

MAGYAR AGRÁR- ÉS ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM
GAZDASÁG- ÉS TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KAR



**KLASSZIKUS MUNKAÉVGZÉSI FORMÁK VÁLTOZÁSA A
COVID-19 PANDÉMIA KÖVETKEZTÉBEN**

**CHANGES TO TRADITIONAL FORMS OF WORK DUE TO THE
COVID-19 PANDEMIC**

Greutter Zoltán Gergely

Konzulens: Dr. habil. Varga Erika

Kézirat lezárásának dátuma: 2022. 10. 24.

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	3
2.1.	MUNKATÖRTÉNELEM ÉS A KLASSZIKUS MUNKA JÖVŐKÉPE	3
2.2.	AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS MAGYARORSZÁGON.....	5
2.3.	A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA	7
2.4.	A COVID-19 VILÁGJÁRVÁNY MUNKAERŐPIACI HATÁSAI MAGYARORSZÁGON.....	9
2.4.1.	MUNKAERŐPIAC A JÁRVÁNY ELŐTT.....	10
2.4.2.	MUNKA A JÁRVÁNY IDŐSZAKA ALATT	10
2.4.3.	MUNKAERŐPIACI HATÁSOK	11
2.4.4.	MUNKAERŐPIACI BEAVATKOZÁSOK	15
2.5.	A HOME OFFICE VÁRATLAN TÉRNYERÉSE ÉS LEHETSÉGES JÖVŐJE	16
2.5.1.	A HOME OFFICE JOGI KÖRNYEZETE	16
2.5.2.	A HOME OFFICE ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI	17
2.5.3.	A HOME OFFICE JÖVŐJE.....	20
2.6.	MUNKAERŐPIACI VÁLTOZÁSOK 2018 ÉS 2021 ELSŐ NEGYEDÉVE KÖZÖTT	21
3.	MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK VIZSGÁLATA A COVID-19 JÁRVÁNY ÁLTAL OKOZOTT MEGVÁLTOZOTT MUNKAERŐPIACI KÖRNYEZETBEN	24
3.1.	KUTATÁSI CÉLOK, A VIZSGÁLAT HIPOTÉZISEINEK BEMUTATÁSA	24
3.2.	ANYAG ÉS MÓDSZER	25
3.3.	AZ EDAN ENERGO KFT. IRODÁJÁBAN VÉGZETT FÓKUSZCSONPORTOS INTERJÚ	26
3.4.	MUNKA- MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK VIZSGÁLATA ONLINE KÉRDŐÍV SEGÍTSÉGÉVEL.....	28
4.	EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA	29
4.1.	A KVALITATÍV KUTATÁSOM KIÉRTÉKELÉSE.....	29
4.2.	A KVANTITATÍV KUTATÁSI EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA	30
5.	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK.....	44
6.	ÖSSZEFOGLALÁS	49
	IRODALOMJEGYZÉK.....	51
	MELLÉKLETEK.....	I
1.	MELLÉKLET: ONLINE KUTATÁSI KÉRDŐÍV	II
2.	MELLÉKLET: A FÓKUSZCSONPORTOS INTERJÚ VÁZLATA.....	VI

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Az atipikus munkaidőben foglalkoztatott 15-64 évesek aránya Európában 2018-ban	5
2. ábra: 15-74 éves foglalkoztatottak között rendszeresen vagy alkalmanként távmunkában dolgozók aránya.....	13
3. ábra: A koronavírus járvány gazdasági és munkaerő piaci hatásmechanizmusa	14
4. ábra: A home office előnyei és hátrányai a munkavállaló perspektívájából.....	20
5. ábra: A távmunkában vagy home office keretében dolgozók arányának havi változása	22
6. ábra: A távmunkában vagy home office keretében rendszeresen dolgozók arányának havi változása	22
7. ábra: A távmunkában vagy home office keretében alkalmanként dolgozók arányának havi változása	23
8. ábra: A kérdőívet kitöltők nemeinek megoszlása	30
9. ábra: A kérdőívet kitöltők generációs megoszlása	31
10. ábra: A kérdőívet kitöltők lakóhely szerinti eloszlása	32
11. ábra: A kérdőívet kitöltők jövedelemforrása.....	32
12. ábra: A kérdőívet kitöltők végzettsége.....	33
13. ábra: Közös háztartásban élő gyermekek száma	34
14. ábra: Havi nettó jövedelem	34
15. ábra: Heti munkaidő és a munkavégzés helye	35
16. ábra: Családbarát munkahelyek száma	36
17. ábra: Felmondások a WLB hiánya miatt.....	36
18. ábra: Munkáltatók munka-magánélet egyensúly támogatói magatartása.....	37
19. ábra: Önreflexió a munka-magánélet egyensúlyról	37
20. ábra: Okoz-e gondot a megfelelő WLB megteremtése?	38
21. ábra: Nemek közötti eltérések és a WLB közötti összefüggés vizsgálata.....	39
22. ábra: Generációk közötti különbségek a WLB összefüggésében.....	40
23. ábra: A senior és a junior korcsoportok közötti különbségek a WLB összefüggésében	41
24. ábra: Korcsoportok összehasonlítása a munka-magánélet egyensúly tekintetében	42
25. ábra: COVID-19 járvány hatása három vizsgált tényezőre.....	42
26. ábra: Munkahelyi prioritás	43
 1. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon.....	6
2. táblázat: Fókuszcsoporthoz interjú összefoglalása.....	29
3. táblázat: A primer kutatásom hipotézisei és módszertani kapcsolatrendszere a kutatási céljaim függvényében.....	47

1. BEVEZETÉS

„Az emberiség történelmében még senki nem érte el
a munka-magánélet egyensúlyát, bármit is jelentsen ez.”
Oliver Burkeman

Vajon tényleg nem létezik a mai világban tökéletes munka-magánélet egyensúly? És mit is jelent tulajdonképpen az, hogy munka-magánélet egyensúly? Létezik egyáltalán munka-helymentes magánélet és magánéletmentes munkahely? Kell egyáltalán törekednünk arra, hogy egyensúlyban legyen a munka a magánélettel, vagy elég csupán prioritizálnunk?

Első a család, második a munka, harmadik önmagam? Vagy első a család és csak a második a munka és utána következik önmagam? Vagy akkor tudok az élet minden területén is helyt állni, ha önmagam teszem az első helyre? Csak akkor lehetünk elégedettek az életben, hogy ha az élet három területe – a munka, a család, a magánszféra összhangban van egymással? Mindezen dilemmák mellett még az életünket is gyökeresen megváltoztatta a COVID-19 járvány. Az eddig megszokott életvitelünket, napi ritmusunkat jelentősen átalakította.

Úgy gondolom, hogy a XXI. század legnagyobb gazdasági és társadalmi kihívása a klímaváltozás és az energiaválság mellett a világjárványok elleni küzdelem lesz (2002 - SARS, 2009 - H1N1, 2012 - MERS-CoV, 2019 - SARS-CoV-2). Még alig múltak el a 2008-as gazdasági világválság negatív hatásai, 2020 tavaszán már saját bőrünkön tapasztalhattuk meg, mit jelent, amikor egy ország egyik napról a másikra teljesen bezár és csak a létfenntartáshoz szükséges rendszereket üzemelteti. A korábbi járványok ellenére nem voltak ilyen jellegű tapasztalataink, nem tudtuk, hogyan cselekedjünk, csupán ösztöneink vezéreltek minket. Bezártak az iskolák, bezártak a munkahelyek, a boltokban megindult a pánikvásárlási roham. Gyerekek százezrei maradtak otthon, akiknek a felügyeletéről, ellátásáról és oktatásáról is gondoskodni kellett. A koronavírus-járvány kényszerített változást hozott az életünkbe, megváltoztatta szokásainkat, valamint a pandémia terjedését a hazai gazdasági szektorok is megsínylelték.

Dolgozatom célja, hogy az egészségügyi járvány miatt felbomlott munka és magánélet közötti egyensúlyt elemezzem és választ kapjak arra, hogy miként lehet fenntartani a korábbi állapotot egy különleges helyzetben. A dolgozatomban a COVID-19 pandémia okozta „home office” munkavégzést és ennek az atipikus foglalkoztatási formának hatását vizsgálom a munka-magánélet egyensúlyra vonatkozóan, továbbá szeretnék kitekinteni a járvány

okozta mindennapjainkra – mit örököltünk a pandémiás időszakról, hiszen a járvány még a mai napig nem ért véget.

A szakirodalmi áttekintésben összefoglalom a COVID-19 terjedését és járványügyi intézkedéseit Magyarországon (a munkaerőpiacra vonatkozóan), meghatározom az atipikus foglalkoztatás fogalmát, bemutatom a home office munkavégzés jellemzőit, valamint ismertetem a work-life balance (munka-magánélet egyensúly) szakirodalmát, definícióit.

A munkahelyi és a hagyományos családi szerepek összeegyeztetésének nehézségei stressznövelő hatásúak az egyén életében, hiszen az élet mindkét területe komoly jelentőséggel bír és rengeteg elvárásnak kell megfelelni. Nőknek, anyáknak egyszerre kell ellátni a női/anyai és a munkahelyi szerepet, ezért számukra kiemelten fontos összehangolni ezt a két területet. A férfiaknak a klasszikus családfenntartó szerep mellett törekedniük kell az anyák tehermentesítésére is. Már a munkáltatók is felismerték, hogy amennyiben a munkavállaló magánélete rendezetlen, vagy másodállást kell vállalnia, nem tud eleget pihenni, tehát a work-life balance (továbbiakban WLB) nem valósul meg, az negatív hatást gyakorol a munkahelyi teljesítményre. A primer kutatásom fókuszába a magyarországi home office-ban dolgozó négy generációt (Baby boomer, X, Y, Z) képviselő nőket és férfiakat helyeztem és azt vizsgálom, milyen hatással volt a munka-magánélet egyensúlyukra a home office munkavégzés. Új kihívást jelentett és jelent mai napig a digitális, online munkavégzés, hiszen Magyarország lakosságának fele még alapszintű digitális készségekkel sem rendelkezik. Úgy gondolom, hogy a megnövekedett feladatok és szerepek komoly terhet rónak az egyénre és családra is és jelentős negatív hatást gyakorolnak a WLB-re. A mai napig úgy vélekedünk, hogy az életünk elsődleges tevékenysége a munka, mely meghatároz minket.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1. MUNKATÖRTÉNELEM ÉS A KLASSZIKUS MUNKA JÖVŐKÉPE

Mindenkinek szüksége van valamilyen munkára vagy elfoglaltságra, amely támogatja személyiségét, kielégíti vágyait, és pozitív eredményekhez vezet. A munka egy konkrét feladatra koncentráló, célorientált, tudatos és eredményorientált tevékenység. Hatással van a közéletre, a társadalmi életre és a magánéletre. A munka mindig is kulcsfontosságú szerepet töltött be az egyéni életben és a társadalom egészében, azonban megítélésének módja korszakról korszakra változott. Nagyon sokáig a munka nem volt fizetett, azaz nem járt érte bér. Máshogyan értelmezhető a bérmunka és a bér nélküli. A fejezetben a munka történetének, változásának folyamatát mutatom be.

Az ősemberek még vadászó és gyűjtögető életmódot folytattak, melyet felváltott az őskori öntözéses földművelés, majd az ókori gazdálkodó életmód. Ezekben a korokban még nem használták a munka fogalmát, ugyanis értelmetlen lett volna a nemesek szellemi munkáját és a rabszolgák munkáját egyazon fogalom alá kategorizálni. A gazdálkodók, kereskedők, kézművesek tevékenységének negatív megítélése volt az ókori antik társadalom körében. Ezeket a tevékenységeket általában a nők, a rabszolgák és az alacsony társadalmi rétegűek végezték. A középkorban a kereszténység elterjedése hozzájárult a munka negatív megítélésének felszámolásához. A munka egyszerre lehetett átok is és áldás is (Kocka, 2001).

Később a XVIII - XIX századi Európában az ipari forradalom jelentős változást hozott a társadalmak életébe. Ekkorra datálható a munkának az a fogalma, melyet ma is használunk. Az ipari forradalom és az ezt követő urbanizáció nagymértékben központosította a bérért, fizetésért végzett munkát. A munka egyre inkább gyárakba, bányákba, hivatalokba, irodákba, manufaktúrákba és műhelyekbe összpontosult. Az 1900-as évek eleje a munkásmozgalmak, szakszervezetek, női egyenjogúsági mozgalmak korszaka volt. Kiharcolták világszerte a rövidebb napi, heti munkaidőt, és megteremtették a munkavédelem alapjait (Kocka, 2001).

Ez alól kivételt képeznek a távolkeleti országok, pl. Dél-Korea, ahol csak 2018-ban csökkent a heti munkaidő 52 órára (Körmendy, 2018).

A legújabb kutatások szerint sokkal kipehíntebbek és boldogabbak lennének a munkavállalók, ha mindössze heti 4 napot kellene dolgozni (HR portál, 2022). A gazdasági környezetre sem lenne negatív hatással, mert sokkal hatékonyabb lenne a munkavégzés. Sokan úgy gondolják, hogy a heti 40 óra mellett leszűkül az életterük, nem jut elég idejük a magánéletre.

Sok munkáltató belátta (és a COVID járvány ezt alá is támasztotta), hogy véget ért a hagyományos, klasszikus munkavégzés kora. Nem biztos, hogy erőltetni kell a jelenléti munkavégzést és mindenki jobban jár, ha átállnak az ún. hibrid rendszerre egy 3-2-2-es szisztémában (3 nap irodai jelenlét, 2 nap home office munkavégzés és 2 nap pihenőnap). A hangsúly a munkáltatói és munkavállalói rugalmasságon van (HR portál, 2022).

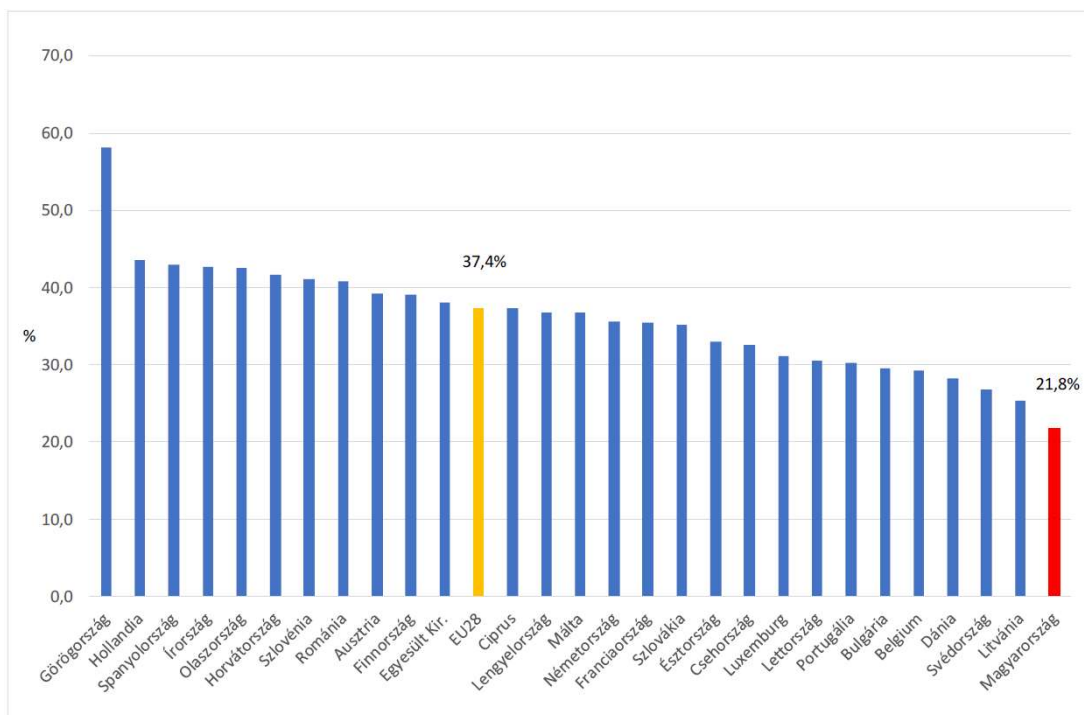
A KPMG 2022-ben végzett „Current trends in remote working” kutatása is ezt támasztja alá. A vállalatok 89%-a tervezi, vagy már be is vezette a távmunkát (KPMG, 2022.). A Randstad „HR trends survey” 2022-ben publikált kutatása arra világít rá, hogy 2021-ben a kutatásban résztvevő cégek 69%-a vezette be a hibrid munkavégzést, illetve 27% nyilatkozta úgy, hogy teljes mértékben átálltak a home office munkavégzésre (Randstad, 2022). Ez a kutatás rávilágít még arra is, hogy a munkaerő toborzás legnagyobb kihívása a leendő munkavállalók túl magas bér (79%) és irreális WLB (20%) igényekkel érkeznek a meghallgatásokra. A megkérdezett cégek közül 71% vélte úgy, hogy a megfelelő WLB teheti őket vonzóvá az álláskeresők között (Randstad, 2022).

A Randstad „Workmonitor 2022 H1” kutatásában az „Y” és „Z” generációk munkaerőpiaci változásáról készített tanulmányt. Ebből a publikációból kiolvasható, hogy a 25-34 és a 18-24 éves korosztály több, mint fele számára fontosabb a saját boldogságuk, a saját életük élvezete, szemben az 55-67 éves „baby boom” generációval (38%). A hazai munkavállalók 53%-ának fontosabb a magánéletük a karrierénél. A fiatalok több, mint 40%-a mondott már fel azért, mert nem tudta összeegyeztetni a munkáját a magánéletével. A kutatásban megkérdezettek 87%-a nyilatkozta úgy, hogy számukra fontos a munkaidő rugalmassága, de csak 45%-uk dolgozik olyan munkahelyen, ahol ezt lehetővé is teszik a munkavállalók számára (Randstad, 2022).

A Citrix System (2021) tanulmánya rávilágít arra, hogy a digitális bennszülöttek generációjának (Z generáció) 90%-a nem szeretne visszatérni az irodákba. A válaszadók több, mint 50%-a úgy nyilatkozott, hogy hibrid rendszerben szeretne dolgozni, a munkaidő nagy részében otthonról. Ezzel szemben a válaszadók csak 18%-a szeretne visszatérni teljes munkaidőben az irodába (Citrix, 2021).

2.2. AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS MAGYARORSZÁGON

A magyar munkaerőpiacra korábban – a COVID-19 járvány előtt – nem volt jellemző az atipikus foglalkoztatási forma. Az európai országokkal összehasonlítva hazánkban dolgoztak így módon a legkevesebben (1. ábra).



1. ábra: Az atipikus munkaidőben foglalkoztatott 15-64 évesek aránya Európában 2018-ban

Forrás: Eurostat, s.a.

Az atipikus foglalkoztatás definíciója Vámosi (2020) megfogalmazásában:

„A tipikus foglalkoztatás határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre.

Atipikusnak nevezzünk minden olyan foglalkoztatási formát, amely eltér a hagyományos módtól, vagyis bármilyen más foglalkoztatási jellemző megjelenik, akár a munkaidőre, akár a munkavégzés helyére vagy a foglalkoztatás jellegére vonatkozóan.” (Vámosi, 2020, 56. old.).

Különböző gazdasági okai vannak az atipikus foglalkoztatás kialakulásának. A globalizáció és a munkaerőpiac változásai új munkaadói elvárásokat igényelnek. A változó körülmények

megváltoztatják a munkaerő-keresletet, nem mindenki tudja megfelelő időben kielégíteni a keresletet. Szociológiai és közgazdasági kutatások eredményei (2.1-es fejezet) azt mutatják, hogy Európában és hazánkban is egyre növekedő tendenciát mutat az atipikus foglalkoztatási formában munkát vállalók száma (Vámosi, 2020).

