

COVID-19 VÁRHATÓ HATÁSA AZ ENSZ 8. FENNTARTHATÓ FEJLŐDÉSI CÉL ALAKULÁSÁRA MAGYARORSZÁGON A SZAKSZERVEZETEK KÖRÉBEN VÉGZETT KUTATÁS ALAPJÁN

THE EXPECTED IMPACT OF COVID-19 ON THE UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL 8 IN HUNGARY BASED ON A SURVEY OF TRADE UNIONS

A szerzők tanulmányukban egy 2021-ben végzett ILO-felmérés eredményeit specifikálják és értelmezik Magyarország vonatkozásában. A globális felmérés szakszervezeti vezetők véleménye alapján értékelte azt, hogy a COVID-19 hogyan hat, milyen mértékben serkenti vagy hátráltatja az ENSZ Agenda 2030 által deklarált 8. Fenntartható Fejlődési Cél (*Sustainable Development Goal*, SDG8) megvalósulását. Az SDG8 által megfogalmazott „Tisztességes munka és gazdasági növekedés” vonatkozásában a szakszervezetek, mint a munkavállalók munkavisztonnyal kapcsolatos érdekeinek védelmében eljáró intézmények véleménye meghatározó, bár korántsem kizárólagos. A szerzők úgy vélik, hogy a magyar szakszervezeti vezetők álláspontjának megismerése fontos mind a hazai munkaerőpiacot alakító állami SDG8 aktivitások, mind a szervezeti döntéshozók szempontjából. A kutatásban online kérdőíves felmérés eszközével feltárják a magyar szakszervezeti vezetők általános informáltságát az SDG8 célkitűzéseivel összefüggésben, illetve a COVID-19 SDG8 megvalósulására gyakorolt hatásait nemzetgazdasági és szervezeti szinten egyaránt. Eredményeiket a globális ILO-kutatás eredményeivel összehasonlításban tárgyalják. A tanulmánnyal nem titkolt céljuk az is, hogy az SDG-k jelentőségéről folyó szakmai diskurzust fenntartsák és erősítsék.

Kulcsszavak: Agenda 2030, fenntartható fejlődési célok (SDGs), SDG8, munkaerőpiac, COVID-19, szakszervezetek

In this study the authors focus on the results of an International Labour Organization (ILO) survey conducted in 2021 for Hungary. The global survey assessed the impact of COVID-19 on trade union leaders' perceptions of the extent to which it stimulates or hinders the achievement of the Sustainable Development Goal (SDG8) declared by the UN 2030 Agenda. With regard to SDG8's "Decent Work and Economic Growth", the views of trade unions as institutions that defend workers' labour interests are important and decisive, although by no means exclusive. In this research, the authors use a questionnaire survey to investigate the general awareness of Hungarian trade union leaders regarding the SDG8 targets and the impact of COVID-19 on SDG8 implementation at both the national and organisational levels. The authors discuss their findings in comparison with the results of global ILO research and reinforce the professional relevance of the SDGs.

Keywords: Agenda 2030, Sustainable Development Goals (SDGs), SDG8, labour market, Covid-19, trade unions

Finanszírozás/Funding:

A szerzők a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesültek pályázati vagy intézményi támogatásban. The authors did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerzők/Authors:

Riedelmayer Bernadett^a (riedelmayer.bernadett@tk.pte.hu) PhD-hallgató; Dr. Ásványi Zsófia^a (asvanyizs@tk.pte.hu) egyetemi adjunktus; Dr. Sipos Norbert^a (sipos.norbert@tk.pte.hu) egyetemi adjunktus; Dr. Barakonyi Eszter^a (barakonyie@tk.pte.hu) egyetemi docens; Galambosné Dr. Tiszberger Mónika^a (tiszbergerm@tk.pte.hu) egyetemi docens

^aPécsi Tudományegyetem (University of Pécs) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2023. 03. 08-án, javítva: 2023. 05. 17-én, elfogadva: 2023. 06. 06-án.

The article was received: 08. 03. 2023, revised: 17. 05. 2023, accepted: 06. 06. 2023.

Jelen tanulmány a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organization, ILO*) által 2021-ben végzett nemzetközi felmérés (ILO, 2021) eredményeit kutatja tovább Magyarország vonatkozásában. A felmérés, amelyet az ILO Munkavállalói Tevékenységi Irodája (*The Bureau for Workers' Activities, ACTRAV*) készített, a koronavírus-járvány ENSZ által deklarált Agenda 2030 programra (*The 2030 Agenda for Sustainable Development*) gyakorolt hatásait vizsgálta a szakszervezeti vezetők véleménye alapján. Az Agenda 2030 programot, amely egy fenntartható fejlődési keretrendszert definiál, a világ vezetői az ENSZ 70. közgyűlésén fogadták el. A globális program magját a Fenntartható Fejlesztési Célok (*Sustainable Development Goals, SDGs*) alkotják, amelyek egy hatékonyabb gazdasági, társadalmi és környezeti fejlődési és fejlesztési együttműködés érdekében születtek.

Az ILO-kutatás specialitása az volt, hogy az kifejezetten az ILO felügyeletére bízott SDG8-ra összpontosított („Tisztességes munka és gazdasági növekedés” – „*Decent work and economic growth*”) és a koronavírus-járvány hatásait az SDG8 megvalósulására a világ valamennyi pontjáról megkérdezett 130 szakszervezeti vezető véleménye alapján értékelte.

Bár a nemzetközi összehasonlító tanulmány lefedi az összes földrészt, benne Európát és Magyarországot is, annak fő fókusza a kontinensek közötti alapvető hasonlóságok és eltérések bemutatása volt anélkül, hogy az egyes régiók helyzetét részleteiben bemutatta volna. Kutatásunk és annak eredményeit összefoglaló tanulmány ezt a hiányt pótolja Magyarországra vonatkozóan. Munkánk keretében az ILO-kérdőív alapkérdéseit megtartva, de azokat kiegészítve készítettünk egy online kérdőívet, amelyben arra voltunk kíváncsiak, hogy a magyar szakszervezetek mennyire ismerik az SDG-célkitűzéseket, és megítélésük szerint a COVID-19 mennyiben befolyásolja és befolyásolta az SDG-k megvalósítását Magyarországon.

Kutatócsoportunk szükségesnek és fontosnak találta az ILO-kutatás hazai vonatkozásainak részletes feltárását. Megismerve a nemzetközi trendeket, kutatási céljaink a következők voltak:

1. Megvizsgálni és megérteni azt, hogy az SDG-indikátorok megvalósításában jelentős szerepet játszó munkaerőpiaci aktorok közül a szakszervezetek miként értékelik az SDG8 eddigi alakulását és a COVID-19 erre gyakorolt hatásait makrogazdasági és szervezeti szinteken.
2. Feltárni, hogy a szakszervezetek milyen mélységben tájékozottak az Agenda 2030 és azon belül is az SDG8 vonatkozásában, illetve miként változott a tájékozottsági szint ebben a témában az elmúlt 1,5 évben.
3. Felrajzolni az alapvető hasonlóságokat és eltéréseket a magyar és a globális ILO-felmérés eredményei között.

A kutatás eredményeinek bemutatásával azt is elérhetjük, hogy a fenntarthatóság, az SDG-k és a törekeny munkaerőpiaci folyamatok témakörét a szakmai közvélemény érdeklődésének középpontjába állítsuk, illetve a szakszer-

vezetek releváns információhoz jussanak további feladataik meghatározása során.

A második fejezetben a kutatásunk háttérét mutatjuk be, kitérve a magyar munkaerőpiac jellemzőire, a fenntartható fejlődési célkitűzések jelentőségére, valamint összefoglaljuk a kutatásunk alapjául szolgáló globális ILO-felmérés legfontosabb megállapításait. A harmadik fejezet tartalmazza az ILO-felmérés alapján elvégzett hazai kutatásban megjelenő adatok feldolgozásának módszertani leírását és az eredmények részletes bemutatását.

A kutatás háttere

A világvárvány egészségügyi, gazdasági és társadalmi hatásai világszerte jelentős számú munkavállaló biztos megélhetését veszélyeztetik, különösen az alacsonyabb bérszínvonalú országokban (Pirohov-Tóth, 2022). Az Agenda 2030 és az SDG-k szempontjából is óriási kihívást jelent a koronavírus, és különösképpen megnehezíteni látszik a teljes és produktív foglalkoztatás és a mindenki számára biztosított tisztességes munka, mint cél elérését (SDG8).

Az ILO szerint a járvány felerősíti az egyenlőtlen foglalkoztatási trendeket is. A világvárvány aggodalomra ad okot a kiszolgáltatott munkavállalók számára, akiket aránytalanul súlyosan érint az egészségügyi válság és annak gazdasági következményei (Pató et al., 2022). Tomoya Obokata, az ENSZ különmegbízottja szerint „a COVID-19 világvárvány súlyos társadalmi-gazdasági hatásai valószínűleg növelik a modernkori rabszolgaság mértékét, amely már a világvárvány előtt is több mint 40 millió embert érintett világszerte” (UN, 2020a). A különmegbízott azt is hangsúlyozta, hogy bár a COVID-19 világvárvány milliárdokat érint, „a hatása erőteljesebb azokra nézve, akik a feketegazdaságban dolgoznak, napszámosok, ideiglenes alkalmazottak vagy a szociális hálón kívül rekedtek. Ezekben a csoportban a nők, a fiatalok és a migráns munkavállalók felülreprezentáltak” (ILO, 2020).

