

DIPLOMADOLGOZAT

Kiss Orsolya

Emberi Erőforrás Tanácsadó MA

Budapest

2023



Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Emberi Erőforrás Tanácsadó MA Szak

A „home office-ban” történő foglalkoztatás a munkavállalói oldalról megközelítve

Belső konzulens:

Dr. Suhajda Csilla Judit

Egyetemi docens

Készítette:

Kiss Orsolya

J27Z7F

Levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Budapest

2023

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
2. A home office, mint atipikus munkavégzési forma	5
2.1. A home office meghatározása	5
2.2. A home office előnye és hátránya.....	6
2.3. A koronavírus-járvány hatása a home office-ra.....	9
2.4. A home office, mint munkavégzési forma Magyarországon a járványidőszak előtt és után.....	11
2.5. A home office szabályozása	13
2.6. Munkavállalói elvárások a home office-szal kapcsolatban	15
2.7. Home office hatása a munkavállalókra	17
3. Saját vizsgálat bemutatása	19
3.1 Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek	19
3.2 Vizsgálat körülményei és helyszíne	20
3.3 Kutatási módszerek bemutatása	21
3.4 Kutatás bemutatása	22
3.4.1. Kérdőíves kutatás bemutatása	22
3.4.2. Interjú kutatás bemutatása	41
4. Következtetések, javaslatok.....	59
5. Összefoglalás	63
Irodalomjegyzék.....	65
Mellékletek	69
1. számú melléklet: Ábrák jegyzéke	69
2. számú melléklet: Táblázatjegyzék	69
3. számú melléklet: Kérdőív kérdései	70
4. számú melléklet: Interjú kérdések.....	74
5. számú melléklet: Interjúalanyok bemutatása	75
Függelékek.....	77

1. Bevezetés

Témaválasztásom indoklása

Diplomadolgozatom megírása során fontosnak tartom, hogy olyan témát vizsgáljak, ami a jelenlegi munkaerőpiacra nagy hatást gyakorol. 2020-ban a Covid-19 járványhelyzettel szinte egyszerre került a köztudatba a home office fogalma. Ugyan hazánkban a járvány előtt is létezett az otthoni munkavégzés intézménye, azonban nem túl sok munkavállaló élhetett ezzel a lehetőséggel. A pandémiás időszak ezt a helyzetet megváltoztatta, az eddig sokaknak elérhetetlen munkavégzési rend nagy tömegek körében terjedt el, sőt mai napra már megkerülhetetlenné vált a munkaerőpiacon. Éppen ezért is választottam diplomadolgozatom témájának ezt az atipikus foglalkoztatási formát.

A téma aktualitása megkérdőjelezhetetlen, hiszen a munkaerőpiacon bekövetkezett változások közül, ez az egyik legnagyobb az elmúlt években. Az irodai munkavégzés során a munkavállalók részéről már szinte elvárássá vált a minimum heti 1 nap otthoni munkavégzés igénye.

Személy szerinti érintettségem is kialakult a témában, mivel a pandémia alatt kezdetben heti 2 alkalommal, a későbbiekben minden második héten otthonról dolgoztam az előző munkahelyemen.

Dolgozatom felépítése

Bevezető fejezetem a témaválasztásom indokoltságáról, dolgozatom felépítéséről és az alkalmazott módszereimről szólnak. Ezt követően a második részben a hazai és a nemzetközi szakirodalmat vetem alá kritikai elemzésnek. A téma aktualitása miatt a szakirodalom elég nagy számban fordul elő. A szakirodalomban a home office meghatározását, mint atipikus foglalkoztatási formát, több irányból fogom megközelíteni, majd kitérek a XXI. században bekövetkező változásokra, különösen a koronavírus járvány helyzetet figyelembe véve, ennek hatására bekövetkező változásokra, különösen a pandémia alatti munkaerőpiaci változásokra. Ezután a számomra egyik legfontosabb egységet a home office szabályozását elemzem, amit a munkavállalói oldal érintettsége követ. A harmadik fejezetben a kutatásomat mutatom be a hipotéziseim tükrében, először a kérdőíves vizsgálatomra, majd a struktúrált interjúkra térek ki. A negyedik részben a következtetéseimet, javaslataimat, majd az ötödik fejezetben az összefoglaló részt szerepeltetem. Végző célom javaslatok, következtetések megfogalmazása, valamint a dolgozat lezárása.

Alkalmazott módszereim

Kutatásom célcsoportját mind a kérdőíves mind az interjú módszernél a munkavállalók azon köre alkotja, akik jelenleg legalább heti 1 napot home office-ban dolgoznak.

Diplomadolgozatom megírásához kétféle kutatási módszert alkalmazok melyekkel vagy alátámasztom, vagy megcáfolom a hipotéziseimet. A témához kapcsolódó szakirodalmat kritikailag elemzem, majd empirikus módszerekkel kutatást végzek. A komplex kép bemutatása miatt online kérdőíves módszert, valamint strukturált interjú készítést választottam. A kérdőíves módszernél online, anonim kérdőív keretében vizsgálom a témát, amit a Google Forms segítségével készítek elő. A kitöltés sikerességének érdekében az összes kérdést zárt kérdésként teszem fel. A kérdőívet azért online formában osztom meg, mert így a kitöltők könnyebben hozzáférhetnék, valamint saját maguk által szabályozott időben foglalkozhatnak vele, minimum 100 kitöltést várok a témában. A strukturált interjúkhoz előre megírt kérdésekkel készülök, de tervezem hagyni az interjúalanyaim számára a vélemények kifejtését a témában konkrét irányítás nélkül, amíg a témán belül maradnak. Ezen interjúkat kb. 30-45 perc hosszúságúra tervezem, 15 személlyel. Az interjúk minden alkalommal előre egyeztetett időpontban, más és más helyen, illetve időben készülnek, figyelembe véve az egyének munkaidejét, valamint szabadidejüket.

Dolgozatom célja

Diplomadolgozatommal szeretném felhívni a figyelmet az otthoni munkavégzés jelentős mértékben történő elterjedésével kapcsolatos trendekre és változásokra, emellett szeretnék rávilágítani arra, hogy a home office-ban történő foglalkoztatás törvényi szabályozása hiánypótló lenne az atipikus foglalkoztatási formák között. Dolgozatom révén képet kaphatunk arról, hogy a munkavállalók körében milyen előnyökkel és hátrányokkal jár a home office-ban történő munkavégzés, illetve, hogy mennyire befolyásolja őket az álláskeresésnél ez a tényező. A vizsgálatokat követően szeretnék egy átfogó képet bemutatni a home office munkavállalói oldaláról, ami segítséget jelenthet az emberi erőforrás tanácsadás szakon végzett szakemberek számára a hatékony kiválasztási folyamatok kialakításában, illetve ezáltal a nagyobb mértékű munkavállalói elégedettség eléréséhez.

2. A home office, mint atipikus munkavégzési forma

2.1. A home office meghatározása

A home office mára Magyarországon is elterjedt jelenség, amely leginkább a koronavírus-járványnak köszönhető. Hatását a home office-ra a 2.1. fejezetben részletezem, elsődlegesen azonban a home office fogalmáról teszek említést.

A tudományos és technológiai forradalom igen nagy hatással volt az elmúlt évtizedekre. A foglalkoztatásba, így az emberek munkájába is beépült az informatika, amely lassan kikerülhetetlenné válik. Ebből az okból kifolyólag megváltozhat egy tevékenység jellege, amely akár az adott szervezet működésére is hatással lehet. (Karoliny és Poór, 2017) A megváltozott tevékenység jellegéből fakadóan alakult ki az atipikus munkavégzés, amelybe a home office és a távmunka is beleértendő.

Hárs meghatározása szerint atipikus lehet minden olyan munkavégzés, amely az adott korban és időben, valamint gazdasági kultúrában nem tekinthető tipikusnak. (Hárs, 2012) A cambridge-i szótár a home office-t úgy definiálja, miszerint egy szoba vagy terület valakinek az otthonában, amelyet munkavégzéshez használ. (Cambridge Dictionary, 2023)

Kenton hasonlóan vélekedik a home office-ról. Ő úgy határozta meg a home office-t, miszerint az egy olyan helyiség, amelyet egy személy lakóhelyén hivatalos üzleti célokra jelölnek ki. A home office az önfoglalkoztatóknak vagy a munkáltatónak távolról dolgozóknak biztosít helyet. (Kenton, 2023)

Forgács úgy fogalmazta meg a home office-t, miszerint a dolgozó egyén havonta legalább egyszer otthonról végzi el azokat a feladatokat, amelyeket a munkáltatójától kapott, illetve képes az önálló munkavégzésre, valamint arra, hogy szervezeten végezze a munkáját. Rendelkezésre állnak olyan infokommunikációs eszközök, amelyek segítségével el tudja végezni feladatait azok végeztével pedig tovább tudja küldeni munkáltatójának. A továbbításra alkalmas eszközök home office esetén a számítógép, laptop és az internet. Ahogy a meghatározásokból is leszűrhető, a home office-nak nincs egy egységes fogalma, hanem különbözőképpen definiálható. (Forgács, 2009)

Ha a home office-ról beszélünk, érdemes a távmunkát is megemlíteni, mivel a kettő nem azonos egymással, ezért fontos tisztázni a fogalmi eltéréseket. A távmunka kifejezése eredetileg 1975-ből származik az Egyesült Államokból. Azóta a távmunkára rengeteg

szinonima született, mint e-munka, e-work. Bankó és Ferencz definíciója szerint a távmunka az, amelyek az atipikus munkavégzéshez sorolhatóak annak a munkavégzés helyétől és a szokásostól eltérő mivolta miatt, valamint a munkavégzés nem hagyományos eszköze miatt. (Bankó és Ferencz, 2015) A távmunkának számos definíciója létezik, azonban ezek a fogalmi meghatározások mind kitérnek a:

- munkavégzés helyére;
- az irányítás ellenőrzésének módjára;
- a kommunikációs eszközök alkalmazására;
- szellemi tevékenységre;
- munkaviszony meglétére;
- rendelkezésre állás fontosságára;
- az egyén önálló feladatmegoldására. (Jarjabka, 2010)

A fentiek összegzéseként jól megfigyelhető, hogy a home office-ra nincs egy egységes, mindenki által elfogadott megfogalmazás. Azonban az általam elemzett definíciókban közös, hogy a munkavégzés területéről minden szakember említést tesz. Diplomadolgozatomban Forgács definíciója alapján tekintek a home office fogalmára.

2.2. A home office előnye és hátránya

A home office-nak, mint mindennek, rengeteg pozitívuma van, azonban akad negatív aspektusa is. Először a home office előnyeire térek ki, amelyek az alábbiak:

- *Utazási költség minimalizálása:* az otthonról való munkavégzés egyik hatalmas előnye, hogy a munkavállaló sokat tud spórolni azon, ha nem jár be munkahelyére. Továbbá, a munkavállaló szempontjából is előnyös, mert nem kell a visszatérítéssel foglalkoznia.
- *A munkavállaló saját bioritmusához igazítja napját:* a home office-ban a munkavállaló egy számára kellemesebb időben tud felkelni, illetve ki tud alakítani egy olyan napi rutint, amely megfelelő lehet számára és nem megy a munkavégzés rovására. Ez akkor is hasznos, ha kisgyerek is él a családban.
- *Erősödhet a bizalmi kapcsolat a munkaadó és a munkavállaló között:* ha a munkáltató biztosítja dolgozója számára a szabadságot, az pozitívan hathat a két fél közti kapcsolatra.

- *A munkavállaló hatékonysága nőhet:* a home office során az egyén kialakíthat számára egy olyan beosztást, amely megkönnyíti a munkavégzését. Csendesebb és megnyugtatóbb környezetet teremthet magának, mint amilyen a munkahelyén lenne, emiatt a munkakedve is javulhat, amitől nőhet hatékonysága és munkájának minősége.
- *A munkáltató irodai költségei csökkennek:* a munkaadó szempontjából előnyös az, ha a munkavállaló otthonról dolgozik, ugyanis nem szükséges akkora irodát fenntartani, ahol az összes dolgozó elfér. Ez a tényező jelentősen redukálhatja a szervezet havi kiadásait.
- *Nyugodtabb munkakörülmények:* sok ember számára fontos a nyugodt légkör és körülmény, azonban kifejezetten kevés nyugalmas munkahely van, ahol az ember megfelelően tud koncentrálni, különösen az egy légtérben dolgozó munkavállalók. (Tudatos Könyvelés, 2022)

A home office hátrányai a következők lehetnek:

- *Fokozott elszigeteltség:* az otthonról végzett munka során a munkavállaló elszigetelődve érezheti magát. A kulcs a magány és az elszigeteltség elkerülésére, a barátokkal és a családdal való több együttlét.
- *Home office költségek:* egyes pozíciókhoz speciális felszerelésre, például fejhallgatóra, webkamerára vagy szoftverre van szükség a feladatok elvégzéséhez. További hátránya lehet még a home office-ban dolgozó munkavállalónak, hogy a rezsi költséget nem, vagy csak részben állja a munkaadó, így az otthonról történő munkavégzés többletkiadást jelenthet az egyénnek.
- *A túlhajszoltság kockázata:* a home office azzal a kockázattal is járhat, hogy a munkavállaló nem tartja be a munkavégzés szerződésben foglalt kereteit, ezáltal a munkaideje lényegesen több lesz, mintha irodában dolgozna. Hosszútávon ez kiegészhez és fokozott munkahelyi stresszhez vezethet, amit úgy kerülhet el, ha meghatározza saját időbeosztását, és a kereteket betartva időpontokat jelöl ki a munkahelyi és a személyes feladatokra.
- *A produktivitás kockázata:* bár az otthoni munkavégzés segíthet a produktivitás növelésében, ugyanakkor kihívást is jelenthet. A home office nagy mozgásteret biztosít a munkavállalónak, de gyakran ahhoz is vezethet, hogy a nem megfelelő időbeosztás miatt kevésbé produktív válik.

- *Zavaró tényezők otthon:* az olyan zavaró tényezők, mint a televízió, a háziállatok vagy a házimunka befolyásolhatják a munkavégzést. A túl sok zavaró tényező a produktivitás és a motiváció csökkenéséhez vezethet.
- *A munkahellyel kapcsolatos információk nem megfelelő áramlása:* a home office néha a munkatársak közötti kapcsolat megszakadásához vezethet. Az otthoni munkavégzés azt is jelenti, hogy fontos információk nem jutnak el olyan gyorsan a felekhez, mint irodai jelenlét esetében.
- *A munka és magánélet közti egyensúly:* bár az otthoni munkavégzés lehetőséget adhat arra, hogy az otthoni és a munkahelyi élet egyensúlyba kerüljön, azonban a legnagyobb kihívást azt is jelentheti, hogy a karrier és a magánélet nem választható el eléggé egymástól.
- *Kevesebb énidő:* az elszigeteltséggel és a munkahelyi elszigeteltséggel kevesebb személyes idő jár. A távolról dolgozás egyik hátránya, hogy az embernek kevesebb lehetősége van arra, hogy szemtől-szembe beszélgesse munkatársaival, illetve másokkal, hacsak nem mozdul ki otthonról. (Herrity, 2023)

Simenenko és Lentjushenkova kutatásaik alapján azt a következtetést vonták le, hogy a home office-ban dolgozók pozitívabbnak tartják az utazási idő és a költségek megtakarítását, valamint a munkafolyamatok önálló megszervezésének lehetőségét. A gyermektelenek jobban értékelik azt a lehetőséget, hogy önállóan szervezzék meg munkájukat, beleértve a munkaidő beosztását és azt, hogy munkatársaik nem zavarják feladataik elvégzésében őket. A lett nemzetiség home office-ban dolgozói a következő problémákat értékelték a leginkább negatívnak: a környezetváltozás, a munka és a magánélet közötti egyensúly, valamint a többi munkavállalóval való személyes kommunikáció hiánya, illetve az inspiráló munkahelyi légkör hiánya és a munka esti befejezésének nehézsége. (Simenenko és Lentjushenkova, 2021)

A 29 európai országból származó adatok azt mutatják, hogy az otthoni munkavégzés fő előnyei közé tartozik a magánélet és a munka közötti egyensúly, a nagyobb munkahatékonyság, illetve a hatékonyabb munkafelügyelet, míg a hátrányok közé tartozik a munka korlátozása, a munkahelyi bizonytalanság és a munkavégzéshez szükséges eszközök elégtelensége. (Ipsen et al., 2021)

Elmondható, hogy a home office ugyanúgy hasznos tud lenni, mint ahogy a túlzott szabadság is káros lehet a dolgozókra nézve. Fontos kiemelni, hogy nem minden

munkakörben lehet home office-t alkalmazni, mint egy sofőr, sebész, ápolónő vagy szakács esetében, azonban vannak olyan foglalkozások, ahol kifejezetten hasznos, mint például az informatika és a bankszektor.

2.3. A koronavírus-járvány hatása a home office-ra

A koronavírus világjárvány váratlanul érte a világot, és a terjedés megfékezése érdekében több ország kormánya is lezárta az országhatárait, valamint társadalmi távolságtartó intézkedéseket kellett bevezetni. Ennek következtében az emberek munkakörnyezetében is bekövetkeztek változások, mivel sokan nem tudtak ingázni a munkahelyükre, és otthonról kellett dolgozniuk. A különböző országokat időről időre érintő Covid-19 hullámok miatt szinte lehetetlennek bizonyult a lehetséges visszatérés az irodákba. A nyugtalanság elkerülése érdekében sok munkavállalónak azt tanácsolták, hogy teljes munkaidőben, otthonról dolgozzon, amit korábban a vállalatok csak kevés alkalmazottnak hagytak jóvá, illetve csak bizonyos típusú munkákat engedélyeztek ebben a konstrukcióban, alkalmi jelleggel. (WHO, 2020)

Az otthonról történő munkavégzés, más néven home office már évek óta egyfajta trendként jelenik meg sok vállalatnál több területen is. Az elmúlt évben azonban a home office-ban foglalkoztatottak száma drámaian megnőtt, amely a koronavírus-járványnak köszönhető. A Covid-19 elsősorban a nyugdíjas korú embereket érinti, de a fiatalabbak is magas kockázati csoportot jelentenek, mivel náluk nem feltétlenül alakul ki a betegség súlyos lefolyása, viszont magukban hordozhatják a vírust. Ennek oka, hogy a munkahelyükön más emberekkel érintkeznek. A vállalatok és az országok kormányai rengeteg lépést tettek afelé, hogy megakadályozzák a járvány terjedését. (Kučera et al., 2021)

Krastev (2020) egy olyan amerikai jelentést tett közzé, amely szerint a 45 év alattiak 52%-a elveszítette a munkáját, szabadságra küldték, vagy csökkentették a munkaidejét a világjárvány miatt. Ez nem csak a háztartások gazdasági helyzetét érinti hátrányosan, hanem az amerikai gazdaság egészét, amely az egész világra hatással van. Mivel egy globális világban élünk, így valamilyen szinten függés jön létre a másiktól, így, ha a nagyobb gazdaságok leállnak, azt a többi ország is megérzi.

A koronavírus világjárvány hatására a munkáltatók nagy része döntött úgy, hogy részben vagy egészben áttér az irodákból az otthoni munkavégzésre. Azokban a munkakörökben, ahol nem történt vagy nem lehetett megoldani ilyen jellegű változásokat, a dolgozók

számának csökkenésére kerülhetett sor. A koronavírus-járvány egyik következménye a lakosság lustaságának növekedése. Az otthoni munkavégzés elterjedésének és ezáltal az otthon töltött munkanapok számának növekedésének köszönhetően csökkent az otthonról dolgozók fizikai aktivitása. Ez az otthon töltött idő növekedésének és a munkába járással járó enyhe aktivitás hiányának köszönhető. (Koohsari et al., 2021) Az ülve töltött idő növekedése azonban nem csak az otthonról történő munkavégzésre áttérőkre vonatkozik. Azok számára, akik sokat utaznak a munkahelyükre, az ingázás maradt gyakorlatilag az egyetlen módja a testmozgásnak, amely a home office-nak köszönhetően teljesen vagy részben megszűnt. (Vrtíková, 2020)

Az emberi kapcsolatok korlátozása és a legtöbb szabadidős tevékenység gyakorlatilag lehetetlenné tétele enyhén pozitív hatással van a járványra, de negatívan hat a mentális egészségünkre. Egy Spanyolországban végzett felmérés, amely a világjárványnak a felnőttek mentális egészségére gyakorolt hatását vizsgálta, azt mutatja, hogy a nők és a fiatalok a szorongás, a depresszió, valamint a munkahelyi és családi kapcsolatokban bekövetkezett konfliktusok növekedéséről számoltak be, míg a férfiak ezzel szemben nagyobb érzelmi stabilitásról adtak hírt. A felmérés megállapítja továbbá, hogy az irodai munka elsősorban a szorongással, míg az otthoni munka elsősorban a depresszióval hozható összefüggésbe. (Lopez-Nunez et al., 2021)

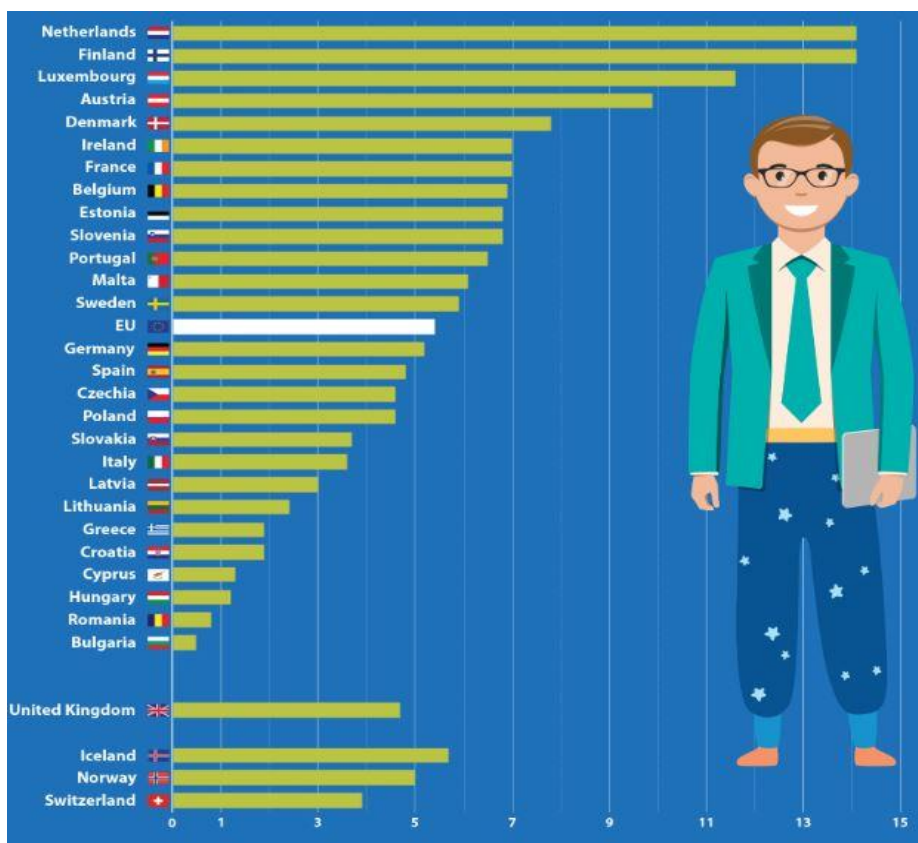
A legtöbb vállalat azt tervezte, hogy a világjárvány előtti helyzethez képest 2021-ben is fenntartja az otthoni munkavégzés megnövekedett lehetőségét. A leggyakoribb lehetőség 50%-ban a távmunka és 50%-ban a szokásos helyszíni munkavégzés. Ehhez kapcsolódik, hogy a munkáltatók körülbelül ötöde nyújt támogatást az otthonról dolgozóknak. (Kučera et al., 2021)

Xiao et al. azt jósolták, hogy az otthonról történő munkavégzés a világjárvány után is egyre gyakoribbá válik, mivel a munkáltatók már kifizették a távmunkarendszerek kialakításának fix költségeit alkalmazottaik számára, és a továbbiakban a működési költségek csökkentésére törekszenek tartósan. A kutatások azt mutatják, hogy az irodából való átállás eleinte nagy kihívásnak tűnt, de mára sikeresnek bizonyult. (Xiao et al., 2021)

Jól látszik, hogy a Covid-19 hatása megkérdőjelezhetetlen a munkaerőpiacon történő változásokra. Nemcsak egyéni, munkavállalói szinten változtatta meg a járványhelyzet a munkához és a munkavégzési formákhoz való hozzáállást, hanem a munkáltatókra és magára a gazdaságra is nagy hatást gyakorolt.

2.4. A home office, mint munkavégzési forma Magyarországon a járványidőszak előtt és után

Érdekes a továbbiakban megvizsgálni, hogy Magyarországon a cégek hogyan viszonyultak a home office-hoz akkor, amikor még nem volt világjárvány és akkor, miután „beköszöntött”.



1. ábra: Az általában otthonról dolgozó foglalkoztatottak aránya 2019-ben

Forrás: Eurostat (2020): How usual is it to work from home?

