

ÁLDÁS VAGY ÁTOK? A MUNKA ÉS A MUNKAERŐPIAC JÖVŐJÉT MEGHATÁROZÓ TÉNYEZŐK

Gödör Zsuzsanna

Gál Ferenc Egyetem, Gazdasági Kar

Absztrakt

A technikai technológiai innovációk, és a nyomukban meginduló fejlődés, rendszerint különböző formában és mértékben, de mindig is hatással volt a munka világára, a munkaerőpiaci folyamatokra, a munkát végző emberekre.

Ezek a változások jelentős társadalmi hatásokkal járnak. Ezek egy része tartósan bizonyul, más részük csak rövidtávon jelentkező, ezért átmeneti. A folyamatok egy része egyértelműen pozitív hatásokat eredményez: az új, tudás-intenzív iparágak megjelenése és megerősödése új esélyeket teremt a túlnépesedő társadalmak egyes problémáinak enyhítésére, és az emberi életminőség, az egyéni és társadalmi jóllét növelésére. Ugyanakkor a felgyorsuló technikai–technológiai fejlődés nyomán számoltalan új, eddig ismeretlen kihívásnak kell megfelelnünk.

A mostani változások sajátosságát leginkább azok korábban nem tapasztalt gyorsuló üteme, és sebessége jelenti. Mindez megnöveli a gazdasági döntések bizonytalanosságát, ami egyértelmű munkapiaci hatásokat is eredményez.

Azt ma már nem vitatják, hogy az információs technológiák elterjedésével meg kellett változnia a munka egyes jellemzőinek, és ennek nyomán a munkaerőhöz kapcsolódó foglalkoztatási formáknak is. A foglalkozási viszonyok folytonossá váló változása elengedhetlenné tette az eddigi, munkavégzéssel kapcsolatos definíciók és magatartásformák átalakulását.

A munka világának gyökeres átalakulását igényli és kikényszeríti az ipari forradalom küszöbön álló új periódusa. A tanulmány célja annak bemutatása, melyek a munka és a munkaerőpiac jövőbeni dimenziói, továbbá azok meghatározó és befolyásoló tényezői.

Ennek keretében a munka és a munkaerőpiaci viszonyok ezzel kapcsolatos változással, a változások társadalmi-gazdasági kiváltó okaival és várható következményeivel foglalkozik. Bemutatja a munka átalakuló világának hagyományostól eltérő új meghatározó tendenciáit, a fő érintettek, a munkavállalók és a munkaadók előtt álló kihívásokat.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, ipari forradalom, rugalmasság, atipikus foglalkoztatás

BLESSING OR A CURSE? FACTORS DETERMINING THE FUTURE OF WORK AND THE LABOR MARKET

Zsuzsanna Gödör

Gál Ferenc University, Faculty of Economics

Abstract

Technological innovations and the developments that follow them, usually in different forms and degrees, have always had an impact on the world of work, on labour market processes and on the people who work.

These changes have significant social impacts. Some of these changes are permanent, others are short-term and therefore temporary. Some of the processes are clearly positive: the emergence and growth of new knowledge-intensive industries is creating new opportunities to alleviate some of the problems of overpopulated societies and to improve the quality of life and well-being on the individual as well as social level. At the same time, accelerating technical and technological progress means that we are facing many new and unprecedented challenges.

The most striking feature of the current changes is their unprecedented acceleration and speed. This increases the uncertainty of economic decisions, with clear implications for the labour market.

It is no longer disputed that with the spread of information technologies, certain characteristics of work and, as a consequence, the forms of employment associated with the labour force have had to change. The continuing change in occupational relations has made it essential to transform the existing definitions and attitudes to work.

A radical transformation of the world of work is required and imposed by the new period of the industrial revolution that is about to begin. The aim of this paper is to describe the future dimensions of work and the labour market and the factors that will determine and influence them.

In doing so, it addresses the related changes in labour and labour market relations, the socio-economic drivers of these changes and their likely consequences. It

presents the new non-traditional dominant trends in the changing world of work, the challenges facing the main stakeholders, employees and employers.

