

## 2. VÁLASZADÓ SZERVEZETEK ÖSSZEHASONLÍTÓ JELLEMZŐI AZ ELSŐ, A MÁSODIK ÉS A HARMADIK HULLÁM IDŐSZAKÁBAN (BALOGH GÁBOR – JENEI SZONJA – KÁLMÁN BOTOND GÉZA)

*„A kölcsönös létezés állapotában viszont tisztában vagyunk azzal, hogy a saját egészségünk biztosítása nem lehetséges az összes többi élőlény egészségének a biztosítása nélkül.”*

*Charles Eisenstein<sup>7</sup>*

A KoronaHR kutatás három fázisának eredménye közvetlenül nem hasonlítható össze, hiszen a válaszadók köre nem maradt változatlan, illetve az egyes koronavírus hullámokra is másképp reagáltak a szervezetek (növekvő tapasztalat, fásultság, attitűdváltozás), valamint a fázisok kezdeti, csúc- és lezáró szakaszában is másképp élhetik meg a kitöltők a pandémiát, valamint annak hatásait a saját szervezetükre, munkájukra.

Az 1–7. táblázat és a 10–11. táblázat mutatja, hogy mennyiben változott meg a lekérdezések során a minta összetétele, melyből arra következtethetünk, hogy milyen szervezeti kör véleményét tükrözi az első, a második és a harmadik fázis. A 8–9. táblázat „kilóg” ebből a sorból, hiszen ezek már a szervezetek kihívásra adott reakcióját is mutatják, legalábbis a második és a harmadik fázisban (az első adatfelvételnél még feltételezhető, hogy nem minden szervezetnek volt ideje intézkedési tervet kialakítani, így azt vagy hozták magukkal, vagy nem rendelkeztek vele; ám a második és harmadik hullám idején már a korábbi tapasztalatok hatására is létrehozhattak ilyen dokumentumot).

Bár a három minta összetétele az alább bemutatásra kerülő eredmények szerint eltér, azért bizonyos kérdések megválaszolására így is alkalmas. Hasonlóan a folytatólagos mintavétel céljához (Hunyadi – Vita, 2008), amelyet azért alkalmaznak, hogy az esetleges hibákat felderítsék, a mi megismételt adatfelvételünk is lehetővé teszi, hogy bizonyos újszerű, szokatlan, normálistól eltérő jelenségeket kimutassunk. Vagyis megfelelő arra, hogy feltárjuk, milyen újszerű folyamatokat indított el a COVID pandémia a vizsgált három időszak alatt.

<sup>7</sup> Charles Eisenstein (született: 1967) amerikai író és szónok, a magyarul is megjelent „Klíma” című szakkönyv szerzője.

## 2.1. A MINTA JELLEMZÉSE A TULAJDONOSI SZERKEZET ÉS MÉRET ALAPJÁN

A második kutatási fázisban a válaszadó szervezetek száma megduplázódott (ami jelzi egyrészt a kutatás adatfelvételi hatékonyságának javulását, de egyben meg is erősíti az első két fázis közvetlen összehasonlításával kapcsolatos nehézségek valódiságát). Az első fázisban 508, míg a másodikban 1014, a harmadikban pedig 288 szervezet töltötte ki a kérdőívet. A válaszadók jelentős része hazai magánszervezet volt (58,7%, 46,9% és 51,7%) és nagyjából egynegyede külföldi vagy vegyes tulajdonban állt (1. táblázat). A második fázisban a válaszadó állami és önkormányzati szervezetek aránya megkétszereződött (11,6%-ról 22,3%-ra nőtt). Ez az arány a harmadik fázisban csak minimális csökkenést mutatott (19,8%). A nonprofit szervezettípus természetesen nem tulajdoni formát jelöl. E szervezettípus külön csoportként kezelését azért határoztuk el, mert eltérően a többitől, a nonprofit szervezet elsődleges célja nem a nyereségszerzés, ezért valószínűsítettük, hogy másképpen kezelik például a szociális és HR-problémákat is.

