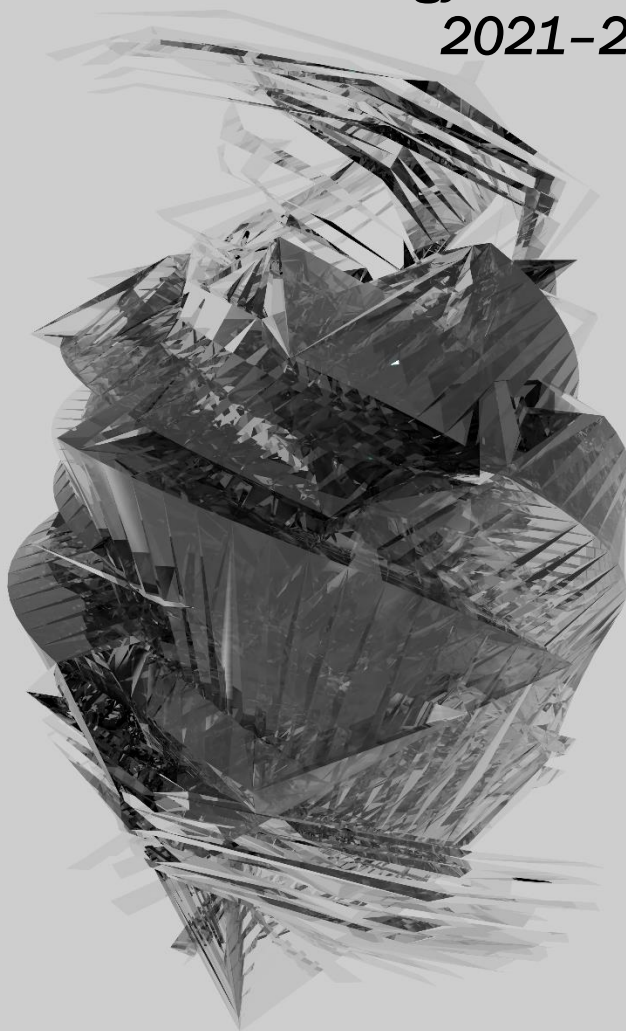


Területi folyamatok
Magyarországon
2021–2023



Területi riport
2.

Sorozatszerkesztő

Koós Bálint

Területi folyamatok
Magyarországon 2021–2023



Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont

Regionális Kutatások Intézete

Budapest, 2023

Kötetszerkesztő: Koós Bálint

Szakmai lektor: Nagy Gábor

Nyelvi lektor: Gábrriel Dóra, Németh Krisztina, Váradi Monika Mária

Ábraszerkesztő: Szabó Tamás

Ez a Mű a Creative Commons Nevezd meg! 4.0 Nemzetközi Licenc feltételeinek megfelelően felhasználható.

ISSN 3004-2755 (Nyomtatott)

ISSN 3004-2763 (Online)

ISBN 978-615-5754-52-4 (Online)

ISBN 978-615-5754-53-1 (Nyomtatott)

Kiadja a HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Regionális Kutatások Intézete, 1097 Budapest, Tóth Kálmán u. 4.

A kiadást az MTA támogatta.

Felelős kiadó: Fertő Imre főigazgató

Borítókép: Koós Márton Teher alatt nő a kristály c. műve

Tipográfia: Franklin Gothic Book

Gazdasági körkép és reziliencia, avagy a munka világának megváltozott terei

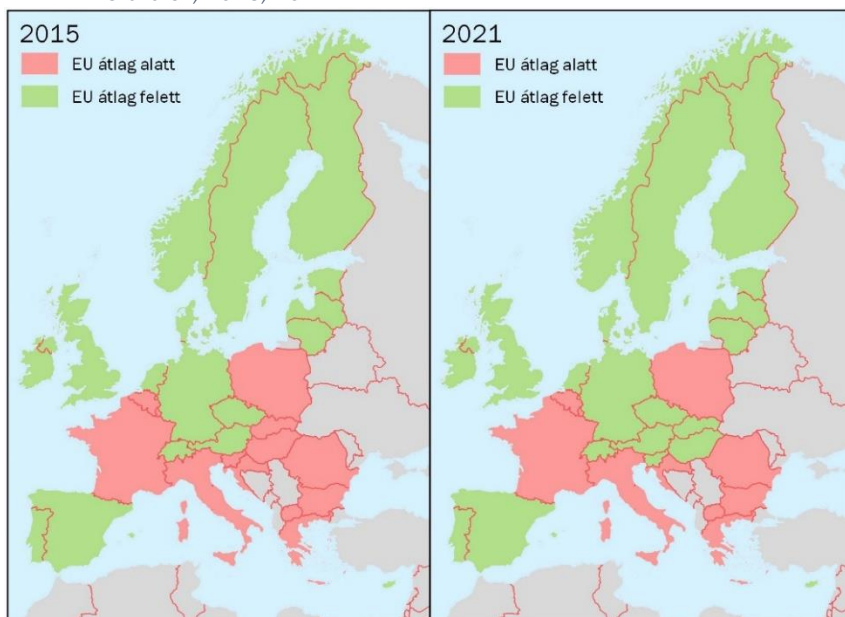
Horeczki Réka

Az elmúlt években megtapasztalhattuk a halmozódó válságok időszakát, amikor globális mértékben egyszerre jelentkeznek a társadalmi, gazdasági és természeti katasztrófák. Ezek a megrázkódtatások új fejlődési és cselekvési irányok kijelölését követelik meg. E válságok mindegyike (legyen az gazdasági/pénzügyi, egészségügyi/Covid-19, biztonságpolitikai, természeti: földrengések, árvizek stb.) komoly kihívást jelent és jelentett a munkaerőpiac és szereplői számára. A felgyorsult világ fokozott átalakulásra készíteti a munka világát és a munkavégzés tereit is (Koós, Zsibók 2021). A gazdasági életben a reziliencia fogalma az utóbbi – válságokkal terhelt – időszakban átértékelődött, a rugalmas ellenálló képesség már nemcsak egy állapot, hanem egy folyamat kifejezésére is szolgál. Minden olyan váratlan, hirtelen változás vagy felmerülő akadály, amely az elmúlt években az országok, régiók gazdaságára, társadalmára hatást gyakorolt, valamilyen innovációra készítetett, új típusú gondolkodást követelt meg, tanulásra ösztönzött. Ennek következtében az ellenálló képességet a területi folyamatok elemzésének keretrendszereként is használják, úgy, ahogy egy intenzív alkalmazkodási tevékenységen alapuló beavatkozást elemeznek (Christopherson, Michie, Tyler 2010).