Keywords: labour market, industrial revolution, flexibility, atypical forms of employment

BEVEZETÉS

A 21. század első évtizedei bővelkedtek a jelentős társadalmi és gazdasági változásokat előidéző eseményekben és folyamatokban. Ezek egy része, mint például az új technológiák megjelenése, a digitalizáció forradalmi térnyerése a mindennapokban és a vállalati értékteremtésben ma már egyértelmű, és jórészt pozitív a megítélése. Ami újdonság, hogy több szerző egybehangzó állítása szerint a további technikai fejlődés eredményeként olyan változások részesei lehetünk, amelyek eddig még csak a fantázia világában léteztek (Lovászy, 2020). Ray Kurzweill, a Google korábbi fejlesztési igazgatója kiemeli, hogy ebben az évszázadban egy évtized alatt is képes lesz a tudomány és a technológia annyit fejlődni, mint a 20. század egészében (Kurzweill, 2013). Vagyis hihetetlen léptékben és dimenziókban várható ugrásszerű és egyre gyorsuló ütemű előrehaladás (Lovászy, 2020).

Az evolúciós folyamat feltartóztathatatlan, Következik az emberek és a gépek egyfajta összeolvadása, amelyben az emberi tudás és képesség valamint az általuk létrehozott technika, és eszközök ötvöződnek az utóbbiak jóval nagyobb kapacitásaival, információfeldolgozó és információmegosztó képességével. A lezajló folyamatok kerekeit a szakirodalom ipari forradalomnak nevezi.

A jelenleg zajló negyedik. ipari forradalom lényege az Európai Parlament állásfoglalása szerint: „Az ipar 4.0 a termelési folyamatok olyan szervezését írja le, melynek keretében az eszközök önállóan kommunikálnak egymással az értéklánc mentén: a jövő egy olyan „okos” gyárat hozva létre ezzel, amelyben a számítógép-vezérelt rendszerek nyomon követik a fizikai folyamatokat, létrehozzák a fizikai valóság virtuális mását és decentralizált döntéseket hoznak önszervező mechanizmusok alapján.” (European Parliament, 2016)

Az egymásra ható technológiai területek, mint a felhő alapú informatika, az óriási adatbázisok, a dolgok internete, a mesterséges intelligencia, autonóm gépek és robotok egymással kölcsönhatásban a fizikai korlátok lebontásával új értéket teremtenek, a korábban csak a fizikai térben kézzelfogható termékek kiterjeszhetővé és újraépíthetővé válnak. Az egymással kommunikáló rendszerek könnyebben optimalizálható, ezáltal versenyképesebb termelést eredményeznek. A következő egy-két évtizedben az Ipar 4.0 eszközzel gyorsítja és növelni fogja a hatékonyságot. és erőteljesen átformálja a munkaerőpiacot és a munkáról alkotott tudásunkat. a Boston Consulting Group becslése közel 25 százalékos hatékonyságnövekedést jelez (Némethy & Poór, 2019).

A pozitív gazdasági hatások mellett azonban fontos tényező a változások társadal-

mi hatásának elemzése. Életünket áthatja és befolyásolja a különböző nagy rendszerek (gazdasági, szociális, természeti és technológiai) közötti egyre intenzívebb összekapcsolódás, és mivel ezek a rendszerek eltérő módon és ütemben alkalmazkodnak a változásokhoz, a fejlődésük is különböző ütemű lesz, ami feszültségekkel jár (Abonyi & Miszlivetz, 2016). A változások egyik motorja, ugyanakkor áldozata is a termelő, munkát végző ember. Mindezek nyomán ésszerű és megalapozott annak vizsgálata, hogy melyek a munka átalakuló világának hagyományostól eltérő új meghatározó tendenciái, továbbá hogy a változásban érintettek, a munkavállalók és a munkaadók előtt milyen kihívások állnak.

