

Home office és COVID-19 a munkavállalók nézőpontjából

Home office and COVID-19 from the perspective of employees



Absztrakt

A 2020 tavaszán, Magyarországon is megjelent COVID-19 koronavírus járványszerű terjedése, mely az eddigi megszokott, többnyire hagyományos, személyes munkavégzés módját jelentősen átalakította. A változások létrehozták annak a lehetőségét, hogy a munkahely és az elvégzett feladat egymástól elváljon, valamint a munkavállaló számára egy sokkal optimálisabb munkakörnyezet kerüljön kialakításra home office formájában. Az átalakulási folyamat – mely a gazdálkodó szervezetek egy részénél komoly kihívást okozott – országonként és munkakörönként eltérő, ugyanis nem minden munkakör alkalmas az otthoni munkavégzésre. A home office alkalmazása Magyarországon eddig jelentősen alulmaradt európai összehasonlításban, a koronavírus miatt viszont sokan „kényszerültek” erre a megoldásra. Egy kérdőíves felmérés segítségével került feltárásra a magyarországi dolgozók home office-ról alkotott véleménye (elemszám 341 fő). A kutatás az otthoni munkavégzés megítélését vizsgálta a dolgozók lakóhelyének típusa alapján. A tanulmány egyik fő megállapítása, hogy nincs szignifikáns kapcsolat a home office megítélése és a válaszadó lakóhelyének település típusa között. A home office-ről alkotott munkavállalói vélemények közül az öltözködésre vonatkozó szigorúbb szabályok mellőzése és az utazási idő csökkentése volt a leginkább fontos.

Kulcsszavak: COVID-19, atipikus foglalkoztatás, home office, kérdőíves felmérés

Abstract

The epidemic spread of the COVID-19 coronavirus in Hungary in the spring of 2020 has significantly changed the way people used to work in a mostly traditional, personal way. The changes have created the possibility of separating the workplace from the task at hand, and of creating a more optimal working environment for the employee in the form of a home office. The process of change varies from country to country and from job to job, as not all jobs are suitable for teleworking. This has been a major challenge for most companies. The use of the home office in Hungary has been significantly underdeveloped in comparison with other European countries, but the coronavirus has ‘forced’ many companies to adopt this solution. Using a questionnaire survey, it was analysed the opinions of 341 Hungarian workers on the home office. The research analysed the perception of home office work by the type of municipality of residence of Hungarian workers. One of the main results is that there is no significant relationship between the perception of home office and the type of municipality where the respondent lives. Among the employee perceptions of the home office, the most important factors were the absence of stricter rules on dress code and the reduction of travel time.

Keywords: COVID-19, atypical employment, home office, questionnaire

JEL kód: R23

BEVEZETÉS

A tanulmány célja a koronavírusos megbetegedések esetszámainak a növekedésével egyre inkább előtérbe kerülő home office elterjedésének és a munkaadói véleményeknek az ismertetése. A home office-t és a távmunkát, mint az atipikus foglalkoztatás egyik formáját el kell határolni egymástól. A magyar terminológiában a laikusok, de gyakran a szakmai nyelvhasználatban is sokan a home office-t a távmunkavégzés szinonimájaként használják. A két fogalom azonban nem azonos, a különbség lényege a funkcióban van. A távmunkavégzés egy atipikus munkavégzési forma, mely feltételezi a számítógép és egyéb infokommunikációs eszközök aktív használatát. A távmunkavégzés tartós jogviszonyként jön létre, melyet jellemzően otthonról végeznek. A home office otthoni munkavégzést jelent, a munkavállaló az otthoni munkavégzés során is használhat infokommunikációs eszközöket, de ettől még nem válik automatikusan távmunkát végző munkavállalóvá. Az otthoni munkavégzés többnyire időszakos, szemben a távmunkával, ahol tartósan a munkahelytől távol történik a munkavégzés. Azaz a távmunka az atipikus foglalkoztatás egyik típusa, amikor a munkavégzés a munkahelytől eltérő helyszínen valósul meg (Belzunegui-Eraso–Erro–Garcés, 2020). Jellemzően a munkavégzés otthoni körülmények között valósul meg, így a home office-t a munkaszervezés módjának tekintjük. A home office a hazai jogrendben egy tipikusan szabályozatlan terület, míg a távmunka szerepel a hazai joganyagban (a Munka Törvénykönyvében) (Bankó, 2014; Bankó–Ferencz, 2015; Karoliny et al., 2017).

Kíváncsi voltam a home office megítélésére a munkavállalói oldalról, az esetleges nehézségekre és előnyökre, így on-line kérdőíves felmérést készítettem 2021 januárjában hólabda módszerrel, melyben a magyar munkavállalókat kérdeztem meg. A koronavírus járvány a munkaadókat is nehéz helyzetbe hozta, hiszen gyorsan kellett reagálniuk a megváltozott munkakörülményekre és szabályokra, nem volt más választásuk, mint az új munkamódszerek megismerése (Kane et al., 2021). A magyarországi munkaerőpiaci nehézségek kezelésére részben megoldást adhat az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb körben való elterjedése (Mélypataki et al., 2020). Talán a korona vírus miatt bevezetett korlátozások és gyakrabban alkalmazott home office megoldások a jövő munkaerőpiacát kis mértékben átrendezik. Jelen tanulmány erre a kérésre nem tud választ adni, de egy helyzetfelmérést és állapotjelentést ad a home office munkavállalói megítéléséről.

