

OTDK-dolgozat

2024

PANNON EGYETEM
GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG



**JÓ BUSINESS A HOME OFFICE?
AVAGY MIT JELENT VALÓJÁBAN OTTHONRÓL DOLGOZNI**

**IS A HOME OFFICE A GOOD BUSINESS?
OR WHAT IT REALLY MEANS TO WORK FROM HOME**

Havranek Evelin, Horváth Fanni

Konzulens: Dr. Antal Anita PhD

Kézirat lezárásának dátuma: 2024. 06. 03.

TARTALOMJEGYZÉK

Táblázatjegyzék.....	- 4 -
Ábrajegyzék	- 4 -
Bevezetés.....	1
1. Elméleti megalapozás	3
1.1 Munkaidőgazdálkodás a humánerőforrás gazdálkodásban	3
1.1.1 Munkaidőhöz kapcsolódó definíciók	3
1.1.2 Időbeosztást támogató módszerek	5
1.2 Távmunka vs. home office	11
1.2.1 Távmunka	11
1.2.2 Home office, avagy otthoni munkavégzés	14
1.3 Home office és a wellbeing	16
1.3.1 Wellbeing-munkahelyi jóllét	16
1.3.2 Wellbeing otthoni munkavégzés esetén	20
2. Piaci kitekintés	23
2.1 Hazai körkép.....	23
2.1.1 A vállalkozási kedv alakulása Magyarországon	23
2.1.2 A távmunka számokban	25
2.1.3 Áram- és gázfogyasztás hazánkban	25
2.2 Nemzetközi helyzetelemzés	32
3. Empirikus kutatás.....	39
3.1 Kutatási módszertan	39
3.2 Kutatási eredmények	41
3.2.1 A minta karakterisztikája	41
3.2.2 Munkavállalókra vonatkozó eredmények	42
3.2.3 Munkáltatókra vonatkozó eredmények	56
3.2.4 Az eredmények két aspektusú összevetése	64

3.2.5	Összefüggésvizsgálat	67
3.2.6	Persona profilok kialakítása	69
4.	Összegzés, javaslatok	71
	Irodalomjegyzék.....	78
	Mellékletek.....	82

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat	Távmunka és home office általános jellemzőinek összehasonlítása meghatározott szempontok alapján.....	15
2. táblázat	Lakossági áram díjszabások típusai	27
3. táblázat	Lakossági és nem lakossági villamos energia átlagárak A1 díjszabás alapján meghatározva Magyarországon 2019 és 2022 között.....	29
4. táblázat:	A kutatás kérdései.....	39
5. táblázat:	A válaszadók korcsoportok szerinti megoszlása	41
6. táblázat:	A kutatás eredményeinek a két résztvevőcsoport szerinti összevetése	65
7. táblázat:	Az életkor és a túlóra közötti összefüggés Forrás: primer kutatás alapján saját számítás és szerkesztés.....	67
8. táblázat:	Az összefüggésvizsgálatok 1. számú összefoglaló táblája.....	68
9. táblázat:	Az összefüggésvizsgálatok 2. számú összefoglaló táblája.....	68

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra:	A munkaidőhöz kapcsolódó fogalmak Forrás: Munka Törvénykönyve 86. § (1)-(3) bek.) alapján saját szerkesztés	3
2. ábra:	Időgazdálkodási módszerek Forrás: Máthé Judit, 2017 alapján saját szerkesztés	5
3. ábra	Eisenhower-mátrix Forrás: Máthé Judit, 2017 alapján saját szerkesztés	6
4. ábra	Az Eisenhower-mátrix részeinek megfelelő arányú megoszlása Forrás: Máthé Judit, 2017 alapján saját szerkesztés	8
5. ábra	A pomodoro technika időfelosztása (perc) Forrás: Saját szerkesztés a MeRSZ.hu Így használd a pomodoro-technikát a tanulás során!, 2020 alapján	8
6. ábra	A pomodoro technika menete Forrás: Saját szerkesztés Híres Norbert, A pomodoro technika, 2023 alapján.....	9

7. ábra: Ábrázolása a Pareto-elv arányainak Forrás: Saját szerkesztés Híres Norbert, A pomodoro technika, 2023 alapján	10
8. ábra A távmunka fajtáinak csoportosítása.....	12
9. ábra A munkahelyi jóllét 4 alappillére	17
10. ábra A jóllét 3 kategóriája home office esetén	20
11. ábra Magyarországon regisztrált vállalkozások számának alakulása (db), 2019-2022.....	23
12. ábra Valódi új vállalkozások Magyarországon (db) (2019-2022) Forrás: KSH,2023: STADAT 9.1.1.5.; saját szerkesztés.....	24
13. ábra A távmunka megjelenése a Magyarországi munkavégzésben (2019-2022) (fő)	25
14. ábra Magyarország egyetemes földgázszolgáltatásának térképe napjainkban.....	- 26 -
15. ábra Magyarország gázelosztói térképe napjainkban	- 26 -
16. ábra Magyarország egyetemes áramszolgáltatói térképe napjainkban	- 27 -
17. ábra Magyarország áramelosztói térképe napjainkban	- 27 -
18. ábra Háztartási és nem háztartási villamos energia fogyasztás mértéke (adatok Ft/kWh-ban) (2019-2022).....	29
19. ábra Átlagos lakossági áramfogyasztás értéke Ft-ban (2019-2022).....	30
20. ábra Átlagos nem lakossági áramfogyasztás értéke Ft-ban (2019-2022).....	31
21. ábra A home office-ban dolgozó munkavállalók aránya az EU területén, 2008-2021 (%) Forrás: Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations,14.o.	33
22. ábra A home office-ban dolgozók életkor szerinti megoszlása az EU területén (%), 2019-2021 Forrás: Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations,17.o.	34
23. ábra Az EU területén jószolt és tényleges home office-ban dolgozók száma 2012-2035 Forrás: Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations,15.o.	35
24. ábra Az EU-ban home office-ban dolgozók eloszlása országonként, 2019-2021 (%).....	35
25. ábra Otthonról dolgozó alkalmazottak ágazatonként, 2020 (%) és 2019-2020 (százalékpontos változás) EU 27 területén.....	36
27. ábra: A munkavállaló dönthet a munkaidejének beosztásáról	37
26. ábra: A munkaadó dönti el, hogy milyen munkarendben dolgozzon a munkavállaló	37
28. ábra: A válaszadók nemek szerinti megoszlása	41
29. ábra: A válaszadók földrajzi elhelyezkedés szerinti megoszlása	42
30. ábra: A munkavállaló kitöltők havi nettó jövedelem szerinti megoszlása	42

31. ábra: A munkavállalók eloszlása az iskolai végzettség alapján	43
32. ábra: A munkavállalók eloszlása ágazati besorolás szerint.....	43
33. ábra: A munkavállalók megoszlása a munkahelyek szervezeti típusa szerint	44
34. ábra: A munkavégzés home office formájának gyakoriság szerinti eloszlása Covid-19 előtt, alatt és után.....	45
35. ábra: A járványidőszak alatti túlóra gyakoriságának megoszlása	46
36. ábra: A feladatok elvégzéséhez szükséges idő változásának megoszlása	47
37. ábra: A tapasztalt informatikai problémák gyakoriságának megoszlása.....	47
38. ábra: Az informatikai problémák elhárítás nehézsége szerinti eloszlása a 7 fokozatú Likert-skála szerinti értékelésben	47
39. ábra: A munkavégzés hatékonyságára vonatkozó kérdések értékelése 7 fokozatú Likert-skálán.....	48
40. ábra: A munkavállalók időbeosztásának Eisenhower-mátrixa.....	49
41. ábra: A home office hatásának értékelése a munka-magánélet egyensúlyára 7 fokozatú Likert-skálán.....	50
42. ábra: A home office egyes hatásainak értékelése 7 fokozatú Likert-skálán.....	51
43. ábra: Egyes kiadások növekedésének mértéke a home office időszaka alatt 7 fokozatú Likert skálán értékelve	52
44. ábra: A munkavállalók munkáltatók által történő támogatásának formái.....	52
45. ábra: A kollegákkal való kapcsolatra gyakorolt hatás szerinti megoszlás	53
46. ábra: A munka összehangolására és folyamatosságára vonatkozó hatás értékelése	54
47. ábra: A munkaidőbeosztásra vonatkozó elégedettség értékelése	54
48. ábra: A válaszadók home office-re vonatkozó összegző értékelése 7 fokozatú Likert-skálán	55
49. ábra: Az otthoni és a személyes munkavégzés preferálása szerinti megoszlás a munkavállalók szemszögéből.....	55
50. ábra: A képviselt szervezetek iparági besorolása	56
51. ábra: A home office elérhetősége a válaszadó szervezeteknél a Covid-19 előtt, alatt és után	57
52. ábra: A munkafolyamatok hatékonyságának értékelése 7 fokozatú Likert-skálán	58
53. ábra: A munkavállalók időbeosztásának Eisenhower-mátrixa a munkáltatók megítélése szerint	59
54. ábra: Az informatikai problémák előfordulása gyakoriságának megoszlása	59

55. ábra: A sürgős feladatok ellátására gyakorolt hatás megítélése a munkáltató szemszögéből 7 fokozatú Likert-skálán.....	60
56. ábra: Egyes vállalati kiadások növekedésének értékelése 7 fokozatú Likert-skálán	60
57. ábra: A munkavállalók támogatásának formái szerinti eloszlás	61
58. ábra: A munkafolyamatok akadályozottságának mértéke a home office időszak alatt 7 fokozatú Likert-skálán.....	62
59. ábra: A munkavállalók időbeosztással való elégedettségének megítélése a munkáltatók véleménye alapján 7 fokozatú Likert-skálán.....	63
60. ábra: Az otthoni munkavégzés preferálása a munkáltatók szemszögéből	64
61. ábra: A home office alkalmazásának sikertényezői és kudarcfaktorai.....	66

BEVEZETÉS

A kutatás a távmunka, ezen belül fókuszba helyezve a home office alkalmazásának milyenségét, minőségét, gyakorlati megvalósítását, következményeit és jövőjét vizsgálja elsődlegesen Magyarország területén a Covid-19 járványt közvetlenül megelőzően, annak időszaka alatt és azt követően.

A téma vizsgálatának aktualitását az adja, hogy a 2019-ben megjelent Covid-19 járvány az egész világon megváltoztatta a foglalkoztatás és munkavállalás eddig köbevesett aranszabályként értelmezett formáját. Szerte a világon elkezdtek kiemelt módon alkalmazni a távmunkán belüli úgynevezett home office metódusát, ahol a munkavállalók az online tér adta lehetőségeket kihasználva otthonukból végezheték és végezhetik el munkájukat. Bár a járványhelyzet csillapodott, ennek ellenére a tendenciák azt mutatják, hogy továbbra is népszerű ez a forma az egész világon, így Magyarországon is.

Kutatásunk fő **célja** a távmunkán belüli home office jelenségének vizsgálata, hatásainak felmérése hazánkban. A kutatás arra világít rá, hogy a járvány által bekövetkezett munkaerőpiaci változások milyen sajátosságokkal bírnak kvalitatív és kvantitatív szempontból két aspektusból (munkaadó, munkavállaló) is nézve, továbbá mennyire mutatkoznak tartósan és milyen hatással lehetnek a foglalkoztatás jövőjére.

Az alábbi **kutatási kérdésekre** keressük a választ:

1. Milyen trendet, sajátosságokat mutat a home office alkalmazása Magyarországon a járvány alatt és után, illetve nemzetközi összehasonlításban?
2. Milyen sikertényezők és kudarcfaktorok, illetve összefüggések azonosíthatók a vizsgált időszakban a távmunka home office formájának a munkáltatókra és a munkavállalókra?
3. Mennyire hatékonyan végezték a munkavállalók feladataikat a home office során?
4. Miképpen adható meg a home office-ban dolgozó munkavállalók „karakterisztikája”?
5. Milyen jövő vizionálható a munkavégzés home office-ban történő megvalósításának?

Kutatásunk **módszertanilag** az *alkalmazott kutatáson* belül egy *értékelő*, illetve *akció* kutatás, a hatókör mélysége szerint ötvözi a *feltáró*, a *leíró*, a *magyarázó* és a *korrelációs* kutatás jellemzőit, az adattípus szerint pedig *vegyes* (kvantitatív és kvalitatív) kutatásnak minősíthető. Az adatok szekunder és primer forrásokból is származnak. A primer adatgyűjtés *online kérdőív* segítségével a home office-ban már dolgozott és dolgozó munkavállalókra és a versenypiaci vállalatokra koncentrál. Az adatok főként statisztikai (pl. korrelációanalízis) és társadalomtudományi módszerekkel (pl. Eisenhower Mátrix, persona elemzés) kerülnek

feldolgozásra. A szakirodalom feldolgozása során rendszeres irodalomkutatást végzünk, ezt és a piaci kitekintést kiegészítjük adatbázis-kutatással és online keresésekkel is.

Jelen kutatásunk **eredménye** a home office sikertényezőinek, kudarcfaktorainak feltárása, valamint a home office-ban végzett munkavégzés hatékonyságának meghatározása a foglalkoztatottak időgazdálkodásának felmérésén keresztül, a home office-ban dolgozók karakterisztikájának kialakítása, a home office jelenség lehetséges jövőjének vizonálása, ezáltal az ebben a témában fellelhető kutatások körének bővítése. Kutatásunk későbbi hasznosítása lehetséges a magyar, illetve nemzetközi szintén a home office-al kapcsolatos további publikációk, felmérések során.

1. ELMÉLETI MEGALAPOZÁS

1.1 MUNKAIDŐGAZDÁLKODÁS A HUMÁNERŐFORRÁS GAZDÁLKODÁSBAN

A mai felgyorsult ütemű világban egyre gyakrabban jelent problémát a magánéletben és a munkahelyen egyaránt a rendelkezésre álló időkeret leghatékonyabb felhasználása. Sokszor tapasztalható, hogy a munkavállalók nem, vagy csak részben, esetleg hibásan tudják határidőre elkészíteni a rájuk bízott feladatokat. Megfigyelhető az is, hogy a munkavállalóknak többször túlórát kell vállalniuk az el nem végzett feladataik teljesítése érdekében, ami miatt a magánéletükben is felhalmozódnak a feladataik.

1.1.1 Munkaidőhöz kapcsolódó definíciók

Mit tekinthetünk valójában munkaidőnek? Azaz milyen jogszabályi rendelkezéseknek kell megfelelni, és hogyan lehet a legcélravezetőbben(legeredményesebben) a munkában eltöltött időt kihasználni? Az alábbiakban a témához kapcsolódó legfontosabb fogalmakat tisztázom. (1. ábra)



1. ábra: A munkaidőhöz kapcsolódó fogalmak

Forrás: Munka Törvénykönyve 86. § (1)-(3) bek.) alapján saját szerkesztés

A Munka Törvénykönyve szerint „a **munkaidő** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.” (Mt. 86. § (1)-(3) bek.) Ilyen tevékenységeknek tekinthető a munkakörhöz kapcsolódó feladatok elvégzésének szempontjából fontos munkálatok, például a gépek beüzemelése és az áruk kihelyezése.

Munkaidőnek nem tekinthető a készenléti jellegű munkakört kivéve a munkaközi szünet és a munkahelyre történő utazás és a hazautazás időtartama.

A **munkaidő beosztását** a munkaadónak kell meghatároznia a Mt. 97. § (1) alapján, különös figyelmet fordítva az egészséges és biztonságos munkavégzés szabályainak kritériumaira és a munka típusára egyaránt. A munkáltató és a munkavállaló vagy *teljes napi munkaidőben* vagy *részmunkaidőben* egyeznek meg. A Munka Törvénykönyve az általános teljes napi munkaidőt 8 órában állapítja meg, ami a felek beleegyezésével maximum tizenkét órára növelhető, ha a

munkavállaló a tulajdonos hozzátartozója vagy készenléti jellegű munkakört tölt be. Az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb munkaidőben is megállapodhat a munkáltató és a munkavállaló, ezt részmunkaidőnek nevezzük.

A Munka Törvénykönyve értelmében a munkáltató engedélyezheti a munkavállalónak, a munkaidőhöz kapcsolódó szabályok betartásával, hogy **rugalmas munkaidő-gazdálkodás** keretében, munkaidő-keret használatával teljesítse a munkavállaló az előírt munkaidőt. Ezesetben a munkaidő két részre oszlik: peremidőre és törzsidőre. *Törzsidő* alatt a munkavállalónak kötelező a munkahelyén tartózkodnia, viszont *peremidő* esetén a dolgozó választhatja meg a napi munkaidő kezdetét és végét egyaránt. Fontos figyelembe venni, hogy rugalmas munkaidő esetén is a munkákat határidőre be kell fejezni, és a meghatározott ciklus átlagában a teljes, előírt munkaidőt teljesíteni kell.

*„...a **munkaidőkeret tartama** legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet, ettől eltérő időtartamot megállapítani csak speciális munkakörök esetében lehet (pl.: a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű, továbbá az Mt. 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében, valamint kollektív szerződés rendelkezése alapján)...” (idézet a Mt. 94. § (1) és a 135. § (4) bekezdéséből)*

A **rugalmas munkaidőbeosztásnak** számtalan **előnye** van, melyek miatt a munkavállalók kedvelik ezt a munkaidő formát. Például a dolgozóknak a rugalmasság erősíti a függetlenség és a felelősség érzetét, így könnyebben összehangolható a vállalat és az egyének érdeke. Sokak számára kedvező lehet, hogy a munkaidő beosztását a saját igényekhez lehet igazítani, ezáltal nem feltétlenül kell szabadságot kivenni a munkavállalóknak. Az előnyök mellett figyelni kell arra is, hogy a rugalmas munkaidő a vezetőtől nagyobb alkalmazkodást és koordinációt igényel. Emellett, ha valaki nyolc óránál többet dolgozik naponta, az nagymértékben negatívan befolyásolhatja a munkavégzés hatékonyságát.

Fontos, hogy az általános munkarendnél a hétvégén munka nem végezhető, hétfőtől péntekig kell beosztani a munkavállalónak kiszabott munkaidőt. Ezzel ellentétben a törvény megengedi, hogy az a munkavállaló, aki munkaidőkeretes időbeosztásban dolgozik, a munkaidejét a hét minden napjára vagy a meghatározott munkanapokon egyenlőtlenül is beoszthatja.

A munkavállalók a munkavégzés ideje alatt jogosultak **munkaközi szünetre**, ha a beosztás szerinti munkaidő hossza meghaladja a 6 órát. Hat órát meghaladó munkarend esetén 20 perc szünet illeti meg a dolgozókat. Ezen felül, ha a 9 órát is meghaladja a munkaidő tartama, akkor

további 25 perc szünetet kell biztosítani a munkavállalónak. A törvény továbbá azt is meghatározza, hogy a munkaközi szünetet minimum három, maximum hat óra munkavégzés elteltével ki kell adni a dolgozóknak.

A munkaközi szüneten kívül a fő szabály értelmében (*Mt. 104. § (1) bek. alapján*) a munkaadó köteles a munkavállalónak a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között minimum **11 óra egybefüggő pihenőidőt** biztosítani. Ez alól kivételt képez, ha valaki osztott munkaidőben, magszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység keretében vagy készenléti jellegű munkakörben dolgozik. Ezekben az esetekben a napi pihenőidő tizenegy órától 8 órára redukálható. Továbbá a nyári időszámításra való átállás esetén a napi pihenőidő tíz, a feltételesen alkalmazható nyolc helyett, pedig hét óra is lehet.

A 2017-ben módosított törvény értelmében az egymást követően beosztott napi pihenőidők hosszának minimum 22 órának kell lennie. Továbbá fontos arra is figyelni, hogy a napi munka befejezése és a következő napi munkakezdés között minimum tizenegy óra pihenőidőnek kell eltelnie és a munkavállalónak hetente 2 pihenőnapot kell biztosítani, amit havonta minimum egy alkalommal vasárnapra kell időzíteni.

1.1.2 Időbeosztást támogató módszerek

A rendelkezésükre álló idő leghatékonyabb felhasználására különös figyelmet kell fordítani, mivel nagyon könnyen abba a hibába eshetünk, hogy a feladatainkat nem tudjuk időben elvégezni és kifutunk az előírt határidőkből. A mai rohanó világban egyre inkább divatossá válik az időgazdálkodás témaköre, amin nem lepődünk meg, hiszen a társadalmunk annak kedvez, aki minél célravezetőbben tudja menedzselni az idejét, illetve önmagát. A megfelelő időbeosztás eléréséhez számos **kidolgozott módszer** áll rendelkezésünkre, melyek segítségével képesek vagyunk egy hatékony napirend kidolgozására és megvalósítására. (2. ábra)



2. ábra: Időgazdálkodási módszerek

Forrás: Máthé Judit, 2017 alapján saját szerkesztés

1. Eisenhower-mátrix

Az elsők között Eisenhower világított rá arra, hogy bármely tevékenység meghatározható a **sürgősség és fontosság dimenziójában**. (3. ábra) A mátrix két tengelye négy területet határoz meg, amelyeknek az együttesét Eisenhower-ablaknak vagy időgazdálkodási mátrixnak nevezzük. Segítségével könnyedén besorolhatjuk az elvégzendő feladatokat, így egyszerűbben és gyorsabban áttekinthetjük és meghatározhatjuk a ránk váró feladatok fontossági sorrendjét és időbeli ütemezését.

Eisenhower-mátrix		
	Sürgős	Nem sürgős
Fontos	I. Sürgős és fontos (azonnali szükségesség ablaka)	II. Nem sürgős, de fontos (hatékonyság, effektivitás ablaka)
Nem fontos	III. Sürgős, de nem fontos (másoknak fontos dolgok ablaka)	IV. Nem sürgős és nem fontos (időrabló szokások ablaka)

3. ábra Eisenhower-mátrix

Forrás: Máthé Judit, 2017 alapján saját szerkesztés

Az alkalmazott kategóriák jelentése:

„**Fontos:** Tevékenységek, melyek az értékeinknek megfelelő tettekről szólnak, amelyek egybehangzanak küldetésünkkel, illeszkednek legfontosabb céljainkhoz. Ez a prioritási skálán értelmezhető. (idézet: Máthé Judit: Hatékony időgazdálkodás, Tréning háttéranyag 12.o.)

Sürgős: Tevékenységek, amelyek azonnali lépéseket/cselekvést /reakciót kívánnak. Ez pedig az időskálán értelmezhető.” (idézet: Máthé Judit: Hatékony időgazdálkodás, Tréning háttéranyag 12.o.)

Az időgazdálkodás mátrix **első negyedébe**, vagyis az „**azonnali szükségesség ablakába**” soroljuk a sürgős és fontos tevékenységeket, mint például az alapvető biológiai szükségleteket. Ide tartoznak még a krízishelyzetek, a válsághelyzetek, a kritikus szituációk, az égető problémák és a határidőre elvégzendő munkák egyaránt. Így a sürgős és fontos negyedbe azoknak az embereknek a köre tartozik, akik leginkább sürgős és fontos problémákat oldanak

meg. Rájuk jellemző, hogy a szűk határidők jelentette feszültség alatt tudnak leginkább teljesíteni, állandóan stresszelnek és gyakran úgy érzik, hogy egy perc szabadidejük sincs. Ha mégis lenne felesleges idejük, akkor azt kénytelenek a rutinfeladatok elvégzésére fordítani.

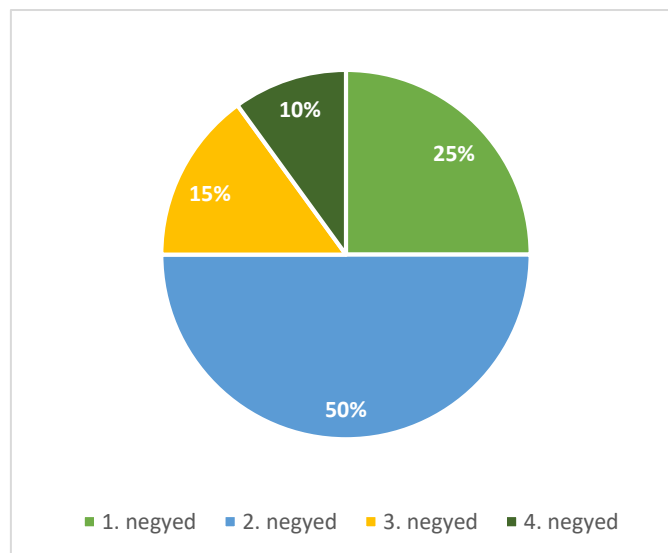
Az Eisenhower-mátrix **második, „hatékonyság, effektivitás ablakába”** a nem sürgős, de fontos feladatok tartoznak, vagyis olyan tevékenységek, amelyekkel megelőzhetők a kritikus helyzetek. Ide sorolható az új lehetőség keresése, a kapcsolatépítés, az önfejlesztés, a tanulást támogató tevékenységek, hosszú távú tervezés, testmozgás és a család pénzügyeinek kezelése is. Ehhez a csoporthoz azok az egyének tartoznak, akik a lehetőségekre és nem a problémákra összpontosítanak. Ezzel a hozzáállással sikeresen megelőzhető a válságos helyzetek kialakulása, és ezáltal sokkal nyugodtabb életet élnek a második negyedbe tartozó emberek.

A **harmadik**, azaz a „**másoknak fontos dolgok**” ablakába a sürgős, de nem fontos feladatok tartoznak. Többek között ebbe a csoportba soroljuk a váratlan tevékenységeket, mint a telefonhívás, posta átvétele és a küszöbön álló ügyek kezelése. Ehhez a negyedhez olyan emberek kapcsolódnak, akik másoktól várják alapvető igényeik kielégítését, rövidtávú célokat valósítanak meg és igyekeznek önmagukat háttérbe szorítva minden szembejövő akadályt mihamarabb megoldani a közös ügy és a siker érdekében. Az ilyen típusú emberek általában elismerésre és dicsőre vágyanak, ugyanakkor gyakran csalódottnak érzik magukat, mert úgy érzik, hogy a saját életük irányításában meggátolják őket. Kiábrándultságukat szabadidős tevékenységeikkel kiválóan tudják kárpótolni.

A negyedik az „**időrabló szokások ablaka**”. Az ebbe tartozó nem sürgős és nem is fontos feladatok rengetegszer előnyt élveznek a mindennapi életben, holott ezek a tevékenységek veszik a legtöbb időt igénybe, illetve ezeknek van a legkisebb haszna. Ide sorolhatjuk a halogatást célzó elfoglaltságokat, a lényegtelen telefonhívásokat, az online térben való felesleges böngészést és minden olyan tevékenységet, ami által nem töltődünk fel, illetve örömet sem nyújt.

Vajon **mi a megfelelő arány** a négy negyed között? Koncentráljunk csak egy ablakra vagy meg kellene találni a tökéletes egyensúlyt? A szakemberek szerint a megfelelő balansz az „ablakok” arányában rejlik, ugyanis a **harmonikus életvitelt** a következő megoszlás szolgáltatja:

„A 2. negyedben 50%, a többi három negyedben pedig együttesen 50% időt töltünk, úgy hogy az 1. negyed aránya ne haladja meg a 25%-ot. Így a 3. és a 4. ablak együttes aránya maximum 25% lehet.” (idézet: Máthé Judit: Hatékony időgazdálkodás, Tréning háttéranyag 14.o.) (4. ábra)

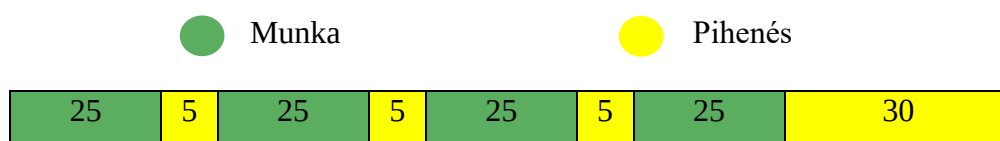


4. ábra Az Eisenhower-mátrix részeinek megfelelő arányú megoszlása

Forrás: Máthé Judit, 2017 alapján saját szerkesztés

2. Pomodoro technika

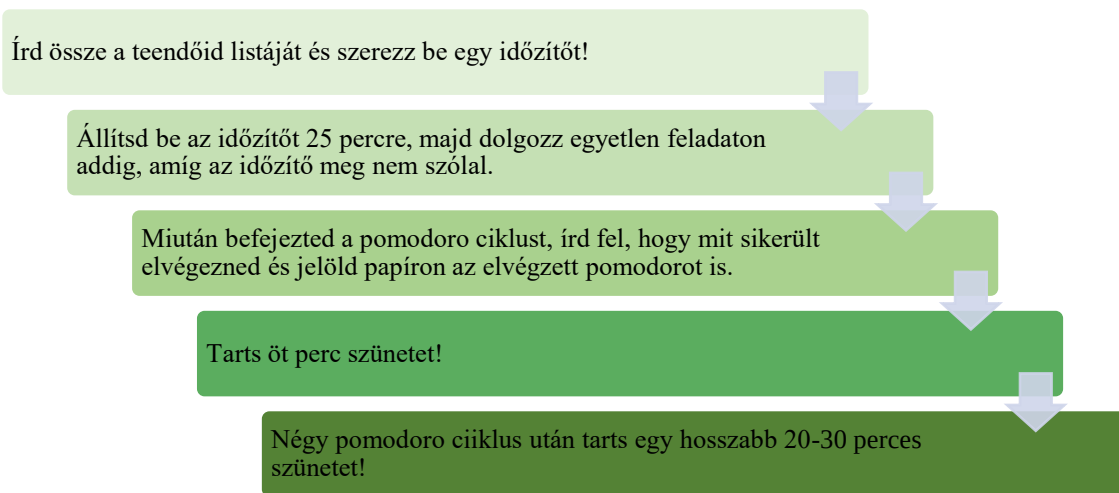
A pomodoro technika világszerte kedvelt és népszerű időgazdálkodási módszer, amely arra készítet, hogy a feladataink elvégzése közben kizárjuk a számunkra zavaró tényezőket, ezáltal a fókuszált munkára ösztönöz. Munkavégzéskor az energiahatékonyság is rendkívül fontos, ezért a pomodoro technikánál **tervezett szünetek** biztosítják az alany frissességét és koncentrációképességét. (5. ábra) A módszer neve az olasz paradicsom szóból **ered**, mivel a technikát egy paradicsom alakú órával próbálta ki először egy egyetemista. Az említett eljárás egy **ciklikus időgazdálkodási módszer**, mivel rövidebb sprintekben, folyamatos produktivitás mellett kisebb szünetekkel kell elvégezni a munkát.



5. ábra A pomodoro technika időfelosztása (perc)

Forrás: Saját szerkesztés a MeRSZ.hu Így használd a pomodoro-technikát a tanulás során!, 2020 alapján

A módszer használata rendkívül egyszerű, mivel a megadott **lépések** elvégzésével kiválóan alkalmazható. (6. ábra)



6. ábra A pomodoro technika menete

Forrás: Saját szerkesztés Híres Norbert, A pomodoro technika, 2023 alapján

A technikára nem egy kőbe véselt produktivitási módszerként kell tekinteni, mivel a pomodoro lényege a zavartalan, fókuszált munka és a rövid, frissítő pihenők váltogatása. Így bárki használhatja ezt az időmenedzselési lehetőséget, független attól, hogy tanulásról vagy munkáról van szó.

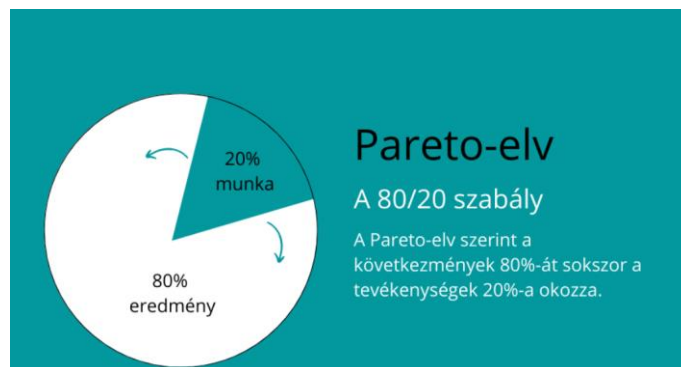
3. Pareto-elv

A Pareto-elvet Vilfredo Pareto olasz közgazdász állította fel 1906-ban, amikor megfigyelést tett az ország vagyonával kapcsolatban. (Richard Koch, 2019) A kísérlet alatt arra a megállapításra jutott, hogy az olasz lakosság csupán 20%-a rendelkezik az ország vagyonának 80%-ával. Ezt a sémát a későbbiekben más területekre is levetítette és azzal szembesült, hogy eltérő témakörökben is ugyanilyen arányokról tud beszámolni.