Magyarországon a 2012. évi I. törvény (Munka Törvénykönyve) sorolja fel és határozza meg az atipikus foglalkoztatási formákat (2012. évi I. törvény [Mt. (új)]).

1. táblázat: Az atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon

határozott idejű foglalkoztatás	részmunkaidős foglalkoztatás
rugalmas munkaidő (kötetlen munkarend)	behívás alapján történő munkavégzés
egyszerűsített vagy alkalmi foglalkoztatás	munkakör megosztás
home office (otthoni munkavégzés)	távmunka és mobil távmunka
munkaerő kölcsönzés	bedolgozói munkaviszony
alkalmi munkavállalás	diákok foglalkoztatása
ösztöndíjas vagy gyakornoki foglalkoztatás	

Forrás: saját szerkesztés 2012. MT alapján, 2022.

A Polgári Törvénykönyv is rendelkezik a megbízási jogviszonyról (Polgári Törvénykönyv - 2013. évi V. Tv. 6:272. § -6:280. §).

Az OECD 2019-ben új típusú munkavégzési formákat publikált, mint például a platform alapú munkavégzés¹, rugalmas szerződésen alapú munkavégzés, digitális nomád munkavégzés (OECD, 2019).

A távmunkát a munkavégzés helyének szokatlansága és a nem szokványos munkavégzési módja miatt sorolható az atipikus foglalkoztatási formák közé. Ráadásul időben és térben való rugalmassága miatt pedig az egyik legmodernebb munkaszervezési mód. A távmunka a modern idők modern munkaformájának is tekinthető (Venczel, 2021).

A rugalmas foglalkoztatási formák bevezetése segíti a munkavállalókat a munka és a család összeegyeztetésében, vonzóbbá téve a munkahelyet. A családbarát működés a munkaadó vállalati hírnév-építésének és a társadalmi felelősségvállalás fokozásának is a sarokköve (Vámosi, 2020).

¹ Gyulavári megfogalmazásában az interneten keresztül végzett munka lényege az, hogy a szervezetek információs és kommunikációs technológia felhasználásával szervezik ki a munkát a munkavállalók egy nagyobb csoportjának (pl. Uber) (Gyulavári, 2018).

Egy rugalmas munkahely sokkal vonzóbb lehet munkavállalói szemszögből is, munkáltatói oldalról pedig egyszerűbben és hatékonyabban lehet ezáltal munkaerőt találni és hosszútávon megtartani (Szellő, 2015).

A munkavállalók számára a vállalatok felajánlhatnak rugalmas foglalkoztatási lehetőségeket (flexible work, vagy flexible work arrangements), ami nagy segítséget jelent a munka és a magánélet (work-life balance) jobb egyensúlyának elérésében. Ezek a foglalkoztatási formákra irányuló vállalati intézkedések teremtenek a munkavállaló számára egy családbarát (family-friendly) munkakörnyezetet (Vámosi, 2020).

A rugalmas foglalkoztatási formák elvileg növelhetik a munkavállalói termelékenységet, valamint a munka-magánélet egyensúlyát, növelhetik a dolgozók jólétét, elégedettségét, önbizalmát és motivációját, különösen akkor, ha a munkavállalói szükségletpiramis alapszintjén lévő elvárások teljesülnek. A jelenlegi munkaerő-piaci helyzet - ahol elsősorban a kialakuló munkaerőhiánnyal számolunk - egyértelműen a rugalmasság kialakulásának kedvez, de ennek egy része a kényszerből fakad, amit a munkáltatók nem mindig élnek meg jól. Ehhez vállalati kultúraváltásra, szemléletváltásra is szükség van (Vámosi, 2020).

A közgazdaság és a menedzsment szakirodalma azt is vizsgálja, hogy a rugalmas foglalkoztatási formák hogyan befolyásolják az alkalmazottak termelékenységét, munkahelyi elkötelezettséget és motivációját, valamint ezzel összefüggésben a vállalat termelékenységét. A kutatások eddigi eredményei ellentmondásosak: a vizsgálatok 30-60%-a igazolja, hogy a rugalmas foglalkoztatás pozitív hatással van a munkavállalók elkötelezettségére, motivációjára és a vállalati termelékenységre, azonban az vizsgálati eredmények másik jelentős része nem talált statisztikai összefüggést e tényezők között (Vámosi, 2020).

2.3. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

A munka-magánélet egyensúly kifejezés az 1960-as, 1970-es években jelent meg a nemzetközi szakirodalomban. Azóta is sok publikáció foglalkozik a nyelvtani helyességgel, a különféle fordítások, szókincs és tartalom következetességével. Az angol "work-life" kifejezés a magyar szakirodalomban a "work-life" vagy a "work-family" kombinációjaként található meg. A munka és a magánélet egyensúlyának kérdése napjainkban egyre fontosabb kérdéssé válik, mert sok munkavállaló az optimálisnál jóval többet tölt a munkahelyén, illetve sokkal többet foglalkozik munkájával szabadidejében (Csehné – Varga, 2017).

A világ legfejlettebb gazdaságaiban – például Németországban, az Egyesült Királyságban, az Egyesült Államokban, Kanadában és Ausztráliában – az 1980-as évek elején megfigyelhető volt a munka és a családi élet harmonikus kapcsolatára való törekvés. A téma fontosságát társadalmi - és talán még fontosabb - gazdasági szinten is felismerték. A WLB helyreállítására irányuló törekvések mind gazdasági, mind társadalmi szinten pozitív hatással voltak. A kutatások azt mutatják, hogy a kiegyenlítő intézkedéseknek köszönhetően a munkavállalók lojalitása nőtt a munkáltatók irányába és motiváltabbá vált munkájuk, ami magasabb teljesítményt és a vállalatnak magasabb profitot eredményezett. A többlet nyereséget visszaforgatták, további jóléti intézkedéseket hoztak, mely még több kedvező hatást generált (Vámosi, 2020).

Ha magát a kifejezést tovább boncolgatjuk, akkor azt feltételezhetjük, hogy van egy ideális szint is, mely akkor létezik, ha egészséges egyensúly van a munka és a magánélet között. Magyarországon az elmúlt évtizedekben is felerősödött a munkavállalók azon törekvése, hogy harmonikus kapcsolatot teremtsenek a munka és a család között. A munka-magánélet egyensúlyának (WLB) értelmezése munkáltatói és munkavállalói szemszögből eltér (Vámosi, 2020).

A munkaadók számára a WLB fogalma olyan szemléletmódot, vállalati kultúrát jelent, melynek során a munkavállalók részére biztosított a munkán kívüli teljes élet, miközben munkaidőben teljes mértékben hozzájárulnak a szervezet eredményeihez. A munkavállalók érzik a törődést a munkáltatói oldalról, mely növeli azonosulásukat és lojalitásukat a munkahelyükkel, és a munkateljesítményük is javul. Mindenképp fontos kihangsúlyozni, hogy a vállalat számára sok előnnyel jár, ha odafigyel munkavállalóinak társadalmi és családi kötelezettségeire is. (Vámosi, 2020).

Az alkalmazottak számára a WLB fogalma azt jelenti, hogy a munkavégzési szabadsága nő azzal kapcsolatban, hogy hol, mikor és hogyan végzi el munkafeladatát. Gyakorlatilag úgy érzi a munkavállaló, hogy a munkavégzés kontrollja a kezében van, így irányítani tud bizonyos eseményeket, élethelyzeteket. A munka és a magánélet egyensúlya könnyebben és harmonikusabban valósulhat meg (Vámosi, 2020).

Összességében elmondható tehát, hogy a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése „win-win” helyzetet teremt mindkét fél részére.

Jelenleg a WLB megteremtése érdekében rengeteg megfelelő intézkedés hozható a vállalati kultúrában. Ezek olyan gyakorlatok, programok, irányelvek egy rendszeren belül, melyek lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy a lehető legnagyobb mértékben hozzájáruljanak a vállalat eredményeihez, mindeközben teljes életet tudnak élni a munkaidőn kívül.

A magyar gyakorlat a családbarát fogalmat gyakran kizárólag nőket támogató intézkedésként értelmezi (Vámosi, 2020), azonban tévedés lenne azt feltételezni, hogy a munka és a magánélet egyensúlya csak a nőkre vonatkozik (Csehné – Varga, 2021). A férfiak és a nők ugyanazzal a kihívással néznek szembe a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetése terén. A munka és a magánélet közötti egyensúly mindkét szempont harmonikus megvalósításával érhető el (Vámosi, 2020.). Az tény, hogy csak egészséges ember tudja jól végezni a munkáját, ezért a munkáltatóknak törődniük kell mind a női és mind a férfi munkavállalók egészségével (Lehmann, 2016.). Ez azt jelenti, hogy a munkáltatóknak figyelmet kell fordítaniuk munkavállalók egészségére, oktatására és képzésére. Egyre több vállalat hajtja végre ezeket az intézkedéseket az egészséges életmód ösztönzése érdekében. Néhány ilyen intézkedés magában foglalja a fitneszterem belépőt, az egészségügyi szűrőprogramokat és még a sporteseményeket is (Vámosi, 2020). A munka és a magánélet egyensúlya kiváló munkakörnyezetet biztosít, és segít az embereknek egy jobb munkavégzésben. Az elégedett munkavállalók eredménye egy sikeresebb cég, mely makrogazdasági fejlődést generál. Összefoglalva, a munka-magánélet egyensúly szemlélet hatására az egyéni szinten pozitív tényezők társadalmi és gazdasági szinten is megjelennek (Csehné – Varga, 2017.).

2.4. A COVID-19 VILÁGJÁRVÁNY MUNKAERŐPIACI HATÁSAI MAGYARORSZÁGON

A 20. század második fele óta a globális gazdasági és társadalmi fejlődés felerősödött, ami komoly következményekkel jár a helyi és nemzetközi munkaerőpiacokon. Európa és a világ különböző fejlettségi szintű régiói eltérő emberi erőforrás kihívásokkal néznek szembe. Az előző időszakokhoz képest felértékelődtek a speciális kompetenciák, az alkalmazkodó képesség, a mobilitás és a rugalmasság is. Egy fejlett modern társadalomban az emberek széles körének egyértelműen megvan a lehetősége arra, hogy kapcsolatba lépjenek egymással és kihasználják a globalizáció előnyeit, valamint a társadalom által nyújtott szolgáltatásokhoz való hozzáférést (Zádori et al., 2020).

Az elmúlt évtizedek növekvő gazdasági, társadalmi és környezeti kihívásai ellenére a világ, így a munka világa is piaci koordinált keretek között működik, profitálva a munkaerő-mobilitás, a digitalizáció és a technológiai fejlesztések által generált tudásáramlásból (Zádori et al., 2020).

2.4.1. MUNKAERŐPIAC A JÁRVÁNY ELŐTT

Természetesen a COVID-19 járvány előtti világ sem volt teljesen mentes a problémáktól, de a gazdasági érdekek, a túlnépesedés, a természeti erőforrások, a piaci zavarok, a túlfogyasztás, a válságok, etnikai/vallási-kulturális ellentétek miatt kirobbant fegyveres konfliktusok, az egyre fokozódó környezetterhelés és szennyezés, a hol demokratikusabb, hol demokratikusnak egyáltalán nem mondható hatalom, a helyi és globális szinten is jelentős mértékű egyenlőtlenségek és az erőforrásokhoz való hozzáférésben tapasztalható hatalmas különbségek ellenére is működni tudott. Az elmúlt évtizedekben az egyének és közösségek továbbra is igyekeztek alkalmazkodni a változó körülményekhez megélhetésük megőrzése érdekében annak ellenére, hogy az egyének és közösségek számtalan helyen és formában szorulnak rá a fent említett anomáliák felszámolására, mérséklésére és ellenőrzésére (Zádori et al., 2020).

A globalizáció megállíthatatlannak tűnik. A koronavírus előtti időszakban a globalizáció, a digitalizáció és a technológiai fejlődés, a munkaerő-piaci sokszínűség, valamint a növekvő gazdasági, társadalmi és környezeti kihívások munkaerőpiacra és foglalkoztatásra gyakorolt hatása a fejlettebb országokban a munka világának legégetőbb problémáiként jelentek meg (Zádori et al., 2020).

2.4.2. MUNKA A JÁRVÁNY IDŐSZAKA ALATT

A járványok és lezajlásuk hatása, illetve a tanulságok levonásának lehetősége függ a társadalomtól és a társadalmi, intézményi reakcióktól. Mai szemmel nézve teljesen abszurd, hogy a hazánkban a közelmúltban lezajlott két súlyos influenzajárvány szinte visszhang nélkül maradt. Az első influenzajárvány 2015. január elejétől március végéig tartott és február közepén tetőzött. Majdnem 5400 fővel többen haltak meg hazánkban, mint 2014 ezen időszakát tekintve. Két évvel később, a 2017-es influenza járvány következtében például a 60 éves és annál idősebb elhunyt nők száma 5,7%-kal, a 60 éves és annál idősebb férfiak halálozása összességében 3,6%-kal, mintegy 1800 fővel emelkedett. Ez 3300 fővel magasabb szám, mint a 2016-os adat (KSH, 2018).

Most pedig tekintsük át a COVID-19 kezdetét:

- Egy kínai szemészorvos 2019. december 30-án figyelmeztetést küldött kollégáinak egy járványveszélyről, miután hét olyan fertőzésekkel találkozott, amelyeket akkori megítélése alapján szintén a koronavírusok családjába tartozó SARS-vírus okozhatott.
 - 2019. december 31-én a kínai egészségügyi hatóságok ismeretlen etiológiájú tüdőgyulladás-járvány kitöréséről számoltak be az Egészségügyi Világszervezet (WHO) részére.
 - A kínai hatóságok 2020. január 7-én tették közzé, hogy a vuhani tüdőgyulladás-járványért egy bizonyos SARS-CoV-2 vírus a felelős – az általa okozott betegséget nevezik COVID-19-nek.
 - Január 10-én már fel is töltötték a vírus pontos szerkezetét egy központi adatbázisba.
 - Január 17-én a berlini Charité egyetemi klinika közzétette az első tesztet és a vizsgálati protokollokat, valamint le is gyártott 250 ezer darabot, amelyet a WHO rendelkezésére bocsátott.
 - Magyarországon az első koronavírusos betegeket 2020. március 4-én regisztrálták. A bejelentett, pozitív minták az új hazai felsőoktatási politika által szorgalmazott, fizetős külföldi hallgatóktól származtak.
 - A járványt 2020. március 11-én a WHO világjárvánnyá nyilvánította. Történelmi tanulság, hogy pandémiák idején más súlyos betegségek is könnyebben felütik a fejüket. A magyar kormány március 11-én hirdette ki a veszélyhelyzetet (Géra, 2020).
- A COVID-19 járvánnyal sújtott országok száma 2020. június közepén elérte a 188-at. A napi politikai fókuszba a károk helyreállítása és a járvány leküzdése került. A regisztrált betegek száma világviszonylatban elérte a 8 millió főt. A szakértői körben egyre növekvő igény mutatkozott a járvány munkaerőpiaci hatásainak megismerésére (Bagó, 2020).
- Jelenleg - 2022 őszén - több, mint kétmillió honfitársunknál diagnosztizálták a vírus okozta megbetegedést. Majd 6,5 millió ember kapta meg hazánkban a vírus elleni vakcinát. Az előrejelzések pedig azt mutatják, hogy egyhamar nem tűnik el az életünkben ez a vírus (Vakcinainfó, 2022).

2.4.3. MUNKAERŐPIACI HATÁSOK

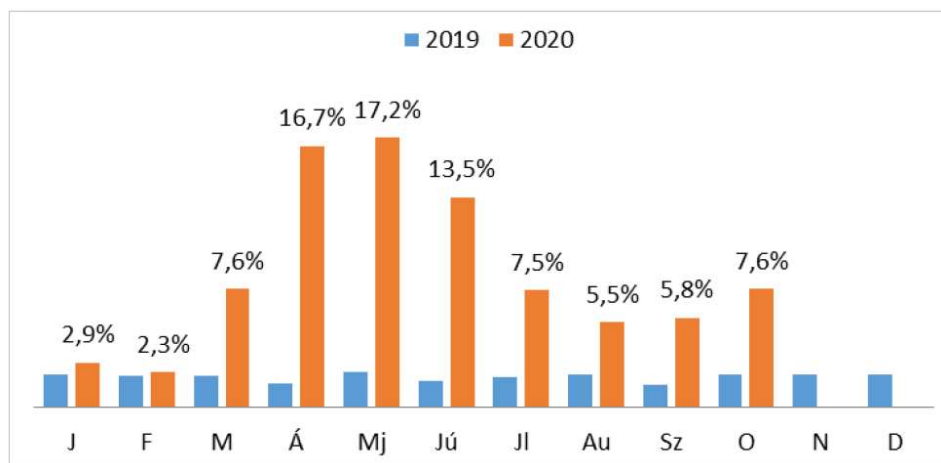
Súlyos lefolyású világjárványok esetében nem csak az egyéni megbetegedésekkel van probléma, hanem veszélyeztető tényező az egészségügyi rendszer összeomlása. Mindemellett a terjedés fékezésére irányuló intézkedések hatására gazdasági visszaesés, rosszabb esetben

válság alakulhat ki. A jelenlegi COVID-19 pandémia által okozott válság rendkívül összetett, s össze sem lehet hasonlítani a korábbi gazdasági válságokkal. A mi felelősségünk, hogy mélyrehatóan kutassuk, tanulmányozzuk, elemezzük a gazdasági, így a munkaerőpiaci hatásait is (Géra, 2020).

A COVID-19 járvány első szakaszában a munkáltatók nagyobb hányada már korán bevezette a legfontosabb intézkedéseit: irodai rotáció, utazási tilalom, nincsenek ügyféltalálkozók sem. Gyakorlatilag az online kommunikáció került előtérbe. Máshol a munka-, a pihenő- és a szabadnapok átcsoportosításával valósították meg a munkavállalók otthonmaradását. Néhány szervezetnél a szabadság kiadását rendelték el, a közintézményekben az éves szabadság kétharmadát, felét kellett kötelezően kivenni, máshol pedig olyan egyezsége jutottak a munkavállalókkal, hogy egyszerűen nem kell munkát végezniük, de a bérük alacsonyabb lesz. Ha a körülmények adottak voltak, a munkavállalóknak otthoni munkavégzést rendeltek el. Nagyon rövid időn belül munkavállalók ezreinek lett a mindennapok része az otthonról végezhető munka, vagyis az ún. home office (vagy home-working). Leginkább a programozók, az IT specialisták, a marketing és az újságírás területén dolgozó munkavállalók, a tanárok és az oktatók, fordítók, elemzők, projektmenedzserek, dizájnerek, az e-commerce specialisták, menedzserek, valamint az adminisztratív alkalmazottak dolgozhattak otthonról. Korábban ez a home office csak a felsővezetők kiváltsága volt. Mára ez a kör jelentősen kiszélesedett (Géra, 2020).

Tehát jól látható, hogy a járvány jelentősen átalakította a munkáltatók és a munkavállalók mindennapjait. A szervezet minden tagjának alkalmazkodnia kellett (pl. munkaszervezésben) ehhez az új helyzethez. 2020 májusában már csaknem minden ötödik munkavállalót érintett a távmunka / home office (KSH, 2021). A járvány intenzitásának növekedésével vagy csökkenésével együtt változott az otthoni munkavégzés aránya is.

