



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**Gödöllő**

**Vezetés és szervezés**

**A munkapiac változásai a COVID-19 hatására**

**Belső konzulens: Dús Miklós**

**mestertanár**

**Intézetigazgató: Dr. Boros Anita**

**egyetemi docens**

**Készítette: Tóth Adrienn**

**O43F8U**

**levelező**

**Gödöllő**

**2023**

## Tartalomjegyzék

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tartalomjegyzék .....                                                                                     | 2  |
| 1. Bevezetés.....                                                                                         | 3  |
| 2. Szakirodalmi áttekintés .....                                                                          | 5  |
| 2.1 Járványhelyzet hatása a munkaerőpiacra globálisan.....                                                | 5  |
| 2.2 Járványhelyzet hatása a munkaerőpiacra hazai szinten .....                                            | 9  |
| 2.3 Távmunka .....                                                                                        | 13 |
| 2.4 Kapcsolódó munkajogi szabályok .....                                                                  | 16 |
| 2.5 Pszichológia, szociológiai hatások (emberi kapcsolatok, munkaminőség, munkamagánélet egyensúly) ..... | 19 |
| 3. Saját vizsgálat.....                                                                                   | 23 |
| 3.1 Kutatási módszertan.....                                                                              | 23 |
| 3.2 Kutatási módszerek és a minta bemutatása.....                                                         | 24 |
| 3.3 Eredmények .....                                                                                      | 35 |
| 4. Következtetések, javaslatok .....                                                                      | 37 |
| 5. Összefoglalás.....                                                                                     | 39 |
| Irodalomjegyzék .....                                                                                     | 41 |
| Ábrajegyzék.....                                                                                          | 44 |
| Táblázatok .....                                                                                          | 45 |
| Mellékletek .....                                                                                         | 46 |
| Függelékek .....                                                                                          | 51 |

## 1. Bevezetés

2018-ban senki nem gondolta volna, hogy egy év múlva olyan válság elé nézünk, ami alapjaiban megváltoztatja majd az emberek életét. Többen éltünk már meg válsághelyzeteket, hallottunk már súlyos járványokról, a 2019-ben bekövetkezett körülmények azonban mindenkinek teljesen új helyzet volt. Nem várt kihívásokkal kellett szembenéznie az embereknek és a vállalatoknak egyaránt. A munkakörülmények egyik napról a másikra teljesen megváltoztak. Az embereket elszeparálták egymástól a kijárási korlátozással, illetve egy egészen új munkakörnyezet alakult ki, mint például a home office vagy a hibrid munkavégzés. Az emberek és a vállalatok értékrendje ennek hatására teljesen átalakult. A munkafeladatok összehangolása és azok ellenőrzése, teljesítmények mérése sokkal nehezebb lett, mint korábban. Míg ezzel szemben a bevezetett technikai megoldásoknak köszönhetően egyszerűbbek és gyorsabbak lettek az egyes munkafolyamatok. Ellenben az új munkavállalók onboarding folyamata, beléptetése sokkal komplikáltabbá vált. A COVID-19 alatt belépett munkatársak ugyanis egyáltalán nem tapasztalhatták meg azt az élményt, hogy munkahelyi környezetben ismerkedjenek meg a kollégákkal, így nekik a kapcsolatok kialakítása is kihívást okozott.

Két éve 2021 februárjában saját magam is megtapasztalhattam, hogy az oktatás miként változott meg. Korábban nem tartozott a megszokott módszerek közé az online oktatás sem az egyetemeken, sem az általános iskolákban, gimnáziumokban. A munka területén is inkább a személyes találkozók és rendezvények számítottak elfogadottnak. Mára már azonban teljesen megszokottá vált, ha valaki online térben szeretne tárgyalást, megbeszélést lefolytatni a személyes találkozó helyett. Saját magam is nehézségekkel néztem szembe a járvány időszakában. Egy nagyobb volumenű rendezvényt kellett alapjaiban átszerveznem a bezárások és korlátozások hatására, mindezt az esemény kezdete előtt egy hónappal. A rendezvény helyszíne, mely évtizedek óta működött tönkrement nem kevesebb, mint egy hónap alatt. Nyugodtan állíthatom, hogy talán mindenki számára ez az időszak volt a legbizonytalanabb minden szempontból.

A korábban a maszkot viselő külföldi turistákra furcsa tekintettel néztünk, csak a kórházakban, rendelőkben volt megszokott a maszk viselése a hétköznapi életben. A járvány alatt pedig ez a szemlélet teljesen megfordult és azon embertársainkon csodálkoztunk és ítéltük el őket, akik nem viseltek maszkot nem csak a rendelőkben, de utcán, tömegközlekedési eszközökön sem.

Összességében Covid-19 nagy hatással volt a mindennapjainkra. A saját tapasztalataim, mint munkahelyváltás, egyedüllet otthon, fertőzöttség alatti elszeparáltság és bezártság érzete inspirált arra, hogy más emberek szemléletét is megismerjem a téma kapcsán.

A kutatással kapcsolatos hipotéziseim a következők voltak:

1. A munkavállalók munkapiaci helyzetében változás következett be a COVID-19 hatására. (H1)
2. Az álláskeresőknél fontos szempont a home office lehetősége egy cégnél. (H2)
3. Sokkal többen váltottak munkahelyet a vírus helyzetben, mint előtte. (H3)
4. Az irodai munkavégzés sokkal hatékonyabbnak bizonyul, mint a home office. (H4)

Fő célom, hogy feltérképezsem az emberek gondolkodásmódját a koronavírus időszakában. A preferenciák véleményem szerint nagyban összefüggnek azzal, hogy ki milyen generációhoz tartozik, így fontosnak tartom a különböző generációk bemutatását, kiemelve a közöttük lévő lényegi különbségeket.

Valamint kíváncsi vagyok, hogy a megszokottól eltérő munkakörülményeket, újításokat hogyan fogadták az emberek, változott-e a nézőpontjuk, milyen dolgokat részesítenek előnyben egy munkahely kiválasztása során. Elemzésemhez kvantitatív kutatási módszert választottam segítségül. Online kérdőív technikával próbáltam megismerni a magyar munkavállalók szemléletét, preferenciát.

A bevezetést követően megvizsgálom a járványhelyzet hatásait a munkavégzésre globálisan és hazai szinten egyaránt. Ehhez munkanélküliségi rátákat, illetve foglalkoztatási mutatókat vettem alapul. Ezután bemutatásra kerül a home office és a távmunka fogalma, valamint a kettő közötti különbségek.

A dolgozat következő részében rávilágítok a legfontosabb kapcsolódó munkaügyi szabályokra. Ezt követően pedig a járvány pszichológiai hatásaira térek ki, hogy hogyan befolyásolta a COVID-19 az emberek mindennapi életét. Milyen új nehézségeket jelentett a mindennapokban, valamint hogyan lehet ezeket orvosolni.

Zárásként bemutatom a kutatásom során választott módszertant és kielemezem a kapott eredményeket. A végeredmények tükrében végül elfogadom vagy elutasítom a dolgozat elején felállított hipotéziseimet. A hipotéziseim vizsgálatát követően javaslatokat hozok és vonom le a következtetéseket. Zárásként pedig összegzésre kerül a dolgozat lényegi tartalma.

## 2. Szakirodalmi áttekintés

### 2.1 Járványhelyzet hatása a munkaerőpiacra globálisan

Az ókortól nézve már beszélhetünk pusztító járványokról, mint például pestis, fekete himlő, ebola, sárgaláz vagy az első világháború alatt megjelent spanyolnátha, mely egyben az első világjárványnak is tekinthető. A spanyolnátha lázzal, végtagfájdalommal jelentkezett, melynek súlyos következménye tüdőgyulladás és légzési elégtelenség volt. A spanyolnátha körülbelül az akkor élő emberek egyharmadát fertőzte meg és több, mint 50 millió ember életét követelte világszerte.

Ezt követően a kétezres évek elején két nagyobb járvány bukkant fel, egyik a SARS vírus néven ismert Súlyos Akut Légzőszervi Szindróma, amely 26 országot érintett. Az emberekben félelmet váltott ki a járvány. Legsúlyosabb veszteségek Hong Kong-ot, Szingapúrt és Tajvant érintette. Nem sok év telt el és megjelent Amerikában a H1N1 vagy másnéven ismert sertésinfluenza. A H1N1-et 2009-ben világjárványnak jelentette ki a WHO (World Health Organization). Az Egészségügyi Világszervezet sok országot sarkalt járványtervek bevezetésére és a H1N1-influenza elleni vakcinák beszerzésre. (Lukács , 2020.)

2019-ben Kínában Vuhan városában jelent meg a még ma is globális problémának számító COVID-19 vírus. A spanyolnáthához hasonlóképpen lázzal és végtagfájdalommal jár, valamint jellemzően ez is az emberek tüdejét támadja meg. Jellemzősége a kórnak a szaglász és ízlelés elvesztése. A betegek száma napról napra nőtt és számos emberéletet követelt. Globálisan tekintve 548 935 393 regisztrált fertőzöttről tudunk. A halálesetek száma pedig 6 350 765 főre tehető.<sup>1</sup>

A pandémia nem csak egészségügyi szempontból okozott felbecsülhetetlen károkat, hanem a gazdasági és társadalmi folyamatokban is hatalmas változásokat eredményezett. A világjárvány ennek következtében gazdasági megrázkódtatásként is értelmezhető, ami nagyobb jelentőséggel bírt, mint a 2008-as gazdasági világválság. A COVID-19 okozta válság kedvezőtlen gazdasági hatásait a kis- és középvállalkozások szenvedték el leginkább. Az előrejelzések alapján a válsághelyzet előtti normál helyzet 2025-re állhat helyre (HOANG, et al., 2021). A járvány elleni harc mellett a gazdasági összeomlás megelőzése, a munkahelyek megtartására és a megélhetések biztosítása volt a fő cél. Ezek a célok hatalmas

---

<sup>1</sup> <https://covid19.who.int/>

aktivitást igényelt a kormányoktól. A vírus okozta helyzetre elrendelt kötelező karantént írtak elő, hogy megállítsák a járvány további terjedését. Korábban nem volt ehhez fogható és mértékű szabályozás, hogy egész országok maradnak otthon. A korlátozások gyökeresen megváltoztatták az emberek hétköznapijait, szokásait. Az otthonon kívül töltött időt leszabályozták egy adott intervallumra, kint tartózkodás alatt pedig kötelező kellékké vált a maszk. A boltokban lévő áruk mennyiségének felvásárlását is korlátozni kellett, melyhez szintén hozzá kellett szoknia az embereknek. Ezek mellett a légtérlezárások, kötelező távolságok (1,5 méter) bevezetésével próbálták csökkenteni a COVID-19 gyors terjedését. A légiközlekedés használata miatt ugyanis a vírus terjedése felgyorsult az országok, kontinensek között. Emiatt azonban többen elszakadtak külföldön élő családtagjaiktól. Globálisan több, mint 16 000 repülőgép maradt a földön a járvány miatti lezárások és a kereslet csökkenése miatt. Ez az üzembe helyezett összes gép 62%-át jelentette. 70 légitársaság, közöttük a legismertebbek, mint az Emirates vagy az Easyjet is teljesen leállította a flottáit (Molnár, 2020).

Általánossá vált a kézfertőtlenítőszer, használata a mindennapokban, amire korábban nem volt szükség, vagy legalábbis nem ilyen mértékben. A közösségi létben nélkülözhetetlenné vált a maszk viselése. Nemkülönben népszerűvé vált a kesztyűk viselése, a vírus terjedésének megfékezése érdekében. A higiéniai termékek értékesítésében a B2C (Business to Customer) modell mellett felerősödött a B2B (Business to Business) értékesítés is. Például nagyfelvásárlói lettek a maszkoknak, fertőtlenítőszernek az irodaházak is. A WHO kiemelte a kézmosás fontosságát, ezáltal az emberek több szappant kezdtek el használni, mint azelőtt.

Az ellenszerek, vakcinák megjelenéséig teljes bizonytalanságban éltek az emberek. Mindenki számára idegen volt az a csend és üresség, ami az utcákon volt tapasztalható a kijárási tilalom alatt. Az oltás nem volt kötelező, de hátrányosan érintette azokat, akik nem adták be maguknak. A világban 2022 nyarán 12 120 524 547 adag beadott vakcinát regisztráltak, ami azt jelenti, hogy a globálisan 61%-a volt beoltott az embereknek. Ebből Európában 182 926 984 dózist osztottak ki. Magyarországot tekintve pedig 16 530 488 adag vakcinát regisztráltak, ami azt jelenti, hogy a lakosság 64%-a kapott oltást (BBC News, 2022).

Például az éttermek újra nyitását követően, azok a vendégek, akik nem voltak beoltva csak a külső teraszokon élvezhették a kiszolgálást, ezt természetesen időjárási tényezők is sokszor

befolyásolták. Azok, akik pedig külföldre szerettek volna utazni, de nem rendelkeztek oltásról szóló hivatalos papírral (oltási igazolvány), nem hagyhatták el az országot. Itt felvetődik a kérdés, hogy egy olyan család esetében, ahol különbözőek a nézőpontok az oltásról, rájuk hogyan hatottak az ehhez hasonló korlátozások.

A változás máshogyan fejtette ki hatását az egyes szektorokra, sajnálatos módon megannyi vállalkozás kényszerült végleg bezárni. Az erőforrásokhoz való korlátozott hozzáférés nem kímélte a vállalatokat. A távoli országokból várt áruk vagy korlátozottan álltak rendelkezésre, vagy kiszámíthatatlan volt, hogy egyáltalán beérkeznek-e az országba, nem beszélve a megemelkedett import költségekről. A globális ellátási láncban okozott fennakadások miatt így népszerűek lettek a haza gyártók termékei. A COVID-19 hatására megnövekedett az új raktárépületek száma, mivel közelebb kellett hozniuk a cégeknek a raktárközpontjaikat az ellátás jobb biztosítása és a fennmaradás érdekében.

A gazdasági hanyatlás okán meggyarapodtak a leépítések, sok vállalkozásnak a munkavállalók elbocsájtása volt az egyetlen út a túlélésére. Azokon a helyeken, ahol meg tudták tartani a munkavállalókat, ott a munkaórák számát csökkentették le, de ezzel is sokszor megélhetési problémát okozva a dolgozóknak. Magyarországon szintén a kis- és középvállalkozásokra volt hatással a COVID-19 okozta válság. A kereslet esett, ami ezzel egy időben a munkanélküliség növekedését is jelentette.

