



Területi Statisztika

Közzététel: 2021. március 11.

A tanulmány címe:

Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április

Szerző:

Lipták Katalin

<https://doi.org/10.15196/TS610202>

Az alábbi feltételek érvényesek minden, a Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) Területi Statisztika c. folyóiratában (a továbbiakban: Folyóirat) megjelenő tanulmányra. Felhasználó a tanulmány, vagy annak részei felhasználásával egyidejűleg tudomásul veszi a jelen dokumentumban foglalt felhasználási feltételeket, és azokat magára nézve kötelezőnek fogadja el. Tudomásul veszi, hogy a jelen feltételek megszegéséből eredő valamennyi kárért felelősséggel tartozik.

- 1) A jogszabályi tartalom kivételével a tanulmányok a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (Sztj.) szerint szerzői műnek minősülnek. A szerzői jog jogosultja a KSH.
- 2) A KSH földrajzi és időbeli korlátozás nélküli, nem kizárólagos, nem átadható, térítésmentes felhasználási jogot biztosít a Felhasználó részére a tanulmány vonatkozásában.
- 3) A felhasználási jog keretében a Felhasználó jogosult a tanulmány:
 - a) oktatási és kutatási célú felhasználására (nyilvánosságra hozatalára és továbbítására a 4. pontban foglalt kivétellel) a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - b) tartalmáról összefoglaló készítésére az írott és az elektronikus médiában a Folyóirat és a szerző(k) feltüntetésével;
 - c) részletének idézésére – az átvevő mű jellege és célja által indokolt terjedelemben és az eredetihez híven – a forrás, valamint az ott megjelölt szerző(k) megnevezésével.
- 4) A Felhasználó nem jogosult a tanulmány továbbértékesítésére, haszonszerzési célú felhasználására. Ez a korlátozás nem érinti a tanulmány felhasználásával előállított, de az Sztj. szerint önálló szerzői műnek minősülő mű ilyen célú felhasználását.
- 5) A tanulmány átdolgozása, újra publikálása tilos.
- 6) A 3. a)–c.) pontban foglaltak alapján a Folyóiratot és a szerző(ke)t az alábbiak szerint kell feltüntetni:

*„Forrás: Területi Statisztika c. folyóirat 61. évfolyam 2. számában megjelent, Lipták Katalin által írt, **Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április** c. tanulmány”*

- 7) A Folyóiratban megjelenő tanulmányok kutatói véleményeket tükröznek, amelyek nem esnek szükségképpen egybe a KSH, vagy a szerzők által képviselt intézmények hivatalos álláspontjával.

Maradj otthon, dolgozz otthon! – A koronavírus-járvány hatása a távmunkára Észak-Magyarországon, 2020. április

Stay home, work from home! – The impact of the coronavirus pandemic on teleworking in Northern Hungary, April 2020

Lipták, Katalin

Miskolci Egyetem

E-mail:

liptak.katalin@uni-miskolc.hu

A digitalizáció és az infokommunikációs technológia folyamatos, gyors fejlődésével összhangban a munkavégzés módja is átalakul. A változások létrehozták annak a lehetőségét, hogy a munkahely és a feladatok elvégzése egymástól elváljon, valamint a munkavállaló számára sokkal optimálisabb munkakörnyezet legyen kialakítható. Az átalakulási folyamat országoként és munkakörönként eltérő, ugyanis nem minden munkakör alkalmas a távmunkára. A COVID-19-koronavírus-járvány globális szintű terjedése és az országoként eltérő megoldási stratégiák alkalmazása több területen is a távmunkára, home office-ra való átállást segítette elő. A távmunka alkalmazása Magyarországon mind ez ideig jelentősen alulmaradt európai összehasonlításban, a koronavírus-járvány miatt viszont sokan „kényszerültek” erre a megoldásra. A kijárási korlátozás következtében egyes munkavállalóknál teljesen megszűnt a munka és a magánélet szétválasztása a távmunka következtében, aminek számos előnye és hátránya is volt. A tanulmány célja a járvány hatásainak elemzése az Észak-Magyarországon távmunkában dolgozók tapasztalatai alapján, melyet a szerző szakirodalmi áttekintéssel és kérdőíves felméréssel erősít meg.

Kulcsszavak:

COVID-19,
távmunka,
home office,
Észak-Magyarország

The way we work has also changed in line with the continuous and rapid development of digitalisation and info-communication technology. The changes created the opportunity to separate the workplace and the task performed, and to create a much

more optimal work environment for the employee. The transformation process varies from country to country and job to job, as not all jobs are suitable for telecommuting. The global spread of the COVID-19 coronavirus and the application of different solution strategies in different countries have facilitated the transition to teleworking and home office in several areas. The use of telework in Hungary has so far lagged significantly behind in European countries, but due to the coronavirus, many people have been “forced” to do. As a result of the curfew, the separation of work and private life has been completely eliminated for some workers as a result of teleworking, which has had many advantages and disadvantages. The aim of the study is to analyze the effects of the coronavirus in the field of telework on workers in the Northern Hungary region, which I confirm with a questionnaire survey in addition to the literature review.

Keywords:
COVID-19,
telework,
home office,
North-Hungary

Beküldve: 2020. július 15.

Elfogadva: 2020. szeptember 14.

