

**A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány**

## **XIV. Soproni Pénzügyi Napok**

**„Gazdaságvédelem és pénzügyi kiutak”  
pénzügyi, adózási és számviteli szakmai és tudományos  
konferencia**

**Sopron, 2020. október 1-2.**

### **KONFERENCIAKÖTET**



**Soproni Egyetem  
Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar  
Pénzügyi és Számviteli Intézet**

**KIADJA:**

A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány  
9400 Sopron, Erzsébet utca 9.

**SZERKESZTŐK:**

Dr. KOVÁCS Tamás  
Dr. SZÓKA Károly

**TECHNIKAI SZERKESZTŐ:**

Dr. RESPERGER Richárd



ISBN 978-615-80230-6-1 (elektronikus)

A kötet a XIV. Soproni Pénzügyi Napok konferenciára küldött tanulmányokat tartalmazza.

© A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány

SOPRON, 2020

## IN MEMORIAM DR. SZEMJON VIKTÓRIA

Dr. KOVÁCS Tamás

Vikit Esztergomban ismertem meg, a Széchenyi tér egyik kávézójának teraszán ültünk le beszélgetni. Bár ő nem vette zokon, de máig furdal kicsit a lelkiismeret azért, mert otthon felejtettem a pénztárcámat és rögtön az első találkozásunkkor meg kellett hívatnom magamat. A kávézás tényleg jól sikerült, úgy gondolom, megtaláltuk a közös hangot, s később sikerült együtt dolgoznunk. Sajnos nem eleget... Október 1-jén vártuk, hogy bejelentkezzen online a konferencián és megtartsa előadását a tudományos szekcióban. Nem értük el. Mint később kiderült, előző este rosszul lett, három és fél hét küzdelem után pedig – mindössze 35 évesen – távozott közülünk.

Szemjon Viktória 1985-ben született Nagybereznán. 2002-ben kezdte meg felsőfokú tanulmányait, 2007-ben kapta meg a Kárpátaljai Állami Egyetem gazdálkodási szakán, számvitel és auditálás szakirányon okleveles magiszteri diplomáját. Ezt követően a felsőoktatásban helyezkedett el és elkezdte a doktori képzést. 2010-ben a Zsitomiri Állami Technológiai Egyetemen szerezte meg számvitel szaktudományból a doktori fokozatot, miután sikeresen megvédte „A befektetett eszközök könyvvitele Ukrajnában és Magyarországon: összehasonlító elemzés” című értekezését. 2015-ben az Ungvári Nemzeti Egyetemen szerezte meg az egyetemi docens címet. Doktori címét Magyarországon 2018-ban a Szent István Egyetemen honosította. Oktatói pályafutása a Kárpátaljai Egyetemen indult, majd tanított a Zsitomiri Állami Technológiai Egyetemen és az Ungvári Nemzeti Egyetemen is. A II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskolán 2011-ben kezdte munkáját, 2018-ban tanszékvezető-helyettes lett.

Nagyszerű, vidám, elkötelezett kollégánk örökre hiányozni fog.



# TARTALOM

<b>Online oktatási platformok üzleti modelljei felsőoktatási intézmények számára</b> <i>Dr. Bethlendi András – Szócs Árpád</i> .....	6
<b>Fókuszban a digitalizáció – A pandémia vállalatokra gyakorolt hatásai</b> <i>Dr. Böcskei Elvira – Kis Vencel</i> .....	16
<b>A Chiemgauer és a Wörgl-i helyi pénz működése 2020-ban</b> <i>Dr. Cseh Balázs – Dr. Kovács Tamás – Dr. Varga József</i> .....	22
<b>A szegedi szűken értelmezett kreatív ipar gazdasági tevékenységének komplex elemzése</b> <i>Csonka-Ambrus Ágnes</i> .....	23
<b>A pénzügyi kultúra pénz leértékelődéshez kapcsolódó hitei magyar felsőoktatási hallgatók körében</b> <i>Dr. Csorba László</i> .....	43
<b>A gördülő diók alapítványi befektetési portfólió első negyedéve (2020. április–július)</b> <i>Cziráki Gábor</i> .....	62
<b>A koronavírus hatásai a lakossági hitelpiacon</b> <i>Dancsik Bálint</i> .....	71
<b>A pénzügyi tudatosság formálásának lehetőségei a középfokú oktatásban</b> <i>Fejes Judit Katalin</i> .....	80
<b>A magyar agrár vállalkozások eszköz- és tőkeszerkezetének sajátosságai</b> <i>Dr. Gál Veronika Alexandra – Koroseczné Dr. Paolin Rita – Dr. Parádi-Dolgos Anett</i> .....	89
<b>A COVID-19 járvány okozta hatások a számvitelre és a beszámoló készítésre</b> <i>Dr. Hegedűs Mihály</i> .....	90
<b>A Covid-19 szervezetekre gyakorolt hatásának HR aspektusai és szervezetfejlesztési lehetőségei</b> <i>Dr. Kópházi Andrea</i> .....	98
<b>A pénzügyi kultúra és pénzügyi tudatosság helyzete</b> <i>Dr. Kovács Tamás – Dr. Szóka Károly</i> .....	104
<b>A nem pénzügyi jelentéstétel szabályozása Magyarországon</b> <i>Lippai-Makra Edit</i> .....	113
<b>Új válság, új megoldások</b> <b>A Magyar Nemzeti Bank szerepe a gazdaság újraindításában</b> <i>Dr. Parragh Bianka</i> .....	126

# TARTALOM

<b>Latin-amerikai szuveréncsődök a 19. században</b> <i>Póra András</i> .....	<b>144</b>
<b>Társadalmi felelősségvállalás számviteli dilemmái</b> <i>Sereg Nikolett – Dr. Böcskei Elvira</i> .....	<b>152</b>
<b>Zöld kötvény befektetések hazai és külföldi szemmel</b> <i>Dr. Solt Eszter Éva</i> .....	<b>163</b>
<b>A munkavégzés körülményeinek megváltozása a pandémia idején egy primer kutatás tükrében</b> <i>Dr. Széles Zsuzsanna – Dr. Baranyi Aranka – Dr. Csernák József</i> .....	<b>171</b>
<b>A KKV-k számviteli és adózási kérdései Ukrajnában</b> <i>Dr. Szemjon Viktória</i> .....	<b>187</b>
<b>Államadósság-kezelési stratégiák alakulása Közép-Európa országaiban</b> <i>Tóth Balázs</i> .....	<b>188</b>
<b>A viszontbiztosított állományátruházás gazdasági és jogi kérdései</b> <i>Dr. Vértesy László – dr. Széplaki Valéria</i> .....	<b>208</b>

## A MUNKAVÉGZÉS KÖRÜLMÉNYEINEK MEGVÁLTOZÁSA A PANDÉMIA IDEJÉN EGY PRIMER KUTATÁS TÜKRÉBEN

*Changes in Working Conditions in the Light of a Primary Research during the Pandemic*

**Dr. habil. SZÉLES Zsuzsanna PhD**, egyetemi docens<sup>40</sup>  
*Budapesti Metropolitan Egyetem; Soproni Egyetem*

**Dr. BARANYI Aranka PhD**, egyetemi docens<sup>41</sup>  
*Szent István Egyetem, Károly Róbert Campus, Gyöngyös*

**Dr. CSERNÁK József PhD**, adjunktus<sup>42</sup>  
*Szent István Egyetem, Károly Róbert Campus, Gyöngyös*

### **Absztrakt**

Magyarországon az első COVID-19 esetet 2020. március 4-én azonosították. A járvány kitörésének nagyon korai szakaszában azonnal testre szabott, hatékony intézkedéseket vezettek be. Kutatásunk célja a COVID-19 járvány okozta megváltozott munkakörülmények bemutatása. Az elmúlt hónapok tapasztalatai azt mutatják, hogy a „Világot” nem lehet bezárni, a gazdaság nem tud ellenállni egy ilyen nyomásnak. A munkaadók olyan munkamegoldásokat keresnek, amelyek lehetővé teszik a vállalkozások számára, hogy a jövedelem, a nyereség vagy a tulajdonosok osztalékának veszélyeztetése nélkül folytassák működésüket. A tanulmány egy online kérdőíven alapul, amelyet 2020 júniusában és júliusában került kitöltésre. A felmérésben főként gazdaságtudományi területen tanuló vagy korábban tanulmányokat folytató hallgatók vettek részt. A kutatás alapján elmondható, hogy a munkavállalók jól tudtak alkalmazkodni a körülményekhez, a megváltozott elvárásokhoz, esetenként még többet is dolgoztak otthon, mint a munkahelyen. A KKV szektorba tartozó vállalkozások gyorsabban reagáltak a változásokra, könnyebben tudták véghez vinni ötleteiket. A multinacionális cégek esetén a szabályozottság jobban érvényesült, melynek kialakításához több időre volt szükség, viszont nagymértékben támogatták munkavállalóinkat akár a munkavégzés körülményeinek kialakítását illetően is.