Az első fejezetben a koronavírus magyarországi megjelenését és terjedését ismertetem a 2022. május végéig elérhető adatok alapján. Ezt követően a home office-t jellemzem a szakirodalomban elérhető előnyök és hátrányok alapján. A harmadik fejezetben a primer kutatást és annak az eredményeit ismeretem, végül összefoglalom a főbb megállapításaimat az otthoni munkavégzésről.

1. A KORONAVÍRUS ELTERJEDÉSE MAGYARORSZÁGON

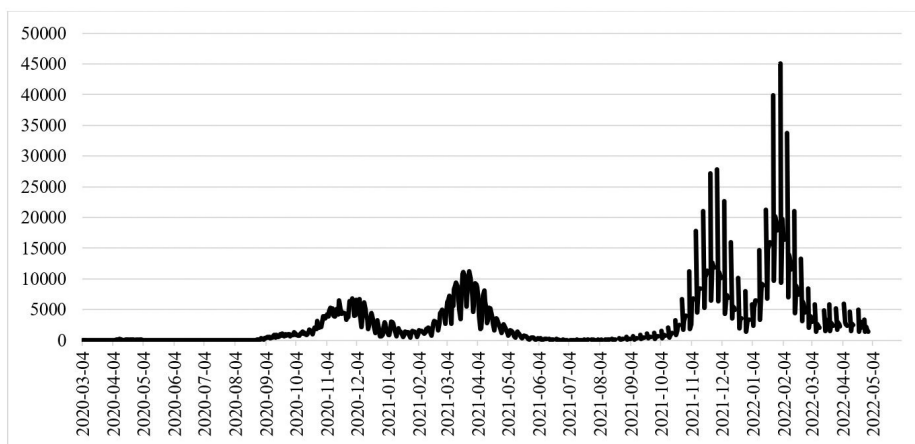
Az elmúlt két évtizedben háromszor fordult elő koronavírus járvány, 2002–2003 között a SARS-CoV 775 áldozattal járt, majd 2012-ben a MERS-CoV vírus miatt 858 fő veszítette életét (Ahmad et al., 2020). Mindkét járvány Kínából indult el és közel 40 országban okozott megbetegedéseket, de nem tekintették pandémiának. A legutóbbi, a Kínából induló COVID-19 jelzésű (SARS-CoV-2) koronavírus világméretű pandémia lett.

A kézirat lezárásakor ismert legutolsó adat: 2022. május végéig több mint 536 millió igazolt megbetegedésről és több mint 6 millió halálesetről tudunk világszerte. Ez sokkal súlyosabb fertőzöttséget és halálozási adatokat mutat, mint a korábbi koronavírusok.

Az 1. ábrán az adott napon regisztrált megbetegedések számát látjuk Magyarországon az Atlo-Team Koronamonitor adatait felhasználva. Az első megbetegedést 2020. március 4-én regisztrálták, majd a 2020-as csúcserősséget november 16-án rögzítették, aznap 6 495 új megbetegedést jelentettek. 2021. február 26-i adat szerint összesen 14 795 fő veszítette életét a vírus okozta megbetegedésben hazánkban. 2021. november 30-ig 34 521 fő halt meg a vírus miatt és a napi megbetegedések száma is csúcst döntött, 2021. november 29-én 27 830 volt az aznapi regisztrált új megbetegedés. 2022. január hónapban az ötödik hullám is elérte hazánkat, az eddigi legmagasabb napi esetszámokkal, a csúcs január 31-én volt, aznap 45 057 új megbetegedést regisztráltak.

1. ábra: Adott napi regisztrált új megbetegedések Magyarországon, fő

Figure 1 New diseases registered in Hungary on a given day, person



Forrás: Korona Monitor <https://atlo.team/koronamonitor/> adatai alapján saját szerkesztés

A koronavírus terjedése miatt a gazdaság és a munkaerőpiac is jelentős és hirtelen változáson ment át. A kormányzat által elrendelt különleges jogrend és az azzal járó korlátozások a fogyasztói társadalom lehetőségeit is keretek közé szorították és a munkaerőpiac működése is gyorsan, néhány nap alatt gyökeresen megváltozott (Lipták, 2021).

2. A HOME OFFICE MEGÍTÉLÉSE ÉS TAPASZTALATOK

A koronavírus megjelenése előtt Magyarországon viszonylag alacsony volt a távmunkában dolgozók aránya (2019-ben a 15–74 éves foglalkoztatottak 2,0%-a, azaz 90 363 fő dolgozott távmunkában a KSH adatai alapján) a teljes foglalkoztatottakhoz viszonyítva. Az Európai Unióban a koronavírus járvány előtt a 20–64 éves dolgozók közel 12%-a dolgozott távmunkában (Eurostat, 2020). A home office-ra való gyors átállás 2020 tavaszán a világ több országában is azt a célt szolgálta, hogy a vírus terjedését igyekezzenek mérsékelni és az esetleges kockázatokat és az egészségügyi ellátórendszer terheit is csökkenteni (Mouratidis–Papagiannakis, 2021).

