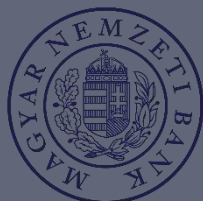




SOPRONI
EGYETEM

LÁMFALUSSY SÁNDOR
KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI
KAR



A konferenciát támogatta / Supported by:
Magyar Nemzeti Bank (MNB)
/ Hungarian National Bank (MNB)

NEMZETKÖZI TUDOMÁNYOS KONFERENCIA A MAGYAR TUDOMÁNY ÜNNEPE ALKALMÁBÓL

International Scientific Conference
on the Occasion of the Hungarian
Science Festival

Sopron, 2021. november 4.
4 November 2021, Sopron



**PANDÉMIA – FENNTARTHATÓ GAZDÁLKODÁS
– KÖRNYEZETTUDATOSSÁG / PANDEMIC
– SUSTAINABLE MANAGEMENT – ENVIRONMENTAL AWARENESS
KONFERENCIAKÖTET / Conference Proceedings**

Szerkesztette / Edited by: OBÁDOVICS Csilla, RESPERGER Richárd, SZÉLES Zsuzsanna

Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából /
International Scientific Conference on the Occasion of the Hungarian Science Festival

Sopron, 2021. november 4. / 4 November 2021, Sopron

**PANDÉMIA – FENNTARTHATÓ GAZDÁLKODÁS
– KÖRNYEZETTUDATOSSÁG /
PANDEMIC – SUSTAINABLE MANAGEMENT
– ENVIRONMENTAL AWARENESS**

KONFERENCIAKÖTET /
Conference Proceedings

(LEKTORÁLT TANULMÁNYOK / PEER-REVIEWED STUDIES)

Szerkesztette / Edited by:
OBÁDOVICS Csilla, RESPERGER Richárd, SZÉLES Zsuzsanna



SOPRONI EGYETEM KIADÓ /
UNIVERSITY OF SOPRON PRESS

SOPRON, 2022

**Nemzetközi tudományos konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe alkalmából /
International Scientific Conference on the Occasion of the Hungarian Science Festival**

Sopron, 2021. november 4. / 4 November 2021, Sopron



Mottó / Motto: „Tudomány: iránytű az élhető jövőhöz” / „Science: a Compass For a Livable Future”

Szervező / Organizer: A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány / For the Higher Education at Sopron Foundation

**A konferencia védnöke / Patron of the Conference:
Innovációs és Technológiai Minisztérium / Ministry for Innovation and Technology**

**Felelős kiadó / Executive Publisher: Prof. Dr. FÁBIÁN Attila
a Soproni Egyetem rektora / Rector of the University of Sopron**

**Szerkesztette / Edited by:
Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla, Dr. RESPERGER Richárd, Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna**

A kötet tanulmányait lektorálták / Peer-reviewed by:
Dr. BARTÓK István, BAZSÓNÉ dr. BERTALAN Laura, Dr. BEDNÁRIK Éva, Dr. habil. BODNÁR Gabriella,
Dr. BRUDER Emese, Dr. HOSCHEK Mónika, Dr. habil. Eva JANČÍKOVÁ, Dr. JANDALA Csilla,
Dr. habil. KOLOSZÁR László, Dr. KÓPHÁZI Andrea, Dr. KOVÁCS Tamás, Prof. Dr. KULCSÁR László,
Prof. Dr. Markus MAU, Prof. Dr. Nicole MAU, Dr. MÉSZÁROS Katalin, Dr. NEDELKA Erzsébet,
Dr. NÉMETH Nikoletta, Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla, PAPPNÉ dr. VANCSÓ Judit, Dr. habil. PAPP-VÁRY Árpád,
Dr. PATAKI László, Dr. PIRGER Tamás, Dr. RESPERGER Richárd, Dr. habil. SZABÓ Zoltán,
Prof. Dr. SZÉKELY Csaba, Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna, Dr. SZÓKA Károly, Dr. TAKÁTS Alexandra

Tördelőszerkesztő / Layout Editor: TAKÁCS Eszter

Borítóterv / Cover Plan: ZSIDY Emese

ISBN 978-963-334-411-8 (pdf)

DOI: 10.35511/978-963-334-411-8

© Soproni Egyetem Kiadó / University of Sopron Press
Sopron, 2022 – Minden jog fenntartva.

SZERVEZŐK

Szervezők: A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány
Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar

A konferencia elnöke: Prof. Dr. SZÉLES Zsuzsanna PhD egyetemi tanár, dékán

Tudományos- és Szervező Bizottság:

elnök: Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla PhD egyetemi tanár, Doktori Iskola-vezető

tagok: Prof. Dr. FÁBIÁN Attila PhD egyetemi tanár, rektor

Prof. Dr. SZÉKELY Csaba DSc professor emeritus

Prof. Dr. KULCSÁR László CSc professor emeritus

Dr. habil. POGÁTSA Zoltán PhD egyetemi docens

Dr. habil. TÓTH Balázs István PhD egyetemi docens, igazgató

Dr. KERESZTES Gábor PhD egyetemi docens, dékánhelyettes

Dr. NEDELKA Erzsébet PhD egyetemi docens, dékánhelyettes

Dr. HOSCHEK Mónika PhD egyetemi docens, intézetigazgató

Dr. KOLOSZÁR László PhD egyetemi docens, intézetigazgató

Pappné dr. VANCSÓ Judit PhD egyetemi docens, intézetigazgató

Dr. KOVÁCS Tamás PhD egyetemi docens

Dr. RESPERGER Richárd PhD adjunktus, a konferencia titkára

ORGANIZERS

Organizers: For the Higher Education at Sopron Foundation
University of Sopron Alexandre Lamfalussy Faculty of Economics

President of the Conference: Prof. Dr. Zsuzsanna SZÉLES PhD Professor, Dean

Scientific and Organizing Committee:

chair: Prof. Dr. Csilla OBÁDOVICS PhD Professor, Head of the Doctoral School

members: Prof. Dr. Attila FÁBIÁN PhD Professor, Rector

Prof. Dr. Csaba SZÉKELY DSc Professor Emeritus

Prof. Dr. László KULCSÁR CSc Professor Emeritus

Dr. habil. Zoltán POGÁTSA PhD Associate Professor

Dr. habil. Balázs István TÓTH PhD Associate Professor, Director

Dr. Gábor KERESZTES PhD Associate Professor, Vice Dean

Dr. Erzsébet NEDELKA PhD Associate Professor, Vice Dean

Dr. Mónika HOSCHEK PhD Associate Professor, Director of Institute

Dr. László KOLOSZÁR PhD Associate Professor, Director of Institute

Dr. Judit PAPP-VANCSÓ PhD Associate Professor, Director of Institute

Dr. Tamás KOVÁCS PhD Associate Professor

Dr. Richárd RESPERGER PhD Assistant Professor, Secretary of the Conf.