„A **Pareto-elv lényege**, hogy a cselekedeteink 20%-a fogja előidézni a következmények 80%-át. Ezt azt jelenti, hogy kisebbségben van a cselekedeteinknek, munkánknak az a százaléka, ami valóban hasznos és értékteremtő eredményeket hoz. Vagyis a cselekedeteink háromnegyede nem elég hatékony ahhoz, hogy érdemben előmozdítsa az eredmények alakulását.” (idézet: Proman Consulting: A pareto-elv jelentése: Időgazdálkodás okosan) (7. ábra)

Érdekességnek tekinthető, hogy az online írásbeli beszélgetésekkor az üzeneteink 80%-át az összes beszélgetőtársaink csupán 20%-ával váltjuk. Továbbá megállapították azt is, hogy a munkában leggyakrabban a telefonunkra való rápillantás miatt szakad meg a munkamenet. Pareto elgondolását Dr. Joseph Juran román származású amerikai mérnök, vezetési tanácsadó és író a későbbiekben kiegészítette és azt mondta, hogy az üzleti világban jelen lévő problémák 80%-ért is a problémaforrások 20%-a felelős. Például a munkavállalók termelésének 20%-a

fogja hozni a bevétel 80%-át vagy a termelés kiesés 80%-a a termelőeszközök 20%-ának működésére vezethető vissza.



7. ábra: Ábrázolása a Pareto-elv arányainak

Forrás: Saját szerkesztés Híres Norbert, A pomodoro technika, 2023 alapján

A Pareto-elv legfőképp az **egyszerűsítésben** lehet segítségünkre. Például egy régóta működő cég vezetése esetén szinte biztos, hogy a bevétel 80%-át az értékesítők/szolgáltatások 20%-a adja. A kezdő vállalkozások gyakran eshetnek abba a hibába, hogy már a piacra lépés előtt rendkívül széles termékpalettát szeretnének a vevőknek kínálni, ám a termékek 80%-a végül kiegészítő termékké válik, és nem hoz jelentős profit a vállalkozásnak. Tulajdonképpen ez azt jelenti, hogy a menedzsment időbeosztása nem feltétlenül optimális, mivel a meetingek csak körülbelül ötöde ad hosszú távú, megfelelő eredményeket. Ennek mintájára a hétköznapi életben is alkalmazhatjuk a Pareto-elvet, csupán arra kell figyelni, hogy ki kell választani minden nap a két legfontosabb dolgot, amivel végezni szeretnénk és ha azzal végeztünk, akkor a többi feladat már extrának számít.

A Pareto-elv kifejezetten célravezető, mivel felismerésével a vállalatok és a magánszemélyek is nagyobb mértékben tudnak figyelni a tényleges erősségeikre, a leghasznosabb 20%-ra és maximalizálhatják ezek hatékonyságát.

4. Egyéb módszerek

A **Rapid Planning Method (RPM) technikát** Anthony Robbins alkotta meg. Ez a módszer a gondolkodás átalakításán alapul. Lényege, hogy azokra a dolgokra kell koncentrálni, amelyek tényleg fontosak és arra, hogy miért szeretnénk ezeket véghezvinni, a lényegtelenebb tevékenységekről vissza kell venni a fókuszot a nagyobb koncentrációképesség érdekében. A technika másik fontos lépése, hogy a tervet rugalmassá és átalakíthatóvá kell tenni, hogy bármikor lehessen változtatni az ütemezési terven. Robbins szerint ahhoz, hogy mind az üzleti

életben, mind a magánéletben sikeresekké váljunk, szükség van az erőforrások maximális, de mértéktartó kihasználására.

A **nemet mondás technikája** szintúgy hasznos lehet, mint a már említett módszerek. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy csak akkor mondjunk igent, ha az nem megy a feladataink rovására. Ennek ellenére azt is érdemes átgondolni, hogy milyen lehetőséget utasítunk el, mivel rengeteg mindenből lehet tanulni és profitálni. Ha elvállalunk egy feladatot, de rendkívül kevés időnk van a munka megoldására, akkor sem szabad azt összezsapni, mivel azzal az emberekben kialakult képet rontjuk magunkról.

Végül, de nem utolsó sorban nem feledkezhetünk meg arról, hogy a teljesítőképességet a **mentális állapot** is befolyásolja. Fontos ismerni önmagunkat, ahhoz, hogy hatékonyan tudjunk dolgozni. Minden ember különböző, tehát mindenki más időintervallumban képes a maximumot nyújtani. A korán kelő típusok a nap délelőtti óráiban teljesítenek jobban, míg vannak, akik a késői órákban hatják végre a feladataikat tökéletesebben. Fontos, hogy amikor az emberek nincsenek a produktivitásuk csúcsán, akkor kreatívabb, kikapcsoló tevékenységeket kell végezni, így könnyebben elkerülhető a sikertelenség érzése.

1.2 TÁVMUNKA VS. HOME OFFICE

A köztudatban az elmúlt évek alatt a **távmunka** és a **home office** fogalma egyet jelentett, azonban fontos a jogszabályi háttérrel megvizsgálni, mert megállapíthatjuk, hogy valójában nagyban különbözik egymástól a két fogalom. A Munka Törvénykönyve csak a távmunka fogalmát ismeri el, olyant, mint home office, jelenleg nem tartalmaz, bár a jogalkotó már tett kiegészítést, így a Munka Törvénykönyvében a távmunka szabályait tágította ki olyan módon, hogy már törvényileg is lehetséges a rendszeres otthoni munkavégzés. Lépéseket tehát már tettek ez ügyben, azonban még közel sem teljes a jogszabály.

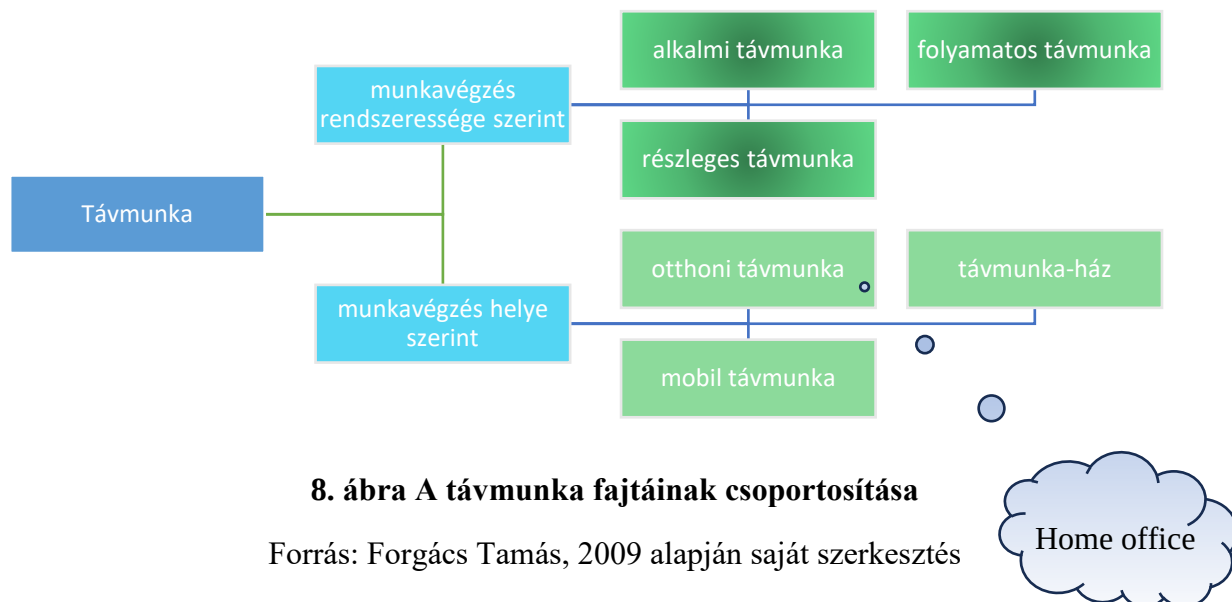
1.2.1 Távmunka

„Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi., (idézet: 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 196. §, 1. bekezdés) Ezek mellett ezt a formát számítástechnikai eszközökkel végzik, valamint eredményét elektronikusan továbbítják. (dr. Stein Fanni, 2021)

A távmunka során a munkavégzés nem a szokásos helyen, tehát **nem a munkáltató telephelyén, illetve székhelyén** történik, ez azonban nem zárja ki azt, hogy ez az egyéb hely a

munkavállaló otthona legyen. Itt jelenik meg először a home office, azaz az otthoni munkavégzés.

A szakirodalom több különböző fajtáját is megkülönbözteti a távmunkának, melyek részleteikben eltérnek egymástól, azonban egy dologban mind egyeznek, mégpedig, hogy ennek a munkaszervezési módnak a **lényege a rugalmasság**. (8. ábra)



8. ábra A távmunka fajtáinak csoportosítása

Forrás: Forgács Tamás, 2009 alapján saját szerkesztés

A **munkavégzés helye szerint** a távmunka lehet: (Forgács Tamás, 2009)

- ✚ **otthoni távmunka:** havonta legalább egyszer végzi otthonából a munkavállaló feladatait, rendelkezik a munkaadóval való kapcsolatfelvételhez szükséges eszközökkel, nincs állandó kontaktus a többi munkavállalóval, az alkalmazott képes önállóan és egyedül elvégezni munkáját.
- ✚ **mobil távmunka:** ebben az esetben nincs meghatározott helyszíne a munkavégzésnek, a munkavállaló oda megy, ahol a feladatot el kell végezni az alkalmazott mobil kommunikációs eszközökkel, mint telefon, laptop tartja a kapcsolatot munkaadójával. Leginkább értékesítő, kárfelmérő és tanácsadó munkaköröknél fordul elő ez a forma.
- ✚ **távmunka-ház:** a foglalkoztató telephelyétől távol, általában vidéki településeken kialakított számítógépes eszközökkel felszerelt irodahelyiséget, irodát jelent a „ház” kifejezés, melyet a munkáltató a telephelyhez hasonlóan alakít ki, illetve a munka ellenőrzése is hasonló módon megoldott. Az ilyen „házak” kialakításának oka általában a költségcsökkentés, illetve az időmegtakarítás. Ezen irodák üzemeltetését maga a munkáltató látja el, azonban sok esetben előfordul, hogy az adott település önkormányzata vagy egy harmadik fél.

A munkavégzés rendszeressége szerint a távmunka:

-  *alkalmi távmunka*: ilyen esetekben a munkavállaló távmunkára is alkalmas feladatokat elláthat távmunkában, azonban ennek rendszeressége nincs előre meghatározva. A távmunkát a feladat jellege okán lehet kérni és külön jóváhagyással, alkalmi jelleggel történik csak. Természetesen a munkáltató maga dönti el, mikor és milyen körülmények között végezhet távmunkát az alkalmazott, ezért gyakran előfordul, hogy nem kell a munkavállalónak olyan feladatot ellátnia, mely ilyen jellegű munkavégzést igényelne.
-  *részleges távmunka*: itt a munkavállaló előre meghatározott napokon és vagy rendszerességgel végez távmunkát, ezen belül is általában otthoni munkavégzésről van szó. Gyakori meghatározott távmunka mennyiségnek számít a heti 1-2 nap vagy 2-3 nap.
-  *folyamatos távmunka*: tehát a munkavállaló teljes munkaidőben a telephelytől távol folytatja munkáját, végzi feladatait

Kiemelt szempont a távmunka során a munkaidő és annak beosztásának kérdése. A szabály szerint a munkavállalónak **kötetlen a munkaideje**, azonban ez nem azt jelenti, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkaórákat nem kell figyelembe venni, nem kellene ledolgozni a kötelező órákat. A kötetlen munkaidő azt jelenti tehát, hogy a munkaórák eloszlását határozza meg a munkavállaló, nem azok mennyiségét, természetesen ettől eltérő megállapodást is születhet, amennyiben ez rögzítve van szerződésben. A szabály nem terjed ki a munkához szükséges információ-technológiai eszközökre, itt minden a felek megállapodásán múlik, azonban az az általános gyakorlat, hogy a munkáltató szolgáltatja ezeket.

Kutatásunk szempontjából fontos szempont a **költségtérítés** kérdésének vizsgálata. Természetesen, ahogy az előbbiekből is megállapítható, minden a munkáltató és a munkavállaló megegyezésén múlik, azon, hogy mit rögzítettek a munkaszerződésben. Azonban fontos figyelembe venni, hogy a távmunka és az otthoni munkavégzés komoly többletköltséget jelenthet a munkavállalók számára, mint például a megnövekedett áramfogyasztás, nyomtatás, telefon, esetleg az internet költségei. Az általános kötelezettségek alapján a munkáltatónak kötelessége megtéríteni azokat a költségeket, melyek a munkaviszony teljesítéséhez kapcsolódóan indokoltan merülnek fel, azonban távmunka esetén kissé árnyalttá válik a kép, hiszen ezek a felmerülő költségek nem teljes egészében a munka teljesítéséhez kapcsolódóan merülnek fel. Például otthonunkban az internetet nem csak munkára használjuk, vagy az áramot sem csak és kizárólag e célból fogyasztjuk. Távmunka és az otthoni munkavégzés esetében általában a felek a **munkaszerződésben** arra is kitérnek, hogy mekkora összegben és milyen

módon kompenzálja a munkáltató ezeket a ráfordításokat. A Munka Törvénykönyvében rögzített minimálbérek alapján meghatározták a „rezsiátalányt”, azaz, hogy a munkáltató távmunkában dolgozó alkalmazottjának havonta, az adóév első napján érvényes havi minimálbér 10%-ának megfelelő összeges fizethet ki SZJA-mentesen. (dr. Szabó M. András, 2023; 1995. évi CXVIII. törvény a személyi jövedelemadóról)

Nem tiltott ennél nagyobb összeget adni, azonban az összeg 10% feletti része adó- és járulékköteles, mint egyes cafetéria elemek. A munkáltatóknak nem kötelező ezt az összeget kifizetniük, ez csak egy törvényben megengedett lehetőség, mely még adókedvezményeket is tartalmaz, és az alkalmazott sem követelheti munkaadójától, azonban igényt tarthat az indokoltan a munkavégzéssel kapcsolatosan felmerült költségeinek térítésére. A „rezsiátalány” igény csak akkor nyújtható be, ha a munkavállaló nem számol el tételes költséget, például az áram és az internet díját.

1.2.2 Home office, avagy otthoni munkavégzés

Ahogy megállapíthattuk, a távmunka valójában egy állandó jogi állapotot jelent. Ezzel szemben a home office, ahogy már említettük nincs nevesítve a Munka Törvénykönyvében, csak a **távmunka egy aleseteként** tartják számon. (dr. Szabó M. András, 2022) Esetenként munkáltatói szabályzatban, házirendben kitérnek az otthoni munkavégzés feltételeire, azonban jelenleg jogszabály nem kötelezi erre a munkáltatókat.

A jogszabály szerint a munkavállaló akkor végezhet távmunkát, ha azt a munkaszerződésben is rögzítik. (András Klára és társai, 2021) Természetesen a vírushelyzet kezdetekor nem módosították az összes érvényben lévő munkaszerződést, hogy kiegészítsék a távmunka lehetőségével, vagy kötelezővé tételével. Erre sem idő, sem lehetőség nem volt, hiszen a folyamat hónapokat vett volna igénybe. Ezért is jelent meg még 2020. március 18-án a **47/2020 (III. 18.) Korm. rendelet**, melynek 6. §-ának bekezdéseiben kifejtik, hogy „...*a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja, a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti...*” (idézet a 47/2020 (III. 18.) Korm rendeletből).

A kormányrendelet tehát lehetőséget ad arra, hogy a Munka Törvénykönyvében leírt megkötések nélkül, gyorsan és egyszerűen elrendelhesse a munkáltató az otthoni munkavégzést. Kiemelendő, hogy itt szerepel először az *otthoni munkavégzés* kifejezés, azonban figyelembe kell venni, hogy ez a rendelet a veszélyhelyzet idején lépett hatályba, ezért itt az otthoni munkavégzést a távmunkával majdhogynem azonosítják a vírushelyzet miatt az egészségügyi biztonság érdekében. Fontos továbbá megemlíteni, hogy a kormányrendelet már

nincs érvényben. A veszélyhelyzet vége óta ismét a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény van hatályban, melyben a fenti meghatározás szerint értelmezzük a távmunkát.

Az alábbiakban **összehasonlítottuk** a távmunka és a home office-ra vonatkozó főbb jellemzőket. (1. táblázat)

1. táblázat Távmunka és home office általános jellemzőinek összehasonlítása meghatározott szempontok alapján

Szempont	Távmunka	Home office
meghatározás	munkaszervezési mód	<i>távmunka egy fajtája</i>
jogszabályi háttér	Munka Törvénykönyve	részleges
munkaidő	kötetlen	kötött
rendszeressége	eseti/rendszeres, munkaszerződésben rögzített	eseti, munkaszerződésben nem feltétlenül rögzített
eszközök biztosítása	megállapodás alapján	
költség-térítés	jogszabály megengedi, de nem kötelező, megegyezés alapján határozzák meg	
ellenőrzés	jelen van	

Forrás: dr. Kocsis Ildikó, 2020 alapján saját szerkesztés

A távmunka és a home office **közötti különbség** valójában annak rendszerességében rejlik. Míg a távmunka folyamatos, hosszabb időt is felöllelhet a szerződés alapján, addig a home office általában eseti jellegű, vagy a munkáltató rendeli el, vagy a munkavállaló kéri és a munkáltató engedélyezi. Otthoni munkavégzés esetében emellett a távmunkánál már kifejtett kötetlen munkaidő sem jelenik meg. Home office esetében a munkahelyi elvek és szabályok érvényesek, tehát a munkaidő időtartama alatt a munkavállaló köteles rendelkezésre állni és a munkáját végezni. Természetesen, itt is hozhat a munkáltató ettől eltérő szabályt, amennyiben ebben a felek megállapodnak. A munkaeszközök biztosításánál különösebb változást nem figyelhetünk meg, itt is az általános gyakorlat szerint a munkáltató biztosítja ezeket.

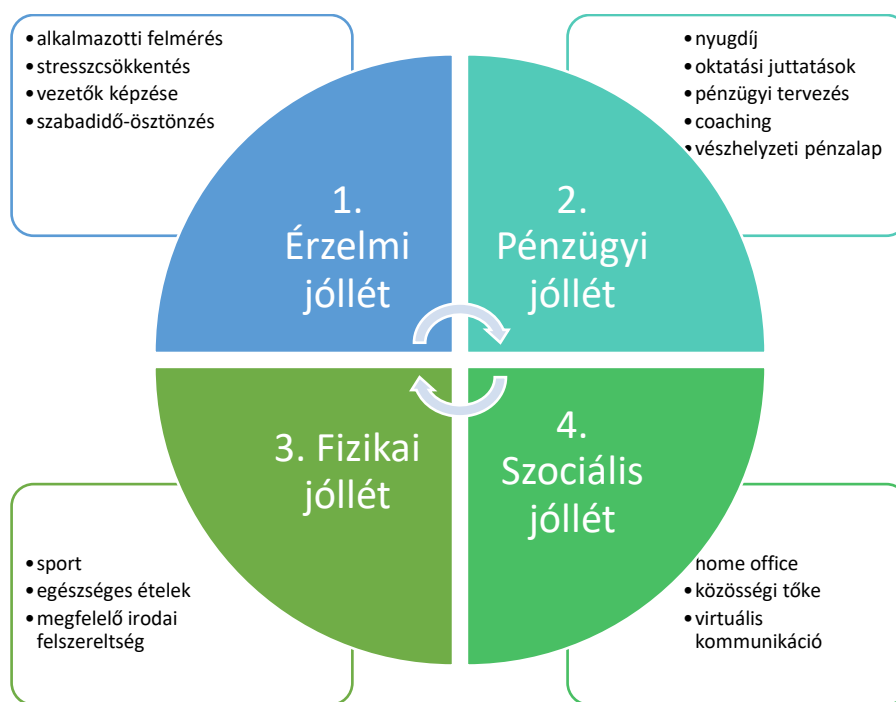
Ahogy minden más munkaviszony esetén, a távmunka és a home office esetében is biztosítani kell és tiszteletben kell tartani a személyhez fűződő jogokat. Sőt, különösen fontos erre figyelni ezekben az esetekben, hiszen a munkavállaló a munkáltató telephelyétől, székhelyétől távol, otthonában végzi munkáját. Ennek biztosítására szolgál a **munkáltatói ellenőrzés**. Alapvetően a munkáltató határozza meg ennek az ellenőrzésnek a módját, azonban természetesen ezzel nem élhet vissza a munkáltató. Az ellenőrzéssel nem róhat aránytalan terhet a munkavállalóra, nem toppanhat be váratlanul az otthonába, tekintettel kell lennie a másik félre, illetve a munkavállaló családtagjaira is, abban az esetben, ha az alkalmazott otthonából végzi munkáját. Amennyiben helyszínen történő ellenőrzést akar végrehajtani, azt köteles meghatározott idővel előbb jeleznie a munkavállalónak.

1.3 HOME OFFICE ÉS A WELLBEING

A vállalati vagy másnéven **munkahelyi jóllét** az elmúlt években népszerű téma lett a közéletben és a kutatások körében is. A munkáltatót több témában is igyekeznek közelebb kerülni munkavállalóihoz, hogy egy élhetőbb, elfogadhatóbb, kreativitást és tenni akarást ösztönző munkahelyet hozzanak létre, ezzel is erősítve az alkalmazottak lojalitását. Emellett több kutatás is bizonyította már, hogy a dolgozói jóllét jelentős mértékben növeli a dolgozók hatékonyságát és teljesítményét.

1.3.1 WELLBEING-MUNKAHELYI JÓLLÉT

Magának a jóllétnek – wellbeing-nek – nincs általánosan elfogadott meghatározása, azonban a szakemberek abban egyetértenek, hogy ez egy **többtényezős fogalom**, mely időben változó, dinamikus állapotot ír le. (Moldován Zsuzsa, 2022)



9. ábra A munkahelyi jóllét 4 alappillére

Forrás: Moldován Zsuzsa, 2022 alapján saját szerkesztés

A **munkahelyi jóllétet 4 alappillér** alapján vizsgáljuk. (9. ábra)

1. Érzelmi jóllét

Kutatások szerint a munkavállalók nagy hányada számol be aggodalmairól, miszerint nagy mértékben jelenik meg az életükben a stressz és a kiégés miatti félelem. Ez is rávilágít arra, hogy a járvány után nem volt túl kedvező hatással mentális egészségünkre. Az úgynevezett **mentális wellness** fogalma sokkal többet takar, mint az irodai jóga-percek vagy éppen a relaxációk. Olyan befelé, vállalat felé irányuló változásokat kell itt számba venni, mint a vállalati kultúra, a kommunikáció és a vezetés fejlesztése.

Kifejlesztettek már több módszert is a fenn említett mentális és érzelmi wellness megvalósításához, melyek közül néhányat az alábbiakban említünk:

- ✚ **Alkalmazotti felmérések:** anonim kérdőívekkel, felmérésekkel a legkönnyebb a vállalat fejlesztéséhez a szükséges információkat megszerezni a jelenlegi állapotról. Az alkalmazottak név nélkül sokkal szabadabban ki merik nyilvánítani véleményüket, így egy hiteles kiindulási alapot tudnak meghatározni.
- ✚ **Stresszcsökkentés:** a felmérések kiértékelésével felvázolhatjuk a vállalat jelenlegi tényleges helyzetét, így megismerhetjük, hogy melyek azok a területek, ahol a leginkább szükséges a stresszcsökkentés és a munkaterhelés redukálása.

- ✚ *Kikapcsolódás, szabadidő:* a stressz csökkentésének egyik leghatékonyabb módja a pihentető, tartalmas szabadidő eltöltése. A munkáltatók ezt biztosíthatják mind vállalati kereteken belül és azokon kívül is, több szabadnap, rugalmas munkaidő, napközbeni hosszabb, rövidebb szünetek, vállalaton belüli közösségi terek elérhetőségével.
- ✚ *Vezetők képzése:* a vállalat hiába biztosítja a fizikai feltételeket egy nyugodt és produktív munkakörnyezethez, ha a vezetők nem rendelkeznek a megfelelő képességekkel, melyek a humán erőforrás megfelelő kezeléséhez szükségesek. Továbbá fontos, hogy a vezető beosztású munkavállalókat külön képezzék ki ezekre a magasabb pozíciókra, hogy rendelkezzenek a megfelelő mentális egészséggel kapcsolatos tudással, illetve képesek legyenek az ezekkel kapcsolatos párbeszédet lefolytatására.

2. Pénzügyi jóllét

Fontos a mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára a pénzügyi tervezés, azonban a munkavállalókat a pénzügyi jóllét kérdése a veszélyhelyzet alatt és után is nagyban foglalkoztatja. A munkavállalók munkahelyüktől is „elvárják”, hogy ennek a jólléti kategóriának az elérésében segítséget kapjanak, azon felül, amit ők maguk megtakarítani tudnak. Természetesen a pénzügyi juttatások területén is vannak különféle egyetemes eljárások, azonban az elmúlt egy-két évben kezdtek el a munkavállalók egyre nagyobb igénye miatt elterjedni és megjelenni ezek a honoráriumok. Ezekből néhány példa:

- ✚ *Nyugdíj:* természetesen itt nem a hagyományos értelemben, az államtól egy meghatározott életkor, vagy ledolgozott munkaévek után kapott havi juttatásról van szó. Már hazánkban is vannak olyan vállalkozások, melyek külön nyugdíjat biztosítanak azoknak a dolgozóknak, akik hosszú ideje, akár egész pályafutásuk alatt a vállalatnál dolgoztak és onnan vonulnak nyugdíjba. Így ez az alternatíva egyfajta külön kiegészítő juttatásként jelenik meg.
- ✚ *Vészhelyzeti pénzalap:* ezt a kategóriát maga a munkáltató kezeli és különíti el a munkavállalók számára, akik meghatározott indokok felmutatásával igényelhetik a pénzt, például a bérelőleget. A munkáltatóknál ez a vészhelyzeti alap akár a bérlevonásokból is kialakítható.
- ✚ *Oktatási juttatások:* ezen a területen belül többféle juttatási formával is találkozhatunk. Nem ritka hazánkban, hogy a munkáltatók részben, vagy egészben finanszírozzák alkalmazottaik egyetemi tanulmányainak tandíját, amennyiben pozícióhoz kötött

képzésekről van szó, legtöbbször másoddiplomáról, esetleg mesterképzésről. Emellett oktatási juttatásként jelenhet meg a diákhitelek kifizetése is.

 *Pénzügyi tervezés, coaching:* a munkavállalók segítése pénzügyeik megtervezése során nagyfokú lojalitást képes kialakítani az alkalmazottakban. Úgy érzik foglalkoznak velük, hiszen időt és energiát fordítanak olyan területre, amelyre nem feltétlenül szükséges, főleg olyan alkalmazottak esetében, akiknek semmilyen közgazdasági vagy pénzügyi előképzettséggel sem rendelkeznek. A pénzügyi tervezés általában olyan területekre terjed ki, mint a jelzáloghitelek, a költségvetés, a befektetések vagy az adósság- és hitelkezelés.

3. Fizikai jóllét

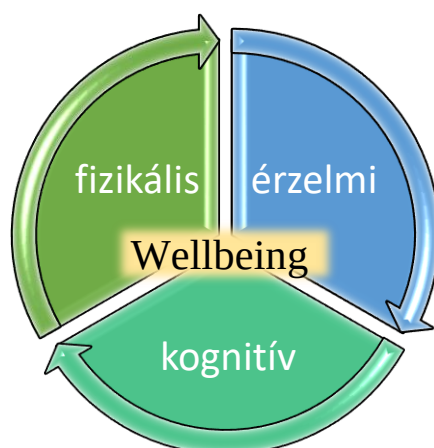
Az elmúlt években sokakban felértékelődött a fizikai jóllét fontossága és az otthon eltöltött két év alatt rengeteg ember kezdett bele különböző otthon is végezhető sportolási formákba, új étkezési szokásokat vezettek be, tulajdonképpen teljesen átalakult a bioritmusuk. Az irodába való visszatérés miatt sokaknak gondot okozott a régi ritmus újbóli megszokása. Emiatt is fontos lehet, hogy a munkahelyeken is legyen lehetőségük az alkalmazottnak az „otthon kényelmét” érezni. A munkáltatók elősegíthetik a folyamatot például megfelelő irodai felszerelésekkel, kisebb konyhák kialakításával, hogy az otthonról készen vagy félkészén hozott ételeket megfelelően elő tudják készíteni. Támogathatnak sportolási lehetőségekkel is, mely nem feltétlenül jelenti azt, hogy konditermeket kell kiépíteni a cégnek, akár egy uszodabérlettel vagy edzőtermi bérlettel is már nagyban lehet segíteni az alkalmazottakat.

4. Szociális jóllét

A jóllét negyedik alappilléreként a szociális jóllétet határozzuk meg. A vírushelyzet egy teljesen új világot ismertetett meg velünk a kommunikáció és a szociális élet területein a virtuális univerzum „személyében”. Természetesen ez helyzet kihatott a munkavégzésre is, így kisebb-nagyobb bonyodalmakat okozva a vállalatvezetőségeknek és a HR munkatársaknak is. Hiába van jelen a távmunkánál már megismert ellenőrzési lehetőség, nagyobb létszámnál ez már nagyobb bonyodalmakat tud okozni. A vezetőknek stratégiailag át kell értékelniük, hogy hogyan lehetséges a munkavállalókat segíteni, ösztönözni és ellenőrizni az online munkavégzési felületeken keresztül is, különösen, ha újonnan érkezett alkalmazottakról van szó.

1.3.2 WELLBEING OTTHONI MUNKAVÉGZÉS ESETÉN

A wellbeing, a munkahelyi jóllét jellemzőinek és 4 alappillérének megismerése után felmerülhetnek aggályok azzal kapcsolatban, hogy a fentebb megismert módszereket hogyan lehet átültetni a home office környezetébe. A 4 alappillér bemutatásánál már kismértékben kitértünk a veszélyhelyzet utáni helyzetre is, azonban jelen alfejezetben a **veszélyhelyzet alatti** otthoni munkavégzés szerinti állapotokat mutatjuk be.



10. ábra A jóllét 3 kategóriája home office esetén

Forrás: Collin Barnes, 2020 alapján saját szerkesztés

Az otthoni munkavégzés esetére egyes kutatásokban az előző fejezetpontban ismertetett 4 alappillért átalakították, és így született meg a 10. ábrán is látható 3 kategóriája a jóllétnek. (Collin Barnes, 2020) Bár a kategóriák nem felelnek meg közvetlenül egymásnak, az megállapítható, hogy a home office esetén a pénzügyi jólléttel nem foglalkoznak a szakemberek, mivel ez a kategória a legtöbb esetben a munkavégzés formájától függetlenül jelen van.

Kognitív jóllét alatt ebben a kontextusban az otthoni munkakörnyezetet értük. Otthonaink nem munkavégzésre lettek kialakítva, ezért a home office megjelenésével sokaknak nagy problémát okozott az otthoni „irodák” kialakítása, különösen, ha kisebb területű lakásban több személy is igényelte ezt. A kognitív jóllétünk arról szól, hogy otthonunkban a számunkra megfelelő, kényelmes, praktikus környezetet alakítjuk ki munkavégzésünkhöz. Fontos az íróasztal(ok) megfelelő elhelyezése, a kellő tér biztosítása és nem utolsósorban a privát szféra is, ha több személy lakik egy háztartásban. Kognitív jóllétünkhöz tartozik továbbá az 1.1 fejezetben már bővebben kifejtett időgazdálkodás is. Természetesen a munkáltatók nem feltétlenül tudják a beosztottak minden egyes percét figyelemmel kísérni, mint ahogy azt a vállalatok székhelyén

megtehetik, így a munkavállalókra hárul az a feladat, hogy saját idejükkel hasznosan gazdálkodjanak, hogy feladataikat kellő időn belül elvégezzék.

A home office időszak kezdetekor a munkáltatók többsége közel sem volt felkészülve arra, hogy működésüket egyik napról a másikra teljes mértékben átalakítsák online formára. A munkahelyeken a kapcsolatot leginkább gyakori meetingeken keresztül tartották, azonban ez a munkavállalók napi rutinját, és időgazdálkodását is felborította, viszont ez volt az egyetlen közvetlen ellenőrzési és kapcsolattartási lehetőség. Szerencsére mára már több szoftver is fejlett csevegőablakkal, aktivitási idő számlálóval és egyéb a munkáltató számára rendkívül fontos információkat szolgáltató egyéb lehetőséggel elérhető.

Érzelmi jóllétünk, a szocializáció fontos szerepet játszik a munkahelyünkön. A munkatársi kapcsolatokat kiépíteni és fenntartani site office – azaz irodai munkavégzés – során sem egyszerű, azonban a home office időszaka alatt ez még nehezebbé vált.

