

OTDK-dolgozat

2023

Miskolci Egyetem
Gazdaságtudományi kar



A Covid-19 hatása a munkavégzés formáira
The effects of Covid-19 on forms of work

Készítette: Szakos Réka

Konzulens: Dr. Lipták Katalin - Dr. Kincses Áron

Kézirat lezárása: 2022. november 13.

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	1
2.	A munkavégzés formái	2
	2.1. Munkaidő szerinti csoportosítás	3
	2.1.1. <i>Határozott idejű munkaviszony</i>	3
	2.1.2. <i>Részmunkaidőben foglalkoztatottak</i>	3
	2.2. Felek száma szerinti csoportosítás	5
	2.2.1. <i>Munkaerő-kölcsönzés</i>	5
	2.2.2. <i>Iskolaszövetkezet</i>	6
	2.3. Felek kvalifikáltsága szerinti csoportosítás	6
	2.3.1. <i>Vezető állású munkavállaló</i>	6
	2.3.2. <i>Cselekvőképtelen munkavállaló</i>	7
	2.3.3. <i>Köztulajdonban lévő munkáltatónál végzett munka</i>	7
	2.4. Egyéb ismérv szerinti csoportosítás.....	8
	2.4.1. <i>Egyszerűsített foglalkoztatás</i>	8
	2.5. Munkavégzés helye szerinti csoportosítás	8
	2.5.1. <i>Bedolgozói munkaviszony</i>	8
	2.5.2. <i>Távmunka</i>	8
	2.5.2.1. <i>Távmunka típusai</i>	10
	2.5.2.2. <i>Távmunka előnyei</i>	10
	2.5.2.3. <i>Távmunka hátrányai</i>	12
	2.5.2.4. <i>Távmunkavégzéshez szükséges feltételek</i>	14
	2.5.2.5. <i>Távmunkában végezhető munkák</i>	14
	2.5.2.6. <i>Ergonómiai feltételek a távmunkánál</i>	15
3.	A Covid-19 vírus.....	17
4.	A Covid-19 vírus hatása a foglalkoztatásra	20
5.	Távmunka a Vodafone Magyarország Zrt.-nél.....	23
	5.1. A Vodafone Magyarország Zrt.	23
	5.2. A Home Agent koncepció	23
	5.2.1. <i>Kialakulása</i>	22
	5.2.2. <i>Kivitelezése</i>	24

	<i>5.2.3. Feltételei</i>	25
6.	A kutatás módszertana	27
7.	A kutatás elemzése	28
	7.1 Az interjúalanyok bemutatása.....	28
	7.2 Az interjúalanyok válaszainak elemzése.....	30
8.	Főbb megállapítások, javaslatok	35
9.	Összefoglalás.....	37
10.	Irodalomjegyzék.....	39
11.	Mellékletek	I

1. Bevezetés

Jelen dolgozatomban a Covid-19 világjárvány hatásait fogom vizsgálni a munkavégzés formáira és a munkaerőpiacra. A témát két oldalról fogom megközelíteni, először is áttekintést adok a munkavégzés formáiról, ezeknek a jellemzőiről, előnyeiről, hátrányairól. Bővebben kitérek a távmunka munkavégzésre, annak feltételeire és hogy kinek is van rá lehetősége. Fontos tényezője az otthoni munkavégzésnek az ergonómia, ezért ennek is szeretném leírni a főbb részleteit. Másik oldalról pedig a Covid-19 világjárvány más gazdasági területekre való hatásait jellemezni: a foglalkoztatásra, kereskedelemre, és a turizmusra.

A témát gyakorlati oldalról is szeretném megközelíteni, így a Vodafone Magyarország Zrt. példáján keresztül bemutatom a Home Agent koncepció létrejöttének folyamatát, kivitelezését, feltételeit. A vállalat számára ez egy újítás, így rendkívül érdekesnek találtam ezt a projektet. Azért ezt a vállalatot választottam, mivel az egyetemi tanulmányaim mellett itt dolgozom. Először HR Resourcing&Admin gyakornokként kezdtem több, mint három éve, jelenleg HR Business Partner gyakornokként dolgozom, így alkalmam volt látni a járványhelyzet előtti állapotot is és a jelenlegit is a cégnél.

Dolgozatom megírásakor törekszem arra, hogy egy átfogó képet nyújtsak mind a munkavégzés formáinak, és mind a Covid-19 járványnak a hatásairól. Ezen kívül a dolgozatom célja, hogy minél pontosabban bemutassam, hogy hogyan alakultak át a munkavégzési szokások az elmúlt időszakban, ezeket számokkal szeretném kifejezni és diagramokon is szemléltetni. A dolgozatom során végeztem egy kutatást is, amelyben a Vodafone Magyarország Zrt. munkatársaival folytattam interjúkat. Ezeken az interjúkon belül szerettem volna megtudni a tapasztalataikat a hagyományostól eltérő munkavégzési módokról, illetve, hogy hogyan is hatott rájuk a Covid-19 vírus járvány. A kutatásom során a főhipotézisem, hogy a munkavégzési mód befolyásolja a munkahelyválasztási preferenciákat, így erre szerettem volna választ kapni az interjúalanyoktól.

2. A munkavégzés formái

A 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve XV. fejezete (A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok) az egyes foglalkoztatási formákat az alábbiak szerint két csoportra bontja:

- tipikus foglalkoztatás,
- atipikus foglalkoztatás.

Tipikus munkaviszonynak számít minden olyan foglalkoztatás, ahol a munkavállaló napi 8 órát dolgozik, illetve határozatlan idejű szerződéssel kerül foglalkoztatásra, a munkavégzés a munkáltató telephelyén, szokásos módon történik.

Az atipikus szó jelentése nem szokásos, nem tipikus. Az atipikus munkaviszony jelentése így könnyen definiálható is, miszerint a szokványos foglalkoztatástól eltérhet, különleges foglalkoztatási forma. A mai, globalizált világban egyre elterjedtebb a korábbtól különböző foglalkoztatási formák, és ezek az újítások előnyösen érintik mind a munkavállalókat, mind a munkáltatókat. Folyamatosan bővül azoknak a munkaköröknek a listája, amelyek ma már nincsenek térhez és időhöz kötve, így elősegítve az atipikus foglalkoztatás térnyerését. Az is igaz, hogy idők során változtak a munkavállalók és a munkáltatók igényei is a munkaerőpiacon, ezzel is segítve a munkavégzések fejlődését. Fontos megemlíteni ezen felül a növekvő női munkavállalási aktivitást is, ha az atipikus munkavégzést erősítő tényezőkről beszélünk. Manapság, egy ideális esetben egy nő a szülési szabadsága után, ha még a gyermeke felügyeletét nem tudja megoldani teljeskörűen, akkor egyre több lehetősége van az otthoni munkavégzésre, vagy a részmunkaidős munkavállalásra.

Az atipikus jogviszonyokat csoportosíthatjuk a következők szerint:

- Munkaidő szerint
- Felek száma szerint
- Felek kvalifikáltsága szerint
- Munkavégzés helye szerint
- Egyéb ismérv szerint

A továbbiakban ezeket a csoportosításokat fogom részletezni.

2.1 Munkaidő szerinti csoportosítás

2.1.1. Határozott idejű munkaviszony

A munkaviszony, ha a munkaszerződésben nem kerül más rögzítésre, akkor határozatlan időre jön létre. Manapság növekvő létszámban vannak azok a munkáltatók, amelyek a határozott idejű munkaviszonyokat preferálják bizonyos munkaköröknél. Érdekes itt gondolni, a szezonális munkákra (pl. egy projekt végéig tartó pozíciónál), vagy esetleg egy szülési szabadságra kerülő munkavállaló pótlására, a kismama visszatéréséig. A Covid-19 vírus megjelenésével is gyarapodtak a határozott idejű munkaviszonyok, mivel a vállalatok így próbálták csökkenteni a költségeiket. „A határozott idejű munkaviszony időtartamát naptárilag (napokban, hónapokban, években) vagy más alkalmas módon kell meghatározni.” (Dabasi et al, 2011).

A határozott idejű munkaszerződést lehetőség van határozatlan idejű munkaszerződéssé módosítani, amennyiben a szerződő felek meg tudnak egyezni, viszont az időtartama a határozott idejű munkaviszonynak nem haladhatja meg az 5 évet. A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a határozott idejű munkaviszonyt közös megegyezéssel bármikor megszüntethetik a szerződő felek, azonban, ha próbaidőben is megegyeztek korábban a felek, akkor a próbaidő alatt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt indoklás nélkül.

A határozott idejű munkaviszony előnyös a munkáltató számára, költséghatékonysági szempontból, míg a munkavállaló is biztosan tudja, hogy meddig számíthat az adott munkavégzésre és a vele járó jövedelmekre. Hátrányos is lehet viszont ez a fajta foglalkoztatás, mivel, ha csak egy adott időre foglalkoztatja egy vállalat a munkavállalót, akkor a munkaszerződés lejárta után egy már betanult, a vállalat kultúráját ismerő személytől eshet el, és a pótlása is problémás lehet. A munkavállaló oldaláról is éppúgy gondot jelenthet, ha a számára megfelelő pozíciót csak korlátolt ideig töltheti be.

2.1.2. Részmunkaidőben foglalkoztatottak

A részmunkaidő a napi vagy heti beosztás szerinti törvényes munkaidőnél kevesebb időben történő munkavégzés. A részmunkaidős foglalkoztatottak teszik ki az atipikus foglalkoztatottak jelentős csoportját. A legtöbb munkavállaló azért vállal részmunkát, mivel általában más elfoglaltsága is van a munkája mellett. Kiemelhetjük itt a tanulókat/hallgatókat, az öregségi nyugdíj előtt állókat vagy épp az öregségi nyugdíj mellett munkát vállalókat, a kisgyermekes

szülőket, főleg a nőket. Ennek tudatában a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma eltérő nemekként, korosztályokként és országokként is.

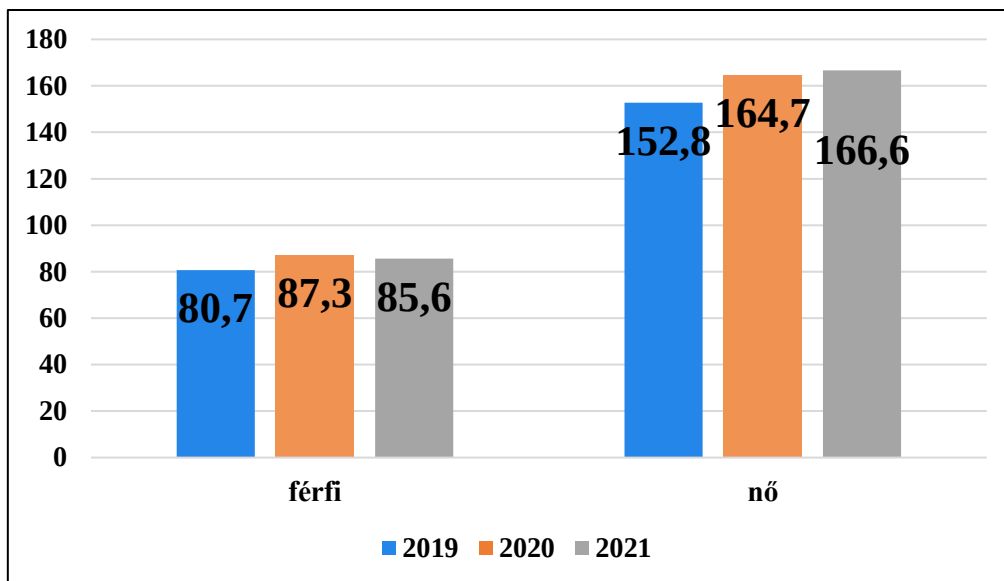
„A részmunkaidős foglalkoztatás az országok egy részben magas, így Nyugat-Európában és az Európán kívüli fejlett országokban a foglalkoztatottak 15-25 százaléka dolgozik részmunkaidőben...Az arány Magyarországon, Csehországban és Szlovákiában még alacsonyabb, a részmunkaidősök aránya az 5 százalékot sem éri el.” (Hárs, 2012)

Elmondható, hogy a nyugati országok Európában, és az Európán kívüli fejlett országokban a gazdasági fejlettség következtében ennyire elterjedt a részmunkaidőben való foglalkoztatás, míg Magyarország és a környező országok elmaradottabbak ebben a tekintetben, így kisebb ennek az atipikus foglalkoztatásnak az aránya.

A részmunkaidőben való foglalkoztatás előnyös abban az esetben a munkáltatónak, amennyiben nincs annyi feladat egy adott munkakörben, hogy kitegyen heti 40 óra munkát, ezáltal költségcsökkentést tud így elérni. A munkavállalónak pedig akkor praktikus, ha más tevékenységet is végez munkája mellett, viszont hátránya a fizetéskülönbség egy teljes foglalkoztatáshoz képest.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak még további csoportokba is besorolhatóak:

- Önkéntes munkaidő-csökkentés
- Rugalmas részmunkaidő
- Rögzített részmunkaidő
- Meghatározott időintervallumú részmunkaidő
- Éves munkaórák
- Zéró munkaórák
- Job-sharing
- Munkavégzés behívás alapján



**1.ábra: Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma nemenként 2019-2021
Magyarországon (ezer fő)**

Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján

A fentebbi diagramon is jól látszik, hogy a vizsgált három évben 2019-ben, 2020-ban és 2021-ben is a nők nagyobb arányban dolgoztak részmunkaidőben. A 2020-as különbségnövekedésnek a nők és a férfiak között, a Covid-19 vírus megjelenése lehet az oka. Mivel távoktatásra váltottak az iskolák, bezártak az óvodák, így sok szülő csak részmunkaidőben tudott munkát vállalni, legtöbb esetben a nők vállalták ezt magukra.