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>

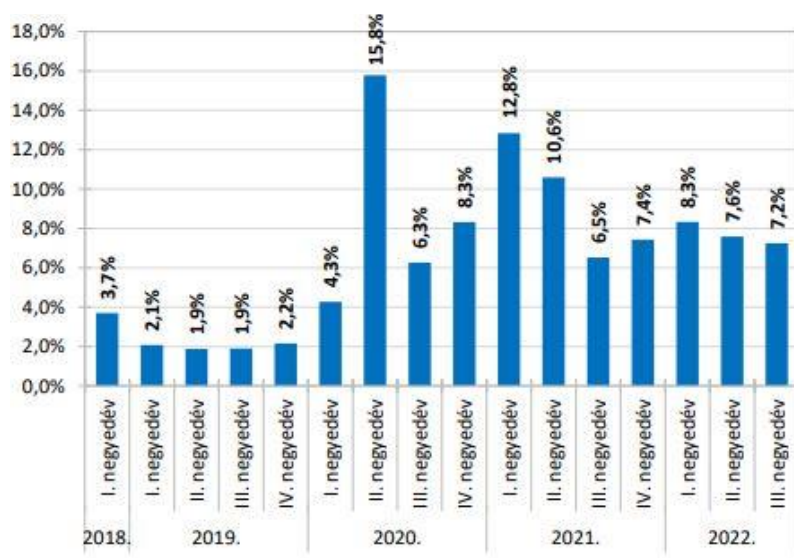
Letöltés ideje: 2023. október 2.

2019-ben az Európai Unióban a 15 és 64 éves foglalkoztatottak 5,4%-a dolgozott átlagosan otthonról. Ez az arány az elmúlt évtizedben állandó 5% körül maradt. Ugyanebben az időszakban az alkalmanként otthonról dolgozók aránya emelkedett: a 2009-es 6,0%-ról 2019-ben 9,0%-ra. Az elmúlt évtizedben azoknak az önfoglalkoztatóknak az aránya, akik arról számoltak be, hogy általában otthonról dolgoznak, folyamatosan magasabb volt, mint a rendszerint távmunkát végző munkavállalók aránya (a 2009-es 16,2%-ról 2019-re 19,4%-ra nőtt). Összehasonlításképpen, a munkavállalóknak mindössze 3,2%-a jelezte, hogy

2019-ben általában otthonról dolgozik, bár ez az arány a 2009-es 2,7%-hoz képest enyhén emelkedett. (Eurostat, 2020) Ahogy az 1. ábrán is látható, a rendszeresen otthonról dolgozók aránya 1,2 % volt Magyarországon, amely az uniós átlag alatt van. Az európai uniós átlag 5,3% volt. A 2019-es adatok alapján az a következtetés szűrhető le, hogy a Magyarországon lévő szervezetek nem támogatták a home office-t a járvány előtti időszakokban.

Ha ugyancsak a 2019-es adatokat nézzük, akkor az Eurostat felmérései szerint tagállami átlagban a munkavállalók 28%-a, míg Magyarországon 24 %-uk rendelkezett olyan céges eszközökkel, amely lehetővé tette számukra az internetelérést. Az otthoni munkavégzés technikai előfeltétele tehát jóval nagyobb arányban volt adott, mint amekkora arányban a munkaadók élni akartak volna vele. A munkáltatók élvezték leginkább a mobilitás előnyeit a munkavállalók munkaidőn túli, hétvégi vagy szabadság közbeni elérhetősége által. (Szabó, 2020) A home office-szal kapcsolatos ellenszenv a munkaadók részéről valószínűleg a bizalmatlanságból fakadt a munkavállalók irányába, mivel az otthonról történő munkavégzést nehezen tudja felügyelni és ellenőrizni. (Ionescu et al., 2022)

2020 első negyedében hatalmas változás következett be. Számos cég kényszerűségből, egyik napról a másikra vezette be az otthoni munkavégzést. (Szabó, 2020)



2. ábra. Az otthonról dolgozók aránya Magyarországon 2018-2022

Forrás: Ionescu A. – Tóth D. A. – Keresztes G. (2022): A home office és a távmunka megítélésének vizsgálata a munkáltatói és munkavállalói attitűdök alapján.

Gazdaság & Társadalom, 15. évf., 33. szám, 5-34. p.

A KSH adatai szerint Magyarországon 2018 első negyedében 144.000 fő (3,7%), 2019 első negyedében 2,1% volt, amely 2020 második negyedében 15,8%-ra nőtt. Ahogy a 2. ábrán is jól látszódik, 2020 második negyedében volt a legnagyobb a home office-ban dolgozók száma, amely 2021 első negyedére 12,8%-ra esett vissza, míg ugyanebben az időszakban, 2022-ben 8,3% volt ez az arány. Ez a 2018-2019-es adatoknak a 2-3-szorosa. (Ionescu et al., 2022; KSH, 2020)

2022 végére Magyarországon a Statista adatai szerint az „általában” otthonról dolgozó foglalkoztatottak aránya csupán 2,8% volt. (Statista, 2022) Ez azt jelenti, hogy a home office-ban dolgozók aránya kezd a koronavírus-járvány előttire visszaesni. 2023 júniusa és augusztusa között a KSH (2023) adatai szerint a 15 és 74 éves foglalkoztatottak rendszeres távmunka végzésének aránya 158.439 fő volt. Azok, akik csak alkalmanként végeznek távmunkát, ugyanebben az időszakban számuk 180.267-re tehető. Megfigyelhető, hogy a távmunkában rendszeresen dolgozó munkavállalók száma kezd a 2018-as járványt megelőző adatokhoz konvergálni.

2.5. A home office szabályozása

Mint az korábban említésre került, a home office-nak nincs egy egységes meghatározása, azonban a távmunkának igen. A Munka Törvénykönyve 2012. évi I. törvényének szerint *„Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.”* A továbbiakban a törvény kimondja, hogy eltérő megállapodás hiányában a távmunka végzéskor a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által elvégzendő feladatok meghatározásáig terjed ki, az ellenőrzés jogát számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolhatja és biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és kapcsolatot tartson más munkavállalókkal. A munkavállaló a munkáltató telephelyén egy adott évben maximum a munkanapok egyharmada esetén végez munkát. Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló számára nagy terhet. A munkáltatónak továbbiakban szükséges mindenfajta tájékoztatást megadni, amelyet más munkavállalójának is biztosít. (Munka Törvénykönyve, 2012) A törvény 2022. június 1-től hatályos, amely 2021-ben módosításra került.

Mivel az irodai munkáról az otthoni munkavégzésre való áttérés hirtelen történt, emiatt szinte egyáltalán nincs olyan átfogó szabályozás, amely az új munkarendeket taglalná, illetve jobb munkaszabályokra törekedjen, és felügyelje, hogy a munkavállalók továbbra is hatékonyan végezzék munkájukat. Ez kezdetben kihívásokhoz vezetett, és a vállalatok azóta kénytelenek olyan szabályokat és irányelveket alkotni, amelyek a vállalat fejlődését és a munkavállalók védelmét szolgálják az új munkarendből adódó tisztességtelen helyzetektől, egységes szabályozás a home office-ról azonban azóta sincs. (Willie – Skosana, 2021) Magyarországon csupán annyi intézkedést tettek, hogy a pandémia miatt részben átdolgozták a Munka Törvénykönyvében lévő távmunka részt úgy, hogy kereteinek kiszélesítésével bizonyos elemei ráhúzhatóak lettek a home office-ra is. (Szabó, 2022) Pál (2018) úgy gondolja, hogy a törvényi megfogalmazás mivel nem említi a home office-t és úgy tekinthető, mintha egyfajta jutalom vagy lehetőség lenne a munkavállaló számára. Ez a „jutalom” bizonyos esetekben járhat, mint amilyen a járványos időszak vagy kényszerhelyzet. Nincsenek konkrét jogszabályi keretei és nem kell szigorú munkavédelmi szabályoknak sem megfelelni. Ionescu Herdon-t említve fogalmazza meg, hogy a munkavállaló a munkaadója beleegyezésével időszakosan, alkalmanként vagy szükséghelyzetben otthonról végezheti munkáját akár hosszabb távon is. Ettől még nem lesz rugalmas a munkaidejének beosztása, illetve a munkaadó utasítási jogköre nem csak az ellátandó feladatokra terjedhet ki. (Ionescu, 2022)

Vyas és Butakhieo azt tanácsolja, hogy egy olyan szabályozást kellene kialakítani, amely egyaránt megfelel a munkáltatók és a munkavállalók számára. A kormánynak és az egyes vállalatoknak jobb iránymutatásokat és eljárásokat kell kidolgozniuk, hogy megfelelően szabályozzák és megvalósíthatóvá tegyék az otthoni munkavégzést. A digitális tájékozottság és az informatikai képességek rendkívül fontosak, mivel az otthoni munkavégzés során jelentősen befolyásolják a termelékenységet és a produktivitást. Ezért az informatikai képzéshez, a vezetői támogatáshoz és a digitális infrastruktúrához való megfelelő hozzáférést prioritásként kell kezelni, ami jelentősen befolyásolhatja a munkavállalók termelékenységét. Az IT kétségtelenül a leginkább érintett terület az otthoni munkavégzésre való áttérés vagy az otthoni munkavégzés által érintett területek közül. (Vyas és Butakhieo, 2022)

Szabó ügyvédként azt ajánlja, hogy a munkavállaló és a munkaadó is „jól járjon”, célszerű a munkáltatónak távmunkaszerződést kötnie munkavállalóival vagy a már meglévő munkaszerződéseket módosítani, ha szeretné meghonosítani a rendszeres home office-t.

Ahogy Vyas és Butakhieo is említette, érdemes a szervezetnek céges home office szabályzatot is alkotnia. Egy home office szabállyal lefektethetőek az otthoni munkavégzés egyértelmű szabályai, amely hozzájárulhat a munkavállalói elégedettséghez és a bizonytalan kimenetelű jogviták elkerüléséhez. (Szabó, 2022)

Mindent összevetve a home office egy lehetőség arra, hogy a munkáltatók és a munkavállalók a megszokott munkavégzés helyétől eltérő helyben egyezzenek meg a munkavégzésről, amely történhet írásban rögzített módon, vagy szóbeli megbeszélés alapján. Azonban egyelőre ez csak lehetőség, hogy írásban történjen meg, hiszen nincs törvényileg szabályozva ez a munkavégzési forma. Véleményem szerint nagy szükség lenne rá, hogy ne történhessen sem a munkáltatók, sem a munkavállalók részéről visszaélés ezzel kapcsolatban.

2.6. Munkavállalói elvárások a home office-szal kapcsolatban

Ahogy korábban is kifejtésre került, a koronavírus-járvány hatására megváltozott a munkavégzés, amely alapjaiban változtatta meg a home office-hoz való hozzáállást a munkavállalók részéről. A cégek eleinte szkeptikusak voltak azzal kapcsolatban, hogy dolgozók valóban tudnak-e hatékonyan dolgozni otthonról, amely bizalmatlanság végül megelégedettségbe „csapott át”. Több kutatás is kimutatta, hogy a home office-ra a munkavállalók esetében lenne igény. Az egyik ilyen kutatás az Oysteré (2022), amelyben arra kérdeztek rá, hogy a munkavállalóknak mi az elvárásuk munkaadóikkal szemben. Összesen 2151 munkavállalót kérdeztek meg, akik Észak-Amerikában (USA és Kanadában), valamint az Egyesült Királyságban és Európában dolgoztak. A munkavállalóknál a magasabb fizetés volt az első, amit a legtöbben mondtak, a második pedig a rugalmas munkaidő. A válaszadók 47,9%-a mondta azt, hogy határozottan elvárja a rugalmas munkaidőt a munkahelyén, míg 80,4%-uk pedig a közepesnél jobban elvárja. A rugalmasság iránti igény egyértelműen megmutatkozik abban, hogy a munkavállalók jobb egyensúlyra törekednek a munka és a magánélet között. A rugalmas munkavégzés iránti elvárás emiatt is erős a kutatás szerint. A továbbiakban a válaszadók 45,1% jelezte, hogy nagymértékben elvárja a home office lehetőséget munkáltatójától, de összességében 74,6%-a a munkavállalóknak szeretne bárholnan dolgozni. Ez azt sugallja, hogy a munkavállalók nem elégednek meg azzal, hogy munkájukat egy központi irodából az otthonukba helyezték át. Azt a szabadságot akarják, hogy az általuk választott helyről dolgozhassanak. Ehhez képest az olyan lehetőségeket, mint a karrierfejlesztés, a juttatások

és jutalmak, valamint a részvényopciók sokkal kevésbé elvárt körökben, mint a home office.

Stréhli kutatásában generációkra bontva is megvizsgálta a home office-hoz való viszonyulást. Úgy gondolja, hogy az Y-generációnak kiemelten fontos a munka és magánélet egyensúlya, emiatt is szeretnek otthonról dolgozni. Ugyanakkor a pandémiás helyzet arra is rámutatott, hogy ennek a generációnak mennyire lényegesek a munkahelyi személyes kapcsolatok. Ebből adódóan az Y-generációnak fontos a hibrid munkavégzés, pontosabban az, hogy otthonról is dolgozzanak pár napot, illetve munkahelyük telephelyén is, akárcsak a Z-generációnak. Stréhli feltételezése igaznak bizonyult, ugyanis kutatásában a különböző generációk elvárásait vizsgálta meg egy munkahellyel kapcsolatban, amelyben a legtöbb munkavállaló a vegyes munkavégzést preferálta. Szerinte hiába hódít egyre nagyobb teret a home office lehetősége, a kutatások azt bizonyítják, hogy sokkal vonzóbb az a dolgozók számára, ha csak alkalmanként dolgozhatnak home office-ban. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók számára a szervezet által tanúsított flexibilitás bír nagyobb vonzerővel, amely az elégedettséget is emelheti. (Stréhli, 2023)

A Reacty Digital szerint a beosztott értelmiségiek a jövőben kettő vagy öt napot dolgoznának otthonról, míg a menedzserek három vagy öt napot. Az, aki három vagy annál több napot dolgozik home office-ban, későbbiekben szívesebben végezné munkáját teljes home office-ban, míg azok, akik egy héten egy-két napot dolgoznak otthonról, a jövőben is preferálják a heti két napos home office-t. A Mitte Communications 2020-as kutatása is hasonlóan alakult, mint a Reacty Digitalé, ugyanis a munkavállalók közel 90%-a a home office-t preferálja, egyharmaduknak heti két-három home office-os nap lenne ideális. (Lippai, 2021)

A pandémia időszak alatt a munkáltatók és a munkavállalók közösen tanulták meg a home office-ban történő munkavégzés során hogyan tudnak hatékonyan együtt dolgozni, kialakították az erre vonatkozó folyamataikat. Azonban a cégek nagy része a járványhelyzet enyhülésével csökkentette, vagy teljesen eltörölte az otthoni munkavégzés lehetőségét. A fenti kutatások alapján az is látszik, hogy a munkavállalóknak már igénye, hogy ilyen formában dolgozhassanak, ezért javasolom a munkáltatóknak, hogy a home office lehetőségét, esetleges napok számának növelését vizsgálják felül, ezzel emelhetik a munkavállalói elégedettséget.

2.7. Home office hatása a munkavállalókra

A home office hatása a munkavállalókon különbözőképpen jelentkezett. Venczel-Szakó (2022) disszertációjában a koronavírus-járvány alatti munkavégzést vizsgálta, amely során megállapította, hogy a home office egyfajta bizalmat épített ki a munkavállaló és a munkáltató között és növeli a dolgozó elkötelezettségét. A továbbiakban a munkavállalók egyáltalán nem teherként élték meg az otthonról történő munkavégzést, hanem egyértelműen pozitívan. A home office-szal a nők sokkal elégedettebbek voltak, mint a férfiak. A középfokú végzettségűek körében a home office újdonságnak számít, viszont körükben is pozitív volt a fogadtatása. Azok, akik munkaidejük nagyobb részében otthonról dolgoznak, azok sokkal elégedettebbek a home office-szal. Azok, akik a járványnak köszönhetően kényszerültek otthonról dolgozni, szívesebben folytatnák ezt a jövőben. Venczel-Szakó kutatásában azt is megállapította, hogy egyre inkább növekszik az igény a home office-ra. Ha valaki egy nagyobb cégnél dolgozik, az növeli az esélyét annak, hogy szeretne otthonról dolgozni, főleg akkor, ha 12 évesnél fiatalabb gyermeket nevel. Vannak azonban bizonyos munkahelyek, ilyen az állami vagy nonprofit szektor, amely csökkenti az esélyét annak, hogy az egyén a jövőben otthonról akarjon/tudjon dolgozni. Összességében elmondható, hogy a munkavállalóknak és a munkaadóknak is pozitív a visszajelzése a home office-szal kapcsolatban. (Venczel-Szakó, 2022)

Lippai Roland (2021) cikkében azt fejtegeti, hogy a koronavírus-járvány következtében kialakult kényszerű home office iránti lelkesedés már a múlté, ugyanis egyre több munkavállalón látszódnak a folyamatos otthoni munkavégzés negatív jelei. Az irodába visszavezető út azonban szintén nem annyira szimpatikus a dolgozóknak. A hibrid munkavégzés egyre inkább kezd elterjedté válni ennek következtében, mivel a munkaadók is kezdenek felfigyelni a munkavállalók igényeire. Lippai a Reacty Digital 1000 fős mintán végzett kutatására hivatkozva írta, hogy 2021. január végével a teljes- vagy részmunkaidős munkavállalók 37%-a dolgozott home office-ban. A kutatás szerint azonban a bezártság, a társas érintkezés hiánya, valamint a szociális kapcsolatok visszaszorulása negatívan hatott a munkavállalókra. A Semcom Magyarország munkavállalóitól például olyan visszajelzések érkeztek, miszerint belefáradtak 2020 őszére az otthoni munkavégzésbe. A problémát az is súlyosbította, hogy a munkavállalók nem tudtak beülni egy étterembe vagy kávézóba sem a korlátozások miatt. A morál elkezdett romlani, a motiváció szintje is nagyon sokat esett, valamint az együttműködés minősége is, amely a munkavállalók teljesítményére is hatással volt. Nagyon sok cég felismerte a problémát és lassanként

átálltak hibrid munkavégzésre. A munkavállalói attitűdre a koronavírus-járvány olyan szinten volt hatással, hogy több munkavállaló elkezdett alapelvárásként tekinteni a home office-ra, emiatt szándékosan olyan munkát keresnek, ahol dolgozhatnak home office-ban is. Ez a tendencia nagy valószínűséggel a jövőben is megmarad. (Lippai, 2021)

Egy kutatás a home office egészségügyi hatását vizsgálta a munkavállalókra nézve. Az egyik negatívum, amely a dolgozókat érheti, hogy munkaidejük megosztása nem megfelelően történik, emiatt későn fejezik be a munkát vagy akár hétvégén is dolgozhatnak, amely a regenerálódási időszakok csökkenéséhez vezethet. A másik negatívum, hogy a koronavírus-járvány olyan hirtelen jött, hogy a munkavállalóknak gyorsan ki kellett alakítaniuk otthoni munkahelyüket, így nem feltétlenül vették figyelembe az ergonómiai követelményeket. Következésképpen a nem ergonomikusan kialakított otthoni irodák fájdalmakhoz vagy mozgásszervi megbetegedésekhez vezethetnek. (Niebuhr et al., 2022) McDowell et al. (2020) 2303 személy amerikai munkavállalót vizsgáltak meg, és megállapították, hogy a koronavírus világjárvány miatti munkahelyi változások, mint a home office, hosszabb képernyő- és ülőidőhöz vezetnek, amely negatív hatással van a munkavállalók egészségére.

Összességében azt gondolom, hogy a home office Magyarországon is oly mértékben került be a köztudatba a járványhelyzet hatására, hogy az továbbra is részére lesz a munkaerőpiacnak. Ugyan a pandémia miatt, egy kényszerhelyzetből bevezetett intézkedés következtében terjedt el ilyen nagymértékben, de az elmúlt időszak kutatásai és tapasztalatai megválaszolták, hogy a dolgozók munkához való hozzáállása, valamint a munkateljesítmény mértéke sem csökkent drasztikus módon, illetve munkavállalói szinten számos előnnyel jár az ilyen típusú munkavégzés.

3. Saját vizsgálat bemutatása

3.1 Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

A szekunder kutatásom összefoglalása segítséget nyújtott a primer kutatás kérdéseinek összeállításában, a szakirodalmi elemzés különösen fontos kiindulópontot adott kutatásom megtervezéséhez. A szakirodalomban elsődlegesen kitértem a home office meghatározására, bemutattam magának a fogalomnak a különböző megközelítéseit. Egyaránt elemeztem az otthoni munkavégzés előnyeit és hátrányait, majd kitértem a XXI. századi változásokra, leginkább a koronavírus-járvány hatásai figyelembevételével, valamint elválasztottam ezt az atipikus foglalkoztatási formát a távmunka fogalmától. Megemlítettem a törvényi szabályozás hiányosságát, a munkavállalói elvárások vizsgálatát és a home office hatását a munkavállalókra nézve.

Kutatásom elsődleges célja, hogy egy átfogó, komplex képet adjak az általam felvázolt kérdésekre. Diplomadolgozatomban a munkavállalók szemszögéből vizsgálom a home office-ban történő foglalkoztatást, ennek kapcsán az alábbi kérdéseket fogalmaztam meg:

1. Befolyásolta-e a Covid-19 járványhelyzet a home office-ban történő foglalkoztatás mértékét?
2. Tartalmazza-e munkaszerződés vagy a munkaköri leírás a home office szabályozását?
3. Befolyásolja-e a munkavállalókat a home office lehetősége munkahely választásnál?
4. Rendelkeznek-e megfelelő technikai háttérrel az otthonról dolgozó munkavállalók?

Az online kérdőíves vizsgálat, valamint az interjúk elkészítésével az alábbi négy hipotézis vizsgálatára építettem.

Hipotézis 1: Feltételezem, hogy a pandémia időszaka hatással volt a home office rendszerben történő foglalkoztatás elterjedéséhez, hatására egyre inkább teret nyer ez a típusú munkavégzési forma.

Hipotézis 2: A munkaszerződések és a munkaköri leírások nagy része abban az esetben sem tartalmazza a home office szabályozását, ha a munkavállaló rendszeresen, legalább heti 1 napot dolgozik otthonról.

Hipotézis 3: Feltevésem szerint a munkavállalókat munkahelyük kiválasztásánál befolyásolja, hogy home officeban dolgozhassanak.

Hipotézis 4: Feltételezem, hogy a munkáltatók nem biztosítanak megfelelő technikai vagy eszközbeli háttérrel az otthoni munkavégzés elősegítéséhez.

A fent jelölt négy hipotézist leíró elemzés, valamint statisztikai eredmények ábrázolásával tervezem bemutatni. A hipotézisek megfogalmazásában segítségemre volt a szakirodalmi kutatás, online tartalmak olvasása, valamint a téma átbeszélése ismeretségi körömben, illetve a saját tapasztalataim a kérdéskörben.

3.2 Vizsgálat körülményei és helyszíne

Primer kutatásom egyik módszerének a Google Forms-t, vagyis kérdőíves felmérését választottam, amit 114 fő, aktív munkavállaló töltött ki, akik legalább hetente 1 alkalommal dolgoznak otthonról.

A kitöltők által kapott minta nem reprezentatív, mivel a válaszadók egy része az ismerősi körömből került ki, de természetesen a kitöltők száma ebből a forrásból nem lett volna elegendő, így a közösségi médiában, különböző tematikus csoportokban is megosztottam a kérdőívemet. A válaszok nagy sebességgel gyűltek össze, hiszen közel 1 hét alatt megérkezett 114 fő válasza 2023. szeptember hónapjában. Ennek oka véleményem szerint, hogy a téma iránt sokan érdeklődnek, és maga a téma aktualitása is hozzásegített a gyors mintavételhez. Az online kérdőívek egyik nagy előnye, hogy a célcsoportok könnyebben elérhetőek, illetve nagy számú minta összegyűjthető rövidebb idő alatt, mint a hagyományos kérdőíves módszernél. A kérdőívben csupán zárt kérdéseket tüntettem fel, ennek az oka, hogy a kitöltők köre valóban rövid idő alatt tudjon válaszolni a kérdésekre, hiszen a túl hosszú kérdőívnek meg van az esély arra, hogy a kitöltő elunja a válaszadást és nem fejezi be a kitöltést. Mivel a zárt kérdéseknél meg van az esély arra, hogy a minta torzul, így néhány kérdésnél „egyéb” válaszlehetőséget is megadtam.

Kutatásom másik módszereként félig strukturált interjúkat készítettem 15 fő segítségével, akik rendszeresen dolgoznak home office-ban. Interjúalanyaim közül néhány főt ismerek személyesen, azonban ismerősi ajánlás útján is fel tudtam venni a kapcsolatot néhány újabb interjúalannyal. Ennek megfelelően elmondható, hogy a „hólabda módszerrel” dolgoztam. Az interjúknál a kérdező szerepét természetesen én láttam el. A megkérdezettek egy részével, személyesen vettem fel a kapcsolatot, azonban a Microsoft Teams és a

mobiltelefon is segítségemre volt az interjúk lebonyolításában. Ennek okát az eltérő időbeosztás, és ország különböző pontjaiban történő lakóhely adja. Az interjúk felvételéhez egy hónapra volt szükségem, 2023. szeptember elejétől 2023. október elejéig.