TARTALOMJEGYZÉK / CONTENTS

Plenáris előadások

Plenary Lectures

| | |
|--|----|
| Sustainability and Higher Education from a Three-dimensional Perspective <i>Dr. Rita LUKÁCS</i> | 10 |
| A jövő vezetőinek társadalmi felelősségvállalási attitűd vizsgálata <i>Examination of Future Leaders' Social Responsibility Attitude</i> <i>Dr. NÉMETH Patrícia – KASZA Lajos</i> | 20 |

1. szekció: Versenyképesség és fenntartható gazdálkodás

Session 1: Competitiveness and Sustainable Management

| | |
|--|----|
| Challenges and Chances for the Social and Economic Development of a Russian Border Region (the Case of the Samara Region) <i>Prof. Dr. Galina KHMELEVA – Dr. Marina KURNIKOVA</i> | 33 |
| Soy Supply and Organic Requirements for more Authenticity <i>Dr. Caspar VON DER CRONE – Prof. Dr. Nicole MAU</i> | 41 |
| The Impact of Artificial Intelligence on Leadership in the Corona Crisis <i>Thomas SOLDERITS</i> | 51 |
| Environmental Sustainability as a Strategic Reason for the Investment in Industry 4.0: The Difference between SMEs and Large Companies <i>Mohamed EL MERROUN</i> | 63 |
| Supply Chain Resilience: Lessons Learned during the COVID-19 Outbreak and its Implications for the Future <i>Johannes LITZENBURGER – Prof. Dr. Nicole MAU – Prof. Dr. Markus MAU</i> | 68 |

2. szekció: Turizmus, marketing

Session 2: Tourism, Marketing

| | |
|---|-----|
| Felelős márkakommunikáció a koronavírus idején <i>Responsible Brand Communication during the Coronavirus Pandemic Situation</i> <i>Dr. habil. PAPP-VÁRY Árpád – Dr. LUKÁCS Rita</i> | 74 |
| A digitális transzformáció megjelenése a divatipari értékesítési gyakorlatokban <i>The Appearance of the Digital Transformation in Sales Practices of the Fashion Industry</i> <i>VIZI Noémi</i> | 84 |
| A turizmus fenntarthatósága a pandémia után <i>Sustainability of Tourism after the Pandemic</i> <i>Dr. JANDALA Csilla – GÁL Pál Zoltán – Dr. BÖRÖCZ Lajos – DARÁZS Fanni</i> | 96 |
| Az „Alföld Slow térség” versenyképességének vizsgálata <i>Analysis of the Competitiveness of the „Alföld Slow Region”</i> <i>SZŐKE Tünde Mónika</i> | 107 |
| Aktív lovasturizmus Magyarországon és a Fertő-tájon <i>Active Equestrian Tourism in Hungary and at Fertő Landscape</i> <i>Prof. Dr. OBÁDOVICS Csilla</i> | 119 |

3. szekció: Fenntarthatóság, környezettudatosság

Session 3: Sustainability, Environmental Awareness

| | |
|---|-----|
| A vállalkozói attitűd vizsgálata bibliometriai módszer segítségével <i>Examining the Entrepreneurial Attitude Composite Word using Bibliometrics</i> Dr. FEHÉR Helga – Dr. KOZMA Dorottya Edina | 132 |
| A fenntarthatóság környezeti elemeinek megjelenése a hazai nagyvállalatok gyakorlatában <i>The Emergence of Environmental Elements of Sustainability in the Practice of Large Hungarian Companies</i> Dr. KOZMA Dorottya Edina – BOSNYÁK-SIMON Nikolett | 149 |
| Járvány, környezettudatosság, fenntarthatóság – mémelméleti áttekintéssel <i>Pandemic, Environmental Awareness, Sustainability – with a Meme Theory Overview</i> Dr. DÓRY István | 165 |
| A home office és a szervezeti kultúra egymásra gyakorolt hatásai a magyarországi multinacionális vállalatoknál – Kutatási tervezet <i>Interactions between Home Office and Organizational Culture at Hungarian Multinational Companies – Research Project</i> IONESCU Astrid | 168 |
| A könyvvizsgálók személyisége <i>The Personality of a Good Auditor</i> Dr. NEDELKA Erzsébet – Dr. HEGEDŰS Mihály..... | 177 |
| A pandémia hatásainak kommunikációja a Budapesti Értéktőzsdén jegyzett vállalatoknál <i>Communication of the Effects of the Pandemic by Companies Listed on the Budapest Stock Exchange</i> Dr. BARTÓK István János | 185 |

4. szekció: Vállalati döntések a koronavírus-járvány idején

Session 4: Corporate Decisions During the Coronavirus Pandemic

| | |
|--|-----|
| Corporate Strategy in a Disruptive Economic Environment – Foremost A Strategic Alignment Topic? Thorsten SCHMUDE | 193 |
| Sustainability and EU Law. Latest Tendencies in the Field of Public Participation in Environmental Matters Dr. Ágnes VÁRADI | 207 |
| How to Recover the Labor Force of the Tourism Industry after the Global Health Crisis? – A Study in Vietnam Thị Phương Thảo HOÀNG..... | 215 |
| The Impact of the Corona Pandemic on the Project Management Process in Jordan Noor Ahmad Mahmood ALKHUDIERAT | 228 |

5. szekció: Versenyképesség és fenntartható gazdálkodás

Session 5: Competitiveness and Sustainable Management

| | |
|--|-----|
| Is Urban Farming the Green Economy of the Future?! Investigation of the Sustainable Management of a Hungarian Startup Enterprise Zsuzsanna VARGA – Dr. habil. Etelka KATITS – Katinka MAGYARI – Dr. Ildikó PALÁNYI – Dr. Éva SZALKA | 237 |
|--|-----|

| | |
|--|-----|
| Szakirodalmi áttekintés az amazóniai indián chagrák – őshonos agrárerdészeti rendszerek – ökológiai, társadalmi és gazdasági jelentőségéről <i>The Role of Indigenous Agroforestry Systems in the Conservation of the Amazon</i> LENTI Attila | 252 |
| Smart Development with Digital Intelligent Cities in Cross-Border Regions Tamás GYULAI – Prof. univ. Dr. Mariana NAGY – Raluca CIBU-BUZAC | 264 |
| Explaining Correlations of Digital Transformation and Adaptiveness in B2B Sales in Relation to Resilience Günther MAIER | 278 |
| Investor Strategy Decisions in Case of Project Implementation Attila LEGOZA | 289 |
| Lean Thinking Strategy Peter IMRICKSKO | 296 |
| The Impact of Working Capital Management on Firm Profitability: Evidence from Pakistan Ali Akbar SOHAIL – Abdul QUDDUS | 303 |

6. szekció: Fenntarthatóság, környezettudatosság – marketing
Session 6: Sustainability, Environmental Awareness – Marketing

| | |
|--|-----|
| Társadalmi hatások és MI! <i>Social Impacts and AI!</i> Dr. KÓKUTI Tamás | 312 |
| A koronavírus járvány hatása a globális klímaváltozásra <i>Impact of the Coronavirus Epidemic on Global Climate Change</i> NEUMANNÉ VIRÁG Ildikó – Dr. KOZMA Dorottya Edina – Dr. MOLNÁRNÉ dr. BARNA Katalin | 325 |
| A márkaélmény és a tartalommarketing kapcsolata <i>The Relationship between Brand Experience and Content Marketing</i> HAJDU Gergő | 341 |

7. szekció: Fenntartható pénzügyek
Session 7: Sustainable Finances

| | |
|---|-----|
| A hazai biztosítási piac a számok tükrében: díjbevétel, szerződésszám és foglalkoztatottak <i>The Domestic Insurance Market in the Light of the Figures: Premium Income, Contract Number and Employees</i> EKE Zsolt | 359 |
| A pandémia hatásainak módszertani kérdései a nyugdíjbiztonságra <i>The Methodological Issues of the Effects of the Pandemic on Pension Security</i> SZABÓ Zsolt Mihály | 366 |
| A sikeres fordulatkezelés záloga – a pénzügyi turnaround controlling rendszer alkalmazása a magyar cégvilágban <i>Connecting the Turnaround to Success – the Application of Financial Turnaround Controlling in the Hungarian Business World</i> Dr. habil. KATITS Etelka – MAGYARI Katinka – VARGA Zsuzsanna | 379 |
| Gördülékeny tervezésű fenntartható vagyonkezelés hosszú- és rövid távú empirikus ütköztető analízise, a legfrissebb kutatási eredmények függvényében <i>Rolling Planned Sustainable Asset Management, Long-term and Short-term Empirical Collision Analysis Depending on the Latest Research Results</i> Dr. CZIRÁKI Gábor | 395 |

