



A koronavírus hatása a munkavégzés jellegére, területi aspektusból

Dr. Lipták Katalin

dékánhelyettes, egyetemi docens,
Miskolci Egyetem, Gazdaságtudományi Kar



Kutatási cél

- A COVID-19 koronavírus globális szintű terjedése és az országoként eltérő megoldási stratégiák alkalmazása több területen is a home office-ra való átállást segítette elő.
- A távmunka alkalmazása Magyarországon eddig jelentősen alulmaradt európai összehasonlításban, a koronavírus miatt viszont sokan „kényszerültek” erre a megoldásra.
- Az előadás célja a koronavírus hatásainak az elemzése a távmunka területén dolgozók tapasztalatai alapján, melyet a szakirodalmi áttekintésen túl egy kérdőíves felméréssel is megerősítettünk.



A távmunka megjelenése

- A távmunka (telework vagy eWork) első megjelenése az 1970-es évek elején volt megfigyelhető (Nilles 1975).
- Az 1980-as, illetve 1990-es évek elején terjedt el a világban (Baruch 2000), Magyarországon a 2000-es években került előtérbe (Jáki 2007).
- A 2004. évi XXVIII. törvénnyel került bevezetésre a hazai joganyagba a távmunka fogalma (Forgács 2008).



Távmunka helyzetkép

- Az atipikus foglalkoztatási formák közül Magyarországon a részmunkaidő a leginkább jellemző, a távmunka csak ezután következik.
- A teljes foglalkoztatottakon belüli arányukat csak becsülni tudjuk.
- A távmunka alkalmazása Magyarországon eddig jelentősen alulmaradt európai összehasonlításban, az Eurostat adatai alapján 2018-ban Hollandiában volt a legmagasabb (36%) a távmunkások aránya a foglalkoztatottakon belül, Svédországban 35%, Magyarországon alig 6%.
- A távmunka egyik munkaszervezési módja a napjainkban gyakran elrendelt otthoni távmunka (azaz home office), amikor a munkavállaló saját otthonából látja el a munkafolyamatokat a munkáltatója által biztosított eszközökkel.



A távmunka előnyei a munkavállalóknál

- nagyobb fokú szabadságot ad
- megkíméli önmagát a dolgozó napi munkába járás rutinjától, és az ezzel együtt járó hátrányoktól (de Abreu e Silva–Melo 2018)
- megszűnik a munka és a magánélet szétválasztása
- a dolgozók többségének már nem a klasszikus időpontban kezdődik a munkanapja (Vrchota et al. 2019)
- nem feltétlenül könnyű megtalálni a munka és a család közötti egyensúlyt az elmosódott időbeosztás miatt (Gareis 2004)



A távmunka hátrányai a munkavállalóknál

- a többnyire egyedül végzett munkából eredő elmagányosodás, az emberi kapcsolatok leépülése, a személyes találkozások, négy szemközti és csoportos beszélgetések hiánya (Messenger–Gschwind 2016)
- a jövedelem csökken a távmunka hatására, mert a dolgozó elesik valamilyen bónusztól vagy többletjuttatástól (Jáki 2007)
- távmunka során a karrier lehetőségek is jóval korlátozottabbak
- hiányzik a rendszeres találkozás a feletttessel, a személyes kontaktusok elmaradása



A távmunka előnyei a munkaadók oldaláról

- a munkahelyi költségeket tekintve olcsóbb (bérleti díj, rezsi költségek) (Forgács 2008)
- nincsenek földrajzi távolságok, fizikai holléttől függetlenül a világ bármely pontjáról foglalkoztathat munkaerőt (de Abreu e Silva–Melo 2018)
- a távmunkások teljesítménye akár 30%-kal is nőhet a hagyományos módon foglalkoztatott munkaerőhöz képest, könnyebben megoldható a rendkívüli munkavégzés (Raišienė et al. 2020).



