

OTDK-dolgozat

2023

PANNON EGYETEM
GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG

**A KEVESEBB NÉHA TÖBB? NÉGYNAPOS MUNKAHÉT A
MÉRLEGEN**

IS LESS SOMETIMES MORE? FOUR-DAY WORKING IN FOCUS

Jóna Rozina

Konzulens: Dr. Palányi Ildikó PhD és Jámbor Balázs Róbert

Kézirat lezárásának dátuma: 2022. november 13.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	1
2. A négynapos munkahét előzményei.....	2
2.1. Az ötnapos munkahét kialakulása	2
2.2. „M-kérdések” felvetése a négynapos munkahét témakörében.....	4
2.2.1. Mikor került a látószögbe a négynapos munkahét?	5
2.2.2. Mely országokban került tesztelésre és bevezetésre? - Nemzetközi kitekintés	6
2.2.3. Mely magyarországi vállalatok kísérleteznek? - Hazai aktualitás	8
2.2.4. Miért merülhetett fel a változtatás gondolata a munkahét napjainak számával kapcsolatosan?.....	9
2.2.4.1. A gazdasági feltételrendszerek változása	9
2.2.4.2. Well-being és a benne rejtőzködő lehetőségek	11
2.2.4.3. Felgyorsult, hektikus életmód	12
3. A négynapos munkahét jogi szabályai	13
4. A négynapos munkahét különböző aspektusú vizsgálata	14
4.1. A négynapos munkahéttel kapcsolatos elméleti közgazdaságtani vonatkozások	14
4.1.1. Mikroökonómiai szempontú vizsgálat	14
4.1.2. Makroökonómiai szempontú vizsgálat.....	17
4.2. Érintetti oldal vizsgálata.....	19
4.2.1. Munkavállalói oldal.....	19
4.2.2. Munkaadói oldal.....	20
4.2.3. Nemzetgazdasági vonatkozás.....	22
5. Primer kutatás.....	23
5.1. A kutatás célja	23
5.2. A kérdőíves megkérdezés módszerének bemutatása	24
5.3. A kutatás eredményeinek bemutatása	25
6. Összefoglaló gondolatok	42
7. Irodalomjegyzék.....	47

Mellékletek.....	51
------------------	----

Ábrajegyzék

1. ábra: A dolgozat logikai felépítése	2
2. ábra: Heti munkaórák száma országonként az OECD 2019-es felmérése alapján.....	4
3. ábra: „4 day week” kifejezés gyakorisága az internetes keresések között 2004-től napjainkig	5
4. ábra: A négynapos munkahetet bevezető/tesztelő országok	8
5. ábra: A négynapos munkahét előtérbe kerülésének okai	12
6. ábra: A négynapos munkahét vizsgálatának különböző aspektusai	14
7. ábra: Az egyéni munkavállaló napi időbeosztásának lehetséges kombinációi	15
8. ábra: Az egyéni munkavállaló munkából szerezhető napi jövedelem lehetséges kombinációi	16
9. ábra: Az egyéni munkavállaló racionális döntésének lehetséges pontjai.....	17
10. ábra: A munkaerőpiaci egyensúly és egyensúlytalanságok	18
11. ábra: A munkaerő keresleti függvény elmozdulása	19
12. ábra: Az átmenetileg külföldön dolgozó magyarok számának alakulása.....	23
13. ábra: A kutatás jellemzői.....	24
14. ábra: A kitöltők nem szerinti megoszlása.....	26
15. ábra: A kitöltők születési év szerinti összetétele (fő).....	26
16. ábra: A kitöltők iskolai végzettség szerinti összetétele (fő).....	27
17. ábra: A kitöltők lakóhely-típus szerinti összetétele (fő).....	28
18. ábra: A kitöltők fennálló munkaviszony szerinti összetétele (fő).....	29
19. ábra: A válaszadók összetétele munkarendjük szerint (fő)	30
20. ábra: A kitöltők összetétele nemzetgazdasági ágak szerint(fő).....	31
21. ábra: Hangulat a munkahelyen.....	31
22. ábra: A kitöltők munkahellyel kapcsolatos prioritásai	32
23. ábra: A négynapos munkahét tematizálása generációs megoszlásban (%).....	33
24. ábra: A négynapos munkahét mint alternatíva (fő).....	33
25. ábra: Kapcsolat a munkahelyi jóllét és munkarend között (fő).....	34
26. ábra: A kitöltők megoszlása az alapján, hogy a munkahelyen jelen van-e a négynapos munkahét kérdése.....	35
27. ábra: A négynapos munkahét motiváló ereje a munkahely váltás során generációk szerint (fő).....	35

28. ábra: A négynapos munkahét motiváló ereje a munkahely váltás során generációk szerinti megoszlása	36
29. ábra: A négynapos munkahét vélt előnyei 6-fokozatú Likert-skálán mérve.....	37
30. ábra: A négynapos munkahét vélt hátrányai 6-fokozatú Likert-skálán mérve.....	38
31. ábra: Mikor fogják bevezetni Magyarországon a négynapos munkahetet? kérdésre adott válaszok	40

1. Bevezetés

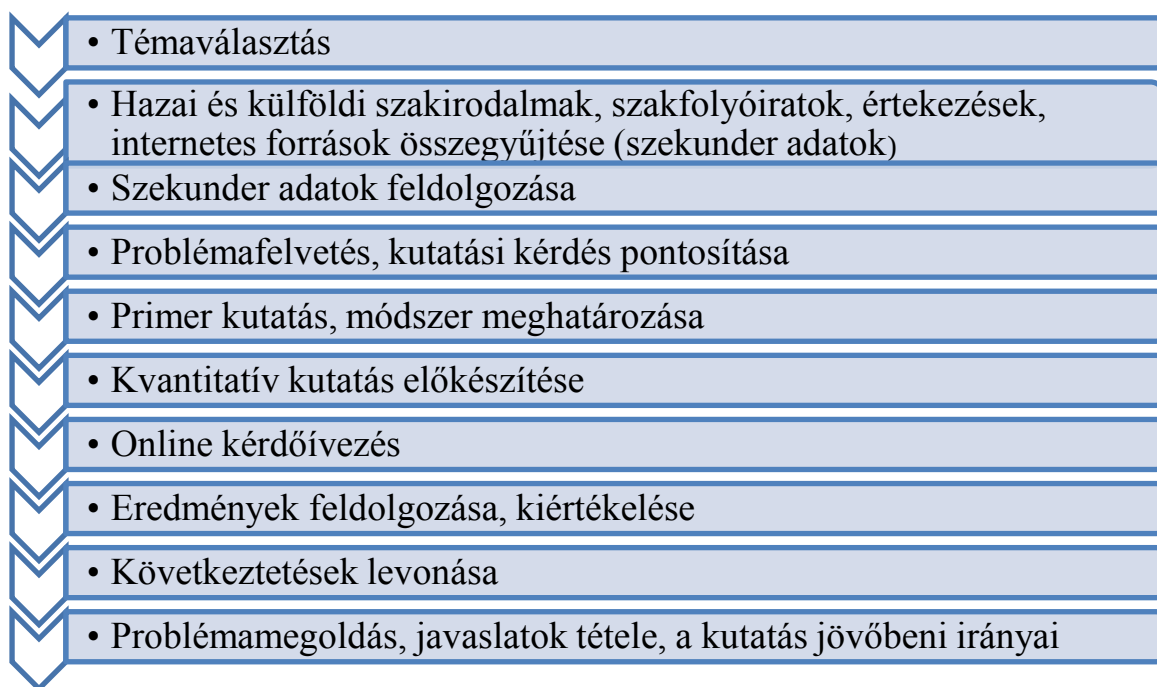
A négynapos munkahét bevezetésének kérdéskörével az utóbbi években egyre gyakrabban találkozhatunk. A téma aktualitását az is mutatja, hogy sok országban tesztelik a munkanapok számának csökkentését, pl. Spanyolországban és Nagy-Britanniában is. A négynapos munkahét térnyerésére ráerősített a digitalizáció, a Covid idején széles körben elterjedt home office, illetve az energiaválság is. Hazánkban azonban jelenleg elenyésző azon cégek száma, akik hasonló kezdeményezéssel éltek.

Pályamunkámban részletesen ismertetem a négynapos munkahét előzményeit, és kitekintést teszek a hazai és nemzetközi gyakorlatra is. Több oldalról körbejárom a négynapos munkahét kérdéskörét, így elemzem a jogi szabályozást, bemutatom az elméleti közgazdaságtani megközelítéseket, majd az egyes stakeholderek nézőpontjából vizsgálódok, és kitérek a makrogazdasági hatásokra is. Kutatásom legfőbb célja, hogy megvizsgáljam, hogy mekkora a realitása annak, hogy Magyarországon szélesebb körben bevezetésre kerüljön a közeljövőben a négynapos munkahét. Szigetszerű vagy általános gyakorlat lehet-e ez a megoldás? A bevezetés potenciális előnyeit és hátrányait is górcső alá veszem, valamint a különböző generációk álláspontját is felmérem e kérdéskörben. Mindezek felderítéséhez kvantitatív módszerrel online kérdőíves megkérdezést alkalmazok a magyar lakosság körében.

Dolgozatom eredményeképpen azt várom, hogy sikerül megállapítani, hogy az átlag magyar állampolgárt mennyire foglalkoztatja a négynapos munkahét bevezetésének a kérdése. Kutatásomban feltárom, hogy a közvélemény mit tart ezen munkarend előnyeinek és hátrányainak. Pályamunkám végén megfogalmazom saját véleményemet is a négynapos munkahét bevezetésével kapcsolatban.

A dolgozatom logikai felépítése, menete az alábbi ábrán látható:

1. ábra: A dolgozat logikai felépítése



Forrás: saját szerkesztés

2. A négynapos munkahét előzményei

A következőekben a négynapos munkahét előzményeit fogom összegyűjteni, azaz először az ötnapos munkahét kialakulását fogom ismertetni. Továbbá az „M-kérdések” segítségével is meg fogom vizsgálni, hogy miért került napirendre napjainkban a négynapos munkahét bevezetésének kérdése.

2.1. Az ötnapos munkahét kialakulása

Az ötnapos munkahét kialakulása körülbelül egy évszázaddal ezelőttre nyúlik vissza. Eleinte Európában az 1800-as években a hatnapos munkahét volt jellemző. Ezt azzal magyarázhatjuk, hogy a keresztény egyházak nem csupán teológiai kérdésekkel foglalkoztak, hanem az emberek mindennapjaiban, életvitelében is fontos szerepet játszottak a keresztény tanítások, így a vasárnapot szent nappá, és egyúttal munkamentessé nyilvánították. Egy átlag gyári munkás például Nagy Britanniában napi 12 órát dolgozott, de más országokban is a 9-10 óra volt a megszokott, ami miatt hamar elfáradtak vagy legyengültek a dolgozók, így gyakrabban hibáztak.

Mindeközben a tengerentúlon, a formálódó Egyesült Államokban a munkavállalók terheléseinek csökkentése volt a cél. Legelőször az amerikai polgárháború után került képbe a napi 8 órás munkarend, de bevezetése akkor nem sikerült. Aztán 1869-ben Ulysses S. Grant elnök határozta meg a szövetségi kormány dolgozói számára, hogy fizetésükért naponta maximum 8 órát dolgozhatnak. Később 1886. május 1.-jére hirdettek sztrájkot a munkaidő és a munkaterhek csökkentésének érdekében, és aznap kb. 300 ezren támogatták a sztrájkot, és nem vették fel a munkát. Ez a sztrájk végül Chicago-ban rendőri összecsapásokkal fejeződött be. Érdemes még megemlíteni, hogy a magánszektorban az ötnapos munkahetet először 2 nyomdaipari vállalat rendelte el.

Szignifikáns áttörést viszont csak az 1920-as években ért el a T-modelljéről elhíresült Henry Ford. Az iparmágnás 1926. szeptember 25.-től kezdődően vezette be az ötnapos munkahetet. Ez annak volt köszönhető, hogy a T-modellje iránti kereslet jelentősen megcsappant abban az időben. Ezért úgy gondolta, hogy a munkaidő rövidítésével és a heti munkanapok számának csökkentésével az emberek több időt fognak szánni kikapcsolódásra és kirándulásra, amelyhez az ő T-modelljét fogják megvásárolni, és használni. Vagyis ezáltal akarta a keresletet növelni termékei iránt. Ezek után a következő mérföldkő az 1930-as években jött el, amikor a nagy gazdasági világválság okozta munkanélküliség miatt állt át több vállalat az ötnapos munkahétre. (pl. a Boots gyógyszer- és szépségipari vállalat) Ennek mintájára 1940-ben megjelent a törvény, amely az egész USA-ra kiterjesztette a heti 44 munkaóra maximalizálását. Ennek hatására pl. Franciaországban 1936-ban kötöttek megállapodást a heti 40 munkaóra bevezetéséről, majd egyre több európai országban is elterjedté vált. (*origo.hu*)

Ehhez képest Magyarországon még a szocializmus idején is munkanapnak számított a szombat. Mivel ekkor Európában már elterjedtnek számított a kétnapos hétvége, így a szocialista pártvezetés is azt a döntést hozta, hogy jóléti intézkedésként nálunk is bevezetik. 1981. április 27.-én jelent meg az a kormányrendelet, amely szerint a munkavállalóknak csak minden második szombaton kell dolgoznia. Ennek bevezetése egy többlépcsős folyamat volt, hiszen például az oktatási intézményekben és a mezőgazdaságban csupán később engedélyezték. Ez a rendelet nem csak a munkarendben, hanem a sportéletben, közlekedési menetrendekben és a televíziók műsorrendjében is reformot hozott. Ekkor a heti munkaidő 42 óra volt, és csak később, 1984-ben váltottak a heti 40 órára.

Ugyanakkor vannak olyan országok, ahol még később került bevezetésre az ötnapos munkahét, főként az arab országokban. Továbbá vannak olyan országok is, ahol a heti

munkaórák száma már most is 40 óra alatt van, míg a szegényebb dél-amerikai, afrikai és ázsiai országokban akár heti 60 órát is dolgozhatnak, hiszen sok helyen még hatnapos a munkahét (pl. Nepál, Szomália). Így elmondhatjuk, hogy globálisan igen nagy egyenlőtlenségeket tapasztalhatunk a heti munkaidő tekintetében.

Az alábbi ábrán az OECD 2019-es felméréseinek eredményei láthatóak:

2. ábra: Heti munkaórák száma országoként az OECD 2019-es felmérése alapján



Forrás: portfolio.hu

Az OECD (Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet) 2019-es felmérése alapján az átlag 40,5 óra, Magyarország a középmezőnyhöz tartozik, itt ugyanis 40,3 óra a heti átlag. A legkevesebbet, heti 37 órát a dán munkavállalók, a legtöbbet pedig heti 49,8 órát a kolumbiai munkavállalók dolgoznak az OECD-tagállamok közül. (Háhner, 2021)

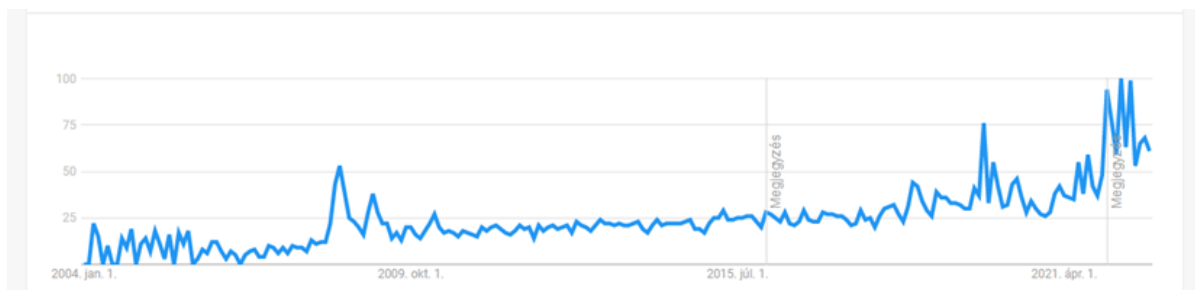
2.2 „M-kérdések” felvetése a négynapos munkahét témakörében

Az alábbiakban a négynapos munkahét kialakulásának hátterét fogom vizsgálni az úgynevezett „M-kérdések” felvetésének segítségével, vagyis a *Mi?*, *Mikor?*, *Mely országokban?*, *Mely hazai vállalatoknál?*, *Miért?*... kérdésekre keresem a választ. Ezek közül az első kérdésre a legegyszerűbb a választ megadni, hisz a négynapos munkahét csupán annyit jelent, hogy 4 nap dolgoznak a munkavállalók általában ugyanannyi fizetésért és juttatásért, viszont ugyanakkora munkaterhelés mellett.

2.2.1. Mikor került a látószögbe a négynapos munkahét?

A négynapos munkahét gondolata nem is annyira új keletű ötlet, mint azt sokan gondolnák. Az átlagemberek kíváncsiságát nem csupán az elmúlt néhány évben keltette fel a munkanapok számának csökkentése. Az alábbi ábra azt mutatja, hogy 2004-től egészen napjainkig milyen gyakran fordult elő az internetes keresések között a „4 day week”, vagyis a négynapos munkahét kifejezés. Azt állapíthatjuk meg, hogy már a 2000-es évek elején is érdekelte a közvéleményt e téma, majd ez a kíváncsiság az évek alatt egyre csak növekedett, egy-két fellendüléstől eltekintve.

3. ábra: „4 day week” kifejezés gyakorisága az internetes keresések között 2004-től napjainkig



Forrás: Google Trends (2022.11.04.)

Viszont a négynapos munkahét gondolata már ennél korábban is felbukkant. Az egyik legismertebb közgazdász, a brit John Maynard Keynes már az 1930-as években azt jósolta, hogy 2030-ra a munkaidő heti 15 órára fog csökkenni. Ezt a technológia fejlődésével és a szabadidő iránti megnövekedett igénnyel indokolta. Ezután 1956-ban reppent fel először, immár négynapos munkahétként a munkaidőcsökkentés gondolata. Richard Nixon, az Amerikai Egyesült Államok 37. elnöke 1956-ban említette meg ennek a lehetőségét. Szerinte ez már a nem túl távoli jövőben is megtörténhet. Ezen kívül a Time magazin egyik 1965-ös számában is lehetett olvasni a heti munkaidő csökkenésének lehetőségéről, ahol 100 éven belüli heti 20 órás munkaidőt prognosztizáltak, ami a számítógépek fejlődésének és elterjedésének lesz köszönhető.