2.2 Felek száma szerinti csoportosítás

2.2.1 Munkaerő-kölcsönzés

A Munka Törvénykönyvének meghatározása szerint a munkaerő-kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. Különlegessége, hogy háromszereplős a modell.

A kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja. (Mt 193/C. § b.)

A kölcsönvevő az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja. (Mt 193/C. § c.)

A leggyakoribb, hogy a betanított munkásokat alkalmazzák ebben a foglalkoztatási formában, ahol magas a fluktuáció. A munkaerő-kölcsönzést csak a feltételeknek megfelelő cégekkel lehetséges lebonyolítani. Ez főként a munkáltatónak lesz előnyös, mivel így átláthatóbb a számukra, hogy mikor szükséges több vagy kevesebb kölcsönzött munkavállaló. Fontos, hogy nem lehet munkavállalót kölcsönözni: 5 évet meghaladó időtartam idejéig; munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben; sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére.

A munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatottak még további csoportokba is besorolhatóak:

- Gyorskölcsönzés
- Hosszú távú kölcsönzés
- Outsourcing: „a vállalatok azokat a funkciókat tartják meg maguknak, amelyek nyereségesek vagy jelentős versenyelőnyt biztosítanak a vállalat számára, illetve azokat a funkciókat kihelyezik, amelyek nem különösen fontosak, ezért külső szolgáltatókkal végeztetik el.” (Dabasi et al, 2011) Ez előnyös lehet a vállalatok számára, mivel a figyelmüket és az erőforrásaikat a főbb tevékenységekre tudják fordítani, viszont lényeges a partner megfelelő kiválasztása.

2.2.2. Iskolaszövetkezet

Az iskolaszövetkezet olyan szervezet, amely speciális szabályok alapján működik, a fő profilja a nappali tagozatos hallgatók/diákok foglalkoztatása. Előnye, hogy egy helyen összpontosulnak a diákmunkák, így sok esetben elegendő egy-egy iskolaszövetkezethez való jelentkezés, ezáltal a munkavállaló profiljához illeszkedő munkát tudják neki ajánlani. A másik oldalról pedig számos vállalat preferálja, hogy a gyakornokai vagy diák dolgozói csak külsős munkatársuk legyen (external), vagyis iskolaszövetkezeten keresztül alkalmazza őket. Ennek okából az iskolaszövetkezet felfogható egyfajta munkaerő-kölcsönzési speciális fajtájának.

2016.09.01-től már nem a Munka Törvénykönyve hatásköre alá tartozik.

2.3 Felek kvalifikáltsága szerinti csoportosítás

2.3.1. Vezető állású munkavállaló

A Munka Törvénykönyve szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló; valamint az a munkavállaló, aki munkáltató működése szempontjából

kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. Ennél az esetnél az Mt. sokkal rugalmasabb szabályokat határoz meg rájuk nézve. A vezető állás nagyobb szabadsággal jár, hiszen a munkarendje kötetlen, valamint a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki rá. Ugyanakkor nagyobb felelősség is terheli a vezetőt, mivel gondatlan károkozás esetén a teljes kárért ő felel. Kimondja továbbá az Mt., hogy munkáltatói felmondás esetén nem érvényesül az indoklási kötelezettség, viszont a vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. Fontos az összeférhetetlenségről is említést tenni, mivel a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. Ezeknek tudatában érdemes mérlegelni, hogy egy-egy munkavállalónak ajánlott-e a vezető állású munkakör betöltése, képes-e megbirkózni az ehhez tartozó felelősséggel és kihívásokkal.

2.3.2. Cselekvőképtelen munkavállaló

A cselekvőképtelenség fogalmát a Polgári Törvénykönyv határozza meg. A cselekvőképtelenség alapulhat életkoron, gondokság alá helyezésen és tényleges helyzeten is. A cselekvőképtelenség nem kizáró oka annak, hogy egy munkavállaló munkát vállaljon. A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. (Mt. 212. § (1))

A tényleges munkakezdés előtt szükséges a munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálatot aszerint elvégezni, hogy az kiterjedjen a részletes munkaköri feladatok ellátására. A munkavállalót a munkavégzése során folyamatosan kell felügyelni, ezzel együtt biztosítani a biztonságos és egészséges munkafeltételeket is.

2.3.3. Köztulajdonban lévő munkáltatónál végzett munka

A köztulajdonban álló munkáltatónak a törvény a közalapítványt, illetve azokat a gazdasági társaságokat tekinti, amelyben az állam, a helyi önkormányzat, a nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács vagy költségvetési szerv külön-külön, vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. ((Mt. 204. § (1)))

2.4. Egyéb ismérv szerinti csoportosítás

2.4.1. Egyszerűsített foglalkoztatás

Az egyszerűsített foglalkoztatás kifejezése időnymunkát, alkalmi munkát jelent, amelyet csak meghatározott ideig végezhetünk, mivel általában szezonális eseményekhez köthetőek, például turisztikai vagy mezőgazdasági időnymunkák. Abban az esetben alkalmazzák ezt a foglalkoztatási formát, ha a munkavégzés csak rövid időtartamú, azonban fontos, hogy bejelentéskötelezett. Erre a rövid időre is köthető határozott idejű munkaszerződés, azonban célszerű az egyszerűsített foglalkoztatás, mivel ezáltal csökkenthető az adminisztrációs teher, és ezenfelül anyagilag is előnyösebb, mert egy bizonyos munkabér szint alatt nem szükséges személyi jövedelemadót fizetni a munkavállalónak. Hátránya viszont, hogy a napi bér nem ad olyan szintű biztonságot, mint egy bejelentett, fix munkaidős munkaviszony.

2.5 Munkavégzés helye szerinti csoportosítás

2.5.1. Bedolgozói munkaviszony

Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. (Mt. 198. § (1)) Atipikus munkavégzés, mivel a munkavállaló lakhelyén vagy a felek által meghatározott helyen történik, míg a munkavállaló munkarendje többnyire kötetlen, azonban ettől eltérhetnek a felek. Elmondható, hogy a bedolgozói munkaviszony fő előnye az otthoni munkavégzés lehetősége, emellett a kötetlen munkarend, így lehetősége van a munkavállalónak másodállásként, vagy a tanulmányai mellett is folytatni a munkavégzést. A munkáltatónak jogában áll a munkavégzést ellenőrizni, abban az esetben is, ha saját ingatlanból történik a munkavégzés. Mivel a munkavégzés a munkavállaló eszközein és lakhelyén történik általában, a munkáltató köteles megfizetni a munkavégzés során felmerült költségeket, azonban még így is megéri a munkáltatónak ez a fajta munkaviszony alkalmazása költséghatékonysági szempontból, hiszen nem szükséges így egy egész irodát vagy akár egy épületet fenntartania.

2.5.2. Távmunka

„A távmunka olyan foglalkoztatási forma, amely esetén a munkavállaló vagy a munkáltató által megválasztott állandó vagy változó helyszínen, a hagyományos értelemben vett munkahelyen kívül folyik a munkavégzés nagy része, amikor is a munkavállaló a munkáltatóval, illetve esetleg az ügyfelekkel valamely modern kommunikációs eszköz segítségével tartja a kapcsolatot, ilyen formában számol be teljesítményéről.” (Dabasi et al, 2011).

„Sok definíció otthoni munkavégzést említ, nem csak kizárólag otthoni munkavégzést jelenthet a távmunka. Másrészt nem szűkíthető le a távmunka a munkák egy meghatározott körére, bizonyos munkakörökre.” (Bankó, 2008) A távmunka lényege, hogy a munkavállaló nem a munkáltató telephelyén vagy a kirendeltségén (pl.: egy irodaházban) végzi a munkáját, hanem otthoni körülmények között. A legtöbb esetben a munkáltató biztosítja a munkaeszközöket, technikai eszközöket, jogában áll előírni, hogy az általa biztosított elektronikai eszközöket a munkavállaló kizárólag a munkavégzéséhez használhatja, illetve a munkavállaló felelősséggel tartozik az eszközökért.

A munkavállaló és a munkáltató között online, telefonos vagy bármilyen más telekommunikációs kapcsolat áll fenn. Manapság ez már egyáltalán nem okoz problémát, mivel rengetegféle platform közül lehet választani. Általában egy-egy vállalat kiválaszt egy preferált felületet, és ezen keresztül folyik a kommunikáció a munkatársak között is.

A távmunkák alatt a legtöbb esetben teljesen otthoni munkavégzést értünk, viszont létezik egy speciális, úgynevezett váltakozó távmunka formája is. Rolf Wank meghatározása szerint ebben az esetben a munkát végző személy csak munkaidejének meghatározott részét köteles munkahelyén ledolgozni, az idő többi részében pedig munkahelyétől távol végzi a munkáját.

Lényeges említést tenni még két fogalomról is: a teleworkról és a telecommutingről. A telework azt jelenti, hogy a munkával kapcsolatos utazásokat az információtechnológia valamely formája helyettesíti. Telecommutingről pedig akkor beszélünk, amikor nem a dolgozó utazik a munkahely és otthona között, hanem a munkája; a munkavállaló kevesebbet, vagy pedig egyáltalán nem jár be a munkahelyére.

A távmunkát jellemzi, hogy először költségnövekedést eredményezhet az újonnan beszerzett eszközök miatt, és a betanulási időszakban lehet, hogy csökkenő lesz a teljesítményük a dolgozónak, amíg hozzászoknak az új rutinjukhoz, viszont hosszútávon kifizetődő. Ezeket az előnyöket a későbbiek során fogom hosszabban leírni.

Többnyire elfogadott az az álláspont, miszerint a távmunka képes javítani a munkavállaló munka-élet egyensúlyát, illetve, hogy az életminőségen is tud javítani, azonban a szakirodalomban nincs egyértelmű egyezés arra vonatkozóan, hogy összességében előnyös-e ez a fajta munkavégzés a munkavállalók számára. (Song-Gao, 2020)

Ettől függetlenül, szeretném most ennek az atipikus munkavégzésnek mind az előnyeit, mind a hátrányait ismertetni.

2.5.2.1. Távmunka típusai

A távmunkát többféle szempontból is csoportokra oszthatjuk, de nemzetközi szinten az alábbi négy típus közösen fellelhető:

- **Otthoni távmunka:** jellemzően otthon kialakított, infokommunikációs eszközökkel felszerelt helyiségekben végzik, és a munka eredményeit is ICT (infokommunikációs technológia) eszközök segítségével továbbítják. Intenzitás alapján megkülönböztethető állandó (akik heti munkaidejük több, mint 90%-át töltik otthoni távmunkában), váltakozó (legalább heti egy nap) és kiegészítő (a fentiektől kevesebbet töltenek otthon távmunkával) távmunka.
- **Mobil távmunka:** a távmunkás munkaidejének nagy részét jellemzően utazással tölti, a munkavégzés pedig otthonától és munkahelyétől távol valósul meg, a kommunikáció szintén a mobil infokommunikációs eszközök segítségével történik. Altípusaként említhető a több helyen folytatott távmunka (multilocal work).
- **Önfoglalkoztatók által végzett távmunka:** lényegében a foglalkoztatási státusz különbözteti meg a többitől, ami az alkalmazotttól eltérő munkakapcsolatot feltételez.
- **E-szabadúszó (e-lancer):** ezt a kifejezést azokra a távmunkásokra alkalmazzák, akik szinte teljes munkájukat „virtuálisan”, a neten keresztül végzik, beleértve a megrendelés megszerzését, a munka elvégzését és eredményeinek továbbítását, valamint a kapcsolattartást is. (Finna, 2008)

2.5.2.2. Távmunka előnyei

- **Egészség javulása:** Mivel a távmunkával elkerülhető a mindennapi ingázás a munkahely és az otthon között, így csökken a járművek általi légszennyezés is, ezáltal kevesebb a légúti megbetegedések száma szintén. Mivel kevesebb az emberi kontakt, így a fertőzések, betegségek elterjedése is visszaszorítható. A Covid-19 vírus megjelenésekor is ezért volt az első intézkedések között, hogy amelyik munkakörnél megoldható volt, ott átálltak az otthoni munkavégzésre.
- **Stressz csökkenése:** A megszokott, otthoni kényelemben végzett munka bizonyíthatóan csökkentheti az emberekben a stressz kialakulását. Ezen felül nem szükséges olyan dolgok miatt aggódni, pl.: forgalom miatti késés, munkatárssal való konfliktus.