Több kutatást is végeztek már az elmúlt években, melyekben a távmunka, illetve a home office munkavállalókra való hatását vizsgálta. (Pataki-Bittó, Kun, 2021) Az alkalmazottak érzelmeit, jóllétét eddig kevésben vizsgálták, azonban, ha ki is tértek erre a területre, akkor is egymással ellentétes eredmények születtek, mert hol a pozitív, hol a negatív hatások kerültek főlénybe. Ami azonban világos és egyértelmű, hogy két aspektusból kell vizsgálni az otthoni munkavégzés emberi kapcsolatokra vonatkozó hatását: a családi kapcsolatokra, illetve a munkatársi kapcsolatokra vonatkozóan.

Több kutatás is vizsgálta a munka-magánélet egyensúlyát home office esetén. Megállapítható, hogy rengeteg problémát vetett és vet fel még mindig az egyensúly fenntartása az otthoni munkavégzés esetén. Gajendran és Harrison (Gajendran, R. S., Harrison, D. A., 2007) kutatásában arra jutottak, hogy a gyakori – azaz heti 2,5 napnál több – távmunka (ebben az esetben azonosnak tekintve a home office-al) pozitív hatásokat gyakorol a munka-magánélet egyensúlyára, azonban ennek a munkatársi kapcsolatok látják kárát. Következtetesként leszűrhető, hogy minél kevesebbet van jelen személyesen a munkavállaló a munkahelyén, annál nagyobb problémák kerülhetnek a felszínre, emellett a sürgős feladatok ellátásában is komoly gondot okozhat a munkavégzés ezen formája. A másik oldalt figyelembe véve magánéleti kapcsolatokra – természetesen nem minden esetben – kimondottan pozitív hatással lehet ez a munkavégzési forma. Több időt tölthet a munkavállaló szeretteivel, nem kell napi szinten akár órákat töltenie ingázással a munkahelye és az otthona között.

Fizikális jóllétről már a fenti, 4 alappillérrel szóló fejezben is szó volt, arról, hogy az emberek egy része új rutint alakított ki mindennapjai során mind sportolási, mind táplálkozási szempontból. Számptalan cikket lehet olvasni ebben a témában, hogy melyek a leghatékonyabb otthon végezhető gyakorlatok, amelyek legtöbbször nem igényelnek különösebb kiegészítő eszközöket, illetve arról, hogyan étkezhetünk a legegészségesebben. Nagy mértékben felértékelődött a sportolásra szánt idő, illetve az egészséges étkezés, szinte új életstílust hozva emberek millióinak hétköznapijaiba. Fizikai jóllétünk megteremtése azonban nem feltétlenül azt jelenti, hogy napi szinten órákat kellene különböző gyakorlatok elvégzésével töltenünk. Alapvetően ez a kategória arról szól, hogy az egész napos ülés, otthon tartózkodás szervezetünkre mért káros hatásait csökkentsük. Legtöbb esetben elegendő megoldás egy kényelmes, jó minőségű irodai szék vásárlása, a megfelelő asztal és székmagasság beállítása. Azonban sokat meglepedkeznek egyik legfontosabb érzékszervünkről, a szemünkről. A képernyő előtt eltöltött megszámlálhatatlan óra káros hatással van látásunkra. Fontos, hogy megfelelő világítás mellett dolgozzunk, ezzel is kímélve szemünket. Több szemüveg-gyártó is kifejlesztett és értékesít, napjainkban közkedvelté és ismertebbé vált úgynevezett kékfényszűrős szemüvegeket, melyeket kimondottan arra terveztek, hogy akár dioptria nélkül is használhassa bárki annak érdekében, hogy csökkentse szemének romlását, kímélje azt a képernyő káros fényétől.

2. PIACI KITEKINTÉS

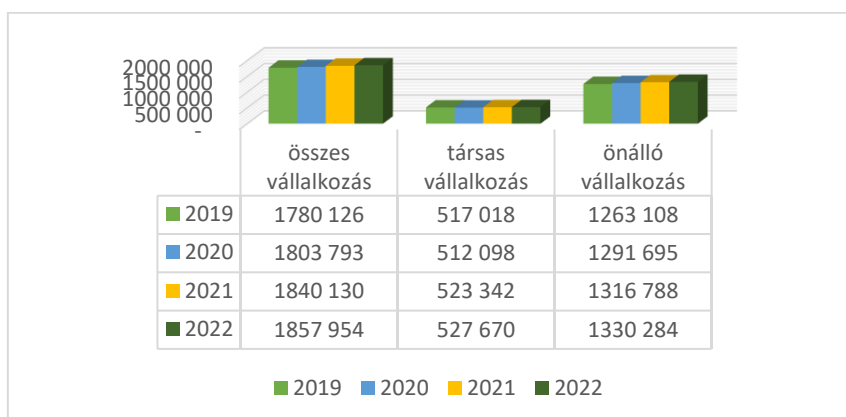
Tudományos kutatások során elengedhetetlen a témához kapcsolódóan megjeleníteni a vizsgált időszak gazdasági és társadalmi hátterét a gyakorlatban. Dolgozatunkban a piaci kitekintésünket két nagy alfejezetre bontjuk: a magyar és a nemzetközi körképre. Ezáltal szekunder adatokat felhasználva és elemezve egy széles, részletes és hiteles képet festhetünk le a vizsgált időszakról.

2.1 HAZAI KÖRKÉP

Hazai körképünk során a vizsgált témánkhoz legközelebb álló releváns szekunder információkat elemezzük 3 részre bontva. Először a vállalkozási kedv alakulásával, a vállalkozások számának, összetételének változásával foglalkozunk, majd a témánk gerincét megtestesítő otthoni munkavégzés statisztikáit elemezzük Magyarországon. Végül, de nem utolsó sorban a magyar lakossági és nem lakossági felhasználók villamos energia fogyasztásának különböző adatait felhasználva vonunk le következtetéseket. Dolgozatunkban 2019-től a legfrissebb 2022-es évig tartó időszakot vizsgáljuk.

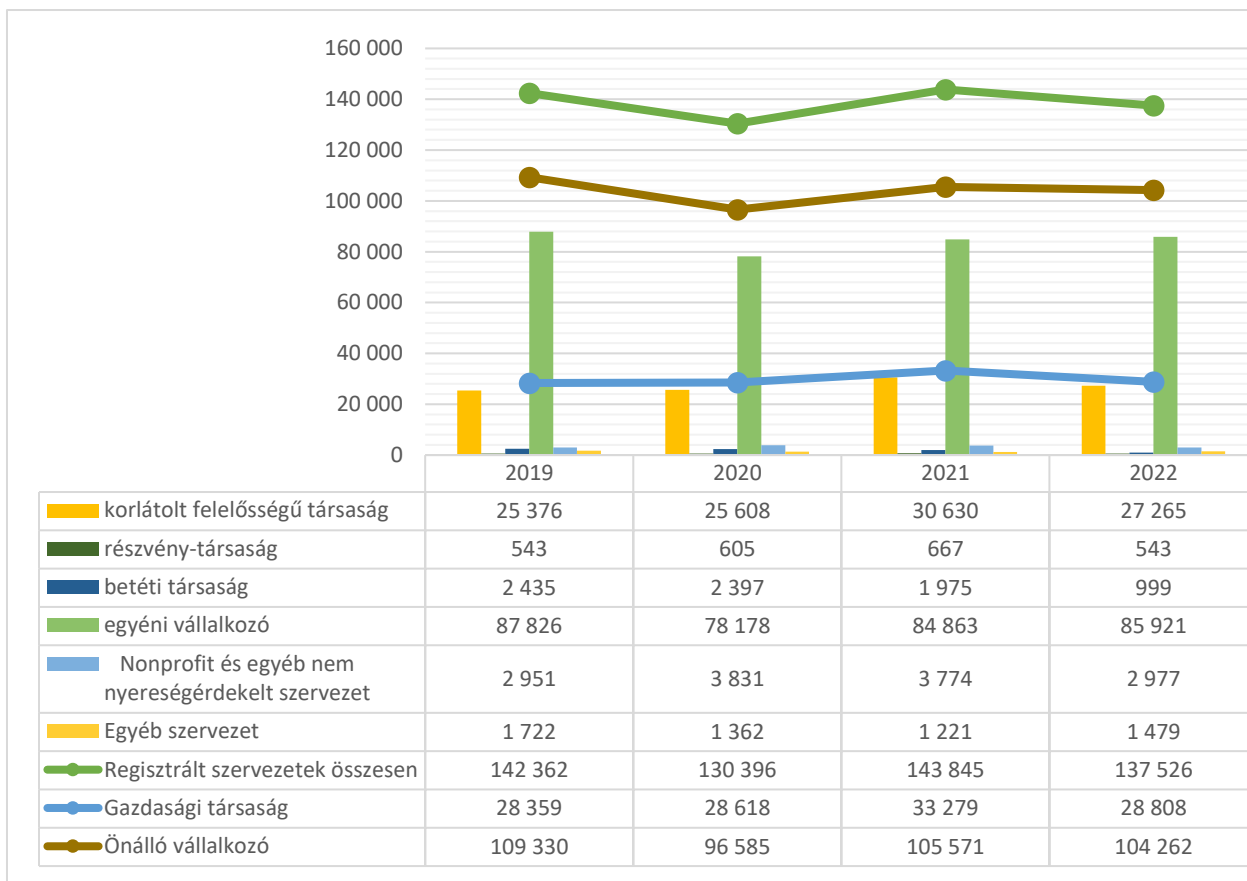
2.1.1 A vállalkozási kedv alakulása Magyarországon

A Covid-19 vírus a teljes gazdaságot rendkívüli mértékben érintette, nem csak az egészségügyi szférát. Bár összességében vizsgálva a vállalkozások számának növekedése nem állt le hazánkban a kutatásunkban elemzett 2019-től 2022-ig terjedő időszakban, azonban megfigyelhető, hogy a **növekedés mértéke jelentősen csökkent**. A vizsgált évek adataiként a KSH STADAT 9.2.2.1. táblájában megjelentetett éves átlagos adatokat vettük figyelembe. (11. ábra).



11. ábra Magyarországon regisztrált vállalkozások számának alakulása (db), 2019-2022

Forrás: KSH, 2023: STADAT 9.2.2.1.; saját szerkesztés



12. ábra Valódi új vállalkozások Magyarországon (db) (2019-2022)

Forrás: KSH,2023: STADAT 9.1.1.5.; saját szerkesztés

Ahogy az előző ábránál már megállapítottuk, a vállalkozások száma társasági formánként szinte minden évben növekedett, azonban ez a szám nem feltétlenül egyezik meg azokkal az adatokkal, melyek a **valódi új vállalkozásokról**¹ szólnak, melynek oka, hogy a megszűnt vállalkozások is befolyásolják az adatokat. (12. ábra) A vírusjárvány idején emellett **sokan elvesztették munkájukat**, és a munkanélküliségből egyetlen menekülőútnak a **vállalkozóvá válást** látták, de természetesen nem ez az egyetlen előidézője volt az ebben az időszakban elindított vállalkozásoknak.

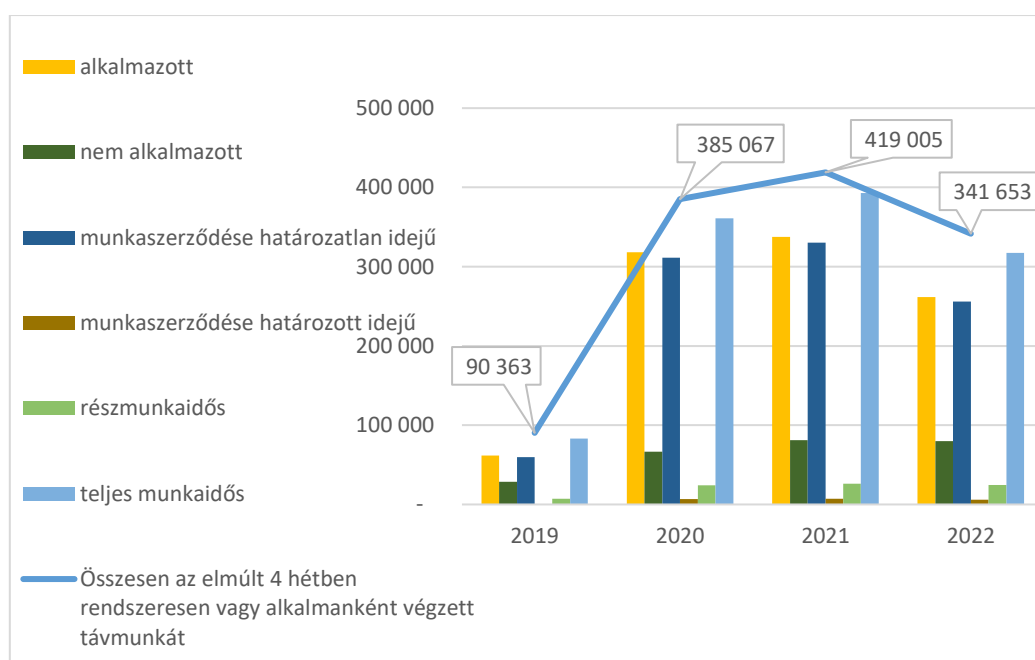
Nem meglepő módon **kiugróan magas volt az aránya az egyéni vállalkozásoknak** az összes újonnan regisztrált társaság és vállalkozás közül. A vizsgált időszakban az arányuk 61% körül mozgott, tehát megállapíthatjuk, hogy ebben az időszakban egyértelműen az egyéni vállalkozói forma volt a legnépszerűbb. Az előbbi ábra 2020-ról szóló megállapítása után ez esetben sem meglepő, hogy ahogyan az ábra is mutatja ebben az évben indították a legkevesebb új

¹ A valódi új vállalkozás az a működő vállalkozás, amely a vonatkozó évet megelőző két évben nem számított működőnek, és nem rendelkezett működő jogelőddelel sem.

vállalkozást, azonban az kijelenthető, hogy a vállalkozási kedv az nagymértékben nem esett vissza a helyzet ellenére sem.

2.1.2 A távmunka számokban

A távmunka már jelen volt Magyarországon is a Covid-19 járvány előtt is, bár természetesen sokkal kisebb mértékben, mint a veszélyhelyzet alatt és után. A KSH már több, mint 10 éve kutatja, hogy mekkora mértékben van jelen ez a munkaforma hazánkban. A Statisztikai Hivatal a felmérésében a válaszadók megkérdezést megelőző 4 hetét vizsgálták, megpróbálva ezzel egy átlagos időszakot felvázolni. A 13. diagram is mutatja, hogy a távmunkavégzés, attól függetlenül, hogy rendszeresen vagy alkalmanként jelent meg, a **2021-es évben érte el tetőpontját**. Ebben az évben 2019-hez képest mintegy 464%-kal megnőtt a távmunkában és ebben az esetben home office-ban dolgozók száma Magyarországon.



13. ábra A távmunka megjelenése a Magyarországi munkavégzésben (2019-2022) (fő)

Forrás: KSH,2023: STADAT 20.1.1.15. A foglalkoztatottak távmunkavégzése munkaerőpiaci jellemzőik szerint; saját szerkesztés

2.1.3 Áram- és gázfogyasztás hazánkban

Jelenleg hazánkban több szolgáltató között oszlik el a piac az áram- és gázszolgáltatás tekintetében. Szolgáltatót a lakossági fogyasztók és sok esetben a nem lakossági fogyasztók sem választhatnak. A számlázó cég kiléte attól függ, hogy Magyarországon belül hol helyezkedünk el. Hazánkban megkülönböztetünk egyetemes szolgáltatókat és elosztókat.

„Az **egyetemes szolgáltatás** a villamosenergia-kereskedelem speciális módja, amelynek keretében hatósági áron és meghatározott szolgáltatási színvonalon vehetik igénybe az áramszolgáltatást az arra jogosult felhasználók.” - (idézet: MVM, 2023; Tájékoztatás; Mit jelent az egyetemes szolgáltatás?) határozza meg az MVM. Az egyetemes szolgáltatók felelősek többek között:

-  a szerződéskötésért,
-  az ügyfélszolgálat biztosításáért, ezen belül a panaszkezelésért, tájékoztatásért,
-  a jogszabályoknak megfelelő számlázásért, ezáltal téves számlázás korrigálásáért,
-  a túlfizetés visszatérítéséért.

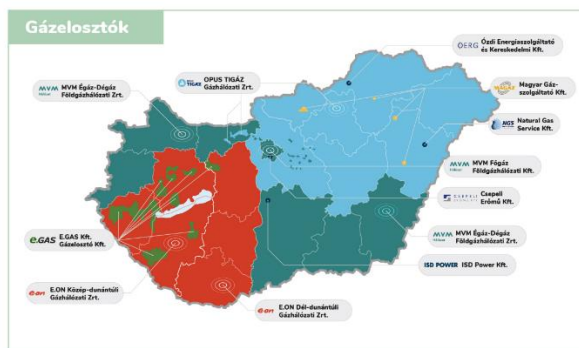
Egyetemes szolgáltatásra hazánkban **jogosultak** a lakossági fogyasztók, illetve a kisfeszültségen vételezők, akik az összes felhasználási helyüket figyelembe véve, együttesen a csatlakozási teljesítményük nem haladja meg a 3x63 amper.

Elosztó vagy **elosztói engedélyes** alatt pedig azokat a gazdasági szervezetek értjük, melyek hatósági engedéllyel rendelkeznek, szabályozott keretek között működnek a villamosenergia- és földgáziparban. Engedélyük alapján meghatározott területen egyedülként, nemzetgazdasági szempontból természetes monopóliumként működnek, területükön kizárólagosan végzik a tevékenységüket, tehát egyben területi monopóliumként is kezeljük is őket. Kiemelendő, hogy a hatósági engedélyben meghatározott területen nem csak jogosultak, hanem kötelesek is ellátni feladatukat ezek a szervezetek.

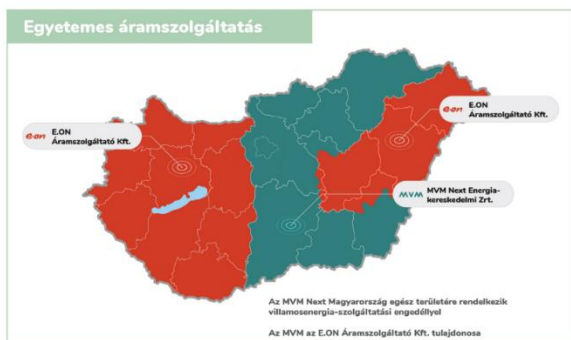
Megállapíthatjuk, hogy az (egyetemes szolgáltatásra jogosult) ügyfél az egyetemes szolgáltatóval tartja közvetetten és közvetlenül is a kapcsolatot, de a „valódi” szolgáltatóval, az elosztóval nincs feltétlenül kontaktsusa.



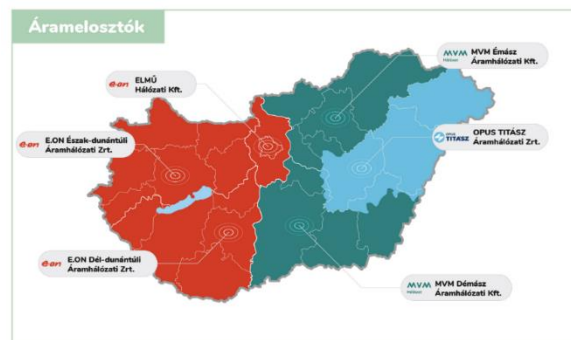
14. ábra Magyarország egyetemes földgázszolgáltatásának térképe napjainkban



15. ábra Magyarország gázelosztói térképe napjainkban



16. ábra Magyarország egyetemes áramszolgáltatói térképe napjainkban



17. ábra Magyarország áramelosztói térképe napjainkban

Forrás: MVM, 2023; Egyetemes szolgáltatás és energiaelosztás

Ahogy a 14-17. ábrákat megfigyeljük, megállapíthatjuk, hogy az egyetemes energiaszolgáltatásban, ezen belül **földgáz és áram esetében egyaránt az MVM Next Energiakereskedelmi Zrt.**, illetve az áram tekintetében emellett az **E.ON Áramszolgáltató Kft.** uralják a piacot. Előbbi magyar, míg utóbbi német tulajdonú vállalat. (MVM, 2023; Egyetemes szolgáltatás és energiaelosztás)

Elosztói engedélyesek tekintetében már sokkal szélesebb szervezeti kört tarthatunk számot Magyarországon. Földgáz elosztókból 11, áram villamosenergia elosztókból pedig 6 vállalatot, illetve alvállalatot számlálhatunk. Megfigyelhető azonban, hogy mind a földgáz, mind az áram tekintetében az elosztók között megjelennek az egyetemes szolgáltatók alvállalatai, tehát megállapítható, hogy napjainkban az energiapiacot Magyarországon nagyrészt a fent említett két nagyvállalat fedi le, a piac mindkét oldalát figyelembe véve.

Mennyibe került az áram 2019-2022-ig?

2. táblázat Lakossági áram díjszabások típusai

Díj típusa	Leírás
A1	kedvezményes egy zónaidős (évi 1320 kWh fogyasztásig)
A1	általános egy zónaidős (évi 1320 kWh feletti rész)
A2	két zónaidős elszámolás, csúcsidőszak
A2	két zónaidős elszámolás, völgyidőszak
B alap	„éjszakai” vezérelt, napi 8 felfűtési idővel
B komfort	vezérelt, napi 12 óra felfűtési idővel
H	hőszivattyúk és hasonló megújuló energiát hasznosító berendezések részére

Forrás: MVM, 2023: Lakossági egyetemes szolgáltatói egységárak alapján saját szerkesztés

Az áramszámlák sokaknak összefüggéstelen, érthetetlen jogcímekre kiállított díjakból összeálló drága papírosnak tűnhetnek. Nem is feltétlenül tévednek, azonban, ha kiigazodunk az áramtípusok lehetetlennek tűnő labirintusában, rájöhethetünk, hogy ténylegesen logikus a felépítés, ami alapján készülnek.

Összesen 7 díjszabást különböztethetünk meg, azonban nem jelenik meg ezek mindegyike havi áramszámláinkon, kizárólag azok, melyek az általunk kötött szerződésnek és díjfizetési kategóriának megfelelőek. (2. táblázat)

Dolgozatunkban a **leggyakrabban használt A1**, azaz egy zónaidős díjszabással – melynek lényege, hogy a nap minden szakaszában ugyanazon az áron vásárolja a fogyasztó az energiát - kalkulálva mutatjuk be, hogy **2019 és 2022 között mennyit változott** mind lakossági, mind nem lakossági oldalról a **villamos energiáért kifizetett** pénz. Döntésünk az A1 kategória mellett azzal indokolható, hogy a lakosság döntő hányada ezt a díjszabást választja, illetve a nem lakossági ügyfelek nagy része is ezt alkalmazza, azonban nem feledkezhethetünk meg a különlegesebb igényekről sem a különböző iparágak gyártási módszerei miatt. Kutatásunkban a jobb érzékeltehetőség és az átláthatóság érdekében ezt az egy díjszabást vizsgáljuk. Fontos megjegyezni, hogy az általunk kiszámolt értékek magának a kWh-kénti villamos energiának a díját tartalmazzák, semmilyen egyéb felmerülő költséget, mint például a rendszerhasználati díjat nem foglalják magukban.

Lakossági ügyfelek esetében az A1 kategóriát két alcsoportra bonthatjuk: kedvezményes, illetve általános. Ahogy az a 2. számú táblázatban is látható, az éves fogyasztás alapján kerülnek kiállításra a villamos energia számlák. Nem háztartási fogyasztók esetében az A1 kategória 2022. augusztus 1-ig azt jelentette, hogy éjjel-nappal ugyanazon az áron vásárolhatták az áramot, azonban jelenleg is, a megnövekedett energia árak miatt bevezették a **lakossági** fogyasztóknál már ismert kedvezményt, miszerint **4606 kWh éves fogyasztásig kedvezményes áron vásárolhattak**, azonban efölött az érték felett már nem.

Ahogy a 3. táblázatból is világosan kiolvasható, ezekre a kedvezményekre rendkívül nagy szükség volt, hiszen, ha csak az első két vizsgált évet (2019 és 2020) nézzük, ott is **a lakossági kedvezményes ár 104%-kal nőtt**. Az első nagy ugrás után a lakossági kedvezményes ár nem változott, azonban 2022-re a nem kedvezményes ár annál inkább, hiszen az előző két év stagnálása után 38%-os ár ugrást észlelhetünk.

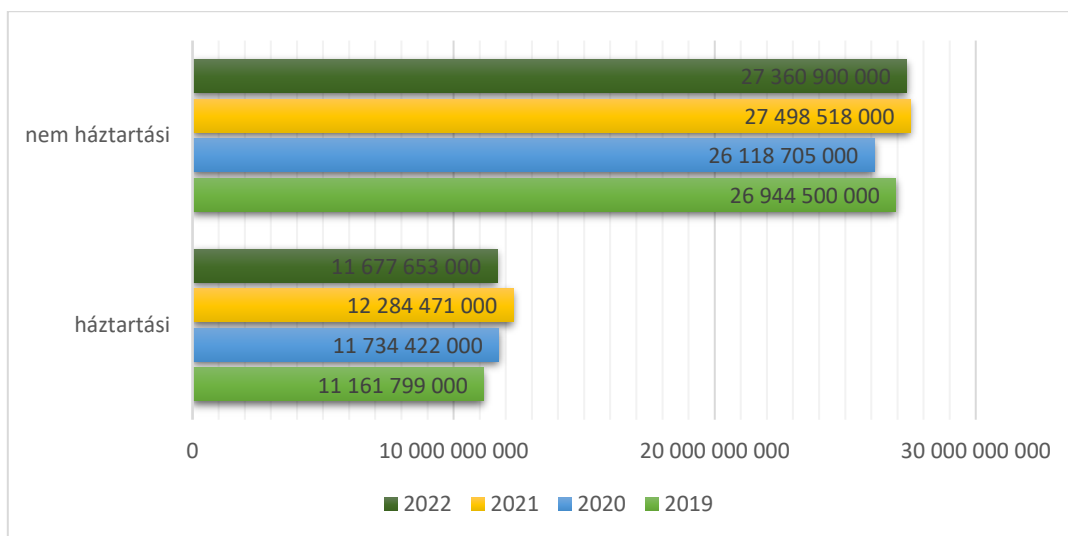
A nem lakossági árakat tekintve a fent megemlített új kedvezmény a nem háztartási fogyasztókat megkíméli évi 4606 kWh fogyasztásig az ominózus 171,6%-os díjemeléstől,

helyette „csak” az előző évhez képest **41,9%-kal kellett többet** fizetniük. Azonban fontos kiemelni, hogy ezek az árak az A1 kategóriára vonatkoznak, más kategóriákat nem vizsgáltunk. Ha a 4. számú melléklet adatait megfigyeljük, akkor láthatjuk, hogy ez az évi 4606 kWh, melyet kedvezményesen vásárolhatnak, elenyésző mennyiség a valódi éves fogyasztás mellett, így fogyasztásuk döntő hányadát nem kedvezményes áron vásárolták. Természetesen a mikro- és kisvállalkozásoknak ez is nagy segítség volt, hiszen, ahol nem termelő tevékenység folyik, hanem inkább szellemi munka, ott a villamos energia fogyasztás is jelentősen kisebb, tehát lehetséges, hogy fogyasztásuk nagy része, vagy akár egésze a kedvezményes kategóriába eshetett.

3. táblázat Lakossági és nem lakossági villamos energia átlagárak A1 díjszabás alapján meghatározva Magyarországon 2019 és 2022 között

átlagos lakossági árak (Ft/kWh)	2019	2020	2021	2022
kedvezményes ár	17,62	35,98	35,98	35,97
nem kedvezményes ár	19,17	37,53	37,53	52
átlagos nem lakossági árak (Ft/kWh)				
egész napos	53,71	60,48	61,31	87,04
nem kedvezményes ár	-	-	-	166,54

Forrás: 2. számú melléklet, MVM, 2023: Lakossági egyetemes szolgáltatói egységárak, MVM, 2023: M.1m számú melléklet Az NKM Áramszolgáltató Zrt. által egyetemes szolgáltatás keretében értékesített villamos energia ára, MVM, 2023: Nem lakossági egyetemes szolgáltatói díjak alapján saját szerkesztés

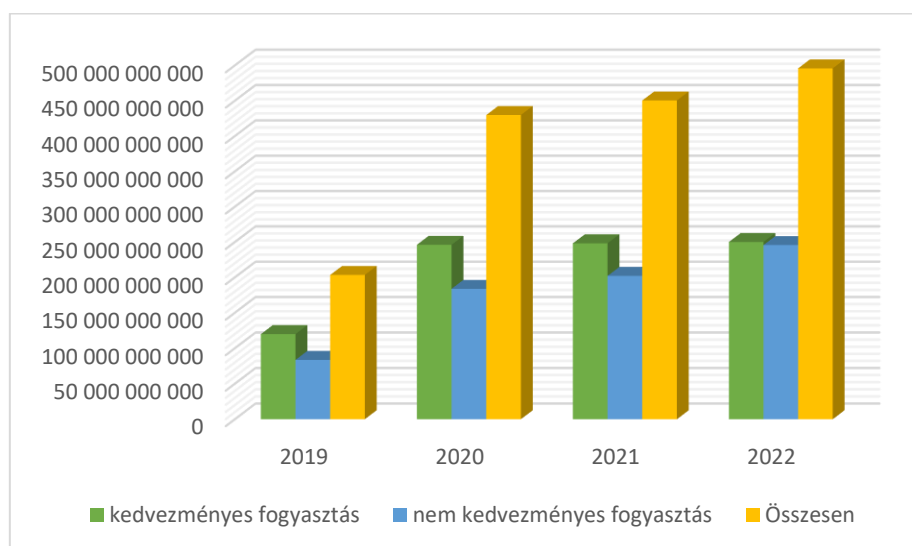


18. ábra Háztartási és nem háztartási villamos energia fogyasztás mértéke (adatok Ft/kWh-ban) (2019-2022)

Forrás: KSH, 2023: STADAT 15.1.1.44. alapján saját szerkesztés

Az árak bemutatása után fontos megfigyelni a **fogyasztást** is. (18. ábra) Nem meglepő módon a járvány kezdetekor, 2020-ban, amikor mindenkinek, akinek a szakmája és munkakörülményei megengedték, otthonról kellett dolgozni, a villamos energia fogyasztás mértéke is nőtt. 2020-ban 2019-hez viszonyítva közel 600 000 000 kWh-tal, míg 2021-ben ugyanúgy 2019-hez képest több, mint **1 120 000 000 kWh-tal több áram fogyott a háztartásokban** hazánkban. 2022-re mérséklődött ez az érték annak köszönhetően, hogy lassan, de biztosan a munkavállalók többsége már nem kényszerült otthonról dolgozni, ezáltal ez a fogyasztás „visszaúszott” a nem lakossági fogyasztás kategóriájába.

Nem lakossági fogyasztás 2020-ban az előző évhez képest a várakozásoknak megfelelően csökkent több, mint 825 000 000 kWh-tal, 2021-ben növekedés figyelhető meg, majd meglepő módon 2022-ben ismételt csökkenés volt. Körülbelül 137 600 000 kWh-tal **kevesebbet fogyasztottak** a nem lakossági fogyasztók, azonban ez nem tudható be másnak, mint a spórolásnak, mely nem is meglepő a rendkívüli költségnövekedés miatt.