Az elmúlt időszak talán legnagyobb gazdasági kihívása a digitalizáció felgyorsulása, a személyes jelenlétet igénylő munkavégzés kötöttségének oldása, az új típusú munkavégzési terek terjedése (Althoff et al. 2022; Bednář, Danko, Smékalová 2021). A munka világának atipikus foglalkoztatási formái világszerte egyre nagyobb népszerűsége tesznek szert mind a munkavállalók, mind a munkáltatók körében, mivel a rugalmas munkavégzés növeli a munkaerőpiac ellenálló képességét a válságokkal szemben. Nemcsak a válságok, a technika gyors fejlődése, hanem a társadalom változása is hozzájárul az atipikus munkavégzés népszerűségéhez (OECD 2016). A Z generáció igényei és

elkötelezettsége teljesen újra formálja a jelenlegi hagyományos munkaerőpiaci tereket (Bencsik, Horváth-Csikós, Juhász 2016; Benítez-Márquez et al. 2021). Az elmúlt húsz évben a gazdaságilag aktívak aránya Európa-szerte növekedett, legnagyobb mértékben (2000 és 2021 közötti növekedési ütem) Bulgáriában (9,9%), Magyarországon (14,9%) és Máltán (20,2%).

1. ábra: Gazdaságilag aktívak (15–64 év közöttiek) aránya Európában, százalék, 2015, 2021



Forrás: saját szerkesztés KSH 20.1.3.1 tábla alapján

Ez a differenciált változás a kiegyenlítés irányába hatott (1. ábra), hiszen több közép- és kelet-európai ország került közelebb az uniós átlaghoz. 2015 és 2021 között négy ország (Magyarország, Málta, Szlovákia és Szlovénia) lépett át az EU27-átlag alatti színtről tartósan az EU-átlag feletti értékre, annak ellenére, hogy 2021-re az EU27 átlaga is 1,7 százalékponttal növekedett (az Európai Unió a kiugró értékeket mutató országok nélkül 1,6 százalékpontos éves növekedést generált).

Érdekességként jegyezzük meg, hogy noha 2019–2021 között mindenki a gazdasági aktivitás csökkenését prognosztizálta, a távmunka, a home office további terjedése révén olyan magas aktivitású országok is tovább tudták emelni aktivitási rátájukat, mint Belgium, Dánia, Észtország vagy Norvégia.

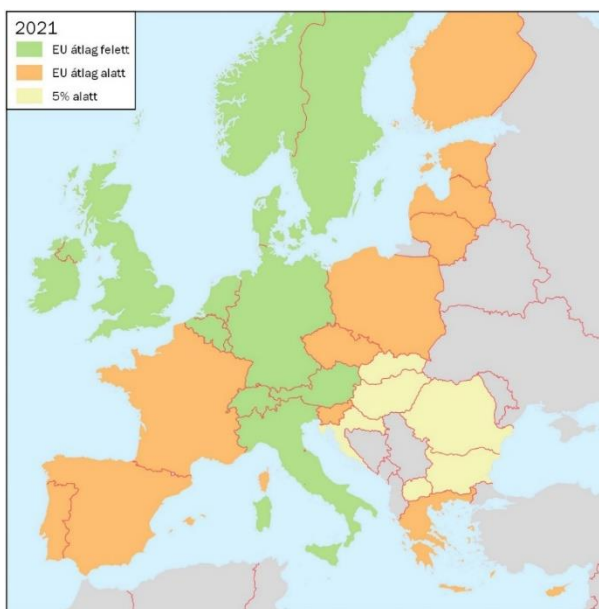
Alaposabban megvizsgálva Magyarország gazdasági aktivitását azt tapasztaljuk, hogy az elmúlt években mind a nők (2020-ban 65,3%), mind a férfiak (2020: 80,3%) aktivitási rátája folyamatosan javult (Koós, Zsibók 2021). Fontos kiemelni, hogy az aktivitási ráta emelkedése a gazdaságilag aktívakat, azaz az aktív korú népességben belül a foglalkoztatottakat és aktívan munkát keresők (15 és 64 év közötti munkanélküliek) arányának növekedését jelenti. A fent említett jelentős aktivitásnövekedés elsősorban a népesség korösszetétel szerinti változásának, illetve a nyugdíjszabályok átalakulásának – a korhatár emelése, a korhatár alatti nyugdíjazás szűkítése – tulajdonítható. Magyarország esetében szerencsére nem a munkanélküliségi ráta, hanem a foglalkoztatási ráta emelkedése húzódik meg az aktivitási ráta emelkedése mögött: 2009 után a foglalkoztatási ráta folyamatosan emelkedett és 2022-re elérte a 74,4%-ot. Mindeközben a munkanélküliségi ráta 10,8%-ról 3,3százalékra csökkent a 2010 és 2019 közötti időszakban).

A Covid-19 pandémia idején bevezetett korlátozások időszaka visszavetette ezt a lendületet, 2020-ban és 2021-ben a munkanélküliségi ráta ismét emelkedésnek indult, mind 2020-ban, mind 2021-ben 4% feletti értéket mutatott, majd 2022-ben ismét e szint alá süllyedt. Nem csupán az aktivitási ráta emelkedett azonban az elmúlt évtizedben, hiszen az üres álláshelyek aránya is 1,7 százalékponttal növekedett 2010 és 2022 között, ami döntően a magasan képzett, szaktudással rendelkező munkaerő (fokozódó) hiányára utal. A gazdasági aktivitás uniós szintű emelkedésében fontos szerepet játszott az atipikus foglalkoztatási formák, így például részmunkaidős, a home office, a távmunka jellegű (Lipták 2021), vagy egyéb, hagyományosnak mondható formától eltérő munkavégzésre építő típusok (Moriset, Malecki 2009) szélesebb körű elterjedése.

RÉSZMUNKAIDŐS FOGLALKOZTATÁS

Az atipikus foglalkoztatási formák közül az abban érintett foglalkoztatottak számát tekintve első helyen a részmunkaidős alkalmazás szerepel. E formának nagy hagyományai vannak; különösen az Európai Unió régi tagországaiban tett szert komoly foglalkoztatási szerepre (2. ábra), míg Kelet-Közép Európa országaiban jelentősége jóval mérsékeltebb, a Balkánon pedig egyenesen marginális (Csoba 2011, 2018).

2. ábra: A részmunkaidős foglalkoztatottak aránya az Európai Unióban (2021)



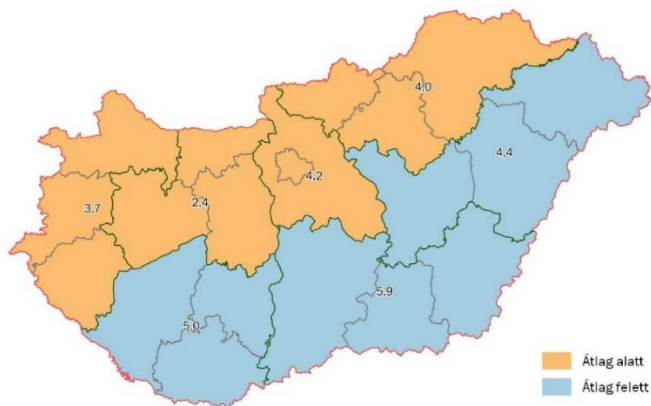
Forrás: KSH 20.1.3.4. adattábla alapján

A legfrissebb, 2021-es adatok alapján a részmunkaidős foglalkoztatás korántsem tekinthető univerzális foglalkoztatási módnak, nemek szerinti bontásban látható, hogy döntően a nők foglalkoztatásában tölt be hangsúlyos szerepet, hiszen az Európai Unióban a női foglalkoztatottak közel harmadát (29,4%) részmunkaidőben alkalmazzák, míg a férfiak esetében ez az arány mindössze 9,1%. A részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya Hollandiában (76%) a legmagasabb, míg a férfiaké ettől jóval elmarad

(27%). Bulgáriában a legalacsonyabb a részmunkaidős foglalkoztatottak részesedése (2021-ben 1,6%), ahol a nők és a férfiak aránya megegyezik.