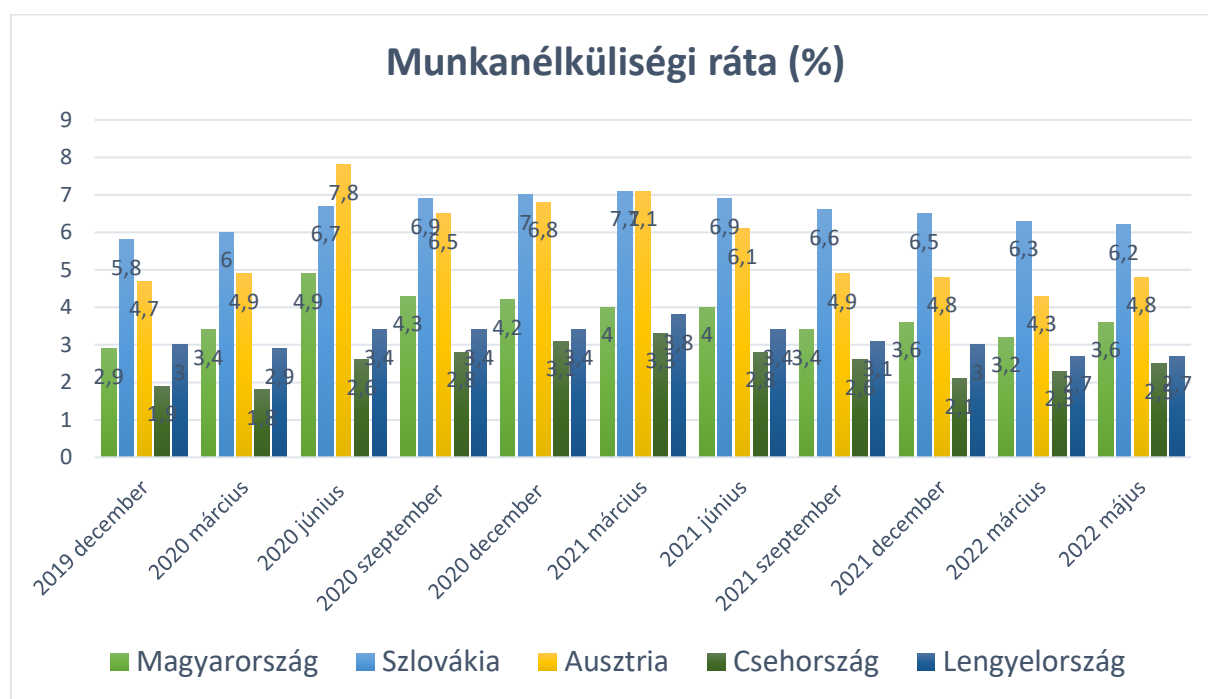
Azok a vállalatok tudtak csupán talpon maradni, ahol a digitális átállás (home office) nem okozott problémát. Az online világban való megjelenés jelentette a kiutat a válsághelyzetből nagyon sok vállalatnak. Ettől függetlenül a munkaerőpiac számottevően sérült, amely a cégek árbevételére is kedvezőtlenül hatott. Az itthoni válságkezelési program az alapból magasabb jövedelemmel rendelkező csoportoknak nyújtott segítséget, mivel a hitelmoratóriumok vagy az egyéb támogatások azon rétegek számára voltak elérhetőek, akik amúgy is rendelkeztek annyira biztos jövedelemmel, hogy képesek legyenek hiteleket finanszírozni (Kőműves, et al., 2022.).

A kijárási korlátozás nagy hatással volt az emberek vásárlási szokásaira is. Az érintkezések számának csökkentésére egyre többen vették igénybe az online térben való bevásárlást, házhozszállítást. Korábban inkább csak a készételek rendelésére használták az internetes felületeteket, de ma már a főzéshez szükséges hozzávalók is beszerezhetővé váltak pár kattintással. A rendeléseket házhozszállítással kérték a legtöbben, így a futárok munkájára való igény is megnövekedett. Korábban ez az opció nem volt túl népszerű a háztartások

körében, hiszen a házhozszállítás a nem éppen a díjmentes szolgáltatások közé tartozik, valamint az emberek szeretik saját maguk összeválogatni a hozzávalókat. Az online térben pedig nincs lehetőség például a gyümölcsök és zöldségek vagy esetleg húskészítmények közül személyesen szelektálni. A veszélyeztetett idősebb korosztálynak, akik személyesen szerettek volna vásárolni külön vásárlási időszáv állt rendelkezésre, amikor csak ők tartózkodhattak a boltokban.

Magyarországon hetekre előre foglalt időpontokat lehetett látni az online élelmiszer rendelés kiszállítási idejének kiválasztásánál. Az online üzletekhez hasonlóan megjelent a „helyettünk bevásárolnak” szolgáltatás is. Ez főként az idősebb korosztálynak nyújtott segítséget, mivel ők kevésbé tudták használni az online áruházi felületeket.

**1. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása országok szintjén**



*Forrás: OECD.org<sup>2</sup> alapján, saját szerkesztés*

A fenti diagram a munkanélküliségi ráta alakulását szemlélteti 2019 decemberétől egészen 2022 májusáig az Foglalkoztatási Kilátások 2022 évi kiadása alapján. Az elemzéshez én most öt különböző európai ország adatait vettem alapul, köztünk Magyarországot is. A diagramról könnyen leolvasható, hogy a munkanélküliség Ausztriában és Szlovákiában érte el a legnagyobb százalékot. 2021 márciusában a két országban a második hullámban

<sup>2</sup> <https://www.oecd.org/employment-outlook/2022/>

megegyező volt a ráta, azaz 7,1 %. Az összes országot érintő visszaesés csak 2021 decemberétől nézve következett be. Magyarországon a legmagasabb érték 4,9 % volumenű volt 2020 júniusában. Véleményem szerint ebben az időszakban realizálódott a turizmus ágazatokban a kereslet hiánya, több szálloda és vendéglátó egység kényszerült ekkora bezárni kapuit ideiglenes vagy véglegesen.

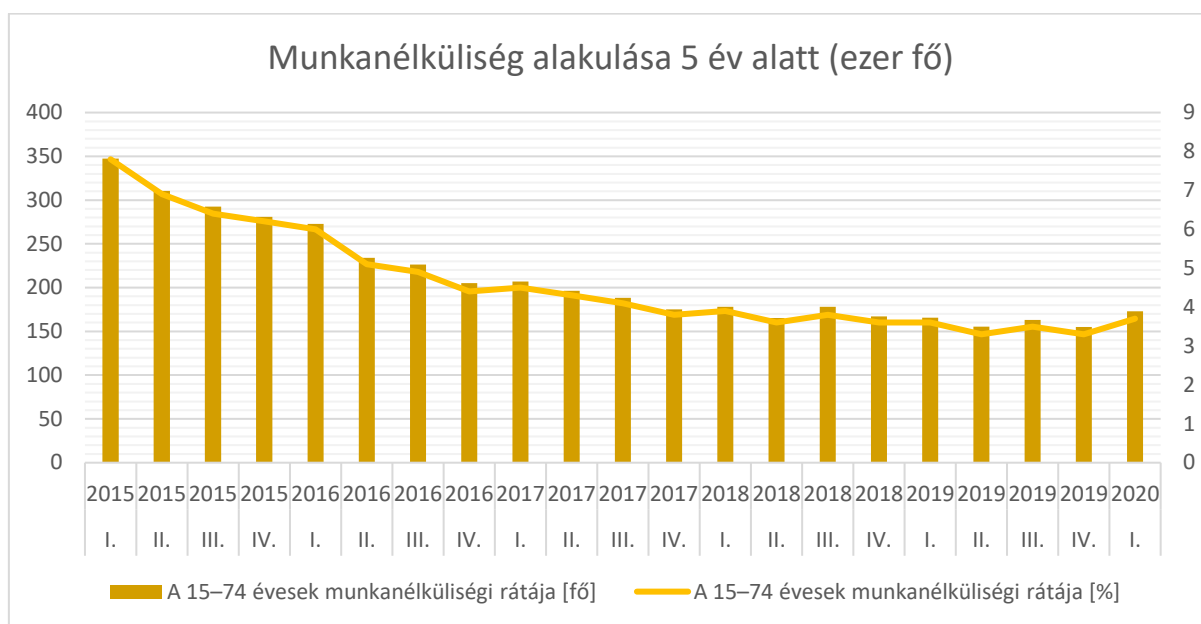
## 2.2 Járványhelyzet hatása a munkaerőpiacra hazai szinten

A magyar gazdaságot a járvány elég specifikus körülmények között érte el. Ugyanis évek óta megfigyelhető volt a piacon a munkaerőhiány. Ezek enyhítésére az elbocsájtások ideiglenesen nyújtottak csak megoldást, mivel 2021-ben már újra munkaerőhiányról beszéltek a hírekben és különböző cikkekben. Válaszként a kormány foglalkoztatást bővítő intézkedésekben látta a megoldást (Czirfusz , 2021).

Hazánkban is több vállalkozás kényszerült bevezetni a távmunka lehetőségét a túlélésük érdekében. Sok cégnek ez teljesen idegen volt, de kénytelenek voltak lépést tartani a válság hatására kialakult új trendekkel. A járványhelyzet azonban nem adott időt semmiféle ellenállásnak. Nyugodt környezetben a távmunkára való átállás valószínűleg több ellenállást váltott volna ki.

Fontos kiemelni, hogy bár sokszor kényszerből való átállásról is legyen szó, a változás lehetőséget adott egy új szemléletmódra és a technológia, valamint a fejlődés felgyorsítására. A fejlődés talán egyik legjobb példája az oktatás digitális átállása. Nélkülözhetetlen megjegyezni, hogy bár vannak hibák még az új rendszerben, mégis hatalmas lépésnek tekinthető. Másik ilyen említésre méltó úttörés a háziorvosok távmunkája, amivel időt és energiát lehet spórolni, mind az orvosoknak, mind a pácienseknek.

## 2. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon



*Forrás: KSH alapján, saját szerkesztés*

Az ENSZ szakosodott munkaügyi szervezete, másnéven az ILO<sup>3</sup> által elfogadott fogalomnak megfelelő munkanélküliek átlagos számát szemlélteti a fenti diagram. 2020 első negyedében 173 ezer fő volt a munkanélküli, mely százalékban kifejezve 3,7 % volt. Ez a létszám 18 ezer fővel, a ráta pedig 0,4 százalékponttal nőtt a 2019 negyedik negyedévhez képest. Az adatokat összehasonlítva a 2015. év első negyedével, hatalmas volumenű visszaesést regisztráltak. 2015-ben az első negyedévben a munkanélküliek száma 347 600 fő volt, míg ez a szám 2020-ra 173 000 főre csökkent le (Központi Statisztikai Hivatal, 2020).

A jelenleg is érezhető recesszió a munkaerőpiacon a kereslet visszaeséséből következik, ebből kifolyólag nemzetközi és hazai szinten is a kormányzati intézkedések a munkaerőpiac keresleti oldalát próbálják irányítani, korrigálni. A keresletet tömérdek tényező képes befolyásolni, így csatornái és eszközei különfélék lehetnek. Ilyen befolyásoló tényezők lehetnek például az alábbiak is.

<sup>3</sup> ILO (International Labour Organization) Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

## A munkaerőköltség

- a munkáltató által fizetett adók és járulékok, valamint adó- és járulékkedvezmények,
- az alkalmazott betegszabadsága idején fizetendő távolléti díj, egyéb, foglalkoztatotthoz kapcsolódó költségek,
- munkavállaló részére átadott eszközök, megtartott képzések stb. költsége,
- a munkaerő kereslet rugalmassága, a foglalkoztatók alkalmazkodási stratégiái, megoldásai, a cég stressztűrő képessége,
- a munkaerő termelékenysége, élőmunka kiváltása,
- aktuális gazdasági helyzet, várakozások, konjunktúra-index, kereslet változása,
- foglalkoztatáspolitikai eszközrendszere, különböző támogatások. (Fülöp & Dávid, 2008)

A vírushelyzetből adódó, negatív munkaerőpiaci hatások redukálására valamennyi európai ország hozott kormányzati intézkedéseket.

A COVID-19 negatív eredményeinek visszafogása érdekében a magyar kormány márciusban meghirdetett Gazdaságvédelmi Akciótervének egyik lényegi eleme a munkahelyek megőrzésére irányult.

A kedvezőtlen hatásokat a kormány több komponensből álló intézkedési csomaggal tervezte redukálni, adó- és járulékkedvezményeken, a hatékonyságnövelő és versenyképesség-javító támogatásokon felül munkaerő-piaci intézkedéseket is bevezetett.

Az első, március 18-án bejelentett öt pontos intézkedéscsomag kijelölte azokat az alábbi területeket, amelyekre a kormány Gazdaságvédelmi Akcióterve koncentrál.

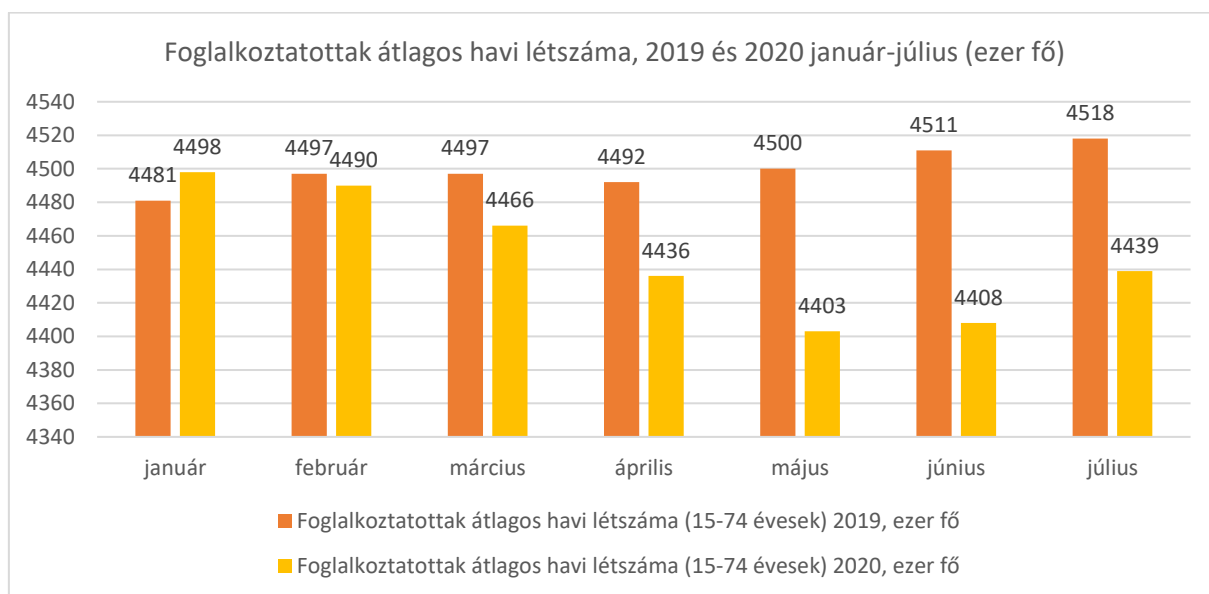
- Munkahelymegőrzés – a bérköltség bizonyos részeinek átvétele
- Munkahelyteremtés – képzések, oktatások, beruházások finanszírozása
- Kiemelt szakágazatok megszilárdítása – a legfontosabb nemzetgazdasági ágazatok újraindításának felkarolása (turizmus, egészségipar, élelmiszeripar, mezőgazdaság, építőipar, logisztika, közlekedés, film- és a kreatív ipar).
- Vállalkozások támogatása – kamat- és garanciatámogatott hitelek nyújtása
- Családok és nyugdíjasok védelme – 13. havi nyugdíj fokozatos visszaépítése és családtámogatások fenntartása

## A foglalkoztatottság alakulása

A Pénzügyi szemle oldalán közzétett tanulmányt vettem alapul a munkaerő-piaci folyamatok elemzésére. Azt, hogy a járvány mennyire forgatta fel a folyamatokat különféle mutatókkal szemléltem a tanulmány. A szemléltetés kedvéért a tanulmány a 2020. évi adatokat a 2019-es évi adatokkal veti össze. Az adatokat vizsgálva egyfajta hullámváz figyelhető meg.