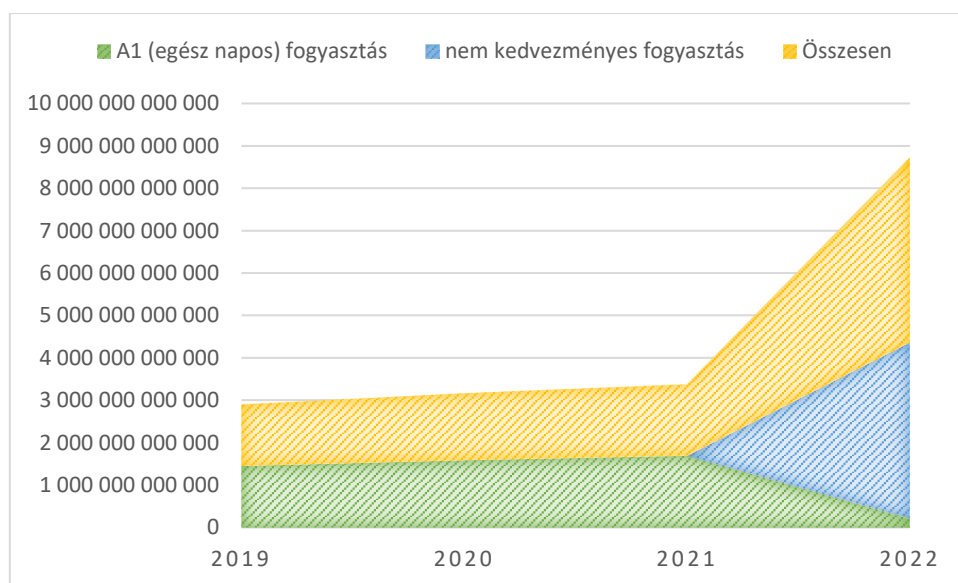


19. ábra Átlagos lakossági áramfogyasztás értéke Ft-ban (2019-2022)

Forrás: 2. számú melléklet, KSH, 2023: STADAT 15.1.1.44., MVM, 2023: M.1m számú melléklet Az NKM Áramszolgáltató Zrt. által egyetemes szolgáltatás keretében értékesített villamos energia ára, MVM, 2023: Lakossági egyetemes szolgáltatói egységárak alapján saját szerkesztés

A villamos energia ára és mértéke után összességében is fontos szemlélni a képet. A 19. ábrán is kivehető, hogy a lakosság évről évre többet fizet az áramért, és ez a növekedés nem kis léptékű. **2019-ről 2020-ra 111,3%-kal fizettek többet a háztartások** az egész évet figyelembe véve. Ennek oka pedig nem feltétlenül az otthoni munkavégzés, hiszen ahogy fent már megállapítottuk az kWh-kénti egységár is közel megduplázódott, ezzel a fogyasztók

bevételüket is több, mint kétszeresére növelhették anélkül, hogy ez nagyon feltűnő lehetett volna, hiszen sokak csak a több otthoni tartózkodásra fogták a költségtöbbletet. A hirtelen ugrás után 2021-ben az előző évhez képest elenyésző, 205 500 000 kWh körüli növekedés figyelhető meg, azonban a konstans növekedési periódus 2022-ben sem törik meg, további emelkedés figyelhető meg. Érdekes továbbá megfigyelni, hogy a kedvezményes fogyasztás 2020 és 2022 között szinte stagnál egy ugrásszerű növekedés után, míg a nem kedvezményes tarifák mértéke és így értéke is állandó növekedésben van. 2022-re rendkívül megközelíti a kedvezményes tarifát, ezzel átalakítva az arányokat és közel fele-fele megoszlásban rögzíti.



20. ábra Átlagos nem lakossági áramfogyasztás értéke Ft-ban (2019-2022)

Forrás: 3. számú melléklet, KSH, 2023: STADAT 15.1.1.44., MVM, 2023: Nem lakossági egyetemes szolgáltatói díjak alapján saját szerkesztés

A lakosság pénzügyeinek taglalása után nem feledkezhetünk meg a **nem lakossági fogyasztókról** sem. Esetükben is vizsgáljuk a villamos energiáért kifizetett átlagos pénzmennyiséget 2019 és 2022 között. (20. ábra) A villamos energia áairól szóló táblázatnál már kifejtettünk, hogy az általunk vizsgált időszakban a fogyasztói árak radikális módon változtak. Az áramfogyasztás értékét bemutató ábra is ennek megfelelően tükrözi a helyzetet, bár kicsit késleltetve az árakhoz képest. 2019 és 2021 között az egységárak növekedése ellenére a nem lakossági fogyasztók a 3. év (2021) végére a kiinduláshoz képest mindössze **~16,5%-kal fizettek többet** a vizsgált A1 kategóriában átlagosan. Annak oka, hogy a díjszabások ugrásszerű növekedése ellenére nem nőtt ezzel szinte arányosan a kifizetett pénzösszeg nagysága, az lehet, hogy ebben az időszakban (2020-2021) a **munkavállalók egy része az**

otthonában dolgozott, tehát a vállalatok székhelyein lényegesen kevesebb villamos energia került felhasználásra.

2022-ben, amikor már a munkavállalók nagy része **viisszatért munkahelyeikre, a fogyasztás is értelemszerűen elkezdett növekedni**, azonban ebben az időszakban megkezdődött az orosz-ukrán háború is, melynek következtében az energia árak az egekbe emelkedtek. Ez ellen a vállalatok sem tudtak védekezni, és a 2022. augusztus 1-jétől bevezetett kedvezmény sem tudott érdemben segítséget nyújtani, így **2021-hez képest ~158,8%-kal fizettek többet** a nem lakossági fogyasztók.

Összegezve elemzéseink eredményét megállapíthattuk, hogy a megnövekedett áram és gáz költségek hátterében több tényező együttes hatása áll. Háztartási fogyasztói oldalról vizsgálva a kérdést megállapíthattuk, hogy bár megnövekedett fogyasztás mértéke a home office időszaka alatt, nagy hatással volt az összefogó képre, a ténylegesen kifizetett pénzmennyiségre az egységárak jelentős növekedése is. Nem háztartási fogyasztói oldalt megfigyelve a fogyasztás mértékének ingadozása mellett – melynek oka szintén a home office – valójában az egységárak drasztikus növekedése okozta a megnövekedett kifizetéseket.

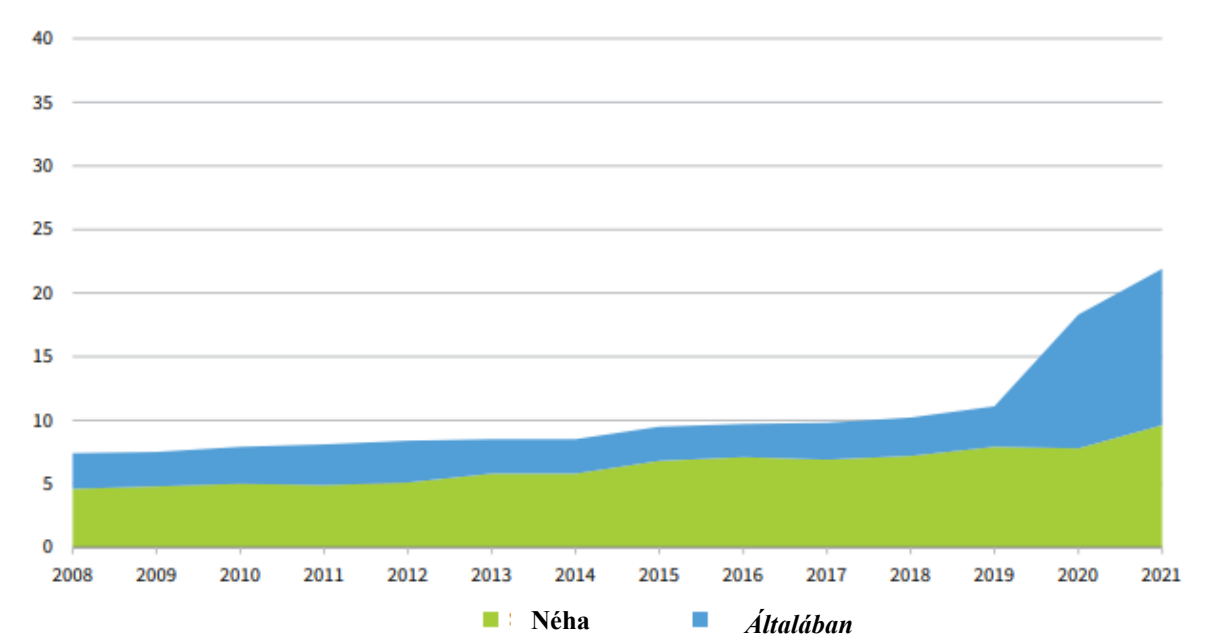
2.2 NEMZETKÖZI HELYZETELEMLÉZÉS

A pandémia következtében számos európai államot foglalkoztatott a home office szabályainak vizsgálata és felülbírálnása. A szabályozás országonként rendkívül eltérő, mert **Nyugat és Észak-Európában már a Covid előtt is komoly hagyománya volt** a távmunkának, addig Európa más tájain újak számított ez a munkavégzési forma. Nyugat-Európában részletes előírások védik a munkavállalókat, ezzel ellentétben Észak-Európában sokkal rugalmasabban kezelik az otthoni munkavégzést. Ezek nyugaton a tapasztalatokra épülnek, északon pedig a bizalomra. A Kelet-Közép- és Dél-Európai országokban a vírus után sem élvez elsőbbséget a home office elterjedése és precízebb szabályozása.

Az Európai Unióban **22 állam külön törvényben** határozza meg az otthoni munkavégzés szabályait, ám ezek csak a legalapvetőbb pontokban egyeznek meg. A legkomplexebb törvényi előírások Nyugat-Európára, Franciaországra, Hollandiára, Belgiumra, Luxemburgra és Ausztriára jellemzők. Ezeknél az országoknál a rugalmas foglalkoztatás már a vírus előtt is elterjedt volt, ezért a meglévő részletes szabályozást folyamatosan egészítik ki különösen a munkavállalók védelmét figyelembe véve. Például Ausztriában a törvényi szabályozás mellett külön ágazatonként és vállalatonként is szabályozhatják a távmunka és a home office kereteit. Érdekesség, hogy **Dániában, Svédországban, Finnországban, Írországban és Cipruson**

nem szabályozzák külön törvényekkel a távmunkát, ám ennek ellenére ezeknél az országoknál a legelterjedtebb és a legrégebb óta bevetett gyakorlat a távmunka. A legfontosabb szabályokat az általános munkajogban vagy a munkavédelemhez kapcsolódó törvények rögzítik.

Az Európai Unió keleti régiójában a pandémia előtt nem volt elterjedt a hibrid munkavégzés, viszont a vírusnak köszönhetően nagy mértékben megnőtt az otthonról dolgozó munkavállalók száma. Manapság már a dolgozók több munkahelynél is dönthetnek a rugalmas időbeosztás mellett, sőt van amelyik vállalatnál elvárt ez a fajta munkavégzés a munkaidő egy adott részében. **A legtöbb állam az Európai Unió keleti felén a járványnak köszönhetően új szabályozást vezetett be a munkaidővel kapcsolatban.** Ennek ellenére nem téma az országos munkavállalói és munkáltatói érdekegyeztetéseken a távmunka és a home office finomhangolása, illetve helyi és vállalati szinten sincsenek kötelező érvényű megállapodások a rugalmas munkaidőbeosztásról. A keleti régióban a távmunka részleteiről leggyakrabban a munkáltatók egyoldalúan döntenek és az előírásokat a munkahelyi szabályzatban írják le.



21. ábra A home office-ban dolgozó munkavállalók aránya az EU területén, 2008-2021 (%)

Forrás: Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, 14.o.

A COVID-19 kitörése és a lezárások következtében sokak gondolkodásmódja megváltozott, és a távmunkára, illetve home office-ra általános munkamódszerként tekintenek. 2008-ban, az Európai Unióban az alkalmazottak kevesebb mint 8%-a néha vagy általában dolgozott otthonról. (21. ábra) Ez az arány évről-évre fokozatos növekedést mutatott, míg 2019-ben elérte

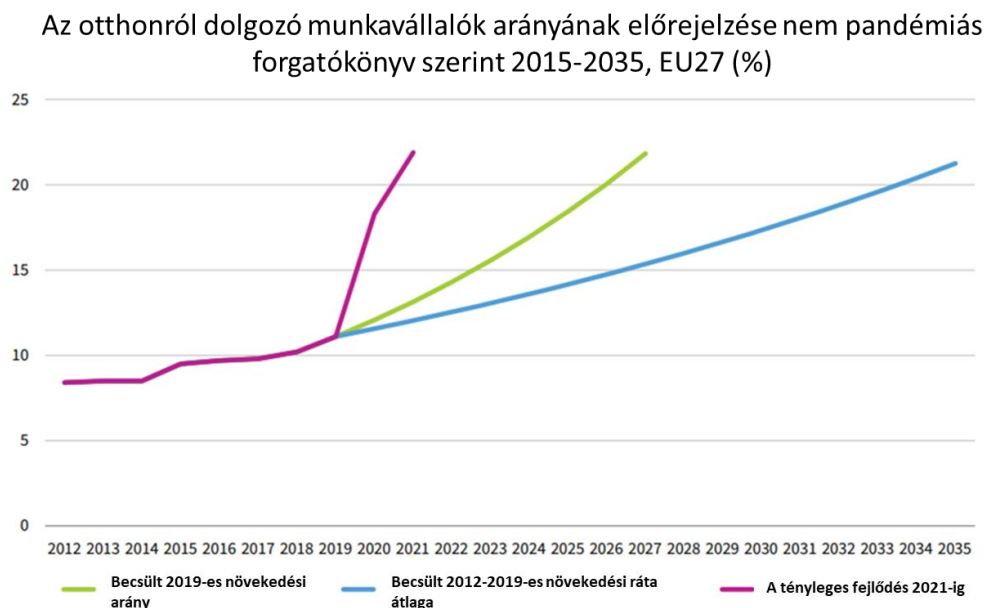
a 11%-ot. A pandémiának köszönhetően az otthonról dolgozók száma **2020-ra** ugrásszerűen megnőtt, **arányuk 19%-ra** emelkedett. A növekedés a következő évben tovább folytatódott, így **2022-ben** az általában otthonról dolgozók aránya **22%-ra nőtt**, és azóta is emelkedik.



22. ábra A home office-ban dolgozók életkor szerinti megoszlása az EU területén (%), 2019-2021

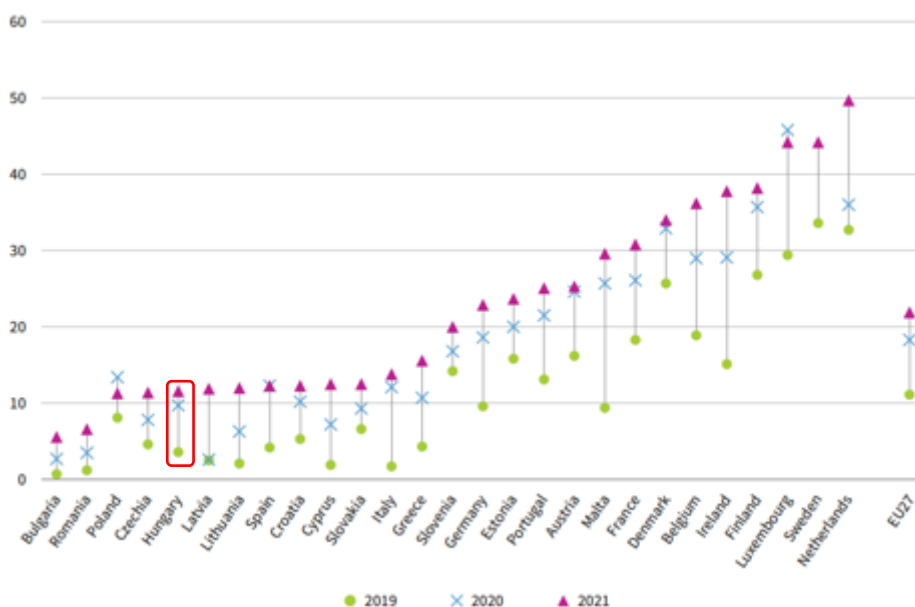
Forrás: Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, 17.o.

Az Eurostat kutatása alapján az életkort tekintve a világjárvány előtt a középkorúakhoz viszonyítva jóval több idős, 65 év feletti munkavállaló dolgozott otthonról. (22. ábra) Emellett 24 éves kor alatt sokkal kisebb valószínűséggel tudtak otthonról végezhető munkát vállalni a fiatalok. Ennek lehet oka például az, hogy ha egy fiatal felszolgálóként, a vendéglátásban dolgozott, akkor az a járvány alatt nem volt helyettesíthető home office megoldással, továbbá lehetséges az is, hogy a gyakornoki állásban dolgozó fiatalokban kevésbé bízott a munkáltató az otthoni munkavégzés engedélyezésekor. A járvány kitörésével a növekedési tendencia folytatódott. Körülbelül 10%-kal emelkedett, azoknak a középkorúaknak és fiataloknak az aránya, akik otthonról dolgozhattak, ám 65 éves kor fölött csak gyenge emelkedés figyelhető meg.



23. ábra Az EU területén jósolt és tényleges home office-ban dolgozók száma 2012-2035
 Forrás: Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations,15.o.

A kutatás során megállapították, hogy a járvány bekövetkezte nagymértékben befolyásolta a különböző életkorban, home office-ban vagy távmunkában dolgozó személyek számát. Ha a korona vírus nem sújtott volna le az egész világra, akkor a **táv munka elterjedésének a gyorsulási üteme lassabb lett volna**. A 2019-es állapotot normál esetben, becslések szerint 2027-re érték volna el. (23. ábra)

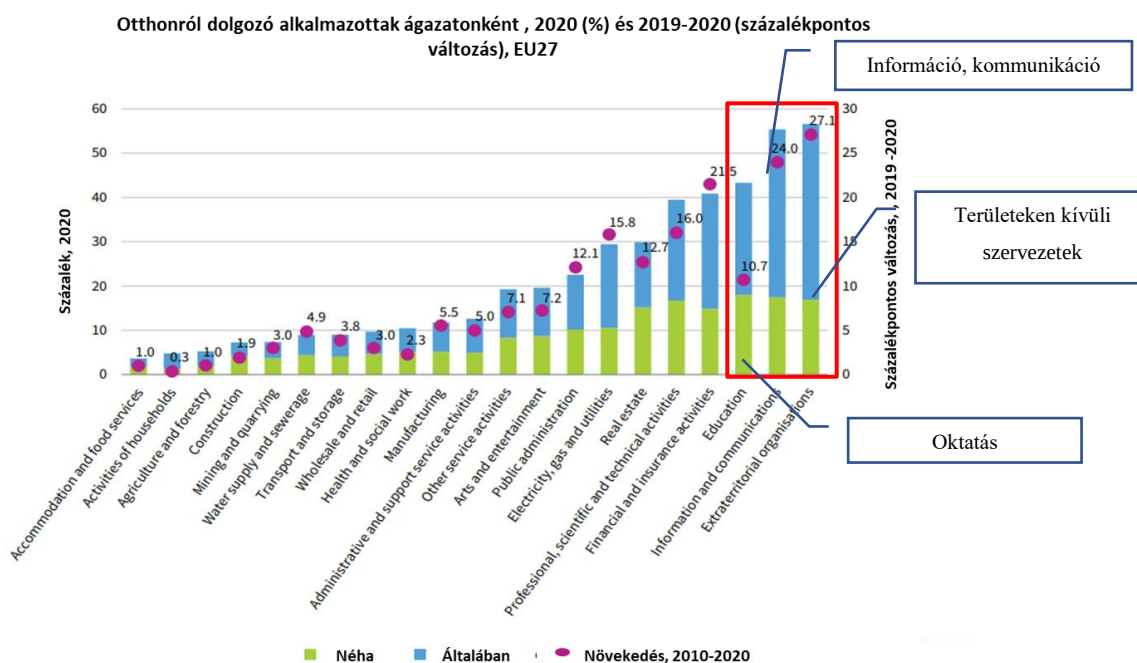


24. ábra Az EU-ban home office-ban dolgozók eloszlása országonként, 2019-2021 (%)

Forrás: Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations,19.o.

Az Európai Unióban a járvány idején, 2019-től **minden országban nőtt** az otthoni munkavégzés aránya. (24. ábra) A tagállamokat összehasonlítva az otthonról dolgozók számának legnagyobb, mint egy 20%-os növekedése a kisebb uniós országokban, mint **Máltán vagy Írországon** figyelhető meg. A Benelux, illetve Skandináv államokban a munkavállalók több, mint harmada számolt be arról, hogy a járványhelyzet idején munkájuk legalább egy részét otthonról végezték. A legkisebb növekedés azonban azokban az országokban tapasztalható, ahol a korona vírus előtt szinte egyáltalán nem alkalmazták az otthoni munkavégzést. Bulgáriában 6%, Romániában 7% volt 2021-ben az otthonról dolgozók aránya a hagyományos munkavégzéshez képest. **Magyarországon** 2021-es februári, KSH adatok alapján 482 ezer fő, a foglalkoztatottak **11%-a** dolgozott távmunkában, illetve home office-ban.

Az otthoni munkavégzés aránya **ágazatonként** is eltérő volt az Európai Unióban. (25. ábra)



25. ábra Otthonról dolgozó alkalmazottak ágazatonként, 2020 (%) és 2019-2020 (százalékpontos változás) EU 27 területén

Forrás: Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, 19.o.

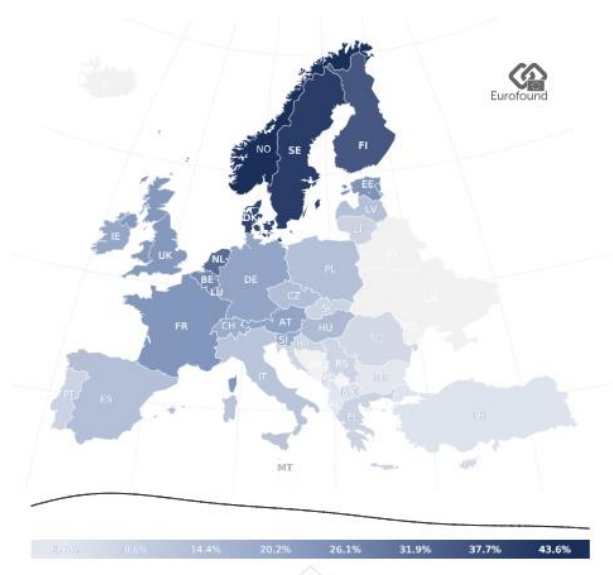
A vizsgált időszak alatt a legnagyobb mértékben a **területen kívüli szervezetek, az információ, kommunikáció és az oktatás** szektorban nőtt a távmunka és a home office aránya, mivel ezeknél az ágazatoknál lehetőségük volt a munkavállalóknak online munkát végezni.

Az Eurofound kutatása alapján az Európai Unió **munkavállalóinak kétharmada a járványhelyzet feloldása után is ragaszkodik** a home office-ban történő munkavégzéshez.

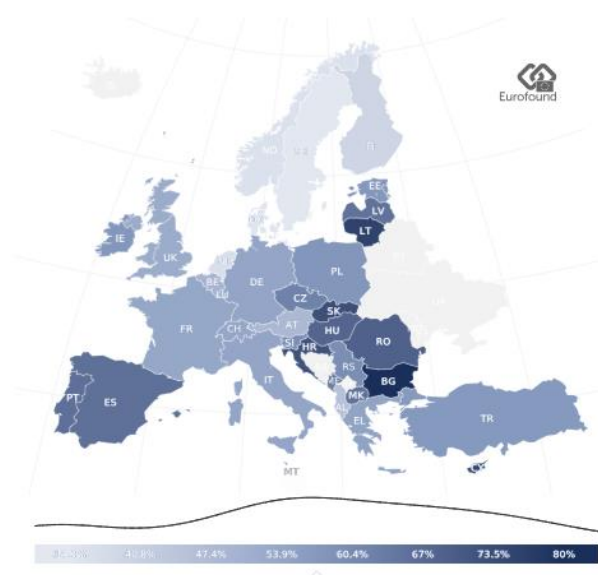
Azokban a munkakörökben, amelyekben lehetőség van a távoli munkavégzésre, a járvány alatt az alkalmazottak mintegy fele élhetett a lehetőséggel, jelenleg pedig nagyjából 25%-nak van erre lehetősége. A hiányos adatok és az egyedi megállapodások miatt a valóságban jóval többen dolgozhatnak a munkahelyen kívül.

A szakértők véleménye szerint a hagyományos heti 40 órás, kötött munkarend már nem fog teljesen visszatérni. Kifejezetten a **multinacionális vállalatoknál** figyelhető meg a **hibrid munkavégzés** elterjedése, amikor a munkavállalónak otthonról és az irodából is egyaránt dolgozniuk kell.

A munkavállalók a munkahelykereséskor nem csak a munka jellegét és a körülményeket, hanem a munkaidő hosszát és beosztását is fontosnak tartják. Az Eurofound felmérései igazolják, hogy az Észak-Európára jellemző lazább, humánusabb szabályozás a munkaidő beosztásának meghatározásánál is fontos szerepet játszik. (27-28. ábra)



26. ábra: A munkavállaló dönthet a munkaidejének beosztásáról



27. ábra: A munkaadó dönti el, hogy milyen munkarendben dolgozzon a munkavállaló

Forrás: Eurofound, 2020: Working during COVID-19

Érdekesség, hogy a **skandináv államokban** bizonyos keretek között a **munkavállalók majdnem fele dönthet a munkaidő beosztásáról**, vagyis, hogy rugalmas vagy kötött munkaidőben szeretnének dolgozni. (27. ábra) Ezzel ellentétben Európa keleti és déli régiójában leginkább a vállalatok határozzák meg a dolgozók munkaidejét. (28. ábra) A legmagasabb értékkel rendelkező országok közé sorolhatjuk Bulgáriát, Litvániát és Ciprust. A legalacsonyabb értékkel bírók, pedig Svédország, Dánia és Norvégia. A kutatásból az is

kiderült, hogy Albániában a legmagasabb azoknak a személyeknek az aránya, akik teljes mértékben maguk dönthetnek a munkaidejük beosztásáról.

Az európai munkakörülmény-felmérés arra is kiterjedt, hogy a munkavállalókat rögzített vagy rugalmas munkaidőben foglalkoztatják a munkáltatók vagy sem. A válaszok alapján a legnagyobb mértékben Bulgáriára, Máltára és Lengyelországra jellemző, hogy az emberek rögzített (fix) munkakezdési és munkabefejezési időpont szerint dolgoznak. Ezzel ellentétben Finnországban, Hollandiában és Ausztriában a munkavállalók körülbelül fele rugalmas munkaidőben dolgozik.

3 EMPIRIKUS KUTATÁS

3.1 KUTATÁSI MÓDSZERTAN

Kutatásunk fő **célja** a távmunkán belüli home office jelenségének vizsgálata, hatásainak felmérése hazánkban. A kutatás arra keresi a választ, hogy a járvány által bekövetkezett munkaerőpiaci változások milyen sajátosságokkal bírnak kvalitatív és kvantitatív szempontból két aspektusból (munkaadó, munkavállaló) is nézve, továbbá mennyire mutatkoznak tartósnak és milyen hatással lehetnek a foglalkoztatás jövőjére.

Kutatásunk **módszertanilag** az *alkalmazott kutatáson* belül egy *értékelő*, illetve *akció* kutatás, a hatókör mélysége szerint ötvözi a *feltáró*, a *leíró*, a *magyarázó* és a *korrelációs* kutatás jellemzőit, az adattípus szerint pedig *vegyes* (kvantitatív és kvalitatív) kutatásnak minősíthető.

Összesen öt kutatási kérdésre kívántunk választ adni. (4. táblázat)

4. táblázat: A kutatás kérdései

Kutatási kérdések
1. kutatási kérdés: Milyen trendet, sajátosságokat mutat a home office alkalmazása Magyarországon a járvány alatt és után, illetve nemzetközi összehasonlításban?
2. kutatási kérdés: Milyen sikertényezők és kudarcfaktorok, illetve összefüggések azonosíthatók a vizsgált időszakban a távmunka home office formájának a munkáltatókra és a munkavállalókra?
3. kutatási kérdés: Mennyire hatékonyan végezték a munkavállalók feladataikat a home office során?
4. kutatási kérdés: Miképpen adható meg a home office-ban dolgozó munkavállalók „karakterisztikája”?
5. kutatási kérdés: Milyen jövő vizionálható a munkavégzés home office-ban történő megvalósításának?

Forrás: saját szerkesztés

A primer adatgyűjtés *online kérdőív* segítségével a home office-ban már dolgozott és jelenleg dolgozó munkavállalókra, továbbá a versenypiaci vállalatokra koncentrált. **Kérdőívünk** főként zárt kérdéseket tartalmazott, de szerepeltek benne nyitott kérdések és 7 fokozatú Likert skálán értékelendő válaszok egyaránt. Online kérdőívünket alapvetően két nagy szekcióra bontottuk: alapadatok felmérésére, valamint témaspecifikus részre. Természetesen a munkavállalók és a vállalatok képviselői másképpen megfogalmazott kérdésekre válaszoltak, azonban azok

szimultán következtek, mivel ugyanazokra a témákra kérdeztek rá, csak a munka világának két szemszögéből.

Adatfelvétel időpontja: 2023.10.10-2023.11.06.

Célcsoport: home office-ben érintett munkavállalók és munkáltatók

Mintavétel módja: nem valószínűségi mintavétel/hólabda módszer

Minta elemszáma: 71 fő

✚ ebből: munkavállaló: 66 fő,

✚ ebből munkáltató: 5 vállalat képviselőjében 5 fő.

Az adatfeldolgozás módszerei: statisztikai (egyszerűbb mutatószámok, kapcsolatszorossági mérőszámok alkalmazása) és társadalomtudományi módszerek (pl. Eisenhower-mátrix, persona elemzés).

Az *összefüggésvizsgálat* célja két változó közötti kapcsolat erősségének (intenzitásának) meghatározása. A kapcsolatszorossági mérőszámok eredményei abszolút értékben 0 és 1 között helyezkednek el, amelyet az alábbiak alapján értékelhetünk:

- 0,00-0,40 között laza kapcsolat, vagy a kapcsolat hiányzik,
- 0,41-0,70 között közepes a kapcsolat,
- 0,71-0,90 között szoros a kapcsolat,
- 0,91-1,00 között nagyon szoros kapcsolat áll fenn. (Molnár, 2007)

A *perszóna profil* egy olyan tulajdonságokkal felruházott fiktív személy, aki egy adott célcsoport jegyeit hordozza. Célja, hogy meghatározhassunk egy általános, leginkább jellemző tulajdonságokkal rendelkező esetünkben munkavállaló karaktert. Kialakítása során a sokaságra leginkább jellemző paramétereket választjuk ki, és ezekkel a személyiségjegyekkel, vonásokkal és szokásokkal ruházzuk fel a perszónát.

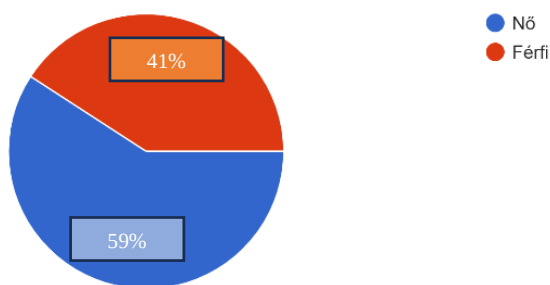
Technikai eszközként az MS Word és Excel programokat használtuk. Az Excel program Adatelemzés funkcióját, továbbá függvényeket is alkalmaztunk az eredmények számszerűsítéséhez.

3.2 KUTATÁSI EREDMÉNYEK

3.2.1 A minta karakterisztikája

Kérdőívünket összesen 71 fő töltötte ki, ezen belül 66 fő munkavállaló és 5 fő egy-egy vállalat képviselőjében, munkáltatóként.

A minta nemek szerinti alakulását tekintve 42 fő nőt (59%), valamint 29 fő férfit (41%) számlálhattunk, a mintában tehát a **nők domináltak**. (28. ábra)



28. ábra: A válaszadók nemek szerinti megoszlása

Forrás: primer kutatás eredménye, saját szerkesztés

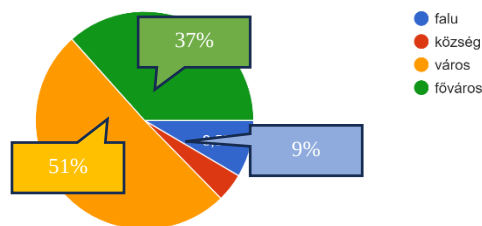
A mintában kiemelkedő a **26-45 éves korosztály súlya, a minta közel 60%-át** jelentik. A legtöbben a 36-45 éves korosztályból töltötték ki a kérdőívet, akikről elmondható, hogy már jelentősebb munkatapasztalattal rendelkezhetnek. (5. táblázat)

5. táblázat: A válaszadók korcsoportok szerinti megoszlása

Életkor (év)	Válaszadók száma (fő)	Válaszadók aránya (%)
-25	10	14,08
26-35	19	26,76
36-45	23	32,39
46-55	14	19,73
56-	5	7,04
Összesen	71	100,00

Forrás: primer kutatás eredménye, saját szerkesztés

Földrajzi eloszlást tekintve egyértelműen domináltak a **városban élő kitöltők**, több, mint 50% városi lakos, azonban a fővárosból is érkezett kitöltés szép számmal. (29. ábra)



29. ábra: A válaszadók földrajzi elhelyezkedés szerinti megoszlása

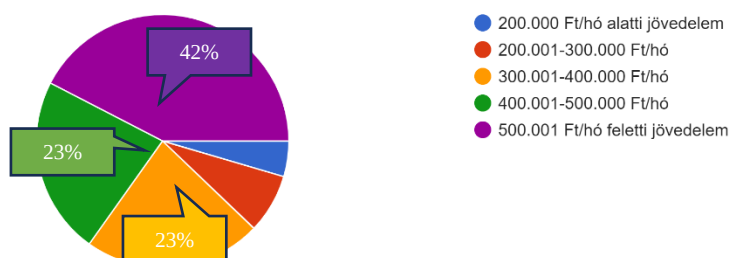
Forrás: primer kutatás eredménye, saját szerkesztés

3.2.2 Munkavállalókra vonatkozó eredmények

A következőkben a munkavállalóknak feltett kérdések eredményeit ismertetjük. Ebben a szakaszban további alap adatokat mértünk fel a minta részletesebb karakterisztikájának meghatározásához, majd ezt követően az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos jólléti, pénzügyi és hatékonyságra vonatkozó témaspecifikus kérdések következtek.