Több hazai kutatás is született a koronavírus járvány miatt megváltozott munkakörülményekről és azok értékeléséről. Jarjabka és szerzőtársai (2020) a Pécsi Tudományegyetemen az egyetemi oktatók home office-hoz való viszonyulását vizsgálta kérdőíves felmérés segítségével. Az eredmények alapján a PTE oktatói/kutatói pozitívan értékelték az otthoni munkavégzést, ugyanolyan elkötelezettséget mutattak munkájuk iránt, mint a járvány előtt. Poór és szerzőtársai (2021) a COVID-19 járvány időszakában a HR válaszokat elemezték a munkaadók oldaláról. Eredményeik között kiemelték a munkaadók intézkedési terveinek a fontosságát, az emberi erőforrás menedzselésének az új irányait az egészségügyi válsághelyzet alatt és a rugalmasság megnövekedett szerepét a munkaadói oldalon.

A COVID-19 világjárvány globális szinten megnövelte a személyes tevékenységeket helyettesítő on-line feladatokat. Az információs és kommunikációs technológia fejlődése a világ számos pontján lehetővé tette az állampolgárok számára, hogy a fizikai jelenlét helyett virtuálisan folytassák mindennapi életük legalább néhány tevékenységét. Előtérbe került a távmunka, a távegészségügy, az online tanulás, az online vásárlás (e-shopping), amelyek lehetőség szerint a személyes munkavégzés, az egészségügyi ellátás, az oktatás, a vásárlás helyettesítésére szolgáltak (Pierce et al., 2021; Wijesooriya et al., 2020).

A home office esetében a legfontosabb előny az utazási idő csökkenése. Már az 1970-es években a növekvő urbanizáció és a termelési tevékenységek agglomerációja új munkaszervezési formákat igényelt és a munkahelyre történő utazás környezeti hatásának csökkentése érdekében egyre több helyen vezették be a home office-t. E kezdeményezések célja a környezetszennyezésből és a mobilitásból eredő széndioxid-kibocsátás csökkentése volt. A nyugati országokban, ahol sokkal magasabb az atipikus foglalkoztatás részaránya, ott ezt már évekkel ezelőtt felismerték (Van Lier et al., 2012). A városi mobilitást nagymértékben befolyásolta a COVID-19 világjárvány terjedése. A lezárások, korlátozások és a fertőzésveszély miatt az embereknek a világ számos részén drasztikusan csökkenteniük kellett a napi utazásaikat (Abu-Rayash–Dincer, 2020).

Belzunegui-Eraso és Erro-Garcés (2020) tanulmányukban a home office fogalmát és legjellemzőbb tulajdonságait foglalta össze. Kiemelték a terület jogilag nem megfelelő szabályozását és a munkaadók részéről a legfontosabbnak ítélt költségcsökkentés jelen-

tőségét. Megfogalmazták a munka és a magánélet összeegyeztethetőségének a nehézségét is az otthoni munkavégzés során.

A távmunka és így a home office is sokáig jogilag kevésbé szabályozott terület volt. Hangsúlyozni kell, hogy a korábbi szakirodalom egyetért abban, hogy nincsenek konkrét szabályozások ebben a kérdésben. A távmunkáról szóló európai keretmegállapodást az európai országok eltérően értelmezték (Larsen–Andersen, 2007). A távmunka gyakorlatának lassú elterjedéséhez döntően hozzájárult az is, hogy a távmunkára vonatkozóan nincs kialakult szabályozási keret a legtöbb országban. A szabályozás hiányát a távmunka gyakorlatok transznacionális szintű megvalósításának egyik legégetőbb problémájaként emlegetik (Prosser, 2011).

A home office körülményeit és a munkavállalókra gyakorolt közép- vagy hosszú távú hatásait mindenképpen szükséges vizsgálni. Keveset tudunk arról, hogy az otthonról végzett munka milyen hatással van a távmunkában dolgozók munka és magánélet összeegyeztethetőségének kezelésére. Palumbo (2020) az otthoni munkavégzést, valamint a munka és a magánélet egyensúlyát vizsgálta, és arra a megállapításra jutott, hogy a közszférában dolgozók körében a munka és a magánélet egyensúlya felbomlott, sokkal gondterheltebbek és fáradtabbak voltak a távmunkások, amely akár kiégéshez is vezethet. Allen és szerzőtársai (2013) rávilágítottak arra, hogy a rugalmas munkaidő (főleg a részmunkaidő) sokat tud segíteni a családi teendők és a munkahelyi feladatok összehangolásában, ez kifejezetten jó megoldás a kisgyermekes anyák számára. A home office a rugalmas munkaidőhöz képest eltérő körülményekkel rendelkezik és a sok esetben több, mint napi 8 óras otthoni munkavégzést jelent, így a COVID-19 világjárvány időszakában a kisgyermekes anyák számára nem feltétlenül ez volt a legjobb megoldás. A munka és a magánélet, családi teendők, gyermekek ellátása sokszor nehézséget okozott a számukra. Sok irodai dolgozó számára kihívást jelentett a jól megszokott irodai térből az otthoni munkavégzésre való átállás, sokszor az időérzékük is elveszett és nem jutott elég idő a házi munkára. Az ilyen kihívások miatt stresszesek lehetnek a dolgozók és ezek a kihívások negatívan befolyásolhatják a munkakedvet, ezáltal csökkenthetik a termelékenységet (Awada et al., 2021). Az optimális munkakörnyezet, a megfelelő ergonómia és a szükséges felszerelés elengedhetetlen a hatékony munkaterület kialakításához, amely fokozza a termelékenységet és növeli a munkavállalók elkötelezettségét a munkahelyük iránt (Awada et al., 2021). Moretti és szerzőtársai (2020) ismertették tanulmányukban az ideális otthoni munkakörnyezetet. Azt javasolták, hogy a munkaasztalnak és a székek állítható magasságúnak kell lennie, hogy a lábak mindig jól alátámasztva álljanak a talajon. Állítható magasságú szék hiányában lábtartó használata ajánlott. Ezenkívül a monitornak a megfelelő szemmagasságban kell lennie, hogy ne kényszerítse a használóját tartós fejbillentésre. Tanulmányunkban kifejtettük, hogy a dolgozók gyakran nem állítható magasságú konyhai széket használtak home office során, és senki sem használt lábtartót munkaidőben. A nem megfelelő munkakörnyezet tartós egészségromláshoz, hát- és nyakfájáshoz vezethet.