A Covid-19 túlnyomórészt a vendéglátás, turizmus területén okozott károkat a keresletben, de más szektorokban is jelentkeztek a mobilitás korlátozásának hatásai. A keresletcsökkenés eredményeként szintén lecsökkent a foglalkoztatás, ami a munkanélküliség növekedését eredményezte.

### 3. ábra Foglalkoztatottak átlagos havi létszáma 2019 és 2020 között



*Forrás: Pénzügyi szemle alapján, saját szerkesztés*

A fenti diagram alapján a foglalkoztatottak száma 2020 júniusáig folyamatos visszaesést mutatott. Mindazonáltal július hónapban megközelítőleg 30 ezer fővel nőtt a foglalkoztatottak száma. Ez az ugrás utalhat akár a szezonálisra is, de jelezheti azt is, hogy a gazdaság egyes területei ismét stabilizálódni látszanak (Dr. Pulay, 2020).

A Központi Statisztikai hivatal adatai alapján kevesebbet dolgoztunk a megszokottnál. A ledolgozott órák számának átlaga alulmaradt a szokásoshoz képest, mindez köszönhető a kényszerű távolmaradásnak. Például áprilisban megközelítőleg 9,5 órával dolgoztak kevesebbet az emberek egy hét leforgása alatt. A vizsgálat szerint ez még úgy is

kiemelkedőnek számít, hogy erre az időszakra esik a húsvét és a tavaszi szünet. A leginkább érintett területek az alábbiak voltak.

- szálláshelyszolgáltatás,
- vendéglátás,
- kozmetika, szépségápolás,
- szórakozás, művészet
- feldolgozóipar

A szerencsésebb helyzetben lévők, ahol a munka jellege nem követelte meg a személyes jelenlétet és az informatikai háttér, valamint a szükséges eszközök rendelkezésre álltak, ott nem történt szüneteltetés a tevékenységben. Ebben az esetben csak a munkavégzés helyében történt változás. A home office-ban dolgozók száma is tavasszal ugrott meg. Májusban volt a legmagasabb a gyakran otthonról dolgozók, vagy távmunkát végzők aránya (17,2%). Ez a szám júniusban kisebb csökkenést mutatott, köszönhetően a korlátozások enyhítésének (Központi Statisztikai Hivatal, 2020).

## 2.3 Távmunka

A számítógépes technológia és a távközlés fejlődése engedett utat a távmunka létrejöttének. A távmunka, mint fogalom először 1970 és 1980 között fogalmazódott meg az Egyesült Államokban. Az első személy, aki a távmunkát vizsgálta Jack M. Nilles volt, később kutatása eredményeként lefektette az alapjait ennek a speciálisnak tekinthető munkaviszonynak. Jack M. Nilles hozta létre a következő két angol fogalmat is, mint „telework” és „telecommuting”. A „telework” azt jelenti, hogy a munkavállaló üzleti úton való személyes részvétel helyett valamilyen információs technológia segítségével virtuálisan vesz részt a találkozón. (Forgács , 2009). A „telecommuting” pedig azt foglalja magába, amikor a munkavállaló bizonyos napokon nem a cég székhelyén vagy telephelyén végzi a munkáját, hanem otthonában, ezzel utazási időt és pénzt megtakarítva (Reiter, 2012). A magyar nyelvben nem különböztetjük meg a két fogalmat, hanem mindkettőre ugyanúgy a távmunka kifejezést használjuk.

A távmunka a megszokott munkavégzési helytől eltérő helyen történik, így az atipikus foglalkoztatáshoz sorolható (Bankó & Ferencz, 2015). Távmunkát lehetőség szerint végezhetünk munkaszerződésben foglaltak alapján, megbízás szerint vagy vállalkozási

formában. A technológiai innovációknak köszönhetően módosult a munkaidőbeosztás. A munkavállalónak lehetősége van otthonról végeznie a munkáját. A kapcsolat a kollégákkal ilyenkor online felületen vagy más elektronikus eszköz segítségével oldható meg.

1993-ban adta ki az Európai Unió a Fehér könyvet. A könyv hangsúlyozza az információs infrastruktúrák fontosságát, melynek nélkülözhetetlen részét képezi a távmunka. Erről készítettek egy elemzést, mely megfogalmazta a célok eléréséhez fontos eszközöket, az elemző csoportot Dr. Martin Bangemann biztonsági tag vezette. Tíz területet említett, ahol fejlődni lehet, egyike pont a távmunka volt. Az úgynevezett „Bangemann jelentés” egy jelentős mérföldkő volt az európai távmunkában (Bihari, 1999).

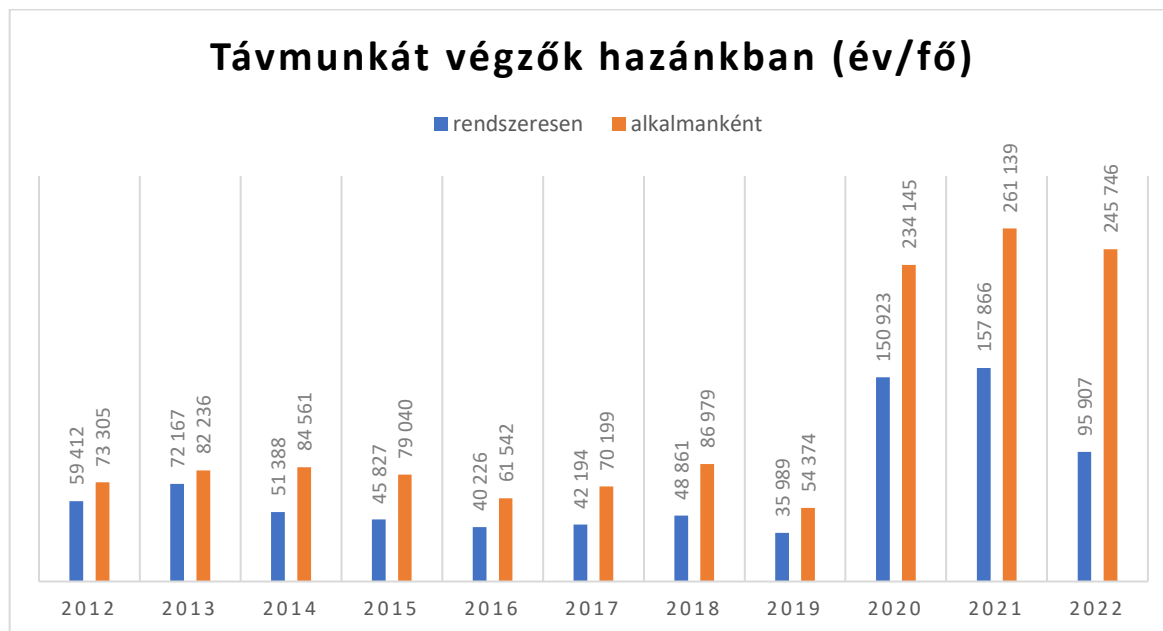
A távmunka hatalmas előnye, hogy a munkaerő nem jelent annyi kiadást, mivel csökken az utazási költség vagy nem utolsó sorban a munkáltatónak nem szükséges irodát bérelni. Ugyanakkor van egy nagy hátránya is a munkáltató szempontjából, ugyanis a munkavállalót kevésbé lehet ellenőrizni, hogy valóban dolgozik-e munkaidő alatt (Dr. Farkas, et al., 2007). Véleményem szerint a távmunka olyan munkakörökben hatásos, ahol mindegy mikor végezzük el a munkát, csak legyen befejezve. Például egy ügyfélszolgálati munkatárs nem dolgozhat este, mivel a hívásokat napközben fogadják. Ellenben egy újságszerkesztő lehet, hogy pont éjjel lenne kreatív és aktív.

Megannyi szemléletben a közös pont, hogy mindegyik kitér a munkavégzés helyére, kommunikációs eszközök használatára, távoli ellenőrzésre. Fontos a szellemi munka, az önállóság, hogy egy feladat otthonról is ugyan olyan minőségben elvégezhető legyen. A munkaszerződés megkötésénél pár szabálynak meg kell felelni, mint például alapos tájékoztatást kell adni a munkavállalónak az elektronikus eszközök használatáról, valamint az ellenőrzésről. Lényeges azonban különbséget tenni a távmunka és a távolból végzett munka között (másképpen kirendeltség). A kirendeltség jellemzően nem online zajlik, a távmunkával ellentétben. A távmunka alatt az eredményeket elektronikusan továbbítani kell, késedelem nem megengedett, valamint fontos a folyamatos kapcsolattartás, ellenőrzés (Venczel-Szakó, et al., 2021).

A távmunkában végezhető munkák száma iparáganként eltérő lehet, mely nagyban függ az adott ország fejlettségi szintjétől. Olyan szolgáltatói szektor munkái, mint pénzügyi, biztosítási, menedzsment és oktatás a munka közel 75%-a otthonról is elvégezhető. Olyan ágazatok, mint a mezőgazdaság, kiskereskedelem, építőipar, szállás és vendéglátás vagy a szállítmányozás sokkal kevesebb a távmunkában végezhető foglalkozások aránya (25%)

(Cserhádi, et al., 2021). Ezen kívül a kijárási korlátozások, határok lezárása sok esetben azt idézte elő, hogy ezen szektorban dolgozóknak bezárt a munkahelye, elveszítették állásukat.

#### 4. ábra Távmunkát végzők hazánkban



*Forrás: KSH adatok alapján<sup>4</sup>, saját szerkesztés*

A diagramról leolvasható, hogy 2012 és 2022 között nagyobb számban dolgoztak alkalmanként távmunkában, mint rendszeresen. Az is látható, hogy 2020-ban a vírus megjelenésének időszakában megugrott az alkalmanként és a rendszeresen távmunkában dolgozók száma. Míg 2019-ben 35 989 fő dolgozott rendszeresen távmunkában, addig ez a szám 2020-ban elérte már a 150 923 főt. Az intézkedések enyhítése után 2022-ben megfigyelhető némi csökkenés a 2020-as adatokhoz képest. Megközelítőleg 55 ezerrel kevesebben dolgoztak távmunkában 2022-ben 2020-hoz képest.

Sokszor hallani, hogy a távmunkát a home office tevékenységgel hozzák párhuzamba különösképpen a pandémia alatt volt ez így. A távmunka egy a Munka Törvénykönyvében szabályozott jogviszony. Ugyanakkor a home office-ra külön nem született jogszabály. A munkáltató egyedi szerződés hiányában is évente maximum 44 napban vagy 352 órában ideiglenes munkavégzési helyet jelölhet ki a munkavállaló számára (Oláh, 2019). Ennek köszönhetően a home office egyre jobban tipikus munkaviszonynak mondható. Saját véleményem szerint is a home office már teljesen elfogadott tipikus munkaviszonynak

<sup>4</sup> [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0014.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0014.html)

tekinthető. Megnézve egy átlagos munkanapot home office-ban a munkarend vagy az állandó napi feladatok nem változtak meg szembetűnően. Évekkel ezelőtt még nem volt olyan elfogadott, mint a COVID-19 idején. Fiatalabb generációba tartozó ismerőseim nagy része is home office-ban vagy hibrid munkavégzési formában dolgozik jelenleg is.

Az atipikus foglalkoztatás alkalmazásának nagy előnye, hogy növeli a vállalatok rugalmasságát a változásokhoz. A munkaerőpiac alkalmazkodása olyan üzleti cél, melyben nélkülözhetetlen a hagyományos foglalkoztatási modellnél gyorsabb és hatékonyabb reagálás a változó környezetre. A szervezetek súlyos költségeket takaríthatnak meg az atipikus foglalkoztatás alkalmazásával (Finna & Forgács, 2010).

2017-es felmérés alapján, az Európai Unió lakosságának mindössze csak 5%-a dolgozott otthonról. A járványhelyzet alatt azonban csupán azok a munkavállalók jártak be, akiknek nem volt megoldható az otthoni munkavégzés. Az amerikai fiatalok 60%-a járt be továbbra is a munkahelyére, míg 40% folytatott otthoni munkavégzést. A munkavállalók jelentős többsége továbbra is igényli a személyes kontaktot. A Deutsche Bank által végzett felmérésből kiderült, hogy az emberek többsége a hetente 1-2 nap home office tevékenységet tartja ideálisnak. A felmérésben részt vevők 31%-a gondolta kevésbé hatékonynak az otthoni munkavégzést a munkahelyivel szemben (Perger, et al., 2020).

## 2.4 Kapcsolódó munkajogi szabályok

A munka törvénykönyvében, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben sincs külön fejezet rész a járványhelyzet esetében.

Univerzálisan azonban elmondható, hogy a különböző járványügyi kategóriákban az úgynevezett állásidő szolgáltathat jogalapul a munkavállaló foglalkoztatásának szüneteltetéséhez.

### Munkáltató

A munkáltató köteles a munka törvénykönyvének szabályai szerint foglalkoztatni a munkavállalót. Akkor, ha a munkavállalót orvosi vizsgálat alkalmával nem nyilvánítják keresőképtelennek, köteles munkavégzési kötelezettségeit teljesíteni, azaz rendelkezésre állni (Ebtv. 44. §). Ellenkező esetben az elmulasztás szerződésszegésnek számít, tehát jogellenes.

## Otthoni munkavégzés

Abban az esetben, ha a végzett munkakör jellege engedi a munkáltató átengedheti a munkavégzés helyének megválasztását a munkavállalónak (otthoni munkavégzés), amennyiben erre megfelelő számítástechnikai eszközök is rendelkezésre állnak (Emberi Erőforrások Minisztériuma, 2020).

A kormányrendelet járványügyi intézkedéseiről szóló rendeletében (431/2020. (IX. 18.) Korm.) 2020 szeptember 21-től újra szabályozta a védelmi intézkedéseket, mely korábban előírta a szájat és orrot eltakaró maszk viselését a tömegközlekedési eszközökön, valamint az üzletekben.

Az új rendelet alapján kizárólag maszkban látogatható helyiségek

- a) a tömegközlekedési eszközön való tartózkodás során,
- b) az üzletben történő vásárlás, illetve az üzletben történő munkavégzés során (kivéve a vendéglátó üzlet vendégei),
- c) a bevásárlóközpont területén (kivéve a vendéglátó üzlet vendégeit)
- d) az előadó-művészet – főleg a színház, a tánc- és a zeneművészet – esemény helyszínén, a fellépők kivételével (a tilalom egyformán vonatkozik a nyilvános és a zártkörű eseményekre is),
- e) a mozik területén (az irodák és az üzemi helyiségek kivételével),
- f) a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló törvényben meghatározott
  - muzeális intézmények területén,
  - nyilvános könyvtári ellátást biztosító intézmények területén,
  - kép- és hangarchívum látogatott területén,
  - közművelődési intézmény látogatók számára nyitva álló területén,
  - közösségi színtér látogatók számára nyitva álló területén,
  - integrált kulturális intézmények területén,
- g) ügyfélfogadási időben

- a közigazgatási szervek ügyfelek részére látogatott területén,
- postai szolgáltató által üzemeltetett, az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben,
- minden további olyan helyiségben, amelyben ügyintézés céljából ügyfélfogadás zajlik – az ott foglalkoztatottakat is beleértve – és jellemzően 5 főnél többen tartózkodnak egyszerre a helyiségben,

h) minden olyan helyiségben/helyen, ahol tömegközlekedési eszközre várakoznak,

i) az egészségügyi intézmény területén (kivéve a kórteremben),

j) a szociális intézményben foglalkoztatottaknak az ellátottakkal való érintkezéskor, vagy ha az ellátottakkal huzamosabb ideig 1,5 méteren belüli távolságban tartózkodnak, a betegeknek pedig a közösségi programok alkalmával és a közösségi helyeken való tartózkodás esetén lehetőség szerint kötelező a maszkviselés.

