

## HOME OFFICE, MINT FOGLALKOZTATÁSI FORMA: A TÁVMUNKA GLOBALIZÁCIÓJÁNAK, ILLETVE HATÉKONYSÁGÁNAK VIZSGÁLATA

SIMON DÓRA – NÉMETH KEVIN

### Absztrakt

Magyarország munkaerőpiacán jellemző jelenség lett a home office a COVID-19 megjelenése óta. Ennek jegyében tehát szeretnénk bemutatni, hogy melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják az otthoni munkavégzés hatékonyságát, illetve mint vezetők, hogyan tudjuk megteremteni a megfelelő munkakörnyezetet, illetve fokozni a munkafolyamatok produktivitását. Emellett röviden bemutatjuk a home office globális terjedését és megvizsgáljuk, hogy hogyan alakította át a koronavírus a munkaerőpiacot. Kutatásunk során szekunder adatfeldolgozásokat végeztünk hazai és nemzetközi szakirodalmak alapján. Tanulmányunk célja, hogy ez a komplikált folyamat sokak számára megismerhetővé válhasson, hiszen ennek tükrében lehet sikeres az együttműködés a munkavállalók és a munkáltatók között ebben az embert próbáló időszakban.

**Kulcsszavak:** home office, távmunka, koronavírus, produktivitás, innováció

### Bevezetés

A koronavírus járvány szinte mindenkit váratlanul érintett a világban. Noha egy közelgő pandémia lehetőségét számos szakember, így infektológusok, szociológusok, illetve társadalmi szokásokkal foglalkozó viselkedéstudományi szakemberek is elképzelhetőnek tartották, mégis azt mondhatjuk, hogy egy ilyen típusú és kiterjedtségű járvány valószínűleg őket is váratlanul érte, különösen a napi új fertőzöttek számát, illetve a gyors terjedése szempontjából (Váradí 2020). A vírust természetesen nehéz megfékezni és meg nem történtenek tekinteni, de a világ minden egyes szervezete és szereplője azon van, hogy lassítsák a terjedést ezzel megóvva emberek millióinak életét. Ennek érdekében számos, az emberek egészségének védelmére született kijárási korlátozást vezettek be a különböző államok, melyeknek az egyik legnagyobb hatása a munkaerőpiacra volt. A munkavállalók esetében ugyanis meg kellett valósítani a sokak számára elképzelhetetlent: úgy dolgozni, hogy fizikailag ne kelljen munkába járni. Ehhez kapcsolódva terjedt el egy sokak számára még ismeretlen, de annál fontosabb a fogalom: a home office.

A rendszerváltás nyomán radikális változásoknak lehettünk tanúi a munka világában (Szabó–Becsky 2003). A munkavállalás rugalmas feltételei a múlt század második felétől kezdve váltak egyre szélesebb körben elterjedtté a munkaerőpiacon, manapság pedig már szinte evidenciaként kezelik sok ágazatban. A flexibilis munkavégzésre való igény az elmúlt években tapasztalható csökkenő munkaerő-kínálattal magyarázható. Ebből kifolyólag egyre több munkáltató próbálja teljesíteni az alkalmazottai munkaszervezéssel kapcsolatos kívánásait, ezzel is megkönnyítve a munkavállalók toborzását, valamint a munkaerő megtartását. (KSH 2018) Ennek egyik napjainkban legnagyobb relevanciával bíró formájával, a home office-szal, mint foglalkoztatási formával fogunk foglalkozni. Ez a távmunka egyre szélesebb

körben elterjedtebb, otthonról végzett verziója. A távmunka keretében történő foglalkoztatást munkaszerződésben kell rögzíteni, tehát a felek kétoldali megállapodása szükséges hozzá, arra a munkavállaló egyoldalúan nem utasítható (Márkó-Lévai 2020). Főként olyan, kizárólag irodai tevékenységeket szoktak home office-szal helyettesíteni, melyekhez minimális konzultáció szükséges a munkatársak között, az ügyfelekkel való kapcsolattartás során, illetve számítógépen elvégezhető a munkakör feladatai (Kis 2020). Így jellegéből adódóan nem számíthatunk e munkavállalási forma teljes mértékű elterjedésére, hiszen nem lehet vele minden feladatkört ellátni, azonban a pandémia felgyorsíthatja a távmunka egyre elterjedtebb adaptációját azokon a munkahelyeken, ahol a körülmények adottak hozzá.

## **Home office, mint alternatív megoldás**

### ***Mi is az a home office?***

A gazdaság változásai és az informatikai megoldások fejlődése szoros kapcsolatban vannak egymással. A technológiai fejlesztéseknek köszönhetően manapság gyakori, hogy a vállalatok a napi szintű koordinációjuk egy részét más országból vezénylik. A munkaszervezés és a mai technológia tehát az egyes munkafeladatokat, azok elvégzésének térbeli helyétől függetlenül is, képesek munkafolyamatokká építeni (Forgács 2011).

A home office a távmunka egy munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő foglalkoztatási formája, amelyet különböző helyekről (például otthonról vagy co-working irodából) végeznek, valamint amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy a különböző kommunikációs technológiák adta lehetőségeket kihasználva, a munkahelyen kívül is hozzáférjenek az elvégzendő tevékenységeikhez. A home office bevezetésével a munkáltatók csökkenthetik az irodabérlésből származó költségeiket (Nakrošienė et al 2019).