*Kulcsszavak: munkavégzés körülményei, pandémia, otthoni munkavégzés*  
*JEL-kódok: J81, I21*

### **Abstract**

In Hungary, the first COVID-19 case was detected on 4 March 2020. Well-tailored, effective measures have been introduced promptly in the very early phase of the outbreak. The aim of our research is to present the changed working conditions caused by the COVID-19 pandemic. The experience of recent months shows that the “World” cannot be closed, the economy cannot withstand such pressure. Employers are looking for work solutions that allow businesses to continue operating without compromising income, profits, or owners' dividends. The primary study is based on a questionnaire carried out online using between June and the first half of July 2020. The survey predominantly included (former) students of economics. It can be concluded, based on the study, that the employees were able to adjust well to the conditions, to the changing demands, in some cases they worked even more at home than at the workplace. Businesses in the SME sector responded more quickly to change and were able to implement their ideas more easily. In the case of multinational companies, regulation prevailed better, which took more time to set up, but they also provided great support to their employees, even in terms of creating working conditions.

*Keywords: working conditions, pandemic, home office*  
*Jel Codes: J81, I21*

---

<sup>40</sup> szeles.zsuzsanna@uni-sopron.hu

<sup>41</sup> baranyi.aranka@szie.hu

<sup>42</sup> csernak.jozsef@szie.hu

## 1. Bevezetés

Kutatási témánk középpontjába a Covid-19 pandémia okozta munkavégzés körülményeinek feltérképezése került. Magyarországon az első COVID-19 esetet 2020. március 4-én fedezték fel. A járvány kitörésének nagyon korai szakaszában azonnal testre szabott, hatékony intézkedéseket vezettek be. Ezen intézkedések miatt a vírus nem terjedhetett el jelentősen a zárt közösségekből. (Röst et al., 2020)

Magyarországon 2020. márciusában került sor a veszélyhelyzet kihirdetésére, melynek többek között az a következménye lett, hogy a munkavégzés körülményei jelentősen átalakultak. A veszélyhelyzet megszüntetésével többé kevésbé vissza áll a helyzet a rendes kerékvágásba, de már most tudjuk, hogy nem fog már olyan helyzet lenni a munkavégzés körülményei esetén sem mint egy évvel korábban. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a „világot” nem lehet bezárni. A munkáltatók olyan megoldásokat keresnek a munkavégzésre, mellyel a vállalkozások tevékenysége tovább folytatható, ezzel nem kerül veszélybe a bevétel, a nyereség, a tulajdonosok osztaléka. Kutatásunkban arra keressük a választ vajon milyen tevékenységek esetén került akadályoztatásra a munkavégzés, és az iskolai végzettség szignifikáns összefüggést mutat-e a megváltozott munkahelyi körülményekkel. A pandémia előtti időszakban, különösen a fővárosban a munkaerőhiány pótlására egyfajta vonzerőnek számított, ha a vidéki munkavállaló napi ingázása helyett néhány napot otthon is dolgozhatott. Természetesen ezen munkavégzési mód nem minden munka esetén tekinthető csodaszernek és minden körülmény között alkalmazhatónak. A munkavállalók negyede dolgozik részben vagy teljes egészében otthonról, a távmunka a felsőfokú végzettségűek 51%-ra jellemző a megkérdezettek körében. A szakmunkások háromnegyede továbbra is a munkahelyén végzi a munkáját. A korona krízis hatásaitól egész Európa szenved, vannak ugyan eltérések a gazdasági visszaesés mértékét illetően, azonban abban minden szakértő egyetért, hogy igen nehéz lesz a gazdaságokat újra növekedési pályára állítani. (Corona Krízis, 2020) A pandémia okozta gazdasági problémák és azok hatásainak előrejelzése újabb problémát okoz a közgazdászoknak, ugyanis a jólmegszokott gazdasági prognózis módszereit az időbeli késés miatt nem lehet alkalmazni, olyan előrejelzési módszereket kell kialakítani melyrövid idő elteltével is képes lekövetni a gazdaság állapotának változását, például itt említhető a német jegybank által alkalmazott hetente közzétette aktivitási index (WAI). (A. Göpfert, 2020)

### 1.1. Európai Unió

A gazdaságok márciusi leállítása sok munkahelyet veszélyeztetett és jelenleg is nehéz helyzetben vannak a gazdaságok a COVID-19 nyomán kialakult krízis miatt.. Az EU munkanélküliségi rátája 6,6% volt 2020 áprilisában, szemben a 2020 márciusi 6,4% -(Eurostat, 2020) Az Eurostat becslései szerint az EU-ban 14,079 millió férfi és nő volt munkanélküli ebben az időszakban, ezen belül is az euróövezetben 11,919 millió volt a munkanélküliek száma. 2020 márciusához képest a munkanélküliek száma 397000-rel nőtt az EU-ban és 211000-rel az euróövezetben.

Az Eurofound (2020) felmérése szerint áprilisban az EU27-tagországokban dolgozó válaszadók 5% -a számolt be arról, hogy véglegesen elvesztette munkáját a világiárvány miatt, 23% pedig azt állította, hogy ideiglenesen elvesztette szerződését vagy munkahelyét. Úgy tűnik, hogy a 35 év alatti férfiak a népesség többi részénél valamivel jobban érintett csoportnak számítanak. A munkahelyek bizonytalansága a legtöbb keleti és déli tagállamban (Bulgária, Görögország) a legnagyobb.

A szolgáltatási szektorokat súlyosan érintette a COVID-19 járvány. Az idegenforgalom, a közlekedési és a disztribúciós szolgáltatások a mobilitási korlátozások és a társadalmi

elhatárolódás miatt szenvedtek. Az online szolgáltatások megnövekedett használata a világjárvány idején hangsúlyozta a technológiai és a csatlakozási különbségeket. (WTO, 2020)

A COVID-19 járvány által okozott gazdasági és társadalmi sokk valószínűleg átalakítja az egyének és szervezetek munkával és foglalkozásokkal kapcsolatos felfogását, és mind mikro-, mind makro-változásokat eredményez a munka világában. A nagy „otthoni munka” kísérlet megváltoztathatja az otthoni munkavégzés szakmai szempontjait. A kutatók képesek lesznek jobban megérteni, hogy mely foglalkozási és egyéni jellemzők kapcsolódnak az otthoni munka hatékonyságához, és jobban kijelölhetik a foglalkozási csoportokat és az egyéneket az otthoni munkavégzésre. (Kramer - Kramer, 2020)

A koronavírus által közvetlenül érintett emberek pusztító egészségügyi következményei mellett a COVID-19 járványnak jelentős következményei voltak az emberek életmódjára és munkájára nézve, mélyen befolyásolva testi és lelki jólétüket. A válság gazdasági és társadalmi hatásainak felmérésére az Eurofound (2020) nagyszabású felmérést indított az Európai Unióban és azon kívül is. A felmérés célja az alábbiak vizsgálata:

- a jólétre gyakorolt hatás,
- munka és távmunka, és
- az Európában élő emberek pénzügyi helyzete.

## *1.2. Magyarország*

A 2020 áprilisa és júniusa közötti három hónapos időszakban Magyarországon 4,6 százalék volt a munkanélküliségi ráta a KSH adatai szerint. (VG – World Economy, 2020) A koronavírus-járvány gazdasági következményei az egész vizsgálati időszakot érintették. Júniusban a munkanélküliek száma mintegy 25 ezerrel nőtt az előző hónaphoz képest. A munkanélküliségi ráta egy hónap alatt 0,5 százalékponttal, egy év alatt 1,9 százalékponttal nőtt. Június végére a regisztrált álláskeresők száma 376 ezerre nőtt, 51,6 százalékkal több, volt mint egy évvel korábban.

A járvány idején a fő intézkedések a következők voltak (IMF, 2020):

- A kormány március 11-én rendkívüli állapotot hirdetett és különféle elszigetelő intézkedéseket rendelt el.
- Március 27-én kötelező helyben tartózkodást írtak elő.
- Május 4-e után a gazdaság fokozatosan újra megnyílt. Engedélyezték az üzletek, bevásárlóközpontok, múzeumok, templomok újbóli megnyitását, az éttermekben a szabadtéri részen a működést és a diákok visszatértek az iskolákba.
- Július 15-én színekódolási rendszert vezettek be a külföldről történő utazások vonatkozásában, az országokat a világjárvány helyzete alapján osztályozták. A világ minden országának piros, sárga vagy zöld státuszt kapott a jelenlegi COVID-19 fertőzés szintje szerint. Ezek a színek határozták meg, hogy beutazási tilalmat vagy kötelező karantént írnak elő. A sürgősségi intézkedések egy része továbbra is érvényben marad, és a kormány parlamenti felhatalmazás nélkül akár hat hónapos időtartamra is bejelentheti az egészségügyi válságot.

