

Greutter Zoltán – Dr. Varga Erika – Dr. Szira Zoltán

A COVID-19 járvány hatása a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyára

ÖSSZEFOGLALÁS

A COVID-19 járvány hatásai mindmáig érezhetőek a magyarországi munkaerőpiacon. A pandémia előtti tipikus munkavégzési forma részben átalakult, robbanásszerűen indult be a home office, melyre sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nem voltak felkészülve. A mindennapi, megszokott rutin megváltozása felborította a munka-magánélet egyensúlyt. Kvantitatív online kérdőíves vizsgálatunk során arra a kérdésre kerestük a választ, hogy az idősebb, vagy a fiatalabb generáció tagjait viselte meg jobban az egyensúly felborulása, illetve a nemek között van-e szignifikáns különbség. A kérdőíves vizsgálat előtt két hipotézist fogalmaztunk meg. Az adatok kiértékelését és elemzését követően az egyik hipotézisünk igazolódott, a másikat elvetettük. Statisztikai módszerek (keresztábra elemzés és khi-négyszet próba) alkalmazásával alátámasztottuk, hogy az idősebb („Baby boomer” és „X” generáció) korosztály képviselői elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyával, mint a fiatalabb („Y” és „Z”) generáció tagjai. Ennek hátterében több tényező is állhat, melyeket elemzünk, valamint javaslatot teszünk a munka-magánélet egyensúly javítására.

Kulcsszavak: COVID-19, home office, munka-magánélet egyensúly

Jel-kódok: O15, M54, J81

BEVEZETÉS

A mindennapi életünket, életvitelünket, napi ritmusunkat gyökeresen megváltoztatta a COVID-19 járvány. Saját bőrünkön tapasztalhattuk meg, mit jelent, amikor egy ország egyik napról a másikra teljesen bezár és csak a létfenntartáshoz szükséges rendszereket üzemelteti. A korábbi járványok ellenére nem voltak ilyen jellegű tapasztalataink, nem tudtuk, hogyan cselekedjünk, csupán ösztöneink vezéreltek minket. Bezártak az iskolák, bezártak a munkahelyek, a boltokban megindult a pánikvásárlási roham. Gyerekek százai maradtak otthon, akiknek a felügyeletéről, ellátásáról és oktatásáról is gondoskodni kellett. A munkahelyi és a hagyományos családi szerepek összeegyeztetésének nehézségei stressznövelő hatásúak az egyén életében, hiszen az élet mindkét területe komoly jelentőséggel bír és rengeteg elvárásnak kell megfelelni. Nőknek, anyáknak egyszerre kell ellátni a női/anyai és a munkahelyi szerepet, ezért számukra kiemelten fontos összehangolni ezt a két területet. A férfiaknak a klasszikus családfenntartó szerep mellett törekedniük kell az anyák tehermentesítésére is. Már a munkáltatók is felismerték, hogy amennyiben a munkavállaló magánélete rendezetlen, vagy másodállást kell vállalnia, nem tud eleget pihenni, tehát a munka-magánélet egyensúly (work-life balan-

ce, továbbiakban WLB) nem valósul meg, az negatív hatást gyakorol a munkahelyi teljesítményre.

A koronavírus-járvány kényszerített változást hozott az életünkbe, megváltoztatta szokásainkat, valamint a pandémia terjedését a hazai gazdasági szektorok is megsínylelték. Kutatásunk célja, hogy a COVID-19 járvány miatt megváltozott munka-magánélet egyensúlyt elemezzük a home office-ban dolgozók körében, különösen a generációs eltérésekre és a nemek közötti különbségekre fókuszálva. Ezért áttekintettük a témához kapcsolódó szakirodalmat, összefoglaltuk a home office magyarországi térnyerését a pandémia alatti időszakban és ismertettük annak jogi hátterét. A cikk második felében bemutatjuk az általunk alkalmazott kutatási módszert és a kapott eredményeket, majd végezetül hasznos tanácsokat fogalmaztunk meg a munkaerőpiac résztvevői számára.

A HOME OFFICE MEGJELENÉSE, ELTERJEDÉSE MAGYARORSZÁGON

A munka mindig is kulcsfontosságú szerepet töltött be az egyéni életben és a társadalom egészében. A magyar munkaerőpiacra korábban – a COVID-19 járvány előtt – nem volt jellemző az atipikus foglalkoztatási forma.