- **Életmód egyszerűsödése:** Megoldás születhet a kisgyermekes szülők számára a gyermekekért való járás, mivel az útvonaltervezésénél nem szükséges a munkahelyet is belekalkulálni, illetve a gyermekek felügyelete is le van fedve. A mozgáskorlátozottak számára kitűnő megoldás a távmunka, mivel az otthonuk már eleve a szükségüknek megfelelően van kialakítva, nem beszélve az utazás nehézségeinek megszűnéséről.
- **Időspórolás:** Napi szinten kiszámítható, hogy mennyi értékes időt tudunk megtakarítani az otthoni munkavégzéssel. Kezdve azzal, hogy elegendő később felkelni, így este is elég később aludni térni. Megspórolható az utazás ideje a munkavégzés előtt és után is.
- **Hatékonyagsnövelés:** A legtöbb esetben az otthonról dolgozók jobb eredményeket érnek el a munkájukban, mint a munkahelyre bejáró társaik. Ennek oka, hogy az otthoni környezetben lecsökkennek a zavaró tényezők száma, így csak a munkára lehet koncentrálni, míg egy irodában gyakori, hogy egy-egy munkatárs formális vagy informális beszélgetésbe kezd, így kizökkentve a munkából a munkavállalót.
- **Szabadság:** A távmunkában dolgozók sokkal függetlenebbek és önállóbbak, mivel maguknak oszthatják be az időbeosztásukat. Hiszen nincsenek helyhez kötve, így akár egy irodai munkarendben dolgozó munkavállalónak is van lehetősége például hétvégén pótolnia egy-egy lemaradást.
- **Pénznyereség:** Munkavállalói és munkáltatói oldalról is elmondható egyaránt, hogy költséghatékonyabb az otthoni munkavégzés. Az otthonlét miatt elmondható, hogy nincs lehetősége a dolgozónak betérni egy üzletbe vagy boltba, ezzel elkerülve a „felesleges” vásárlásokat, ezen felül megspórolható is a munkába járás költségei is, mint például a bérletek, üzemanyag vagy parkolási költség. Munkáltatói oldalról is előnyös, mert nem kell a vállalatnak olyan költségekkel számolni, mint egy iroda fenntartása, annak a bérleti díja, rezsiköltsége. A rezsiköltség ugyanakkor megnövekedhet az otthonról dolgozók számára, viszont egyre elterjedtebb a vállalatok között, hogy plusz jövedelmet szolgáltatnak kifejezetten ezeknek a költségeknek az enyhítésére. Hiába merül fel így egy újfajta költség a munkáltatónak, még így is jobb pénzügyi helyzetbe tudnak kerülni, mintha egy saját lokációt kellene fenntartaniuk.
- **Mobilitás:** A távmunkások sok esetben nincsenek a lakóhelyükhöz sem kötve, mivel legtöbbször a munkájuk elvégzéséhez elegendő egy laptop és internetszolgáltatás. Ha

a munkavállalónak szükséges valamilyen okból elutaznia, akkor is zökkenőmentesen tudja folytatni a munkáját, kiesés nélkül.

- **Csökkenő hiányzás:** A lecsökkent emberi kontakt miatt csökken a fertőzésszám, így a betegszabadságok kivétele is. A hiányzás csökkenése azzal is magyarázható, hogy a kisgyermekes szülőknek a gyermekük betegségekor sem feltétlen szükséges táppénzre menni az ápolásuk miatt. (Aczel et al, 2021; Adrjan – Lydon, 2020; Csikai, 2021)
- **Eredményesebb munkavállalók foglalkoztatása:** A munkáltató oldaláról kedvező lehet, hogy ki tudja használni, hogy nincs lokációhoz kötve, hogy hol szükséges toborozni és kiválasztani a szükséges munkavállalót, mivel akár az egész országra kiterjedően keresheti az új munkatársakat. Ezáltal nagyobb valószínűséggel talál számára szimpatikusabb, erősebb jelentkezőket. (Hill-Ferris-Martinson, 2003)

2.5.2.3. Távmunka hátrányai

- **Izoláció:** A legnagyobb probléma az otthoni munkavégzéssel az emberi kapcsolatok leépülése, és a számának a lecsökkenése. Ennek következménye az elmagányosodás, súlyosabb esetben depresszió kialakulása. A munkavégzés során csak azokkal kerülnek kapcsolatba az otthonról dolgozók, akikkel szorosan összefűződik a munkájuk. Gyengülhetnek a szociális készségeik, így nehezebben tudnak kialakítani a későbbiek során kapcsolatokat. A távmunka hosszútávú hatásai azonban még mindig nem teljesen ismerhetők az emberi jólétre, további kutatásokra van szükség ezeknek meghatározására. (De Klerk-Joubert-Mosca, 2021)
- **Információ terjedésének csökkenése:** Az irodákban az információk sokkal könnyebben terjednek, mivel elég csak arra gondolni, hogy egy közös ebéd alatt mennyi téma érinthető, vagy már csak ha hallomásból tudjuk meg ezeket. Távmunka során lassul a kommunikáció átadás, mivel, ha egy adott személyt nem tesznek a címzettek közé, vagy lemarad bármilyen okból a levelezésről, esetleg chat-csoportból, máris információhiányban fog szenvedni.
- **Jogi bizonytalanság:** a jogi szabályozás nem képes minden területet lefedni, így vannak továbbra is szabályozatlan kérdések. A távmunkához köthető bírói joggyakorlat igencsak szűk. (Herdon-Rab, 2021)
- **Túlzott mértékű túlóra:** Mivel mindig „kéznél” van a munka, ezért, ha az időmenedzsmentje nem megfelelő a munkavállalónak, akkor abba a hibába eshet, hogy nem képes elszakadni tőle, és a letelt munkaideje után is a számítógépe előtt ragad.

Azonban, ha családdal él együtt a munkavállaló, akkor a túlzott mértékű figyelemelterelés vagy munkamegszakítás torzíthatja el a szokásos, egyben letöltött munkaidőt. (Spurk-Straub, 2020)

- **Munkáltatóhoz/vállalathoz való ragaszkodás csökkenése:** Nagyszámú munkavállalónak van igénye a munkáján kívüli kapcsolattartásra a munkatársaival. Egyeseknek elegendő a munkában való találkozás, kontakt megléte, másoknak viszont szüksége van különféle közös programokra, eseményekre. Ha az ország különböző pontjain élnek a dolgozók, akkor nehézkes lehet akár egy céges esemény, vagy csak egy adott csoporton belüli esemény megszervezése is. A másik oldalról viszont sokkal hamarabb megszerveződhet egy spontán program egy közös munkanap után. Ha egy munkavállaló nem érzi azt a „pluszt”, ami miatt képes lenne az elköteleződésre a vállalata iránt, akkor sokkal könnyebben is mond fel. Ez a „plusz” mindenki számára valami más, jelenthet munkahelyi barátságokat, családi napokat, csapatépítő tréningeket, de stabil vállalati kultúrát is.
- **Gyenge munkateljesítmény:** A távmunkában meghatározó szerepe van az önállóságnak. A vezető nem tudja folyamatos ellenőrzés alatt tartani a beosztottjait, így az olyan személyiségű emberek, akiknek szüksége van arra, hogy a felettese felügyelje a munkáját, annak problémás lehet a határidős projektek elvégzése. Nem minden embernek illeszkedő a munkamoráljához a távmunka.
- **Kompetencia-hiány:** Sajnos elmondható, hogy még manapság is fennálló probléma, hogy nem mindenki ismeretes kellően az informatikában, emiatt a munkájukat lassabban tudják teljesíteni, ha nincs mellettük segítő munkatárs, akkor ez a helyzet tovább nehezedhet.
- **Technikai problémák:** Mivel a munkavállaló és munkáltató közötti egyetlen kapocs az online tér, így egy technikai probléma, internet-megszakadás, vagy akár egy áramszünet is fennakadást jelenthet hosszabb időre, míg irodai munkavégzéskor ezek a szituációk gyorsabban kezelhetőek. Ezzel a tényezővel a digitalizáció hatásai is megerősödnek. (Mélypataki, 2019)
- **Burnout:** Manapság egyre több embert érinti a burnout jelensége, ennek a jelentése munkahelyi kiégés. Az, hogy egy ember egész nap otthon van, ráadásul a gép előtt ül, hosszútávon azzal járhat, hogy a lelkesedés, motiváció, teljesítőképesség csökken, érdektelenné válhat a munkavállaló a munkája iránt. Egy idő után azonban ez a közömbösség továbbgyűrűzhet az élet többi területére is, ezért kiemelten fontos a lelki

és mentális egészség megőrzése. Figyelnünk kell magunkra és másokra is, mielőtt a burnout depresszióvá növekedne, vagy bármilyen baj történne ennek következtében. (Aczel et al, 2021; Adrjan – Lydon, 2020; Csikai, 2021)

2.5.2.4. Távmunkavégzéshez szükséges feltételek

A távmunka sikeres működésének lényeges alapköve, hogy bizonyos feltételeknek megfeleljen. A továbbiakban ezeket a feltételeket szeretném ismertetni.

- Önkéntesen csatlakozzon a programhoz minden résztvevője
- A munkaszerződésben a felek egyezzenek meg a távmunka részleteiben
- A távmunka bevezetését a vezetőségnek szükséges egységesen meghoznia
- A juttatások, bérezések ne csökkenjenek az otthonról dolgozók kárára
- A vállalat által biztosított technikai eszközök megfelelő állapotúak legyenek
- A vállalat támogassa az otthonról dolgozókat plusz juttatásokkal a megnövekedett költségek miatt
- A megfelelő minőségű munkavégzéshez szükséges kommunikáció fenntartása a munkatársak között, és a vezető-beosztottak között
- Stabil internetkapcsolat az online kapcsolattartáshoz

2.5.2.5. Távmunkában végezhető munkák

A Covid-19 vírus megjelenése előtt elmondható, hogy jellemzően nem volt nagyon megszokott az otthoni munkavégzés. Csak néhány tipikus munkakörnél volt bevett ez a munkavégzési forma, azonban a Covid-járvány megjelenése miatt a szigorú intézkedések közé tartozott az otthon elhagyásának korlátozása, valamint az az utasítás, miszerint aki csak teheti, végezze otthonról a munkáját. Az otthonról végezhető munkák skálája rendkívül széles, és a lehetőségek folyamatosan bővülnek. Nagy, multinacionális cégek kínálnak egyre több részben, vagy teljesen otthonról végezhető munkaköröket. Globális szinten a legismertebb vállalatok is egyre nagyobb részben engedélyezik a munkavállalóik számára, hogy bárholnan dolgozhatnak, ilyenek például a Google, Apple, Amazon, és a Microsoft is. Könnyebbés, hogy egyre több álláshirdetésen is feltüntetik, ha nem csak az irodából végezhető a munkakör, így online oldalakon külön rászűrhetünk a „home office” vagy „távmunka” kifejezésekre is. Ezen kívül létrejöttek már olyan weboldalak is, amelyek világszinten olyan álláshirdetéseket gyűjtenek

össze, amelyeket bárholnan lehet végezni a világon szabadon, ilyen például a <https://weworkremotely.com/> is.

Vállalati közegben rengeteg terület szóba jöhet, ezeknél a kapcsolattartás a fontos, nem feltétlenül a személyes jelenlét, ilyenek közé tartozik a HR terület, marketing terület, értékesítő csoportok, ügyfélszolgálati pozíciók, és ilyen az IT szektor jelentős része is. Vállalati közegen kívül pedig megemlíthetjük a következő munkákat is: grafikai munkák, fordítások, back office tevékenységek, kérdőív kitöltő pozíciók, adminisztráció, tanácsadás, könyvelés, és ide kell soroljam a tanítást is, mivel bebizonyosodott a korlátozások során, hogy online is megoldható az oktatás.

A <https://www.upwork.com/> távmunka-közvetítő oldalon a 15 leggyakoribb otthonról végezhető munkák a következők:

- Szoftverfejlesztés és -tesztelés
- Mérnöki munkakörök, tervezés, 3D modellezés, formatervezés
- Design, kreatív szakmák
- Ügyfélszolgálat
- Értékesítés, marketing
- Könyvelés, számvitel
- HR tanácsadás, toborzás, kiválasztás
- Írás
- Fordítás
- Jog
- Adatrögzítés, transzkripció
- IT
- Adattudomány, adatelemzés
- Menedzsment
- Asszisztensi munkakörök

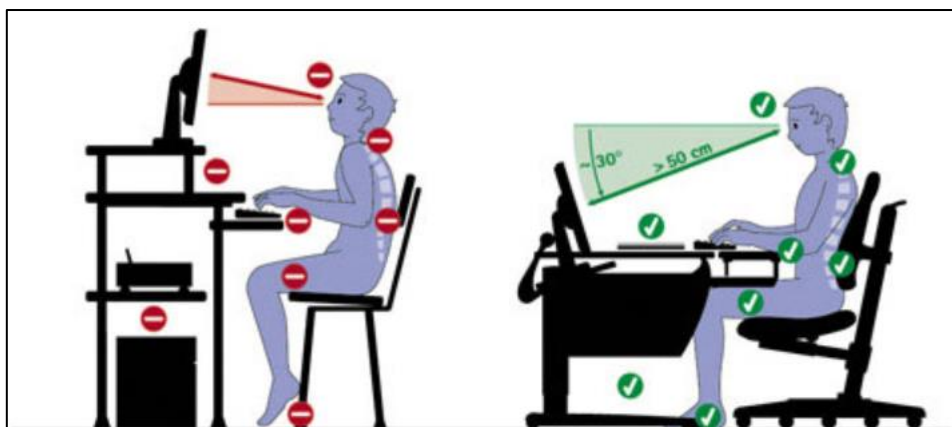
2.5.2.6. Ergonómiai feltételek a távmunkánál

Ha a távmunkára gondolunk, akkor szinte elsőként az jut az eszünkbe, hogy számítógép vagy laptop előtt ül az adott egyén. Ez valóban így is történik, viszont nagy különbség a tényleges irodai munkavégzéstől, hogy a legtöbb esetben nem rendelkezünk otthon megfelelő munkakörnyezettel. A továbbiakban ezeket szeretném ismertetni.