Magyarország is hasonlóan alacsony értékeket mutat, a nők körében viszont, különösen a gyermeket nevelők esetében, magasabb a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya ám a nemek közti különbség jóval szerényebb a Nyugat-Európában megszokottnál. 2021-ben a nők esetében 6,7%, a férfiaknál pedig 2,7% volt a részmunkaidős foglalkoztatás aránya. A részmunkaidő sajátos puffer funkciót tölt be, segít kisimítani a munkaerő iránti hullámzó kereslet generálta társadalmi sokkot azzal, hogy gazdasági válság esetén a főállású foglalkoztatást nem a munkanélküliség, hanem a részmunkaidős foglalkoztatás váltja fel, illetve az érintettek jövedelmi helyzetét nem rontja jelentős mértékben, és segít munkaképességük megőrzésében is.

3. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Magyarország régióiban, 2022

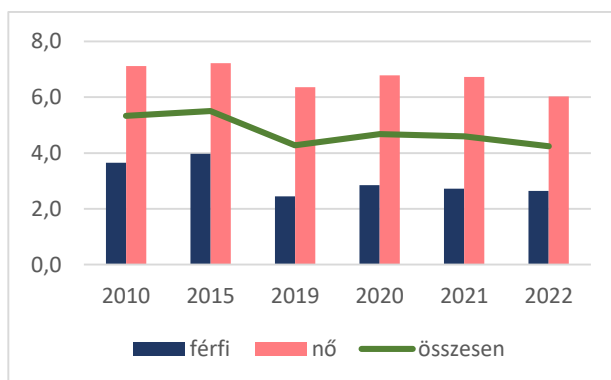


Forrás: KSH 20.1.1.30 adattábla alapján

További fontos előnye, hogy az érintettek a gazdasági helyzet javulásával ismét azonnal teljes munkaidőben foglalkoztathatók, betanulási idő nélkül bevonhatók lesznek, segítve ezzel a válságot követő minél gyorsabb regenerációt. Ezt a hazai adatok is alátámasztják, hiszen ahogy 2013 után megindult a regeneráció,

csökkenésnek indult a részmunkaidős foglalkoztatás, mivel az érintettek fokozatosan teljes állásba kerültek. A hazai részmunkaidős foglalkoztatás sajátos területi mintázattal írható le (3. ábra). Határozott kelet-nyugati lejtő azonosítható, hiszen a részmunkaidős foglalkoztatás az ország keleti tájain a leggyakoribb: aránya az Alföld és Észak-Magyarország esetében 4,8%, Közép-Magyarországon 4,2%, míg a Dunántúlon csupán 3,6%. E területi különbségek hátterében inkább az érintett foglalkoztatók mérsékelt versenyképessége húzódik meg; ugyanis sok esetben részmunkaidős foglalkoztatottként jelentik be az alkalmazottakat, hogy ezzel is mérsékeljék munkaerőköltségüket.

4. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Magyarországon, nemek szerinti bontásban, 2010-2022



Forrás: KSH 20.1.1.30 adattábla alapján

A Covid-19 pandémia időszakában Uniószerint megállt a részmunkaidős foglalkoztatás gazdasági fellendüléssel párhuzamosan megindult térvesztése, sőt több országban újra emelkedésnek indult a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma. Ausztriában 2021-re például másfél, Németországban pedig 0,7 százalékponttal nőtt a részmunkaidőben foglalkoztatottak részaránya. Magyarországon, ahol jóval csekélyebb hagyományai vannak a részmunkaidős foglalkoztatásnak, illetve e forma állami támogatásának, 2020-ban csak minimális emelkedést mutat a

részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya (+0,4 százalékpont), ám az ezt követő években ismét fokozatos csökkenés figyelhető meg. Különösen figyelemreméltó, hogy a csökkenés döntően a női munkavállalók körében jelentkezett (4. ábra), és félő, hogy esetükben nem a teljes munkaidős foglalkoztatásba való visszatérés, hanem a munkahely elvesztése következett be.

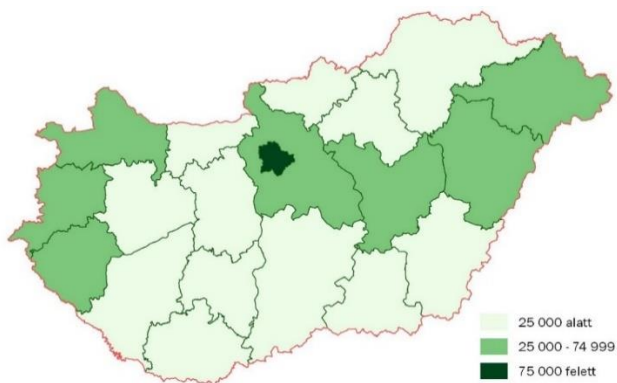
TÁVMUNKA ÉS HOME OFFICE

A foglalkoztatottak számát tekintve a távmunka a második helyet foglalja el az atipikus foglalkoztatási formák között. Lipták (2021, 153.) szerint a távmunka minden formája „rejtett tartalék”, amelynek eredményes alkalmazása összetett folyamat. A távmunka az otthoni munkavégzés (home office) sajátos esete, amely a 2020 tavaszán kihirdetett különleges jogrend és a kijárási korlátozások miatt futott fel jelentős mértékben. Az első teljes bezárás által okozott digitális robbanás rendkívüli hatással volt az új típusú munkahelyekre. A digitális átállásnak szerte a világban, így Magyarországon is, egyik napról a másikra kellett megtörténnie, ugyanakkor sem az oktatás, sem a munka világa nem volt erre kellően felkészülve. A kényszerű bezárás időszaka a munkahelyek számottevő részét is zárva tartotta; előtérbe került az online kapcsolattartás. A járvány, mint egy hirtelen sokk, minden országban felgyorsította az átmenetet a hagyományos és az új típusú munkavégzési terek között. Korábban is meglévő technikák, gyakorlatok kerültek előtérbe, váltak széles körben ismertté. A fizikai távolságtartás iránti igény a munkamódszerek újragondolására ösztönözte a munkaadókat, és ez különösen a szolgáltatási szektorban volt látható, ahol a távmunka került reflektorfénybe (Lipták 2022).

