

Változó munkavégzés a Covid-19 világjárvány idején

Dr. Gyurián Norbert

egyetemi adjunktus, Selye János Egyetem, ngyurian@gmail.com

Dr. Gyurián Nagy Nikolett

egyetemi adjunktus, Széchenyi István Egyetem, nagynikolett.sze@gmail.com

Koczmán Klau dia

hallgató, Széchenyi István Egyetem, koczmanklau@gmail.com

Absztrakt: A vállalatok emberi erőforrás menedzsment gyakorlata az emült időszakban jelentős változásokon ment keresztül. Átértékelődött a munkaerő fontossága, a vállalati működési folyamatok, s a munkavégzés módja egyaránt. A vállalatoknak csupán egy lehetőségük volt, mégpedig az, hogy alkalmazkodnak a gyorsan változó környezeti hatásokhoz. Mindez a Covid-19 világjárvány elterjedéséhez vezethető vissza. A tanulmány a koronavírus világjárvány hatásait vizsgálja a munkavégzésre vonatkozóan. A szakirodalmi áttekintés megalapozza a primer kutatást, mely kérdőíves adatfelvétel formájában valósult meg. A tanulmány célja egy átfogó helyzetkép bemutatása a Covid-19 világjárvány és az otthoni munkavégzés kapcsolatáról, körülményeiről, következményeiről.

Kulcsszavak: home office, koronavírus, munkavállaló

1 Elméleti áttekintés

1.1 Az emberi erőforrás menedzsment meghatározása

Az emberi erőforrás menedzsment (EEM) azon funkciók kölcsönösen egymásra épülő együttese, amelyek az emberi erőforrások hatékony felhasználását segítik elő az egyéni és a szervezeti célok egyidejű figyelembevételével (Poór, Farkas, 2001). Láthatunk vállalatokat létrejönni, növekedni, küzdeni, és megsemmisülni.

Legyen bármilyen a vállalat jellege és mérete, a feladata nem más, mint értéket teremteni az emberi tőkén keresztül. Ebből kifolyólag, a vállalatok egyik legnagyobb kihívása: a munkavállalók, és azok viselkedésének kézben tartása, kezelése. Régebben a fókusz csupán a munka elvégzése volt, a „hogyan?” és a „ki által?” nem számított. Manapság már sokkal nagyobb figyelmet kap a munkahelyi viselkedés, hiszen nagyban függ ettől a munkaerő teljesítménye. Amikor egy szervezet fizikai erőforrásokkal rendelkezik, például termelőgépekkel, pontosan tudja mit fog gyártani a gép, mennyit fog gyártani, hogyan fogja gyártani, és mennyibe fog kerülni a gyártási folyamat. Ez azonban az emberi tőkével nem ilyen egyszerű, hacsak nem ismeri az emberi erőforrás jelentésének eszközeit és technikáit (Putti, 2015). A szakirodalomban számos megfogalmazás született az emberi erőforrás menedzsment céljának megfogalmazására. Roóz szerint „az emberi erőforrás menedzsment a szervezet egyik funkciója, mely egyik fő feladata, az emberi erőforrásokkal kapcsolatos stratégiaalkotás, valamint annak megvalósítása, és a működés során felmerülő emberi problémák megelőzése, megoldása (Roóz, 2006). Dobák azon az állásponton van, miszerint az emberi erőforrás menedzsment a szervezeti célok kialakításának és megvalósításának elősegítésére, valamint a szervezet megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerővel való folyamatos ellátására irányul. A végső cél a szervezeti hatékonyság biztosítása, ami a társaságok hosszú távon való fennmaradását és fejlődését, növekedését eredményezi (Dobák, 1999). Az emberi erőforrás menedzsment fogalma alatt mindazon tevékenységeket és vezetési módszereket értjük, amelyek egy adott szervezeten belül a munkaerő kiválasztásától, a munkaerő fejlesztésén keresztül, a teljesítmény méréséig és a karrier menedzsmentig foglalkozik az emberi erőforrás működésével és annak ésszerű, hatékony felhasználásával annak érdekében, hogy az egyéni szervezeti célok megvalósuljanak (Piros, 2002). Az emberi erőforrás menedzsment egy több feladatot magába foglaló, összetett tevékenység. A szervezet sikeres működéséhez szükséges létszámot meg kell tervezni, munkaköröket kell kialakítani, a szükséges és alkalmas munkaerőt meg kell találni a toborzási, kiválasztási folyamat révén, az elért teljesítményeket értékelni kell, továbbképzési lehetőségeket kell kidolgozni, és gondoskodni a biztonságos munkavégzésről (Hajós, Berde, 2008).

1.2 Az emberi erőforrás menedzsmentet befolyásoló tényezők

Az elmélet és a gyakorlat egyaránt igazolja, hogy a környezet elemei, és azok módosulásai közvetlenül, vagy közvetve hatással vannak az emberi erőforrás menedzselésére. Ilyen külső környezeti tényezők például: népesség, gazdasági fejlettség, foglalkoztatási struktúra, jogi környezet. Ezek aktuális helyzete, alakulása nagy hatással lehet a szervezetre. A népesség tekintetében a legfontosabb tényező az összetétel, hiszen nem mindegy egy vállalt szempontjából, hogy egy adott országot öregedő vagy épp fiatalodó demográfia

jellemez. A foglalkoztatási struktúra magába foglalja, hogy egy adott országban hány fizikai, szellemi dolgozó van, milyen szférák, területek hangsúlyosak, illetve milyen a munkanélküliség aránya. A jogi háttér kapcsán fontosak a kormányzati elvárások, a jogszabályok, az oktatás és a szakképzés rendszere, illetve szakszervezetek és üzemi tanácsok jellemzői. Ezen külső környezeti elemek állapotát a vállalat nem képes befolyásolni, így proaktívan fel kell mérniük az adottságokat, és a számukra legkedvezőbb területet választani, vagy kénytelenek alkalmazkodni hozzájuk. Vannak a szervezeten belül olyan befolyásoló tényezők, amelyek szintén kihatnak az egyes emberi erőforrás menedzsment funkciókra, viszont módosításuk már a szervezet döntéshozóinak hatáskörébe tartozik, tehát ezen tényezők rövidebb-hosszabb távon módosíthatók. Ilyen belső befolyásoló tényezők például a szervezet, munkakör, és az alkalmazottak jellemzői. A szervezeti jellemzők közül hatással lehet az EEM-re a vállalat stratégiája, operatív céljai, a pénzügyi kondíciók, a tulajdonos és a vállalat mérete. A munkakör befolyásolja az igényelt szakképzettséget, a szükséges szakmai gyakorlatot, illetve az adott munkakört betöltő munkavállaló fizetését is. Az egyének különbözősége kihívás elé állítja az EEM területét, hiszen minden ember különböző képességekkel, attitűddel, preferenciával, értékekkel, motivációval, személyiséggel rendelkezik. Ebből kifolyólag arra következtethetünk, hogy ugyanolyan személyzeti tevékenység vagy vezetői közelítés nem lehet sikeres minden alkalmazott esetében (Farkas et al., 2007).