A nyár viszonylag nyugodtan telt, de szeptemberre újult erővel köszöntött ránk a vírus, a márciusi nagy gazdasági leállás ideje alatt nem volt olyan magas a fertőzöttek száma, mint jelenleg. Vannak korlátozó intézkedések, de a gazdaság leállítását szeretnék elkerülni, mivel az beláthatatlan következményekkel járna. Az egészségügyi ellátórendszer alulfinanszírozott, túlterhelt, a meglévő strukturális szerkezet hiányosságaiból is adódóan az egészségügyi szolgáltatók hatékony működése elmarad a társadalom által elvárt szinttől. (Hegedűs, 2015) Ez a megállapítás évekkal ezelőtt született, de sajnos a mai viszonyokra is jellemző, ami nem fest túl rózsás jövőt, különösen egy világjárvány sújtotta időszakban.



## 2. Anyag és módszer

A primer kutatás egy kérdőíves felmérésre épül, melyet 2020. júniusában és július első felében zajlott elektronikus úton, a Google – Űrlapok alkalmazás segítségével. A kutatás kialakítása során, a szakirodalomnak megfelelően, végig szem előtt tartottuk az adatok statisztikai elemezhetőségét. (Babbie, 2012) A kutatás fő célközönsége azon felsőoktatásban résztvevő hallgatók voltak, akik szakmai gyakorlatukat töltötték a megkérdezési idejében, de a végzett, munkaviszonnyal rendelkező hallgatók is kitölthették. A kérdőív közösségi oldalakon is megosztásra került így a válaszadók köre kibővült nem csak a felsőoktatásban tanuló vagy tanultak körével. A kutatás eredményeinek felhasználása hozzájárulhat a következő időszak gyakorlatsszervezés folyamatának gördülékenyebbé tételéhez. A kitöltött és értékelhető kérdőívek száma  $n = 250$  db volt. Az összeállított adatbázist SPSS programcsomag segítségével elemeztük, mely a társadalomtudományok terén igen gyakran használt programcsomag. (Marques de Sá, 2007) A leíró statisztika segítségével értékeltük első körben az adatokat, később Khi-négyzet próbával és Cramer féle asszociációs együtthatóval vizsgáltuk a kategorikus változók közötti függőségi viszonyt. Az egyváltozós elemzések mellett faktor és klaszterelemzést is végeztünk. A kitöltésre kerülő kérdőívben nyitott és zárt kérdések is megtalálhatók voltak, a zárt kérdések főleg nominális és ordinális skálán mérhető változókat tartalmaztak ám voltak metrikus skálával mérhető adatok is, amik megfeleltek a különböző módszerek feltételeinek. (Szűcs, 2004)

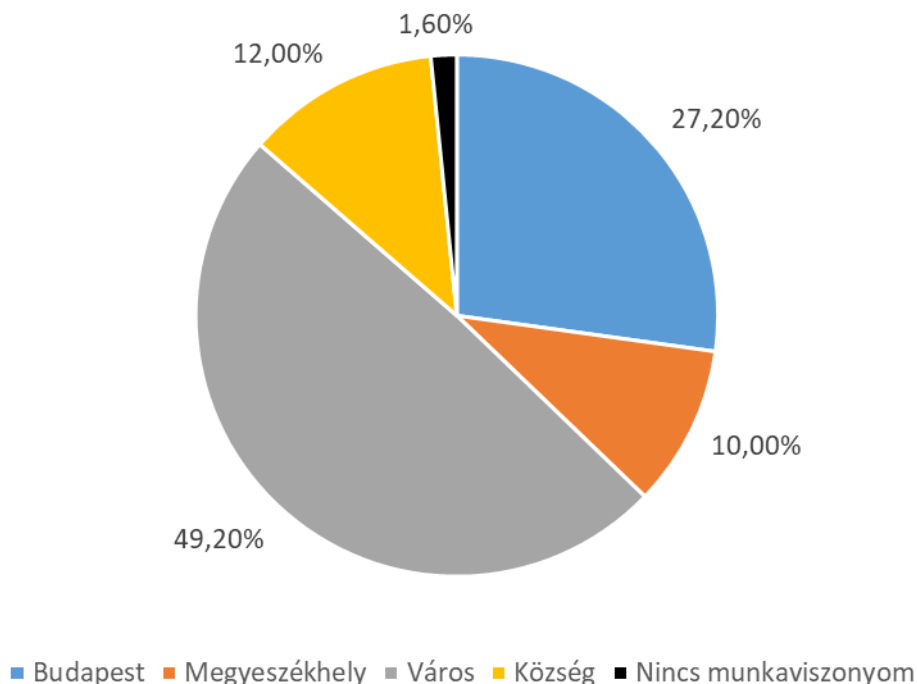
Hipotéziseink:

- H1 A munkáltatók a pandémiára adott válaszreakcióik alapján jól klaszterezhetők.
- H2 Statisztikailag igazolható összefüggés mutatkozik a válaszadók kora és a megváltozott munkakörülményekre adott reakció között.
- H3 Statisztikailag igazolható összefüggés mutatkozik a munkáltató nagysága és a pandémiára adott válaszreakciók között.
- H4 A férfiak nagyobb arányban rendelkeznek az otthoni munkavégzés technikai feltételeivel.
- H5 Minden munkavállalót ugyanúgy segített a munkáltatója az új élethelyzetben.

## 3. Eredmények

### 3.1. Foglalkoztatásra vonatkozó jellemzők

Jelen esetben is a kérdőívet több hölgy töltötte ki, mint férfi, a pontos adatokat illetően ez 30%-70% arányban tevődik össze. A válaszadók közel 60%-a rendelkezik hallgatói jogviszonnyal a megkérdezés idején, mely 74%-ban gazdaságtudományi, 14%-ban agrártudományi, 6-6%-ban informatikai, pedagógiai területhez kapcsolódik. A hallgatók 68%-a levelező képzésben folytatja tanulmányait. Közel azonos arányban tanulnak felsőoktatási szakképzés és mesterképzés keretében, alapképzésben tanuló hallgatók a megkérdezettek 64%-t teszi ki. A válaszadók 96%-a a megkérdezés idején dolgozott. A válaszadók 13%-a töltötte a szakmai gyakorlatát a pandémia idején, 82%-nak van teljes idejű munkaviszonya. Az alábbi 1. ábra a munkavégzés helyét mutatja.



**5. ábra: A munkahely elhelyezkedése %-os megoszlásban**

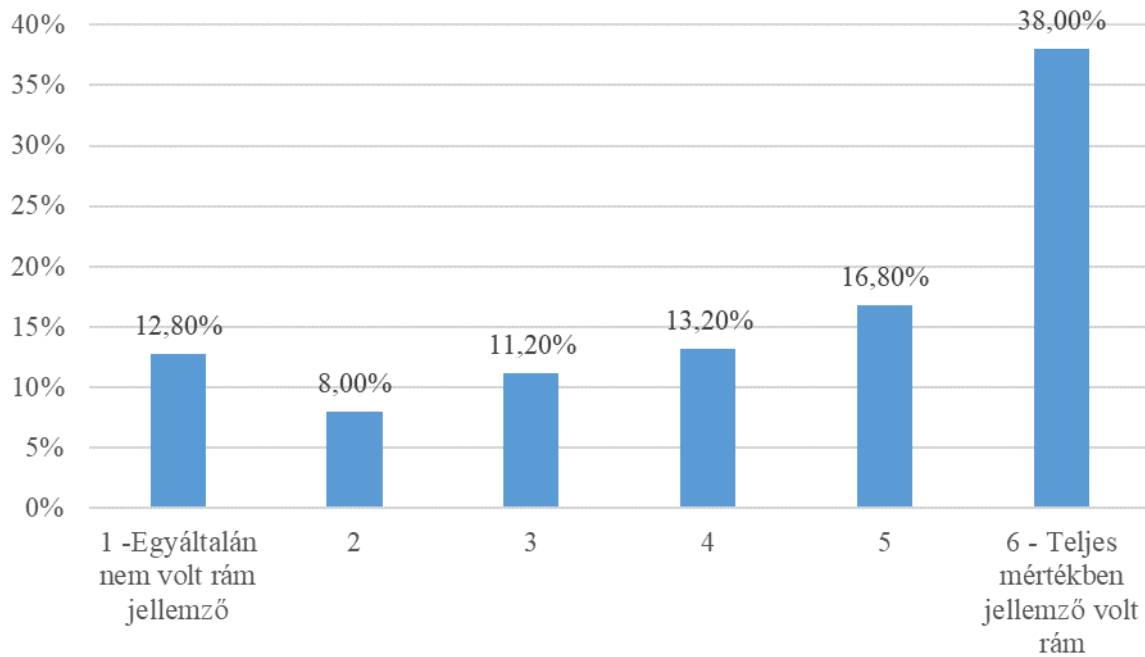
Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)

A szakmai gyakorlatot töltő hallgatók, valamint a munkaviszonnyal rendelkező dolgozók 49%-a városban dolgozik, de a fővárosban dolgozók aránya is meghatározó, de nem kizárólagos így a felmérés eredményei nem feltétlenül csak a budapesti foglalkoztatás körülményeit fejezik ki. A válaszadók fele rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel, kevesebb mint 25% esetén érettségi mondható a legmagasabb iskolai végzettségnek.