Először is a leglényegesebb az az, hogy ha megoldható, akkor legyen egy külön kis helyiségünk, ahol csak és kizárólag a munkával foglalkozunk. Ez azért fontos, mivel így megzavarás nélkül is koncentrálhatunk az adott feladatunkra, ezen felül ez segít abban is, hogy képesek legyünk arra, hogy a munkaidőnk letelte után magunk mögött hagyjuk a munkát. A munkavégzést segítheti az is, ha az illető személyiségéhez illeszkedik a munkakörnyezete. Egyesek kedvelnek dekorációkat, képeket, tárgyakat elhelyezni az asztalra például, mások viszont igénylik a letisztultságot, hogy még véletlenül se zavarja meg őket semmi a feladatmegoldáskor. A lényeg, hogy komfortos legyen az egyénnek.

A másik kardinális tényező a minőségi munkaasztal és a munkaszék megléte. Sajnos hajlamosak arra az emberek, hogy nem megfelelő testhelyzetben, görnyedve dolgozzák végig a napot egy nem megfelelő ágyon vagy fotelben, amelynek az eredménye a hát- és gerincproblémák. Hosszútávon rendkívül kellemetlen hatásai lehetnek az egészségre, érdemes ezért a megfelelő munkakörnyezet kialakítása.

A legalkalmasabb bútorzat az állítható magasságú székek, de akár asztaloknál is érdemes lehet ilyet választani. A széknél továbbá fontos, hogy stabil, kényelmes legyen, és része legyen kartámasz, háttámla. Elegendően nagy felületűnek kell lennie a munkaasztalnak.



2. ábra: Az ajánlott pozíció képernyős munkakörnél

Forrás: munkastanacsok.hu

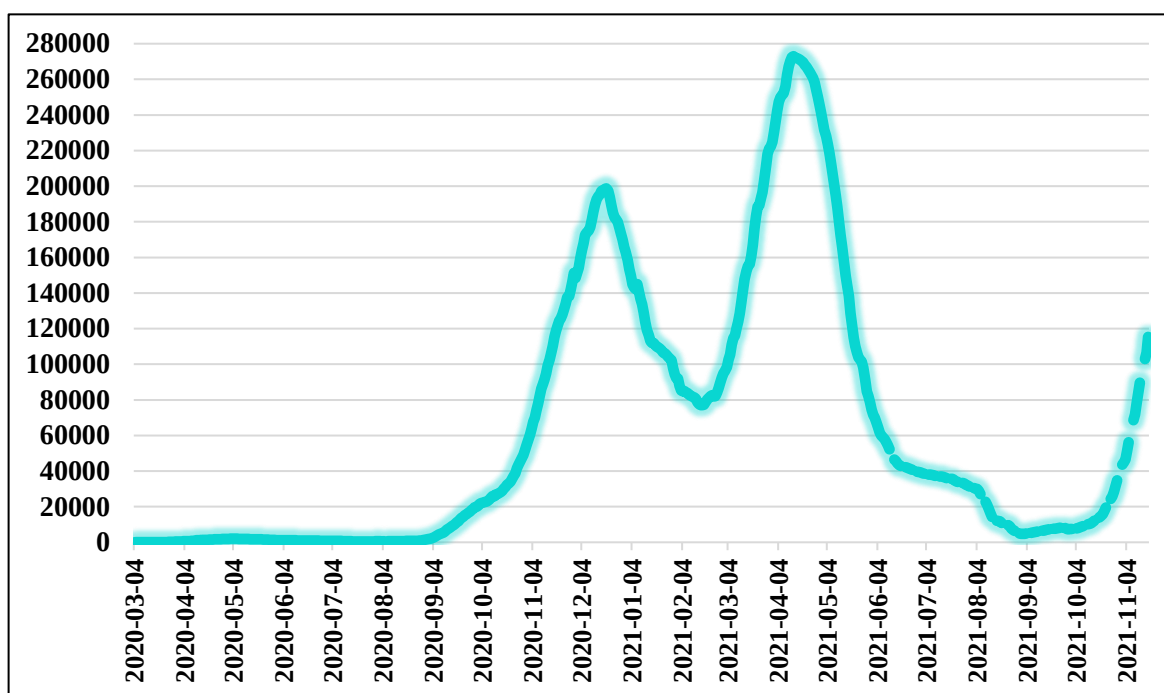
3. A Covid-19 vírus

A dolgozatom egyik fő fókuszában a Covid-19 vírus áll, és korábban is több említést tettem róla, ezért ebben a fejezetben szeretném kicsit részletesebben is bemutatni, illetve egy szélesebb látókörből leírni, hogy más gazdasági területekre milyen hatása volt vagy van jelenleg is.

A koronavírusok az 1960-as évektől kórokozóként ismertek, ezek állatról emberre, és emberről emberre is terjedhetnek egyaránt. Nem ismeretlen a tudósok számára, mivel időről időre felütötte a fejét, az elmúlt két évtizedben három alkalommal fordult elő koronavírus-járvány. A legutóbbi, valószínűleg Kínából induló Covid-19 nevű járvány világméretűvé nőtte ki magát. A terjedés kezdetének az időpontját kb. 2019 végére-2020 elejére tehetjük, azóta világszerte 255 millió igazolt fertőzöttről és 5,12 millió halálos áldozatról tudunk a <https://koronavirus.gov.hu/> adatai alapján, és ezek a drasztikus számok sajnos folyamatosan nőnek. A vírus leginkább cseppfertőzéssel terjed, pl.: tüsszentéssel, köhögéssel, kilégzéssel; éppen emiatt nagyon fontos tényezője a megelőzésnek az emberek közötti izoláció. Ezen kívül a fertőzött tárgyak és felületek megérintésével is eljuthat az emberi szervezetbe. Tünetei leggyakrabban enyhék: láz, köhögés, fáradékonyság és légszomj, azonban gyakrabban a krónikus betegségben szenvedőknél súlyos, akár életveszélyes állapot alakulhat ki. A járványból az egyetlen kivezető útnak a védőoltást jelölte meg Magyarország kormánya, épp emiatt rendelt be többféle vakcina fajtát.

Magyarországon az első koronavírus-megbetegedést 2020. március 4-én regisztrálták. Azóta az országban már a 4. hullám van felszálló ághban, ennek oka, hogy a korlátozások és oltások következtében lecsökkennek a megbetegedések száma az adott időszakban, viszont a korlátozások enyhítésekor újból megemelkedik a fertőzöttek száma.

Az alábbi diagramon jól látszik az aktív fertőzöttek számának napi alakulása Magyarországon. Továbbá, leolvashatóak a felszálló és leszálló ághban lévő hullámok az adott időszakokban. Ez év őszétől megszűnt a napi adatközlés, és már csak hétköznapiakon közöl a kormány új adatokat a kormány, emiatt nem folytonosak az akkori időszakhoz tartozó számok.



5.ábra: Az aktív fertőzöttek számának napi alakulása Magyarországon [fő]

Forrás: saját szerkesztés a koronavirus.gov.hu adatai alapján

A kereskedelem, a turizmus, a munkaerőpiacon, a bruttó hazai termékben és még ezen kívül több területen is nagymértékű visszaesés következett be. (Adrian & Lydon, 2020)

A vásárlási szokások teljesen megváltoztak a járvány alatt. A kezdetekkor a pánikszerű vásárlások voltak a jellemzők. Az emberek nem tudták mi várható az elkövetkezőkben, emiatt próbáltak minél több termékből minél nagyobb mennyiséget felvásárolni. Ezek főleg élelmiszer és higiéniai termékek voltak. A másik fő hatása a koronavírusnak a kereskedelemre az e-kereskedések fellendülése. A fogyasztók igyekeztek távol maradni az üzletektől, illetve a kijárási korlátozások és üzletek zárva tartása miatt így juthattak hozzá a termékekhez, és manapság szinte mindent képesek vagyunk online megrendelni. Az otthonról végzett munka elterjedésével pedig sokkal kényelmesebb megoldásnak is bizonyult. Külön segítség a szolgáltatói oldalról, hogy kérhetjük már érintésmentesen is a csomagjaink kiszállítását, ezzel is megelőzve a felesleges kontaktot a futárral, aki egy nap nyilván több személlyel is találkozik, így potenciális jelölt a vírus továbbadására. Az e-kereskedelem valószínűleg a vírushelyzet után is rendkívül népszerű marad, és a kereskedelem nagyrészt kiteszi majd, mivel a legtöbben már hozzászoktak és megszerették.

A koronavírus-járvány a turizmusra mérte az egyik legnagyobb csapást. Számos országban, köztük Magyarországon is a kormányzati intézkedések között szerepelt a lakhelyelhagyási tilalom és korlátozások. Az UNWTO (Turisztikai Világszervezet) 2020-as előrejelzése szerint elhúzódó lefutás és hosszabb regenerációs időszak esetén a turisták száma globálisan 80%-kal eshet vissza, amely minimálisan 1,2 trillió dollár bevételkiesést jelent a turisztikai és annak kapcsolódó ágazataiban. Az UNWTO 2021. szeptemberi közleménye szerint a legtöbb szakember egyetért abban, hogy 2022 második felére történhet meg a járvány előtti helyzet visszaállása, míg a szakértőknek majdnem a fele látja úgy, hogy a nemzetközi turisták száma 2024-ben vagy azután fogja újra elérni a 2019-es szintet. Jelenleg az is korlátozó tényező az utazáskor, hogy nem minden ország fogadja el ugyanazokat az oltástípusokat, illetve az is eltérő, hogy melyik ország kér oltás meglétét a beutazó személytől.

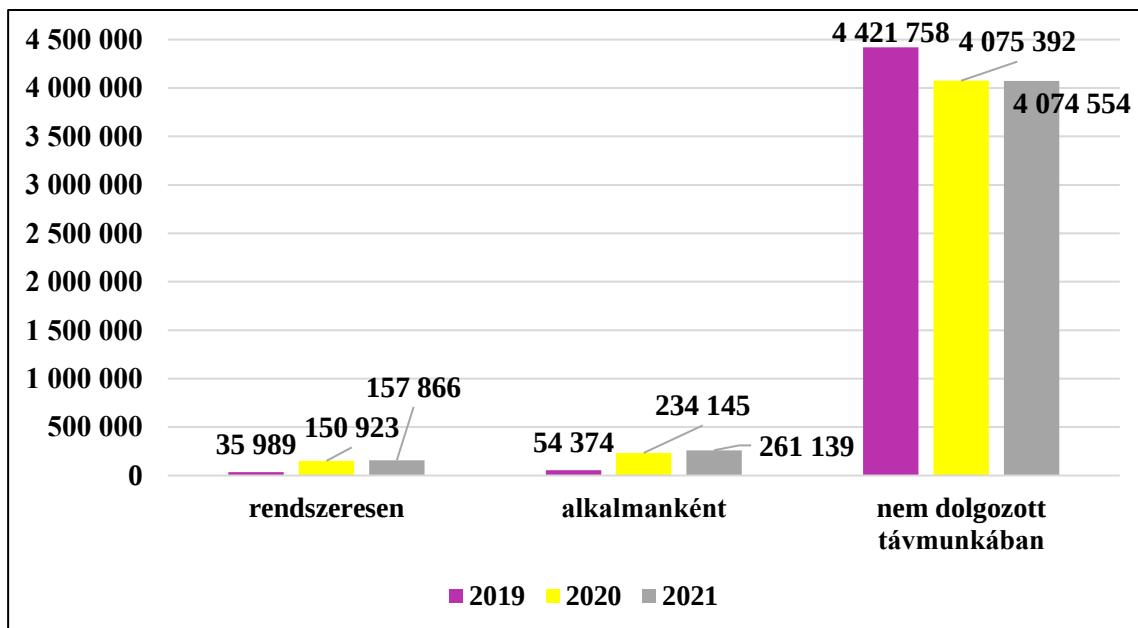
A Kormány a koronavírus-világjárvány nemzetgazdaságot érintő hátrányos hatásainak enyhítése, illetve a gazdasági élet újraindítása érdekében Gazdasági Élet Újraindításáért Felelős Operatív Törzsöt hozott létre. ((Kormányrendelet 324/2021 (VI. 9.) 1. § (1)))

Feladataik közé tartozik a gazdasági élet újraindításának figyelemmel kísérése, a pandémia által okozott gazdasági károk elhárítása érdekében javaslatok tétele, és törekszik megszüntetni a gazdasági élet újraindítását akadályozó tényezőket véleményezés és javaslatok által. Már több, mint 30 javaslatot fogadott el a kormány a Gazdasági Élet Újraindításáért Felelős Operatív Törzstől. Ezek segítenek hozzájárulni ahhoz, hogy Magyarországon a gazdaság újraindulása a lehető leggyorsabban történjen meg.