### ***Munkahelyi kultúrában való elterjedés***

Amikor a COVID-19 pandémia lehetséges közép- és hosszútávú gazdasági hatásait említjük, rendszeresen felmerül a kérdés, hogy a most életbe léptetett válságmegoldások megnyithatják-e az utat az érintett technológiák és gyakorlatok széleskörű elterjedéséhez. Ezek egyikeként a távmunka elterjedése emelhető ki, mint egy olyan munkaszervezési gyakorlat, amely alkalmazásának elmaradása nem feltétlen a technikai akadályoknak, hanem a szóban forgó cégek tartózkodásának köszönhető. Ezen változtathat a koronavírus okozta válsághelyzet a home office bevezetésével olyan szervezetek esetében is, ahol ez eddig nem volt része a munkahelyi kultúrának (Lennert 2020).

Fontos megjegyezni azonban, hogy az otthoni munkavégzés, amelyet mi home office-ként definiálunk, általában nem azonos a távmunkavégzéssel. A koronavírusra tekintettel átmeneti jelleggel, vagy akár huzamos ideig is elrendelt otthoni munkavégzés minősülhet távmunkavégzésnek, mert ahogyan már említettük, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen és rendszeresen történik,

számítástechnikai eszközök útján. A továbbiakban ezért a távmunka és home office kifejezést egyaránt használni fogjuk.

A pandémia okozta gazdasági környezetben sok vállalat a leépítés mellett dönt, ugyanakkor home office alkalmazásával a dolgozók otthonról is el tudják látni feladataikat, a cégeknek nem kell fenntartaniuk egy irodát, ezáltal csökkenthetik költségeiket, valamint a személyes kontaktus elkerülése által megóvhatják saját és munkavállalóik egészségét. A home office elterjedését akadályozhatja a munkavállalók kompetenciahiánya, digitális ismereteiknek alacsony szintje, amely több szektorban is megfigyelhető, illetve amelyet – lehetőség szerint gyakorlatorientált – képzések szervezésével lehet orvosolni (B. Erdős et al. 2012; Vojtek et al. 2013; Herman et al. 2018; Fróna – Kőmíves 2019; Kőmíves et al. 2019; Dajnoki – Kun 2020; Fenyves et al. 2020; Szabó – Harangi-Rákos 2020). Amennyiben a képességfejlesztés sikeres és a munkavállalók sikeresebben végzik feladataikat, az pozitívan hat munkahelyi jóllétükre is (Dajnoki et al. 2020), ráadásul az újabb tudással munkaerőpiaci értékük is növekszik (Nagy et al. 2018; Szikszai-Németh – Nagy 2021).

### ***A távmunka jogi háttere***

Az Európai Bizottság kezdeményezésére 2002-ben jött létre az Európai Távmunka Keret-megállapodás, amely lefektette az otthonról való munkavállalás alapelveit, amelyeket a magyar jogba 2004-ben ültették át. A távmunkavégzés gyakorisága szempontjából három esetet különböztetünk meg. A rendszeres távmunkát, amely gyakorlatilag az Munka Törvénykönyve szerinti távmunkát jelenti, a részleges távmunkát, amikor a munkavállaló a munkaidejének csak egy részét végzi távmunkában, továbbá az alkalmi távmunkát, amelyről például a munkavállaló betegsége esetén beszélhetünk.

A távmunka atipikus munkaviszony, tehát a feleknek kifejezetten meg kell állapodniuk abban, hogy a munkaviszony távmunka keretében jön létre (Dabronaki 2016). A Munka Törvénykönyve szerint a távmunkavégzés, mint foglalkoztatási forma a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyről a munkaszerződésben meg kell állapodni, valamint amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

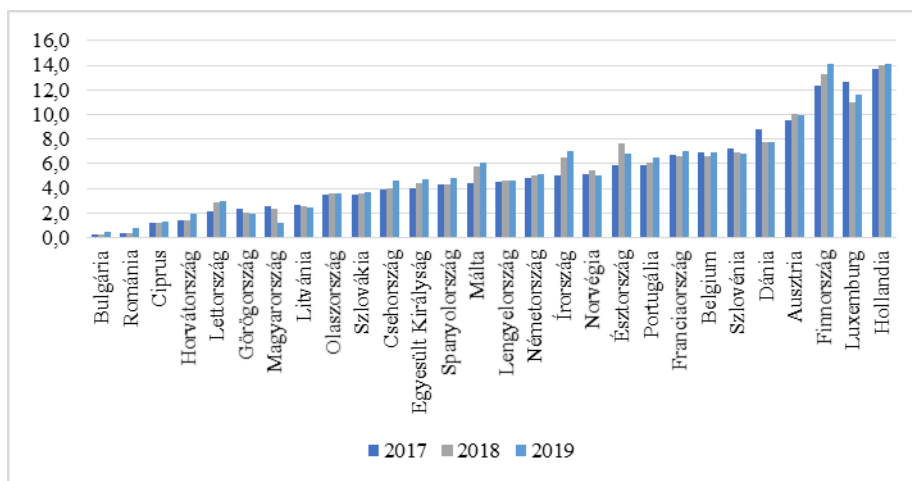
A munkáltató állapítja meg a munka ellenőrzésének módját. Korlátozottan érvényesül ellenőrzési joga, hiszen erről előzetes tájékoztatást kell adnia. Csak ezután az előzetes tájékoztatás után keresheti fel a munkavállalót, valamint nem róhat rá és a vele együtt lakó személyekre egyéb aránytalan terhet, mint például az éjszakai ellenőrzés. Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen (Munka tvk. 197. §). Ezáltal távmunkavégzés esetén a munkavállaló fokozottabb önállósága érvényesül, hiszen a munkáltató utasítási joga csak az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, a munkavállaló kötetlen, saját maga számára kedvező munkarendben dolgozik, azaz maga osztja be munkaidejét (Törő 2019).