Bevezetés

Az atipikus foglalkoztatási formák közül Magyarországon a részmunkaidő a legjellemzőbb, és csak ezután következik a távmunka. A távmunkások foglalkoztatottakon belüli arányát csak becsülni tudjuk. A távmunka alkalmazása Magyarországon eddig jelentősen alulmaradt európai összehasonlításban. Az Eurostat adatai alapján 2018-ban Hollandiában és Svédországban volt a legmagasabb (36 és 35%) a távmunkások aránya a foglalkoztatottakon belül, ezzel szemben Magyarországon alig 6%. A távmunka eredményes alkalmazása nem csak a munkaadói szemléletváltáson múlik, ez annál sokkal összetettebb folyamat. Az informatika, a humán erőforrás és a jog területének komplexitása, hatékony együttműködése eredményezheti azt, hogy egy adott vállalatnál a távmunkások eredményessége és hatékonysága magas szintű legyen. A humán erőforrás-szakembereknek azt is figyelembe kell venniük, hogy nem mindenki alkalmas távmunkára, home office-ra, mert sokan rosszul viselik az ezzel járó lelki megterhelést, az elmagányosodást vagy a munka és a család összeegyeztetését. Ugyanakkor sok rejtett tartalék van még a távmunkában, amit a 2020 tavaszán Magyarországon bevezetett különleges jogrend és az ezzel járó kijárási korlátozás miatt egyes munkahelyeken elrendelt távmunka bizonyított. A szakirodalmi áttekin-

tésen túl a tanulmány célja a munkahelyeken elrendelt otthoni távmunka tapasztalatainak elemzése és értékelése, a munkavállalók szemszögéből, az Észak-Magyarországon dolgozók körében végzett kérdőíves felmérés eredményei alapján.

A távmunka előnyei és hátrányai

A távmunka (telework vagy eWork) először az 1970-es évek elején jelent meg (Nilles 1975). Az 1980-as években, 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 bevezették a hazai joganyagba a távmunka fogalmát (Forgács 2008). A távmunka definíciója a Magyar Távmunka Szövetség (2006) szerint: „Távmunkának tekintjük a munkavégzésnek azt a formáját, amikor a munkavállaló nem a hagyományos munkahelyen, hanem attól távol végzi el rendszeresen napi munkáját, melynek eredményét a kommunikációs és információs technológiák alkalmazásával juttatja el munkaadójához.” A távmunka az új Munka Törvénykönyvben (2012. évi I. törvény) is szerepel, a 196.§ (1) bekezdése így rendelkezik: „Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.” A törvényi definíció tartalmában megegyezik a Magyar Távmunka Szövetség által meghatározottal. A távmunka olyan foglalkoztatási forma, amely esetén a munkavállaló vagy munkáltató által megválasztott állandó vagy változó helyszínen, a hagyományos értelemben vett munkahelyen kívül folyik a munkavégzés nagy része, amikor is a munkavállaló a munkáltatóval, illetve az ügyfelekkel kommunikációs eszköz segítségével tartja a kapcsolatot. Bankó (2001) szerint minden olyan munka távmunka, amelynek során a munkáltató és a munkavállaló térben távol van, azaz térben és időben független egymástól. A távmunkát otthoni körülmények között, nem a vállalat tényleges telephelyén vagy székhelyén végzik. Az informatikai feltételek révén ez minden gond nélkül megoldható. A munkáltató felelős a munkafeladat előkészítéséért, pontos meghatározásáért, valamint az előállított eredmény ellenőrzéséért.

A távmunkával kapcsolatos jogi vagy szabályozási környezet az európai országokban nem egységes. A távmunkáról szóló európai keretmegállapodást az európai országokban eltérően értelmezik. Larsen és Andersen (2007) szerint azt a politikai érdekek adaptálták, figyelembe véve az egyes országok szociális partnereinek véleményét. A távmunka lassú terjedésének egyik oka lehet a megfelelő szabályozás hiánya. A szabályozás hiányát az egyik legsürgetőbb feladatnak tekintik a távmunka gyakorlatának transznacionális szintű végrehajtása terén (Prosser 2011).

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 (Eckert 2005). A mobil távmunka során a munkavégzés helyszíne változik a munkavégzés tartalmától függően. Lehetséges továbbá teleházban vagy szatellitirodában is dolgozni, azaz a

munkaadó telephelyétől távol, egy arra a célra létrehozott irodaházban. A távmunka angol megfelelői között is van eltérés, a telework esetében az utazást valamely számítógépes eszköz kiváltja és megkönnyíti a munkafolyamatok elvégzését. A telecommuting szerint pedig nem a dolgozó utazik a munkahelye és az otthona között, hanem a munkája (Nilles 1975, Forgács 2008).