### 3.2. Munkavégzés körülményeire irányuló vizsgálati eredmények

A válaszadók 35%-a dolgozik állami szférában pl. önkormányzatnál, 42% gazdasági társaságnál, 8% egyéni vállalkozó. A válaszadók 78%-a volt alkalmazott, közel 10% pedig gyakornok. A válaszadók több mint 50%-a esetén a koronavírus miatti korlátozás egyáltalán nem érintette a munkavégzést, 35% esetén már a korlátozások kezdetétől fogva lehetőség volt otthonról dolgozni. A válaszadók nagyobb részt közel azonos arányban a kereskedelem, oktatás, pénzügyek, turizmus területén dolgoztak. A munkáltatók többnyire nagyon készségesnek mutatkoztak a munkafeltételek otthoni kialakítását illetően, azonban 25% esetén azt a választ kaptuk, hogy egyáltalán nem volt partner a munkahely az otthoni körülmények kialakításában. Szerencsére a foglalkoztatás csak minimális esetben került teljes egészében felfüggesztésre, és szintén csak kevés esetben került sor a béren kívüli juttatások megvonására is, 84% esetén nem történt változás a juttatások terén, annak ellenére, hogy a vezetők is otthonról dolgoztak a pótlékok megmaradtak, ami érthető is hisz a munkát ugyanúgy vagy esetenként még jobban kellett szervezni, mindössze 9 fő esetén került sor a vezetői pótlék megvonására.

Az otthoni munkavégzés körülményeinek kialakulását illetően a válaszokat az alábbi ábra szemlélteti.



**2. ábra: A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Könnyen alakultak ki a munkavégzés körülményei, szabályai]**

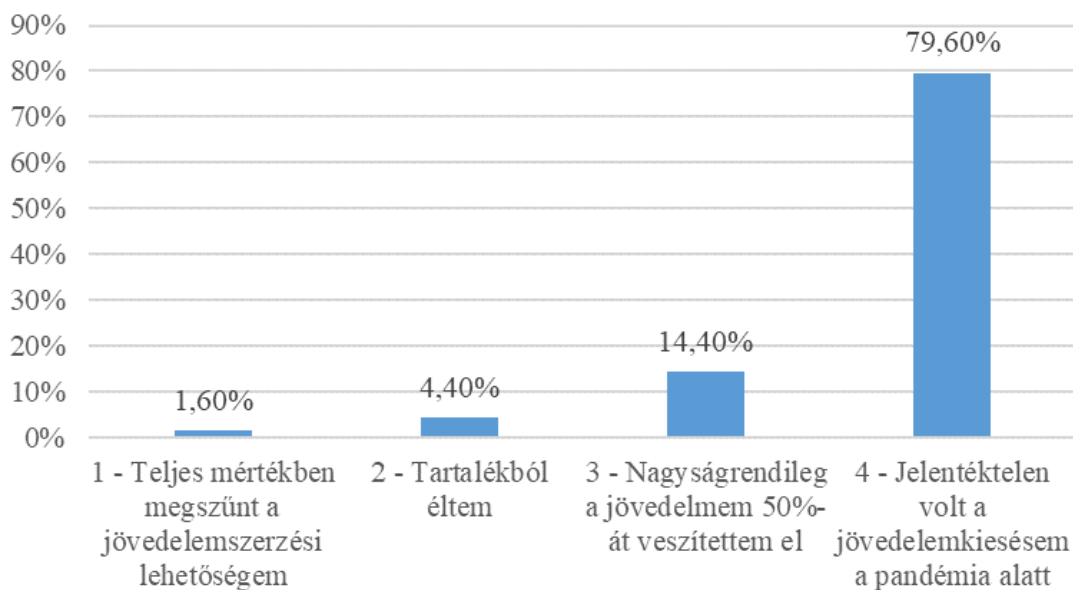
Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)

A munkáltatók veszélyhelyzetre tett reakcióira a fokozatosság a jellemző, 13% esetén inkább a nehéz alkalmazkodást lehet megállapítani. A technikai feltételek biztosítása azonban gördülékenyen ment, a válaszadók 35%-a nyilatkozott úgy, hogy saját erő is szükséges volt az otthoni munkavégzés feltételeinek előteremtéséhez. Több mint 55% esetén mutatkozott az a jelenség, hogy többet dolgozott otthon valaki, mint egyébként a munkahelyén, tehát nem feltétlenül igaz az, hogy ha otthon vagyunk romlik a munkamorálunk, vagy többet foglalkozunk olyan dolgokkal, ami a munkavégzéstől veszi el az időt. A munkáltató jobban járt, ha engedte munkavállalóját otthon dolgozni hisz akkor több feladatot végzett el, legalább is a kérdőív kitöltők válaszai alapján. „A Home Office munkavégzés sokkal hatékonyabbnak bizonyult, mint ahogy azt a munkáltatóm előzetesen gondolta”. Az ember társas lény szoktuk mondani, ez abból is látszik, hogy a válaszadók 83%-a állapította meg saját magáról, hogy hiányzott a munkahelyi légkör, a csapat és az együtt munkálkodás. A munkáltatók igyekeztek kialakítani az otthoni munkavégzés ellenőrzési rendszerét is, a válaszadók 53%-a nyilatkozott úgy, hogy folyamatos kontroll alatt volt a munkája.

A munkáltatók 64%-a a törvényi előírásoknak megfelelően járt el a szabályok betartását illetően, mindössze 3% esetén mutatkozott az a jelenség, hogy a munkáltató egyáltalán nem vette komolyan az előírásokat. Az elbocsátás egyáltalán nem volt jellemző a válaszadók körében, a munkaidő változtatása már bekerült a reagálási alternatívák közé. A válaszadók 20%-a nyilatkozott úgy, hogy a teljes munkaidő helyett csak részbeni foglalkoztatásra került sor. Sajnos azt az állításunkat, mely szerint a munkáltató igyekezett az otthon végzendő munkát arányosan felosztani mindössze a válaszadók 28%-a támasztotta alá, ugyancsak a munkahelyek negatív megítélését mutatja, mely szerint a válaszadók 41%-a egyáltalán nem kapott segítséget az otthoni munkavégzés során. A válaszadók 32%-a esetén mutatkozott az a problémakör, hogy olyan munkát végzett valaki, amit nem lehet otthonról elvégezni.

A munkavállalók oldaláról nézve a munkavégzést több mint 60% esetén mutatkozott nehézség, 22% nyilatkozott úgy, hogy a gyermekek otthon tartózkodása korlátozta a munkavégzését. 32% esetén önerőből történt a technikai feltételek biztosítása, 31%-ban pedig a munkáltató segített a fejlesztésben. Szerencsére a válaszadók kevesebb mint 2% esetén

mutatkozott teljes jövedelemkiesés. Az alábbi ábra a jövedelemszerzés korlátozására irányuló kérdésünk válaszait mutatja.



**3. ábra: Jövedelem szerzés korlátozása a pandémia idején (fő)**

Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)

Nagyon érdekes tapasztalatok mutatkoztak a nyitott kérdés, észrevétel megfogalmazása során. A válaszokból kitűnt, hogy a gyermekek otthoni tartózkodása komoly kihívást jelent mind a tanulás, mint pedig a munkavégzést illetően. Olyan tananyagok, viedók összeállítására van szükség, mely a napszak bármelyik szakaszában elővehető, letölthető, ezáltal a gyermekes szülők egyéni elfoglaltságukhoz tudják igazítani, hogy mikor milyen ütemben haladnak az online tananyaggal. A munkáltató igazi kihívás elé állt akkor, amikor arról kellett dönteni, hogy mit csináljon a kisgyermekkel otthon maradó és dolgozni nem tudó munkavállalójával. Konfliktus helyzetet teremtett, hogy a munkát azok a kollégák végezték el, akik megtudták oldani a gyermekfelügyeletet. Állami segítség kellene azon cégek számára, akik megakarják tartani azt a munkavállalót, aki érdemben otthonról nem tud dolgozni, hisz erről sem a gyermek sem a szülő nem tehet, de mégis megoldhatatlan helyzetek keverednek ebből az adott munkahelyen. A vendéglátás terén mutatkozott a legnagyobb nehézség, amely a munkaerő más területekre történő elvándorlását eredményezve ezáltal tovább mélyítette a szektor munkaerő hiányát, ugyanis, ha jobb fizetéssel más körülményekkel sikerült másik állást találni már nem tért vissza az előző munkahelyre a munkavállaló.