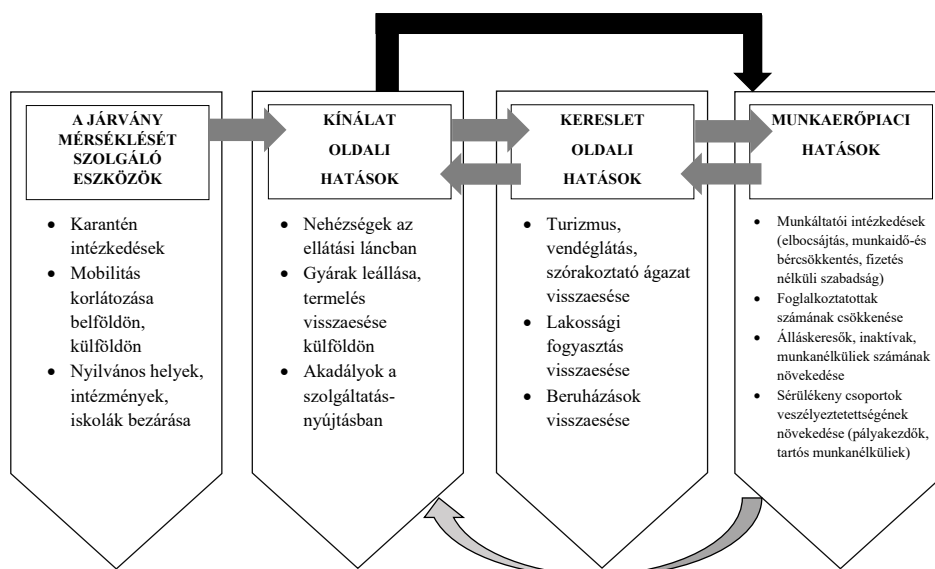
A COVID-19 hatása a magyar munkaerőpiacra és a foglalkoztatottságra

A SARS-CoV-2 vírus okozta koronavírus-járvány következtében kialakult gazdasági válság világszerte váratlanul érte a vállalatok nagy részét 2020 év elején, pedig több szakértő is tett előrejelzéseket hasonló járványok bekövetkezésének valószínűségére (lásd Juhász & Szabó, 2021). A koronavírus-járványt megelőzően a hazai gazdasági mutatók növekvő tendenciát mutattak. A KSH felmérése alapján 2019 IV. negyedévében a foglalkoztatottak létszáma a 15–74 éves népesség körében 4 millió 520 ezer fő volt, amely 0,9 százalékkal volt több a 2018-ban mért adatoknál. A 2019-es év folyamán a korábbi évhez képest 22%-kal csökkent a közfoglalkoztatásban dolgozók száma, az elsődleges munkaerőpiacon foglalkoztatottak száma viszont növekedett 31 ezer fővel, csakúgy, mint a külföldön munkát vállalók száma a 2018-as adatokhoz képest. A foglalkoztatottság javulásával egyidejűleg a munkanélküliek száma is folyamatosan csökkent, 2019-ben 160 ezer főre, a munkanélküliségi ráta 3,4 százalékra redukálódott (KSH

Munkaerőpiaci folyamatok, 2019. I–IV.). A bruttó és a nettó átlagjövedelmek növekvő tendenciát mutattak az elmúlt tíz évben, 2013 után pedig a reálkeresetek is megemelkedtek (KSH, 2022). Az emelkedést olyan faktorok is befolyásolták, mint az irányított kormányzati intézkedések (minimálbér és garantált bérminimum emelése), a munkaerőkereslet-többlet, a nem rendszeres kereseti elemek növekménye, továbbá 2016-ról 2017-re a közfoglalkoztatottak létszámának 19,7 százalékos csökkenése (Ignits et al., 2018).

elmúlt évek pozitív foglalkoztatási tendenciája negatívba fordult át. Ez legfőképp az iparban volt érezhető, ahol a vállalatok nagy része leépítést tervezett (GKI, 2020a). Egy másik GKI-felmérés (GKI, 2020b) szerint 2020 áprilisában már a vállalkozások összesen 94 százaléka jelentősen negatívnak ítélte meg a járvány hatását az üzleti folyamatokra. 2020 áprilisára a járvány elérte a magyar gazdaság valamennyi ágazatát, melyeknek legnagyobb elszenvedői a turizmus, a szórakoztatóipar és szabadidős tevékenység voltak. Az építőanyag-kereskedelmet, az építkezési tevé-

A COVID-19 munkaerőpiaci és gazdasági hatásmechanizmusa



Forrás: MNB Pénzügyi Stabilitási Jelentés (2020) alapján saját szerkesztés

A koronavírus megjelenése és a veszélyhelyzeti intézkedések következtében a leginkább érintett szektorok keresletsökkenésével nagymértékben csökkent a foglalkoztatás, és nőtt a munkanélküliség (Pulay, 2020). A szociális távolságtartási szabályok 2020 elején jelentős mértékben és gyorsan formálták át a gazdasági szereplők viselkedését. Ez számos ágazat esetében teljes működési leállást eredményezett (Drabancz et al., 2021). A járvány első szakaszában a munkahelyek megszűnésével és a termelés leállításával, a vállalatok beruházásainak volumen-csökkenésével a kínálat esett vissza, az egyes iparágakban (turizmus, szolgáltatóipar) történő fogyasztások csökkenése pedig a keresleti oldalon eredményezett jelentős visszaesést (1. ábra) (Katona & Petrovics, 2021). Ugyanakkor bizonyos termékek és szolgáltatások esetében keresletnövekedés mutatkozott (pl. e-kereskedelem, logisztikai szolgáltatások, tartós élelmiszerek stb.) (ÁSZ Elemzés, 2020). A járvány következtében a gazdasági becslések és a következő évek makrogazdasági előrejelzései jelentősen romlottak (Szappanos, 2020). 2020 áprilisában a GKI Gazdaságkutató Zrt. felmérése alapján jelentős mértékben csökkent a konjunktúraindex mértéke, ezen belül az üzleti bizalmi index közel 25, a fogyasztói pedig 40 százalékkal csökkent. Az üzleti szférán belül döntő többségben a szolgáltatások, minimálisan az ipar várakozásai romlottak. Az

1. ábra

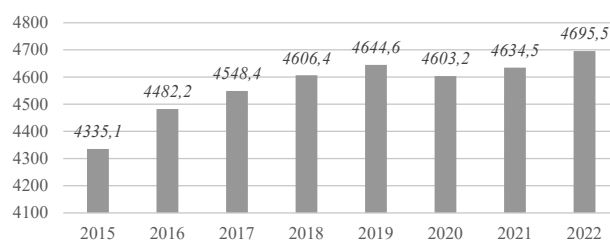
kenységeket, a vegyipart, továbbá a jogi, számviteli és adminisztratív szolgáltatásokat, a kezdeti fázisban még kis mértékben érintette a világméretű járvány (Kömüves et al., 2022).

Annak ellenére, hogy Magyarországon a korlátozó intézkedések csak 2020. március második felében léptek érvénybe, már az első teljes negyedévre vonatkozó aggregált munkaerőpiaci adatok is aggályos képet mutattak: rohamosan nőtt a foglalkoztatottak közül az inaktívvá vagy a munkanélkülivé válók aránya (Köllő & Reizer, 2021). A KSH átlagos foglalkoztatásra vonatkozó adatai azt mutatják, hogy a koronavírus-járvány és a védelmi intézkedések hatására

a foglalkoztatottak átlagos számának növekvő tendenciája csökkenő irányra váltott. A 2019. évi adatokhoz viszonyítva, 2020-ra több mint 41 ezer fővel (0,89 százalékkal) csökkent a foglalkoztatottak átlagos mértéke (2. ábra).

2. ábra

Az átlagos foglalkoztatottság alakulása 2015 és 2022 között (ezer fő)



Forrás: KSH (2023) alapján saját szerkesztés

A járvány miatti kereslet-kínálati problémák alapvetően gyors alkalmazkodóképességet kívántak meg a piaci szereplőktől. Azonban, mivel a vállalatok döntő többsége ideiglenes visszaesésre, valamint a gazdaság gyors újraindítására számított, a foglalkoztatók leginkább átmeneti intézkedéseket hoztak. A munkáltatók a váratlan bevétel-

kiesésre jellemzően (átmeneti) leépítéssel, fizetés nélküli szabadsággal, a munkaidő csökkentésével, kényszerszabadsággal, valamint bértárgyalásokkal reagáltak azért, hogy képesek legyenek átvészelni a kritikus időszakot (ÁSZ Elemzés, 2020). A COVID-19 vírus okozta válság hatásai ugyanakkor a munkáltatókat eltérő mértékben sújtotta, és azok reakciói is ennek megfelelően eltérő képet mutatnak szektorálisan. A KKV-szektorba tartozó munkáltatók ugyanis lényegesen drasztikusabb lépésekkel reagáltak a válság okozta kihívásokra, mint a nagyvállalatok (Pató et al., 2021).