1.3 Tipikus és atipikus foglalkoztatási formák

A foglalkoztatási formákat két csoportba sorolhatjuk: tipikus és atipikus foglalkoztatási formák. A foglalkoztatás azon formái tekinthető tipikusnak, amelyeket teljes munkaidőben, azaz napi 8 órás munkarendben, azonos időben, hagyományosan munkahelyen és határozatlan ideig tartó szerződéssel, munkaviszony keretében végeznek. Minden, ami ettől eltérő módon történik, atipikus foglalkoztatásnak tekinthető (Hárs, 2013). Az általánosnak tekinthető foglalkoztatási modell keretében a dolgozók a következő keretek, feltételek alapján végzik munkájukat: a munkavégzés munkajogviszony keretében történik, teljes munkaidő: napi 8, heti 40 óra munkavégzést jelent, határozatlan idejű: a munkaszerződésben nincs megadva lejárat dátum, a munkaviszony szerződésben rögzített: a munkavállaló a munkaviszony keretében áll munkába, szerződésben rögzítik a bért, amelyet a munkájáért cserébe kap, munkahelyen történik: a munkavégzést a munkáltató telephelyén végzik, a munka a munkáltató által biztosított munkaeszközökkel végzendő (Hovánszki, 2005).

Atipikus foglalkoztatásnak tekinthető minden olyan foglalkoztatás, amely nem a tipikus formában történik. Tehát, az atipikus foglalkoztatás gyűjtőfogalomként szolgál minden olyan foglalkoztatási forma leírására, amely eltér a napi nyolcórás, munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel végzett bér munkától. Az

eltérés mértéke nem meghatározott, eltérhet, egy, több, vagy akár minden elemében is (Hárs, 2013).

Részmunkaidős foglalkoztatás

Részmunkaidőre létrejött munkajogviszony a teljes munkaidőnél rövidebb munkavégzési köteleességgel járó munkajogviszony. Azt a munkavállalót nevezzük részmunkaidősnek, akinek a heti vagy más meghatározott időpartam alatt, amely nem több mint egy év – átlagosan számított munkaideje kevesebb, mint a hasonló kategóriájú teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje (Bankó, 2008).

Alkalmi munkavállalók foglalkoztatása

Az alkalmi munkavállalók foglalkoztatása tulajdonképpen a határozott időtartamra szóló foglalkoztatás egyik speciális változata, hiszen a foglalkoztatás itt is határozott időtartamra szól, fontos különbség azonban, hogy kizárólag a vonatkozó törvényekben (1997. évi LXXIV. törvény) meghatározott mértékig és benne meghatározott alkalommal történhet (Hovánszki, 2005).

Készenléti jellegű munkavégzés

Hazánkban a készenlét jellegű munkavégzés kizárólag állományban lévő és fizetésben részesülő munkavállalók tekintetében értelmezhető. Ez egy olyan speciális munkavégzést takar, amely lehetővé teszi a munkavállalónak a munkaidő alatt történő kikapcsolódást, valamint tényleges munkavégzési kötelezettséget csak meghatározott feltételek esetén teremt. Az ilyen jellegű munkavégzésnél a heti negyven órát maximum hatvan órára módosítja a törvényi szabályozás, hiszen nem igényel folyamatos munkavégzést, így nem olyan megterhelő (Hovánszki, 2005).

Munkaerő kölcsönzés

A munkaerő kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely határozott, és általában rövidebb időtartamú foglalkoztatás megvalósítására szolgál. Ebben az esetben a munkavállaló egy olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége a munkaerő kölcsönzésre irányul. A munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, annak ellenére, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony (Bankó, 2008).

Táv munka

A távmunka „a munkavégzés helyének szokásostól eltérő mivolta és a munkavégzés nem hagyományos eszköze miatt sorolható az atipikus foglalkoztatási formák közé (Bankó, Ferenczi, 2015, 58.o.)”. Táv munka létrejöhet munkaszerződéssel, megbízási, vagy vállalkozási szerződéssel is. A technológia fejlődése új utat nyitott az alternatív munkaidő-beosztás lehetőségei előtt. A távmunka értelmében a munkavállalónak lehetősége van a munkaidő egy

részében, vagy teljes egészében otthonról dolgozni. A kapcsolattartás a munkáltatóval elektronikus eszközökön (pl. telefon, fax, számítógép) keresztül történik. Előnyei közé sorolhatjuk, hogy kevesebbe kerül a munkaerő, kevesebb irodahelyiségre van szükség, csökken az utazásiköltség. Kapcsolattartás és ellenőrzés szempontjából azonban hátrányosnak mondható (Farkas et al., 2007). Számos fogalmi megközelítés létezik a távmunkára, amelyek kitérnek a munkavégzés helyére, kommunikációs eszközök használatára, az irányítás és az ellenőrzés módjára. A távmunkát illetően fontos a szellemi munkavégzés, önálló feladatmegoldás, rendelkezésre állás, illetve, hogy a feladat teljes egészében elvégezhető legyen a távmunkahelyen. A munkaszerződés létrejötte után a munkáltatónak szigorú feltételeknek kell megfelelnie a jogszabályok szerint. Ilyen például, hogy széleskörű tájékoztatást kell nyújtania az ellenőrzéssel, vagy a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatban. Fontos különbséget tenni a távolban végzett munka és a távmunka között, hiszen nem ugyan azt jelentik. A távolban végzett munka (pl. kirendeltség) offline jellegű, míg a távmunka online. A távmunka során a munkát, illetve annak eredményét elektronikus úton, időkésés nélkül továbbítani kell, feltétele a folyamatos tematikai irányítás, ellenőrzés, kapcsolattartás (Venczel-Szakó, Balogh, Borgulya, 2021). A Munka Törvénykönyve szerint a „távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják” (Mt. 2012. évi I. törvény 196. § (1), módosítva: 2019. évi XXXIV. törvény 101. §).

Home Office

Az otthon, azaz home office-ban végzett munka a távmunkának, vagyis a telephelytől távol folyó munkának, egy olyan fajtája, amely során a munkavégzés otthonról történik infokommunikációs eszközök igénybevételeivel (Hárs, 2012). A szakirodalom a távmunkát és a home office munkavégzést sok esetben szinonimaként használja.

Az atipikus foglalkoztatás előnye, hogy növeli a szervezetek alkalmazkodó képességét. A munkaerő-piaci rugalmasság olyan üzleti cél, melynek lényege a hagyományos foglalkoztatási modellnél gyorsabb, eredményesebb és hatékonyabb válaszadás a változó környezeti követelményekre (Finna, Forgács, 2010). A vállalatok sok esetben megtakarításokat érhetnek el a közvetlen foglalkoztatási költségeikben atipikus munkaerő alkalmazása esetén (Szabó, Négyesi, 2004). A munkaerő hatékony és megfelelő alkalmazása a vállalat érdeke is, alapvetően az atipikus foglalkoztatás meghatározza a versenyképességet, másrésztől jelentős hatással van a munkaerőköltségre (Finna, Forgács, 2010).