A *távmunka előnyei elsősorban a munkavállalóknál* mutatkoznak meg. Ez a munkavégzési forma nagyobb fokú szabadságot ad, hiszen ideális megoldásnak tűnik az, hogy valaki saját otthona kényelmét élvezve végezheti el ugyanazt a munkát, megkímélve önmagát a napi munkába járástól, és az ezzel együtt járó hátrányoktól (de Abreu e Silva–Melo 2018). Erdősi (2015) egy érdekes paradoxonra hívta fel a figyelmet azzal, miszerint az információs és kommunikációs technológiák, eszközök elterjedése nem csökkentette az emberek távolsági mobilitását és utazási igényét, pedig korábban ezt feltételezték. A távmunka esetében megszűnt a munka és a magánélet szétválasztása, ebben a helyzetben ugyanis a dolgozók többségének már nem a klasszikus időpontban kezdődött a munkanapja, hanem annál rugalmasabban (Forgács 2011). Nem könnyű ugyanakkor megtalálni a munka és a család közötti egyensúlyt az elmosódott időbeosztás miatt, hiszen távmunkában nincs minden esetben pontos munkakezdési időpont (Vrchota et al. 2019). A napi 8 órás munkaidőtől és helyhez kötöttségtől megszabaduló dolgozó a munkahelyen maradó alkalmazottakhoz képest lényegesen önállóbb és függetlenebb, ami időbeosztását, mozgását és munkavégzési módját illeti. A szabadság és kötetlenség a távmunkát választók véleménye szerint az egyik legfőbb egyéni motivációs tényező. Jellemző, hogy általában a kreatív munkaerő az, aki fontosnak tartja és értékeli a rugalmasságot, valamint az egyéni szabadságot a munkavégzésben. Gareis és szerzőtársai (2004) arra a megállapításra jutottak, hogy az csupán tévhit, hogy a távmunkában dolgozók nagy része nő. Felmérésük szerint a távmunkások jellemzően férfiak voltak, magasabb vezetői pozícióban. Megszűnik a napi munkába járással, a mindig fitt megjelenéssel, a munkatársak és a főnökök előtti megfelelési kényszerrel, a belső vállalati konfliktusok eltűrésével, megoldásával kapcsolatos stressz, hiszen az otthon dolgozó kikerül a többnyire feszült vállalati légkörből, és csakis feladatára koncentrálni (Messenger–Gschwind 2016).

A távmunka leggyakrabban emlegetett *hátránya a munkavállalók oldaláról* a többnyire egyedül végzett munkából eredő elmagányosodás, az emberi kapcsolatok leépülése, a személyes találkozások, négy szemközti és csoportos beszélgetések hiánya (Tavares 2015, Davenport–Pearlson 2000). A távmunkával járó elszigetelődés leküzdésére számos eszköz vethető be, egyénenként változó, hogy kinél melyik eszköz hoz hatékony megoldást. Legideálisabb az, ha a dolgozó nem teljes munkaidőben, csak heti néhány napot dolgozik otthonról, de ezt nem minden távmunkás teheti meg. Előfordulhatnak olyan esetek is, amikor a jövedelem csökken a távmunka hatására, mert a dolgozó elesik valamilyen bónusztól vagy többletjuttatástól (Jáki 2007). A távmunka során a karrierlehetőségek is jóval korlátozottabbak, ugyanis

hiányzik a rendszeres találkozás a feletttel, a személyes találkozások elmaradása is csak tovább ront a helyzeten (Forgács 2011).

A távmunka *előnyei a munkaadók oldaláról*, hogy a munkahelyi költségeket tekintve olcsóbb, nem kell olyan költségekkel számolni, mint egy irodaház fenntartásával járó bérleti díjak, rezsiköltségek (Forgács 2008). Nincsenek földrajzi távolságok, fizikai elhelyezkedéstől függetlenül a világ bármely pontjáról foglalkoztathatunk munkaerőt (de Abreu e Silva–Melo 2018). A távmunkások teljesítménye akár 30%-kal is nőhet a hagyományos módon foglalkoztatottakéhoz képest, könnyebben megoldható a rendkívüli munkavégzés (Raišienė et al. 2020). Jáki (2007) is arra a következtetésre jutott, hogy a távmunka ösztönzőleg hat a munkavállalókra, és így nő a hatékonyságuk, termelékenységük. Általuk rugalmas létszámgazdálkodás valósítható meg, ugyanis mindig annyi munkaerő foglalkoztatható, amennyire éppen szükség van (Bankó 2001).

A *munkaadók részéről hátrányok* is vannak, nevezetesen a hagyományos szervezeti formák megszűnése megzavarja a vállalat működését. A távmunkánál, a munkáltatói oldalról az utasítási és ellenőrzési jog erősen korlátozott, ezáltal nehezebben mérhető az egyén teljesítménye. A sokkal szabadabb időbeosztás következtében a munkaadók ellenőrzési jogköre jelentősen csökken. Átalakul a munkaadó és a munkavállaló közötti viszony, amely jogi kérdéseket is érint, a munkahely ugyanis a felek közötti jogviszony szimbóluma is (Mélypataki 2019). Az otthon végezhető munka nincs mindenkire egyforma hatással, ha nem megfelelő a munkaerő kiválasztása, épp az ellenkező hatást váltja ki; az otthoni munkavégzés nem motiválja, sőt elégedetlenné teheti a munkavállalót (Forgács 2011).

