

Munkaerőpiaci tanulmány a „A turisztikai szektor munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztése” című

GINOP-5.3.5-18-2020-00159 projekthez

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Bevezetés.....	1
A turizmus gazdasági szerepe	1
Foglalkoztatás alakulása a turizmusban	2
Rugalmas foglalkoztatás.....	5
Területi különbségek	6
A COVID-19 hatása a munkaerőpiacra.....	7
Családbarát szemlélet.....	8
Work-life balance	8
A munka és család összeegyeztetésének hiányából fakadó konfliktus	9
Vezetői felismerés	11
Az atipikus foglalkoztatás, mint megoldás.....	11
Összefoglalás.....	12
Felhasznált irodalom	13

Bevezetés

A turizmus világjelenség. A 21. században a világ gazdaságilag fejlett régióiban a hétköznapi élet szerves része, a szabadidő változatos eltöltése. A turizmus fejlődése szoros kapcsolatot mutat a közlekedési eszközök fejlődésével, hiszen a turizmus egyik legfontosabb kínálati eleme a közlekedés. Ennek változásai mindig megújulást okoztak a gazdaságban és a turizmusban is. Természetesen a turizmus nem független a társadalmi-gazdasági változásoktól sem. A turizmus ágazatba tartozó tevékenységek: szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, vasúti, közúti, vízi, illetve légiforgalmi személyszállítás, személygépjármű-kölcsönzés, utazási irodák, utazásszervezők és egyéb foglalási tevékenységek, kulturális szolgáltatások, valamint sport- és szabadidős tevékenységek. A turizmusra jellemző ágazatok közül a legtöbben a vendéglátásban dolgoznak, a turisztikai foglalkoztatottak 1/3-a, igazolva ezzel is az ágazat magas munkaerő-igényét.

A World Travel & Tourism Council elemzése szerint a turisztikai ágazat összesen 8 900 milliárd USD-vel járult hozzá a globális GDP-hez 2019-ben, ami 10,3%-os arányt jelent. A turizmusban dolgozók száma világszinten közel 330 millió fő, így a globális foglalkoztatottság mintegy egy tizedét ez az ágazat generálja. A WTTC szakértői szerint 2020-ban a nemzetközi utazási és turizmus szektor GDP-hez viszonyított hozzájárulása 49,1%-kal csökkent, ami számok tekintetében annyit jelent, hogy a 2019-es 9.200 milliárd dollárról (GDP 10,4%-a) 2020-ra 4.700 milliárd dollárra (GDP 5,5%-a) esett a szektor hozzájárulása a globális GDP-hez.

A turizmus gazdasági szerepe

A turisztikai ágazat növekedése dinamikus volt a 2010-es években. A gazdasági válság után a gazdasági konjunktúra és a GDP-növekedés hatására a turizmus világszerte bővülésnek indult 2010-et követően. A magyar turisztikai szektor főbb kimeneti indikátorait vizsgálva megállapítható, hogy az ágazat az EU-s átlagot meghaladó mértékben bővült az elmúlt években és tartós növekedési pályán haladt, a gazdasági növekedés egyik húzóágazataként.

A turizmus a nemzetgazdaság egyik legnagyobb szektora, amelynek a GDP-ben való részesedése – a 2018-as turizmus-szatellitszámlák alapján – a közvetlen és közvetett (multiplikátor) hatással együtt 10,3%, és mintegy 450-500 ezer embernek ad munkát (a foglalkoztatottak 12%-a). A turisztikai ágazatokban foglalkoztatottak létszáma meghaladja a 410 ezer főt (a foglalkoztatottak 9,4%-a). A turizmus egységei közül a legtöbben a vendéglátásban dolgoznak, a turisztikai foglalkoztatottak több mint 1/3-a, megközelítőleg 140 ezer ember.

A szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás bruttó hozzáadott értéke az előzetes becslések alapján 2019-ben is számottevően, 7,8%-kal nőtt az előző évhez képest, meghaladva a nemzetgazdaság teljesítményének 5,1%-os bővülését. A szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás nemzetgazdasági ágban 2019-ben a beruházások teljesítményértéke folyó áron több mint 125 milliárd forintot tett ki, összehasonlítva 32%-kal növekedett az előző évhez képest. A nemzetgazdaság beruházási teljesítményértékének emelkedését csaknem 18 százalékponttal meghaladó bővülésben jelentős szerepet játszottak a szállodaépítések.

A turizmus a gazdasági növekedésnél gyorsabban nőtt, ezért nemzetgazdasági hozzájárulása emelkedett. A szektor eredménytermelő képességének egyik legfontosabb indikátora annak hozzájárulása a

nemzetgazdasághoz. Az ágazat növekedése az elmúlt évtizedben folyamatosan meghaladta a GDP változás mértékét, így 2019-ben a teljes hozzájárulás elérte a 13,2%-ot a GDP arányában.