2 A Covid-19 járvány hatásai

A pandémiás világválság előtt néhány hónappal még dübörögtek a munkaerőpiacról szóló hírek, munkaerőhiánnyal küzdött számos vállalat, újabbnál újabb elemzések utaltak arra, hogy nincs más megoldás, emelni kell a béreken. Azonban 2020. március hónap elején berobbant hazánkban a koronavírus okozta válság, melynek nyomán megjelent a munkanélküliség és a munkahelyhiány (Poór et al., 2020). A Koronavírus az élet minden területén hatalmas átalakulásokat eredményezett. A munkavállalókon át a legkisebb KKV-tól kezdve egészen a multinacionális vállalatokig a munkaerőpiac valamennyi szereplője érintett (Szederkényi, KissMárton, Ambrus, 2020). A HR szakma nagy kihívások elé néz nemzeti, és nemzetközi szinten egyaránt. A pandémiás helyzet hatására a munkavállalói létszám csökkentésén túl, munkaköri megszűnések, megszüntetések is történtek, valamint „a lezárások és korlátozások hatására adott helyzetben a szervezetek fennmaradásuk érdekében több esetben nem csak a létszámcsökkentés, hanem a munkakör teljes megszüntetése mellett döntöttek” (Poór et al., 2020).

A vállalatoknak alternatívákat kellett alkalmazniuk, amellyel munkavállalóik biztonságát, egészségét segítik elő. Az egyik nagyon hatékony eszköznek a fertőzés csökkentésére az otthoni munkavégzés, azaz home office bevezetése bizonyult (Fadinger, Jan, 2020). A kialakult járványügyi helyzet azonnali reflexiót követelt, gyakorlatban is megvalósítható gyors átszervezéseket kívánt. A koronavírus válságról hazánkban készült egy kutatás, melynek az első kutatási eredményeit összefoglaló munkájukban kihangsúlyozzák, hogy a szükséges vállalati intézkedések közül a legtöbb vállalat az új munkaés egészségvédelmi intézkedésekre, az otthoni munkavégzés kialakítására és levezénylésére, az utánpótlási-helyettesítési tervek kiés átdolgozására, valamint a munkavállalók szociális problémáinak segítésére koncentráltak (Poór et al., 2020).

2.1 A koronavírus járvány és a home office összefüggései

A Covid-19 járvány megváltoztatta életünk és munkánk számos aspektusát. Mind a nemzetközi, mind a lokális kormányok felhívták a vállalatok figyelmét a szükséges intézkedésekre. Ennek eredményeképp számos vállalat igyekezett átállni az otthoni munkavégzésre. Az otthoni munkavégzés a 2000-es években jelent meg, amikor a fejlődő technika lehetővé tette, hogy a munkavállaló otthonában is minden rendelkezésre álljon a gördülékeny munkavégzéshez. Kezdetben azért volt népszerű, mert bevezetésével elkerülhető volt az ingázás, rugalmasságot biztosított a munkavégzés terén. A Covid-19 hatására számos vállalat átállt az otthoni munkavégzésre, minden olyan munkakör esetében, ahol ez kivitelezhető volt. Ezek az intézkedések újradefiniálták a home office hagyományos koncepcióját, amely csak bizonyos típusú munkákra volt jellemző, alkalmi jelleggel, vagy egyedi alkalmazotti körülmények között (Xiao et al.,

2021). Az előző pontban említett tanulmány szerzői feltételezik, hogy a legtöbb vállalat számára talán az egyik legnagyobb kihívást az otthoni munkavégzésre való átállás jelentette, hiszen ezidáig az országban ismert volt ugyan a fogalom, mégis fenntartásokkal kezelték azt. A pandémiás helyzet azonban felülírta ezt a szemléletet, és minden munkáltató és munkavállaló számára, akinek a munkaköre lehetővé tette, fontos volt, hogy otthoni munkavégzést rendeljenek el (Poór et al., 2020).

3 A kutatás módszertana

A tanulmány célja egy átfogó helyzetkép bemutatása a Covid-19 világjárvány és az otthoni munkavégzés kapcsolatáról, körülményeiről, következményeiről. Kiemelt hangsúlyt kap a kutatásban a home office munkavégzésre történő átállás, valamint, hogy erről a folyamatról, és magáról a munkavégzésről mi a munkavállalók véleménye. A kutatás során felmértük, hogy megtörtént-e az átállás a vállalatoknál az otthoni munkavégzésre, s amennyiben igen, milyen a munkavállalók attitűdje: mit tartanak előnyösnek, vagy épp hátrányosnak ezen munkavégzési formát illetően. A kutatás során kitérünk a jövőbeli elvárásokra is abban a tekintetben, hogy a munkavállalók milyen elvárásokat támasztanak a jövővel kapcsolatosan, milyen folyamatokat tartanának meg, szívesen dolgoznának-e továbbra is home officeban. A kutatás kérdőíves adatfelvétellel valósult meg a 2021-es év tavaszán. Az adatgyűjtési szakaszban 107 válasz érkezett be. A mintát azok a személyek alkották, akiknek valamely formában már volt tapasztalatuk az otthoni munkavégzéssel. A kérdőív többségében zárt, kérdésekből tevődik össze, tartalmaz rangsorolást, illetve likert skálát is.

Kutatási kérdés:

K1: Milyen hatást gyakorolt a koronavírus világjárvány a magyarországi munkavállalók munkavégzésére?

Feltételezések:

F1: A vállalatok többsége bevezette az otthoni munkavégzésre történő átállást.

F2: Az otthoni munkavégzés nem okozott lényegesebb problémát a munkavállalói hatékonyságot és a vállalati kommunikációt illetően.

F3: A munkavállalók nyitottak az otthoni munkavégzésre, a vírushelyzet után is szívesen alkalmazzák.

4 A kutatás eredményei

Demográfiai adatok

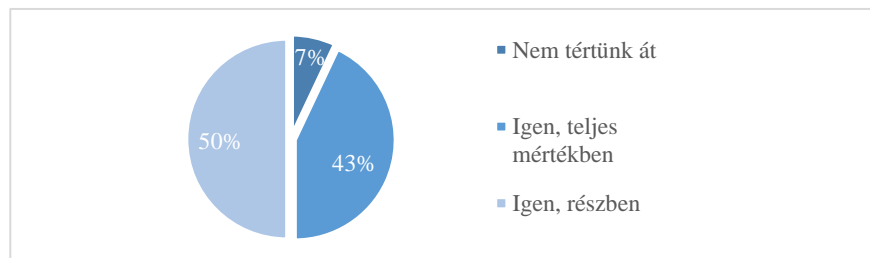
A válaszadók 52%-a tartozik a 18-25 éves korcsoportba, 29%-uk 26-35 év közötti, 13% a 36-45 éves korosztályba tartoznak, 5%-uk 46-55 év közöttiek és mindössze egy kitöltés érkezett az 55-65 éves korosztályból, valamint a 66 év felettek közül nem érkezett kitöltés.