Sokan úgy vélik, hogy a hátrányos helyzetű térségek munkaerőpiaci helyzete a távmunka szélesebb körű alkalmazásával nagymértékben javítható lenne. Forgács (2008) szerint a távmunka jól illeszkedik a területfejlesztés eszköztárába, és a telephelyválasztási tényezők alapján háttérbe szorított kisebb települések is nyertesei lehetnek a távmunka terjedésének. Forgács (2008) a Nagykátai kistérségben vizsgálta a távmunka kialakítását, annak várható hatásait, és megállapította, hogy a távmunka mint eszköz növeli a helyi foglalkoztatottságot, más kistérségekhez képest csökkenti a térség gazdasági és szociális elmaradottságát, ezáltal növeli a versenyképességet. Antal (2009) a Sellyei kistérségben a magas munkanélküliséget a távmunka bevezetésével tartotta csökkenthetőnek, ugyanis a távmunka bevezetése változást hozhatna a kistérség gazdasági életébe. Észak-Magyarországon (főleg az aprófalvakban) élők digitális kompetenciái sajnos alacsonyabbak az országos átlagnál, amelyek nagymértékben akadályozhatják a foglalkoztatottság növelését. Amennyiben alacsony az ott lakók iskolai végzettsége, akkor nem képesek a digitális eszközök napi szintű használatára, sőt az írási-olvasási nehézségekkel is küzdő lakosok esetében jellemző munkavégzés a közfoglalkoztatás, ott nagyon nehéz a távmunka bevezetése. A távmunka egyértelműen a fejlettebb térségek foglalkoztatását tudja tovább növelni, egy-két említett jó gyakorlattól eltekintve.

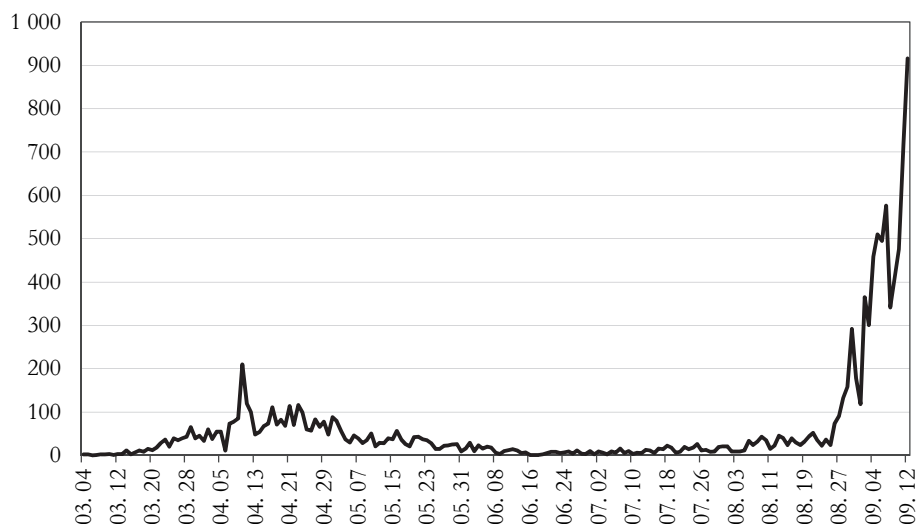
A koronavírus-járvány megjelenése és a különleges jogrend bevezetése

Az elmúlt két évtizedben háromszor fordult elő koronavírus-járvány, 2002–2003-ban a SARS-CoV 775, majd 2012-ben a MERS-CoV vírus 858 áldozattal járt. A legutóbbi, a Kínából induló COVID-19 jelzésű (más jelzés szerint SARS-CoV-2) világméretű koronavírus-járvány lett (Ahmad el al. 2020), melynek a Johns Hopkins Egyetem adatai és becslése szerint 2020 szeptember közepéig a világon összesen 920 ezer halálos áldozata volt, és az igazolt megbetegedések száma meghaladta a 28 millió 692 ezret. Ez sokkal súlyosabb fertőzőtséget és halálozási adatokat mutat a korábbi koronavírusoknál. Az 1. ábra az adott napon regisztrált új megbetegedések számát mutatja Magyarországon. Az első koronavírus-megbetegedést 2020. március 4-én regisztrálták, a húsvéti ünnepek utáni kiugró értéknek (210 fő) pedig az a magyarázata, hogy az ünnepek alatt kevesebb volt a tesztelés. Hasonlóan magas volt az új betegek száma április 11-én és 12-én (120 és 100 fő), április 21-én (114 fő) és április 23-án (116 fő). Május eleje és a nyár vége között lassú növekedés jellemezte az új betegek számát. 2020. július 10-ig összesen 589 fő veszítette életét koronavírus okozta megbetegedésben Magyarországon.

1. ábra

Az adott napon regisztrált új koronavírus-megbetegedések száma Magyarországon, 2020. március 4–szeptember 12.

Number of new diseases registered in Hungary on a given day



Forrás: <https://atlo.team/koronamonitor/>.