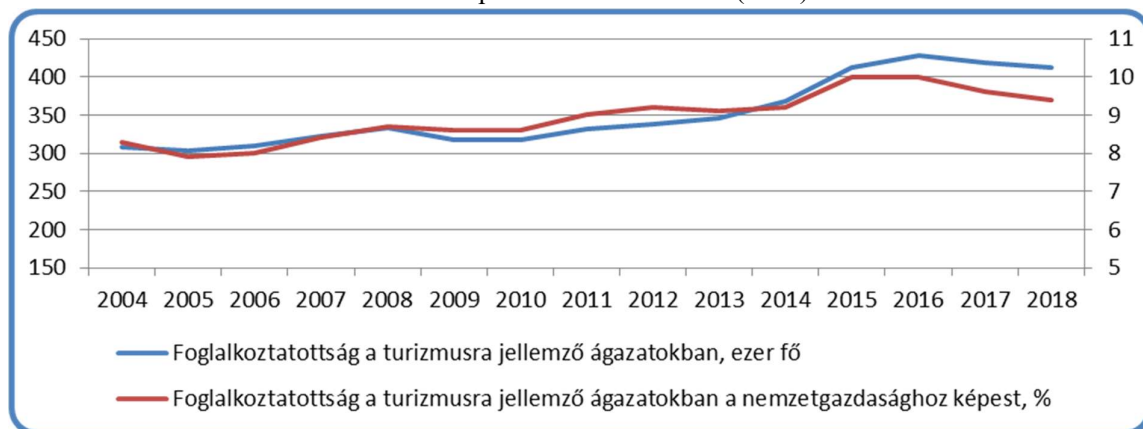
A turizmus leginkább átfogó mérőszáma a teljes nemzetgazdasági hozzájárulás a GDP arányában, amely magában foglalja a Turizmus Szatellit-számlákban vizsgált 12 nemzetgazdasági ágat, valamint a turizmusra jellemző multiplikátor hatást. Ez a mérőszám hivatott bemutatni a turizmus ágazat által teremtett érték jelentőségét a teljes nemzetgazdaságon belül. A turizmus ágazat alapvető mérőszámai a turistaforgalomhoz (tehát a vendégéjszakát eltöltő látogatók forgalmához) kapcsolódnak, hiszen ezek jelentik a teljes turisztikai értékteremtés alapját. A meghatározott mérőszámok figyelembe veszik Magyarország turisztikai kapacitását, a belföldi és külföldi, valamint a budapesti és vidéki turistaforgalom egyensúlyát. A kitűzött célok jelentős forgalomnövekedést irányoznak elő a következő évtizedre, amely a nemzetgazdaság egyik húzóágazataként pozicionálja a turizmust. A COVID-19 járványválság rámutatott, hogy a túlzott külföldi vendégéjszaka-aránnyal rendelkező desztinációk, úgy mint Budapest, különösen nagy kockázatnak vannak kitéve. Ennek a helyzetnek a jövőbeli elkerülése érdekében a Budapesten eltöltött belföldi vendégéjszakák arányát folyamatosan javítani kell, így ezt a célt a Stratégia egy magasabb szintre tűzi ki.

A turizmus szatellit-számlák alapján a turisztikai ágazatok közvetlen GDP-hez való hozzájárulása Magyarországon 6,7% volt 2017-ben. A turizmusban foglalkoztatottak aránya a nemzetgazdasághoz képest pedig 9,6%-ot tett ki. Ausztriában közel ugyanolyan mértékben járult hozzá a turizmus a GDP-hez, azonban lényegesen kisebb foglalkoztatottsági arány mellett. Csehországban alacsonyabb a turizmus GDP-hez való hozzájárulása és a foglalkoztatottak aránya is Magyarországhoz képest, azonban arányaiban hasonló teljesítményt tudtak elérni. Horvátországban ezzel ellentétben alacsonyabb a foglalkoztatottak aránya, mégis lényegesen magasabb a turizmus GDP-hez való hozzájárulása. Németország és Olaszország esetében a bruttó hozzáadott értékhez (nem a GDP-hez) való hozzájárulást tekintve előbbinél arányaiban magasabb, utóbbinál nagyon hasonló a turizmus teljesítménye a magyarországi adatokhoz viszonyítva.

Foglalkoztatás alakulása a turizmusban

A turisztikai ágazatokban foglalkoztatottak száma 2004-hez képest több mint 1/3-ával nőtt, meghaladva a 400 ezer főt. A 2008-as világgazdasági válságot követően volt egy kisebb visszaesés, de azután ismét fokozatosan nőtt a foglalkoztatottak száma. Ezzel párhuzamosan a nemzetgazdasághoz viszonyított foglalkoztatottsági arány is nőtt, ami 2015-ben elérte a 10%-ot. 2016-tól viszont a foglalkoztatottak száma és aránya kismértékben elkezdett csökkenni.

1. ábra: A turizmus GDP-hez való (közvetlen) hozzájárulása és a foglalkoztatottak aránya európai összehasonlításban (2017)

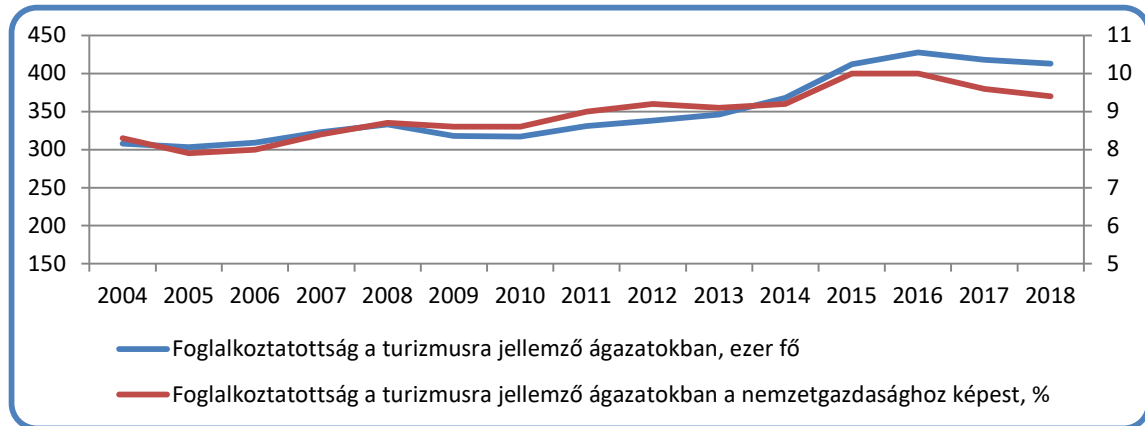


Forrás: Zerényi Károly szerkesztése, Turizmus-szatellitszámlák alapján (KSH)

A turizmusban foglalkoztatottak körét többféleképp lehet meghatározni, ennek megfelelően a foglalkoztatottak számára is különféle adatok állnak rendelkezésre. A számítási módok abban térnek el egymástól, hogy a turizmus fogalmát mennyire tágan értelmezik. A legszűkebb megközelítés a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás nemzetgazdasági ágban foglalkoztatottakat veszi figyelembe. Ebben a nemzetgazdasági ágban 2012-ben 164 ezer főt foglalkoztattak (ez az adat nem tartalmazza a kölcsönzött munkaerő számát). A Központi Statisztikai Hivatal a nemzetgazdasági ágak foglalkoztatási adatait havonta teszi közzé.