### 3.3. Faktor- és klaszterelemzés eredményei

Elsőként rotált komponens mátrix segítségével a munkavállalók válaszait vizsgáltuk arra a kérdésre vonatkozóan hogyan látják a munkáltató által tett intézkedéseket a pandémia idején. Az SPSS statisztikai programcsomag segítségével végzett vizsgálat eredményét az alábbi táblázatban foglaltuk össze. A vizsgálat alapján három faktor keletkezett, az egyes faktorok jellemzői az alábbiak: Az 1. faktort azok a jellemzők alkotják melyek leginkább a munkáltatók a szabályszerűség oldaláról jellemzik, vagyis a munkavállalók véleménye alapján minden szabályszerűen zajlott, a munkáltató követte a jogszabályi utasításokat, a veszélyhelyzetre vonatkozó előírásokat, és arra is odafigyelt, hogy az elvégzendő munka a munkavállalók esetén arányosan kerüljön felosztásra. A 2. faktort olyan munkáltatói tulajdonságok alkotják melyek

nagyban segítettek a munkavállalókat abban, hogy otthon könnyen, gyorsan, hatékonyan tudjanak dolgozni az új körülmények között is. A munkáltató nem bízta a véletlenre a munkát, nem csak segítette, de kontrolálta is, ezáltal folyamatosan látta, hogy ki milyen segítséget igényel, hol milyen területen kell beavatkozni. A 3. faktorba azon jellemző kerültek melyek igazából a negatív válaszreakciókat váltották ki a munkáltatókból, vagyis leépítés, munkaidőcsökkentés, többletjuttatások megvonása.

**1. táblázat: A faktoranalízis során Varimax módszerrel rotált komponens mátrix**

Rotált összetevőmátrix <sup>a</sup>			
Változók	Összetevők		
	1 regula- tion factor	2 leader- ship factor	3 austerity factor
q11.12. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Könnyen alakultak ki a munkavégzés körülményei, szabályai]	,815	,082	-,174
q11.1. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Minden szabályt előírászerűen betartott]	,795	,120	,079
q11.6. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Arányosan beosztottuk a munkát, hogy senki munkája ne legyen veszélyeztetve]	,599	,192	,047
q11.10. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Folyamatosan kontrollálta az otthoni munkavégzést is]	-,055	,802	,090
q11.7. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Sok segítséget kaptam az otthoni munkavégzéshez]	,399	,777	,001
q11.2. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Segített az otthoni munkavégzés feltételeit kialakítani]	,423	,757	,019
q11.5. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Visszavonta a béren kívüli juttatásaim]	-,193	,155	,729
q11.4. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Lecsökkentette a munkaviszonyom időtartamát]	,175	-,035	,692
q11.9. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Visszavonta a vezetői többletjuttatásokat]	-,074	,233	,664
q11.3. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Azonnal elbocsátott]	-,138	-,291	,577
q11.11. A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Már a veszélyhelyzet előtt is voltak leépítések, korlátozások a munkahelyemnél]	,083	,008	,441
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 5 iterations.			

*Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)*

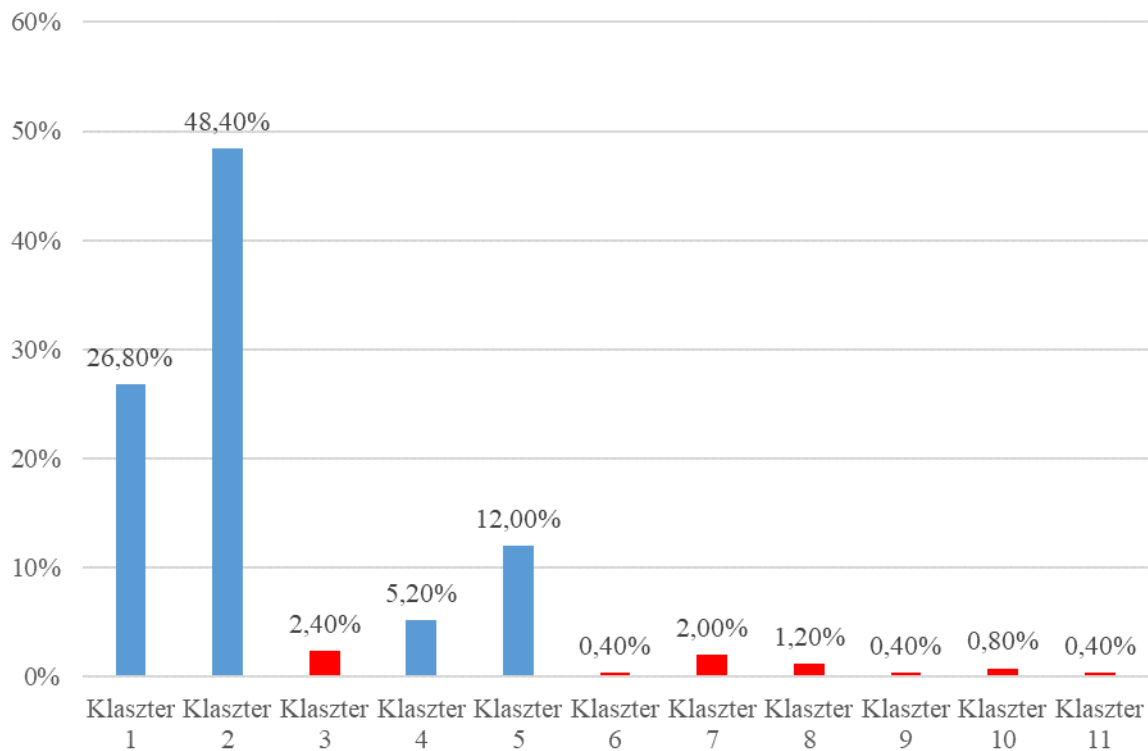
A faktorok egyértelmű megjelenését követően volt lehetőség klaszterek létrehozására és azok elemzésére, 11 klaszter képződött azonban ezek közül az 5% feletti részesedést négy csoport ért el, az 1, 2, 4, és az 5. számú csoport. A mintából az 1. klaszterben a 27%, a 2. klaszterben 48%, 3. klaszterben 5%, az 5. számú klaszterben 12% helyezkedett el. A legnagyobb elemszámú klaszter a 2. számú csoport, ahol 121 munkáltatóról kialakított vélemény található.

**2. táblázat: Klaszterek alakulása**

Clusters		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cluster 1	67	26,8	29,0	29,0
	Cluster 2	121	48,4	52,4	81,4
	Cluster 4	13	5,2	5,6	87,0
	Cluster 5	30	12,0	13,0	100,0
	Total	231	92,4	100,0	
Missing	Cluster 3	6	2,4		
	Cluster 6	1	0,4		
	Cluster 7	5	2,0		
	Cluster 8	3	1,2		
	Cluster 9	1	0,4		
	Cluster 10	2	0,8		
	Cluster 11	1	0,4		
	Total	19	7,6		
Total		250	100,0		

*Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)*

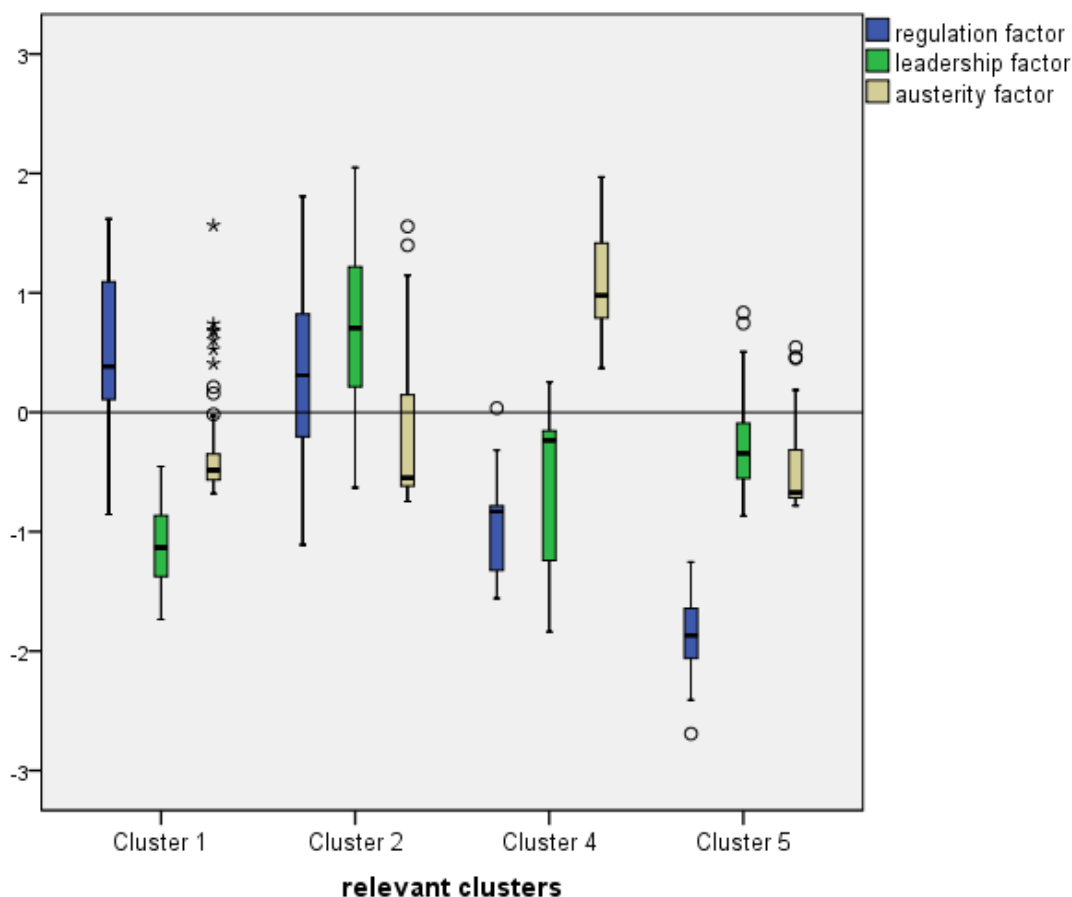
Az egyes klaszterek nagyságrendjének bemutatására szolgál az alábbi 4. ábra.