A távmunkát a munkavégzés helyének szokatlansága és a nem szokványos munkavégzési módja miatt sorolható az atipikus foglalkoztatási formák közé. A távmunka a modern idők modern munkaformájának is tekinthető (Venczel et al, 2021). A rugalmas foglalkoztatási formák bevezetése segíti a munkavállalókat a munka és a család összeegyeztetésében, vonzóbbá téve a munkahelyet. A családbarát működés a munkaadó vállalati hírnév-építésének és a társadalmi felelősségvállalás fokozásának is a sarokköve (Vámosi, 2020).

A home office-ban történő munkavégzés nem csupán a COVID-19 járvány hozadéka: már több éve jelen van a nagyobb cégek vállalati kultúrájában, azonban ez korábban vagy valamilyen hátrányos helyzetű munkavállalók (pl. valamilyen fogyatékkal élők vagy kisgyermeket nevelők stb.), vagy valamilyen speciális munkakört betöltők (pl. vezetők) esetében volt elfogadott. Később ez a kör kiszélesedett és a munkáltatóval szemben komoly elvárások jelentkeztek a munkavállalók részéről. Leginkább az Y és a Z generáció részéről lett elvárás a munkáltatóval szemben a munkahelyi rugalmasság. Legújabb kutatási eredmények azt tükrözik, hogy a klasszikus értelemben vett fizikai jelenlét a munkahelyen a múlté lesz, a munkahely tulajdonképpen egy megrendelői státuszt kap és az egyre nagyobb szerepe lesz a munka-magánélet egyensúlyának (Sipka, 2021).

A rugalmas foglalkoztatási formák elvileg növelhetik a munkavállalói termelékenységét, valamint a munka-magánélet egyensúlyát, növelhetik a dolgozók jólétét, elégedettségét, önbizalmát és motivációját, különösen akkor, ha a munkavállalói szükségletpiramis alapszintjén lévő elvárások teljesülnek. A jelenlegi munkaerő-piaci helyzet – ahol elsősorban a kialakuló munkaerőhiánnyal számolunk – egyértelműen a rugalmasság kialakulásának kedvez, de ennek egy része a kényszerből fakad, amit a munkáltatók nem mindig élnek meg jól. Ehhez vállalati kultúráváltásra, szemléletváltásra is szükség van (Vámosi, 2020).

MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY

A munka-magánélet egyensúly kifejezés az 1960-as, 1970-es években jelent meg a nemzetközi szakirodalomban. Azóta is sok publikáció foglalkozik a nyelvtani helyességgel, a különféle fordítások, szókinccs és tartalom következettségével. Az angol „work-life” kifejezés a magyar szakirodalomban a „work-life” vagy a „work-family” kombinációjaként található meg. A munka és a magánélet egyensúlyának kérdése napjainkban egyre fontosabb kérdéssé válik, mert sok munkavállaló az optimálisnál jóval többet tölt a munkahelyén, illetve sokkal többet foglalkozik munkájával szabadidejében (Csehé – Varga, 2017).

Ha magát a kifejezést tovább boncolgatjuk, akkor azt feltelezhetjük, hogy van egy ideális szint is, mely akkor létezik, ha egészséges egyensúly van a munka és a magánélet között. Magyarországon az elmúlt évtizedekben is felerősödött a munkavállalók azon törekvése, hogy harmonikus kapcsolatot teremtsenek a munka és a család között. A munka-magánélet egyensúlyának (WLB) értelmezése munkáltatói és munkavállalói szemszögből eltér. A munkaadók számára a WLB fogalma olyan szemléletmódot, vállalati kultúrát jelent, melynek során a munkavállalók részére biztosított a munkán kívüli teljes élet, miközben munkaidőben teljes mértékben hozzájárulnak a szervezet eredményeihez. A munkavállalók érzik a törődést a munkáltatói oldalról, mely növeli azonosulásukat és lojalitásukat a munkahelyükkel, és a munkateljesítményük is javul. Mindenképp fontos kihangsúlyozni, hogy a vállalat számára sok előnnyel jár, ha odafigyel munkavállalóinak társadalmi és családi kötelezettségeire is. Az alkalmazottak számára a WLB fogalma azt jelenti, hogy a munkavégzési szabadsága nő azzal kapcsolatban, hogy hol, mikor és hogyan végzi el munkafeladatát. Gyakorlatilag úgy érzi a munkavállaló, hogy a munkavégzés kontrollja a kezében van, így irányítani tud bizonyos eseményeket, élethelyzeteket. A munka és a magánélet egyensúlya könnyebben és harmonikusabban valósulhat meg (Vámosi, 2020). Az is már tény, hogy csak egészséges ember tudja jól végezni a munkáját, ezért a munkáltatóknak törődniük kell mind a női és mind a férfi munkavállalóik egészségével (Lehmann, 2016.) Ez azt jelenti, hogy a munkáltatóknak figyelmet kell fordítaniuk munkavállalóik egészségére, oktatására és képzésére. Egyre több vállalat hajtja végre ezeket az intézkedéseket az egészséges életmód ösztönzése érdekében (Vámosi, 2020).