Például április-május hónapokban a távmunkában dolgozók 40-50%-a nyilatkozta azt, hogy rendszeresen dolgozik otthonról, majd az ezt követő hónapokban a rendszeresen távmunkában dolgozók aránya 30% körüli értékre csökkent (Ignits, 2021), amint az a 2. ábrán is látható.



2. ábra: 15-74 éves foglalkoztatottak között rendszeresen vagy alkalmanként távmunkában dolgozók aránya

Forrás: Ignits, 2021

Azokon a munkahelyeken, ahol mindenképpen szükséges a munkavállaló személyes jelenléte a munkavégzés során (pl. pénztárosok, tömegközlekedési járművezetők, ügyfélszolgálatosok), a munkavégzési hely védésével, illetve egyéni maszkkal és/vagy arcot takaró pajzzsal, valamint védőkesztyűvel látják el a munkavállalókat, esetleg még a napi munkaidőt is csökkenthetik. Egyes esetekben védőfalat, védőüveget, védőfóliát telepítenek a dolgozók védelme miatt (Géra, 2020).

Egy járvány ideje alatt természetesen felértékelődnek a beteggondozási szakmák is. Ehhez kapcsolódóan fokozódik az egészségügyi, egészségtechnikai felszerelések gyártása, ezek szállítása, raktározása stb. Megnövekszik a rendészetre, rendőrségre, katonaságra háruló feladatok száma is. Tovább erősödik az internetes kereskedelem, illetve az ehhez kapcsolódó logisztikai, kiszállítói munkahelyek száma is megnő (Géra, 2020).

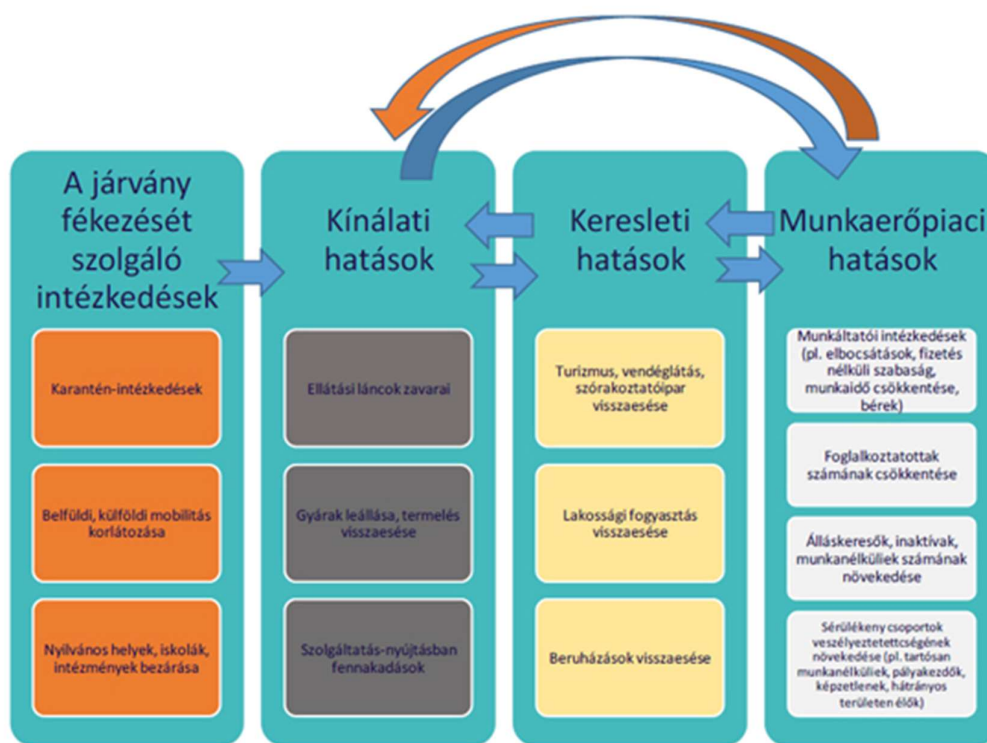
Az iskolákban tanító pedagógusokat is komoly kihívás elé állította a járvány: szinte egyik napról a másikra kellett bevezetni a digitális oktatást (Radó, 2020).

Mindezek ellenére a munkaerőpiaci szakértők egybehangzó prognózisa, hogy részben a pandémia, részben a gazdaság leállása miatt tömegek veszíthetik el állásukat. Ebben a folyamatban leginkább azok a munkavállalók veszélyeztetettek, akik időben később csatlakoztak az adott szervezethez, vagy a munkavégzésük kevésbé szorosan kapcsolódik a társadalmi-gazdasági alapellátási láncolathoz. Például Spanyolországban 2020. március második felében közel 900 ezer ember veszítette el a munkáját a pandémia és a járványhoz

kapcsolódó korlátozó intézkedések következtében. Ausztriában ugyanebben az időszakban 163 ezer ember vált munkanélkülivé (Géra, 2020).

Magyarországon a KSH április végén közzétett jelentése szerint márciusban körülbelül 54 ezer fő vált gazdaságilag inaktívvá és 2000 fő veszítette el az állását. A KSH magyarázata alapján 54 ezer fő azért nem lett munkanélküli, mert nem is kerestek aktívan munkát, illetve nem tudtak volna két héten belül munkába állni. A január – február – március hónapok átlagában a foglalkoztatottak száma 0,7%-kal csökkent a 2019-es adatokhoz képest. 2020 március végén a foglalkoztatottak száma 4 466 000 fő volt. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók és a közfoglalkoztatottak száma egyaránt 16 ezer fővel csökkent (KSH, 2020).

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) 2020. március hónapra vonatkozó jelentése alapján az adatbázisában 281 300 fő álláskereső szerepelt. Ez több, mint 2400 fős növekedés a 2019 márciusi adatokhoz képest (NFSZ, 2020).



3. ábra: A koronavírus járvány gazdasági és munkaerő piaci hatásmechanizmusa

Forrás: MNB Pénzügyi Stabilitási Jelentés (2020)

A járvány terjedése miatt Magyarországon is korlátozó intézkedéseket kellett bevezetni. A 3. számú ábrán látható, hogy a bevezetett intézkedések hatására több ágazat (kiskereskedelem, vendéglátás, szálláshely- szolgáltatás stb.) kereslete drasztikusan lecsökkent. Emiatt a

vállalkozások rákényszerültek, hogy megváljanak munkavállalóiktól, és az elbocsátási hullám, pedig a kereslet további csökkenését eredményezte.

2.4.4. MUNKAERŐPIACI BEAVATKOZÁSOK

Magyarország a járvány elleni védekezésre –béremelésre, eszközbeszerzésre, beruházásra – és a munkahelyek megvédésére, valamint új munkahelyek teremtésére, továbbá adókedvezmények nyújtására összesen a hazai GDP közel öt százalékát fordítja (Géra, 2020).

A pandémia miatt Magyarország kormánya 2020. március 20-tól lehetővé tette a Munka Törvénykönyvétől történő eltérést, azaz a COVID-19 okozta veszélyhelyzet időtartama alatt és annak megszűntetését követő harminc napig a munkavállalónak a munkáltató egyoldalúan elrendelheti a távmunkavégzést és az otthoni munkavégzést, melyhez nem kell a felek megállapodása. (Géra, 2020).

A kormányzati munka.hu internetes oldal 2020. március 18-tól – a járvány megfékezése céljából – javasolja az elektronikus ügyintézés igénybevételét. A (csökkentett munkaidős foglalkoztatás támogatása) munkahelyvédelmi bértámogatás szintén ugyanezen az internetes felületen 2020. április 16-tól elérhető. A kormányrendelet egyértelműsítette, hogy ez a munkahelyvédelmi támogatás otthoni munkavégzés és távmunka esetén is igényelhető (Géra, 2020).

Fontos azonban hangsúlyozni az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban, hogy a home office megfelelő otthoni környezetet, infrastruktúrát igényel: a számítógép, a gyors internetkapcsolat és a dolgozó sarok, dolgozószoja alapfeltételnek számít. Azt már most is megfigyelhetjük, hogy az eddig még nem tapasztalt, nem ismert home office a pandémia utáni időszakban is tartósabban jelen lesz a munka világában. Sőt, versenyképességi előnyt is jelenthet a gyorsabb és rugalmasabb munkavégzés (Géra, 2020).

A magyar kormány a vállalkozások megsegítése érdekében gazdaságvédelmi akcióttervet dolgozott ki 2020 decemberében, melyben rögzítette, hogy 2021. július 1-ig a hitel-vissza-fizetési moratóriumot fenntartja. Továbbá a kormány 2020 decemberében és 2021 januárjában támogatja a vállalkozásokat a bérköltségek kétharmadának elengedésével. Elengedi a járulékfizetési kötelezettséget az idegenforgalmi szektorban – vendéglátóhelyek és szállodák mellett a buszos vállalkozások is részesülnek támogatásban. Az egyéni vállalkozók, a kis- és középvállalkozások iparüzési adója 2021. január 1-től a felére csökkent (Netjogtár, 2021).

2.5. A HOME OFFICE VÁRATLAN TÉRNYERÉSE ÉS LEHETSÉGES JÖVŐJE

Venczel (2021) definíciója alapján „*az otthon (home office-ban) végzett munka a távmunkának, a telephelytől távol folyó munkának az a formája, amely során a munkavégzés otthonról történik infokommunikációs eszközök igénybevételével*” (Venczel, 2021. p. 75.).

A home office-ban történő munkavégzés nem csupán a COVID-19 járvány hozadéka: már több éve jelen van a nagyobb cégek vállalati kultúrájában, azonban ez korábban vagy valamilyen hátrányos helyzetű munkavállalók (pl. valamilyen fogyatékkal élők vagy kisgyermeket nevelők stb.), vagy valamilyen speciális munkakört betöltők (pl. vezetők) esetében volt elfogadott. Később ez a kör kiszélesedett és a munkáltatóval szemben komoly elvárások jelentkeztek a munkavállalók részéről. Leginkább az Y és a Z generáció részéről lett elvárás a munkáltatóval szemben a munkahelyi rugalmasság. Legújabb kutatási eredmények azt tükrözik, hogy a klasszikus értelemben vett fizikai jelenlét a munkahelyen a múlté lesz, a munkahely tulajdonképpen egy megrendelői státuszt kap és az egyre nagyobb szerepe lesz a munka-magánélet egyensúlyának (Sipka, 2021).

A COVID-19 járvány egy olyan kényszerhelyzetet idézett elő, amely rendkívül erős katalizátorként működött a munkaerőpiacon, és valamennyi – főleg munkáltatói – ellenérvet egy szempillantás alatt zúzott porrá (Sipka, 2021).

2.5.1. A HOME OFFICE JOGI KÖRNYEZETE

A távmunka és az otthoni irodai munka speciális munkaformák. A koncepciók a világjárvány hatására kerültek előtérbe. Az új koronavírus a gazdaság két fő elemét támadja meg. Az egyik ilyen az emberi munka alkalmazása. A 2020 tavaszi kampányok mottója az volt, hogy „maradj otthon, ha tudsz”. A járvány azt is hazahozta, hogy nagyon sokan a klasszikus értelemben vett munkahelyükön kívül dolgoztak. Ha a vírus egy ideig velünk marad, a fertőzöttség mértékétől függően hasonló fázisok ismét megjelenhetnek, ezesetben a munkát ismét a munkavállaló otthonába kell költöztetni. Már most is látható, hogy egyes cégek nem is akarnak visszatérni a klasszikus munkahelyi modellhez. A távmunka és az otthoni irodai munka megfelelő számukra. Ez a jelenség még rövid távon is szükségessé teszi a munka fogalmának újraértelmezését (Vallasek – Mélypataki, 2020).

A távmunka munkajogi fogalom (az MT szabályozza), amely nem egyenlő az otthoni munkavégzéssel (a home office-al). Különbség a kettő között annak rendszeressége. A rendszeres home office munkavégzés esetén jogilag megvalósulhat a távmunkavégzés. A Munka

Törvénykönyve alapján fő szabály szerint munkaszerződésben kifejezetten rögzíteni kell, hogy távmunkában dolgozik a munkavállaló. A home office azonban csak eseti jelleggel fordul elő. Ezt elrendelheti a munkáltató is, de történhet a munkavállaló kérésére is. A nemzetközi és a hazai szakirodalom a definíciós különbségek ellenére szinonimaként használja a távmunka és a home office kifejezést (Filep – Ujhelyi, 2021).

2022. június 1-jével megszűnt Magyarországon a koronavírus-világjárvány miatt kihirdetett vészhelyzet (181/2022. (V. 24.) Korm. rendelet), melynek következtében már nem alkalmazhatóak a távmunka átmeneti szabályai. Ettől a naptól kezdve lépett hatályba a 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet, mely a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szól. A rendelet célja, hogy a jogalkotó kölcsönösen biztosítsa a munkavállaló és a munkáltató számára az otthoni munkavégzést olyan feltételek mellett, amit mindkét fél kölcsönösen elfogad. Az új szabályozás szerint ez egy olyan hibrid munkavégzési forma (tehát részben a munkáltató telephelyén, részben attól távol), mely rendszeresen távmunka keretei között folytatható. Ehhez szükséges a munkaszerződés módosítása is. A távmunka során a munkavállaló a munkanapok egyharmadában dolgozhat a telephelyen, azonban ez a rendelkezés kimondja, hogy ettől a felek kölcsönösen megállapodva eltérhetnek. Ez nagyfokú rugalmasságot igényel mindkét féltől és biztosít mindkét fél számára (pl. munkaidő és beosztás, munkaeszközök biztosítása, adatbiztonság, munkavédelem, stb). A munkavállaló saját maga választhatja meg a számára megfelelő munkakörnyezetet, azonban ezt ellenőrizheti a munkáltató, hiszen nem mentesül egy esetleges munkahelyi baleset következményei alól. Továbbá a munkáltató a home office-ban dolgozó munkavállalói részére a havi minimálbér 10%-át fizetheti ki a munkavállalójának költségterítés formájában SZJA mentesen (rezsiátalány). Ez az összeg 2022-ben 20 000 Ft.

További kérdéseket vet fel azonban, hogy a home office során a digitális munkahelyi adatokat ki és hogyan kezeli, meddig, hol és hogyan tárolja és ezt a munkáltató milyen módon tudja ellenőrizni. A személyes adatok és a személyes tér védelme ugyanis rendkívül fontos Európai Unió rendelkezés (Baránski et al., 2021).

2.5.2. A HOME OFFICE ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI

Miközben a versenyszféra majdnem minden szektora úgy nyilatkozott a Jobsgarden kutatásában, hogy sok home office lehetőséget nyújt a munkavállalói számára, ezt a munkavállalók nem erősítették meg. A válaszadók mindössze fele válaszolt úgy, hogy van erre lehetőségük. Sőt, azoknál a vállalkozásoknál, ahol nincs bevezetve a home office, 70%-uk nem is

tervezi. De mi lehet ennek a háttérében? A kérdésre nehéz egzakt választ találni, hiszen ami valakinek hátráltató tényező, az másra inspirálóan hathat. Valaki jobban szeret egyedül otthonról dolgozni, míg másnak a többiek húzó ereje hiányozhat. Ennek ellenére a kérdést vizsgálva összegyűjtöttem az előnyöket és a hátrányokat munkaadói és munkavállalói oldalról is a Jobsgarden 2019-es kutatása alapján.

Munkaadói oldal

Előnyök:

Az otthon végzett munka sokkal eredményesebb lehet, hiszen nem megy el az idő kollégákkal közösen eltöltött kávészünetekre, monitor feletti beszélgetésekre.

Költségeket takaríthat meg a szervezet, hiszen elegendő kisebb méretű ingatlant fenntartania, ha a munkavállalók otthon végzik munkájukat.

Hátrányok:

A vezetők nem tudják igényeik szerint ellenőrizni a beosztottjaikat, csökkenhet a bizalom.

A munkáltatónak biztosítania kellene a munkavállalónak a megfelelő eszközöket a munkavégzéshez, ami plusz beruházást igényelhet.

Vállalati információk, bizalmas adatok sérülhetnek egy otthoni eszközön.

Csökkenhet a munkavállalói lojalitás, nőhet a fluktuáció, nehezebb kiépíteni és fenntartani a megfelelő csapatszellemet.

Nehezebb beléptetni, betanítani az új munkavállalót.

A munkavállalók visszaélhetnek a home office adta szabadsággal, a munkavégzéssel töltött idő nem kontrollálható.

Munkavállalói oldal

Előnyök:

A nagyobb fokú önállóság motiváló hatású lehet. Azt is szabadon megválaszthatja a munkavállaló, hogy otthonában hol állítja fel, hol rendezi be munkaállomását. Ezáltal növekedhet a saját komfortérzete, mely szintén növelheti produktivitását.

Sokkal fókuszáltabb, termelékenyebb lehet az otthoni munkavégzés, ha nincs, ami, vagy aki elvonja a figyelmet.

Akár napi 1-2 órát is nyerhet a munkavállaló azzal, hogy nem kell ingáznia a munkahelyére. Csökken a munkavállaló ökológiai lábnyoma és nem kell munkába járás miatt üzemanyagra, tömegközlekedésre költenie.

Hátrányok:

Az emberek társas lények, így hosszabb távon nehézséget jelenthet az izoláció. Mentális egészségünk karbantartásához mindenképpen szükséges, hogy kapcsolatban legyünk másokkal, akiktől visszajelzéseket kapunk. Nem csak a kollégáktól lesznek távol a munkavállalók, de csökkenhet a cég iránti lojalitás is. Előbb-utóbb az elszigetelődés kiégéshez vezethet. A sikeres munkavégzéshez szükséges, hogy a munkahelyi kommunikáció folyamatos és zavartalan legyen, valamint időközönként visszajelzéseket kapjunk a felettesektől és a vezetőktől. Home office során az előbbi tényezők is elmaradozhatnak, sérülhetnek. Nehezebb az otthoni munkakörnyezet megteremtése, kialakítása. Egy idő után a saját családnk is lehet zavaró tényező, ha huzamosabb ideig kell otthonról dolgozni, valamint nehéz otthonról fejleszteni önmagunkat és nehezebb segítséget kérni, ha elakadtunk a munkában.

Hátrányosan hat az otthoni munkavégzés a WLB-re, mert befolyásolja a munkavállaló elkötelezettségét és kimerültségét. Előfordulhat, hogy az otthon lévő családtagok miatt nem tud a munkavállaló elvonulni és a munkájára koncentrálni, illetve különböző technikai akadályokkal szembesülhet, például nincs megfelelő sáv szélességű internetkapcsolat, nem áll rendelkezésre kellő darabszámú és minőségű számítógép, egyéb irodai eszköz.

Ezzel szemben csökken a munkába járás ingázási terhe és az ezzel járó stresszfaktor is. A munkavállaló jelentős időt és energiát takaríthat meg. A WLB szempontjából előnyt jelent, hogy a home office egy bizonyos mértékig rugalmasságot biztosít, például hatékonyabban láthatjuk el háztartási kötelezettségeinket, gyermekünk ellátását. A home office elősegíti, hogy a családtagok ne csak az este találkozzanak, hanem egy teljesebb családi életet tudjanak élni. Ezzel szemben a gyakorlat azt mutatja, hogy ahol iskoláskorú gyermek van, ott nagyon jelentős stresszor a home office és a digitális oktatás egyidejűsége (Filep - Ujhelyi, 2021).



4. ábra: A home office előnyei és hátrányai a munkavállaló perspektívájából

Forrás: Filep és Ujhelyi, 2021

A 4. ábrán a mérleg két oldalára állítva összefoglalva láthatóak a munkavállalói előnyök és hátrányok.