Sánchez-Toledo Ledesma (2021) tanulmányában az otthoni munkavégzés egészségre és biztonságra gyakorolt hatásait elemezte. Összesen 14, 2000 és 2020 közötti,

témával foglalkozó tanulmányt dolgozott fel. A home office-nak a munkahelyi jólétre gyakorolt hatásával kapcsolatos következtetések alapján a tanulmányokat négy csoportba sorolta a szerző: optimista (5), pesszimista (5), ambivalens (1) és szkeptikus (3). Az optimista tanulmányok szerint a home office a dolgozók egészségére nincs káros hatással, míg a pesszimista kategóriába tartozó cikkeken olyan megállapításokat fogalmaztak meg, amelyek a dolgozók egészségromlását ismertették. A home office és a dolgozó egészségi állapotának alakulása közötti összefüggés több tényezőtől is függ (Henke et al., 2016), pl.: a dolgozó számára biztosít-e a munkahely az informatikai eszközökön kívül ergonómiai szempontból megfelelő széket vagy asztalt.

Awada és szerzőtársai (2021) arra a megállapításra jutottak, hogy a női munkavállalók, az idősebb munkavállalók és a magasabb jövedelemmel rendelkezők a világjárvány idején lényegesen termelékenyebbek bizonyultak, mint társaik. A tanulmány is megerősíti, hogy a nők előnyben részesítik a távmunkát a férfiakhoz képest. A férfiak egyre több időt fordítanak a háztartási feladatokra, de a háztartási munka legnagyobb részét továbbra is a nők végzik el, különösen a gyermekgondozás tekintetében.

A home office jövőbeli megítélése még kérdéses, a jelenlegi tapasztalatok alapján várható bizonyos munkakörök esetében a tartós vagy részleges otthoni munkavégzés elrendelése Magyarországon, de Európa-szerte is. Mindenesetre a részleges home office alkalmazása egyre inkább valószínű a járványhelyzet enyhülése után. Tény, hogy a környezeti kérdésekkel, az éghajlatváltozással vagy az új típusú betegségekből eredő kockázatokkal kapcsolatos globális problémák a távmunka mozgatórugóinak tekinthetők (Belzunegui-Eraso–Erro-Garcés, 2020).

3. A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK ISMERTETÉSE

3.1. MÓDSZERTAN

A szakirodalomban olvasottak alátámasztása vagy cáfolása céljából primer kutatást végeztem magyarországi munkavállalók körében. A kérdőíves felmérés elektronikus formában valósult meg. Az adatgyűjtést a Google Form segítségével online valósítottam meg, a feldolgozást pedig IBM SPSS Statistics Version 24 programmal végeztem. A kutatás adatgyűjtési szakaszára 2021. január hónapban hólabdamódszerrel és Facebook-csoportok célzott megkeresésével került sor. A home office körülményeit, a távmunkára való átállás folyamatát, az előnyöket és a hátrányokat vizsgáltam meg a kérdőív segítségével. A tanulmányban az alábbi kutatási kérdések mentén ismertetem a felmérés eredményeit:

- Hogyan ítélik meg a munkavállalók a home office-t?
- Milyen különbségek vagy hasonlóságok fedezhetők fel a válaszadók véleményei alapján a home office tényezői és lakóhely településtípusa között?
- Milyen nehézségeket tapasztaltak az otthoni munkavégzés során?
- Kaptak-e segítséget a munkaadóktól a home office időszak alatt?

Az adatok tisztítása és ellenőrzése után 341 fős nem reprezentatív minta adatai álltak rendelkezésre (1. táblázat), az alacsony elemszám miatt az eredmények csak a mintára vonatkoznak.

1. táblázat: A minta összetétele

Table 1 Characteristics of the sample

Jellemző	Megnevezés	Elemszám
Neme	nő	283
	férfi	58
Életkor	15–29	87
	30–39	117
	40–49	95
	50–59	38
	60-	4
Családi állapot	Házas	144
	Kapcsolatban él	121
	Elvált	17
	Özvegy	2
	Egyedülálló	57
Végzettség	Általános iskola	0
	Szakközépiskola	7
	Gimnázium	109
	Főiskolai/egyetemi diploma	207
	PhD vagy egyéb tudományos fokozat	18
Állandó lakóhely	Község, falu	62
	Megyeszékhely, egyéb város	234
	Főváros	45

Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján

3.2. AZ EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA

A kérdőívet kitöltők között nagyobb arányban voltak nők és a mintában felülreprezentált a főiskolai vagy egyetemi diplomával rendelkezők aránya. 293 fő (85,6%) volt a lekérdezést megelőző egy éven belül home office-ban és 48 fő (14,4%) nem. A COVID-19 vírushelyzet előtt mindössze 95 fő dolgozott már valaha otthonról, de ezek a tapasztalatok elenyészőek voltak, csak heti egy-két napot jelentettek. Csupán 63 fővel kötöttek 2020 tavaszán új típusú munkaszerződést a home office elrendelésekor, ez azzal is magyarázható, hogy az átállásra néhány nap jutott és mindenki

bízott abban, hogy rövid időszakot fog átölelni. A felmérés alapján a válaszadók 22%-a tartós home office-ban volt a kérdőív kitöltésekor 2020 tavasza óta, a rendkívüli vészhelyzet nyári felfüggesztése (2020-ban) sem adta meg számukra azt a lehetőséget, hogy visszatérjenek a munkahelyeikre. A tartós home office azzal magyarázható, hogy egyes munkaadók érzékelték a home office-ból fakadó jelentős költségmegtakarítást, hiszen, ha egy teljes vállalati divízió vagy részleg otthoni munkavégzésre rendelhető, akkor az érzékelhető mértékű rezsiköltség csökkenést eredményez.

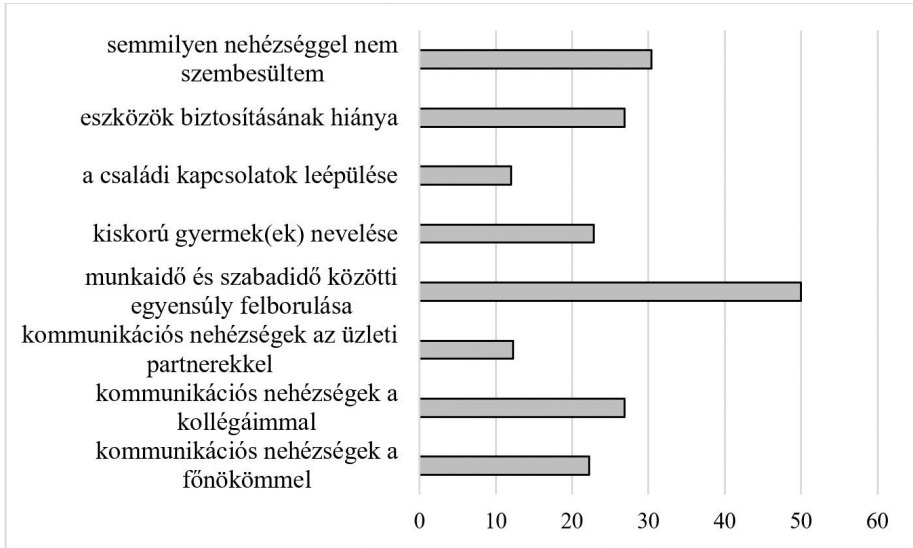
Megkérdeztem a munkavállalók véleményét a home office egyes tényezőiről, amelyek a szakirodalom alapján a leggyakrabban előforduló előnyök és hátrányok (1-től 5-ig terjedő Likert-skálán kellett értékelniük az egyes tényezőket). A községben, faluban élők a legmagasabb ponttal a nem kell fitten kinézni (4,0) és az utazási idő és költség csökkenése (3,9) tényezőket jelölték meg. A városban élők esetében a legtöbb pontértéket az utazási idő és költség csökkenése kapta (3,8), míg a fővárosban élők esetében a nem kell fitten kinézni (3,9) és a személyes kapcsolatok hiánya (3,8) tényezők kerültek a legmagasabb pontszámmal a rangsor elejére. Az elmagányosodás tényezője minden települési kategóriában a legalacsonyabb átlagos pontot (2,5) kapta.

A településszerkezet esetében megvizsgáltam a kapcsolatot (Lipták, 2021 alapján). Ezek alapján a home office jellemzőinek mértéke és a településszerkezet között gyenge erősségű nem szignifikáns kapcsolat volt. A függetlenségi vizsgálatot követően varianciaanalízist is készítettem. Teszteltem a homogenitást, a Levene Statistic alapján teljesült a szórások homogenitása (Levene Statistic 0,440, $df_1=1$, $df_2=216$, $p=0,725$). Az ANOVA tábla alapján a home office tényezőinek a szignifikancia szintje nagyobb volt, mint 0,05 így a tényezők és a településtípus között nincs kapcsolat. A megyeszékhelyen és egyéb városban élőknek a legfontosabb az volt, hogy a home office során az utazási idő és költség jelentősen lecsökken. A fővárosban élőknek a fitt megjelenéstől való megszabadulás és a home office okozta nagyobb szabadság volt a legfontosabb, míg a községben vagy faluban élőknek az utazási idő és költség csökkenése és a kollégákkal való személyes kapcsolatok hiánya. A legkevesebb átlagos pontszámot a településtípustól függetlenül az elmagányosodás tényezője kapta.

A következő ábra (2. ábra) a home office során tapasztalt nehézségeket ismerteti. A kérdőívben több nehézség közül választhattak a válaszadók.