8. szekció: Versenyképesség – munkaerőpiac

Session 8: Competitiveness – Labour Market

Agrár vállalkozások jövedelmezőségét befolyásoló tényezők és az innováció további kutatási lehetőségei

Factors Affecting the Profitability of Agricultural Enterprises and Further Research Opportunities for Innovation

ANGYAL Viktória – VAJAI Balázs407

A hatékony ellátási lánc megvalósulásához szükséges kompetenciák hallgatói és munkaerőpiaci szemszögből

Competencies Required for the Implementation of an Efficient Supply Chain from the Perspectives of Students and the Labour Market

MUNKÁCSI Adrienn420

Versenyképesség madártávlatból: globális kihívások és EU-válaszok a XXI. században

Competitiveness from a Bird's Eye View: Global Challenges and EU Responses in the 21st Century

Dr. SZEMPLÉR Tamás442

Hajlékonyfalú csomagolóanyagok struktúrájának elemzése flexográfiai matt lakkozási technológia esetén

Analysis of the Matt Lacquering Structure of Flexible-walled Packaging Materials in the Case of Flexographic Printing Technology

VÁRZA Ferenc – Dr. habil. HORVÁTH Csaba – JOÓBNÉ dr. PREKLET Edina448

9. szekció: Poszter-előadások

Session 9: Poster Presentations

Egészségügyi innovációk Magyarországon – startup aspektus

Healthcare Innovations in Hungary – from the Point of View of Startups

VITÉZ-DURGULA Judit455

Modeling the Customs and Logistics Framework of International Integration Processes

Prof. Dr. Roman FEDORENKO471

A faiparban foglalkoztatottak motivációjának fenntartása a pandémia árnyékában

How to Keep Maintaining the Motivation of People Working in Wood Industry during Coronavirus

NÉMETH Miklós – Dr. TAKÁTS Alexandra476

A turizmus fenntarthatósága a pandémia után

Sustainability of Tourism after the Pandemic

Dr. JANDALA Csilla

egyetemi docens (Associate Professor)

Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Kar

(University of Sopron Alexandre Lamfalussy Faculty of Economics, Hungary)

jandala.csilla@uni-sopron.hu

GÁL Pál Zoltán

elnök (President)

VIMOSZ – Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége

(Hungarian Hospitality Employers' Association, Hungary)

pres@vimosz.org

Dr. BÖRÖCZ Lajos

főtitkár (Secretary General)

VIMOSZ – Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége

(Hungarian Hospitality Employers' Association, Hungary)

hha@vimosz.org

DARÁZS Fanni

kutatási asszisztens (Assistant Researcher)

VIMOSZ – Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége

(Hungarian Hospitality Employers' Association, Hungary)

fdarazs@vimosz.org

Absztrakt

A világ turizmusa óriási veszteséget szenvedett el a Covid-19 hatására. A szerteágazó kapcsolatrendszer révén ez a gazdaság egyéb szektoraira is hatással volt, nem beszélve a társadalmi következményekről. Hogyan lehet kilábalni ebből a helyzetből? Fenntartható-e a turizmus korábbi formájában?

A válasz Magyarország számára is számos kihívást jelent. A turizmus-vendéglátás ágazat munkaerő-helyzete továbbra is kulcskérdés. Az EU részbeni finanszírozásában megvalósuló Next Tourism Generation projekt esélyt jelenthet a probléma megoldására.

Kulcsszavak: turizmus, fenntarthatóság, munkaerő, készségek és képzés

JEL-kódok: L83, Q56, J21, I29

Abstract

The world's tourism has suffered a huge loss as a result of Covid-19. Through a diversified network of relationships, this has also affected other sectors of the economy, not to mention the social consequences. How can we recover from this situation? Can tourism be maintained in its former form?

The answer also poses number of challenges for Hungary. The labor situation in the tourism and hospitality sector remains a key issue. The Next Tourism Generation project, co-funded by the EU, could be a chance to solve the problem.

Keywords: tourism, sustainability, labor force, skills and training

JEL Codes: L83, Q56, J21, I29

1. Bevezetés

A fenntartható turizmus kifejezést több, mint harminc évvel ismerte meg a turizmus szakma, miután a fenntarthatóság lényege először fogalmazódott meg az ún. Brundtland-jelentésben¹ 1987-ben. A definíció szerint az erőforrások használatával oly módon kell kielégítenünk a jelen igényeit, hogy semmiképpen ne veszélyeztessük a jövő generációinak esélyeit a hasonló igények kielégítésére. Ezt az alapelvet adaptálta a turizmus az 1990-es évek elejétől kezdődően, és meghatározta a fenntartható turizmus fejlesztés elsődleges céljait (nem fontossági sorrendben):

- A fogadó területen a lakosság életminőségének javítása.
- Az odalátogató turisták számára színvonalas ismeretszerzési lehetőségek biztosítása.
- A tágran értelmezett környezet minőségének megőrzése /konzerválása.

Ezek a célkitűzések azonban kizárólag az esetlegesen meglévő jelenlegi károk felszámolásával, a környezet védelmének fokozásával és egyértelmű szabályok, működési keretek felállításával valósulhatnak meg.

2015 fordulópontot jelentett a fenntartható fejlesztés történetében, mivel abban az évben fogadták el az ENSZ 2030-ig szóló fenntartható fejlesztési stratégiáját és a fenntartható fejlesztési célokat.² (1. ábra)



1. ábra: A fenntartható fejlesztés célkitűzései

Forrás: Tourism and the Sustainable Development Goals – Journey to 2030 (UNWTO, 2018)

Összesen 17 célkitűzést – azon belül 169 intézkedést – fogalmaztak meg, ami a maga nemében is egyedülálló, hiszen ezek komplex, ember-központú, univerzális egységet alkotnak. A turizmus végső soron mindegyik fő célkitűzésben szerephez jut, amennyiben pozitív hatásai érvényesülnek az adott területen.

Konkrétan, közvetlenül pedig a 8., 12. és 14. célkitűzés tér ki a turizmussal kapcsolatos összefüggésekre: fenntartható gazdaságfejlesztés, fenntartható fogyasztás és termelés, óceánok, tengerek fenntartható „kihasználása”.

A fenntartható turizmusfejlesztés tehát komoly szerepet kapott az ENSZ stratégiájában. Annak érdekében, hogy ezek a célkitűzések meg is valósuljanak, megfelelő keretfeltételekre, finanszírozásra, valamint technológiai és humán erőforrás fejlesztésre lesz szükség.

2. A fenntarthatóság értelmezése a pandémia után a turizmusban

2.1. Változások a világturizmusban

A világgazdaság ágazatai közül az egyik legnagyobb csapást a turizmus szenvedte/szenvedi el a Covid-19 megjelenésével. Becslések szerint³ több mint 4 billió USD a világ GDP vesztesége,

¹ Az ENSZ által létrehozott Környezet és Fejlődés Világbizottságnak (World Commission on Environment and Development – WCED) Norvégia korábbi miniszterelnöke, Gro Harlem Brundtland volt az elnöke az 1980-as évek közepén. 1987-ben adták ki az ún. Brundtland jelentést, Közös Jövönk (Our Common Future) címmel.