### ***A "home office"-ban foglalkoztatottak aránya hazánkban és az EU-ban***

A KSH (2018) adatfelvétele alapján 2018 első negyedévében hazánkban mintegy 144 ezer fő, az alkalmazottak 3,7%-a, dolgozott home office-ban. A férfiak és a nők

körében közel azonos volt a távmunkások aránya, a foglalkozási főcsoportokat vizsgálva azonban szembetűnő, hogy míg a szellemi foglalkozásúak 7,9%-a dolgozik távmunkában, addig a fizikai foglalkozásúaknak mindössze egy már-már elenyészőnek mondható 0,5%-a. Ezen adatok alapján is megállapítható, hogy a távmunka döntően szellemi munkavégzés esetén lehetséges.

1. ábra. A "home office"-ban foglalkoztatottak százalékos aránya, az egész népességet tekintve, az Európai Unió országain belül, 2017-2019-ig.



Forrás: Eurostat (2018) adatai alapján saját szerkesztés 2020.

Az Eurostat (2018) adatai alapján, a 15-64 éves munkavállalók között, a távmunkában foglalkoztatottak százaléka az Európai Unióban 5,0% körül mozgott 2017-ben. A távmunka elterjedtsége az euróövezetben némiképp magasabbnak volt mondható, mint az egész EU-t tekintve. A táblázatból is tisztán leolvasható, hogy 2017-ben a legmagasabb értéket Hollandia tudhatta magáénak 13,7%-kal, melyet szorosan követett Luxemburg 12,7%-kal, valamint Finnország 12,3%-kal. A skála másik végén 0,4%-os értékkel Románia és mindössze 0,3%-os értékkel Bulgária helyezkedett el. 2019-re a vezető szerep még mindig Hollandiát illette, fej-fej mellett Finnországgal (14,1%), melynek a két év leforgása alatt sikerült megelőznie Luxemburgot. Az Európai Unió tagállamaira általános 1-2%-os növekedés volt jellemző ebben az időszakban.

### A koronavírus hatása a munkaerőpiacra

A home office elterjedése sok helyen segített, hogy az emberek többsége ne veszítse el munkahelyét és hogy ne váljanak egyik percről a másikra munkanélkülivé ebben az alapvetően is nehezen átvészeltető krízishelyzetben. Az ILO jelentéséből kiderül, hogy a vírus mely szektorokat kíméli meg a munkavállalók számát tekintve, de azt is közli, hogy melyek azok a területek, ahol a pandémia a leginkább fogja éreztetni a hatását. A legkevésbé veszélyeztetettek az oktatásban és az egészségügyben dolgozók, de itt is lehet természetesen számítani egy kisebb mértékű csökkenésre a jövőben. A

leginkább veszélyeztetett szektorok közé sorolható a turizmus és vendéglátás, a gyáripar, a kis- és nagykereskedelem, valamint az üzleti adminisztratív tevékenységek, amelyeknek a gazdasági leállás eredményeként számos megszorító intézkedést kell hoznia a közeljövőben a dolgozók bérét, illetve létszámát tekintve.

1. táblázat. A vírusnak való kitettség az outputokat (kimeneteket) és a munkavállalókat vizsgálva, globális szinten, 2020-ban.

Gazdasági szektor	A vírusnak való kitettség a gazdasági outputokat tekintve	Általános foglalkoztatási helyzet a COVID-19-et megelőző időszakról	
		Foglalkoztatottak száma (ezer fő)	Részedés a globális munkáltatásból (%)
Oktatás	Alacsony	176560	5,3
Egészségügy	Alacsony	136244	4,1
Turizmus és vendéglátás	Magas	143661	4,3
Üzleti és adminisztratív tevékenységek	Magas	156878	4,7
Gyáripar	Magas	463091	13,9
Nagy- és kiskereskedelem, illetve gépjármű szerviz	Magas	481951	14,5