Az Európai Unióban 2019 és 2021 között több mint kétszeresére nőtt a távmunkában foglalkoztatottak aránya (5,5%-ról 13,5%-ra). A regionális megoszlás torznak tekinthető, hiszen a fővárosi és nagyvárosi régiók (95 NUTS2 régió) átlaga messze meghaladta az EU-s átlagot, míg a periférikusabb, jellemzően rurális (140 NUTS2 régió) térségekben az átlagnál alacsonyabb értékekkel találkozhatunk. A legmagasabb részarányt 2020-ban a fővárosi régiók közül Belgium

(Brussels), Finnország (Helsinki-Uusimaa) és Írország (Eastern and Midland) képviselte, 19%-ot meghaladó értékkel. A rendszeresen és alkalmanként távmunkában dolgozók részaránya a teljes foglalkoztatáson belül is kimagasló a fővárosi régiókban: Helsinki-Uusimaa régióban 37%, Prov. Wallon-Brabant 27%, Brüsszel fővárosi régióban 26% (Eurostat 2021). Egy évvel később a fővárosi és nagyvárosi régiókban már kétszeresére emelkedett ez az arány; kimagaslóak Stockholm (40,5%), Írország központi régiójának (39,3%) és Helsinki-Uusimaa (37%) régió értékei. Az EU-átlaggal összevetve a legnagyobb éves növekedést is ezek a régiók érték el, 2019-hez képest megnégyszeresződött a távmunkában dolgozók száma az északi országok fővárosi régióiban (Eurostat 2022).

5. ábra: A távmunkában foglalkoztatottak száma Magyarországon régiós bontásban, 2019–2022, fő

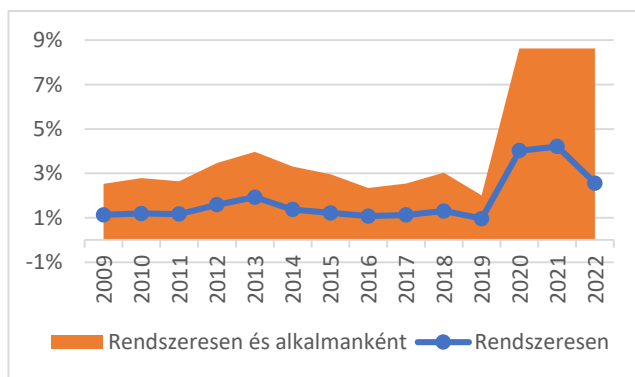


Forrás: saját szerkesztés KSH 9.17.1 tábla alapján

Magyarországon 2009-ben a rendszeresen távmunkában foglalkoztatottak száma alig haladta meg a 42 000 főt, 2020-ban már több mint 150 000-en, 2022-ben 341 653-an dolgoztak ilyen formában (KSH 2023). Magyarországon is a Covid-19 első hullámában nőtt meg ugrásszerűen az otthonról dolgozók száma. 2020 májusában az aktív dolgozók 17 százaléka hagyományos

irodákon kívül végezte munkáját. Ez a szám akkor kezdett csökkenni, amikor az első hullám véget ért. Ősszel, a második hullámmal párhuzamosan az arány 12 százalékra emelkedett. A járvány előtti szinthez képest a távmunkások aránya 2,9-ről 8,6 százalékra nőtt (KSH 2020). Ez a tendencia arra utal, hogy a távmunka a kezdeti sokk után is megmarad, de alacsonyabb szintre áll vissza. A távmunka erőteljes területi dimenzióját jelzi (5. ábra), hogy legnagyobb számban Budapesten és Pest megyében, illetve Észak-alföldön, valamint Nyugat-Dunántúl térségében foglalkoztattak ebben a formában alkalmazottakat.

6. ábra: Magyarországon távmunkában és ezen belül a rendszeresen távmunkában foglalkoztatottak aránya, 2009-2022 (%)



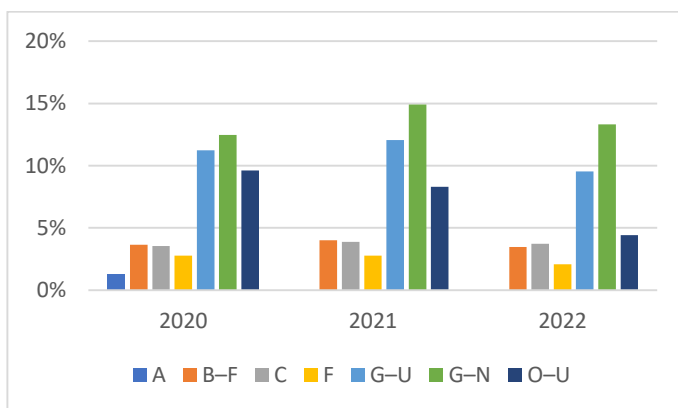
Forrás: saját szerkesztés KSH 9.17.4 adattábla alapján

Az egy év alatt rendszeresen vagy alkalmanként távmunkában dolgozók száma 2009-ről 2020-ra megnégyszereződött (6. ábra). A Covid-időszak kiugró adatai mutatják, hogy mekkora potenciál létezik a foglalkoztatás eme formájában. A távmunkában közel azonos számban foglalkoztatnak férfiakat és nőket (2020-ban 193 ezer, illetve 192 ezer fő); a korosztályi összetétel alapján a legmagasabb a 40–44, illetve a 35–39 évesek száma; iskolai végzettség szerint a legnagyobb arányban (77%) felsőfokú végzettségűek dolgoznak ilyen formában. A távmunka keretében foglalkoztatottak száma 2021-ben érte el az eddigi éves rekordot, ekkor 419 005 fő dolgozott a távmunka valamilyen formájában; 2022-re azonban

visszarendeződni látszik a folyamat, hiszen már csak a 2020. évi értéknél alacsonyabb számmal találkozhatunk.

A távmunka lehetőségei a munkaerő nem minden szegmensét érintik, és az országon belül területi, ágazati és társadalmi-gazdasági különbségek egyaránt megfigyelhetők. Az információs és kommunikációs technológiákhoz, a kutatáshoz és az oktatáshoz kapcsolódó ágazatok élen jártak a távmunkában (7. ábra), továbbá az iskolai végzettség és a munkavállalók lakóhelye befolyásolta a mintákat, hozzájárulva a regionális különbségekhez.

7. ábra: A távmunkában foglalkoztatottak aránya a munkáltató főtevékenysége* szerint Magyarországon, 2020–2022, (%)



Forrás: saját szerkesztés KSH 20.1.1.15 adattábla alapján, * A: Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat, B-F: Ipar, C: Feldolgozóipar, F: Építőipar, G-U: Szolgáltatások, G-N: Piaci szolgáltatások, O-U: Nem piaci szolgáltatások

Az eredmények nem országspecifikusak, hanem hasonlítanak a nemzetközi tendenciákhoz. Országoként változik, hogy a távmunka vagy otthonról történő munkavégzés alatt mely gazdasági ághoz tartozó foglalkoztatottakat értik (gondoljunk itt arra, hogy nem feltétlenül kell számítógéphasználat az otthoni munkához, kétkézi tevékenység: varrás, hímzés vagy telemarketing is számításba jöhet). Európán belül Hollandiában és Svédországban élnek a legtöbben az otthoni munkavégzés lehetőségével (2019-ben 37% illetve 38%,

2021-ben 54%, illetve 46%). A legalacsonyabb rátával Románia és Bulgária rendelkezik, ugyanakkor a Covid időszak alatt mindkét országban számottevő mértékben emelkedett a távmunkában dolgozók aránya (2019-ben 1,4 és 1,1 %, 2021-ben 6,6 és 6,5%).