² Sustainable Development Goals (SDGs)

³ www.unwto.org

amiből a legpesszimistább becslések szerint 2,4 billió USD (60%) a turizmus óriási visszaeséséből fakad. A nemzetközi turistaérkezések száma 2021-ben január és június között 2019 hasonló időszakához képest az Ázsia és Csendes-Óceánia régióban 95%-kal, Európában 85%-kal, a Közel-Keleten 83%-kal, Afrikában 81%-kal, Amerikában 72%-kal csökkent.

Az összes régióban egyidejűleg megnövekedett a belföldi turizmus: az emberek biztonságosabb úticélokot kerestek, így a motivációk között a VFR (rokonlátogatás) és a „csendesebb” desztinációkban való üdülés, aktív turizmus dominált. Egyértelműen megállapítható, hogy az utazási távolság csökken és erősödik a természet-közelség igénye, a tematikus utak kereslete.

A turizmus szektorban működő vállalkozások számára is rendkívüli volt ez az időszak. A vállalkozások egy része nem „élte túl” a kiszámíthatatlan le- illetve bezárásokat. Az egyes országok különböző formában és mértékben igyekeztek segíteni a helyzetet annak érdekében, hogy a szakképzett munkaerőt meg lehessen tartani a nyitás utáni időkre. Ez a törekvés nem járt mindenhol sikerrel, mivel a munkavállalók egy része teljesen és – úgy tűnik – végleg elhagyta a szektort. Más területen (építőipar, kereskedelem) találtak munkát, ahol kiszámítható és család-barát a munkaidő-beosztás és magasabb, ráadásul stabil a jövedelem. Következésképpen a nyitást követően számos fogadó területen jelentett/jelent gondot a munkaerő-hiány.

A WTTC4 elemzése szerint 2019-ben az utazás és turizmus volt az egyik legmeghatározóbb ágazat világszerte: minden 10. munkahely, 2015 és 2019 között pedig minden 4. új munkahely ebben a szektorban jött létre. 2011 és 2019 között az utazás és turizmus gyorsabban növekedett, mint a világ gazdaság, és az előrejelzések szerint a következő évtizedben 100 millió új munkahelyet teremtett volna.

A koronavírus-járvány megjelenésével azonban az ágazat az összeomlás határára sodródott, világszerte tömegek hagyták el a turizmust a lezárások, kijárási tilalmak és utazási korlátozások miatt. Csak a 2020-as évben 62 millió munkahely szűnt meg a szektorban, ami 18,5 százalékos csökkenést jelent. 2021-ben azonban – a néhány országban tapasztalható proaktív fellépésnek köszönhetően – az ágazatban munkahelyek millióit és az ott dolgozók veszélyeztetett megélhetését mentették meg a különböző támogatási programok révén.

A WTTC 2021. októberi gazdasági elemzése⁵ szerint az ágazatban a foglalkoztatottság 2021-ben 0,7 százalékkal nőtt, ami 2 millió új álláshelyet jelent. Az előrejelzések alapján 2022-ben 18 százalékos növekedést várnak, vagyis az ágazat újra 324 millió főt foglalkoztathat, ami mindössze 10 millióval lesz a 2019-es szint alatt. Ennek eléréséhez azonban megfelelő számú elérhető munkaerőre lesz szükség. Mivel a járvány alatt sokan elhagyták a szektort, ezért az utazási és idegenforgalmi ágazatban jelenleg tapasztalható munkaerőhiány problémájának proaktív kezelése elengedhetetlen a cél eléréséhez, különösen a fejlett országokban.

A Medallia⁶ által közzétett új kutatásból kiderül, hogy a vendéglátásban dolgozók 38%-a fontolgatja, vagy már tervezi, hogy a következő két hónapban elhagyja munkahelyét. A jelentéshez a Medallia több mint 1250 utazási és vendéglátóipari dolgozót kérdezett meg az Egyesült Államokból, az Egyesült Királyságból, Franciaországból, Spanyolországból és Németországból. Az eredmények a vendéglátóipart napjainkban érintő főbb kihívásokra világítanak rá, többek között arra, hogy az utazáshoz való visszatérés hogyan befolyásolja a munkavállalók munkahelyi elégedettségét, a munkavállalói élményt és a vendégekkel való kapcsolatukat. A jelentésből kiderül, hogy a vendéglátásban dolgozók közel 2/5-e tervezi, hogy az év végéig elhagyja munkahelyét – és hogy a szervezetek 59%-a kevesebb alkalmazottal dolgozik, mint a világjárvány előtt –, ami arra utal, hogy a márkák számára világszerte kihívásokkal teli ünnepi szezon áll előttük. A tanulmány szerint ugyanis, bár a munkavállalók 67%-a arról számolt be, hogy a szervezetükönél megnövekedett vendégforgalom tapasztalható az utazások visszatérése óta, a munkavállalók közel fele (48%) szerint a munkáltatójuk „csak rendben” kezelte ezt a helyzetet.

⁴ World Travel and Tourism Council, a turizmus első számú gazdasági elemző szervezete

⁵ <https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2021/WTTC-Staff-Shortages.pdf>

⁶ VIMOSZ Hírlevél, 2021. december 03. 17. évfolyam 41. szám

A jelentés további kiemelt pontjai a következők:

- Az amerikai vendéglátásban dolgozók 68%-a állítja, hogy a szervezetük most kevesebb munkaerővel dolgozik, mint a világjárvány előtt. A három legfontosabb ok globálisan: „egészségügyi és biztonsági aggályok”, „a munkahelyek biztonságának hiánya”, valamint „a dolgozók a leállás alatt új állást kaptak”.
- A vendéglátásban dolgozók 61%-a világszerte azt állítja, hogy a világjárvány kitörése óta nehezebb és kevésbé kifizető a munkájuk.
- A munkavállalók negyede (24%) szerint a dolgozói élményük rosszabb lett, és kevésbé érzik magukat elkötelezettnek. Emellett 27% szerint az általuk nyújtott ügyfélmény is rosszabb lett a világjárvány kezdete óta.
- Továbbra is gondok vannak a munkaerő-felvétellel: A vendéglátásban dolgozók több mint fele (52%) világszerte azt állítja, hogy a jó munkatársak felvétele problémát jelentett a szervezetük számára. A három legfontosabb ok: „nincs elég képzett jelentkező”, „nem áll rendelkezésre elegendő forrás versenyképes fizetést vagy juttatásokat kínálni”, és „a rugalmasság hiánya”.

2.2. A magyarországi helyzet

A KSH adatai szerint⁷ belföldi vendégek által a kereskedelmi szálláshelyeken (szállodákban, panziókban, kempingekben, üdülőháztelpeken, valamint közösségi szálláshelyeken) eltöltött éjszakák száma 2021 októberében 2020 azonos hónapjához viszonyítva 20%-kal nőtt, azonban 10%-kal elmaradt a Covid19-járvány kitörése előtti, 2019. októberi értéktől. A külföldi vendégek által eltöltött éjszakák száma – elsősorban a járványügyi korlátozások bevezetése miatti alacsony bázis következtében – több, mint hat és félszeresére emelkedett, de még így is 48%-kal kevesebb volt a 2019 azonos időszakánál.