Ezen elméletek után a gyakorlatban először Franciaországban jelent meg a heti munkaidő csökkentése. 2000-ben jelent meg a törvény, amely a munkaidőt heti 35 órára vitte le. Ez vegyes fogadtatásban részesült, ezért folyamatosan enyhítettek rajta, így ma a gyakorlatban már több mint 35 órát dolgoznak a franciák. (eco.hu)

2.2.2. Mely országokban került tesztelésre és bevezetésre? - Nemzetközi kitekintés

Franciaország után több más országban próbálkoztak a munkaidő csökkentésével vagy éppen a négynapos munkahét bevezetésével, tesztelésével. Az elsők között volt Izland is, ahol 2015. és 2019. között tesztelték a négynapos munkahetet 2500 munkavállaló bevonásával. Ez Izland munkavállalóinak kb. 1%-át érintette. Sok munkáltató vett részt a kísérletben, többek között óvodák, kórházak és szociális intézmények, akik a munkaidőt csökkentették heti 40 óráról 34 vagy 36 órára. A kísérlet eredményeként a munkavállalók kevésbé érezték magukat stresszesnek, illetve az egészségük és a munka-magánélet egyensúly is javult. Több idejük maradt a családra, barátokra, hobbikra és a háztartásra is. A kísérlet hatására ma már az izlandiak kb. 90%-a hasonló munkarendben dolgozik. Így összességében elmondható, hogy a négynapos munkahét tesztelése sikeresen zajlott az országban, és pozitív eredményeket hozott. Viszont Izland alacsony népessége, fejlettségi szintje miatt nem biztos, hogy ez a gyakorlat ugyanilyen könnyen átültethető egy nagyobb országba. *(bbc.com alapján saját fordítás)*

Európában ez a gyakorlat nem egyedülálló. Spanyolországban 2021-ben jelentették be, hogy a kormány támogatja a négynapos, azaz a 32 órás munkahét tesztelését. 3 éven keresztül fog futni ez a kísérlet, és fontos kiemelni, hogy a munkavállalók fizetését, juttatásait nem fogják arányaiban csökkenteni. A projektben kb. 200 vállalat és 3000-6000 munkavállaló vesz részt. Spanyolországban az emberek az átlagnál többet dolgoznak, de mégsem tartozik a legproduktívabb országok közé. Vagyis a több munka nem feltétlenül jelent jobb teljesítményt. *(Kelly, 2021 – saját fordítás)*

A skandináv országokban úgyszintén vannak hasonló próbálkozások. Például Svédországban 2015-ben zajlott egy kísérlet, ahol nem a heti munkanapok számát, hanem a napi 8 munkaórát csökkentették 6 órára, és a munkavállalók ugyanannyi fizetést kaphattak, mint előtte. Nem mindenki fogadta örömmel a hírt, ugyanis néhány munkáltató nem akart pénzt költeni a kísérletre. Ugyanakkor itt is voltak bőven résztvevők, pl. egy egyetemi kórház ortopédiai osztályán 80 ápolót és orvost vontak be, illetve új embereket is vettek fel, hogy a kieső időt pótolják. A résztvevők végül pozitív tapasztalatokról számoltak be. Vannak olyan vállalatok is, mint pl. a Toyota, akik a továbbiakban is fenntartják ezt a gyakorlatot. Ezen kívül Finnországban is felreppentek hírek hasonló tervekről, de ezek az információk végül hamisnak bizonyultak.

A Benelux-államokban is találhatunk hasonló modellt. Belgiumban 2022 februárjában nyerték el a jogot a munkavállalók arra, hogy heti 5 nap helyett csak 4-et dolgozzanak ugyanazért a fizetésért. Ez viszont nem azt jelenti, hogy heti óraszámban kevesebbet dolgoznának, hanem ugyanannyi munkaórát kell eltölteniük a munkahelyükön, csupán azt besűrítetik négy napba is. Ettől a lehetőségtől azt várják, hogy a belga merev munkaerőpiac rugalmasabbá, a gazdaság dinamikusabbá, illetve a család és munka is összeegyeztethetőbbé válik. Továbbá a cél az, hogy az emberek több szabadságot kaphassanak a munkaidejük beosztásával kapcsolatban. Ugyanakkor nem mindenki számára elérhető ez az opció, pl. a műszakban dolgozók számára ez nem lesz lehetséges. (Joly, 2022. – saját fordítás)

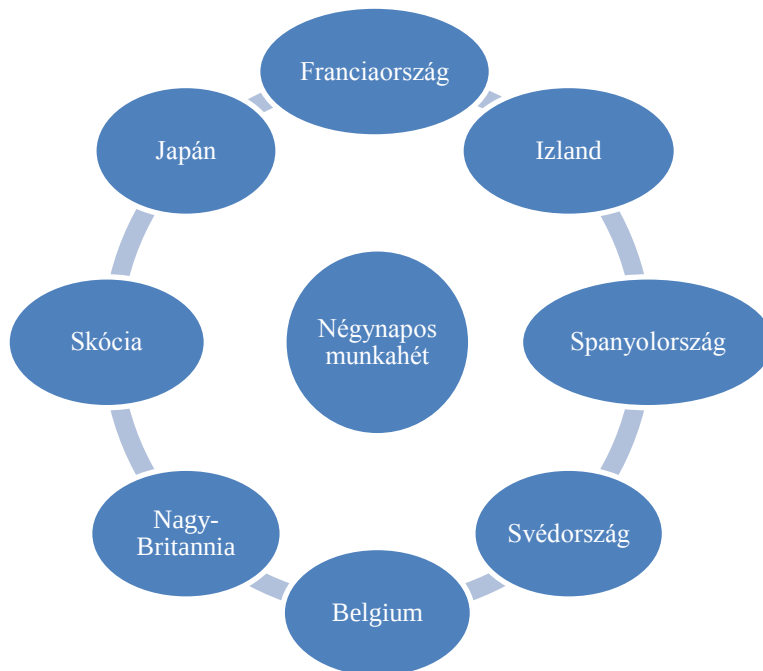
A Brit-szigetek területére úgyszintén eljutott a négynapos munkahét szele. Nagy-Britanniában idén júniusban kezdődött egy 6 hónapos tesztidőszak, ahol a munkavállalóknak 100 %-os fizetésért az eddigi munkaidejük csupán 80%-át kell ledolgozniuk. 73 cég vesz részt a kísérletben. Félidőben az eddigi tapasztalatok pozitívak, a résztvevők nagyobb része szerint a produktivitás nem csökkent, sőt, volt ahol nőtt. A megkérdezett cégek 86 %-a válaszolta azt, hogy a jövőben is megtartaná a négynapos munkahetet. (bbc.com alapján saját fordítás)

Az eddigi pozitív élmények hatására Skócia is úgy döntött, hogy 2023-ban fog futni a négynapos munkahét tesztüzeme. A munkavállalók munkaideje 20 %-kal fog csökkenni. Wales-ben szintén felmerült már az ötlet. (Joly, 2022. – saját fordítás)

Természetesen Európán kívül is vannak hasonló kezdeményezések. Például Japánban a Microsoft 2019 augusztusában 1 hónapra vezette be a négynapos munkahetet a *Work-Life Choice Challenge Summer 2019* nevű projekt keretein belül. A cég 2300 munkavállalójának számára tette szabaddá egymás után 5 pénteki napját, és emellett teljes fizetésüket kaphatták meg a dolgozók. A résztvevők nem csak boldogabbak, de szignifikánsan produktívabbá váltak. Emellett a munkavállalók 25 %-kal kevesebb pihenőt tartottak munka közben, 23 %-kal kevesebb áramot fogyasztottak, és 59 %-kal kevesebb papírt használtak nyomtatásra. A hónap végén a munkavállalók 92 %-a nyilatkozta azt, hogy tetszett nekik a rövidebb hét. (Paul, 2019. – saját fordítás)

Az alábbi ábra azokat az országokat mutatja, ahol tesztelik, vagy ahol éppen tervben van a négynapos munkahét bevezetése:

4. ábra: A négynapos munkahetet bevezető/tesztelő országok



Forrás: saját szerkesztés

Összességében elmondható, hogy egyre több országban nyer teret magának a négynapos munkahét lehetősége. A következőekben a hazánkban fellelhető példákat fogom bemutatni.

2.2.3. Mely magyarországi vállalatok kísérleteznek? - Hazai aktualitás

A külföldi példák mintájára hazánkban a nagyvállalati szektorban először a Magyar Telekom Csoport indít pilot projektet a négynapos munkahét tesztelésére, amelynek legfőbb célja az információgyűjtés. Ezzel párhuzamosan reprezentatív országos kutatást is folytatnak, hogy felmérjék, és összegyűjtsék a hazai munkavállalók és munkáltatók véleményét, gondolatait a témával kapcsolatban. A kísérlet 2022. júniustól októberig fog tartani, ahol négy csapat (pl. támogató és ügyfélkapcsolattal foglalkozó csoportok) fognak heti öt helyett négy napot dolgozni, és emellett teljes alaphétként részesülnek. A teszt eredményéről később fogják tájékoztatni a lakosságot. (Német, 2022.)

Városunkban, Zalaegerszegen is lenne hajlandóság a négynapos munkahét tesztelésére. A Zalavíz Zrt. szeretné tesztelni 2023. január 1.-től ezt a megoldást, de a mai jogszabályok ezt nem teszik lehetővé, hiszen egy köztulajdonban álló társaságról van szó, így számukra a heti 40 órás munkaidő van előírva. A szakminisztérium így elutasította a vállalat kérelmét, de

bíznak benne, hogy módosítani fogják a jogszabályt. A cég legfőbb indokai a bevezetés mellett többek között a munkaerőhiány, illetve szeretnék motiválni, és megtartani a szakképzett munkavállalókat. A vezetőség bízik abban is, hogy a sikeres bevezetés mentálisan és fizikálisan kipihentebb dolgozókat eredményezne, akiknek több idejük jutna a családra, valamint nőne a munkakedv és a munkáltató iránti hűség, véli Arnhoffer András elnökö-vezérigazgató. Hogy sikerül-e ezen elképzelés megvalósítása a víziközmű-szolgáltatónál, az egyelőre a jövő zenéje. (Mozsár, 2022)

A magánszektor tekintetében érdemes megemlíteni a pécsi CubicFox nevű informatikai céget, ahol jól működik a modell. Itt a négynapos munkahét olyan formája működik, hogy ugyan csak hétfőtől csütörtökig dolgoznak, viszont a napi munkaidő 1 órával növekedett. Viszont még így is 12,5 %-kal kevesebbet dolgoznak, mint korábban, és a hétvégéjük immár három nappól áll. A modell láthatóan működőképes, hiszen a dolgozói állományt 30 %-kal bővítik egy év alatt, illetve a szabad péntek a dolgozókat is összehozza, hiszen közösen is tudnak programokat szervezni. Mivel ma sok területen munkaerőhiány tapasztalható, így valóban fontos, hogy milyen pluszt tud nyújtani egy vállalat az alkalmazottak számára. (Siposhegyi, 2022)

Láthatjuk, hogy Magyarországon egyelőre csak próbálkozások vannak, de konkrét eredményekről eddig nem olvashattunk.

2.2.4. Miért merülhetett fel a változtatás gondolata a munkahét napjainak számával kapcsolatosan?

Érdemes azt is megvizsgálni, hogy milyen események, történések játszottak közre, amiért egyáltalán felmerült a munkanapok számának csökkentése.

2.2.4.1. A gazdasági feltételrendszerek változása

A digitalizáció gyors terjedése nem csak az emberek magánéletére, hanem a munkavégzésükre is hatással van, ugyanis a munkafolyamatokat gördülékenyebbé, rugalmasabbá és nem mellesleg gyorsabbá is teszi, így egyes folyamatok lerövidülhetnek, valamint a home office lehetőségeinek kapuját is megnyitotta a munkavállalók számára. Ma már egyre több munkahelyen teszik lehetővé a távmunkát, viszont ez nem volt mindig így, ugyanis 2017-ben csupán a munkavállalók 2,5 %-a élvezhette a home office előnyeit. Nagy áttörést 2020-ban a koronavírus-járvány kitörése hozott, amikor sok munkavállaló kényszerült otthonról ellátni a munkáját, ezzel is csökkentve a fertőzésveszélyt. Ezzel együtt világossá vált a vállalatok számára, hogy mennyire fontos a digitalizálás, és a céges dokumentumok

elérhetővé tétele az online térben. A járványhelyzet után nem valószínű, hogy a munkakörülmények ugyanolyanok lesznek, mint korábban, így a digitalizálás és a home office hatalmas lehetőségeket tartogat a jövőben mind a munkavállalók és mind a munkáltatók számára. Ezen kívül fontos megemlíteni, hogy a fiatal generáció, akik majd a jövőben lépnek a munkaerőpiacra, nagyon igényli a rugalmas munkavégzést, illetve a modern technológiákat. (*iratmentes.hu*)

Vannak olyan cégek is, akik már a járványhelyzet alatt négynapos munkahétre váltottak. Ezen téma vizsgálatára a *University of Reading's Henley Business School* végzett kutatást 500 nagy-britanniai cégvezető körében. Ez azt az eredményt hozta, hogy 2021-ben Nagy-Britanniában a válaszadók 21 %-a alkalmazta a négynapos munkahetet a teljes dolgozói létszám körében. Ez a szám 2019-ben még csak 18 % volt. A többség (65 %) pedig a munkavállalók csak egy részénél vezette be, míg ez a szám 2019-ben csak 50 % volt. Ez azt jelenti, hogy sok vállalat vezetett be rövidebb munkahetet a pandémia kitörése óta, mint például az Atom Bank. Természetesen a járványhelyzet arra is rávilágított, hogy a rugalmas munkavégzés fontos, illetve az otthonról végzett munka által nő a bizalom a munkavállaló és a munkaadó között, véli Rita Fontinha egyetemi docens. (*Finnegan, 2022 – saját fordítás*)

A járványhelyzet tehát előtérbe helyezte a digitalizációt és a home office-t, amelynek kettőse a négynapos munkahét lehetőségeit is magában hordozza.

Ezen tényezőkön kívül a 2022-ben kialakult energiaválság is elősegítheti a négynapos munkahét bevezetését. Az energiaválság legfőbb okozója a különböző energiahordozók drasztikus áremelkedése, amelynek oka a kereslettől elmaradó kínálat. A kőolaj ára mindig is érzékenyen reagált a világpolitikai változásokra. Így volt ez a 2020-as koronavírus-járvány kitörésekor is, amikor jelentősen megcsappant a kereslet iránta, így a kőolajtermelő országok csökkentették a termelést. Viszont a termelés még mindig nem állt vissza a járvány előtti szintre. Mivel így kevesebb a kőolaj, az ára is megemelkedett. Ezen kívül a 2022. februárban kitört orosz-ukrán háború is hozzájárult az olaj és földgáz árának emelkedéséhez. Mivel Nyugat-Európába Oroszországból Ukrajnán keresztül érkezik a földgáz nagy része, így az ellátás biztonsága is veszélybe került, valamint egyre kevesebb gáz érkezik az Északi Áramlat gázvezetékén is. A helyzetet az is tovább rontotta, hogy az európai országok többsége támogatta az Oroszország elleni szankciókat. (*Reichenberger, 2022.*)

Természetesen a globalizációnak köszönhetően az Európában történtek az egész világra hatással vannak. A többi kontinensen is tombol az energiaválság, ami nehéz helyzetbe hozza

az országokat és a vállalkozásokat is. Például Pakisztánban az áram nagyrészt olyan erőművekben állítják elő, amelyek importált földgázzal működnek. Ezen kívül az ország a kőolaj jelentős részét is importálja, amelynek ára szintén rekord magasan van. Ennek eredményeként az utóbbi tíz hónapban megduplázódott az energiahordozók importjának költségei. Éppen ezért a kormány részleges megoldásnak tartja azt, ha csökkenti a munkanapok számát. Elképzelhető, hogy takarékoskodási megfontolásból más országok is hasonló lépéseket fognak tenni, ami a négynapos munkahét világszintű elterjedéséhez is vezethet a jövőben. (McDonnell, 2022. – saját fordítás)

2.2.4.2. Well-being és a benne rejtőzködő lehetőségek

Manapság a munkavállalóknál elsődleges szempontot jelentenek a fizetésen kívül a well-being juttatások is. A mentális egészség a Világegészségügyi Szervezet (WHO) szerint *„jóllét állapota, amelyben az egyén meg tudja valósítani képességeit. Meg tud birkózni a normális élet stresszhelyzeteivel, termékenyen képes dolgozni, és hozzá tud járulni a közösségének életéhez”* (World Health Organisation, 1998). Az utóbbi években a cégek is ráeszméltek, hogy a jóllét egy kiemelt szempont lehet a munkavállalók körében. Rájöttek, hogy a kellemes irodai környezet és a modern irodai berendezések, felszerelések mellett a jó közérzet, vagyis a well-being kialakításához is szükség van a munkavállalói hűség fenntartásához. Ezen kívül az utóbbi időkben jelentős változáson esett át a munkaerő kereslete és kínálata is, hiszen a munkaerőpiacon megjelent az Y és Z generáció is. E két generációnak más elképzelései vannak a munkáról, őket jobban jellemzi az élmények keresése, illetve a türelmetlenség, hiszen azonnali eredményeket akarnak látni. Így számukra valóban fontos lehet a well-being jelenléte a munkahelyen, mely magában foglalja a következőket:

- munkakörnyezet,
- fizikai faktorok,
- pszichológiai tényezők,
- közösségi tényezők,
- pszichoszociális kockázat.

A fentiek közül a pszichoszociális kockázatok magukba foglalják a munkavállalót a munkahelyén ért hatások, mint például a munkarend és a munkaszervezés. Így elmondhatjuk, hogy a munkanapok számának csökkentésével arányosan csökkenhetnek a pszichoszociális kockázatok, ami viszont a munkahelyi jóllétához járul hozzá. Így elképzelhető, hogy a jövőben

egyre több olyan vállalat lesz, akik a well-being ezen sarokpontját fogják meg, hogy a munkavállalók kedvében járjanak, és a fluktuációt csökkentsék. (*transpack.hu*)

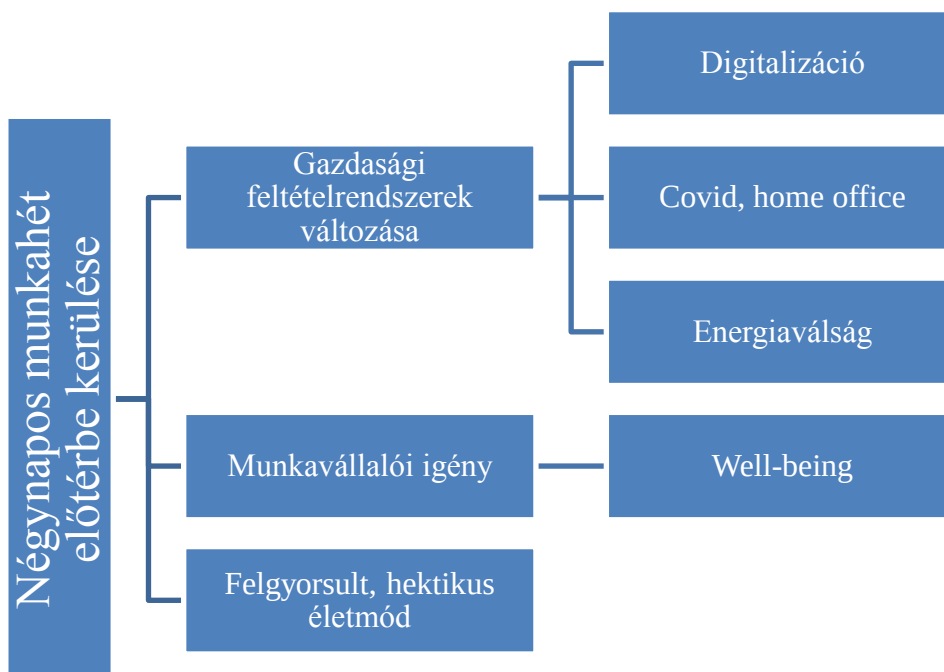
A munkavállalók szempontjából is előnyös lehet a well-being nevében hozott hasonló döntés, vagyis a munkaidő csökkentésének lehetősége, amelyet a későbbiekben fogok kifejteni.

2.2.4.3. Felgyorsult, hektikus életmód

Manapság nemcsak a világ, hanem vele együtt a munkavállalók életmódja is felgyorsult. Ennek következtében egyre kevesebb idő jut a családra, barátokra, ismerősökre és az embereknek nem marad idejük a pihenésre, regenerálódásra sem. Egészségügyi problémák is kialakulhatnak, például stressz-okozta problémák, valamint fizikai jellegű betegségek is, legyen szó szellemi munkáról, ahol gondot jelenthet az egész napos ülőmunka, illetve fizikai munka esetén pedig balesetek is előfordulhatnak. Ezen kockázatok csökkentése, illetve a szabadidő mennyiségének növelése is alapjául szolgál a négynapos munkahét ötletének. (*Fontinelle, 2022. – saját fordítás*)

Az alábbi ábra mutatja összefoglalva, hogy mely tényezők vezethettek a négynapos munkahét előtérbe kerüléséhez:

5. ábra: A négynapos munkahét előtérbe kerülésének okai



Forrás: saját szerkesztés

3. A négynapos munkahét jogi szabályai

A következőekben azt vizsgálom, hogy jelenleg Magyarországon milyen szabályokat ír elő a jogalkotó a munkavállalók és a munkaadók számára a munkaidő és a munkanapok számával kapcsolatban.