A távmunka hátrányai a munkaadók oldaláról

- a hagyományos szervezeti formák megszűnése megzavarja a vállalat működését
- a munkáltatói oldalról az utasítási és ellenőrzési jog erősen korlátozott, ezáltal nehezebben mérhető az egyén teljesítmény.
- átalakul a munkaadó és a munkavállaló közötti viszony, amely a jogi kérdéseket is erősen érinti, a munkahely ugyanis a felek közötti jogviszony szimbóluma is (Mélypataki 2019)
- az otthon végezhető munka nincs mindenre egyforma hatással, ha nem megfelelő a munkaerő kiválasztása, épp az ellenkező hatást váltja ki; nem motivál (Forgács 2011)



Home office és a távmunka fogalmi elemeinek összehasonlítása

| Jogviszony neve | Otthoni munkavégzés (home office) | Távmunka |
|---|--|---|
| Melyik szektorban | tipikusan szabályozatlan terület | jogilag szabályozott |
| nevesített – nem nevesített jogi eszköz | részben nevesítette specialis munkavégzési forma | nevesített |
| Szerepe | munkaidőszervezés | atipikus munkaviszony |
| Munkáltató utasítási joga | széles utasítási jog | erősen korlátozott |
| Az otthonhoz való kötődése | a munkavégzés helye | munkavégzés helye, de nem kizárólagosan |
| A munkavégzés iránya | otthonon kívülre | otthonon kívülre |



Kérdőíves felmérés

- A kutatás adatgyűjtési szakaszára 2020. április hónapban került sor, hólabdamódszerrel és Facebook-csoportok célzott megkeresésével, az adatfelvételre 1 hónapot hagytunk (N=213), ismétlés 2021. januárjában, N=423.
- A kérdőív 16 kérdést tartalmazott, a demográfiai adatokon kívül a távmunka körülményeit, a távmunkára való átállás folyamatát, az előnyöket és a hátrányokat vizsgáltam.
- *K1. Mi jellemző a koronavírus miatt távmunkában dolgozókra?*
- *K2. Hogyan viszonyulnak a válaszadók a távmunkához?*
- *K3. Milyen különbségek vagy hasonlóságok fedezhetők fel a válaszadók véleményei alapján a távmunka tényezői és lakóhely településtípusa között?*