Magyarországon a távmunkában foglalkoztatottak legnagyobb aránya a szolgáltatásokhoz, mint főtevékenységhez köthető. Kiemelkedik a piaci szolgáltatások tevékenységi körben foglalkoztatottak aránya, például a pénzügyi és gazdasági szolgáltatások és az oktatás területén. A Covid-19 okozta felgyorsult digitalizációt mutatja a 2020. év, amikor még a mezőgazdaságban foglalkoztatottak között is akadt távmunkában dolgozó. A nem-piaci szolgáltatások, mint például az egészségügyi folyamatokban és a szociális ellátásban az önkéntesek napi munkája többségében az online világban zajlott. Megjelent és elfogadottá vált a telemedicina, a civil szervezetek közötti online kapcsolattartás, workshop és megbeszélés digitális platformon történő szervezése, a biztosítók videokonferencián történő kárbecslése stb. A visszarendeződés folyamatos, 2022-re már eltűnik a távmunka a mezőgazdaságból, illetve minimális az építőiparban távmunkában foglalkoztatottak aránya (a felsővezetés visszatér az irodákba), hasonlóan a nem-piaci szolgáltatásokhoz.

ÖNFOGLALKOZTATÓK, SZABADÚSZÓK

A munkavégzés tereinek átértékelődése a megosztott tér felé mozdítja a világot. A megosztott tér, a megosztáson alapuló gazdaság (sharing economy) jelensége az elmúlt húsz évben a kihasználatlan kapacitások optimalizálására törekedett; amelynek eredményeként létrejött az Airbnb, az Uber, a Bolt, a közösségi irodák, mint a megosztásos gazdaság zászlóshajói (Bálint, Horeczki, Lux, 2023). A leggyakoribb fogyasztók a megosztáson alapuló gazdaság különböző tereiben a 45 év alatti kisvállalkozók, főként szabadúszók (digitális nomádok), önfoglalkoztatók vagy a kreatív iparágban tevékenykedők. Az önfoglalkoztatás is atipikus munkavégzésnek tekinthető, mivel nem alkalmazotti státuszt jelent, így bizonytalan, nem kiszámítható tevékenység (Csoba 2011). Az Európai Unióban 2022-ben az

önfoglalkoztatás átlaga 14% (amely 30,8 millió embert takar), Magyarországon az arány némileg alacsonyabb, 12,6%.

Scharle (2000) vizsgálatai szerint az önfoglalkoztatási ráta változását három fő tényező generálja: a kibővült lehetőségek, a szolgáltatások iránti kereslet és a munkanélküliség növekedése. A munkanélküliséget csökkentik azon családi vállalkozások, amelyek olyan segítő családtagot alkalmaznak, munkahelyet teremtve számukra, akik máshol nem tudnának elhelyezkedni. Napjainkban a digitalizáció okozta felgyorsult fejlődés tovább generálja a ráta emelkedését, amely 2018-tól újra növekvő az Európai Unióban és Magyarországon is, mind a férfiak, mind a nők körében.

1. táblázat: Az önfoglalkoztatási ráta alakulása (2019–2020) az EU egyes régióiban (a 20–64 éves foglalkoztatottak arányában, %)

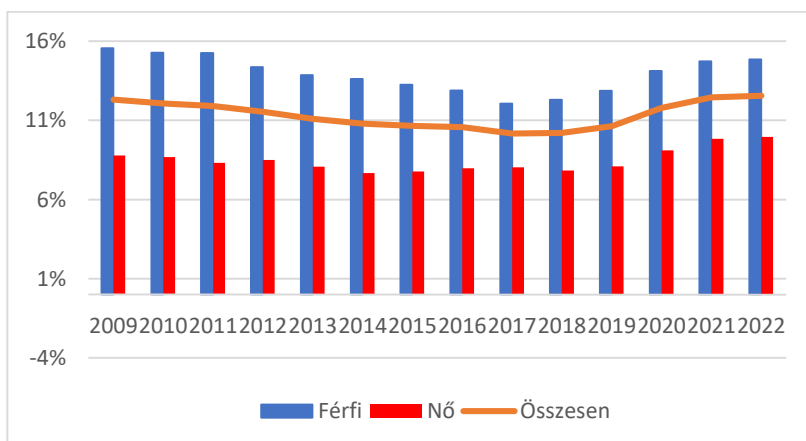
	Régió	2019	2020
Felső tíz régió	Peloponnisos (EL65)	40,6	42,4
	Ionía Nisia (EL62)	32,0	38,0
	Dytki Makedonia (EL53)	38,0	37,5
	Dytki Ellada (EL63)	38,7	37,3
	Stereá Ellada (EL64)	34,0	36,9
	Kriti (EL43)	30,9	36,3
	Voreio Aigaio (EL41)	37,8	35,2
	Ipeiros (EL54)	33,6	35,0
	Anatolíki Makedonia, Thraki (EL51)	34,7	34,3
	Thessalia (EL61)	33,9	33,2
Alsó tíz régió	Vest (RO42)	6,2	6,9
	Koblentz (DEB1)	8,1	6,9
	Braunschweig (DE91)	6,5	6,8
	Stuttgart (DE11)	7,9	6,8
	Sachsen-anhalt (DEE0)	6,9	6,7
	Oberpfalz (DE23)	7,4	6,7
	Detmold (DEA4)	7,4	6,5
	Rheinessen-Pfalz (DEB3)	8,0	6,2
	Oberfranken (DE24)	7,4	5,3
Bucureşti-Ilfov (RO32)	3,6	4,2	
	EU	13,6	13,6

Forrás: Eurostat 2022

A régiós bontásban a legmagasabb önfoglalkoztatási rátával a főként turizmusban érdekelt országok találhatók meg (1. táblázat), Görögország valamennyi régiója átlag feletti értékekkel rendelkezik. Ezzel szemben a bőséges munkalehetőséggel, számos közép- és nagyvállalattal rendelkező német régiókban az önfoglalkoztatás aránya elenyésző a teljes foglalkoztatáson belül.

Magyarországon ez az érték az EU-s átlag alatti, közép-európai viszonylatban átlagosnak mondható. Európa-szerte megfigyelhető, hogy a férfiak jóval nagyobb arányban választják a nem alkalmazotti munkaviszonyt, mint a nők (8. ábra). Magyarországon 5–7%-os eltérés figyelhető meg a férfi-női arányok közötti eltérésben az évek során. Az elmúlt három évben növekedett a nem alkalmazásban állók aránya a teljes foglalkoztatáson belül mind a férfiak, mind a nők körében. A digitalizáció felgyorsulása lehetővé teszi, hogy főként az IT-hez kapcsolódó, csak laptopot és stabil internetkapcsolatot igénylő munkák (online marketing, szövegírás, asszisztencia, oktatás) bármely országból elvégezhető.