3.3 Kutatási módszerek bemutatása

Kérdőíves módszer bemutatása:

A kérdőívem összeállításánál elsődlegesen az előzetesen megfogalmazott hipotéziseimet vettem figyelembe. A kérdőív kérdéseit az 1. számú melléklet tartalmazza. A kérdőívet aktív korú, home office-ban legalább heti 1 munkanapot dolgozó munkavállalók töltötték ki. A kérdőív összesen 21 kérdést tartalmaz, az első kérdések bemelegítő jellegűek, amikből statisztikai adatok kinyerése a cél, mint például a korcsoport, nem, lakóhely vagy a végzettség. Ezt követően tettem fel a szakmai kérdéseimet a témában.

Ahogy azt korábban említettem, kizárólag zárt kérdéseket fogalmaztam meg, hogy sokkal könnyebben lehessen statisztikai adatokat bemutatni. A szakmai jellegű kérdéseknél a pandémia és az otthoni munkavégzés kapcsolatát, a jelenlegi, illetve a kitöltő szerinti ideális home office-ban töltött napok számát vizsgáltam, majd kitértem az otthoni munkavégzéshez szükséges informatikai háttérre, illetve arra is, hogy milyen típusú munkavégzési formát tart a kitöltő szimpatikusnak, valamint, megkérdeztem, hogy a munkahely választására befolyással van-e a home office jelensége. A kérdőívet összesen 114 fő töltötte ki és minden adatot fel tudtam használni a kiértékelés során.

A kérdőív elemzéséhez a Google Formsban összegyűjtött adatokat letöltöttem táblázatban formájában, ezután az Excel táblázatkezelő program segítségével elemeztem a kérdőívet. Először az adatok kódolására volt szükség, hogy számszerű adatokat kapjak a szöveges helyett, az így kapott eredményekből grafikonokat és táblázatokat állítottam elő. Az elemzés során egyváltozós, valamint kétváltozós diagramokat készítettem.

Interjúk módszer bemutatása:

Az interjú összeállításánál szintén törekedtem arra, hogy a hipotéziseim mentén tegyem fel a kérdéseket. Az interjú kérdéseket a 2. számú melléklet tartalmazza.

15 interjút készítettem, nem szerinti elosztást tekintve 10 nő és 5 fő férfi volt a megkérdezettek aránya. Az anonimitás biztosítása érdekében az alanyokat sorszámmal jelöltem 1-15-ig. A demográfiai jellemzők szerinti bemutatásukat a 3. számú melléklet tartalmazza.

Az általános, bemelegítő kérdések után az alábbi témaköröket érintettem az interjúk során: munkavégzés szempontjából mit jelent a home office jelenség, otthoni munkavégzés előnyei, hátrányai, illetve veszélyei, munka-magánélet egyensúlya, informatikai eszközök a munkavégzéshez, home office szabályozása, valamint fejlesztése.

A kérdéstípusokat vizsgálva az interjú nyitott kérdéseket tartalmaz, hiszen nem előre felkínált válaszok megjelölésével készült, hanem a személyes tapasztalás útján szerzett véleményeket és meglátásokat személyes megfogalmazásán alapul.

3.4 Kutatás bemutatása

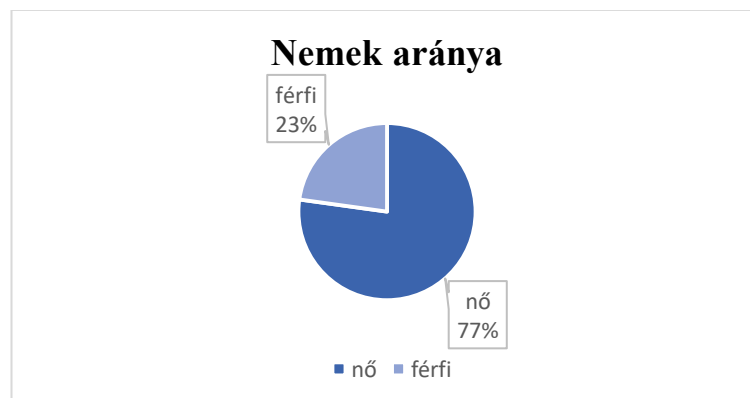
3.4.1. Kérdőíves kutatás bemutatása

1. Kérdőívkitöltők alapadatai

Kérdőívemben először bevezető kérdéseket tettem fel, ezután tértem rá a hipotéziseimhez tartozó kérdésekre. Az elemzést a demográfiai adatok bemutatásával kezdem, mint nem, kor, iskolai végzettség, lakóhely, valamint egyéb statisztikai mutatókat mutatok be.

Kitöltők számát tekintve összesen 114 fő vett részt a kutatásban, ebből a nők 88 fővel képviseltették magukat, ami a kitöltők arányaihoz mérten 77%-os arányt jelent, míg a férfi kitöltők száma 26 fő, ami a válaszadók 23%-át teszi ki, ezt a 3. ábrán szemléltetem.

A kérdőív kitöltöttségi arányait tekintve kijelenthető, hogy a nők nagyobb arányban képviseltetik magukat jelen kérdőív vonatkozásában. Ez azzal magyarázható, hogy a hölgyek sokkal szívesebben vesznek részt online kérdőívek kitöltésében, azonban a férfiak is képviseltették magukat, a teljes minta arányaihoz mérten a férfiak majdnem a negyedét adják a válaszadóknak.



3. ábra: Kitöltők nemek szerinti aránya,

Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

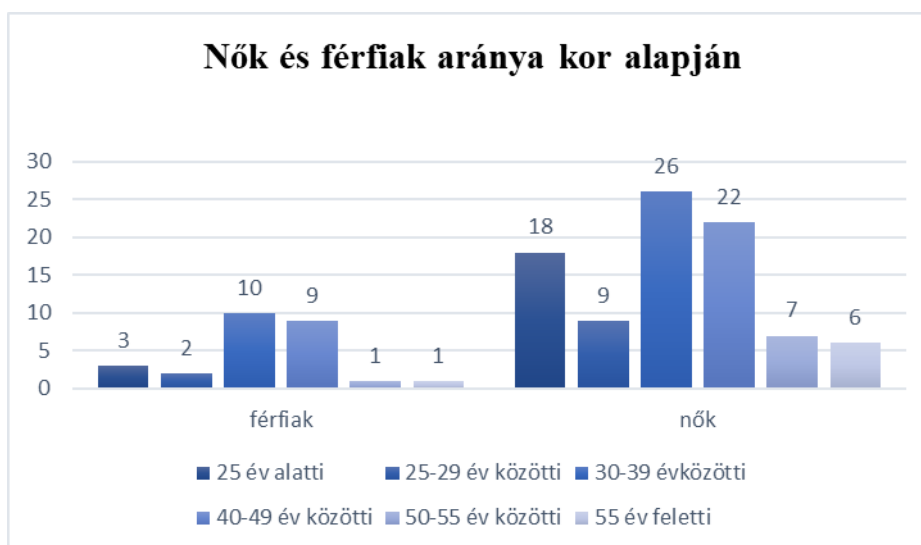
Az életkor szerinti megoszlás tekintetében sávokat adtam meg, összesen 6 válaszadási lehetőséggel, melyek a következők voltak: 25 év alatti, 25-29 év közötti, 30-39 év közötti, 40-49 év közötti, 50-55 év közötti és 55 év feletti válaszok közül lehetett választani.

Az életkorokat nemek arányában is megvizsgáltam, amit a 4. ábra jelenít meg. Férfiak közül a legtöbb kitöltés számot 10 fővel a 30-39 év közötti korosztály adja, míg a nők részéről szintén ebből a korcsoportból 26 fő töltötte ki a kérdőívet.

A nemek és a kor összehasonlításában kiemelkedő különbség, hogy a 25 év alatti korosztályból a férfiak közül 3 fő, míg nők közül 18 főtől érkezett válasz.

Az 50-55 év közötti korosztályból férfiak esetében 1 míg hölgyek esetében 7 fő, az 55 év feletti korosztályból férfiak részéről szintén 1 fő, míg nők részéről 6 fő válasza látható. Azt gondolom, hogy ez azért is alakult így, mert a fiatalabb korosztály könnyebben mozog az informatika világában, ezért már a kérdőívhez történő hozzáférésük is könnyebben megoldott. Ez a kitöltési hajlandóság azt mutatja, hogy 25-39 év közötti nők töltik ki a legszívesebben az online kérdőíveket.

A mintából jól látható, hogy a pályakezdő, valamint a már gyakorlott, tapasztalt munkavállalókat is sikerült megszólítani a kérdőívemmel.



4. ábra: Kitöltők nem szerinti aránya korcsoport alapján,

Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

Az iskolai végzettségeket a lenti táblázat tartalmazza. (1. táblázat) A válaszadók szignifikáns része Főiskolai/Egyetemi végzettséggel rendelkezik. A nők 65 fővel, 73,86%-ban, míg a férfiak 16 fővel, 61,54%-ban képviseltetik magukat ennél a végzettségnél. Phd fokozatú végzettséggel 1 nő töltötte ki a kérdőívet, ami 1,14 % a teljes kitöltési aránynak.

Ugyan lehetőségként szerepelt a kérdőívben az általános iskolai végzettség, de nem volt olyan kitöltő, aki ezt jelölte volna, így kijelenthető, hogy a válaszadók 100% legalább szakképzettséggel rendelkezik.

Kitűnik még az 1. táblázatból, hogy a Főiskola/Egyetem végzettséggel rendelkező nők aránya (73,86%) magasabb, mint a férfi (61,54%) kitöltők Főiskola/Egyetem végzettséggel rendelkezők arányához viszonyítva, a szakképzettséggel rendelkezőknél ez az arány egy kicsivel, de átbillen a férfiak javára, azonban elmondható, hogy középfokú végzettséggel rendelkező férfiak arányaiban nagyobb mértékben képviseltetik magukat, mint ugyanezzel a végzettséggel rendelkező hölgyek.

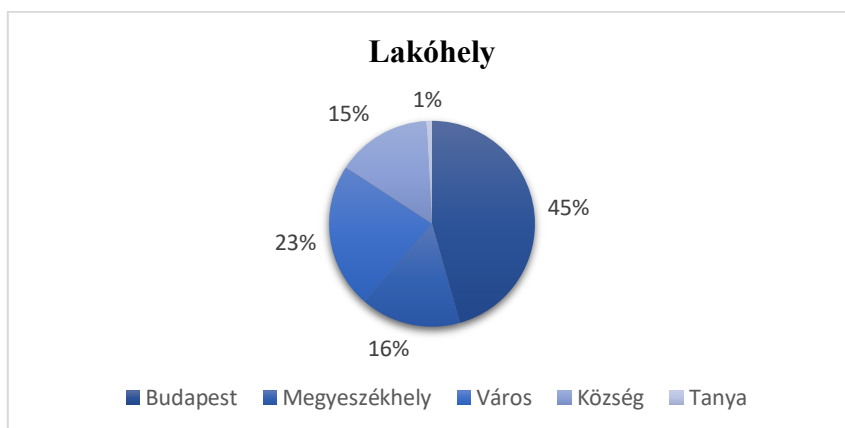
1. táblázat: A kérdőívet kitöltők nem és végzettség szerinti megoszlása

Végzettség típusa	Nő		Férfi		Összesen
	Fő	%	Fő	%	Fő
Szakképzettség	15	17,05%	5	19,23%	20
Középfokú	7	7,95%	5	19,23%	12
Főiskola/Egyetem	65	73,86%	16	61,54%	81
Phd fokozat	1	1,14%	0	0%	1
Összesen	88	100,00%	26	100,00%	114

Forrás saját kérdőív és szerkesztés

Negyedik kérdésben a lakóhelyre kérdeztem rá, eszerint legtöbben Budapestről (52 fő) töltötték ki a kérdőívet, amely a válaszadók 45%-át teszi ki. Majd a városban lakó személyek 23%-ban (26 fő) vannak jelen, a megyeszékhelyen élők 16%-os (18 fő) aránnyal képviseltetik magukat, közel azonos arányban 15%-kal (17 fő) a községben élők, és mindössze a válaszadók 1% (1 fő) jelölte lakóhelyéül a tanyát, ezt az 5. ábra mutatja.

A kimagaslóan magas, fővárosi válaszadók számához hozzájárul, hogy én magam is Budapesten élek, így az ismerőseim, kollégáim és barátaim nagy része is a fővárosból származik, akik körében elsődlegesen megosztottam a kérdőívet.



5. ábra: Kérdőívet kitöltők lakóhely szerinti megoszlása,

Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

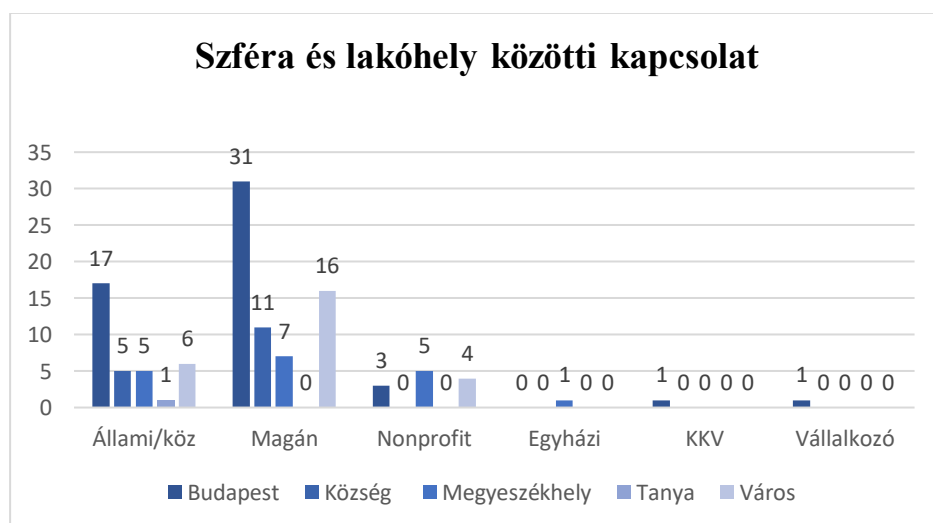
2. A munkavégzéshez kapcsolódó adatok bemutatása

Az ötödik kérdésben a szféra szerinti megoszlást vizsgáltam, ahol eredetileg 3 kategóriát, valamint egyéb választási lehetőséget jelöltem meg. Az előzetesen megadott állami/köz szférából 34 fő, a magán szektorból 65 fő, a nonprofit szférából 12 fő, illetve az egyéb lehetőségnek köszönhetően 1-1 fő került ki a KKV, az egyházi, valamint a vállalkozói szférákból.

A kérdéskört a lakóhely kapcsolatában elemeztem. A budapesti kitöltők esetében 17 fő dolgozik az Állami/közszférában, 65 fő a magánszektorban, 3 fő nonprofit vonalon, valamint 1 fő KKV-ban és 1 fő vállalkozóként. Községben élők közül állami vonalon 5, magán vonalon 11 fő dolgozik. Megyeszékhely esetében állami szférából 5, magánszektorból 7 fő, illetve 1 fő az egyházi szektorból tevődik össze. Várost tekintve 16 fő a magánszférában, nonprofit szektorban 4 fő míg 5 fő az állami szférában dolgozik. A tanyán élők 1 fővel képviseltették magukat a kitöltők között. A 6. ábra szemlélteti az előbb leírtakat.

Kijelenthető, hogy a legtöbben a magánszférából Budapesti lakóhellyel rendelkeznek ez összesen 31 fő, ezt követi 17 fővel szintén a fővárosból azt Állami/közszférában dolgozók létszáma.

A Budapesten, magánszférában dolgozók aránya kimagaslik, amit a grafikon is jól szemléltet, ennek oka, hogy a fővárosban egyrészt minden szféra képviselői megtalálják a számításukat mind munkavállalói mind munkáltatói oldalon, valamint számos magán cég rendelkezik telephellyel a fővárosunkban.



6. ábra: Kérdőívet kitöltők szféra és lakóhely közötti kapcsolata,

Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

A következő kérdésnél a Profession.hu szektorok szerinti megoszlását használtam, válaszlehetőségként az összes kategóriát felsoroltam, azonban 4 szektor nem képviseltette magát a mintában, meglátásom szerint azért nem jelentek meg ezen kategória dolgozói, mivel olyan területeket fednek le ezek a szektorok, amelyekben a jelenléti munkavégzés elengedhetetlen:

- Fizikai, segéd, betanított munka
- Gyártás, termelés
- Mérnök
- Szakmunka

A legtöbb válaszadó, kimagaslóan magas számmal, 30 fővel az Adminisztráció, asszisztens, irodai munka területéről érkezett, ezt követi 11 fővel a HR, Munkaügy, majd a Pénzügy, könyvelés területe 10 fővel, illetve a Bank, biztosítás, bróker szektor 9 fővel. A legkevesebb válaszadóval 1-1 fővel az Építőipar, ingatlan; Mezőgazdaság, környezet, valamint az Üzleti támogató központok rendelkeznek, ahogy azt a 7. ábra mutatja.

Jól látható, hogy az Adminisztrációs terület adta a legmagasabb kitöltési arányt, hiszen ez az egyik olyan szektor, amiben az otthoni munkavégzés a legkönnyebben megoldható, illetve mivel a személyes ismeretségi körömben került megosztásra először a kérdőív, ezért a kitöltők aránya magasabb adminisztráció, illetve HR területen.



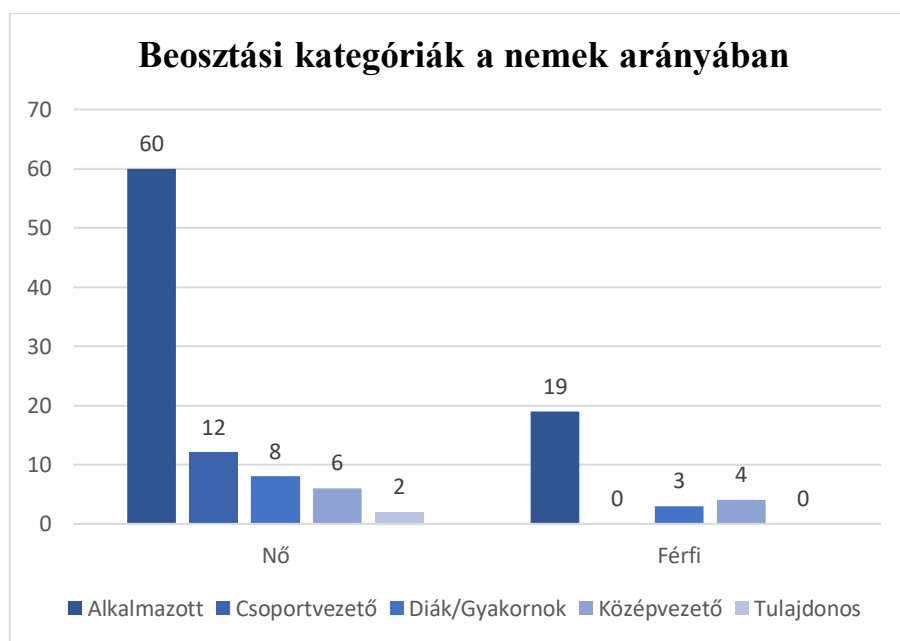
7. ábra: Kérdőívet kitöltők szektorok szerinti megoszlása,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

Ezt követően a beosztásukról kérdeztem a válaszadóimat, ahol a csoportok között 5 kategóriát jelöltem. Ezek az alábbiak: alkalmazott, csoportvezető, diák/gyakornok, középvezető, és tulajdonos. A legtöbb alkalmazottként 79 fő (69 %) vannak foglalkoztatva, majd a következő kategóriában csoportvezetőként 12 főt (10 %) alkalmaznak, diák/gyakornokként 11 fő (10 %), középvezetőként 10 fő (9%) dolgozik a cégnél, valamint 2 fő (2 %) a tulajdonosi kategóriát jelölte meg.

A 26 fő férfi közül 19 fő alkalmazottként, 3 fő diák/gyakornoki pozícióban és 4 fő középvezetőként tevékenykedik, azonban csoportvezető és tulajdonos kategóriát a férfiak között senki sem jelölte meg.

A 88 nő közül 60 fő alkalmazott, 12 fő csoportvezető, 8 fő diák/gyakornok, 6 fő középvezető és 2 fő tulajdonos. Ezeket az arányokat a 8. ábra mutatja.

Egyértelműen látszik, hogy a kitöltötti körből csupán 2 fő önmaga foglalkoztatója, mint tulajdonos, míg a többi kitöltő foglalkoztatottként szerepel.



8. ábra: Kérdőívet kitöltők beosztási kategóriái a nemek arányában,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

A kérdőívemben kértem a munkavállalókat, hogy jelöljék meg mekkora cégnél dolgoznak: kevesebb, mint 10 fő foglalkoztatott összlétszámnál 14 fő, 11-50 fő között 26 fő, 51-150 fő között 19 fő, 150-250 fő között 8 fő és 250 fő feletti nagyvállalatnál 47 fő dolgozik.

A cégméretet a végzettségekkel állítottam párba, amit a 2. számú táblázat mutat. Ebből külön kiemelném, hogy legnagyobb cégméret a 250 fő feletti vállalatnál 38 fő

főiskola/egyetemi végzettséggel rendelkező munkavállaló dolgozik. Az 1 fő Phd-val rendelkező kitöltő szintén 250 fő feletti foglalkoztatotti összlétszámú cégnél dolgozik.

2. táblázat: A kérdőívet kitöltők végzettség és cégnagyság szerinti aránya

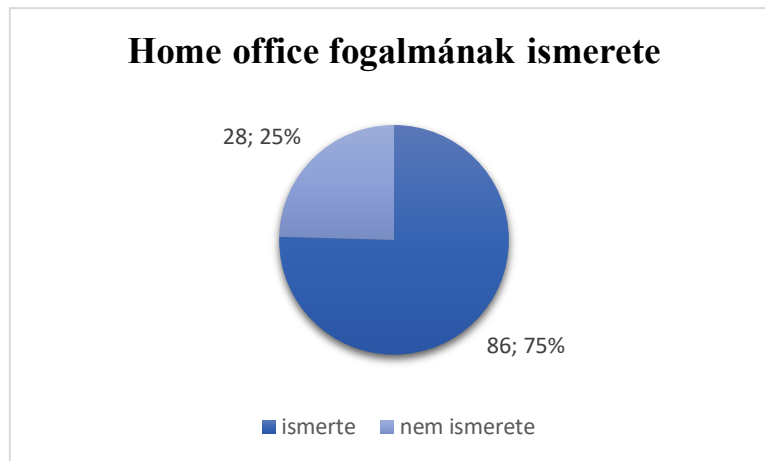
	Szakképzettség	Középfokú végzettség	Főiskola/Egyetem	Phd fokozat	Összesen
Kevesebb, mint 10 fő	1	7	6	0	14
11-50 fő között	5	4	17	0	26
51-150 fő között	4	2	13	0	19
150-250 fő között	1	0	7	0	8
250 fő felett	1	7	38	1	47
	12	20	81	1	114

Forrás saját kérdőív és szerkesztés

3. Home office fogalmának ismerete

A kilencedik kérdésben a bevezető adatok felvétele után rátértem a home office rendszerével kapcsolatos kérdéseimre. Először a fogalom ismeretére kérdeztem rá, ahol a válaszadók közül 86 fő (75%) jelölte azt a választ, hogy már a járványhelyzet előtt is ismerte a fogalmat, és csupán 28 fő (25%) jelölte, hogy még nem hallott róla a koronavírus járvány kezdetéig. Ezt az arányt a 9. ábra szemlélteti.

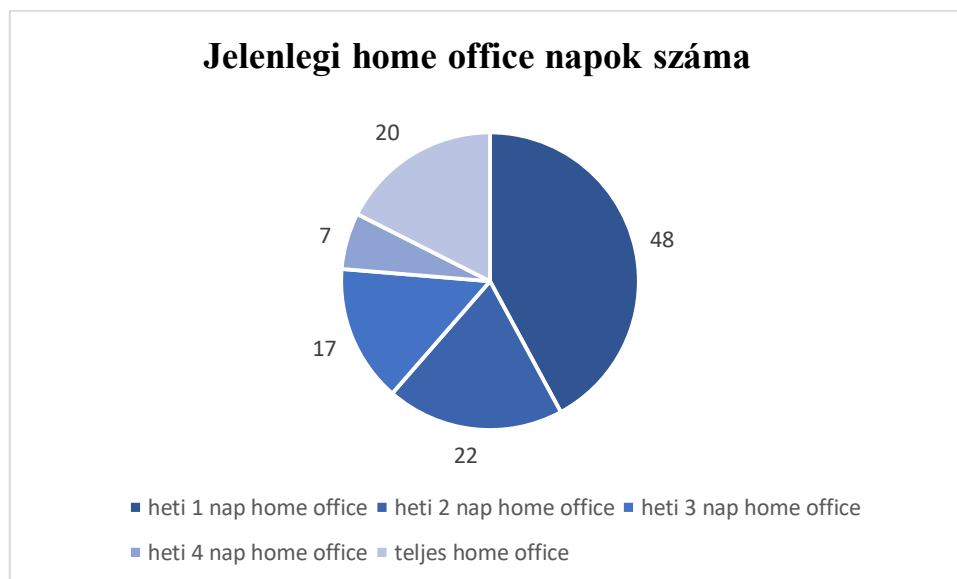
A home office fogalmának ismeretére a kimagaslóan magas arányú Főiskola/egyetemi végzettséggel rendelkezők száma ad magyarázatot, hiszen összesen 83 fő rendelkezik ilyen iskolai végzettséggel. Az élethosszig történő tanulás alapjait a felsőoktatási intézmények adják, így a kitöltők vagy már a tanulmányaik alatt, vagy később megszerzett tudásként rendelkezhetnek az otthoni munkavégzés fogalmának ismeretével. Ezenkívül a szektor szerinti eloszlás alapján az Adminisztrációs terület is magas számban képviselteti magát, ahol a lehető legkönnyebben megoldható az home office.