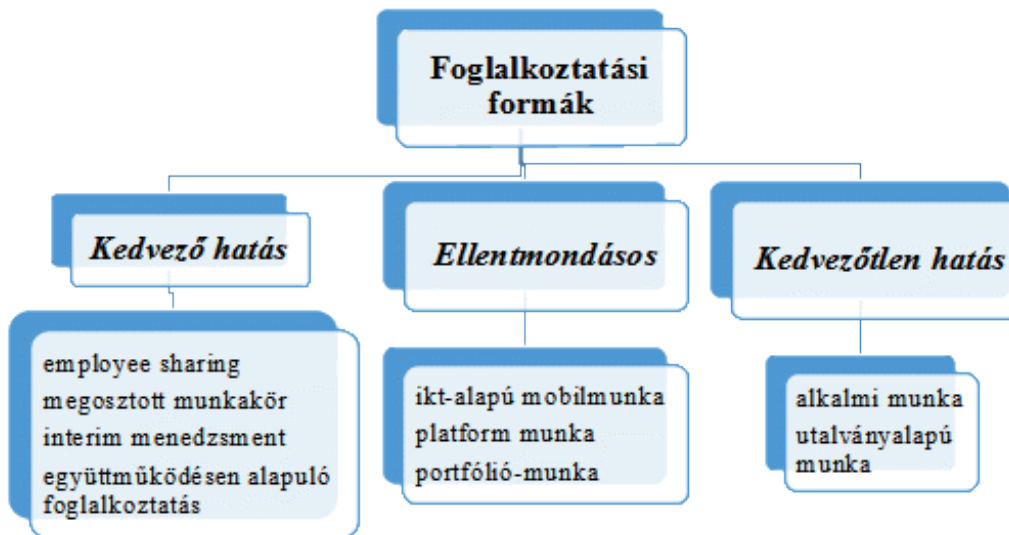
A MUNKAERŐPIAC MEGHATÁROZÓ TRENDJEI

A munkaerőpiac meghatározó tényezőinek egy része a technikai technológiai változások felől közelíthető. Az Ipar 4.0 és a gyorsuló ütemben beköszönő Ipar 5.0 legfontosabb elemei az *automatizáció*, a *digitalizáció* és a *robotika* térnyerése. A változások hatása ellentmondásos. Egyfelől magával hozza az egyének felszabadítását a monoton, rutinszerűfeladatok alól, helyettesítve azok munkáját, így egyfajta megoldási alternatívát jelent bizonyos területek munkaerőhiányának enyhítésére. Másfelől bizonyos munkák és feladatok megszűnésével a folyamat átmenetileg növelheti a munkanélküliséget (Antalík et al., 2022). Összességében tehát a munkaerő kiváltása bizonyos szektorokban párhuzamosan zajlik más szektorok foglalkoztatási igényeinek emelkedésével, döntően ezek a tudásigényes digitális és kreatív ágazatok. Fontos kiemelni, hogy a gazdaság digitalizációja nem csak ipari forradalom, hanem az egész társadalomra átalakítóan hat. Érinti az ipar mellett a szolgáltatási szektorokat, ezen belül kiemelten az oktatás és az egészségügy rendszereit.

A *mesterséges intelligenciáról* is szót kell ejteni, ugyanis egyidőben fog új foglalkozásokat és munkahelyeket teremteni. Terjedését a big data, a digitalizáció és a gépi tanulás egyaránt kikényszeríti. Az elkövetkező évek legnagyobb kihívását a jelentik munkaerőpiac számára a mesterséges intelligencián alapuló új technológiai megoldások, melyek „alapjában fogják megváltoztatni a legtöbb foglalkozást.” (Pongrácz, 2018) Vállalati szinten potenciális költségcsökkentő technológiává válhat, amely a növekvő profit és a csökkenő árak forrása is lehet egyidőben. Amennyiben a profit egy részéből a dolgozók reáljövedelmét növelik, az emelheti új termékek és szolgáltatások keresletét, és azok foglalkoztatási szükségletét (Borbély-Pecze, 2019).

A harmadik tényező, ami tartós tendenciaként jelentkezik, a *hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák*, és új munkaerőpiaci kompetenciaigények térnyerése (Pirohov-Tóth & Kiss, 2022). Az ezredforduló óta újnak számító vagy elterjedőben lévő foglalkoztatási formákat az Eurofound gyűjtötte össze, és elemezte azok hatásait a munkaerőpiacra és a munkakörülményekre (Eurofound, 2015). Kilenc formát alkottak az új, rugalmasságot igénylő foglalkoztatási módok leírására. Ezek három csoportba sorolhatók a munkapiacra és a munkakörülményekre gyakorolt hatásuk alapján.