4. A Covid-19 vírus hatása a foglalkoztatásra

A Covid-19 vírus globális szintű terjedésekor az országok eltérő megoldási stratégiákat alkalmaztak, de több területen is a távmunkára, home office-ra való átállást választották. Az első koronavírus-megbetegedést 2020. március 4-én regisztrálták Magyarországon, ez után kezdődtek meg az átszervezések is a munkáltatóknál. Magyarország korábban is el volt maradva a távmunkában foglalkoztatottak arányában európai szinthez képest, és még a megnövekedett magyarországi arány is kisebb, mint az európai átlag a Covid-időszak alatt.

A foglalkoztatásra és ezáltal a munkavégzés formáira is, kétféle hatással volt a Covid-19 vírus. Mint korábban is említettem, az egyik reakció az a távmunkára való átállást jelentette. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adatai szerint 2020 tavaszán a foglalkoztatottakon belüli arányuk a legmagasabb 17%-ot érte el májusban. 2021. februárban már nem mutatott ekkora mértékű kiugrást, azonban még így is az arányuk közel az ötszöröse volt az egy évvel korábbinak. (KSH, 2021) Elmondható, hogy az első hullám idején hirtelen, ugrásszerűen nőttek meg a távmunkában dolgozók száma, majd a növekedés az enyhítések és a későbbi hullámok során is már csak kisebb mértékűek lettek. Magyarországon jelentősek az országon belüli területi különbségek is, hiszen a központi régiókban él a home office formában vagy távmunkában dolgozók közel kétharmada. (KSH, 2021) Ez azt mutatja meg, hogy leginkább a fővárosban, Budapesten és a fejlettebb városokban voltak képesek arra a munkáltatók, hogy gyorsan reagáljanak a helyzetre, és átalakítsák a korábbi szervezeti kultúrájukat. A távmunkára vagy home office-ra átváltók többsége felsőfokú végzettséggel rendelkezett, ez 77%-uk, mivel elsősorban a szellemi munkák végezhetőek ebben a formában.

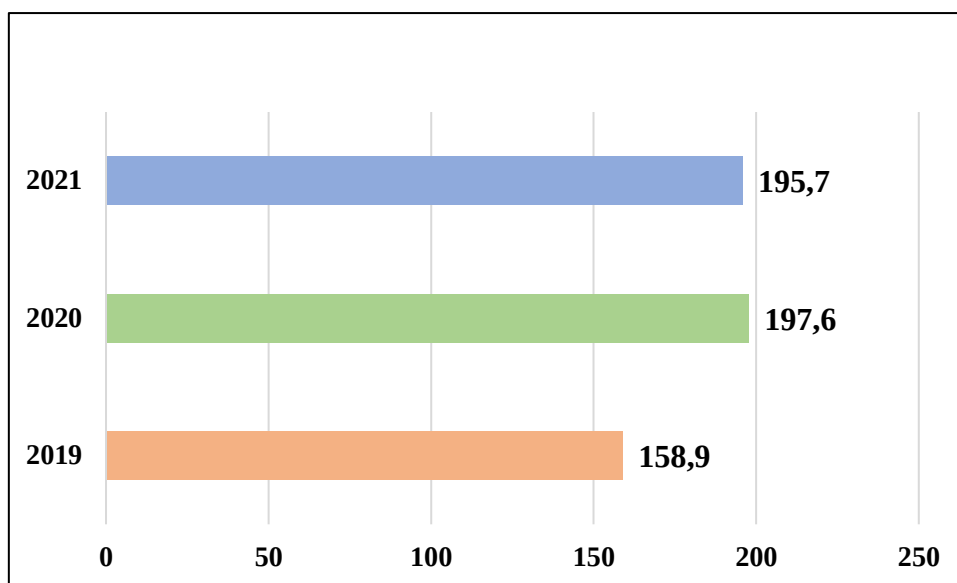


3.ábra: A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének éves alakulása 2019-2021 között (fő)

Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján

A KSH adatai alapján jól látható a távmunkában foglalkoztatottak számának növekedése 2019-ről 2020-ra, ennek természetesen a járványhelyzet az oka. 2019-ben még csak 35989 fő dolgozott rendszeresen távmunkában, 2020-ban már viszont 150923 fő, emellett az alkalmanként távmunkában dolgozók száma is nőtt. Nagyszámban csökkent pedig azoknak a munkavállalóknak a száma, akik még nem dolgoztak távmunkában. Ezek a tendenciák pedig 2021-re még tovább folytatódtak.

Munkáltatói oldalról a másik jellemző reakció a vírushelyzetre a leépítés volt. Nagyon sokan veszítették el a munkájukat, a legtöbben az idegenforgalmat, turizmust és a vendéglátást is magába foglaló szolgáltatás szektorban. Az olyan szektorokban, ahol korlátozott a távmunka lehetősége, úgyszintén növekedett az állásvesztők száma, például a kereskedelemben. A munkanélküliségi ráta a KSH adatai szerint úgy alakult, hogy 2019-ben 3,3% volt ez a mutatószám, 2020-ban pedig felugrott 4,1%-ra.



4.ábra: A munkanélküliek száma Magyarországon 2019 és 2021 között (ezer fő)

Forrás: saját szerkesztés a KSH adatai alapján

A munkanélküliek száma Magyarországon 2019-ben 158900 fő volt, ez a szám azonban megnövekedett 2020-ra 197600 főre. A válsághelyzetet pedig valamennyire sikerült kezelni, mivel 2021-re a munkanélküliek száma csökkenni kezdett.

„A Covid-19 világjárvány következményei veszélyeztetik a nemek közti egyenlőség javításának területén elért korábbi eredményeket. A munkanélkülivé válás veszélye 1,8-szer nagyobb a nők esetében, melynek egyik oka, hogy az elbocsátások, a gazdasági visszaesés jobban érintik azokat az ágazatokat (turizmus, vendéglátás, személyes szolgáltatások), amelyekben magasabb a női foglalkoztatottság.” (Országgyűlés Hivatala, 2021)

Összességében elmondható, hogy a munkaerőpiacra erős hatással volt a járványhelyzet. Változtatott a foglalkoztatottsági és a munkanélküliség ráta nagyságán, a részmunkaidőben dolgozók számán, és a távmunkában és home office-ban dolgozók számán is. Egyes szektoroknak sikerült megerősödniük (pl. online vásárlási felületek), viszont több szektor is rendkívül legyengült. A járványhelyzet jelenlegi szakaszában általánosan elmondható azonban, hogy sikerült a munkavállalási problémákat enyhíteni. A következő fejezetben fogom részletezni a Covid-19 vírust és annak hatásait más területekre.

5. Távmunka a Vodafone Magyarország Zrt.-nél

Ebben a fejezetben szeretném a távmunka kialakulását és működését bemutatni a Vodafone Magyarország Zrt.-nél gyakorlati példaként. Mivel a Covid-19 járvány megjelenése előtt óta dolgozom a vállalatnál, ezért volt szerencsém a folyamat kialakulását a kezdetektől megfigyelni.

5.1. A Vodafone Magyarország Zrt.

1982 decemberében indult a vállalat az Egyesült Királyságban, akkor még Racal Telecom néven. A Vodafone Group Plc. ma már a világ legnagyobb távközlési szolgáltatójává vált bevétel alapján. A Vodafone név a voice data fone rövidítéséből ered. Magyarországi leányvállalata, a Vodafone Magyarország Zrt. 1999. november 30-án indította be magyarországi szolgáltatását, azóta is az egyik legnagyobb ügyfélkörrel rendelkezik az országban.

2018. május 9-én a Vodafone megállapodásra jutott a Liberty Global-lal annak magyar, cseh, német és román leányvállalatainak megvásárlásáról, így a UPC beolvadt a magyar leányvállalatba is. Ezáltal a Vodafone bővítette szolgáltatásait: már nem csak mobilszolgáltatást, hanem vezetékes szolgáltatásokat, mint kábeltévét és internetet is nyújt ügyfeleinek. Az országban két helyen van irodaháza a vállalatnak, Miskolcon és Budapest, amely a központja is egyben.

5.2. A Home Agent koncepció

5.2.1. Kialakulása

A vírushelyzet megjelenése előtt az ügyfélszolgálati hívásfogadó munkatársak és a back office munkatársak is egyaránt a miskolci irodaházból dolgoztak. Könnyebb volt, hogy mindenki egy lokáción dolgozott, mivel az információáramlás is gyors volt, emellett a munkatársi kapcsolatok is szorosak voltak. Hátránya viszont az volt, hogy egy országos szintű ügyfélszolgálatot nehéz volt egy lokáción fenntartani, mivel a munkaerő száma korlátozott volt Miskolcon és környékén. Már több, mint 10 éve a második „otthona” a magyarországi Vodafone-nak Miskolc, így ez idő alatt, amely munkavállalóhoz közel áll az ügyfélszolgálati vagy ehhez kapcsolódó munkakörök, azok már valószínűleg jelentkeztek egy-egy pozícióra a körzetből. Ebből az okból már egy ideje tervezés alatt állt a távmunkavégzés kialakítása, de nem haladt elég gyorsan a projekt.

Ekkor szólt közbe a koronavírus-járvány. 2020 tavaszán, amely munkaköröket el lehetett látni otthonról is, azoknak a vállalat home office-t rendelt el, pl.: HR munkatársak, resource plannerek, hogy a lehető legkevesebben tartózkodjanak az irodaházban. Ezekben a munkakörökben már korábban is mindenki vállalati laptopról dolgozott, így nem igényelt külön erőforrásokat, eszközöket a home office munkavégzés. Természetesen, ez a folyamat a budapesti irodaházakban is hasonlóan történt. Ezután elkezdődött a korábban irodai számítógépekről dolgozó kollégák számára a saját, vállalati eszközök beszerzése. Ez bizonyos időbe telt, viszont amint megérkeztek Miskolcra az eszközök, elkezdődhetett ezeknek a kiosztása és ezzel együtt az otthoni munkavégzés is. A számítógépeken természetesen a korábban is használt programok, felületek szerepeltek, így további oktatások nélkül is folytatódhatott a munkavégzés kiesés nélkül.

Mivel látta a vállalat, hogy minden nehézség és bonyodalom nélkül működik az otthoni munkavégzés, és ezen felül megnőtt a kereslet az otthoni munkavégzésre is, felismerte, hogy ez a megfelelő alkalom a hosszútávú munkavégzés kiépítésére vállalati szinten. A projekt a Home Agent nevet kapta. A vállalatnak szüksége volt az alkalmazottak számának nagyfokú növelésére, mivel a szolgáltatásaik kibővültek, illetve a korábbi, kolozsvári központ is átszervezésre került Magyarországra. A Home Agent koncepció lényege pedig, hogy már a munkaszerződésben is rögzítésre kerül, hogy a munkavégzés helyszíne a munkavállaló lakcíme, így ezek a dolgozók nem home office formában dolgoznak, továbbá a járványhelyzet megszűnése után is dolgozhatnak otthonról.

5.2.2. Kivitelezése

A folyamat kialakításakor több részterületen is igényelt a korábbi megoldásokon változtatás. Ha egy munkavállaló felvételét és beléptetését figyeljük meg lépésről lépésre, akkor az első fázis a toborzás. Míg korábban a toborzás folyamata Miskolcra és környékére korlátozódott, például a városban utcai táblákon szerepelt állásra felhívás, vagy a helyi állásbörzéken jelent meg a vállalat, most viszont országos toborzásra volt szükség. A legegyszerűbben online volt ez megoldható, online álláshirdetések alkalmazásával, illetve a Vodafone Magyarország hivatalos weboldalán található egy „Karrier” menüpont is, itt folyamatosan frissítve vannak az éppen nyitott pozíciók. Mivel a jelentkezők száma a többszeresére ugrott a korábban megszokottnak, az előszűrést és a kiválasztási folyamatot is szükséges volt újratervezni. Nem rendelkezünk kellő erőforrással ahhoz, hogy minden jelölt telefonos előszűrésen vegyen részt, emiatt előszűrőként egy online megoldható rövid tesztet küldtünk ki a számukra. Korábban

személyes kiválasztásokon assessment center (AC) módszert alkalmaztunk, viszont ezt is át kellett ültetnünk online környezetbe. A kiválasztásokat végül Skype és Teams felületen bonyolítjuk le, csoportos bontásokban. A távmunka legfontosabb feltételeit már itt is tisztázzuk a jelöltekkel.