**4. ábra: A klaszteranalízis során kapott csoport nagyságának a szemléltetése**

*Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)*

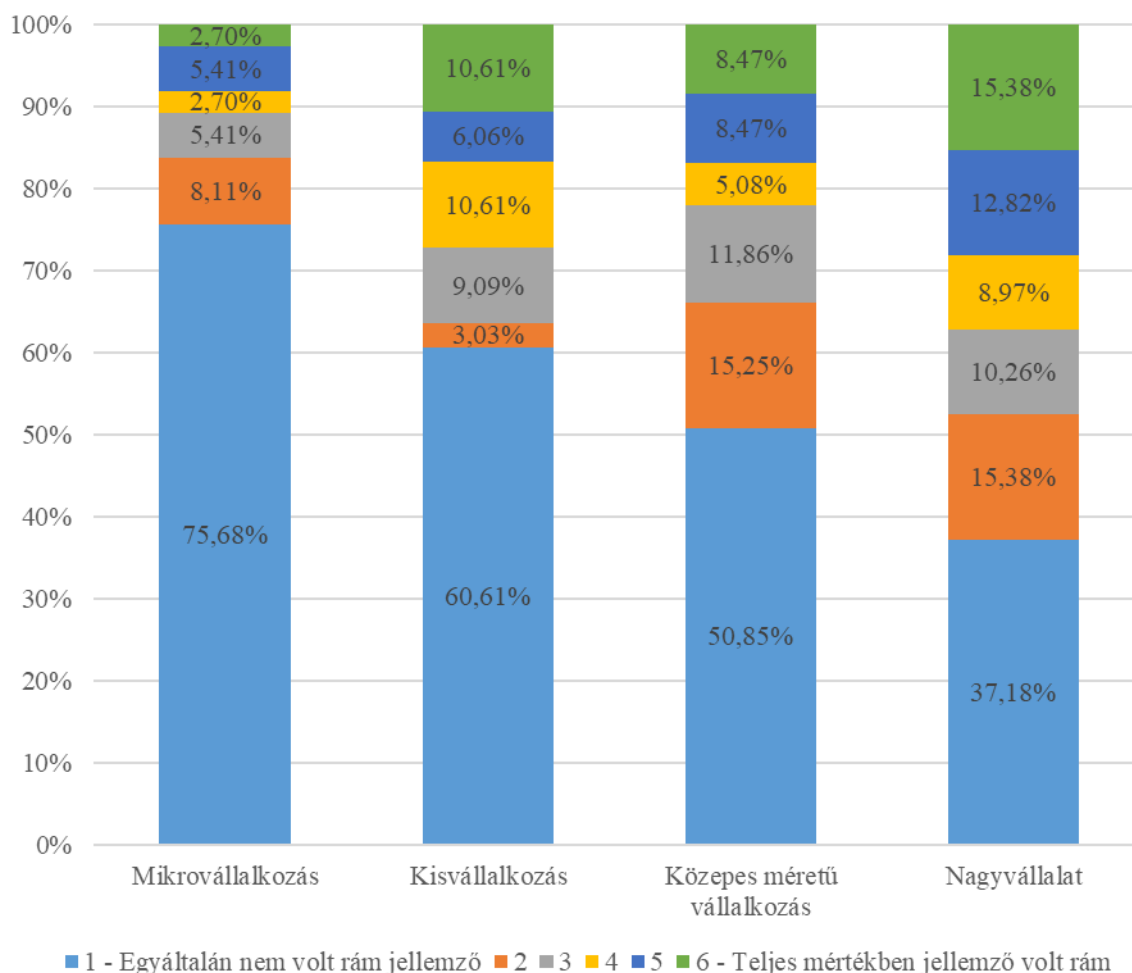
Az egyes klaszterekben érvényesülő faktorokat és azok nagyságrendjét az alábbi boxplotok szemléltetik. Minden klaszter esetén az egyes faktorok tekintetében eltérő sajátosságokról árulkodnak. Az 1. klaszter esetén meghatározó a szabályozási szerep, vagyis az ebbe a csoportba tartozó munkavállalók véleményük alapján leginkább úgy élték meg a pandémia idején tapasztalt folyamatokat, hogy a zűrzavar ellenére a szabályokat ismerték, jól tudták ezeket követni, a munkáltató igyekezett a szabályokat széleskörben nyilvánosságra hozni, közérthetővé tenni. A munkáltatót a központi szabályozásra nem pedig az otthoni ellenőrzésre helyezte a hangsúlyt. Ebben a válaszadói csoportban szintén kevésbé volt jellemző a leépítés, a többletkifizetések korlátozása. A 2. klaszter esetén a munkáltatói viselkedés esetén a segítségnyújtáson volt a hangsúly, vagyis a dolgozók segítséget kaptak a munkáltatóktól a munkakörülmények és feltételek kialakításnál, könnyebben tudtak alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez, az alkalmazkodást segítették a szabályok kidolgozása és ismertetése, bár nem ez volt a legmaghatározóbb tényező a csoport életében. Szerencsére a legnagyobb elemszámot magában foglaló 2. faktor részvevői legkevésbé tapasztalták meg azon munkáltatói viselkedést, mely a megszorításokról szólt. 4-es számmal jelölt 3. klaszter esetén leginkább a megszorító intézkedések voltak jellemzőek, sajnos ez esetben a munkavállalók legkevésbé számoltak be a segítségnyújtásról vagy épp a szabályok ismertetéséről és azok betartásáról. Az 5. számmal jelzett 4. klaszter esetén igazából egyik faktor sem volt domináns, de ha jellemezni kell akkor leginkább mégis a segítősándékot lehet kiemelni, amiről beszámoltak a munkavállalók, ugyanakkor a szabályozási faktor legkevésbé érvényesült.



**5. ábra: Klaszterek és jellemzőik**  
*Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)*

Varianciaanalízis segítségével vizsgáltuk a válaszadók életkora és az általuk adott válaszok közötti kapcsolatot, arra kerestük a választ, hogy statisztikailag lehető e fel kapcsolat például az életkor és a pandémia idején jelentkező problémák, feladatok gördülékeny megoldását illetően, a válasz egyértelműen nem, tehát korosztálytól függetlenül mindenki igyekezett a legjobb teljesítményt nyújtani. Hasonló megoldásra jutottunk abban a kérdéskörben is, hogy kortól függetlenül mindenki rendelkezett technikai feltételekkel az otthoni munkavégzéshez, az a hipotézisünk volt, hogy a fiatalabbak inkább rendelkeznek okostelefonnal, tablettel számítástechnikai eszközökkel az idősebbek pedig nem, ezen feltételezésünk sem bizonyult igazolhatónak. Szintén vizsgáltuk, de nem nyert alátámasztást, hogy lehet kapcsolat az életkor és a munkahelyen történő időtöltés hiányérzetének kialakulásáról illetően, vagyis kortól függetlenül mindenki szeret közösségben dolgozni, nem volt jellemző, hogy aki már több évtizede dolgozik annak ne hiányozna a munkahelye, vagy a kezdő, fiatal korosztály számára megától értetődő a munkahely szeretete hisz még ne rendelkeznek sok tapasztalattal.

Khi2 próba segítségével azonban igazolást talált az a feltevésünk mely szerint a foglalkoztatotti létszám alapján az eltérő nagyságú munkahelyek másként reagáltak a vészhelyzet okozta megváltozott körülményekre, ezen összefüggést az alábbi ábra mutatja.