*Forrás: Az ILO (2020) adatai alapján saját szerkesztés 2020.*

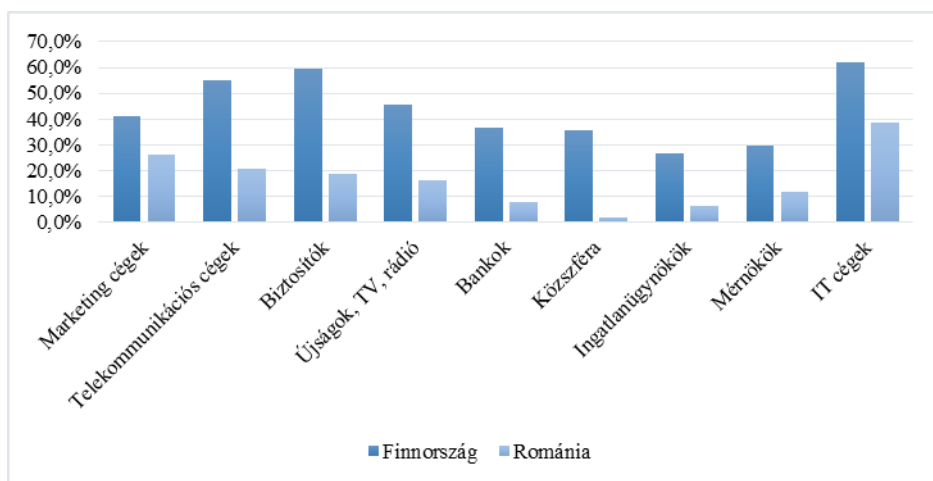
Összeségében tehát megállapítható, hogy a vírus globális szinten befolyásolja a munkaerőpiacot és gyökeresen megváltoztatja a munkaszerzés és a munkavégzés folyamatát. Itt elég csak az oktatás területére gondolni, ahol az iskoláknak és egyetemeknek heteken belül kellett átállni az online oktatási módra immár második alkalommal. Jogosan merülhet fel a kérdés, vajon ez az oktatási módszer meghatározó lesz a jövőben, vagy továbbra is a hagyományos edukáció fogja jellemezni a következő évtizedet? Az oktatáson kívül pedig számos további területet is fel lehet sorolni, ahol a home office megjelent, új munkavégési formaként. Itt is számos megválaszolatlan kérdéssel találkozhatjuk szemben magunkat, ugyanis még nincs arról tudomásunk, hogy a munkáltatók megpróbálkoznak-e az otthoni munkavégzés magas fokú integrálásával.

### *A globális home office*

Az otthonról történő munkavégzésre a legtöbb lehetőség az IT szektorban, az internetes vállalkozások, illetve a programozás területén dolgozó alkalmazottaknak adatik meg. Őket a sorban a telekommunikáció, a biztosítás, a tanácsadás, a reklám, a piackutatás, valamint a nonprofit szervezetek munkavállalói követik. A fenti diagramon jól látszik, hogy Finnországban mennyivel nagyobb arányban vesznek részt home officeban a dolgozók, mint a hozzá viszonyítva fejletlennek mondható Romániában. Ennek számos oka van. Finnország esetében a rendkívüli módon kiépített infrastruktúrájának, illetve azon belül a gyors internethálózatnak

köszönhetően az otthoni munkavégzés gördülékenyen folyhat, ezzel szemben Románia esetében nem mondható el mindez. Ezt tökéletesen demonstrálja a közszférában otthonról dolgozók aránya. Ez az arány Finnországban kimagasló a fejlett elektronikus rendszerüknek köszönhetően, míg egy ehhez képest fejletlen ország közalkalmazottai jelenleg csak álmodhatnak az otthoni munkáról (Fizetések.hu 2019).

2. ábra. A home office részesedése a teljes munkaidőt vizsgálva, különböző szektorokban, 2019-ben



Forrás: A Paylab (2019) adatai alapján saját szerkesztés 2020

## Eredményesség, illetve hanyatlás

### *Lehetséges pozitív hatások a teljesítményre*

Amennyiben az otthoni munkavégzésre úgy tekintünk, mint ami lehetővé teszi számunkra időnk és erőforrásaink hatékonyabb elosztását, az étellel való elégedettségünk az előrejelzések szerint növekedni fog. A nagyobb rugalmasságot és autonómiát ugyanis a munka olyan jellemzőinek tekintik, amelyek előnyösek a munkavállaló számára, ezáltal pozitív hatást gyakorolnak mindennapjaira (Hansen, 2017).

A munkahelyválasztás során annak közelsége az otthonunkhoz fontos döntési szempont lehet. A home office széleskörű elterjedése által, a távmunkát végezni képes munkavállalók kiterjeszhetik azokat a területeket, ahol munkát keresnek és lakóhelyüket nem szükséges feltétlen azok földrajzi közelsége miatt megválasztaniuk. Például, a központi üzleti negyed helyett (a foglalkoztatás helye), áttérhetnek a külvárosi otthonok nyugalma adta lehetőségekre is, amely szintén az elégedettség növekedéséhez vezethet. Továbbá az otthonról való munkavégzés jóléti hatásai tovább is nyúlhatnak azáltal, hogy hozzájárulhatnak az autóval vagy

tömegközlekedéssel való munkába járás visszaszorulásához, így környezetünk megóvásához, a légszennyezés csökkentéséhez (de Vos et al 2018).

Bizonyos megközelítésből a home office tekinthető kimondottan a munka és a magánélet egyensúlyára ható kezdeményezésnek. Jelentősen hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkavállalók könnyebben és rugalmasabban ösztömegeztessék családi és munkahelyi feladataikat. Ez az idő hiányából adódó feszültség csökkentésével járul hozzá a dolgozók jobb mentális és fizikai egészségi állapotához (Géring 2016).