8. ábra: A nem alkalmazottak aránya a foglalkoztatottakon belül Magyarországon, 2009–2022, %



Forrás: saját szerkesztés KSH 20.1.1.10 adattábla alapján

A nem alkalmazásban álló arányát területi bontásban vizsgálva látható, hogy 2009-től állandósuló országos átlag feletti értékeket mutat a fővárosi (Budapest és Pest megye) régió és Dél-Alföld. A foglalkoztatottak között a nem alkalmazásban állók aránya 12% körül mozgott az elmúlt tizenöt évben. Az ipari hagyományokkal rendelkező térségekben jellemzően 10% alatti értékekkel találkozhatunk.

Az utóbbi években egyre inkább ismertté váltak az önfoglalkoztatók szűk szegmensét alkotó digitális nomádok, akikről a pandémia előtt még kevesebbet lehetett hallani, a munkaadói felfogást is jelentős mértékben átalakító Covid-19 ugyanakkor ezt a típusú flexibilis munkavégzést is egyre inkább népszerűsítette. A digitális nomádok számára vonatkozóan csak erős becslésekkel találkozhatunk. Magyarországon 3–5 ezerre teszik a számukat (turizmus.com adatai alapján), amely a nyári hónapokban akár meg is duplázódhat. Elősegítendő a digitális nomádok Magyarországi beutazását, itt-tartózkodását, a kormány (hasonlóan más európai országokhoz), lehetővé tette az ún. „Fehér Kártya” igénylését. Ettől az intézkedéstől a turizmus fellendítését várták, mivel egy ilyen szakember jövedelme átlagon felüli, így a költségeik is azok.

KÖZÖSSÉGI IRODÁK ELTERJEDÉSE

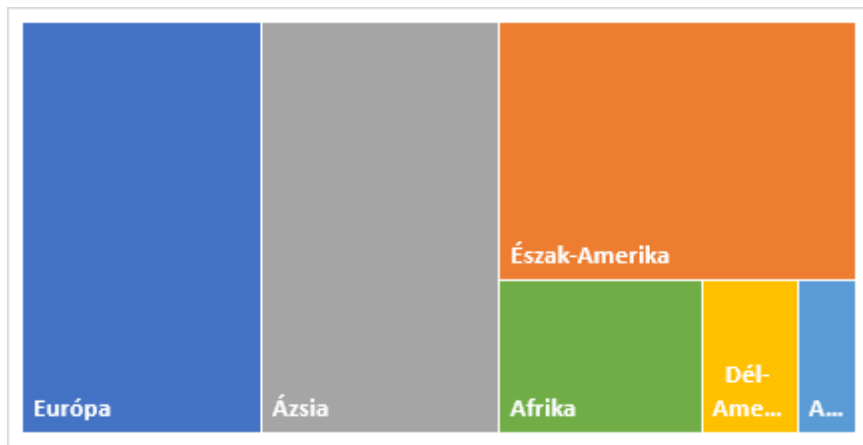
Az önfoglalkoztatókon kívül nagyobb vállalkozások is igénybe vehetik a rugalmas munkavégzés tereit, egy-egy globális cég gyakran foglal közösségi irodát kisebb munkacsoportjai számára, így biztosítja számukra a közösséghez való tartozást, a munkatársakkal való kapcsolattartást. Milyen esetekben működhet a közösségi iroda, mint munkahely? Ha a "második helyszín" (iroda) nem alkalmas a munkavégzésre, és az otthon ("első helyszín") nem a legjobb megoldás (pl. kicsi, zsúfolt és zajos), a "harmadik helyszín" (pl. coworking helyek) jobban megfelelhet a munkavállaló igényeinek (Morrison 2018; Horeczki 2022).

A megosztott tudásterek elősegíthetik a vállalkozói együttműködéseket, ezáltal innovációt indíthatnak különböző szektorok között és költségmegtakarítást idéznek elő (Akhavan

2021). Több európai országban, pl. Norvégiában és Spanyolországban a kormány támogatta a nyilvános munkahelyek peremterületeken való elhelyezését azzal a céllal, hogy megkönnyítse a távmunkát, ezáltal csökkentse a városi területekről való ingázást, a zsúfoltságot és a környezetszennyezést, valamint elősegítse a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését.

Ezzel szemben Magyarországon a Covid-19 első hullámai során a közösségi terek, így a coworking irodák, nyilvános könyvtárak is bezártak. A közösségi irodák népszerűsége világszerte töretlen, 2025-re 36,2 millióra becsülik az ilyen formában dolgozók, illetve több mint 20 000-re a közösségi irodák számát. A nyitott irodai munkakörnyezetek száma hihetetlen mértékben emelkedett az elmúlt tíz évben.

9. ábra: A közösségi irodák száma 2022-ben, makrorégiók szerint

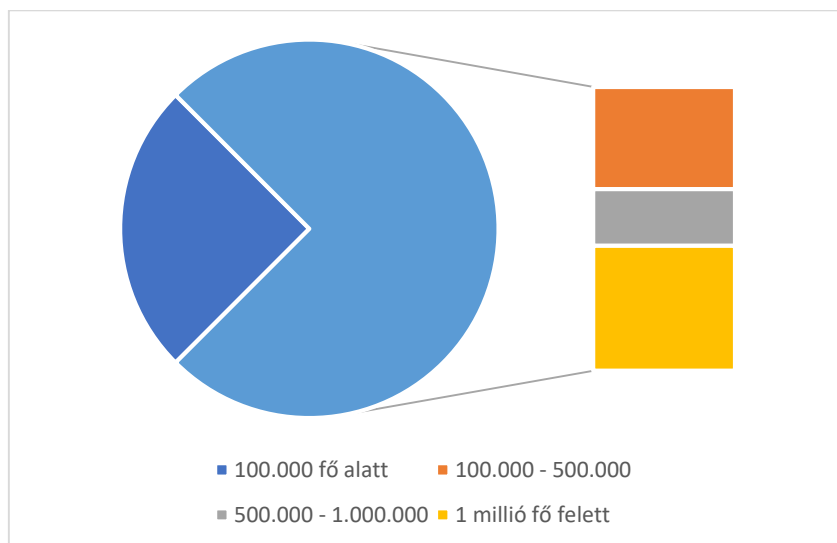


Forrás: statista adatai alapján

Jelenleg a coworkingmap.org adatai alapján 12 555 közösségi iroda működik 122 ország 1093 városában. Európán belül a nagyvárosokban található a coworking irodák döntő többsége (9. ábra). Számuk ugyan a 100 000 fő alatti városokban és kisebb településeken növekedett az elmúlt pár évben, ám a közösségi irodák

továbbra is a fővárosokhoz, kereskedelmi központokhoz kötődnek (10. ábra). A közösségi irodák, a nyitott makerspacekhez, hackerspacekhez³⁹ és az informális új típusú munkavégzési terekhez (pl. kávézók) hasonlóan, bottom-up szemlélettel jöttek létre, amely egyben a domináns költség-haszon elv alapú működést is prognosztizálja. Ezen típusú közösségi terek a maximális helykihasználtságra törekednek, nyitott munkaállomásokat üzemeltetnek és nyitott tereket használnak –a kávéházakat kivéve– és az állandó tudásmegosztást hirdetik.