1. ábra
Az új foglalkoztatási formák és hatásuk a munkakörülményekre



Forrás: saját szerkesztés, Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., Gerogiannis, H. (2015). *New forms of employment*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *New forms of employment* | Eurofound (europa.eu)

A társadalmi és gazdasági változások minden eddiginél nagyobb rugalmasságot követelnek meg a munkaerőpiaci szereplőktől. Ez a trend nem illeszkedik a szokványos munkaritmushoz, és a hagyományos foglalkoztatási formákhoz. Így a korábban már megjelent új foglalkoztatási formák erősödnek, átalakulnak, és nagyobb teret követelnek maguknak. Ez utóbbi folyamatban jelentősen közrejátszott a távmunka, a home office robbanásszerű elterjedésével a COVID-19 is (Pirohov-Tóth, 2022). Az új formák egy része kevésbé kiszámítható munkakörülményekkel és jövedelemáramlásokkal jár, ami figyelmeztető jel a társadalmak részére. A korábbinál bizonytalanabb foglalkoztatás csökkenő szociális védelmet, így magasabb kockázatokat eredményezhet.

A munkaerőpiac alakításában a technológia változása mellett hasonlóan meghatározónak tekintjük a *demográfiai tendenciákat*, és a nyomukban megjelenő társadalmi változásokat. Ezek egyike az *előregedés*. Az előregedő társadalmakban megfigyelhető az aktív népesség folyamatos csökkenése, az időskori függőségi ráta emelkedése (Berde & Drabancz, 2021). Az öregedés a munkaerő iránti keresletet is átformálja, folyamatosan növelve az időskorú népesség szükségleteinek kielégítésében szerepet játszó javak és szolgáltatások előállításának munkaerőigényét. Ugyanez a tendencia

a fiatal munkavállalók számának vagy munkaidejük egy részének csökkenését is kiválthatja, az idős családtagok gondozása miatt.

A másik jellegzetesség a *megnövekedő földrajzi munkaerőmobilitás*. Az életkörülményekben és a munka- lehetőségekben létező, és valószínűleg fennmaradó különbségek az európai országok között és az Európán kívüli országok felől jelentős migrációs áramlásokkal járhat. A megnövekedett mobilitás hasznát azok a gazdaságok fogják élvezni, akik a magasabban képzett bevándorlókat sikeresen és rugalmasan integrálják saját társadalmukba (Borbély-Pecze, 2019). A pandémia maga is előre nem látható és tervezhető módon és ütemben változásokat okozott a munka világában. A változás nem egyenlő csupán a távmunka térnyerésével. Ezen túl létrejöttek teljes egészében virtuális vállalkozások. Megváltozott és térben kiterjedt a munkaerőhöz való hozzájutás lehetősége, a munkaerő toborzása már nem lokális, hanem globális nagyon sok szakmában és ágazatban. Mindkét munkaerőpiaci szereplő tudatosabbá vált a fenntarthatóság kérdéseiben.

A MUNKAVÁLLALÓK KIHÍVÁSAI

A jövő munkaerőpiacának kiteljesedése, az új foglalkoztatási modell térnyerése nem képzelhető el a folyamatokat értő, és azokkal azonosulni képes humán erőforrás nélkül. Napjainkban négy generáció tagjai alkotják a munkaerőpiacot. A jelenleg munkát végző generációk egy része a hagyományos munkavégzés, az alkalmazotti státusz, a napi átlagos nyolc órás munkavégzés, vagyis a tartós, hosszútávú stabil és határozatlan idejű foglalkoztatás keretei között szocializálódott. Számukra alapvető elvárás a szociális biztonság. Nehezebben alkalmazkodnak a változásokhoz, másként viszonyulnak az új technológiai trendekhez.