2. ábra: A home office során tapasztalt nehézségek a válaszadók aránya (%) alapján

Figure 2 Difficulties encountered during the home office based on the proportion of respondents, %



Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján

A válaszadók 50%-a tapasztalt nehézséget a home office-ban a munka és a szabadidő közötti egyensúly felbomlása miatt. A szakirodalom is megerősíti (Musinszki et al., 2020) a work life balance problémakör azonosításával, hogy távmunka és otthoni munkavégzés során gyakori probléma, hogy nem válik el a munkavégzés időtartama a háztartási és egyéb feladatokról, hanem akár reggeltől késő estig folyamatosan vagy kisebb-nagyobb megszakításokkal is folytatható, ez pedig egyértelműen a magánélet és a munkavégzés közötti határ elmosódásához vezet. Ez hosszú távon stresszt és feszültséget okoz a dolgozónak és családtagjainak.

A válaszadók 29%-a panaszkodott a megfelelő eszközök hiányára, sokszor a saját számítógépeiken, otthoni nyomtatókkal kellett dolgozniuk. Ez semmiképpen sem motíválja a dolgozót a hatékony munkavégzésre és a felmerülő fokozott igénybevétel miatt az eszközpark amortizációja is hamarabb megy vége. Az esetleges javítási költségek is a dolgozókra hárultak ebben az esetben.

A kollégákkal való kommunikációs nehézségekre a válaszadók 26%-a panaszkodott, amely szintén elég magas arány. Feltehetően a munkavállalók nem rendelkeztek elég magas arányban a soft skillekkel (pl.: jó kommunikációs képesség, kíváncsiság és kritikus gondolkodás). A munkaadók által támasztott igények esetében egyre magasabb a soft skillek iránti igény és elvárás (Horváth-Csikós-Juhász, 2021).

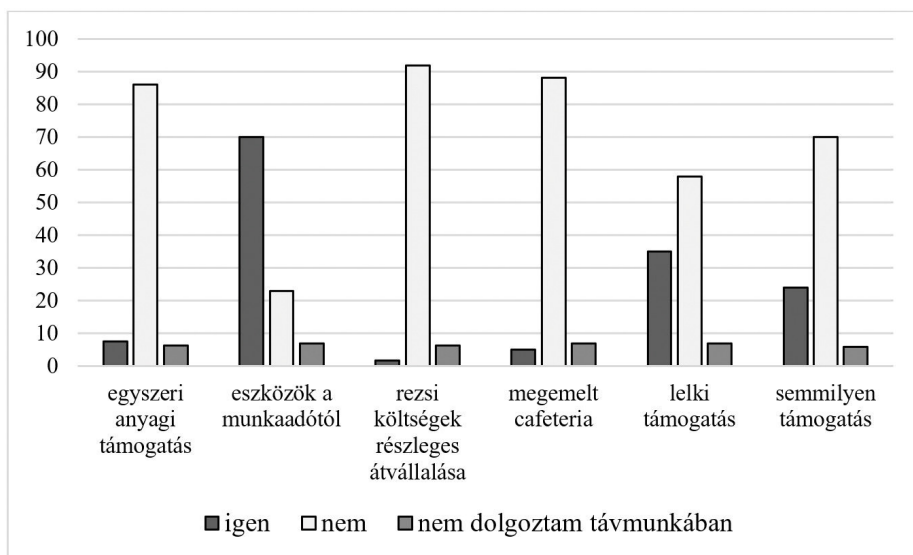
További nehézségként említették a kiskorú gyermek(ek) nevelésének a nehézségeit, ugyanis egy kisgyermekes szülő számára ebben az időszakban a gyermekek otthoni ellá-

tását és felügyeletét is meg kellett valósítani a bölcsődék, óvodák és iskolák időszakos bezárása miatt. Ha a szülő közben home office-ban dolgozott, akkor a többlet terhek valós problémákat okoztak. A válaszadók közül 174 főnek (51%) nem volt gyermeke, 57 főnek (17%) egy gyermeke, 86 főnek (25%) két gyermeke és 24 főnek (7%) három vagy több gyermeke volt. A gyermektelen válaszadók 75%-a a koronavírus helyzet után is szívesen maradna tartós home office-ban. Az egy gyermeket nevelők közül ez az arány már csak 45%, a két gyermekeseknél 23%. Ez természetesen függ a gyermekek életkorától is. Normál munkakörülmények között a tartós home office segítheti a nők munkaerőpiaci részvételét, ha a gyermekek számára elérhetőek az óvodák és iskolák.

A munkaadók által biztosított támogatás és segítség meglétét vagy hiányát is felmértük (3. ábra). A válaszadók nagy arányban nem kaptak segítséget sem a rezsi költségek átvállalása, sem a cafeteria megemlése kapcsán. A válaszadók 70%-a eszközöket kapott a munkaadójától és 35% lelki támogatást az otthoni munkavégzés során.

3. ábra: A munkaadótól kapott segítség a válaszadók aránya (%) alapján

Figure 3 Assistance received from the employer based on the proportion (%) of respondents



Forrás: Saját szerkesztés kérdőíves kutatás alapján

3.3. A KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS EREDMÉNYEINEK ÖSSZEGZÉSE

A kérdőíves felmérés alapján megállapítható, hogy a válaszadók 85,6%-a dolgozott home office-ban a felmérést megelőző egy évben vagy tartósan vagy részlegesen. A válaszadók összességében a home office előnyös tényezőit értékelték magasabb átlagos pontszám értékekkel, mint a hátrányokat. Így az öltözködési szabályok mellőzése,

a nem kell fitten kinézni az otthoni munkavégzés során vagy az utazási idő és költség csökkenése állt a rangsor elején. Az elmagányosodást vagy az emberi kapcsolatok leépülését nem értékelték olyan fontosnak a felmérés pillanatában. A szakirodalom alapján a tartós home office egyik legfontosabb hátránya az elmagányosodás, amely közel egy év után érzékelhető. A kérdőíves lekérdezés és a koronavírus miatt elrendelt különleges jogrend és vészhelyzet között alig telt el 11 hónap. Véleményem szerint egy újabb lekérdezés megerősítené a tartós otthoni munkavégzés és az elmagányosodás közötti szorosabb kapcsolatot.