1. táblázat: A válaszadók tulajdonforma szerinti megoszlása az első, második és a harmadik kutatási fázis alatt

Tulajdonforma	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Állami, önkormányzati	11,6	22,3	19,8
Hazai magán	58,7	46,9	51,7
Külföldi vagy vegyes	26,6	27,6	24,0
Nonprofit szervezet	3,1	3,2	4,6
Összesen	100	100	100

A szervezeti méret vizsgálata során két szempontot vettünk figyelembe – ahogy teszi többek közt az Európai Bizottság (2020) is –, a létszámot és az árbevételt.

A következőkben bemutatott adatok és eredmények értelmezéséhez viszonyítási alapként közöljük az országos adatokat. A KSH (2020b) legfrissebb, 2019-es adatai alapján a magyarországi vállalkozások számát tekintve túlnyomó többségükben (91,4%) 1–10 fő közötti foglalkoztatotti létszám jellemző, az összes vállalkozás 3,8%-a 10–49 fő közötti létszámú foglalkoztat alkalmazottat. Az 50–249 fős létszám 0,6%-ban, a 250 fő feletti 0,1%-ban jellemző, míg 4%-ban nincs foglalkoztatott a nyilvántartott vállalkozások esetén.

Magyarországon 2020-ban 12 800 költségvetési szervezetet és költségvetési rend szerint gazdálkodó szervezetet tartottak nyilván, ez a regisztrált gazdasági szervezetek 0,7%-át adja (KSH, 2020e).

A foglalkoztatotti létszám alapján a válaszadó szervezetek legnagyobb arányban (az első fázisban 72,1%-uk, a második fázisban 63,6%-uk, a harmadik fázisban 72,3%-uk) a kis- és középvállalkozások (KKV) kategóriába tartoztak (2. táblázat).

2. táblázat: A válaszadók alkalmazotti létszám szerinti megoszlása az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt

Alkalmazotti létszám	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Nincs foglalkoztatott	6,7	3,1	2,7
1-9 fő	28,6	17,5	25,9
10-49 fő	18,3	21,5	24,7
50-250 fő	18,5	21,6	19,0
251-500 fő	10,3	8,8	7,6
501-2000 fő	9,5	14,0	9,9
2000 fő felett	8,1	13,6	10,3
Összesen	100	100	100

A nagyobb méretű szervezetek mintabeli aránya a második fázisban volt a legmagasabb (36,4%) az első és a harmadik fázis közel azonos (27,9% és 27,7%) reprezentáltságához képest. Az 500 fő feletti létszámmal működő szervezetek aránya 10 százalékponttal nőtt a 2. fázisban, majd a 3. fázisban 7,4 százalékponttal csökkent.

A foglalkoztatottakhoz kapcsolódóan a felmérésben arra is rákérdeztünk, hogy átlagosan hány főt foglalkoztattak atipikus formában (kölszönzött munkaerő, diákszövetkezeten keresztül, vállalkozási vagy megbízási szerződés keretében történő munkavégzés stb.) a vizsgált szervezeteknél 2019-ben (3. táblázat).

Az atipikus munkavégzés fogalma kezdetben a határozott időtartamra és a részmunkaidőre létesített munkajogviszonyra, majd később a foglalkoztatási formák bővülése következtében a szezonális munkavégzésre, a munkaerő-kölszönzésre és a távmunkára is kiterjedt (Hovánszki, 2005). Összefoglalóan azonban minden olyan foglalkoztatási formát atipikusnak tekintünk, amely a „normálistól”, az adott viszony- és szokásrendszerben tipikusnak számító megoldásoktól eltér (Szabó és Négyesi, 2004; Antalík és munkatársai, 2014).