A járvány első hullámának (2020. június) lecsengésével a korlátozó intézkedéseket enyhítették, a kormány pedig munkahelyvédelmi és –teremtő intézkedésekkel próbálta fokozatosan újraindítani a gazdaságot. A pandémia okozta munkaerőpiaci, gazdasági következmények redukálása érdekében a kormány egy több szakaszban történő gazdasági válságkezelő stratégiát valósított meg. A kezdeti időszakban a kormányzati intézkedések célja elsődlegesen a munkahelyek védelme, a gazdasági erőforrások megőrzése volt, ezt követően pedig a gazdaság újraindítása és munkahelyek létrehozása. A magyar kormány 2020. április-május hónapban olyan kollektív munkaerőpiaci szubvenciókat vezetett be, mint például a német mintára alapozott „magyar Kurzarbeit”, adókedvezmények és különféle bértámogatások (Eurofound, 2020). A munkahelyvédelmi, munkahelymegőrző és a kutatás-fejlesztési támogatások eredményeképp közel 237 ezer munkavállaló tudta megtartani állását, a hátrányos helyzetben lévő ágazatok gazdasági támogatásának lehetőségével több, mint 200 ezer cég élt (ÁSZ Elemzés, 2020). A munkavállalók helyzetének stabilizálása központi szerepet játszott a válság minél gyorsabb átvészelésében (Pató et al., 2021) A kutatás-fejlesztési támogatásokat nagyobb mértékben igényelték külföldi tulajdonú, feldolgozóiparban tevékenykedő, termelékeny nagyvállalatok, míg az új munkahelyek létrehozásához kapcsolódó támogatást jellemzően mikro-, hazai, vidéki székhelyű vállalkozások vették igénybe (Drabancz & El-Meouch Nedim, 2020).

A GKI (2020c) 2020. szeptemberi adatai alapján ekkorra már pozitív irányú változás következett be. A munkahelyükre ténylegesen bejárók száma több, mint 89 százalékra emelkedett, míg ez az adat a részmunkaidőben alkalmazottak körében 6-7 százalék értékű volt. A home office-ban dolgozók száma azonban a járvány erősödése mellett is alacsony mértékű maradt. Ez legfőképp arra vezethető vissza, hogy szeptemberben már nem volt kijárási korlátozás. A fizetett, illetve fizetés nélküli szabadságon, valamint állásidőn lévő munkavállalók aránya 2 százalékra esett vissza, melynek két oka lehet: a munkavállalók visszakérültek teljes idős munkaviszonyba vagy elbocsájtották őket (Tóth et al., 2021).

A piaci szereplők kezdeti negatív várakozásai mérséklődtek, 2020 év végére a KSH adatai alapján a munkanélküliek száma 195400 főre csökkent a második negyedévi 214200 főhöz képest. Az adatok azt mutatják, hogy a foglalkoztatottsági helyzet kezdeti offenzív romlását követően, 2020 év végére a foglalkoztatottságban pozitív hatás következett be (KSH, 2023), ami alapján elmondható,

hogy a járvány második hullámának munkaerőpiaci negatív hatása az adatok alapján elmarad a válság első szakaszában tapasztaltaktól, legalábbis ami a foglalkoztatottak számát illeti (Ignits, 2021).

A koronavírus-járvány halmozódó megjelenése, időbeli elnyúlása és súlyossága, valamint a hazai és nemzetközi kormányok erre történő reakciója lényegesen befolyásolják a piaci folyamatok alakulását, a munkaerő kínálati és keresleti viszonyokat, így a foglalkoztatottsági helyzetet is, melynek következtében számos kockázati tényező (vállalkozások fennmaradásának kérdése, korlátozó intézkedések negatív gazdasági hozadékai, a termékek, szolgáltatások iránti csökkenő kereslet, az ellátási láncok sérülékenysége) fenyegeti a munkaerőpiac szereplőit. Ebben a változó környezetben a vállalkozások működésének fókuszába az ellenállóképességük megőrzése és erősítése, a logisztikai láncok stabilitása, az üzleti tervek és modellek újragondolása kerül. A pandémia által létrejött válság okán a humán erőforrást is jelentős tényezők erodálhatják, mint például a munkanélküliség mértéke, az oktatásban felmerülő problémák, valamint a munkaerő-mobilitás megnehezítése. Ezek a faktorok együttesen szignifikáns mértékű kockázatot jelentenek a munkaerő-kínálat mennyiségére, minőségére, valamint optimális eloszlására.

Fenntartható Fejlődési Célok (SDG-k) és az SDG8 jelentősége

A fenntartható fejlődés problematikája egy világjárvány megjelenésével új megvilágításba kerül, új hangsúlyokat kap. Nemcsak a gyors eredményekkel kecsegtető kárenyhítési intézkedések fontosak, de a megváltozott körülményekhez történő közép-, és hosszú távú alkalmazkodást biztosító új foglalkoztatási paraméterek és rendszerek is. Mivel egyes prognózisok szerint a COVID-19 hatására a munkavállalók majdnem fele veszítheti el állását világszerte (UN, 2020b), a foglalkoztatás és a fenntartható foglalkoztatás feltételrendszereinek kialakítása a megváltozott feltételek mellett is minden állam elemei érdeke lesz.

A fenntartható fejlődés, az erőforrásaink észszerű és hatékony felhasználásának gondolata – a világjárványtól függetlenül is – azzal a felismeréssel függ össze, miszerint a Föld erőforrásai korlátozottak, ugyanakkor a termelés és a fogyasztás indikálta anyag- és energiafelhasználás folyamatosan és exponenciálisan nő. Ez a folyamat az erőforrások kimerüléséhez, valamint végzetes következményekkel járó környezeti károsodásokhoz vezethet, ami alapvetően veszélyezteti a nem is olyan távoli jövő generációinak akár a létét is. A fenntartható fejlődés gondolatának kiindulópontja tehát a jelen és a jövő generáció közötti kapcsolat megteremtése elsősorban a szükségletek kielégítésére koncentrálva. Annak ellenére, hogy e gondolat megjelenését ma már elsősorban az Agenda 2030 program megjelenéséhez kötjük, érdemes megjegyezni, hogy az csupán annak kiteljesedése. Az előzmények valójában 1972-ig nyúlnak vissza, a Római Klub szakértői csoport által „A növekedés határai” címmel kiadott szakértői jelentésig (Meadows et al., 1972). Ebben a jelentésben a szakértők rámutattak arra a kö-

rülményre, miszerint amennyiben az ott meghatározott tényezők – nevezetesen az ipar, a mezőgazdasági területek, a népesség, a környezetszennyezés és a természeti erőforrások – felhasználása tekintetében nem következnek be változások, úgy az emberiség száz éven belül feléli a Föld tartalékait. A jelentést követően, bár lassan, de megindult az a nemzetközi folyamat, mely elvezetett a Millenniumi Fejlesztési Célok (*Millennium Development Goals*, MDGs) megjelenéséig 2000-ben. Ekkor az ENSZ 189 tagállama elfogadta a Millenniumi Nyilatkozatot (UN, 2000), amely sok egyéb – leginkább a szegénység felszámolására vonatkozó célok – mellett tartalmazza a környezeti fenntarthatóság biztosítására vonatkozó célt is.

Az MDG-k lehetővé tették annak az összefüggésnek a felismerését, mely szerint a globalizálódó környezeti problémák kezelése nem lehetséges a globalizálódó társadalmi-gazdasági folyamatoktól függetlenül (Faragó, 2015). A Fenntartható Fejlődési Célok (*Sustainable Development Goals*, SDGs) az ENSZ 2015-ben, a 15 évre szóló MDG-k befejezését követően dolgozta ki. 2016. januárban hatályba lépett az új ENSZ-program, az Agenda 2030 (UN, 2015), amely újabb 15 éves határidőt tűzött ki a fenntartható fejlődés alapjainak megteremtéséhez. Az Agenda 2030 17 darab egymással összefüggő fenntartható fejlesztési célt (SDG-t) határoz meg, melyekhez további alcélok tartoznak, szám szerint 169, illetve 230 mérési segítő indikátor. Az indikátorok egyfajta részcélként értelmezhetők, ugyanis az általános célok intézményi, anyagi és tartalmi konkretizálását jelentik.

Az ENSZ minden indikátorhoz egy, az indikátor méréséért és jelentéstételéért felelős felügyeleti szervet rendelt. Az ILO, mint a társadalmi és gazdasági igazságosság munkaügyi normákon keresztül történő előmozdításáért felelős ENSZ-ügynökség, 17 indikátor felügyelő szerve, köztük az SDG8-é.