A COVID-19 PANDÉMIA HATÁSA

A MUNKAERŐPIACRA

A koronavírus előtti időszakban a globalizáció, a digitalizáció és a technológiai fejlődés, a munkaerő-piaci sokszínűség, vala-

mint a növekvő gazdasági, társadalmi és környezeti kihívások munkaerőpiacra és foglalkoztatásra gyakorolt hatása a fejlettebb országokban a munka világának legégetőbb problémáiként jelentek meg (Zádori et al., 2020). Azonban a COVID-19 járvány súlyos megrázkódtatást jelentett az európai és a globális gazdaságnak (Tóth et al., 2023), hiszen az új koronavírus járvány a gazdaság két fő alapját támadja meg, melyből az egyik az emberi munkaerő alkalmazása. 2020 tavaszának mottója lett a „Maradj otthon!” (Vallasek – Mélypataki, 2020). 2020. június közepére már 188 ország volt érintett. A regisztrált betegek száma világviszonylatban elérte a 8 millió főt. A szakértői körben egyre növekvő igény mutatkozott a járvány munkaerőpiaci hatásainak megismerésére (Bagó, 2020).

A COVID-19 járvány első szakaszában a munkáltatók nagyobb hányada már korán bevezette a legfontosabb intézkedéseit: irodai rotáció, utazási tilalom, nincsenek ügyféltalálkozók sem. Gyakorlatilag az online kommunikáció került előtérbe. Máshol a munka-, a pihenő- és a szabadnapok átcsoportosításával valószínűsítették meg a munkavállalók otthonmaradását. Néhány szervezetnél a szabadság kiadását rendelték el, a közintézményekben az éves szabadság kétharmadát, felét kellett kötelezően kivenni, máshol pedig olyan egyezsége jutottak a munkavállalókkal, hogy egyszerűen nem kell munkát végeznük, de a bérük alacsonyabb lesz.

Ha a körülmények adottak voltak, a munkavállalóknak otthoni munkavégzést rendeltek el. Nagyon rövid időn belül munkavállalók ezreinek lett a mindennapok része az otthonról végezhető munka, vagyis az úgynevezett home office (vagy home-working). Leginkább a programozók, az IT specialisták, a marketing és az újságírás területén dolgozó munkavállalók, a tanárok és az oktatók, fordítók, elemzők, projektmenedzserek, dizájnerek, az e-commerce specialisták, menedzserek, valamint az adminisztratív alkalmazottak dolgozhattak otthonról. Korábban ez a home office csak a felsővezetők kiváltsága volt. Mára ez a kör jelentősen kiszélesedett (Géra, 2020).

A járvány jelentősen átalakította a munkáltatók és a munkavállalók mindennapjait. A szervezet minden tagjának alkalmazkodnia kellett (pl. munkaszervezésben) ehhez az új helyzethez. 2020 májusában már csaknem minden ötödik munkavállalót érintett a távmunka / home office (KSH, 2021). A járvány intenzitásának növekedésével vagy csökkenésével együtt változott az otthoni munkavégzés aránya is. Például 2020. április-május hónapokban a távmunkában dolgozók 40-50%-a nyilatkozta azt, hogy rendszeresen dolgozik otthonról, majd az ezt követő hónapokban a rendszeresen távmunkában dolgozók aránya 30% körüli értékre csökkent (Ignits, 2021).

Azokon a munkahelyeken, ahol mindenképpen szükséges a munkavállaló személyes jelenléte a munkavégzés során (pl. pénztárosok, tömegközlekedési járművezetők, ügyfélszolgálatosok), a munkavégzési hely védésével, illetve egyéni maszkkal és/vagy arcot takaró pajzzsal, valamint védőkesztyűvel látják el a munkavállalókat, esetleg még a napi munkaidőt is csökkenthetik. Egyes esetekben védőfalat, védőüveget, védőfóliát telepítenek a dolgozók védelme miatt (Géra, 2020).