3. táblázat: Atipikus formában foglalkoztatottak aránya a válaszadóknál az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt

Atipikus foglalkoztatottak száma	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Nincs ilyen foglalkoztatott	31,9	29,1	26,2
1–9 fő	29,7	24,1	9,8
10–49 fő	19,8	22,2	15,6
50–250 fő	10,8	14,7	19,5
251–500 fő	4,0	4,0	16,8
501–2000 fő	3,2	3,7	5,5
2000 fő felett	0,6	2,3	6,6
Összesen	100	100	100

A válaszadó szervezetek közel harmadánál (fázisonként 31,9%, 29,1% és 26,2%) nem volt ilyen jellegű foglalkoztatott, ugyanakkor közel hasonló arányban szerepeltek azok a válaszadók is (29,7% és 24,1%), ahol ez a létszám 1–9 fő közötti. A harmadik fázisban ez utóbbi szervezetek aránya jelentősen csökkent (9,8%). Tendenciaszerűen csökkent azoknak a szervezeteknek a száma is, melyek kategorikusan elzárkóznak az atipikus foglalkoztatási formáktól, és a harmadik hullám idejére azok a szervezetek is változtattak hozzáállásukon, melyek az első két fázisban csak néhány kulcspozícióban lévő munkavállaló számára engedélyezték az atipikus munkavégzést. A kérdőívet kitöltők mindhárom fázisban a legnagyobb arányban (30,6%, 36,9% és 35,1%) a 10–250 fő atipikus foglalkoztatásának kategóriáját jelölték meg. A második fázisban 29 válaszadó szervezetnél a 2000 főt is meghaladta az atipikus formában foglalkoztatottak száma. A harmadik fázisban az ilyen szervezetek száma 17. Ez a számbeli csökkenés azonban tekintettel arra, hogy ebben a fázisban jóval kevesebb szervezetet tartalmazott a minta, az arányok 2,3%-ról 6,6%-ra történt növekedését jelenti.

A szervezetek méret szerinti kategorizálásának másik széles körben (lásd Európai Bizottság, 2020) alkalmazott mutatója árbevétel szerint elemzi a mintákat (4. táblázat). A KSH adatai alapján 2019-ben az egy gazdálkodó szervezetre jutó átlagos árbevétel körülbelül 141,6 millió Ft volt (KSH, 2020b). Az első fázisban a válaszadói kör 37,4%-ának volt ennél alacsonyabb árbevétele, a második fázisban 32,4%-nak, a harmadikban 36%-nak, vagyis először 5 százalékponttal csökkent az átlagosnál kisebb árbevételű résztvevők aránya a mintában, majd a harmadik fázisban 3,6 százalékponttal növekedett. Az országos átlagnál jelentősen nagyobb bevételű (500 millió Ft feletti árbevétel) szervezetek aránya az első adatfelvételnél 45,5% volt, ami a második fázisra 50,9%-ra emelkedett, a harmadik fázisra pedig 48,4%-ra csökkent. Az első és második fázis között növekedés figyelhető meg, 5,4 százalékponttal, majd a harmadik fázisban 2,5 százalékpontos csökkenés következett be. Egyben pedig azt is megállapíthatjuk, hogy mindhárom fázisban inkább a magasabb árbevételű szervezetek válaszadási hajlandósága volt a legnagyobb (őket sikerült leghatékonyabban megszólítanunk).