9. ábra: A home office fogalmának ismerete,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

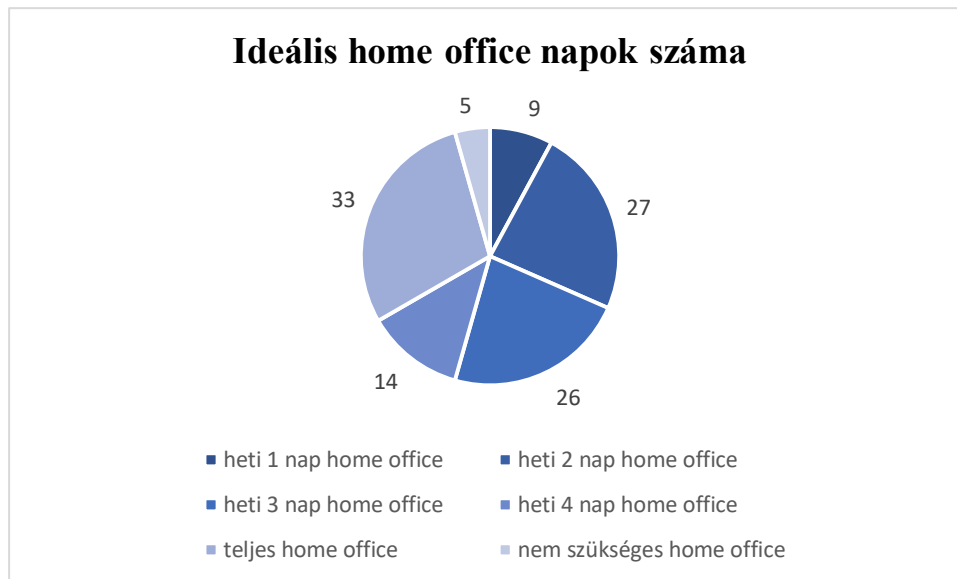
4. Home office jelenlegi gyakorisága és a jövőbeli igények

Ezt követően a jelenlegi és az ideális home office-os napok számának megadására kértem a kitöltőimet. A 10. ábrán mutatom be, hogy a kitöltők közül a legtöbben heti 1 napon dolgoznak otthonról, ezt 48 főt tesz ki (42%), heti 2 napot 22 fő (19 %), heti 3 napot 17 fő (14 %), heti 4 napot 7 fő (6%), és teljes home office-ban 20 fő (17 %) dolgozik.



10. ábra: A kérdőívet kitöltők jelenlegi home office-os napjainak száma,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

A 11. ábrán látszik, hogy a kitöltők heti hány napon szeretnének otthonról dolgozni. Heti 1 napot 9 fő, (8%), heti 2 napot 27 fő (24%), heti 3 napot 26 fő (23 %), heti 4 napot 14 fő tesz ki (12%) és teljes home office-ban 33 fő (29 %) dolgozik, illetve 5 fő (4%) azt jelölte, hogy nem szükséges számára otthoni munkavégzési nap.

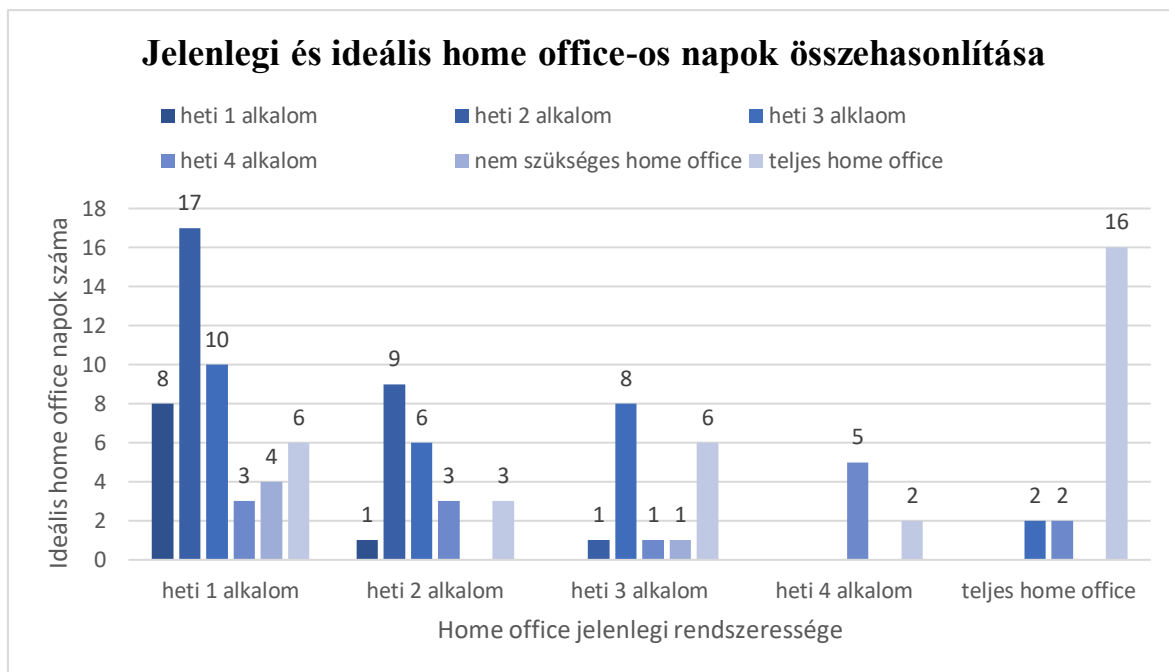


11. ábra: A kérdőívet kitöltők szerinti ideális home office-os napok száma,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

A fenti két kérdést úgy gondolom, hogy érdemes összehasonlítani. Így a 12. ábrán, egy keresztábra elemzés keretében mutatom be a jelenlegi és az ideális home office-os napok arányát. Jól látható, hogy csupán 8 főnél mondható el, hogy elégedett a jelenlegi otthoni munkavégzési napjainak számával, a heti 1 napot home office-ban dolgozók közül. Akik jelenleg 2 napot dolgoznak otthonról, közülük 9 fő elégedett ezen napokkal, a jelenlegi 3 nap otthonról dolgozóknál ez már csak 6 fő, a heti 4 napot otthonról dolgozóknál pedig 5 fő. Azonban elmondható, hogy 4 fő a heti 1 napos home office helyett inkább egy napot sem dolgozna otthonról, illetve 1 fő jelölte azt a heti 3 napot home office-ban dolgozók közül, hogy számára nem szükséges a home office.

Kiemelkedő, hogy legnagyobb százalékban a teljes home office-ban foglalkoztatott munkavállalók a legelégedettebbek a home office-os napok arányaival, közülük 16 fő jelölte ideálisnak is ezt a munkavégzési rendet.

Összességében elmondható, hogy akik viszonylag kevesebb napot dolgoznak otthonról, azok többet szeretnének így dolgozni, viszont azok a dolgozók, akik alapvetően több napot dolgozhatnak otthonról sokkal elégedettebbek a munkavégzésük helyével. Ez egyértelműen azt jelenti, hogy a home office kezd egyre inkább népszerűbb lenni a munkavállalók körében, és egyre nagyobb igényük mutatkozik, vélhetően ezen atipikus munkavégzés előnyeire koncentrálva.



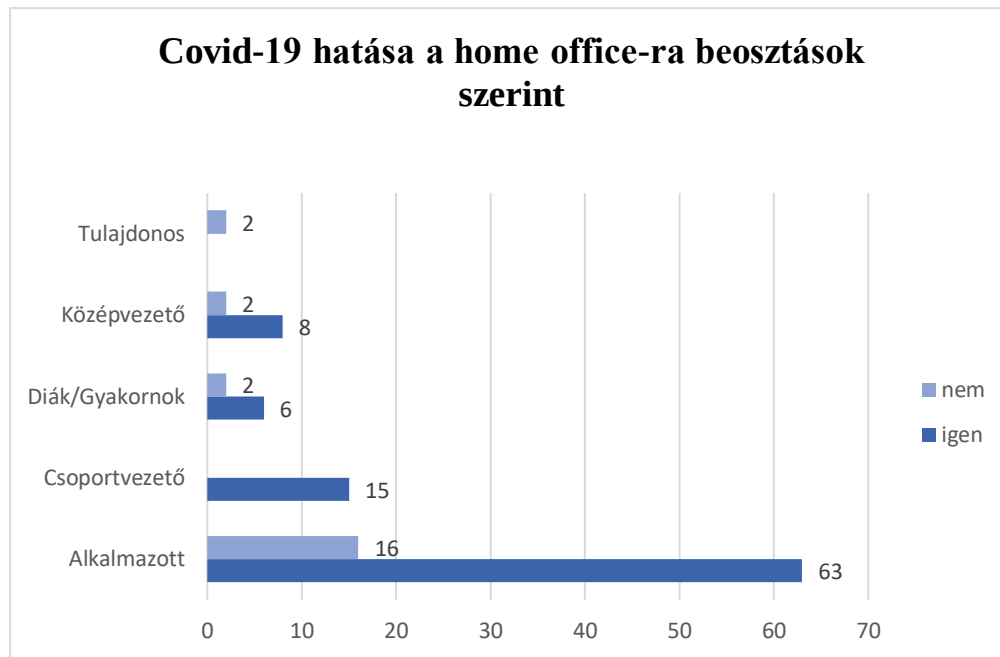
12. ábra: A kitöltők jelenlegi és ideális home office-os napjainak aránya,
Forrás saját kérdőív és szerekesztés

5. A pandémia és a home office kapcsolata

Hipotézisem alátámasztásaként vizsgálom a vírushelyzet befolyását a home office-ban történő munkavégzésre. A kitöltők számát tekintve 28 fő (25%) esetében nem befolyásolta a home office-ban történő foglalkoztatás mértékét a vírushelyzet a megkérdezettek véleménye alapján, míg 86 fő esetén (75%) befolyással volt a járványhelyzet az otthoni munkavégzés mértékére.

Elemzésem során úgy gondoltam, hogy érdemes a beosztásokat összevetni a vírushelyzet hatásával. Ezt a 13. ábrán mutatom be. Amelyből látszik, hogy a legtöbben az alkalmazottak közül, összesen 63 főnek lett a munkavégzésére hatással a járványhelyzet, 16 főnek nem. Csoportvezetői körben minden válaszolóra hatást gyakorolt a vírus, diák/gyakornokként 6 főre, középvezetőként pedig 8 fő jelölte azt, hogy a vírushelyzet hatással volt az otthoni munkavégzésére.

A fentiek alapján kijelenthető, hogy az esetek $\frac{3}{4}$ -ben a home office formában történő munkavégzés vagy elrendelésre került a pandémia hatására, vagy a már amúgy is otthonról történő munkavégzés napjainak száma növekedett a vírushelyzetnek köszönhetően. Ezek alapján azt a következtetést vonom le, hogy első hipotézisem bizonyítást nyert.



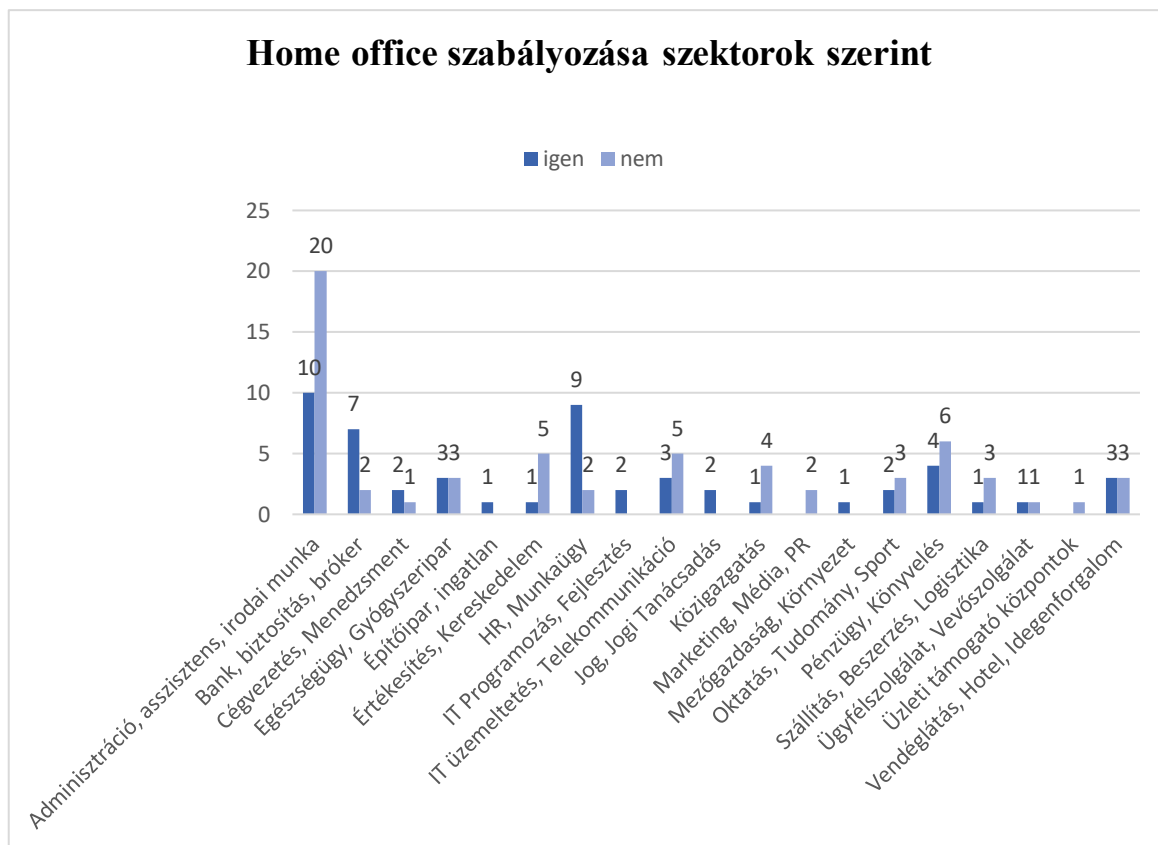
13. ábra: A Covid-19 járványhelyzett hatása a home office-ra a beosztások arányában,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

A második hipotézisemnél azt vizsgáltam, hogy tartalmazza-e a munkaszerződés vagy a munkaköri leírás a home office szabályozását. Ahhoz, hogy megfelelő elemzésnek tudjam alávetni az állításom úgy gondoltam, hogy a legmegfelelőbb módszer a keresztábla elemzés, amiben a szektor szerinti megoszlás arányaiban vizsgálom, hogy hivatalosan, vagy éppen nem hivatalosan szabályozott-e home office.

Elmondható, hogy az Adminisztráció szektorában csupán minden 3. esetben kerül írásban is szabályozásra a home office, így 10 fő esetében szabályozott és 20 fő esetében írásbeli szabályozás nélkül történik ez a fajta munkavégzés.

Kiemelhető két szektor esetében, amik a Bank, biztosítás, bróker, valamint a HR, Munkaügy, hogy nagyobb számban írásban szabályozott a home office, viszont az Értékesítés, kereskedelem, valamint a Pénzügy és könyvelés területén ez pont ellenkezőleg történik.

A következőkben a home office gyakoriságát mutatom be a minta szerint, amelyet a 14. ábra szemléltet. A válaszadók közül 61 főnél (55%) a munkáltató hivatalosan, írásban szabályozza az otthoni munkavégzés mértékét, viszont 53 főnél (45%) nincs sem a munkaszerződésben, sem a munkaköri leírásban szabályozva ez az atipikus munkavégzési forma.

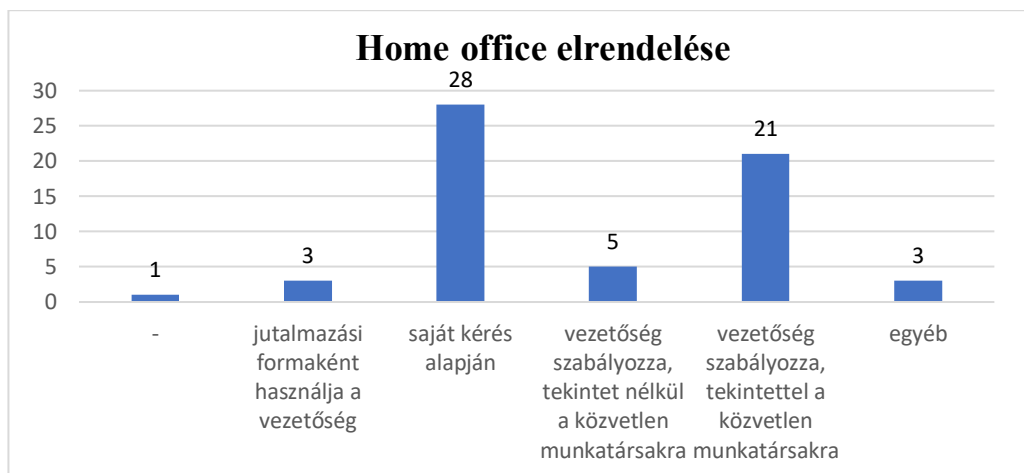


14. ábra: A home office szabályozása szektorok szerint, Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

Felmerült bennem, hogy annál az 53 fő munkavállalónál, akiknél az otthoni munkavégzés nincs szabályozva, mi alapján rendeli el a munkáltató a home office-t. Erre a kérdésemre nem vártam minden kitöltőtől a választ, csupán azoktól, akiknél nincs szabályozva ez a lehetőség, ugyan megadtam előre választási kategóriákat, azonban a minél pontosabb válaszok érdekében nyílt kérdésként kezeltem. Az előre megadott válaszok az alábbiakra tértek ki: Jutalmazási formaként használja a vezetőség 3 fő esetében, saját kérés alapján 28 fő esetében, vezetőség szabályozza tekintet nélkül a közvetlen munkatársakra 5 főnél, illetve, vezetőség szabályozza, tekintettel a közvetlen munkatársakra 21 fő vonatkozásában, ezt a 15. ábrán mutatom be. Egyéb válaszadási lehetőséget is megadtam ennél a kérdésnél, így egyedi válaszok is érkeztek:

- -
- „Csak home office van.”
- „Általános a cégnél, mindenki home office-ban van, de van iroda, ha valakinek be kellene mennie tárgyalás, ügyintézés vagy egyéb ill. technikai probléma miatt.”
- „Teljesen mindegy nekik honnan dolgozom én bejárok mert nekem praktikus, de akár 5 napot is lehetnék otthonról.”

A fentiek alapján kitűnik, hogy az írásbeli formában nem szabályozott home office lehetőségénél leginkább a munkavállaló kérésének ad teret a munkáltató, tulajdonképpen bizalmat szavazva annak, hogy a munkavállaló a számára irodai munkavégzéssel nehezen megoldható napra saját maga válassza az otthoni munkavégzést. Ez mindenképpen egy olyan tényező, ami a munkavállalók szemében növeli az elégedettség mértékét.



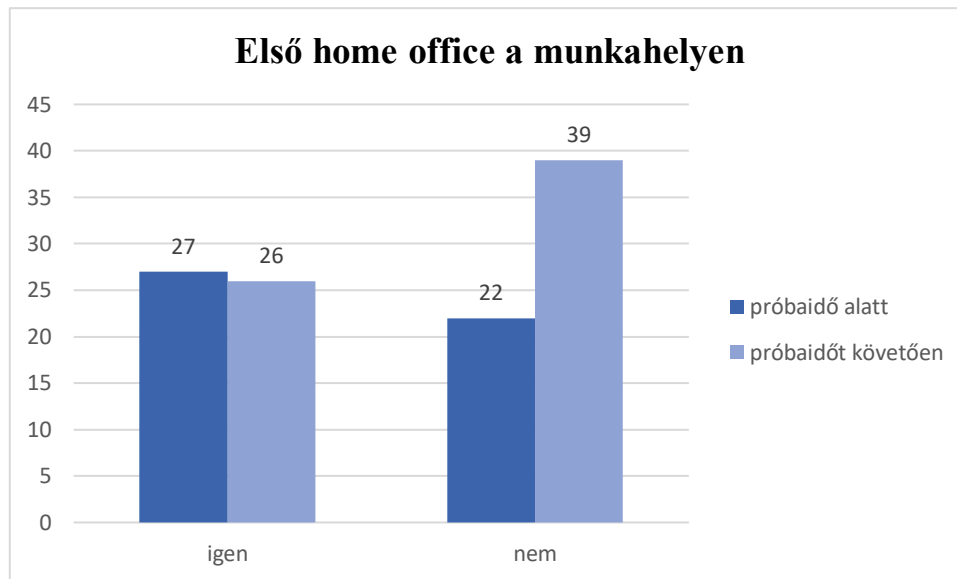
15. ábra: Az írásbeli formában nem szabályozott home office elrendelése,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

Ehhez kapcsolódóan vizsgáltam, hogy a kitöltőknek vajon mikor volt lehetőségük először otthonról dolgozni. 65 válaszoló esetében már a próbaidő alatt biztosított a munkáltató lehetőséget az otthoni munkavégzésre, míg 49 esetben csak a próbaidőt követően került rá sor. A válaszokat a home office szabályozottságával vettem össze, ezt a 16. ábrán szemléltetem.

Azon válaszadók esetében, akik a próbaidőt követően dolgozhattak először otthonról, 22 esetben szerepel a munkaszerződésükben/munkaköri leírásukban ez a munkavégzési forma, míg 27 esetben nincs írásba foglalva.

Azon válaszadók, akik már próbaidő alatt dolgozhattak home office-ban, ott ez az arány 39 esetben nem szabályozott és 26 esetben szabályozottn történt.

Összességében elmondható, hogy a munkáltatók jobban szeretik a dolgozóikat a próbaidő alatt irodai, felügyelt környezetben alkalmazni, hiszen ebben az esetben közvetlen rálátásuk van a napi munkatevékenységre, ami a betanulási időszakban elengedhetetlen.



16. ábra: A kérdőívet kitöltők első home office lehetősége a munkahelyükön,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

6. A home office technikai háttere

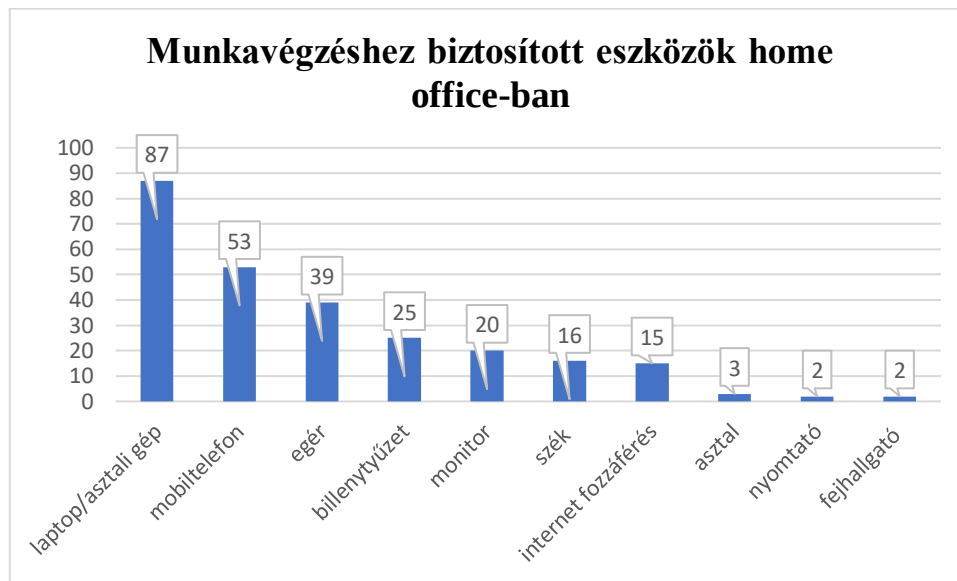
Negyedik hipotézisem vizsgálatához a 114 fő kitöltő közül 107 fő azt jelölte, hogy rendelkezik megfelelő informatikai háttérrel az otthoni munkavégzéshez, azonban 7 fő úgy gondolja, hogy nincs megfelelő technikai háttere az otthoni munkavégzéshez. Kíváncsivá tett, hogy ezek a válaszadók hány napot töltenek hetente home office-ban, így külön megvizsgáltam, hogy a 7 fő közül mindenki hetente 1x végez otthonról munkát.