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. negyedévében 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 újrainyitást követően ismét jelentős munkaerőhiánnyal kell számolni az ágazatban. Az ágazatban foglalkoztatottak 90%-a alkalmazott, 10%-a pedig egyéb foglalkoztatott volt 2018-ban, akik közül 56%-ot tettek ki a férfi és 44%-ot a női munkavállalók. A turisztikai foglalkoztatottak közel fele, 43%-a dolgozik a szálláshely-szolgáltatás (10%), vendéglátás (33%) területén. A 2018. évi visszaesést követően 2019-ben jelentősen, nemzetgazdasági átlagot (1,0%) meghaladó mértékben, 3,7%-kal bővült a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás nemzetgazdasági ágban foglalkoztatottak száma (187 ezer fő) az előző évhez képest. Ennek ellenére az itt dolgozók munkaerőpiaci részesedése alig nőtt (+0,1 százalékpont), így 2019-ben az összes foglalkoztatott 4,1%-át képviselték.

2. ábra: A foglalkoztatottság alakulása a turisztikai ágazatokban

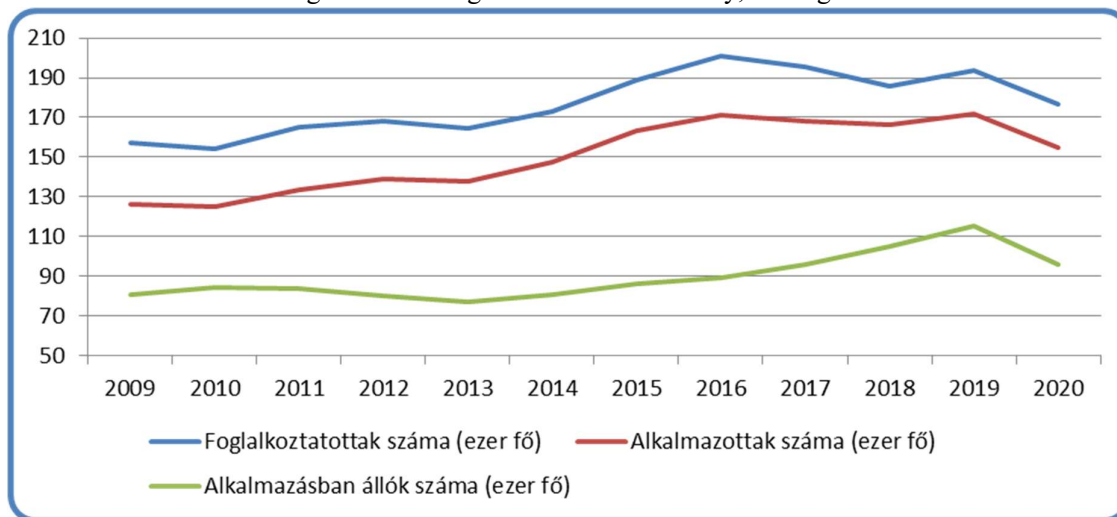


Forrás: Zerényi Károly szerkesztése, Turizmus-szatellitszámlák alapján (KSH)

Az ágazat helyzetét kiértékelve felfedezhetők azok az erősségek, amelyekre építeni lehet, valamint a hiányosságok, amelyek kiküszöbölése elengedhetetlen a fejlődéshez. A fentiek kiindulópontja a következőkben kifejtett stratégiai irányoknak, amelyek a nemzetközi jó gyakorlatok alapján kerültek kidolgozásra. A magyar vendéglátás kiindulási helyzetét 2020-ban röviden a következő pontok mentén lehet összefoglalni:

- A magyar vendéglátási szektor a GDP-t meghaladó mértékben nőtt az elmúlt években és továbbra is jelentős fejlődési potenciált rejt magában;
- Az ágazaton belül nagyfokú a szürkegazdaság aránya, bár kedvező ir a trend;
- A szektor monitorozásához szükséges adatok nagy része nem áll rendelkezésre, vagy nem ad elég átfogó képet;
- A vendéglátóhelyek átlagos profitabilitása elmarad a versenytárs országok szintjétől;
- Vendégélményben még van fejlődési potenciál;
- A hazai kereslet ösztönzése nélkül korlátozottak az ágazat fejlődési lehetőségei;
- A külföldi turisták több mint háromnegyede pozitívan csalódik a magyar gasztronómiában;
- Minőségi és mennyiségi munkaerőhiány jellemző az egész szektorban, amelyet a vírushelyzet enyhít.

3. ábra: A foglalkoztatottság alakulása a szálláshely, vendéglátás területén



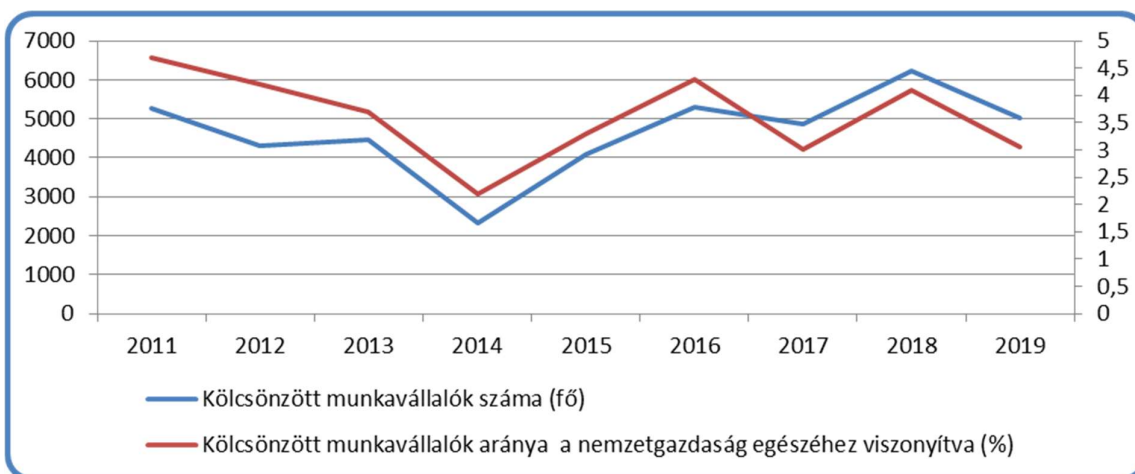
Forrás: Zerényi Károly szerkesztése KSH adatok alapján