A rendelet a korábbiaknál konkrétabban határozza meg a maszk körébe sorolható védőeszközöket is. Maszk alatt a szájat és orrot mindvégig eltakaró orvosi, munkavédelmi, textil vagy más anyagból készített maszkot definiálja. Ez a szabály továbbra sem érinti a hat év alatti kiskorúakat.

A maszkviselési előírások betartatása

A rendelet a megelőzőknél részletesebben írja le a maszkviselés kikényszerítésére vonatkozó szabályokat. A szabályok betartatása teljes mértékben az üzemeltető kötelessége. A maszk viselés be nem tartása esetén az üzemeltető felszólítani köteles az adott személyt, ha ezt követően sem tesz eleget a felszólításnak, akkor köteles arról gondoskodni, hogy a felszólított személy elhagyja a helyiséget/területet. Ha a személy nem hajlandó ezt megtenni, rendőrséghez kell fordulnia.

Egyéb területeken, mint például bevásárlóközpontokban, moziban vagy további helyeken a kormányhivatal ellenőrzi a maszkviselés betartását. A szabályok betartását mindamelllett a rendőrség is bármikor ellenőrizheti. Azokban az üzletekben, ahol a szabályokat megszegik szankciókat kell eszközölni.

A 2020 októberében hatályba lépő szabályok alapján, ha a hatóság ellenőrzés alkalmával vagy rendőrségi értesítés alapján a szabály betartásának elmulasztásáról értesül

a) az első alkalommal történő megszegésnél figyelmeztetést alkalmaz,

b) azonban a kötelezettség második alkalommal történő megszegésénél 100.000 Forintól 1.000.000 Forintig terjedő bírságot szabhat ki,

c) a kötelezettség harmadik alkalommal történő megszegése esetén pedig az üzletet, illetve a helyiséget minimum 3 napra, de maximum egy évre ideiglenesen be is zárathatja,

d) a kötelezettség negyedik alkalommal történő megszegésétől kezdve az üzletet, illetve a helyiséget minimum a kötelezettségszegések alkalmainak számával megegyező számú napra, de maximum egy évre ideiglenesen be is zárathatja. A fenti büntetések egy nap alatt akár több ellenőrzés során is alkalmazhatók. Abban az esetben nem vehető igénybe, ha az üzemeltető az elvárt lépéseket megtette, tehát a maszkot nem viselő személyt felszólította távozásra és amennyiben az üzemeltető a rendőrséget értesítette arról, hogy a felszólított személy a felszólítás ellenére sem hagyta el a helyszínt. Hivatkozott jogszabályok: 285/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet és a 2005. évi CLXIV. törvény (Nemzeti Jogszabálytár, 2020).

## 2.5 Pszichológia, szociológiai hatások (emberi kapcsolatok, munkaminőség, munka-magánélet egyensúly)

A COVID-19 által átalakult életformában sokan elzárva érezték magukat a családjuktól, barátaiktól. A munkahelyek kényszerű bezárása, leépítések anyagi problémát jelentettek nagyon sok családnak. A fokozódó stressz nagyban hozzájárult a pánik vásárlásokhoz, felhalmozáshoz, így a boltokban az alapvető élelmiszerek és termékek, mint a tojás, liszt, tej, toalettpapír, valamint a fertőtlenítőszeres elég gyorsan hiánycikké váltak.

A vírus miatt kialakult általános szorongás az alvásminőség romlásához vezet. A home office teljesen átírta az eddig megszokott napi rutint, határidőket, melynek következtében könnyebben kialakulhat alvászavar.

Tovább nehezítik ezt az alábbi tényezők

- kevesebb mozgás
- kisebb fénymennyiség
- gyakoribb étkezés

(Altena, et al., 2020)

A szokások és az életvitel figyelembevételével az alábbiak jó módszerek lehetnek a stressz és a szorongás leküzdésére

- Naponta több óra eltöltése a szabadban, természetben töltött idő nem zsúfolt helyeken. Az új helyszínek felfedezése örömforrás lehet. Nyugtató hatású hangok, mint a madárcsicsergés, erdőben a fák susogása segít megszabadulni a negatív gondolatoktól.
- Rendszeresen végzett testmozgás a vérkeringés serkentésére, anyagcsere gyorsítására és a jó állóképesség fenntartására.
- Egészséges és könnyű ételek fogyasztása, tudatos vitaminpótlás (pl. D3, folsav) és egyéb kiegészítők, mint cink, szelén, omega-3 szedése egyeztetve háziorvossal.
- Új impulzusok keresése, mint egy új hobbi vagy háziállat, játék vagy szellemi kikapcsolódás.

Depresszió vagy szorongás fellépése esetén fontos a segítségkérés és a megfelelő szakember felkutatása. A távgyógyítás terén is hatalmas fejlődés ment végbe, akár telefonon keresztül is kérhető háziorvosi segítség vagy akár pszichológus felkeresése is lehetséges online ügyfélfogadással.

Nem csak a felnőttek vannak kitéve stressznek a járvány alatt, hanem a fiatalabb még iskolás korosztály is. Egyebek mellett az online oktatás is egyfajta stresszfaktor lehet az ifjú korosztály számára. A saját korosztályukkal való személyes kapcsolattartás nagyon fontos szerepet játszik ilyen korban a gyerekek fejlődésében. Főleg az olyan gyerekek, akik különleges bánásmódot kívánnak, fontos a személyes tanítás, interakció. Ennek hiányát stresszként élhetik meg, amely elég könnyen szorongáshoz és depresszióhoz vezethet. Washingtonban publikáltak egy tanulmányt ebben a témában, melyben kimutatták, hogy a fiatalok különösen a 18-24 éves korosztályban a szorongás aránya kétszer nagyobb lehet, mint a 65 évnél idősebbeknél (Pszichológia Magazin, 2021).

Véleményem szerint az idősebb korosztályt is megviselte, hogy nem tarthatják a kapcsolatot személyesen az unokákkal, gyerekekkel. Nem jellemző erre a generációra, hogy magabiztos felhasználói lennének a technikai, informatikai eszközöknek. A fiatalabb generációk közötti személyes kommunikáció hiányát például a videóhívás pótolta valamilyen szinten.

A fiatalok esetében ugyanez a technológia fejlettségi szint lehet negatív hatással. Kutatást végeztek kínai felnőttek körében is 2020 január végén a média és a pszichés következmények kapcsán. A weboldalak, videók, valamint közösségi oldalak látogatása negatívabb hatással volt az emberekre, mint a hagyományos média (például TV, rádió, újság). A vírussal kapcsolatos tartalmak gyakori megtekintése, COVID-19 hírekre való

keresés a szorongással és negatív érzelmi hatással járt. Ugyanakkor a megelőzéssel kapcsolatos információkra való keresés és ehhez hasonló tartalmak fogyasztása kevesebb negatív tünettel járt (Dini, et al., 2020).

Minden generáció másképpen áll hozzá az online térben való megjelenéshez és különböző felkészültségi szinten állnak. Egy olyan helyzetben, mint a koronavírus, amikor sokan home office-ba kényszerültek nélkülözhetetlen megvizsgálni az online térben való jelenlétet. Digitális perspektívából két nagyobb csoportot lehetséges meghatározni, a „digitális bevándorlókat” és a „digitális bennszülötteket”. A vállalatoknak meg kell tanulniuk és meg kell érteniük a különböző csoportok gondolkodásmódját. Nincs szükség különálló vezetési stílusra, inkább a hatékony kommunikáció a kulcs (Kelly, 2023).

Digitális bevándorlónak, mint ahogyan az elnevezés is utal rá, olyan személyek tekinthetők, akik úgymond nem az internet világába „születtek bele”, hanem időközben megtanulták használni azt. Ilyen digitális bevándorlónak számítanak a Baby boomerek és az X generáció tagjai.

Digitális bennszülötteknek tekinthetők azok, akikkel ma is találkozhatunk a közösségi média különböző platformjain. Ők rendelkeznek a megfelelő eszközökkel, mint okostelefon, okosóra, laptop stb. Idetartoznak az Y és Z generáció tagjai (Klausz, 2016).

### Baby boomerek

Az ő idejükben a technológia megjelenése még gyerekcipőben járt. Az internetet főként felnőttként ismerhették meg. Sokszor az a tapasztalat, hogy a boomerek félnek az új technológiáktól. Ebbe a kategóriába sorolhatóak az 59 év felettiek.

### X generáció

Az internet térhódítása alatt váltak felnőtté, így rákényszerültek, hogy az új technológiát használják. Ez a generáció egyedülálló szemlélettel rendelkezik a technológiáról. Kényelmesen használják a különböző digitális eszközöket, de ugyanakkor tisztában vannak a saját korlátjaikkal (Kamber, 2017). Az áttérés nem volt számukra sem zökkenőmentes, mely köszönhető az akkori rendszerváltásnak is. Az X generáció a most 44 és 58 év közötti korosztályt foglalja magába.

## Y generáció

Az Y generációt másnéven az internetgenerációnak is nevezik. Ők azok, akik együtt nőttek fel a technológia fejlődéssel. Számukra nem idegenek az új fejlesztések, gyors változások. A digitális multitasking igazán náluk nyert értelmet, azaz több eszközön párhuzamosan digitális tevékenységeket képesek folytatni. Marketingesek szerint nekik a legnehezebb jó reklámot készíteni, mivel olyan eszközökkel kell hirdetni, mely minden érzékszervükre hatással van. Jelenleg a 29 és 43 év közöttieket soroljuk ide (Sanchez & Calvo, 2019).

## Z generáció

Ők azok, akik már teljesen beleszülettek a digitalizáció és az internet világába. Első gondolatunk az interneten való keresés a papíralapú helyett. A virtuális térben különböző felületek segítségével alakítanak ki kapcsolatokat és formálnak véleményt. A Z generáció tagjai kiemelt képviselői a WOM, vagyis Word of Mouth-nak. Ebbe a kategóriába a mostani 18 és 28 év közöttiek tartoznak, mint ahogyan én is ezen generáció táborát erősítem.

Számos szakirodalmi forrás található a távmunkáról, de csak kevés foglalkozik a munkavállalók jólétével, megélt érzelmeivel.

Az emberi kapcsolatokat tekintve két részt érdemes kiemelni. Hogyan hat a távmunka a kollégákkal való kapcsolatokra, valamint milyen hatást gyakorol a családi kapcsolatokra. Az otthoni munka sokszor munka és magánéleti szempontból merül fel megoldásként (Beauregard & Lesley, 2009). Beauregard és társai (2013) egy különös dologra figyeltek fel. Azok a munkavállalók, akik többségben, vagy csak teljesen otthonról végzik a munkájukat, azoknak nem prioritás a karrier az életükben. Elégedettségük a munkán kívüli tevékenységükből származnak. Felmérésük szerint a munkavállalók 81%-a arról számolt be, hogy a munkán kívüli életük adja az elégedettséget számukra. Meglátásuk szerint nem könnyű meghatározni, hogy az otthonról való munkavégzés eredményezi-e a karrierambíciók alacsonyabb szintjét, vagy a vizsgált alanyok eleve nem rendelkeztek nagy ambíciókkal ilyen téren és ehhez szándékosan választották az otthoni munkavégzést. A távmunka szépsége a nagy fokú önállóság és felelősségérzet, ugyanakkor az ezzel járó stressz is hatással lehet a kapcsolatokra.

### 3. Saját vizsgálat

#### 3.1 Kutatási módszertan

A kutatásban használt kérdéseket hipotéziseim alapján fogalmaztam meg, majd a hipotézisek és a kérdéseim függvényében választottam ki a kutatási módszeremet. Az alábbi fejezetrészen ismertetem, hogy miért is választottam a kérdőíves vizsgálatot kutatásomban, valamint a különböző kérdésekre adott válaszokat elemzem. A korábbi fejezetekben hazai és külföldi szakirodalom felhasználásával ismertettem a koronavírus hatásait globális és hazai szinten. Kitértem a COVID-19 járvány során népszerűvé vált home office munkavégzésre és annak pszichológia hatásaira.

Saját kutatásomban a fent olvasottakra, valamint a személyes és ismerőseim tapasztalataira hagytam. Dolgozatom fő célja, hogy megerősítsem vagy éppen megcáfoljam az általam felállított hipotéziseimet. Ennek segítségével szolgál a kérdőív elemzéséhez használt kvantitatív kutatás. A kérdőíves kutatásomat 2023 márciusában végeztem a Google Forms online kérdőív készítő felület segítségével, amely teljesen anonim módon kezelte a válaszadókat. A kérdőívet online platformon osztottam meg különböző erre szolgáló csoportokban, valamint az ismerőseim körében és munkatársakkal. Adattisztítást az elemzés során nem kellett végezni, a 170 fő az elvártak szerint töltötte ki a kérdőívet releváns válaszokkal. A kutatásom során használt kérdőívet a dolgozat melléklete tartalmazza.

A kérdéseket megfontoltan olyan struktúrában építettem fel, hogy a különböző válaszok alapján a megadott következő szakaszra ugorjon. Például, akinek nem történt változás a munkakörülményeiben a COVID-19 idején, annak ne kelljen végig mennie azokon a kérdéseken, ami a munkahely változásáról és ahhoz kapcsolódó kérdésekről szól. Az információk szűrését zárt kérdéstípusokkal segítettem, vagyis konkrét előre meghatározott válaszok közül lehetett választani, így csak a számomra szükséges tényszerű információt kaptam eredményül. Természetesen ugyanez korlátozta is a szabad véleményt és az előre megírt válaszlehetőségek sokszor befolyásolhatják a kitöltőt. Ennek kiküszöbölésére volt olyan kérdés, ahol szabad válaszadási lehetőséget is megadtam. Vagyis a zárt kérdések helyett félig nyitott kérdéseket használtam. Minden kitöltő számára kötelező volt egy kérdés, ha történt változás a munkakörülményeiben, ha nem, amit az úgynevezett öt fokozatú Likert-skála segítségével tudtak megválaszolni.