Az MDG-khez képest az SDG-k sokkal intenzívebben koncentrálnak a fenntarthatóság témakörére, ezáltal maga a célrendszer is jóval koherensebbé vált. Ugyanakkor számos kritika is érte, és éri mind a mai napig az Agenda-t annak tagoltsága miatt. Szakértők szerint a sok cél nehezen áttekinthetővé teszi azt; az indikátorok száma ellenére is sok esetben homályos az elérni kívánt cél (a megvalósíthatóság szempontjából ugyanis az olyan kifejezések, mint „jelentős mértékben csökkenteni, vagy növelni” nehezen értelmezhetők), illetve egyesek túlságosan nagyratörőnek minősítik azt (Jancsovszka, 2016). A legmeghatározóbb problémája azonban az Agenda célkitűzéseinek, hogy a szerteágazó rendszerben 15 év alatt gyakorlatilag lehetetlen mindegyik célnak megfelelni, így a tagállamok arra kényszerülnek, hogy egyes célokat előtérbe helyezve, míg más célokat háttérbe szorítva teljesítsenek. Vagyis a célok teljesítése során a kormányok vélhetőleg arra a célra fognak fókuszálni, amely sikerrel kecsegtet, így előfordulhat, hogy azokon a területeken, ahol a legnagyobb szükség volna a fejlesztésre, továbbra is lemaradásban marad az Agenda 2030 teljesítésére irányuló kísérlet (Barbier & Burgess, 2017). Meg kell jegyezni, hogy maga az Agenda 2030 határozottan tartalmazza,

hogy a célkitűzések teljesítésében az állami intézményrendszer mellett nagy szerepet kell, hogy játszanak az üzleti vállalkozások és a civil szervezetek. E körben az SDG8 cél vonatkozásában a szakszervezetek szerepe és véleménye tehát kiemelkedő és határozottan releváns.

Az SDG8 deklarált célja a tartós, befogadó, fenntartható gazdasági gyarapodás ösztönzése, teljes és eredményes foglalkoztatás, valamint a tisztességes munka biztosítása mindenki számára. Ennek elérésére az Agenda 2030 tíz plusz kettő alcélt definiált. Az SDG8 mögött meghúzódó megfontolás az, hogy a szegénység felszámolása csak biztos és jól fizető munkahelyek révén lehetséges. Az ILO felmérése szerint mintegy 689 millió ember él az \$1,90-os szegénységi küszöb alatt szerte a világon; a globális népesség 5,6%-a munkanélküli volt már 2017-ben is, miközben a COVID-19 óta nehezebbé vált az álláskereső. Az előrejelzések alapján összesen 470 millió állásra lesz szüksége a munkaerőpiacra belépő új munkavállalóknak 2016 és 2030 között. Az új munkahelyek teremtése mellett ugyanakkor a munkakörülmények és bérek fejlesztése is elengedhetetlen mintegy 783 millió férfi és nő számára, akiknek a keresete nem elég a szegénységből való kitorréshez (UN, 2015).

A globális ILO-kutatás legfontosabb megállapításai és eredményei

A vizsgálatunk alapját jelentő ILO-felmérés leszűkítette a vizsgálat fókuszát, és az SDG8-on belül kizárólag azokra a deklarált célokra összpontosított, amelyekre a szakszervezeteknek nagy valószínűséggel pontos rálátásuk van. Ezek az alábbiak voltak:

- 8.5 cél: 2030-ig teljes és termelékeny foglalkoztatás és méltányos munka biztosítása minden férfi és nő számára, beleértve a fiatalokat és a fogyatékkal élőket is, valamint az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér biztosítása.
- 8.6 cél: 2030-ig azon fiatalok arányának jelentős csökkentése, akik nem állnak alkalmazásban, nem vesznek részt oktatásban, illetve képzésben.
- 8.7 cél: Azonnali, hatékony intézkedésekkel megszüntetni a kényszermunkát, a modern rabszolgaságot, az emberkereskedelmet, betiltani és felszámolni a gyermekmunka legkíméletlenebb formáit, beleértve a gyermekkatonák sorozását és bevetését, 2025-ig pedig megszüntetni a gyermekmunka minden formáját.
- 8.8 cél: A munkavállalói jogok védelme, valamint biztonságos és veszélytelen munkakörnyezet elősegítése minden dolgozó számára.

A témában folytatott kutatási eredmények vegyes képet mutatnak. Összességében egyetértés mutatkozott a szakszervezeti vezetők között abban, hogy az SDG8 elérése felé tett haladás már a globális járvány előtt is elmaradt a várttól, de meglátásuk szerint a COVID-19 tovább hátráltatja annak végrehajtását. A szakszervezetek vezetői a COVID-19 megjelenése nyomán ugyanakkor előrehaladást látnak:

- az egészséges és biztonságos munkakörülmények megteremtése (8.8 cél),
- a kényszermunka, a modern rabszolgaság, az emberkereskedelem és a gyermekmunka formáinak felszámolása (8.7 cél),
- a szociális védelem és a szociális párbeszéd, valamint
- a munkahelyteremtés ösztönzése terén. Ez utóbbi perspektíva találkozik azonban azzal a véleménnyel is, miszerint a nemzeti kormányok erőteljesebben összpontosítanak a nagyvállalatok életben/helyben tartására, mint a sérülékeny munkavállalói csoportok (nők, migránsok) foglalkoztatásának elősegítésére.

A szakszervezeti vezetők szerint a legkisebb előrehaladás, mondhatni megtorpanás történt:

- a 8.6 cél tekintetében („Lényegesen csökkenteni kell a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok arányát.”),
- a 8.8 célon belül a munkavállalói jogok védelme tekintetében, és
- általánosan az SDG8 fő célja, a tisztességes munka biztosítása terén.

A kutatás eredményeit régióként vizsgálva megállapítható, hogy míg a Közel-Keleten és Észak-Afrikában a gyermekmunka felszámolása (8.7 cél) jelenti a legnagyobb kihívást, addig ez a cél a többi régió esetében az utolsó helyen áll. Amíg Európában és az amerikai kontinensen a feketemunka jelenti a legégetőbb problémát, addig Szubszaharai Afrikában a nők és a fiatalok magas munkanélküli rátája. A jövedelmi egyenlőtlenségek a második vagy a harmadik helyre kerültek valamennyi régióban, és a megkérdozett szakszervezetek szerint a legkisebb kihívást a szociális védelem biztosítása jelenti mindenhol. A Kendall konkordanciamutató alapján kijelenthetjük, hogy a különböző régiók véleménye a sorrendről azonosnak tekinthető ($p=0,044$).

A gyermekmunka felszámolása dicséretes eredménynek tűnik a legtöbb régióban. A kutatás felhívja azonban arra is a figyelmet, hogy 20 évnyi csökkenés után, ez a mutató a COVID-válság óta újra emelkedő tendenciát mutat még Európában is, ahol az országok erős jogszabályokkal küzdenek ellene. A lezárások okozta globális válság ugyanis több helyen megnövelte a gyermekek fekete foglalkoztatását a mezőgazdaságban és a háztartási munkák terén is.

A COVID-19 várható hatása az SDG8 hazai alakulására

Az ILO-kutatás eredményeit látva és értékelve, 2021-ben megkezdjük a kérdés részletes hazai vizsgálatát. Alapvetően a globális felmérés módszertanát alkalmaztuk, adaptálva azt a magyar szakszervezeti és munkaerőpiaci sajátosságokhoz. A kérdőíves kutatás fő célja az volt, hogy feltárjuk azt, hogy a hazai szakszervezetek általában mennyire ismerik a fenntartható célkitűzéseket, valamint

miként értékelik a COVID-19 hatásait az SDG8 egyes céljainak alakulására Magyarországon.

Módszertan

A magyar kérdőíves kutatást az EvaSys rendszeren keresztül online kérdőív formájában végeztük el, 2021. május vége és július eleje között. Összesen 27 szakszervezeti szövetség és szakszervezet képviselőjében töltötték ki a kérdőívet, amely mintegy 144183 fős szakszervezeti tagságot fed le.

A kérdőívet elsősorban a korábban ismertetett ILO felmérésre („*The likely impact of COVID-19 on the achievement of SDG 8. A trade union opinion survey*”) alapoztuk, amelyet a magyar viszonyokra korrigálva módosítottunk és egészítettünk ki olyan kérdésekkel, amelyek általánosan az SDG-k és az SDG8 ismeretére vonatkoztak. A kérdőív három szekcióban (szakszervezet főbb adatai, az SDG8-ra vonatkozó kérdések, záró kérdések) összesen 29 kérdést tartalmazott. A kérdőív első verzióját pilot kitöltéssel validáltuk. A pilot kitöltés eredményeként kapott visszajelzések és tapasztalatok beépítésével nyerte el a kérdőív a végleges formáját.

Mivel a modernkori rabszolgaságot, a kényszermunkát, az emberkereskedelmet és a gyermekmunkát (8.7 cél) nem tartjuk a magyar munkaerőpiac jelentős problémájának, ezért a kérdőívünk alapvetően a 8.5, a 8.6 és a 8.8 célok megvalósulásának COVID-19 általi befolyásolását érintették.