A munkához biztosított eszközök tekintetében összesen 22 munkavállaló számára nem biztosított semmilyen eszközt a munkáltató a munkavégzéshez, megvizsgáltam, hogy a fent megjelölt 7 fő közül milyen eszközök kerültek biztosításra, 4 esetben semmilyen eszközt, viszont 3 esetben a munkáltató biztosított valamilyen eszközt. Egy fő részére ez a mobiltelefont jelentette, két esetben laptop/asztali gépet, és egy esetben a laptop/asztali gép mellé egy egeret is biztosított a munkáltató az otthoni munkavégzés elősegítéséhez.

22 fő esetében nem biztosít semmilyen munkavégzési eszközt a munkáltató, 92 fő esetében biztosít az alábbiak szerint: 84 esetben biztosít Laptop/asztali gépet, 53 esetben mobiltelefont, 39 esetben egeret, billentyűzetet 25 esetben, monitort 20 esetben, széket 16, internet hozzáférést 15, asztalt 3, és nyomtatót és fejhallgatót 2-2 esetben biztosít a munkáltató. Ezt a 17. ábrán szemléltetem.

Érdekesség, hogy a 92 válaszadó közül, csupán 24 esetben biztosított 1 eszközt a munkáltatója, az összes többi esetben legalább 2, vagy több eszköz is a munkavállaló

részére biztosításra került. Az alábbi táblázatban felsorolt mind a 9 eszközt csupán 3 munkáltató biztosítja a dolgozóinak.

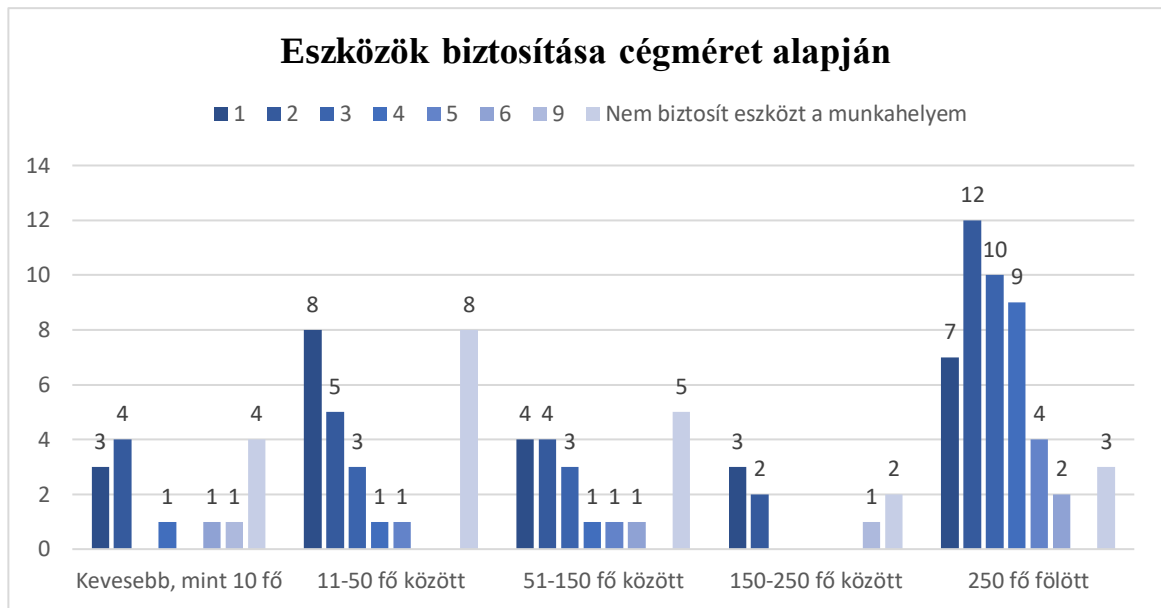


17. ábra: A munkáltatók által biztosított eszközök,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

A fentiek alapján elmondható, hogy a munkáltatók a legtöbbször hardvereket biztosítanak a munkavégzés elősegítéséeként, egészen egyszerűen azért, mert eszköz nélkül lehetetlen otthonról dolgozni, amit elsődlegesen a laptop/asztali gép megléte segít. A mobiltelefonokat a második legtöbbet adott eszközök, ez, pont úgy, mint az előző eszköz a kommunikáció elősegítéséért felel, ami szintén elengedhetetlen a munkavégzés szempontjából.

A biztosított eszközöket cégméret alapján is megvizsgáltam, ezt a 18. ábrán mutatom be. A grafikon alapján látszik, hogy a 250 fő feletti cégméret esetén biztosítja a munkáltató a legtöbb eszközt ennek magyarázata, hogy 47 kitöltő dolgozik ekkora cégnél, míg a legkevesebb eszköz 150-250 fő közötti cégméret esetében jellemzi a mintát, ebből a cégméretből összesen 8 fő töltötte ki a kérdőívemet.

Fentiek alapján a nagyobb cégek több esetben és darabszámban is nagyobb arányban biztosítanak eszközt, amire a cégek nagysága miatti bevétel különbség is adhat okot.



18. ábra: A munkáltatók által biztosított eszközök cégméret alapján,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

A kérdés több szinten történő elemzése a negyedik hipotézisem alátámasztásául szolgál, mivel a 114 válaszadó közül 92 fő esetében járul hozzá a munkáltató a technikai feltételek biztosításához, ami 80 %-ot tesz ki, ezáltal ezt a hipotézisemet megdőltnek tekintem.

7. *Nehézségek home office-ban, ideális munkarend*

Ezt követően vizsgáltam meg a home office-ban történő munkavégzés nehézségeit, ahol a válaszadók az alábbi kategóriákat jelölhették meg: Munka és magánélet egyensúlyának felborulása, Családi/baráti kapcsolatok leépülése, Munkahelyi kapcsolatok leépülése, Gyermeknevelési nehézségek, Kommunikációs nehézségek, valamint egyéb kategória, erre azért adtam lehetőséget, mert úgy gondoltam, hogy nem tudom lefedni az összes nehézségi tényezőt, így hagytam lehetőséget arra, hogy a válaszadóim a saját szavaikkal is kifejthessék gondolataikat a témában. 24 fő rögtön azt írta az egyéb lehetőséghez, hogy nincs nehézsége a home office-os munkavégzés során.

Ezek az egyedi válaszok az alábbiak:

- Megfelelő időbeosztás
- Szociális kapcsolatok hiánya
- Nincs problémám egyensúly van a munkaidő megosztásban
- Nincs nehézség, külön tudom választani a munkaidőt és a magánéletet, a munkatársaimmal való kapcsolat pedig ugyanúgy fenntartható online, valamint munka utáni találkozásokkal

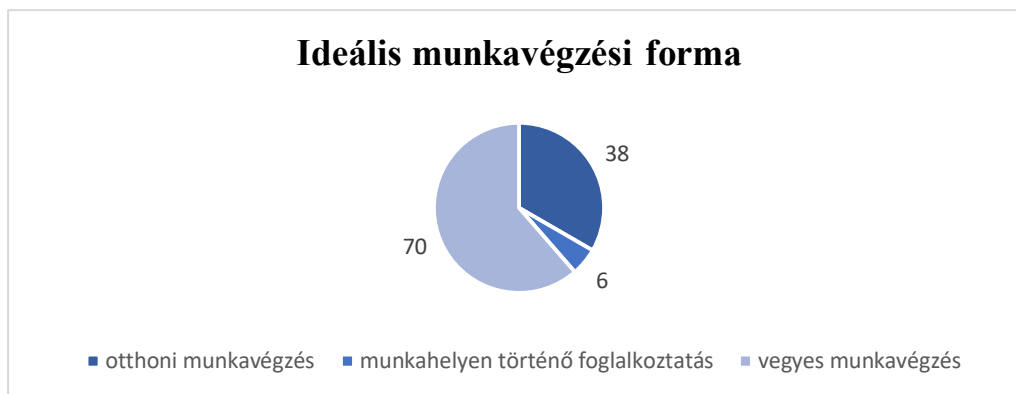
- Számomra a munkahelyi kapcsolatok leépülése, mivel nem mindenki tudja korrekten kezelni ezért csúsznak a feladatokkal, ill. van, akinek nem való, mert nem tudja önállóan beosztani magának az idejét, nekik valószínűleg több kontrollra lenne szükségük. Plusz van az a réteg, főleg fiatalabbak, akiknek időnként hiányzik a társas érintkezés. Számukra szerintem a heti 1-2 nap irodában töltött nap lenne vagy sokkal több közös online meeting.

86 válaszadó azonban az általam felsorolt kategóriák közül választott a kérdés kitöltése során. 45 fő jelölte a munka és magánélet egyensúlyának felborulását, 10 fő a családi/baráti kapcsolatok leépülését, 41 fő a munkahelyi kapcsolatok leépülését, 9 fő a gyermeknevelési nehézségeket, valamint 24 fő kommunikációs nehézségeket. Ebből látszik, hogy több lehetőséget is választottak a munkavállalók, 32 fő két lehetőséget, 18 fő három lehetőséget, a többi válaszadó 3 vagy annál több nehézséget is megjelölt.

A kérdésre adott válaszok azt mutatják, hogy a munkavállalóknak számos nehézséggel kell megküzdeniük az otthoni munkavégzés során, legtöbben a munka és magánélet egyensúlyának felborulását emelték ki, ennek oka maga a home office. Hiszen nagyon könnyű az otthoni munkavégzés során túl sokat vagy túl keveset dolgozni munkaidőben.

A tizenkilencedik kérdésben az ideális munkavégzési rendre kérdeztem rá, ez alapján a munkavállalók közül 6 fő jelölte az irodában történő munkavégzést, 38 fő a teljes home office-t, viszont a legtöbb válaszadó, 70 fő a vegyes munkavégzés mellett tette le a voksát, amit a 19. ábrán szemléltetek.

A fentiekből azt a következtetést vonom le, hogy ugyan a home office nagyon fontos a munkavállalóknak, hiszen a kitöltők 94 % (vegyes munkavégzés és teljes home office-t jelölők összesen) szeretné rendszeresen otthonról végezni munkáját, de a legtöbben ezen belül is a vegyes munkavégzési módot jelölték meg, ezzel belátva, hogy ugyan a home office nagyon fontos a mai modern világunkban, azonban szükség van az irodai jelenlétre is a munkavégzéshez, illetve a társas kapcsolatok miatt.



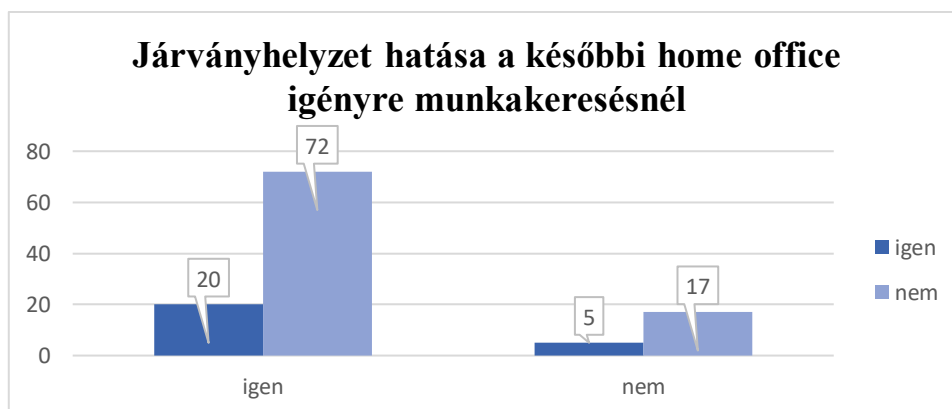
19. ábra: A kitöltők szerinti ideális munkavégzési forma,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

8. Munkahely váltás a home office tükrében

A huszadik és a huszonegyedik kérdésmennél a home office munkahely váltásra történő hatásait vizsgálom. Míg előbbiben arra kérdeztem rá, hogy a megkérdezettek váltottak-e kifejezetten azért munkát, hogy home office-ban dolgozhassanak, az utóbbinál pedig, hogy befolyással volt-e a múltban vagy befolyással lehet-e a jövőben a home office a munkavállalásnál, ami a 3. hipotézisemhez tartozó kérdés.

A huszadik kérdésnél a válaszadók közül 25 fő jelölte meg azt, hogy már váltott kifejezetten azért állást, hogy dolgozhasson otthonról, míg 89 főre ez a tényező a múltban nem gyakorolt túl nagy hatást.

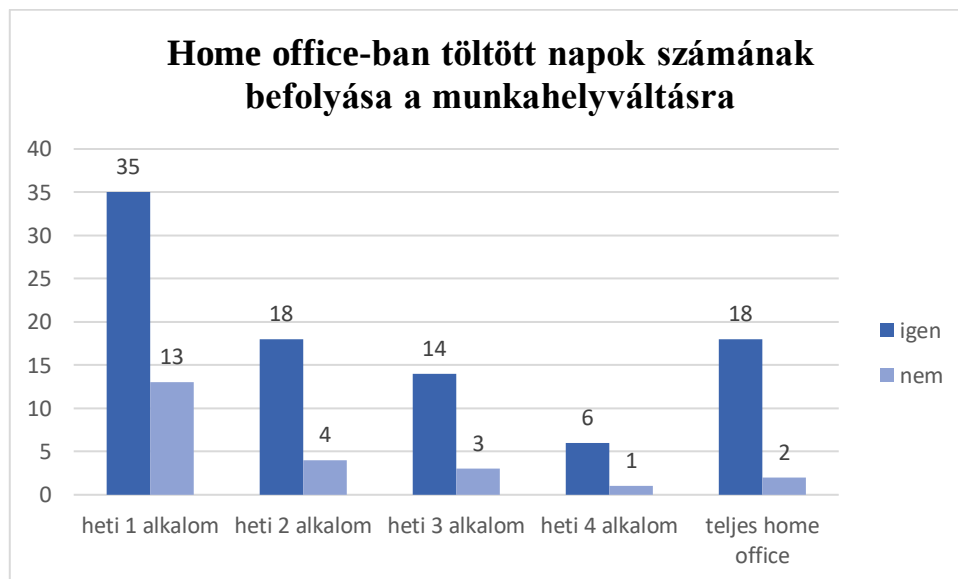
Ahhoz, hogy teljes képet kapjunk, úgy gondolom, hogy érdemes a Covid-19 járványhelyzet befolyásolta-e a home office-ban történő foglalkoztatással kérdéssel összevetni, így máris árnyaltabb a kép, hiszen kitűnik, hogy a fent említett 89 fő otthoni munkavégzésére hatással volt a pandémia, csupán a fent is említett 25 fő jelezte azt, hogy a munkavégzésére nem gyakorolt hatást a járványhelyzet. Ezt a 20. ábra szemlélteti.



20. ábra: A kitöltők home office igénye munkakeresésnél figyelembevéve a pandémiát,
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

Hipotézisem alátámasztásaként a jelenleg home office-ban töltött időt vettem össze azzal a kérdéssel, hogy volt-e befolyás a múltban, vagy befolyással lehet-e a jövőben a home office-os munkavégzés álláskeresésnél. A jelenleg heti 1 napot otthonról dolgozók esetében 35 fő számára nagyon fontos, hogy megmaradjon a home office, és csupán 13 fő nyilatkozta azt, hogy nincs az álláskeresésére ez a tényező befolyással. A heti 2 nap és a teljes home office-ban foglalkoztatottnál ez az arány 18-4 az előbbi esetben, míg 18-2 az utóbbinál. A heti 3 alkalommal otthonról dolgozók esetében 14-3, a heti 4 napot otthonról dolgozók esetében pedig 6-1 az arány. Ezt a 21. ábrán szemléltetem.

Fentiek alapján elmondható, hogy a munkavállalók nagy részének (91 főnek) igenis fontos tényező az otthoni munkavégzés, ha álláskeresésre adják a fejüket. Ezt a home office számos előnyével tudom magyarázni, mint a munka-magánélet egyensúlya, az utazási idő, illetve a nagyfokú önállóság.



21. ábra: A kérdőívet kitöltők home office-ban töltött napjainak számának hatása a munkahely keresésre

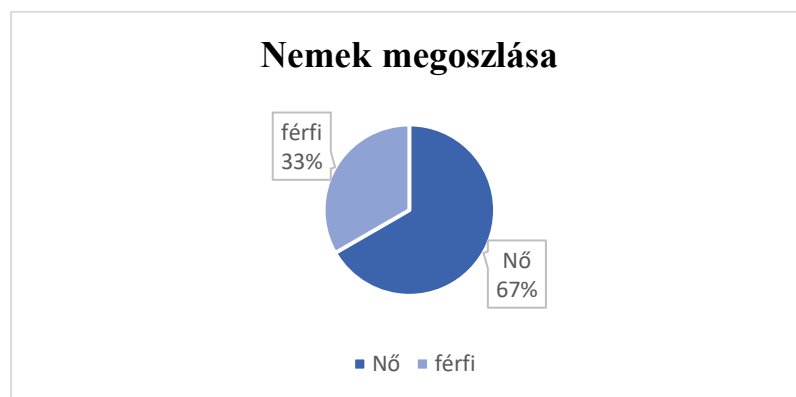
Forrás: saját kérdőív és szerkesztés

Következtetésem, hogy a harmadik hipotézisem beigazolódott, a munkahelyválasztásra hatással van, hogy a munkavállalóknak adott-e a home office-ban történő munkavégzés.

3.4.2. Interjú kutatás bemutatása

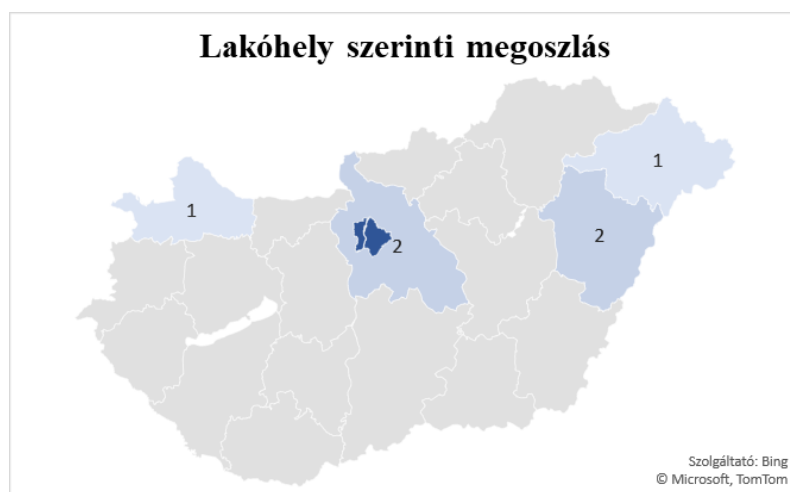
1. Az interjúalanyok alapadatainak bemutatása

Interjúmban legelőször a demográfiai adatokat vizsgáltam, olyan kérdéseket tettem fel, mint kor, lakóhely, illetve arra is rákérdeztem, hogy melyik szférában dolgozik az illető. Megállapításaim szerint a válaszadók életkora 24 és 45 év közé tehető. Leginkább a húszas éveikben járók vannak többségben, ezután következnek a harmincas éveikben lévők. Csúpan 3 ember jár negyvenes éveie elején, illetve közepén. A nemek százalékos arányát az 22. grafikon szemlélteti.



22. ábra: Interjúalanyok nem szerinti megoszlása,
Forrás: saját interjú és szerkesztés

Az általam megkérdezettek többsége Budapesten él, 2 ember Debrecenben, 1 válaszadó Pest vármegyén belül, Gyálon, míg a többi megkérdezett Mosonmagyaróváron, Nyíregyházán és Tápíószecsőn él. Ezt a 23. grafikon mutatja.



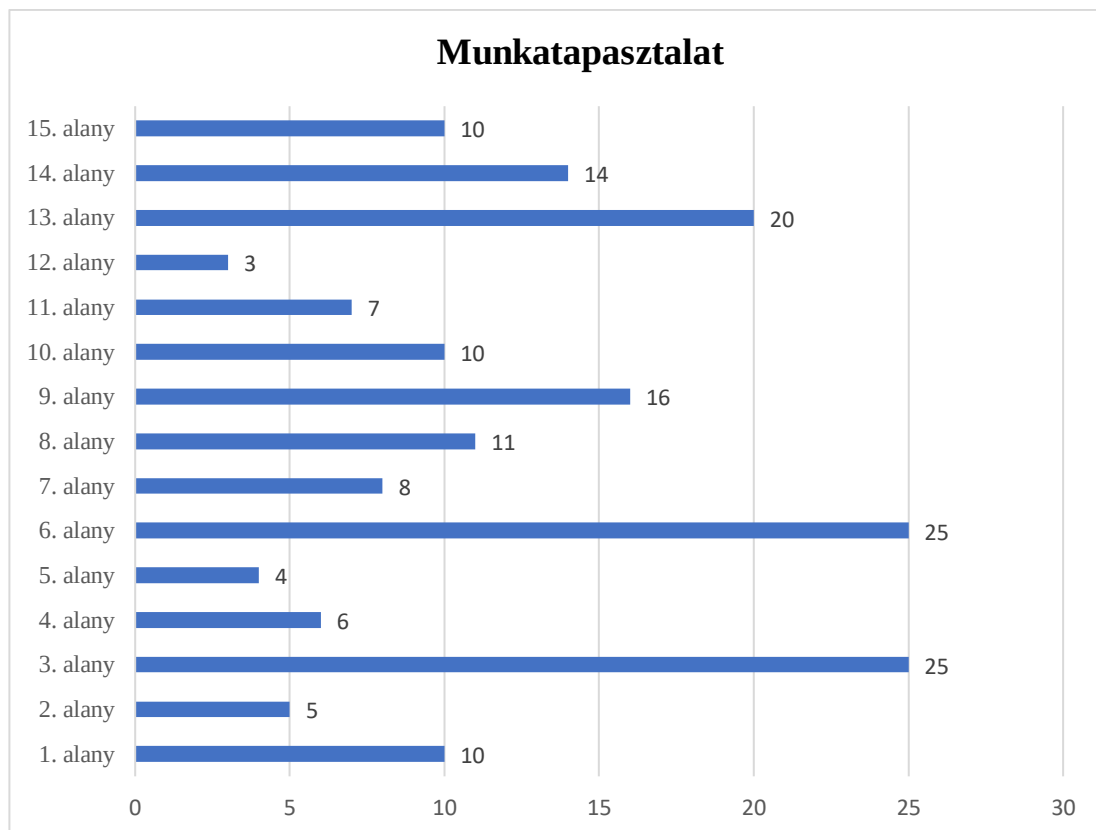
23. ábra: Interjúalanyok lakóhely szerinti megoszlása,
Forrás: saját interjú és szerkesztés

3-3 ember magán-, valamint közszférában, 2 válaszadó pedig szociális szférában dolgozik, a többi interjúalany magánegészségügyben, IT-ben, online marketingben, kereskedelemben, szórakoztató iparban és újságírásban tevékenykedik.

2-2 válaszadó adminisztráció és szolgáltatás területén dolgozik, a többi megkérdezett pedig szociális, bank/biztosítás, értékesítés, szoftverfejlesztés, államigazgatás, marketing, logisztika, iroda, webfejlesztés, kommunikáció és szépségápolás területen.

Munkakört tekintve 4 fő referensként vállalt munkát, 2-en pedig szerkesztőként, illetve szerkesztő-riporterként dolgoznak. A válaszadók állásai igen változatosak: irodavezető, back-office specialista, ügyfélszolgálati ügyintéző, értékesítési vezető, senior szoftvermérnök, szövegíró, logisztikai vezető, könyvelő, fejlesztő és üzemeltető.

Az interjúalanyok tapasztaltnak mondhatóak, ugyanis munkatapasztalatuk 3 évtől egészen a 25 évig terjed, ezért egyikük sem mondható pályakezdőnek. 6 embernek 3 és 8 év között, szintén 6 válaszadónak 10 és 16 év között, míg 3 megkérdezettnek 20 és 25 év közötti a munkatapasztalata. Ezt az 24. ábra szemlélteti.



24. ábra: Interjúalanyok munkatapasztalata,
Forrás: saját interjú és szerkesztés

Az, hogy mióta dolgoznak a jelenlegi munkakörükben, eltérő válaszok születtek a munkatapasztalatától. A válaszok azt mutatják, hogy a munkatapasztalat és a jelenlegi munkakörben eltöltött idő nem egyezik, amely azt jelenti, hogy a válaszadók igen nagy hányadának nem a mostani az első munkahelye. Két megkérdezett csupán 4 és 11 hónapja dolgozik jelenlegi munkahelyén, a többi válaszadó ennél jóval hosszabb ideje. 3 ember 1 éve, 2-2 megkérdezett 3 és 5 éve dolgozik ugyanannál a szervezetnél. A többi válaszadó 2, 2 és fél, 4, 8, 14, valamint 15 éve dolgozik a cégénél.

2. A válaszadók vélekedése a home office-ról

Az alapadatok után térek rá fő kérdéseim kiértékelésére. Kilencedik kérdésemben arra kérdeztem rá, hogy a válaszadóknak mit jelent munkavégzése szempontjából a home office. A megkérdezettek csak pozitívumokat soroltak fel, mint:

- rugalmasság a munkavégzés során
- bizalom, nagyobb szabadság érzet
- saját időbeosztás
- munkába járás idejének spórolása
- kevesebb stressz
- könnyebb tervezés
- produktivitás növekedése
- jó lehetőség a magánélet-munka egyensúly szempontjából
- segítség a családnak

Elmondható, hogy az összes megkérdezett a home office-nak csak a jó oldaláról beszélt, de ez még nem feltétlenül jelenti azt, hogy nem látják az árnyoldalait is.