2.5.3. A HOME OFFICE JÖVŐJE

Egyelőre elmondható, hogy túl vagyunk a pandémia nehezen, a munkaerőpiaci helyzet is megnyugodott. Prognosztizálható, hogy az elmúlt 1-2 évben a kényszerszülte home office hosszútávon meghatározza majd a szervezetek munkavégzési gyakorlatát, tehát a teljes járvány előtti visszarendeződés kizárható. A jelenlegi munkáltatói törekvések azt mutatják, hogy a klasszikus, hagyományos jelenléti munkavégzés háttérbe szorul és egyre többen vezetnek be a „shared desk²” gyakorlatokat olyan munkakörökben, melyek ezt lehetővé teszik. Ezzel szemben még mindig nagyon sok olyan hagyományos szemléletű szervezet van, melynek kultúrája megköveteli, hogy fennmaradjon a jelenléti munkavégzés. Náluk nem

² Shared desk: osztott munkaállomás – egy olyan munkáltatói intézkedés, mely utasítja a munkavállalókat a személyes iratok, tárgyak, bizalmas dokumentumok eltávolítását a munkaállomásról a munkájuk végeztével.

valószínű, hogy külső kényszer hiányában változtatnának az eddigi megszokott gyakorlatokon, még akkor sem, hogy ha ezt a profiljuk egyébként lehetővé tenné (Sipka, 2021).

A XXI században az egyik legfontosabb fogalommá vált a fenntarthatóság vagy a fenntartható fejlődés. Prognosztizálható, hogy a jövőbeli politikai, jogalkotói támogatottságot is megkapja a home office, hiszen a munkavégzési formák közül minden további nélkül kijelenthető, hogy ez az, amely a legkörnyezetkímélőbb, hiszen csökken a munkáltató és a munkavállaló ökológiai lábnyoma. A munkáltatónak elég kisebb irodát, munkahelyet fenntartania, míg a munkavállalónak sem kell naponta bejárnia a munkahelyére. Az sem kizárt, hogy a jövőben állami támogatást is kaphatnak a hibrid rendszerben, vagy home office keretei között lehetőséget biztosító munkáltatók. A home office térnyerésének vesztesei lehetnek azok az üzletek, vendéglátó egységek, amelyeket a munkavállalók munkabajjárásuk során érintettek. Az ingatlanpiac is vesztese lehet a home office-nak, hiszen már nem szükséges a klasszikus munkavégzés esetén megszokott két ingatlan megléte (az egyikben lakik, a másikban dolgozik) (Herdon – Poór, 2020).

2.6. MUNKAERŐPIACI VÁLTOZÁSOK 2018 ÉS 2021 ELSŐ NEGYEDÉVE KÖZÖTT

A KSH adatbázisa alapján 2018 első negyedében a munkavállalók 3,7%-a, mintegy 144 ezer fő dolgozott munkahelyétől távol, nagyjából azonos arányban nők és férfiak. A home office a 25-39 éves korosztály és a felsőfokú végzettségűek (69%) között a legelterjedtebb. Jellemzően a budapesti és a nagyvárosi munkavállalók válthatják ki a munkahelyi ingázást otthonról végzett munkával. A home office-ban dolgozók legnagyobb hányada, 66,5% alkalmanként, 14% előre meghatározott rendszerességgel, míg 19,5% folyamatosan, a hét minden napján a munkahelyétől távol végezte a munkáját (KSH, 2018).

A járvány miatt bevezetett korlátozó intézkedések változtatásra kényszerítették a szervezeteket is. A cél az volt, hogy ne álljon le teljesen a munkavégzés; ha a munkakör lehetővé tette, otthonról – interneten keresztül végezzék el feladataikat a munkavállalók.

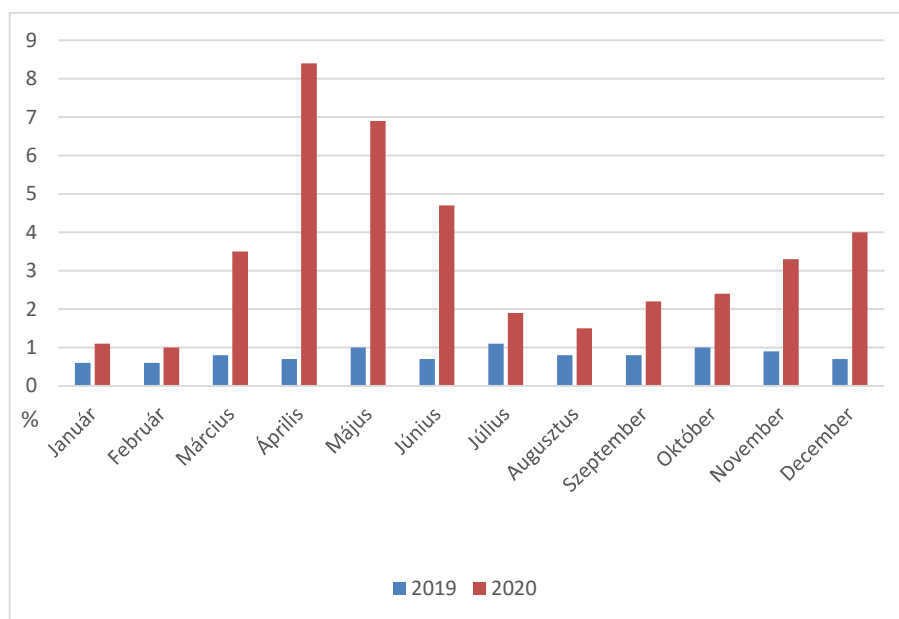
A Központi Statisztikai Hivatal által publikált kutatás is alátámasztja, hogy a pandémia hatására 2020 első félévében jelentősen megnőtt a home office-ban dolgozók aránya az előző évekhez képest (5. ábra).



5. ábra: A távmunkában vagy home office keretében dolgozók arányának havi változása

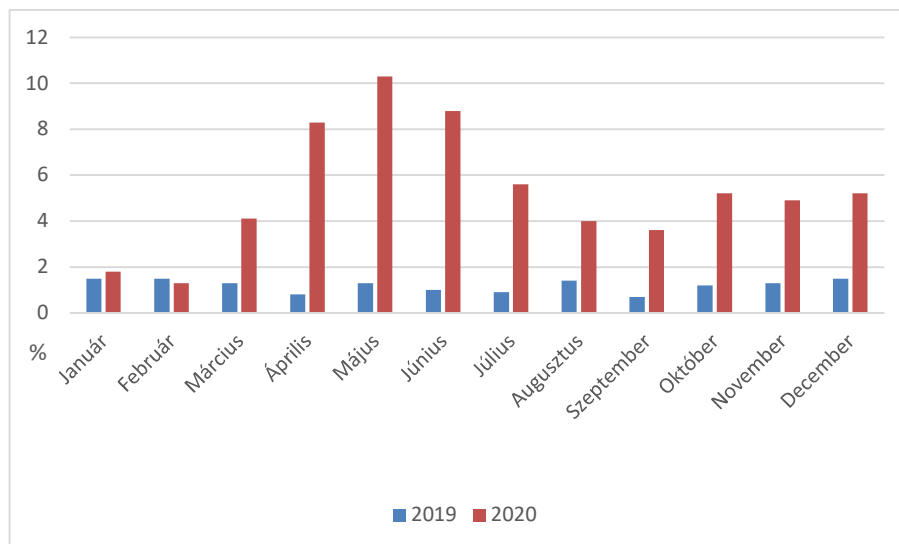
Forrás: KSH, 2021

2020. februárjáig körülbelül százezren dolgoztak távmunkában, míg ez a szám 2020. márciusára megháromszorozódott, majd májusra már elérte a 760 000 főt, ami a foglalkoztatottak kb. 17%-át teszi ki. A korlátozó intézkedések feloldásával többen visszatértek korábbi munkavégzési formájukhoz, azonban a járvány 2. hullámától ismét egy növekvő tendencia figyelhető meg. A harmadik hullám derekán, a 2021-es év elején ötször annyian dolgoztak otthonról, mint egy évvel korábban: 482 000 fő, ami a foglalkoztatottak 11%-a. A KSH által összegyűjtött adatok alapján készültek az alábbi összehasonlító grafikonok (6. és 7. ábra):



6. ábra: A távmunkában vagy home office keretében rendszeresen dolgozók arányának havi változása

Forrás: saját szerkesztés KSH, 2021 alapján



7. ábra: A távmunkában vagy home office keretében alkalmanként dolgozók arányának havi változása

Forrás: saját szerkesztés KSH, 2021 alapján

A két diagramról egyértelműen leolvasható, hogy 2019-ben a home office-ban alkalmanként foglalkoztatottak aránya egyik hónapban sem érte el még az 1%-ot sem, míg a rendszeresen foglalkoztatottak aránya is csak 3 hónapban (május, július, október) ért el 1% részesedést. A 2020-as évben a pandémia hazai megjelenését követően az otthon rendszeresen munkát végzők esetében áprilisban tetőzött (8,4%), míg az otthon alkalmanként dolgozók aránya májusra érte el a csúcspontját (10,3%).

3. MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK VIZSGÁLATA A COVID-19 JÁRVÁNY ÁLTAL OKOZOTT MEGVÁLTOZOTT MUNKAERŐPIACI KÖRNYEZETBEN

Dolgozatom célja, hogy megvizsgáljam a COVID-19 pandémia által generált munkaerőpiaci változásokat és azt, hogy a megnövekedett home office milyen hatással lehet a munkavállaló munka-magánélet egyensúlyára. A szakirodalom tanulmányozása közben fogalmazódott meg bennem a kérdés, hogy a járvány által okozott munkaerőpiaci változások megzavarhatták a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyát, és ezt a megváltozott munkaerőpiaci helyzetet a különböző generációs csoportok eltérően reagálták le. Annak érdekében, hogy a felmerült kérdésekre választ kapjak, primer kutatást végeztem.

3.1. KUTATÁSI CÉLOK, A VIZSGÁLAT HIPOTÉZISEINEK BEMUTATÁSA

A 2020-as év gyökeresen megváltoztatta mindennapjainkat és az addig megszokott munka-magánélet egyensúlyunkat, munkavégzési szokásaink is átalakultak. Munkavállalók százezrei kényszerültek home office munkavégzésre átállni. Dolgozatomban a pandémia miatt felbomlott munka és magánélet közötti egyensúlyt kutatom, a kapott eredményeket elemzem és mutatom be. A primer kutatásom fókuszába a magyarországi munkavállalókat helyeztem. Célom, hogy választ kapjak arra, milyen hatással volt a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyára a járvány alatti home office, a járványügyi helyzet lecsillapodását követően szívesen visszatérnének-e a dolgozók a korábbi munkarendjükbe, vagy inkább szívesebben dolgoznának otthonról tovább. További célom, hogy a generációk és nemek közötti különbségeket felismerjem és okait feltárjam.

A szakirodalom és internetes források mélyreható vizsgálatát követően a következő hipotéziseket fogalmaztam meg:

H1: Feltételezem, hogy az a munkáltató/munkavállaló, aki a járvány alatt home office-ban dolgozott, a járvány után szívesebben dolgozna továbbra is otthonról.

H2: Feltételezem, hogy az idősebb generáció tagjai elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyával, mint a fiatalabb generáció tagjai.

H3: Feltételezem, hogy a nők elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyukkal, mint a férfiak.

3.2. ANYAG ÉS MÓDSZER

Primer kutatásomat megelőzően számos hazai és nemzetközi szakirodalmat tanulmányoztam, majd kvalitatív és kvantitatív kutatást is végeztem. Vizsgálati módszerem beavatkozással járó módszer, hiszen a fókuszcsoporthoz interjú keretén belül és az online kérdőíven keresztül is kapcsolatba kerültem az alapsokasággal.

A **H1** hipotézis vizsgálatom elvégzéséhez kvalitatív kutatási módszert választottam. Fókuszcsoporthoz interjút készítettem félig strukturált vázlat alapján abból a célból, hogy mélyebben, személyes és konkrét példákon keresztül vizsgálhassam meg a témámat. Az interjút 2022. szeptember 9-én 14 órától 16 óráig készítettem a miskolci telephelyű EDAN Energo Kft. irodájában. Az irodában nem csak az EDAN Energo Kft. dolgozói voltak, hanem a Tumeduc Kft. és a HOT POWER Kft. vezetői és alkalmazottai is. A minta nagysága 15 fő. A fókuszcsoporthoz interjúra megírt kérdéseim a 2. sz. mellékletben megtalálhatóak.

A **H2** és a **H3** hipotéziseim vizsgálatához kvantitatív kutatást folytattam, melynek módszere egy 24 kérdést tartalmazó online kérdőív, melyhez a kérdéseket fogalmaztam meg a munkamagánélet egyensúly és a home office szakirodalmában érintett témakörök alapján. A mintavételre 2022. szeptember 20. és október 1. között volt lehetőség a Google Forms felületen. A nem valószínűségi mintavételelem fajtája az önkiválasztás, melyre jellemző, hogy a válaszadók önkéntesen tölthetik ki a kérdőívet. Az így elvégzett kutatásra jellemző, hogy az így kapott eredményeket nem vetíthetjük ki semmilyen nagyobb populációra, ezért tehát az én kutatásom sem reprezentatív.

A határidő lejártával lezártam a válaszadási lehetőséget. A beérkezett válaszokból egy adatbázis jött létre, melyből az adatokat táblázatokba foglaltam össze. Az adatok kiértékeléséhez IBM SPSS Statistics 25 és Microsoft Office 365 programcsomagot használtam. Az online kérdőívre összesen 162 válasz érkezett be a határidőig, tehát a kvantitatív mintám száma $n=162$. Az online kérdőívem az 1. sz. mellékletben található meg.

3.3. AZ EDAN ENERGO KFT. IRODÁJÁBAN VÉGZETT FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚ

2022. szeptember 9-én 14 órától 16 óráig készítettem egy fókuszcsoporthoz tartozó interjút a miskolci telephelyű EDAN Energo Kft. irodájában. A helyszínen összesen 15 fő jelent meg, köztük 3 fő cégvezető és 12 fő alkalmazott. Az interjú elején megkértem a cégek vezetőit, hogy röviden mutassák be vállalkozásuk és munkavállalóikat. Az EDAN Energo Kft. fő profilját tekintve épületgépészeti tervezéssel és kivitelezéssel foglalkozik már több mint 6 éve. A Tumeduc Kft. fő tevékenysége a középiskolás tanulók szakmai oktatása. A HOT POWER Kft. pedig egy projekt cég, melynek fő tevékenysége az üvegházi növénytermesztés geotermális energiával.

Azért erre a helyszínre és cégekre esett a választásom, mert munkavállalók között van irodai dolgozók is és fizikai alkalmazottak is. Az interjú összesen 15 fő vett részt: 3 fő cégvezető, 5 fő irodai dolgozó, 5 fő fizikai munkavállaló és 2 fő szakoktató. A cégvezetők közötti nemek aránya: 2 fő férfi és 1 fő nő. A munkavállalók közötti nemek aránya: 4 fő női és 8 fő férfi munkavállaló.

A női munkavállalók a szervezet HR tevékenységéért és gazdasági munkafeladatokat felelősek, míg az irodában dolgozó férfi munkavállalók végzik az épületgépészeti tervezési folyamatokat. A fizikai dolgozók kivétel nélkül középkorú férfiak (az „X” generáció tagjai).

Az EDAN Energo Kft. vezetője nyugdíj előtt álló férfi („Baby boomer” korcsoportba tartozik). Az interjú során elmondta, hogy a COVID-19 pandémia előtt a tipikus munkavégzési forma jellemezte a céget. A vállalkozás minden munkavállalója reggel 8 órától 16:30-ig járt be a munkahelyre dolgozni, ahol mindenki a cég által biztosított munkaeszközökön és munkaeszközökkel végezte feladatait. A járvány okozta korlátozó intézkedések miatt azonban 2020 márciusában lecsökkentek a megrendelések, felfüggesztésre kerültek az addig folyamatban lévő kivitelezési munkák, ezért a cég vezetője elrendelte a kényszer home office munkavégzést.

A home office hirtelen – egyik napról a másikra lett bevezetve, a munkavállalói infrastruktúra egyáltalán nem volt megtervezve, kiépítve. Azonnal és gyorsan kellett alkalmazkodni a kialakult helyzethez, tulajdonképpen egy válságmenedzsment indult el. A munkavállalók saját okoseszközeiken dolgoztak otthon. Volt, aki egyáltalán nem járt be dolgozni a munkahelyre és voltak olyan munkavállalók, akik alkalmanként jártak be a munkahelyükre. A kommunikáció sokszor akadozott a szervezeten belül. A probléma gyökere abból fakadt, hogy a kapcsolattartás a partnerekkel, megrendelőkkel csakis egy benti számítógépen tudott

megvalósulni, ugyanis nem volt lehetőség, kapacitás és energia egy új, korszerű felhő alapú rendszerre átállni. Az alkalmazottak elmondták, hogy számukra a legnagyobb nehézséget az otthoni munkavégzés során a saját családjuk jelentette. Mivel az iskolák is zárva voltak és otthoni oktatás zajlott, így délelőtt az iskolás korú gyermekek használták a számítástechnikai eszközöket. Ha pedig hozzáfértek a számítógéphez, nem biztos, hogy a kollégát is elérhetett érne telefonon, akivel az éppen aktuális munkával kellett volna konzultálni. A fizikai munkát végző dolgozók pedig kényszerszabadságra lettek küldve. Volt olyan időszak is a cég életében, mikor nem volt biztos, hogy a munkavállalók megkapják a bérüket, mert annyira kevés volt a kft. bevétele. A pandémia enyhülésével a munkavállalók fokozatosan visszatértek, visszaszoktak az irodai munkakörnyezetbe. Visszarendeződött a régi, megszokott munkarend. A cégvezető elmondása alapján a gazdasági válság óta ez volt a cég fennállásának legnehezebb időszaka. Továbbra sem tervezi bevezetni se az alkalmankénti, se a rendszeres home office munkaformát, mert annyi negatív tapasztalatot gyűjtött a kényszerhelyzet során (pl. a kommunikáció akadályoztatása, munkavállalók ellenőrzésének hiánya stb).

A munkavállalók véleménye ezzel szemben egy kicsit árnyaltabb. Ők úgy gondolják, hogy egy logikusan felépített belső szabályrendszerrel és már a Munka Törvénykönyve által is szabályozott keretek között működhetne a vállalatnál a home office, hiszen a tervezői munka egy otthoni munkaállomásról is elvégezhető, elég lenne csupán a héten néhány nap bemenni az irodába, illetve telefonon, vagy más egyéb applikáció segítségével online is megtörténhetnének az egyeztetések. A könyvelés és a számlázás sem irodához kötött munkafolyamat. A női munkavállalók is úgy látják, szívesen dolgoznának otthonról a héten pár alkalommal. A fizikai dolgozók esetében természetesen erről szó sem lehet, hiszen ők a telephelyen kívül, terepen végzik a munkájukat.

A Tumeduc Kft. női vezetője az „X generáció” képviselője. Röviden bemutatta a vállalat profilját, majd elmondta, hogy a COVID-19 előtt elképzelhetetlen volt a home office. A korlátozó intézkedések miatt azonban gyorsan kellett cselekedni. A tanulók is és az oktatók is otthonról kommunikáltak egymással. Gyorsan ki kellett találni és meg kellett valósítani a home office működési kereteit, így a pandémia és a korlátozó intézkedések alatt nem szünetelt az oktatás.

A munkavállalók elmondták, hogy számukra sem okozott nehézséget az átállás, a számítástechnikai eszközök használata. A munka-magánélet terén nem tapasztaltak lényeges eltérést a tipikus munkavégzési formához képest. Összességében mindannyian egyetértettek abban, hogy a pandémiás időszakot sikeresen vészték át, de mindannyiuknak jobb a munkahelyen

a jelenléti munkavégzés, és ha csak nem kényszerülnek rá, nem szeretnék home office-ban dolgozni.