Az adatok elemzése során valamennyi szakszervezeti vezető választát ugyanakkora súllyal vettük figyelembe, egyrészt azért, mert az ILO-felmérés is ezt a módszertant alkalmazta, másrészt úgy ítéltük meg, hogy szakmai szempontból nem indokolt más súlyozást alkalmazni. A képviselői súllyal való súlyozást elvetettük, mivel ebben az esetben csupán az öt nagy képviselővel rendelkező szakszervezet adatainak elemzésére tudnánk szorítkozni.

Az ILO-felmérésből publikált eredményekkel való összehasonlítás céljából az egyes kérdésekre adott válaszok relatív gyakoriságainak különbségeit vizsgáltuk meg a válaszlehetőségek szerint. A két csoportot a magyar minta ($n=27$) és az ILO-kutatás adták ($n=127$). Az arányok különbségét z-próbával teszteltük, mivel két sokasági arány különbségének tesztelésére a z-próbát vagy a Khi-négyzet próbát lehet alkalmazni. Az arányok egyezőségét a nem egyezőség ellenében tesztelő z-próba a kétmintás Khi-négyzet próbával teljesen azonos eredményeket jelent. Yates-féle korrekcióra nem volt szükség, hiszen a mintaelemszám mindkét csoportban meghaladja a 20-at (Hoffman, 2019). Ebből adódóan a z-próba alkalmazása mellett döntöttünk. A szignifikáns eltéréseket az ábrakon/táblázatokban a megnevezéseknél elhelyezett csillagozott jelölések mutatják a következők szerint: * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$. Ok-okozati összefüggések vizsgálata szakmailag nem lehetséges, a korreláció, regresszió nem bizonyítja ezek meglétét. Szakmai szempont alapú megközelítéshez nagyobb mintaelemszám szükséges.

A felmérésben részt vevő szakszervezetek jellemzői

A Központi Statisztikai Hivatal rendszeres munkaerő-felmérés kérdőívein nem szerepel szakszervezetekkel kapcsolatos kérdés. A legfrissebb ide vonatkozó adatok a 2015. II. negyedéves kiegészítő felvétel (Szakszervezetek, sztrájksemények) és a 2020. I. negyedéves kiegészítő felvétel (Munkaminőség) adataiból érhetőek el a KSH honlapján. A 1. táblázat tartalmazza a szakszervezeti tagsággal rendelkező munkavállalók létszámát és a teljes munkaidőben alkalmazottak létszámára vetített arányát.

1. táblázat

A szakszervezeti tagság alakulása a magyarországi alkalmazottak tükrében

	2015. II. negyedév	2020. I. negyedév
Szakszervezeti tag (fő)	328 829	275 600
Összes alkalmazott (fő)	3 636 754	3 741 600
Szakszervezeti tagok aránya (%)	9,0%	7,4%

Forrás: KSH (2023) alapján, saját számítással kiegészítve

Kutatási mintánk – két duplum kiszűrése után – 27 szakszervezetből áll. Ez a szakszervezetek számát tekintve a fenti adatok tükrében 5-8%-os mintavételi arányt jelent. Ha figyelembe vesszük, hogy a legkisebb jelentett taglétszám 25 fő, akkor az alapsokaság is sokkal szűkebb, tehát a mintavételi arány ennél az 5-8%-nál biztosan magasabb. Ugyanakkor, ha megnézzük a válaszadóink által képviselt (önbevallás alapján megadott) taglétszámot (144183 fő), az a 2020. I. negyedéves tagok több mint felét (52,3%) fedi le. Ezek alapján úgy ítéltük meg, hogy az adatgyűjtésből származó információ megfelelő módon általánosítható, és a válaszok alapján levonható következtetések a teljes szakszervezeti körre vonatkoztatva is értékelhetők.

A mintasokaság főbb szempontok szerinti jellemzőinek összefoglalását mutatja be a 2. és 3. táblázat.

2. táblázat

A mintasokaságot alkotó szakszervezetek megoszlása működési szint, kör és egyesületi forma szerint

Működési szint	Országos	11	Ágazati	9	Vállalati/üzemi	7
Működési kör	Közszféra/állami szféra	6	Versenyszféra	16	Mindkettő	5
Egyesületi forma	Szakszervezet	16	Szakszervezeti szövetség	4		

Forrás: saját kutatás eredményei

3. táblázat

A mintasokaság főbb mutatóinak leíró jellemzői

Mutató	Minimum	Maximum	Átlag	Összeg
Taglétszám	25	22 000	5 340	144 183
Munkáltatói kör, ahol működnek	1	520	78	1562
Egy munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések száma	0	270	24	646
Több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződések száma	0	25	2	40

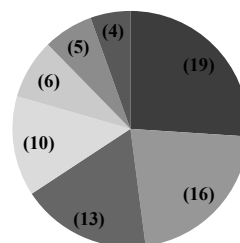
Forrás: saját kutatás eredményei

Eredmények

Az SDG8 megvalósítása számos aktor együttes felelősségének és hozzájárulásának függvénye, ugyanakkor egyértelmű, hogy az adott ország feladata a megvalósítás menedzselése. Éppen ezért, mielőtt a magyarországi szakszervezetek által érzékelt COVID-19 hatásokat bemutatnánk, illetve összevetnénk az ILO eredményeivel, fontosnak tartjuk bemutatni az SGD8-cal kapcsolatos tájékozottságot (3. ábra). A szakszervezeti vezetők szerint ez több lábon áll, többnyire 2-3 információs forrásra támaszkodnak. A kérdőíven felsoroltak közül a legtöbb jelölést a szakszervezeti tájékoztatás (19) kapta. Ezután jönnek a külső források: sajtó (16), a kormányzati tájékoztatás (13), Központi Statisztikai Hivatal (10). A munkáltatói tájékoztatás (6) és a szakmai rendezvények (5) zárják a sort. A nemzetközi szervezetek, mint az ENSZ és az ILO kapták összesen a legkevesebb, mindössze 4 megjelölést.

3. ábra

Tájékozottság mértéke az SDG8-at illetően



- Szakszervezeti tájékoztatás
- Sajtó
- Kormányzati tájékoztatás
- Központi Statisztikai Hivatal
- Munkáltatói tájékoztatás
- Szakmai rendezvények
- Nemzetközi szervezetek (ENSZ, ILO)

Forrás: saját szerkesztés

1-től 10-ig terjedő skálán kértük az egyes célcsoportok tájékozottságának megítélését konkrétan az SDG8 kapcsán, ahol egy jelentette azt, hogy egyáltalán nem és a tíz pedig a célkitűzések részletes, számszerű ismeretét. Sajnos az összkép meglehetősen alacsony szintű tájékozottságot mutat (átlag=2,9). A szakszervezeti vezetők úgy vélik, a sajtó és a munkáltatók ismeretei a legrészletesebbek (a válaszok átlaga kerekítve 4). A munkavállalók tájékozottságában

nem látnak különbséget aszerint, hogy szakszervezeti tagok vagy sem. Az átlag mindkét csoportban kettő alatti, vagyis a munkavállalók szintjére ezek az információk szinte egyáltalán nem érnek el. A szakszervezeti tisztségviselők a két véglet között helyezhetők el teljesen átlagos ismeretekkel (átlag=2,9). A COVID hatására gyakorlatilag nem változott ez az informáltság. Nem vált érzékenyebbé, jobban odafigyelővé egyik csoport sem, illetve nem kerültek jobban előtérbe ezek a szempontok.

Az információk eljuttatásában és a különböző felek együttműködésében a célok elérése érdekében természetesen fontos szerepet játszik az is, hogy ezek a felek milyen gyakran és milyen tartalommal kommunikálnak egymással. Kérdőívünkben a gyakoriságra kérdeztünk rá, illetve ennek változására a COVID hatására. Összességében azt látjuk, hogy a szakszervezetek legtöbbször a munkavállalókkal kommunikálnak. Átlagosan havonta kétszer. A szakszervezetek egymás közötti, illetve munkavállalókkal történő információcseréje inkább havi egy alkalmat jelent átlagosan. A COVID hatására ezek a gyakoriságok nem mutatnak változást. Vagyis, hiába volt a COVID időszakban több probléma sok ágazatban a foglalkoztatással, látványosan ez nem hozta magával a szorosabb együttműködést, párbeszédet a munkaerőpiaci felek között. A megfelelő információ áramoltatása és a munkaerőpiaci szereplők közötti kommunikáció mindenképpen olyan területnek tűnik a felmérésünk alapján, amin lehetne és kellene is javítani.

A felmérésben a másik kiemelt kérdés, hogy a szakszervezeti vezetők hogyan látják, a COVID-19 milyen irányban befolyásolja az SDG8 célok megvalósítását. Ez az a kérdéskör, amit az ILO-kutatás eredményeivel is közvetlenül össze tudunk hasonlítani.

Magyarországban a kutatásban részt vevők 56%-a jelezte, hogy egyértelműen hátráltatja a megvalósítást, míg senki sem értékelt pozitívan a hatását. Annak ellenére tehát, hogy a kényszerhelyzetben elméletileg az egymásrautaltság kétséget kizáróan erősödik, ez a partneri kapcsolatok erősödését nem eredményezte Magyarországon. Ez a két tényező mutat szignifikáns eltérést az ILO-minitárhoz képest, azaz ott erőteljesebben (26%) jelenik meg a pozitív hatás, miközben a hátráltatás a magyar értékeléshez képest csupán 31%-ban (4. táblázat).