Annak ellenére, hogy kilencedik kérdésemben az összes válaszadó pozitívan nyilvánult meg, tizenharmadik kérdésemben feltettem azt a kérdést, hogy milyen pozitívumokat tudnának említeni a home office-szal kapcsolatban. Az eredmények hasonlóak lettek a kilencedik kérdéshez, azonban egyes interjúalanyok kiegészítették személyes megfigyeléseikkel. Több megkérdezett is ugyanazt mondta, így csak pár választ emelek ki, amelyet fontosnak tartok. Az első válaszadó azt szereti a legjobban a home office-ban, hogy *„nincs utazási idő, normálisan el tudom intézni a munkahelyi telefonokat, úgy, hogy az irodában velem együtt ülő 6 ember ne zavarjon.”* A harmadik megkérdezett úgy

nyilatkozott, hogy *„részben saját magam főnökének érzem magam, ami megtartó erőnek is hat a munkavégzésem során. Ha nem lenne ez a munkavégzési forma, már lehet nem itt dolgoznék. Ezen kívül több időt tudok tölteni a 2 gyerekemmel és a feleségemmel is, aki rendszeresen dolgozik szintén otthonról.”* A negyedik interjúalany azt érzi, hogy mivel nem kell bejárnia, ezáltal időt spórol meg. Összességében a home office kényelmesebb számára és nincs folyamatos kontroll alatt, ezért kevésbé stresszes ez a munkavégzési forma számára. Az otthoni házimunkákra több ideje van, emellett könnyebb tervezni home office mellett és sokkal produktívabbnak is érzi magát. A hatodik válaszadó ugyanúgy kiemelte az utazási idő megspórolását, mint az első megkérdezett. Elmondása szerint *„reggel tudok tornázni, főzni és nyugodtan enni. Ha nincs olyan sok munka, akkor otthon hatékonyan fel tudom az időmet használni. Nem stresszel a többi kolléga, nyugodtabb vagyok. Jobban tudok koncentrálni.”* A költséghatékonysággal a nyolcadik megkérdezett is egyetértett, illetve kiemelte, hogy *„a home office flexibilis, mivel két meeting között el tudok intézni olyasmit is, amit az irodából nem feltétlenül tudnék.”* A kilencedik interjúalanynak szinte ugyanaz volt a válasza, hozzátéve, hogy betegen is tud otthonról dolgozni, nem szükséges táppénzre mennie, ami csökkentené a fizetését.

Összességében megállapítható, hogy a legtöbb válaszadó a munkába utazás hiányát, nyugodtabb, stresszmentes környezetet, kényelmet, az otthoni feladatokra jutó több időt, flexibilitást emelte ki, amely a home office előnyei közé sorolható.

A következőkben a home office hátrányairól volt szó. Annak ellenére, hogy a válaszadók elsőre is pozitívan nyilatkoztak az otthoni munkavégzésről, negatívumokat is soroltak fel bőven, amelyek az alábbiak voltak:

- nincs közvetlen kapcsolat a munkatársakkal
- nehezebb megoldani a munkahellyel kapcsolatos problémákat távolról
- munka-magánélet határainak elmosódása
- sok minden más eltereli az ember figyelmét a munkájáról otthon, emiatt nehezen megy az összpontosítás
- túlzott kényelmesség
- egy idő után romló teljesítmény
- közösség és élő kommunikáció hiánya

A negyedik, hetedik, tizedik és tizenkettedik válaszadó szerint nincs hátránya a home office-nak. Elmondható, hogy a válaszadók a home office-t pozitívabb színben látják, ugyanis sokkal kevesebb hátrányt soroltak fel, mint előnyt. A legtöbb válaszadó a munka és magánélet egyensúlyának fenntartását tartja az egyik legnehezebb tényezőnek. A második negatívum a közvetlen kapcsolat hiánya a munkatársakkal és emberekkel.

A tizenötödik kérdésemben arra kérdeztem rá, hogy vannak-e veszélyei a home office-ban történő munkavégzésnek, ha igen, akkor mik ezek a válaszadók szerint. Az első megkérdezett szerint az a legnagyobb veszély, ha a cég vezetősége visszavonja náluk a home office-t, mert *„nincs meg az a kontakt egy nehéz kérdés eldöntésében, mert a vezetőm nehezen érhető el telefonon.”* A második interjúalany úgy véli, hogy elveszítheti az egyensúlyt munka és magánélet között, amelyet egy reális veszélyforrásnak lát. A harmadik és ötödik válaszadó észrevette magán az ellustulást, a harmadik interjúalanynak az is feltűnt, hogy egyre többet „tesped” munkavégzés után is a lakásában, emiatt nem jut friss levegőhöz és nem mozog. A negyedik megkérdezett azt gondolja, hogy az elszigetelődés egy nagy hátránya a home office-nak. A hatodik válaszadó leginkább azt nehezményezi, hogy otthoni munkavégzés esetén a cége nem szál bele a rezsiköltségeibe, egyéb veszélyt ezen felül nem lát. A hetedik, tizedik, tizenegyedik, tizenkettedik és tizenötödik interjúalany úgy érzi, hogy a home office-nak nincs veszélye. A nyolcadik megkérdezett a kényelmet említette, valamint az is, hogy emiatt kihagyja edzésnapjait. Úgy gondolja, hogy *„az otthon kényelmében nagyon könnyű belefeledkezni a munkába. A kontrolálatlan evés, a napi 12-15 óra munka és a mozgásszegény életmód komoly egészségügyi problémákhoz vezet. Ezeket tapasztalatból mondom, mert kórházi kezelésre is szorultam emiatt. Tehát oda kell figyelni arra, hogy ne mosódjanak el a határok munka és otthon és a család között.”* A kilencedik válaszadó azt nehezményezi az otthoni munkavégzésnél, hogy munkahelyi balesetként nem számolható el. További veszélyként ő is a munka-otthon határainak szétválasztását említette. A tizenharmadik interjúalany szerint sokszor túl sokat vagy épp ellenkezőleg, túl keveset dolgozik az ember. Úgy érzi, hogy mindkettő veszélyes lehet. A tizennegyedik válaszadó a mozgáshiányt említette, mint veszélyforrás.

A kérdésre adott válaszokból az szűrhető le, hogy a legtöbb válaszadó a home office veszélyét a munka-magánélet egyensúlytalanságában látja, akárcsak a tizennegyedik kérdésnél. 15 megkérdezettből 5-en semmilyen veszélyt nem látnak, amely azért is lehet, mivel ezek a válaszadók keveset vannak home office-ban (heti 1-2 napot) és hibrid

munkavégzésben dolgoznak. A harmadik helyen a mozgáshiány áll, amely komoly egészségügyi problémákhoz vezet, amit a nyolcadik interjúalany állítása szerint a saját bőrén érzett.

3. A home office szabályozása az egyes szervezeteknél

A tizedik kérdésemben arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók cégénél hivatalosan szabályozva van-e a home office. Az első megkérdezett elmondta, hogy náluk egyáltalán nincs szabályozás. Úgy fogalmazott, miszerint *„A főigazgató nem tud róla a munkahelyemen, a közvetlen főnököm úgy adja, mint egyfajta juttatást. Cafetéria helyett is ez van, mióta megszűnt a rendes cafetéria rendszer, ezért gyakorlatilag így próbálja a cégem a dolgozóit megtartani.”* A második, tizennegyedik és tizenötödik válaszadó szintén azt válaszolta, hogy nincs szabályozva. A második interjúalany szerint annak ellenére, hogy nincs szabályozva, rugalmasan van kezelve, emiatt pedig hatékony a munkavégzés is. Az ötödik megkérdezett arról számolt be, hogy a munkáltatója kifejezetten nem támogatja a home office lehetőséget, viszont szabályozva van, és csak szükséghelyzet esetén vehetik igénybe, amennyiben más lehetőség nincs arra, hogy a munkájukat elvégezhessék. A hatodik válaszadó ugyanazt mondta, mint a negyedik interjúalany, hozzátéve, hogy bár hivatalosan nem lehet home office-ban dolgozni, de vezetői engedéllyel megoldható olyan különleges helyzetekben, mint betegség vagy egyéb ügyintézés esetén. A harmadik válaszadónak szabályozott, a munkaszerződése is tartalmazza, akárcsak a nyolcadik interjúalanynak. A nyolcadik megkérdezett továbbá arról számolt be, hogy a cége összes irodáját átalakították co-working terekké. Ha kedve támad bemenni és az irodában dolgozni, akkor egy mobilalkalmazás, vagy weboldal segítségével foglalnia kell egy asztalt, ahol dolgozhat. A hetedik és tizenkettedik válaszadó hetente két napot tölt home office-ban. A hetedik megkérdezettnek bár nincs a munkaszerződésében, de hetente két napon, hétfőn és szerdán engedélyezett a home office, ilyenkor a back office feladatokra koncentrál. A tizenharmadik interjúalanynak szabályozva van a home office, hivatalosan 4 nap iroda 1 nap home office, és van arra is protokoll, hogy minek kell megfelelni. Példaként erre azt hozta, hogy jelezni kell mikortól van online a dolgozó és mikor tartja az ebédszünetet. A kilencedik válaszadó nem tud arról, hogy szabályozva lenne a home office és felmerült volna annak igénye, hogy történjen valamilyen szabályozás. Annyi kikötése van a szervezetnek, hogy mindenki nem lehet egyszerre home office-ban. A tizedik interjúalany csupán annyit felelt erre a kérdésre, hogy a munkáltató szerint hosszútávon vissza kell térni a home office-ból az irodába, de ezzel kapcsolatban még nem történtek

lépések. A tizenegyedik megkérdezett úgy gondolja, hogy a szabályozás minden esetben szükséges, mivel az alkalmazott egy bizonyos idő után hajlamos ellustulni. Minden cég saját szabályokat alkalmaz az otthonról végezhető munkaellenőrzés érdekében.

A válaszok alapján leszűrhető, hogy három opció lehetséges a cégeknél: egyáltalán nincs szabályozva, valamilyen szinten van szabályozás vagy szigorúan meg vannak határozva a home office feltételei. A második megállapításom, hogy létezik olyan szervezet, ahol hivatalos a szabályozás és a munkaszerződésben is benne van, de előfordul olyan cég is, ahol juttatásként találják vagy szükség esetén vehető igénybe. Ahhoz képest, hogy a koronavírus-járvány következtében mennyire hirtelen megemelkedett az otthonról dolgozók száma, az interjúk alapján elmondható, hogy 2023-ra nem minden cég vezette be a home office-t. A 15 interjúalanyból 5 válaszadó mondta azt, hogy egyáltalán nincs, vagy csak szükség esetén alkalmazzák muszájból a home office-t. A megkérdezettek többségénél van valamiféle szabályozás, amely előrelépésnek mondható. A második hipotézisem tehát olyan szempontból bizonyítást nyert, hogy bár szabályozás egyre inkább jelen van cégen belül a home office-ra vonatkozóan, a munkaszerződésbe nem feltétlenül foglalják bele.

Tizenhatodik kérdésem úgy szólt, hogy *„Van-e valamilyen speciális ellenőrzés, kontroll rendszer home office-ban történő munkavégzés esetén az Önök cégénél?”*. Az első, negyedik, hetedik, nyolcadik, kilencedik, tizedek, tizenkettedik, tizenharmadik, tizennegyedik és tizenötödik interjúalany nemmel válaszolt. A második válaszadó elmondása szerint az ellenőrzés úgy zajlik náluk, hogy elküldik a kész munkát a főnöknek, a kapcsolattartás pedig telefonon történik. A harmadik megkérdezettnél előírás az ellenőrzés, ugyanis a főnökei képesek random meetingek összehívására 30 percen belül, vagy azonnali választ igénylő kérdést feltenni, majd rögtön telefonon is megkeresni őt ezzel kapcsolatban. Az elején még frusztrálta ez az ellenőrzési metódus, de lassan megszokta. Az ötödik interjúalany elmondta, hogy a vezetőség nyomon követi mikor lép be a programba, hány hívást végez, milyen típusú és mennyi üzenetet ír meg az ügyfélszolgálati munkája során. A hatodik válaszadónak csupán beszámolási kötelezettsége van. A tizenegyedik megkérdezett az Evernote programot mondta, amellyel a főnökei folyamatosan nyomon tudják követni tevékenységét.

Megállapítható, hogy a válaszadók több mint háromnegyedénél egyáltalán nincs ellenőrzés home office terén. Azoknál az interjúalanyoknál, akiknél van, azok random ellenőrzésekről és tevékenységet figyelő programokról számolnak be.

Ha összehasonlítjuk a tizedek és tizenhatodik kérdésre adott válaszokat, akkor az látszódik, hogy a cégek valamiféle szabályozást alkalmaznak a home office-ra, de ellenőrzés szinte egyáltalán nincs. Ez több okból is lehetséges, az egyik, hogy az interjúalanyok igen nagy arányánál ritkán, hetente 1-2 alkalommal engedélyezett a home office, erre pedig úgy érzik a szervezetek, hogy felesleges bármiféle ellenőrzést végezni, hisz többségében az irodából dolgoznak a munkavállalók, elég, ha akkor felügyelik a munkavégzését. Az is lehetséges, hogy megszavazzák a bizalmat dolgozóiknak és igyekeznek nagyobb szabadságot adni számukra. Azoknál a válaszadóknál, akiknél ellenőrzést tartanak, egy ember kivételével mindenki 1-2 napot dolgozik home office-ból. Ez azt is jelentheti, hogy ezek a szervezetek sokkal inkább kontroll orientáltak és fontos számukra a teljesítmény, mivel szeretnének versenyképesek maradni a piacon.

A huszonkettedik kérdésemben a válaszadók véleménye iránt érdeklődtem, hogy mennyire tartják fontosnak azt, hogy a home office is szabályozásra kerüljön törvényi tekintetben. Az első interjúalany úgy véli, hogy a törvényi szabályozás után a munkaszerződésekben és a munkaköri leírásokban is jobban elterjedne. Az ő munkahelyén ez nincs ilyen mértékben beleépítve ebbe a két dokumentumba. A második megkérdezett szerint olyan szempontból nagyon fontos a törvényi szabályozás, hogy ne lehessen visszaélni vele se a munkaadói, se a munkavállalói oldalról. A harmadik válaszadó az ismeretségi körében is tapasztalja, hogy nagyon kevés esetben kerül ez a munkavégzési forma feltüntetésre a szerződésekben. Nem érzi fair bánásmódnak a munkáltatótól, hogy csak úgy kénye-kedve szerint adja ezt a lehetőséget a mai modern világunkban. A negyedik interjúalany úgy véli, nem kellene „központi szabályozás”, mert megbonyolítaná az amúgy is bonyolult helyzetet. Szerinte nem biztos, hogy a dolgozók hasznára válna, csak a munkáltatóknak könnyítené meg a helyzetet. Az ötödik válaszadó igenis fontosnak tartja a törvényi szabályozást, különösen álláslehetőségek esetén. Úgy gondolja, mivel a home office a munkavégzés egyik fajtája, szükséges lenne ennek szabályozása is, illetve az is, hogy a munkáltatónak kötelezően kellene biztosítania az otthoni munkavégzéshez elengedhetetlen eszközöket, úgy, mint laptop, telefon, nyomtató stb. A hatodik megkérdezett ellene van a kötelező szabályozásnak, mert a végén álláspontja szerint „túlszabályozás” történne. A hetedik, tizenegyedik, tizennegyedik és tizenötödik válaszadó egyáltalán nem tartja fontosnak a

törvényi szabályozást. A nyolcadik interjúalany elengedhetetlennek tartja a törvényi szabályozást, mivel az mindkét fél - tehát a munkaadó és a munkavállaló - érdekeit is figyelembe veszi, valamint a keretei között tartja, védi. A kilencedik megkérdezett nem gondolkodott ezen mélyebben. Ehhez úgy véli, hogy tudni kellene, milyen visszaélések lehetnek a home office-szal kapcsolatban. Maximum annyiban lehetne szabályozni véleménye szerint, hogy több munkahelyen is elérhető lehessen. A tizedek interjúalany fontosnak tartja a törvények hozását a home office-hoz kapcsolódóan. A tizenkettedik válaszadó úgy gondolja, hogy nem szükséges a szabályozás, csak abban a szektorban, ahol ennek veszélyei lennének. A tizenharmadik megkérdezett úgy nyilatkozott, miszerint *„fontosnak gondolnám, mert a home office most már az életünk rész. Ha pontos szabályok vannak, akkor tudjuk mire számíthatunk egy új munkahelynél is.”*

A válaszadók több mint fele meglepően a törvényi szabályozás ellen van, csupán heten vannak mellette. Azok, akik szerint fontos, leginkább a munkáltató és munkavállalók védelmét és érdekeinek lefixálását emelik ki, valamint a visszaélések megszüntetése végett. Az egyik interjúalany kiemelte, hogy a legjobb lenne a törvényi szabályozást a munkaszerződésekben és a munkaköri leírásokban is feltüntetni. A többi megkérdezett, akik a törvényi szabályozás ellen érveltek, leginkább azt emelték ki, hogy ezzel leginkább a munkáltató járna jól, „túlszabályozás” történne, illetve csak azokban a szektorokban kellene, ahol ennek van realitása.

4. Home office gyakorisága a válaszadók körében

A továbbiakban aziránt is érdeklődtem, hogy mikor dolgoztak a válaszadók először home office-ban. Az első megkérdezett szerint legelőször a járványhelyzet alatt, 1 hetet irodában dolgozott, 1 hetet pedig home office-ban. Az első válaszadón felül az ötödik, tizedek, tizennegyedik és tizenötödik megkérdezett 2019-ben dolgozott először home office-ban. A második és tizenegyedik válaszadó legelőször 2020-ban, a hetedik és tizenkettedik megkérdezett 2022-ben, míg a kilencedik ember 2023-ban dolgozott otthonról. A harmadik interjúalany 2015 óta folyamatosan dolgozik ilyen munkarendben, a negyedik válaszadó pedig csupán 2023 elejétől. A hatodik megkérdezett körülbelül 10 éve dolgozik ilyen munkarendben, ahhoz képest, hogy 11 hónapja kezdett munkahelyén és referensként dolgozik, 25 év munkatapasztalattal a háta mögött. Ez azt mutatja, hogy a cég(ek), ahol ezelőtt dolgozott, a home office terén meghaladták korukat és bizalmat szavaztak munkavállalóiknak, megengedve az otthonról történő munkavégzést. A nyolcadik

válaszadó állítása szerint félhivatalosan 2019-ben kapott először lehetőséget a home office-ra, amikor a teljes csapata különböző országokban élő tagokból állt össze és teljesen mindegy volt, hogy az irodában van vagy otthon. Szerinte *„Az volt a lényeg, hogy gyors és stabil internet kapcsolatom legyen. Aztán jött a COVID és a home office kötelezővé vált. Azóta folyamatosan home office-ból dolgozom, pedig már munkahelyet is váltottam.”* A tizenharmadik megkérdezett csupán annyit nyilatkozott, hogy koronavírus-járvány alatt is volt rá szabályozás cégüknel az otthonról dolgozást illetően, de csak bizonyos munkakörökben engedélyezték.

Elmondható, hogy a válaszadók mindegyike dolgozott és dolgozik is home office-ban. Két interjúalany válaszolta azt csupán, hogy a koronavírus-járvány előtt is volt rá példa, a legtöbb válaszadó azonban a járványt nevezte meg, illetve az azóta eltelt időszakot, amikor home office-ban dolgozhatott először. Az első hipotézisem első fele olyan szempontból tehát bizonyítást nyert, hogy a pandémia hatással volt a home office rendszerben történő foglalkoztatás elterjedéséhez.

A tizenkettedik kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók milyen gyakorisággal dolgoznak home office-ban, ha pedig tehetnék, akkor hányszor dolgoznának ebben a formában. Az első és tizenkettedik megkérdezett hetente egyszer dolgozik, de szeretne háromszor otthonról dolgozni, ha a munkája lehetővé tenné. A tizenkettedik és tizenötödik interjúalany azt is hozzáfűzte, hogy van, amikor nem csak heti 1 napot, hanem 2-t is otthon tölthet. Továbbá, a második, hatodik és kilencedik interjúalany is heti 1 napot dolgozik, viszont a hatodik megkérdezett hozzátette, hogy több home office csak különleges esetekben lehetséges, de ha tehetné, csak otthonról dolgozna. A harmadik válaszadó jelenleg hetente négyszer dolgozik home office-ból, mindig hétfőnként kell bejárnia az irodába, mert személyes meetinget tartanak aznap. A negyedik és az ötödik megkérdezett havonta négyszer, ötször dolgozik otthonról, de az ötödik alanynak igény lenne arra, hogy minden hétvégére eső munkanapján otthonról végezze feladatait. A hetedik válaszadó meg van elégedve a home office gyakoriságával. Csak 2 napot dolgozik otthonról, akárcsak a tizenegyedik interjúalany, amely tökéletes számára, mert emberek között is lehet, de az otthoni teendőivel is foglalkozhat. A nyolcadik megkérdezett 2020-tól teljesen home office-ban dolgozik, ezen egyáltalán nem változtatna. Ha nagyon szeretne, akkor be tud menni az irodába, de ez nagyon ritkán fordul elő, mivel a jelenlegi csapata nemzetközi, ezért nincs is oka rá. A tizedek és tizenharmadik válaszadó teljes home office-ban dolgozik, a tizenharmadik megkérdezett azért is kényszerült rá, mert 8 év alatti

gyermeket nevel. A tizennegyedik interjúalanynak változó, hogy hogyan tud home office-ban tevékenykedni, de heti 2-3 alkalommal biztosan.

Megállapítható, hogy mindegyik válaszadó dolgozik home office-ban, hetente legalább egyszer, de az interjúalanyok többsége több mint 1 alkalommal. A válaszokból az szűrhető le, hogy a válaszadók szeretik a home office lehetőséget, vannak olyanok is, akik többször is el tudnák képzelni magukat ebben az atipikus foglalkoztatási formában.

Érdekesnek tartom összevetni a munkakörök és a home office gyakoriságát. Úgy gondolom, hogy vannak olyan munkakörök, amiben sokkal egyszerűbb kivitelezni a home office-t, mert a feladatkörök nem feltétlenül helyhez kötöttek. A leginkább home office-ból végezhető munkák közé tartozik az informatika, amit az általam meginterjúvolt nyolcadik válaszadó is alátámaszt, aki senior szoftvermérnökként dolgozik, és akkor jár be az irodába, mikor kedve tartja. Ezt bizonyítja a fejlesztő és üzemeltető munkakörben tevékenykedő tizenharmadik megkérdezett, aki szintén állandó home office-ban dolgozik. A tizedek válaszadó igaz, nem informatika területén dolgozik, hanem szövegírás területén, viszont szabadúszóként önmaga főnöke, ezért szabadon eldöntheti, hogy honnan folytatja tevékenységét és kinek dolgozik. A megkérdezettek válaszai alapján továbbiakban az látható, hogy referensként, irodavezetőként, különösen az államigazgatásban korlátozott a home office lehetősége. Államigazgatásban nincs kifejezetten szabályozva a home office, vannak olyan intézmények, ahol nem engedik, illetve nem is engedélyezik. Irodavezetőként vagy ügyfélszolgálati ügyintézőként olyan szempontból szintén korlátozva van az illető, hogy feladatköreinek nagy része helyhez kötött. A többi válaszadó esetében, akik heti 2-3 napot dolgoznak home office-ban, mint a tizenkettedik, tizennegyedik, tizenötödik megkérdezett, munkájukat tekintve több olyan feladatuk is van, amelyek nem kívánnak folyamatos irodai jelenlétet.

5. A home office hatásának vizsgálata a válaszadók körében

Tizenhetedik kérdésemben arra kérdeztem rá, hogy a válaszadók home office-ban vagy irodai jelenlét mellett elégedettebbek-e a teljesítményükkel. Az első megkérdezett home office-ban többet és jobban tud dolgozni, mert nem vonják el figyelmét munkatársai egy-egy munkába nem illő témával. A második, kilencedik, tizenkettedik, tizenharmadik, tizennegyedik és tizenötödik megkérdezett home office-ban, de irodában is hatékonyan tud dolgozni. A második interjúalany azt érzi, hogy jól esik egy-egy napot otthonról dolgoznia, viszont irodai jelenlétre is szüksége van a kiegyensúlyozott munkavégzéshez. Szeret

beszélgetni a kollégákkal, valamint átbeszélni problémákat és munkafolyamatokat. A harmadik megkérdezett a pandémia alatt teljes home office-ban dolgozott, illetve jelenleg is 4 napot dolgozik otthonról, ezért már nem is emlékszik annyira az irodai jelenlétre. A hétfői munkanapjai inkább kapcsolatépítésről és személyes beszélgetésekről szólnak a kötelező körökön túl. A negyedik válaszadó egyértelműen a home office-ra szavaz, mert sokkal nyugodtabb környezetben van, nincs folyamatosan stressznek kitéve. A főnöke kevésbé tud beleszólni munkastílusába, ráadásul a saját tempójában dolgozhat. Ezzel szemben az ötödik és tizenegyedik megkérdezett irodai jelenlét mellett tud leginkább hatékonyan dolgozni, mert közvetlenül segítséget tud kérni, ha elakad és gyorsabban tud egyeztetni kollégáival. A hatodik interjúalany egyértelműen a home office-t emelte ki, akárcsak a hetedik és tizedek. A nyolcadik válaszadó a koronavírus-járvány alatti időszakban érezte a kötelező home office-ban, hogy egy pár hónap elteltével némi teljesítménycsökkenés mutatkozott meg munkájában, de ez aztán elmúlt.