1. táblázat: Kereskedelmi szálláshelyek vendégforgalma – Összefoglaló adatok 2021. október

| | 2021. január-október (ezer) | Változás (%) 2021. jan.-okt./ 2020. jan.-okt. | Változás (%) 2021. jan.-okt./ 2019. jan.-okt. |
|-------------------------------|--------------------------------|---|---|
| Belföldi vendégéjszakák száma | 9.241 | -3,3 | -10,4 |
| Külföldi vendégéjszakák száma | 3.561 | -2,4 | -48,3 |
| Összes vendégéjszaka | 12.802 | -3,1 | -30,8 |

Forrás: KSH (<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ksz/ksz2110.html>)

A koronavírus-járvány negatív hatásaként 2020 végén a vendéglátóhelyek száma 2019-hez képest több mint 1100 egységgel lett kevesebb (összesen 50 ezer üzlet, 44 ezer kereskedelmi és 6 ezer munkahelyi), döntően az italüzletek és a zenés szórakozóhelyek száma csökkent. A vendéglátó üzletek forgalma (1062 milliárd Ft) folyó áron több mint 27%-kal, változatlan áron pedig 32%-kal csökkent az előző évhez viszonyítva. A külföldi turisták hiánya miatt Budapesten a forgalom visszaesése a legsúlyosabban a turisztikailag frekventált belvárost érintette.

A turizmusban foglalkoztatottak számát tekintve (több mint 400 ezer fő) minden harmadik ember a vendéglátásban dolgozik. A szálláshely-szolgáltatás vendéglátás területén 2020-ban 177 ezer főt foglalkoztattak, amely nagyjából 15 ezerrel kevesebb 2019-hez képest. 2021 I. negyedében a foglalkoztatottak száma 142 ezer alá csökkent, ami 50 ezerrel kevesebb az előző évek azonos időszakához viszonyítva. Az üres álláshelyek aránya a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátásban 1%-os szintre csökkent 2020 végén, de az újranyitást követően ismét jelentős munkaerőhiánnyal kellett számolni az ágazatban.

A munkaerőhiány pedig szinte biztosan romlott a szektorban, amit jól mutatott, hogy a nyári csúcsideőben a főbb turisztikai célpontok környékén tele voltak meghirdetett állásokkal a

⁷ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ksz/ksz2110.html>

toborzóportálok, a legtöbb munkáltató – legyen az szállodás vagy vendéglátós – arra panaszkodott, hogy alig talál embert, míg a vendéglátásban megmaradt dolgozók a hosszú műszakok miatt emeltek szót.

A Magyar Vendéglátók Ipartestülete szerint⁸ mintegy 40-50 ezer ember hiányzik a vendéglátásból, a kiesett munkaerő nagyrésze pályaelhagyó. A legtöbben a kereskedelem és az építőipar felé léptek tovább, de jellemzően előfordul az is, hogy informatikus pályára váltottak a korábbi vendéglátósok.

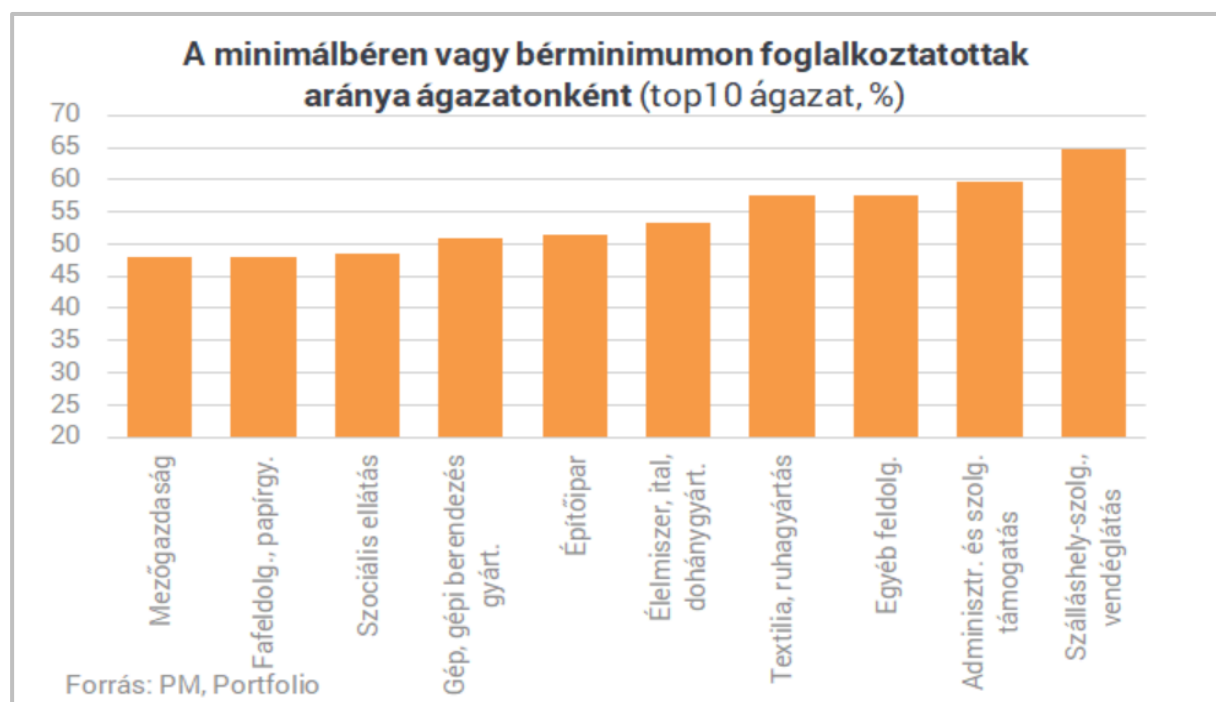
A helyzetet tovább nehezíti az a tény, hogy a vendéglátás területén teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete 233 ezer Ft (nettó 155 ezer Ft) volt 2020-ban, ami 6,3%-kal nőtt az előző évhez képest. Ugyanakkor a vendéglátásban dolgozók átlagkeresete továbbra is az egyik legalacsonyabb, nem éri el a nemzetgazdasági átlag 60%-át.

3. A kutatás

3.1. A kutatás előzményei

A Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége (VIMOSZ) az MGYOSZ⁹-on keresztül csatlakozik a bértárgyalásokhoz, amelyek a kormánnyal és munkavállalói képviselőkkel zajlanak a VKF¹⁰-ben. A VIMOSZ szeptemberben egy kérdőíves megkérdezést kezdeményezett annak érdekében, hogy vállalkozásokhoz, hogy a kormánnyal folytatandó konzultációkhoz összegyűjtse az ágazat érveit.

A szövetség a kérdőív kiértékeléséhez előzetes kutatást végzett a minimálbér havi összegének változásáról (1992–2022), az éves átlagos és kumulált infláció alakulásáról (1991–2020), a minimálbér alakulásáról a bruttó átlagkereset százalékában (1992–2021), valamint a garantált bérminimum összegének változásáról (2006–2021). Összehasonlította a kumulált infláció, minimálbér és garantált bérminimum változásait 1991-től kezdve 2022-ig.



1. ábra: A minimálbéren vagy bérminimumon foglalkoztatottak aránya ágazatonként

Forrás: Portfolio

Azóta köztudott, hogy a kormányzat szeptemberi javaslata szerint 2022. január 1-től a minimálbér összege havi bruttó 200 000 forintra, a garantált bérminimum összege pedig havi

⁸ Napi.hu, 2021.10.29.

⁹ Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége

¹⁰ A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma

bruttó 260 000 forintra emelkedik. Ez a tény meglehetősen nagy terhet jelent a turizmus szektorban, azonban is a vendéglátásban, mivel ebben az alszektorban a legmagasabb a minimálbérrel vagy bérminimumon foglalkoztatottak aránya. A 2. táblázat szerint Magyarországon a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban ez a foglalkoztatottak 65%-át jelenti.