A munka törvénykönyve az alábbiakat írja elő általánosan:

- „92. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). (2) A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló
 - a) készenléti jellegű munkakört lát el,
 - b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő)” (Mt. 92. §, 1. bekezdés)
- „105. § (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).” (Mt. 105. §, 1. bekezdés)

A törvény tehát heti öt munkanapot ír elő, de bizonyos adminisztráció segítségével ettől el lehet térni, pl. elszámolási időszakkal való foglalkoztatás esetén, valamint munkaidőkeret esetében is lehetséges. (grantthorton.hu)

Azonban vannak olyan állások is, ahol a jogszabály nem engedi meg a négynapos munkahét bevezetését. Például a köztisztviselők esetében konkrét munkaidőt ír elő a törvény:

„89. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő). A heti munkaidő heti negyven óra, hétfőtől csütörtökig 8.00-16.30 óráig, pénteken 8.00-14.00 óráig tart (általános munkarend).” (Kttv. 89. §. 1.bekezdés)

Ahogy korábban említettem, a Zalavíz Zrt.-nél például nem lehetséges egyelőre a négynapos munkahét bevezetése, hiszen egy köztulajdonban álló társaságról beszélünk, amelyre más szabályok vonatkoznak. A törvény szerint a teljes napi munkaidő itt is nyolc óra, és heti öt napot kell dolgozni, ettől eltérni sem kollektív szerződéssel, sem egyéni megállapodással nem lehet. (tudastar.munka.hu)

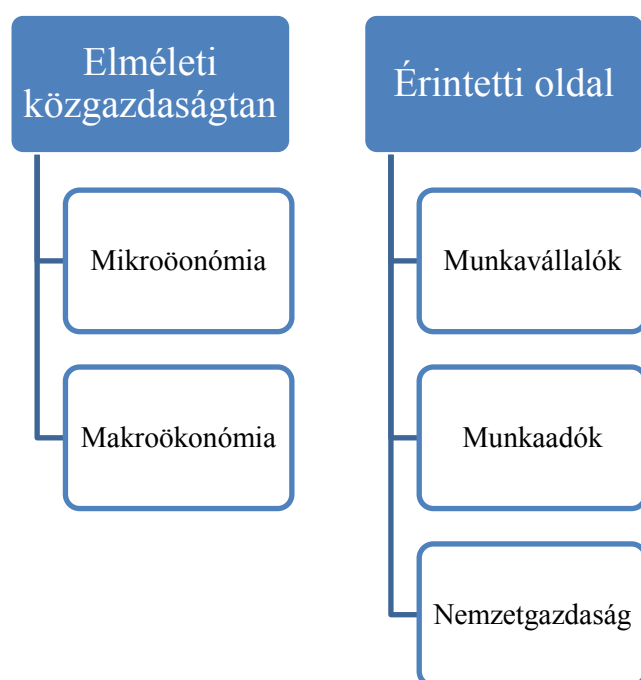
Elmondható tehát, hogy Magyarországon a jelenlegi szabályozás alapján nem lehetséges minden szférában a négynapos munkahét bevezetése, leginkább a magánszektorban elképzelhető, hogy a jövőben elterjedtté válik.

4. A négynapos munkahét különböző aspektusú vizsgálata

A következő szakaszban a négynapos munkahét témáját különböző aspektusok szerint vizsgálom. Először elméleti közgazdaságtani, azon belül is mikro, -illetve makroökonómiai szempontból, majd az érintettek, vagyis a munkavállalók és munkaadók szemszögéből járom körül a kérdéskört, végül a nemzetgazdasági vonatkozást is górcső alá veszem.

Az alábbi ábra összefoglalva mutatja meg, hogy mely aspektusokat veszem figyelembe a vizsgálat során:

6. ábra: A négynapos munkahét vizsgálatának különböző aspektusai



Forrás: saját szerkesztés

4.1. A négynapos munkahéttel kapcsolatos elméleti közgazdaságtani vonatkozások

4.1.1. Mikroökonómiai szempontú vizsgálat

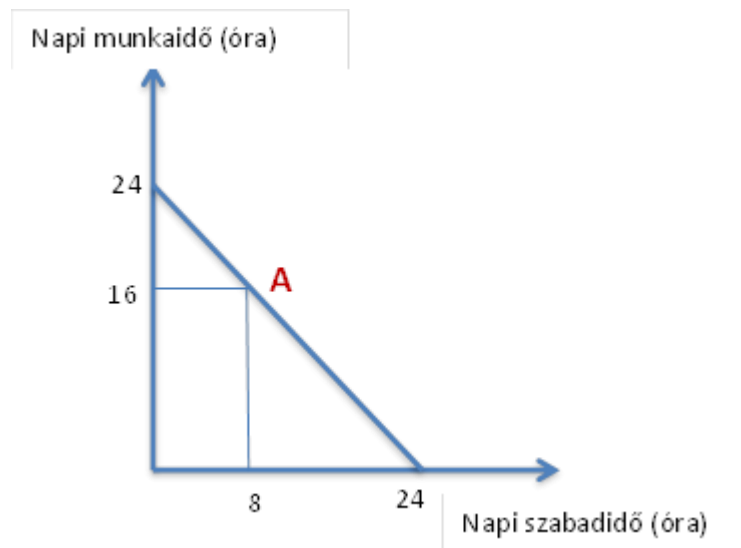
A mikroökonómia fókuszában egy-egy, egymástól elkülönült gazdasági szereplő magatartása és döntéseinek vizsgálata áll. A mikroökonómiában a négynapos munkahéttel kapcsolatosan a munkavállaló egyéni kínálati függvényének levezetését, értelmezését tudjuk bemutatni. Az egyéni munkavállaló célja az életminőségének maximalizálása. Az életminőséget a mikroökonómiai modellben az alábbi tényezők befolyásolják:

- a jövedelem, melyet munkavégzés során szerez a munkavállaló. Ezt tudja a továbbiakban elkölteni termékek és szolgáltatások vásárlására. Ezen jövedelem megszerzéséhez dolgoznia kell szabadideje rovására, ezért elmondhatjuk, hogy a munkaidő feláldozott szabadidőt jelent.
- a szabadidő, ami nem csupán a pihenés és regenerálódásra szánt időt jelenti, hanem minden, az életünk szerves részét alkotó nem-piaci tevékenységet is magába foglalja.

Éppen ezért a munkavállaló döntési kényszerben van: hogyan, milyen arányban ossza meg a napi időt (24 óra) a munkaideje és szabadideje között.

A munkavállaló választási lehetőségeit az alábbi ábra mutatja:

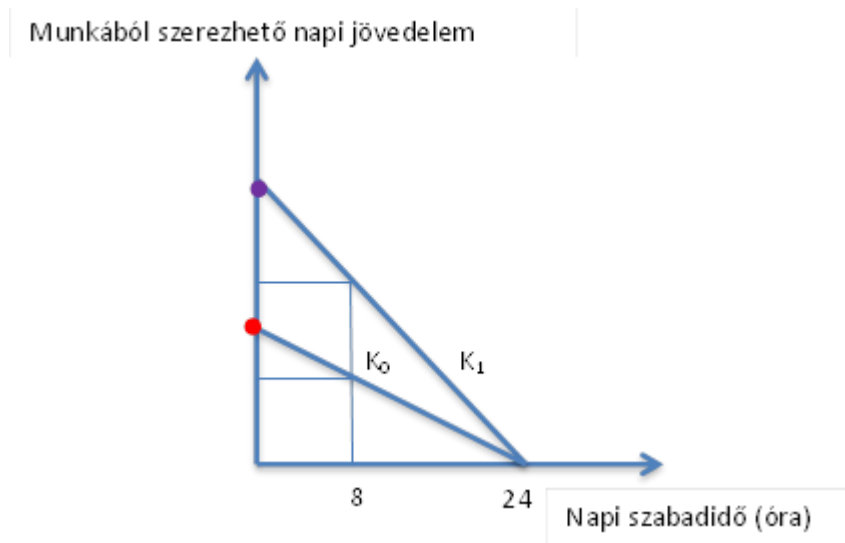
7. ábra: Az egyéni munkavállaló napi időbeosztásának lehetséges kombinációi



Forrás: Kopányi, 1993, p. 376. alapján saját szerkesztés

Az ábrán az „A” pont jelzi azt, hogy a munkavállaló napi 8 órát tölt munkában, és 16 órája marad a szabadideje eltöltésére. A napi munkaidő nem csupán a szabadidőt, hanem adott órabér mellett a naponta megszerezhető jövedelem nagyságát is meghatározza. Az egyén tehát döntési kényszerben van: meg kell határoznia, hogy a nap 24 óráját hogyan ossza meg a munkaidő és a szabadidő között. Az alábbi ábra azt mutatja, hogy a különböző órabérek esetén mekkora jövedelemre tehet szert a munkavállaló.

8. ábra: Az egyéni munkavállaló munkából szerorzhető napi jövedelem lehetséges kombinációi

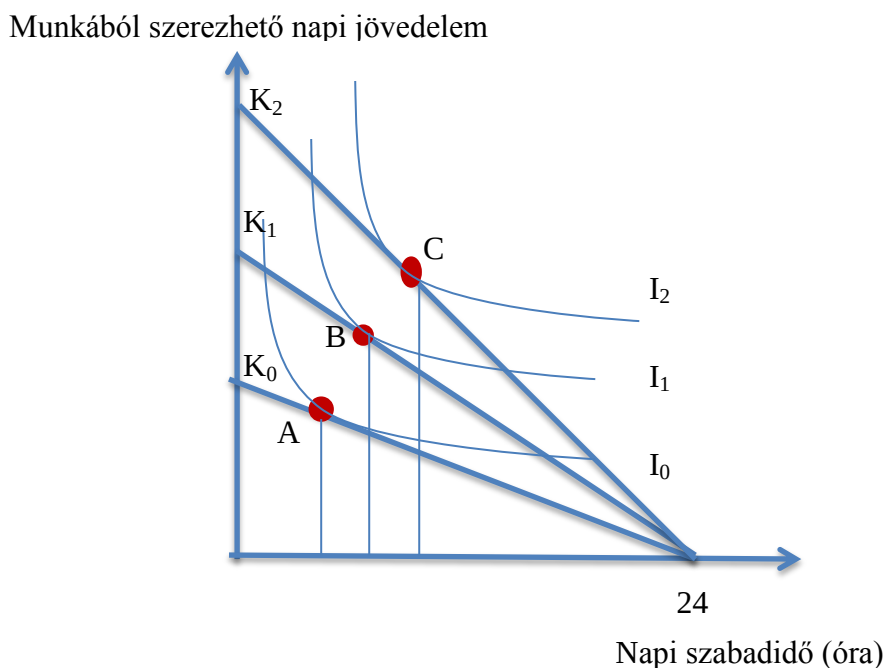


Forrás: Kopányi, 1993, p. 377. alapján saját szerkesztés

Az ábrán jól látszik, hogy K_0 egyenes egy alacsonyabb, míg K_1 egyenes egy magasabb jövedelemszint elérését teszi lehetővé. Az egyenesek meredekségét pedig az órabér határozza meg. Az is leolvasható, hogy napi 8 óra munkával kevesebb napi jövedelem szerorzhető meg alacsonyabb órabérrel, mint a magasabb órabérrel, ezeket a piros, illetve lila pöttyök jelzik.

Ha a vizsgálatba bekapcsoljuk a munkavállaló életminőségével kapcsolatos preferenciákat, akkor levezethetjük a munkavállaló racionális döntésének pontját.

9. ábra: Az egyéni munkavállaló racionális döntésének lehetséges pontjai



Forrás: Kopányi, 1993, p. 378. alapján saját szerkesztés

Az ábrán 1-1 közömbösségi görbe olyan szabadidő és napi jövedelem kombinációkat tartalmaz, amely az egyén számára azonos életminőséget jelez. A magasabban fekvő közömbösségi görbék magasabb életminőség pontjait mutatják. ($I_1 > I_0$) Vagyis a közömbösségi görbék eltérő életminőséget képviselnek, meredekségük pedig azt mutatja, hogy mekkora napi jövedelmet hajlandó átváltani az egyén 1 óra szabadidőre. A K_0 , K_1 , K_2 költségvetési egyenesek pedig olyan szabadidő-napibér kombinációkat tartalmaznak, amelyek adott órabér mellett elérhetőek a munkavállaló számára. Az egyén „összhasznát úgy maximalizálhatja, ha a különböző bérszintek mellett azt a legmagasabb szabadidő-jövedelem kombinációt választja, amelyet még képes megvalósítani” (Kopányi, 1993, p. 379). Vagyis A, B, C betűk jelölik a különböző jövedelemszintek mellett azokat a pontokat, amelyekben a költségvetési egyenes a legmagasabban fekvő közömbösségi görbét érinti, majd ezt levetítve a vízszintes tengelyre megkapjuk a hozzá tartozó munkaidőt. Így vezethetjük le a munkavállaló racionális döntését, ha maximalizálni szeretné életminőségét. (Kopányi, 1993, p. 375-379)

4.1.2. Makroökonómiai szempontú vizsgálat

„A makroökonómia a makrogazdaság (nemzetgazdaság) homogén csoportokba összefogott (aggregált) gazdasági szereplőinek viselkedésével, a köztük levő jövedelmi és egyéb kapcsolatoknak az elemzésével foglalkozik” (Misz-Tömpe, 2009, p. 9.), vagyis a gazdaság

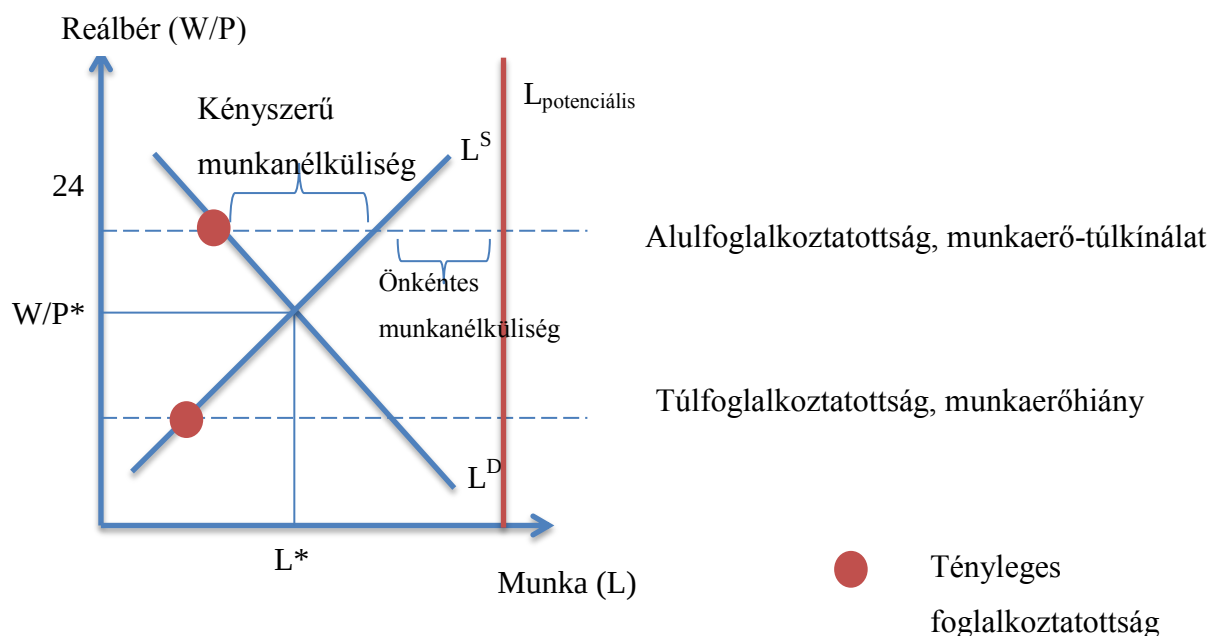
(mint egész) átfogó jelenségeit, működési folyamatait vizsgálja. A négynapos munkahéttel kapcsolatban a makrogazdaság egyik részpiacát, a munkaerőpiacot kell elemeznünk¹.

A munkaerőpiacon a következő két függvény találkozik egymással, melyek metszéspontja mutatja az egyensúlyi helyzetet:

- munkaerő keresleti függvény (L^D): a reálbér (W/P) függvényében mutatja a vállalati szektor munkaerő iránti igényét
- munkaerő kínálati függvény (L^S): a reálbér függvényében mutatja a háztartási szektor munkaerő kínálatát. (Meyer-Solt, 2007, p. 14-23.)

Az alábbi ábrán láthatjuk a munkapiaci Marshall-keresztet:

10. ábra: A munkaerőpiaci egyensúly és egyensúlytalanságok



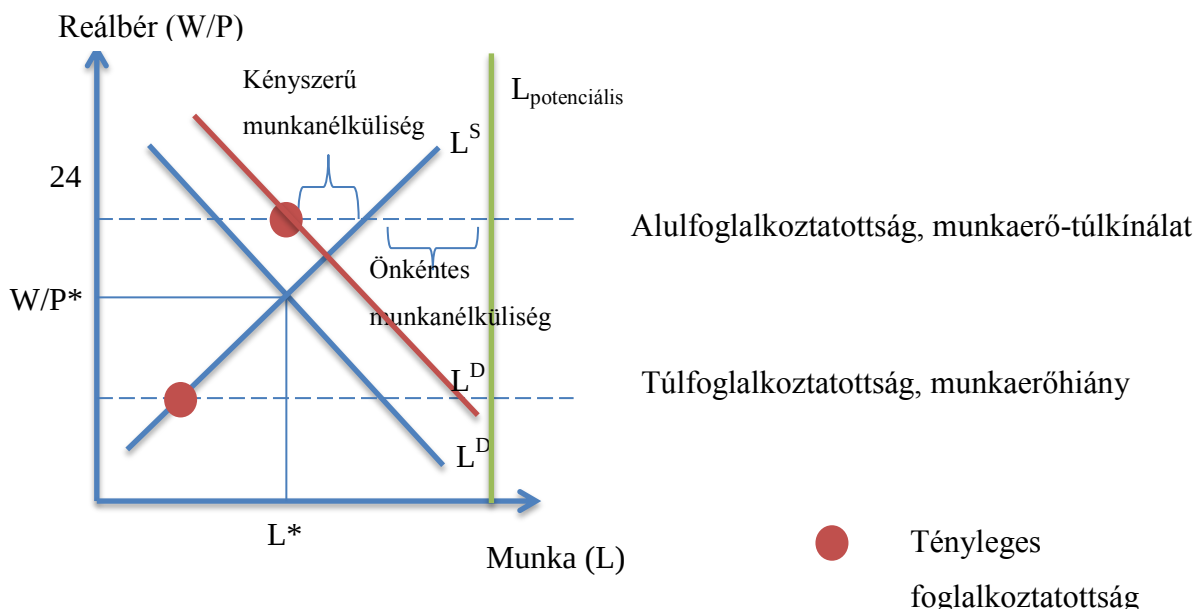
Forrás: Meyer-Solt, 2007. alapján saját szerkesztés

A makroökonómiai vizsgálatokban a négynapos munkahét, mint a kényszerű munkanélküliség csökkentésének eszköze jelenik meg. Ha öt nap helyett a munkavállalók négy napot dolgoznak csak, akkor a vállalatoknak több munkaerőre van szükségük, tehát a munkaerő keresleti függvény az ábrán jobbra tolódik el, és így csökken változatlan munkaerő-kínálat mellett a kényszerű munkanélküliek száma.

¹ Itt nem foglalkozunk az egyes közgazdasági elméletek munkaerőpiacról alkotott különböző nézeteivel.