A fiatalabb generációk számára már nem idegenek a rugalmasabb, hagyományostól eltérő (atipikus) munkaformák. Ezek elterjedését a makrokörnyezet felől segítette a világgazdaság és a verseny globalizálódása. Mikroszinten a vállalatok versenyképessége szempontjából lényeges tényező a korábbi merev foglalkoztatási formák eloldozása. A munkavállalók számára ma már tény, hogy a foglalkoztatásuk feltételes, és együtt jár az instabilitással.

Egyetértek azon feltevéssel, miszerint a makrotendenciák mellett, azokkal párhuzamosan figyelni kell az üzleti szervezetekben zajló mikrofolyamatokra is. Ezek együttesen segíthetnek megérteni, merre is halad a munkaerőpiac és benne a termelő, értékalkotó ember (Nemeskéri, 2020). Az egyre bonyolultabbá váló környezetben a dolgozó ember számára hatalmas kihívás megtalálni önmaga motivációját. Szembesülni a nehezen megszerzett tudás gyorsuló ütemű leértékelődésével az új technikák hatására, sőt akár azzal is, hogy ezek eredményeként egy szakmai életpálya egésze kérdőjeleződhet meg.

Az új foglalkoztatási formák elfogadását azok természetes ütemű terjedése mellett felgyorsította, és bizonyos területek munkavállalói körében kikényszerítette a COVID-19 vírus által kiváltott pandémia. A munkahelytől távoli munkavégzéssel együtt járt olyan korábban kevésbé fontos kompetenciák felértékelődése, mint a

gyors alkalmazkodás, rugalmasság, digitális kompetenciák. Ugyanekkor a személyes munkavégzés kompetenciái iránt (prezentációs készség, team-munka) csökkent a munkaerőpiac igénye (Patóné & Szűcs, 2021). Ez önmagában is konfliktusokkal és a munkavállalók polarizációjával járt a járvány okozta egyéb fizikai és pszichés megterhelések mellett. A pandémia fokozatos megszűnésével ma már a munkavállalók azzal szembesülnek, hogy a korábban átmenetinek tűnő megváltozott munkakörülmények jelentős része állandósult a számukra, és így új kompetenciákat kell elsajátítaniuk. Egyre fontosabbá válik a munkavállalói önállóság a munkavégzésben, a rugalmasság és a terhelhetőség együttes jelenléte, továbbá a megbízhatóság (Prohorov-Tóth & Kiss, 2022).

A munkahelyekre való visszatérés megítélése sem egységes a munkavállalók között, abban egyéni stratégiák érvényesülnek. Sokan kihívásként, szükséges rosszként tekintenek a munkahelyekre történő visszatérésre, mert felértékelődött számukra a közlekedési költségek és a hozzá kapcsolódó ingázással eltöltött idő megtakarítása. Mások örömmel térnek vissza az irodai munkavégzés keretei közé, fontos számukra a csapat, a szociális interakciók nagyobb száma, a személyes kommunikáció. Nagy valószínűséggel kijelenthető, hogy a munkavállalók többsége számára a hibrid munkavégzés jelenti a legjobb megoldást (Jenei & Módosné Szalai, 2022).

A munkavállalók megváltozó prioritási sorrendje a munkavégzés során különbségeket mutat az egyes szakterületek között, regionálisan, főként a főváros és a vidék vonatkozásában, de nemek szerint is vannak eltérések. A pandémia egyik tanulságaként kijelenthető, hogy a munkavállalók számára prioritássá vált a mentális jóllét, és ebben elvárják és értékelik munkahelyeik támogatását. Bár fontos számukra az anyagi biztonság, és egyértelműen növeli elégedettségüket, ezen túl olyan környezetet igényelnek, ahol elfogadó közegben, pszichológiai biztonságban dolgozhatnak. Tudatossá váltak abban, hogy mi az, amit nem fognak feláldozni a munkájukért. Új prioritás a szabadidő, a családi együttlét felértékelődése és szintén a jóllétet növeli, ha megvalósíthatóvá válik a valós egyensúly a munka és a magánélet között. Mindez csökkenti a kiegészítés veszélyét, ami egyébként jelentős költségeket eredményez a munkáltatók számára (Novák, 2023).