4. táblázat: A válaszadók árbevétel szerinti megoszlása az első, második és a harmadik kutatási fázis alatt

Árbevétel	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
50 millió Ft alatt	27,6	22,0	26,2
51 – 100 millió Ft	9,8	10,4	9,8
101 – 500 millió Ft	17,1	16,8	15,6
501 millió Ft – 2,5 milliárd Ft	11,4	17,8	19,5
2,51 – 25 milliárd Ft	19,6	15,1	16,8
25,1 – 120 milliárd Ft	7,6	7,8	5,5
100 milliárd Ft fölött	6,9	10,2	6,6
Összesen	100	100	100

## 2.2. A SZERVEZETEK MŰKÖDÉSI JELLEMZŐI

A méret után a következő szervezetedemográfiai jellemző, aminek változását górcső alá vesszük, a fő működési terület (5. táblázat). Mivel a jelen pandémia, és a természeti katasztrófák általában is aszimmetrikus hatást gyakorolnak a gazdaságra (ld. többek közt Barro et al., 2020), a minták megoszlása ebből a szempontból különösen lényeges. Bár a minta nem reprezentatív (mivel a mintavételi eljárás a kutatók személyes kapcsolati tőkéjén alapult), a mindhárom fázist jellemző magas elemszámra tekintettel a központi határeloszlás tétele alapján a mintaátlagok normalitása feltételezhető, ezért a megoszlás ismerete mégis hasznos információforrássá teheti eredményeinket.

5. táblázat: A válaszadók működési terület szerinti megoszlása az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt\*

Gazdasági ágazat	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Mezőgazdaság, vadászat, erdészet, halászat, bányászat és kőfejtés	3,7	6,2	3,4
Élelmiszer, ital, textil-, fa és papír-, kőolaj-, és kapcsolódó termékek gyártása	5,1	7,6	4,9
Vegyipari, gyógyszer-, és gyógyászati vegyi termékek gyártása	1,4	3,4	1,1
Fémalapanyag és fémfeldolgozási termékek, műanyag, üveg és egyéb nem fém termékek gyártása	3,7	4,1	4,6
Számítógép, elektronikai termékek, elektromos berendezések gyártása	2,8	3,7	2,7
Gépek és berendezések gyártása	4,3	3,6	2,7
Járműgyártás	4,9	4,3	2,7
Egyéb feldolgozóipar	2,8	2,0	1,5
Villamos energia-, gáz-, gőz- és vízellátás, hulladékgazdálkodás	2,6	2,6	3,4
Építőipar	8,7	6,0	5,3
Nagy- és kiskereskedelem	10,2	14,5	14,8
Szállítás és raktározás	3,5	7,2	8,7
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, turizmus, idegenforgalom	8,1	7,7	4,2
Könyvkiadás, műsorszórás	0,4	0,6	1,1
Távközlési, informatikai és egyéb információs szolgáltatások	6,5	4,8	8
Pénzügyi, biztosítási tevékenység	3,1	6,6	3,8
Számvetési, gazdálkodási, építészeti, mérnöki, tudományos kutatás, tanácsadás és egyéb adminisztratív és támogató tevékenységek, szolgáltatások	18,3	9,9	12,2
Közigazgatás és kötelező társadalombiztosítás	2,4	5,2	4,9
Oktatás	9,4	9,0	9,5
Humán-egészségügyi szolgáltatások, a bentlakásos ellátás, szociális ellátás	3,3	4,5	8
Rendvédelem, honvédelem, katasztrófavédelem	2,8	4,5	1,5
Egyéb	4,5	3,9	4,6

\*Megjegyzés: A százalékos összesítésnek ebben az esetben nincs értelme (ezért is hiányzik az „Összesen” sor, mert voltak olyan válaszadók, akik több területet is megneveztek, arra pedig nem volt módunk, hogy minden esetben ellenőrizzük, melyik a tényleges főtevékenység).