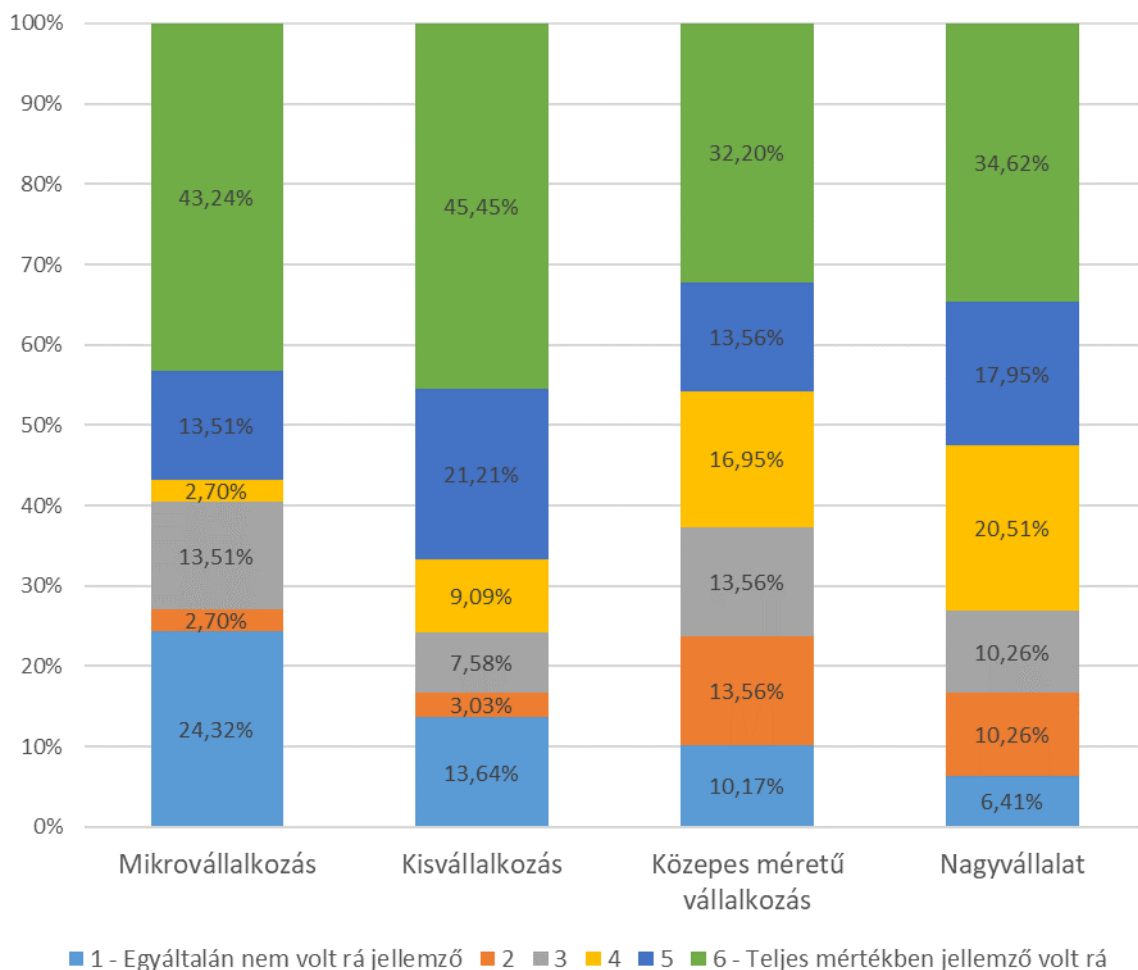
**6. ábra: A keresztábra elemzés eredménye: A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Folyamatosan kontrollálta az otthoni munkavégzésemet is] \***

**Munkahely nagysága foglalkoztatottak szerint**

*Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)*



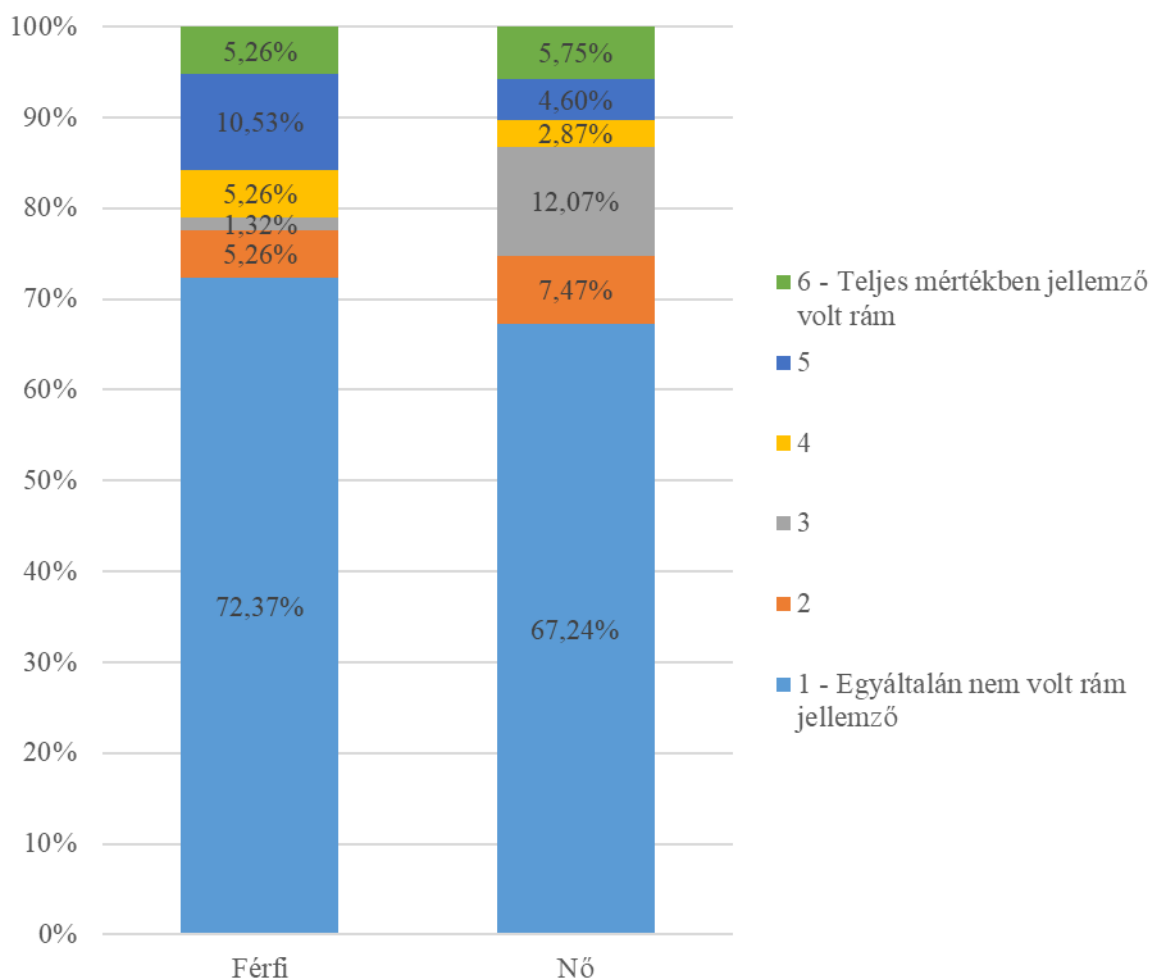
Az elemzés alapján megállapítható, hogy minél nagyobb volt egy vállalkozás annál jellemzőbb volt a munkavállaló otthoni tevékenységének kontrollja. A kisebb vállalkozások esetén ennek nem volt annyira jelentősége, ugyanakkor a korábbi vizsgálati eredményekből tudjuk, hogy ezen vállalkozások minden segítséget igyekeztek megadni munkavállalójuk részére. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy megváltozott munkakörülmények kialakításának gyorsasága, rugalmassága a kisebb vállalkozásokat dicséri. A nagyobb szervezetek esetén lassabban mennek a folyamatok, viszont ha kialakul akkor stabil jól kidolgozott szabályok mentén zajlik az információ áramlás. Fontos megemlíteni, hogy a nagyvállalatok külföldi tulajdonosi dominanciája miatt nem csak a hazai szabályokhoz kellett igazodni a munkaadóknak, de anyavállalat előírásait is figyelembe kellett venni.



**7. ábra: A keresztábra elemzés eredménye: A munkáltatója hogyan reagált a veszélyhelyzetre? [Könnyen alakultak ki a munkavégzés körülményei, szabályai] \*  
 Munkahely nagysága foglalkoztatottak szerint  
 Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)**

Vizsgálatunk kiterjedt annak a hipotézisnek az igazolására is, mely szerint azt állítottuk, hogy az állami, önkormányzati vállalkozások, munkahelyek másképp reagálnak a pandémia idején a foglalkoztatást illetően, mint a versenyszféra szereplői, ezen állításunk nem igazolódott, vagyis minden munkáltató tulajdonosi körre tekintet nélkül hasonlóan reagált, nincs összefüggés a két tényező között.