Munkahelyre vonatkozó ismérvek

A válaszadók egy számottevő részének, 42%-uknak a munkahelye található a fővárosban, ebből adódóan ugyan ekkora arányban töltötték ki a Közép-magyarországi régióból is. A válaszadók 40%-a, azaz 43 fő dolgozik megyeszékhelyen létesített vállalatnál, 14%-uk városban dolgozik, és mindössze 4%-ban érkezett kitöltés olyan válaszadótól, akinek községben található a munkahelye. Területi megoszlás szerint a kitöltők 41%-a dolgozik Nyugat-dunántúli vállalatnál, és Észak-magyarországi foglalkoztatottaktól 8%-os arányban érkezett kitöltés. A Közép-dunántúli régióból a kitöltők 4%-os arányban válaszoltak, míg Dél-Alföldről 3%-os arányban, valamint Dél-dunántúli régióból 2%-uktól érkezett kitöltés. A válaszadók többsége banki, pénzügyi tevékenységet folytat (16%), a gyártás valamely folyamatában tevékenykedik (18%), illetve a szolgáltatóiparban foglalkoztatott (19%). 13%-uk dolgozik kereskedelemben, 9%-uk állami szervnél foglalkoztatott, 8%-uk pedig IT szolgáltatásban vállal munkát. A telekommunikációban dolgozók köréből 5%-os a kitöltési arány, a kitöltők 3%-a oktatásban dolgozik, illetve csekély arányú (1-2%) kitöltés érkezett egészségügyi dolgozóktól, kutatás-fejlesztési dolgozóktól, személyügyi dolgozóktól, beruházással foglalkozóktól, marketingkommunikáció területéről, valamint autóiparban dolgozóktól.

Átállás az otthoni munkavégzésre

Felvezető kérdésként felmérésre került, hogy a vállalat, ahol a válaszadók dolgoznak, a vírushelyzet hatására áttért-e az otthoni munkavégzésre.

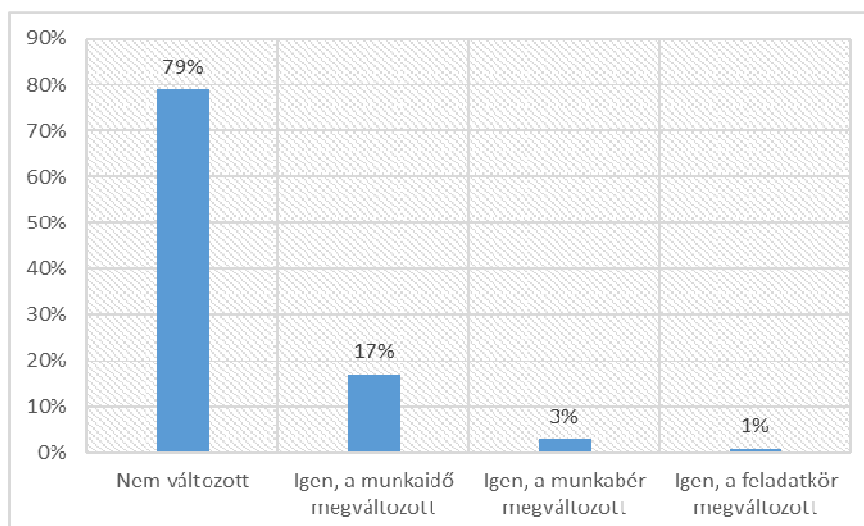


1. ábra: Átállás az otthoni munkavégzésre a válaszadók munkahelyén

Forrás: saját szerkesztés

Az 1. ábrán látható, hogy a csekély arányban (7%) vannak, akik nem tértek át otthoni munkavégzésre a pandémiás helyzet hatására. Ennek indoka lehetett akár, hogy nem volt rá lehetőségük, nem tudta biztosítani a vállalat az ehhez szükséges eszközöket, vagy akár a munkavállaló részéről is adódhattak akadályok, például nem áll rendelkezésre megfelelő munkakörülmény az otthonában. Továbbá előfordulhat az is, hogy a döntéshozók egyszerűen úgy ítélték meg, hogy tudnak olyan munkakörülményeket biztosítani, amely nem indokolja, hogy további intézkedéseket eszközöljenek (például nagy irodában dolgoztak kevés létszámban, minden egészségügyi intézkedést betartva). A többség azonban tudta kivitelezni az otthoni munkavégzésre való átállást, a kitöltő 50%-a dolgozik teljes mértékben, 43%-uk pedig részben home office-ban.

Ezt követően arra kerestük a választ, hogy munkavégzést illetően történt-e valamiféle változás az otthoni munkavégzés feltételeiben, körülményeiben, a munkahelyről történő munkavégzéshez képest.



2. ábra: A válaszadók munkavégzésének változása

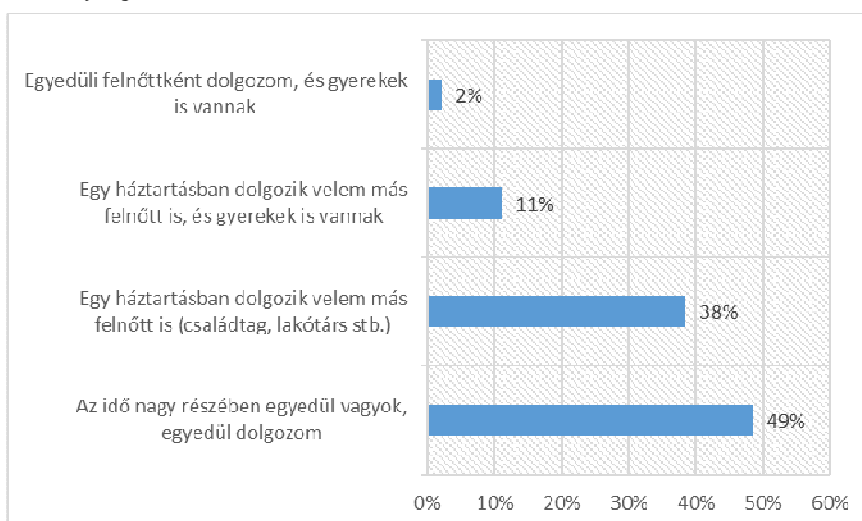
Forrás: saját szerkesztés

Szemmel láthatóan, a legnagyobb arányban nem változtak a munkavégzés feltételei. Ez pozitívnak mondható, hiszen a kitöltők 79%-ának nem kellett más feltételekhez alkalmazkodnia az otthoni munkavégzés során. A kitöltők 17%-a válaszolta, hogy a munkaidő változott, 3%-uknak változott a munkabére, és 1%-uk nyilatkozta, hogy a feladatköre változott a home office során.

Megfigyelhető, hogy alapvetően abban tapasztaltak változást a kitöltők, hogy a munkaidejük nincs behatárolva, rugalmasabb, de ez által van, aki többet is dolgozik, a túlóra azonban nem kerül kifizetésre. A rugalmasság abban nyilvánul meg, hogy a munkavégzés többnyire nem egy behatárolt időintervallumban

történik (pl. 8:00-16:00), hanem a munkavállalóra van bízva, hogy számára mikor a legalkalmasabb az idő a munkavégzésre, a hangsúly a munka elvégzésén van, a „mikor” tulajdonképpen háttérbe szorul. Ennek sokszor az lehet a hátulütője, hogy a munkavállaló hajlamos belefeledkezni a munkába, nem tudja befejezni a munkát a nap végén. Ez elégedetlenséget kelthet, ha ezek a plusz munkaórák nem kerülnek kifizetésre.