A kiválasztott jelölteket két helyszínen tudjuk beléptetni a vállalathoz, Miskolcon és Budapesten. A helyszínt ők választhatják meg, itt írják alá a szükséges dokumentumokat és itt vehetik át a technikai eszközöket is. Az eszközöket nekik kell hazaszállítani és az átvételtől felelősséggel tartoznak értük. A tréning és a munkavégzés is természetesen otthonról történik, de havi 1-2 alkalommal behívhatóak az irodaházba tréning, oktatás, munkaértekezlet vagy megbeszélés okából. Ennek az lenne az előnye, hogy a kollégáknak személyesen is lenne lehetőségük találkozni egymással, és a vezetőikkel, nem csak online térben, viszont a járványhelyzet miatt erre még nem került sor.

5.2.3. Feltételei

A feltételek egységesítése miatt a vállalat létrehozott egy távmunka szabályzatot belső használatra, a továbbiakban ennek a fontosabb pontjait szeretném kiemelni. A szabályzat 2020.07.01. napjától érvényes, azóta még több, frissített verziója készült. Személyi hatálya kiterjed minden olyan munkakörben dolgozó munkavállalóra, akik a Vodafone-nal távmunkás munkaszerződéses jogviszonyban állnak.

A munkavégzéshez néhány feltételnek meg kell felelnie a munkavállalónak. Szükséges stabil és minimum 6Mbit/sec fel és 6 Mbit/sec letöltési sebességű internet-hozzáféréssel, munkaasztallal és munkaszékkel rendelkeznie, továbbá megfelelő munkahelyiséget szükséges kialakítania. A munkavállaló köteles távmunkát megelőzően fényképpel dokumentálni a munkavégzés helyét, melyet el kell küldenie e-mailen a kijelölt csoportnak. A munkavállaló biztosítja, hogy a munkavégzéshez szükséges személyes adatokhoz nem Vodafone alkalmazott nem férhet hozzá.

A munkáltató az alábbi eszközöket biztosítja, munkakörtől függően:

- notebook/számítógép/vékony kliens
- headset
- monitor
- betekintésvédő fólia
- billentyűzet
- egér

- LAN kábel

Különböző szolgáltatók által előre jelzett vagy előre nem jelzett technikai probléma esetén a munkavállalónak kötelessége a közvetlen felettesét értesíteni. Ha előre tudható a technikai probléma, akkor a munkavállaló a munkáltató székhelyén vagy telephelyén végezheti el a munkáját. Ilyen esetben a munkáltató megtéríti a munkavállaló számára a lakóhelyről a székhelyre vagy telephelyre történő utazás és a visszaút költségét.

A Vodafone bevezette a rezsiköltség átalány támogatást, melyet azok a munkavállalók jogosultak kapni, akiknek sikeresen letelt a próbaidejük, és mind munkáltatói, mind munkavállalói részéről aláírt távmunkás munkaszerződéssel rendelkeznek.

A szerződés megszüntetését a munkavállaló és a munkáltató is kezdeményezheti. A munkáltató kezdeményezheti a távmunka keretében történő munkavégzést, és a hagyományos keretek közötti foglalkoztatásra átváltást, amennyiben a munkavállaló teljesítménye csökken, a munkavégzéshez szükséges technikai feltételek sorozatosan hiányosak, a Munkáltató pénzügyi, létszám-gazdálkodási, vagy egyéb működésével összefüggő okok következtében indokoltnak tartja.

Hosszútávon elmondható, hogy a vállalat nyitott arra, hogy a munkavállalói otthonról végezzék a munkájukat, viszont támogatja az úgynevezett „hibrid” munkavégzést is, ami úgy nézne ki, hogy amikor a járványhelyzet végéhez közeledünk, akkor egyes munkaköröknél, például HR, heti 1-2 napot irodai munkavégzéssel várná el, heti 3-4 napot pedig otthonról. Az irodai munkanapokat így a csapat és a csapat projektek erősítésére szánhatnák a dolgozók.

6. A kutatás módszertana

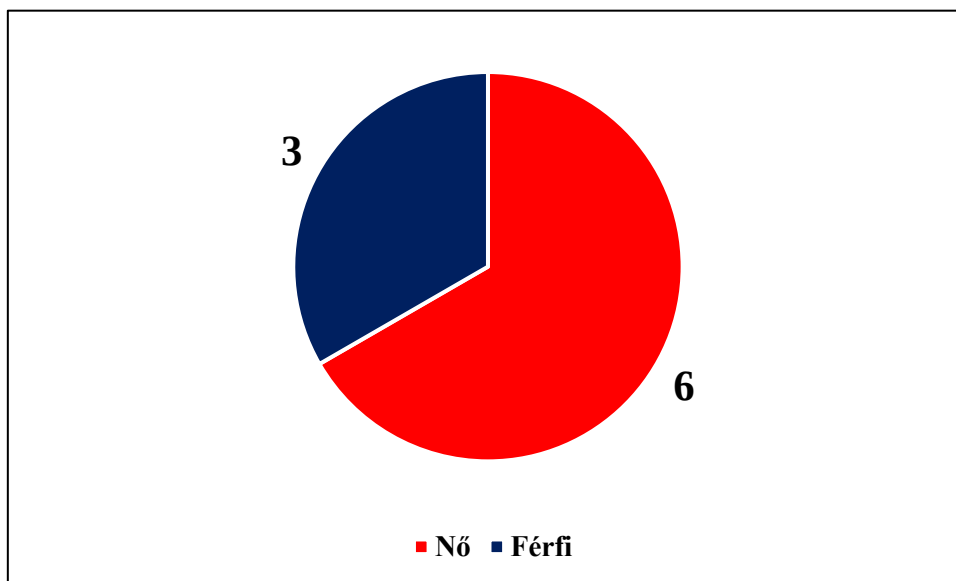
A dolgozatom kutatási részéhez engedélyt kértem a munkahelyemen, hogy az ottani munkatársak bevonásával végezhessem el ezt. Az adatgyűjtési folyamat interjúk segítségével történt meg. Az interjúk online valósultak meg Teams felületén, előre egyeztetett időpontokban. Az eredeti elképzelés úgy nézett volna ki, hogy fókuszcsoporthoz interjúkat szervezek meg az interjúalanyokkal, azonban az eltérő pozíciók és időbeosztások sajnos nagymértékű akadályt jelentettek, így végül külön-külön tudtam megtartani az interjúkat. Az interjúalanyok előtt ismert volt a kutatásom célja, illetve az is, hogy végül anonim módon lesznek kezelve a válaszaik. A kérdőívben nem szerettem volna vállalati anyagokból, információkból dolgozni, hanem egyszerűen a munkavállalók személyes tapasztalataira, véleményeire voltam kíváncsi. Az interjúk közben tudtam jegyzetelni, de engedélyüket is adták, hogy rögzítsem a beszélgetéseinket. Végül 9 munkatárssal tudtam így beszélni. Próbáltam minél több szempont alapján kiválasztani őket, de meghatározó volt a pozíció, munkavégzés helyszíne legfőképp. A kérdéssorom 18 kérdésből állt, az összes kérdés nyílt volt, így szabadon kifejtették a véleményüket az interjúalanyok.

A kérdéssoromat 3 nagyobb témakörre lehet lebontani, amelyekben a következőket szerettem volna pontosabban megtudni: lehet-e javítani a munkavégzési módon, a munkavégzési mód hatással van a munkavégzés hatékonyságára, a munkavégzési mód befolyásolja a munkahelyválasztási preferenciákat. Általános elmondható viszont az is, hogy az interjúk alatt azt szerettem volna megtudni, hogy hogyan vélekednek a munkavállalók a Home Agent koncepcióról, milyen előnyöket-hátrányokat ismertek fel az otthoni munkavégzés során, és a Covid-19 vírus milyen hatással volt a munkavégzésükre.

7. A kutatás elemzése

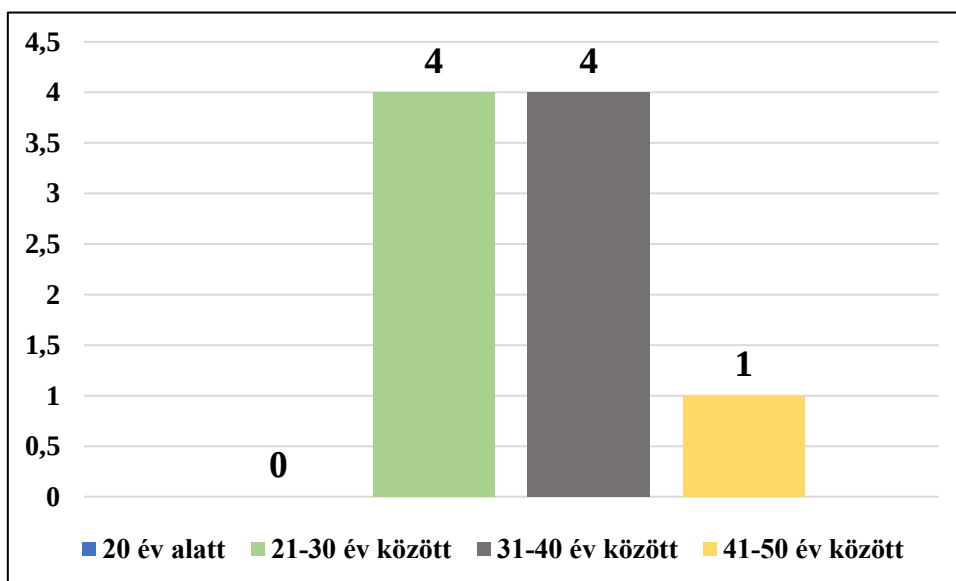
7.1 Az interjúalanyok bemutatása

A kutatásom során kapott válaszok kielemezése előtt szeretném először is az interjúalanyokat csoportokba, kategóriákba osztani, így a válaszaikat is jobban el tudjuk helyezni az élethelyzetük szerint.



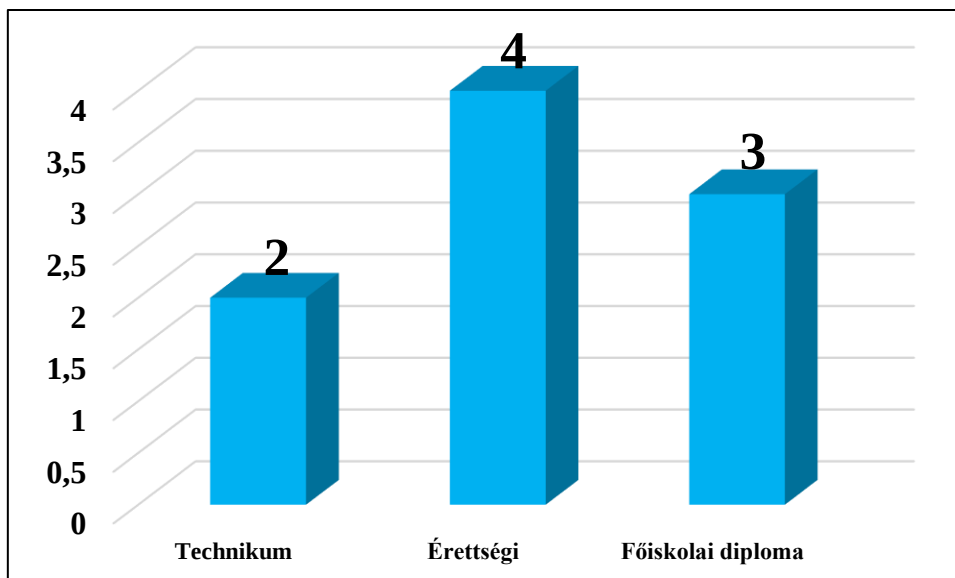
6.ábra: Nemenkénti megoszlás (fő)

Forrás: saját szerkesztés



7.ábra: Korcsoport szerinti megoszlás (fő)

Forrás: saját szerkesztés



8.ábra: Legmagasabb iskolai végzettség (fő)

Forrás: saját szerkesztés

Ahogy a fentebbi ábrák is mutatják az interjúalanyaim nagyobb részben nők voltak, illetve 21-40 év közötti csoportba tartoztak. A vállalatnál az elvárt minimum iskolai végzettség az érettségi, így nem meglepő az sem, hogy ez a legmagasabb iskolai végzettség a többségnél az interjúalanyok között

A következő táblázat pedig tartalmazza az interjúalanyaimat. Fontosnak tartottam, hogy az anonimitásukat megőrizve tudjam összefoglalni őket, ezért a hozzájuk kapcsolódó információkkal szeretném őket jellemezni.

	Pozíció/terület	Munkavégzési hely/forma	Mióta dolgozik a cégnél?	Nem	Kor
1. interjúalany	Csoportvezető	Hibrid	2012.10.24	Férfi	41
2. interjúalany	Csoportvezető	Hibrid	2009.10.28	Férfi	36
3. interjúalany	Csoportvezető	Hibrid	2013.10.28	Nő	35
4. interjúalany	HR	Hibrid	2020.03.09	Nő	24
5. interjúalany	Hívásfogadó	Iroda	2021.02.04	Nő	21
6. interjúalany	Hívásfogadó	Home Agent	2020.07.01	Nő	36
7. interjúalany	HR	Hibrid	2021.07.07	Nő	20
8. interjúalany	Hívásfogadó	Home Agent	2020.07.01	Férfi	33
9. interjúalany	Hívásfogadó	Home Agent	2020.07.01	Nő	29

9.ábra: Az interjúalanyok összefoglalása a kutatás során

Forrás: saját szerkesztés

7.2 Az interjúalanyok válaszainak elemzése

Az interjúk elején először az alanyokhoz köthető személyes információkra kérdeztem rá, melyeket a fentebbi táblázat is tartalmaz, például, hogy mióta dolgoznak a vállalatnál, milyen pozícióban dolgoznak, hány évesek és mi a legmagasabb iskolai végzettségük.