A munkaidő és a szabadidő közötti egyensúly felbomlása jelentős nehézség volt a válaszadók szerint. Az otthoni környezetben a munkavállalók egy része hajlamos volt a folyamatos munkavégzésre a munkaidőbeosztástól függetlenül. A kérdőív tartalmazott egy nyitott kérdést, ahol a válaszadók a saját személyes tapasztalataikat oszthatták meg velem és többen írták, hogy reggel ébredés után az első dolguk az e-mail üzenetek ellenőrzése volt és ezt a hivatalos napi 8 órás munkaidő leteltét követően is folytatták. Ahogy többen fogalmaztak, szinte állandóan a számítógép előtt ültek. A gyermek vagy gyermekek életkora nagymértékben befolyásolta az otthoni munkavégzés körülményeit és szabadidő és munkaidő egyensúlyának a kérdését. Jellemzően nők válaszolták azt, hogy a tartós home office-t akkor tudják csak a jövőben elképzelni, ha a gyermekek újra járhatnak iskolába vagy óvodába. Számukra kihívás volt otthonról dolgozni és a családi feladatoknak is megfelelni ilyen nehezített körülmények között.

4. ÖSSZEFOGLALÁS

A tanulmány célja a koronavírus miatt elrendelt home office elemzése volt a munkavállalók megítélése alapján. A szakirodalom és az elérhető statisztikai adatok áttekintése után megállapítható, hogy Magyarországon a pandémia előtt a munkavállalók nagyon alacsony arányban dolgoztak otthonról. A vírushelyzet miatt elrendelt szigorítások és korlátozások hirtelen megnövelték a home office-ban dolgozók létszámát. A KSH (2021) adatai alapján 2021-ben rendszeresen vagy alkalmanként 419 005 fő végzett távmunkát, 2020-ban 385 067 fő, míg 2019-ben 90 063 fő, azaz jól érzékelhető a pandémia miatti növekedés. Izgalmas a kérdés, hogy a jövőben mennyire marad meg tartósan a munkaerőpiacon ez a munkavégzési forma. Véleményem szerint hatással volt és jelenleg is hatással van a munkaadókra és a munkavállalókra is a home office alkalmazása. Hasznos lenne, ha a munkaadók értékelnék a home office eredményeit egy-egy munkakör esetében, hiszen számos előnye és hátránya van, de a sikeressége nagymértékben függ a munkavállaló által átélt tapasztalatoktól és a munkakör sajátosságaitól. Bizonyos munkakörök alkalmasak a részleges home office-ra, míg mások nem. Ez érvényes a munkavállalók személyiségére is. A tartós home office elrendelésekor nem lehet csak a költségcsökkentés tényezői mentén döntést hozni, szükséges és hasznos a munkavállalók által átélt tapasztalatok felmérése is.

A tanulmányban ismertetett kérdőíves felmérés eredményei alapján nagyon vegyes a home office megítélése a megkérdezett munkavállalók körében. A kérdőívet kitöltők válaszai alapján a kisgyermekes szülők (jellemzően anyák) számára nehéz volt

a munka és a magánélet összeegyeztetése és a gyermekek ellátása. A munkavállalók többnyire a saját eszközeiket használták az otthoni munkavégzés során. A dolgozók egy része kapott csak segítséget a munkaadójától. A viszonylag rövid időszak miatt a home office hatékonyságának az értékelésére nem volt lehetőség a tanulmányban.

Jövőbeli kutatási irány lehet a home office további elemzése, újabb kérdőíves felmérés segítségével és a munkaadói oldalról mélyinterjúk készítésével. A jelenlegi érzékeny munkaerőpiaci helyzetben a koronavírus időszak sok tapasztalatot adott a munkaadóknak és a munkavállalóknak, talán megváltozott a szemlélet és a jövőben nagyobb arányban alkalmazzák ezt az atipikus foglalkoztatási formát. A vírushelyzet elmúlásával vagy csökkenésével egyre több munkaadó döntött a részleges home office (heti 1–2 nap otthoni munkavégzés) alkalmazása mellett azokban a munkakörökben, ahol a munka jellege ezt lehetővé teszi. Úgy vélem, hogy fontos az eddigi tapasztalatok és a munkavállalók otthoni munkavégzési hatékonyságának az elemzése, azért, hogy a munkaadók tisztábban lássák a helyzetet.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Jelen publikáció az Innovációs Technológiai Minisztérium, a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Hivatal által támogatott NLP-08 azonosító számú „Társadalmi Innovációs Nemzeti Laboratórium” című projekt keretében jött létre.