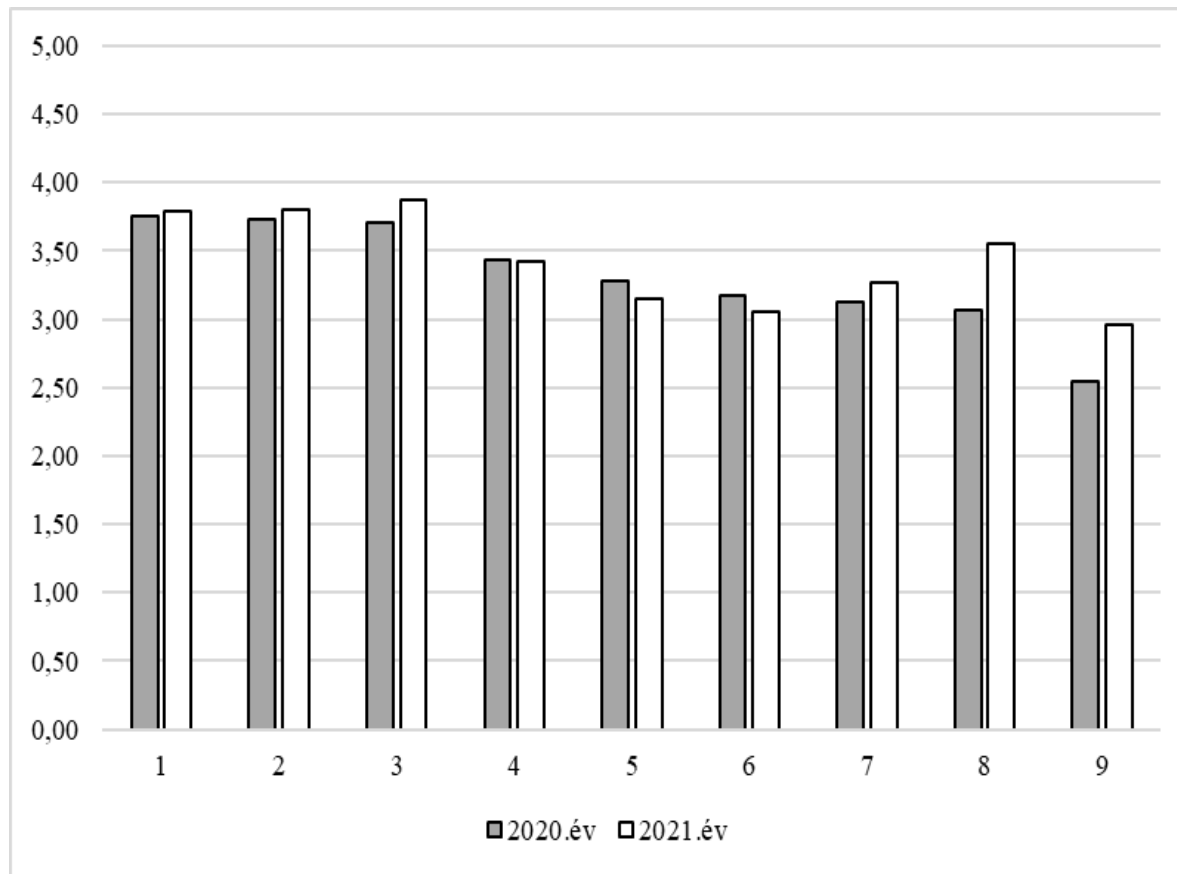


A minta összetétele

| Jellemző | Megnevezés | Elemzés 2020.év | Elemzés 2021.év |
|-------------------------|-------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Neme | nő | 159 | 342 |
| | férfi | 54 | 81 |
| Életkor | 20–29 | 44 | 98 |
| | 30–39 | 92 | 141 |
| | 40–49 | 51 | 131 |
| | 50-59 | 20 | 48 |
| | 60- | 6 | 5 |
| Családi állapot | Házasság | 99 | 188 |
| | Kapcsolatban él | 64 | 140 |
| | Elvált | 11 | 19 |
| | Özvegy | 2 | 4 |
| | Egyedülálló | 37 | 72 |
| Végzettség | Általános iskola | 2 | 0 |
| | Szakközépiskola | 17 | 7 |
| | Gimnázium | 19 | 112 |
| | Főiskolai/egyetemi diploma | 160 | 241 |
| | Ph.D. vagy egyéb tudományos fokozat | 15 | 63 |
| Állandó lakóhely | Község, falu | 109 | 69 |
| | Megyeszékhely | 69 | 226 |
| | Főváros | 35 | 128 |

Forrás: Saját szerkesztés

A távmunka tényezőire adott átlagos pontértékek



Megjegyzés: A számok az alábbi tényezőket jelentik, 1: nagyobb szabadságot ad, 2: nem kell fitten kinézni és szépen felöltözni, 3: a kollégákkal való személyes találkozások hiányoznak, 4: több időt tudok a távmunka mellett a családdal tölteni, 5: hatékonyabb vagyok, amióta távmunkában dolgozom, 6: a napi munkaidőtől és helyhez kötöttségtől megszabadultam, az 7: sokkal többet dolgozom, mint korábban a hagyományos módon, 8: emberi kapcsolatok leépülnek, 9: elmagányosodás.



Milyen kapcsolat van a távmunkában való részvétel és a válaszadók végzettsége között?