Következő kérdésünk arra irányult, hogy mi jellemző a kitöltők munkavégzésére, van-e társaságuk a munkavégzés során. Az, hogy egyedül, vagy többen tartózkodnak otthon (főleg, ha gyerekek is) nagyban befolyásolhatja a munka hatékonyságát.

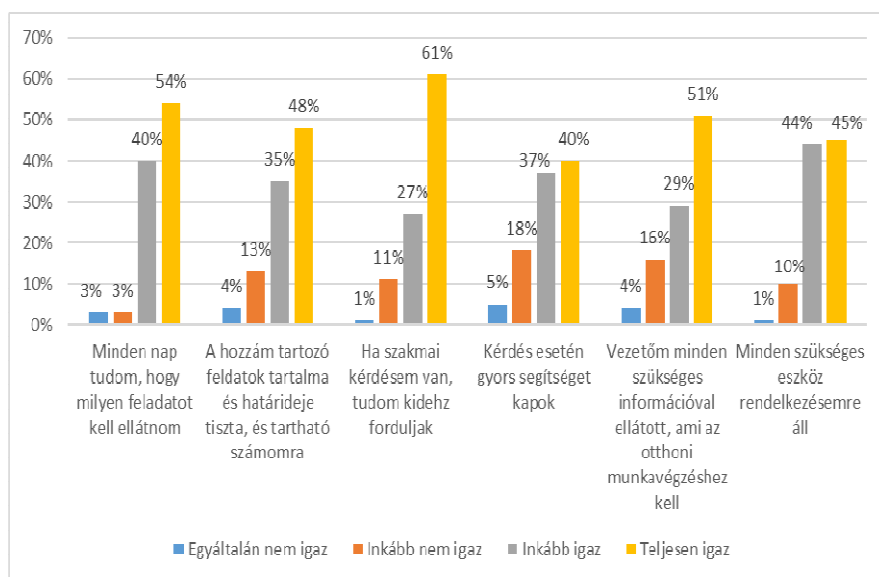


3. ábra: A válaszadók otthoni munkavégzésének körülményei

Forrás: saját szerkesztés

A kitöltők majdnem fele, azaz 49%-a nyilatkozta azt, hogy az idő nagy részében egyedül dolgozik, ebből arra következtethetünk, hogy alapvetően számukra biztosított a nyugodt, zavartalan otthoni munkavégzés. A kitöltők 38%-a állítja, hogy más felnőtt is egy háztartásban dolgozik az adott munkavállalóval (pl. lakótárs, családtag). Számukra optimális megoldás lehet, ha külön helyiségből tudnak dolgozni, hogy zavartalanul folyják a munkavégzés, azonban ez nem mindenki számára kivitelezhető. A válaszadók 11%-a válaszolta azt, hogy más felnőtt, illetve gyerekek is otthon tartózkodnak az otthoni munkavégzés során, és csupán 2%-uk dolgozik egyedüli felnőttként gyerekek társaságában. A két utóbbi csoportnak már jóval nehezebb dolga lehet, hiszen a gyerekek, más felnőttek jelenlétében akaratlanul is megoszlik a figyelmük, így nehezebb a munkára fókuszálniuk. Alapvetően a válaszokat illetően a többségnek nem okoz problémát ilyen szempontból az otthoni munkavégzés, hiszen vagy egyedül, vagy más

fel nőttek társaságában tartózkodnak otthon, így számukra könnyebb fókuszálni, mert nincsenek kizökkentő hatások.

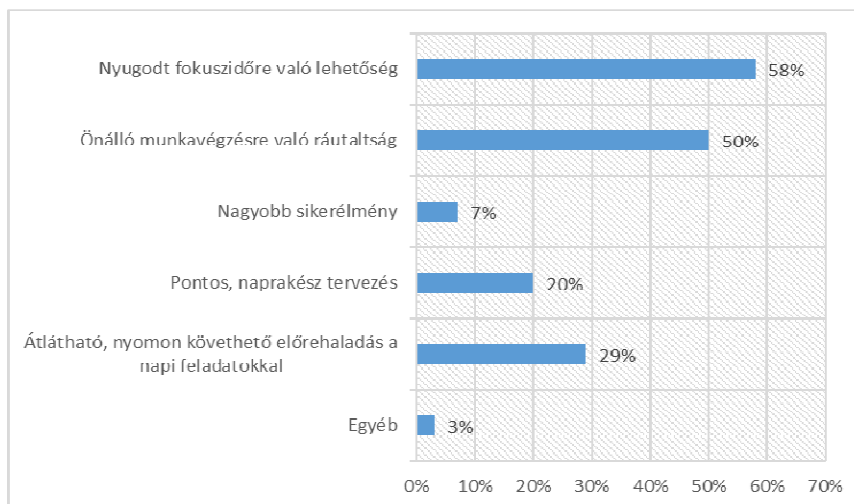


4. ábra: A munkavállalók attitűdje az otthoni munkavégzés hatékonyságával kapcsolatban

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadók otthoni munkavégzésével kapcsolatos attitűdjeinek vizsgálatához egy likertskála bizonyult a legalkalmasabbnak, melyben négyválasztós skálából kellett választaniuk, tehát a semlegesség lehetősége nem állt fenn, mindenképp döntést kellett hozniuk. A skála két szélső értéke az „egyáltalán nem igaz” és a „teljesen igaz” volt, közöttük pedig két kevésbé erőteljes választási lehetőség szerepelt: „inkább nem igaz” és „inkább igaz”. Az állítások az otthoni munkavégzésük milyenségére, feltételeire irányultak. Az első állítás szerint a munkavállaló minden nap tudja, hogy milyen feladatot kell ellátnia. Ez a kitöltők 54%-ára teljesen igaz, és további 40%-uk mondta inkább igaznak. Mindössze 3-3% nyilatkozta azt, hogy egyáltalán nem, vagy inkább nem igaz rájuk ez a kijelentés. A válaszadók 83%-a inkább igaznak, vagy teljes mértékben igaznak véli azt az állítást, miszerint a hozzájuk tartozó feladatok határideje tiszta és tartható számukra, és csupán 17%-uk gondolja az ellenkezőjét. Szakmai kérdés esetén a válaszadók 61%-a tudja, hogy kihez forduljon, és 27%-uk is inkább igaznak véli az állítást, ez az állítások közül a leg egyértelműbb a válaszadók részéről, hiszen összesen 88% gondolja igaznak magára nézve az állítást, ami lényeges többséget mutat. A kitöltők 11%-ára inkább nem igaz az az állítás, hogy