Prognosztizálható, hogy a járvány elmúlásával politikai, jogalkotói támogatottságot is megkapja a home office, hiszen a munkavégzési formák közül minden további nélkül kijelenthető, hogy ez az, amely a legkörnyezetkímélőbb, hiszen csökken a munkáltató és a munkavállaló ökológiai lábnyoma (Herdon – Poór, 2020).

MÓDSZER

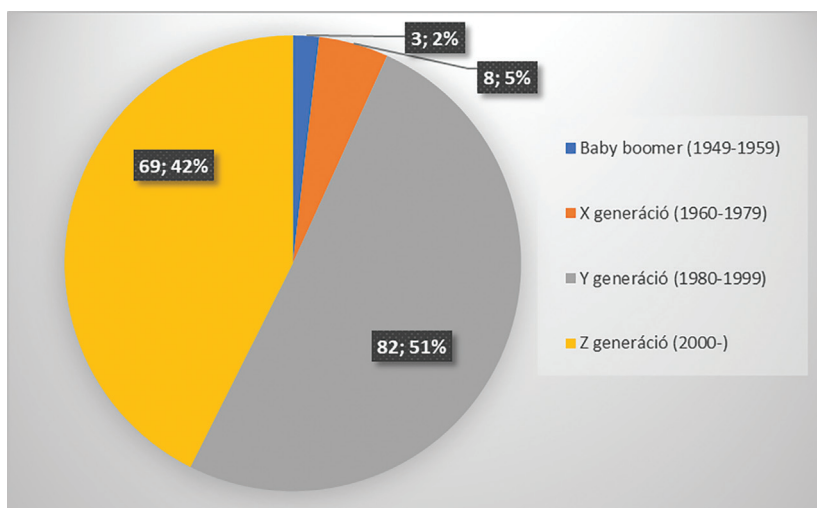
A COVID-19 pandémia hatására a home office típusú munkavégzés jelentősen megnőtt hazánkban. A kutatási célunk az volt, hogy megvizsgáljuk, hogy a home office-ban dolgozók közül mely generáció tagjai, illetve melyik nem képviselői elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyukkal. A szakirodalom és internetes források vizsgálatát követően a következő hipotéziseket fogalmaztuk meg:

H1: Feltételezzük, hogy az idősebb generáció tagjai elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyával, mint a fiatalabb generáció tagjai.

H2: Feltételezzük, hogy a nők elégedettebbek a munka-magánélet egyensúlyukkal, mint a férfiak

A **H1** és a **H2** hipotézisek vizsgálatához kvantitatív kutatást folytattunk, egy 24 kérdést tartalmazó online kérdőív alkalmazásával, melyhez kérdéseket fogalmaztunk meg a munka-magánélet egyensúly és a home office szakirodalmában érintett témakörök alapján. A mintavételre 2022. szeptember 20. és október 1. között volt lehetőség a Google Forms felületen. A nem valószínűségi mintavétel fajtája az önkiválasztás, melyre jellemző, hogy a válaszadók önkéntesen tölthetik ki a kérdőívet. Az így elvégzett kutatásra jellemző, hogy a kapott eredményeket nem vetíthetjük ki semmilyen nagyobb populációra, ezért tehát a kutatás sem reprezentatív.

A határidő lejártával lezártuk a válaszadási lehetőséget. A beérkezett válaszokból egy adatbázis jött létre, melyből az adatokat táblázatokba foglaltuk össze. Az adatok kiértékeléséhez IBM SPSS Statistics 25 és Microsoft Office 365 programcsomagot használtunk. Az online kérdőívre összesen 162 válasz érkezett be a határidőig, tehát a kvantitatív minta száma $n = 162$.