Az alábbi ábrán látható piros egyenes mutatja a munkaerő keresleti függvény új helyzetét. Jól leolvasható az ábráról, hogy a kényszerű munkanélküliek száma csökkent a 10. ábrán ábrázolt helyzethez képest:

11. ábra: A munkaerő keresleti függvény elmozdulása



Forrás: Meyer-Solt, 2007. alapján saját szerkesztés

4.2. Érintetti oldal vizsgálata

A következő bekezdésekben a különböző stakeholderek, vagyis a munkavállalók, a munkaadók és a nemzetgazdaság szemszögéből vizsgálom a négynapos munkahét kérdéskörét.

4.2.1. Munkavállalói oldal

A négynapos munkahéttel kapcsolatban érdemes megvizsgálni a heti hosszabb munkaidő hátrányait. Ahogy fentebb említettem, a mai munkavállalók számára az elsődleges szempontok közé tartoznak a munkahelyükkel kapcsolatban well-being intézkedések jelenléte. Számos kutatás mutatta már ki, hogy a hosszú munkaidő rossz hatással van az egyén fizikai és mentális egészségére és jóllétére. Ezen hatások túlmutatnak a munkavállalókon és munkáltatókon, hiszen a munkavállalók személyes családi és párkapcsolatait is befolyásolják. Például, ha egy édesapa sokat dolgozik, akkor a gyermeke negatív érzéseket generál apja munkájával kapcsolatban az együtt töltött idő hiánya miatt. A szülők hosszú munkaideje káros hatással lehet a gyermekek szocio-emocionális, kognitív és fizikai jóllétére, hiszen az az együtt töltött minőségi idő rovására megy.

A hosszú munkaidő problémás lehet azok számára is, akiknek a munkán kívül is vannak kötelezettségeik. A legtöbb háztartásban a nők felelősek a házimunkáért, és a gyereknevelés nagy része is az ő feladatuk. Éppen ezért a nők, főként az édesanyák számára nehezebb a háztartás vezetése mellett, hogy hosszú időt töltsenek a munkahelyükön. Ez lehet az oka annak is, hogy a jövedelmezőbb állásokat gyakrabban férfiak töltik be, valamint ez magyarázhatja azt is, hogy néhány szakmában különbségek vannak a nemek között a fizetés tekintetében.

A négynapos munkahét megoldás lehetne a fent említett problémákra. A munkanapok számával arányosan csökkenhetne a munkával kapcsolatos betegségek száma is, amiket pl. a stressz és a túlterheltség okozhat. A munkavállalóknak a well-being szempontjából is előnyös lehet, hiszen nem csupán több idejük lesz pihenésre, hanem több munkán kívüli tevékenységben vehetnek részt, valamint több idejük lesz a családra, barátokra. Ezzel párhuzamosan a munkavállalók hozzátartozói, családtagjai, gyermekei számára is jó hatással lehet az együtt töltött idő, valamint javulhat a munka-magánélet egyensúlya is. Ezen kívül a hosszabb hétvége eredményeként a munkavállalók motiváltabbá, lelkesebbé és elégedettebbé válhatnak, illetve a kiégés veszélye is redukálódhat. (Chung, 2022. p. 553-557. – saját fordítás)

Természetesen hátrányai is vannak a munkavállalók szemszögéből a négynapos munkahétnek. Ha öt nap helyett csak négyet dolgoznak, akkor az eddigi idejük csupán 80 %-át dolgozzák le egy héten. Viszont a munkáltató elvárja ugyanazt a teljesítményt kevesebb idő alatt is, ezért a különböző munkafolyamatokat gyorsabb tempóban kell végrehajtani, valamint kevesebb idő jut az ebédszünetre, valamint a munkatársak közötti társalgásra is. Ez hosszútávon megemelheti a dolgozók stressz-szintjét is, valamint nagyobb nyomás helyeződik a vállukra. Továbbá, ha kevesebb idő áll rendelkezésre ugyanannyi munkához, akkor egy-egy munkanap hossza is megnőhet a túlórák miatt. (Delaney, Casey, 2021. p. 181-182.– saját fordítás)

4.2.2. Munkaadói oldal

A négynapos munkahét nem csupán a munkavállalók, hanem a munkáltatók szempontjából is előnyös lehet. Az előzőekben azt tárgyaltam, hogy a munkavállalók jóllétére milyen pozitívan hat a munkaidő csökkentése, viszont ezáltal azon vállalatokat, amelyek ilyen intézkedéseket vezetnek be, olyan felelős vállalatnak tekinti a közvélemény, amely a munkavállalói well-being-gel is törődik, nem csupán a profitszerzés irányába orientálódik.

„Az új generációnak munkába állásával, valamint a világjárvány hatására felértékelődött a szabadság fontossága a munkavállalóknál. Éppen ezért a négy napos munkahét egy olyan plusz, amivel a cégek könnyen az ujjuk köré tudják csavarni a dolgozókat.” (Magyar, 2022.)

Manapság nagyon nehéz a jó munkaerőt megtartani, így különösen nagy hangsúlyt fektetnek a cégek a béren kívüli juttatásokra és jólléti intézkedésekre. Így a négynapos munkahét akár a fluktuáció visszaszorítására is megoldást jelenthet. (Magyar, 2022.)

A hatékonyság szempontjából nem feltétlenül marad le a vállalat az előző teljesítményétől. Ahogyan fentebb is említettem, a munkavállalók 20 %-kal kevesebb idő alatt végzik el ugyanazt a munkamennyiséget, valamint produktívabbá is válhatnak, azért cserébe, hogy több idejük marad a pihenésre a 3 napos hétvége alatt. Így a vállalat hatékonysága nem csökken, vagy éppen növekedhet is, ezt kutatások is alátámasztották már. (Delaney, Casey, 2021.p. 181-184. – saját fordítás)

A négynapos munkahét bevezetésének költségvonzatát is érdemes megvizsgálni a vállalat szempontjából. Egyrészt a vállalat energia költségei csökkenhetnek, hiszen kevesebb forrásra van szükség az épületek fűtéséhez (vagy éppen hűtéséhez) és a világításhoz is. A cégek károsanyag-kibocsátása is mérséklődhet, ami az ökológiai lábnyomuk csökkenéséhez vezet. A klímaváltozás csökkentésének előnyére válhat az is, ha a munkavállalók kevesebbszer ülnek autóba, így csökken az autók okozta légszennyezés is. Ez különösen jól megfigyelhető volt 2020-ban a koronavírus-járvány kitörésekor, hiszen sok munkavállaló kényszerült arra, hogy otthonról dolgozzon. Így jelentősen csökkent az utazásból és az ipari tevékenységekből származó szennyezés, és a levegő minősége is javult. (Chiu, 2022. – saját fordítás)

A költségvonzat tekintetében érdemes azt is megvizsgálni, hogy a vállalat kiadásai a bérek szempontjából hogyan változnak. Ha az alkalmazottak órabérben dolgoznak, és heti 40 óra helyett csak 32 órát töltenek el a munkahelyükön, akkor a vállalat kevesebb bért ad a számukra. Viszont ha a dolgozók havibért kapnak, akkor az az általános gyakorlat, hogy a munkaidő csökkentésével nem redukálják a fizetést. Ez akár pluszköltséget is jelenthet a munkaadónak, ha netán a dolgozók nem tudják négy nap alatt ugyanazt a teljesítményt nyújtani, mint 5 nap alatt. (Cason, Beauchamp, Knueven, McNair, Valenski, 2022 – saját fordítás)

A vállalatok számára az is pozitív hozadék lehet, hogy a jobb mentális egészség miatt a munkavállalók ritkábban mennek táppénzre. Ez elősegíti a cég termelékenységét. (Iqbal, 2022. – saját fordítás)

A vállalat részéről, főként HR szempontból alapos tervezést igényel a négynapos munkahét bevezetése. Van néhány alapvető kérdés, melyeket meg kell válaszolni, mielőtt átalakítanák a foglalkoztatási keretét. Az alábbi kérdésekre adott válaszokat mindenképp érdemes figyelembe venni:

- Melyik munkakörökben érvényesíthető?
- Hetente 4x8 vagy 4x10 óra a teljes munkaidő?
- Hogyan hat ez az éves szabadság elszámolására?
- Valóban nem érintené negatívan a vállalat termelékenységét?
- Hogyan hatna ez a munkavállaló havibérére?

A fenti kérdések megválaszolása tehát sokat segíthet a vállalat döntésének meghozatalában. (*hrpwr.hu*)

4.2.3. Nemzetgazdasági vonatkozás

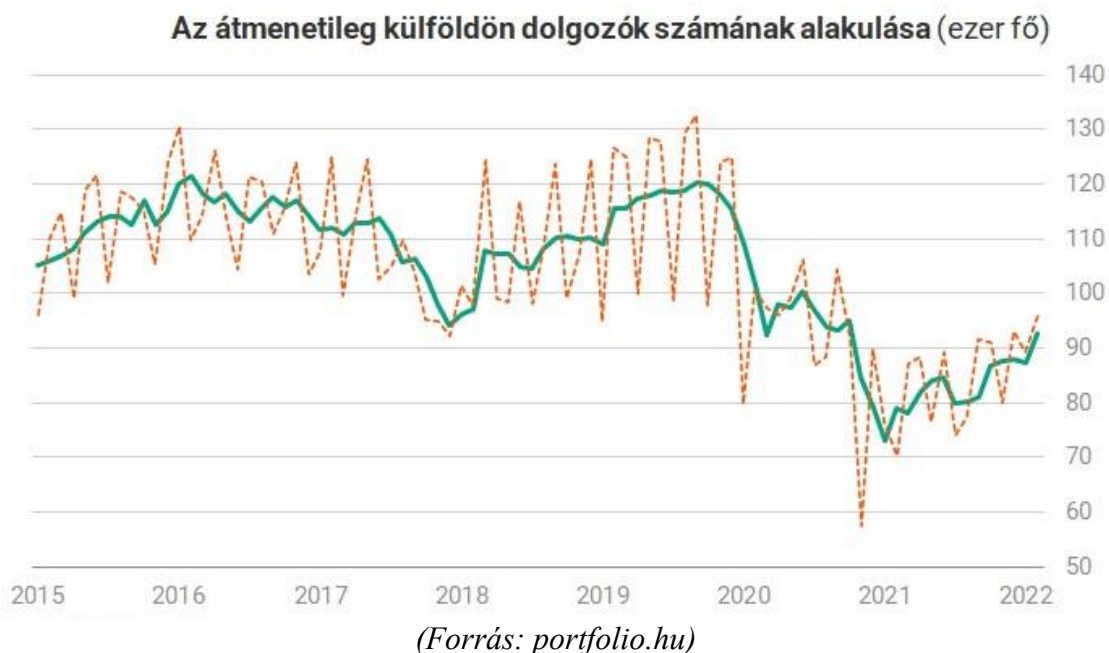
A munkavállaló és a munkaadói oldal után érdemes megvizsgálni a négynapos munkahét hatását a nemzetgazdaságra is.

Ahogy már korábban levezettem, a négynapos munkahét által csökkenthetővé válik a munkanélküliség, így segít a munkaerőpiac egyenlőtlenségeit redukálni. Vagyis a munkaidő csökkentésével új munkahelyek teremthetnek, de ez csak akkor lehetséges, ha nemzeti szinten vezetik be a négynapos munkahetet. (*Chung, 2022. p. 557-558. – saját fordítás*)

Ezen kívül problémát jelenthet a külföldön munkát vállaló magyarok számának növekedése. Habár 2020-ban a koronavírus-járvány kitörésének évében ez a szám csökkenni kezdett, hiszen sokan hazatértek külföldről, viszont a korlátozások eltörlésével egyre többen mentek vissza, illetve vannak új csoportok is, akik a határon kívül szeretnének dolgozni. 2022-ben február és április között átlagosan 93 ezer magyar dolgozott külföldön. Csak áprilisban 96 ezer volt ez a szám. (*portfolio.hu*)

Az alábbi ábra jól szemlélteti, hogy az elmúlt években hogyan alakult az átmenetileg külföldön dolgozó magyarok száma:

12. ábra: Az átmenetileg külföldön dolgozó magyarok számának alakulása



Nemzetgazdasági szempontból előnyös lenne, ha a külföldön munkát vállaló magyarok száma mérséklődne. Ennek egyik eszköze lehetne a négynapos munkahét bevezetése szélesebb körben, ami vonzóvá tenné az itthoni munkavállalást.

5. Primer kutatás

5.1. A kutatás célja

Kutatásom középpontjában a négynapos munkahétről alkotott vélemények állnak. Az online megkérdezésem legfőbb célkitűzései az alábbiak:

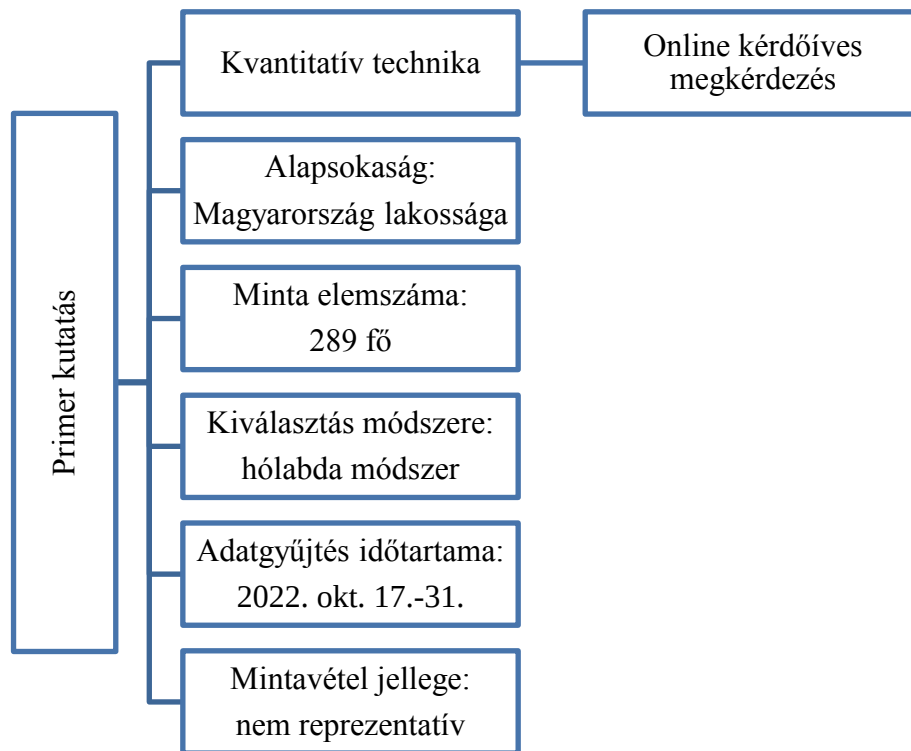
- felmérni, hogy a magyar lakosságot mennyire érdekli a négynapos munkahét témaköre,
- megvizsgálni, hogy mennyire jellemző a magyar munkahelyeken e kérdés jelenléte,
- tanulmányozni, hogy mennyire optimista az átlagember a Magyarországon való bevezetéssel kapcsolatban,
- feltérképezni, hogy mennyire értenek egyet a magyarok a négynapos munkahét vélt előnyeivel és hátrányaival,

- megismerni a lakosság véleményét a munkaidő csökkentésével kapcsolatban.

5.2. A kérdőíves megkérdezés módszerének bemutatása

Az alábbi ábrában összefoglaltam a kutatásom jellemzőit, melyeket a későbbiekben részletesen ismertetek.

13. ábra: A kutatás jellemzői



Forrás: saját szerkesztés

A kutatásom kvantitatív technikával, azon belül is online kérdőíves felmérés segítségével valósítottam meg. A kvantitatív technika lényege, hogy „*elengedhetetlen a matematikai-statisztikai módszerek alkalmazása, és a kutatás eredményeit is számszerűsítve közlik.*” (Boncz, 2015) Fontos megemlíteni azt is, hogy ezen technika nem korlátozódik le csupán a számokra, hanem a válaszadók véleménye, álláspontja is kiolvashatóvá válik.

A kutatás célterülete: Magyarország

A kutatás célcsoportja: a kutatásomba bevontam minden generációt a veteránoktól egészen a Z generációig.

Mintavétel módja: hólabda módszer

A minta nagysága: 289 fő

A mintavétel ideje: a mintavételi eljárás előkészületei 2022 októberében kezdődtek, a kérdőív kitöltésére pedig 2022. október 17. és 31. között volt lehetőség.

Adatgyűjtés lebonyolítása: Az összeállított kérdőív kérdéseit a *kerdoivem.hu* rendszerében rögzítettem, és a link terjesztésével értem el a válaszadókat. Az online kitöltők önkitöltős formában adtak választ a kérdésekre. A kérdőívben többségbe kerültek a zárt kérdések, ahol a kitöltők válaszlehetőségeket jelölhettek meg, illetve Likert-skálán jelölhették tapasztalataikat, érzéseiket. A végén egy nyitott kérdéssel is találkozhattak, ahol megoszthatták velem a témával kapcsolatban a véleményüket.

- A kérdőív linkje: <https://www.kerdoivem.hu/kerdoiv/1142387705/>

A négynapos munkahéttel kapcsolatos vélemények felmérését célzó online kérdőív főbb területei az alábbiak voltak (a kérdőívet az I. melléklet tartalmazza):

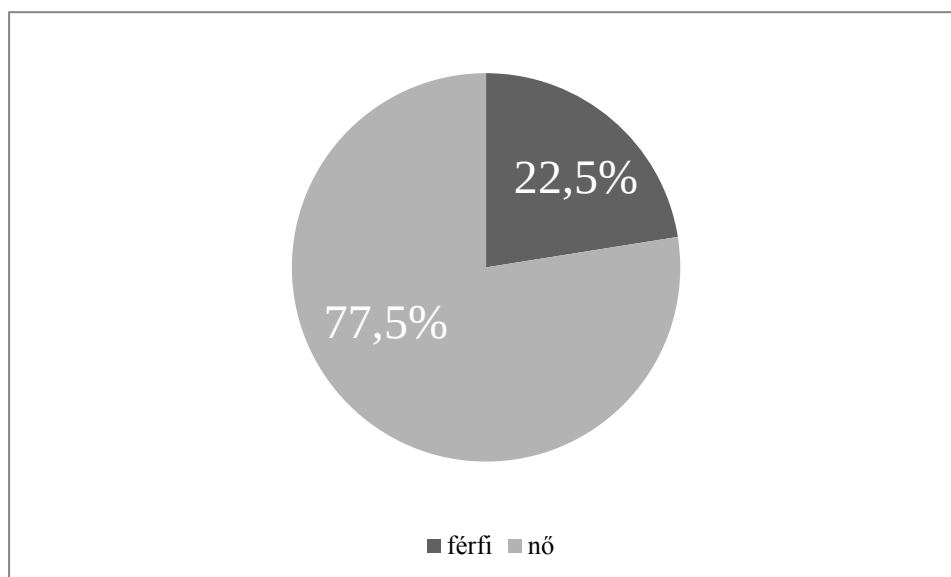
- Alapadatok (nem, születési év, iskolai végzettség, lakóhely típusa, munkaviszony megléte, munkarend, munkaidővel kapcsolatos információk, nemzetgazdasági ág)
- Témaszpecifikus kérdések:
 - Mennyire érzi magát jól a munkahelyén a válaszadó?
 - Milyen prioritásai vannak a munkavégzéssel kapcsolatban?
 - Milyen a tájékozottság és érdeklődés a négynapos munkahéttel kapcsolatban?
 - Melyek a négynapos munkahét előnyei és hátrányai
 - Mennyire jellemző a munkahelyen a bevezetésről való tárgyalás?
 - Mennyire elterjedt a négynapos munkahét?

Elemzési technika: Az eredmények feldolgozásához nagy segítséget jelentett a Microsoft Excel program, a szemléletes bemutatáshoz ott készítettem diagramokat, grafikonokat, valamint az adatok számszerűsítését, statisztikai elemzését is ebben a programban végeztem. A kapcsolatszorossági vizsgálatokat pedig SPSS 25.0 program segítségével végeztem el.