A távmunka és a mérhető termelékenységnövekedés közötti kapcsolatot dokumentáló kutatások kimutatták, hogy azokon a munkahelyeken, ahol az alkalmazottaknak lehetősége van teljesen vagy akár részben átállni home office-ra, kevesebb a munkahelyi hiányzás, alacsonyabb az egységnyi munkaerőköltség és a működési hatékonyság általános javulása mondható el. Megállapították, hogy a távmunka növeli a munkahelyi elégedettséget, segít a munkavállalóknak nagyobb odaadással és magasabb energiaszinten végezni a munkájukat, kihasználva a munkába járással elvesztegetett idő megsűnését. Továbbá, a távmunka lehetőséget ad a szervezet számára, hogy olyan munkaerőt toborozzon és tartson meg, akik a legjobb alkalmazottaknak számítanak, annak ellenére, hogy messze élnek és nem képesek vagy nem hajlandók ingázni, amely szintén a teljesítménynövelés kategóriájába sorolható (Hill et al 2003).

#### *Negatívumok a home office-hoz kapcsolódóan*

A home office rengeteg előnye mellett számos hátrányt is fel lehet sorolni. Az egyik ilyen és egyben leggyakrabban jelentkező probléma a munka iránti motiváció csökkenése. A felettesek hiánya, a különböző szórakoztató berendezések figyelemelterelő hatása, valamint a háztartásban tartózkodó személyek jelenléte is mind rendkívüli módon befolyásolhatja a motivációt. Ehhez kapcsolódóan 17 évvel ezelőtt egy tanulmányban kimutatták, hogy a számítógép és az internet folyamatos használata rendkívüli módon csökkentheti a dolgozó produktivitását és a koncentrációt (Sharma–Gupta 2004).

Míg az előbb felsoroltak leginkább fizikai tényezők, vannak pszichés vetületei is a home office-nak, ugyanis az otthoni munkavégzésnek számos negatív pszichológiai hatása is lehet. Egy munkanélküliséget vizsgáló pszichológiai könyv kimutatta, hogy olyan negatív érzelmi állapotok, mint a magányosság, izoláció, az ingerlékenység, aggodás, sokkal gyakoribb a home office-ból dolgozók esetében, ezáltal az otthonról dolgozók esetében egyes mentális zavarok, mint például a depresszió, szorongásos problémák felbukkanásának esélye is növekedhet. Ahogyan azt Robelski et al. (2019) is alátámasztotta, a mentális egészség szempontjából fontosak a társas ingerek, a szociális kontaktusok, amelyek a home office során csökkennek vagy akár teljesen eltűnnek (Jahoda 1982).

Egy másik, Peter Warr által alkotott tanulmány szerint a munka által az embereknek nyújtott pszichológiai tényezők a vitaminokra hasonlítanak, hiszen egy adott mennyiségre szükségünk van belőlük. A modell alapvető építőelemei közé tartozik a társas kapcsolat, illetve a változatosság, melyeket a munka által nyújtott pozitív tényezőkként határozott meg. Ezek a faktorok szintén korlátozottak a home office során, így megállapítható, hogy egyfajta „warri értelemben vett vitaminhiány” léphet fel az otthoni munkavégzés által (Warr 2008).

### ***Vezetési stílus és a home office***

A home office nemcsak a munkavállalók részéről igényel szervezést, hanem a vezetők részéről is. Keszi (2008) szerint a földrajzi értelemben dekoncentrált munkaszervezetekben végzett munkafolyamatok vezetési szempontból való integrálása az emberi együttműködés új formáit igénylik mind a munkavállalók, mind a vezetők részéről. A távmunka ugyanis nem csupán szervezeti kísérlet a költséghatékony termelésre a lehetséges irodai költségek megspórolása által, de a távmunkát végző munkavállalók önmenedzselését, valamint a vezetők részéről új munkaszervezési formák kialakítását is jelenti. A home office-ra tekinthetünk úgy, mint egy vállalati eszközre a rugalmasság előteremtésére, a piaci talpon maradás esélyeinek növelésére és a versenyképesség fokozására. Az effajta atipikus munka megszervezése hívta életre az ún. távmenedzsment fogalmát. A távmenedzsment bevezetése során a vezetőknek három főbb feladattal kell megbirkóznia. Ilyen a munkavégzés feltételeinek biztosítása, miszerint a vezetőknek biztosítaniuk kell a távmunkások számára a munkavégzéshez szükséges technikai eszközöket (pl. számítógép, nyomtató, szkennel, fénymásoló, a vállalat által alkalmazott célszoftver, vírusirtó). Ehhez kapcsolódóan a munkaadónak a távmunkással szerződésben meg kell állapodnia arról, hogy ki az, aki biztosítja a távmunka végzéséhez szükséges technikai feltételeket, továbbá ki és milyen mértékben felelős a működtetés, a karbantartás és az esetleges javítás költségeiért, illetve, hogy mi történik akkor, ha ezek bármelyike nem elérhető. A második ilyen feladat a kommunikáció biztosítása. A vezetőknek biztosítani kell a kommunikációt a központi munkavégzés helyén dolgozók és a távmunkások között. Ennek során tisztázni kell egyrészt, hogy a távmunkás mikor elérhető, másrészt egyes feladatait milyen határidőre kell befejeznie. A vezető ellenőrzési joga korlátozódik, hiszen csak előzetes tájékoztatást követően keresheti fel a munkavállalót. A harmadik és egyben véleményünk szerint legfontosabb vezetői feladat a teljesítményértékelés. A felettesnek értékelnie kell a távmunkás teljesítményét, ami csak az output, azaz a végeredmény alapján lehetséges. A fentiekből is látszik, hogy a távmunkásokat vezető menedzser inkább coach, mint hagyományos vezetői szerepet tölt be. A távmunka jellegéből adódóan a felettes képtelen fizikailag is figyelni az alkalmazott munkáját, csak a munkavégzés végeredményével szembesül. Ez azért merülhet fel problémaként, mert vannak olyanok, akik a munkavégzés közben is szeretik ellenőrizni alkalmazottjaik teljesítményét (Gulyás–Turcsányi 2007).