4. táblázat

A COVID-19 észlelt hatása az SDG8 célok megvalósítására Magyarországon

COVID-19 hatása SDG8 célokra nemzeti szinten	Magyarország		ILO		Aránykülönbség p-értéke
	n	Arány	n	Arány	
Segíti	0	0%	33	26%	0,003 **
Nem egyértelmű	6	22%	27	21%	0,912
Hátráltatja	15	56%	40	31%	0,018 *
Még túl korai értékeln	6	22%	27	21%	0,912
Összesen	27	100%	127	100%	

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Forrás: ILO (2021, p. 13) és saját kutatás eredményei alapján

A nemzeti szintű értékelés túlmutatja a saját szervezeti korlátokon, ebből adódóan egy külsős véleményként jelenik meg, ami kivetítheti a saját makroszintű szereplőkkel kapcsolatos korábbi tapasztalatait, illetve az általános társadalmi és politikai folyamatokkal kapcsolatos véleményét is a válaszadó személyének. Ebből adódóan fontos azt is feltárni, hogyan látják a szakszervezeti vezetők a COVID-19 hatását az SDG8 megvalósítására a saját befolyásolási körük mentén is. Az értékelés hasonló a nemzeti szintnél azonosítottakhoz, azaz Magyarországon jellemzően alacsonyabb a célokkal kapcsolatos pozitív irányú elmozdulás (15%) prognosztizálása, ugyanakkor a negatív irányú sokkal kisebb hangsúlytal jelenik meg (19%) az országos helyzethez képest. A bizonytalanság dominálja a véleményeket (nem egyértelmű és túl korai megmondani összesen 67%). Az SDG8 célok szervezeti szintű megjelenése erőteljesen a szakszervezeti aktivitáshoz köthető. Ez azt is jelentheti, hogy amennyiben a járvány nem jelentős hatásként jelenik meg a szervezetben, akkor az SDG8 célok szem előtt tartása sem élvez prioritást az adott szakszervezeti célok között.

Kontrasztként az ILO-kutatás adatai jelennek meg, ahol az látható, hogy a COVID-19 miatt sokkal fontosabbá vált a szakszervezetek 52%-ának az SDG8 célok nagyobb hangsúlyozása, jóval kevesebben vélik úgy, hogy ez negatívan befolyásolja a folyamatokat (6%), illetve, hogy nem egyértelmű (17%) a hatás. E három tényező mentén szignifikáns az eltérés a magyar és az ILO-felmérés között (5. táblázat).

5. táblázat

A COVID-19 észlelt hatása az SDG8 célok megvalósítására a válaszadó szervezetében

COVID-19 hatása SDG8 célokra szervezeti szinten	Magyarország		ILO		Aránykülönbség p-értéke
	n	Arány	n	Arány	
Nagyobb hangsúlyt kapnak a célok	4	15%	66	52%	<0,001 ***
Kevesébbé lesznek fontosak a célok	5	19%	8	6%	0,038 *
Nem egyértelmű	11	41%	22	17%	0,007 **
Még túl korai megmondani	7	26%	31	24%	0,868
Összesen	27	100%	127	100%	

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Forrás: ILO (2021, p. 18) és saját kutatás eredményei alapján

Az SDG8.6-os cél a NEET (nem alkalmazott, nem vesz részt oktatásban, illetve képzésben) 15-24 éves fiatalok arányának csökkentését tűzte ki célul. A COVID-19 függvényében 15% gondolja úgy, hogy teljesen letértünk az útról, és nincs esély a megvalósításra, míg további 41% szerint inkább letértünk a megvalósításhoz vezető útról. A negatív vélemények aránya összességében 56%-os szintje alapján nem fogjuk elérni a célkitűzést. Igaz, hogy 37% egy közepes, semleges állapotról számol be, viszont mindemellett egyértelmű, hogy a pozitív vélekedés részaránya marginális (4%).

Az ILO-kutatáshoz képest a magyar mintában láthatóan alacsonyabb (ha nem is szignifikáns módon) a vélemény nélküli válaszadók aránya, ugyanakkor a statisztikailag is szignifikáns különbség egyedül az inkább a letért a pályáról változónál látható, ahol a magyar válaszadók nagyobb arányban szerepelnek. Összességében is nézve a magyar és az ILO-adatokat megállapítható, hogy nemzetközi tekintés alapján sem pozitív a kép, Magyarországon 56%, míg az ILO felmérése alapján 50% gondolja, hogy ezt a célt nem (sem) érjük el 2030-ig bezárólag (6. táblázat).

Ezek alapján a COVID-19 rosszabb körülményeket biztosít a fiatalok számára, azaz negatívan befolyásolja a képzési és elhelyezkedési lehetőségeiket, a munkaadók élnek a felvételi döntések elhalasztásával, esetleges létszámstopokkal.

val erőteljesebbé vált a negatív vélemény. A letértünk a pályáról, de a célok felét megvalósítjuk 48%-ban jelenik meg, míg az egyáltalán nem érjük el a célokat 22%-os részt képvisel. A pozitív véleménnyel rendelkezők aránya ugyanaz, a többé-kevésbé bizakodók aránya viszont 26%-os mértékben jelenik meg. Az ILO-adatokhoz képest szignifikánsan negatívabb a vélekedés a legfeljebb a célok fele valósul meg tényező esetében. Amennyiben a pozitívabb vélekedéseket és a negatívabb vélekedéseket is összevonjuk, akkor a pozitív megítélés esetében is szignifikáns az eltérés (4% vs. 22% $p=0,027$), míg a negatív esetében a különbség még erőteljesebbé válik (70% vs. 37% $p=0,001$) (7. táblázat).

Ezek alapján egyértelműen kijelenthető, hogy a magyar szakszervezeti vezetők jóval pesszimistábban látják

6. táblázat

A COVID-19 észlelt hatása az SDG8.6 cél (2030-ig azon fiatalok arányának jelentős csökkentése, akik nem állnak alkalmazásban, nem vesznek részt oktatásban, illetve képzésben) megvalósítására

COVID-19 hatása a 8.6 cél teljesülésére	Magyarország		ILO		Aránykülönbség p-értéke
	n	Arány	n	Arány	
A célhoz szükséges intézkedések megvalósulása folyamatban van és el fogjuk érni.	0	0%	2	2%	0,512
A célhoz szükséges intézkedések megvalósulása nagyrészt folyamatban van és el fogjuk érni.	1	4%	10	8%	0,445
A célhoz szükséges intézkedések megvalósulása többé-kevésbé folyamatban van és nagyjából a célok felét fogjuk elérni.	10	37%	31	24%	0,178
A célhoz szükséges intézkedések megvalósulása inkább letért a pályáról, és kevesebb, mint a célok felét fogjuk elérni.	11	41%	28	22%	0,043 *
Letértünk a cél megvalósításához szükséges pályáról, egyáltalán nem fog megvalósulni.	4	15%	36	28%	0,145
Nincs véleményem.	1	4%	20	16%	0,098
Összesen	27	100%	127	100%	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Forrás: ILO (2021, p. 24) és saját kutatás eredményei alapján

7. táblázat

A COVID-19 észlelt hatása az SDG8.8 cél (A munkavállalói jogok védelme, valamint biztonságos és veszélytelen egészséges munkakörnyezet elősegítése minden dolgozó számára) megvalósítására

COVID-19 hatása a 8.8 cél teljesülésére	Magyarország		ILO		Aránykülönbség p-értéke
	n	Arány	n	Arány	
A célhoz szükséges intézkedések megvalósulása folyamatban van és el fogjuk érni.	0	0%	6	5%	0,249
A célhoz szükséges intézkedések megvalósulása nagyrészt folyamatban van és el fogjuk érni.	1	4%	22	17%	0,071
A célhoz szükséges intézkedések megvalósulása többé-kevésbé folyamatban van és nagyjából a célok felét fogjuk elérni.	7	26%	32	25%	0,937
A célhoz szükséges intézkedések megvalósulása inkább letért a pályáról, és kevesebb, mint a célok felét fogjuk elérni.	13	48%	30	24%	0,010 **
Letértünk a cél megvalósításához szükséges pályáról, egyáltalán nem fog megvalósulni.	6	22%	17	13%	0,242
Nincs véleményem.	0	0%	20	16%	0,027 *
Összesen	27	100%	127	100%	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Forrás: ILO (2021, p. 28) és saját kutatás eredményei alapján

Egy másik céllal, az SDG8.8-cal kapcsolatban is megkérdeztük a magyar szakszervezeti vezetőket, hogy milyen esélyt látnak az elérésére, illetve hogyan befolyásolja azt a COVID-19. A magyar mintában az SDG8.6-hoz hasonló trendet azonosíthatunk a különbséggel, hogy jó-

az SDG8.8 cél teljesülését a COVID-19 függvényében, mint ami az ILO-kutatás globális eredményeiből látható. Ennek gyökerei akár a pandémia előtti időszakra is visszavezethetők. Egyrészt a munka törvénykönyve 2011. évi módosítására, másrészt az elmúlt években a munkavállalói

biztonság helyett a rugalmasság erősítését célzó törvényi módosításokra és kormányzati intézkedésekre. A járvány tovább rontott ezen a helyzeten, a szakszervezeti vezetők valószínűsítik, hogy az eleve gyengébb érdekérvényesítési pozícióval párhuzamosan a gazdasági szempontú kihívások még inkább háttérbe szorítják a valódi partnerség kialakulását.