A szekunder kutatások alapján kimutatható, hogy a minimálbér illetve a bérminimum 2022. január 1-i emelése milyen terheket ró az ágazat munkáltatóira (2. táblázat).

Jól látható, hogy előreláthatóan

- a minimálbér költségei 13,4%-kal,
- a garantált bérminimum költségei 12,8%-kal,
- az ágazati átlagbér költségei 6,7%-kal,
- az átlagbér költségei 6,7%-kal fognak növekedni, míg
- ezzel szemben például a pénzügyi szektor átlagbér költségei még változatlanul maradásuk esetén is 3,4%-kal fognak csökkenni a jövő évben.

2. táblázat: A turizmus-vendéglátás ágazat munkáltatói összköltségének alakulása 2021-2022-ben

| | | Bruttó összeg | Járulék | Munkáltató összköltsége |
|---------------------------|---------------------|---------------|------------|-------------------------|
| Minimálbér | 2021. | 167 400 Ft | 28 458 Ft | 195 858 Ft |
| | 2022. | 200 000 Ft | 26 000 Ft | 226 000 Ft |
| Garantált bérminimum | 2021. | 219 000 Ft | 37 230 Ft | 256 230 Ft |
| | 2022. | 260 000 Ft | 33 800 Ft | 293 800 Ft |
| Ágazati átlagbér | 2021. január-július | 258 000 Ft | 43 860 Ft | 301 860 Ft |
| | 2022. | 286 380 Ft | 37 229 Ft | 323 609 Ft |
| Átlagbér | 2021. július | 433 700 Ft | 73 729 Ft | 507 429 Ft |
| | 2022. | 481 407 Ft | 62 583 Ft | 543 990 Ft |
| Pénzügyi szektor átlagbér | 2021. július | 792 500 Ft | 134 725 Ft | 927 225 Ft |
| | 2022. | 792 500 Ft | 103 025 Ft | 895 525 Ft |

Forrás: KSH adatok alapján VIMOSZ szerkesztés

Így a jövő évi minimálbér és garantált bérminimum megnövekedett összege csak lényeges járulékcsoökkentés mellett teremthető elő a vállalkozások számára. E megállapítás alátámasztása céljából is készült a VIMOSZ kérdőíve.

3.2. A kutatás módszertana

A VIMOSZ 2021 szeptemberében tehát a szakmai szervezetek közreműködését kérte, hogy megismerhesse, a felmérésben részt vevő vállalkozásánál milyen feltételek között valósíthatók meg a minimálbér, illetve a bérminimum emelésével kapcsolatos célkitűzések.

A VIMOSZ kérdőívét összesen 221 vállalkozás töltötte ki.

A kitöltők főtevékenység szerinti megoszlása az alábbi módon alakult:

- Legmagasabb arányban a kitöltők 70,59%-a (159 válaszadó) szállodai szolgáltatás, egyéb szálláshely-szolgáltatást,
- utazásszervezés és utazásközvetítést 12,67% (28 válaszadó),
- kereskedelmi vendéglátást 9,5% (21 válaszadó),
- rendezvényszervezést 5,4% (12 válaszadó),
- közétkeztetést 1,8% (4 válaszadó) végez.

A cégek székhelye szerinti arány a kitöltések alapján:

- központi régió, Budapest (93 válasz),

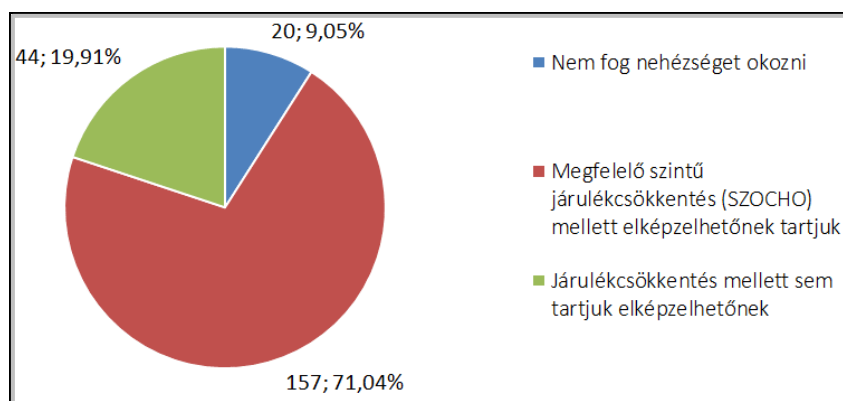
- egyéb kiemelt turisztikai térség (69 válasz),
- további régió (66 válasz).

3.3. A kutatás eredményei

A felmérés kulcskérdését – miszerint a vállalkozások ki tudják-e gazdálkodni jövőre a minimálbér (200 000 Ft) és a garantált bérminimum (260 000 Ft) összegét – három szempont szerint vizsgálták.

- Tevékenység helyszíne szerint* a központi régiós székhelyű vállalkozások 69,9%-a, az egyéb kiemelt turisztikai térségben elhelyezkedők 55,1%-a, és a további régiókban tevékenykedő vállalkozások 40,9%-a lesz képes előteremteni a magasabb munkabért.
- Főtevékenység szerinti* lebontásban az igennel válaszolók aránya:
 - 62,2%: szállodai szolgáltatás, egyéb szálláshely-szolgáltatás
 - 58,3%: rendezvényszervezés
 - 50%: közétkeztetés
 - 47,6%: kereskedelmi vendéglátás
 - 42,9%: utazásszervezés és utazásközvetítés
- Vállalkozás típusa szerint* a mikrovállalkozások 42,4%-a, a kisvállalkozások 55,7%-a, a középvállalkozások 74,5%-a, a nagyvállalatok 80%-a tekint e kérdésre pozitívan.

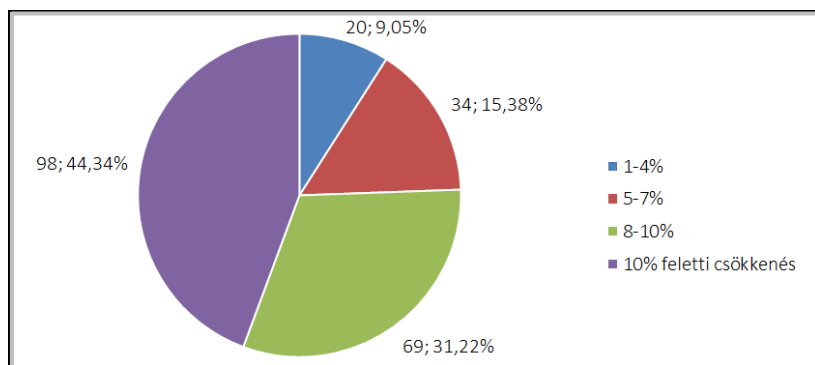
A vállalkozások vezetőinek 71%-a véli úgy, hogy az új, kötelező legkisebb munkabérek kigazdálkodása csak megfelelő járulékcsoökkentés mellett tűnik elképzelhetőnek, csaknem 20% viszont e mellett sem tartja elképzelhetőnek. Csupán 9%-uk számára nem fog nehézséget okozni az emelés (2. ábra).



2. ábra: Gondot fog-e okozni a kötelező emelés?