tudják, kihez forduljanak szakmai kérdés esetén, 1% pedig egyáltalán nem tartja igaznak magára nézve az állítást. A segítség gyorsaságát tekintve már nem ennyire szélsőségesek a válaszok, de még itt is abszolút pozitívnak mondható az eredmény, hiszen 77% nyilatkozta azt, hogy inkább igaz, vagy teljes mértékben igaz az, hogy gyors segítséget kapnak kérdés esetén, és csupán 23% gondolja az ellenkezőjét. A következő állítás azt fogalmazta meg, hogy a vezető minden lényeges információval ellátta az adott munkatársat, ami az otthoni munkavégzéshez szükséges. Ezt a kitöltők kicsit több mint a fele (51%) teljesen igaznak gondolja, míg 29%-uk inkább igaznak véli. Összesen 20%-uk azonban úgy gondolja, hogy inkább nem, vagy egyáltalán nem igaz rájuk nézve, ők nem kaptak meg minden szükséges információt az otthoni munkavégzésre vonatkozóan. A kitöltők túlnyomó többsége, 45%, és 44% azt állítja, hogy számukra minden otthoni munkavégzéshez szükséges eszköz rendelkezésükre áll, ezzel szemben 10%-uk inkább nem, 1%-uk pedig egyáltalán nem véli igaznak magára nézve ezt az állítást. Alapvetően megfigyelhető, hogy magasan kiugranak a pozitív töltetű vélemények, így arra lehet következtetni, hogy az otthoni munkavégzés gördülékenyen működik, a munkavállalók nagy többsége ismeri a feladatait, tudja kihez forduljon segítségért, valamint gyors segítséget is kap, minden szükséges információval ellátták, és rendelkezésére állnak a munkavégzéshez szükséges eszközök.



5. ábra: A válaszadók véleménye az otthoni munkavégzés szakmai előnyeiről

Forrás: saját szerkesztés

Az 5. ábra szemlélteti, hogy szakmai szempontból, a munkavégzés hatékonyságát előtérbe helyezve, mely körülményeket tartják a legelőnyösebbnek a válaszadók. A kitöltők több mint fele, 58%-os arányban gondolják úgy, hogy a nyugodt, fókuszidőre való lehetőség nagyban elősegíti a hatékony munkavégzést. Ez egy

nagy előnye lehet az otthoni munkavégzésnek, hiszen otthon a munkavállalók nincsenek kitéve az irodai zajnak, mozgásnak, ami esetenként elterelheti a figyelmüket és kevésbé tudnak koncentrálni a feladataikra. A válaszadók fele úgy gondolja, hogy hasznos az is, hogy a munkavállalók az otthoni munkavégzés során rá vannak utalva az önálló munkavégzésre. Előfordulhat, hogy az irodában a munkatársakkal körülvéve kérdéseket tesznek fel, viszont otthonról nem feltétlenül hívják fel az adott kollégát (lehet, hogy elfoglalt, nem látják mit csinál), így rá vannak utalva, hogy önállóan oldják meg, ami végeredményben nagyobb sikerélményhez is vezet. Ezt azonban a kitöltők csupán 7%-a tartja fontosnak. A válaszadók 20%-a tartja előnyösnek a pontos, naprakész tervezést, amelyet lehetővé tesz az otthoni munkavégzés, hiszen az otthonukban tudnak előre tervezni, nem szakítják őket félbe személyes párbeszédekkel, be tudjuk osztani az idejüket. Az átlátható, nyomon követhető előrehaladás a kitöltők közel 1/3-a számára fontos tényező. Ez azért lehet kivitelezhető az otthoni munkavégzés során, mert a feladatok többségét e-mailen keresztül kapják a munkavállalók, nem szóban, így ezen információkkal könnyebb tervezni, nem felejtődnek el. A fennmaradó 3% plusz előnyöket is felsorakoztatott, amelyek az otthoni munkavégzés számlájára írhatók, ilyenek voltak például: az otthoni munkavégzés során védve vannak a vírustól (ez kifejezetten erre a speciális helyzetre igaz), valamint a csend, illetve kevésbé stresszesnek ítélik.

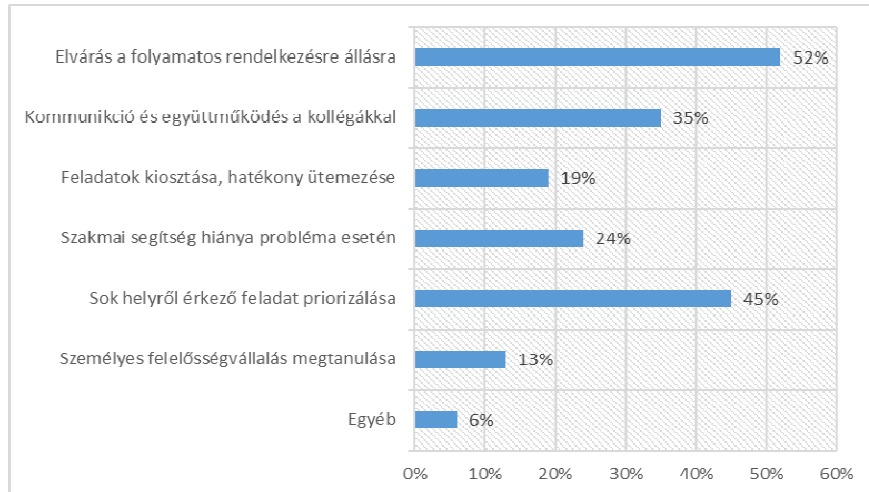
A kérdőív következő szakaszában a válaszadók otthoni munkavégzést megnehezítő tényezőiről alkotott véleményét mértük fel. A felkínált kilenc állítást kellett fontossági sorrendbe tenniük, ahol az 1-es jelentette azt ami a legkevésbé nehezíti meg, és a 9-es ami a leginkább megnehezíti az otthoni munkavégzést. A vélemények megoszlanak, nem található nagy mértékben kiugró érték. A felettes támogatásának hiányát a kitöltők 1/3-a gondolja a legkevésbé nehezítő tényezőnek, míg 11%-uk számára ez a legnagyobb mértékben nehezíti az otthoni munkavégzést. A személyes találkozások hiányát a legnagyobb arányban (22%) a hetes értékkel jelölték, amely a harmadik legmegnehezítőbb tevékenységet jelenti, és csupán a kitöltők 2%-a szerint nem megnehezítő körülmény. Azt, hogy összekeveredik a munka és a privát idő a legtöbben az második helyre tették, és csak nagyon kevés arányban voltak azok (3%), akik utolsónak tartják. A magányos mindennapokról alkotott vélemény nagyon megosztó, szinte mindegyik helyre közel ugyanolyan arányban tették a válaszadók, ez reflektál a teljes ábrára, és azzal magyarázható, hogy a munkavállalóknak nagyon egyéni preferenciáik vannak, nincs egy olyan cselekvés ami mindenkinek a legnehezebb, vagy a legkevésbé nehéz. A motiváció fenntartása bizonyul talán az egyik legnehezebb tényezőnek, hiszen ezt a kitöltők 22%-a gondolja a legnehezebbnek, igaz nem nagy többség, de szinte ez az érték mutatja a legnagyobb összhangot a kitöltők körében. A nehézkes kommunikációt, lassabb információátadást inkább a nehézségi lista végére sorolták többen, a kitöltők 8%-a sorolta az utolsó három helyre, ebből arra következtethetünk, hogy a kommunikáció inkább nem okoz fennakadást, mint igen. A válaszadók 16%-a számára okoz nagy problémát az otthoni munkavégzés során az, hogy nem tudnak lekapcsolni a nap végén, és 4%-

uk gondolja ennek szöges ellentétét, a kettő közötti válaszok durván egyenlő arányban oszlanak meg. Megfelelő munkakörnyezet és szükséges eszközök hiánya a kitöltők pusztán 1%-a számára okozza a legnagyobb kihívást, és a legnagyobb egyetértésben, 23%-ban gondolják a negyedik legmegterhelőbb körülménynek. Ebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy az otthoni munkavégzés során egyöntetűen nem ez az a körülmény, ami leginkább hátráltatja, megnehezíti az otthoni munkavégzést a munkavállalók számára.