A HOT POWER Kft. volt a harmadik szervezet, melynek cégvezetőjével és munkavállalóival beszélgethettem a pandémiás időszakról. A cég vezetője szintén az „X generáció” tagja. Elmondta, hogy a járvány időszakában otthonról dolgozott és nagyon nehéz volt összeegyeztetni a munkát a magánéletével. Gyakorlatilag reggel 7 órától este 20-21 óráig is dolgozott egy munkanap. A kényszer home office teljesen felborította a korábban jól beállt munka-magánélet egyensúlyát. Sokszor a saját családja volt az a zavaró körülmény, ami miatt nem tudta időben elvégezni a feladatait. Ha tehetné, soha többé nem dolgozna otthonról, hiszen nem alkalmasak a feltételek, a körülmények a „normális” munkavégzéshez, hiába működik jól számára a munkahelyen a „multitasking”, otthon egyszerűen nem tudja hatékonyan megosztani a figyelmét. A cégvezető hozzátette még, hogy számára ez az időszak egy válságmenedzsmentet jelentett.

A munkavállalók elmondták, hogy számukra is teljesen zűrzavaros volt ez a néhány hetes, pár hónapos időszak. Sokszor nem kaptak munkát, s ha igen, akkor nem kaptak megfelelő utasítást. Sokszor volt zavar a közös kommunikációban. Ennek ellenére velük a cégvezető teljesen korrekt volt, a 8-tól 16 óráig tartó munkaidőn túl sosem kereste őket, így az ő esetükben a munka-magánélet egyensúlya nem sérült, bár okozott számukra némi kihívást az otthoni számítástechnikai infrastruktúra megosztása a család többi tagjával, de összességében helyt tudtak állni – legalábbis úgy gondolják.

Végezetül mindannyian egyetértettek abban, hogy közösen, egy csapatként le tudták győzni az akadályokat és meg tudták őrizni a munkahelyüket. Mára pedig a vállalkozások is kiheverték ezt a nehéz időszakot és a járvány elcsendesedése óta egyre több a megrendelésük és a munkájuk.

3.4. MUNKA- MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK VIZSGÁLATA ONLINE KÉRDŐÍV SEGÍTSÉGÉVEL

Kvantitatív kutatásom célja, hogy a **H2** és a **H3** hipotézisvizsgálataimhoz is pontos, számszerű adatokat kaphassak, melyeket a későbbiekben kiértékelhetek és prezentálhatok. A válaszadók kiválasztása véletlenszerűen történt, önkéntes alapon az online térben bárki kitölthette a kérdőívet. A minta nagysága $n=162$ fő.

4. EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA

Primer kutatásom ötlete abból a célból fogalmazódott meg, hogy megvizsgáljam a COVID-19 pandémia alatt hirtelen a mindennapjaink részévé vált home office-típusú munkavégzést és ennek hatását a munka-magánélet egyensúlyára, illetve azt, hogy a különböző generációk tagjai miképp élték/élik meg a megváltozott munkakörülményeket.

4.1. A KVALITATÍV KUTATÁSOM KIÉRTÉKELÉSE

A fókuszcsoporthoz interjúban 3 fő munkáltató és 12 fő munkavállaló vett részt. Az interjú során strukturált kérdéseket tettem fel, az azokra kapott válaszokat a 2 táblázatban foglaltam össze.

2. táblázat: Fókuszcsoporthoz interjú összefoglalása

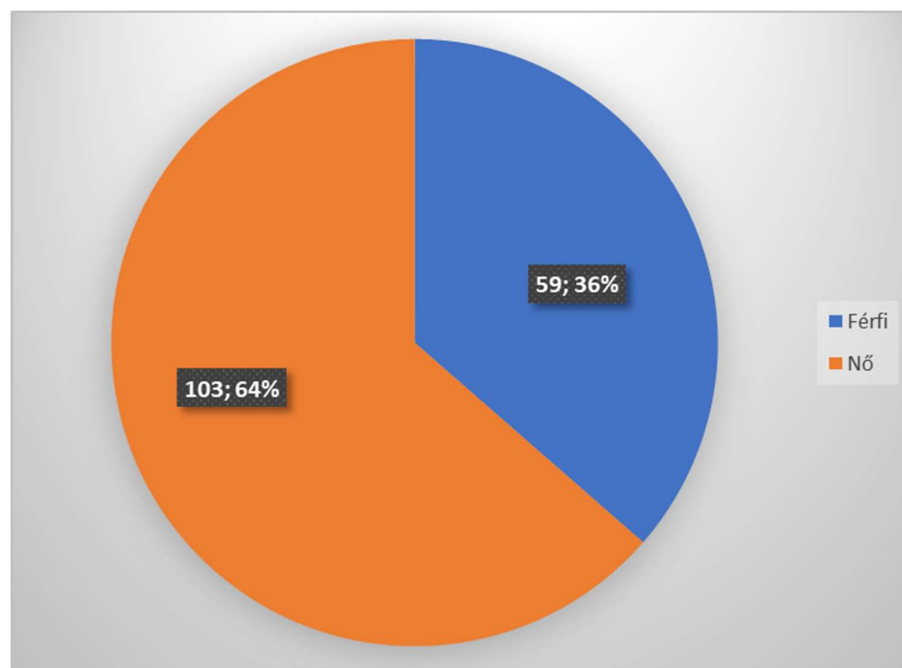
Személy	Generáció	Támogatja a home office-t a továbbiakban?	Munka-magánélet egyensúly a COVID alatt
Cégvezető	Baby boomer	nem	rosszabb lett
Cégvezető	X generáció	nem	rosszabb lett
Cégvezető	X generáció	nem	rosszabb lett
Munkavállaló	X generáció	igen (hibrid rendszert)	nehéz volt megteremteni
Munkavállaló	X generáció	igen (hibrid rendszert)	nehéz volt megteremteni
Munkavállaló	X generáció	igen (hibrid rendszert)	nehéz volt megteremteni
Munkavállaló	Y generáció	igen	nehéz volt megteremteni
Munkavállaló	Y generáció	nem	rendben volt
Munkavállaló	X generáció	nem	rendben volt
Munkavállaló	Y generáció	nem megoldható	-
Munkavállaló	Y generáció	nem megoldható	-
Munkavállaló	Y generáció	nem megoldható	-
Munkavállaló	X generáció	nem megoldható	-
Munkavállaló	X generáció	nem megoldható	-

Forrás: saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2022 n= 15

A fizikai munkavállalók egyáltalán nem dolgoztak a COVID-19 járvány alatt. Az irodában dolgozó munkavállalók mindannyian el tudják képzelni, hogy a jövőben otthonról is dolgozzanak, egyfajta „hibrid” rendszerben, ami azt jelenti, hogy a hét pár napján mennének csak be a munkahelyükre. Az otthoni munkavégzés során a munka-magánélet egyensúly megteremtése jelentős kihívással járt, és nehéz volt a megfelelő WLB megtalálása. A két oktató egyetértettek abban, hogy számukra nem okozott gondot a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése, de nem szeretnék a továbbiakban home office-ban dolgozni. Mindhárom munkáltató úgy nyilatkozott, hogy nem szeretnék áttérni sem home office, sem hibrid rendszerre. Számukra teljesen felborult a járvány alatt, a korábban megszokott munka-magánélet egyensúlyuk, mely csak a járvány lecsendesülése után normalizálódott.

4.2. A KVANTITATÍV KUTATÁSI EREDMÉNYEK BEMUTATÁSA

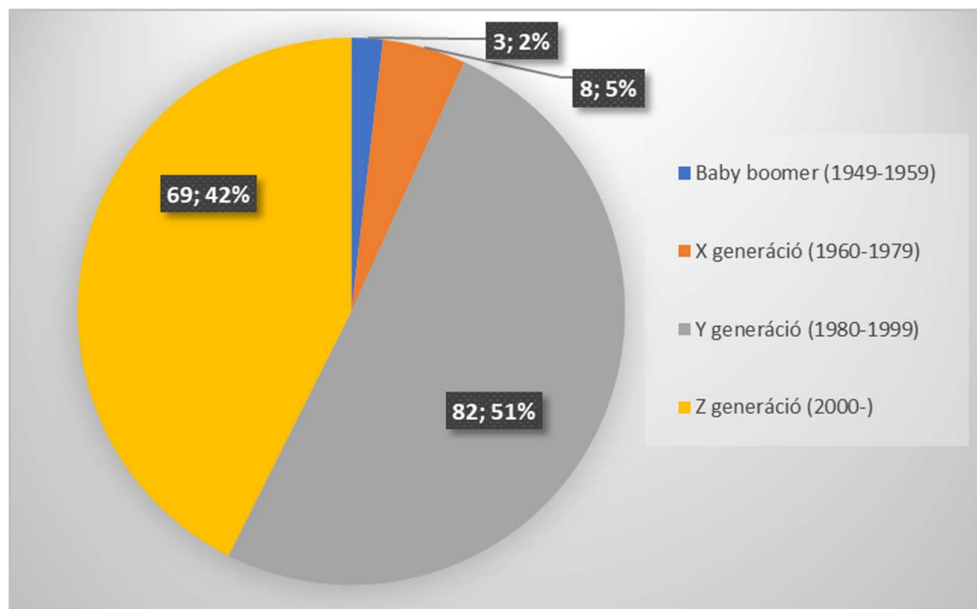
A kérdőív első szakaszában demográfiai adatokat gyűjtöttem. A kitöltők közti nemek aránya 64:36% a nők javára. 103 nő és 59 férfi válaszolt a kérdőívemre, amint azt a 8. ábrán is láthatjuk.



8. ábra: A kérdőívet kitöltők nemeinek megoszlása

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n=162

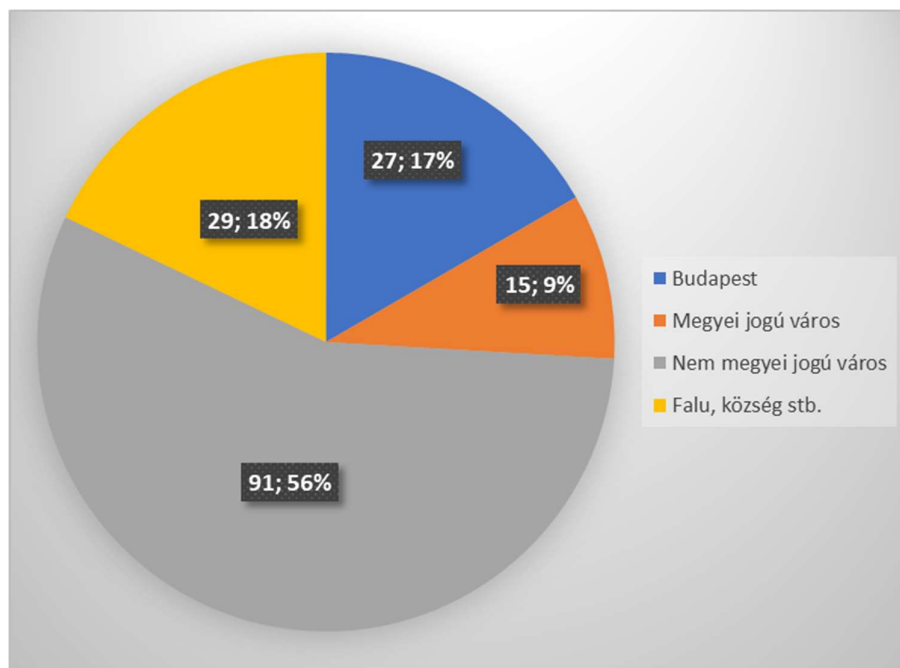
Kutatásomban a különböző generációk közötti különbségeket is vizsgáltam. A legtöbb kitöltő (82 fő – 51%) születési ideje 1980 és 1999 közé esik (tehát az Y generáció tagja). Ezt követően a kitöltők 42%-a (69 fő) az X generációt képviseli. 8 fő 2000-ben, vagy az után született (5%), és mindössze 3 kitöltő – mely a teljes minta 2%-a a Baby boomer korosztályból került ki (születési ideje 1949 és 1959 közé esik). A generációk megoszlását a 9. ábra szemlélteti.



9. ábra: A kérdőívet kitöltők generációs megoszlása

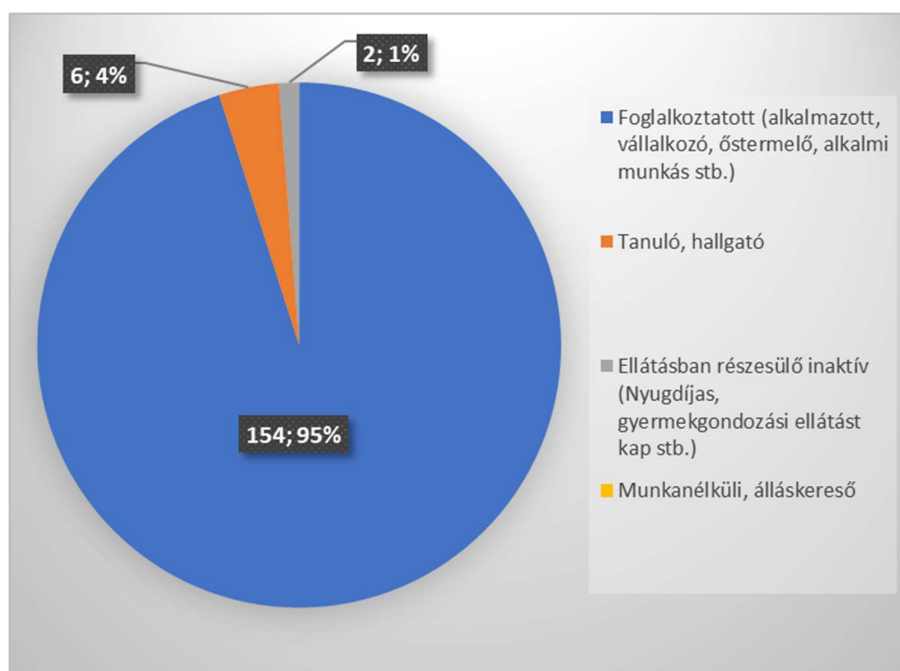
Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

Kérdőívemben vizsgáltam a válaszadók lakóhelyét is (10. ábra). A legtöbb válasz nem megyei jogú városból érkezett 91 (56%), míg 15 fő megyei jogú városban lakik (9%). Budapesten a válaszadók 17%-a lakik, ami 17 főt jelent, községben, faluban pedig 29 személy lakik, mely a válaszadók mintegy 18%-a.



10. ábra: A kérdőívet kitöltők lakóhely szerinti eloszlása

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

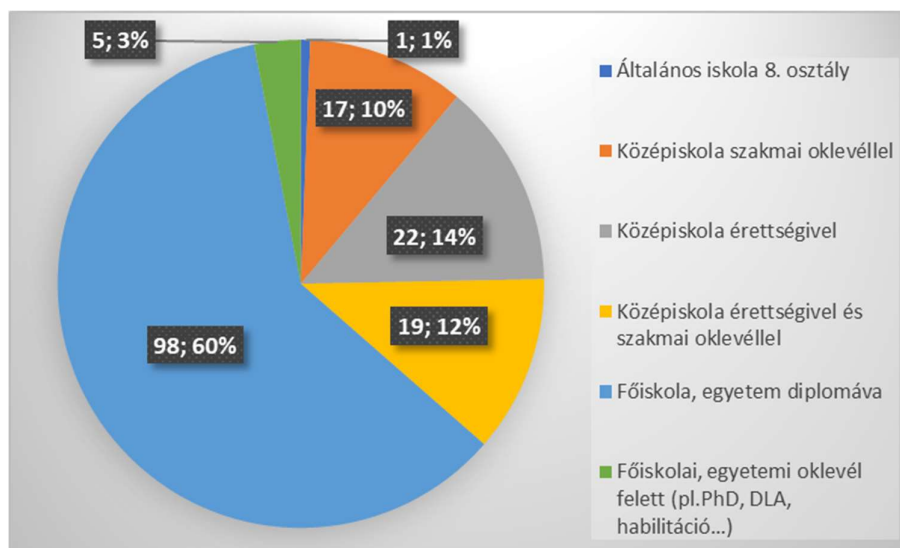


11. ábra: A kérdőívet kitöltők jövedelemforrása

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A 11. ábrán látható, hogy a válaszadók 95%-a (154 fő) jelenleg aktív foglalkoztatott, 6 fő

tanuló (4%) és 2 fő (1%) egyéb ellátásban részesül. Egyetlen egy fő sem nyilatkozott úgy, hogy jelenleg álláskereső munkanélküli.

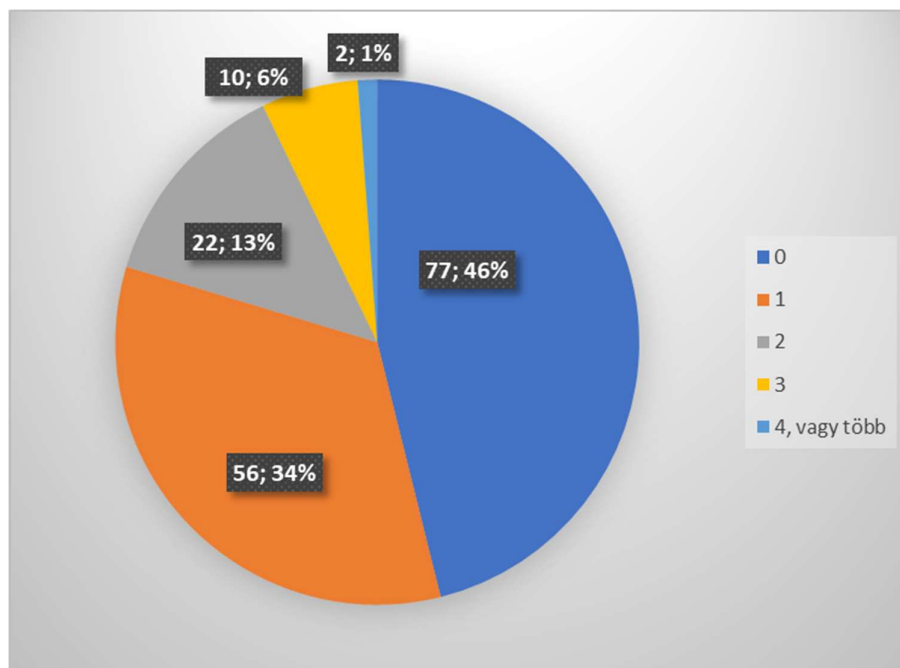


12. ábra: A kérdőívet kitöltők végzettsége

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

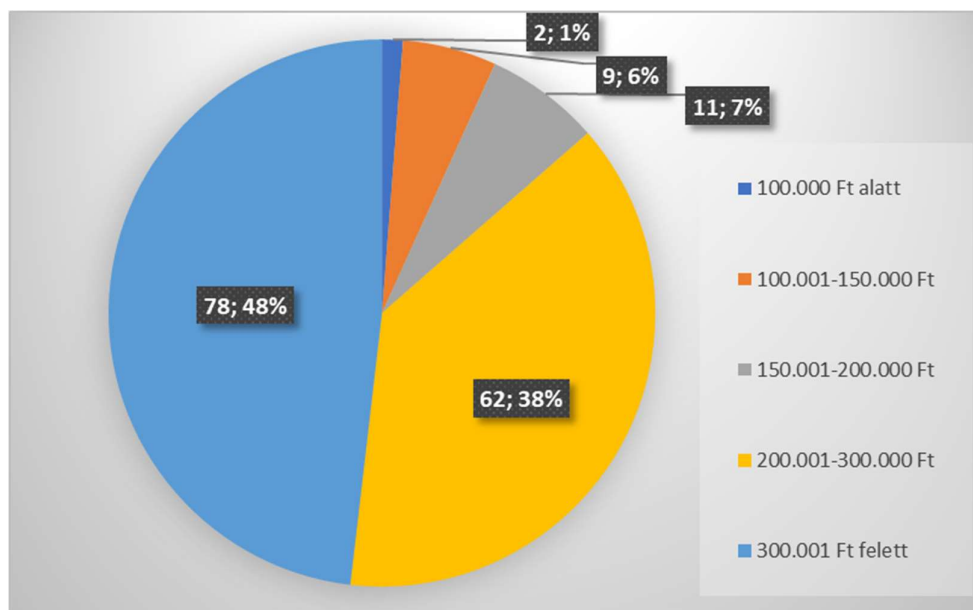
További összefüggéseket kerestem kutatási témámban a befejezett iskolai végzettségeket illetően. Egy fő (1%) rendelkezett befejezett 8 általános iskolai végzettséggel. A középiskolai végzettséget 3 részre tagoltam (rég rendszer szerint szakmunkás iskolát, szakközépiskolát, gimnáziumot végeztek szerint). 17 fő (10%) rendelkezik szakmai oklevéllel (szakmunkás bizonyítvánnyal), 22 fő rendelkezik (14 %) középiskolai érettségivel és 19 fő (12%) rendelkezik érettségi mellett szakmai oklevéllel is. A válaszadók több mint fele (60% 98 fő) felsőfokú oklevéllel, diplomával rendelkezik és 5 fő (3%) pedig további tudományos fokozattal is. Az adatokat a 12. ábra mutatja be.