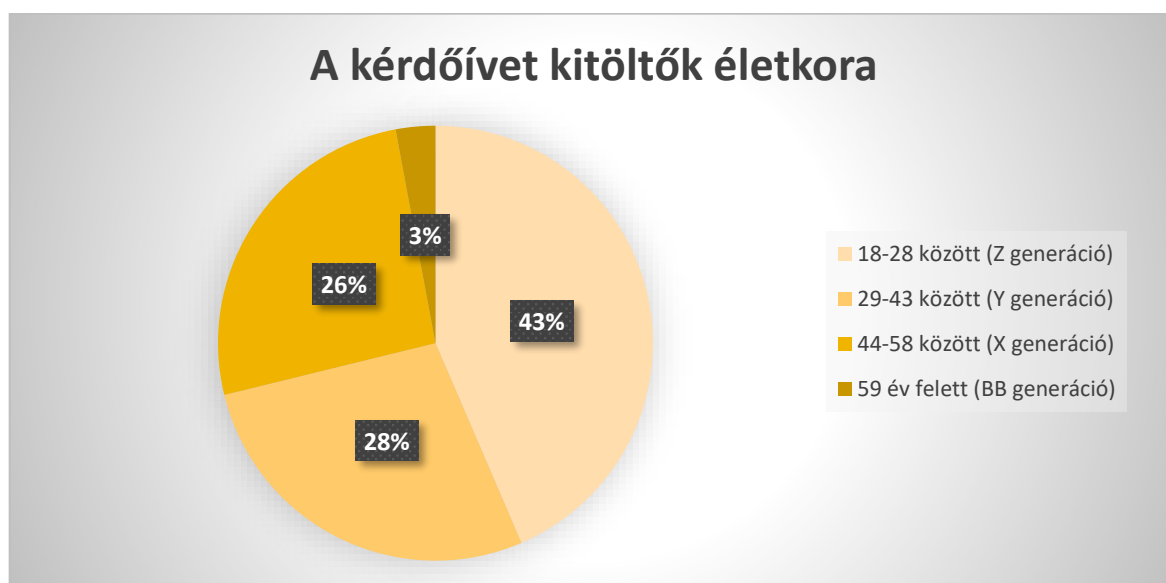
Nélkülözhetetlennek tartom kiemelni, hogy a kutatásomnak több korlátozó tényezője is volt. Torzíthatja a kutatási eredményemet a mintavételek kis elemszáma, illetve az ismerőseim nagy része egy korcsoportot ölel fel. Ezek miatt a kapott eredményeket nem feltétlenül tudom általános megállapításként közölni. Az így kapott eredmények tehát nem az egész társadalomra gyakorolt munkapiaci változásokat mutatja be, csupán a megkérdezett alanyokét. Ennek ellenére egy teljeskörű képet ad a járványhelyzet alatt történt helyzetről és tapasztalatokról.

Ezen felül fontos megjegyezni azt is, hogy a kérdőíves vizsgálatot már a COVID-19 után végeztem, így az alanyok feltételezésem szerint inkább a mostani érzelmi állapotuk szerint válaszoltak a kérdésekre. A következtetéseknél az eddigi szakirodalmat, KSH adatokat, valamint a saját kutatási eredményeimet vettem alapul.

### 3.2 Kutatási módszerek és a minta bemutatása

A kutatásból megállapítható, hogy a válaszadók többsége nő (63,52%), míg a férfiak aránya kevesebb (36,47%) volt. Életkorukat figyelembe véve 43,52% 18-28 év közötti (Z generáció), 27,64% 29-43 év közötti (Y generáció), kevéssel lemaradva 25,88% 44-58 év közötti (X generáció), nem utolsó sorban pedig 2,94%-a kitöltőknek 59 évnél idősebb volt (Baby Boomer).

5. ábra Kitöltők életkora

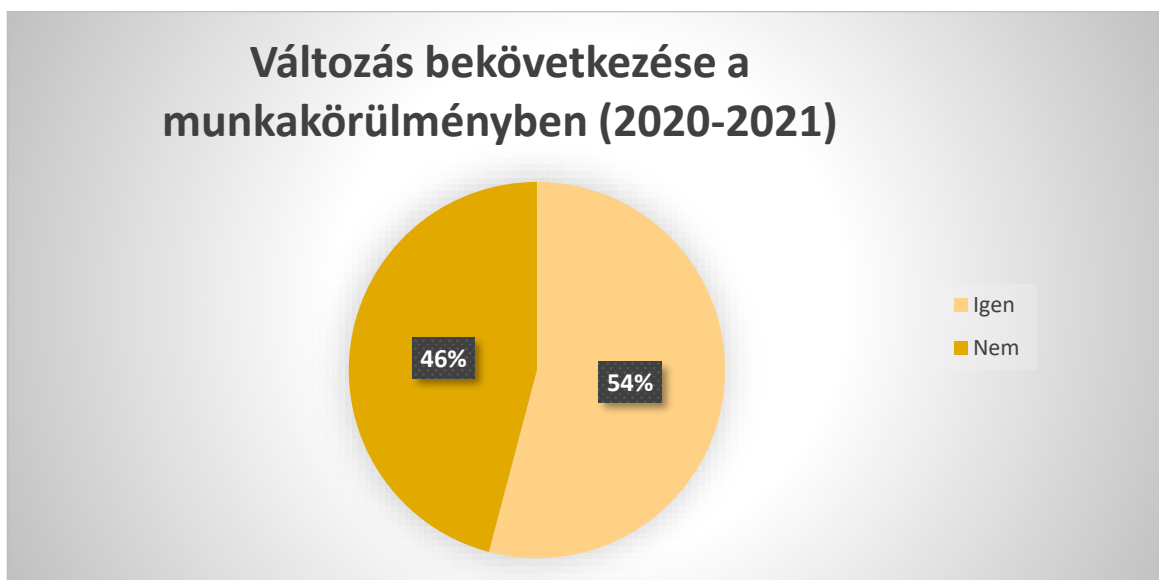


*Forrás: Saját szerkesztés*

Végzettségüket tekintve megállapítható, hogy a kitöltők 54,11%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel. 45,29% pedig középiskolai végzettséggel, 0,58% azaz 1 fő pedig általános iskolai végzettséggel.

Ezt követően tértem rá vizsgálatom döntő kérdésére, hogy koronavírus-járvány hatására történt-e bármilyen lényeges változás a kitöltő munkakörülményeiben, munkaerőpiaci helyzetében. A válaszadók 54% válaszolt igennel, 46% pedig azt jelölte, hogy nem történt változás a munkakörülményeiben ennél a kérdésnél. Azoknál, akiknél nem történt változás a munkaerőpiaci helyzetében ott az értékelés részre ugrott tovább a kérdőív (később erre is kitérek majd a dolgozatban). Akiknek módosult a munkája, tehát valamilyen változás volt tapasztalható, őket arról kérdeztem, hogy mi volt a változást kiváltó ok.

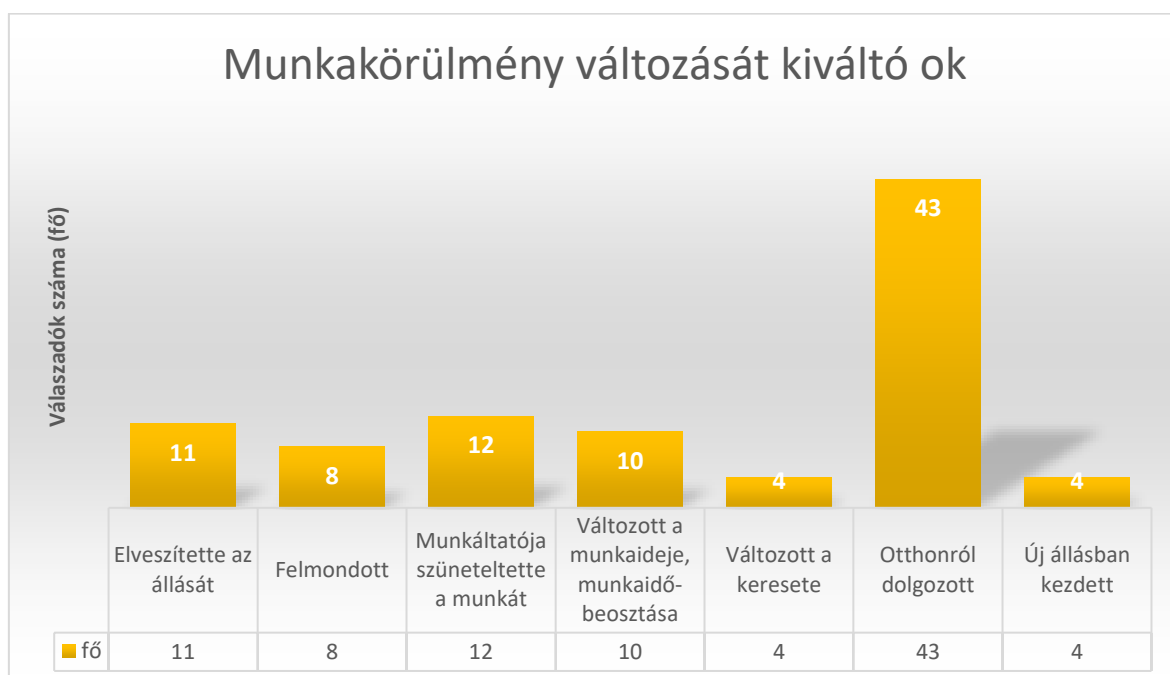
**6. ábra Változás bekövetkezése a munkakörülményekben**



*Forrás: Saját szerkesztés*

A munkakörülmények változását kiváltó okok vizsgálatából kiderül, hogy az az 54%, pontosítva 92 fő az, akiket valamilyen változás ért. A legtöbb esetben home office-ra való áttérést jelentette a változás (43 fő). Második helyen a munka szüneteltetése (12 fő) és az állás elvesztése állt (11 fő), melyet a lenti ábra szemléltet.

## 7. ábra Munkakörülmény változás kiváltó ok



*Forrás: Saját szerkesztés*

A fenti kérdés további elemzésének céljából különválasztottam azokat, akik elveszítették állásukat azoktól a személyektől, akik maguktól mondtak fel. Összesen 170 főből 9 fő volt érintett, akinek nem önszántából szűnt meg a munkaviszonya. A következő grafikon jól szemlélteti, hogy 22% esetében a kötelező intézménybezárások játszottak szerepet a munkahely elvesztésében. Legnagyobb számban pedig azok voltak, akiket létszámleépítéssel bocsájtottak el (56%). A munkahelyek megszűnése pedig szintén a válaszadók 22%-át érintette.

8. ábra Legmeghatározóbb tényezők állás elvesztése esetén

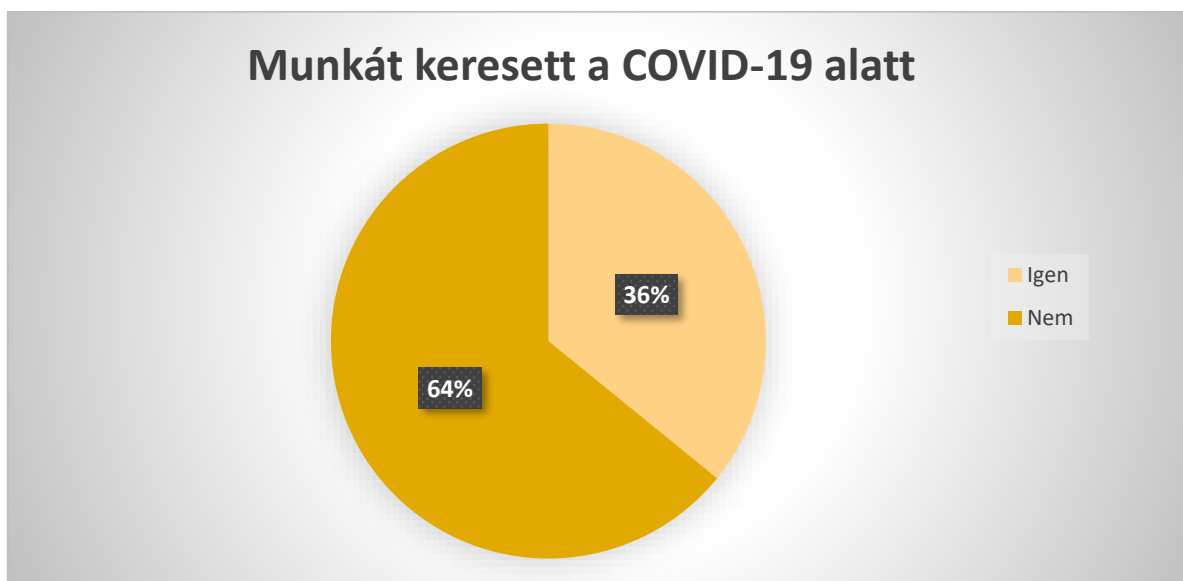


*Forrás: Saját szerkesztés*

Azok közül, akik felmondtak a kiváltó ok a munkafeltételek nem megfelelő változása volt 75%-nál, a további 25%-nál pedig a munkakör vagy a munkaidő megváltozása segítette elő ezt a lépést.

Tovább vizsgálva azokat a válaszadókat, akiknek változás történt a munkakörülményeiben a pandémia alatt (92 fő), feltettem azt a kérdést, hogy kerestek-e új munkahelyet a vírushelyzetben. A lenti ábráról leolvasható, hogy az emberek 36%-a válaszolta azt, hogy keresett új állást, míg 64% viszont nem keresett és maradt az akkori munkahelyén. Tehát elmondható, hogy a negatív hatások és változások hatására az emberek többsége maradt a munkahelyén. Ez köszönhető annak is, hogy az emberek féltek váltani. Ez nem meglepő, mivel a hírek és a média is az intézmények bezárásával és a leépítésekkel volt tele, így sokan örültek, hogy van munkájuk.

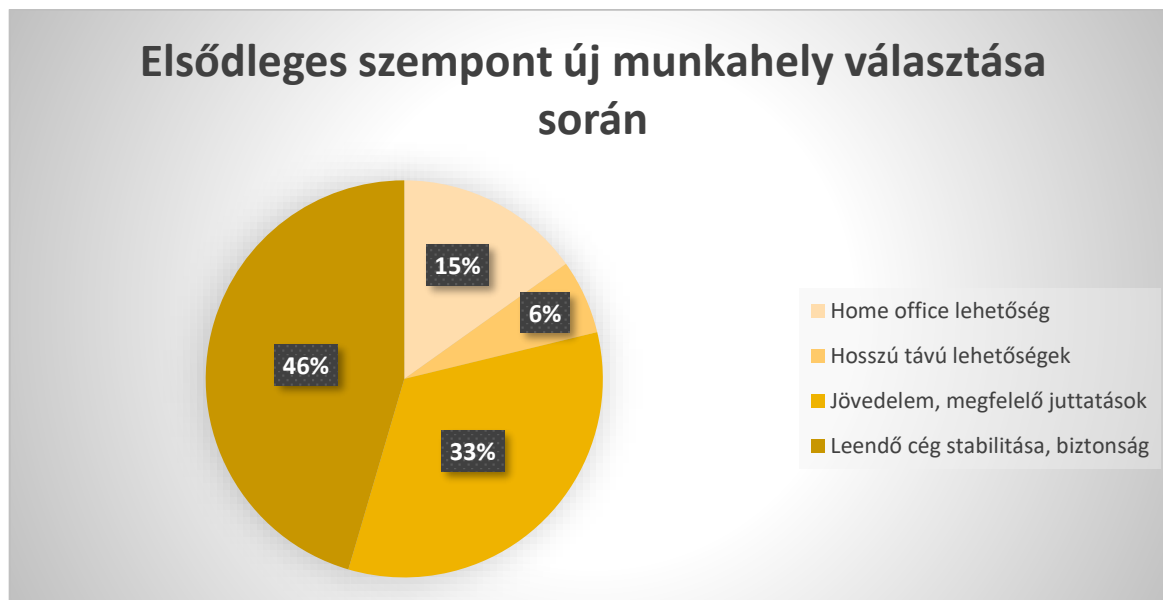
**9. ábra Munkát keresők aránya a COVID-19 alatt**



*Forrás: Saját szerkesztés*

Azok, akik állást kerestek az alábbi szempontok voltak fontosak az új hely kiválasztása során.