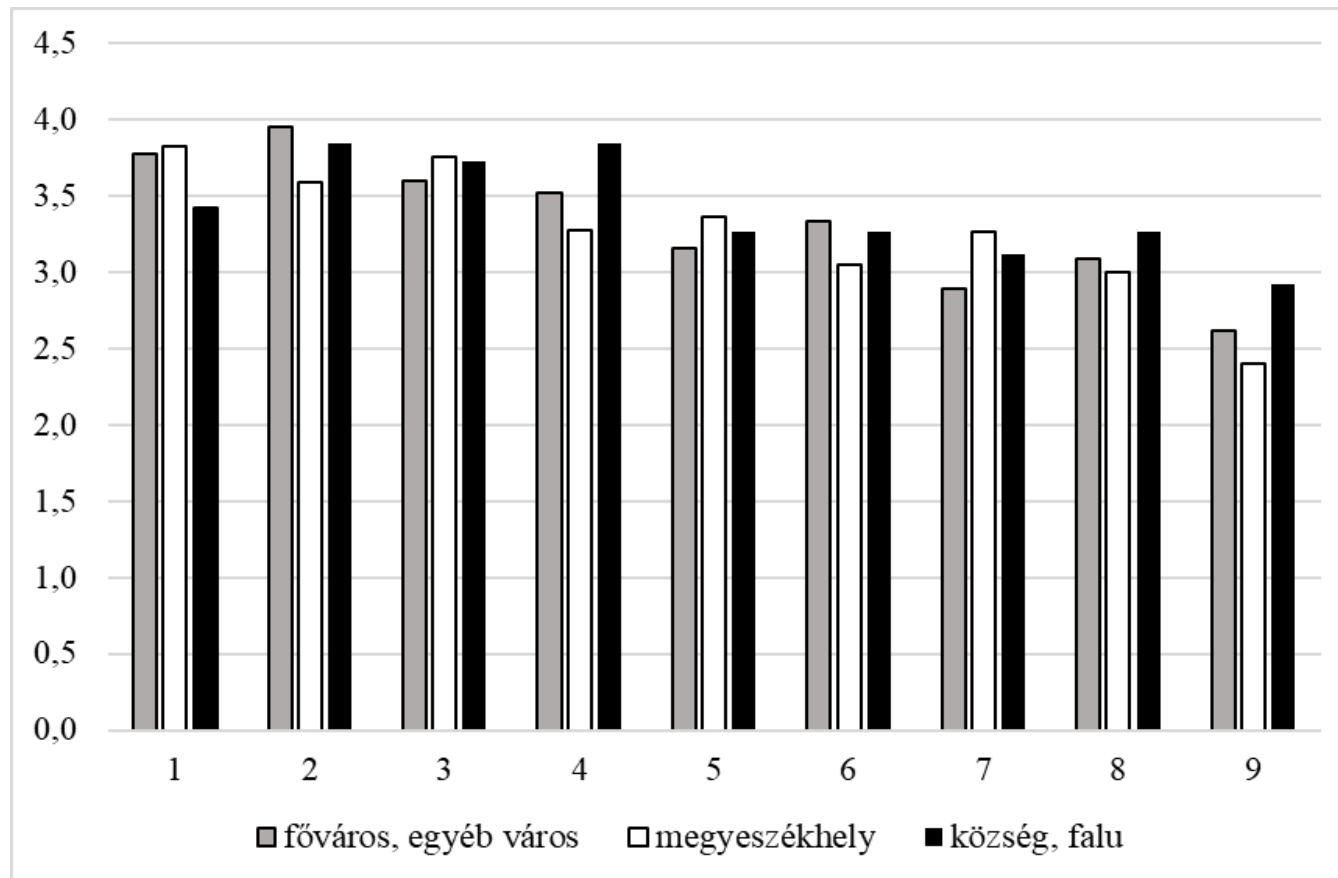
- A nullhipotézis szerint nincs közöttük kapcsolat (keresztábra-elemzés és khi-négyzet-próba).
- A két változó közötti összefüggésre a Pearson-féle khi-négyzet értéke adja meg a választ.
- A mutató értéke 29,4 (df = 8), a kritikus szignifikanciaszint ($p = 0,001$) nem haladja meg a 0,05 küszöbértéket, így a nullhipotézist elvetjük, tehát van szignifikáns kapcsolat a válaszadók végzettsége és a távmunka végzés vagy nem végzés között. (Cramer $V = 0,263$, a megfigyelt szignifikanciaszint $p = 0,001$).
- A felmérés válaszait elemezve azok, akik alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, nem dolgoztak távmunkában, ez érthető, mivel ezek a munkakörök (pl.: bolti eladó, pék, cukrász, sormunkás) csak az adott munkahelyen tudja elvégezni a feladatait. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők 90%-a távmunkában dolgozott a felmérés időszakában. Ezek az eredmények megerősítik a szakirodalomban is olvasható megállapításokat, miszerint az iskolai végzettség nagy mértékben befolyásolja, hogy távmunkában tud-e valaki dolgozni vagy sem.