5.3. A kutatás eredményeinek bemutatása

Először a kitöltők demográfiai jellemzőit ismertetem. Az online kérdőívet összesen 289 fő töltötte ki, ebből 65 fő férfi és 224 fő nő volt. Elmondható tehát, hogy a mintában a nők felülreprezentáltak, a férfiak pedig alulreprezentáltak az alapsokasághoz képest. Az alábbi ábra mutatja a kitöltők nemek szerinti megoszlását:

14. ábra: A kitöltők nem szerinti megoszlása

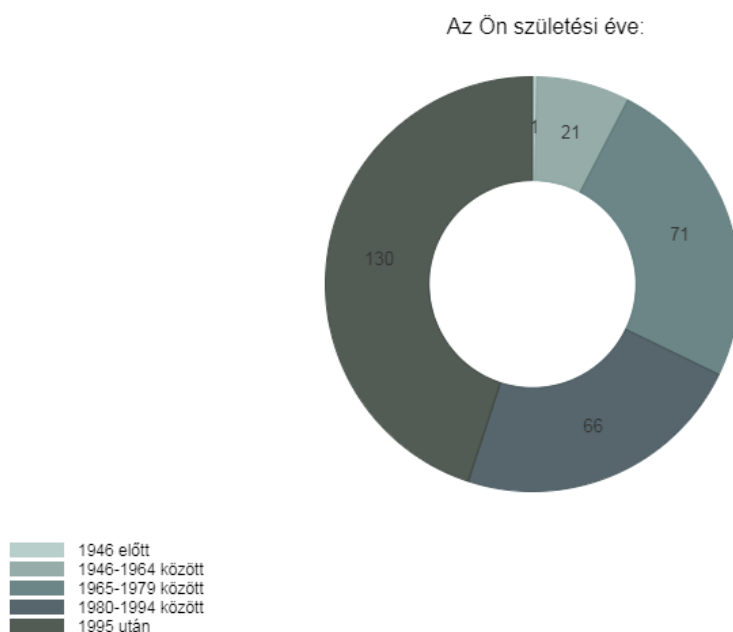


Forrás: saját szerkesztés primer kutatás alapján

A kitöltőket a születési éveik alapján is csoportosíthatjuk. Minden generációból sikerült kitöltőket elérnem, viszont a veteránok csoportjából csupán 1 fő töltötte ki a kérdőívet. Ennek az lehet az oka, hogy az 1946 előtt született korosztály online jelenléte kevésbé jellemző. A legtöbb kitöltő viszont 1995 után született, ez a korosztály a válaszadók 45 %-át teszi ki.

Az alábbi ábra a kitöltők születési év szerinti összetételét mutatja:

15. ábra: A kitöltők születési év szerinti összetétele (fő)

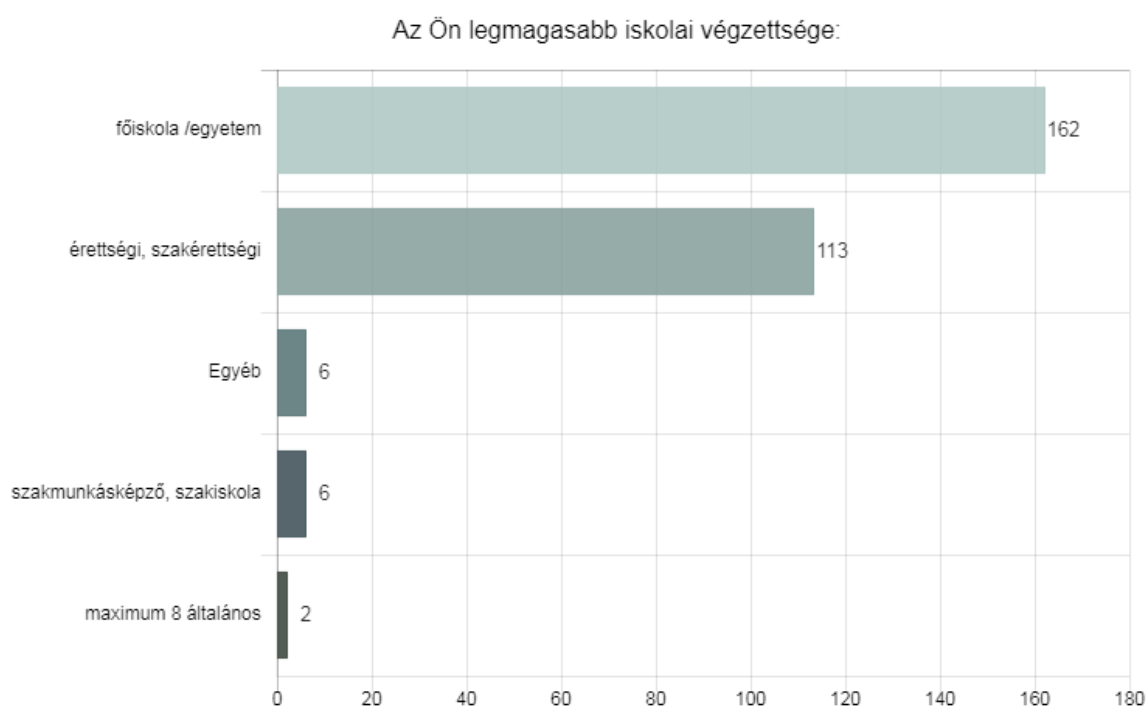


Forrás: kerdoivem.hu által generált ábra a kutatás eredményei alapján

A következő kérdés a kitöltők legmagasabb iskolai végzettségére vonatkozott. A válaszadók több mint 56 %-a, 162 fő egyetemet vagy főiskolát végzett, valamint 2 fő a PhD fokozatát is kiemelte. Ezután a második leggyakoribb végzettség az érettségi és szakérettségi volt, a válaszadók több mint 39 %-a jelölte meg ezt a választ.

Az alábbi ábra szemlélteti a kitöltők iskolai végzettség szerinti megoszlását:

16. ábra: A kitöltők iskolai végzettség szerinti összetétele (fő)

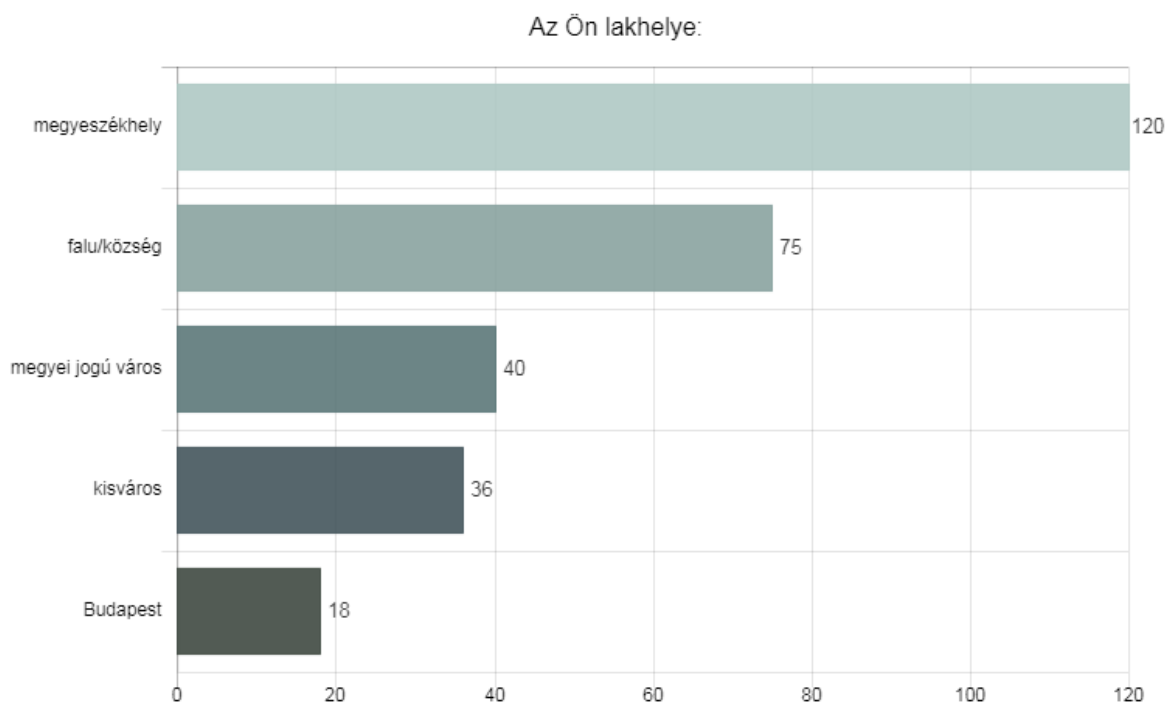


Forrás: kerdioivem.hu által generált ábra a kutatás eredményei alapján

A következő kérdés a kitöltők lakhelynek típusára vonatkozott. A legtöbben megyeszékhelyen laknak (41,5 %), ennek oka lehet, hogy Zalaegerszegen élek, és a legtöbb ismerősöm is itt él. A legkevesebb kitöltő pedig Budapestről volt (6,2 %).

Az alábbi grafikon szemlélteti a válaszadók lakóhely szerinti összetételét:

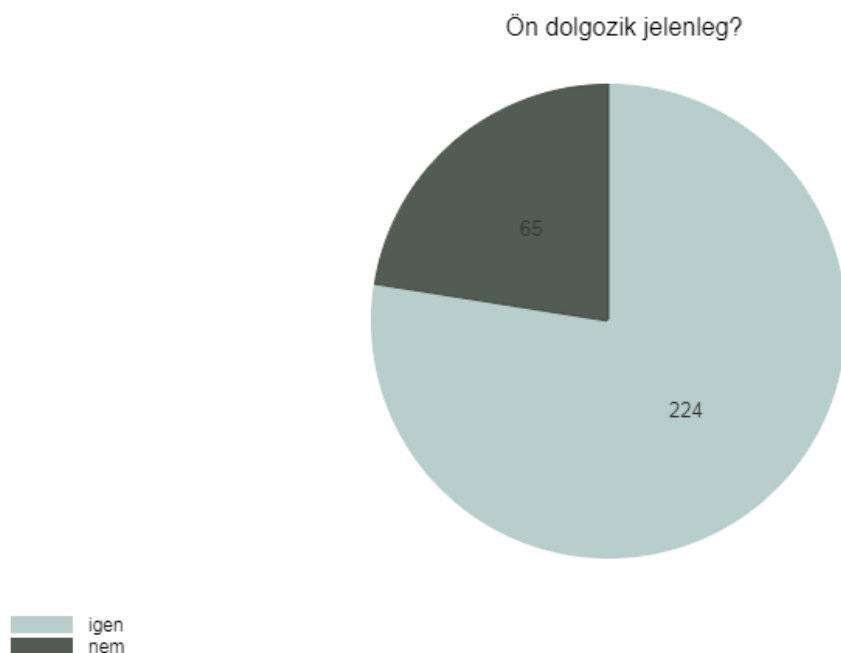
17. ábra: A kitöltők lakóhely-típus szerinti összetétele (fő)



Forrás: kerdoivem.hu által generált ábra a kutatás eredményei alapján

A következő kérdésnél arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadó dolgozik-e jelenleg. 224 fő, vagyis a kitöltők 77,5 %-a válaszolt rá igennel, és 65 fő, azaz 22,5 % nem dolgozik, ahogy ezt az alábbi ábra is jelzi:

18. ábra: A kitöltők fennálló munkaviszony szerinti összetétele (fő)

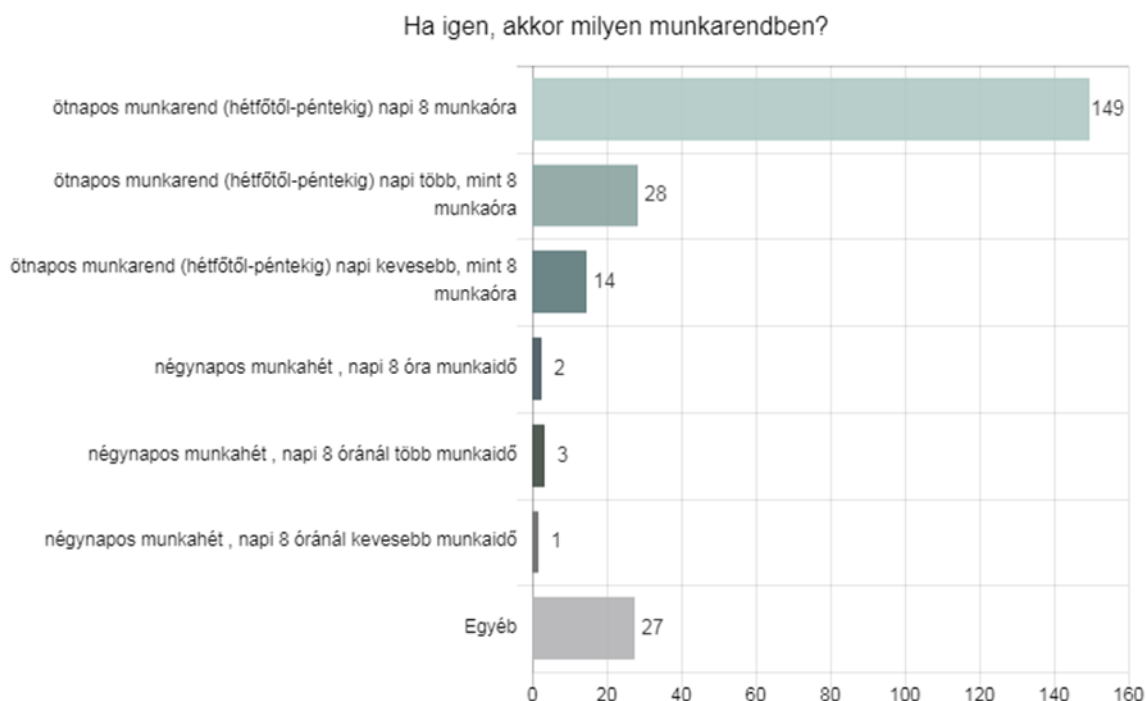


Forrás: kerdoivem.hu által generált ábra a kutatás eredményei alapján

A következő 3 kérdésre csak azok tudtak válaszolni, akik dolgoznak. A munkarenddel kapcsolatos kérdésre a többség, több mint 85 % válaszolta azt, hogy ötnapos munkarendben dolgozik, ebből a legtöbben, 66,5 % napi 8 órát dolgozik. A válaszadók csupán 2,6 %-a válaszolta azt, hogy négynapos munkarendben dolgozik.

Az alábbi ábra szemlélteti a kitöltők válaszait a munkarenddel kapcsolatban:

19. ábra: A válaszadók összetétele munkarendjük szerint (fő)

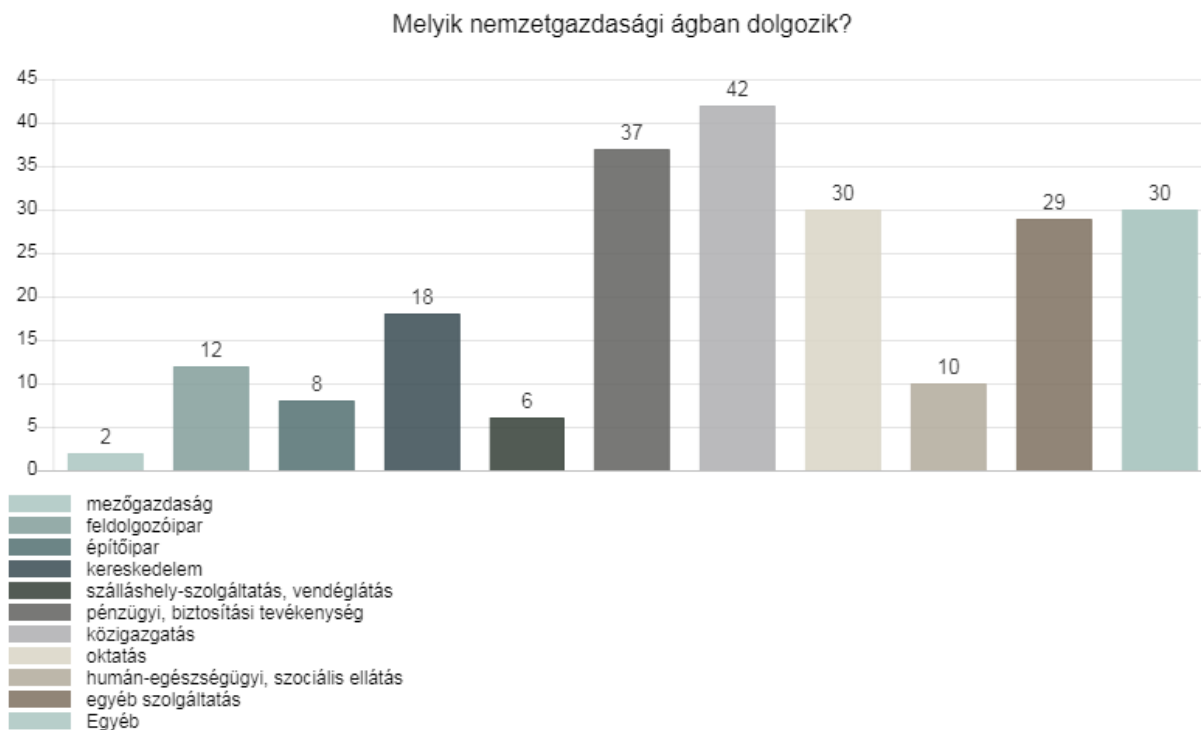


Forrás: kerdoivem.hu által generált ábra a kutatás eredményei alapján

Rákérdeztem arra is, hogy mi jellemzi az egyén munkavégzését. A kitöltők több mint 74 %-a minden nap ugyanakkor dolgozik, 16,5 %-a állította, hogy rugalmas munkaidőbeosztása van, valamint 4,5-4,5 % fő dolgozik több műszakban vagy hétvégén is.

Felmértem azt is, hogy a válaszadók mely nemzetgazdasági ágban tevékenykednek. Itt egyik ág sem emelkedett ki jelentősen a többihez képest. Több mint 18 % a közigazgatásban dolgozik, legkevesebben pedig a mezőgazdaságban, ami nem érte el az 1 %-ot sem.

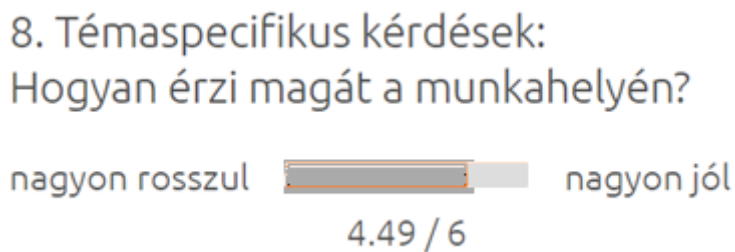
20. ábra: A kitöltők összetétele nemzetgazdasági ágak szerint(fő)



Forrás: kerdoivem.hu által generált ábra a kutatás eredményei alapján

A következő kérdésnél arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadó hogyan érzi magát a munkahelyén. A kitöltők hatos Likert-skálán jelölhették meg a válaszukat, így az átlag 4,49-es szintet ért el.