A válaszok alapján csekély arányban ugyan (22%), de a legmegnehezítőbb tényezők bizonyul a motiváció fenntartása, amely adódhat abból, hogy kevesebb szóbeli visszacsatolás, dicséret érkezik, nem érik impulzusok a munkavállalókat, monotonok a napok. A második legmegterhelőbb tényezőnek szintén 22%-os arányban a munka és a privát idő keveredése bizonyul. Hajlamos lehet a munkavállaló munkaidejébe privát elintéznivalókat beiktatni, de cserébe tovább dolgozik adott esetben, ami azt eredményezi, hogy nincs egy konkrét befejezési idő, a privát és a szakmai feladatok egymást követik, váltogatják. A harmadik legmegterhelőbb a kitöltők szintén 22%-a szerint a személyes találkozások hiánya, mivel az ember egy társas lény, és ideális esetben jól érzi magát a munkatársai társaságában, így negatív hatást gyakorolhat az, ha hosszabb ideig nem találkoznak személyesen, ez akár csapatösszetartást is ronthatja. A negyedik helyre 23%-kal a megfelelő munkakörnyezet és munkaeszközök hiánya tehető, ezt a kérdéskört már korábbi kérdésekben is vizsgáltam, ahol a munkaeszközök meglétére vonatkozóan pozitív válaszok érkeztek, így feltételezhetően itt a megfelelő munkakörnyezet az, ami inkább nehézséget okoz. Az ötödik, hatodik, és hetedik helyre sorolható nehezítő tényezők megoszlanak, ezen helyek valamelyikére helyezhető, hogy a munkavállalók nem tudják lezárni a munkavégzést a nap végén, az otthoni zavaró tényezők (pl. gyerekek, szomszédok, zaj), és a magányos mindennapok. A második legkevésbé megterhelőnek mondható a kommunikáció és kapcsolattartás, ami egy pozitív eredmény, hiszen ebből arra következtethetünk, hogy a személyes jelenlét hiánya nem hátráltatja ezen tevékenységek gördülékenységét. A legnagyobb egyetértésben (33%) pedig azt válaszolták a kitöltők, hogy a vezető támogatásának hiánya az, ami egyáltalán nem okoz számukra nehézséget, persze ebből arra következtethetünk, hogy ez a jelenség kvázi nem létezik, a kitöltők megkapják a vezetőjüktől a kellő támogatást a munkavégzéshez.

A következő kérdésnél azt mértük fel, hogy melyek azok a tevékenységek amelyek szakmai szempontból megnehezítik a munkavállalók otthoni munkavégzését.

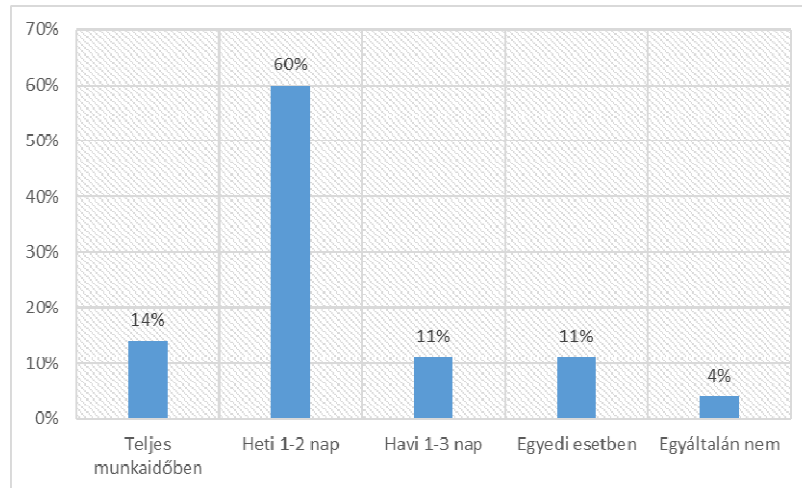
Vállalkozásfejlesztés a XXI. században 2021/1. kötet
Üzleti megoldások és gyakorlati tapasztalatok a menedzsment területén



6. ábra: A válaszadók véleménye az otthoni munkavégzés szakmai hátrányairól

Forrás: saját szerkesztés

Ennél a kérdésnél a válaszadóknak minden olyan tevékenységet lehetőségük volt bejelölni (többválasztós kérdés), amely számukra nehézséget okoz. A legnagyobb arányban, a válaszadók fele egyetért abban, hogy elvárás a folyamatos rendelkezésre állás, ami megnehezíti a munkájukat. Előfordulhat, hogy olyan időpontokban keresik meg a munkavállalót, ami a normál munkaidőn kívül esik. Nagy előnye a home office-nak a rugalmasság, a munkavállalóknak lehetőségük van abban az időszámban dolgozni, ami számukra a legmegfelelőbb, amikor a legproduktívabbak, ez történhet akár megszakításokkal is. Azonban, ha a munkavállalók nincsenek összehangolva munkavégzés idejének szempontjából ez problémákat szülhet, megnehezítheti az együttműködést. A kitöltők 45%-a számára nehézség a sok helyről érkező feladatok prioritizálása, és 35%-uk számára nehézség az együttműködés és a kommunikáció a kollégákkal. Minden bizonnyal a virtuális kommunikáció sosem lehet olyan hatékony, mint a személyes, ezt okozhatja akár a rendszer lassúsága, technikai problémák, vagy a kollégák elérhetetlensége. A válaszadók 1/5-e szerint nehézséget okoz a szakmai segítség hiánya, 19% számára feladatok hatékony ütemezése jelent nehézséget, és 13%-nak a személyes felelősségvállalással vannak problémái.