Rugalmas foglalkoztatás

Meg kell említeni, hogy magasabb arányt mutat a részidős foglalkoztatásra a 4 főnél többet alkalmazó gazdasági szervezetek havi statisztikai jelentése. 2012-ben a foglalkoztatottak több, mint negyede, 25,7% volt részidőre bejelentve ebben a vállalati szegmensben a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban. Erre két lehetséges magyarázat adódik. Az egyik, hogy a nagyobb létszámot foglalkoztató vállalkozásoknál elterjedtebb a részidős foglalkoztatás, mint a mikro-vállalkozások körében. Az adatok ugyanakkor azt is valószínűsítik, hogy a cégek a részidőben bejelentett munkavállalók egy részét valójában teljes munkaidőben foglalkoztatják, így a megkérdezésen alapuló lakossági adatfelvétel szignifikánsan alacsonyabb arányt mutat.

A rugalmas foglalkoztatás egy másik formája, a munkaerő-kölcsönzés is növekedést mutat a válságot követő időszakban. A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződött munkáltatók száma 2008 és 2010 között közel 7-szeresére, 771 foglalkoztatóra emelkedett a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás ágazatban, miközben az országos növekedési ütem 10% körüli volt.

4. ábra: A kölcsönzött munkavállalók száma és aránya



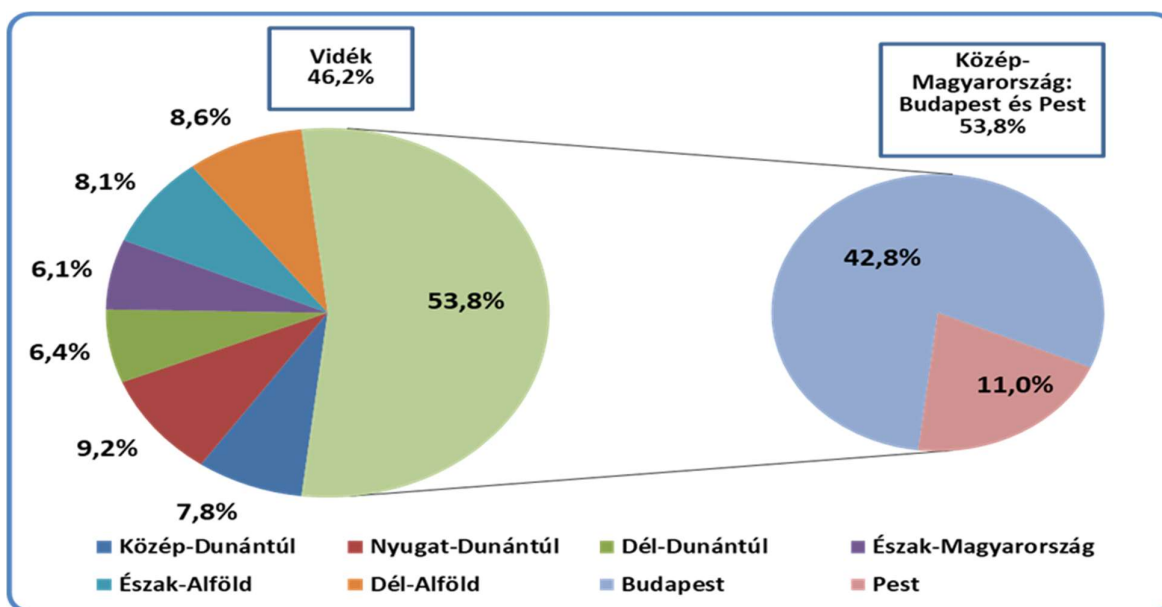
Forrás: Zerényi Károly szerkesztése NFSZ adatok alapján

A munkaerő-kölcsönzés egy speciális atipikus foglalkoztatási forma, amely során a foglalkoztatás a munkavállaló, a kölcsönvevő, valamint a kölcsönző cég megállapodása által valósul meg. Ebben a háromoldalú jogviszonyban a munkavállaló egy munkaerő-kölcsönző ügynökséggel köt munkaszerződést, azonban a tényleges munkavégzésre a kölcsönvevőnél kerül sor. A kölcsönvevő a kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján jut a munkaerőhöz, aki így nem áll jogviszonyban a kölcsönzöttel. A kölcsönvevő egy meghatározott összeget fizet a kölcsönző cégnek, a munkavállalók pedig a kölcsönző cégtől kapják a fizetésüket. Magyarországon 2001. július 1-jétől van lehetőség munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra.

Területi különbségek

A hazai foglalkoztatottsági adatok közül az ágazati és a területi bontásban egyaránt hozzáférhető adatok száma nagyon korlátozott. A szálláshely-szolgáltatás, vendéglátást illetően területi adatok lényegében csak az alkalmazásban állók számáról érhetők el, amelyek tovább bonthatók a munkaszerződés időtartama szerint.