ILO-felmérésben szintén csaknem mindegyik válasz szignifikánsan különbözik, egyedül a nem egyértelmű esetében nem látható statisztikailag alátámasztott elérés (8. táblázat).

Érdeemes megvizsgálni azt is, hogy összességében milyen a vélemény iránya az egyes tényezők esetében átlagosan. 1-es értéket rendeltünk a pozitívhoz, -1-es értéket a negatívhoz, és 0-s értéket a nem egyértelmű vagy

8. táblázat

A COVID-19 észlelt hatása tisztességes munka összetevőinek megvalósítására

COVID-19 hatása tisztességes munka tényezőire		Magyarország		ILO		Aránykülönbség p-értéke	
		n	Arány	n	Arány		
Műhelyteremtés, mhelyvédelem	Pozitívan befolyásolja	2	7%	39	31%	0,013	*
	Negatívan befolyásolja	12	44%	35	28%	0,084	
	Nem egyértelmű	8	30%	24	19%	0,212	
	Még túl korai megítélni	5	19%	29	23%	0,623	
Munkavállalói jogok	Pozitívan befolyásolja	0	0%	33	26%	0,003	**
	Negatívan befolyásolja	19	73%	36	28%	<0,001	***
	Nem egyértelmű	4	15%	28	22%	0,447	
	Még túl korai megítélni	3	12%	30	24%	0,172	
Szociális védelem	Pozitívan befolyásolja	0	0%	45	35%	<0,001	***
	Negatívan befolyásolja	18	69%	30	24%	<0,001	***
	Nem egyértelmű	7	27%	19	15%	0,139	
	Még túl korai megítélni	1	4%	33	26%	0,013	*
Társadalmi párbeszéd	Pozitívan befolyásolja	1	4%	40	31%	0,004	**
	Negatívan befolyásolja	16	62%	31	24%	<0,001	***
	Nem egyértelmű	7	27%	22	17%	0,255	
	Még túl korai megítélni	2	8%	34	27%	0,037	*
Összesen	26	100%	127	100%			

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Forrás: ILO (2021, p. 32., 33., 34., 36) és saját kutatás eredményei alapján

A tisztességes munka négy összetevőjével kapcsolatos véleményt néztünk meg a COVID-19 befolyásoltság szerint. A munkahelyteremtés és munkahelyvédelem esetében magas (49%) a bizonytalanság, mert vagy nem lehet megítélni, vagy még nem látható a hatása. A negatív befolyásolás 44%, míg csupán 7% gondolja, hogy a járvány hatása pozitív. Az ILO-felméréshez képest szignifikáns különbség egyedül a pozitív esetében látható (ILO: 31%, Mo: 7%).

A munkavállalói jogok kérdésében a magyar szakszervezeti vezetők szinte egyöntetűen negatív hatásról számolnak be (73%), amit az is jól érzékeltet, hogy senki sem gondolja, hogy lehet pozitív oldala a pandémiának ebből a szempontból. Az ILO-felméréshez képest ebből adódóan mind a negatív, mind a pozitív befolyásolásnál található szignifikáns eltérés.

A szociális védelem esetében is kiemelkedően magas a negatív vélemények aránya (69%), szintén pozitív lehetséges hatás jelölése nélkül. Az ILO-felmérésben a nem egyértelműt kivéve mindenhol szignifikáns az eltérés.

A társadalmi párbeszéd a szociális védelemmel csaknem megegyező arányokat eredményezett a magyar szakszervezeti vezetők körében. A negatív hatás szintén kiemelkedik (62%), második leggyakrabban a nem egyértelmű látható (27%), míg 4% szerint pozitívan hatott, és 8% jelezte, hogy több időre van szüksége a megítéléséhez. Az

pedig még túl korai megítélni tényezőkhöz. Az így kapott átlagértékek alapján a magyar szakszervezeti vezetők mindegyik esetében a negatív tartományba kerültek, míg az ILO felmérése alapján egyedül a munkavállalói jogoknál látható negatív COVID-19 befolyásolás. Az ILO-adatok alapján a szociális védelem van a legjobb helyzetben a COVID-19 függvényében is, második helyen a társadalmi párbeszéd áll, míg a munkahelyteremtés és munkahelyvédelem esetében kiegyenlítettek a negatív és pozitív vélemények. A magyar mintában egyértelműen a munkavállalói jogok és a szociális védelem esetében van a járvány a legnagyobb negatív befolyással, míg a társadalmi párbeszéd nem sokkal pozitívabb. A legkevesbé negatívan befolyásolt a munkahelyteremtés és munkahelyvédelem (9. táblázat).

9. táblázat

A COVID-19 észlelt hatása tisztességes munka összetevőinek megvalósítására, átlagértékek

COVID-19 hatása tisztességes munka tényezőire, átlagértékek	Magyarország	ILO
Munkahelyteremtés, munkahelyvédelem	-0,370	0,031
Munkavállalói jogok	-0,731	-0,024
Szociális védelem	-0,692	0,118
Társadalmi párbeszéd	-0,577	0,071

Forrás: ILO (2021, p. 32., 33., 34., 36) és saját kutatás alapján saját számolás

Összefoglalás

A pandémia jelentős hatással van az életünk számos területére. Alapvetően hiába kerültek előtérbe a gazdaság, foglalkoztatás és a társadalmi szempontok integrált megközelítései az azt megelőző időszakban az Európai Unión belül, mégis elsődlegesen gazdasági válaszokkal operáltak az egyes kormányok. Az első reakciókat követően sem tudtunk azonosítani olyan irányokat, amelyek mindhárom terület sajátosságait és elvárásait figyelembe vették, bár áttételesen egy-egy szempont megjelent a gazdasági intézkedések hatásaként. Ezért választottuk a vizsgálatunk fókuszaként az SDG-célok hazai megvalósulását a szakszervezetek körében.

A 2015-ben kidolgozott Agenda 2030 részeként kidolgozott 17 SDG-cél a fenntartható fejlődés aspektusaira fókuszál. A gazdaság, foglalkoztatottság és társadalmi szempontok többszempontú megközelítése átfogó, több területre érvényes akció megvalósítását igényli. A szakszervezetekre fókuszáló 4 cél (8.5-8.8) hazai megítélésének egy externális tényező általi befolyásoltsága megmutatja az azok iránt meglévő elköteleződésének szintjét és az elindult folyamatok stabilitását. Az ILO elemzése alapján a 8.5 (teljes és produktív foglalkoztatás és tisztességes munka) és 8.7 (kényszerszermunka, modern rabszolgaság, emberkereskedelem és gyermekmunka) területen előrehaladás, egyfajta támogató hatás azonosítható, miközben a 8.6 és a 8.8 tényezőknél (NEET-arány csökkentése, munkavállalói jogok), valamint a tisztességes munka biztosításánál egy megtorpanás látható. Természetesen jelentős területi különbségek azonosíthatóak, ugyanakkor számunkra a magyar eredményekkel való összevetés a fontos, amihez az összesített adatokat használtuk fel.

A saját felmérés keretében 27 szakszervezeti vezetőt értünk el, akiknek a válaszai 144813 szakszervezeti tagot képviselnek. A KSH szakszervezeti tagsági felméréseire fókuszáló statisztikáit tekintve jelentős kört fednek le a válaszok. Kutatásunkban tanulságos megállapításra jutottunk az egyes munkaerőpiaci aktorok együttműködésére vonatkozóan. Hiába jelentkezett a COVID-időszakban több és új probléma sok ágazatban a foglalkoztatással kapcsolatban, látszólag ez nem hozta magával a szorosabb együttműködést, párbeszédet a munkaerőpiaci felek között.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a COVID-19 hatását az ILO-felméréssel ellentétesen egységesen negatívként ítélik meg a hazai szakszervezeti vezetők. Ez egyrészt visszavezethető a viszonylag alacsony magyarországi szervezettségi szintre (KSH szerint 7-9%, szakszervezeti konföderációk szerint is 20% alatt). Másrészt a munka törvénykönyvének 2011. évi változtatásával a „mérleg nyelve” inkább a munkáltatói rugalmasság, mint a munkavállalói biztonság felé billent. Harmadrészt, részben az előző kettőből adódóan, a szakszervezetek inkább más kérdéseket és elérendő célokat határoztak meg a mindennapi működésük során, az SDG-szempontok kevésbé jelentek meg a tervek között. Ennek megfelelően az externális sokk következtében az esetlegesen elindult folyamatok félbeszakadtak. A már jól ismert és kommunikált célok és értékek közé nem tudtak beépülni az SDG-célok, és a szakszervezeti tagság részéről is a hagyományos kérdésekkel kapcsolatos elvárások fogalmazódtak meg a szakszervezeti tevékenységgel szemben.