21. ábra: Hangulat a munkahelyen



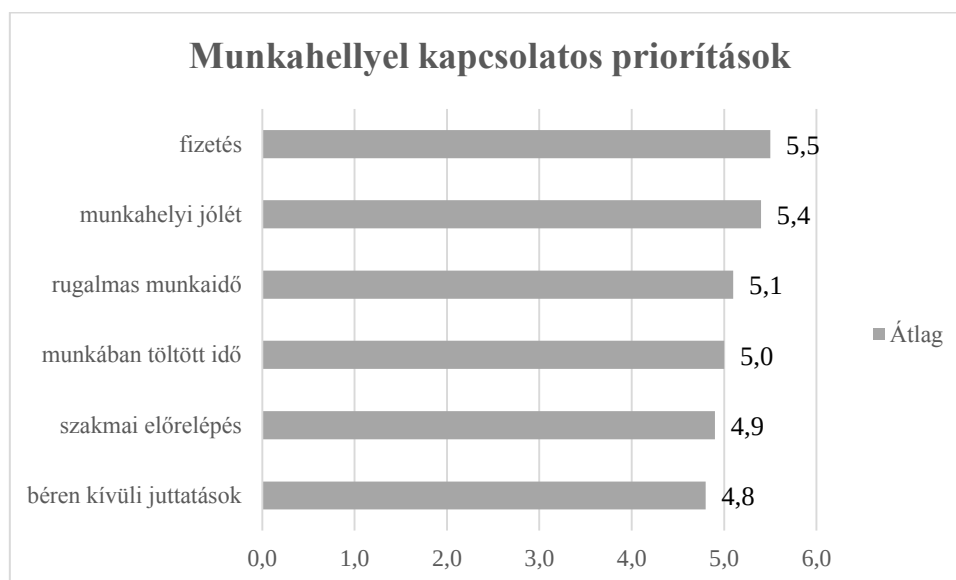
Forrás: kerdoivem.hu által generált ábra a kutatás eredményei alapján

A következő kérdésnél a munkahellyel kapcsolatos prioritásokra kérdeztem rá. Hatos skálán értékelhették a válaszadók, hogy mennyire fontosak számukra a következő szempontok a munkahelyükön:

- munkahelyi jólét
- fizetés
- munkában töltött idő
- rugalmas munkaidő
- szakmai előrelépés
- béren kívüli juttatások

Az alábbi ábra mutatja a kérdés eredményeiből kinyert értékeket:

22. ábra: A kitöltők munkahellyel kapcsolatos prioritásai



Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Itt az átlagokat és móduszokat vettem figyelembe. Ez alapján elmondható, hogy a munkában töltött időnél 5, míg az összes többi szempont esetén 6 volt a módusz. Az átlagokat tekintve a fizetés a legfontosabb a munkahely megítélésében, míg a béren kívüli juttatások a legkevésbé fontosak a válaszadók számára, de összességében nem volt túl nagy eltérés a szempontok között.

Azt is felmértem, hogy mennyire elterjedt a négynapos munkahét kérdésköre, vagyis a kitöltők mekkora része hallott már erről a témáról. Az eredmények alapján több mint a válaszadók 90 %-a hallott már valamilyen formában a négynapos munkahétről, és csupán

9,3%-a a kitöltőknek felelte azt, hogy még nem hallott a négynapos munkahétről. Így megállapítható, hogy a lakosság körében szélesen elterjedt ügyről beszélhetünk.

Azt is megkérdeztem a válaszadóktól, hogy foglalkoztatta-e őket már a négynapos munkahét kérdése, vagyis pl. utána olvastak-e az interneten, majd az erre kapott válaszokat lebontottam a különböző generációk szerint. Ezt az alábbi ábra százalékos formában mutatja:

23. ábra: A négynapos munkahét tematizálása generációs megoszlásban (%)

		Születési év			
		1964 előtt	1965-1979	1980-1994	1995 után
Foglalkoztatta Önt már a négynapos munkahét kérdése?	Igen	50,00	64,79	62,12	59,23
	Nem	50,00	35,21	37,88	40,77
	Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredménye alapján

Itt összevontam az 1946 előtt, illetve az 1946 és 1964 között születettek csoportját, hiszen csupán egy kitöltő érkezett az előbbi generációból, Elmondhatjuk, hogy majdnem minden generáció esetén igaz, hogy többséget érdeklí a négynapos munkahét témája, és az arányokat tekintve nem tapasztalunk nagy különbségeket. Egyedül az 1964 előtt születettek esetén oszlanak meg a vélemények egyenlő arányban.

A következőekben azt a feltételezést vizsgáltam, hogy aki rosszul érzi magát a munkahelyén, ő aktívabban érdeklődik-e a négynapos munkahét iránt. A vizsgálatot az SPSS 25.0 program segítségével végeztem.

Először elkészítettem egy Pivot-táblát, ami a két kérdésre adott válaszok alapján így néz ki:

24. ábra: A négynapos munkahét mint alternatíva (fő)

11) Foglalkoztatta Önt már a négynapos munkahét kérdése? (pl. utána olvasott az interneten) *								
8) Témaszpecifikus kérdések: Hogyan érzi magát a munkahelyén? Crosstabulation								
Count								
		8) Témaszpecifikus kérdések: Hogyan érzi magát a munkahelyén?						Total
		1	2	3	4	5	6	
11) Foglalkoztatta Önt már a négynapos munkahét kérdése? (pl. utána olvasott az interneten)	igen	2	4	15	49	49	25	144
	nem	0	3	10	24	30	13	80
Total		2	7	25	73	79	38	224

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra a kutatás eredményei alapján

Először khí négyzet próbát végeztem, melynek eredményeként megállapítottam, hogy a két ismérv között nincs szignifikáns kapcsolat. A khí négyzet próba eredménye megtalálható a 2. mellékletben.

Ezután azt is megvizsgáltam, hogy milyen szoros kapcsolat van aközött, hogy a válaszadó hogyan érzi magát a munkahelyén, valamint hogy szívesen dolgozna-e négynapos munkarendben, hiszen abból indultam ki, hogy aki rosszabbul érzi magát a munkahelyén, ő szívesebben dolgozna négynapos munkarendben. A két kérdésre adott válaszok alapján szintén egy kereszttáblát készítettem, ami az alábbi ábrán látható:

25. ábra: Kapcsolat a munkahelyi jóllét és munkarend között (fő)

12) Ön szívesen dolgozna ilyen munkarendben? * 8) Témaszpecifikus kérdések: Hogyan érzi magát a munkahelyén? Crosstabulation								
Count								
		8) Témaszpecifikus kérdések: Hogyan érzi magát a munkahelyén?						Total
		1	2	3	4	5	6	
12) Ön szívesen dolgozna ilyen munkarendben?	igen	2	7	23	68	72	33	205
	nem	0	0	2	5	7	5	19
Total		2	7	25	73	79	38	224

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra a kutatás eredményei alapján

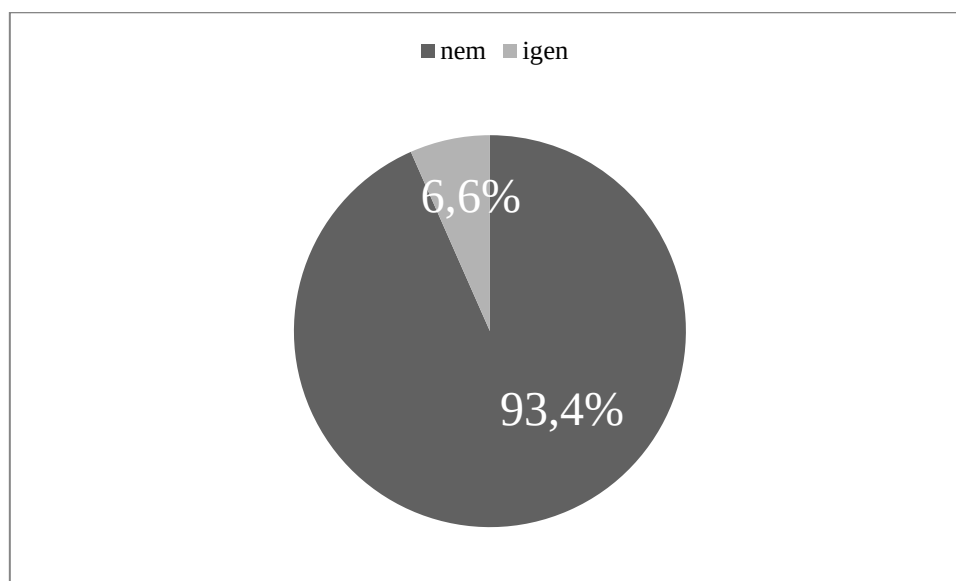
A kapcsolat szorosságának megállapításához itt is khí négyzet próbát végeztem el, melynek eredménye a 3. mellékletben található. Az eredménye alapján elmondható, hogy a két ismérv független egymástól.

Azt viszont leolvashatjuk a fenti táblázatból, hogy azok esetében, akik szeretnének ilyen munkarendben dolgozni, és azok esetében is, akik nem szeretnének ilyen munkarendben dolgozni, a nyolcas kérdésre adott válaszuk módusza öt volt.

A 13-as kérdés során arra voltam kíváncsi, hogy a megkérdezettek munkahelyén mennyire jellemző, hogy jelen van a négynapos munkahét bevezetésének a kérdése. Az eredmények alapján 93,4 %-a a kitöltőknek azt válaszolta, hogy az ő munkahelyén nincs napirendi ponton ez a kérdés, míg csupán a válaszadók 6,6 %-a mondhatja el magáról, hogy a munkahelyén tárgyalnak erről a kérdésről.

Az alábbi ábrán látható a válaszok megoszlása:

26. ábra: A kitöltők megoszlása az alapján, hogy a munkahelyen jelen van-e a négynapos munkahét kérdése



Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Arról is megkérdeztem a kitöltőket, hogy váltanának-e munkahelyet csak azért, mert ott négynapos munkarendet alkalmaznak. Az erre a kérdésre adott válaszokat összevetettem a válaszadók születési évével is (összevonva az első két korosztályt, így megalkottam az 1964 előtt születettek csoportját), így a következő kereszttáblát kaptam:

27. ábra: A négynapos munkahét motiváló ereje a munkahely váltás során generációk szerint (fő)

Crosstab					
			Váltana munkahelyet csak azért, mert ott négynapos munkarend van?		Total
			nem	igen	
Születési év	-1964	Count	17	5	22
		Adjusted Residual	1,1	-1,1	
	1965-1979	Count	48	23	71
		Adjusted Residual	,2	-,2	
	1980-1994	Count	55	11	66
		Adjusted Residual	3,3	-3,3	
	1995-	Count	72	58	130
		Adjusted Residual	-3,6	3,6	
Total		Count	192	97	289
			192,0	97,0	289,0

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra a kutatás eredményei alapján

Itt is khí négyzet próbát végeztem el a két kérdés közötti kapcsolat szorosságának feltérképezéséhez. A próba eredménye a 4. mellékletben található. Az eredmények alapján megállapítható, hogy szignifikáns kapcsolat van a munkahelyváltás és az életkor között. A módszer a legenyhébb követelményeknek megfelel, mivel 20%-ot nem haladja meg azon cellák száma, ahol az elvárt gyakoriság 5-nél kisebb.

A fenti adatokat százalékos formában is kiszámoltam, amelyet az alábbi ábra mutat:

28. ábra: A négynapos munkahét motiváló ereje a munkahely váltás során generációk szerinti megoszlása

		Születési év			
		1964 előtt	1965-1979	1980-1994	1995 után
Váltana munkahelyet csak azért, mert ott négynapos munkarend van?	Igen	22,73	32,39	16,67	44,62
	Nem	77,27	67,61	83,33	55,38
	Összesen	100,00	100,00	100,00	100,00

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Ez alapján az is látható, hogy mindegyik korcsoport esetén kisebb volt azok aránya, akik szívesen váltanának munkahelyet csak azért, mert ott négynapos munkahét van. A legkisebb különbség az 1995 után született válaszadóknál volt, míg a leginkább elutasító generáció az 1980-1994 között születettek voltak.

A születési év és az „Ön szívesen dolgozna ilyen munkarendben?” kérdésre adott válaszok közötti kapcsolatot is megvizsgáltam. Az adatok szignifikáns összefüggést mutatnak a két ismerv között. A vizsgálat alapján megállapítható, hogy akik igazán szívesen dolgoznának 4 napos munkahét szerint azok az 1995 után születettek, míg a többi korosztálynak a 4 napos munkahétben való munkavállalás közömbös. A vizsgálatához szükséges táblázatok, elemzések az 5. mellékletben találhatóak.

Azt is megvizsgáltam, hogy van-e kapcsolat az iskolai végzettség és aközött, hogy a válaszadó hallott-e már a négynapos munkahétről. Itt két csoportot alkottam az iskolai végzettségek alapján – a jobb statisztikai elemezhetőség miatt. Így létrejött a legfeljebb középszintű végzettségűek és a főiskolai vagy annál magasabb végzettségűek csoportja. A vizsgálat eredménye alapján azt mondhatjuk el, hogy a két ismerv között gyenge, szignifikáns kapcsolat van, illetve általában a magasabb végzettségűek azok, akik hallottak a négynapos munkahétről már, míg az alacsonyabb végzettségűek nem hallottak erről. A vizsgálatához készült táblázatok a 6. mellékletben találhatóak.

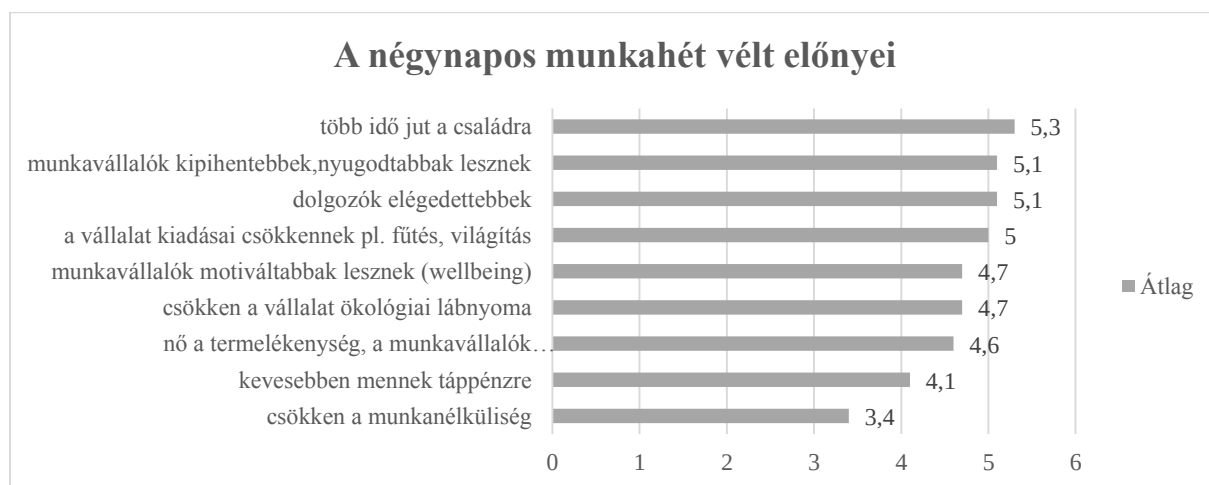
Ezek után azt is megnéztem, hogy a milyen kapcsolat van a válaszadók lakóhelye, illetve között, hogy mennyire foglalkoztatja őket a négynapos munkahét kérdése. Ennél a vizsgálódásnál is összevontam a kategóriákat 2 csoportba a statisztikai elemezhetőség érdekében. Így kialakult a falu, község, kisváros hármasa, valamint a megyei jogú városokban, megyeszékhelyen, valamint Budapesten élők kategóriája. Az eredmények alapján megállapítható, hogy az utóbbi kategória képviselőit jobban foglalkoztatja a négynapos munkahét témaköre. A vizsgálathoz készített táblázatok a 7. mellékletben találhatóak.

A kérdőíves kutatásom során a négynapos munkahét vélt előnyeire és hátrányaira is rákérdeztem a kitöltőknél. Az előnyöket tekintve az alábbi 9 állításról dönthették el egytől hatos Likert-skálán, hogy mennyire értenek egyet velük:

- több idő jut a családra
- munkavállalók kipihentebbek, nyugodtabbak lesznek
- dolgozók elégedettebbek
- a vállalat kiadásai csökkennek pl. fűtés, világítás
- munkavállalók motiváltabbak lesznek (wellbeing)
- csökken a vállalat ökológiai lábnyoma
- nő a termelékenység, a munkavállalók produktívabbak lesznek
- kevesebben mennek táppénzre
- csökken a munkanélküliség

Az alábbi ábrán látható a válaszokból kinyert eredmény:

29. ábra: A négynapos munkahét vélt előnyei 6-fokozatú Likert-skálán mérve



Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

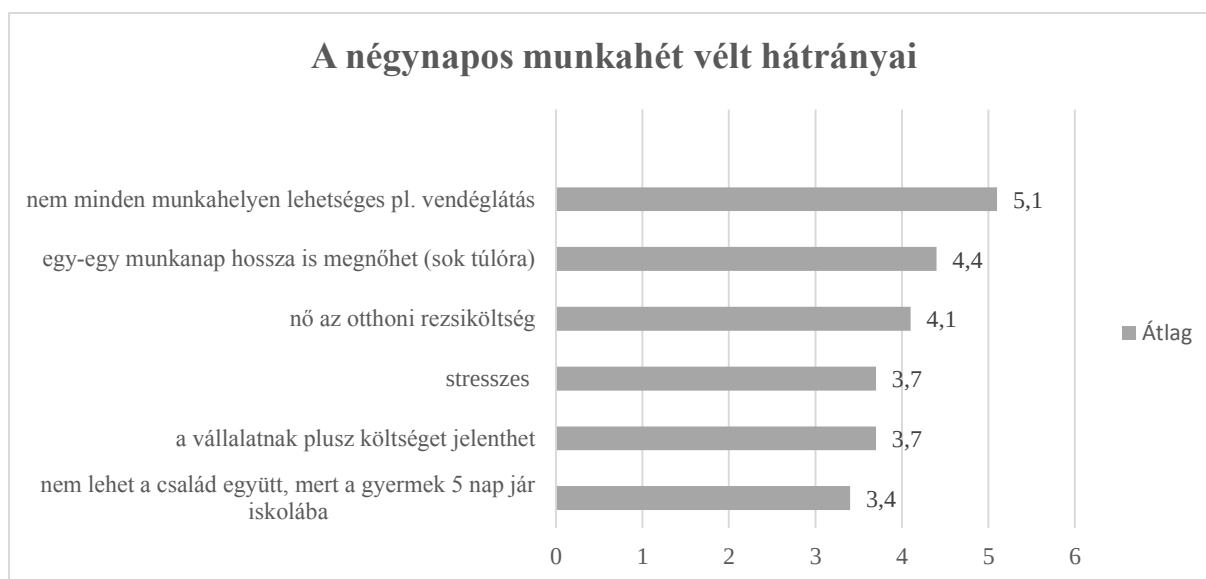
Ennél a kérdésnél is az átlagokat és móduszokat vettem figyelembe. A kitöltők azzal értettek leginkább egyet, hogy a négynapos munkahét bevezetésének a legfontosabb előnye az, hogy a munkavállalónak így több ideje lesz a családra. Ez magyarázható például a magyarok családcentrikus gondolkodásával. Viszont csak kevesen értettek egyet azzal az állítással, hogy a munkanélküliség csökkenne a bevezetés hatására. Ennél az állításnál a legalacsonyabb a módusz is (3). Ez azt jelenti, hogy a kitöltők nem gondolják, hogy a munkanapok száma lenne a legjelentősebb faktor a munkanélküliség felszámolásában. Az előnyök megítélése nem a véletlennek köszönhető, hanem nagyon egységes a válaszadók véleménye.