1. ábra. A kérdőívet kitöltők generációs megoszlása

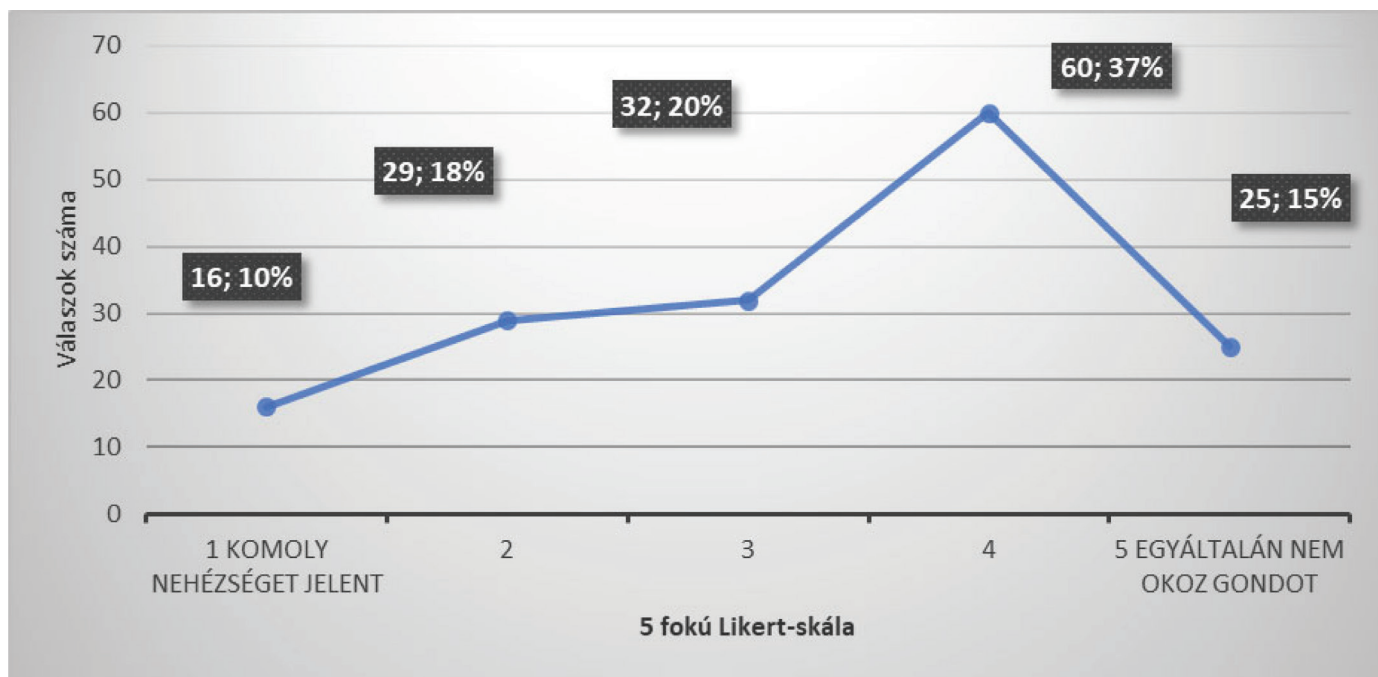
Forrás: Saját szerkesztés, 2022, $n = 162$

EREDMÉNYEK

A kérdőív első szakaszában demográfiai adatokat gyűjtöttünk. A kitöltők közti nemek aránya 64:36% a nők javára. 103 nő és 59 férfi válaszolt a kérdőívre.

Kutatásunkban a különböző generációk közötti különbségeket is vizsgáltuk. A legtöbb kitöltő (82 fő – 51%) születési ideje 1980 és 1999 közé esik (tehát az „Y” generáció tagja). Ezt követően a kitöltők 42%-a (69 fő) az „X” generációt képviseli. 8 fő 2000-ben, vagy az után született (5%), és mindössze 3 kitöltő – mely a teljes minta 2%-a a „Baby boomer” korosztályból került ki (születési ideje 1949 és 1959 közé esik). A generációk megoszlását az 1. ábra szemlélteti.

Továbbá rákérdeztünk a kitöltők lakóhelyére, végzettségére, anyagi helyzetére, otthon (home office-ban) töltött heti munkaidejére. Megkérdeztük, hogy a munkáltató családbarát mun-



2. ábra. Önreflexió a WLB megteremtéséről

Forrás: Saját szerkesztés, 2022, $n = 162$

2generáció * Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával? Crosstabulation

			Ön mennyire elégedett a munka-magánéletének egyensúlyával?					
			Egyáltalán nem elégedett	Nem elégedett	Részben elégedett	Elégedett	Teljes mértékben elégedett	Total
→ 2generáció	Senior	Count	2	11	23	36	18	90
		% within XYgeneráció	2,2%	12,2%	25,6%	40,0%	20,0%	100,0%
	Junior	Count	8	12	22	17	13	72
		% within XYgeneráció	11,1%	16,7%	30,6%	23,6%	18,1%	100,0%
Total	Count	10	23	45	53	31	162	
	% within XYgeneráció	6,2%	14,2%	27,8%	32,7%	19,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,400 ^a	4	,049
Likelihood Ratio	9,692	4	,046
Linear-by-Linear Association	5,592	1	,018
N of Valid Cases	162		

a. 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,44.