7. ábra: Munkavállalói attitűd a jövőbeli home office munkavégzésről

Forrás: saját szerkesztés

A következő részben arra kerestük a választ, hogy az elmúlt egy év tapasztalatait figyelembe véve, a jövőben milyen mértékben dolgoznának a munkavállalók home officeban. A 7. ábrán látható, hogy a válaszadók több mint fele heti 1-2 nap otthoni munkavégzést tartana ideálisnak. A válaszadók 14%-ának olyannyira testhezálló a home office, hogy akár teljes munkaidőben is végeznék azt a jövőben. Egyenlő arányban (11-11%) nyilatkozták azt, hogy havi 1-3 nap lenne számukra megfelelő, valamint azt, hogy csak egyedi esetben alkalmaznák az otthoni munkavégzés lehetőségét. Ezzel szemben a válaszadók csupán 4%-a válaszolta azt, hogy egyáltalán nem számolna a jövőben a home office lehetőségével, számukra ideálisabb a mindennapos munkahelyről történő munkavégzés. A válaszokból megállapítható, hogy a legtöbben egy köztes megoldást tartanak optimálisnak, melyben vegyül az otthoni és a munkahelyi munkavégzés. Elképzelhető, hogy ezt sok vállalat is támogatná, hiszen az elmúlt egy évnél köszönhetően már minden szükséges eszközre beruháztak, kellő tapasztalatot gyűjtöttek. Optimális megoldás lehetne akár egy kisebb irodai terület bérlése, és a fix beosztású munkaállomások helyett osztott munkaállomásokat (shared desk) alkalmaznának. Ennek segítségével tartható lenne a heti 1-2 nap otthoni munkavégzés, sőt a vállalat kiadásai is csökkennének ezzel a megoldással. A kapott eredményekből arra következtethetünk, hogy a vírushelyzet után nem fog visszaállni minden a régi kerékvágásba a munkavégzés helyét illetően, biztosan számíthatunk majd változásokra ezen a téren.

Következtetések

Az első feltételezés alapján *a vállalatok többsége bevezette az otthoni munkavégzésre történő átállást. A feltételezést vizsgálva azt a megállapítást tehettük, hogy a vállalatok túlnyomó többsége bevezette az otthoni munkavégzést. A válaszadók 93%-a nyilatkozta, hogy részben, vagy teljesen, de megtörtént az átállás, és csupán 7%-uk válaszolta azt, hogy nem álltak át a pandémiás helyzet ellenére sem. Az eredmények alapján a feltételezés beigazolódott.*

A második feltételezésünk szerint *az otthoni munkavégzés nem okozott lényegesebb problémát a munkavállalói hatékonyságot és a vállalati kommunikációt illetően. A munkavállalói hatékonyságra következtetni lehet a vezetővel és a munkatársakkal történő kapcsolattartásból is. A válaszadók 12%-a tartja nagyon jónak a kapcsolattartást a munkatársakkal, illetve 9%-uk gondolja ugyan ezt a vezetővel történő kapcsolattartásról. A kitöltők 42%-a szerint nem történt változás a kapcsolattartásban a személyes kapcsolattartáshoz képest a munkavállalók között, illetve 60%-uk nyilatkozta, hogy a vezetővel fenntartott kapcsolattartásban nem történt változás. Azonban a kitöltők majdnem fele válaszolta, hogy a munkatársakkal történő kapcsolattartás neheztette vált az otthoni munkavégzés következtében, és ugyan ezt gondolja a kitöltők 1/3-a a vezetővel történő kapcsolattartásról. Összességében elmondható, hogy a munkavállalók közötti kapcsolattartás nagyobb mértékben romlott az otthoni munkavégzés hatására, mint a vezetővel történő. Ugyanakkor megállapítható, hogy valamivel nagyobb arányban gondolják, hogy nem változott, vagy nagyon jó a kapcsolattartás mind a munkavállalókkal, mind a vezetővel. Kutatásaink alapján a vállalati kommunikációra negatív hatással volt a válsághelyzet, viszont ez a hatékonyságban (egyelőre) nem mutatkozik meg. A feltételezést nem fogadjuk el a vállalati kommunikációban okozott probléma miatt.*

A negyedik feltételezés az volt, hogy *a munkavállalók nyitottak az otthoni munkavégzésre, és a jövőben is szívesen dolgoznának ilyen munkavégzési formában. Erre konkrét választ kaphatunk, melyből tisztán látható, hogy a munkavállalók nagy mértékű nyitottságot mutatnak az otthoni munkavégzés irányába, hiszen pusztán a kitöltők 4%-a nyilatkozta azt, hogy nem alkalmaznák a jövőben ezt a munkavégzési formát, a kitöltők 96%-a azonban a jövőben is szeretne élni az otthoni munkavégzés lehetőségével, köztük lévő különbség pusztán az otthoni munkavégzés mennyiségében rejlik. A feltételezés beigazolódott.*

Hivatkozások

- [1] Bankó, Z. (2008): Az atipikus munkajogviszonyok:
<https://ajk.pte.hu/files/file/doktoriiskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf>

- [2] Bankó, Z., Ferencz, J. (2015): Atipikus munkajogviszonyok, Wolters Kluwer Kft., Budapest.
- [3] Dobák M. (1999): Szervezeti formák és vezetés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- [4] Piros M. (2002): A humán erőforrás-fejlesztés lehetőségeinek vizsgálata a mezőgazdaságban. Ph. D. értekezés, Debrecen.
- [5] Hajós L., Berde Cs. (2008): Emberi Erőforrás Gazdálkodás, Szaktudás Kiadó Ház Zrt.
- [6] Fadinger, H., Schymik, J. (2020): "The costs and benefits of home office during the covid-19 pandemic: Evidence from infections and an input-output model for germany." COVID Economics: Vetted and Real-Time Papers 9.
- [7] Farkas, F., Karoliny M., Lászl, Gy., Poór, J. (2007): Emberi Erőforrás menedzsment kézikönyv, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft.
- [8] Finna, H., Forgács (2010): A rugalmas munkavégzési formákról Információs társadalom 2010/1.
- [9] Hárs, Á. (2013): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években, Közgazdasági Szemle, LX. évf.
- [10] Hárs, Á. (2013) Az atipikus foglalkoztatás: mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában, Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Budapest.
- [11] Hovászki, A. (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatási forma Magyarországon.
<http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Hovanszky>
- [12] Poór, J., Balogh, G., Dajnoki, K. , Karoliny, M., Kun, A. I., & Szabó, Sz. (szerk.), (2020): Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok: Magyarország 2020 (A kutatás első fázisának kiértékelése): Kutatási jelentés. Budapest: Szent István Egyetem Gazdaság és Társadalomtudományi Kar Menedzsment és HR Kutató Központ.
- [13] Poór, J., Farkas, F. (2001): Nemzetközi menedzsment, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.
- [14] Putti, M. (2015): Human Resource Management : A Dynamic Approach. Laxmi Publications Pvt Ltd.
- [15] Roóz, J. (2006): Az emberierőforrás-menedzsment alapjai, Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Zártkörűen Működő Részvénytársaság a Sanoma company.

- [16] Szabó K., Négyesi Á. (2004): Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban; Közgazdasági Szemle.
- [17] Szederkényi Éva, Kiss-Márton Adrienn, Ambrus Nóra, Tudás menedzsment: <https://btk.pte.hu/sites/btk.pte.hu/files/hfmi/TM.%202020.21.1-2.pdf>
- [18] Venczel-Szakó, T., Balogh, G., & Borgulya, I. (2021). Távmunka, home office: Hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját?. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 52(2), 73–86. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD>
- [19] Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. and Roll, S.C., 2021. Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3),