A hátrányokkal kapcsolatban szintén hatig terjedő Likert-skálán fejezhették ki a véleményüket a kitöltők. Az alább felsorolt állítások szerepeltek a kérdőívben:

- a vállalatnak plusz költséget jelenthet - ugyanannyi fizetésért kevesebbet dolgozik a munkavállaló
- stresszes (kevesebb idő alatt kellene ugyanakkora teljesítményt nyújtani)
- produktivitás csökken
- nem minden munkahelyen lehetséges pl. vendéglátás
- egy-egy munkanap hossza is megnőhet (sok túlóra)
- nő az otthoni rezsiköltség
- nem lehet a család együtt, mert a gyermek 5 nap jár iskolába

Az alábbi ábra mutatja, hogy milyen eredményeket kaptam a kutatás során:

30. ábra: A négynapos munkahét vélt hátrányai 6-fokozatú Likert-skálán mérve



Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

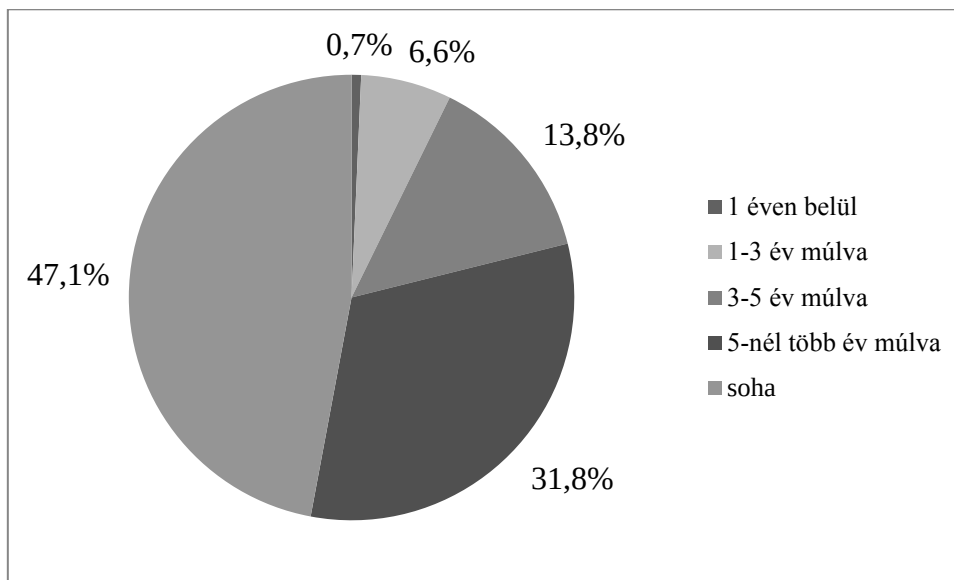
Ezen kérdésnél is az átlagokat és móduszokat vettem figyelembe. Ahogyan a fenti ábra is mutatja, leginkább azzal értettek egyet a válaszadók, hogy a négynapos munkahét bevezetése nem minden munkahelyen valósítható meg. A kérdőív végén volt lehetőség a saját vélemény kifejtésére is, ott pl. a vendéglátást és a kereskedelmet emelték ki néhányan, ahol nem tudják elképzelni ezt a munkarendet. A kitöltők kevésbé tartják a négynapos munkahét hátrányának, hogy a család nem lehetne együtt, hiszen a gyermek 5 nap jár iskolába. Itt sokan arra gondolhattak (mint ahogy az utolsó nyitott kérdéshez le is írták), hogy ha széles körben elterjedne a négynapos munkahét, akkor az oktatásban is bevezetésre kerülhetne, így a gyerekek is csak 4 napot járhatnának iskolába, így a családtagok együtt tudnák tölteni a felszabadult plusz egy napot.

A módusz is a fent említett 2 szempontnál volt a legalacsonyabb (3), illetve a legmagasabb (6) is. A hátrányok megítélésében szignifikáns egyetértés alakult ki a válaszadók körében (hasonlóan, mint az előnyök esetében).

Afelől is érdeklődtem, hogy mit gondolnak a kitöltők, mikor fogják Magyarországon szélesebb körben bevezetni a négynapos munkahetet. Erről eléggé szkeptikusan vélekedett a többség, hiszen majdnem a válaszadók fele (47,1%) gondolja, hogy soha nem fog megvalósulni, és csupán 7,3 %-uk gondolja, hogy 3 éven belül elképzelhető ez a projekt.

Az alábbi ábrán látható a válaszok megoszlása:

31. ábra: Mikor fogják bevezetni Magyarországon a négynapos munkahetet? kérdésre adott válaszok



Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján

Azt is felmértem, hogy mennyire jellemző, hogy a kitöltő ismertségi körében van olyan személy, aki már négynapos munkarendben dolgozik. A válaszadók csupán 5,2 %-a rendelkezik olyan ismerőssel, rokonnal, barátal, aki ilyen munkarendben dolgozik, de többségük külföldön dolgozik, vagy éppen vállalkozó, de előfordult olyan is, aki a Telekomnál dolgozik.

Végül a legutolsó kérdés egy nyitott kérdés volt, ahol a válaszadóknak lehetőségük volt a témával kapcsolatban a saját véleményüket, érzéseiket kifejezni. A többség támogatná a bevezetést, és sokan tartják fantasztikus ötletnek és jó lehetőségnek a négynapos munkahetet. Volt két olyan személy is, akik tapasztalataikról írtak, hiszen ilyen munkarendben dolgoznak/dolgoztak. Az ő véleményük pozitív a négynapos munkarend alkalmazásáról: „a 4 napos munkahét nekem nagyon tetszik, én is ebben dolgozom. heti 3 napom szabad, vasárnap sosem dolgozunk. 4*10 órát kell dolgozni egy héten, ami nem zavaró nekem, mert ha 8 órát dolgoznék egy nap, akkor is elmenne vele az egész napom kb. így pedig több a produktív szabadidőm. A fizetésem pedig elég jó, többet keresek, mint amikor 5*8ban dolgoztam + túlóráztam” (ismeretlen kitöltő). A másik személy hasonlóan lelkes a témával kapcsolatban, holott a munkaideje napi 8 órától 10-re nőtt: „Az előző munkahelyemen párszor így dolgoztam, nem lehet észrevenni a különbséget 8 és 10 munkaóra között, viszont az a plusz 1 szabadnap sokat számít” (ismeretlen kitöltő).

Külön örültem annak, hogy olyan gondolatok is visszaköszöttek a válaszokból, amelyeket én is megfogalmaztam szekunder kutatásom során. Ilyen volt pl. a következő is: „*A munkavállalók számára manapság fontos a rugalmasság, komoly igényként fogalmazódhat meg, sokszor a fizetésen kívül ez a legfontosabb szempont. A társadalom (magánélet megbecsülése), és a környezet (károsanyagkibocsátás csökkentése) is jól járna vele.*” (ismeretlen kitöltő). Több válaszadó is volt, akik külön kiemelték, hogy az oktatásban is előnyös lenne a négynapos munkahét bevezetése. „*Az oktatást alapjában meg kellene változtatni, túl sok a ma már fölösleges információ. És ott is be lehetne vezetni a 4 napot. Az ötödik napra maximum hátrányban lévőknek adnék lehetőséget plusz fakultációs órára*” – véli egy anonim kitöltő. Mások azt is hozzátették, hogy így a gyerekek teljesítménye is javulhatna. Ezen kívül vannak olyan ágazatok, ahol nehezen kivitelezhetőnek gondolják ezt a munkarendet, ilyen pl. a kereskedelem, vendéglátás és a közigazgatás, ahol az ügyfélfogadási idő csökkenése negatív hatással lehet a lakosságra. Mások viszont azt gondolják, hogy a privát szektorban néhány éven belül elterjedhet akár Magyarországon is. További előnyként az is megnevezésre került, hogy „*a négynapos munkahét mellett lehetősége nyílna sokaknak egy másodállásra*” (ismeretlen kitöltő). Ezen kívül az a pozitív szempont is felmerült, hogy „*makro szinten akár a gazdaságot is élénkítheti, hiszen több ideje marad az embereknek vásárolni, költeni*” (ismeretlen kitöltő).

Természetesen voltak vegyes vélemények is. „*Szívesen kipróbálnám, de hosszú távon nem tudom elképzelni, ha ugyanúgy 40 órát kellene ledolgozni. Mert akkor 6-18 óráig fixen távol lennék az otthonomtól (utazással együtt) és akkor még nem voltam boltban, edzeni, kutyát sétáltatni stb. Szóval beáldoznék minden hétköznapot plusz egy teljes szabadnapért, de csak ha 35 órát kellene dolgozni*” (ismeretlen kitöltő).

Más pedig arról vallott, hogy az ő munkahelyén már jelen volt a kérdés: „*a négynapos munkarend miatt nőne a túlóra és csökkenne a produktivitás. Talán több hátránya is van, mint előnye. Az én munkahelyem folyamatos kérdés a tesztelés lehetősége, de a menedzsment mindig elutasítja*” (ismeretlen kitöltő).

Összességében azt tudom elmondani, hogy a kitöltők jelentős része helyeselné a négynapos munkahét bevezetését, és a sok előny miatt derűlátóak.

6. Összefoglaló gondolatok

Összegzésképpen elmondható, hogy dolgozatomban több megközelítésből vizsgáltam a négynapos munkahét kérdéskörét.

Elsőként a négynapos munkahét előzményeit kutattam. Ezen belül ismertettem az ötnapos munkahét, valamint a nyolc órás munkanap kialakulását, valamint azt is megvizsgáltam, hogy mely országokban hány órát dolgoznak a munkavállalók átlagosan. Az „M-kérdések” felvetésének segítségével tovább elemeztem a négynapos munkahét kialakulásának körülményeit. Utánanéztem, hogy már az 1930-as években Keynes prognosztizált rövidebb munkaheteket, majd 1956-ban Richard Nixon beszélt először négynapos munkahétről, majd később a Times magazin egyik számában jósolták a munkanapok számának csökkentését. Azt is megvizsgáltam, hogy hol jellemző a négynapos munkahét bevezetése vagy éppen tesztelése. Itt nemzetközi, illetve hazai kitekintést is tettem. Nemzetközi szinten olyan országokat vizsgáltam, ahol már tesztelték a négynapos munkahetet. Ezek a következő országok voltak: Franciaország, Izland, Svédország és Japán. A tapasztalatok alapján azt tudom megállapítani, hogy a tesztidőszak általában pozitív eredményekkel zárult ezekben az országokban, pl. nőtt a munkavállalók motiváltsága, kipihentebbé váltak, valamint több idejük jutott a családra is. Ezen ígéretes példák hatására Spanyolországban, Belgiumban és Nagy-Britanniában is tesztidőszakot indítottak, de ezek még jelenleg is folyamatban vannak. Utóbbi országban a félidős tapasztalatok többsége pozitív volt. 2023-ban pedig Skócia is hasonló kezdeményezést tervez. Hazai szinten eddig csupán kevés tapasztalatról számolhatunk be, hiszen csak néhány próbálkozásról hallhattunk. Az egyik a CubicFox nevű informatikai vállalat, ahol a munkavállaló jóllét érdekében öt nap helyett négyet dolgoznak, és az összmunkaidő 12,5 %-kal csökkent. A Magyar Telekom szintén bevezette a négynapos munkahetet, de csupán egy szűk réteg vehet részt egyelőre a tesztüzemben. Mivel ez egy viszonylag friss kezdeményezés, így nyilvános eredmények még nincsenek. Városunkban pedig a Zalavíz Zrt. szeretné 2023-ban bevezetni, de köztulajdonban álló gazdaági társaság révén a jogszabályok egyelőre nem engedélyezik ezt. A továbbiakban arra kerestem a választ, hogy miért merülhetett fel a négynapos munkahétre való váltás igénye. Az okok közé sorolhatjuk a gazdasági feltételrendszerek változását, vagyis a digitalizáció elterjedését, a koronavírus-járvány idején széles körben elterjedt home office-t, illetve az utóbbi időben kialakult energiaválságot. Továbbá a fiatal generáció új igényeit is figyelembe kell venni, hiszen nekik már más elképzelései vannak az ideális munkahelyről, így számukra kiemelten fontosak a well-being juttatások is. Ezen kívül a mai felgyorsult világ és hektikus életmód is a

négynapos munkahét malmára hajtja a vizet, ugyanis az embereknek egyre kevesebb idejük jut a családra, nincs elég idejük a regenerálódásra, pihenésre és egyre több egészségügyi problémával kell szembe nézniük, így több szabadidőre van szükségük, mint korábban.

Ezek után a jelenleg érvényben lévő jogi szabályoknak is utánanéztem, vagyis megnéztem, hogy a jogalkotó általánosan napi nyolc órát ír elő a munkavállalóknak a munkaidejüket tekintve, valamint heti két pihenőnap illeti meg őket. Viszont ettől egy kis adminisztrációs munkával el lehet térni. Viszont ez nem minden szférában lehetséges, ugyanis pl. a köztisztviselőkre és a köztulajdonban álló gazdasági társaságokra más szabályok vonatkoznak.

A továbbiakban különböző aspektusokból kutattam a négynapos munkahét témakörét. Az elméleti közgazdaságtanon belül először a mikroökonómiai szempontból jártam körbe a kérdést. Felvázoltam az egyéni munkavállaló napi időbeosztásának illetve, a munkából szerezhető napi jövedelmének lehetséges kombinációit, valamint az életminőségével kapcsolatos preferenciáit bekapcsolva a vizsgálatba levezettem az egyéni munkavállaló racionális döntésének pontját. Ezután makroökonómiai megközelítésből is górcső alá vettem a négynapos munkahetet. Itt felvázoltam a munkaerőpiaci egyensúlyt és egyensúlytalanságokat, illetve a munkaerő keresleti függvény lehetséges elmozdulását a négynapos munkahét bevezetésének hatására. A különböző stakeholderek szemszögét is figyelembe vettem. Először a munkavállalói oldalról a well-being-et, a négynapos munkahét családi életre gyakorolt hatását, a motivációt, valamint a stresszt és a túlórák számának megemelkedésének lehetőségét emeltem ki. A munkaadói oldalról pedig a hatékonyságot, a költségvonzatot, a HR által megválaszolásra váró kérdéseket, valamint a fluktuáció csökkentésének a lehetőségét fejtettem ki. Végül a nemzetgazdasági előnyöket is megemlítettem, amelyek közé a munkanélküliség csökkentése, valamint a magyarok külföldön való munkavállalási arányának mérséklése tartozik.

Az elméleti blokk lezárást követően ismertettem a primer kutatásom eredményeit. Az online kérdőíves megkérdezés során kíváncsi voltam arra, hogy Magyarországon mennyire foglalkoztatja az embereket a négynapos munkahét témaköre, hogy miket tartanak az emberek ezen munkarend előnyeinek és hátrányainak, illetve milyen különbségek rejlenek a különböző generációk tapasztalata, véleményei között. A kérdőív terjesztése során 289 kitöltőt sikerült elérnem. Az eredmények összesítése és vizsgálata alapján a következő megállapításokat tettem.

A válaszadók egytől hatig terjedő Likert-skálán összesítve 4,49-es erősségűnek ítélték azt, hogy mennyire érzik jól magukat a munkahelyükön. A munkahellyel kapcsolatos prioritások között első helyen áll a fizetés, utolsó helyen pedig a béren kívüli juttatások. Azt is elmondhatom, hogy a négynapos munkahét témaköre széles körben elterjedt, hiszen a válaszadók több mint 90 % már hallott róla. Azt is megnéztem, hogy a különböző generációkat milyen mértékben foglalkoztatja a kérdés, és az 1964 előtt születettek között 50-50 %-ban oszlik meg az igen és nem válaszok gyakorisága, míg a többi generáció esetében többen vannak azok, akiket foglalkoztat a kérdés. Az is megállapításra került, hogy nincs szignifikáns kapcsolat aközött, hogy az egyén hogyan érzi magát a munkahelyén, valamint hogy foglalkoztatja-e a négynapos munkahét. Az is kiderült, hogy független egymástól az, hogy hogyan érzi magát az egyén a munkahelyén, illetve hogy szívesen dolgozna-e ilyen munkarendben. Azt is elmondhatom, hogy Magyarországon a munkahelyek többségén nincs napirendi pontos a négynapos munkahét bevezetése. Az eredmények feldolgozása során az is kiderült, hogy a születési év és a munkahelyváltás során a négynapos munkahét motiváló ereje között szignifikáns kapcsolat van. Az 1995 után születettek körében szoros volt az aránya azoknak, akik váltanának munkahelyet csak azért, mert ott négynapos munkahét van, viszont az 1984 és 1994 közötti korosztály a legelutasítóbb. A kutatásomból az is kitűnik, hogy a munkavállalók fő szempontja a munkahelyválasztás során a fizetés, illetve a bér vásárlóereje, ezért nem jellemző, hogy csak a négynapos munkahét miatt váltanának munkahelyet. Szintén szignifikáns kapcsolat van a születési év és a „*Szívesen dolgozna ilyen munkarendben?*” kérdésre adott válaszok között. A Z generáció tagjai szívesen dolgoznának heti négy napot, míg a többi generáció hozzáállása közömbös volt. Az is kiderült, hogy a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők között nagyobb azon kitöltők aránya, akik hallottak már a négynapos munkahétről, valamint a Budapesten, megyeszékhelyen és a megyei jogú városokban élőket jobban érdekli ez a témakör. Azt is vizsgáltam, hogy mennyire értenek egyet a válaszadók a négynapos munkahét vélt előnyeivel és hátrányaival. Az előnyök közül az volt a leghangsúlyosabb, hogy a munkavállalónak így több ideje jut a családra, legkevésbé pedig azzal értettek egyet, hogy ezáltal csökkenne a munkanélküliség. A hátrányokat tekintve az az állítás érte el a legmagasabb átlagot, amely azt állítja, hogy a négynapos munkahét nem lehetséges minden szférában, ilyen pl. a vendéglátás és a kereskedelem. Legkevésbé pedig azzal értettek egyet, hogy a család nem tud együtt lenni, hiszen a gyermek öt napot jár iskolába. Az előnyök és a hátrányok esetében is elmondható, hogy a válaszadók véleménye egységes volt. A kérdőíves kutatás eredménye azt is kimutatta, hogy a megkérdezettek pesszimisták a magyarországi széleskörű bevezetéssel kapcsolatban,

ugyanis majdnem 50 %-uk gondolta, hogy az országban soha nem fog bevezetésre kerülni a négynapos munkahét. Jelenleg elenyésző azon munkahelyek száma, ahol már ilyen munkarendben dolgoznak, az bizonyítja ezt is, hogy a kitöltők töredéke rendelkezik olyan ismerőssel, akik heti négy napot dolgoznak, ők is jellemzően külföldön élnek. A kérdőív során a válaszadók saját véleményüket is kifejehtették a témával kapcsolatban egy nyitott kérdés formájában. Itt a hozzászólások zöme pozitív kicsengésű volt, és csupán kevesek voltak szkeptikusak vagy elutasítóak a négynapos munkahét témakörével kapcsolatosan.

Habár kitöltőim nagyon pozitívan vélekednek a négynapos munkahétről, viszont a szakértők óvatosságra intenek. Meszmann Tibor, a Közép-európai Munkaügyi Tanulmányi Intézet kutatója is elővigyázatosságra figyelmeztet, hiszen Magyarországon eddig kevés tapasztalat áll rendelkezésre a négynapos munkahéttel kapcsolatban. Azt is megjegyezte, hogy *„a munkaidő nemcsak gazdasági, hanem politikai és szociális kérdés is. Magyarországon és a régióban a dolgozóknak kevés hatásuk van a munkaidő hosszára és beosztására, hiányzik az adatmonitorozás.”* Ugyanakkor azt is hozzátette, hogy változásra viszont szükség van. (penzcentrum.hu)

A szakirodalmi és a gyakorlati kutatásomra alapozva a következő javaslatokat teszem:

- A négynapos munkahét bevezetése alapos tervezést igényel. Vannak alapvető kérdések a HR szempontjából, amelyeket érdemes megválaszolni a tervezés időszakában. Ilyen kérdések a következők:
 - A napi munkaidő hogyan alakul? Nyolc óra maradjon, vagy emelkedjen?
 - A bérezés változatlan maradjon, ha a heti munkaidő csökken, vagy pedig a fizetés is arányosítva lenne?
 - Az egy évre eső szabadságra fordítható napok száma változatlan maradna?
- Természetesen a jogszabályi keretet is tanulmányozni kell, hogy megtudjuk, mit enged a jogalkotó az adott vállalat számára.
- Érdemes lenne a tervezés után egy tesztidőszakot is beiktatni, majd a tapasztalatok alapján újragondolni a bevezetés lehetőségeit.
- Akár lehetne úgy is variálni, hogy a dolgozók egyik fele hétfőtől csütörtökig, míg a többi munkavállaló keddtől péntekig dolgozna, így a vállalatnak nem kellene csökkenteni a munkaerő állományát.
- A munkavállalói munkakultúrát és a vezetők munkavállalók felé mutatott lojalitását is fejleszteni kellene a siker érdekében, mivel Magyarországon sok esetben ezeknek

elmaradottsága miatt lehetetlen bárminemű változtatást bevezetni a munkarendben. Ezen kívül érdemes nagyobb hangsúlyt fektetni a munkavállalók és munkaadók közötti bizalom kiépítésére, hiszen ez is nagyban hozzájárulhat a négynapos munkahét sikeréhez.