A specifikus kérdéseim először is arra vonatkoztak, hogy honnan végzik a munkájukat, egyáltalán milyen munkavégzési forma megengedett az adott pozíciónál és milyen jellemzői, feltételei vannak a munkavégzési módnak. Általánosan elmondható, hogy a hívásfogadók esetében a megengedett munkavégzési hely/mód, az az irodai munkavégzés, illetve a Home Agent (HA) koncepció. A munkavállalóknak ezekben a pozíciókban szükséges eldönteniük, hogy kizárólag az irodából, vagy csak otthonról dolgoznak, itt nincs „is-is” megoldás. 4 hívásfogadó pozícióban dolgozó kollégával beszéltem, és ebből 3 fő választotta a HA lehetőséget, és csak 1 fő az irodai munkavégzést. A válasz azzal magyarázható, hogy otthoni munkavégzés esetében sokkal nyugodtabb és csendesebb környezetben tudnak a kollégák hívást kezelni. Az 5. interjúalany elmondása szerint ő korábban dolgozott HA koncepcióban, viszont túlságosan elszigetelten érezte magát és ezért váltott át az irodai munkavégzésre, ráadásul megvan a megszokott kis csapatuk, akik szintén úgy gondolkodnak mint ő, így minden nap megvan a szükséges társaságuk munkavégzéskor. A magasabb szintű pozícióknál megengedett az úgynevezett hibrid munkavégzés is a vállalatnál. A hibrid munkavégzés azt jelenti, hogy a munkavállaló saját döntése alapján dolgozik otthonról vagy az irodaházak egyikéből. Ha bármiért szükséges az irodából dolgoznia, akkor az megoldható, de másnap szabadon dolgozhat már otthonról is, nincs megszabva, hogy milyen arányban használják ezt ki a hibrid munkavállalók. A csoportvezető kollégáknak vannak úgynevezett ügyeletes műszakjaik, így azokon a napokon az irodából szükséges dolgozniuk, de ezen kívül ők is dolgozhatnak otthonról. Elmondásuk szerint, így kb. heti 2 alkalommal dolgoznak az irodából ezeken a napokon. A HR területen szintén megengedett a hibrid munkavégzés, így ezt elmondásuk szerint kényelmük szerint használják ki ennek az előnyeit. A HA kollégák elmondták azt is, hogy a nem irodából való munkavégzéshez szükséges a munkavállalóknak biztosítani a csendes, nyugodt munkakörnyezetet, stabil internetkapcsolatot, illetve a munkához szükséges eszközöket, mint szék vagy asztal, ahogy ezeket le is írtam az 5.2.3.-as fejezetben is a HA munkavégzés feltételeinél.

Szerettem volna megtudni továbbá, hogy a munkavállalók hogy érzik, megkapták-e a szükséges támogatást a munkáltatójuktól minden esetben. A válaszadók mindannyian egyetértettek, hogy igen, amit egy munkahely nyújthat a munkavállalója felé, azt megkapták. A válaszok többsége megegyezett, mégpedig, hogy a munkájukhoz szükséges technikai eszközöket, telefont, routert kapták támogatásul, de néhányan kiemelték még az online képzéseket, betanítást, rezsitámogatást, szükséges kontaktokat meglétét is plusz juttatásnak.

Lényegesnek tartottam az ő szemszögükből megismerni a munkavégzési módjuknak az előnyeit, hátrányait, esetleges nehézségeit, így rákérdeztem minden interjúnál erre is.

Nem meglepő, hogy nagyon sok esetben visszaköszöntek azok a válaszok, amelyeket a 2.5.2.2. *Táv munka előnyei* és 2.5.2.3. *Táv munka hátrányai* alfejezetekben is ismertettem szakirodalmi művek alapján. A válaszok ebben az esetben is nagyon összecsengtek egymással, így az otthoni munkavégzés előnyeiként a következő válaszokat kaptam: mindenki magának tudja beosztani az idejét, rendkívül kényelmes tud lenni, rugalmasság, nem szükséges túl sok idő a reggeli készülődéshez, utazásra, és este munka után sem kell a sötétben hazamenni. Sikeres időmenedzsmenttel ez a megspórolt idő pedig átfordítható a magánéletre, hobbikra, esetleg sportolásra is. „A pozícióból kifolyólag nagyon sok interjúra, meetingre járok, és könnyebb ezeket online formában kivitelezni. Ha pedig amúgy is online a gép előtt vagyok miért ne tehetném ezt itthonról?” – válaszolta a 4. interjúalany, kihangsúlyozva a hibrid munkavégzés lényegét. Az előnyök mellett megfogalmazták a hátrányokat is. A központi problémák, nehézségek ebben az esetben is ismétlődőek voltak, így a legtöbbször előfordult válaszok a következők voltak: a csapatok csak online tudnak legtöbbször találkozni, így nem feltétlenül épülnek ki olyan szoros emberi és munkatársi kapcsolatok, az új csapattagok nehezebben ismerik meg a munkatársakat, így szinte ismeretlenek tudnak maradni, társasági kontaktok hiánya, kérdés, probléma esetében a segítség lassabban érkezik meg, mint egy irodai munkavégzéskor. Az 5. interjúalany, aki az irodából dolgozik elmondta, hogy számára nincs hátránya a munkavégzésének helyéből fakadóan, mivel a fentebb leírt problémákkal ő nem találkozott. A hibrid munkavégzést folytató kollégák beismerték, hogy ha otthonról dolgoznak, akkor jelenhetnek meg a fentebbi problémák, vagy a magánélet-munka túlságos összefolyása, viszont, amely napokon az irodából dolgoznak, azokon a napokon sikeresen vissza tudják billenteni ezt az egyensúlyt. „Ami a hátránya, az viszont pont az, hogy azáltal, hogy szinte azonnal tudok kapcsolódni mindenhez, sokkal több egyeztetésre és meetingre tudok elmenni,

sokkal több interjút is magamra vállalok.” – nyomatékosította a 4. interjúalany a megnövekedett elvállalt feladatainak okát.

Az előbbi hátrányok és nehézségek mellett, azonban mindenki több pozitívumot sorolt fel, mint negatívumot, így nem volt megdöbbenő számomra, hogy arra a kérdésekre, miszerint változtatnának-e a munkavégzési módjukon, az volt a válaszuk kivétel nélkül, hogy nem.

Mitől lehetne még jobb az adott munkavégzési mód véleményed szerint? – szolt a kérdésem. A válaszok itt két csoportra bonthatóak már azonban. A HA-ek mindannyian egyetértettek, hogy jót tenne nekik és a csapatuknak is az évente többszöri személyes csapatépítők, vagy csak egyszerű találkozók megszervezése. Jelenleg egy ilyen évente egyszer sikerül megszervezni átlagosan, viszont ezt kevésnek érzik. Az online ismeretségek szorosabbakká tudnának válni, illetve új kapcsolatok is könnyebben alakulhatnának ki egy-egy személyes találkozás alkalmával. A hibrid munkatársak nem tettek javaslatokat, mivel egyetértettek abban, hogy ez a munkavégzési mód egy jó felvetés, és már most is lefedi az igényeiket.

Az elmúlt időszak egyik legjelentősebb eseménye a pandémia és a Covid-19 vírus terjedése volt. Kíváncsi voltam, hogy az interjúalanyokat hogyan érintette ez a szituáció, és hogy a munkaszervezésükkor befolyásoló tényező volt-e. Mind a HA, és a hibrid munkavégzés is a vírushelyzet következménye, mivel a megjelenése előtt a vállalatnál az irodai munkavégzés volt a megszokott. Az 5.-6.-7.-8.-9. interjúalanyok mind a pandémia alatt kezdtek el a vállalatnál dolgozni, így nekik nem volt összehasonlítási alapuk az az előtti állapothoz képest. Elmondásuk szerint mivel ebben a formában kezdtek, ahogy most is dolgoznak, így hamar hozzá tudtak szokni a helyzetet, nem érzékelték nehézséget ezzel kapcsolatban. Mivel a pozíciójukból kifolyólag rendkívül sokat beszélnek emberekkel, így ez oldotta kicsit a magányosságukat is. Az 1. interjúalany kiemelte, hogy csak az elején volt nehéz, mivel mindenkinek új szituáció volt, felgyülemlett sok feszültség az emberekben, de idővel, ahogy sikerült megszokni a helyzetet, úgy javult a munkavégzés is. Emellett időre volt szüksége a vállalatnak is, hogy minden munkavállalót biztonságosan helyezze el a munkavégzéséhez. A 3. interjúalany kiemelte pozitív hatásnak, hogy online térben sokkal egyszerűbb meetingeket szervezni és bekapcsolódni, így egy-egy folyamat is könnyebben megszervezhető. A munkaszervezés tekintetében viszont hátrányban vannak a hibrid munkavállalók abban a tekintetben, hogy mivel maguknak osztják be az idejüket és a feladataikat, így hajlamosak sokat túlórázni. Könnyen a

gép előtt ragadnak, így akár még az esti órákban is sokan elérhetőek a vállalaton belül. A 6.-8.-9. interjúalanyok nem találkoznak ezzel a problémával, mivel a 8,5 órában kezelik a bejövő hívásokat, általában nincs más feladatuk ezen kívül, így túlórázni sem hajlamosak.

A következő kérdésem arra vonatkozott, hogy milyen hatékonysággal tudják végezni a munkájukat az adott munkavégzési formában. Az 1. és 2. interjúalany teljes maximalitással tudnak koncentrálni az irodában is és otthon is, így nekik nem számít a helyszín. A 3. interjúalany eleinte nem érezte komfortosnak az otthoni munkavégzést, mivel nem érezte magát elég hatékonynak, de idővel sikerült ehhez egy struktúrát kiépítenie. Most már nem okoz neki ez gondot, viszont az még mindig problémás számára, hogy egymással átfedésben tesznek be neki a munkatársak meetingeket, így bonyolult tud lenni ezeket átszervezni. A vállalat is igyekszik a meeting kultúrát javítani, hogy minél hatékonyabban tudják a kollégák ezeket megszervezni és lefolytatni egyaránt. A 7. interjúalany pedig a következőképpen felelt a kérdésemre: „Teljes odafigyeléssel és stresszmentesen tudom jelenleg elvégezni a munkámat, mivel minden eszköz és idő a rendelkezésemre áll.” A hívásfogadó interjúalanyok válaszai megegyeztek, miszerint szerencsésebb otthonról dolgozniuk, mivel ott csend van és nem hallják a körülöttük ülőket szintén ügyfelekkel beszélni.

Az előző kérdéshez kapcsolódóan szerettem volna megtudni, hogy hatékonyabb-e a HA koncepció véleményük szerint, illetve, hogy lelkileg hogy érzik magukat így. A válaszadók nagyobb része gondolja úgy, hogy hatékonyabb az otthoni munkavégzés, de hozzátették, hogy ez emberfüggő, és az egyénnek bírnia kell az egyedüllétet is. Otthon könnyebben elterelődik a figyelme az 1. és 2. interjúalanyok, így ők egyetértettek abban, hogy irodából érdekesebb dolgozniuk, ha haladni szeretnének a feladataikkal. Az 5. interjúalany szerint csak egészség szempontjából hatékonyabb az otthoni munkavégzés, de őt ez sem tántorítja el az irodai munkavégzéstől.

Hogy lelkileg hogy is érzik magukat otthoni munkavégzéskor, arra elég megosztó válaszokat kaptam. Az 1.-2.-3.-4.-5. interjúalanyok elmondásuk szerint unalmas, magányos, megterhelő számukra ez hosszútávon. A 6.-7.-8.-9. interjúalanyok szerint viszont pont ennek az ellenkezője az igaz rájuk. Élvezik, hogy könnyen elérik a kollégáikat a Teams felületén, elégedettebbek, nyugodtabbak, kipihentebbek és jobban élvezik a munkájukat is.

Végezetül érdekelt még az is, hogy a jelenlegi pozíciójuk kiválasztásánál szempont volt-e a munkavégzési forma a számukra. Az 1.-2.-3.-4. interjúalanyoknak ez nem számított, mivel már a pandémia előtt is a cégnél dolgoztak, így ők csak a kialakult körülmények miatt kerültek a hibrid munkavégzésbe. A többi válaszadóról elmondható, hogy már tudatosan olyan munkavégzési módot kerestek, amelyek a számukra preferáltak.