Vizsgáltam, hogy a válaszadókkal együtt hány gyermek él egy háztartásban. A kapott válaszok 46%-ban (77 fő) nem élnek együtt egy háztartásban gyermekkel. Az egy gyermeket nevelők aránya 34% (56 fő), a 2 gyermeket nevelők aránya 13% (22 fő). 10 válaszadó jelölte be, hogy 3 gyermeket nevel (6%) és 2 fő (1%) jelezte, hogy 4 vagy több gyermekkel él közös háztartásban (13. ábra).



13. ábra: Közös háztartásban élő gyermekek száma

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162



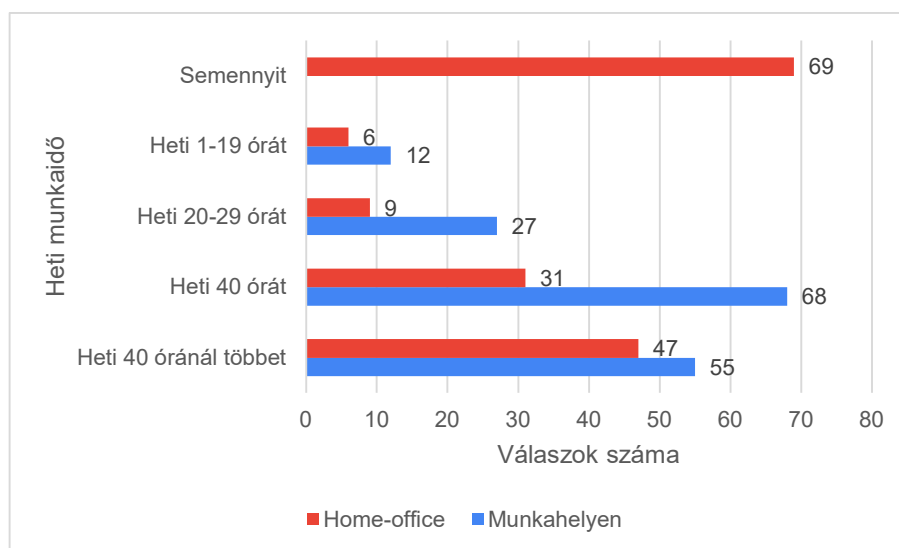
14. ábra: Havi nettó jövedelem

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A kérdőív következő kérdése a vizsgált populáció rendszeres havi nettó jövedelmére irányult. A 14. ábrán látjuk, hogy 2 fő (1%) havi rendszeres nettó jövedelme nem éri el a

100.000 Ft-ot. 9 fő (6%) keres 100.001 és 150.000 Ft között havonta, míg 11 fő (7%) nyilatkozott úgy, hogy a jövedelme 150.001 és 200.000 Ft közé esik. A válaszadók 38%-a (62 fő) keres havonta nettó 200.001 és 300.000 Ft között. A legtöbben (48%, 78 fő) 300.001 Ft-nál is magasabb havi nettó jövedelemhez jutnak.

A kérdőívem második szakaszában a munka-magánélet egyensúlyát befolyásoló tényezőket, valamint a home office munkavégzést vizsgáltam részletesebben.

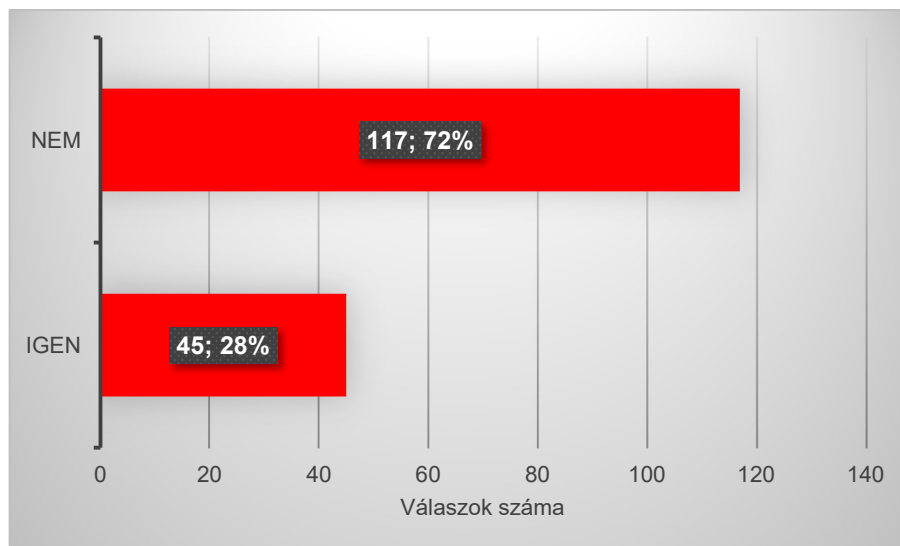


15. ábra: Heti munkaidő és a munkavégzés helye

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

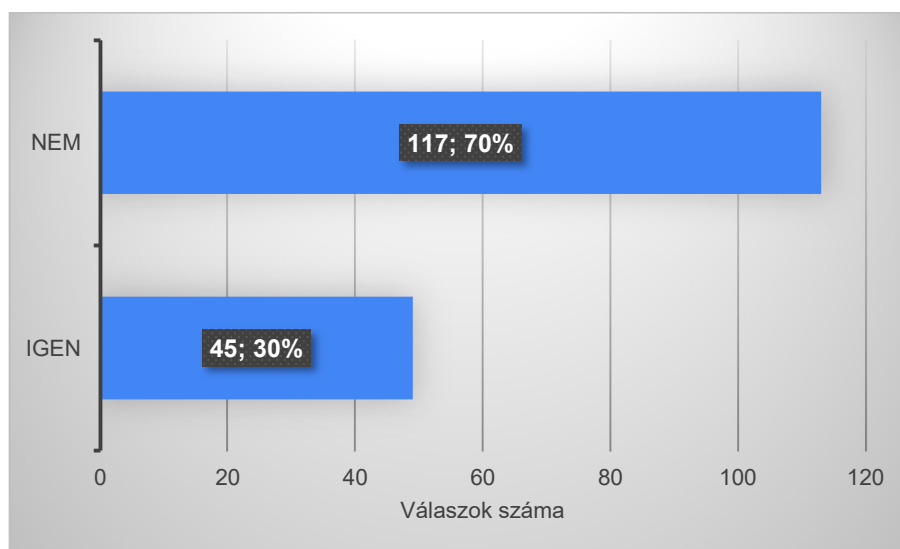
Két kérdéssel azt vizsgáltam, hogy a válaszadók home office mennyit dolgoznak egy héten, illetve munkahelyen mennyit dolgoznak egy héten. A 15. ábrán egy csoportosító sávdiaagram szemlélteti a válaszokat. A válaszadók 49%-a (63 fő) egyáltalán nem dolgozik home office-ban. A grafikonról egyértelműen leolvasható, hogy a válaszadók sokkal többet dolgoznak a munkahelyükön, mint otthonról.

A következő, 16. ábrán a grafikon azt szemlélteti, hogy a válaszadók munkahelye rendelkezik-e családbarát minősítéssel. 117 fő (72%) válaszolt nemmel és 45 fő (28%) jelezte ennek ellenkezőjét.



16. ábra: Családbarát munkahelyek száma

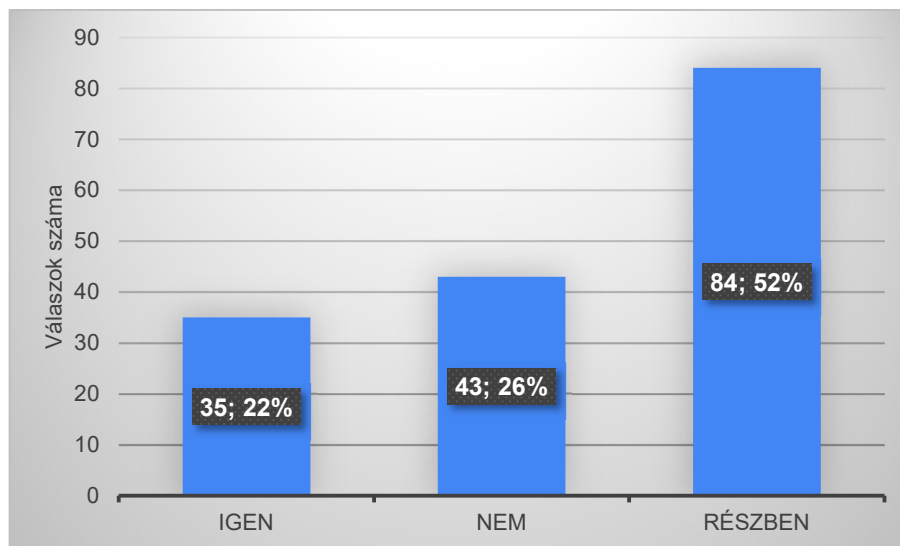
Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162



17. ábra: Felmondások a WLB hiánya miatt

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

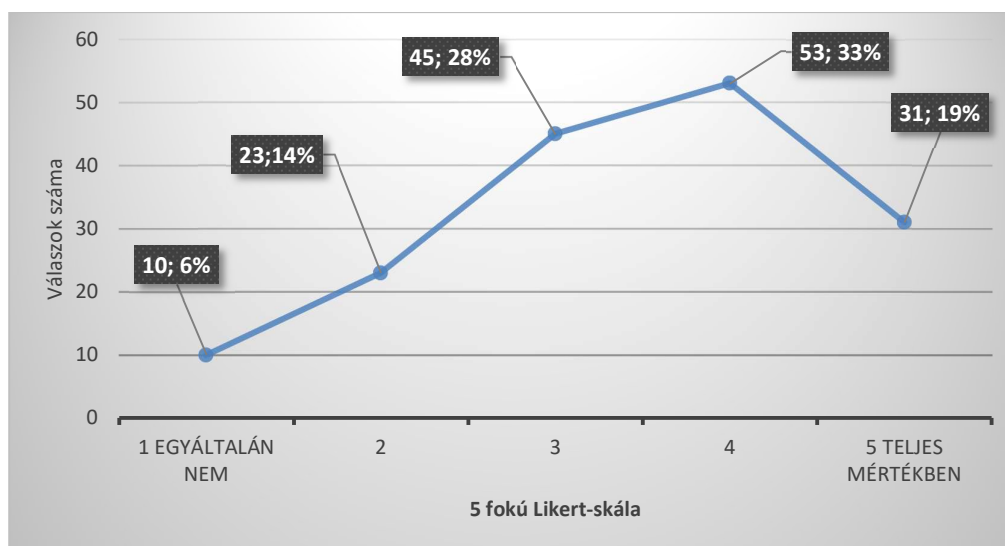
A 17. ábrán látható, hogy 45 (30%) igen válasz érkezett arra a kérdésre, hogy „Ön mondott már fel azért, mert a munkája összeegyeztethetetlen volt a magánéletével?”. 117 fő (70%) pedig úgy nyilatkozott, hogy még nem mondott fel a munkahelyén a rossz munka-magánélet egyensúly miatt.



18. ábra: Munkáltatók munka-magánélet egyensúly támogatói magatartása

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

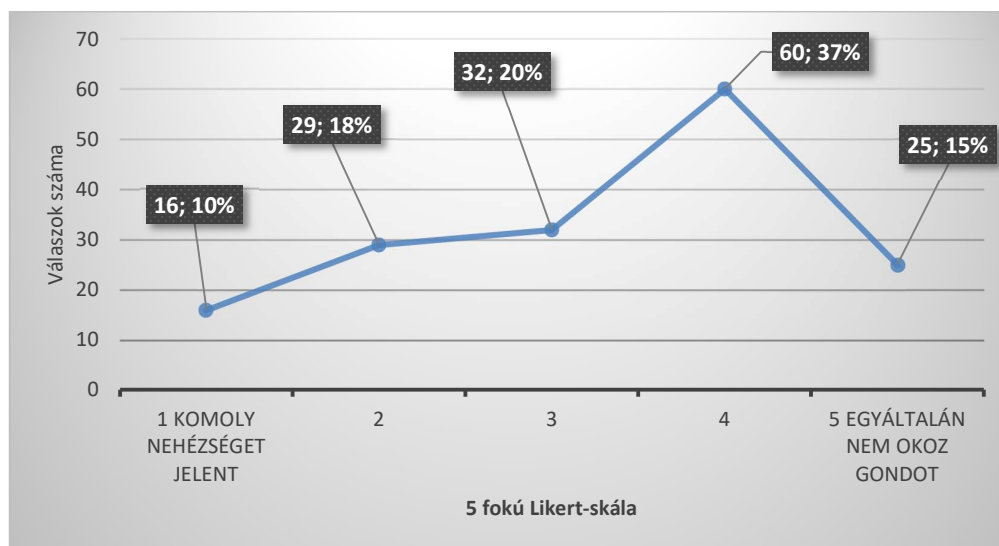
A válaszadók több, mint fele (84; 52%) nyilatkozott úgy, hogy a munkáltatójuk részben tanúsít támogatói magatartást a munka-magánélet egyensúly megteremtésében. A 18. ábráról még leolvasható, hogy a válaszok 26%-ában (43) egyáltalán nem tartja tiszteletben a munkáltató a munkavállaló munka-magánélet egyensúlyát és 35-en (22%) nyilatkoztak úgy, hogy a munkáltatók teljes mértékben partnerek a WLB megteremtésében.



19. ábra: Önreflexió a munka-magánélet egyensúlyról

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A következő, 19. ábrán leolvasható, hogy a válaszadók 19%-a (31 fő) elégedett teljes mértékben a munka-magánélet egyensúlyával, viszont 10 fő (6%) egyáltalán nem elégedett.



20. ábra: Okoz-e gondot a megfelelő WLB megteremtése?

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A 20. ábráról leolvasható, hogy 25 főnek (15%) egyáltalán nem és további 60 főnek (37%) nem okoz gondot a megfelelő munka-magánélet egyensúly megteremtése. 16 főnek (10%) komoly nehézséget jelent és további 25 főnek (15%) nehézséget jelent a WLB kialakítása a mindennapok során.

A dolgozatom 5. Következtetések, javaslatok fejezetében összefoglaltam számukra néhány jótanácsot, mely segíthet a megfelelő munka-magánélet egyensúly megteremtésében.

A kérdőívemben vizsgáltam egy 5 fokú Likert-skálán a nemek és a munka-magánélet egyensúly között lehet-e összefüggés. SPSS program segítségével elvégeztem a kereszt tábla elemzést is, amit a 21. ábra szemléltet. Az elvégzett Pearson Chi teszt azonban a minta alapján statisztikailag nem igazolható összefüggést mutat a nemek és a WLB összefüggésében.

Az Ön neme * Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával? Crosstabulation

			Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával?						
			Egyáltalán nem elégedett	Nem elégedett	Részben elégedett	Elégedett	Teljes mértékben elégedett	Total	
➔	Az Ön neme	Férfi	Count	3	11	20	16	9	59
		% within Az Ön neme	5,1%	18,6%	33,9%	27,1%	15,3%	100,0%	
		Nő	Count	7	12	25	37	22	103
		% within Az Ön neme	6,8%	11,7%	24,3%	35,9%	21,4%	100,0%	
	Total	Count	10	23	45	53	31	162	
		% within Az Ön neme	6,2%	14,2%	27,8%	32,7%	19,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,341 ^a	4	,362
Likelihood Ratio	4,321	4	,364
Linear-by-Linear Association	1,755	1	,185
N of Valid Cases	162		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,64.

21. ábra: Nemek közötti eltérések és a WLB közötti összefüggés vizsgálata

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A kérdőívemmel további összefüggéseket vizsgáltam, például van-e összefüggés a generációk közötti munka-magánélet egyensúly terén. Ehhez ismét elvégeztem egy keresztábra elemzést és a hozzá tartozó Pearson Chi tesztet is. Az eredmény a 22. ábrán látható.

Az Ön születési ideje * Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával? Crosstabulation							
			Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával?				Total
			Egyáltalán nem elégedett	Nem elégedett	Részen elégedett	Elégedett	
Generáció	Z	Count	0	0	2	2	8
		% within Az Ön születési ideje	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	X	Count	2	11	21	34	82
		% within Az Ön születési ideje	2,4%	13,4%	25,6%	41,5%	100,0%
	Y	Count	8	11	22	16	69
		% within Az Ön születési ideje	11,6%	15,9%	31,9%	23,2%	100,0%
	Baby boom	Count	0	1	0	1	3
		% within Az Ön születési ideje	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
	Total	Count	10	23	45	53	162
		% within Az Ön születési ideje	6,2%	14,2%	27,8%	32,7%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,891 ^a	12	,119
Likelihood Ratio	18,977	12	,089
Linear-by-Linear Association	6,552	1	,010
N of Valid Cases	162		

a. 11 cells (55,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,19.

22. ábra: Generációk közötti különbségek a WLB összefüggésében

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A kapott eredmény alapján megállapítható, hogy a két változó – azaz a generációk és a WLB elégedettségi szintje között nincs szignifikáns összefüggés, ugyanis a Pearson Chi értéke 0,119 (ami magasabb, mint 0,05). Ezért adattranszformációt végeztem el az SPSS programban. Összevontam az egymáshoz közeli generációkat és 2 új csoportot hoztam létre. A Baby boomer és az X generációból létrejött egy senior korcsoport, az Y generáció és a Z generáció összevonásából pedig egy junior korosztály. Majd ismét elvégeztem egy kereszttábla elemzést, melynek eredményét a 23. ábra szemlélteti. A lefuttatott Pearson Chi vizsgálat igazolta a szignifikáns összefüggést, hiszen a kapott érték 0,049, ami magasabb, mint a határértéknek számító 0,05.