Véleményem szerint a dolgozat továbbfejleszthető. Érdekes lehetne kutatást végezni a munkaadók szemszögéből is olyan cég esetében, ahol már tesztelték, vagy éppen tesztelés alatt áll a négynapos munkahét. Egy ilyen vállalat esetében a munkaadókkal mélyinterjút készítenék, ahol a bevezetés előkészítéséről, körülményiről és tapasztalatairól érdeklődnék. Ezen kívül a munkavállalók számára pedig egy kérdőívet készítenék, ahol megoszthatják velem a véleményüket, tapasztalataikat, valamint rákérdeznék arra is, hogy milyen előnyökkel és hátrányokkal szembesültek a munkájuk során.

7. Irodalomjegyzék

1. BBC (2021): Four-day week 'an overwhelming success' in Iceland (online)
Megjelent a [bbc.com](https://www.bbc.com) oldalán: 2021. 07.06.
Letöltve: 2022.10.10.
Hozzáférés: <https://www.bbc.com/news/business-57724779>
2. BBC (2022): Firms in four-day week trial will make it permanent (online)
Megjelent a [bbc.com](https://www.bbc.com) oldalán: 2022.09.20.
Letöltve: 2022.10.11.
Hozzáférés: <https://www.bbc.com/news/business-62966302>
3. CAESON, Dae – BEAUCHAMP, Megan – KNUEVEN, Liz – MCNAIR, Kamaron – VALENSKI, Alicia (2022): What Could a Four-Day Work Week Mean for Your Paycheck? (online)
Megjelent a [theskimm.com](https://www.theskimm.com) oldalán: 2022.07.12.
Letöltve: 2022.10.31.
Hozzáférés: <https://www.theskimm.com/money/four-day-work-week-paycheck>
4. CHIU, Allyson (2022): How a four-day workweek could be better for the climate (online)
Megjelent a [washingtonpost.com](https://www.washingtonpost.com) oldalán: 2022.08.08.
Letöltve: 2022.10.31.
Hozzáférés: <https://www.washingtonpost.com/climate-solutions/2022/08/08/4-day-workweek-environment/>
5. DELANEY, Helen – CASEY, Catherine (2021): The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative
Emerald Publishing
ISSN 0142-5455
6. Dr. CHUNG, Heejung (2022): A Social Policy Case for a Four-Day Week
Cambridge University Press
ISSN 1469-7823
7. ECO (2022): Már több országban tesztelték, egyre realisabb a négynapos munkahét (online)
Megjelent az eco.hu oldalán: 2022.07.19.
Letöltve: 2022.10.10.
Hozzáférés: <https://eco.hu/hir/mar-tobb-orszagban-teszteltek-egyre-realisabb-a-negynapos-munkahet/>
8. FINNEGAN, Matthew (2022): Four-day workweek's popularity grew during the pandemic — survey (online)
Megjelent a [computerworld.com](https://www.computerworld.com) oldalán: 2022.03.16.
Letöltve: 2022.10.14.
Hozzáférés: <https://www.computerworld.com/article/3654208/four-day-workweeks-popularity-grew-during-the-pandemic-survey.html>
9. FONTINELLE, Amy (2022): The Impact of Working a 4-Day Week (online)
Megjelent az investopedia.com oldalán: 2022.01.24.
Letöltve: 2022.10.24.

- Hozzáférés: <https://www.investopedia.com/the-impact-of-working-a-4-day-week-5203640>
10. GOOGLE Trends (2022): 4 day week (online)
Letöltve: 2022.11.04.
Hozzáférés: <https://trends.google.com/trends/explore?date=all&q=4%20day%20week>
 11. GRANTTHORTON (2022): Négynapos munkahét? Vizsgáljuk meg a hátteret! (online)
Megjelent a grantthorton.hu oldalon: 2022.06.30.
Letöltve: 2022.11.02.
Hozzáférés: <https://grantthornton.hu/hirek/negynapos-munkahet-vizsgaljuk-meg-a-hatteret>
 12. HÁHNER Petra: Ha ez nincs, akkor még ma is dolgozhatnánk szombatonként (2021.) (online)
Megjelent a portfolio.hu oldalon: 2021.05.01.
Letöltve: 2022.10.10.
Hozzáférés: <https://www.portfolio.hu/prof/20210501/ha-ez-nincs-akkor-meg-ma-is-dolgozhatnank-szombatonkent-480612>
 13. HRPWR (2022): A négynapos munkahét állíthatja meg a fluktuációt? (online)
Megjelent a hrpwr.hu oldalon: 2022.06.28.
Letöltve: 2022.11.02.
Hozzáférés: <https://hrpwr.hu/cikk/a-negynapos-munkahet-allithatja-meg-a-fluktuaciot>
 14. IQBAL, Sarah (2022): Does a four day work week reduce sickness absence? (online)
Megjelent a myhrtoolkit.com oldalon: 2022.05.23.
Letöltve: 2022.10.31.
Hozzáférés: <https://www.myhrtoolkit.com/blog/does-four-day-work-week-reduce-sickness-absence>
 15. IRATMENTES (): Home office és digitalizálás - Mi lesz a járványhelyzet után? (online)
Megjelent az iratmentes.hu oldalon: 2021.06.15.
Letöltve: 2022.10.14.
Hozzáférés: <https://www.iratmentes.hu/hirek/home-office-es-digitalizalas--mi-lesz-a-jarvanyhelyzet-utan/81>
 16. JOLY, Josephine (2022): Four-day week: Which countries have embraced it and how's it going so far? (online)
Megjelent az euronews.com oldalon: 2022.07.10.
letöltve: 2022.10.11.
Hozzáférés: <https://www.euronews.com/next/2022/10/07/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>
 17. KELLY, Jack (2021): Spain Is The Latest Country To Try A Four-Day Workweek (online)
Megjelent a forbes.com oldalon: 2021.03.15.
Letöltve: 2022.10.11.
Hozzáférés: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/03/15/spain-is-the-latest-country-to-try-a-four-day-workweek/?sh=77052cf0f1da>

18. KOPÁNYI Mihály (1993): Mikroökonómia
Budapest: Műszaki Könyvkiadó – AULA
ISBN 963 10 9850 8
19. MAGYAR Zsolt (2022): Megvannak az első tapasztalatok! (online)
Megjelent a onnekisjar.hu oldalon: 2022.06.17.
Letöltve: 2022.10.31.
Hozzáférés: <https://onnekisjar.hu/megvannak-az-elso-tapasztalatok/>
20. MEYER Dietmar – SOLT Katalin (2007): Makroökonómia
Budapest: AULA Kiadó Kft.
ISBN 9789639698284
21. MISZ József – TÖMPE Ferenc (2007): Közgazdaságtan II. (Makroökonómia)
Debrecen: Debreceni Egyetem Agrár- és Műszaki Tudományok Centruma
Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar
ISBN 978-963-9732-60-5
22. MOZSÁR Eszter (2022): Négynapos munkahetet vezetnének be – így motiválná a szakképzett munkaerőt a Zalavíz (online)
Megjelent a zaol.hu oldalon: 2022.08.11.
Letöltve: 2022.10.13.
Hozzáférés: <https://www.zaol.hu/helyi-gazdasag/2022/08/negynapos-munkahetet-vezetnenek-be-igy-motivalna-a-szakkepzet-munkaerot-a-zalaviz>
23. NÉMET Tamás (2022): A négynapos munkahét bevezetését teszteli a Magyar Telekom (online)
Megjelent a telex.hu oldalon: 2022.06.09.
Letöltve: 2022.10.13.
Hozzáférés: <https://telex.hu/gazdasag/2022/06/09/a-4-napos-munkahet-bevezeteset-teszteli-a-magyar-telekom>
24. NET:JOGTAR: 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
Letöltve: 2022.11.02.
Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100199.tv>
25. NET:JOGTAR: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
Letöltve: 2022.11.02.
Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
26. ORIGO (2018): Így lett ötnapos a munkahét (online)
Megjelent az origo.hu oldalon: 2018.09.29.
Letöltve: 2022.10.10.
Hozzáférés: <https://www.origo.hu/gazdasag/20180926-ot-nap-munkahet-allas.html>
27. PAUL, Kari (2019): Microsoft Japan tested a four-day work week and productivity jumped by 40% (online)
Megjelent a theguardian.com oldalon: 2019.11.04.
Letöltve: 2022.10.11.
Hozzáférés: <https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/04/microsoft-japan-four-day-work-week-productivity>
28. PÉNZCENTRUM (2022): Jöhet végre a négynapos munkahét Magyarországon?
Egyre több érv szól mellette (online)

- Megjelent a penzcentrum.hu oldalán: 2022.09.16.
 Letöltve: 2022.11.13.
 Hozzáférés: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220916/johet-vegre-a-negynapos-munkahet-magyarorszagon-egyre-tobb-erv-szol-mellette-1129005>
29. PORTFOLIO (2022): Újra megindultak külföldre dolgozni a magyarok (online)
 Megjelent a portfolio.hu oldalán: 2022.05.26.
 Letöltve: 2022.11.02.
 Hozzáférés: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20220526/ujra-megindultak-kulfoldre-dolgozni-a-magyarok-547077>
30. Prof. Dr. BONCZ Imre (2015): Kutatásmódszertani alapismeretek
 Pécs: Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar
 ISBN 978-963-642-826-6
31. REICHENBERGER Dániel (2022): Ezért jött most a rezsiemelés: egész Európa válságban van, mutatjuk az okokat (online)
 Megjelent a penzcentrum.hu oldalán: 2022.07.19.
 Letöltve: 2022.10.24.
 Hozzáférés: <https://www.penzcentrum.hu/gazdasag/20220719/ezert-jott-most-a-rezsiemeles-egesz-europa-valsagban-van-mutatjuk-az-okokat-1127056#>
32. SIPOSHEGYI Zoltán (2022): Magyarország még nem áll készen a négynapos munkahétre (online)
 Megjelent az euronews.hu oldalán: 2022.07.15.
 Letöltve: 2022.10.13.
 Hozzáférés: <https://hu.euronews.com/2022/07/15/magyarorszag-meg-nem-all-keszen-a-negynapos-munkahetre>
33. TRANSPACK (2021): Wellbeing – munkahelyi jól(l)ét (online)
 In: Transpack, XX. évfolyam 1. szám
 ISSN 1587-7083
 Letöltve: 2022.10.24.
 Hozzáférés: <https://transpack.hu/2021/04/03/munkavallaloi-jolet-egeszsegprogram-logisztika/>
34. TUDASTAR.MUNKA (2022): Munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok (online)
 Letöltve: 2022.11.02.
 Hozzáférés: http://tudastar.munka.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=tudastar_mt_XV

Mellékletek

1. Melléklet

Az online kérdőíves megkérdezés kérdőíve:

Kedves Válaszadó!

Jóna Rozina vagyok, a Pannon Egyetem másodéves gazdálkodási és menedzsment alapszakos hallgatója. TDK-dolgozatom témája a négynapos munkahét, és a kutatás sikeressége érdekében szeretnék Önnek feltenni néhány kérdést a témával kapcsolatban. A kérdőív kitöltése kb 5-10 percet vesz igénybe.

Előre is köszönöm!

Jóna Rozina

Általános kérdések:

Az Ön neve:

- nő
- férfi

1. Az Ön születési éve:

- 1946 előtt
- 1946-1964 között
- 1965-1979 között
- 1980-1994 között
- 1995 után

2. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége:

- maximum 8 általános
- szakmunkásképző, szakiskola
- érettségi, szakérettségi
- főiskola /egyetem
- egyéb:.....

3. Az Ön lakhelye:

- Budapest
- megyeszékhely
- megyei jogú város
- kisváros
- falu, község

4. Ön dolgozik jelenleg?

- igen

- nem
5. Ha igen, akkor milyen munkarendben?
- ötnapos munkarend (hétfőtől-péntekig) napi 8 munkaóra
 - ötnapos munkarend (hétfőtől-péntekig) napi több, mint 8 munkaóra
 - ötnapos munkarend (hétfőtől-péntekig) napi kevesebb, mint 8 munkaóra
 - négynapos munkahét , napi 8 óra munkaidő
 - négynapos munkahét , napi 8 óránál több munkaidő
 - négynapos munkahét , napi 8 óránál kevesebb munkaidő
 - egyéb
6. Mi jellemzi a munkavégzését?
- minden nap ugyanakkor dolgozik (pl. 8 és 17 óra között)
 - több műszakban dolgozik
 - hétvégi munkavégzés is van
 - rugalmas munkaidőbeosztás (pl. vállalkozó)
7. Melyik nemzetgazdasági ágban dolgozik?
- Mezőgazdaság
 - Feldolgozóipar
 - Építőipar
 - Kereskedelem
 - Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
 - Pénzügyi, biztosítási tevékenység
 - Közigazgatás
 - Oktatás
 - Humán-egészségügyi, szociális ellátás
 - Egyéb szolgáltatás
 - Egyéb

Témaspecifikus kérdések:

8. Hogyan érzi magát a munkahelyén?
- nagyon rosszul 1 2 3 4 5 6 nagyon jól
9. Mennyire fontosak Önnek a munkavégzéssel kapcsolatosan az alábbiak? (1: egyáltalán nem fontos, 6: nagyon fontos)
- munkahelyi jólét: 1 2 3 4 5 6
 - fizetés: 1 2 3 4 5 6
 - munkában töltött idő: 1 2 3 4 5 6
 - rugalmas munkaidő 1 2 3 4 5 6
 - szakmai előrelépés 1 2 3 4 5 6
 - béren kívüli juttatások 1 2 3 4 5 6
10. Ön hallott már a négynapos munkahétről?
- igen
 - nem
11. Foglalkoztatta Önt már a négynapos munkahét kérdése? (pl. utána olvasott az interneten)

- igen
 - nem
12. Ön szívesen dolgozna ilyen munkarendben?
- igen
 - nem
13. Az Ön munkahelyén napirenden van a négynapos munkahét tesztelése, bevezetése?
- igen
 - nem
14. Váltana munkahelyet csak azért, mert ott négynapos munkarend van?
- igen
 - nem
15. Mennyire ért egyet egy 1-6-os skálán az alábbi, 4 munkanapos héttel kapcsolatos vélt előnyökkel? (1: egyáltalán nem ért egyet, 6: teljes mértékben egyetért)
- munkavállalók motiváltabbak lesznek (wellbeing)
 - munkavállalók kipihentebbek, nyugodtabbak lesznek (wellbeing)
 - nő a termelékenység, a munkavállalók produktívabbak lesznek
 - a kevesebb munkanap miatt csökken a vállalat ökológiai lábnyoma
 - a vállalat kiadásai csökkennek pl. fűtés, világítás
 - dolgozók elégedettebbek
 - csökken a munkanélküliség
 - több idő jut a családra
 - kevesebben mennek táppénzre
16. Mennyire ért egyet egy 1-6-os skálán az alábbi, 4 munkanapos héttel kapcsolatos vélt hátrányokkal? (1: egyáltalán nem ért egyet, 6: teljes mértékben egyetért)
- a vállalatnak plusz költséget jelenthet - ugyanannyi fizetésért kevesebbet dolgozik a munkavállaló
 - stresszes (kevesebb idő alatt kellene ugyanakkora teljesítményt nyújtani)
 - produktivitás csökken
 - nem minden munkahelyen lehetséges pl. vendéglátás
 - egy-egy munkanap hossza is megnőhet (sok túlóra)
 - nő az otthoni rezsiköltség
 - nem lehet a család együtt, mert a gyermek 5 nap jár iskolába
17. Ön szerint mikor fogják bevezetni Magyarországon?
- 1 éven belül
 - 1-3 év múlva
 - 3-5 év múlva
 - 5-nél több év múlva
 - soha
18. Ismer Ön olyan személyt, aki négynapos munkarendben dolgozik? Ha igen, akkor melyik vállalatnál dolgozik?
- igen, és itt dolgozik:....
 - nem

19. Egyéb észrevételek, vélemény a négynapos munkahétről:

.....

2. Melléklet

A khi négyzet próba eredménye:

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	1,936 ^a	5	,858
Likelihood Ratio	2,587	5	,763
N of Valid Cases	224		
a. 4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,71.			

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

3. Melléklet

A khi négyzet próba eredménye:

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	2,177 ^a	5	,824
Likelihood Ratio	2,814	5	,729
N of Valid Cases	224		
a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,17.			

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

4. Melléklet

A khi négyzet próba eredménye:

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	16,773 ^a	3	,001
Likelihood Ratio	17,626	3	,001
Linear-by-Linear Association	6,181	1	,013
N of Valid Cases	289		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,38.

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,241	,001
	Cramer's V	,241	,001
N of Valid Cases		289	

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

5. Melléklet

Kereszt tábla a születési év és a négy napos munkarendben való munkavállalás kapcsolatához:

Crosstab					
			Ön szívesen dolgozna ilyen munkarendben?		Total
			nem	igen	
Születési év	-1964	Count	3	19	22
		Adjusted Residual	1,0	-1,0	
	1965-1979	Count	8	63	71
		Adjusted Residual	1,2	-1,2	
	1980-1994	Count	8	58	66
		Adjusted Residual	1,4	-1,4	
	1995-	Count	4	126	130
		Adjusted Residual	-2,8	2,8	
Total		Count	23	266	289
			23,0	266,0	289,0

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

A khi négyzet próba eredménye:

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,820 ^a	3	,0499
Likelihood Ratio	8,544	3	,0360
Linear-by-Linear Association	5,914	1	,0150
N of Valid Cases	289		
a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,75.			

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,164	,050
	Cramer's V	,164	,050
N of Valid Cases		289	

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

6. Melléklet

Kereszt tábla az iskolai végzettség és az „Ön hallott már a négynapos munkahétről?” kérdésre adott válaszok kapcsolatához:

Crosstab					
			Ön hallott már a négynapos munkahétről?		Total
			nem	igen	
Iskolai végzettség	Legfeljebb középszintű	Count	19	105	124
		Adjusted Residual	3,0	-3,0	
	Főiskolai végzettség, vagy magasabb szintű	Count	8	157	165
		Adjusted Residual	-3,0	3,0	
Total		Count	27	262	289

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

A khi négyzet próba eredménye:

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9,170 ^a	1	,002		
Continuity Correction ^b	7,975	1	,005		
Likelihood Ratio	9,168	1	,002		
Fisher's Exact Test				,004	,002
Linear-by-Linear Association	9,138	1	,003		
N of Valid Cases	289				
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,58.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,178	,002

	Cramer's V	,178	,002
N of Valid Cases		289	

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

7. Melléklet

Crosstab					
			Foglalkoztatta Önt már a négynapos munkahét kérdése? (pl. utána olvasott az interneten)		Total
			nem	igen	
Lakóhely	falu/község/kisváros	Count	52	59	111
		Adjusted Residual	2,0	-2,0	
	megyei jogú város/megyeszékhely/Budapest	Count	62	116	178
		Adjusted Residual	-2,0	2,0	
Total		Count	114	175	289

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,132 ^a	1	,042		
Continuity Correction ^b	3,644	1	,056		
Likelihood Ratio	4,112	1	,043		
Fisher's Exact Test				,048	,028
Linear-by-Linear Association	4,118	1	,042		
N of Valid Cases	289				
a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 43,79.					
b. Computed only for a 2x2 table					

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,120	,042
	Cramer's V	,120	,042
N of Valid Cases		289	

Forrás: SPSS 25.0 program által generált ábra