Az első fázisban a legtöbb válaszadó a tudományos, műszaki és tanácsadási tevékenység területéről érkezett, amit a kereskedelem, az oktatás, az építőipar, a vendéglátás és idegenforgalom követett (ebben a sorrendben). Ezen ágazatok tettek ki a mintából egyenként legalább 8%-ot. A második fázisra a kereskedelem jelentős aránynövekedést mutatva került az első helyre, amit a tudományos-műszaki-tanácsadási tevékenység és az oktatás követett, és a többi terület 8%-os részesedés alá szorult vissza. A két legnépesebb ágazat cserélt tehát helyet. Az előbb említett sorrend a harmadik fázisban is változatlan maradt, az öt élenjáró szektor összesített aránya kissé (3,1 százalékponttal) nagyobb lett a második fázishoz viszonyítva. A KSH (2020c) adatai alapján ezeken a területeken működött a legtöbb vállalkozás 2019-ben. Az első fázisról a második fázisra 3 százalékpont feletti növekedést mutatott fel a már említett kereskedelmi terület, a szállítás-raktározási és a pénzügyi-biztosítási szféra. Jelentősebb és tendenciaszerű csökkenés figyelhető meg az építőipar, a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, turizmus, idegenforgalom, a gépek, berendezések gyártása és a járműgyártás területén. A három fázis alatt az egyes említett területeken sorrendben a következő csökkenések tapasztalhatók: 3,4, 3,9, 1,6, illetve 2,2 százalékpont.

A minta területi megoszlását tekintve fővárosközpontú maradt, a budapesti válaszadó szervezetek aránya a második fázisban 13,3 százalékponttal növekedett, majd a harmadik fázisban tekintve 12,6 százalékponttal csökkent (6. táblázat). A második fázisban a főváros túlsúlya a Pest megyei 12,3%-os értékben is megmutatkozik. A harmadik fázisban a Hajdú-Bihar megyei válaszadó szervezetek aránya jelentős emelkedést mutatott (22,3 százalékponttal nőtt a második fázishoz képest). Hasonló, bár kisebb mértékű növekedés figyelhető meg Szabolcs-Szatmár-Bereg megye esetében, 9,5 százalékponttal.

6. táblázat: A válaszadók telephely szerinti megoszlása az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt

Telephely	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Budapest (főváros)	35,3	48,6	36,0
Bács-Kiskun	1,4	3,0	2,3
Baranya	0,6	2,6	0,8
Békés	0,4	0,5	0,4
Borsod-Abaúj-Zemplén	13,2	1,8	2,7
Csongrád-Csanád	6,2	1,0	0,4
Fejér	1,6	2,7	1,5
Győr-Moson-Sopron	5,5	2,4	0,4
Hajdú-Bihar	4,0	5,3	27,6
Heves	1,2	2,1	1,1
Jász-Nagykun-Szolnok	1,4	2,0	1,5
Komárom-Esztergom	0,6	2,9	1,1
Nógrád	1,0	1,2	0,0
Pest	4,3	12,3	8,4
Somogy	3,2	3,4	1,1
Szabolcs-Szatmár-Bereg	0,8	2,8	12,3
Tolna	0,6	1,9	0,4
Vas	1,8	1,0	0,4
Veszprém	16,0	2,2	0,4
Zala	1,0	0,7	1,1
Összesen	100	100	100



Az első fázisban a válaszadók valamivel kevesebb, mint harmada (31,8%) nyilatkozott valamely szervezet részegységének nevében (lásd 7. táblázat). A második fázisban ez az arány 14,4 százalékponttal nőtt, a harmadik fázisban pedig minimális csökkenés figyelhető meg a másodikhoz képest. Az önálló szervezeti válaszadók meghaladták a minta felét mindhárom fázis során.

7. táblázat: Válaszadó szervezetek komplexitás (telephely vagy teljes szervezet) szerinti megoszlása az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt

Komplexitás	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Nagyobb vállalat vagy intézmény része	31,8	46,2	41,6
Önálló szervezet	68,2	53,8	58,4
Összesen	100	100	100

A vizsgálatok során arra is rákérdeztünk, hogy a szervezetek mennyire készültek fel a pandémiás helyzetre, rendelkeznek-e erre vonatkozóan intézkedési tervvel, és ha igen, akkor ki készíti el az iránymutatásokat.