**10. ábra Elsődleges szempont munkahely választása során**



*Forrás: Saját szerkesztés*

A fenti diagramról egyszerűen leolvasható, hogy a legfontosabb szempontok egyike az új állás kiválasztásánál a cég stabilitása és a biztonság (46%). Ez talán a COVID-19 alatt értékelődött fel igazán, amikor látták az emberek, hogy mennyien maradtak munka nélkül a

kötelező bezárások miatt az egyes szektorokban. Második lényeges szempont a jövedelem és a juttatások mértéke (33%). Harmadik helyen a home office lehetőség áll (15%). A hosszútávú lehetőségeket az utolsó helyre sorolták a válaszadók (6%). Az, hogy a hosszútávú célok háttérbe szorultak megmagyarázható azzal, hogy a piacon egyfajta bizonytalanság uralkodott ebben az időben.

A következő kérdésemhez 5 fokozatú Likert-skála módszert alkalmaztam. Szerettem volna felmérni, hogy mennyire fontosak az alábbi állítások 1-5-ig terjedő skálán egy munkahelyet nézve.

1 - Egyáltalán nem fontos

2 - Kevésbé fontos

3 - Fontos

4 - Nagyon fontos

5 – Legfontosabb

Az alábbi állításokat kellett értékelni a válaszadóknak.

- Home office lehetősége
- Home office támogatás (pl.: íróasztal, szék, áramszámla kifizetése)
- A cég stabilitása, biztonság
- Jövedelem, megfelelő juttatások
- Hosszú távú lehetőségek

**1. táblázat Fontos szempontok munkahelyválasztás során**

|                                  | <b>HO<br/>lehetősége</b> | <b>HO<br/>támogatás</b> | <b>Cég<br/>stabilitása</b> | <b>Jövedelem</b> | <b>Lehetőségek</b> |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|------------------|--------------------|
| <b>1 - Egyáltalán nem fontos</b> | 19%                      | 22%                     | 1%                         | 1%               | 2%                 |
| <b>2 - Kevésbé fontos</b>        | 16%                      | 39%                     | 3%                         | 2%               | 2%                 |
| <b>3 - Fontos</b>                | 25%                      | 24%                     | 15%                        | 15%              | 21%                |
| <b>4 - Nagyon fontos</b>         | 28%                      | 11%                     | 32%                        | 25%              | 31%                |
| <b>5 - Legfontosabb</b>          | 12%                      | 4%                      | 49%                        | 58%              | 44%                |
| <b>Összesen</b>                  | 100%                     | 100%                    | 100%                       | 100%             | 100%               |

A fenti összevont táblázat alapján jól látható, hogy a válaszokban vannak szélsőséges értékek. A vártakkal szemben a válaszadók 19%-a (32 fő) egyáltalán nem tartja fontosnak a home office lehetőséget. Akik nem tartják fontosnak a home office lehetőséget, azok a home office támogatást sem tartották fontosnak, ami várható volt. A legfontosabbak között a cég stabilitása 49%-kal (83 fő) és a jövedelem, juttatások mértéke 58%-ban (99 fő) szerepel.

**2. táblázat A munkahelyválasztás során fontosnak vélt szempontok vizsgálata**

|                       | <b>HO<br/>lehetőség</b> | <b>HO<br/>támogatás</b> | <b>Cég<br/>stabilitása</b> | <b>Jövedelem</b> | <b>Lehetőségek</b> |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------|------------------|--------------------|
| <b>Átlag</b>          | 2,9765                  | 2,3647                  | 4,2588                     | 4,3824           | 4,1412             |
| <b>Szórás</b>         | 1,2961                  | 1,0697                  | 0,8656                     | 0,8432           | 0,9314             |
| <b>Relatív szórás</b> | 43,55%                  | 45,24%                  | 20,32%                     | 19,24%           | 22,49%             |

A relatív szórás azt mutatja meg, hogy a szórás az átlagnak hány százaléka. A relatív szórás másképpen nézve úgy is felfogható, mint az ismértékek átlagtól vett átlagos relatív százalékban kifejezett eltérése. Az angol szakirodalomban rendszerint CV-vel (coefficient of variation) jelölik (Hunyadi & Vita, 2019). A relatív szórás értéke az alábbiak szerint értelmezhető:

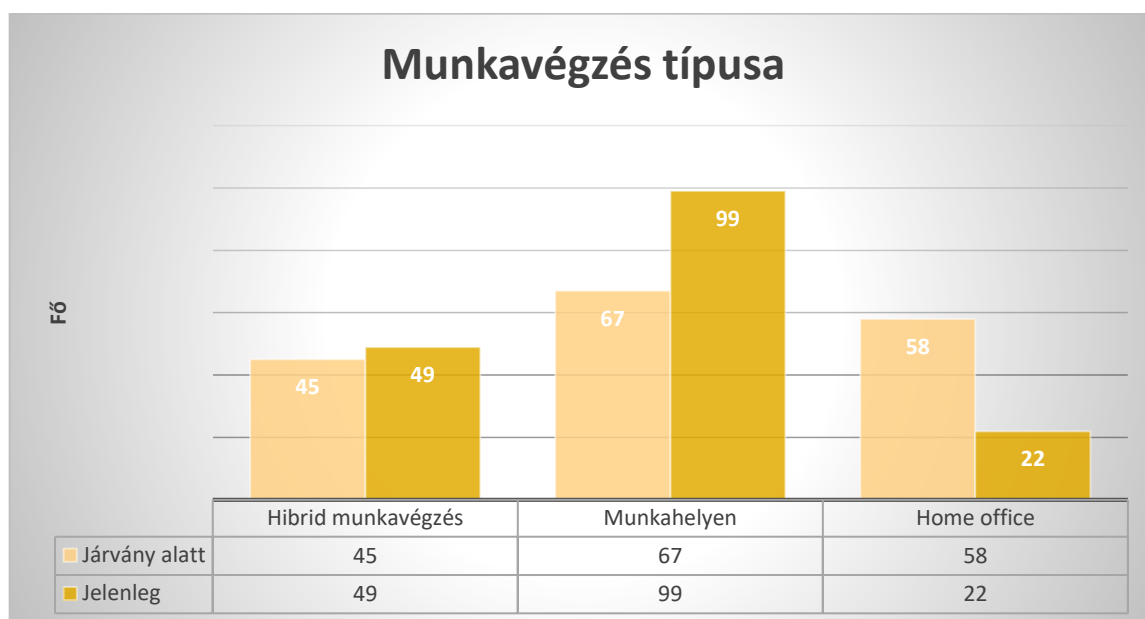
- 30%-nál nagyobb érték esetében változékony mutatóról beszélhetünk
- 30-10% közötti értéknél átlagos
- 10% alatt pedig kiegyenlített a mutató

Az elemzésben sok volt a magas és alacsony érték, tehát nem kiegyenlített, így változékony mutatóról beszélhetünk.

A megkérdezettek 69%-a, számszerűsítve 118 fő nem keresett a COVID-19 alatt új munkát. Azok közül, akik kerestek új állást 25,1%, azaz 43 fő el is tudott helyezkedni. A maradék 5,8%-a a kitöltőknek 10 fő keresett, de nem találtak új munkahelyet. Azok, akik találtak új munkahelyet átlagosan 1,8485 hónap, vagyis kerekítve 2 hónap alatt tudtak elhelyezkedni.

Ezt követően megkérdeztem, hogy milyen munkavégzési formában dolgozott a kitöltő a járvány alatt, valamint, hogy jelenleg milyen munkavégzési formában dolgozik.

**11. ábra Munkavégzés típusa a járvány alatt és jelenleg**



*Forrás Saját szerkesztés*

A kitöltők 39%-a munkahelyére bejárva végezte munkáját a pandémia alatt. A járványhelyzetben 34% dolgozott home office-ban. A munkahelyen való munkavégzés azonban számottevően nőtt 58%-ra a vírushelyzetet követően. Ebből megállapítható, hogy sok cég csak ideiglenesen küldte home office-ba a dolgozókat, a járvány után pedig visszatértek az irodai jelenléthez. A hibrid munkavégzés, amely azt jelenti, hogy 1-2 nap irodai jelenlét, többi napon home office nem mutatott nagy változást. Ebből az következik, hogy akik ebben a rendszerben dolgoztak a járvány alatt (26%), azok továbbra is ezt a formát alkalmazzák (29%).

Következő kérdésemben arra kerestem a választ, hogy fontos szempont-e a munkahely kiválasztása során a home office. Eldöntendő kérdést alkalmaztam, hogy egyértelmű választ kapjak. Az emberek 62%-nak fontos a home office lehetőség a munkahelyválasztás során (106 fő). A kitöltők 38% válaszolt nemmel a kérdésre (64 fő), tehát számukra nem döntő szempont a home office megléte munkahelyválasztás során. Itt nagyban befolyásolhatja a válaszadást az is, hogy az illetőnek volt-e lehetősége korábban home office-ra és ha igen, milyen benyomással volt rá. Ahogyan fentebb a szakirodalomban is kitértem rá, nem minden munkakör látható el hiánytalanul home office-ból.

**3. táblázat Otthoni munkavégzés lehetőségét összesítő táblázat**

| <b>Az otthoni munkavégzésre korábban is lehetősége volt?</b> | <b>Fő</b> | <b>Százalék</b> |
|--------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|
| <b>Alkalmanként</b>                                          | 49        | 28,8%           |
| <b>Nem</b>                                                   | 105       | 61,8%           |
| <b>Igen</b>                                                  | 16        | 9,4%            |
| <b>Összesen</b>                                              | 170       | 100%            |

Ha a fenti táblázatot megnézzük könnyen leolvasható az összesített adatokból, hogy az emberek nagyrésze egyáltalán nem dolgozott még home office-ban. Ez az adat a fentebb írt következtetésemet is alátámasztja, miszerint nem tudják az emberek, hogy fontos-e nekik egy munkahely választása során a home office, ha még nem volt lehetőségük kipróbálni. Meglepően 9,4%-nak, azaz számszerűsítve 16 főnek a 170 megkérdezettből volt csak lehetősége home office-ban dolgozni korábban, mely kimondottan egy alacsony arány.

A soron lévő kérdésben azt vizsgáltam, hogy melyik munkavégzést tartják hatékonyabbnak az emberek, az otthoni munkavégzést vagy az irodai jelenlétet. A könnyebb elemzéshez összefüggésvizsgálatot végeztem. Kíváncsi voltam, hogy van-e összefüggés aközött, hogy valaki jelenleg milyen formában dolgozik és melyik munkavégzési formát tartja hatékonyabbnak. A két változó közötti kapcsolat elemzésére Khi-négyzet próbát alkalmaztam. A módszer segítségével megállapítható, hogy van-e szignifikáns kapcsolat a jelenlegi munkavégzés típusa és a hatékonynak vélt között.

Eredményeimet is az alábbi táblázat szemlélteti.

#### 4. táblázat Jelenlegi munkavégzési forma és a hatékonynak vélt összehasonlítása

| Melyik munkavégzési formát tartja hatékonyabbnak? | Milyen munkavégzési formában dolgozik jelenleg? |             |           |           |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------|-----------|-----------|
|                                                   | Hibrid munkavégzés                              | Munkahelyen | Otthonról | Végösszeg |
| A munkahelyen való munkavégzést                   | 27,529                                          | 40,988      | 35        | 104       |
| Az otthonról való munkavégzést                    | 17,471                                          | 26,012      | 23        | 66        |
| Végösszeg (fő)                                    | 45                                              | 67          | 58        | 170       |

| fi | fi*         | (fi-fi*) <sup>2</sup> /fi* |
|----|-------------|----------------------------|
| 25 | 27,52941176 | 0,232403218                |
| 20 | 17,47058824 | 0,366211131                |
| 54 | 40,98823529 | 4,130600392                |
| 13 | 26,01176471 | 6,50882486                 |
| 25 | 35,48235294 | 3,096742862                |
| 33 | 22,51764706 | 4,879716024                |

19,21449849                      >                      5,991464547  
empirikus                                              Khi2

A hipotézis elutasításra került.

Az elemzésből kiderült, hogy nincs szignifikáns összefüggés a munkavégzés helyszíne és a munkavégzési forma hatékonysága között. Tehát, ha valaki home office-ban dolgozik jelenleg, nem egyenlő azzal, hogy azt is tartja hatékonynak. Sokan rákényszerültek az otthonról történő munkavégzésre. Az, hogy ki melyiket tartja hatékonyabbnak véleményem szerint nagyban függ attól is, hogy egyedül vagy családtagjaival él-e az illető, valamint mennyire megoldott egy különálló irodarész kialakítása.

Utolsó kérdésemben arra voltam kíváncsi, hogy az emberek életét, hogyan befolyásolta a járványhelyzet. Az alábbi kérdések közül választhattak szabadon maximum 3 válasz megjelölésével. A táblázat jobb oldali oszlopában jelöltem a válaszadók számát az adott állításra.

### 5. táblázat Járvány hatása az emberek életére

| Hatások                                                                        | Válaszok |     |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|
| Nincs vagy megszűnt a munkája                                                  | 9        | 2%  |
| Gyermekek felügyeletével, elhelyezésével kapcsolatos nehézségek                | 22       | 6%  |
| Családról, barátról gondoskodás kötelezettsége                                 | 25       | 7%  |
| Családi környezetben otthonról végzett munka nehézsége                         | 27       | 7%  |
| Egészségügyi aggodalmak                                                        | 58       | 16% |
| Pénzügyi aggodalmak /Félelem az anyagi bizonytalanságtól                       | 72       | 19% |
| Vásárlással kapcsolatos nehézségek                                             | 41       | 11% |
| Magányosság                                                                    | 36       | 10% |
| A családdal személyesen együtt töltött idő növekedése                          | 50       | 13% |
| A családdal telefonon, Skype-on, Facebookon stb. együtt töltött idő növekedése | 32       | 9%  |

Összesen 372 állítást jelöltek meg a kitöltők befolyásoló tényezőként. A legtöbben a vírus alatt pénzügyi aggodalmakkal szembesültek és féltek, hogy elveszítik anyagi biztonságukat (72 fő). Ez összefügg a munkahelyek megszűnésével és a rengeteg intézménybezárással. Második helyen érthető módon az egészségügyi aggodalmak álltak (58 fő). Az egészségügyi aggodalmakat sok esetben a médiában közölt rengeteg halálhír is fokozhatta, hiszen naponta mondták be a legfrissebb adatokat az áldozatok számáról. Ezzel szemben pozitív hatásnak mondható, hogy a harmadik helyen állt a családdal való időtöltés növekedése (50 fő). Ez a többletidő a home office és a kijárási korlátozások miatt is kialakulhatott. Szerencsére a megkérdezettek közül csak 9 főre volt hatással, hogy megszűnt a munkaviszonya, ez egy viszonylag alacsony 2%-os arány.