3. ábra. A senior és a junior korcsoportok közötti különbségek a WLB összefüggésében

Forrás: Saját szerkesztés, 2022, n = 162

kahely-e, tanúsít-e támogatói magatartást a WLB megteremtésében, valamint a munkavállaló hány gyermekkel él egy közös háztartásban. Egy ötfokú Likert-skálán vizsgáltuk önbevallás alapján mennyire elégedett a munkavállaló a saját munka-magánélet egyensúlyával.

A 2. ábráról leolvasható, hogy 25 főnek (15%) egyáltalán nem és további 60 főnek (37%) nem okoz gondot a megfelelő munka-magánélet egyensúly megteremtése. 16 főnek (10%) komoly nehézséget jelent és további 25 főnek (15%) nehézséget jelent a WLB kialakítása a mindennapok során.

SPSS program segítségével elvégeztük a keresztábra elemzést is (3. ábra). Azt vizsgáltuk, hogy van-e összefüggés a generációk közötti munka-magánélet egyensúly terén. A minta nagysága miatt (n=162) összevontuk az egymáshoz közeli generációkat és 2 új csoportot hoztunk létre. A „Baby boomer” és az „X” generációból létrejött egy „senior” korcsoport, az „y” generáció és a „Z” generáció összevonásából pedig egy „junior” korosztály. A lefuttatott Pearson Chi-square vizsgálat igazolta a szignifikáns összefüggést, hiszen a kapott érték 0,049, ami magasabb, mint a határértéknek számító 0,05.

A 4. ábrán látható oszlopdiagram szemlélteti, hogy a senior korcsoport tagjai közt több a részben elégedettek (23-22), elégedettek (36-17) száma és a teljes mértékben elégedettek száma (18-13), mint a junior korcsoportok között. A nem elégedettek (11-12) és az egyáltalán nem elégedettek között pedig kevesebb (2-8) a senior korú, mint a fiatalabb korosztályhoz tartozó személy.

A kérdőívben vizsgáltuk egy 5 fokú Likert-skálán a nemek és a munka-magánélet egyensúly között lehet-e összefüggés. SPSS program segítségével elvégeztük a keresztábra elemzést is. Az elvégzett Pearson Chi teszt azonban a minta alapján statisztikailag nem igazolható összefüggést mutat a nemek és a WLB össz-

szefüggésében. Tehát az alacsony mintaszám miatt nem lehet egyértelműen megállapítani és kijelenteni, hogy a nők, vagy a férfiak elégedettebbek-e a munka-magánélet egyensúlyukkal.

A kutatás során a reprezentativitás nem volt cél, a minta nagysága, sem a mintavétel nem is teszi ezt lehetővé. A mintaszám alacsony (n=162), a generációkat képviselő egyedszám is alacsony. Az online kutatás során a területiséget nem vizsgáltuk mélyrehatóan. Az adatok feldolgozása során azt tapasztaltuk, hogy a feltett kérdésekre túl sok válaszadási lehetőség volt, mely megnehezítette a feldolgozás során a statisztikai összefüggések feltárását. Ennek ellenére a kapott eredmények között néhány összefüggést találtunk, melyek alapjai lehetnek későbbi kutatásoknak is.