A kérdésre adott válaszok nagyon változatosak voltak. Nem lehet egyértelműen kijelenti, hogy a megkérdezettek teljesítménye egyértelműen a home office-ban vagy az irodai munkavégzésben a jobb. A megkérdezettek kicsivel több mint negyede nem érez különbséget teljesítményében akárhogyan dolgozik, viszont vannak olyanok, akik leginkább a home office rendszerben tudnak kibontakozni. Egy ember mondta csak azt, hogy számára az irodai jelenlét jobb teljesítmény szempontjából.

Ezután következett az a kérdésem, amelyben a munka-magánélet egyensúlyára kérdeztem rá, ugyanis az a megállapításom, hogy nagyon sok válaszadónak ez az egyik legnagyobb hátránya a home office-szal. Az első megkérdezett szerint ez nehezen megy, mert sokszor este 6-ig is dolgozik otthonról, míg munkahelyen általában már fél5-kor végezni szokott. A második interjúalany olyan „technikát” alkalmaz, miszerint *„úgy próbálok tenni, mintha bemennék az irodába. Például a reggeli rutin ugyanaz és ugyanakkor kezdem el a munkát mintha bent lennék.”* A harmadik válaszadó beleesett abba a hibába, hogy egyre nehezebben ment a kettő szétválasztása és képes volt 23:00-kor is válaszolni e-mailekre. Felesége visszajelzései alapján be kellett látnia, hogy a családja látja kárát annak, ha a munkát és a magánéletet nem választja el. Sok idejébe telt ezt szétválasztani, de végül már úgy érzi, hogy sikerült neki. A negyedik, tizenkettedik és tizenötödik megkérdezett nem érzi nehéznek, ugyanis a munkaideje végén egyszerűen kikapcsolja a számítógépét. Az ötödik interjúalany attól függ, hogy mettől meddig dolgozik, illetve az ebédidőn is múlik. A hatodik válaszadó nem érzi problémának a munka és magánélet elválasztását. A hetedik

interjúalany meghatározza az időszávot és az elvégzendő feladatokat, otthon pedig túlórázik, ha szükséges. A nyolcadik megkérdezett berendezett egy dolgozószobát, ahová csak dolgozni jár be. Elmondása szerint *„ott nem zavarunk a családtagok és teljesen izolálva van a külső behatásoktól, valamint csak munkával kapcsolatos dolgok találhatók benne. Ezen kívül odafigyelek, hogy a munkaidő leteltével befejezzem az aznapi feladataimat és „haza” menjek.”* A kilencedik válaszadó mivel ritkán dolgozik otthonról, így nem annyira nehéz különválasztani a kettőt. Figyeli az időt, illetve a gyerekei is segítenek abban, hogy a munkáról a családra terelődjön a figyelme. A tizennegyedik interjúalanynak is ugyanaz segít, mint a kilencediknek. A tizedek megkérdezett csak annyit mondott, hogy jó időmenedzsmenttel minden megoldható. A tizenegyedik és tizenharmadik interjúalany nagyon nehezen tudja tartani a munka és magánélet egyensúlyát.

Elmondható, hogy a válaszadók különbözőképpen küzdenek a munka és magánélet egyensúlyának megtartásában. Vannak olyan válaszadók, akik konkrét „tervvel” rendelkeznek, mint saját dolgozószoba kialakítása, valamint úgy tesznek, mintha az irodában lenne és ennek megfelelően alakítja munkaidejét. Az interjúalanyok kicsivel kevesebb, mint negyede egyáltalán nem érzi nehéznek azt, hogy letegye a munkát és jól beossza az idejét, amely azért is lehet, mert csupán 1-2 napot töltenek hetente home office-ban. Akadnak olyan emberek is, akik nehezen boldogulnak munkájukkal otthonról dolgozva, ugyanis nem mindig tudják jól beosztani idejüket és előfordul a túlóra is. Az egyik megkérdezett emiatt a családjára is kevésbé tudott fókuszálni.

A továbbiakban aziránt is érdeklődtem, hogy mialatt a válaszadók otthonról dolgoznak, azalatt az idő alatt tartózkodnak-e mások velük együtt egy légtérben vagy esetleg egy másik szobában. A továbbiakban az is érdekelt, hogy ez(ek) a személy(ek) milyen hatással vannak a személyek munkavégzésére. Az első megkérdezett általában egyedül van, de néha a párja otthon van, amely a beosztásától függ. Ő hatással van a válaszadó napi munkavégzésére, mert olyankor együtt reggeliznek és ebédet is főz. Ha egyedül van otthon vagy home office-ban, akkor általában ételt rendel. A második interjúalanyra egyáltalán nincs hatással más személy jelenléte munkavégzésére otthonról. A harmadik válaszadónak a felesége és a gyereke befolyásolják munkavégzését home office-ban. Gyerekei leginkább akkor, ha betegek és otthon kell maradniuk. Elmondása szerint *„míg a feleségem nem zavar a munkában, mivel neki is dolgozni kell, a gyerekeim, ha betegek és ráadásul egyedül vagyok velük otthon, negatívan befolyásolják a teljesítményem, általában*

lemaradásba kerülök a munkában, amit kénytelen vagyok túlórakkal megoldani.” A negyedik, hatodik és nyolcadik válaszadó egyedül van, amíg otthonról dolgozik. A nyolcadik interjúalany azt is hozzáteszi, hogy dolgozószobáját jól sikerült szigetelni, ha van is valaki a szomszédos szobában, onnan nem szűrődik be sem zaj, sem fényhatás. Úgy gondolja, hogyha nem lenne a zajszigetelés, akkor elvonná más a figyelmét, amikor kevésbé érdekes feladatokon dolgozik. Az ötödik megkérdezettnél előfordul, hogy vannak zavaró tényezők, amelyek zavarják home office-ban. A hetedik interjúalany kifejezetten tiltja családtagjainak, hogy egy légtérben tartózkodjanak vele home office-ban. A kilencedik válaszadónak a férje dolgozik a másik szobában, aki nem akadályozza a munkavégzését. A tizedek interjúalany egyedül él, így nem akadályozza munkavégzésében senki. A tizenegyedik és tizenötödik megkérdezett szerint igen frusztráló tud lenni olykor, ha valaki zavarja őt munkavégzésében, de igyekszik munkájára koncentrálni. A tizenkettedik és tizennegyedik válaszadó azt állította, hogy vele együtt más is tartózkodik a szobában, de nem zavarja őt munkavégzésében. A tizenharmadik megkérdezett azt válaszolta erre a kérdésre, hogy tartózkodnak, és a napszaktól függően ez változik is. Van, hogy megszakítják munkafolyamataiban, aminek nem mindig örül, viszont olyan esetek is előfordulnak, hogy segítenek neki a munkaidő végét behatárolni.

Megállapítható, hogy az emberek válaszai vegyesek, mindenki másképp éli meg azt, hogyha tartózkodik valaki vele egy szobában vagy külső zajok elvonják figyelmét munkájáról. Összességében körülbelül a válaszadók negyede állítja azt, hogy egyedül dolgozik otthonról és három embert nem zavarja csupán, ha vele együtt más is van a szobában. A többi megkérdezettet valamilyen szinten frusztrálja a környezetéből érkező hatás, emiatt kevésbé tud koncentrálni munkájára.

6. A válaszadók véleménye a home office-ban történő munkavégzés fejlesztésében

A huszadik kérdésemben arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók szerint hogyan és mivel lehetne fejleszteni a home office-ban történő munkavégzést munkahelyükön. A válaszok az alábbiak voltak:

- Jobb feltételrendszer kiépítése, nagyobb részben átállás ilyen típusú munkavégzésre, illetve a digitális aláírás bevezetése.
- Megfelelő eszközök támogatása a cégek részéről, mint például laptop, plusz monitor, nyomtató, VPN szerver kialakítása.
- Ellenőrzés mellőzése.

- Gyorsabb programok, amelyek a munkavégzéshez szükségesek.
- Rövidebb idejű munkavégzés home office esetén, mivel akkor igyekezne az ember mihamarabb befejezni a dolgát, hiszen tudja, hogy kevesebb ideje van rá, mint irodában végzett munka esetén.
- A cég vezetőinek szemlélet formálásával.
- Rugalmasabban kezelni a home office lehetőséget a cég vezetősége részéről.
- Az elektromos áram és az internet szolgáltatás költségeinek kompenzálása.

A nyolcadik, tizenkettedik és tizennegyedik válaszadó szerint semmivel, mert minden rendben van. Voltak olyan megkérdezettek, akik nem tudtak mondani olyat, amivel lehetne fejleszteni a munkavégzés hatékonyságát, csak azt említették, hogy ők milyen helyzetben nem érzik jól magukat.

Következő kérdésem úgy hangzott, hogy *„Ön szerint milyen intézkedésre lenne szükség ahhoz, hogy a home office-ban történő munkavégzés szabályozása megtörténjen?”*. Az első megkérdezett nem tudja, hogy mi kellene ahhoz, de mindenképpen jogalkotói szinten lenne szükség egy nagyobb nyomásgyakorlás a témában. Fontos, hogy ne csak a távmunka legyen a Munka Törvénykönyvében szabályozva. A második, hetedik, tizennegyedik és tizenötödik interjúalanynak nem volt ötlete a kérdéssel kapcsolatban. A harmadik válaszadó véleménye, hogy nyilvánvalóan a Munka Törvénykönyvében kellene nevesíteni, ahhoz pedig megfelelő politikai környezet szükséges. A jelenlegi távmunka szabályozás nagyjából csak a magánszférára vonatkozik, a következő években pedig nem hiszi, hogy a home office szabályozása meg fog történni. A negyedik megkérdezett szerint, ha bezárnák az irodákat, akkor nyilván home office lenne, ez pedig drágítaná a rezsit, a BKV bérletet stb. Az ötödik interjúalany azt mondta, hogy a szükség nagy úr. *„Amennyiben ismét jelentősen szükség lenne arra, hogy az emberek otthonról végezzék a munkát, mivel irodában nem tudják, - például járványhelyzet esetén - biztosan megfontolásra kerülne a dolog, mivel a koronavírus-járvány óta lett ismert ez a fogalom. Azóta van bizonyos cégeknél erre lehetőség, akár csak 1-1 napot otthoni munkavégzéssel kérni. Talán, ha több cégtulajdonos jelezné ennek megfontolását az is valamilyen eredményt érne el.”*. A hatodik megkérdezett úgy véli, hogy fejben kellene ezen változtatni. A nyolcadik és tizenkettedik válaszadó úgy gondolja, ha a politikai pártok nem ismerik fel ennek szükségességét és nem készítenek törvényjavaslatokat, akkor petíciókkal kell felhívni rá a figyelmet. A kilencedik interjúalany szerint előzetes átfogó kutatásokra lenne szükség, amely alátámasztja a

törvényi szabályozás szükségességét. A tizedek válaszadó osztja a kilencedik megkérdezett véleményét, szerinte kérdőívek szükségesek ahhoz, hogy a home office-szal kapcsolatos szabályozások hivatalosan is megtörténjenek. A tizenharmadik interjúalany úgy látja, ha megvan a magyar kormány akarata, akkor lesz szabályozás.

Elmondható, hogy több válaszadó is a politikára, illetve a magyar kormányra hivatkozott, miszerint leginkább rajtuk múlik, hogy változás történjen ebben a kérdésben. Olyanok is voltak, akik a petíciót, kérdőívet, valamint átfogó kutatást javasoltak a precízebb törvényalkotás végett. Ketten azt javasolták, hogy a Munka Törvénykönyvében mindenképpen nevesíteni kellene, nem csak a távmunkát.

7. Eszközök biztosítása a home office-hoz

Huszonegyedik kérdésben azt vizsgáltam meg, hogy a válaszadók munkáltatói milyen eszközöket biztosítanak a home office-hoz. Ha biztosítanak, akkor melyek ezek az eszközök. Az első válaszadó elmondása szerint home office-hoz lehet igényelni laptopot, amit ő nem tett meg, mert megfelelő a gépe a munkavégzéshez, illetve a telefon és a rajta lévő internet biztosítja a munkavégzést számára. A második megkérdezett céges telefont kapott a munkáltatójától. A harmadik interjúalany cége minden eszközt biztosít számára, úgy, mint laptop, dupla monitor, nyomtató, fejhallgató, egér, billentyűzet, sőt még az irodai sarok berendezésnek költségét is állták, valamint egy bizonyos összeggel minden hónapban támogatják a rezsijét. A negyedik, hetedik és tizenötödik megkérdezett azt állította, hogy az ő munkaadója semmilyen költségbe nem száll be. Az ötödik válaszadónak ügyfélszolgálati alkalmazottként a cég csak a fejhallgatót biztosítja. A hatodik és kilencedik interjúalanynak laptopot ad a munkáltatója. A nyolcadik megkérdezett számára a laptopot, monitort és headsetet finanszíroz a cége. Régebben még széket is lehetett igényelni, de ez a lehetőség már megszűnt, azonban futárszolgálattal szoktak küldeni mindent számára. A tizedek megkérdezett önmaga munkáltatója, emiatt saját magának kell finanszíroznia a home office-hoz szükséges felszereléseket. A tizenegyedik és tizenkettedik válaszadó laptopot és telefont kapott az otthoni munkavégzése céljából. A tizenharmadik megkérdezettnek hardvereket biztosít a cége, mást nem. A tizennegyedik interjúalanynak laptopot, egeret és flasht is ad a munkáltatója.

A válaszok alapján az szűrhető le, hogy csupán 3 embernek nem finanszíroz semmit a munkaadója, így minden költséget magának kell viselnie, ha home office-ban dolgozik. A 3 válaszadó között van olyan, aki hetente, illetve hetente 2 napot dolgozik otthonról, emiatt

is dönthetett úgy a munkáltatójuk, hogy felesleges támogatniuk felszerelés tekintetében dolgozóikat, mert úgyis kevés időt töltenek home office-ban. A továbbiakban úgy gondolom, hogy leginkább a költséghatékonyság játszott szerepet a 3 interjúalany munkaadójának döntésében. A legnagyobb vonalúbb a harmadik megkérdezett cége, akik még a dolgozójuk rezsiköltségébe is beszállnak. Véleményem szerint a cégeknek kötelességük lenne a munkavállalóik rezsiköltségébe beszállniuk vagy legalább a munkához szükséges felszereléseket biztosítaniuk, mint a többi 11 ember esetében, mert a válaszadók attól, hogy otthonról dolgoznak, vannak költségeik és idejüket a munkáltatójukra áldozzák.

Az interjú végén megkérdeztem a válaszadókat, hogy van-e valami, amit hozzáfűznének a témához, amit esetleg nem említettem a kérdésekben. A megkérdezettek többségének nem volt hozzáfűznivalója a témát illetően, de voltak, akik hozzászóltak. Az ötödik válaszadó arról nyilatkozott, hogy maga a home office rugalmasabb és nagy benne a plusz pénz kereseti lehetőség potenciálja, ha nem időhöz lenne kötve, hanem teljesítmény szerint. Ugyanis van szerinte, akinek a munkája nem engedi, hogy másik munkahelyet keressen, mert például munkanapokon dolgozik minden egyes nap, de a home office-ban történő munkáját szívesen elvégezné éjszaka, vagy hétvégén is. Véleménye szerint ez egy jó munkavégzési lehetőség annak, aki ezt a fajta munkavégzést preferálja akár hosszabb távon. A hatodik megkérdezett röviden annyit fűzött hozzá a témához, hogy a home office választás és önismeret kérdése. Valaki tudja csinálni és szereti, van, aki nem. A hetedik interjúalany úgy gondolja, hogy sajnos nem mindenki alkalmas az otthoni munkavégzésre. Egy vezetőnek fontos, hogy nyomon tudja követni a beosztott munkáját. A tizenharmadik megkérdezett azt állítja, hogy a home office akkor lenne igazán jó, ha a kollégák személyesen is találkoznanak. Ő személy szerint önként vállalta, hogy hetente egyszer bemegy az irodába a szocializáció és egy kis környezetváltozás miatt is. Úgy gondolja, hogy a cégek szervezhetnének több csapatépítőt vagy bármilyen közös programot a csapat egység fenntartásának érdekében, hiába dolgoznának a kollégák csak home office-ban.

Összességében megállapítható, hogy a válaszadók szerint a home office lehetne plusz bevételi forrás a rendes munkán felül, ha engedélyezve lenne. Továbbá, a home office önismeret kérdése is, van, aki jobban bírja és szereti is így dolgozni, de van, akinek hosszabb távon ez nem megy. Ha vezetői szempontból vizsgáljuk a home office-t, akkor a hetedik interjúalany szerint fontos a beosztott nyomon követése, mert nem mindenkinek való a home office, ugyanis vannak olyan dolgozók, akik nem dolgoznak elég hatékonyan és az otthonról történő munkavégzést lazán kezelik. Korábban arról is szó volt, hogy a

home office egyik nagy hátránya a munkatársakkal való érintkezés hiánya. Emiatt gondolja úgy a tizenharmadik megkérdezett, hogy fontos lenne a cégeknek csapatépítést vagy egyéb összejövetelt szervezni, főleg akkor, ha a munkahelyen nagyobb arányban van jelen a home office, mint irodai munka.

4. Következtetések, javaslatok

Fontosnak tartom kiemelni, hogy a kérdőíves vizsgálatommal, valamint az interjú készítés során megszólított minta alapján a kutatásom nem számít reprezentatívnak. Így a home office-ban foglalkoztatott munkavállalókról szóló vizsgálatom kizárólag az általam elemzett minta alapján állja meg a helyét.

Diplomadolgozatomban a szekunder kutatási rész feldolgozásával kezdtem, hogy a szakirodalmat mélységében megismerhessem a megfelelő kutatási kérdések megfogalmazásához.

Kutatási kérdéseim a következők voltak:

1. Befolyásolta-e a Covid-19 járványhelyzet a home office-ban történő foglalkoztatás mértékét?
2. Tartalmazza-e munkaszerződés vagy a munkaköri leírás a home office szabályozását?
3. Befolyásolja-e a munkavállalókat a home office lehetősége munkahely választásnál?
4. Rendelkeznek-e megfelelő technikai háttérrel az otthonról dolgozó munkavállalók?

Első hipotézisem, miszerint a pandémia időszaka hatással volt a home office rendszerben történő foglalkoztatás elterjedéséhez, hatására egyre inkább teret nyer ez a típusú munkavégzési forma. Több kérdés együttes vizsgálata hozta meg az eredményt ehhez a hipotézishez. Szorosan ide kapcsolódik a kérdőívem kilencedik kérdésében jelölt fogalom ismerete, ami alapján a válaszadók 75% már a pandémia előtt ismerte a home office fogalmát, míg azon kitöltők, akik nem ismerték 25% arányban képviseltették magukat. A 12. ábra mutatja a kérdőív kitöltők jelenlegi home office-ban töltött napjainak és a ideális home office-os napok arányát, ami azt mutatja, hogy a munkavállalók nagy része több napon szeretne otthonról dolgozni, mint a jelenlegi, leginkább a teljes home office-ban foglalkoztatottak elégedettek az otthoni munkavégzési napok számával.

Továbbiakban a kérdőívem tizenkettedik kérdése, valamint az interjú tizennegyedik kérdése adta meg a teljes választ. Összesen 86 fő jelölte meg a választadásnál, hogy a járványhelyzet befolyással volt az otthoni munkavégzésére, ami az összes válaszadó számát tekintve 75%-ot jelent. Vizsgáltam beosztások szerint is a kérdéskört, amint a 13. ábrán mutattam be. A minél pontosabb kép kedvéért az interjúk során is feltettem egy

hasonló kérdést, ahol a 15 főből a pandémia időszaka előtt csupán 2 fő dolgozott home office-ban, így 13 fő munkavégzésére a Covid-19 járványhelyzet volt befolyással az otthonról történő munkavégzés tekintetében.

A fentiek alapján az **első hipotézist igazoltnak** tekintem.

Második hipotézisem, miszerint a munkaszerződések és a munkaköri leírások nagy része abban az esetben sem tartalmazza a home office szabályozását, ha a munkavállaló rendszeresen, legalább heti 1 napot dolgozik otthonról. Az interjú kérdések közül a tizedik, míg a kérdőív kérdései közül a tizenharmadik kérdésben kerestem a választ a feltételezésemre. Az interjúalanyaim harmada, összesen 5 fő nyilatkozta azt, hogy hivatalosan szabályozott náluk a home office, ugyan több munkavállaló jelezte, hogy valamilyen formában él a munkahelyükön szabályozás, de ez nem írásbeli. Ezzel szemben a kérdőívnel 61 fő jelölte, hogy írásban is rögzített számukra a home office, illetve 53 főnél nincs írásban szabályozva. Kiemelhető, hogy az Adminisztrációs szektorban minden 3. munkavállalónak írásban szabályozott a home office lehetősége, és a Bank, biztosítás, bróker, valamint a HR, Munkaügy szektorban a legmagasabb a hivatalosan szabályozott otthoni munkavégzés, ezt a 14. ábrán mutattam be.

Szorosan ide kapcsolódik az interjú huszonegyedik kérdése, amelyben azt kérdeztem meg, hogy mire lenne szükség ahhoz, hogy szabályozásra kerülne a home office. Az interjú alanyok közül csupán 2 fő fogalmazta meg, hogy jogalkotói szinten szükséges a Munka Törvénykönyvében nevesíteni ezt a foglalkoztatási formát, míg néhány válaszadónak nem volt ötlete, néhány pedig előzetes átfogó vizsgálatot, kutatást kezdeményezne a témában. A huszonkettedik kérdés árnyalja a képet, itt azt kérdeztem meg, hogy mennyire tartják fontosnak az interjú alanyok, hogy törvényileg szabályozásra kerüljön a home office, érdekesség, hogy csupán 7 fő fogalmazta azt meg, hogy szükséges lenne a hivatalos szabályzásra.

A fentiek alapján úgy gondolom, hogy bár az interjúk során egyértelmű, hogy inkább nincs szabályozva az otthoni munkavégzés írásbeli formában a munkaszerződésben vagy a munkakör leírásban, de a kérdőívnel ezzel szemben a munkavállalók 55 %-a jelezte azt, hogy hivatalosan szabályozott ez a munkavégzési forma náluk. Ez alapján az eredmény alapján nem merem kijelenteni a kérdés egyik irányban történő elmozdulását sem teljesen, így **második hipotézisemet részben** látom beigazolódni.

Harmadik hipotézisem, amely így szól: Feltevésem szerint a munkavállalókat munkahelyük kiválasztásánál befolyásolja, hogy home office-ban dolgozhassanak. A munkahely választás a home office tükrében kérdéseket a kérdőívem huszadik és huszonegyedik kérdésében elemeztem. A huszadik kérdés során kiderült, hogy 25 fő már váltott azért a múltban is állást, hogy dolgozhasson otthonról, míg a múltban ez 89 fő esetében nem játszott szerepet. Ezt a képet a pandémia befolyásolta, a 20. ábrán látszik, hogy a munkavállalók otthoni munkavégzésére hatással volt a járványhelyzet, csupán az előzőekben említett 25 fő jelezte azt, hogy a munkavégzésére nem gyakorolt hatást a járványhelyzet. A huszonegyedik kérdés során 23 válaszadó jelölte azt, hogy számukra nincs befolyással a munkakeresés kapcsán az otthoni munkavégzés, míg azt nyilatkozta 91 kitöltő, hogy igenis befolyással van az otthoni munkavégzés lehetősége, ha állást keresnek. Ezáltal a **harmadik hipotézisemet igazoltnak** tekintem.

Negyedik hipotézisem, miszerint a munkáltatók nem biztosítanak megfelelő technikai vagy eszközbeli háttérrel az otthoni munkavégzés elősegítéséhez. Az interjú vizsgálat során bizonyítást nyert, hogy a munkáltatók a vizsgált 15 interjú alapján csupán 3 esetben nem biztosítanak eszközöket a munkavégzéshez, míg 12 esetben ez megtörténik. A kérdőíves vizsgálat során a tizenhatodik és a tizenhetedik kérdés mérvadó, 114 válaszadó közül 107 fő nyilatkozta azt, hogy megfelelő a technikai háttere az otthoni munkavégzéshez. A munkához biztosított eszközök közül csupán 22 esetben nem biztosított semmiféle eszközt a munkáltató, míg 92 válaszadónál biztosít eszközt, darabszámot tekintve csupán 24 esetben biztosított 1 eszközt, az összes többi esetben legalább 2, vagy több eszközt is a munkavállaló rendelkezésére bocsátott a munkáltató, amit a 17. ábra mutat be. A biztosított eszközöket megvizsgáltam az előzőleg megjelölt cégméret alapján is, amit a 18. ábra mutat, ebből azt a következtetést vonom le, hogy a 250 fő feletti cégméret esetén biztosítja a legtöbb eszközt a munkáltató, így kijelenthető, hogy a **negyedik hipotézisem megdőlt**.