### ***A home office szektorokban való megjelenése***

Forgács Tamás (2008) a Magyar Távmunka Szövetség elnökének gondolatai a mai napig érvényben vannak, ami szerint az egyes munkakörök home office-ban való ellátásra azon munkafeladatok a legalkalmasabbak, amelyek inkább szellemi, mint fizikai aktivitást igényelnek, erősen támaszkodnak az információfeldolgozásra, egyértelműen megfogalmazhatók vagy önállóan végezhetőek, világos céljaik és mérhető eredményeik vannak, nem igényelnek különleges, helyhez kötött vagy drága berendezéseket és infrastruktúrát, illetve minimális közvetlen ellenőrzést igényelnek. A legtöbb home office-ban elvégezhető munkafeladat gyakran szakértői és vezetői munkakörök esetében fordul elő. Ezalatt értjük például a tervezők, könyvelők, menedzserek (marketing, pénzügy, PR, HR stb.), projektvezetők egyes munkaköreit. Azonban megjelenhet informatikusok között, például programozók,



webszerkesztők, grafikusok körében. Ugyanígy irodai szakértők között, mint könyvelők, elemzők, fordítók, kutatók, vezetők és legutolsó sorban az adminisztrációs munkakörökben dolgozók vagy az ügyfélszolgálati funkciókat ellátók körében.

Az otthoni munkavégzés elrendeléséhez a koronavírus által kialakult helyzetben a munkáltatónak a középvezetőkkel és a HR vezetőikkel együtt fel kell mérnie, hogy az mely munkakörökben biztosítható és melyekben nem. Továbbá a munkaadónak vizsgálnia kell, hogy az alkalmazottnak rendelkezésére állnak-e az otthoni munkavégzéshez szükséges számítástechnikai eszközök, van-e infrastrukturális háttér, így például szélessávú internet, VPN, egyéb, a feladat ellátáshoz szükséges munkaeszköz, de akár szekrény vagy nyomtató az otthoni munkavégzéshez (Pwc.com 2020).

### *Alkalmazottak véleménye a távmunkát illetően*

A távmunka számos előnnyel és hátránnyal jár. A KSH (2018) felmérése szerint a munkavállalók többnyire pozitívan vélekednek az otthonról való munkavégzésről. A megkérdezettek 90%-a egyetértett azzal, hogy a távmunka lehetőséget ad a munkaidő rugalmasabb ütemezésére, akár házimunkát vagy ügyintézkést is lehet közben végezni. Sokan a munka és a magánélet jobb összeegyeztethetőségéről is pozitívan vélekedtek. Ugyanakkor ezzel szemben azzal is egyetértettek, hogy nehézséget jelenthet a munkatársakkal való személyes kapcsolat hiánya (78%), vagy a munkaidő és a szabadidő határainak elmosódása (73%) (KSH 2018).

*3. ábra. A 15–74 éves alkalmazottak aszerint, hogy egyetértenek-e az alábbi állításokkal a távmunkavégzést illetően, 2018. I. negyedévé vizsgálva, százalékban kifejezve*



*Forrás: KSH (2018) adatai alapján saját szerkesztés 2020.*

A Központi Statisztikai Hivatal 2018-as, az alkalmazottnak a távmunkáról alkotott véleményének elemzése szerint megállapítható, hogy akik nem dolgoznak távmunkában, azok – bár lehetnek valós negatív tapasztalataik is – hajlamosabbak a távmunka előnyeit lebecsülni, az ezzel járó negatív kockázatokat pedig felnagyítani, míg a távmunkát végzők sokkal pozitívabban értékelik az otthonról történő munkavégzést, mint azok, akik nem élnek ezzel a lehetőséggel. Ez a pandémia

időszakában kiemelt jelentőséggel bír, ugyanis számos helyen azok a munkavállalók is távmunkába kényszerültek, akik maguktól nem vállaltak ilyen munkakört.

## **Összefoglalás**

A home office a munkaerőpiacon megjelenő rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási forma, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy a különböző kommunikációs technológiák adta lehetőségeket kihasználva, a munkahelyen kívül is hozzáférjenek az elvégzendő tevékenységeikhez.