10. ábra: A coworking irodák megoszlása a településméret alapján, 2018



Forrás: saját szerkesztés Deskmag's Global Coworking Survey 2018 adatai alapján

³⁹A tudásmegosztás gyakorlati, kreatív tevékenységet és főként eszközöket igénylő közösségi terei. A makerspace olyan együttműködésen alapuló munkaterület, amelyet tanulásra (makerspace mozgalom: <https://makersredbox.com/hu/>), felfedezésre használnak, új technológiai eszközök segítségével. A hackerspace olyan kreatív műhely, ahol a technológiai innovációra fogékony közösség megosztott erőforrásokra tesz szert (az első magyar ilyen közösség: Független Magyar Tudásközpont <https://www.hsbp.org/HomePage>).

Az előbb említett terekkel szemben a kreatív munkaterek, az egyéb technikai terek, LivingLabs és Vállalati Lab-ok, Könyvtárak a top-down szemléletet érvényesítik; emiatt –a közösségi irodákhoz hasonlóan– a maximális helykihasználtsággal kalkulálnak, többnyire nyitott munkaállomásokat hoznak létre, ettől akkor térnek el, ha az alkotási folyamat másként kívánja. A tudásmegosztás ezen területeken is folyamatos, kivéve, jellegükből adódóan, a könyvtárakat (Avdikos, Kalogeresis 2017). A profitorientált közösségi irodák Európa-szerte megtalálhatóak; átlagosan 10 euró tagsági díjjal számolnak munkanaponként.

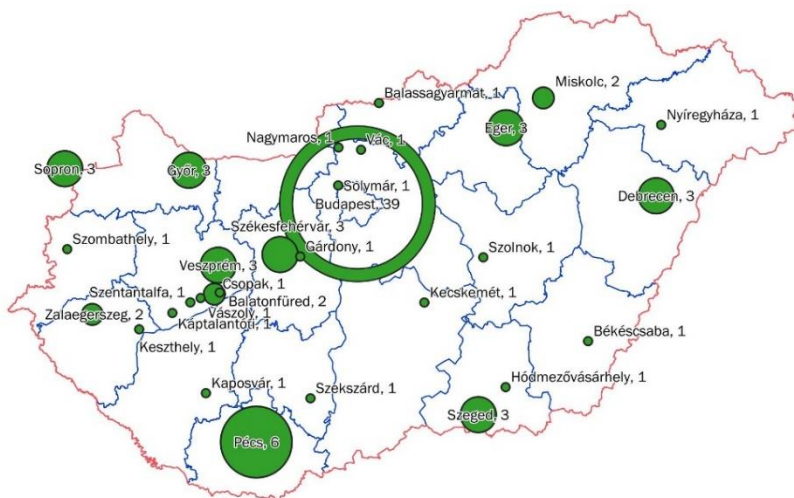
Aapidíj országonként változó lehet, ami jelentős mértékben függ az országban található közösségi irodák, a coworkerek számától, illetve az adott országba látogató digitális nomádok arányától is. A Deskmag 2018 felmérése alapján az eurózónán belül 10 eurósapidíjjal lehet számolni, Svájcban 16 euró (17,9 CHF), Olaszországban és az Egyesült Királyságban 12 euró, míg Magyarországon 6 euró az átlagosapidíj.

A közösségi irodák számát tekintve Magyarországon is a főváros dominanciája jellemző (11. ábra). 2021-ben 87 coworkingiroda működött az országban, kétharmaduk a fővárosban. Budapesten a közösségi irodák száma az elmúlt tíz évben harmincfelett volt, míg állandóan változó számú, 17–27 közötti közösségiiroda található az ország többi térségében, jellemzően a regionális központokban, egyetemvárosokban.

A megyeszékhelyeken több közösségi munkatér működött az elmúlt években, melyeket az egyetemek és a kulturális intézmények magas száma hívott életre. A pécsi esetek azt mutatják, hogy a kultúra alapú fejlesztés hangsúlyozottan megjelenik a közösségi irodák életében, ami növekedési pályát és egyben korlátot is jelent. A kulturális miliő előnynek tekinthető, hiszen hozzájárul a közösségépítéshez, a helyi kulturális közeg fenntartásához, hálózatosodásához. Ugyanakkor mind a közösségi irodák, mind az egyéb új munkavégzési terek esetében megmutatkozik a periférikus jelleg, működésüket a több lábon állás jellemzi (pl. raktárfunkcióval, oktatási termek kiadásával foglalkoznak, civil közösségek székhelyeként szolgálnak). Vegyes

finanszírozásra támaszkodnak, nemcsak a tagdíjakból, bérleti díjakból tartják fenn magukat, hanem hazai és európai uniós alapokra is pályáznak. A finanszírozás kardinális kérdés, s bár ezen irodák rendelkeznek a megfelelő humán-erő-kapacitással, a támogatások ciklikussága kiszolgáltatottá teszi őket, amely a hosszú távú fenntarthatóságot veszélyezteti.

11. ábra: Magyarországon 2010–2021 között működött közösségi irodák elhelyezkedése és száma



Forrás: saját gyűjtés alapján

A debreceni közösségi munkavégzési terek a város ipari parkjainak kiépülése és folyamatos fejlődése miatt kedvező pozícióban vannak, Nyíregyháza és Miskolc esetében meghatározó a közösségépítés és a kapcsolatteremtés. Eger közösségi irodája tipikus bottom-up felépítésű munkavégzési hely; a helyi startupok megkerülhetetlen terévé vált irodai piknikkel és szakmai programokkal. Szeged, Pécshez hasonlóan, kiváló közeget, kulturális környezetet biztosít a közösségépítéshez és a közösségi irodák alapításához. A városi közösségi terek nagymértékben építenek az egyetemistákra, a fiatalabb korosztályra. Székesfehérvár az utóbbi 15 évben több

szempontból is az ország megkerülhetetlen alközpontjaként működik, számos digitális nomádot vonz, illetve több nagyvállalat is home office helyett inkább a közösségi irodákban helyezi el helyi alkalmazottait.

Hazai viszonylatban különös egybeesést lehet felfedezni az üdülőingatlanok számának növekedése és a coworking helyek létesítése között. A Hétfa Kutatóintézet jelentése (2020) az üdülőingatlanok becsült számával szemléltette a –főként– Budapestről induló belföldi utasforgalmat a járvány időszakában. Erőteljesen számítani lehetett az ideiglenesen vidékre költözők számával a Balaton térségében, a Velencei üdülőkörzetben, a Gyöngyösi járásban, valamint Orfű és Siklós–Villány környékén. Az ideiglenesen és tartósan odaköltözők, a második otthonukként a Balaton-partot választók jelentették az újonnan nyíló közösségi irodák elsődleges célközönségét.