A nemzetközi felmérés tapasztalatai alapján érdemes végiggondolni a szakszervezeti vezetőknek, hogy az SDG8 célok és a klasszikus szakszervezeti célok megfelelő kombinációja hozzájárulhat a pandémia negatív hatásainak ellen-súlyozásához. A nemzetközi pozitív tapasztalatok és példák jó gyakorlatként is áttemelhetőek, amihez egy intenzív kommunikációra és interakcióra van szükség más országok szakszervezeteivel.

Úgy gondoljuk, hogy fontos a kutatásunk megismétlése 2023 első felében, amikor remélhetőleg a pandémia negatív hatása már semmilyen módon nem jelenik meg. A megszo-kott körülményekhez való visszatérés fogja megmutatni a szakszervezetek valós erejét, illetve azt a szándékot, hogy mennyire építik be az SDG-célokat a magyar munkaerőpiaci és foglalkoztatási viszonyokba.

A későbbiekben tervezzük a makro-, szakszervezeti vezetői megközelítéssel túl a mikro-, szakszervezeti tagság oldali kutatást is, hogy összevessük az eredményeket a szakszervezeti vezetők által érzékelt vagy megvalósítani szándékozott folyamatokkal. Ez hasznos visszajelzés a szakszervezeti tisztségviselőknek is mind a kommunikációs, mind pedig az érdekvédelmi hatékonyságukkal kapcsolatosan.

Felhasznált irodalom

- ÁSZ Elemzés (2020). *Járványhelyzet és munkaerőpiac: A járványhelyzettel összefüggő gazdaságvédelmi akcióterv munkaerőpiacra gyakorolt hatásai*. 2020/09.
- Barbier E. B., & Burgess, J. C. (2017). The sustainable development goals and the systems approach to sustainability. *Economics*, 11(2017-28), 1-22. <https://doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2017-28>
- Drabancz Á., & El-Meuch N. M. (2020). *Jókor jó helyen – Növekedésre képes cégek átmeneti likviditási nehézségein enyhít a bértámogatási program*. <https://www.mnb.hu/letoltes/drabancz-aron-el-meouch-nedim-marton-jokor-jo-helyen-bertamogatasi-program-segiti-a-novekedesre-kepes-cegeket.pdf>
- Drabancz Á., El-Meuch N. M., & Lang P. (2021). A koronavírus járvány miatt bevezetett jegybanki és állami hitelprogramok hatása a magyar foglalkoztatásra. *Közgazdasági Szemle*, 68(9), 930-965. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2021.9.930>
- Eurofound. (2020). *COVID-19: Policy responses across Europe*. Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20064en.pdf
- Faragó T. (2015). *A fenntartható fejlődés új ENSZ-programja*. <https://www.greenfo.hu/wp-content/uploads/dokumentumtar/a-fenntarthato-fejlodes-uj-ensz-programja.pdf>
- GKI. (2020a). *Áprilisban óriásit zuhant a GKI fogyasztói bizalmi indexe*. GKI Gazdaságkutató Zrt. <https://www.gki.hu/wpcontent/uploads/2020/04/GKI-fogyasztoi-bizalmi-index-200409.pdf>
- GKI. (2020b). *A járvány következtében kényszerszabadságot és elbocsátást igényelnek a hazai cégek*. <https://www.gki.hu/wp-content/uploads/2020/04/GKI-A-j%C3%A1rv%C3%A1ny-foglalkoztat%C3%A1si-hat%C3%A1sai-20200420.pdf>

- GKI. (2020c). *Második hónapja nem tud emelkedni a GKI konjunktúraindexre*. https://www.gki.hu/wpcontent/uploads/2020/09/GKI_konj_2009.pdf
- Hoffman, J. E. I. (2019). Categorical and cross-classified data: goodness of fit and association in basic biostatistics for medical and biomedical practitioners. In *Basic Biostatistics for Medical and Biomedical Practitioners* (2nd Edition) (pp. 197-231). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-817084-7.00014-0>
- Ignits Gy., Mód P., Nagy Á., & Varga L. (2018). *Beszámoló a 2017. évi közfoglalkoztatásról*. Belügyminisztérium. https://kozfoglalkoztataskormany.hu/download/c/7a/32000/Besz%C3%A1mol%C3%B3_2017_20180621.pdf
- Ignits Gy. (2021). A pandémiás válság munkaerőpiaci hatásairól – Statisztikai lehetőségek, kihívások és fókuszok a folyamatok számbavételére. *Új Munkaügyi Szemle*, 2(1), 31-45. <https://www.metropolitan.hu/upload/59020f909eaa9b26989f22c48579dee0e32510a3.pdf>
- ILO. (2021). *The likely impact of COVID-19 on the achievement of SDG8*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_770036.pdf
- ILO. (2020). *Impact of lockdown measures on the informal economy. A summary*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743534.pdf
- ILO Monitor (2021). *COVID-19 and the world of work. Eighth edition Updated estimates and analysis*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf
- Jancsovszka P. (2016). Fenntartható fejlődési célok (Sustainable Development Goals). *Tájökológiai Lapok*, 14(2), 171-181. http://real.mtak.hu/43652/1/07_Jancsovszka.pdf
- Juhász P., & Szabó Á. (2021). A koronavírus-járvány okozta válság vállalati kockázati térképe az első hullám hazai tapasztalatai alapján. *Közgazdasági Szemle*, 68(Különszám), 126–153. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2021.k.126>
- Katona M., & Petrovics N. (2021). Válság és együttműködés. *Közgazdasági Szemle*, 68(1), 76–95. <http://dx.doi.org/10.18414/KSZ.2021.1.76>
- Köllő J., & Reizer B. (2021). A koronavírus-járvány első hullámának hatása a foglalkoztatásra és a vállalatok árbevételére. *Közgazdasági Szemle*, 68(4), 345–374. <https://doi.org/10.18414/KSZ.2021.4.345>
- Kömüves Zs. S., Dajnoki K., Pató G. Sz. B., Poór J., Szabó K., Szabó-Szentgróti G., & Szabó Sz. (2022). *Kilábalás – Újranyitás – Növekedés: Poszt-COVID-szindróma és bizonytalan helyzet menedzsment szempontjai*. Wolters Kluwer Hungary.
- KSH. (2019). *Munkaerőpiaci folyamatok. I–IV. Negyedév*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf194/index.html>
- KSH. (2023). *A foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint, nemenként, negyedévente*. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0110.html
- KSH. (2022). *Reálkeresetek alakulása*. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0070.html
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behrens, III W. W. (1972). *The Limits to Growth*. Potomac Associates. <https://www.donellameadows.org/wp-content/userfiles/Limits-to-Growth-digital-scan-version.pdf>
- MNB. (2020). *Pénzügyi stabilitási jelentés*. <https://www.mnb.hu/letoltes/penzugyi-stabilitasi-jelentes-2020-may.pdf>
- Pató, B. S. G. (2022). Coronavirus crisis challenges and HR responses—Hungary 2020—framework of domestic research. *JEEMS Journal of East European Management Studies*, 27(3), 552-578. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2022-3>
- Pató, G. SZ.B., Dajnoki, K., Kovács, K., Kömüves, ZS.S., Grotte, J., Szabó, SZ., Kunos, I., Metszősy, G., Hegedűs, H., & Karácsony, P. (2021). A HR válasza a koronavírus-járvány okozta kihívásokra. *Vezetéstudomány*, 52(8-9), 2-17. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2021.09.01>
- Pirohov-Tóth B. (2022). Munkapiaci trendek a koronavírus-járvány idején. *Vezetéstudomány*, 53(1), 29-43. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2022.01.03>
- Pulay, Gy. (2020). Mennyire forgatta fel a COVID-19 járvány a munkaerőpiacot? *Pénzügyi Szemle Online*. <https://www.penzugyiszemle.hu/tanulmanyok-eloadasok/mennyire-forgatta-fel-a-COVID-19-jarvany-a-munkaeropiacot>
- Szappanos, J. (2020). *A COVID-19 járvány közpénzügyi hatásainak értékelése* (EL-2555-020/2020). Állami Számvevőszék. https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/COVID_20200629.pdf?download=true
- Tóth, A., Szabó, Sz., Kálmán, B., & Poór, J. (2021). A foglalkoztatottság alakulása a magyar gazdaság szektoraiban a COVID-19 járvány következtében. *Új Munkaügyi Szemle*, 2(1), 2-23 <http://real.mtak.hu/154542/1/TothA.pdf>
- UN. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- UN. (2000). *United Nations Millennium Declaration*. <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Millennium.aspx>
- UN. (2015). *Sustainable Development Goals. Fact Sheet*. UN. Time for Global Action for People and Planet. https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2015/08/Factsheet_Summit.pdf
- UN. (2020b). *Shared Responsibility, Global Solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19*. UN. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_report_socio-economic_impact_of_COVID19.pdf
- UN. (2020a). *UN rights expert urges States to step-up anti-slavery efforts and protect most vulnerable amid COVID-19*. OHCHR. <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25863&LangID=E>