A VÁLLALATOK, MINT MUNKÁLTATÓK KIHÍVÁSAI

A munkáltatók számára meghatározó, döntő jelentőségű munkaerőpiaci kihívások jelentős mértékben azonosak a makroszintű munkaerőpiaci kihívásokkal, de ezekre a vállalatoknak mikroszinten, gyorsan és lokálisan kell reagálniuk, az üzleti szervezet lehetőségei által behatárolt keretek között. A munkáltatók egy része munkaerőhiánnyal küzd, míg más részük válogathat a tehetséges munkavállalók között. Van azonban néhány terület, ahol a vállalatok tartósan kihívásokkal szembesülnek.

Ilyen kihívásokat eredményeznek a *demográfiai folyamatok*. Az elöregedő és fogyó népességű gazdaságokban, köztük hazánkban is egyszerre többen mennek nyugdíjba,

mint ahány új belépőre számítani lehet. Hosszabb távon a *kivándorlás*, pontosabban a migráció egyenlege is kihívásként értelmezhető, főként ha összetételében olyan potenciális munkavállalók alkotják a kivándorlók társadalmi csoportját, akiknek tudására, jártosságára épül a húzó ágazatok versenyképessége. Tartósan nehéz lehet bizonyos cégek számára, ha meglévő piacaik hirtelen bővülését, vagy egy új piaci lehetőséget, hirtelen megnövelhető versenyképességi esélyt kell kiaknázniuk, de ezzel járó bővülő munkaerőigényüket csak egyre nagyobb költségek mellett tudják biztosítani (Ilyés, 2018).

A tanulmány témájához kapcsolódóan további két tendenciát érdemes még kiemelni. Az egyik a *technológiai paradigmaváltások* nyomán kialakuló jórészt strukturális munkaerőhiány problémája. Ilyen helyzetekben a munkáltatókra jelentős költségemelkedés vár, a hiányzó szaktudást sok esetben csak jelentős időbeli eltolódással tudja külső piacokról vagy belső képzések árán biztosítani. A másik a *megváltozó dolgozói preferenciák* területe. A munkavállalók egy része másféle munkahelyet és munkakörülményeket keres, mint eddig, és ehhez a munkakínálat rövidtávon csak nehezen alkalmazkodik. Ennek egyenes következménye a fluktuáció növekedése és ezzel egyidőben a dolgozók kiégése. Ezek a tendenciák azt eredményezik, hogy a munkáltatók számára egyre nehezebb és összetettebb feladat a munkaerő biztosítása és megtartása.

Napjainkban a munkáltatók jelentős hányada e két tendencia együttes hatását igen erőteljesen érzékeli. A vállalkozások jövőképeben az új technológiák bevezetése és a munkaerő fejlesztése összekapcsolódik. A PwC 12. Magyarországi Vezérigazgatói felmérése szerint 2023-ban a jövőre való felkészülés érdekében a magyar vállalatok 79 %-a fektet be folyamatok és rendszerek automatizálásába, 66 százalékuk új technológiák bevezetésébe (felhőalapú, vagy AI- alapú megoldások) Ugyanekkor a vállalatok 82 százaléka investál a munkavállalók fejlesztésébe (PwC, 2023).

A munkáltatók részéről jelentős szemléletváltásra van szükség, mivel az erőteljesen differenciált vállalaton belüli humán erőforrás hasonlóan differenciált megközelítést igényel. A pandémia alatt a kényszerű korlátok miatt ugrásszerűen és nem szerves fejlődés eredményeként alakultak ki a hibrid munkavégzés formái és feltételei, ezért kialakult egyfajta aránytalanság a munkavállalói és munkáltatói elképzelések között. Ez a szemléletváltás elengedhetetlen a bizalom növeléséhez a két fél között, erősíti a munkavállalók és munkáltatók partnerségét, és egyben a flexibilis megoldásokat. Végso soron arról szól, hogy az egyéni értékek menedzselése révén minden érintettből kiemeljük a szervezet céljainak, egészének leginkább megfelelő tudást, és készségeket, kialakítva ezzel a megfelelő motivációt (Juhász, 2019).