1. Munkavállalók további karakterisztikai elemei

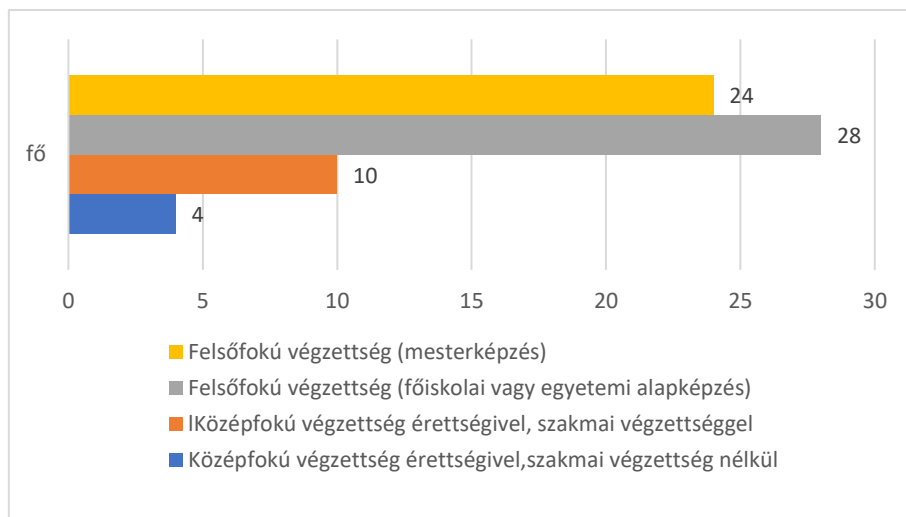
A munkavállalókat havi nettó jövedelmük szerint kategóriákba soroltuk. (30. ábra)



30. ábra: A munkavállaló kitöltők havi nettó jövedelem szerinti megoszlása

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A mintában egyértelműen az **500 ezer forint feletti havi nettó jövedelemmel rendelkezők** domináltak, a minta közel 50%-át (28 fő) tették ki. Még további nagyobb hányadot, a minta egyenként több mint 20-20%-át (15-15 fő) tettek ki a 300 és 400, valamint a 400 és 500 ezer forintos jövedelemmel rendelkezők. Megállapíthattuk, hogy mintánk **közel 90%-a 300 ezer forint feletti** havi nettó jövedelemmel rendelkezik.

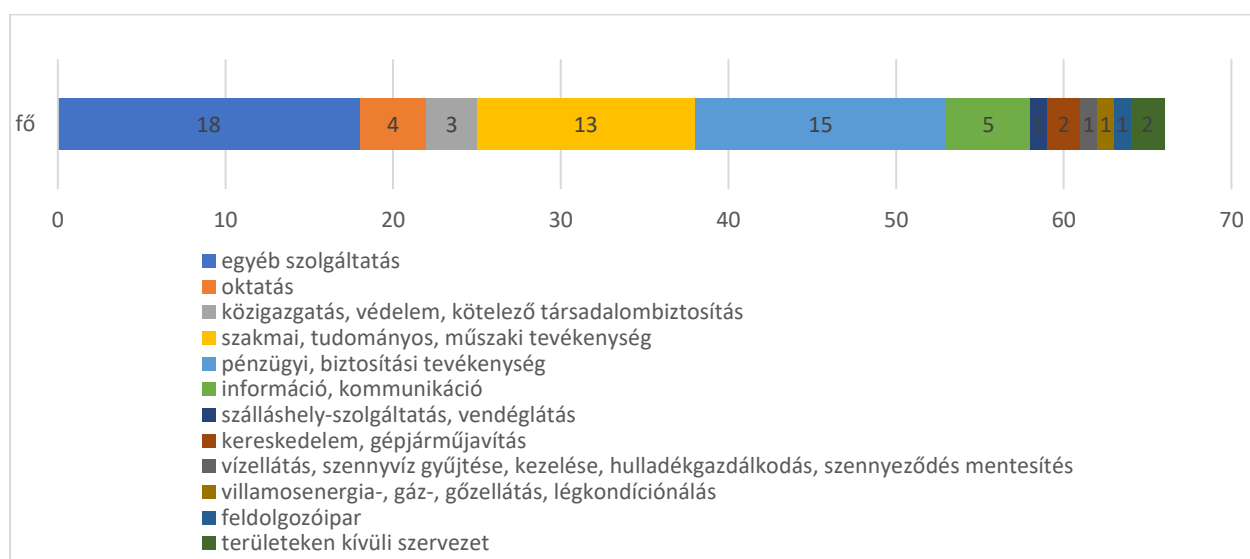


31. ábra: A munkavállalók eloszlása az iskolai végzettség alapján

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Iskolai végzettségüket tekintve minden munkavállaló kitöltő rendelkezik **legalább középfokú** végzettséggel, érettségivel. Közel **80% (52 fő) felsőfokú végzettséggel** is rendelkezik, közülük is 24 fő további mesterfokú tanulmányokat is folytatott, nem csak alapszintűt. (31. ábra)

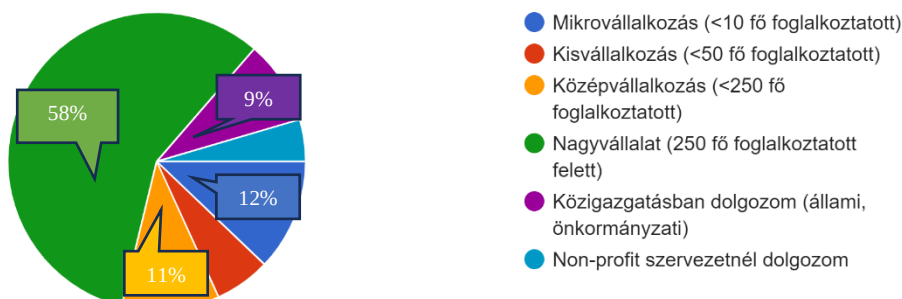
Válaszadóinkat megkérdeztük arról is, hogy milyen ágazatban dolgoznak. (32. ábra) Közel 30% (18 fő) **egyéb szolgáltatásban**, több, mint 20% (15 fő) **pénzügyi, biztosítási területen**, valamint közel 20% (13 fő) **szakmai, tudományos, műszaki tevékenységet** folytató ágazatban. Mintánkban egyértelműen ezek az ágazatok domináltak, azonban 9 további ágazat is megjelölésre került.



32. ábra: A munkavállalók eloszlása ágazati besorolás szerint

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Az ágazati besorolás után a válaszadók munkahelyeinek szervezeti típusát kértük, hogy határozzák meg. (33. ábra)



33. ábra: A munkavállalók megoszlása a munkahelyek szervezeti típusa szerint

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

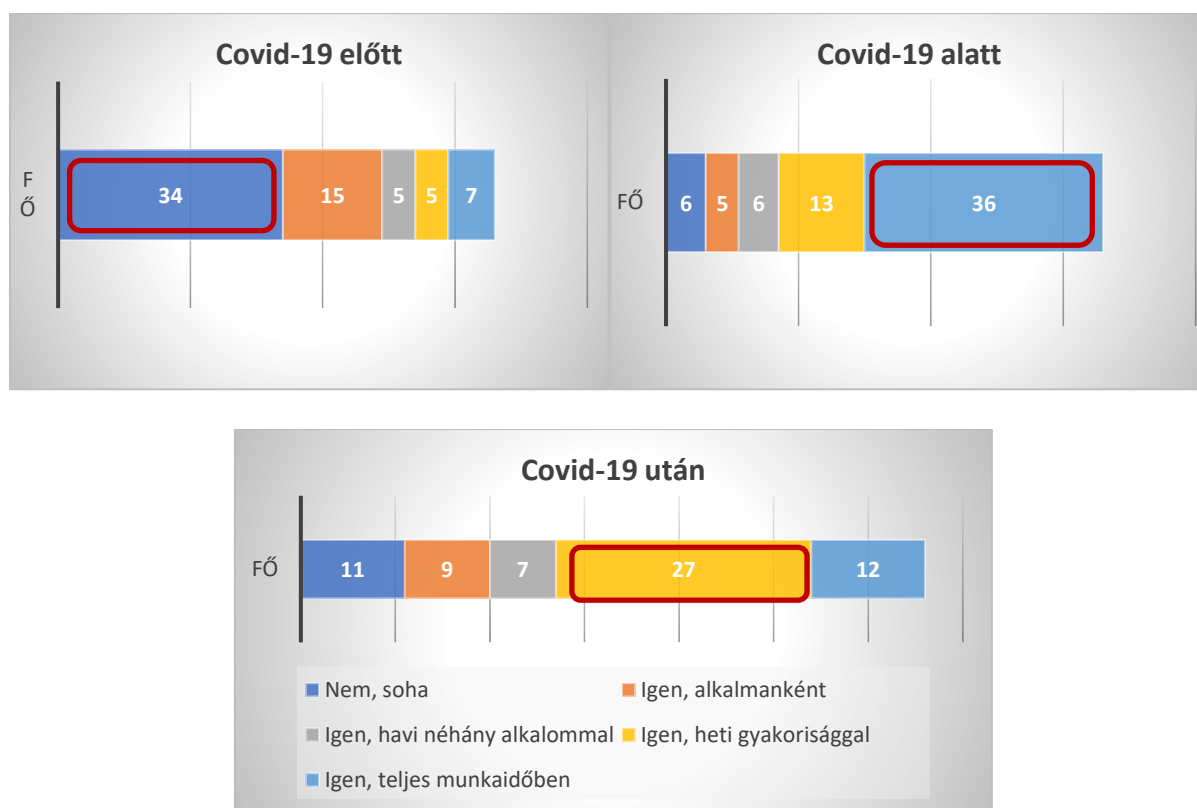
Összességében a kitöltés nagyobb hányada a **versenyszférából** adódott. A minta **közel 60%-a** (38 fő) **nagyvállalatnál** dolgozik, közel egyenlő arányban jelennek meg a közigazgatás, a középvállalkozások, valamint a mikrovállalkozások (6-7-8 fő), azonban van a mintában kisvállalkozás és a non-profit szervezet is.

Végül a karakterisztika meghatározásával kapcsolatos utolsó kérdésként a válaszadók jelenlegi munkarendjére voltunk kíváncsiak. Eredményként meghatározhattuk, hogy **a teljes munkaidőben való foglalkoztatás dominált**, a minta több, mint 90%-a (60 fő) tartozik ebbe a kategóriába.

2. A munkavállalókra vonatkozó témaspecifikus eredmények

A munkavállalók karakterisztikájának meghatározása után témaspecifikus kérdéseket fogalmaztunk meg a munkavállalók jóllétével, időgazdálkodásukkal és munkájuk hatékonyságával kapcsolatban.

Home office alkalmazásának gyakorisága



34. ábra: A munkavégzés home office formájának gyakoriság szerinti eloszlása Covid-19 előtt, alatt és után

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Elsőként azt szeretnénk volna felmérni, hogy a munkavállalók milyen mértékben és gyakorisággal végeznek(tek) munkát home office formában, mindezt 3 időszakban külön vizsgálva: a Covid-19 járvány előtt, alatta, végül utána.

Ahogy a fenti ábrákon is jól látható (34. ábra), **az arányok** az általunk meghatározott 3 időszakban nagyban **eltolódtak** a home office gyakoriságával kapcsolatban. Kitöltőink több, mint **50%-a (34 fő) nem dolgozott home office formában** egészen a **Covid-19 járvány kitöréséig**, rendszeresnek mondható jelleggel csak kevesebb, mint 20%-uk. A **járványidőszak aktív ideje alatt a teljes munkaidőben otthoni munkavégzésük aránya volt a legnagyobb**, hiszen a munkáltatók, ahol a munka milyensége megengedte, ott ezt a formát választották, azonban így is a minta közel 10%-a (6 fő) egyetlen napot sem dolgozott ebben a formában.

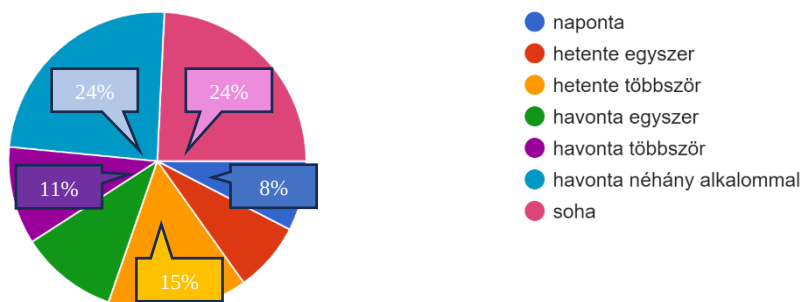
A **járvány** időszaka **után** a viszonyok változtak, azonban közel **sem tértek vissza a járvány előtti állapotba**. A home office-ban egyáltalán nem dolgozók aránya a harmadára csökkent,

míg a **heti rendszerességgel, vagy teljes munkaidőben ezt a formát alkalmazóké több, mint 3-szorosára nőtt.**

Hatékonyagra vonatkozó kérdések

A home office-al kapcsolatban az egyik legnagyobb kérdés a munkaidő kérdése. Az otthoni munkavégzés során nem vagyunk közvetlenül a feletteseink és kollégáink közelében, így egymás munkaidőbeosztását sem ismerjük, illetve a sajátunkat sem tudják teljes mértékben ellenőrizni. Ezáltal felmerülhet a kérdés, hogy a munkaidőnket ki és hogyan oszthatja be, feladataink hogyan változnak, vagy hogyan nehezíti vagy éppen könnyíti meg a vállalati kultúra szereplőinek távolsága.

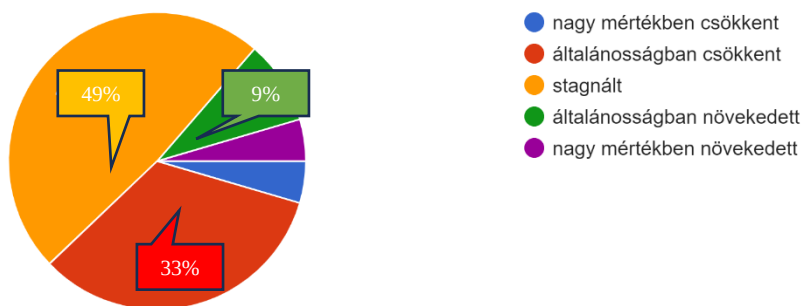
Válaszadóinkat megkérdeztük arról, hogy az otthoni munkavégzés ideje alatt **milyen gyakran kellett túlórázniuk.** Az eredmény egyértelműen azt mutatja, hogy nem túl gyakran, hiszen mintánk közel **50%-a** azt a választ adta, hogy **soha, vagy havonta néhány alkalommal.** (35. ábra) Természetesen voltak olyan kitöltőink is, akiknek negatívabb tapasztalatuk volt a túlórázással kapcsolatban, mert válaszadóink **több, mint egy ötöde hetente többször, vagy naponta** kellett, hogy munkaidejének letelte is folytassa munkáját feladatainak elvégzése érdekében.



35. ábra: A járványidőszak alatti túlóra gyakoriságának megoszlása

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

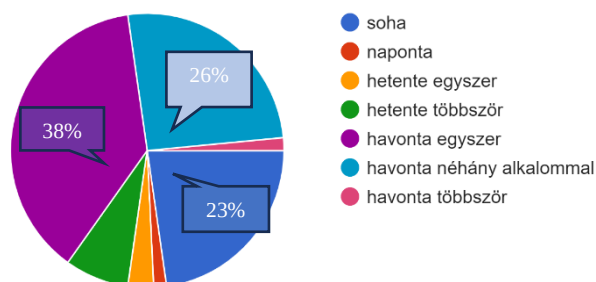
A következőkben arról kérdeztük válaszadóinkat, hogy a feladataik elvégzéséhez szükséges idő mennyisége hogyan változott a home office időszaka alatt, hiszen ez befolyással lehet a túlórázásra is. A válaszadók közel **fele nem számolt be változásról a feladatok elvégzéséhez szükséges idővel** kapcsolatban, azonban **harmaduk általánosságban csökkenést** tapasztalt. (36. ábra)



36. ábra: A feladatok elvégzéséhez szükséges idő változásának megoszlása

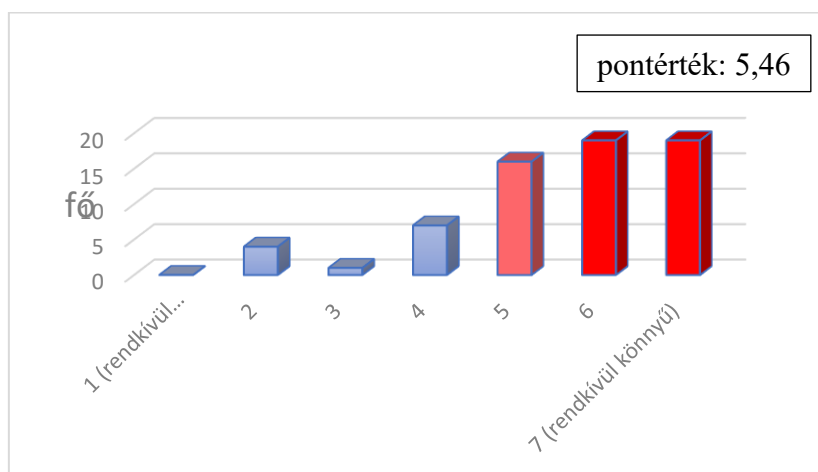
Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A következőkben arra voltunk kíváncsiak, hogy válaszadóink milyen informatikai problémákba ütköztek az otthoni munkavégzés során, és ezeknek a megoldása mekkora nehézséget jelentett, mivel általánosságban az otthoni villamos energetikai és informatikai rendszerek sokkal nagyobb terhelésnek voltak kitéve ebben az időszakban.



37. ábra: A tapasztalt informatikai problémák gyakoriságának megoszlása

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés



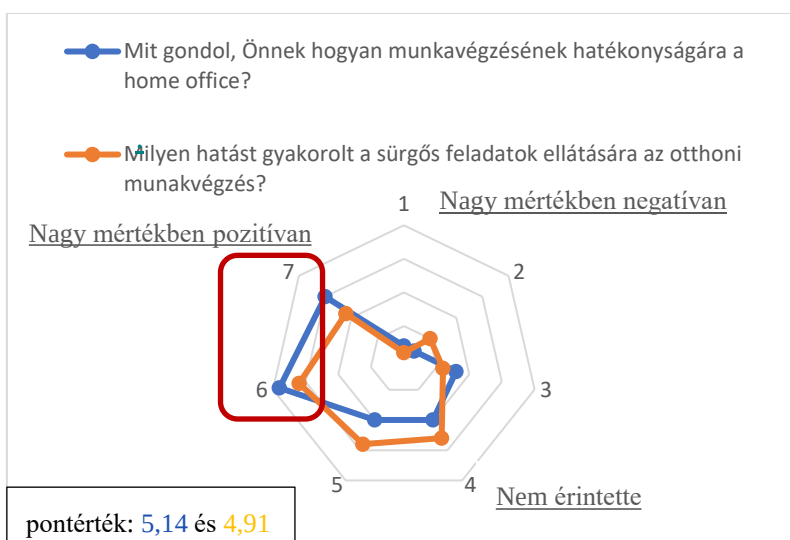
38. ábra: Az informatikai problémák elhárítás nehézsége szerinti eloszlása a 7 fokozatú Likert-skála szerinti értékelésben

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Válaszadóink közel **40%-a havi gyakorisággal tapasztalt informatikai problémákat**, további kb. 25% havonta néhány alkalommal. (37. ábra) A kitöltők több, mint 20%-a egyetlen alkalommal sem. A minta **több, mint 80%-ának nem okozott nagy gondot** a felmerült problémák **elhárítása**, melyet a sokaságra jellemző pontérték is mutat (5,46). (38. ábra)

Feltételeztük, hogy a hatékonyságra is hatással volt/lehetett az otthoni munkavégzés, ennek kapcsán is foglalmaztunk meg kérdéseket.

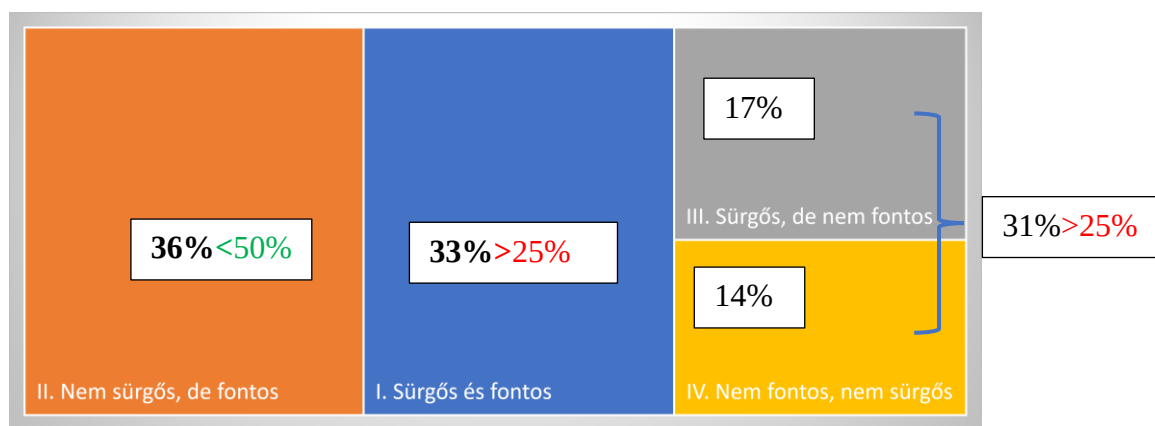
Válaszadóink alapvetően pozitívan nyilatkoztak a munkavégzésük hatékonyságára, valamint a sürgős feladatok ellátására vonatkozó kérdésekben, melyet a mintára vonatkozó átlagos pontértékek is érzékeltetnek (5,14 és 4,91). (39. ábra) **Nagy hányad tehát úgy érzékelt, hogy a munkavégzés hatékonyságára és a sürgős feladatok ellátására is pozitív hatással volt az otthoni munkavégzés.**



39. ábra: A munkavégzés hatékonyságára vonatkozó kérdések értékelése 7 fokozatú Likert-skálán

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Kutatásunk irodalomfeldolgozás, valamint módszertani ismertetőjében már említést tettünk az Eisenhower-mátrixról, mely az optimális időgazdálkodás elérését hivatott segíteni. Empirikus kutatásunkban válaszadóinkat megkértük, hogy feladataik összességét 100%-nak tekintve sorolják be tevékenységük adott arányát a mátrix által meghatározott 4 kategóriába.



40. ábra: A munkavállalók időbeosztásának Eisenhower-mátrixa

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

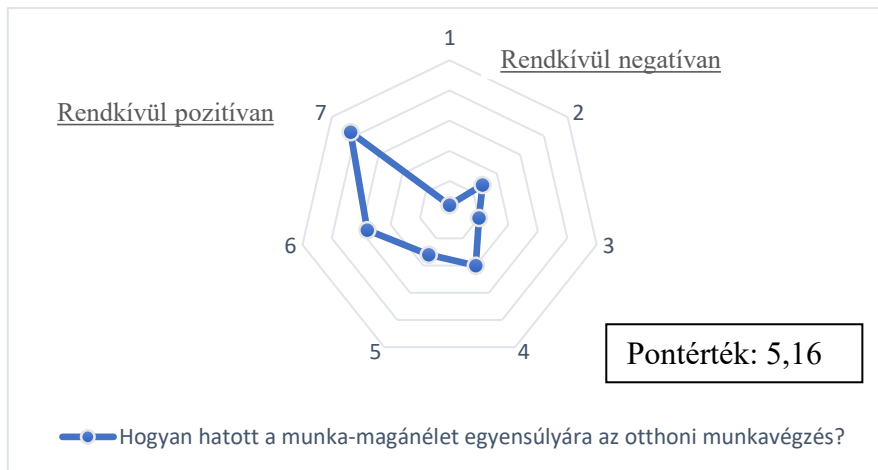
Az elméleti kitekintésben feltártuk, hogy a helyes arányok a mátrix esetében: második negyedben maximum 50%, a további három negyedben 50%-át kell eltölteni az időnknek úgy, hogy a 1. negyed ne legyen több 25%-nál, tehát a harmadik és negyedik negyed pedig együttesen legyen 25%.

Munkavállalóink Eisenhower-mátrixa alapján megállapíthatjuk, hogy **egy elvárást sikerült teljesíteni azzal, hogy az első negyed nem haladhatja meg az idő 50%-át**, azonban a többitől nem tér el nagy mértékben az eredmény. (40. ábra) Megállapíthatjuk, hogy a mintában szereplő munkavállalók **időbeosztása nem tökéletes, azonban nem áll nagyon távol az optimálistól**.

Kérdőívünk következő kérdése szintén a munkaidő beosztására vonatkozott, azonban most a Pareto-elv érvényesülését vizsgáltuk meg. A Pareto-elv alapvetően azt feltételezi, hogy feladataink 80%-át a rendelkezésre álló idő 20%-a alatt végezzük el. Megállapíthattuk, hogy a mintára a **Pareto-elv nem érvényesül**, mivel az általunk megkérdezett munkavállalók **feladataik 80%-át átlagosan a rendelkezésre álló idő 74%-a alatt teljesítik**, tehát **közel egyenletes munkaidőfelhasználást követnek átlagosan**.

Jóllét, érzelmi hatások

Választ kerestünk kutatásunkban arra is, hogy a home office milyen hatással volt a munkavállalók **jóllétére, érzelmi világára**. Ennek felmérése érdekében 7 fokozatú likert-skálán értékelték a kapcsolódó kérdéseket kitöltőink.



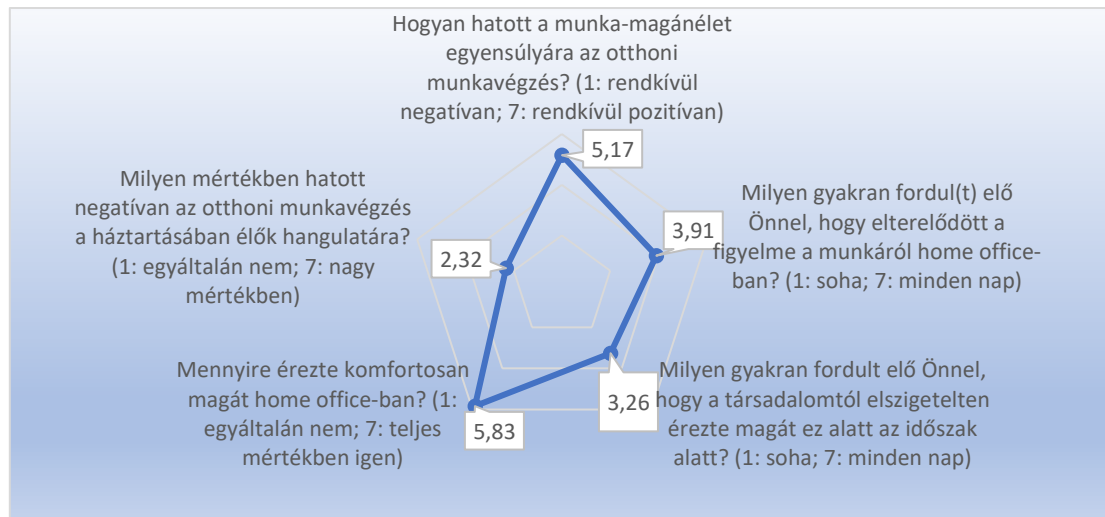
41. ábra: A home office hatásának értékelése a munka-magánélet egyensúlyára 7 fokozatú Likert-skálán

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A munka-magánélet egyensúlyának kérdése számtalanszor felmerült már a home office vonatkozásában. Kitöltőinket arra kértük értékeljék, otthonukban milyen hatást figyeltek meg. A minta **nagy hányada egyértelműen pozitív tapasztalatokról** számol be, illetve **senki sem érzékelte azt, hogy rendkívül negatíván hatott volna** a munka-magánélet egyensúlyára a home office, bár kis számban jelen volt negatív hatás is. A mintára vonatkozó átlag pontszám 5,16. (41. ábra)

Az időgazdálkodáshoz is részben kapcsolódó kérdésként felmértük, hogy a **koncentráció mennyiben romolhatott** ez által a munkavégzési forma által. Eléggé megoszló képet kaptunk a kérdéssel kapcsolatban. Bár kiemelkedő értéket mutat a „majdnem soha” válasz 15 fő válaszadóval, a minta többi része nem mutat egyértelmű eredményt. A mintára jellemző átlagérték 3,91 volt. (42. ábra)

Elszigeteltség érzet tekintetében egyértelműen megállapítható, hogy a **minta nagy hányada egyáltalán nem érezte magát elszigetelten** ez alatt az időszak alatt munkavégzése során A mintára jellemző pontérték 3,26.



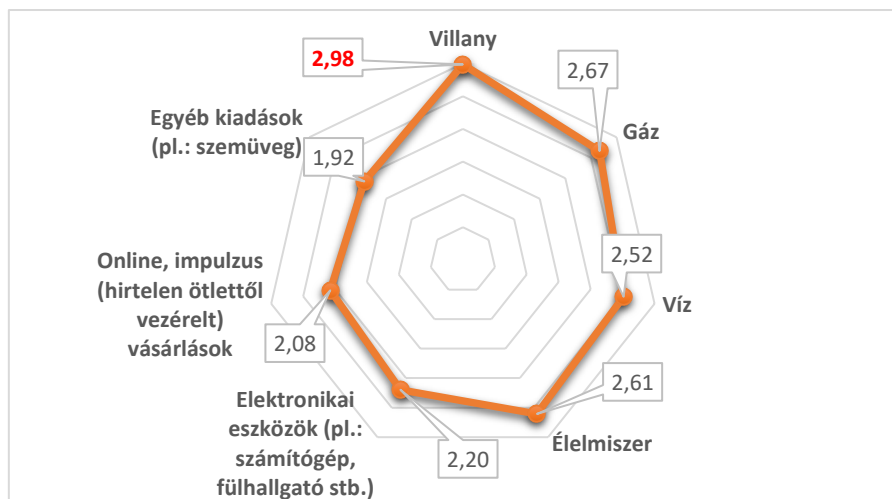
42. ábra: A home office egyes hatásainak értékelése 7 fokozatú Likert-skálán

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Összességében megállapítható, hogy az általunk megkérdezett munkavállalók komfortosan érezték magukat az otthoni munkavégzés során, kényelmesebbnek érezték, mint az irodai munkavégzést, valamint elmondásuk szerint az egy háztartásban élőkre sem gyakorolt negatív hatást ez a jelenség.

Pénzügyek

Empirikus kutatásunkban kitértünk arra is, hogy a megkérdezett munkavállalók költségei milyen mértékben változtak. Megállapíthattuk, hogy az általunk megkérdezettek **összességében nem tapasztaltak nagy mértékű költségnövekedést** egyik általunk felsorolt költség-kategóriában sem, egyedül a rezsi-kategóriáknál történt nagyobb kilengés, a **villany** esetében **éreztek határozottabban többen növekedést**, azonban a gáz- és a vízfogyasztásra is hatással volt az otthoni munkavégzés. (43. ábra)



43. ábra: Egyes kiadások növekedésének mértéke a home office időszaka alatt 7 fokozatú Likert skálán értékelve

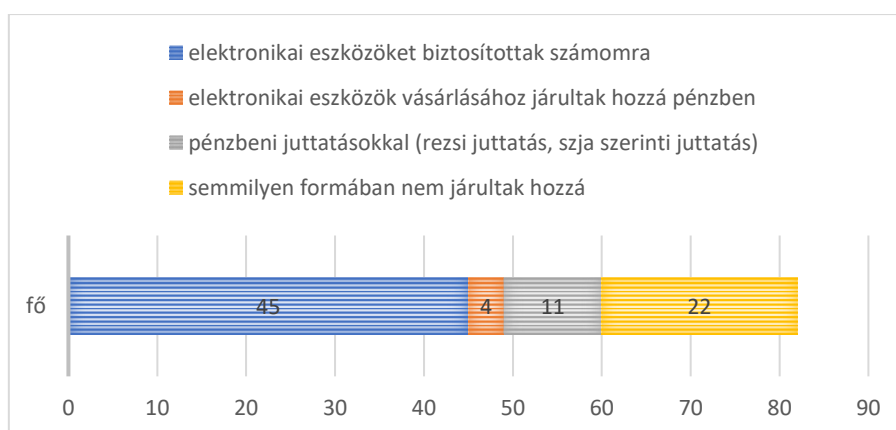
(1: egyáltalán nem változtak...7: nagy mértékben nőttek)

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Az alábbi területeken **költséget sikerült megtakarítani**:

- ✚ utazási költségek (pl.: tömegközlekedési bérletek, benzin) (35 fő),
- ✚ élelmiszer-vásárlás (ebédvásárlás, kávézók, cukrászdák látogatása) (15 fő),
- ✚ ruházkodás, szépségápolás, smink (5 fő).