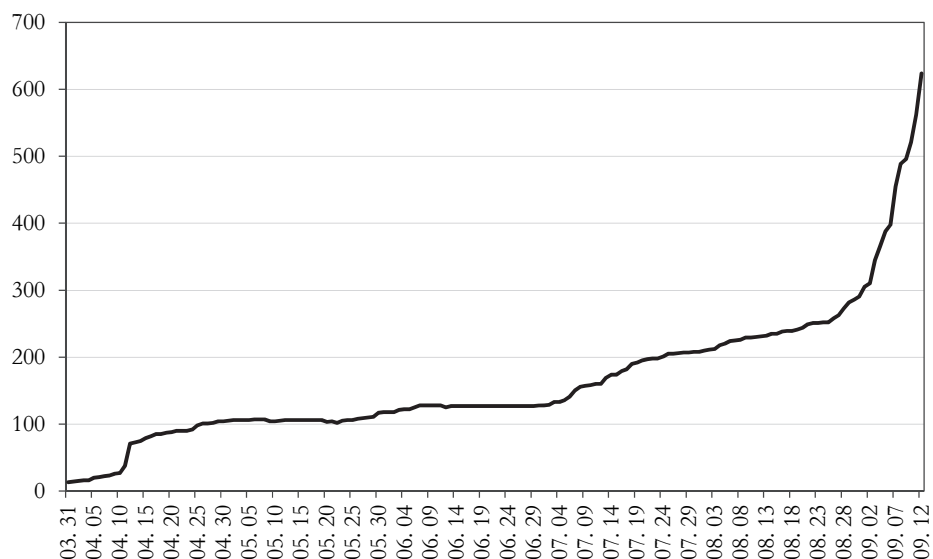
2020 szeptemberétől a napi aktív megbetegedések száma folyamatosan növekedett, szeptember 12-én 916 új esetet regisztráltak, ami minden addigi értéknél magasabb volt.

A 2. ábra az észak-magyarországi koronavírus-megbetegedések összesített számát mutatja, a napi új esetszámok idősora sem regionális, sem megyei bontásban nem volt elérhető. 2020. július 10-i adatokkal Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 84, Heves megyében 20 és Nógrád megyében 52, a megfelelő szeptember 12-i adatokkal 346, 149 és 129 összesített esetet hoztak nyilvánosságra.

2. ábra

A megbetegedések (regisztrált esetek) összesített száma Észak-Magyarországon, 2020. március 31–szeptember 12.

Total number of cases (registered cases) in the Northern Hungary region



A Magyar Kormány az Alaptörvény 53. cikke alapján a COVID-19 által okozott koronavírus-járvány megfékezése érdekében veszélyhelyzetet hirdetett ki az ország egész területén. A 40/2020. (III. 11.) kormányrendelet alapján 2020. március 11-től veszélyhelyzet állt fenn június 18-ig, amikor is a veszélyhelyzet és az azzal járó különleges jogrend megszűnt, de a járványügyi készültség továbbra is érvényben maradt.

A járvány gazdasági és társadalmi következményei súlyosan hatnak a világ valamennyi országára. A bruttó hazai termékben (gross domestic product – GDP), a termelésben, a turizmusban, a kereskedelemben, a munkaerőpiacon és még több területen nagymértékű visszaesés következett be (Adrijan–Lydon 2020, Bartik et al. 2020, Carnevale–Hatak 2020). A kereskedelemben a pánikszerű vásárlások jelentették a legnagyobb kihívást, hiszen az új helyzetben a vásárlók fogyasztási szokásai

jelentősen átalakultak (Kovács–Sikos T. 2020). A KSH gyorsjelentése szerint 2020. március–májusi időszakban hazánkban a munkanélküliek átlagos létszáma 190 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 4,1% volt. A férfiakat és a nőket közel azonos szintű munkanélküliség jellemezte. Összehasonlításképpen 2020. január–márciusi időszakban a munkanélküliek átlagos létszáma 173 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 3,7% volt Magyarországon. A férfiakat alacsonyabb szintű munkanélküliség jellemezte, mint a nőket. A koronavírus-járvány munkaerőpiaci hatásait jól kifejezi az állásukat elvesztők viszonylag magas száma.

Módszertan

A szakirodalomban olvasottak alátámasztása és új vagy újszerű kutatási eredmények elérése céljából kérdőíves felméréssel primer kutatást végeztem az Észak-Magyarországon élők és dolgozók körében. Az elektronikus formátumú adatokat a Google Form segítségével gyűjtöttem össze és IBM SPSS Statistics Version 24 programmal, anonim módon dolgoztam fel. A kutatás adatgyűjtési szakaszát hólabda módszerrel és Facebook-csoportok célzott megkeresésével, 2020. április hónapban végeztem. A kérdőív 16 kérdést tartalmazott, a demográfiai adatokon kívül a távmunka körülményeit, a távmunkára való átállás folyamatát, az előnyöket és a hátrányokat vizsgáltam. Jelen tanulmányban a következő kutatási kérdésekre keresem a választ:

K1. Mi jellemző a koronavírus-járvány miatt távmunkában, home office-ban dolgozókra?

K2. Hogyan viszonyulnak a válaszadók a távmunka tartós megőrzéséhez? (A veszélyhelyzet után maradnának-e távmunkában?)

K3. Milyen különbségek vagy hasonlóságok fedezhetők fel a válaszadók véleményei alapján a távmunka tényezői és lakóhely településtípusa között?

K4. A távmunka tényezői alapján milyen főbb csoportokat lehet képezni a válaszadók véleménye szerint?