Úgy vélem nem túlzás kijelenteni, hogy paradigmaváltásra van szükség a munkában, a munkahelyeken. Számítalan eddigi területet és módszert, folyamatot kell újra definiálni, a vezetők szerepétől, a dolgozók irányításán és ellenőrzésén keresztül a munkavégzés során kialakítandó együttműködési és kommunikációs formákig. Az új szervezeti kultúra esélyt ad a munkáltatók számára, hogy növeljék dolgozóik mo-

tívációját és teljesítőkéességét, ezzel biztosítva azok elkötelezettségét a folytonosan átalakuló helyzetekben.

ÖSSZEFOGLALÓ

A tanulmány a teljesség igénye nélkül foglalja össze és mutatja be a legfontosabb változásokat és kihívásokat napjainkban és a jövő vonatkozásában. E tendenciák egy része már jelen volt korábban is a munka világában, mások viszont új jelenségként és szinte drámaian hatnak. A digitalizáció és az automatizáció korában a tőke soha nem tapasztalt mértékben válik képessé a munka helyettesítésére. Új iparágakat hoz létre, amelyeknek lesz ugyan pótlólagos munkakereslete, de kérdéses, hogy ez mekkora.

Egyes szerzők rámutatnak arra, hogy sok esetben erőteljes negatív korreláció tapasztalható a munkakörhöz tartozó iskolai végzettség és jövedelem, valamint ennek helyettesíthetősége, mint kockázat között. Ennek kapcsán világos, hogy a munkahelyek egy részét nem fenyegeti a gépekkel való helyettesítés lehetősége. A közeli jövő legnagyobb dilemmáját és kihívását a mesterséges intelligencián alapuló új technológiák és azok hatása az egyes szakmákra jelenti. (Pongrácz, 2018)

Ami bizonyosan kijelenthető, hogy a munkavégzés és annak korábbi formái gyökeresen és visszavonhatatlanul átalakultak. Az új helyzet még számtalan területen további kihívásokat hordoz munkáltatónak és munkavállalónak egyaránt. Az új helyzetben a korábbi normákat és értékeket átalakítva, vagy felváltva felmerül az igénye és egyben lehetősége is egy olyan kultúrának, ahol sokkal inkább emberként tekintünk egymásra, és nem az erőltetett produktivitást, hanem a fenntartható működést tekintjük értéknek

Kapcsolattartó szerző:

Gödör Zsuzsanna

Gál Ferenc Egyetem

Gazdasági Kar

5600 Békéscsaba

Bajza u. 33.

godor.zsuzsanna@gfe.hu

Corresponding author:

Zsuzsanna Gödör

Faculty of Economy

Gál Ferenc University

Bajza str. 33

5600 Békéscsaba, Hungary

godor.zsuzsanna@gfe.hu

Hivatkozás: Gödör, Zs. (2022). Áldás vagy átok? A munka és a munkaerőpiac jövőjét meghatározó tényezők. *Deliberationes*, 15(S1), 44-54.