5. ábra: Az alkalmazásban állók számának területi megoszlása (2019)



Forrás: Zerényi Károly szerkesztése; KSH adatok alapján

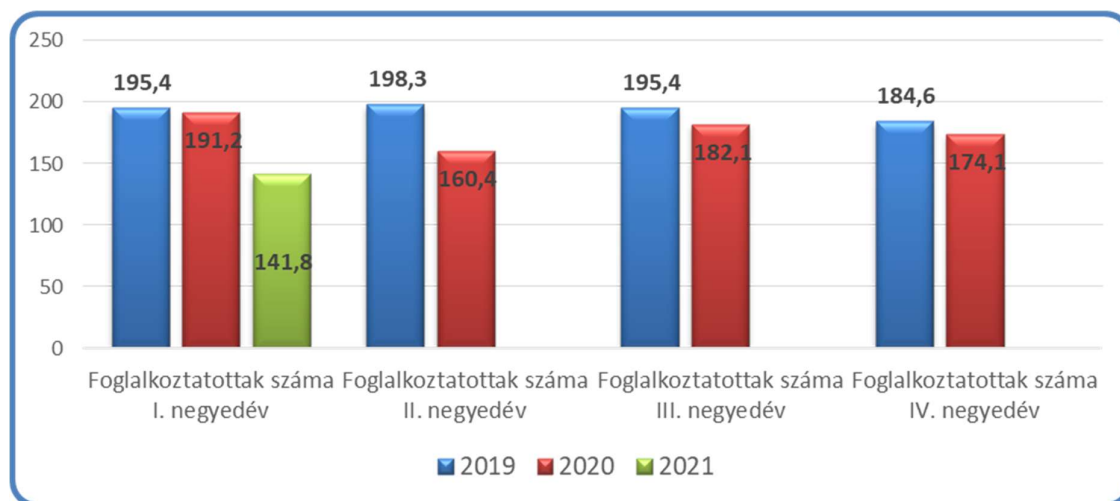
A szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén alkalmazásban állók száma országosan 115 ezer fő volt 2019-ben, ami a foglalkoztatottak 60%-át teszi ki. A területi megoszlást tekintve Közép-Magyarországon dolgozik az alkalmazásban állók többsége, minden második munkavállaló. Ezen belül az alkalmazásban állók több mint 40%-a dolgozik Budapesten és minden tizedik munkavállaló Pest megyében. A vidéki régiók közül a legkisebb részarányt az Észak-magyarországi (6,1%) és a Dél-dunántúli (6,4%) régiók képviselik, míg a Dél-alföldi (8,6%) és a Nyugat-dunántúli régiók (9,2%) a legnagyobbat.

Az alkalmazásban állók közül országosan minden negyedik munkavállaló dolgozik nem teljes munkaidőben a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén, ami 2019-ben több mint 30 ezer munkavállalót jelentett. A nem teljes munkaidőben alkalmazásban állók aránya Budapesten, Pest megyében és Dél-Alföldön az országos átlag feletti (közel 30%-os), az átlag alatti régiók közül pedig Észak-Magyarországon volt a legalacsonyabb (16,5%) a 2019-es adatok alapján.

A COVID-19 hatása a munkaerőpiacra

A koronavírus-járvány miatt elrendelt korlátozó intézkedések világszinten kínálati és keresleti sokkot idéztek elő az egyes szektorokban, különösen a turizmusban és a vendéglátásban (ÁSZ, 2020). 2020 márciusában a hazai turizmus-vendéglátás egyik napról a másikra vendégek, illetve külföldi turisták nélkül maradt, amely a forgalom és a munkaerő-kereslet csökkenését eredményezte. Míg a világjárvány előtt a szektorban munkaerőhiánnyal kellett megküzdeni, addig a gazdasági visszaesés következtében a vállalkozások fennmaradása és a munkaerő megtartása vált elsődlegessé.

6. ábra: A foglalkoztatottak száma a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátásban



Forrás: Zerényi Károly szerkesztése a KSH adatok alapján

A foglalkoztatottak száma a világjárvány első hullámában (2020. II. negyedév) több mint 35 ezerrel csökkent, azonban a viszonylag jó nyári szezonnak köszönhetően nagyrészt visszarendeződött a dolgozói létszám. Az év végére, illetve a második hullám kezdetére már csak nagyjából 10 ezerrel kevesebben dolgoztak a szektorban az előző év azonos időszakához viszonyítva. Az újabb korlátozó intézkedések miatt ismét csökkenni kezdett a foglalkoztatottak száma, így 2021 I. negyedévében mintegy 50 ezerrel kevesebben dolgoztak az azt megelőző évekhez képest.

A 2020-as helyzetjelentést a korábbiakhoz hasonlóan Zerényi Károly állította össze hazai és nemzetközi adatok felhasználásával, kiemelten kezelve a koronavírus-járvány időszakát. A helyzetjelentés alapvetően a KSH által közzétett statisztikai adatokra épül, amelyből megismerhető a vendéglátás ágazat 2020-as teljesítménye, így többek között a vendéglátó hálózat jellemzői, a vendéglátóhelyi forgalom alakulása, a foglalkoztatási és kereseti adatok.

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 frekvenciált belvárost érintette.

„Míg 2019-ben 180-190 ezer ember, 2020-ban pedig 170 ezer ember dolgozott a vendéglátásban, addig mára ez a szám több tízezerrel csökkent. Idén márciusban és áprilisban ment el 30-40 ezer fő a vendéglátásból, szállásadásból. Sokan ekkor adták fel a reményt. Szakértők szerint ők nem jönnek vissza

a koronavírus trauma miatt. A vendéglátásban megmaradt dolgozóknál a bérek rendkívüli mértékben nem emelkedtek, de azért többet keresnek, mint korábban. A mozgó munkavállalók, akik pl. nyáron a Balatonra mentek le dolgozni, ősre pedig visszajönnek a budapesti éttermekhez, akár 30-50%-kal többet kérnek a korábbi fizetéseikhez képest” – elemezte a költségemelkedésük hátterét Kovács László. Az Ipartestület elnöke azt is megemlítette, hogy az éttermi árak jelentős megugrása a nyersanyagárak és a bérek emelkedése miatt következett be. A koronavírus-járvány pénzügyi hatásainak kiheverése így is évekbe fog telni. Idén valószínűleg maximum 1-2 balatoni vendéglátóhely lehet kis mértékben nyereséges, a többi étterem országosan a teljes üzleti évet tekintve inkább a zárással töltött hónapok veszteségeit tudja majd csökkenteni.

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.

A turisztikai ágazatokhoz kapcsolódó tevékenységek jellegéből fakadóan a szakmai munkakörök jelentős részében nem tud érvényesülni a hagyományos munkarend, vagyis az ezeken a területeken dolgozóknak hétvégenként, ünnepnapokon is rendelkezésre kell állni a vendégek kiszolgálása érdekében. Mindez a munka és a magánélet összehangolása szempontjából sokszor nehézségekbe ütközik. Ezen kívül a koronavírus-járvány egy teljesen új helyzetet teremtett a munkaerőpiacon, amely rugalmasabb hozzáállást feltételez a munkavállalók és a munkaadók oldaláról egyaránt.