### 3.3 Eredmények

1. A munkavállalók munkapiaci helyzetében változás következett be a COVID-19 hatására. (H1)
2. Az álláskeresőknél fontos szempont a home office lehetősége egy cégnél. (H2)
3. Sokkal többen váltottak munkahelyet a vírus helyzetben, mint előtte. (H3)
4. Az irodai munkavégzés sokkal hatékonyabbnak bizonyul, mint a home office. (H4)

Az alábbiakban a kutatással kapcsolatos fent is említett hipotéziseimet fogom megvizsgálni.

Első hipotézisem a munkavállalók munkapiaci helyzetében történt változásokat vizsgálta. Az összes kitöltő közül (170 főből) 54%-nak történt valamilyen változás a munkakörülményeiben (92 főnek). A legtöbb esetben home office-ra való áttérést jelentette a változás (43 fő). Második helyen a munka szüneteltetése (12 fő) vagy az állás elvesztése (11 fő) és a felmondás (8 fő) állt. Ezek alapján az 54%-kal a hipotézisem elfogadásra került, mivel a munkavállalók többségénél történt változás a munkakörülményekben a járvány alatt.

Második hipotézisemnél azt a tényt vizsgáltam, hogy az álláskeresőknél valóban fontos szempont-e a home office lehetősége egy cégnél (H2).

A kérdésre két válaszadási lehetőséget adtam a kitöltőknek, igen vagy nem. Az eredmények azt mutatják, hogy az emberek 62%-nak fontos szempont a munkahely kiválasztása során a home office lehetősége. A válaszadók 38%-nak pedig nem lényeges szempont az otthoni munkavégzés. Véleményem szerint ez a COVID-19 pozitív hozadékaként fogható fel. Az eredmények alapján H2 hipotézisem elfogadásra került.

Következő hipotézisem a munkahelyváltással kapcsolatban a következőképpen hangzik. Sokkal többen váltottak munkahelyet a vírus helyzetben, mint előtte (H3). Ezt az állítást az alapján ítélt meg, hogy az intézménybezárások miatt sok ember kényszerült új munkahelyet keresni.

A kutatási adatokat felhasználva az alábbi eredményeket kaptam. A teljes mintát nézve (170 főből) az emberek 54%-nál következett be változás a munkaerőpiaci helyzetében, ez létszámot tekintve 92 főt jelentett. A továbbiakban ezt a 92 főt megkérdeztem, hogy a pandémia alatt kerestek-e új munkát. Az alábbi táblázatból jól látható, hogy csupán 36% keresett új munkahelyet a pandémia alatt. Ebből kifolyólag elmondható, hogy az elvárttól kevesebben kerestek új állást. H3 hipotézisem a számok alapján tehát elutasításra került (H3).

**6. táblázat Munkát keresők száma a pandémia alatt**

| Ön a pandémia alatt keresett új munkát? | Fő | %    |
|-----------------------------------------|----|------|
| Igen                                    | 33 | 36%  |
| Nem                                     | 59 | 64%  |
| Összesen                                | 92 | 100% |

Utolsó, negyedik hipotézisem arra vonatkozott, hogy az irodai munkavégzés sokkal hatékonyabbnak bizonyul, mint a home office (H4). A megkérdezett 170 főből 104 fő az irodai munkavégzést tartja hatékonyabbnak a home office-al szemben. Az eredmények bővebb értelmezésére Khi-négyzet próbát alkalmaztam, melyet a fenti elemzések fejezetben már bővebben kifejtettem. A módszer segítségével megállapítottam, hogy nincs szignifikáns kapcsolat a munkavégzés helyszíne és a munkavégzési forma hatékonysága között. Ami azt jelenti, hogy ha valaki home office-ban dolgozik jelenleg, nem egyenlő azzal, hogy azt is tartja hatékonynak. Ennek kimeneteleként megállapítom, hogy a H4 hipotézisem elfogadásra került.

#### 4. Következtetések, javaslatok

A végzett kutatásom és rendelkezésre álló adataim alapján a következőkben összegzem eredményeimet. A következő táblázatban összefoglalom a hipotéziseimet és azok eredményeit. Ennek eredményeit a dolgozatom korábbi részében kifejtettem és elemeztem.

**7. táblázat Hipotézisek összegzése**

|    | Hipotézisek                                                                              | Eredmények |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. | A munkavállalók munkapiaci helyzetében változás következett be a COVID-19 hatására. (H1) | ELFOGADVA  |
| 2. | Az álláskeresőknél fontos szempont a home office lehetősége egy cégnél. (H2)             | ELFOGADVA  |
| 3. | Sokkal többen váltottak munkahelyet a vírus helyzetben, mint előtte. (H3)                | ELUTASÍTVÁ |
| 4. | Az irodai munkavégzés sokkal hatékonyabbnak bizonyul, mint a home office. (H4)           | ELFOGADVA  |

A válság különbözőképpen érintette az egyes cégeket, vállalatokat. Az első hullámban a válság hatására a legtöbb cég reakciója a létszámleépítés, létszámstop vagy ha ezek nem váltak be, akkor sajnos az átmeneti vagy a végleges bezárás volt (Veres, 2021).

Véleményem szerint mind hazai mind pedig nemzetközi szinten a jövőben csak azok a vállalatok lesznek képesek „életben maradni”, akik rugalmasak és könnyen tudnak adaptálni új technológiákat, mint most a járvány idején volt szükséges. Ugyanakkor figyelembe veszik a munkavállalók igényeit is, mint nagyobb önállóság, munka-magánélet egyensúly.

Úgy vélem és a hipotéziseim vizsgálata alapján megállapítható, hogy sok embernek megváltozott a munkakörülménye a járvány hatására. Többen szeretnék home office-ban dolgozni, mint a COVID-19 előtt. Azt gondolom ez egyfajta pozitívum, hiszen korábban hazánkban nem volt annyira népszerű az otthonról való munkavégzés.

Sok cég még mindig nem áll készen az átállásra, főleg a kis- és középvállalkozásokra jellemző, hogy nagyobb ellenőrzést szeretnek gyakorolni a munkavállalókra. Legtöbben pedig nem bíznak abban, hogy a munkavállaló az otthon töltött idő alatt 100%-ban ellátja a munkáját. Ezen a területen van még mit fejlődni. Hipotéziseimből kiderült, hogy az emberek sokkal hatékonyabbnak tartják az irodai jelenlétet, ebből kifolyólag csak home office-ban való munkavégzést nem feltétlenül javasolnék. Segítség lehet, ha képzések formájában az idősebb generációt felkészítjük, hogy hogyan lehet eredményesen adoptálni a mindennapi életükbe. Fiataloknak ugyanis sokkal könnyebb az átállás, ők ebben nőttek fel.

Azokon a területeken, ahol nem megoldható az otthoni munkavégzés ott meglátásom szerint a négy napos munkahét bevezetése szolgálhat megoldásként a jövőben. A négy napos munkahét a munka-magánélet egyensúly és a termelékenység növelését célozza meg. Egy amerikai cég felmérése alapján a munkavállalók 92 százaléka például támogatná a négy napos munkahetet, még annak ellenére is, ha ez hosszabb napi munkaidővel járna (Joly & Hurst, 2023). A rövidebb munkahét környezeti szempontból is jó lehet egy országnak, ugyanis az autóval munkába járok száma lényegesen lecsökkenne, ezáltal a károsanyag kibocsájtás is. Ehhez kapcsolódóan, ha nem járnának be annyian az irodákban, nem lenne szükség ennyi irodaházra, így több zöldterület maradna meg a kevesebb építkezés, beruházás miatt. Nem mellesleg a vállalatok is költséget tudnak csökkenteni, ha nem kell akkora mértékű bérleti díjat fizetni. Anyagi oldalról a családoknak sem mindegy, hiszen több pénzt tudnak megtakarítani, ha nem kell annyi alkalommal autóba ülni és bemenni a munkahelyre.

Negatívum lehet a kisgyermekeseknek abból a szempontból, hogy ha a gyerek beteg lesz mennyire fér bele a szoros munkaidőkben a napi munka megszakítása vagy extra nap kivétele az amúgy is rövid munkahétből. Ezt leszámítva helyesen felépítve hatalmas előny lehet. Például pozitívum, hogy ha a munkába járással töltött idő is redukálódik, akkor több idő jut a családra.

A fentebb említettek kapcsán a jövőben is jelentős szerepet fog játszani a humánerőforrás-menedzsment, hogy a szükséges technológiai újdonságokkal és szakmai segítséggel támogassa a munkavállalók és a cég közötti együttműködést és kapcsolatot.

## 5. Összefoglalás

A 2019-ben megjelenő koronavírus teljesen megváltoztatta a szokásainkat. A COVID-19 hozadékaként az otthonról történő munkavégzések száma hirtelen megnőtt. Ha nem jelenik meg a vírus erre az áttörésre nagyjából évtizedekkel később került volna csak sor.

Ahhoz, hogy átlássuk miben is különbözik a home office a távmunkától szükséges ismernünk az atipikus foglalkoztatási formákat. Az atipikus foglalkoztatás első megjelenése egészen a második világháború környékére nyúlik vissza. Távmunkát lehetőség szerint végezhetünk munkaszerződésben foglaltak alapján, megbízás szerint vagy vállalkozási formában egyaránt. A technológiai innovációknak köszönhetően pedig módosult az emberek munkaidőbeosztása is. A távmunkában végezhető munkák száma természetesen iparáganként eltérő lehet, mely nagyban függ az adott ország fejlettségétől is. A távmunka, mint atipikus foglalkoztatás alkalmazásával a szervezetek súlyos költségeket takaríthatnak meg.

A home office azonban teljesen átírta az eddig megszokott napi rutint. Számos szakirodalmi forrást lehet találni a távmunkáról, de csak kevés foglalkozik közülük a munkavállalók jólétével és a megélt érzelmeivel. Az emberi kapcsolatok tekintetében két részt érdemes kiemelni. Hogyan hat a távmunka a kollégákkal való viszonyra, valamint milyen hatást gyakorol a családi kapcsolatokra. Az otthoni munka sokszor munka és magánéleti szempontból merül fel megoldásként (Beauregard & Lesley, 2009). Beauregard és társai (2013) egy különös dologra figyeltek fel. Azok a munkavállalók, akik többségben, vagy csak teljesen otthonról végzik a munkájukat, azoknak nem prioritás a karrier az életükben. Elégedettségük a munkán kívüli tevékenységükből származnak. Felmérésük szerint a munkavállalók 81%-a arról számolt be, hogy a munkán kívüli életük adja az elégedettséget számukra.

Kutatásom fő célja az volt, hogy feltérképezsem a Magyarországon élő munkavállalók személyes tapasztalatait. Kérdéseimet a munkára, magánéletre és főként a home office tevékenység köré fűztem. Az ok-okozati viszonyt kerestem aközött, hogy mely munkavégzési formát preferálják jobban az emberek és miért. Hiszen sokan kényszerültek olyan munkavégzési formában dolgozni, mely számukra nem komfortos, mely adódhat edukációs problémákból vagy fakadhat generációs különbségekből is. 2012-2022 között nagyobb számban dolgoztak alkalmanként távmunkában, mint rendszeresen. 2020-ban a vírus megjelenésének időszakában megugrott az alkalmanként és a rendszeresen

távmunkában dolgozók száma. Kutatásomból kiderült, hogy a munkahelyen való munkavégzés számottevően nőtt 58,2%-ra a vírushelyzetet követően. Ebből megállapítható, hogy sok cég csak ideiglenesen küldte home office-ba a dolgozókat, a járvány után pedig visszatértek az irodai jelenléthez. Sok vállalatnak ez teljesen idegen volt, de kénytelenek voltak lépést tartani a válság hatására kialakult trendekkel. A járványhelyzet azonban nem adott időt ellenállásnak. Nyugodt környezetben a távmunkára való átállás valószínűleg több ellenállást váltott volna ki. Olyan szolgáltatói szektor munkái, mint pénzügyi, biztosítási, menedzsment és oktatás a munka közel 75%-a otthonról is elvégezhető. Olyan ágazatok, mint a mezőgazdaság, kiskereskedelem, építőipar, szállás és vendéglátás vagy a szállítmányozás sokkal kevesebb a távmunkában végezhető foglalkozások aránya (25%).

A pandémia magánéletre gyakorolt hatásánál pozitívként említhető, hogy saját elemzésem alapján a harmadik helyen a családdal való időtöltés növekedése állt. Főleg azokat érinthette ez véleményem szerint, akik párjukkal/családtagjaikkal együtt otthonról dolgoztak, vagy a munkába történő bejárás ideje lecsökkent, így több idő jutott a családdal való közös időtöltésre.

## Irodalomjegyzék

Altena, E. és mtsai., 2020. *Dealing with sleep problems during home confinement due to the COVID-19 outbreak: Practical recommendations from a task force of the European CBT-I Academy*, hely nélkül: European Sleep Research Society.

Bankó, Z. & Ferencz, J., 2015. *Atipikus munkajogviszonyok*. Budapest: Wolters Kluwer Kft..

BBC News, 2022. BBC. [Online]  
Available at: <https://www.bbc.com/news/world-56237778>  
[Hozzáférés dátuma: 5 március 2023].

Beauregard, A. & Lesley, H., 2009. *Making the link between work-life balance practices and organizational performance.*, hely nélkül: Human Resource Management Review.

Bihari, G., 1999. *Teleházak és távmunka Magyarországon*. Budapest: Teleház Kht. Kiadó.

Czirfusz, M., 2021. *A Covid-19 válságkezelés és a dolgozók helyzetének átalakulása a magyarországi feldolgozóiparban*, Budapest: Periféria Külpolitikai és Kutatóközpont.

Cserháti, I., Keresztély, T. & Bod, P. Á., 2021. *Magyar gazdaság újraindulása másfél év pandémia után - újabb kockázatok mellett*, Debrecen: Alföldi Nyomda Zrt..

Dini, X. és mtsai., 2020. *Media use and acute psychological outcomes during COVID-19 outbreak China*, Kína: Journal of anxiety disorders.

Dockery, M. & Bawa, S., 2020. *Working from Home in the COVID-19 Lockdown*, Ausztrália: Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief.

Dr. Farkas, F., Dr. Karoliny, M., László, G. & Dr. Poór, J., 2007. *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Budapest: Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft..

Dr. Pulay, G., 2020. *Pénzügyi szemle online*. [Online]  
Available at: <https://www.penzugyiszemle.hu/tanulmanyok-eloadasok/mennyire-forgattak-fel-a-covid-19-jarvany-a-munkaeropiacot>  
[Hozzáférés dátuma: 5 március 2023].

E. E. M., 2020. *Webbeteg*. [Online]  
Available at: [https://www.webbeteg.hu/cikkek/fertozo\\_betegseg/24705/munkaltatoi-lehetosegek#:~:text=Munk%C3%A1ltat%C3%B3](https://www.webbeteg.hu/cikkek/fertozo_betegseg/24705/munkaltatoi-lehetosegek#:~:text=Munk%C3%A1ltat%C3%B3)  
[Hozzáférés dátuma: 5 március 2023].