Az előző kérdésből kiindulva kíváncsi voltam arra is, hogy a jövőben, ha pozíciót váltanának, akkor szempont lenne-e a munkavégzési módja az adott pozíciónak számukra. Többen kiemelték, hogy ez pozíciófüggő számukra, de mindenki szerint sokat számít ez a kritérium. Az 1.-2.-3. interjúalanyok, akik jelenleg preferálják az irodai munkavégzést, meglepően úgy nyilatkoztak, hogy egy megfelelő fizetéssel járó munkáért elvállalnák a teljes otthoni munkavégzést is. A 4. interjúalany csak olyan munkát vállalna, ahol megoldható a heti 2-3 napi otthoni munkavégzés, de igényli a havi 5-6 alkalom irodai munkavégzéses napot is, így ő a jelenlegihez hasonló munkára váltana csak. A 6.-7.-8.-9. interjúalanyoknak annyira bevált az otthoni munkavégzés, hogy ők a későbbiekben is már csak ilyen munkahelyet tudnának elképzelni. Az 5. interjúalany szerint ő inkább megmarad az irodai munkavégzés lehetőségénél, de idővel lehet elvállalna otthoni munkát is, ha úgy alakulna az élete.

Zárásként arról érdeklődtem az interjúalanyoktól, hogy esetleg nekik van-e még bármilyen megjegyzésük, gondolatuk a témával kapcsolatban, azonban válaszaik szerint elmondtak mindent a fentebbi kérdések során, amit gondolnak a munkavégzés helyéről, így sikeresen tudtuk zárni az interjúkat.

8. Főbb megállapítások, javaslatok

Összességében elmondható, hogy a Covid-19 vírus rendkívül nagy hatással volt a munkaerőpiacra és magára a munkavégzésre is. A korábban szokatlannak tartott távmunkavégzés, otthoni munkavégzés fellendült és a munkavállalók részéről is ez már egy kritériumnak számít a munkahelyválasztásnál. A kutatásom során az interjúalanyoktól megismerhettem több szempontból is ezt a témakört. Több kérdésnél is egymással ellentétes válaszokat kaptam, így felismerhető, hogy minden szituáció teljes mértékben egyénfüggő. Azok, akik az otthoni munkavégzést preferálják, és saját maguk választották meg ezt a munkavégzési módot, szinte csakis az előnyeit látják ennek a lehetőséget és ezeket is emelték ki az interjúk során, míg akik nem kedvelik az otthoni munkavégzést, azok inkább több negatívumát látják ennek a dolognak. Az otthonról dolgozók elmondták továbbá azt is, hogy a jövőben is ezt a fajta munkavégzési módot preferálják és nem szeretnék többet nap mint nap irodába bejárni. Ez alapján látható, hogy a hipotézisem, miszerint a munkavégzési mód hatással van a munkahelyválasztási preferenciákat, teljesül. Alátámasztja ezt az a tény is, hogy a jelenleg irodában történő munkavégzést preferálók is azt a választ adták, miszerint a jövőben, ha egy számukra kedvező állásajánlatot kapnának, akkor is figyelembe vennék a munkavégzés helyszínét, és már nem feltétlen a fizetés vagy az egyéb juttatások lennének a döntő érvek. Számomra világossá vált, hogy már most is és a jövőben is mindig lesznek olyanok, akik társaságkedvelők, így inkább bejárnak a munkahelyükre minden alkalommal, és számukra nem áldozat az így elhasznált plusz idő sem. A másik oldalon pedig ott vannak a kissé zárkózottabb emberek, akiknek a saját kényelmük az első, így szívesebben maradnak inkább otthon és ők nagy valószínűséggel nem is fogják magányosnak vagy unottnak érezni magukat.

Javaslatom a munkáltatók számára, hogy törekedjenek arra a továbbiakban, hogy egy-egy pozíciónál, ahol megoldható, tegyék elérhetővé a választható munkavégzési módot. Ezzel, hogy választási lehetőséget ajánlanak a munkavállalók számára, várhatóan megnő a munkavállalói elégedettség és a jelentkezők számai, és hatékonyabb lesz a teljesítményük is. Mivel minden ember ennyire különböző, mindenkinek eltérő munkavégzési mód válik be. Ezzel az újítással korábban kiaknázatlan lehetőségeket fedhet fel a munkaerőpiac, és fejlődhet tovább.

További javaslatom az, hogy a munkáltatók fektessenek nagyobb hangsúlyt az informatikai tudás átadására a munkavállalók számára, illetve igyekezzenek minél modernebb, felhasználóbarátabb technikai eszközöket beszerezni, ezzel is csökkentve az ezekből következő

problémákat, mivel a jelenlegi helyzetünk is azt tanúsítja, hogy várhatóan nem fog csökkenni ezeknek az eszközöknek a jelentősége a munka világában sem. Ennek az erősítésével a munkáltató időt, energiát és akár pénzt is tud spórolni hosszútávon.

9. Összefoglalás

A dolgozatomban a Covid-19 vírus hatásait vizsgáltam az egyes munkavégzési formákra. Napjainkban az embereket leginkább a járványhelyzet és az egészségügyi helyzetünk foglalkoztatja, így ez a téma rendkívül releváns és aktuális. Nem csak az egyes, dolgozatomban kifejtett területekre volt hatással, hanem az egész társadalomra és az életvitelünkre. Kutatási célomnak azt tűztem ki, hogy szám adatokkal is le tudjam írni ezeket az egyes hatásokat, és minél pontosabban meg tudjam érteni a változásokat, illetve, hogy a választott vállalatnál felmérjem a munkavállalók véleményét erről témáról.

Ahhoz, hogy a foglalkoztatásban és a munkavégzésben történt változásokat tudjam elemezni, először is fontosnak tartottam a munkavégzés formáit részletesen bemutatni, hogy ismerjük a jellemzőiket is.

Manapság a munkaerőpiacon a távmunka a legnagyobb favorit a munkavállalók körében, és mint tudjuk ez a foglalkoztatási forma nem újdonság, azonban ebben a helyzetben tudott ekkora körben elterjedni. Éppen ezért ennek az előnyeit, hátrányait és feltételeit is szerettem volna minél pontosabban ismertetni.

A dolgozatom másik fő fókuszában a Covid-19 vírus állt, ezért mindenképp szerettem volna egy külön fejezet szánni ennek a témának a rövid ismertetésére. Témához illőnek éreztem még más gazdasági területekre tett hatásának is utána olvasnom, ezeknek pedig a legrelevánsabb elemeit leírom.

A munkám központi témáját, vagyis a megújult foglalkozási formákat igyekeztem egy gyakorlati példán is keresztül bemutatni, hogy ez a valóságban egy vállalatnál hogyan is szerveződött meg.

A kutatásomat a vállalatnál egyéni interjúkkal végeztem el. Itt 9 különböző pozíciójú, munkavégzési módú munkatársammal sikerült beszélnem az online interjúk keretein belül. Pontosabban megérthettem, hogy hogyan érzi magát egy teljesen otthonról dolgozó Home Agent kolléga, teljesen irodából dolgozó kolléga és a hibrid módban dolgozók. A szakirodalmakban leírtakat pedig igazolni tudták a gyakorlati eseteikkel, válaszaikkal.

Egyelőre a szakemberek sem értenek egyet teljesen abban, hogy mikor térhetünk vissza Covid-19 előtti életmódunkhoz, és mikor felejthetjük el a maszkviselést is teljesen. Az viszont valószínűsíthető, hogy az életünk soha nem lesz már ugyanolyan, mint a járvány előtt, mivel annyi újítás épült be az életünkbe, amelyeket a későbbiek során is tudunk alkalmazni. A munkavégzés formái terén pedig elmondható, hogy mivel a vállalatok többsége kiépítette már

az otthoni munkavégzés lehetőségét, és mind munkáltatói és munkavállalói oldalról is megismerkedtek ennek az előnyeivel, továbbra is rendkívül elterjedt foglalkoztatási forma marad a távmunka. Az embereknek viszont nagy figyelmet szükséges fordítaniuk a társas kapcsolataikra, hogy ne idegenedjenek el egymástól a túlzott mértékű izoláció miatt.

Bízom benne, hogy a munkámmal sikerült egy átfogó képet kialakítanom a munkavégzés lehetséges formáiról és a jelenlegi helyzetünkről is.

10. Irodalomjegyzék

- Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T., Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges, *PLoS ONE* 16(3)
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
- Adrian, P., Lydon, R. (2020). *Covid-19 and the global labour market: Impact on job*, 03/EL/20, Central Bank of Ireland.
- Állami számvevőszék (2021). *A turizmus helyzete - a járvány előtt és alatt -Elemzés*
- Bankó, Z. (2008). *Az atipikus munkajogviszonyok*, Ph.D. értekezés, Pécs, 263 p.
- Csikai, A., (2021). A magyarországi fiatalok munkaerőpiaci integrációja a Covid-19 világjárvány idején. *Acta Szociológia*, 7. évf., 1. szám, pp. 130-142.
- Dabasi Halász, Z., Hegyi-Kéri, Á., Lipták, K., Siposné Nándori, E., Tóthné Sikora, G. (2011). *Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitiká, Miskolci Egyetemi Kiadó.*
- De Klerk, J.J., Joubert, M., Mosca, H.F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work., *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, pp. 1-14.
- Finna, H. (2008). *A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási.*
- Hárs, Á. (2012). Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. *Közgazdasági Szemle*, LX. évf., 2. szám, pp. 224-250.
- Herdon I., Rab H., (2021). Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei, *Pro Futuro*, 10(3), pp. 59–82.
- Hill, E. J., Ferris, M., Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, pp. 220–241
- Köllő J., Reizer B. (2021). A koronavírus-járvány első hullámának hatása a foglalkoztatásra és a vállalatok árbevételére, *Közgazdasági Szemle*, LXVIII . évf., 4. szám, pp. 345–374.
- Kovács Á., Poór J., Seben Z., Szretykó Gy., (2020). *A koronavírus-válság hatása a munkaerőpiacra és a humán erőforrásokra*, XXIV. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötete, pp. 134-144.
- KSH. (2021-2022)
- Laky, T. (2005). *A magyarországi munkaerőpiac*
- Lipták, K. (2020). Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a

távmunkára Észak-Magyarországon. DOI: 10.15196/TS610202

Lórodi, L. (2003). *A munkaerő-kölcsönzés intézményesítése és gyakorlata*

Mélypataki, G., (2020). *Munkajog előadásjegyzet*

Mélypataki, G., (2019). Dematerialisation of workplace in non-classical labour law relations, *Proceedings of Novi Sad Faculty of Law*, pp. 671-682.

Országgyűlés Hivatala. (2021). *Infojegyzet*

Song, Y., Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers, *Journal of Happiness Studies*, 21, pp. 2649–2668.

Spurk D., Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic, *Journal of Vocational Behavior*, 119, pp. 1-4.

Szabó K., Négyesi Á. (2004). Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. *Közgazdasági Szemle*, LI. évf., 1. szám, pp. 46–65.

Vodafone Magyarország (2021). *Távmunka szabályzat*
 (Kormányrendelet 324/2021 (VI. 9.) 1. § (1))
 (Mt. 193/C. § b.)
 (Mt. 193/C. § c.)
 (Mt. 198. § (1))
 (Mt. 204. § (1))
 (Mt. 212. § (1))

<https://weworkremotely.com/>
<https://www.upwork.com/>
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0012.html
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0014.html
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0026.html
https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0033.html
<https://koronavirus.gov.hu/virusrol>
<https://coronavirus.jhu.edu/>
<https://atlo.team/koronamonitor/>
<https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/wtobarometereng.2021.19.1.5>
<https://munkastanacsok.hu/kepernyos-munkahelyek-ergonomiaja-biztonsaga/>
<https://www.vodafone.hu/magyar>

11. Mellékletek

A kutatáshoz végzett interjúkérdések:

- 1) Hány éves vagy?
- 2) Mikor kezdtél a Vodafone-nál dolgozni?
- 3) Mi a legmagasabb végzettséged?
- 4) Milyen pozícióban dolgozol?
- 5) Honnan végzed a munkádat? (Irodából, otthonról)
- 6) Milyen munkavégzési mód megengedett a pozíciódban?
- 7) Néhány mondatban fejtsd ki kérlek, a munkavégzési módod jellemzőit, feltételeit!
- 8) A munkavégzési formádnak milyen előnyei, hátrányai, nehézségei vannak szerinted?
- 9) Megkaptál-e minden segítséget a munkáltatótól a munkavégzésedhez? Ha igen, akkor mik voltak ezek a segítségek?
- 10) Mitől lehetne még jobb az adott munkavégzési mód véleményed szerint? Ehhez lennének valamilyen javaslataid?
- 11) Változtatnál-e a jelenlegi munkavégzési módodon? Miért?
- 12) A Covid-19 vírus milyen hatással volt a napi munkavégzésedre?
- 13) Nehézséget okozott-e a Covid-19 vírus a munkaszervezés tekintetében a számodra?
- 14) Milyen hatékonysággal tudod végezni a munkádat az adott munkavégzési formában?
- 15) Hatékonyabb-e a Home Agent véleményed szerinted, ha dolgoztál/dolgozol ebben a formában?
- 16) Lelkileg hogy érzed magad a Home Agent koncepcióban?
- 17) A jelenlegi pozíciódnál szempont volt-e a munkavégzési forma a számodra?
- 18) A jövőben, ha pozíciót váltanál, akkor szempont lenne-e a munkavégzési módja az adott pozíciónak?
- 19) Megemlítenél-e bármi olyan témát, javaslatot, észrevételt, gondolatot, amelyre nem kérdeztem rá, de szerinted témába vágó lenne, és szívesen megosztanád velem?