Az eredmények értékelése

Az adatok tisztítása és ellenőrzése után az Észak-Magyarországon állandó lakóhellyel rendelkező válaszadók 213 fős mintájának adatai álltak rendelkezésre (1. táblázat). A felmérés eredményei összehasonlításra korlátozottan alkalmasak, mivel a régióban élő foglalkoztatottak létszámához képest ez egy kisszámú minta, ugyanakkor az eredmények érdekes összefüggésekre mutattak rá.

1. táblázat

A válaszadók főbb jellemzői és megoszlása, 2020. április
Main characteristics and distribution of respondents, April 2020

| Jellemző | Megnevezés | Elemzés | Megoszlás, % |
|----------------------------------|-----------------------------|---------|--------------|
| Nem | Nő | 159 | 74,65 |
| | Férfi | 54 | 25,35 |
| Korcsoport, éves | 20–29 | 44 | 20,66 |
| | 30–39 | 92 | 43,19 |
| | 40–49 | 51 | 23,94 |
| | 50–59 | 20 | 9,39 |
| | 60+ | 6 | 2,82 |
| Családi állapot | Házasság | 99 | 46,48 |
| | Kapcsolatban él | 64 | 30,05 |
| | Elvált | 11 | 5,16 |
| | Özvegy | 2 | 0,94 |
| | Egyedülálló | 37 | 17,37 |
| Legmagasabb iskolai végzettség | Általános iskola | 2 | 0,94 |
| | Szakközépiskola | 17 | 7,98 |
| | Gimnázium | 19 | 8,92 |
| | Főiskolai/ egyetemi diploma | 160 | 75,12 |
| | Ph.D. | 15 | 7,04 |
| Állandó lakóhely településtípusa | Község, falu | 109 | 51,17 |
| | Megyeszékhely | 69 | 32,39 |
| | Többi város | 35 | 16,43 |

Megjegyzés: N=213. A táblázatban szereplő megoszlások kerekítés miatt nem adják ki minden esetben a 100,0%-ot.

A válaszadók közül 8 fő (3,8%) vesztette el a munkáját a koronavírus-járvány miatt, ebből 6 fő 40 év feletti, 4 fő házasság, 4 fő felsőfokú végzettségű. A minta alapján nagyon alacsony a munkájukat elvesztők aránya, ennek feltehetően az az oka, hogy a megkérdezés viszonylag rövid időn belül követte a koronavírus-helyzet miatt elrendelt különleges jogrend kihirdetését, és a munkaerőpiac késleltetettsége ennél jóval hosszabb időszakra terjed ki. Kutatásomban 186 fő (87,3%) munkakörülményei változtak meg a koronavírus-helyzet következtében.

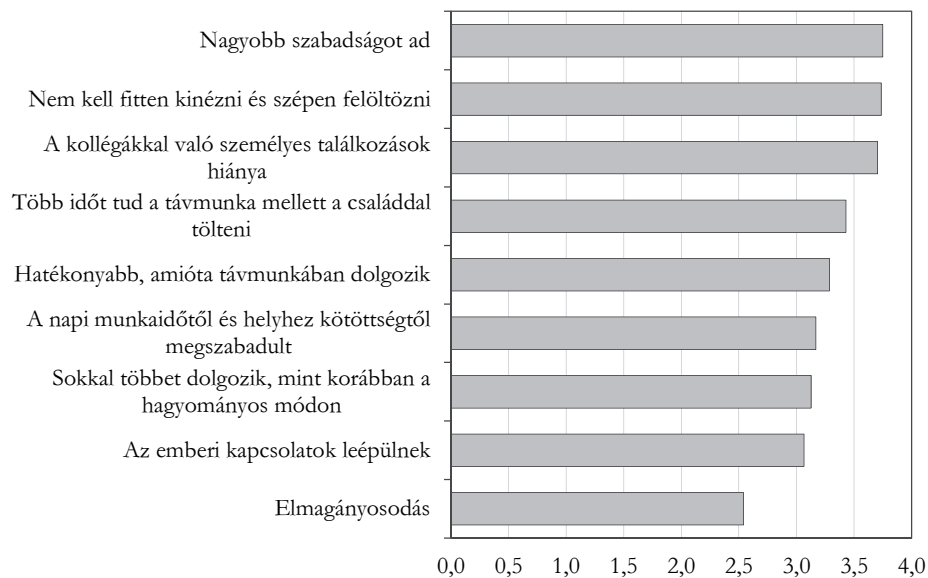
A K1. kérdésben a koronavírus-járvány miatt távmunkában, home office-ban dolgozók jellemzőit vizsgáltam. A felmérés időpontjában 30 fő (14,1%) nem dolgozott távmunkában, 59 fő (27,7%) részben dolgozott távmunkában és 124 fő (58,2%) teljes munkaidőben távmunkában dolgozott. Az utóbbi két kategóriába tartozó válaszadók közül 65 fő (39,2%) már korábban is dolgozott távmunkában és 118 fő (67,1%) csak akkor kezdett el ebben az atipikus foglalkoztatási formában dolgozni. A válaszadók ötfokú skálán a távmunkára való átváltást átlagosan 4,3 pontra értékelték, 86 fő szerint teljesen zökkenőmentes volt, azaz 5 pontra értékelték az átváltás folyamatát, míg csupán 4 fő számolt be nagyobb nehézségről (azaz 2 pontot adtak,

1 pontot senki sem adott). A válaszadók többsége (72 fő) 10–15 éves munkatapasztalattal rendelkezett.