Az általunk megkérdezett munkavállalók tehát több területen tudtak spórolni, azonban a költségeik is növekedtek egyes területeken. A pénzügyekre vonatkozó további kérdésben azt mértük fel, hogy a munkáltatók mennyiben segítették munkavállalóikat ez alatt az időszak alatt.



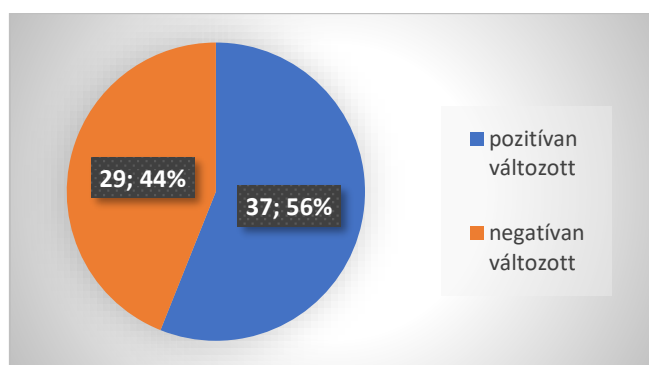
44. ábra: A munkavállalók munkáltatók által történő támogatásának formái

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A munkáltatók nagy része kizárólag a munkavégzéshez ténylegesen szükséges eszközökkel támogatta munkavállalóit, **informatikai eszközöket biztosítottak** számukra, **vagy pénzben hozzájárultak azok vásárlásához**, azonban mintánk **harmada** úgy nyilatkozott, hogy **semmilyen formában nem kapott támogatást** ez alatt az időszak alatt. A megkérdezett munkavállalók kicsit több, mint 15%-a nyilatkozott egyéb pénzügyi támogatásokról, ez azonban egy rendkívül kis arány. (44. ábra)

Munkahelyi egyensúly, kapcsolatok

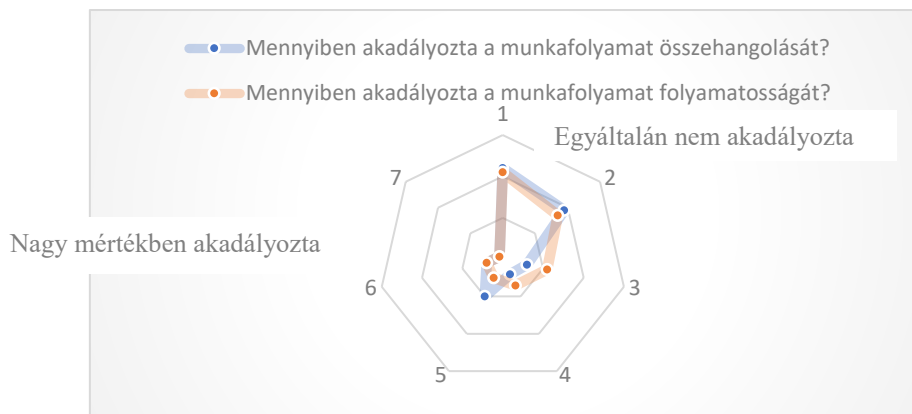
A pénzügyek után a munkahelyi egyensúlyra, a kapcsolatokra gyakorolt hatását mértük fel a home office időszakában. Első kérdésként a kollégákkal való kapcsolatra gyakorolt hatásra voltunk kíváncsiak.



45. ábra: A kollégákkal való kapcsolatra gyakorolt hatás szerinti megoszlás

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

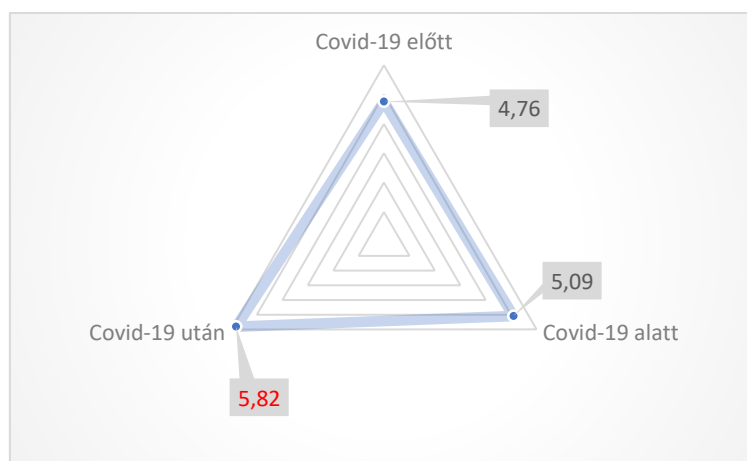
A vélemények megosztók voltak, közel fele-fele arányban vélekedtek úgy kitöltőink a kollégákkal való kapcsolatáról, hogy vagy negatívan, vagy éppen pozitívan változott ez alatt az időszak alatt, azonban **kicsivel nagyobb arányban jelentek meg azok, akik a pozitív hatásra tették le voksukat**. (45. ábra) A pozitív változások **fő okaként** kitöltőink a **kevesebb konfliktust, súrlódást** jelölték meg. Mivel sokkal kevesebbet találtak (esetlegesen személyesen egyáltalán nem), így könnyebben elkerülhetők voltak a kisebb-nagyobb konfliktusok, türelmesebben voltak egymással, kiegyensúlyozottabbak. **Negatív példák** okaként pedig főként a **kommunikációs nehézségeket** emelték ki, hiszen az irodában megtehették azt, hogy átsétáltak egyik helyiségből a másikba, hogyha sürgős feladatról volt szó, vagy visszacsatolást szerettek volna kapni, azonban a home office során erre lehetőségük nem volt, valamint a **kollégákkal való általános együtt töltött időt** hiányolták (közös kávé- és ebédszüneteket).



46. ábra: A munka összehangolására és folyamatosságára vonatkozó hatás értékelése

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Válaszadóink **több, mint fele nem tapasztalt különösebb problémát a munkafolyamatok összehangolásában** az otthoni munkavégzés alatt, valamint a **munkafolyamatosságát tekintve sem**, bár kis hányadban előfordultak nehézségek. (46. ábra)



47. ábra: A munkaidőbeosztásra vonatkozó elégedettség értékelése

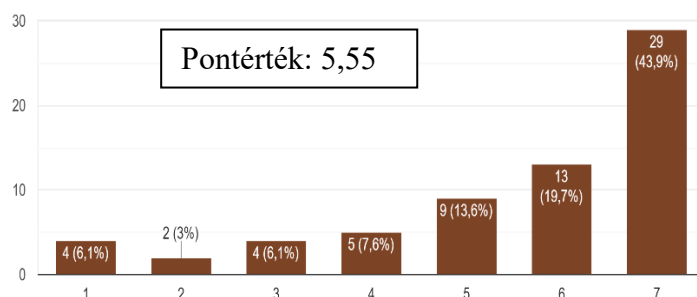
(1: egyáltalán nem változtak; 7: nagy mértékben nőttek)

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Válaszadóink **munkaidőbeosztással való elégedettsége az általunk vizsgált 3 időszakban némileg változott.** (47. ábra) A Covid-19 járvány *előtt is általános elégedettség* volt megfigyelhető, hiszen a minta több, mint fele pozitív tapasztalatokról számolt be. A Covid-19 járvány időszaka *alatt a munkavállalók pozitivitása kissé csökkent*, az elégedettek száma 4%-ponttal visszaesett, azonban a *jelenlegi időszakot értékelve elégedettség javulást* figyelhetünk meg, hiszen a mintánk közel 70%-a pozitívan értékeli jelenlegi munkaidőbeosztását.

Az eredmények után nem meglepő módon a mintánk közel **háromnegyede úgy nyilatkozott, hogy nem változtatna jelenlegi munkaidőbeosztásán**, mert úgy érzik sikerül kialakítaniuk munkáltatóikkal a *mindkét fél számára ideális* munkaidőbeosztást. Összességében arról számoltak be kitöltőink, hogy *munkáltatóik rugalmasabban kezelik a járvány időszaka óta a munkaidőbeosztást*, több munkahelyen, ha nem is teljes munkaidőben home office-ban, de *hibrid munkarendben* dolgozhatnak a munkavállalók.

Munkavállalóknak szóló kérdőívünk utolsó szakaszához érve általános tapasztalatokról kérdeztük válaszadóinkat.

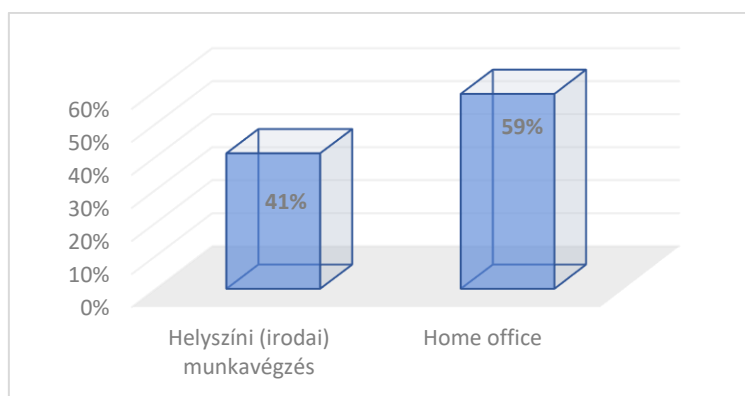


48. ábra: A válaszadók home office-re vonatkozó összegző értékelése 7 fokozatú Likert-skálán

(1: egyáltalán nem változta, 7: nagy mértékben nőttek)

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Összességében válaszadóink közel **80%-a pozitívan értékelte** a home office munkarendet (átlagérték 5,55), szerette azt. (48. ábra)



49. ábra: Az otthoni és a személyes munkavégzés preferálása szerinti megoszlás a munkavállalók szemszögéből

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Közel 60%-uk preferálja is azt, mert *rugalmasabbnak, kényelmesebbnek* tartják, és úgy érzik, könnyebben tudnak ebben a formában munkájukra *koncentrálni, családi életükre pozitív* hatással van, valamint a járvány időszaka alatt nagy mértékben *hozzászoktak* a munkavállalók ehhez a formához, és ezáltal *komfortosabbnak* érzik. (49. ábra)

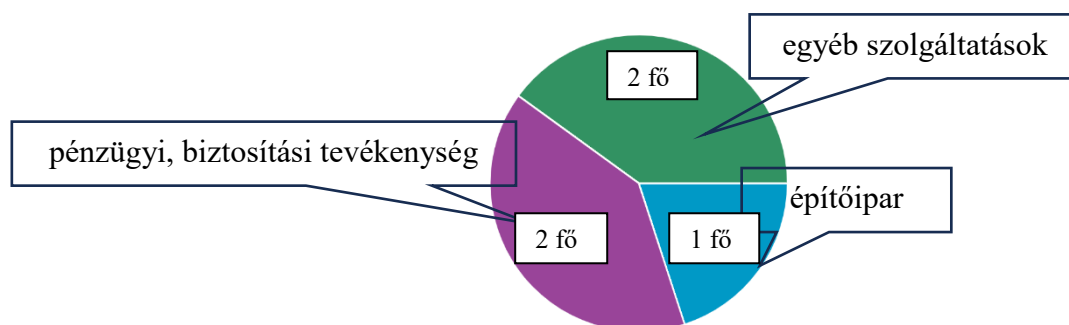
Munkavállalóknak szóló utolsó kérdésként arra kértük kitöltőinket fogalmazzanak meg **javaslatokat, melyek közül egyet** az alábbiakban idézünk.

„Szerintem először egyes emberek home office-al kapcsolatos nézőpontját kellene megváltoztatni. Azt tapasztalom, hogy sokan még mindig azt gondolják, hogy akik home office-ban vannak, azok kvázi szabadságon vannak, holott ez nincs így. (ez mind munkáltató, mind munkavállaló szempontjából igaz). Persze, írhatnám, hogy kell a megfelelő informatikai rendszer stb., de szerintem a megfelelő hozzáállás a legfontosabb, ha a hatékonyságát akarjuk javítani.” – idézet, primer kérdőív 7. számú kitöltője

3.2.3 Munkáltatókra vonatkozó eredmények

Általános kérdések

Elsőként megkértük válaszadóinkat, hogy az általuk képviselt vállalatok iparági besorolását végezzék el.



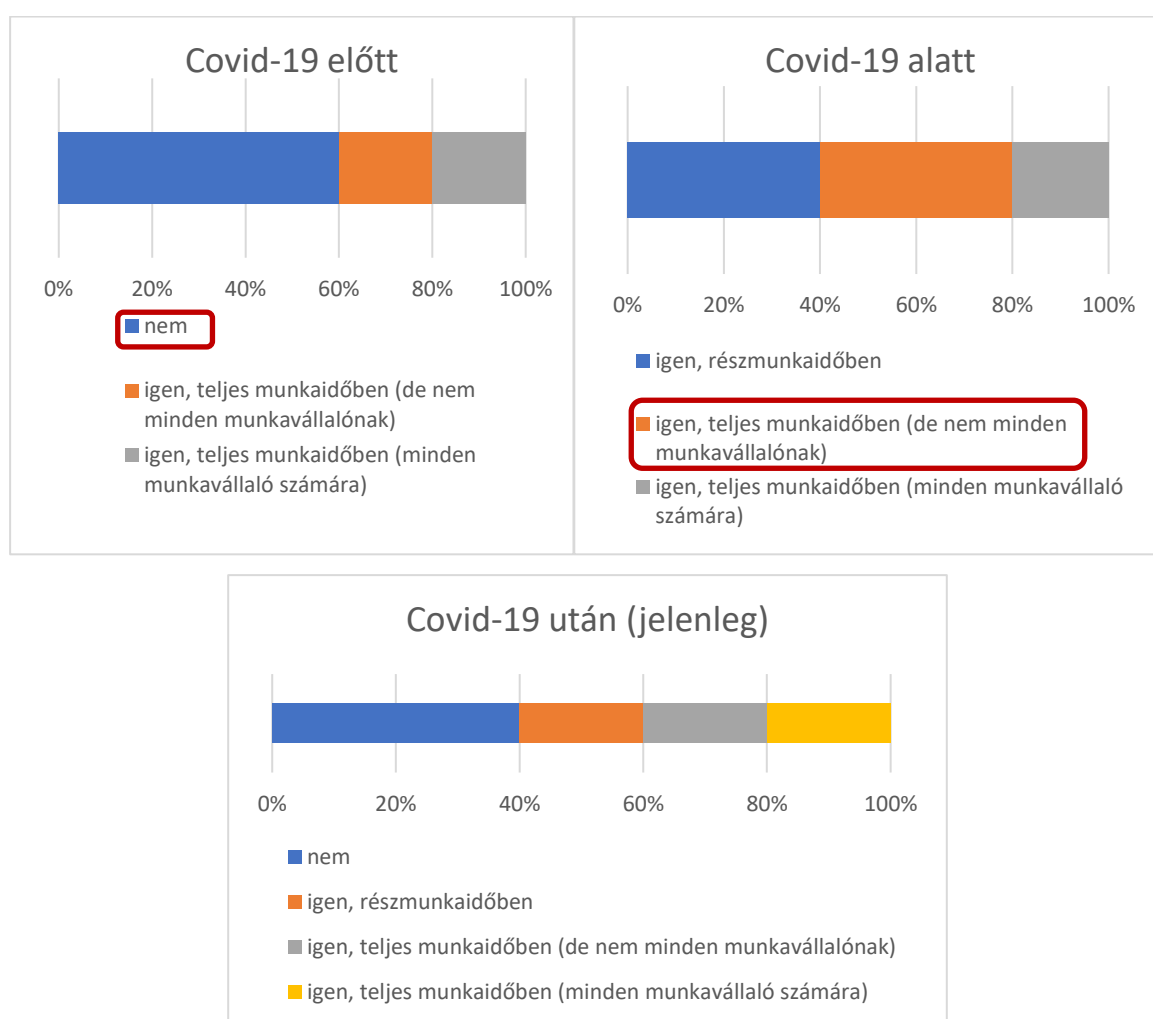
50. ábra: A képviselt szervezetek iparági besorolása

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A válaszadóink minden esetben **mikrovállalkozásokat** vezetnek. Közülük kettő a **pénzügyi, biztosítási** tevékenységek területén, kettő az **egyéb szolgáltatás** területén, egy pedig az építőiparban tölt be vezetői pozíciót. (50. ábra)

Home office alkalmazásának gyakorisága

A világjárvány megjelenése előtt Magyarországon kevésbé volt népszerű az otthoni munkavégzés, mivel leginkább csak a multinacionális vállalatok körében dolgozhattak home office-ban a munkavállalók. Ez a pandémia beköszöntével gyökeresen megváltozott, mivel a korlátozások és a megbetegedések miatt számos vállalat rákényszerült az otthonról történő munkavégzésre. Válaszadóink között nem volt olyan munkahely, ahol a **világjárvány idején** ne lett volna elérhető a **home office**. A legtöbb esetben minden munkavállaló számára elérhető volt az otthoni munkavégzés **részmunkaidőben vagy teljes munkaidőben**. Ennek ellenére az építőipari vállalat esetében nem minden dolgozó tehetett meg azt, hogy otthonról dolgozzon. A tendencia a szabályozások enyhítésével és a hagyományos munkarend visszaállításával alábbhagyott, mivel a **vállalatok nagyrésze visszaállt az eredeti, megszokott rendbe**.



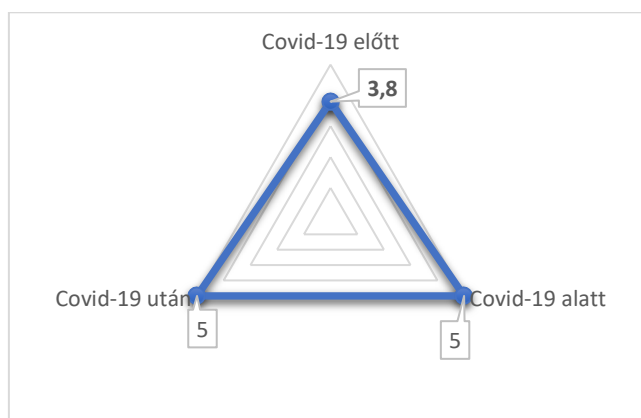
51. ábra: A home office elérhetősége a válaszadó szervezeteknél a Covid-19 előtt, alatt és után

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Jelenleg a kitöltőink közel két ötöde (40%) nem foglalkoztatja home office-ban a munkavállalókat. (51. ábra) Ezzel szemben a válaszadók **három ötöde foglalkoztat home office-ban munkavállalókat különböző munkaidőben**. A home office lehetőségével teljes munkaidőben leginkább csak meghatározott területen (iroda) dolgozó személyek élhetnek, ám van példa arra is, hogy minden munkavállaló állandó home office-ban végzi a munkáját.

Hatékonyságra vonatkozó kérdések

A **munkafolyamatok hatékonyságára** érkező kérdések tekintetében eltérő válaszokat kaptunk, mivel a válaszadók többsége szerint a vírus előtt hiányzott az effektív munkavégzés.



52. ábra: A munkafolyamatok hatékonyságának értékelése 7 fokozatú Likert-skálán

(1: egyáltalán nem folytak hatékonyan; 7: rendkívül hatékonyan folytak)

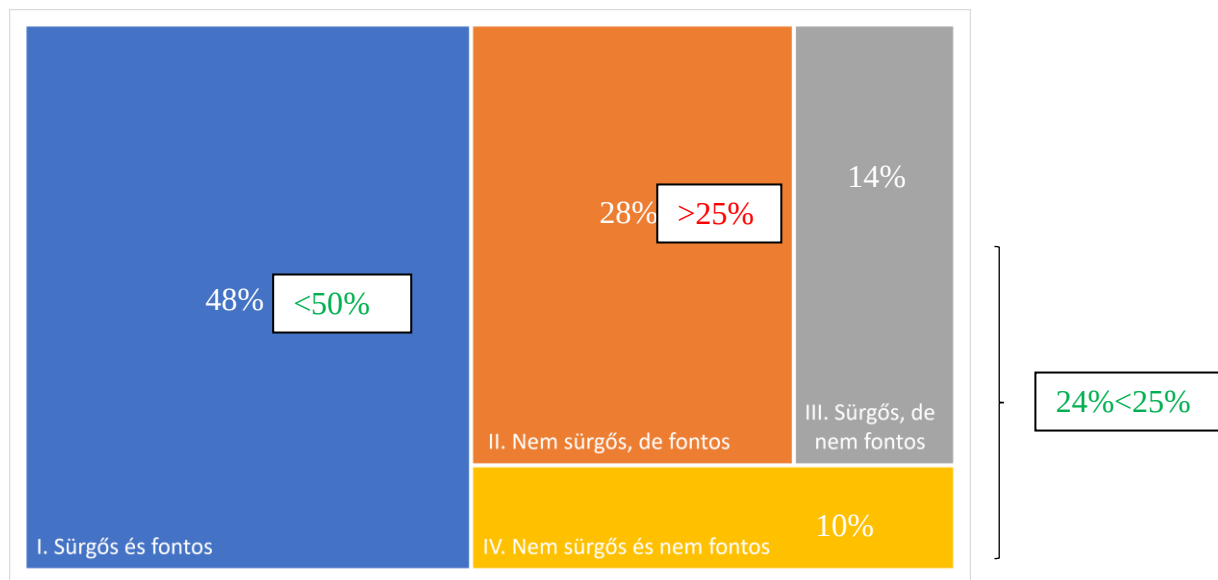
Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A **járvány alatt időszakban** többnyire mindenki úgy vélekedett, hogy **javult a munkavégzés hatékonysága**. (52. ábra) **Jelenleg** a munkáltatók véleménye erről rendkívül **megoszló**, mert van, aki megelégedett a beosztottjainak hatékonyságával, ám van olyan is, aki szerint egyáltalán nem hatékony a munkavégzés.

Az Eisenhower-mátrix segítségével szerettünk volna képet kapni arról, hogy a vállalati vezetők hogyan látják a munkavállalók időbeosztásának hatékonyságát. Megkértük őket, hogy az Eisenhower-mátrix négy negyedét figyelembe véve osszák el a vállalat egyes feladatainak arányát százalékban.

A szakirodalmi meghatározáshoz képest nem nagy mértékű az eltérés, mivel az ideális keretekhez képest csupán néhány százalékkal különbözik az ablakok eloszlása, tehát

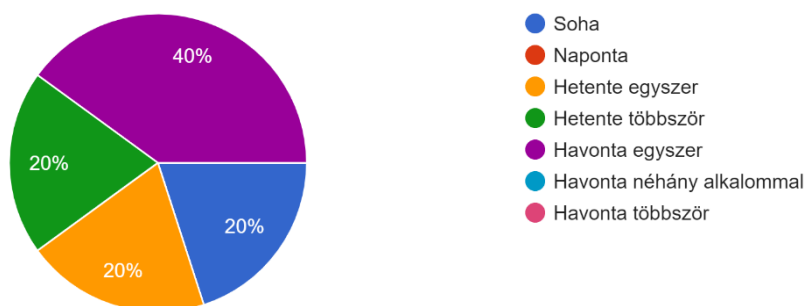
megállapítható, hogy a minta időbeosztását **összességében nézve az nem áll távol az optimálistól.** (53. ábra)



53. ábra: A munkavállalók időbeosztásának Eisenhower-mátrixa a munkáltatók megítélése szerint

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

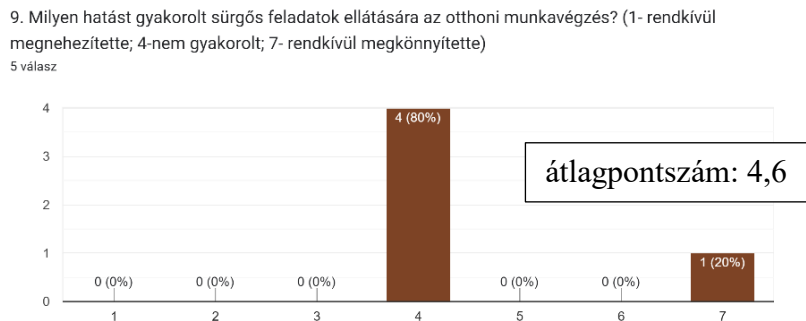
A home office-ban történő munkavégzés számának ugrásszerű növekedésével a technikai problémák száma nem nőtt nagy mértékben. A válaszadóink közel fele **havonta egyszer tapasztalt technikai nehézséget**, míg volt olyan, aki egyáltalán nem, illetve olyan is, aki hetente egyszer vagy többször észlelt ilyesfajta gondot. (54. ábra) A hibák elhárításához a leggyakrabban nem kellett specifikus tudás, tehát a **hibaelhárítás leginkább nem volt komplikált.**



54. ábra: Az informatikai problémák előfordulása gyakoriságának megoszlása

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Kérdőívünk segítségével szeretnénk volna arra is választ kapni, hogy az otthoni munkavégzés hogyan befolyásolta a sürgős feladatok ellátását, mivel az emberek a kevésbé stresszes és otthoni környezetben könnyebben elcsábulnak a pihenés iránt.



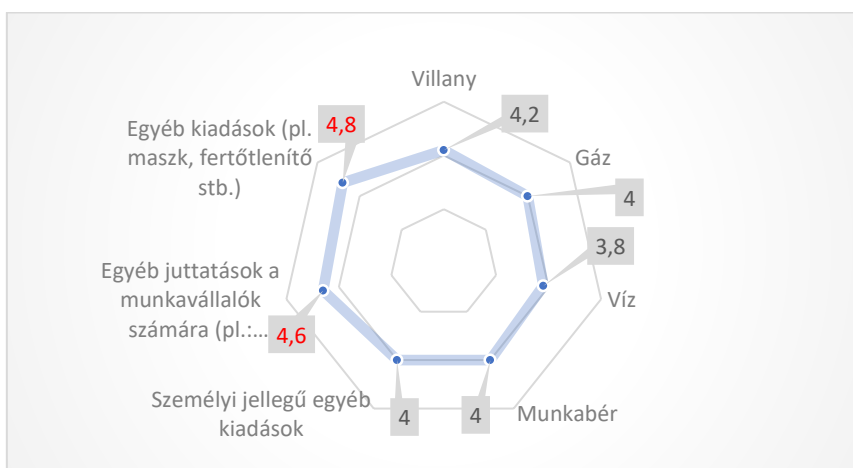
55. ábra: A sürgős feladatok ellátására gyakorolt hatás megítélése a munkáltató szemszögéből 7 fokozatú Likert-skálán

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A válaszadók **többsége szerint nem gyakorolt hatást az otthoni munkavégzés a sürgős feladatok ellátására** (átlag 4,6), egy fő nyilatkozott úgy, hogy rendkívül megkönnyítette a sürgős feladatok elvégzését. (55. ábra)

Pénzügyek

Szerettünk volna választ kapni a vállalatok home office-al kapcsolatos kiadásainak alakulására is, mivel számos cikk szólt a járvány ideje alatt a megemelkedett vállalati kiadásokról.

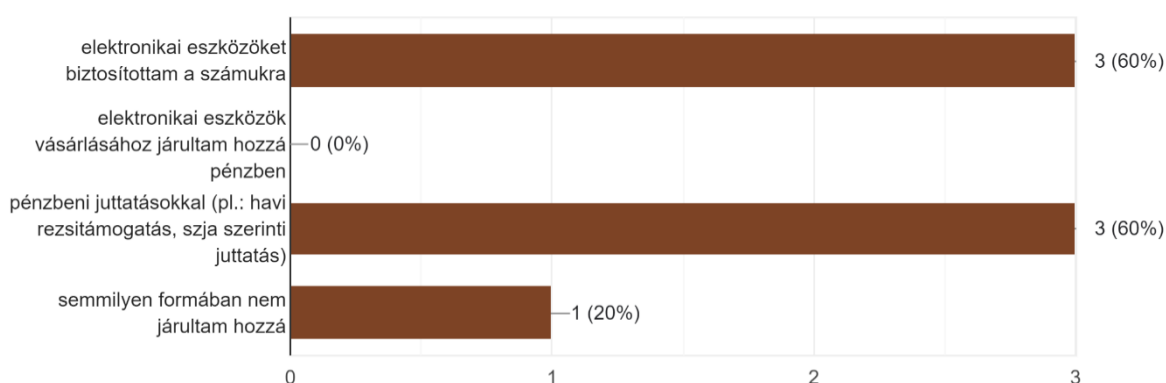


56. ábra: Egyes vállalati kiadások növekedésének értékelése 7 fokozatú Likert-skálán (1-nagy mértékben csökkentek; 4- nem változott; 7-nagy mértékben növekedtek)

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Leginkább a munkavállalók számára biztosított **egyéb juttatások (4,6)**, például az elektronikai eszközök és többek között a **járvány miatt bevezetett óvintézkedések** eszközeinek kiadásai **(4,8)** jelentettek többletköltséget a vállalatoknak a világjárvány alatt. A **rezsikiadások mértéke nem változott**, vagy ahol változott is, ott **kis mértékben csökkent**. Az ötből négy vállalkozás nem tapasztalt költségcsökkenést semmilyen területen sem, míg egy vállalkozás rezszi vagy utazási költségtérítés csökkenéséről számolt be, mivel kevesebb volt a gépjárműhasználat és az irodában dolgozók/vízfogyasztók aránya. (56. ábra)

A mintánkban szerettünk volna kitérni a munkavállalóknak adott támogatások felmérésére is, ezért megkérdeztük, hogy a pandémia idején milyen formában patronálta a cég a dolgozókat.



57. ábra: A munkavállalók támogatásának formái szerinti eloszlás

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A beérkezett válaszok alapján a kitöltő **szervezetek leggyakrabban elektronikai eszközöket biztosítottak** a munkavállalóknak vagy **pénzbeli juttatásokkal** támogatták a dolgozókat. A kitöltőink közül pénzzel senki sem járult hozzá az elektronikai eszközök vásárlásához, illetve egy cégvezető nyilatkozott úgy, hogy semmilyen formában sem támogatta a munkavállalóit a Covid-19 járvány idején. (57. ábra)

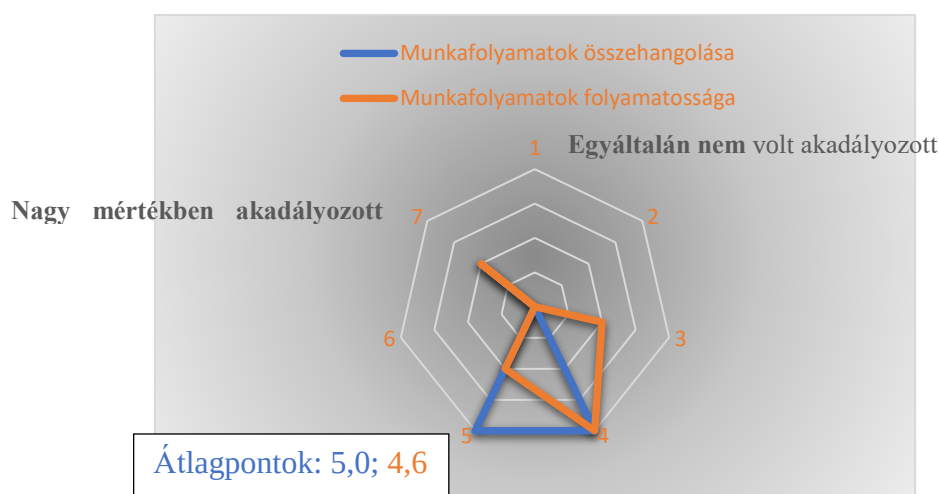
Munkahelyi egyensúly, kapcsolatok

Kutatásunkban szerettünk volna kitérni a társadalmi kapcsolatok minőségi változására is. Ezzel kapcsolatban az első kérdésünk a munkavállalók közötti kapcsolatok alakulására irányult, mivel a járvány következtében gyakori jelenség volt, hogy a munkavállalók **elszigetelődtek** egymástól. A megkérdezettek közül három vállalkozás alátámasztja a fentebb leírtakat, míg a fennmaradó kettő szerint pozitívan hatott a munkavállalók közötti kapcsolatra a karantén időszak.