A 8. táblázatban látható eredmények alapján a vizsgálatba bevont szervezetek közül az 1. fázisban 14,2%, a 2. fázisban 27,2%, a 3. fázisban 21,7% jelölte meg, hogy rendelkeztek a vírushelyzetet megelőzően kifejezetten a pandémiára kidolgozott intézkedési tervvel, melyet változatlan formában, vagy módosításokkal alkalmazni tudtak a járvány okozta károk mérséklésére. A válaszadók több, mint fele (1. fázisban 54,2%, 2. fázisban 55,8%, 3. fázisban 56,9%) nyilatkozott úgy, hogy a vírushelyzet miatt szükségesnek tartották az intézkedési terv kidolgozását, míg kevesebb, mint 10%-uk válaszolt úgy mindhárom fázisban, hogy tervezi annak létrehozását. A válaszadó szervezetek a pandémia előrehaladtával megváltoztatták gondolkodásmódjukat. Az első fázisban még 21,9% nem látta szükségesnek intézkedési terv kidolgozását, a második fázisban ez az arány 9,2%-ra csökkent. A harmadik fázisban tapasztalható újabb növekedés oka lehet az optimista jövőkép, mely szerint rövidesen véget ér a pandémia. Ugyanakkor a háttérben szkepticizmus is állhat, mely szerint a legmondosabb tervezéssel sem tudják a makrogazdasági folyamatokat befolyásolni. A harmadik fázisban tapasztalható növekedés további lehetséges oka, hogy a minta elemszáma a második fázisának nagyjából egynegyede és ezek között a cégek között több olyan is van, amelyek nem érzik szükségét vészhelyzeti terv kidolgozásának.

8. táblázat: Kidolgozott intézkedési terv megléte a pandémiás/vírushelyzetre az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt

Rendelkezik intézkedési tervvel?	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Már a jelenlegi vírushelyzetet megelőzően is volt, amit változatlan formában használunk	2,4	10,6	7,6
Már a jelenlegi vírushelyzetet megelőzően volt is, ami módosításra szorult	11,8	16,6	14,1
Korábban nem volt, de a vírushelyzet miatt kidolgoztuk	54,2	55,8	56,9
Nincs, de tervezünk	9,7	7,8	7,6
Nincs és nem is látjuk szükségét	21,9	9,2	13,7
Összesen	100	100	100

A válaszadó szervezetek tulajdonosi háttéréből kiindulva azt is megvizsgáltuk, hogy amennyiben rendelkeztek intézkedési tervvel, akkor azt ki készítette el (9. táblázat). Az eredmények alapján a válaszadó szervezetek jellemzően maguk dolgozták ki a terveket, a helyi sajátosságokat figyelembe véve (1. fázisban 57,5%, 2. fázisban 46%, 3. fázisban 53,5% válaszolt így), ugyanakkor több szervezet az anyavállalat, illetve a tulajdonos központilag megadott iránymutatásait követte (1. fázisban 19,1%, 2. fázisban 43%, 3. fázisban 28,9%).

9. táblázat: A pandémiás/vírushelyzetre vonatkozó intézkedési terv készítője az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt

Ki készíti a vészhelyzeti tervet?	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Az anyavállalat/tulajdonos központilag készítette/készíti el, az abban megfogalmazott irányelveket követjük	19,1	43,0	28,9
Saját magunk dolgoztuk/dolgozzuk ki	57,5	46,0	53,2
Nincs válasz	23,4	11,0	17,9
Összesen	100	100	100