3. ábra

A távmunka tényezőinek átlagos pontértéke, 2020. április

Average scores for telework factors



A 3. ábra alapján megállapítható, hogy a kérdőívben megadott távmunkát jellemző tényezők közül a megkérdezettek a legmagasabbra azt értékelték, hogy nagyobb szabadságot ad (átlagos pont: 3,75) és nem kell fitten kinézni (átlagos pont: 3,74). Legalacsonyabbra az emberi kapcsolatok leépülése (3,07) és az elmagányosodás (2,54) tényezőket értékelték, vagyis a minta alapján a távmunkások nem félnek a meglévő munkahelyi kapcsolataik státusának megváltozásától és a magánytól. Ez erősen ellentmond annak a szakirodalomban gyakran előforduló tézisnek, miszerint a távmunka izolációt okoz, a távmunkás emberi kapcsolatai leépülnek, a csoportos beszélgetések, négy szemközti találkozók elmaradnak, ami elszigetelődést, frusztrációt okoz (Jáki 2007, Kaplan et al. 2013, Kazainé Ónodi 2020).

A távmunkában dolgozók átlagosan 3,13 pontra értékelték azt, hogy sokkal többet dolgoznak így, mint a hagyományos módon, azaz a munkamánia (workaholism) nem teljesül a minta alapján. A munkamánia a szakirodalom szerint (Jáki 2007, Kazainé Ónodi 2020) az otthoni távmunkában dolgozók nagy részét jellemzi. A munkamánián azt értjük, amikor valaki „kórosan” sokat, napi 10–14 órát is dolgozik rendszeresen és elveszíti az önkontrollt. A pihenés alatt is a munkán jár a munkamániás dolgozó gondolata. Az átlagnál könnyebben eshet ebbe a csapdába az a dolgozó, aki nemcsak hazaviszi, de folyamatosan otthonában végzi a munkáját.

Megvizsgáltam azt is, hogy milyen kapcsolat van a távmunkában való részvétel és a válaszadók életkora között. A nullhipotézis szerint nincs közöttük kapcsolat, amit keresztábra-elemzéssel és khi-négyzet-próbával mutattam ki. A két változó közötti összefüggésre a Pearson-féle khi-négyzet értéke adta meg a választ. A mutató értéke 24,9 ($df = 16$), a kritikus szignifikanciaszint ($p = 0,072$) meghaladja a 0,05 küszöbértéket, így a nullhipotézist elfogadjuk, tehát nincs szignifikáns kapcsolat a válaszadók életkora és a távmunkavégzés vagy nem végzés között (Cramer $V = 0,242$, a megfigyelt szignifikanciaszint $p = 0,072$).

Eleméztem azt is, hogy milyen kapcsolat van a távmunkában való részvétel és a válaszadók iskolai végzettsége között. A nullhipotézis szerint nincs közöttük kapcsolat, melyet keresztábra-elemzéssel és khi-négyzet-próbával vizsgáltam. A két változó közötti összefüggésre a Pearson-féle khi-négyzet értéke adta 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 iskolai végzettsége és a távmunkavégzés vagy nem végzés között. A két változó között nagyon gyenge szignifikáns kapcsolat van (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 munkaköri feladataik (például: bolti eladó, pék, cukrász, sormunkás) csak az adott munkahelyen láthatók el. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők 90%-a távmunkában dolgozott a felmérés időszakában. Ezek az eredmények megerősítik azon szakirodalmi megállapításokat, miszerint az iskolai végzettség nagymértékben befolyásolja azt, hogy valaki tud-e távmunkában dolgozni vagy sem.

A lakóhely településtípusa szerint is végeztem keresztábra-elemzést. A Pearson-féle khi-négyzet értéke 8,9 ($df = 4$), a kritikus szignifikanciaszint ($p = 0,061$) éppen meghaladja a 0,05 küszöbértéket, így a nullhipotézist elfogadjuk, tehát nincs szignifikáns kapcsolat a válaszadók lakóhelyének településtípusa és a távmunka végzés vagy nem végzés között. A két változó között nagyon gyenge szignifikáns kapcsolat van (Cramer $V = 0,145$, a megfigyelt szignifikanciaszint $p = 0,061$). A településtípus vizsgálata alapján megállapítható, hogy a három településtípus közül a legnagyobb arányban (62,4%, 68 fő) a megyeszékhelyen lakók dolgoztak a megkérdezés idejében távmunkában. A többi városban élők közül legnagyobb arányban (30,4%, 21 fő) részben dolgoztak távmunkában és a községben, faluban élők közül legnagyobb arányban (25,7%, 9 fő) nem dolgoztak távmunkában.