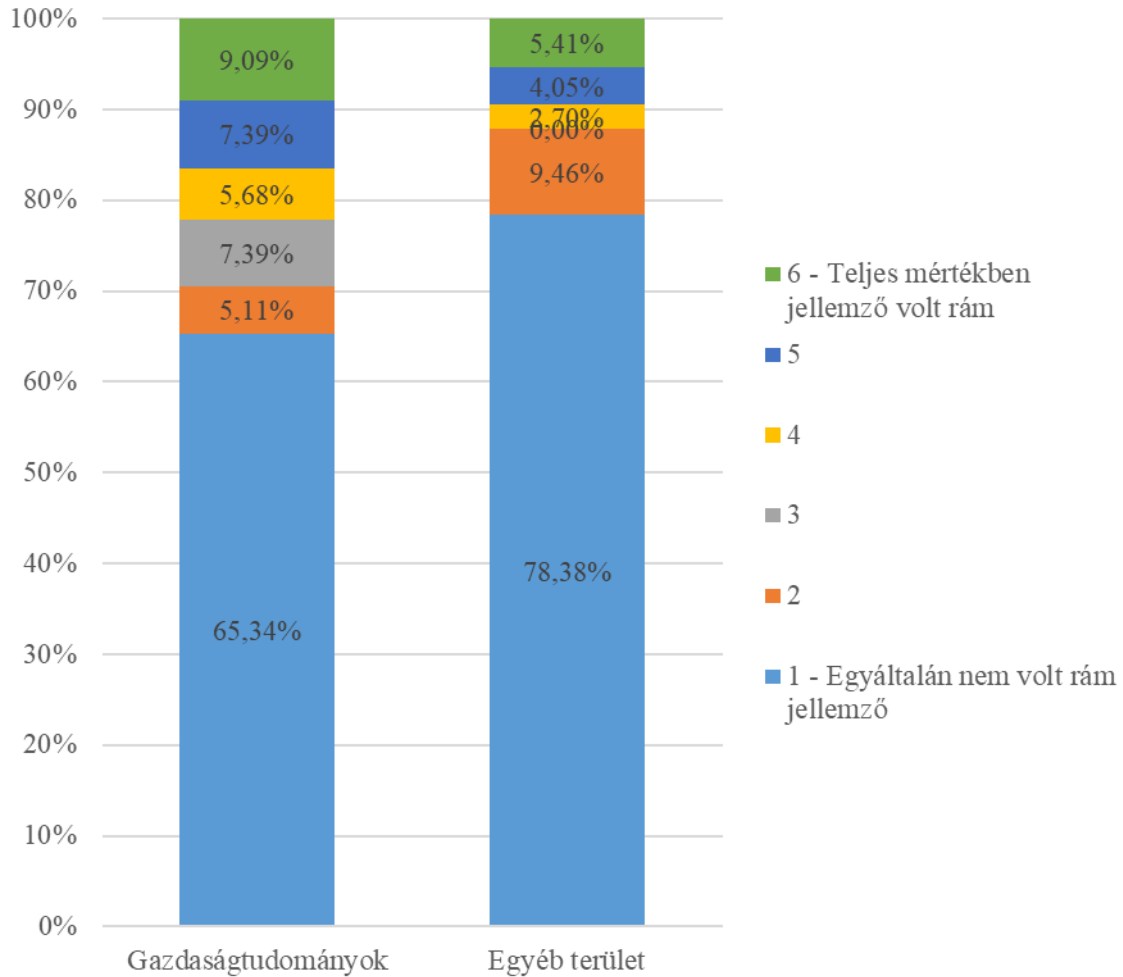
Érdekes eredmény szolgáltatott annak a feltevésünknek a vizsgálata mely szerint a férfiak jobban álltak az otthoni technikai felszerelések meglétét, biztosítását illetően, mint a hölgyek. Igazolásunkat támasztja alá az alábbi ábra.



**8. ábra: A keresztábra elemzés eredménye: Ön hogyan élte meg a korlátozás időszakát munkavégzése kapcsán? [Technikai feltételek nem voltak azonnal adottak, de ezt később saját erőből pótoltam] \* Az Ön neme**

*Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)*

Hasonló érdekes felfedezésnek bizonyult annak a ténynek a megállapítása, hogy a gazdaságtudományi területen tanulók/dolgozó esetén a munkáltatókra nagyobb arányban volt jellemző, hogy segítséget adtak az otthoni munkavégzés technikai feltételeinek kialakítását illetően.



**9.ábra: A keresztábra elemzés eredménye: Ön hogyan élte meg a korlátozás időszakát munkavégzése kapcsán? [Technikai feltételek nem voltak azonnal adottak, de ezt később a munkáltatóm segített pótolni.] \* Milyen képzési területen tanul/tanult?**

*Forrás: Saját kutatás, n=250 (2020)*

#### 4. Összegzés

Kutatásunk fő témája annak vizsgálata, hogy a munkavállaló hogyan élte meg a pandémia idején kialakult munkavégzés körülményeit, a munkavállaló szemüvegén keresztül a munkáltatók milyen intézkedéseket fogadtak meg a megváltozott körülmények ellenére a munka elvégzését illetően. A felmérésben főként gazdaságtudományi területen tanuló vagy korábban tanulmányokat folytató hallgatók vettek részt. A kutatás alapján elmondható, hogy a munkavállalók jól tudtak alkalmazkodni a körülményekhez, a megváltozott elvárásokhoz, esetenként még többet is dolgoztak otthon mint a munkahelyen. A létszám alapján kategorizált vállalatok esetén szignifikáns összefüggés volt kimutatható a vállalati nagyság és a pandémiára adott munkakörülmények kialakítása és annak gyorsasága között. A KKV szektorba tartozó vállalkozások gyorsabban reagáltak a változásokra, könnyebben tudták véghez vinni ötleteiket. A multi cégek esetén a szabályozottság jobban érvényesült, melynek kialakításához több időre volt szükség, viszont nagymértékben támogatták munkavállalóikat akár a munkavégzés körülményeinek kialakítását illetően is.

### Hipotéziseink összefoglalása:

- H1 A munkáltatók a pandémiára adott válaszreakcióik alapján jól klaszterezhetőek. A hipotézis igazolódott alapvetően négy csoportot tudunk elkülöníteni.
- H2 Statisztikailag igazolható összefüggés mutatkozik a válaszadók kora és a megváltozott munkakörülményekre adott reakció között. Ez a feltevésünk nem igazolódott, életkortól függetlenül minden munkavállaló igyekezett legjobban teljesíteni.
- H3 Statisztikailag igazolható összefüggés mutatkozik a munkáltató nagysága és a pandémiára adott válaszreakciók között. A feltevésünk igazolódott, a kisebb KKV szektorba tartozó vállalkozások kezdetben gyorsabban tudtak válaszreakciókat adni a változásokra, később azonban a multi cégek szabálykövető magatartást tanúsítottak miközben segítették dolgozóikat a megváltozott körülményekben.
- H4 A férfiak nagyobb arányban rendelkeznek az otthoni munkavégzés technikai feltételeivel. Ez a feltevésünk is igazolást nyert, a nők kevésbé voltak felkészülve az otthoni munkavégzésre mint a férfiak.
- H5 Minden munkavállalót ugyanúgy segített a munkáltatója az új élethelyzetben. A hipotézisünket nem tudtuk statisztikailag igazolni, ugyanis a gazdaságtudományi területen tanuló, vagy ezzel a végzettséggel dolgozók esetén a munkáltató segítőkészebbnek bizonyult mint a más munkát végzők esetén.

### Irodalomjegyzék

- Babbie, E. R. (2012): *The Practice of Social Research*, Wadsworth Publishing, United Kingdom, p. 584.
- Corona Krise (2020): Die Konjunktur auf dem Weg ins tiefste Tal. Letöltve: 2020. június 15-én <https://www.dw.com/de/die-konjunktur-auf-dem-weg-ins-tiefste-tal/a-53447188> linkről.
- Eurofound (2020): Living, working and COVID-19: First findings – April 2020, Dublin.
- EUROSTAT (2020): April 2020 Euro area unemployment at 7.3% EU at 6.6%. *Newsrelease, Euroindicators* 88/2020 - 3 June 2020. p.7
- Göpfert A. (2020): Wirtschaft in der Corona-Krise Momentaufnahmen statt Prognosen. Letöltve: 2020. július 10-én a <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/boerse/coronakrise-wirtschaft-111.html> linkről.
- Hegedűs M. (2015): Az egészségügy intézményi rendszerében végbement és folyamatban lévő integrációs folyamatok gazdasági hatásainak értékelő elemzése. Doktori (PhD) értekezés Nyugat-magyarországi Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Széchenyi István Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola. p. 285.
- International Monetary Found - IMF (2020): Policy responses to Covid-19. Letöltve: 2020. július 15-én a <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19#H> linkről.
- Kramer A., Kramer K.Z. (2020): The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *J Vocat Behav.* 2020 Jun; 119: 103442. Published online 2020 May 8. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103442
- Marques de Sá J. (2007). *Applied Statistics Using SPSS, STATISTICA, MATLAB and R* (Second Edition. kiad.). Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Röst et al. (2020): Early Phase of the COVID-19 Outbreak in Hungary and Post-Lockdown Scenarios. *Viruses* (1999-4915). July 2020, Vol. 12 Issue 7, p 708. 1p.

Szűcs I. (2004): Alkalmazott statisztika; Agroinform kiadó; Budapest, 551 p.

VG- World Economy (2020): Rugalmasabbá válhat a távmunka szabályozása. Letöltve 2020. július 30-án a <https://www.vg.hu/gazdasag/gazdasagi-hirek/rugalmasabba-valhat-a-tavmunka-szabalyozasa-2461322/> linkről.

World Trade Organization - WTO (2020): Trade in services in the context of COVID-19. Published: 28 May 2020 Letöltve: 2020. július 15-én a [https://www.wto.org/english/tratop\\_e/covid19\\_e/services\\_report\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/tratop_e/covid19_e/services_report_e.pdf) linkről.