Gyakran visszatérő kérdés, hogy Magyarországon mennyire fognak elterjedni a munkavállalás ezen rugalmas feltételei, valamint, hogy a jelenlegi munkaerőpiacon mennyire tud népszerű célponttá válni az otthonról való munkavégzés bevezetése a munkáltatók és az alkalmazottak körében. Nem láthatjuk, mit hoz a jövő, milyen gazdasági és politikai döntések születnek meg a jövőben a COVID-19-cel kapcsolatban, azonban az kijelenthető, hogy a vírus után nem fog minden visszaállni a régi rendszerbe; illetve azokban a szektorokban, ahol lehetséges az otthonról való munkavégzés bevezetése, hazánk is elkezd majd bekapcsolódni a rugalmas munkaszerződések világába.

Kutatásunk során szekunder adatfeldolgozásokat végeztünk hazai és nemzetközi szakirodalmak alapján. Ennek során megállapítottuk, hogy a sikeres home office-hoz két fél gördülékeny együttműködése lesz szükséges: a munkavállalóé, illetve a munkáltatóé. A munkáltatók részéről fontos, hogy elvárásaik ne növekedjenek kiugró mértékben az otthoni munkavégzés következtében és ne rójanak több terhet a munkavállalókra, ezáltal az elvégzendő feladatok igazodjanak a munkavállaló munkaköri leírásához, valamint a vezetési stílus szervezeten belül való megújítására is kell törekedniük. Ezzel szemben az alkalmazottak számára a legfontosabb feladat a home office során, hogy a teljesítendő feladatot lássák el és saját idejüket annak megfelelően menedzseljék, hogy az otthonlét ne legyen hatással a teljesítményükre. A kérdés csak az, hogy ezeket a változásokat milyen mértékben és hogyan tudják adaptálni.

A home office elterjedése sok helyen segített, hogy az emberek többsége ne veszítse el munkahelyét és hogy ne váljanak egyik percről a másikra munkanélkülivé ebben az alapvetően is nehezen átvészeltető krízishelyzetben. Összességében tehát megállapítható, hogy a home office az innovációhoz kapcsolódóan egy igen fontos jelenség, melynek kapcsán a fő kérdés a jövőt illetően, hogy milyen fokú integrálódás fogja övezni és hogy hogyan lesz fokozható az hatékonyság mértéke.

## **Köszönetnyilvánítás**

A tanulmányt a Magyar Nemzeti Bank kiválósági ösztöndíjjal támogatta a Debreceni Egyetem közötti együttműködés keretében meghirdetett hallgatói versenypályázat ("Új munkahelyünk a Home Office? Munkapiaci trendek a válság után") során.

## Irodalomjegyzék

- B. Erdős, M., Juhász, G., Garai, P. (2012): The theoretical bases of knowledge management. *Humán Innovációs Szemle* 2 (1-2). pp. 7-22.
- Dabronaki, Á., (2016): A home office munkajogi kérdései. *Jogszvilag*, Letöltve: <https://jogszvilag.hu/a-home-office-munkajogi-kerdesei/> (Utolsó letöltés: 2020.05.25.)
- Dajnoki, K., Kőmíves, P. M., Szabados, Gy. N., Bácsné Bába, É. (2020): Factors influencing well-being at work. *Hadtudomány – A Magyar Hadtudományi Társaság Folyóirata* 30. E-szám. pp. 183-197.
- Dajnoki, K., Kun, A. I. (2020): HR kihívások járványhelyzetben: A KoronaHR országos kutatás eredményei. *Magyar Gerontológia* 12: Különszám. pp. 25-26.
- De vos, D., Meijers, E., Van Ham, M., (2018): Working from home and the willingness to accept a longer commute. *The Annals of Regional Science*, 61(1), pp. 375–398.
- Eurostat, (2018): Working from home in the EU. *Ec.europa*. Letöltve: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1> (Utolsó letöltés: 2020.05.25.)
- Fenyves, V., Dajnoki, K., Dékán Tamásné Orbán, I., Harangi-Rákos, M. (2020): Gyakorlatorientált képzések megítélése a vállalati szférában. *Acta Medicinæ et Sociologica* 11(31). pp. 164-183.
- Forgács, T. (2008): Távmunka - korunk új munkaszervezési modellje? *Marketing & Menedzsment*, 42(5-6), pp. 29-41.
- Forgács, T., (2011): A távmunka elméleti vizsgálata. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 42(11), pp. 49-62.
- Fróna, D., Kőmíves, P. M. (2019): A mezőgazdasági munkaerő sajátosságai. *Gazdálkodás* 63(5) pp. 361-380.
- Géring, Zs. (2016): Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka és magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 47(1), pp. 4.
- Gulyás, L., Turcsányi, E. (2007): A távmunka menedzselésének problémái a HR-menedzser és a pszichológus szemszögéből. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, 2(1), pp. 17-26.
- Hansen, K. F. (2017): Home Office – Salutary Action on Combining Work and Family? *Die Unternehmung*, 71(4), pp. 390–413.
- Herman, S., Körösparti, P., Kőmíves, P. M. (2018): A magyar agrár-felsőoktatás aktuális helyzete. *International Journal of Engineering and Management Sciences* 3(4). pp. 263-281.
- Hill, J. E., Ferris M., Märtinson, V., (2003): Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), pp. 220–241.