A negatív értékelés alátámasztására a következő indokokat kaptuk:

- Vontatott kommunikáció.
- Elszigetelődtek a munkavállalók egymástól, ezáltal nehezebb volt a Covid-19 után újból a normál kerékvágásba visszatérni.
- Hasznos és hatékony is személyesen együtt dolgozni. Nem szeretnek a munkavállalók home office-ban lenni, pedig lehet, hogy pár nap home office költséghatékony lenne a cég számára.

A mintában kitértünk arra a kérdésre is, hogy mennyiben akadályozta az otthoni munkavégzés a kollégákkal a közös munkát.



58. ábra: A munkafolyamatok akadályozottságának mértéke a home office időszaka alatt 7 fokozatú Likert-skálán

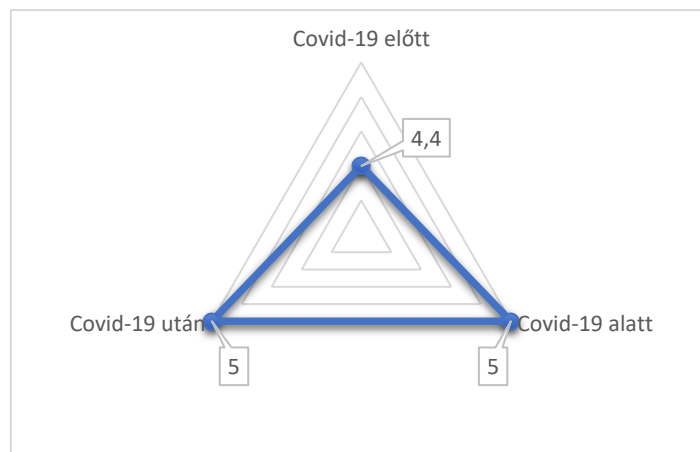
Forrás: primer kutatás eredménye

A válaszadók szerint a **munkafolyamatok összehangolását és folyamatosságát is közepes mértékben akadályozta** a home office munkarend. (58. ábra)

Elégedettség

A munkaidőbeosztás nem csak a munkavállalóknak, hanem a munkáltatóknak is fontos momentum, ezért munkáltatókat is megkérdeztük arról, hogy mi a véleményük a dolgozók munkaidőbeosztásának alakulásáról.

A pandémia **előtt a legtöbben semlegesnek** ítélték meg a munkavállalók munkaidőbeosztását, amely **a járvány alatt és után kis mértékben pozitív az értékelés**. (59. ábra)



59. ábra: A munkavállalók időbeosztással való elégedettségének megítélése a munkáltatók véleménye alapján 7 fokozatú Likert-skálán

(1-egyáltalán nem volt elégedett; 4: Semleges; 7-nagyon elégedett volt)

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A válaszadóink többsége (4 vállalkozás) elégedett a munkavállalók mostani időbeosztásával, ezáltal nem változtatna azon. Egy munkaadó szerint változtatni kellene dolgozóinak a jelenlegi munkaidőgazdálkodásán. A változtatást nem igénylők az alábbi magyarázatokkal támasztották alá válaszukat:

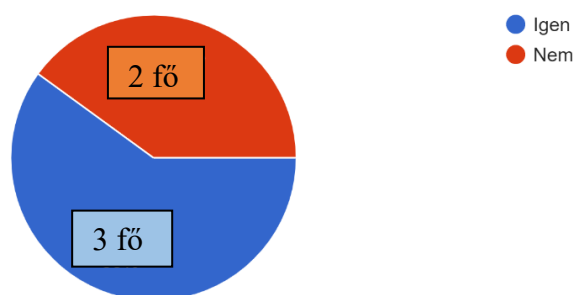
- „Gyermekecs családanyák dolgoznak nálunk, NEM TUDOK változtatni, ha fent szeretném tartani ebben a formában az irodát.”
- „Kialakult egy optimális beosztás.”
- „Jól működik ez így.”

A világjárvány mindenki számára hozott nehézségeket a magánéletben és a munkahelyen egyaránt. A munkahelyi problémák áthidalásánál a vállalati vezetők nagy szerepet játszanak. Fontos volt számunkra, hogy információt kapjunk arról is, hogy **mivel ösztönözték a nehézségek ellenére a munkáltatók a dolgozókat a home office időtartama alatt**. Nyílt kérdéseinkre az alábbi válaszok érkeztek:

- „Rugalmas időbeosztás biztosítása.”
- „Rendszeres online kapcsolat, messenger csoport.”
- „Nem volt ösztönzés.”
- „Be lehetett menni az irodába bármikor. Maszkok, fertőtlenítő szerek vásárlásának támogatása.”

A munkahelyi jóllét mellett a vállalati hatékonyságot is szem előtt kell tartani, ezért a következő kérdésünk arra irányult, hogy **mennyire volt előnyös a vállalat számára a home office időszaka**. A **válaszadóink majdnem fele semlegesnek** ítélte meg ezt az időszakot, míg volt, aki **nagyon előnytelennek** vagy **épp nagyon előnyösnek** tartotta ezt az időszakot. A **különböző szektorokban tevékenykedő vállalatoknak más és más véleményük van**, mivel minden szektornak különböző fajtájú és mértékű nehézségei vagy éppen előnyei adódtak.

Kutatásunk fő célja, hogy feltárjuk a home office jövőjének alakulását, tendenciáját. A **válaszadóink közül többen preferálják** az otthoni munkavégzést jelenleg és a jövőben is, mivel ez bevált és hasznos munkavégzési forma, illetve a munkavállalók is ragaszkodnak hozzá. (60. ábra)



60. ábra: Az otthoni munkavégzés preferálása a munkáltatók szemszögéből

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Utolsó kérdésként a válaszadóink javaslatait szeretnénk volna kikérni az otthoni munkavégzési forma **jövőjével** kapcsolatban, amikre az alábbi értékelhető válaszokat kaptuk:

„Ahhoz az ügyfélkörnek is hasonlóan kell gondolkodnia. Amíg lesznek olyan ügyfelek, akik nem tudják az online felületek használni, addig a home office is várat magára.” (Idézet a 3. számú egyéb szolgáltatási ágazatban tevékenykedő kitöltőtől.)

„Saját cégünknel nem tudom mi lenne a megoldás, mert a munkavállalók nem nyitottak rá.” (Idézet a 24. számú pénzügy és biztosítási tevékenységet végző vállalkozástól.)

3.2.4 Az eredmények két aspektusú összevetése

Az alábbiakban a minta két aspektusból nyert eredményeit vetjük össze. Az összehasonlítás objektivitását nehezíti, hogy a *munkáltói minta alacsony elemszámú*, ugyanakkor igyekszünk a jelenlegi eredményekből következtetéseket megfogalmazni.

Elsőként szembe állítjuk a munkavállaló és a munkáltató által tapasztaltakat tématerületek szerint. (6. táblázat)

6. táblázat: A kutatás eredményeinek a két résztvevőcsoport szerinti összevetése

MUNKAVÁLLALÓ		MUNKÁLTATÓ	Értékelés
	Home office alkalmazásának gyakorisága		
kevésbé jellemző	Covid előtt	kevésbé jellemző	✓
teljes munkaidő, de nem minden munkavállaló	Covid alatt	teljes munkaidőben, de nem minden munkavállalóra	✓
vegyes (hetente)	Covid után	vegyes	✓
	Hatékonyság		
nem jelentős (havonta néhány alkalom)	túlóra/sürgős feladatok	nem jelentős	✓
havi szinten, elhárítható	informatikai problémák és megoldás	havi szinten, elhárítható	✓
pozitív	munkavégzés hatékonyságának értékelése	pozitív	✓
nem messze az optimálistól (II teljesül)	Eisenhower-mátrix	nagyon közel az optimálishoz (teljesül I, III, IV)	✓
	Jólléti, érzelmi hatások		
pozitív hatás	munka-magánélet egyensúlya	pozitív hatás	✓
inkább pozitív	koncentráció, elszigeteltség, komfortérzet, háztartásban élőkre hatás	(nem értékelt)	nem értékelhető
	Pénzügyek		
nem jelentős (villany)	költségek növekedése	rezsi nem változott, nőtt egyéb juttatások (eszköz), óvintézkedések	✓
informatikai eszközök	munkáltatói támogatás	informatikai eszközök, pénzbeli juttatások	✓
	Munkahelyi egyensúly, kapcsolatok		
arányaiban pozitív	kapcsolatok	inkább negatív (elszigetelődés)	✗

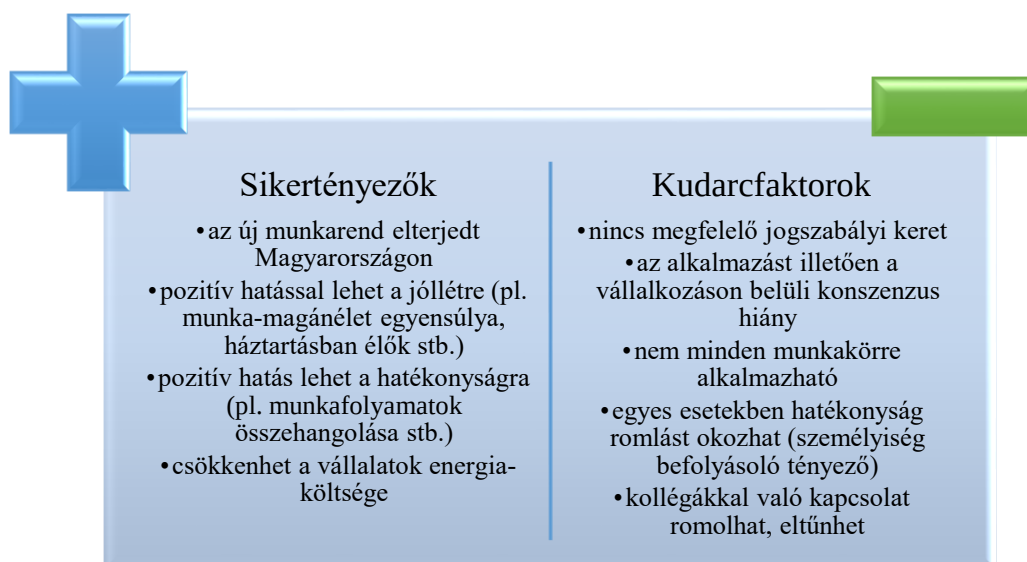
nem akadályozta	munkafolyamatok összehangolása, folyamatossága	közepes mértékben akadályozta	✗
pozitív (5,55)	Home office értékelése	pozitív (5)	✓
60%	Home office preferencia	60%	✓

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

A munkavállalók és a munkáltatók aspektusát összehasonlítva megállapítottunk, hogy az általunk vizsgált területek nagy részében azonos tendenciájú értékelést adtak a felek, számszerű értékelések esetén kisebb eltérésekkel. Leginkább a munkahelyi kapcsolatok és folyamatok alakulását ítélték meg eltérően a felek, mivel a munkáltatók kis mértékben negatívabbnak érzékelték az ezen területen zajló folyamatokat. Éreztek akadályokat a munkafolyamatok összehangolásában és a munkavégzés folyamatosságában, illetve ők elszigeteltebben látták a munkavállalókat.

Másodsorban azonosítottuk és összefoglaltuk a **home office általunk feltárt pozitív és negatív** vonásait a kutatási eredményeink alapján. (61. ábra)

A primer kutatásunk egyértelműen a pozitív tapasztalatokat és hatásokat domborította ki a home office-al kapcsolatban, negatív tapasztalatokat kevésbé figyelhettünk meg, és ha elő is fordultak, akkor nem voltak hangsúlyosak.



61. ábra: A home office alkalmazásának sikertényezői és kudarcfaktorai

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Legfontosabb **sikertényezőként** azt határoztuk meg, hogy bár a járványhelyzet „rákényszerítette” a világra ezt a munkarendi formát, alapvetően sikert aratott és mára kedvelt, sőt igényelt formává vált. **Kudarcfaktorok** közül pedig a jogszabályi vonatkozásokat emelnénk ki, mivel bár tervezet és kormányrendelet részben vonatkozott/ik a formára, konkrét törvény még nem szabályozza azt, és ezáltal a munkáltatók számára nincs egy egységes séma, amit követni tudnak.

3.2.5 Összefüggésvizsgálat

Kutatásunkban az összefüggésvizsgálat célja, hogy **statisztikailag igazoljuk** az egyes, munkavállalókra jellemző demográfiai tényezők kutatás eredményére gyakorolt hatását, különösen a hatékonyságra, jóllétre, munkahelyi egyensúlyra, elégedettségre, valamint a home office-val kapcsolatos általános attitűdre.

Az általunk vizsgált *demográfiai tényezők*:

- + nemi hovatartozás,
- + korcsoport,
- + lakóhely,
- + iskolai végzettség.

Az általunk vizsgált *témaspecifikus területek*:

- + munkavállalók home office alatti munkavégzésének hatékonysága,
- + home office munkavállalók jóllétére gyakorolt hatása,
- + a home office időszaka alatt érzékelt munkahelyi egyensúly,
- + a munkavállalók elégedettségének mértéke,
- + a home office munkarend munkavállalók általi megítélése.

Az összefüggésvizsgálatot a *minőségi ismérvek átkódolását* követően Ms Excel **Adatelemzés funkciójában** megtalálható korrelációanalízissel készítettük el, melynek eredménye az egyes vizsgált elemek egymással való összefüggésének szorosságát és irányát mutatta meg.

Példaként bemutatom az életkor és a hatékonyságot leíró túlóra keletkezése közötti összefüggés tábláját. (7. táblázat)

	KORCSOPORT TÚLÓRÁZÁS	
KORCSOPORT	1	
TÚLÓRÁZÁS	0,03	1

7. táblázat: Az életkor és a túlóra közötti összefüggés
 Forrás: primer kutatás alapján saját számítás és szerkesztés

Az eredmény alapján megállapítható, hogy adott korcsoporthoz tartozás statisztikailag igazolható módon *nem befolyásolta* azt, hogy *milyen gyakran volt a munkavállalónak szüksége* a home office időszaka alatt *túlórázni*.

Az alábbiakban egy **összefoglaló táblázatban** közöljük a lefuttatott összefüggésvizsgálatok eredményeit. (8. táblázat)

8. táblázat: Az összefüggésvizsgálatok 1. számú összefoglaló táblája

Demográfiai szempontok	Hatékonyság		Jóllét, érzelem			Munkahelyi egyensúly, kapcsolatok		Elégedettség	Home office preferálása
	Túlórázás	Feladatok elvégzéséhez szükséges idő változása	Munka-magánélet egyensúly	Koncentráció	Elszigezteltség	Munkafolyamatok összehangolása	Munkafolyamatosság	Munkaidő-beosztásra vonatkozó elégedettség	
Nem	0,02	-0,02	0,06	-0,13	0,15	-0,03	-0,09	-0,01	0,30
Korcsoport	0,03	0,23	-0,15	-0,33	0,01	0,00	0,01	0,14	-0,20
Lakóhely	0,00	0,11	-0,01	-0,13	-0,09	0,17	0,11	0,22	-0,10
Iskolai végzettség	0,02	-0,07	0,14	0,08	-0,24	0,01	-0,07	0,07	0,04

Forrás: primer kutatás alapján saját szerkesztés

Eredményeink alapján megállapítottuk, hogy statisztikailag is kimutatható módon *sem a nemi, sem a korcsoport*hoz való tartozás, *sem a lakóhely és az iskolai végzettség sem befolyásolta* a munkavégzés hatékonyságát, a munkavállaló jólléttel kapcsolatos érzéseit, elégedettségét és ezen munkavégzési mód iránti attitűdjét.

Mivel statisztikailag értékelhető eredmény nem született a demográfiai adatok témakörök szerinti adatok összefüggésvizsgálata során, ezért **kapcsolatszorosságot mértünk a kizárólag a tématerületekre bontott eredmények között.** (9. táblázat)

9. táblázat: Az összefüggésvizsgálatok 2. számú összefoglaló táblája

	Hatékonyság		Jóllét, érzelem			Munkahelyi egyensúly, kapcsolatok		Elégedettség	
	Túlórázás	Feladatok elvégzéséhez szükséges idő változása	Munka-magánélet egyensúly	Koncentráció	Elszigezteltség	Munkafolyamatok összehangolása	Munkafolyamatosság	Munkaidő-beosztásra vonatkozó elégedettség	Home office preferálása
Túlórázás	1,00								
Feladatok elvégzéséhez szükséges idő változása	0,22	1,00							
Munka-magánélet egyensúly	-0,34	-0,33	1,00						
Koncentráció	-0,04	-0,03	0,04	1,00					

Elszigeteltség	0,10	0,14	-0,39	0,30	1,00				
Munkafolyamatok összehangolása	0,16	0,19	-0,24	0,26	0,30	1,00			
Munkafolytonosság	0,22	0,30	-0,36	0,34	0,44	0,84	1,00		
Munkaidőbeosztásra vonatkozó elégedettség	-0,32	-0,12	0,25	-0,38	-0,34	-0,04	-0,16	1,00	
Home office preferálása	-0,16	-0,32	0,59	-0,20	-0,47	-0,44	-0,46	0,32	1,00

Forrás: primer kutatás alapján saját számítás és szerkesztés

A tématerületek szerinti adatok egymáshoz viszonyított vizsgálata során több statisztikailag értékelhető eredményre is kaptunk.

Szoros kapcsolatot fedeztünk fel:

1) *a munka folytonossága és a munkafolyamatok összehangolása között (R=0,84).*

Ez azt jelenti, hogy a munkafolyamatok összehangolásának milyensége a folyamatos munkavégzést erősen befolyásolta, és a nagyobb mértékű összehangolás a munka folyamatosságát elősegítette.

Közepes kapcsolatot fedeztünk fel:

1) *a munkafolytonosság és az elszigeteltség érzete között (R=0,44),*

2) *a home office preferálása és*

- *a munka-magánélet egyensúlya között (R=0,59),*
- *az elszigeteltség érzet között (R=-0,47),*
- *a munkafolyamatok összehangolása között (R=-0,44),*
- *a munka folytonossága között (R=-0,46).*

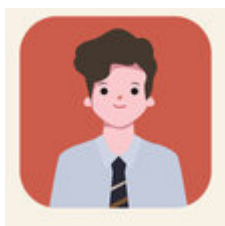
Tehát, minél pozitívabb hatással volt a home office forma a munkavégzés folyamatosságára, annál kevésbé érezte a munkavállaló elszigeteltnek magát.

Minél inkább preferálta egy munkavállaló a home office formát, annál inkább érezte a munka-magánélet egyensúlyára annak pozitív hatását, ugyanakkor nőtt az elszigeteltség érzése is, a munkafolyamatok összehangolását és folytonosságát viszont segítette.

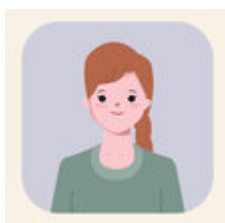
3.2.6 Persona profilok kialakítása

A persona elemzéssel célunk a célcsoportunkból a munkavállalók modellezése. Az egyes persona felállításához a primer kutatásunk eredményeit használjuk fel. A personák megadásával a munkavállalók jellegzetes demográfiai (pl. életkor, nem, iskolai végzettség stb.) és pszichográfiai (pl. attitűd, személyiség stb.) jellemzőit igyekszünk megragadni.

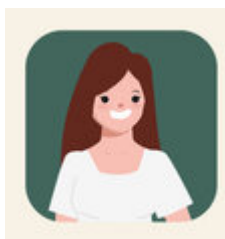
Adatszűrések segítségével **4 perszóna típust** azonosítottunk a munkavállalók körében.



Személyes Szabolcs **fiatal** 30 év körüli, városban lakó férfi, aki a személyes munkavégzést preferálja. Jelenleg **felsőfokú végzettséggel** (főiskolai vagy egyetemi alapképzés) rendelkezik és a koronavírus járvány ideje alatt teljes munkaidőben home office-ban **nagyvállalatnál** dolgozott. Szabolcs munkavégzési **hatékonyságát az otthoni munka nem befolyásolta**, mivel a figyelve nem terelődött el annak ellenére sem, hogy kényelmesen érezte magát az otthoni környezetben. A **személyes munkavégzést priorizáló** perszónánk nem tapasztalt különös mértékben költségnövekedést a pandémia idején.



Hatékony Helga harmincas évei közepén járó **felsőfokú végzettséggel** (főiskolai vagy egyetemi alapképzés) rendelkező a Covid-19 idején **nagyvállalatnál** teljes munkaidőben dolgozó, **városban** élő személy. Helga előnyben részesíti az **otthoni munkavégzést**, mivel sokkal **hatékonyabbnak** érzi magát, ha mások nem zavarják a munkavégzés közben. A női perszónánk költségei kis mértékben nőttek, ám **komfortosabbnak** tartja az otthoni munkavégzést, ezért mindenképp ebben a formában szeretne továbbra is dolgozni.



Pesti Petra a fővárosban élő, **negyvenes éveikhez közeledő** nő, aki **felsőfokú** végzettséggel gazdagodott a karrierjének kezdetén. Petra teljes állásban dolgozott és jelenleg is dolgozik egy nagyvállalatnál. Petra leginkább **home office-ban** szeret dolgozni, ám ennek ellenére **kevésbé tartja hatékónak** ezt a munkavégzési módot, mivel otthon nehezebben tud a munkájára koncentrálni. Petra az otthoni munkavégzés idején nem érzi magát elszigetelten a társadalomtól és többletköltsége sem keletkezik amiatt, hogy otthonról dolgozik.



Hibrid Heléna a **negyvenen túli**, felsőfokú végzettséggel és városi lakhellyel rendelkező nő. Heléna teljes állásban dolgozik egy kis- vagy közepes méretű vállalkozásnál, ám ő a **hibrid munkavégzést** kedveli, mivel ebben az esetben ötvözni tudja az otthoni és a telephelyi munkavégzés előnyeit. A pandémia alatt Heléna kiadása kis mértékben nőttek, hatékonysága visszaesett és monotonnak érezte a folyamatos otthonlétet.

4. ÖSSZEGZÉS, JAVASLATOK

A home office munkarend természetes térhódítását rendkívül felgyorsította a 2020-ban hazánkban berobbant Covid-19 járvány, így ezzel megváltoztatta a magyarországi munkapiac eddigi hagyományait. A karantén és a szabályozások következtében számos vállalat az otthoni munkavégzés alkalmazására kényszerült.

Kutatásunk **célja** az volt, hogy a home office működését megvizsgáljuk, alkalmazásának hatásait felmérjük hazánkban. A témát két aspektusból közelítettük meg, hogy képet kapjunk a munkaerőpiaci változások kvalitatív és kvantitatív sajátosságairól, illetve arról, hogy az eredmények mennyire jövőorientáltak.

Az első fejezetben, az **elméleti kidolgozás** során megalapoztuk empirikus kutatásunkat. A szakirodalom segítségével végig haladtunk a munkaidőgazdálkodás tématerületén. Ezen belül jogszabályi háttér segítségével meghatároztuk a munkaidőhöz kapcsolódó szabályozásokat, illetve feltártuk a munkaidőgazdálkodást segítő módszereket. Ezután meghatároztuk a távmunka és a home office közötti hasonlóságokat és eltéréseket definíciók és jogszabályok felhasználásával. Megállapítottuk, hogy a *home office valójában a távmunka egy formája*. Bemutattuk a munkahelyi jóllétet több aspektusból, majd elhelyeztük ennek jelentőségét az otthoni munkavégzés esetében.

A második fejezetben **piackutatást** végeztünk. Ebben a részben feltártuk, hogy *Magyarország* területén milyen volt az általunk vizsgált 2018-2022 közötti időszakban a vállalkozási kedv, illetve hogyan alakult a távmunkát/home office alkalmazásának a helyzete. Továbbá felmértük, hogy hazánkban a munkavállalóknak, illetve a munkáltatóknak országosan mért adatok alapján hogyan változott a *villamos-energiához kapcsolódó költsége*. Piackutatásunk nem lehetett teljes *nemzetközi kitekintés* nélkül, ezért főként az Európai Unió (még az Egyesült Királyságot is beleértve) területén végeztünk helyzetelemzést. Megvizsgáltuk, hogy melyik országban leginkább és legkevésbé elterjedt a home office munkarend, majd csoportokba rendeztük őket, és meghatároztuk a rájuk jellemző tendenciákat. Főbb megállapításainkat az adott kutatási kérdésnél közöljük.

Primer kutatásunkat online kérdőív keretén belül folytattuk, amelyben home office formában jelenleg is dolgozó, vagy valaha dolgozott munkavállalókkal, valamint munkáltatókkal kapcsolatos alap adatokat mértünk fel, majd a kutatási cél tartalmának megfelelő témaspecifikus kérdésekkel tártuk fel tapasztalatikat és kértük ki a véleményüket. Összességben

kutatásunkat eredményesnek tekintjük, mert az előzetesen felvetett kutatási kérdések mindegyikére választ kaptunk.

A továbbiakban kutatási kérdéseinket válaszoljuk meg az empirikus kutatásunk eredményei alapján. Fontos megjegyeznünk, hogy a megállapításaink a vizsgált mintára értendők.

1. kutatási kérdés: Milyen trendet, sajátosságokat mutat a home office alkalmazása Magyarországon a járvány alatt és után, illetve nemzetközi összehasonlításban?

Szekunder kutatásunk alapján megállapítottuk, hogy a távmunka már jelen volt Magyarországon is a Covid-19 járvány előtt is, bár sokkal kisebb mértékben, mint a veszélyhelyzet alatt és után. A távmunkavégzés **2021-es évben érte el tetőpontját**, amikor is 2019-hez képest mintegy 464%-kal megnőtt a távmunkában, illetve a home office-ban dolgozók száma. Részletes *elemzést* végeztünk arra vonatkozóan, hogy *2019 és 2022 között mennyit változott mind lakossági, mind nem lakossági oldalról a villamos energia fogyasztás és az emiatt kifizetett összeg*. Összegezve elemzéseink eredményét **megállapíthattuk**, hogy a megnövekedett áram és gáz költségek *több tényező együttes hatásának eredői*. Háztartási fogyasztói oldalról megállapíthattuk, hogy bár megnövekedett fogyasztás mértéke a home office időszaka alatt, nagy hatással ténylegesen kifizetett áramdíjra az egységárak jelentős növekedése is. Nem háztartási fogyasztói oldalról a fogyasztás mértékének ingadozása mellett – melynek oka szintén a home office – valójában az egységárak drasztikus növekedése okozta a megnövekedett kifizetéseket.

Primer kutatásunkban *a járvány előtt* az általunk megkérdezett munkavállalók több, mint fele nem dolgozott soha home office formában, illetve a munkáltatók közel kétharmadánál nem lehetett ezt a formát igénybe venni. A járvány *időszaka alatt* a home office alkalmazása nagyban nőtt, mivel a munkavállalók több, mint fele teljes munkaidőben dolgozott otthonról, azonban a munkáltatók esetében kevesebb, mint kétharmadánál használták teljes munkaidőben ezt a formát. Jelenleg (a járvány után) a home office alkalmazása a munkavállalók esetében kis mértékben *csökkent*, 40%-uk dolgozik legalább heti rendszerességgel otthonról, a munkáltatók válaszaiból pedig az derült ki, hogy több, mint a szervezetek fele biztosítja különböző rendszerességgel továbbra is ezt a munkavégzési formát. Kutatásunkban is kiderült, hogy a költségek közül az *áramszámla emelkedését* érezték a válaszadók a legerősebbnek a felsoroltak közül, ugyanakkor úgy ítélik meg, a mértékét nem érezték olyan jelentősnek (2,98), mint amit

szekunder adatok elemzéséből feltételeztünk volna. A munkáltatók jelentősebb mértékben érzékelték az áramemelkedést (4,20) a vizsgált időszak alatt.

A hazai *jogszabályi környezetet* megvizsgálva megállapítottuk, hogy bár a távmunkáról készült törvény, kimondottan a home office-ról még nem (vészhelyzet alatt volt egy kormányrendelet), viszont tervben van ennek az elkészítése, melyre a forma egyre nagyobb népszerűsége miatt van szükség.

Nemzetközi kitekintésünkben azt láttuk, hogy az EU területén a pandémiának köszönhetően az otthonról dolgozók száma **2020-ra** ugrásszerűen megnőtt, **arányuk 19%-ra** emelkedett (2019-ben 11% volt), **2022-ben** az általában otthonról dolgozók aránya **22%-ra nőtt**, és azóta is emelkedik. Nemzetközi összehasonlításban az Európai Unió területén **Nyugat-Európában** élnek a **legtöbben** a home office munkavégzés lehetőségével, míg az EU keleti régiójában inkább a hagyományos munkavégzési formát preferálják. Miközben **minden országban nőtt** az otthoni munkavégzés aránya, a legnagyobb mértékű a kisebb uniós országokban (Málta vagy Írország). A legkisebb növekedés azonban azokban az országokban volt, ahol a korona vírus előtt szinte egyáltalán nem alkalmazták az otthoni munkavégzést. Az otthoni munkavégzés aránya *ágazatonként* is eltérő, a szolgáltatási ágazatokban erős. Az EU *munkavállalóinak kétharmada a járványhelyzet feloldása után is ragaszkodik* ehhez a formához. A home office jogszabályi környezetét vizsgálva a **legkomplexebb törvényi előírások** Nyugat-európai államokban, például Franciaországban, Ausztriában vagy Luxemburgban vannak. Ezzel ellentétben a *skandináv államokban nem szabályozzák* külön törvényben a távmunkát.

2. kutatási kérdés: Milyen sikertényezők és kudarcfaktorok és összefüggések azonosíthatók a vizsgált időszakban a távmunka home office formájának a munkáltatókra és a munkavállalókra?

Kutatásunk primer részében szembe állítottuk a *munkavállaló és a munkáltató* által tapasztaltakat tématerületek szerint, melyről egy *kombinációs táblázatot* készítettünk. Megállapítottunk, hogy az általunk **vizsgált területek nagy részében azonos tendenciájú értékelést** adtak a felek. Leginkább a *munkahelyi kapcsolatok és folyamatok alakulását ítélték meg eltérően* a felek, mivel a munkáltatók kis mértékben negatívabbnak érzékelték az ezen területen zajló folyamatokat. Tehát a home office időszak alatti munkavégzés *mindkét fél részéről* alapvetően hatékony, jólléti, érzelmi szempontból inkább pozitív hatásokat hozott, nem járt jelentős költség növekménnyel, informatikai eszköz támogatás volt jellemző, összességében pozitívan értékelt és a jövőre is preferált forma.

Kutatásunk során feltártuk azt is, hogy milyen sikertényezők és kudarcfaktorok jellemezték a hazai home office járvány alatti alakulását. A következő *sikertényezőket* azonosítottuk:

- ✚ az új munkarend elterjedt Magyarországon,
- ✚ pozitív hatást gyakorolt a jóllétre,
- ✚ pozitív hatást gyakorolhat a hatékonyságra,
- ✚ csökkenhet a vállalatok energia-felhasználása és ezáltal költsége.

Az általunk meghatározott *kudarcfaktorok* pedig a következők:

- ✚ nincs pontos jogszabályi rend a home office-ra vonatkozóan,
- ✚ az alkalmazást illetően a vállalkozáson belüli konszenzus hiány lehet,
- ✚ nem lehet minden munkakörre alkalmazni,
- ✚ hatékonyságromlással járhat (személyiségfüggő),
- ✚ a kollégákkal való kapcsolat romolhat, eltűnhet.

Kapcsolatszorossági vizsgálatunk során arra törekedtünk, hogy felderítsük, milyen kapcsolat határozható meg a válaszadó munkavállalók egyes demográfiai jellemzői és az egyes tématerületekhez kapcsolódó eredményeink között. Kalkulációink során nem találtunk statisztikailag is igazolható kapcsolatot, vagyis *sem a nemi, sem a korcsoport*hoz való tartozás, *sem a lakóhely és az iskolai végzettség sem befolyásolta* a munkavégzés hatékonyságát, a munkavállaló jólléttel kapcsolatos érzéseit, elégedettségét és ezen munkavégzési mód iránti attitűdjét. A tématerületekre **bontott eredmények között** lefuttatott **kapcsolatszorossági vizsgálat** alapján a következő következtetésekre jutottunk:

- ✚ A munkafolyamatok összehangolásának milyensége a folyamatos munkavégzést erősen befolyásolta, és a nagyobb mértékű összehangolás a munka folyamatosságát elősegítette (szoros kapcsolat, 0,84).
- ✚ Minél pozitívabb hatással volt a home office forma a munkavégzés folyamatosságára, annál kevésbé érezte a munkavállaló elszigeteltnek magát (közepes kapcsolat, 0,44).
- ✚ Minél inkább preferálta egy munkavállaló a home office formát, annál inkább érezte a munka-magánélet egyensúlyára annak pozitív hatását, ugyanakkor nőtt az elszigeteltség érzése is, a munkafolyamatok összehangolását és folytonosságát viszont segítette (közepes kapcsolat, rendre: 0,59, 0,47, -0,44, 0,46).