A vizsgálatok arra is kiterjedtek, hogy a szervezetek rendelkeznek-e HR részleggel, illetve amennyiben igen, akkor az mekkora létszámmal működik. A kutatási eredmények összhangban vannak a szakirodalomban leírtakkal, miszerint 50–75 fő alatti foglalkoztatotti létszámmal rendelkező szervezeteknél nem jellemző az önálló HR részleg (Karoliny, 2009). Érdekes eredményeket mutatnak a HR munkatársak leterheltségére vonatkozó kutatási adatok is. Farkas et al. (2007) alapján Amerikában és Nyugat-Európában végzett vizsgálatok szerint átlagosan 100 fő alkalmazottra jut 1 fő HR munkatárs. Poór et al. (2014) nemzetközi kutatási eredményei alapján átlagosan 69 fő foglalkoztatott jutott egy HR munkatársra. A leterheltség szektorálisan is eltérő adatokat tár fel. Karoliny–Poór (2015) vizsgálatai alapján átlagosan 67 fő jut egy HR munkatársra, ugyanakkor ez az arány a privát szférában átlagosan 55, míg a közszférában 70 főt jelent. Hasonló eredményeket mutat Héder–Rima (2021) Hajdú-Bihar megyei szervezetek körében végzett kutatása, miszerint a HR munkatárs leterheltsége a gyártással foglalkozó szervezeteknél a legmagasabb (55–89 fő foglalkoztatott/1 fő HR munkatárs). A szervezeti méret kapcsán megállapították, hogy a méretnövekedéssel összhangban emelkedik a humán szakemberek terheltsége (nagyvállalatoknál 71–108 fő/1 fő HR munkatárs).

Az összesített értékek (10. táblázat) azt mutatják, hogy míg az 1. fázisban azon válaszadó szervezetek voltak nagyobb arányban, amelyek nem rendelkeztek önálló személyzeti/emberi erőforrás részleggel (53,8%), addig a 2. fázisra ez az arány megfordult, és 50,9%-ban vettek részt a kutatásban olyan szervezetek, ahol önálló HR részleg működik. Ennek hátterében az állhat, hogy a 2. fázisra a válaszadó szervezetek között nagyobb arányban voltak a közepes- illetve nagyméretű szervezetek. A harmadik fázisban a méret szerinti eloszlás visszarendeződése miatt ismét túlsúlyba kerültek azok a szervezetek, amelyek HR részleg nélkül működnek (50,6%).

10. táblázat: Személyzeti/Emberi erőforrás részleg létezése az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt

Megnevezés	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Van	46,2	50,9	46,4
Nincs	53,8	45,1	50,6
Nincs válasz	0,0	4,0	3,0
Összesen	100	100	100

Megvizsgáltuk a HR részleg létszámát is (11. táblázat), a három fázis során mért eredmények hasonló arányokat mutatnak. Megállapítható, hogy azon válaszadó szervezetek, amelyek önálló személyzeti/emberi erőforrás részleggel rendelkeznek, a legnagyobb arányban 1–5 fő HR-es munkatársat foglalkoztatnak (1. fázisban 27,2%, 2. fázisban 25,5%, 3. fázisban 26,4%). A 6–10 fős HR-részleggel rendelkező szervezetek aránya a három fázisban közel azonos (8,6%, 8,7% és 9,4%). A 11–30 fő HR szakembert foglalkoztató szervezetek aránya az első fázishoz képest a második fázisban nőtt, majd a harmadik fázisban szinte változatlan maradt (6,5%, 9,2% és 9,1%). A 30 fő feletti emberierőforrás-részleggel rendelkező szervezetek aránya csaknem megháromszorozódott a 2. fázisra, majd ismételen visszaesett az 1. fázis szintje alá (3,8%-ról 9,5%-ra nőtt, majd 2,8%-ra csökkent). Ennek hátterében, ahogy korábban is említettük, az áll, hogy a harmadik fázisban a válaszadó szervezetek száma közel egyötöde a második fázisának, és közöttük nagyobb arányban voltak a nagyméretű szervezetek.