Családbarát szemlélet

Pályázatunkban arra teszünk kísérletet, hogy a turizmus munkaadói és munkavállalói oldala közötti hatékonyabb együttműködést és kommunikációt elősegítsük, továbbá keresletorientáltabbá (az újabb fogyasztói szokásokat, tehát a keresleti oldal által támasztott igényeket hatékonyabban lekövesse az ágazat) tegyük a turizmust. Így nemcsak növelni tudjuk az ágazat gazdasági súlyát, de vele együtt a turisztikai szektor foglalkoztatási potenciáljának maximalizálását is el tudjuk érni. Mindezek együttesen a munkavállalók és a munkáltatók, továbbá a vállalkozások munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének fejlesztését, társadalmi felelősségvállalásuk erősítését és szolgáltató szerepük növelését teszi szükségessé.

A családbarát turizmus iránti igény a folyamatosan változó fogyasztói szokások egyik legkézenfekvőbb eleme. Családbarát turizmuson nem a gyerekbarát és nem is a szenior turizmust értjük (bár kétségtelenül vannak átfedések ezekkel a területekkel), sokkal inkább egy holisztikus megközelítést, amelyben a családot a társadalom alapegységeként kezeljük. Ezen értelmezés alapján családbarát turizmusról akkor beszélhetünk, ha legalább két generáció közösen és együtt tudja jól érezni magát az utazás során, közösen és együtt tud élményeket szerezni. Fontos megállapítani, hogy a két generáció nem feltétlenül szülő és gyermek, lehet nagyszülő és gyermek, szülő és felnőtt korú gyerek is.

Work-life balance

Manapság a munkavállalók egyik elsődleges szempontja a work-life balance. Ez a jelenség a munka és magánélet egyensúlyát helyezi középpontba. A work-life balance azokról az emberekről szól, akiknek van beleszólási lehetőségük abba, hogy mikor, hol, és hogyan dolgozzanak. A work-life balance akkor valósul meg, amikor az egyén joga a teljes élethez mind a munkahelyén, mind azon kívül elfogadott és tiszteltetben tartott, mint egy norma, amely a társadalom, az egyén, és a cég kölcsönös hasznára van. (www.theworkfoundation.com). Egy olyan egyensúly megvalósítására törekszik az egyén, amely

elősegíti az élet minőségének minél optimálisabbá tételét úgy, hogy közben teljesíteni tudja a társadalom által elvárt feladatokat és funkciókat. (Juhász Tímea, 2014)

Az emberek a munka és család területe közötti átmenet kezelésében különböznek. Van, akinek ez nagyobb, és van, akinek ez kisebb kihívásokkal jár. Igaz, hogy a két terület jó pár tényezőjét nem egyszerű átalakítani, sokan próbálkoznak egy elégséges egyensúly létrehozásával.

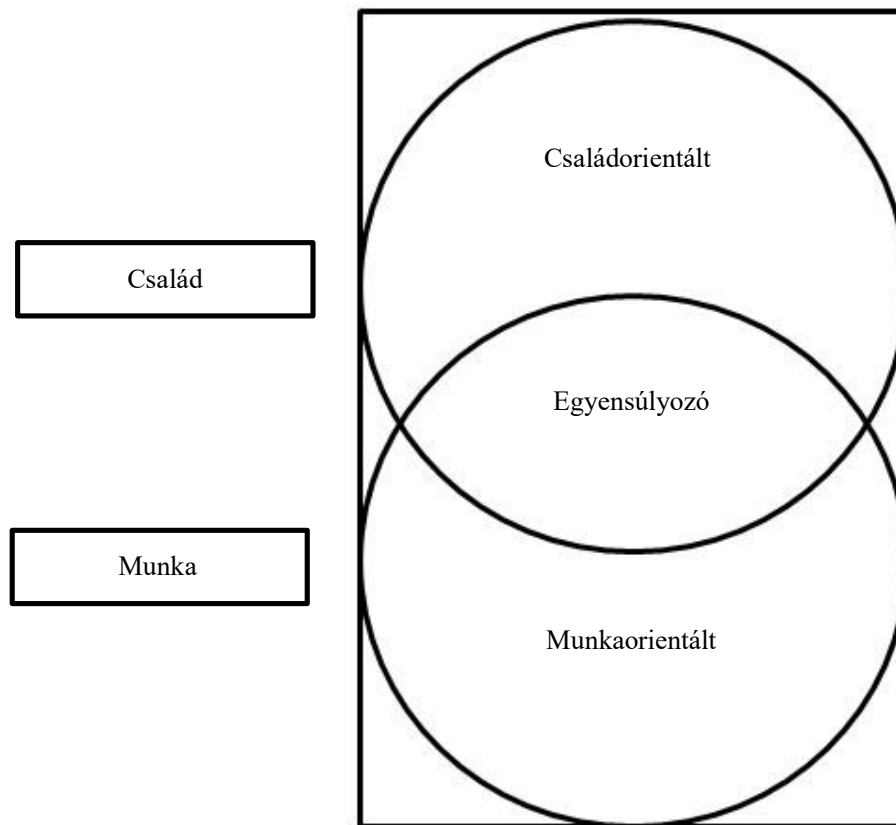
A családbarát politika olyan, mint amely minimalizálni tudja a munka hatását a családi életre, és a családbarát szemléletet azonosította például a gyakorlatban lévő anyasági és apasági szabadsággal, a rugalmas munkaidővel, a részmunkaidejű foglalkoztatással. (Hartin, 1994)

Manapság a családbarát nézőpontok a munkavállaló családi kötelezettségein kívül az egyéni képességek fejlesztését is figyelembe veszik, ezáltal a tényezőket összhangban tudják kezelni.

A munka és család összeegyeztetésének hiányából fakadó konfliktus

A munka és a család összeegyeztetése során nem szabad elfelejteni, hogy mindenki különböző. Van, akinek a munka és a karrier jelenti a prioritást, másoknál a család kerül előtérbe, míg vannak olyanok, akik igyekeznek mindkét területen helytállni, megfelelni. Ezek a különbségek befolyással lehetnek egy szervezet családbarát szemléletére.