Az, hogy a negyedik hipotézisem megdőlt számomra egy nem várt, de nagyon pozitív eredmény. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatók többnyire biztosítanak eszközöket a home office-ban történő foglalkoztatáshoz, azonban, ahogy azt a kérdőíves kutatási részben bemutattam, csupán 3 fő részére biztosított minden (9 db eszköz, amit a kérdőívkitöltők egészíthettek ki, nyílt kérdés keretében) szükséges eszközt a munkáltató, ez pedig azt jelenti, hogy az irány jó, de mennyiségileg és minőségileg szükség lenne az eszközöket átgondolni és fejleszteni, ahogy azt Forgács is megfogalmazta a definíciója azon részében, miszerint rendelkezésére állnak olyan infokommunikációs eszközök, amelyek segítségével

el tudja végezni feladatait azok végeztével pedig tovább tudja küldeni munkáltatójának. A továbbításra alkalmas eszközök home office esetén a számítógép, laptop és az internet. (Forgács, 2009)

Ahogy a pandémia időszaka alatti tapasztalatok mutatják, teljes mértékben átrendezte a foglalkoztatáshoz való hozzáállásunkat, új dimenziókat, soha nem gondolt megoldásokat hozott az életünkbe a vírushelyzet. Az online munkavégzés a jelenléti munkavégzéssel szemben teljesen más szemléletmódot igényel. Legfőképpen rugalmassággal, problémamegoldással és kreativitással lehetett ezt az időszakot átvészelni. Az akkor kialakult látásmód alapja lett a későbbi, nem kényszerhelyzetből végzett home office-ban történő munkavégzésnek.

Mint jövőbeli emberi erőforrás tanácsadó szakember fontos, hogy naprakész ismeretekkel rendelkezzen a munkaerőpiac aktuális helyzetéről, nyomon kövessem a változásokat, amelyek folyamatosan zajlanak.

Javaslatom a munkáltatók részére, hogy alakítsanak ki egy olyan biztonságos munkakörnyezetet, hogy az otthoni munkavégzést a munkavállalók ne stresszként éljék meg, hanem biztonságban érezze magát a munkavállaló, hogy a megspórolt utazási idő az egyén éniidejének növelését jelentse és ne túlóra formájában épüljön be a munkavállaló mindennapjaiba. Ezen alapján nem szabad az otthoni munkavégzés veszélyeit sem elfelejteni, mint például a mozgásszegény életmód, valamint az időgazdálkodás.

A szakirodalmi elemzésből és saját vizsgálataimból kitűnik, hogy az otthoni munkavégzés már jelen pillanatban is egy megkerülhetetlen eleme a munkavégzési formák széles palettájának, a kutatásom eredményéből pedig arra következtetek, hogy egyre nagyobb az igény erre az atipikus foglalkoztatási formára.

5. Összefoglalás

Dolgozatom célja, hogy teljes képet kapjunk a home office-ban történő munkavégzés munkavállalói oldaláról. Ennek egyik legfontosabb oka, hogy a téma közel áll hozzám, jómagam is dolgoztam már ebben a foglalkoztatási formában.

A home office számtalan előnyt kínál a munkaerőpiac szereplői számára. Az otthonról végzett munka nagyfokú önállóságot feltételez, ezáltal bizalmat jelent mindkét fél részéről. Ezenkívül rugalmasságot és a munka-magánélet egyensúlyának növelését is biztosíthatja. Elmondható, hogy a home office-t először mindkét félnek tanulnia kell, hogy ne legyen belőle visszaélés, illetve túlzott mértékű munkavégzés sem.

Természetesen a megfelelő infrastruktúra, valamint rendszerek kiépítése után lehetséges megfelelően működtetni ezt a munkavégzési formát. A munkaeszközök biztosítása, például: infokommunikációs eszközök, szoftverek és hardverek elengedhetetlenek a munkavégzéshez. Fontos még, hogy a munkavállaló ne érezze teljesen egyedül magát, kapcsolódni tudjon a munkatársaival.

Két kutatási módszert alkalmaztam, az első a kérdőíves kutatás, a második a félig strukturált interjúk voltak. Az előbbi módszert leginkább a mennyiségi adatok gyűjtése céljából, a másikat az árnyaltabb adatok gyűjtéséhez használtam. A kérdőív előnye, hogy nagy számban, viszonylagosan gyorsan elérhetőek a kitöltők, ennek köszönhetően 114 fő válaszolt a kérdőívemre. A félig strukturált interjúk pedig elmélyültebb adatok megszerzéséhez vezetnek, összesen 15 interjút sikerült lebonyolítanom.

4 hipotézist fogalmaztam meg, ezek közül nem mindegyik feltételezésem nyert bizonyítást, mégis úgy gondolom, hogy a kutatásom eredményesnek mondható, amelyből sikerült hasznos következtetéseket levonnom, amit a HR területén dolgozó szakemberek is használhatnak.

Összefoglalva az otthoni munkavégzés tömeges jelenléte nagy lehetőséget biztosít mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon, hiszen a cél az, hogy mindkét fél számára előnyös legyen ez a munkavégzési forma.

Eredményeim egy konkrét időszakra, 2023. év őszére vonatkoznak. Egy későbbi kutatás által nyert eredmények nagy mértékben eltérhetnek jelenlegi kutatási adataimtól.

Ugyan a tömeges home office bevezetése óta több mint 3 év telt el, azonban ez az időszak még mindig csak rövidtávú következtetések levonására elegendő. 5-10 év elteltével, már

beszélhetünk majd közép, illetve hosszútávú hatásokról a témában. Hosszútávon csak bízhatunk abban, hogy a home office szabályozása hivatalos, törvényi formában megtörténik, ami a munkavállalói és a munkáltatói oldal érdekeit is szem előtt tartja.

Ajánlanám a témám további vizsgálatát, hiszen dolgozatom kizárólag a munkavállalói oldal nézőpontjából közelíti meg az otthoni munkavégzést, azonban azt gondolom, hogy nagy szükség lenne ezt a munkáltatói oldalra is kivetíteni a vizsgálatot, majd összehasonlítani az eredményeket. Ezenkívül további aspektusokból történő megközelítés is eredményes lehetne, mint a szociális, gazdasági, valamint pszichológia vonalra kivetített kutatás.

Irodalomjegyzék

1. Bankó Z. - Ferencz J. (2015): Atipikus munkajogviszonyok. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 216 p.
2. Forgács T. (2009): A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei. Pécs, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Regionális Politika és Gazdaságtan, 196 p.
3. Hárs Á. (2012): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Budapest, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 185 p.
4. Ionescu A. – Tóth D. A. – Keresztes G. (2022): A home office és a távmunka megítélésének vizsgálata a munkáltatói és munkavállalói attitűdök alapján. *Gazdaság & Társadalom*, 15. évf., 33. szám, 5-34. p.
5. Ipsen, C. - Van Veldhoven, M. - Kirchner, K. - Hansen, J. P. (2021): Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 18., Issue 4., 1-17. p.
6. Jarjabka Á. (2010): A foglalkoztatási formák hagyományos és új, rugalmas megoldásai. **In:** Karoliny Zs. - Poór J. (szerk.): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: Rendszerek és alkalmazások*. Budapest, Complex Kiadó, 642 p., 212-220. p.
7. Karoliny Zs. - Poór J. (2017): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: Rendszerek és alkalmazások*. Budapest, Wolters Kluwer Kft., 612 p.
8. Koohsari, M. J. - Nakaya, T. - Shibata, A. - Ishii, K. - Oka, K. (2021): Working from home after the COVID-19 pandemic: do company employees sit more and move less? *Sustainability*, Vol. 13., No. 2., 1-8. p.
9. Krastev, I. (2020): Is it tomorrow, yet? In other words, how a pandemic is changing Europe. Prága, Karolinum, 56 p.
10. Kučera, J. – Krulický, T. – Navrátilová, P. (2021): The trend of work from home and its advantages and disadvantages during the covid-19 pandemic: a comparative study. *Journal of Interdisc Iplinary Research*, Vol. 11., No. 2., 145-150. p.
11. Lopez-Nunez, M. I. - Diaz-Morales, J. F. - Aparicio-Garcia, M. E. (2021): Individual differences, personality, social, family and work variables on mental health during COVID-19 outbreak in Spain. *Personality and Individual Differences*, Vol. 172., 1-6. p.

12. McDowell, C. P. – Herring, M. P. – Lansing, J. – Brower, C. – Meyer, J. D. (2020): Working From Home and Job Loss Due to the COVID-19 Pandemic Are Associated With Greater Time in Sedentary Behaviors. *Frontiers in Public Health*, Vol. 8., 1-5. p.
13. Niebuhr, F. - Borle, P. - Börner-Zobel, F. - Voelter-Mahlknecht, S. (2022): Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19, No. 3., 1-14. p.
14. Oyster (2022): The Employee Expectations Report 2022 - Unpacking employee expectations in the wake of the global Covid-19 pandemic. San Fransisco, Oyster 35. p.
15. Pál L. (2018): A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018/2. szám, 56-59. p.
16. Simenenko, O. – Lentjushenkova, O. (2021): Advantages and Disadvantages of Distance Working. *International Conference at the Brno University of Technology, Faculty of Business and Management*, September 16-17, 125-142. p.
17. Stréhli G. (2023): A home office munkavégzés és a vezetői attitűd kölcsönhatásai. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 2023/1. szám, 64-81. p.
18. Venczel-Szakó T. (2022): Munkavállalói elégedettség a home office-ban - A COVID-19 járvány hatása az otthoni munkavégzésre. Pécs, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Gazdálkodástani Doktori Iskola, 215 p.
19. Vrtíková, K. (2020): Human rights, freedoms and the limits of their limitation in a time of pandemic. *Littera Scripta*, Vol. 13., No. 2., 111-121. p.
20. Vyas, L. – Butakhieo, N. (2020): The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, Vol. 4., Issue 1., 59-76. p.
21. Willie, M. M. – Skosana, E. (2021): The Effect of Working from Home as a Result of Covid-19. *Annals of Clinical and Medical Case Reports*, Vol. 7., No. 5., 1-3. p.
22. Xiao, Y. – Becerik-Gerber, B. – Lucas, G. – Roll, S. C. (2021): Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 63., No. 3., 181-190. p.

Egyéb

1. Cambridge Dictionary (2023): Home office.
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/home-office> Letöltés ideje: 2023. szeptember 21.
2. Eurostat (2020): How usual is it to work from home?
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>
Letöltés ideje: 2023. október 2.
3. Herrity, J. (2023): The Pros and Cons of Working From Home.
<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/the-pros-and-cons-of-working-from-home> Letöltés ideje: 2023. szeptember 29.
4. Kenton, W. (2023): Home Office: What it is, How it Works, FAQ.
<https://www.investopedia.com/terms/h/home-office.asp> Letöltés ideje: 2023. szeptember 22.
5. KSH (2020): Távmunka és „home office”.
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html>
Letöltés ideje: 2023. október 2.
6. KSH (2023): 20.2.1.21. A foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavi mozgóátlag. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html
Letöltés ideje: 2023. október 4.
7. Lippai R. (2021): Az irodába nem akarnak visszamenni, de a home office se jó már – mi a megoldás? <https://novekedes.hu/hr/az-irodaba-nem-akarnak-visszamenni-de-a-home-office-se-jo-mar-mi-a-megoldas> Letöltés ideje: 2023. október 5.
8. Munka Törvénykönyve (2012): 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv> Letöltés ideje: 2023. október 3.
9. Statista (2022): Percentage of employed people usually working from home in Europe 2022, by country. <https://www.statista.com/statistics/879251/employees-teleworking-in-the-eu/> Letöltés ideje: 2023. október 4.
10. Szabó M. A. (2020): Home Office – a vírus előtt és alatt.
<https://ado.hu/munkaugyek/home-office-a-virus-elott-es-alatt/> Letöltés ideje: 2023. október 3.

11. Szabó M. A. (2022): Megérkezett a „home office törvénycsomag” – részletes elemzés a szabályokról. <https://ado.hu/munkaugyek/megerkezett-a-home-office-torvenycsomag-reszletes-elemzes-a-szabalyokrol/> Letöltés ideje: 2023. október 4.
12. Tudatos Könyvelés (2022): A home office előnyei és hátrányai – Mikor, kinek és hogyan érdemes bevezetni az otthoni munkavégzést? <https://tudatos-konyveles.hu/blog/home-office-elonyei-es-hatranyai/> Letöltés ideje: 2023. szeptember 26.
13. WHO (2020): Coronavirus disease (COVID-19): Health and safety in the workplace. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19-health-and-safety-in-the-workplace> Letöltés ideje: 2023. szeptember 30.

Mellékletek

1. számú melléklet: Ábrák jegyzéke

1. ábra: Az általában otthonról dolgozó foglalkoztatottak aránya 2019-ben	11
2. ábra: Az otthonról dolgozók aránya Magyarországon 2018-2022	12
3. ábra: Kitöltők nemek szerinti aránya	22
4. ábra: Kitöltők nem szerinti aránya korcsoport alapján	23
5. ábra: Kérdőívet kitöltők lakóhely szerinti megoszlása	24
6. ábra: Kérdőívet kitöltők szféra és lakóhely közötti kapcsolata	25
7. ábra: Kérdőívet kitöltők szektorok szerinti megoszlása	26
8. ábra: Kérdőívet kitöltők beosztási kategóriái a nemek arányában	27
9. ábra: A home office fogalmának ismerete	29
10. ábra: A kérdőívet kitöltők jelenlegi home office-os napjainak száma	29
11. ábra: A kérdőívet kitöltők szerinti ideális home office-os napok száma	30
12. ábra: A kitöltők jelenlegi és ideális home office-os napjainak aránya	31
13. ábra: A Covid-19 járványhelyzet hatása a home office-ra a beosztások arányában	32
14. ábra: A home office szabályozása szektorok szerint	33
15. ábra: Az írásbeli formában nem szabályozott home office elrendelése	34
16. ábra: A kérdőívet kitöltők első home office lehetősége a munkahelyükön	35
17. ábra: A munkáltatók által biztosított eszközök	36
18. ábra: A munkáltatók által biztosított eszközök cégméret alapján	37
19. ábra: A kitöltők szerinti ideális munkavégzési forma	39
20. ábra: A kitöltők home office igénye munkakeresésnél figyelembevéve a pandémiát ...	39
21. ábra: A kérdőívet kitöltők home office-ban töltött napjainak számának hatása a munkahely keresésre	40
22. ábra: Interjúalanyok nem szerinti megoszlása	41
23. ábra: Interjúalanyok lakóhely szerinti megoszlása	41
24. ábra: Interjúalanyok munkatapasztalata	42

2. számú melléklet: Táblázatjegyzék

1. táblázat: A kérdőívet kitöltők nem és végzettség szerinti megoszlása	24
2. táblázat: A kérdőívet kitöltők végzettség és cégméret szerinti aránya	28

3. számú melléklet: Kérdőív kérdései

1. Mi az Ön neme?
 - Nő
 - Férfi
2. Melyik korcsoportba tartozik?
 - 25 év alatti
 - 25-29 év közötti
 - 30-39 év közötti
 - 40-49 év közötti
 - 50-55 év közötti
 - 55 év feletti
3. Milyen iskolai végzettséggel rendelkezik?
 - Általános iskola
 - Középfokú végzettség
 - Szakképzettség
 - Főiskola/Egyetem
 - Phd fokozat
4. Hol él?
 - Budapest
 - Megyeszékhely
 - Város
 - Község
 - Egyéb
5. Melyik szférában dolgozik?
 - Állami/köz
 - Magán
 - Nonprofit
6. Melyik szektorban dolgozik?
 - Adminisztráció, asszisztens, irodai munka
 - Bank, biztosítás, bróker
 - Cégvezetés, Menedzsment
 - Egészségügy, Gyógyszeripar

- Építőipar, ingatlan
- Értékesítés, Kereskedelem
- Fizikai, Segéd, Betanított munka
- Gyártás, Termelés
- HR, Munkaügy
- IT programozás, Fejlesztés
- IT üzemeltetés, Telekommunikáció
- Jog, Jogi tanácsadás
- Közigazgatás
- Marketing, Média, PR
- Mérnök
- Mezőgazdaság, Környezet
- Oktatás, Tudomány, Sport
- Pénzügy, Könyvelés
- Szakmunka
- Szállítás, Beszerzés, Logisztika
- Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat
- Üzleti támogató központok
- Vendéglátás, Hotel, Idegenforgalom

7. Milyen beosztásban dolgozik?

- beosztott
- középvezető
- felsővezető

8. Hány fő dolgozik az Ön munkahelyén?

- Kevesebb, mint 10 fő
- 11-50 fő között
- 51-150 fő között
- 150-250 fő között
- 250 fő fölött

9. A Covid-19 járvány helyzet előtt hallott már a home office fogalmáról?

- igen
- nem

10. Milyen rendszerességgel dolgozik jelenleg home office-ban?

- heti 1 alkalom
- heti 2 alkalom
- heti 3 alkalom
- heti 4 alkalom
- teljes home office-ban dolgozik

11. Mit gondol, heti hány nap home office lenne ideális az Ön számára?

- heti 1 alkalom
- heti 2 alkalom
- heti 3 alkalom
- heti 4 alkalom
- teljes home office
- nem szükséges home office

12. A Covid-19 járványhelyzet befolyásolta a home office-ban történő foglalkoztatásának mértékét?

- igen
- nem

13. A munkaszerződésében/munkaköri leírásában szerepelnek a home office-ban történő foglalkoztatásának szabályai?

- igen
- nem

14. Amennyiben nincs szabályozva a munkaszerződésében ez a munkavégzési forma, mi alapján rendelik el Önnél a home office-t?

- saját kérés alapján
- vezetőség szabályozza, tekintettel a közvetlen munkatársakra
- vezetőség szabályozza, tekintet nélkül a közvetlen munkatársakra
- jutalmazási formaként használja a vezetőség
- egyéb:

15. Mikor kapott először home office lehetőségét a jelenlegi munkahelyén?

- próbaidő alatt
- próbaidőt követően

16. Megfelelő informatikai háttérrel rendelkezik a home officeban történő munkavégzéshez?

- igen
- nem

17. Ha már dolgozott home office-ban, akkor milyen eszközt/eszközöket biztosított a munkahelye az otthoni munkavégzéshez? (több válasz megjelölése is lehetséges)

- Laptop/asztali gép
- Mobiltelefon
- Internet hozzáférés
- Monitor, egér, billentyűzet
- Nyomtató
- Asztal/szék
- Nem biztosít eszközt a munkahelyem
- Egyéb:

18. Az alábbiak közül milyen nehézségekkel kell megküzdeni a home office-ban történő munkavégzés során? (több válasz megjelölése is lehetséges)

- Munka és magánélet egyensúlyának felborulása
- Családi/baráti kapcsolatok leépülése
- Munkahelyi kapcsolatok leépülése
- Gyermekeknevelési nehézségek
- Kommunikációs nehézségek
- Egyéb:

19. Melyik munkavégzési forma a legideálisabb az Ön számára?

- Otthoni munkavégzés
- Munkahelyen történő foglalkoztatás
- Vegyes munkavégzés

20. Váltott-e már kifejezetten azért állást, hogy home office-ban dolgozhasson?

- igen
- nem

21. Munkahely választása során a home office lehetősége befolyásolta vagy jövőbeni váltás esetén befolyásolná a választását?

- igen
- nem

4. számú melléklet: Interjú kérdések

1. Mi az Ön neve?
2. Hány éves?
3. Hol él?
4. Melyik szférában dolgozik?
5. Milyen területen dolgozik?
6. Milyen munkakörben dolgozik?
7. Hány év munkatapasztalattal rendelkezik?
8. Mióta dolgozik jelenlegi munkahelyén?
9. Mit jelent az Ön munkavégzésének szempontjából a home office jelenség?
10. Hivatalosan szabályozva van Önöknél a home office? Ha igen milyen formában? Ha nem miért nem? Volt-e már róla szó, hogy szükség lenne-e a szabályozásra, mi a munkáltató véleménye erről?
11. Mikor dolgozott először home office-ban, mikor kapott rá lehetőséget?
12. Milyen gyakorisággal dolgozik home office-ban? Milyen igényei lennének, ha szabadon választhatna?
13. Miért jó home office-ban dolgozni? Mik az előnyei?
14. Milyen hátrányai vannak, ha home office-ban dolgozik?
15. Vannak-e veszélyei a home office-ban történő munkavégzésnek, ha igen mik ezek?
16. Van-e valamilyen speciális ellenőrzés, kontroll rendszer home office-ban történő munkavégzés esetén az Önök cégénél?
17. Home officeban vagy irodai jelenlét mellett elégedettebb-e a teljesítményével?
18. Hogyan tudja elválasztani az otthoni munkavégzés és a szabadidő határát?
19. Mialatt Ön otthonról dolgozik, azalatt az idő alatt tartózkodik-e Önnel valaki egy légtérben vagy esetleg egy másik szobában? Ez(ek) a személy(ek) milyen hatással vannak-e munkavégzésére? (pl. zavarják a munkavégzést, nem gátolják stb.)
20. Ön szerint hogyan és mivel lehetne fejleszteni a home office-ban történő munkavégzést az Ön munkahelyén?"
21. Biztosít a cége valamilyen eszközt a home office-hoz? Ha igen, mik ezek az eszközök?

22. Fontosnak tartja, hogy a home office is szabályozásra kerüljön törvényi tekintetben?

23. Ön szerint milyen intézkedésre lenne szükség, hogy a home office-ban történő munkavégzés szabályozása megtörténjen?

5. számú melléklet: Interjúalanyok bemutatása

1. alany: 30 éves nő, aki Budapesten él, a közszférában, szociális területen referensként dolgozik, 10 év munkatapasztalattal rendelkezik. Hetente 1 alkalommal dolgozik home office-ban.
2. alany: 28 éves nő, aki Budapesten él, magánszférában, szolgáltatás területen irodavezetőként dolgozik, 5 év szakmai tapasztalattal rendelkezik. Hetente 1 alkalommal dolgozik home office-ban.
3. alany: 45 éves férfi, aki Budapesten él, magánszférában, Bank-biztosítás területen back-office specialistaként dolgozik. Heti 4-5 alkalommal dolgozik home office-ban.
4. alany: 24 éves nő, aki Budapesten él, közszférában, szociális területen referensként dolgozik. Havonta 4-5 alkalommal dolgozik home office-ban.
5. alany: 26 éves nő, aki Mosonmagyaróváron él, magánszférában, szolgáltatási területen, ügyfélszolgálati ügyintézőként dolgozik. Havonta 4 alkalommal dolgozik home office-ban.
6. alany: 41 éves nő, aki Budapesten él, szociális szférában, adminisztratív területen referensként dolgozik. Hetente 1 alkalommal dolgozik home office-ban.
7. alany: 25 éves nő, aki Budapesten él, (magán)egészségügyi szférában, értékesítési területen, értékesítési vezetőként dolgozik. Heti 2 nap dolgozik home office-ban.
8. alany: 39 éves férfi, aki Debrecenben él, magánszférában IT vonalon, a szoftverfejlesztés területén senior szoftvermérnök pozícióban dolgozik. Teljes home office-ban dolgozik.
9. alany: 37 éves nő, aki Budapesten él, közszférában, szociális területen az államigazgatáson belül dolgozik referensként. Hetente 1x dolgozik home office-ban.
10. alany: 26 éves nő, aki Nyíregyházán él, magánszférában, online marketing területén szövegírói munkakörben dolgozik. Teljes home office-ban dolgozik.
11. alany: 28 éves férfi, aki Budapesten él, magánszférában, kereskedelem területén, logisztikai vezető pozícióban dolgozik. Hetente 2 nap home office-ban dolgozik.

12. alany: 26 éves férfi, aki Budapesten él, a magánszférában, egy multinacionális cégnél, irodai területen könyvelői pozícióban dolgozik. Heti 2 nap home office-ban dolgozik.
13. alany: 43 éves férfi, aki Gyálon él, a magánszférán belül a szórakoztató iparban, web-fejlesztés területén fejlesztő és üzemeltető pozícióban dolgozik. Teljes home office-ban dolgozik.
14. alany: 36 éves nő, aki Debrecenben él, a közszférában, kommunikáció területén szerkesztő-riporterként dolgozik. Legalább hetente 2-3 alkalommal home office-ban dolgozik.
15. alany: 35 éves nő, aki Tápiószecsőn él, a magánszférában, szépségápolás területén, mint újságíró-szerkesztő dolgozik. Hetente 2-3 alkalommal home office-ban dolgozik.

Függelék

NYILATKOZAT

diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Kiss Orsolya
A Hallgató Neptun kódja: J27Z7F
A dolgozat címe: A „home office-ban” történő foglalkoztatás a munkavállalói oldalról megközelítve
A megjelenés éve: 2023
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

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

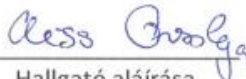
A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

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

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

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2023 év 11 hó 05 nap


Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Kiss Orsolya (Neptun azonosítója: J27Z7F) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: 2023 év 11 hó 08 nap

Dr. Lilla Lili Horváth
belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendő.

² A megfelelő aláhúzendő.