IRODALOMJEGYZÉK

- Abu-Rayash, A.–Dincer, I. (2020) Analysis of mobility trends during the COVID-19 coronavirus pandemic: Exploring the impacts on global aviation and travel in selected cities. *Energy Research & Social Science*, 68 art. no. 101693. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101693>
- Ahmad, T.–Harooun, H.–Baig, M.–Hui, J. (2020) Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic and Economic Impact. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 36, 4, pp. 73–78. <https://doi.org/10.12669/pjms.36.COVID19-S4.2638>
- Allen, T. D.–Johnson, R. C.–Kiburz, K. M.–Shockley, K. M. (2013) Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 2, pp. 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Awada, M.–Lucas, G.–Becerik-Gerber, B.–Roll, S. (2021) Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69, 4, pp. 1171–1189. <https://doi.org/10.3233/WOR-210301>
- Bankó Z. (2014) *Atypical employment relationship in the Hungarian labour law*. Lambert Academic Publishing, Saarbrücken.
- Bankó Z.–Ferencz J. (2015) *Atipikus munkajogviszonyok*. Wolters Kluwer, Budapest.
- Belzunegui-Eraso, A.–Erro-Garcés, A. (2020) Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability*, 12, 9, art. no. 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Eurostat (2020): *Working from home across EU regions in 2020*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1> Letöltve: 2022.02.02.
- Henke, R. M.–Benevent, R.–Schulte, P.–Rinehart, C.–Crighton, K. A.–Corcoran, M. (2016) The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health*

Promotion, 30, 8, pp. 604–612. <https://doi.org/10.4278/ajhp.141027-QUAN-544>

- Horváth-Csikós G.–Juhász T. (2021) Munkáltatók elvárása a soft és hard skillek-kel kapcsolatban a munkaerőpiacon. *Tér-Gazdaság-Ember*, 9, 2, 51–65.
- Jarjabka Á.–Kuráth G.–Sipos N.–Venczel-Szakó T.–Szabó-Bálint B.–Balogh G.–Uhrin A. (2020) Rugalmasság, produktivitás vagy elszigeteltség? Avagy a COVID-19 hatása a felsőoktatásban oktatók munkavégzésére. *Magyar Tudomány*, 181, 12, pp. 1698–1710. <https://doi.org/10.1556/2065.181.2020.12.14>
- Kane, G. C.–Nanda, R.–Phillips, A.–Copulsky, J. (2021) Redesigning the Post-Pandemic Workplace. *MIT Sloan Management Review*, 62, 3, <https://sloanreview.mit.edu/article/redesigning-the-post-pandemic-workplace/> Letöltve: 2022. 02. 01.
- Karoliny Zs.–Barakonyi E.–Ásványi Zs. (2017) A foglalkoztatás jogi keretei Magyarországon. In Karoliny Zs.–Poór J. (szerk): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: Rendszerek és alkalmazások*. Wolters Kluwer, Budapest. 5–29.
- KSH (2021): *A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzése munkaerőpiaci jellemzőik szerint*. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0016.html Letöltve: 2022.02.02.
- Larsen, T. P.–Andersen, S. K. (2007) A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 13, 2, pp. 181–198. <https://doi.org/10.1177/0959680107078252>
- Lipták K. (2021) Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április. *Területi Statisztika*, 61, 2, 153–169.
- Mélypataki G.–Máté D.–Rácz Z. (2020) Az otthon mint munkahely?, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 38, 2, 212–223.
- Moretti, A.–Menna, F.–Aulicino, M.–Paoletta, M.–Liguori, S.–Iolascon, G. (2020) Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, art. no. 6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>
- Mouratidis, K.–Papagiannakis, A. (2021) COVID-19, internet, and mobility: The rise of telework, telehealth, e-learning, and e-shopping. *Sustainable Cities and Society*, 74, art. no. 103182, <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.103182>
- Musinszki Z.–Vallasek M.–Mélypataki G.–Horváthné Csolák E.–Lipták K. (2020) Workaholism and a New Generation – Labour Market Survey among Hungarian and Romanian Youth. *Amfiteatru Economic*, 22, 14, pp. 1227–1242. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1227>
- Palumbo, R. (2020) Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33, 6/7, pp. 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Pierce, B. S.–Perrin, P. B.–Tyler, C. M.–McKee, G. B.–Watson, J. D. (2021) The COVID-19 telepsychology revolution: A national study of pandemic-based changes in U.S. mental health care delivery. *American Psychologist*, 76, 1, pp. 14–25, <https://doi.org/10.1037/amp0000722>
- Poór J.–Dajnoki K.–Pató Gáborné Szűcs B.–Szabó Sz.–Szabó K.–Tóth A. (2021) *Koronavírus-válság kihívások és HR-válaszok első-második-harmadik hullám összehasonlítása*. Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Gödöllő.
- Prosser, T. (2011) The implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements: European social dialogue through ‘soft’ law? *European Journal of Industrial Relations*, 17, 245–260. <https://doi.org/10.1177/0959680111410964>
- Sánchez-Toledo Ledesma, A. M. (2021) Effects of home-office on workers’ well-being. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30, 2, pp. 234–254.

- Van Lier, T.–De Witte, A.–Macharis, C. (2012) The Impact of Telework on Transport Externalities: The Case of Brussels Capital Region. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 54, pp. 240–250. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.743>
- Wijesooriya, N. R.–V. Mishra, V.–Brand, P.–Rubin B. (2020) COVID-19 and telehealth, education, and research adaptations. *Paediatric Respiratory Reviews*, 35, pp. 38–42, <https://doi.org/10.1016/j.prrv.2020.06.009>