7. ábra: Az egyének csoportosítása a munka és a család fontossága alapján

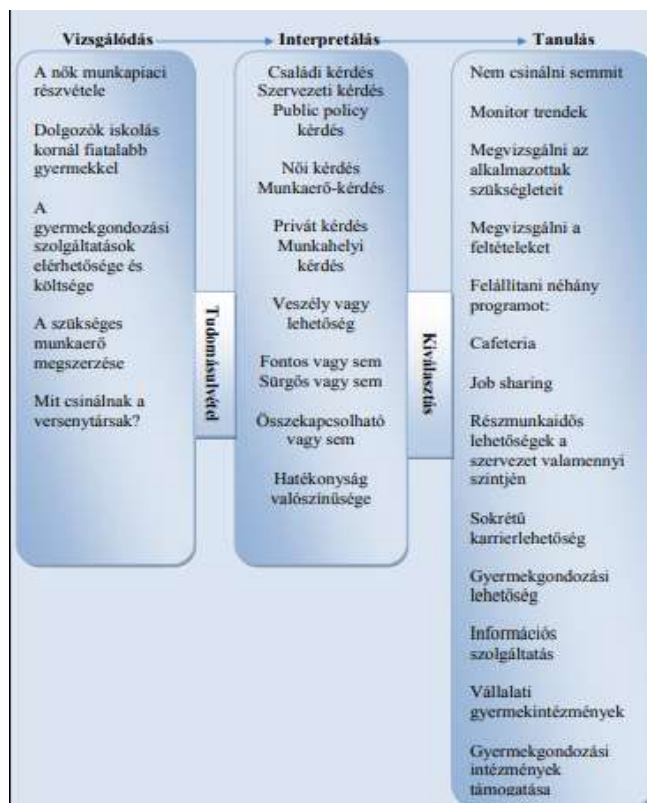


Forrás: Juhász Tímea (2014): Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek

Az ember életében mind a család, mind a munka igen jelentős befolyással bír, és gyakran egymással szemben állít fel korlátokat. Ezek a gátak nézeteltéréshez és feszültséghez vezethetnek az egyén mindennapjaiban. Ez pedig hatással lehet az munkavégzésre, a jó közérzetre, vagy a társas kapcsolatokra. Pontosan emiatt lényeges, hogy a családbarát politika kérdéséhez hogyan állnak hozzá a vállalatok, milyen eszközökkel lépnek fel a tekintetben, hogy segítsék a munkavállalóikat a munka és család összeegyeztetésének kérdésében.

A rugalmasabb hozzáállás érdekében vizsgálható a Milliken-Dutton-Beyer-féle munka-család adaptációs modell, mely a munkavállalók és a munkaadók helyzetét is figyelembe veszi.

8. ábra: A Milliken-Dutton-Beyer-féle munka-család adaptációs modell



Forrás: Milliken-Dutton-Beyer (1990): Understanding Organizational Adaption to Change: The Case of Work-Family Issues, Human Resource Planning, 96. oldal

Milliken Dutton és Beyer híres tanulmányukban (Understanding Organizational Adaption to Change: The Case of Work-Family Issues, 1990) a változásokra történő adaptációnak öt szakaszát különítették el. A vizsgálódást, a tudomásul vételt, az interpretálást, a kiválasztást, és a tanulást.

Vizsgálódáskor adatokat gyűjtünk a környezetben bekövetkező változásokról és eseményekről, majd időt és energiát nem sajnálva próbálják megérteni (tudomásul venni) a változások okozta következményeket. Az interpretálás szakaszában történik a környezeti változás szervezetre gyakorolt jelentésének és jelentőségének a megértése, valamint annak az elbírálása, hogy az adott lehetőség veszélyt vagy lehetőséget jelent a szervezet számára. Végül a tanulás során olyan folyamatok vannak, mint az alternatív válaszok megfogalmazása a környezeti változásra, így olyan szervezeti alapú akciók, amelyek érintik az erőforrásokba történő befektetést.

Nelton (1989) 6 pontban összesítette, hogy egy szervezet hogyan is lehet családbarát:

1. Találd ki, hogy mire van szüksége egy munkavállalóknak!
Ez annyit tesz, hogy elengedhetetlen egy kutatás arról, hogy mi a dolgozói igény.
2. Tekints az időre más módon!
A flexibilis időkezelés sokkal költséghatékonyabb lehet, mint azt egyes munkáltatók gondolnák.
3. Olyan családbarát politikát teremts, amely megfelel a valóságnak!
Minden családbarát politika csak akkor tud érvényesülni, ha az valós igényekre épült.
4. Vizsgáld meg a gondozási lehetőségeket!
A gyermekmegőrzés munkahelyen nem mindenhol megoldható, például a kisvállalkozások esteiben, ahol kevés az alkalmazott. Sokszor optimálisabb megoldás, ha a munkahely hozzájárul anyagilag a gyermekmegőrzéshez, vagy ha tanácsadói szervezetekkel köt szerződést, ahol a dolgozó szülőnek segítenek megtalálni a számára legmegfelelőbb opciót.
5. Legyél biztos benne, hogy mindenki megérti és betartja a családbarát politikát!
A munkavállalók gyakran panaszkodnak, hogy a családbarát politika nem tud érvényesülni, mert bizonyos igények nem ismerik vagy fogadják el a feltételeket.
6. Figyelj a munkavállalók egyedi kéréseire!
Az egyéni kéréseket nem feltétlen kell rögtön visszautasítani. Lehetőséget kell adni a dolgozónak, hogy bebizonyítsa, hogy tud sikeresen dolgozni az igényelt feltételek mellett is.