2generáció * Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával? Crosstabulation

			Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával?						
			Egyáltalán nem elégedett	Nem elégedett	Részen elégedett	Elégedett	Teljes mértékben elégedett	Total	
➡	2generáció	Senior	Count	2	11	23	36	18	90
			% within XYgeneráció	2,2%	12,2%	25,6%	40,0%	20,0%	100,0%
		Junior	Count	8	12	22	17	13	72
			% within XYgeneráció	11,1%	16,7%	30,6%	23,6%	18,1%	100,0%
	Total	Count	10	23	45	53	31	162	
			% within XYgeneráció	6,2%	14,2%	27,8%	32,7%	19,1%	100,0%

Chi-Square Tests

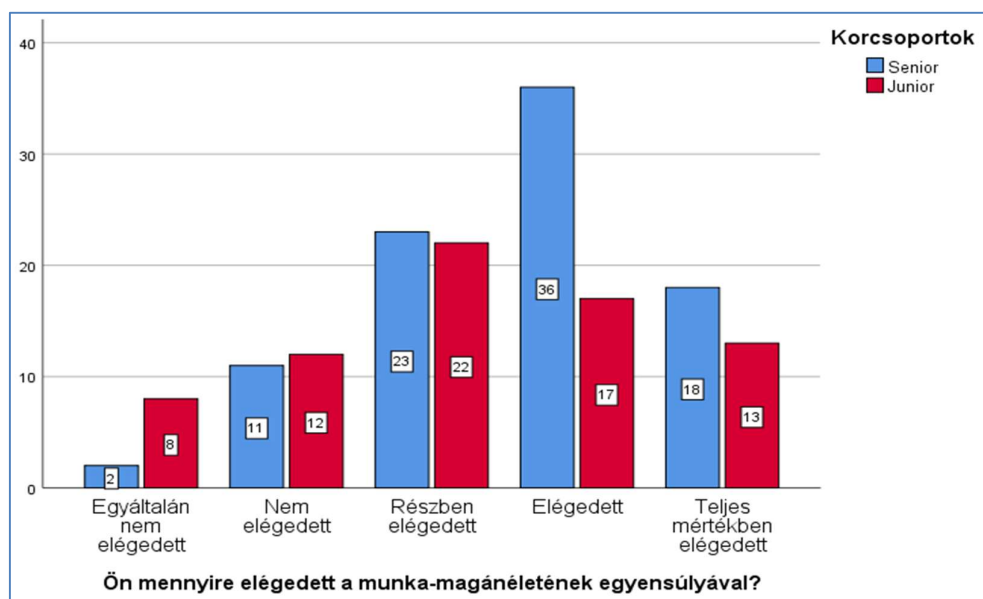
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,400 ^a	4	,049
Likelihood Ratio	9,692	4	,046
Linear-by-Linear Association	5,592	1	,018
N of Valid Cases	162		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,44.

23. ábra: A senior és a junior korcsoportok közötti különbségek a WLB összefüggésében

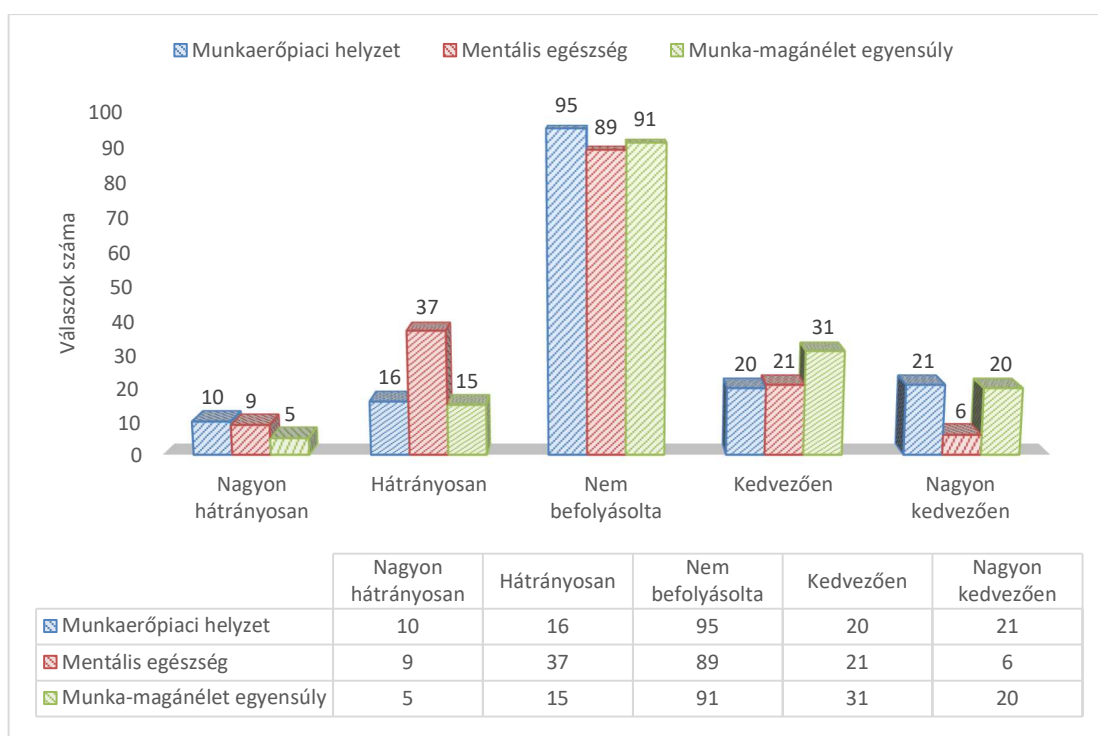
Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A 24. ábrán látható oszlopdiagram szemlélteti, hogy a senior korcsoport tagjai közt több a részben elégedettek (23-22), elégedettek (36-17) száma és a teljes mértékben elégedettek száma (18-13), mint a junior korcsoportok között. A nem elégedettek (11-12) és az egyáltalán nem elégedettek között pedig kevesebb (2-8) a senior korú, mint a fiatalabb korosztályhoz tartozó személy.



24. ábra: Korcsoportok összehasonlítása a munka-magánélet egyensúly tekintetében

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

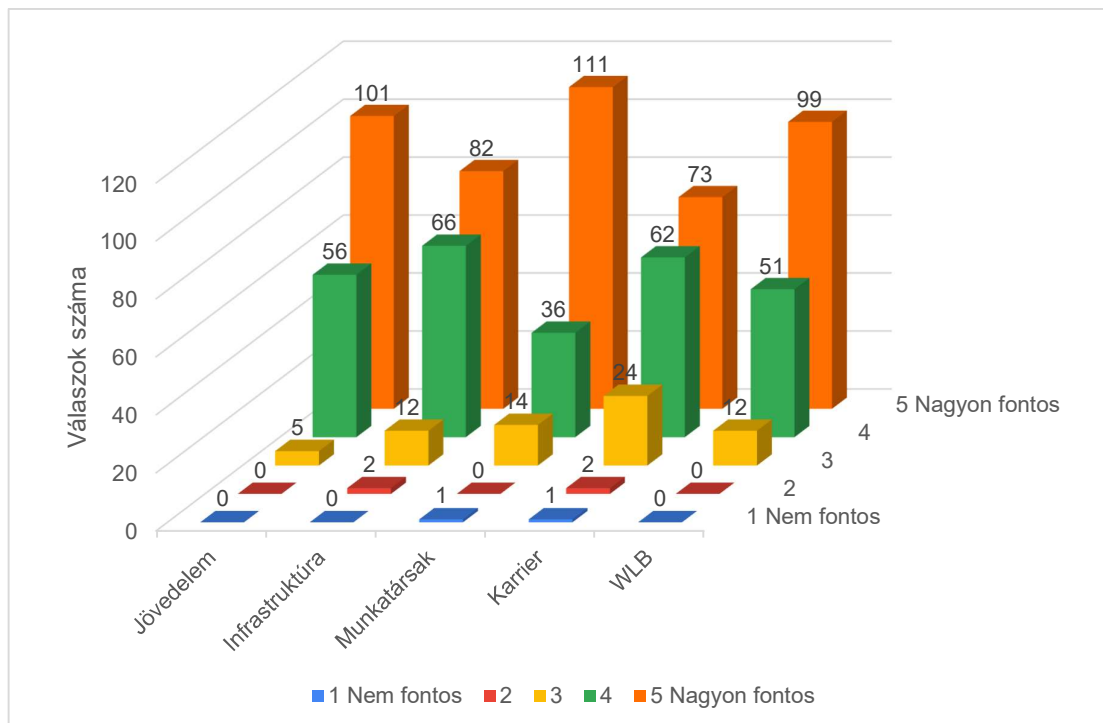


25. ábra: COVID-19 járvány hatása három vizsgált tényezőre

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A kérdőív 3. szakaszában a COVID-19 járvány hatásait kérdeztem meg, melyre egy 5 fokú Likert-skálán keresztül lehetett válaszolni. 1-es válasz a nagyon hátrányosan érintette, a 3-

as válasz a semleges/nem befolyásolta, 5-ös fokozat a nagyon kedvezően érintette. Három dimenzióban vizsgáltam a pandémiás időszakot: munkaerőpiaci helyzet, mentális egészség, munka-magánélet egyensúly. A 25. ábrán látható, hogy a vizsgált 3 dimenzióban a válaszadók több, mint 50%-ánál egyáltalán nem befolyásolta a pandémia a munkaerőpiaci helyzetet, a mentális egészséget és a munka-magánélet egyensúlyt. Nagyjából azonos a tendencia mindhárom dimenzió esetében, egyedül csak a mentális egészség esetében figyelhető meg némi kiugrás (37) a másik két dimenzióhoz (16 és 15) képest.



26. ábra: Munkahelyi prioritás

Forrás: saját szerkesztés, 2022 n= 162

A kérdőív 4., egyben utolsó szakaszában felmértem, hogy egy munkavállalónak mekkora prioritást jelent egy munkahely választás esetén a munka-magánélet egyensúly a jövedelem, a munkahelyi infrastruktúra, a munkatársak személyisége és a karrier mellett. A kapott eredményt a 26. ábra szemlélteti, melyről leolvasható, hogy a legfontosabb a munkavállalók számára a munkatársak személyisége (111 fő). A munka-magánélet egyensúly majdnem ugyanannyira fontos, mint a munkáért kapott jövedelem (99-101 fő). Ezt követi a munkahelyi infrastruktúra (82 fő) és a karrier (73 fő).

5. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A home office-ban történő munkavégzés már több éve jelen van néhány nagyobb cég vállalati kultúrájában, azonban ez a munkavégzési forma leginkább a hátrányos helyzetű munkavállalók körében volt elterjedt. A pandémia egy olyan kényszerhelyzetet idézett elő, amely rendkívül erős katalizátorként működött a munkaerőpiacon, és valamennyi – főleg munkáltatói – ellenérvet egy szempillantás alatt zúzott porrá. Munkavállalói oldalról pedig leginkább az Y és a Z generáció részéről lett elvárás a munkahelyi/munkáltatói rugalmasság (Sipka, 2021).

Ezzel szemben az én primer kutatásom keretén belül elvégzett fókuszcsoporthoz tartozó interjúm ezzel némileg ellent mond, ugyanis a **H1** hipotézisem - mely úgy hangzik, hogy: „Feltételezem, hogy az a munkáltató/munkavállaló, aki a járvány alatt home office-ban dolgozott, a járvány után szívesebben dolgozna továbbra is otthonról.” nem támasztotta ezt alá, ezért ezt a **H1 hipotézisemet elvetem**. Ugyanis a munkaadók egybehangzóan elzárkóztak a pandémia lencsengését követően a home office munkavégzésre történő részleges, vagy teljes átállást. A munkavállalói oldalról sem lehet egyértelműen kijelenteni, hogy mindegyik generációt képviselő dolgozók számára elfogadható lenne a munkavégzés ezen formája, ugyanis jelenleg vagy hiányoznak a szervezetek belső szabályai a home office-t érintően, vagy nem alkalmasak az otthoni feltételek teljes mértékben a munkavégzésre, vagy sérül a dolgozók munka-magánélet egyensúlya.

Úgy gondolom, hogy az előttünk álló járványokkal tűzdelt, energiaválsággal sújtott társadalmakban mielőbb be kell rendezkedni egy home office típusú munkavégzésre, vagy legalább egy hibrid rendszerre. Egyre több munkáltató ismeri majd fel, hogy gazdaságosabb és fenntarthatóbb lesz egy ilyen atipikus munkavégzési forma megvalósítása és fenttartása a vállalati kultúrájukban. Ehhez mindenképp szükséges lesz a vállalati infrastruktúra kiépítése és a munkavállalók számítástechnikai ismereteinek fejlesztése is.

Sipka szerint a pandémia felerősítette a home office iránti munkavállalói igényt. Leginkább az Y és a Z generáció részéről lett elvárás a munkáltatóval szemben a munkahelyi rugalmasság (Sipka, 2021). A Randstad a „Workmonitor 2022 H1” kutatásában és a Citrix System a 2021-es tanulmányában is vizsgálta a generációs különbségeket a pandémia során szerzett home office tapasztalatokkal összefüggésben. Azonban egyik kutatás sem tartalmazza, hogy a fiatalabb generáció tagjai, vagy az idősebb generáció tagjai között jobb a

munka-magánélet egyensúly. Ezért megfogalmaztam a **H2** hipotézisem: Feltételezem, hogy az idősebb generáció tagjai elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyával, mint a fiatalabb generáció tagjai.

A kvantitatív kutatásomban online kérdőív segítségével egy 5 fokú Likert-skálán adhattak választ arra a kérdésemre, hogy „Ön mennyire elégedett a munka-magánélet egyensúlyával?”. A válaszadókat két csoportra osztottam. Összevontam a Baby boomer és az X generáció tagjait – így kaptam a senior korcsoportot, majd összevontam az Y és a Z generáció tagjait, amit elneveztem junior korcsoportnak. SPSS program segítségével elvégeztem egy keresztábra elemzést. A lefuttatott Pearson Chi vizsgálat igazolta a szignifikáns összefüggést. Ezért a **H2 hipotézisemet igazoltam**. Tehát a baby boomer és az X generáció tagjai elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyukkal, mint az X és a Z generáció tagjai. Ennek több oka is lehet. Például a fiatalabbak többet dolgoznak home office, mint az idősebbek és/vagy több gyermeket nevelnek, mint az idősebbek stb.

Ha egy szervezetnél a munkáltató odafigyel a munkavállaló munka-magánélet egyensúlyára is és nem csak mindenáron a dolgozó teljesítményének fenntartására és növelésére fókuszál, akkor már ezzel a tevékenységgel is kézzelfogható, számokkal kimutatható eredményt érhet el. A világ legfejlettebb országaiban – például az Egyesült Államokban, Kanadában, Németországban, az Egyesült Királyságban és Ausztráliában is – már az 1980-as évek elején megfigyelhető volt a munka és a családi élet harmonikus kapcsolatára való törekvés. Magyarországon az elmúlt évtizedekben is felerősödött a munkavállalók azon törekvése, hogy harmonikus kapcsolatot teremtsenek a munka és a család között. Egyre több családbarát munkahely jött létre, azzal a céllal, hogy segíthessen megteremteni, vagy javítsa a dolgozó munka-magánélet egyensúlyát. Vámosi szerint a magyar gyakorlat a családbarát fogalmat kizárólag nőket támogató intézkedésként értelmezi (Vámosi, 2020.) ezzel szemben Csehné és Varga úgy vélekedik, hogy tévedés lenne azt feltételezni, hogy a munka és a magánélet egyensúlya csak a nőkre vonatkozik, a férfiak is ugyanúgy kihívásokkal küzdenek nap, mint nap, mint a nők (Csehné – Varga, 2021).

A kvantitatív kutatásommal szerettem volna ezt az ellentmondást én is megvizsgálni, ezért fogalmaztam meg a **H3** hipotézisemet, mely szerint: „Feltételezem, hogy a nők elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyukkal, mint a férfiak.”

Az általam vizsgált minta nagysága N=162 fő. Egy 5 fokú Likert-skálán lehetett válaszolni arra a kérdésre, hogy „Ön mennyire elégedett a munka-magánélet egyensúlyával”. A kapott eredményeket SPSS program segítségével feldolgoztam, majd elvégeztem egy keresztábra

elemzést. Ha csak a számokat nézném, akkor elmondható lenne, hogy sokkal több nő elégedett a munka-magánélet egyensúlyával, mint a férfiak, azonban az elvégzett Pearson Chi teszt a mintámban ezt az összefüggést statisztikailag nem igazolta, ezért a **H3 hipotézisemet elvetem**.

A kutatásom során a reprezentativitás nem volt cél, a minta nagysága, sem a mintavétel nem is teszi ezt lehetővé. A mintaszám alacsony ($n=162$), a generációkat képviselő egyedszám is alacsony. Az online kutatás során a területiséget nem vizsgáltam mélyrehatóan. Az adatok feldolgozása során azt tapasztaltam, hogy a feltett kérdésekre túl sok válaszadási lehetőséget adtam, mely megnehezítette a feldolgozás során a statisztikai összefüggések feltárását. Ennek ellenére a kapott eredmények között néhány összefüggést találtam, melyek alapjai is lehetnek későbbi kutatásoknak is:

- Azok a munkavállalók, akik nem élnek gyermekkel, vagy csak 1 gyermekkel élnek egy közös háztartásban, jobbra értékelik a munka-magánélet egyensúlyukat, mint akik 2-nél több gyermekkel élnek együtt.
- A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők sokkal többet dolgoznak home office-ban, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők.
- Minél magasabb a jövedelme valakinek, annál nehezebb az optimális WLB megteremtése.

A kutatási céljaimat, kutatási módszereimet, hipotéziseimet a 3. sz. táblázatban foglalom össze. A negyedik célhoz nem tartozik hipotézisvizsgálat, azonban a talált összefüggés miatt indokoltnak találtam feltüntetni az összefüggő táblázatban.

3. táblázat: A primer kutatásom hipotézisei és módszertani kapcsolatrendszere a kutatási céljaim függvényében

Cél	Hipotézis	Mérési szint	Elemzés módja	Új eredmény
C1	H1: Feltételezem, hogy az a munkáltató/ munkavállaló, aki a járvány alatt home office- ban dolgozott, a járvány után szívesebben dolgozna továbbra is otthonról.	Kvalitatív	Leíró statisztika	Igen
C2	H2: Feltételezem, hogy az idősebb generáció tagjai elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyával, mint a fiatalabb generáció tag- jai	Kvantitatív	Khi -négyzet próba	Igen
C3	H3: Feltételezem, hogy a nők elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyukkal, mint a férfiak.	Kvantitatív	Khi -négyzet próba	Nem
C4	(Munka-magánélet egyensúly megteremtése könnyebb azoknak az idősebb generáció tag- jainak, akik nem élnek együtt, vagy maxi- mum 1 gyermekkel élnek együtt közös ház- tartásban)	Kvantitatív	Leíró statisztika	Igen

Forrás: Saját szerkesztés, 2022.

Javaslatok a munka és a magánélet egyensúlyának javítására:

1. Először magunkban teremtsünk egyensúlyt.
2. Priorizálás – összpontosítás a kulcsfeladatokra. Vegyük előre az igazán fontos teendőket, csökkentsük az elvesztegetett időt, például a munkahelyi ingázást (home office), vásároljunk online, csökkentsük a social media felületeken töltött időt stb.
3. Határok meghúzása: Pontosán határozzuk meg a munkaidőt és szabadidőben ne foglalkozunk munkahelyi feladatokkal, problémákkal. Otthon ne olvassuk a munkahelyi levelezést, kapcsoljuk ki a vállalati telefont és hagyjuk a munkahelyen a munkahelyi gondokat is.
4. Regeneráció: Szenteljünk több időt a pihenésre, rekreációra. Egészségünk megőrzésének alappillére a pihenés, kikapcsolódás. Rendszeresen sportoljunk, kiránduljunk a természetben, legyen meg az énidő. A sport segít mentálisan is felfrissülni. Ne feledjük, hogy a testi-lelki egészség alapja a megfelelő mennyiségű és minőségi alvás.
5. Élvezzük a munkát: Néha minden munka stresszes és fárasztó, de sokkal könnyebb elviselni, hogy ha olyan munkát végzünk, amit szeretünk is. Ha nem szeretjük a munkánk, abba

könnyen belefásulhatunk, sőt kiéghetünk. Ha ilyen munkát végzünk, vegyük fontolóra a váltást.