Forrás: VIMOSZ szerkesztés

A válaszadók 44,34%-a szerint 10% feletti SZOCHO-csoökkentés szükséges ahhoz, hogy a 200 000 forintos minimálbér kigazdálkodható legyen cége számára. A kitöltők 31,22%-a adta válaszul, hogy minimum 8-10%-os, míg 15,38% szerint 5-7% adócsökkentés kellene. Csak 9,05% szerint lenne elég maximum 1-4% közötti szociális hozzájárulás adócsökkentés (3. ábra).



3. ábra: A SZOCHO (szociális hozzájárulás) adó milyen mértékű csökkenése ellensúlyozná a terheket?

Forrás: VIMOSZ szerkesztés

3.4. Következtetések

Összességében megállapítható, hogy a felmérés idején még csak tervezett emelések különböző reakciókat váltottak ki a megkérdezett vállalkozásoknál. A véleményeket jelentősen, alapvetően befolyásolta a vállalkozás mérete és elhelyezkedése, azaz, hogy turisztikai szempontból kiemelt vagy nem kiemelt desztinációban működik-e.

A válaszadók 50,2%-nál volt minimálbérre bejelentett alkalmazott, és 49,5% vélte úgy, hogy nem tudja kigazdálkodni a minimálbér és a garantált bérminimum összegét.

A legnagyobb nehézséggel a nem kiemelt turisztikai övezetben dolgozó vállalkozások számolhatnak, 60%-uk nem látja a megoldást és a mikrovállalkozások 58%-a éli meg negatívan a helyzetet.

A 221 kitöltő egyéni javaslatokat is megfogalmazott. A leggyakoribb válaszok a következők voltak:

- Speciális bértámogatásra van szükség az ágazati szempontok figyelembevételével (pl. ágazati minimálbér).
- Magasabb SZOCHO kedvezmény, bér- és járulékkedvezmény szükséges.
- A bérstruktúrát át kell alakítani, azaz a megfelelő bérarányok eléréséhez a minimálbérnél magasabb bérkategóriákban is emelni kell.
- Fel kell függeszteni a turizmusfejlesztési hozzájárulást.
- Kedvezményes közétkeztetési áfa bevezetésére van szükség.
- A szervizdíjat adómentessé kell tenni.
- Megfontolandó az SZJA-mentesség, vagy a csökkentés.
- Elviteles étel/ital ÁFÁ-ját vissza kell csökkenteni a korábbi szintre.
- A szürkén vagy feketén foglalkoztató vállalkozásokat szigorúbban kell ellenőrizni (pl. bérfizetések kapcsán).

4. A Next Tourism Generation Alliance (NTG) projekt válaszai a pandémiás helyzetre

A Next Tourism Generation (NTG) projekt egy négyéves kutatás, mely az EU részbeni finanszírozásában valósul meg 14 partner részvételével. A partnerek között vannak nemzetközi és nemzeti szakmai szövetségek, kamarák, oktatási, szakképzési és felnőttképzési intézmények. A projekt vezetője az olasz Federturismo, a partnerek között van brit, ír, francia, német, holland, spanyol, bolgár. Magyarországot a Soproni Egyetem és a VIMOSZ (Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Szövetsége) képviseli.

Az 2018-ban indult projekt célja, hogy első lépésként feltérképezze a turizmus szakma munkavállalókkal szembeni jelenlegi elvárásait, majd felvázolja a turisztikai keresleti-kínálati trendeket figyelembe vevő jövőbeni követelményeit. A vizsgálandó ismeretek-készségek között kiemelten kezeli a digitális, a „zöld” és a szociális-kulturális ismeretek-készségeket. A projekt végső célja egy új, a várható elvárásoknak megfelelő képességeket és készségeket támogató, ösztönző képzési módszer kidolgozása, tesztelése, bevezetése. A projekt befejezése a COVID-19 miatt módosult, 2022-ben zárul.

Az elmúlt évek kutatásainak eredményeként kidolgozásra kerültek a turizmus-vendéglátás öt alszektorára (szállodák, utazásszervezők és utazási irodák, vendéglátás, attrakciók, desztináció management szervezetek) vonatkozóan az ún. készségmátrixok. Ezek lényege, hogy az adott alszektor különböző méretű vállalkozásainál előforduló munkakörökhöz – és azok különböző szintjeihez – kapcsolódó elvárható készségeket és azok fontosságát tünteti fel digitális, „zöld” és szociális készségek csoportosításban. (A 3. táblázat a vendéglátás alszektor közép-vállalataira vonatkozó ajánlást tartalmazza.)

3. táblázat: A vendéglátás (F&B) alszektor középállataira vonatkozó készség-mátrixa

| FUNCTIONAL AREA | | Stewarding | | Purchase | Cost and price control | | HR & Accounting | | Marketing and Sales | | | | |
|---------------------------------|------|---|-------------|-------------------|------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|-------------------|---|---|---|
| | | Executive | Operational | Senior Management | Operational | Senior Management | Operational | Senior Management | Operational | Senior Management | | | |
| LEVEL OF SENIORITY | | | | | | | | | | | | | |
| D i g i t a l | D.1 | Information and data literacy. Browsing, searching, filtering data, information and digital content | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.2 | Information and data literacy. Evaluating data, information and digital content | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.3 | Information and data literacy. Managing data, information and digital content | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.4 | Communication and collaboration. Interacting through digital technologies | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.5 | Communication and collaboration. Sharing through digital technologies | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.6 | Communication and collaboration. Engaging in citizenship through digital technologies | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.7 | Communication and collaboration. Collaborating through digital technologies | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.8 | Communication and collaboration. Netiquette | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.9 | Communication and collaboration. Managing digital identity | 7 | 1 | 3 | 4 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.10 | Digital content and creation. Developing content | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 | 3 | 7 | 3 | 7 | 3 | 7 |
| | D.11 | Digital content and creation. Integrating and re-elaborating digital content | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 | 3 | 7 | 3 | 7 | 3 | 7 |
| | D.12 | Digital content and creation. Copyright and licenses | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 | 3 | 7 | 3 | 7 | 3 | 7 |
| | D.13 | Digital content and creation. Programming | 6 | 0 | 0 | 1 | 6 | 3 | 7 | 3 | 7 | 3 | 7 |
| | D.14 | Safety. Protecting devices | 7 | 1 | 3 | 2 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.15 | Safety. Protecting personal data and privacy | 7 | 1 | 3 | 2 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.16 | Safety. Protecting health and well-being | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.17 | Safety. Protecting the environment | 6 | 1 | 3 | 2 | 6 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.18 | Problem solving. Solving technical problems | 7 | 1 | 3 | 2 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.19 | Problem solving. Identifying needs and technological responses | 7 | 1 | 3 | 2 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.20 | Problem solving. Creatively using digital technology | 7 | 1 | 3 | 2 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.21 | Problem solving. Identifying digital competence gaps | 7 | 1 | 3 | 1 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | D.22 | Use of specific software | 7 | 1 | 3 | 3 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| | D.23 | Use of augmented and virtual reality | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | D.24 | Use of robotics and AI | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| G r e e n | G.1 | Ability to minimise the use and maximise efficiency of energy and water consumption | 6 | 2 | 6 | 2 | 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| | G.2 | Ability to manage waste, sewage, recycling and composting | 7 | 2 | 6 | 3 | 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 0 | 6 |
| | G.3 | Conservation of biodiversity | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | G.4 | Promotion of sustainable forms of transport (e.g. public transport) | 7 | 1 | 7 | 3 | 6 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 7 |
| | G.5 | Promotion of environmentally friendly activities and products | 7 | 1 | 7 | 3 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 6 |
| | G.6 | Knowledge of climate change | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| | G.7 | environmental legislation | 7 | 1 | 7 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| S o c i a l | S.1 | Gender equality skills | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | S.2 | Age-related accessibility skills | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 7 | 5 | 7 |
| | S.3 | Diets and allergy needs skills | 7 | 0 | 1 | 5 | 7 | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 | 7 |
| | S.4 | Skills related to disabilities and appropriate infrastructure | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 7 | 5 | 7 |

Forrás: <https://nexttourismgeneration.eu>

A készségmátrixok jelentős segítséget nyújthatnak munkáltatók és munkavállalók számára egyaránt. A leendő munkavállaló megtudhatja, a vágyott pozíció megszerzéséhez milyen készségekkel kell rendelkeznie.