Gyermekszám és távmunka viszonya

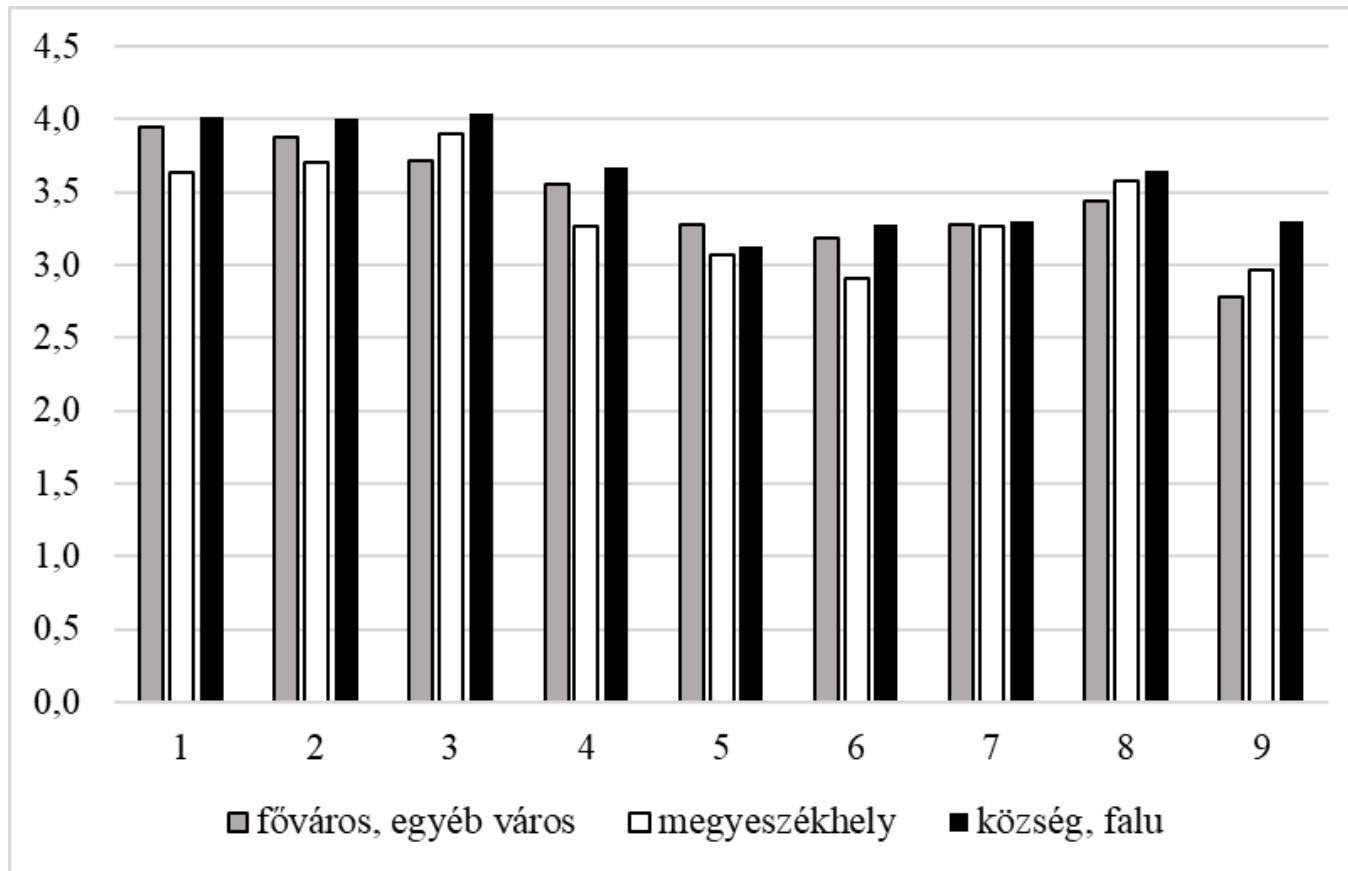
- a szakirodalomban gyakori feltevés, hogy a távmunka többgyermekes családoknak a legmegfelelőbb (Belzunegui-Eraso–Erro-Garcés 2020)
- a minta alapján 100 főnek (46,9%) nincs gyermeke, 50 főnek (23,5%) egy gyermeke van, 47 főnek (22,1%) két gyermeke van, 13 főnek (6,6%) három gyermeke van és 2 főnek (1%) négy vagy attól több gyermeke van.
- a 213 főből 36 fő (16,9%) válaszolta, hogy rendkívüli vészhelyzet után teljes mértékben maradna továbbra is távmunkában, közülük 18 főnek nincs gyermeke, 9 főnek (18%) egy gyermeke van, 5 főnek (10,6%) kettő és 3 főnek (21,4%) három gyermeke van
- 131 fő (61,5%) szerint csak heti néhány nap távmunka lenne az ideális, közülük 63 főnek nincs gyermeke, 31 főnek egy gyermeke, 29 főnek két gyermeke van.
- az egy gyermekesek 62,0%-a (31 fő), a két gyermekesek 61,7%-a (29 fő) szerint a heti néhány nap távmunka lenne a jövőben ideális.
- a teljes mértékben távmunkára vágyók közül 21,4%-ban a háromgyermekesek jelennek meg, vagyis a minta alapján is teljesült a fenti szakirodalmi megállapítás
- csak heti néhány napot vállalók közül legnagyobb arányban, 63%-ban a gyermektelenek jelennek meg