IRODALOMJEGYZÉK

- Abonyi, J., & Miszlivetz, F. (2016). Ipar 4.0 megoldások kialakításának feltételrendszerre. https://www.researchgate.net/publication/301892028_Ipar_40_megoldasok_kialakitasanak_feltetelrendszer. (Letöltés: 2022.12.03.)
- Antalik, I., Karácsony, P., Szeiner, Zs., Gyurián, N., Kovács, Á., Szabó, D., & Poór, J. (2022). A V4 országok aktuális munkaerőpiaci trendjeinek összehasonlítása. In E. Korcsmáros (Ed), *13th International Conference of J. Selye University, Economics Section, Conference Proceedings*. <https://doi.org/10.36007/4119.2022.09>
- Berde, É., & Drabancz, Á. (2021). Az idősek változó szerepe a „jövő munkahelyén” – az idősek munkavállalásakor fellépő diszkrimináció elemzése. *Új Munkaügyi Szemle*, 2(3), 46-58. <https://www.metropolitan.hu/upload/00be75ea3a6b70d>.
- Borbély-Pecze, T. B.(2019). A munka jövője és a munkaügyi szolgálatok Európában. *Munkaügyi Szemle*, 62(2), 35-47. <https://drive.google.com/file/d/1G56dh11c-FRTLmRBldrAPFk1eGbgeqWy/view>
- European Parliament. (2016). *Industry 4.0*. European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/570007/IPOL_STU\(2016\)570007_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/570007/IPOL_STU(2016)570007_EN.pdf)
- Ilyés, M. (2018). Munkaerő-piaci kihívások és az új generációk megítélése a magyar vállalatok szemszögéből. Labor market challenges and judging the new generation from the point of view of hungarian enterprises. *Közép-Európai Közlemények*, 11(3), 139-148. <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/vikekkek/article/view/31712>
- Jenei, Sz., & Módosné Szalai, Sz. (2022). A digitális átalakulás és a koronavírus járvány hatásai a munkaerőpiacon: Rugalmas munkavégzési formák térnyerése Magyarországon. *Új Munkaügyi Szemle*, 3(2), 2-12. <https://www.metropolitan.hu/upload/e194a72638b91d8544e990d72ef015434802344f.pdf>
- Juhász, T. (2019). Paradigmaváltás: Hogyan tekintünk az emberi erőforrásra a negyedik ipari forradalom küszöbén? *Munkaügyi Szemle*, 62(5), 53-57. https://drive.google.com/file/d/1dbYX3KTW6IIuE0lxTJN17e_HH9Tqk6W3/view
- Kurzweil, R. (2013). *A szingularitás küszöbén – Amikor az emberiség meghaladja a biológiát*. Ad Astra.

- Lovászy, L. G. (2020). A jövő munkahelye – a munka jövője. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(2), 2-13. <https://www.metropolitan.hu/upload/9605859f20c2488>
- Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargás, O., & Gerogiannis, H. (2015). *New forms of employment. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, New forms of employment.* Eurofound. www.europa.eu
- Nemeskéri, Gy. (2020). A termelő ember helyzete a munkaerőpiac jelen állapotában. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(4), 23-28. <https://www.metropolitan.hu/upload/9f49a2853602bafac40084e533008c839c1a3941.pdf>
- Némethy, K., & Poór, J. (2019). A jövő munkahelye az Ipar 5.0 küszöbén. *Munkaügyi Szemle*, 62(1), 9-17. <http://munkaugyiszemle.hu/jovo-munkahelye-az-ipar-50-kuszoben>
- Novák, D. (2023). *Így lesz a munkavállalók mentális jóllétének támogatásából valós eredmény.* HRPWR. <https://hrpwr.hu/cikk/igy-lesz-a-munkavallalok-mentalis-jolletenek-tamogatasabol-valos-eredmeny>
- Orlik, J., Casasbuenas, J., & Helkkula, K. (2018). *Digital Frontrunners. Designing inclusive skills policy for the digital age.* Digital_Frontrunners_Web. www.nesta.org.uk
- Patóné Szűcs B., Kunos, L., Metszősy, G., & Hollósy-Vadász, G. (2021). A munkakörök és kompetenciák pandémia érintettsége. In J. Poór, et al. (Eds.), *COVID-19 koronavírus-válság: harmadik fázis.* Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem. https://press.mater.uni-mate.hu/32/1/KoronaHR_kutat%C3%A1si%20jelent%C3%A9s%20-%203%20%20f%C3%A1zis_2021.pdf
- Pirohov-Tóth, B. (2022). Munkapiaci trendek a koronavírus-járvány idején. *Vezetéstudomány*, 53(1), 29-43. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD>
- Pirohov-Tóth, B., & Kiss, Zs. (2022). A Covid 19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása. *Új Munkaügyi Szemle*, 3(2), 13-24. <https://www.metropolitan.hu/upload/bbae66217ef4920cf6754f1ee9fecb72b20b2dab.pdf>
- Pongrácz, F. (2018). Társak vagy vetélytársak? Robotok és emberek a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle*, 61(1) 2-8. <https://drive.google.com/file/d/1WoYp8fMEBLmCu9G0WeSpZKHQZQdAYtxl/view>
12. PwC Magyarországi Vezérigazgató Felmérés (2023). PWC Magyarország. https://www.pwc.com/hu/hu/ceo.html#a_ma_kihivasai. (Letöltés: 2023. 05. 02.)