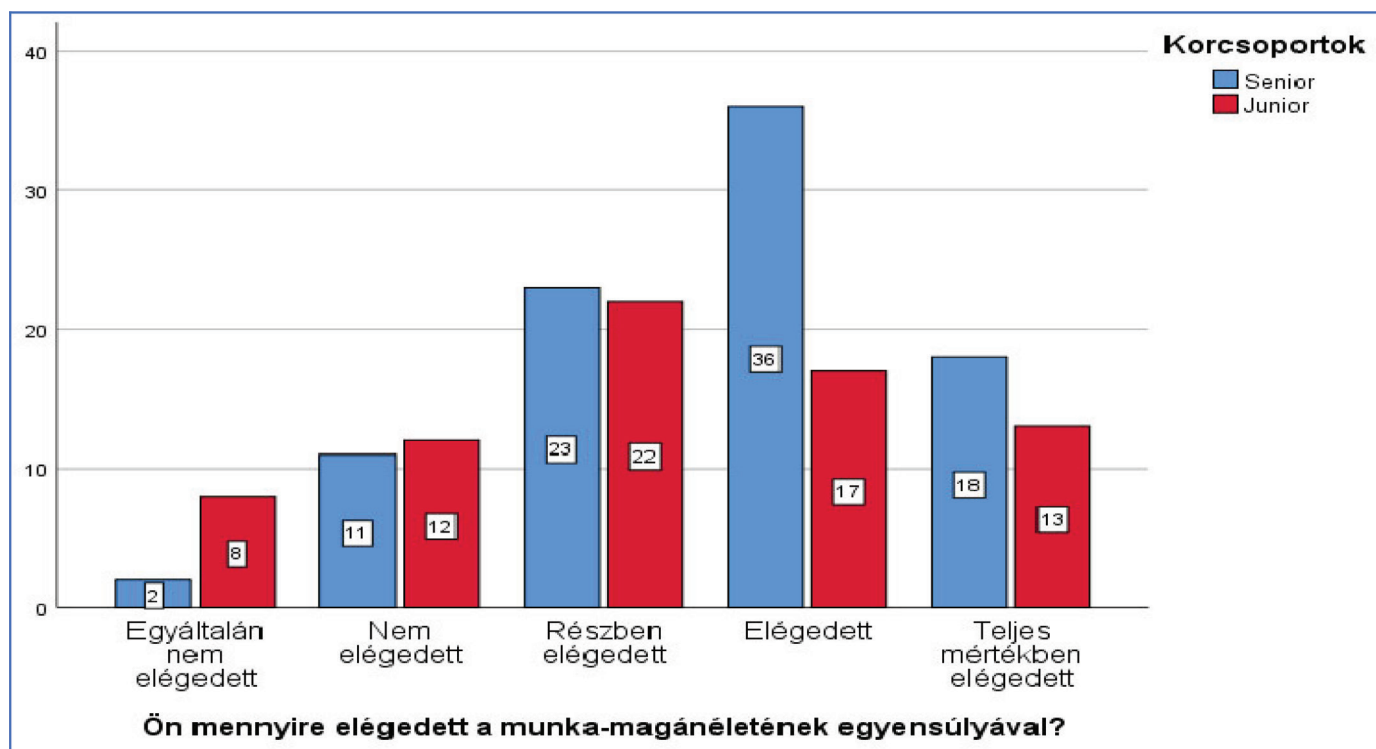
Azok a munkavállalók, akik nem élnek gyermekkel, vagy csak egy gyermekkel élnek egy közös háztartásban, jobbra értékelik a munka-magánélet egyensúlyukat, mint akik kettőnél több gyermekkel élnek együtt.

A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők sokkal többet dolgoznak home office-ban, mint az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők.

Minél magasabb a jövedelme valakinek, annál nehezebb az optimális WLB megteremtése.

KÖVETKEZTETÉSEK

A COVID-19 pandémia egy olyan kényszerhelyzetet idézett elő, amely rendkívül erős katalizátorként működött a munkaerőpiacon. Magyarországon a korábban nem jellemző home office robbanásszerűen terjedt el nemtől, kortól függetlenül. Több kutatás is készült már a home office tapasztalatokkal kapcsolatban, azonban még egyik kutatásban sem vizsgálták a nemek közötti különbségeket, illetve azt, hogy a fiatalabb, vagy az idősebb generáció tagjai elégedettebbek-e a munka-magán-



4. ábra. Az összehasonlítása a munka-magánélet egyensúly tekintetében

Forrás: Saját szerkesztés, 2022, n = 162

élet egyensúlyával. Ezért megfogalmaztunk két hipotézist. Elvégeztünk egy keresztábra elemzést, majd a lefuttatott Pearson Chi vizsgálat igazolta a szignifikáns összefüggést. Ezért a H1 hipotézist igazoltuk. A kvantitatív kutatásunkkal megvizsgáltuk, hogy a nők vagy a férfiak elégedettebbek-e a munka-magánélet egyensúlyukkal. A H2 hipotézisünket elvetettük, mert nem tudtuk statisztikai módszerekkel alátámasztani, hogy a nők elégedettebbek, mint a férfiak.

Végezetül, egy pár javaslattal élénk a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának javítására.