3. kutatási kérdés: Mennyire hatékonyan végezték a munkavállalók a feladataikat a home office során?

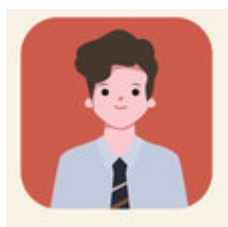
A munkavállalók hatékonyságát primer kutatásunk során több különböző aspektusból vizsgáltuk: túlóra mennyisége, informatikai problémák megjelenése és kezelése, a feladatok elvégzéséhez szükséges idő változása, a munka folytonossága és a munkafolyamatok összehangolása.

Összességében megállapíthattuk, hogy a home office munkavégzési forma **pozitív hatással** volt a *megkérdezett munkavállalók* hatékonyságára, a túlóra viszonylag ritkán fordult elő (havonta néhányszor), az informatikai problémák sem voltak gyakoriak, azonban, ha előfordultak, akkor is könnyen javíthatóak voltak. A feladatok elvégzéséhez szükséges idő általánosságban stagnált, valamint a munkafolyamatok összehangolásáról, ezzel párhuzamosan a munkavégzés folyamatosságának alakulásáról is pozitív visszajelzéseket adtak. A munkavállalókra elkészített *Eisenhower-mátrix* azt mutatta, hogy a *munkaidő felhasználás nem volt messze az optimálistól*. A mintára a *Pareto-elv nem érvényesült*, mivel a munkavállalók feladataik 80%-át átlagosan a rendelkezésre álló idő 74%-a alatt teljesítették, tehát *közel egyenletes munkaidőfelhasználást* követtek.

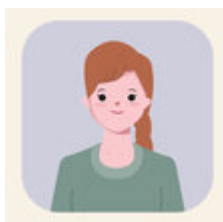
A hatékonyságot a *munkáltatói oldal* hasonlóan pozitívan értékelte, a munkáltatók oldaláról a munkavállalókra elkészített *Eisenhower-mátrix* pedig nagyon közel volt az optimálishoz (csak a II. negyedhez kapcsolódó elvárás nem teljesült maradéktalanul).

4. kutatási kérdés: Miképpen adható meg a home office-ban dolgozó munkavállalók karakterisztikája?

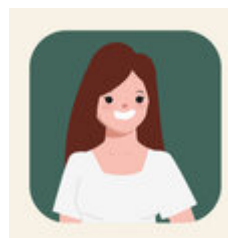
Kutatásunkban összesen 4 perszónát hoztunk létre a munkavállalókra vonatkozó primer kutatásban szereplő eredmények szűrésével.



Személyes Szabolcs



Hatékony Helga



Pesti Petra



Hibrid Heléna

fiatal, harminc év
közeli férfi

harmincas évei
közepén jár

negyvenes éveihez
közeledik

negyven feletti
városban él

városban él	városban él	fővárosban él	hibrid
a személyes munkavégzést preferálja	hatékonyabbnak érzi magát home officeban	szeret home office-ban dolgozni, de nem tartja magát hatékonynak	munkavégzést kedveli
nagyvállalatnál dolgozik	nagyvállalatnál dolgozik	nagyvállalatnál dolgozik	kis- vagy közepes vállalkozásnál dolgozik

5. kutatási kérdés: Milyen jövő vizionálható a munkavégzés home office-ban történő megvalósításának?

Jövőképként a korábban már említetteket fogalmazhatjuk meg kutatásunk alapján. A home office munkarendi forma továbbra is számos munkáltató és munkavállaló által alapvetően pozitívan értékelt (munkavállalók 5,55, munkáltatók 5) forma, további térhódítása is nagy valószínűséggel bekövetkezik. Primer kutatásunk szerint a *munkavállalók és munkáltatók 60-60%-a* ezt a megoldást preferálná a jövőben, amely hasonló arány, mint az EU-ban (kétharmad). Szekunder kutatásunkból kiderült, hogy ha a korona vírus nem sújtott volna le az egész világra, akkor a távmunka elterjedésének a gyorsulási üteme lassabb lett volna, és a 2019-es állapotot 2027-re értük volna csak el. Primer kutatásunk arra is rámutatott, hogy a home office nem feltétlenül tiszta formában igényelt, sokan a *hibrid forma* mellett teszik le a voksukat, mivel az előnyök mellett hátrányai is lehetnek ezen munkavégzési formának.

A jövőre vonatkozóan *javasoljuk* a kimondottan a home office-ra vonatkozó *törvényi keret* megalkotását, mely mind a munkavállalók, mind a munkáltatók védelmét szolgálná. A *gyakorlatban* is lenne lehetőség több megoldással komfortosabbá, kényelmesebbé, vagy hatékonyabbá tenni a home office munkavégzést. Ilyen lehet például munkaszervező alkalmazások használata, mellyel a munkavállaló jobban be tudja osztani önállóan az idejét. A kommunikáció személyesebbé válhat, ha az e-mail-es üzenetküldések áthelyeződnek alapvetően kamerás hívásokra. A munkahelyi kapcsolatok megőrzése, javítása a home office időszak alatt is lehetséges lenne például online csapatépítő megoldásokkal. Mindezek mellett

fontos a munkaadó részéről a bizalom, illetve az, hogy egyedi elbírálások alapján megfelelő költségtérítést, vagy informatikai támogatást adjon.

Dolgozatunk összefoglalásaként azt állapíthatjuk meg, hogy a home office munkarendi forma alapvetően pozitív hatást gyakorolt a munkaerőpiacra, térhódítása tovább folytatódik a jövőben, hiszen a munkavállalók előszeretettel igénylik ezt a munkavégzési formát. Szükséges azonban a gazdaság folyamatok hatékony és gördülékeny menetéhez, illetve a vállalati kultúra zavartalan működéséhez a megfelelő jogszabályi keretrendszer kidolgozása.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakkönyvek

- Blahó András - Czakó Erzsébet - Poór József: Nemzetközi menedzsment [online]. 2. bőv. kiad., Budapest: Akadémiai Kiadó, 2021. ISBN 978 963 454 652 8 Hozzáférés: <https://mersz.hu/kiadvany/829> [megtekintve: 2023.09.29.].
- Vargas Llave, Oscar et al.: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. ISBN 978-92-897-2298-8 Hozzáférés: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f62f5ac6-a11f-11ed-b508-01aa75ed71a1/language-en> [megtekintve: 2023.09.29.].
- Koch, Richard: A 80/20 elv: a titok, hogyan érjünk el többet kevesebbrel? Budapest: Trivium Kiadó, 2019. ISBN 978-615-5732-49-2
- Molnár Tamás: Egyszerűen statisztika. Budapest: Perfekt Kiadó, 2019. ISBN 978-963-394-716-6

Szakmai, tudományos cikkek

- Pataki-Bittó Fruzsina - Kun Ágota: Az otthoni munkavégzés és a jóllét [online]. Új Munkügyi Szemle, 2021, 2. évf. 4. sz., p. 43-54. Hozzáférés: <https://www.metropolitan.hu/upload/418c9168627df7beeba7c564ca2692ee7f5d698f.pdf> [megtekintve: 2023.09.29.].
- Gajendran, Ravi S. - Harrison, David A.: The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences [online]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92. évf. 6. sz., p. 1524-1541. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524. Hozzáférés: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf> [megtekintve: 2023.09.29.].
- Forgács Tamás: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei [online]. Doktori értekezés. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola, 2009. Hozzáférés: <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14812/forgacs-tamas-phd-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [megtekintve: 2023.09.29.].

- Durst Levente - Máthé Judit: Hatékony időgazdálkodás [online]. Megjelent: Közzszolgálati Tudásportál, 2017.09.06. Hozzáférés: <https://tudasportal.unike.hu/xmlui/handle/20.500.12944/100179> [megtekintve: 2023.08.15.].
- Híres Norbert: A pomodoro technika : Miért működik és hogyan használd? [online]. Megjelent: Híres Norbert blogján, 2024.04.16. Hozzáférés: <https://norberthires.com/pomodoro-technika/> [megtekintve: 2023.08.22.].
- ProMan Consulting: A Pareto-elv jelentése: időgazdálkodás okosan [online]. Megjelent: ProMan Consulting, 2021.01.18. Hozzáférés: <https://promanconsulting.hu/a-pareto-elv-jelentese-idogazdalkodas-okosan/> [megtekintve: 2023.08.22.].

Jogszabályok

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről [online]. Kihirdetve: 2012.01.06., felhasználva a 2023.03.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
- 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról. 3. számú melléklet az 1995. évi CXVII. törvényhez. Az összevont adóalap megállapításához elszámolható költségekről. II. Igazolás nélkül, költségként elszámolható tételek, 11. bek. [online]. Kihirdetve: 1995.12.22., felhasználva a 2023.09.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99500117.tv>
- 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről [online]. Kihirdetve: xxxx.xx.xx., felhasználva a 2023.09.26-án hatályos állapot szerint. Hozzáférés: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2000047.KOR&txtreferer=00000001.txt#ljb0id7443>

Egyéb források

- Akadémiai Kiadó: Így használd a pomodoro-technikát a tanulás során! [online]. Megjelent: mersz.hu, 2020.12.14. Hozzáférés: <https://mersz.hu/blog/pomodoro-technika/> [megtekintve: 2023.08.15.].
- Nagy Kristóf: Az egyéni döntéseken múlik a home office, nem a szabályokon [online]. Megjelent: Világgazdaság online, Magyar gazdaság rovat, 2022.09.03. 13:00. Hozzáférés: <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2022/09/az-egyeni-donteseken-mulik-a-home-office-nem-a-szabalyokon> [megtekintve: 2023.08.26.].

- Stein Fanni: Távmunkavégzés a vészhelyzet ideje alatt [online]. Megjelent: Adó Online, 2021.11.23. Hozzáférés: <https://ado.hu/munkaugyek/tavmunkavegzes-a-veszelyhelyzet-ideje-alatt/> [megtekintve: 2023.09.02.].
- Szabó M. András: Megérkezett a „home office törvénycsomag” – részletes elemzés a szabályokról [online]. Megjelent: Adó Online, 2022.01.03. Hozzáférés: <https://ado.hu/munkaugyek/megerkezett-a-home-office-torvenycsomag-reszletes-elemzes-a-szabalyokrol/> [megtekintve: 2023.08.22.].
- Moldovan Zsuzsa: Munkahelyi wellbeing, azaz a jóllét négy alappillére: Miként hat ez a hibrid világ dolgozóira? [online]. Megjelent: DreamJobs blog, 2022.10.28. Hozzáférés: <https://dreamjobs.hu/hu/blog/post/munkahelyi-wellbeing-azaz-a-jollet-negy-alappillere-mikent-hat-ez-a-hibrid-vilag-dolgozaira> [megtekintve: 2023.06.20.].
- Barnes, Collin : Wellness in the Home Workplace [online]. Work Design Magazine, 2020.04.23. Hozzáférés: <https://www.workdesign.com/2020/04/home-office-well-being/> [megtekintve: 2023.08.24.].
- Kocsis Ildikó: Home office és távmunka: A kettő ugyanaz vagy különbözik? [online]. Érthető jog, 2020. Hozzáférés: <https://erthetojog.hu/munkajog/home-office-es-tavmunka-a-ketto-ugyanaz-vagy-kulonbozik/> [megtekintve: 2023.08.20.].
- Szabó M. András: Emelkedik a rezsiátalány összege [online]. Jogászvilág, 2023.01.03. Hozzáférés: <https://jogaszvilag.hu/szakma/emelkedik-a-rezsiatalany-osszege/> [megtekintve: 2023.09.22.].
- Eurofound: Working during COVID-19 [online]. Eurofound, 2023.09.28. Hozzáférés: https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/living-working-and-covid-19-data/working-during-covid-19?fbclid=IwAR0Qf1XmRVEpmpC_ET5Tq3qKQ_B_Atn1t0AygAm1qru_ppKFkRnIQYF7T4Q [megtekintve: 2023.09.16.].
- KSH: 9.2.2.1. – A regisztrált vállalkozások száma vármegye és régió szerint, havonta [online adattábla]. Hozzáférés: https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0063.html [megtekintve: 2023.09.16.].
- KSH: 9.1.1.5. – Az új bejegyzésű gazdasági szervezetek száma gazdálkodási forma szerint – GFO’14 [online adattábla]. Hozzáférés: https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0006.html [megtekintve: 2023.09.16.].
- KSH: 15.1.1.44. – Villamos energia ellátás [online adattábla]. Hozzáférés: https://www.ksh.hu/stadat_files/kor/hu/kor0044.html [megtekintve: 2023.09.16.].

- KSH: 20.1.1.15. – A foglalkoztatottak távmunkavégzése munkaerőpiaci jellemzőik szerint [online adattábla]. Hozzáférés: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0016.html [megtekintve: 2023.09.16.].
 - MVM: Tájékoztatás. Mit jelent az egyetemes szolgáltatás? [online]. Megjelent: MVM Next Energiakereskedelmi Zrt. Hozzáférés: <https://www.mvmnext.hu/aram/pages/aloldal.jsp?id=10362279> [megtekintve: 2023.08.25.].
 - MVM: Egyetemes szolgáltatás és energiaelosztás [online]. Megjelent: MVM Next Energiakereskedelmi Zrt. Hozzáférés: <https://www.mvmnext.hu/foldgaz/Egyetemes-Szolgalatasi/szolgalatasi-terkepek> [megtekintve: 2023.08.25.].
 - MVM: Lakossági egyetemes szolgáltatói egységárak [online]. Megjelent: MVM Next Energiakereskedelmi Zrt. Hozzáférés: <https://www.mvmnext.hu/aram/pages/aloldal.jsp?id=791> [megtekintve: 2023.08.01.].
 - NKM Áramszolgáltató Zrt.: M.1. számú melléklet Az NKM Áramszolgáltató Zrt. által egyetemes szolgáltatás keretében értékesített villamos energia ára. Hatályos: 2019. június 1-től. [online].;Hozzáférés: <https://www.mvmnext.hu/aram/servlet/download?type=file&id=14523> [megtekintve: 2023.08.01.].
- MVM: Nem lakossági egyetemes szolgáltatói díjak [online]. Megjelent: MVM Next Energiakereskedelmi Zrt. Hozzáférés: <https://www.mvmnext.hu/aram/pages/aloldal.jsp?id=862> [megtekintve: 2023.08.01.].

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet: empirikus kutatás kérdőíve a munkavállalók és a munkáltatók számára

Mi az Ön **neme**? *

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

Hány **éves** Ön? (év) *

Saját válasz

Milyen típusba tartozik az Ön **lakhelye/székhelye/telephelye**? *

- ☐ falu
- ☐ község
- ☐ város
- ☐ főváros

Ön milyen **minőségben** tölti ki kérdőívünket? *

- ☐ munkavállaló
- ☐ munkáltató

Munkavállalókra vonatkozó kérdések

1. Kérjük válassza ki az Önre igaz jelenlegi **havi NETTÓ** jövedelem-kategóriát! *

- ☐ 200.000 Ft/hó alatti jövedelem
- ☐ 200.001-300.000 Ft/hó
- ☐ 300.001-400.000 Ft/hó
- ☐ 400.001-500.000 Ft/hó
- ☐ 500.001 Ft/hó feletti jövedelem

2. Milyen **iskolai végzettséggel** rendelkezik Ön? *

- ☐ 8 általános iskolánál kevesebb
- ☐ Általános iskola 8. osztálya
- ☐ Középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel
- ☐ Középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettség nélkül
- ☐ Középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettséggel
- ☐ Felsőfokú végzettség (főiskolai vagy egyetemi alapképzés)
- ☐ Felsőfokú végzettség (mesterképzés)
- ☐ PhD (doktori végzettség)

3. Kérjük válassza ki, **milyen ágazatban** dolgozik: *

Kiválasztás



mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat

bányászat, kőfejtés

feldolgozóipar

villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás

vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződés mentesítés

építőipar

kereskedelem, gépjárműjavítás

szállítás, raktározás

szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

információ, kommunikáció

pénzügyi, biztosítási tevékenység

ingatlanügyek

információ, kommunikáció

pénzügyi, biztosítási tevékenység

ingatlanügyek

szakmai, tudományos, műszaki tevékenység

közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás

oktatás

humán-egészségügyi, szociális ellátás

egyéb szolgáltatás

háztartás munkaadói tevékenysége; termék előállítása, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra

területeken kívüli szervezet

4. Milyen **típusú szervezetnél** dolgozik? *

- ☐ Mikrovállalkozás (<10 fő foglalkoztatott)
- ☐ Kisvállalkozás (<50 fő foglalkoztatott)
- ☐ Középvállalkozás (<250 fő foglalkoztatott)
- ☐ Nagyvállalat (250 fő foglalkoztatott felett)
- ☐ Közigazgatásban dolgozom (állami, önkormányzati)
- ☐ Non-profit szervezetnél dolgozom

5. Milyen **munkarendben** dolgozik jelenleg? *

- ☐ teljes munkaidőben
- ☐ részmunkaidőben

6. Kérjük, válaszolja meg az **otthoni munkavégzés** Önre igaz **gyakoriságával** * kapcsolatos kérdéseket!

	Nem, soha	Igen, alkalmanként	Igen, havi néhány alkalommal	Igen, heti gyakorisággal	Igen, teljes munkaidőben
Dolgozott-e home office vagy távmunka formában a Covid-19 járvány megjelenése előtt	☐	☐	☐	☐	☐
Dolgozott-e otthonából a Covid-19 járvány idején?	☐	☐	☐	☐	☐
Jelenleg dolgozik-e home office- ban?	☐	☐	☐	☐	☐

7. Milyen gyakran fordult elő, hogy az otthoni munkavégzés alatt, hogy **túlóráznia** kellett?

- ☐ naponta
- ☐ hetente egyszer
- ☐ hetente többször
- ☐ havonta egyszer
- ☐ havonta többször
- ☐ havonta néhány alkalommal
- ☐ soha

8. A feladatainak **elvégzéséhez szükséges idő** mennyisége növekedett, csökkent vagy stagnált az otthoni munkavégzése alatt?

- ☐ nagy mértékben csökkent
- ☐ általánosságban csökkent
- ☐ stagnált
- ☐ általánosságban növekedett
- ☐ nagy mértékben növekedett

9. **Milyen gyakran** fordultak elő **informatikai problémák** a home office alatt?

- ☐ soha
- ☐ naponta
- ☐ hetente egyszer
- ☐ hetente többször
- ☐ havonta egyszer
- ☐ havonta néhány alkalommal
- ☐ havonta többször

10. Mennyire volt **komplikált** ezeknek a problémáknak az elhárítása? ^{*}
(1: rendkívül komplikált, 7: rendkívül könnyű)

- | | | | | | | | | |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| rendkívül komplikált | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | rendkívül könnyű |

11. Kérjük értékelje **munkájának hatékonyságára** vonatkozó kérdéseket. *

(1: nagy mértékben negatívan, 4: nem érintette, 7: nagy mértékben pozitívan)

	1	2	3	4	5	6	7
Mit gondol, Önnek hogyan hatott munkavégzésének hatékonyságára a home office?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen hatást gyakorolt a sürgős feladatok ellátására az otthoni munkavégzés?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12.Kérem, ossza be a home office alatti **feladatainak arányát %-ban** a lenti * Mátrixnak megfelelő 4 kategória szerint (összesen 100% legyen)!

Eisenhower-mátrix		
	Sürgős	Nem sürgős
Fontos	I. Sürgős és fontos (azonnali szükségesség ablaka)	II. Nem sürgős, de fontos (hatékonyság, effektivitás ablaka)
Nem fontos	III. Sürgős, de nem fontos (másoknak fontos dolgok ablaka)	IV. Nem sürgős és nem fontos (időrabló szokások ablaka)

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%
I. Sürgős és fontos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
II. Nem sürgős, de fontos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
III. Sürgős, de nem fontos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
IV. Nem fontos, nem sürgős	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13. A home office egész időtartama alatt az **összfeladatainak 80%-át** a rendelkezésre álló **munkaidő** kb. **hány %-ában** sikerült teljesítenie?
Az eredményt kérjük %-ban adja meg!

Saját válasz _____

14. Kérjük értékelje **érzelmi jóllétére** vonatkozó kérdéseinket. *

	1	2	3	4	5	6	7
Hogyan hatott a munka-magánélet egyensúlyára az otthoni munkavégzés? (1: rendkívül negatívan; 7: rendkívül pozitívan)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen gyakran fordul(t) elő Önnel, hogy elterelődött a figyelme a munkáról home office-ban? (1: soha; 7: minden nap)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mennyire érezte komfortosan magát home office-ban? (1: egyáltalán nem; 7: teljes mértékben igen)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Milyen mértékben hatott negatívan az otthoni munkavégzés a háztartásában élők hangulatára? (1: egyáltalán nem; 7: nagy mértékben)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Milyen gyakran
fordult elő
Önnel, hogy a
társadalomtól
elszigetelten
érezte magát
ez alatt az
időszak alatt?
(1: soha; 7:
minden nap)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

15. Milyen mértékben nőttek az **Ön háztartásának kiadásai** az alábbi
kategóriákban a home office alatt?
(1: egyáltalán nem, tehát nem változtak; 7: nagy mértékben nőttek)

*

	1	2	3	4	5	6	7
Villany	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Gáz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Víz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Élelmiszer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Elektronikai eszközök (pl.: számítógép, fűlhallgató stb.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Online, impulzus (hirtelen ötlettől vezérelt) vásárlások	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Egyéb kiadások (pl.: szemüveg)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Mely területeken tudott **költséget megtakarítani** a home office időszaka
alatt?

*

Saját válasz

17. Milyen mértékben **támogatta** Önt az alábbi kategóriákban **munkáltatója** az **otthoni munkavégzés** során? *

- ☐ elektronikai eszközöket biztosítottak számomra
- ☐ elektronikai eszközök vásárlásához járultak hozzá pénzben
- ☐ pénzbeni juttatásokkal (rezszi juttatás, szja szerinti juttatás)
- ☐ semmilyen formában nem járultak hozzá
- ☐ Egyéb: _____

18.1. Hogyan változott meg a home office időszaka alatt a **kollégákkal való kapcsolata**, illetve az irodai légkör? ¹

	pozitívan változott	negatívan változott
kollégákkal való kapcsolat	☐	☐

18.2. Kérjük indokolja előző válaszait. *

Saját válasz

19. Mennyiben **akadályozta** az **otthoni munkavégzés** a **kollégákkal a közös munkát**? *

(1: egyáltalán nem akadályozta; 7: nagy mértékben akadályozta)

	1	2	3	4	5	6	7
Mennyiben akadályozta a munkafolyamat összehangolását?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mennyiben akadályozta a munkafolyamat folyamatosságát?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

20. Mennyire volt **elégedett a munkaidőbeosztásával** az alábbi időszakokban?

*

(1: egyáltalán nem; 7: teljes mértékben igen)

	1	2	3	4	5	6	7
Covid-19 járvány előtt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 járvány alatt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 járvány után (jelenleg)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

21.1. Változtatna-e jelenlegi munkaidőbeosztásán? *

☐ Igen

☐ Nem

21.2. Kérjük indokolja az előző kérdésre adott válaszát? *

Saját válasz

22. Mennyire szerette Ön a home office-t? *

	1	2	3	4	5	6	7	
egyáltalán nem szerettem	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	nagyon szerettem

23.1. Melyik munkavégzési formát preferálja összességében Ön? *

☐ Home office-t

☐ Helyszíni (irodai) munkavégzést

23.2. Kérjük indokolja az előző kérdésre adott válaszát. *

Saját válasz

24. Milyen **javaslatai** lennének a home office hatékonyabb jövőbeli működése elősegítése érdekében? *

Saját válasz

1. Kérjük válassza ki, milyen **ágazatban** tevékenykedik a vállalat, **amelynek nevében** kitölti a kérdőívünket: *

Kiválasztás

Kiválasztás

mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat

bányászat, kőfejtés

feldolgozóipar

villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás

vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződés mentesítés

építőipar

kereskedelem, gépjárműjavítás

szállítás, raktározás

szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

információ, kommunikáció

pénzügyi, biztosítási tevékenység

ingatlanügyek

szakmai, tudományos, műszaki tevékenység

közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás

oktatás

humán-egészségügyi, szociális ellátás

művészet, szórakoztatás, szabadidő

egyéb szolgáltatás

háztartás munkaadói tevékenysége; termék előállítása, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra

területeken kívüli szervezet

2. Milyen **típusú szervezet** nevében tölti ki a kérdőívünket? *

- ☐ Mikroállalkozás (<10 fő foglalkoztatott)
- ☐ Kisvállalkozás (<50 fő foglalkoztatott)
- ☐ Középvállalkozás (<250 fő foglalkoztatott)
- ☐ Nagyvállalat (250 fő foglalkoztatott felett)
- ☐ Közigazgatásban dolgozom (állami, önkormányzati)
- ☐ Non-profit szervezetnél dolgozom

3. Kérjük tölts ki a szervezetére vonatkozóan a **home office elérhetőségével** *
kapcsolatos táblázatot!

	nem	igen, részmunkaidőben (nem minden munkavállaló számára)	igen, részmunkaidőben (de minden munkavállaló számára)	igen, teljes munkaidőben (de nem minden munkavállaló számára)	igen, teljes munkaidőben (minden munkavállaló számára)
Elérhető volt Önöknél a home office a Covid-19 előtt?	☐	☐	☐	☐	☐
Elérhető volt Önöknél a home office a járvány alatt?	☐	☐	☐	☐	☐
Jelenleg dolgoznak Önöknél home office-ban?	☐	☐	☐	☐	☐

4. Mennyire folytak **hatékonyan a munkafolyamatok** az alábbi időszakokban? *

(1: egyáltalán nem folytak hatékonyan; 7: rendkívül hatékonyan folytan)

	1	2	3	4	5	6	7
Covid-19 előtt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 alatt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 után (jelenleg)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Kérjük ossza be az Ön megítélése szerint a **vállalat egyes feladatainak arányát %-ban** a lenn látható mátrix-nak megfelelően.
(4 kategória szerint 100% legyen az összesen)

Eisenhower-mátrix		
	Sürgős	Nem sürgős
Fontos	I. Sürgős és fontos (azonnali szükségesség ablaka)	II. Nem sürgős, de fontos (hatékonyság, effektivitás ablaka)
Nem fontos	III. Sürgős, de nem fontos (másoknak fontos dolgok ablaka)	IV. Nem sürgős és nem fontos (időrabló szokások ablaka)

	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%
I. Sürgős és fontos (%)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
II. Nem sürgős, de fontos (%)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
III. Sürgős, de nem fontos (%)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
IV. Nem sürgős és nem fontos (%)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6. Kérjük értékelje az alábbi kérdéseket 1-től 7-ig!

*

(1: nagy mértékben megnehezítette; 4: nem hatott rá; 7: nagy mértékben megkönnyítette)

	1	2	3	4	5	6	7
Mennyiben nehezítette meg a kommunikációt a beosztottjaival az otthoni munkavégzés?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mennyire nehezítette meg a munkafolyamatok ellenőrzését az otthoni munkavégzés?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7. Mennyire volt **nehéz** az **otthoni munkavégzésre való átállás a vállalat részére?**

*

(1: rendkívül nehéz volt; 4: nem volt hatással rá; 7: rendkívül könnyű volt)

	1	2	3	4	5	6	7	
rendkívül nehéz volt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	rendkívül könnyű volt

8.1. Milyen gyakran fordultak elő **informatikai problémák** az otthoni munkavégzés alatt?

- ☐ Soha
- ☐ Naponta
- ☐ Hetente egyszer
- ☐ Hetente többször
- ☐ Havonta egyszer
- ☐ Havonta néhány alkalommal
- ☐ Havonta többször

8.2. Mennyire volt **komplikált** ezeknek a hibáknak az elhárítása? *

1 2 3 4 5 6 7

Rendkívül könnyű volt ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Rendkívül nehéz volt

9. Milyen hatást gyakorolt **sürgős feladatok ellátására** az otthoni munkavégzés? (1- rendkívül megnehezítette; 4-nem gyakorolt; 7- rendkívül megkönnyítette) *

1 2 3 4 5 6 7

Rendkívül megnehezítette ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Rendkívül megkönnyítette

10. Milyen mértékben **nőttek** az Ön szervezetének **kiadásai** a home office alatt? *

(1-nagy mértékben csökkentek; 4- nem változott; 7-nagy mértékben növekedtek)

	1	2	3	4	5	6	7
Villany	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gáz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Víz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Munkabér	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Személyi jellegű egyéb kiadások	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Egyéb juttatások a munkavállalók számára (pl.: elektronikai eszközök)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Egyéb kiadások (pl. maszk, fertőtlenítő stb.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11. Mely területeken tudott **költséget megtakarítani**? *

Saját válasz

12. Miért? Kérjük indokolja meg az előző kérdésre adott válaszát. *

Saját válasz

13. Milyen formában **támogatta** Ön a munkavállalóit az otthoni munkavégzés során? ,

- ☐ elektronikai eszközöket biztosítottam a számukra
- ☐ elektronikai eszközök vásárlásához járultam hozzá pénzben
- ☐ pénzbeni juttatásokkal (pl.: havi rezsitámogatás, szja szerinti juttatás)
- ☐ semmilyen formában nem járultam hozzá
- ☐ Egyéb:

14.1. Mit tapasztalt hogyan változott meg ez alatt az időszak alatt a **munkavállalók közötti kapcsolat**, illetve miben változott az irodai légkör?

- ☐ Pozitívan változott
- ☐ Negatívan változott

14.2. Kérjük indokolja meg az előző kérdésre adott válaszát! *

Saját válasz

15. Mennyiben **akadályozta** az otthoni munkavégzés a kollégákkal a közös munkát? *

	1	2	3	4	5	6	7
Munkafolyamatok összehangolása	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Munkafolyamatok folyamatossága	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16. Ön mennyire volt elégedett a munkavállalóinak a munkaidőbeosztásával az alábbi időszakokban? *

(1-egyáltalán nem volt elégedett; 7-nagyon elégedett volt)

	1	2	3	4	5	6	7
Covid-19 járvány előtt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 járvány alatt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 járvány után	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

17.1. Változtatna-e a jelenlegi **munkaidőbeosztásukon**? *

☐ Igen

☐ Nem

17.2. Kérjük indokolja meg az előző kérdésre adott válaszát! *

Saját válasz

18. Milyen formában **ösztönözte** a munkavállalóit? Milyen formában próbálta **növelni a pozitivitást, kitartást** ezalatt az időszak alatt? *

Saját válasz

19. Mennyire volt előnyös a vállalat számára a home office? (1- rendkívül előnytelen volt; 7- rendkívül előnyös volt) *

1 2 3 4 5 6 7

rendkívül előnytelen volt ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ rendkívül előnyös volt

20.1. Ön preferálja és alkalmazza a home office-ban történő munkavégzést a továbbiakban is?

☐ Igen

☐ Nem

20.2. Kérjük indokolja meg az előző kérdésre adott válaszát! *

Saját válasz

21. Milyen **javaslatai** lennének a home office hatékonyabb jövőbeli működése elősegítése érdekében? *

Saját válasz

2. számú melléklet: Háztartási villamos energia fogyasztás értéke Ft-ban 2019 és 2022 között (Forrás: KSH, 2023: STADAT 15.1.1.44.)

Háztartási fogyasztás	2019	2020	2021	2022
kedvezményes fogyasztás	119 859 187 325	246 081 914 232	248 192 387 335	250 055 431 639
nem kedvezményes fogyasztás	83 566 580 475	183 703 354 170	202 145 559 987	245 732 690 081
Összesen	203 425 767 800	429 785 268 402	450 337 947 322	495 788 121 720

3. számú melléklet: Országos átlagos villamos energia fogyasztás értéke (adatok Ft-ban)
(2019-2022) (Forrás: KSH, 2023: STADAT 15.1.1.44.)

Nem lakossági	2019	2020	2021	2022
A1 (egész napos) fogyasztás	1 447 189 095 000	1 579 659 278 400	1 685 934 138 580	211 365 386 947
nem kedvezményes fogyasztás (2023. aug. 1-től, 4606 kWh éves fogyasztás felett)	-	-	-	4 152 294 144 428
Összesen	1 447 189 095 000	1 579 659 278 400	1 685 934 138 580	4 363 659 531 374

4. számú melléklet: Egy fogyasztóra jutó villamos energia fogyasztás mértéke 2019 és 2022 között Magyarországon (Forrás: KSH, 2023: STADAT 15.1.1.44.)

egy háztartási fogyasztóra jutó háztartási áram (kWh)	egy nem háztartási fogyasztóra jutó nem háztartási fogyasztás (kWh)
2165,9	52 439
2264,7	49 204
2350,7	51 432
2217,3	51 897