Vezetői felismerés

A Friedmann-Christensen- De Grot szerzők *Work and Life: The End of the Zero Sum Game* (1998) című tanulmány a vezetők felelősségéről szól azzal kapcsolatban, hogy a munka és a magánélet nem versenytársak, hanem kiegészítik egymást az emberek mindennapi életében. Azok a vezetők, akik ezt felismerték, a következő három irányelvet követik, és ezek szerint járnak el:

- Elsőként tisztázni kell, hogy mi a fontos
- Másodsorban a vezetőknek meg kell ismerniük és támogatniuk kell az alkalmazottakat, mint teljes embereket
- Harmadikként a vezetők folyamatosan kísérleteznek a munkamódszerrel.

Az atipikus foglalkoztatás, mint megoldás

Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása egy másik alternatíva a családbarát politika érvényesítésére.

Hovánszki Arnold (2005) a tipikus és atipikus foglalkoztatás közötti különbséget a következőképpen fogalmazza meg. Általánosnak tekinti azt a foglalkoztatási modellt, amelyben a dolgozóknak a munkaviszony keretében történő foglalkoztatása zajlik, a munkaviszonyra vonatkozó (munkajogi) általános szabályoknak megfelelően. Ez alapján Hovánszki szerint ide sorolható a kötött munkavégzés, és a rugalmas, innovatív munkavégzési formák.

Az atipikus foglalkoztatási formáknak számos változata létezik. Ilyen például a távmunka, a munkakörmegosztás, a nyugdíj előtti munkaidő csökkentés, vagy a részmunkaidő.

Purcell (1997, hivatkozik rá Scheibel és Dex, 1998) azonban azon a véleményen van, hogy a különböző rugalmas foglalkoztatási formák és munkaidő elsősorban inkább a vállalat rugalmassági

követelményeinek tesz eleget, mint sem közvetlenül a családbarát koncepciónak. Így többek között a szervezetek termelési követelményei és szükségletei, a tevékenységük jellegéből adódó elvárások hívhatják életre például a több műszakos, vagy az esteleges időnyomunka megvalósulását. A következő tényezők ide tartoznak:

- A rugalmas munkaidő
- Képzések és továbbképzés
- Munkahelyi események, juttatások és szabadságolás
- Gyermekeink intézmények fenntartása
- Családbarát munkahelyi körülmények kialakítása

Összefoglalás

A turizmus világjelenség, hétköznapi élet szerves része, a szabadidő változatos eltöltése. A társadalmi-gazdasági változások alól a turizmus sem mentesül. A turizmusra jellemző ágazatok közül a legtöbben a vendéglátásban dolgoznak, a turisztikai foglalkoztatottak 1/3-a, igazolva ezzel is az ágazat magas munkaerő-igényességét.

A GINOP-5.3.5-18-2020-00159 projekt a családbarát turizmus szélesebb körű elterjesztésére törekszik, mely magában foglalja a megfelelő infrastrukturális kialakítást, a rendelkezésre álló eszközöket, szolgáltatásokat, de ugyanilyen mérvadó elem a szemlélet, amellyel ezeket létrehozzák és üzemeltetik.

Végeredményként az alábbi általánosabb célok lettek kiválasztva:

- mérséklődik a turisztikai szektorban a feketefoglalkoztatás és a szürkegazdaság
- hatékonyabb lesz a munkaadói és a munkavállalói oldal együttműködése
- növekszik a kollektív szerződések lefedettsége
- a munkavállalók elégedettebbek lesznek a munkahelyükkel, munkájukkal; ezáltal mérséklődik a nagymértékű fluktuáció a szektorban
- mérséklődik a munkaerő elvándorlása (külföldre és más ágazatokba), még vonzóbbá válik az ágazat a fiatalok és a nők számára
- jobban érvényesül a családbarát szemléletmód; így a munka és magánélet összehangolását segítő megoldások jobban elterjednek
- a magyar turisztikai szektor kereslet-orientáltabbá válik: a családbarát turizmus iránti fogyasztói szokásokat jobban ki tudja majd elégíteni az ágazat, miközben a fiatalabb korosztály új fogyasztói igényeihez is könnyebben alkalmazkodik
- a magyar turisztikai szektor foglalkoztatási potenciálja és munkaerőpiaci alkalmazkodóképessége növekszik

A projekt nagy hangsúlyt kíván helyezni arra, hogy az ágazat tagjainak információnyújtást és célzott szolgáltatásnyújtást biztosítson.

A projekt keretében megvalósuló szakmai tevékenységek során a hazai és a nemzetközi stratégiai célokra nagy hangsúly kerül, és egyfajta reflektálás történik majd rájuk.

Felhasznált irodalom

- ÁSZ (2020): Járványhelyzet és munkaerőpiac – A járványhelyzettel összefüggő gazdaságvédelmi akcióterv munkaerőpiacra gyakorolt hatásai. Elemzés; Állami Számvevőszék URL: file:///C:/Users/akosk/AppData/Local/Temp/jarvanyhelyzet_munkaeropiac_2020_09_30.pdf
- Bankó Zoltán (2008): Az atipikus munkajogviszonyok; A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Doktori értekezés, PTE-ÁJK URL: <https://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezés.pdf>
- GINOP-5.3.5-18-as kódszámú, „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” című Felhívás
- ILO (2016): Non-Standard Employment Around The World – Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Organization URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf letöltés ideje: 2021.02.24.
- Juhász Tímea: Családbarát munkahelyek, családbarát szervezetek, Pécs-Győr, 2013.
- KSH (2020): Munkaidő-csökkentés az alkalmazottak körében; Központi Statisztikai Hivatal URL: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkaidocsokk/index.html>
- KSH (2021): Turizmus-szatellitszámlák, 2018; Központi Statisztikai Hivatal URL: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/turizmszatt/2018/tszsz18.pdf>
- Magyar Turisztikai Ügynökség: Nemzeti Turizmusfejlesztési Stratégia 2030, Budapest, 2021.
- OECD (2020): Distributional risks associated with non-standard work: Stylised facts and policy considerations URL: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/1>
- Turisztikai és Vendéglátó Munkaadók Országos Szövetsége: A turizmus-vendéglátás nemzetgazdasági ágazat munkaerőpiaci helyzetképe és kihívásai, Budapest, 2019.
- Zerényi Károly kutatása az atipikus foglalkoztatásról, mely megtalálható az MVI honlapján