A távmunka tényezőire adott átlagos pontértékek a válaszadók lakóhelyének településtípusa szerint (2020)



Megjegyzés: A számok az alábbi tényezőket jelentik, 1: nagyobb szabadságot ad, 2: nem kell fitten kinézni és szépen felöltözni, 3: a kollégákkal való személyes találkozások hiányoznak, 4: több időt tudok a távmunka mellett a családdal tölteni, 5: hatékonyabb vagyok, amióta távmunkában dolgozom, 6: a napi munkaidőtől és helyhez kötöttségtől megszabadultam, az 7: sokkal többet dolgozom, mint korábban a hagyományos módon, 8: emberi kapcsolatok leépülnek, 9: elmagányosodás.

A távmunka tényezőire adott átlagos pontértékek a válaszadók lakóhelyének településtípusa szerint (2021)



Megjegyzés: A számok az alábbi tényezőket jelentik, 1: nagyobb szabadságot ad, 2: nem kell fitten kinézni és szépen felöltözni, 3: a kollégákkal való személyes találkozások hiányoznak, 4: több időt tudok a távmunka mellett a családdal tölteni, 5: hatékonyabb vagyok, amióta távmunkában dolgozom, 6: a napi munkaidőtől és helyhez kötöttségtől megszabadultam, az 7: sokkal többet dolgozom, mint korábban a hagyományos módon, 8: emberi kapcsolatok leépülnek, 9: elmagányosodás.



- A függetlenségi vizsgálatot követően varianciaanalízist is készítettünk.
- Teszteltük a homogenitást, a Levene Statistic alapján teljesült a szórások homogenitása.
- Az ANOVA tábla alapján a távmunka tényezőinek a szignifikancia szintje nagyobb volt, mint 0,05 így a tényezők és a településtípus között nincs kapcsolat.
- A megyeszékhelyen élőknek a legfontosabb az volt, hogy a távmunka nagyobb szabadságot ad (3,82), az egyéb városban élőknek a fitt megjelenéstől való megszabadulás (3,96), míg a községben vagy faluban élőknek a családdal eltöltött több idő és a fitt kinézettől való megszabadulás volt a legfontosabb (3,85). A legkevesebb átlagos pontszámot a településtípustól függetlenül az elmagányosodás tényezője kapta. Megállapítható, hogy a válaszadók lakóhelyének településtípusa kismértékben határozza meg a távmunka tényezőinek az értékelését 2020-ban.
- A 2021. évi felmérés alapján kismértékű átrendeződés volt megfigyelhető. A nagyobb szabadságot jelző távmunka mellett megjelent az emberi kapcsolatok leértékelődése is, mint fontos tényező a községben és faluban élőknel. A válaszadók lakóhelyének településtípusa és a véleményeik között kismértékű az eltérés.



Következtetések

- A koronavírus sokak számára új és szokatlan élethelyzetet teremtett, a kijárási korlátozás, a kevesebb utazás, a bezártság és ezekkel együtt a változó munkakörülmények nem minden esetben okoztak elégedettséget a munkavállalóknak.
- Ugyanakkor a sok negatív tényező mellett számos előnyt is lehet említeni, mint a család közelségét, a több rendelkezésre álló időt, amelyet önállóan kell beosztani és kevesebb ellenőrzést a munkáltatóktól.
- Úgy véljük, hogy a koronavírus helyzetre adott egyéni reakciók nagymértékben függenek a munkavállalók személyiségétől és az ellátott munkakörtől is.



Köszönjük a figyelmet!

liptak.katalin@uni-miskolc.hu