6. Lifelong learning: Folyamatosan képezzük magunkat, hisz a tanulás segít frissen tartani az elmét, sőt még a munkahelyi karriert is előre lendítheti.

7. Gondoljuk át pénzügyeinket: A magasabb jövedelem nem feltétlenül vezet boldogabb élethez. Mérlegeljünk, hogy megéri-e a többlet felelősség, elbírjuk-e a többlet stresszt.

Továbbá javaslom azoknak a munkaadóknak, szervezeteknek, akik még nem tették meg, hogy teremtsenek családbarát munkahelyet a munkavállalók számára, ezáltal több kiegyensúlyozott munkavállalójuk lesz, ezáltal a hatékonyabban fogják munkájukat is végezni.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

Magyarországon a COVID-19 járvány megjelenése előtt csak a munkavállalók szűk rétegének volt elérhető az otthoni munkavégzés. A pandémia robbanásszerű betörésével szinte egyik napról a másikra kellett a korábban megszokott napi rutinunkat megváltoztatni. Munkavállalók százezrei kényszerültek otthonukból, otthonuk egy részéből munkahelyet teremteni. Ez a hirtelen jött változás jelentős hatást gyakorolt munka-magánélet egyensúlyra is.

A dolgozatom célja az volt, hogy megvizsgáljam home office típusú munkavégzés során hogyan változik a munkavállaló munka-magánéletének egyensúlya. Hiszen már a 70-es, 80-as években felismerték a fejlett gazdaságok, hogy csak akkor tud egy dolgozó megfelelő teljesítményt nyújtani a munkahelyén, ha megtalálta önmaga számára megfelelő egyensúlyt. Ehhez primer és szekunder kutatásokat is végeztem a témában. Mélyrehatóan elemeztem a témában fellelhető folyóiratcikkeket és internetes anyagokat, készítettem kvantitatív és kvalitatív kutatást is. Az online kérdőívem célja az volt, hogy statisztikailag igazolható összefüggéseket állapítsak meg. Ehhez kapcsolódóan két hipotézist fogalmaztam meg. A **H2** hipotézisem (ami igazolódott) során azt vizsgáltam, hogy az idősebb generáció tagjai munka-magánélet egyensúlyukkal elégedettebbek, mint a fiatalabb generáció tagjai. Ennek oka lehet az is, hogy ezen generáció tagjai már nem élnek együtt közös háztartásban gyermekkel, vagy maximum egy gyermekkel élnek egy háztartásban.

Magyarországon az elmúlt évtizedekben erősödött fel a munkavállalók azon törekvése, hogy megtalálják a megfelelő munka-magánélet egyensúlyt. Ennek okán jöttek létre a családbarát munkahelyek is.

A **H3** hipotézisem során a nők és férfiak közötti különbséget vizsgáltam, ugyanis Vámosi és Csehné – Varga szerzők véleménye eltér egymástól a munka-magánélet egyensúly terén. Vámosi szerint a családbarát intézkedések csak a nőket érintő intézkedés, ezzel szemben Csehné – Varga szerint a férfiak és a nők is kihívásokkal küzdenek. Kvantitatív kérdőíves kutatásom során azonban majdnem kétszer annyi nő (103) töltötte ki a kérdőívet, mint (59) férfi, ezért statisztikailag nem lehetett alátámasztani, hogy a nők elégedettebbek-e a munka-magánélet egyensúlyukkal, mint a férfiak. Ezért a **H3** hipotézisemet elvettem.

A **H1** hipotézisem vizsgálatához fókuszcsoportos interjút készítettem egy miskolci cég telephelyén, ahová három cég vezetőjét és összesen tizenkét alkalmazottját hívtam meg. Az interjúval az volt a célom, hogy mélyebben feltárhassam az ok-okozati összefüggéseket a járvány alatti home office tapasztalatokról. A cégvezetők egybehangzóan elmondták, hogy jelentősen sérült a munka-magánélet egyensúlyuk, gyakorlatilag megszűnt a járvány ideje

alatt. Néhány (4 fő) irodai dolgozó nyilatkozott úgy, hogy nehézséget okozott számára a WLB megteremtése, azonban a jövőben, ha lehetséges lenne vállalná, hogy részben otthonról dolgozzon tovább (egyfajta „hibrid” rendszerben). További két dolgozó pedig úgy nyilatkozott, hogy számukra egyáltalán nem okozott gondot az otthoni munkavégzés de, ha lehetséges, nem szeretnének otthonról dolgozni. A H1 hipotézisem úgy szólt, hogy azok a munkavállalók, akik a COVID-19 járvány ideje alatt otthonról dolgoztak, a járvány enyhülésével szívesebben dolgoznának továbbra is otthonról. Azonban ezt a hipotézisemet is elvettem, mert az interjún kapott válaszok alapján nem tudtam igazolni.

Kutatási eredményeim a munkaerőpiac szakterület számára lehetnek hasznosak.

A kérdőíves kutatásom újraindítható, ezáltal a minta nagysága tovább növelhető, mely lehetővé teszi a statisztikailag elfogadható összefüggések kimutatását is.

A dolgozatom témája kiindulási alapja lehet egy doktori disszertációnak, mely során vizsgálni lehet többek közt a munka fogalmának gazdasági és társadalmi ártértékelését, a munkaerőpiac változását, illetve az atipikus foglalkoztatás - mint alternatív foglalkoztatási formát országos, vagy regionális szinten.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

- Bagó J.: (2020): *Járvány és munka*. Új munkaügyi szemle I. évfolyam 2020 / 3. szám
- Barański M- Mélypataki G. - Musinszki Z. – Lipták K. (2021): *Home office opportunities in sme's in back office*. Acta academica karvinienisia 2021 Volume XXI(1): 5-14 pp.
- Csehné P. I. - Varga E. (2017): *A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában*. Studia Mundi - Economica Vol. 4. No. 1.
- Filep R. - Ujhelyi M. (2021): „Maradj otthon” - Áttérés Home Office-ra az Észak-Alföld Régióban. Régiókutatás Szemle 2021. VI. évf. 1. sz.
- Gaudecker, H.-M. - Holler, R. - Janys, L. - Siflinger, B. - Zimpelmann, C. (2020): *Labour supply in the early stages of the CoViD-19 Pandemic*. Empirical Evidence on hours, home office, and expectations, IZA Discussion Paper Series, 131. p.
- Gyulavári T. (2018): *Internetes munka a magyar jogban – Tiltás helyett szabályozás?* Pro Futuro A jövő nemzedékek joga 2018. 8. évf. 3. szám 83-95. pp.
- Herdon I. - Poór P. (2020): *Új munkahelyünk a Home Office? Munkapiaci trendek a válság után. Project: A Magyar Nemzeti Bank és a Debreceni Egyetem együttműködése keretében: Élet a koronavírus-járvány után* H.n. I.k.
- Ignits Gy. (2021): *A pandémiás válság munkaerőpiaci hatásairól*. Új munkaügyi szemle II. évf. 2021 / 1. sz.
- Kocka J. (2001): *Az európai történelem egyik problémája: a munka*. Korall Társadalomtörténeti Egyesület 2001. Ősz-Tél 5-17. pp.
- Körmendy L. (2018): *Munka és társadalom*. Valóság 61. évf. 7. sz.
- Primecz H. - Kiss Cs. - Toarniczky A. - Csillag S. - Szilas R. - Bácsi K. - Milassin A. (2014): *Magyarországi „munkavállaló-barát” (employee friendly) szervezetek – (Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tőlük?))*. Vezetéstudomány: XLV. évf. 2014. 10.sz.
- Sipka P. (2021): *A home office „váratlan térnyerése” és lehetséges jövője*. Munkaügyi szemle 2021. szeptember
- Szellő J. (2015): *Munkáltatói hatalom és a társadalmi felelősségvállalás*. Pécsi Munkajogi Közlemények. VIII. évf. I-II. sz. 189-202. pp.
- Vallasek Magdolna – Mélypataki Gábor (2021): *Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary*. Central European Journal of Comparative Law, vol. 1, no. 2, 177-191. pp.
- Vámosi T. (2020): *A családbarát aspektus és az atipikus foglalkoztatás jellemzői a déldunántúli régió munkáltatói esetében (I. rész)*, új munkaügyi szemle I. évf. 2020 / 1.sz.
- Venczel-Szakó T. - Balogh G. - Borgulya I. (2021): *Távmunka, Home Office: Hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját?* Vezetéstudomány LII. évf. 2021. 2. sz.
- Zádori I. – Nemeskéri Zs. – Szabó Sz. (2020): *Deglobalizáció vagy reglobalizáció? Mukaerőpiac a vírus előtt, alatt és után*. Új munkaügyi szemle I. évf. 2020 / 3. sz.

Jogszabály

Polgári Törvénykönyv - 2013. évi V. Tv. 6:272. § -6:280. §

Internetes források

ILO (2019): World Employment Social Outlook 2019.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf (Letöltve: 2022.03.31.)

Géra Eleonóra (2020): Járványok és következmények.

https://mta.hu/tudomany_hirei/jarvanyok-es-kovetkezmények-110583
(Letöltve: 2022.03.31.)

KSH (2018): Magyarország 2017.

<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2017.pdf>
(Letöltve: 2022.03.31.)

Radó P. (2020): Digitális oktatás: ugyanaz másképpen?

https://hvg.hu/360/202013_digitalis_oktatas_ugyanaz_maskepben
(Letöltve: 2022.03.31.)

KSH (2020): 3,7% volt a munkanélküliségi ráta.

<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/##hu/document/mun2003>
(Letöltve: 2022.03.31.)

NFSZ (2020): A munkaerőpiaci helyzet alakulása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján. 2020. március.

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/4/2/doc_url/nfsz_stat_merop_helyzet_2020_03.pdf (Letöltve: 2022.03.31.)

OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work. OECD Publishing, Paris, p. 100.

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0763f1b7en.pdf?expires=1592774478&id=id&acc-name=guest&checksum=94AB65B855148C38E03E6578911D25AB>
(Letöltve: 2022.03.31.)

1083/2021. (II. 27.) Korm. határozat a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-világjárvány vállalkozásokra gyakorolt gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges további intézkedésekről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a21h1083.kor> (Letöltve: 2022.08.27.)

4 napos munkahét: Hány a munkaóra, Vekker Úr?

<https://www.hrportal.hu/hr/4-napos-munkahet:-hany-a-munkaora-vekker-ur-20220419.html> (Letöltve: 2022.08.27.)

KPMG: Current trends in remote working

<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2022/04/current-trends-in-remote-working-04-2022.pdf> (Letöltve: 2022.08.27.)

Randstad HR trends survey, 2022.

<https://www.randstad.hu/hr-kutatasok/hr-trends-survey/hr-trends-survey-2022/>
(Letöltve: 2022.08.27.)

Randstad Workmonitor 2022 H1

<https://www.randstad.hu/hr-kutatasok/workmonitor/workmonitor-2022/>
(Letöltve: 2022.08.27.)

Fieldwork by Citrix: Work 2035 The Born Digital Effect – Young Workers and the New Knowledge Economy (2021)

https://www.citrix.com/content/dam/citrix/en_us/documents/analyst-report/work-2035-the-born-digital-effect.pdf (Letöltve: 2022.08.27.)

Jobsgarden: Mennyire rugalmas a magyar munkaerőpiac? 2019

https://www.jobsgarden.hu/wp-content/uploads/2019/10/Mennyire-rugalmas-a-magyar-munkaer%C5%91piac_-Kutat%C3%A1si-%C3%B6sszefoglal%C3%B3.pdf
(Letöltve: 2022.08.27.)

Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html#at-vmunkbanvagyhomeofficebandolgozkarnyamjusbanrteelacscst> (Letöltve: 2022.09.19.)

Eurostat, Employment at atypical working time as a percentage of the total employment, by age and European socio-economic group

https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_esegatyp
(Letöltve: 2022.09.19.)

KSH: Távmunka és „home office” 2018. 12. 18.

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/tavmunka/index.html>
(Letöltve: 2022.09.19.)

MNB Pénzügyi Stabilitási Jelentés (2020)

<https://www.mnb.hu/letoltes/penzugyi-stabilitasi-jelentes-2020-may.pdf>
(Letöltve: 2022.02.10.)

Vakcinainfó

<https://vakcinainfo.gov.hu/hirek> (Letöltve: 2022.10.15.)

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: ONLINE KUTATÁSI KÉRDŐÍV

Munka-magánélet egyensúlyának vizsgálata

Greutter Zoltán vagyok, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem 2. évfolyamos, Emberi erőforrás tanácsadó szakos végzős hallgatója. Diplomadolgozatom témája a munka-magánélet egyensúlyának a vizsgálata. Kérem, hogy segítsék a kutatásomat egy rövid, anonim kérdőív kitöltésével. A kérdőív kitöltése önkéntes és névtelen - nem tartalmazza a nevét és semmi olyan információt, amely alapján azonosítani lehetne Önt. Az eredményeket összesítésben a diplomadolgozatomban mutatom be. Ha egyik lehetséges választ sem találja teljesen megfelelőnek, akkor jelölje be azt, amelyik a legközelebb áll az Ön által helyesnek ítéltéhez. Ahhoz, hogy a kutatás sikeres legyen, nagyon fontos, hogy amennyire csak lehet, őszintén és megfontoltan válaszoljon. Ne felejtse el, hogy a válaszait bizalmasan kezeljük.

Köszönöm, hogy válaszaival hozzájárul kutatásom eredményéhez!

***Kötelező**

Az Ön neve*

Férfi

Nő

Az Ön születési ideje*

1949-1959

1960-1979

1980-1999

2000-

Az Ön lakóhelye*

Budapest

Megyei jogú város

Nem megyei jogú város

Község, falu stb.

Ön jelenleg*

Foglalkoztatott (alkalmazott, vállalkozó, őstermelő, alkalmi munkás, segítő családtag stb.)

Tanuló, hallgató

Ellátásban részesülő inaktív (Nyugdíjas, gyermekgondozási ellátást kap stb.)

Munkanélküli, álláskereső

Eltartott

Az Ön legmagasabb befejezett iskolai végzettsége*

Általános iskola 8. osztály

Középiskola szakmai oklevéllel

Középiskola érettségivel

Középiskola érettségivel és szakmai oklevéllel

Főiskola, egyetem diplomával

Főiskolai, egyetemi oklevél felett (pl. PhD, DLA, habilitáció...)

Munka-magánélet egyensúlyának vizsgálata

Ön mennyit dolgozik egy héten a munkahelyén? *

Heti 40 óránál többet

Heti 40 órát

Heti 20-40 órát

Heti 20 óránál kevesebbet

Ön mennyit dolgozik egy héten az otthonában? *

Heti 40 óránál többet

Heti 40 órát

Heti 20-40 órát

Heti 20 óránál kevesebbet

Egyáltalán nem dolgozom otthon

Az Ön munkahelye rendelkezik családbarát minősítéssel? *

Igen

Nem

Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával? *

1 Egyáltalán nem

2

3

4

5 Teljes mértékben

Önnek mennyire jelent nehézséget a munka-magánélet egyensúly megteremtése a mindennapjaiban? *

1 Komoly nehézséget jelent

2

3

4

5 Egyáltalán nem okoz gondot

Az Ön munkahelye tanúsít támogatói magatartást a munka-magánélet egyensúly megteremtésében? *

Pl. munkaidő kedvezmény, home-office lehetőség stb.

Egyáltalán nem

Teljes mértékben

Önt a szabadnapján, szabadság ideje alatt megkeresik munkaügyben?*

Pl. telefonon, emailben

Egyáltalán nem

Naponta egy-két alkalommal

Naponta többször is

Igen, de a szabadnapon nem foglalkozom munkaügyekkel

Ön mondott már fel azért, mert a munkája összeegyeztethetetlen volt a magánéletével?

Igen

Nem

COVID-19 járvány hatása a munka-magánélet egyensúlyra

Mennyire érintette kedvezően, vagy hátrányosan Önt a COVID-19 járvány: *

A munkaerőpiaci helyzetét

1 Nagyon hátrányosan

2

3

4

5 Nagyon kedvezően

Mennyire érintette kedvezően, vagy hátrányosan Önt a COVID-19 járvány: *

A mentális egészségét

1 Nagyon hátrányosan

2

3

4

5 Nagyon kedvezően

Mennyire érintette kedvezően, vagy hátrányosan Önt a COVID-19 járvány: *

A munka-magánélet egyensúlyát

1 Nagyon hátrányosan

2

3

4

5 Nagyon kedvezően

Munkahelyi prioritás

Kérem, 1-től 5-ig értékelje, hogy mennyire fontos az Ön számára:

A munkáért kapott jövedelem*

1 Nem fontos

2

3

4

5 Nagyon fontos

A munkahelyi környezet (infrastruktúra)*

1 Nem fontos

2

3

4

5 Nagyon fontos

A munkatársak személyisége*

1 Nem fontos

2

3

4

5 Nagyon fontos

Szakmai fejlődési lehetőség, karrier építés*

1 Nem fontos

2

3

4

5 Nagyon fontos

Az Ön számára megfelelő munka-magánélet egyensúly megteremtése

1 Nem fontos

2

3

4

5 Nagyon fontos

2. MELLÉKLET: A FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚ VÁZLATA

A cégvezetőknek feltett kérdéseim:

1. Kérem, néhány mondatban mutassa be vállalkozását (Fő tevékenység, mióta működik a vállalkozás, alkalmazotti létszám, munkahelyi IT infrastruktúra stb.)!
2. Kérem, mutassa be a vállalkozásában betöltött munkaköröket és megjelent munkavállalóit, kollégáit!
3. Kérem, mondja el, hogy a COVID-19 pandémia előtt milyen munkarendben dolgoztak!
4. Kérem, mondja el, hogy a COVID-19 pandémia hazai megjelenése milyen hatással volt a vállalkozása működésére!
5. Kérem, mondja el, hogyan szervezte meg a munkavégzést a szervezeten belül a járvány okozta korlátozó intézkedések miatt!
6. Milyen hatással volt Önre és a munka-magánélet egyensúlyára a home office?
7. Tervezi, hogy a jövőben bevezesse részlegesen, vagy teljes mértékben munkavállalói között a home office típusú munkaformát?
8. Kérem, néhány mondatban értékelje az elmúlt pandémiás időszak tapasztalatait!

Munkavállalókhoz intézett kérdéseim:

1. Kérem, néhány mondatban mondják el személyes élményüket a járvány által bevezetett home office munkavégzésről.
2. Hogyan alkalmazkodtak a megváltozott munkakörülményekhez?
3. Megvolt-e Önök számára otthonukban a munkavégzéshez megfelelő számítástechnikai infrastruktúra?
4. Hogyan tudták összeegyeztetni munkájukat a magánéletükkel?
5. Mi volt Önök számára a home office munkavégzés során a legnagyobb kihívás és hogyan oldották meg?
6. Amennyiben a cégvezetés jóváhagyná, a pandémia lecsendesülése után folytatnák az otthoni munkavégzést?
7. Kérem, néhány mondatban értékelje az elmúlt pandémiás időszak tapasztalatait!