Összegzés

Az egymásra halmozódó válságok korában a munkaerőpiac fokozott nyomás alatt áll: változnak a környezeti feltételek, a munkapiaci szereplők és a munka világának terei is. A gazdasági növekedés fenntartására és a foglalkoztatottak számának megtartására már nem elegendők a hagyományosnak tekintett foglalkoztatási formák. Egyre több országban nyer teret – és ezáltal ment munkahelyeket – az atipikus foglalkoztatási formák közül főként a digitalizációhoz, szolgáltatási szektorhoz kapcsolható új típusú munkavégzési terek megjelenése. Nyugat-Európában már 2009-től kezdődően elterjedtnek számított a távmunka, a home office, illetve a közösségi irodákban történő munkavégzés. A fokozatosan kinyíló online munkavégzés és a Covid-19 alatti be(le)zárt világ egyszerre ösztönözte a távmunka, illetve az otthoni munkavégzés megújulását, kiterjedését. Az aktivitási ráta ennek köszönhetően nem esett vissza drasztikus mértékben, sőt egyes országokban az átalakuló munkakultúra révén egyes szektorokban képes volt fenntartani a foglalkoztatottak számát. Magyarországon a távmunka 2020-ban kiugróan magas mértéket ért el, főként a közép-magyarországi

régióban, valamint azon szektorokban, ahol az alkalmazottak viszonylag könnyebben, zökkenőmentesebben tudtak átállni a távmunkára. További sikeres továbbfoglalkoztatás valósult meg a részmunkaidős megoldással, ami főként a női alkalmazottakat érintette.

Az önfoglalkoztatók arányát és munkavégzési tereit is átalakították az elmúlt években végbemenő változások: Európa-szerte egyre népszerűbbek azon közösségi terek, irodák, ahol a munkavégzés mellett a kapcsolatteremtés, az együttműködés és egyes szakmai programok is megjelennek. Az új fonóként azonosított munkateretek elősegíthetik az innovációt, a közösség egyben maradását, illetve a sikeres vállalkozóvá válást. Az elérhető legfrissebb statisztikai adatok alapján visszarendeződés látszódik a munkaerőpiacon, mindemellett várható, hogy – talán szűkebb körben – a mindennapok részévé váltak ezek a megoldási módok (távoktatás, távmunka, távmedicina, ügyintézés stb.) és az atipikus foglalkoztatási formák valószínűleg tovább terjednek mind Európán, mind az egyes országokon belül.

A tanulmány több gondolata érdemes további kutatásra. Hogyan alakul a hazai foglalkoztatásban a távmunka, különösképpen a home office szerepe, megítélése? Hogyan viszonyulnak a különböző generációk (Y és Z generáció, Alfák) a munkavégzés megváltozott tereihez? Milyen mértékben változtatja meg az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsége a nagyobb városok irodapiacát? Milyen új alkalmazkodási formákat vált ki a poszt-Covid időszak?

Irodalom

- Akhavan, M. (2021): Third places for work: A comprehensive review of the literature on coworking spaces and makerspaces. In: Mariotti, I., Di Vita, S., Akhavan, M. (eds.): *New workplaces – Location patterns, urban effects and development trajectories*. Springer International Publishing, Cham, 13-32. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63443-8_2
- Althoff, L., Eckert, F., Ganapati, S., Walsh, C. (2022): The geography of remote work. *Regional Science and Urban Economics*, 93. <https://doi.org/kj76>

- Avdikos, V., Kalogerisis, A. (2017): Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: evidence from the design sector in Greece. *Area*, 49, 35-42. <https://doi.org/10.1111/area.12279>
- Bálint, D., Horeczki, R., Lux, G. (2023): *Közösségi munkavégzési terek és kreatív gazdaság egy periférikus nagyvárosban*. Kézirat
- Bednář, P., Danko, L. Smékalová, L. (2021): Coworking spaces and creative communities: making resilient coworking spaces through knowledge sharing and collective learning. *European Planning Studies*, 3., 490–507. <https://doi.org/gmm7kk>
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., Juhász, T (2016): Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 3., 90-106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M-, Bermúdez-González, G., Núñez-Rydman, E. S. (2021): Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12/736820 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Christopherson, S., Michie, J., Tyler, P. (2010): Regional resilience: theoretical and empirical perspectives. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 1., 3–10, <https://doi.org/10.1093/cjres/rsq004>
- Csoba J. (szerk.) (2011): *Munkaerő-piaci változások, leszakadó társadalmi csoportok*. Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke, Debrecen
- Csoba J. (2018): Flexibilitás a munkaerőpiacon: A munkavállalók szociális biztonságának ugródeszkája, vagy zsákutcája? *Munkaügyi Szemle Online*, 6., 7-20.
- Deskmag's Global Coworking Survey: <https://de.slideshare.net/carstenfoertsch/coworking-in-europe-2018-deskmags-global-coworking-survey> (Letöltés: 2023. 09.11.)
- Horeczki Réka (2022): *Új típusú munkavégzési terek a Covid-19 árnyékában Magyarország vidéki térségeiben*. Záró tanulmány a Rézler Gyula Alapítvány támogatásával. https://drive.google.com/file/d/1A68FF7N7gR-08ANL2Cf_jTPY73bJPRo/view
- Koós B., Zsibók Zs. (2021): Munkaerőpiac: ahol minden új és minden változatlan. In: Koós B. (szerk.): *Területi Riport 2021*.

- KRTK Regionális Kutatások Intézete, Budapest, 52-92.
- Lipták K. (2021): Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április. *Területi Statisztika*, 2., 153-169. [doi:10.15196/TS610202](https://doi.org/10.15196/TS610202)
- Lipták K. (2022): Home office és COVID-19 a munkavállalók nézőpontjából. *TÉR-GAZDASÁG-EMBER*, 1., 29-42.
- Moriset, B., Malecki, E.J. (2009): Organization versus space: The paradoxical geographies of the digital economy. *Geography Compass*, 1., 256–274; [doi: 10.1111/j.1749-8198.2008.00203.x](https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2008.00203.x).
- Morrison, A. (2018): A Typology of Places in the Knowledge Economy: Towards the Fourth Place. In: Calabrò, F., Della Spina, L., Bevilacqua, C. (eds). *New Metropolitan Perspectives*. ISHT 2018. Smart Innovation, Systems and Technologies, 100, Springer, Cham, 444-451. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92099-3_50
- Scharle Á. (2000): Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, XLVII/ március, 250–274.

Egyéb források

- Digitális Nomádok (2022): turizmus.com, (2022. február 11.)
- Eurostat (2021): Working from home across EU regions in 2020. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1>
- Eurostat (2022): Rise in EU population working from home. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>
- HÉTFA Kutatóintézet Járványügyi jelentései, hetfa.hu; (Letöltés: 2020. 10. 15.)
- Remote work: <https://www.upwork.com/press/releases/upwork-study-finds-22-of-american-workforce-will-be-remote-by-2025>
- OECD Policy Brief on the future of work (2016): Going Digital: The Future of Work for Women. oecd.org.