A munkáltatók számára azért fontos a mátrix használata, mert, amikor egy adott pozícióra a legmegfelelőbb munkatársat szeretnék kiválasztani, a mátrix konkrétan megmutatja, milyen készségek szükségesek az adott munkakör betöltéséhez. Abban is segít a mátrix alkalmazása, hogy meg lehessen határozni az adott munkakört jelenleg betöltők készség-hiányosságait, és ezek pótlására megfelelő képzési programot lehessen indítani.

Éppen ezért az NTG projektben a mátrixok kidolgozásán túl az ezekre épülő képzési programok kidolgozása jelentette a következő nagy lépést. Több mint 60 képzési program készült el a hozzájuk tartozó segédletekkel, útmutatókkal (4. táblázat).

4. táblázat: Az NTG által kidolgozott „zöld” képzési programok

| |
|---|
| Green (G) |
| G2 Reducing Plastic Waste |
| G5 L5 Communicating Sustainability |
| G6 L5 Climate Change |
| G6 L7 Climate Change |
| G8 L3 Food Waste |
| G8 L5 Food Waste |
| G9 L5 Sustainable Tourism |

Forrás: <https://nexttourismgeneration.eu>

Noha a projekt eredeti célja is az volt, hogy a jövő generációi jobban felkészülhessenek a turizmus-vendéglátás szektorban való munkára, hogy olyan készségekkel rendelkezzenek, melyek megfelelnek a keresleti-kínálati trendeknek, elvárásoknak, a pandémia ezeket a célkitűzéseket még inkább megerősítette. A turisztikai-vendéglátó vállalkozások számtalan problémával szembesültek: kényszerű leállások, bezárások, a forgalom visszaesése, a munkaerő megtartásának mikéntje, a vállalkozás folytatásának kérdése.

Ebben az időszakban az is nyilvánvalóvá vált, hogy a képzés–átképzés–továbbképzés létfontosságúvá válik.

A projekt következő feladata a Nemzeti Készségcsoporthoz létrehozása a projektben részt vevő országokban. A Készségcsoporthoz egy, az EU készségfejlesztési modelljének részeként létrehozott együttműködési struktúra. Már több ágazat létrehozta erre vonatkozó megoldását (Pact for Skills, PFS), és előkészületben áll a turizmus-vendéglátás ágazatban is. Így aki csatlakozik, úttörő szerepet tölthet be az ágazat EU-s fejlesztésében. Magyarországon 16 taggal – köztük szakmai szövetségekkel, egyetemekkel – már megalakult, aktív működését 2022-ben kezdi meg.

5. Összegzés

A pandémia világszerte óriási károkat okozott/okoz a turizmusban. Elsősorban a nemzetközi turizmus csökkenését eredményezte, de negatív hatással volt a belföldi forgalomra is. Számos turisztikai termék – pl. fesztiválturizmus, kongresszusi turizmus – gyakorlatilag eltűnt.

Az egyes világturisztikai régiókban nem jött létre egységes szabályozás a pandémiás helyzet gazdasági-társadalmi jelenségeinek enyhítésére, így Európában sem. Magyarországon a munkavállalók támogatása nem közvetlenül történt, mint az országok többségében, hanem a vállalkozások támogatásán keresztül, de erre több hónap késéssel került csak sor.

2020 nyarán, az első lezárás utáni nyitáskor nyilvánvalóvá vált, hogy a turisztikai vállalkozások jelentős része komoly, olykor megoldhatatlannak látszó problémával találta szemben magát. Budapesten, ahol a forgalom döntő része a beutazó turizmusból származik, gyakorlatilag megszűnt a turizmus, a vállalkozások egy része nem „élte túl” ezt az időszakot. Vidéken pedig, elsősorban a Balaton régióban, a hiányzó munkaerő nehezítette a szolgáltatások működtetését. Ezek a jelenségek 2021-ben is fennállnak.

A turizmus-vendéglátásban a munkaerő-hiány a fenntarthatóságot veszélyezteti. A pandémia alatt más szektorokban munkát talált dolgozók nagy része a nyitások után sem tért vissza eredeti szakmájába. Ebben a döntésben egyrészt szerepet játszott az a tény, hogy más országokhoz képest a kényszerűen kiesett -megszűnt- jövedelmet jelentős késéssel és csak kis mértékben pótolta az állam a vállalkozásokon keresztül, másrészt az is, hogy sokáig teljes bizonytalanságban éltek a dolgozók, nem lehetett tudni, kapnak-e egyáltalán valamilyen kompenzációt.

A turizmus-vendéglátás szektor évtizedek óta tapasztalt jellemzője a más szektorokhoz képest rendkívül alacsony átlagbér (amiben sok tényező játszik szerepet, köztük a nagy arányban foglalkoztatott nők, részmunkaidősök, diákok, szezonális dolgozók), valamint a minimálbéren illetve bérminimumon foglalkoztatottak 65%-os aránya, ami a legmagasabb arány a hazai gazdasági szektorokban. Következésképpen az alacsony bérek sem teszik vonzóvá a turizmus-vendéglátás ágazatot.

Ebben a helyzetben két lehetséges megoldás kínálkozik. Egyrészt mindenképpen növelni kell a béreket, ennek első lépése a bérminimum és minimálbér 2020.január 1-i emelése lesz. Nyilvánvaló, hogy egyúttal szükség lenne az ágazati bérstruktúra rendezésére is.

Másrészt a képzés átalakítása, új típusú képzések bevezetése segíthet a munkaerő-hiány mérséklésében. Olyan képzési–átképzési–továbbképzési programokra van szükség, melyek megfelelnek a 21. század kihívásainak, fejlesztik a digitális, „zöld” és szociális készségeket, rövid ciklusúak, rugalmasan alakíthatók, modulrendszerben végezhetők, lehetővé téve munkáltató és dolgozó számára a tananyag legoptimálisabb módon való elsajátítását.

Erre tesz javaslatot a tanulmányban bemutatott Next Tourism Generation projekt.

Irodalomjegyzék

International Tourism Highlights 2019 edition, UNWTO, Madrid

DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284421152>

KSH Gyorstájékoztató: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ksz/ksz2110.html>

Next Tourism Generation (NTG) Alliance: <https://nexttourismgeneration.eu/>

Our Common Future (Brundtland Report), World Commission on Environment and Development, 1987. https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/152/WCED_v17_doc149.pdf

Portfolio: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20190107/sosem-latott-szamok-kiderult-mennyien-dolgoznak-minimalberert-magyarorszagon-309419>

Tourism and the Sustainable Development Goals – Journey to 2030. UNWTO, 2018.

DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284419401>

Towards 2030, UNWTO 2017, Madrid

VIMOSZ Hírlevél, 2021. december 03. 17. évfolyam 41. szám

WTTC: <https://wtcc.org/Portals/0/Documents/Reports/2021/WTTC-Staff-Shortages.pdf>