Finna, H. & Forgács, T., 2010. *A rugalmas munkavégzési formákról*, Budapest: Információs társadalom: Társadalomtudományi folyóirat.

Forgács, T., 2009. *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei. Doktori értekezés*, Pécs: Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola.

Fülöp, E. & Dávid, J., 2008. *A munkaerő szakmaszerkezeti kereslet-előrejelzése, a kereslet és a kínálat egybevetése*. Budapest: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal.

HOANG, T. D. L., NGUYEN, H. K. & NGUYEN, H. T., 2021. *Towards an economic recovery after the COVID-19 pandemic: empirical study on electronic commerce adoption*

*of small and medium enterprises in Vietnam*, Vietnam: Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society.

Hunyadi, L. & Vita, L., 2019. *Statisztika I.*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Joly, J. & Hurst, L., 2023. *euronews.next*. [Online]  
Available at: <https://www.euronews.com/next/2023/02/23/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>  
[Hozzáférés dátuma: 20 április 2023].

Kamber, T., 2017. Gen X: The Cro-Magnon of Digital Natives. *Generations*, 1 október, pp. 48-54..

Kelly, J., 2023. *Forbes*. [Online]  
Available at: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2023/03/01/can-five-generations-coexist-in-the-workplace/?sh=5c8d38bc31f2>  
[Hozzáférés dátuma: 18 április 2023].

Klausz, M., 2016. *A közösségi média nagykönyve*. Budapest: Athenaeum Kiadó.

Kozma, M., 2021. *portfolio.hu*. [Online]  
Available at: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211203/totalisan-felforgatta-a-magyar-vendeglatas-a-koronavirus-sosem-lesz-mar-olyan-mint-a-jarvany-elott-513594>  
[Hozzáférés dátuma: 5 március 2023].

Kőműves, Z. S. és mtsai., 2022.. *Kilábalás – Újranyitás – Növekedés*. Budapest: Wolters Kluwer Hungary Kft..

Központi Statisztikai Hivatal, 2020. *Központi Statisztikai Hivatal*. [Online]  
Available at: [https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html#emelkedettamunkanlk\\_licszmasamunkanlklisgirtais](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf202/index.html#emelkedettamunkanlk_licszmasamunkanlklisgirtais)  
[Hozzáférés dátuma: 22 február 2023].

Lukács, G., 2020.. *Világjárványok története*, Budapest: Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság.

Molnár, C., 2020. *Index*. [Online]  
Available at: [https://index.hu/techtud/2020/04/23/a\\_repuloket\\_majdnem\\_olyan\\_nehez\\_a\\_foldon\\_tartani\\_mint\\_repulni\\_veluk\\_koronavirus\\_easyjet\\_ryanair\\_delta\\_air\\_lines/](https://index.hu/techtud/2020/04/23/a_repuloket_majdnem_olyan_nehez_a_foldon_tartani_mint_repulni_veluk_koronavirus_easyjet_ryanair_delta_air_lines/)  
[Hozzáférés dátuma: 5 március 2023].

Nemzeti Jogszabálytár, 2020. *Nemzeti Jogszabálytár*. [Online]  
Available at: <https://njt.hu/jogszabaly/2020-431-20-22>  
[Hozzáférés dátuma: 20 március 2023].

Oláh, Z., 2019. *HR Portál*. [Online]  
Available at: <https://www.hrportal.hu/hrblog/munkaiszony-vagy-munkaviszony/mas-munkahelyre-utasitas-63--csak-atmenetileg-33-20190304.html>  
[Hozzáférés dátuma: 16 április 2023].

Perger, J., Péterfi, C. & Ardelean, A., 2020. *Pwc, Kényszerpihenő helyett túlórák, avagy a COVID-19 nyertesei*, Budapest: PwC.

Perger, J., Péterfi, C. & Ardelean, A., 2020. *Kényszerpihenő helyett túlórák, avagy a COVID-19 nyertesei*, Budapest: PWC.

Pszichológia Magazin, 2021. HVG. [Online] Available at: [https://hvg.hu/pszichologiamagazin/20210411 Pozitiv onmagunk megtalalasa a jarvany legkemenyebb hullamaban](https://hvg.hu/pszichologiamagazin/20210411_Pozitiv_onmagunk_megtalalasa_a_jarvany_legkemenyebb_hullamaban)

Rahman, J. és mtsai., 2020. *Neurological and Psychological Effects of Coronavirus (COVID-19): An Overview of the Current Era Pandemic*, hely nélk.: Cureus.

Reiter, Á., 2012. *Utópia vagy reális alternatív Az ügyfélszolgálatosok doglalkoztatása távmunkában*, Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, Közgazdasági Továbbképző Intézet, Ügyfélkapcsolati szak.

Sanchez, P. & Calvo, P., 2019. *Generational differences in technology behaviour: Comparing Millennials and Generation X.*, Spanyolország: University of A. Coruña, Department of Business.

Thékes, I., 2020. In: *A COVID-19 vírusjárvány miatti hazai távoktatás digitális megoldásainak elemzése*. Szeged: Gerhardus Kiadó.

Venczel-Szakó, T., Balogh, G. & Borgulya, I., 2021. *Venczel-Szakó, Tímea, Balogh, Gábor and Borgulya, Isvtánné (2021) Távmunka, home office. Hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját?*, Budapest: Vezetéstudomány - Budapest Management Review.

Veres, D., 2021. *Portfolio.hu.* [Online] Available at: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20211210/konnyebb-vagy-nehezebb-lesz-a-munkavallalok-elete-a-koronavirus-utan-515090> [Hozzáférés dátuma: 17 április 2023].

Veres, Z., Hoffmann, M. & Kozák, Á., 2017. *Bevezetés a piackutatásba*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

Weber, T. és mtsai., 2020. *Eurofound.* [Online] Available at: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20064en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20064en.pdf)

## Ábrajegyzék

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. ábra: Munkanélküliségi ráta alakulása országok szintjén .....</b>         | <b>8</b>  |
| <b>2. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon .....</b>             | <b>10</b> |
| <b>3. ábra Foglalkoztatottak átlagos havi létszáma 2019 és 2020 között.....</b> | <b>12</b> |
| <b>4. ábra Távmunkát végzők hazánkban .....</b>                                 | <b>15</b> |
| <b>5. ábra Kitöltők életkora .....</b>                                          | <b>24</b> |
| <b>6. ábra Változás bekövetkezése a munkakörülményekben .....</b>               | <b>25</b> |
| <b>7. ábra Munkakörülmény változás kiváltó ok .....</b>                         | <b>26</b> |
| <b>8. ábra Legmeghatározóbb tényezők állás elvesztése esetén .....</b>          | <b>27</b> |
| <b>9. ábra Munkát keresők aránya a COVID-19 alatt.....</b>                      | <b>28</b> |
| <b>10. ábra Elsődleges szempont munkahely választása során .....</b>            | <b>28</b> |
| <b>11. ábra Munkavégzés típusa a járvány alatt és jelenleg.....</b>             | <b>31</b> |

## Táblázatok

|                                                                                             |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. táblázat Fontos szempontok munkahelyválasztás során .....</b>                         | <b>29</b> |
| <b>2. táblázat A munkahelyválasztás során fontosnak vélt szempontok vizsgálata .....</b>    | <b>30</b> |
| <b>3. táblázat Otthoni munkavégzés lehetőségét összesítő táblázat .....</b>                 | <b>32</b> |
| <b>4. táblázat Jelenlegi munkavégzési forma és a hatékonynak vélt összehasonlítása.....</b> | <b>33</b> |
| <b>5. táblázat Járvány hatása az emberek életére .....</b>                                  | <b>34</b> |
| <b>6. táblázat Munkát keresők száma a pandémia alatt .....</b>                              | <b>36</b> |
| <b>7. táblázat Hipotézisek összegzése .....</b>                                             | <b>37</b> |

## Mellékletek

A kutatásom során alkalmazott online kérdőív

Kedves Kitöltő!

A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Vezetés és szervezés mesterképzési szakán végzős hallgató vagyok. Diplomamunkám elkészítéséhez anonim kérdőíves felmérést végzek a COVID-19 munkapiacra gyakorolt hatásairól. Kérlek, az alábbi kérdőív kitöltésével járulj hozzá kutatómunkámhoz!

Segítségedet előre is köszönöm!

Adrienn

1. Az Ön neme?
  - ☐ Nő
  - ☐ Férfi
  
2. Az Ön életkora?
  - ☐ 18-28 között (Z generáció)
  - ☐ 29-43 között (Y generáció)
  - ☐ 44-58 között (X generáció)
  - ☐ 59 év felett (BB generáció)
  
3. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?
  - ☐ Általános iskola
  - ☐ Középiskola (gimnázium, szakközépiskola, szakiskola)
  - ☐ Főiskolai/Egyetemi diploma
  
4. A koronavírus-járvány hatására történt változás az Ön munkakörülményeiben, munkaerőpiaci helyzetében? (2020-2021)
  - ☐ Igen
  - ☐ Nem

5. Jelölje be, hogy mi volt a munkakörülmény változás kiváltó oka.
- ☐ Elveszítette az állását
  - ☐ Felmondott
  - ☐ Munkáltatója átmenetileg szünetelteti / szüneteltette a munkát
  - ☐ Változott a munkaideje, munkaidő-beosztása
  - ☐ Változott a keresete
  - ☐ Otthonról dolgozik / dolgozott
  - ☐ Új állásban kezdett
6. Ha ön elvesztette az állását, mi volt a legmeghatározóbb tényező?
- ☐ Kötelező intézménybezárások (szálláshely, kereskedelmi egységek bezárása)
  - ☐ Kijárási korlátozás
  - ☐ Létszámleépítés
  - ☐ Munkahely végleges bezárása, megszűnése
7. Ha ön felmondott, mi volt a legmeghatározóbb tényező?
- ☐ Munkafeltételek változása nem volt megfelelő az ön számára
  - ☐ Munkaidő változása, munkakör változása
  - ☐ Gyerekek otthoni felügyelete nem volt összeegyeztethető a munkával
8. Ön a pandémia alatt keresett új munkát?
- ☐ Igen
  - ☐ Nem
9. Ha a COVID alatt keresett állást, mi volt az elsődleges szempont Önnek az új munkahely kapcsán?
- ☐ Home office lehetőség
  - ☐ Home office támogatás (pl.: íróasztal, szék, áramszámla kifizetése)
  - ☐ Leendő cég stabilitása, biztonság
  - ☐ Jövedelem, megfelelő juttatások
  - ☐ Hosszú távú lehetőségek

10. Mennyire fontosak Önnek az alábbiak egy 1-5 ig terjedő skálán egy munkahelyet nézve (5 legfontosabb, 1 egyáltalán nem fontos)

|                                                                           | 1                        | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                                                                           | Egyáltalán<br>nem fontos | Kevésbé<br>fontos     | Fontos                | Nagyon<br>fontos      | Legfontosabb          |
| Home office lehetőség                                                     | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Home office támogatás (pl.:<br>íróasztal, szék, áramszámla<br>kifizetése) | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A cég stabilitása, biztonság                                              | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jövedelem, megfelelő juttatások                                           | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hosszú távú lehetőségek                                                   | <input type="radio"/>    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

11. Ha Ön a covid alatt keresett új munkahelyet, talált-e?

- ☐ Nem kerestem munkát
- ☐ Igen találtam
- ☐ Nem találtam

12. Ha munkát keresett mennyi idő telt el az új állás megtalálásáig? (hónap)

*Rövid szöveges válasz*

13. A járványhelyzet alatt milyen munkavégzési formában dolgozott?

- ☐ Otthonról (home office)
- ☐ Munkahelyen
- ☐ Hibrid munkavégzés (1-2 nap home office/1-2 nap iroda)

14. Milyen munkavégzési formában dolgozik jelenleg?

- ☐ Otthonról
- ☐ Munkahelyemen
- ☐ Hibrid munkavégzésben (1-2 nap home office/1-2 nap iroda)

15. Önnek fontos szempont egy munkahely kiválasztása során a home office lehetőség?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

16. Ha Home office-ban dolgozik hogyan változott a munkaideje, munkaidő-beosztása?

- ☐ Nem dolgozom home office-ban
- ☐ Többet dolgozik / dolgozott home office-ban
- ☐ Kevesebbet dolgozik / dolgozott home office-ban
- ☐ Nem változott

17. Az otthoni munkavégzés korábban is lehetőség volt az Ön számára?

- ☐ Igen
- ☐ Igen, alkalmanként
- ☐ Nem

18. Ön melyik munkavégzési formát tartja hatékonyabbnak?

- ☐ Az otthonról való munkavégzést találom hatékonyabbnak
- ☐ A munkahelyen való munkavégzést találom hatékonyabbnak

19. Miért tartja az előbbi kérdésben adott választ, munkavégzési formát hatékonyabbnak?

*Hosszú szöveges válasz*

20. A koronavírus-járvány megjelenése óta az alábbiak közül melyek befolyásolták az Ön életét? Maximum 3 választ jelöljön be!

- ☐ Nincs vagy megszűnt a munkája
- ☐ Gyermekek felügyeletével, elhelyezésével kapcsolatos nehézségek
- ☐ Családról, barátról gondoskodás kötelezettsége
- ☐ Családi környezetben otthonról végzett munka nehézsége
- ☐ Egészségügyi aggodalmak
- ☐ Pénzügyi aggodalmak /Félelem az anyagi bizonytalanságtól
- ☐ Vásárlással kapcsolatos nehézségek
- ☐ Magányosság
- ☐ A családdal személyesen együtt töltött idő növekedése
- ☐ A családdal telefonon, skype-on, facebookon stb. együtt töltött idő növekedése
- ☐ Egyéb

Függelékek

**DIPLOMADOLGOZAT  
TARTALMI KIVONATA**

**Dolgozat címe: A munkapiac változásai a COVID-19 hatására**

**A dolgozatot készítő hallgató neve: Tóth Adrienn**

Szak, képzési szint és tagozat megnevezése: Vezetés és szervezés, Mesterképzés, Levelező tagozat, Gödöllő

Tanszék megnevezése: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

*Belső témavezető:* Dús Miklós, mestertanár

**Kulcskifejezések:** Munkaerőpiac, COVID-19, Távmunka, Home office, Pszichológia hatások, Pandémia alatti munkavállalás

**Összefoglaló:** Dolgozatomban bemutatom a hazai és nemzetközi munkapiacot a COVID-19 alatt. Ezt követően ismertetem a járványhelyzethez kapcsolódó legfontosabb munkaügyi szabályokat. Kitérek a pandémia alatt népszerűvé vált home office, mint foglalkoztatási formára és annak pszichológia értelemben vett vonatkozásaira. Saját kutatásomban kérdőíves kutatási módszer segítségével elemzem a munkapiaci változásokat és értékelem a felállított hipotéziseimet.

## NYILATKOZAT

### A diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Tóth Adrienn  
A Hallgató Neptun kódja: O43F8U  
A dolgozat címe: A munkapiac változásai a COVID-19 hatására  
A megjelenés éve: 2023.  
A konzulens tanszék neve: Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: 2023.04.28.



---

Hallgató aláírása

## KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Tóth Adrienn (hallgató Neptun azonosítója: O43F8U) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2023.05.01.



---

Dús Miklós  
Belső konzulens