- International Labour Organization, (2020): ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Second edition. Updated estimates and analysis. *ilo.org*, Letöltve: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf) (Utolsó letöltés: 2020. 06. 04.)
- Keszi, R. (2008): Munkaszervezeti determinizmus és távmunka. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 39(2), pp. 2-23.
- Kis, É. I. (2020): Vélemények a home office-ről – előnyök, hátrányok. *Opus et Educatio*, 7(1), pp. 71–79.
- Kőmíves, P. M., Pilishegyi, P., Novák, N., Nagy, A. Sz., Körösparti, P. (2019): The role of the higher education in the development of the agriculture. *International Journal of Information and Education Technology* 9(9). pp. 607-612.
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH), (2018): Táv munka és „home office”. Letöltve: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html?fbclid=IwA> (Utolsó letöltés: 2020.05.19.)
- Lennert, J., (2020): *Válságmegoldásból napi gyakorlat? A távmunka lehetséges széleskörű elterjedésének hatása a jövőbeli vándormozgalmi mintázatokra*. MTA KRTK Regionális Kutatások Intézete. Letöltve: <http://regscience.hu:8080/jspui/bitstream/11155/2210/1/Lennert-tavmunka-2020.pdf> (Utolsó letöltés: 2020.05.23.)
- Márkó-Lévai, Sz., (2020): Home office vagy távmunka? *Drmarkolevai*, Letöltve: <https://drmarkolevai.hu/home-office-vagy-tavmunka> (Utolsó letöltés: 2020.05.19.)
- Nakrošienė, A., Buciuniene, I., Goštautaitė, B. (2019): Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), pp. 87–101.
- Paylab, (2019): Where should you work if you want to have home working? Letöltve: <https://www.paylab.com/newsroom/where-should-you-work-if-you-want-to-have-home-working/50511> (Utolsó letöltés: 2020. 06. 15.)
- Pwc.com, (2020): Otthoni munkavégzés – hogyan készüljön rá a munkáltató és a munkavállaló?  
Letöltve: [https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2020/otthoni-munkavegzes.html?fbclid=IwAR3uooUIDPvEfZApkU0BN11Ru8F-cA7yAdKkY5njFb5kvbcWrctBIer\\_cus](https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2020/otthoni-munkavegzes.html?fbclid=IwAR3uooUIDPvEfZApkU0BN11Ru8F-cA7yAdKkY5njFb5kvbcWrctBIer_cus) (Utolsó letöltés: 2020.06.15.)
- Robelski, S., Keller, H., Harth, V., & Mache, S. (2019): Coworking Spaces: The Better Home Office? A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), pp. 2379–2401.
- Sharma, S. K., Gupta J. N.D., (2004): Improving Workers' Productivity and Reducing Internet Abuse. *Journal of Computer Information Systems*, 44(2), pp. 74-78.
- Szabó, G., Harangi-Rákos, M. (2020): A koronavírus hatása a mezőgazdaságra, különös tekintettel a foglalkoztatásra. *Economica (Szolnok)*, 11(3-4). p. 1.

- Szabó, K., Becsky A., (2003): Önmegvalósítás vagy digitális magány? A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 34(12), pp. 2–16.
- Szikszai-Németh, K., Nagy, A. Sz. (2021): Employer branding a közösségi médiában. *Debreceni Szemle* 29(1). pp. 70-76.
- Törő, E. (2019): *A vállalkozások jogi ismeretei*. Debrecen: Debreceni Egyetem.
- Várad, A. (2020): A koronavírus okozta COVID-19-pandémia. *Orvosi Hetilap*, 161(17), pp. 644–651.
- Vojtek, É., Juhász, G., B. Erdős, M., Garai, P. (2013): A kompetenciák szerepe és jelentősége a munkaerő-piaci esélyek fokozásában, valamint a munkakörelemzésben és értékelésben. *Szakképzési Szemle* 29(1), pp. 5-20.
- Warr, P. (2008): Environmental “Vitamins”, Personal Judgments, Work Values, and Happiness. *Oxfordhandbooks*, letöltve: <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199211913.001.0001/oxfordhb-9780199211913-e-004> (Utolsó letöltés: 2020.06.04.)

## HOME OFFICE AS A FORM OF EMPLOYMENT: ANALYSIS OF THE GLOBALIZATION AND EFFICIENCY OF REMOTE WORKING

DÓRA SIMON – KEVIN NÉMETH

### Abstract

Home office has become a common practice in the Hungarian labour market due to the outbreak of COVID-19 pandemic. Therefore, we would like to present the factors that influence the efficiency of working from home and, as managers, how we can create the right working environment and increase the productivity of work processes. In addition, we would like to briefly summarize the global advancement of home office and examine how the coronavirus has transformed the labour market. In the course of our research we carried out secondary data processing based on national and international literature. The aim of our study is to make this complicated process easier to understand for many people, thus the cooperation between workers and employers can be successful in these trying times.

**Keywords:** home office, remote working, coronavirus, productivity, innovation