az atipikus munkavégzés bevezetéséhez?

OTTHONI MUNKAVÉGZÉS (HOME OFFICE)

- Az Önök cégénél mennyire elterjedt a HO?
- Mit gondol az otthoni munkavégzésről mint atipikus munkavégzési formáról?
- Munkáltatóként mik a tapasztalatai erről a munkavégzési formáról?
- Ön szerint milyen előnyökkel járhat az otthoni munkavégzés alkalmazása az Ön cégénél/szervezeténél?

DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK ÉS AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁK

AZ ELKÖVETKEZŐ 5–10 ÉVBEN EGYES SZAKEMBEREK VÉLEMÉNYE SZERINT SOK OLYAN ÚJ TECHNOLÓGIA JELENT MEG, VAGY FOG MEGJELENNI – KÖZTÜK PL. A DIGITALIZÁCIÓ VAGY ÉPPEEN A MESTERSÉGES INTELLIGENCIA (MI) FEJLŐDÉSE –, AMELYEK ÁTALAKÍJTJÁK A MUNKAERŐPIACOT ÉS A MEGLÉVŐ MUNKAHELYEKEN VÉGZETT MUNKÁKAT IS. A KÖVETKEZŐKBEN EZEKRŐL AZ ÚJ TECHNOLÓGIÁKRÓL SZERETNÉNK KÉRDEZNI.

- A digitális technológiák használata hogyan hat az Önök cégén belül a mindennapi munkára?
 - Milyen változásokkal jár az alkalmazottak szempontjából a digitális eszközök használata?
 - Milyen tudásra, új készségekre van szüksége a munkatársaknak ahhoz, hogy munkájuk az internet közegeiben is megfelelő színvonalú maradjon?
 - Milyen főbb akadályok állnak a digitális technológia cégüknél történő bevezetése és a mindennapi munkába történő integrálása előtt?
 - Jelenleg milyen új technológiát használnak a cégüknél?
 - Terveznek-e bevezetni 2030-ig új IT technológiát a cégüknél/szervezetüknel?
 - El tudná-e képzelni, hogy a cégüknél/szervezetüknel bizonyos munkaterületeken ilyen új technológiákkal (robotokkal, MI-vel, automatizált eszközökkel, neurális hálózatokkal) végeztessenek feladatokat, és ezzel munkavállalóiknak egy részét robotokra cseréljék?
- Három tág nézőpontot lehet azonosítani az automatizálás és a technológiai fejlődés foglalkoztatásra és munkaerőpiacra gyakorolt várható hatásai vonatkozásában. Ön a három álláspont közül melyikkel ért inkább egyet? Kérjük, egyetlen álláspontot válasszon ki!
1. Azáltal, hogy az automatizálás során a gépek főként a rutinszerű, egyszerű, többnyire fizikai tevékenységeket, és esetenként teljes foglalkozásokat váltanak ki, a felszabaduló munkaerőnek lehetősége nyílik más, nem rutinszerű vagy fizikai, hanem összetettebb, változatosabb, magasabb szintű készségeket, speciális tudást igénylő területeken elhelyezkedni, melyek jellemzően magasabb bérrel is járnak.
 2. A technológiai fejlődés elsősorban a magasabb végzettséget nem igénylő, rutinszerű és alacsony bérezésű állásokat veszélyezteti, valamint ezáltal megkezdődik a foglalkoztatási összetétel átstrukturálása a magasabb képzettséget igénylő, kreatívabb munkák irányába. De mindemellett a mostani automatizálási hullám már nem kizárólag ezeket a munkatevékenységeket veszélyezteti, hanem a magasabb képzettséget igénylő feladatok egy részét is. Az automatizálás nemcsak a foglalkoztatási szerkezetet alakítja át, hanem nagy munkanélküliséget is hoz.
 3. A technológiai fejlődés pozitív és negatív munkaerőpiaci tendenciákat is magában foglal, hiszen várhatóan egyidejűleg növekszik majd a magasan és az alacsonyan fizetett foglalkozások száma. Eltűnhet

az új technológiák széles körű alkalmazásával a mostani foglalkozások 30-40%-a, de új tudásra építő új munkahelyek is létrejönnek közben.

- Ön szerint 5 év múlva mi lesz a legfontosabb rekrutációs csatorna, lehetőség?
- 5 év múlva hogyan képzei el a cégüket: hol tart majd a digitális eszközök alkalmazása terén? Kiválthatja az emberi munkát vagy annak csak egy részét, esetleg annyira specializált az Ön munkája, hogy egyáltalán nem?
- Mire számít, hogyan hat a jövőben (pl. 5–10 év múlva) a digitális átalakulás 1. a cégük működésére, 2. a munkavállalókra?

KÖSZÖNJÜK VÁLASZAIT!



**CSALÁDBARÁT
MAGYARORSZÁG
KÖZPONT**

Családbarát Magyarország Központ
Székhely: 1134 Budapest, Tüzér utca 33–35.
E-mail: ugyfelszolgalat@csalad.hu
Tel.: +36 70 500 1626
www.csalad.hu

A kiadvány az EG-00140-003/2021 – Családbarát ország elnevezésű projekt keretében készült el.
Projektmenedzser: *Annus Gábor*
Projekt mb. szakmai vezető: *Annus Gábor*

A kiadásért *dr. Szuromi-Kovács Ágnes*, a Családbarát Magyarország Központ Nonprofit Közhasznú Kft. ügyvezetője felel.

Budapest, 2023