- Először magunkban teremtünk egyensúlyt.
- Priorizálás – összpontosítás a kulcsfeladatokra. Vegyük előre az igazán fontos teendőket, csökkentsük az elvesztegetett időt, például a munkahelyi ingázást (home office), vásároljunk online, csökkentsük a közösségi média felületeken töltött időt stb.
- Határok meghúzása: Pontos határozzuk meg a munkaidőt és szabadidőben ne foglalkozunk munkahelyi feladatokkal, problémákkal. Otthon ne olvassuk a munkahelyi levelezést, kapcsoljuk ki a vállalati telefont és hagyjuk a munkahelyen a munkahelyi gondokat.
- Regeneráció: Szenteljünk több időt a pihenésre, rekreációra. Egészségünk megőrzésének alappillére a pihenés, kapcsolódás. Rendszeresen sportoljunk, kiránduljunk a természetben, legyen meg az énidő. A sport segít mentálisan is felfrissülni. Ne feledjük, hogy a testi-lelki egészség alapja a megfelelő mennyiségű és minőségi alvás.
- Élvezzük a munkát: Néha minden munka stresszes és fárasztó, de sokkal könnyebb elviselni, hogy ha olyan munkát végzünk, amit szeretünk is. Ha nem szeretjük a munkánkat, abba könnyen belefásulhatunk, sőt kiéghetünk. Ha ilyen munkát végzünk, vegyük fontolóra a váltást.

- Lifelong learning: Folyamatosan képezzük magunkat, hisz a tanulás segít frissen tartani az elmét, sőt még a munkahelyi karriert is előre lendítheti.
- Gondoljuk át pénzügyeinket: A magasabb jövedelem nem feltétlenül vezet boldogabb élethez. Mérlegeljünk, hogy megéri-e a többlet felelősség, elbírjuk-e a többlet stresszt.
- Továbbá javasoljuk azoknak a munkaadóknak, szervezeteknek, akik még nem tették meg, hogy teremtsenek családbarát munkahelyet a munkavállalók számára, ezáltal több kiegyensúlyozott munkavállalójuk lesz, ezáltal a hatékonyabban fogják munkájukat is végezni.

IRODALMI FELDOLGOZÁS

- BAGÓ, J.: (2020): Járvány és munka. Új munkaügyi szemle I. évfolyam 2020 / 3. szám
- CSEHNÉ, P. I. – VARGA, E. (2017): A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában. *Studia Mundi – Economica* Vol. 4. No. 1.
- HERDON, I. – POÓR, P. (2020): Új munkahelyünk a Home Office? Munkapiaci trendek a válság után. Project: A Magyar Nemzeti Bank és a Debreceni Egyetem együttműködése keretében: Élet a koronavírus-járvány után
- IGNITS, GY. (2021): A pandémiás válság munkaerőpiaci hatásairól. Új munkaügyi szemle II. évf. 2021/1.sz.
- SIPKA, P. (2021): A home office „váratlan térnyerése” és lehetséges jövője. *Munkaügyi szemle* 2021. szeptember
- TÓTH, ARNOLD – KÁLMÁN, BOTOND GÉZA – POÓR, JÓZSEF – CSEH PAPP, IMOLA (2023): Impact of the Pandemic on Unemployment in Selected Countries and Country Groups *REGIONAL STATISTICS* 13 : 3 pp. 1-36. , 36 p.
- VALLASEK, M. – MÉLYPATAKI, G. (2020): “Rules on Home Office Work and Telework in Romania and in Hungary”, *Cent-*

- ral European Journal of Comparative Law*, 1(2), pp. 177-191. doi: 10.47078/2020.2.177-191.
- VÁMOSI, T. (2020): A családbarát aspektus és az atipikus foglalkoztatás jellemzői a déldunántúli régió munkáltatói esetében (I. rész), új munkaügyi szemle I. évf. 2020 / 1.sz.
- VENCZEL-SZAKÓ, T. – BALOGH, G. – BORGULYA, I. (2021): Távmunka, Home Office: Hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját? *Vezetéstudomány* LII. évf. 2021. 2. sz.
- ZÁDORI, I. – NEMESKÉRI, ZS. – SZABÓ, SZ. (2020): Deglobalizáció vagy reglobalizáció? Mukaerőpiac a vírus előtt, alatt és után. Új munkaügyi szemle I. évf. 2020 / 3. sz.

Internetes források

- GÉRA ELEONÓRA (2020): Járványok és következmények. Magyar Tudományos Akadémia. Online: https://mta.hu/tudomany_hirei/jarvanyok-es-kovetkezmenyek-110583
- KSH (2020): 3,7% volt a munkanélküliségi ráta. Online: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun2003>
- LEHMANN, L. (2016): Autonomy and work-life balance and their effects on job satisfaction. Faculty of Social and Behavioural Sciences. Theses. Online: <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/337533> 27.