11. táblázat: HR szervezet létszáma az első, a második és a harmadik kutatási fázis alatt

Megnevezés	1. hullám	2. hullám	3. hullám
	%	%	%
Nincs HR	53,8	47,2	52,4
1–5 fő	27,2	25,5	26,4
6–10 fő	8,6	8,7	9,4
11–30 fő	6,5	9,2	9,1
30 fő fölött	3,8	9,5	2,8
Összesen	100	100	100

## 2.3. HOME OFFICE MUNKAVÉGZÉSRE VALÓ ÁTÁLLÁS – OTTHONI MUNKAVÉGZÉS

Ezt a munkavégzési formát nem vizsgáltuk az első és a második fázis során. Rebecca Seal (2021) írja könyvében, hogy az otthoni munkavégzésre való átállás új világot nyitott meg számunkra. A távmunka (home office, vagy más néven work from home – WFH) növeli az önállóságot és az egyéni feladatvállalást. A szerző szóhasználatával élve, olyanok leszünk, mint az önfoglalkoztatók. A home office-ről azt is érdemes tudni, hogy nem napjaink találmánya, a „bejárós munkahelyek a 20. század elején váltak egyeduralkodóvá” (Bence, 2021).

12. táblázat: A szervezet dolgozóinak/alkalmazottainak hány százaléka volt, van és lesz érintve az otthoni munkavégzésben (home-office)

Távmunka	Senki	1–25%	26–50%	50% fölött
Dolgozott a pandémia előtt otthoni munkavégzésben (home-office-ban)	55,1	30,4	8,0	6,5
Dolgozik most a pandémia alatt otthoni munkavégzésben (home-office-ban)	28,1	24,0	12,9	35,0
Véleménye szerint a pandémia megszűnése után a munkavállalók hány százaléka fog otthoni munkavégzésben (home-office-ban) dolgozni	46,8	24,7	14,8	13,7

Bár a home office gyakoriságát az első két fázisban valóban nem vizsgáltuk, annyit már az első fázis kérdőíve is megmutatott, hogy ennek a munkamódszernek a megszervezése és megoldása a belső kommunikáció és a munkaerő megtartása után a harmadik legfontosabb HR-feladat lett. A kérdés fontosságát jól jelzi, hogy az első kutatási fázisban a válaszadók 53,6 százaléka tartotta a jövő második leginkább fejlődő területének az otthoni munkavégzést. A második fázisban a WFH-t már megelőzte az egészségvédelem, és egy hellyel hátrébb szorulva harmadik lett a rangsorban, miközben aránya is 44,6 százalékra csökkent. A harmadik fázisban visszaszerezte a második helyet a munka- és egészségvédelemtől, és aránya is nőtt 45,1 százalékra. Ennek egyik lehetséges oka, hogy az oltás ellenére úgy tűnik, hosszú ideig közöttünk lesz még a vírus. Ezért fel kell készülni a WFH tartós alkalmazására, ami idő-, energia- és tőkeáfordítást is igényel a cégek részéről.

A home office-ban dolgozók aránya a pandémia előtt nem volt jelentős. A válaszadó szervezeteknek csupán 6,5 százalékára volt jellemző, hogy alkalmazottainak több mint fele távmunkában dolgozott. Ez az adat valamelyest magasabb a KSH által 2019-ben mért 3,5%-nál. A pandémia alatt jelentősen megugrott az arány, 35 százalékra emelkedett, ami nagyon közel van az Európai Unió által publikált EU átlaghoz (Fernandes, 2021). Vannak olyan gazdasági ágak, ahol az otthoni munkavégzés hatékonynak bizonyult, de ennek tudatában is nagymértékű teljes visszarendeződést várnak a pandémiás időszak megszűntével (46,8%). Az 1–25%-nyi otthonról dolgozó alkalmazottal rendelkező szervezetek arányát változatlanul prognosztizálják, a 26–50% közötti arány előfordulásának növekedését várják. A vállalatok 13,7%-a esetében tartották válaszadóink elképzelhetőnek a home office olyan későbbi gyakorlatát, ahol az alkalmazottak fele nem jár be munkahelyére.



Forrás: <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLS/covid19-special-notes>