Keresztábra-elemzést végeztem arra a kérdésre is, hogy a veszélyhelyzet megszüntetése után is tartósan maradna-e távmunkában a válaszadó, továbbá hogy e között, valamint életkora, iskolai végzettsége, lakóhelyének településtípusa és a gyermekeinek száma között van-e kapcsolat (K2. kérdés). A válaszadók közül 36 fő (16,9%) teljes munkaidőben távmunkában dolgozna, 131 fő (61,5%) csak heti néhány napot dolgozna és 46 fő (21,6%) egyáltalán nem dolgozna távmunkában. Mindegyik számítás során el kellett fogadnom a nullhipotézist, azaz nincs kapcsolat

a felsorolt tényezők és a jövőbeli távmunkavégzéshez való viszonyulás között. A gyermekszám és a távmunkához való viszony elemzését érdekesnek tartottam, mivel a szakirodalomban gyakori feltevés, hogy a távmunka többgyermekes családok esetében 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 annál több gyermeke van. A 213 főből 36 fő (16,9%) válaszolta azt, hogy a veszélyhelyzet után teljes munkaidőben 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 egygyermekesek 62,0%-a (31 fő), a kétgyermekesek 61,7%-a (29 fő) szerint heti néhány nap távmunka lenne a jövőben ideális. 46 fő (21,6%) egyáltalán nem szeretne a jövőben távmunkában dolgozni, közülük 19 főnek nincs gyermeke, 10 főnek egy gyermeke, 13 főnek két gyermeke van. A teljes munkaidőben a távmunkát vállalók között legnagyobb arányban, 21,4%-ban a háromgyermekesek jelennek meg, vagyis esetükben a minta alapján is teljesült az említett szakirodalmi megállapítás. A csak heti néhány napot vállalók között legnagyobb arányban, 63%-ban a gyermektelenek jelennek meg, a távmunkát egyáltalán nem vállalók közül legnagyobb arányban pedig a kétgyermekesek (27,7%). 2020 őszére elkészült a Munka Törvénykönyvének módosító javaslata, amely a távmunka szabályainak pontosítását tartalmazza, és sokkal több rugalmasságot enged meg mind a munkaadói, mind a munkavállalói oldalon. Véleményem szerint egy pontosabb és alaposabb munkajogi szabályozás következtében egyre többen vehetnének részt távmunkában a jövőben, a vírushelyzettől függetlenül is.

A lakóhely településtípusa és a jövőbeli távmunka is érdekes összefüggéseket mutat. A 36 fő közül, akik a jövőben is távmunkában dolgoznának, 14 fő (12,8%) megyeszékhelyen, 15 fő (21,7%) többi városban és 7 fő (20%) faluban, községben lakik. A 131 fő közül, akik csak heti néhány napot vállalnának távmunkában, 75 fő (68,8%) megyeszékhelyen, 38 fő (55,1%) többi városban és 18 fő (51,4%) faluban lakik. A 46 fő nemmel válaszoló közül pedig arányaiban a legtöbben 10 fő (28,6%) faluban, községben laknak. Tehát a megyeszékhelyen élők nagyobb arányban vállalnának heti néhány nap távmunkát, a többi városban élők nagy arányban teljes munkaidőben távmunkában dolgoznának a jövőben, valamint a községben, faluban élők nagyobb arányban nem vállalnának a jövőben távmunkát.

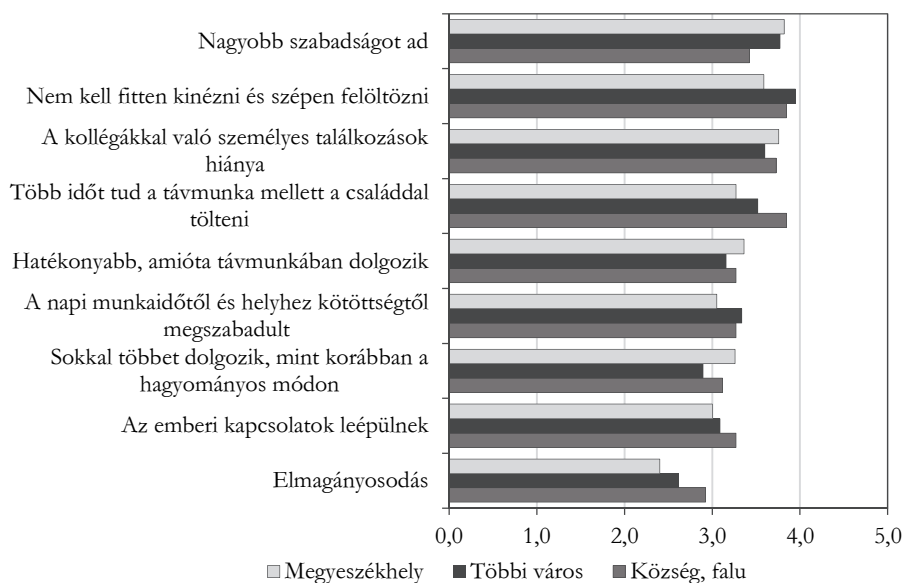
A K3. kérdésre vonatkozóan, a távmunka tényezői és a lakóhely településtípusa közötti különbségek és hasonlóságok feltárására varianciaanalízist végeztem. Mind a településszerkezet, mind az iskolai végzettség esetében megvizsgáltam a függetlenséget. Ezek alapján a távmunka jellemzőinek mértéke és a településszerkezet között laza, nem szignifikáns kapcsolat volt. A függetlenségi vizsgálatot követően varianciaanalízist is készítettem. Teszteltem a homogenitást, a Levene Statistic alapján telje-

sült a szórások homogenitása (Levene Statistic 0,440, $df_1=1$, $df_2=216$, $p=0,725$). Az ANOVA tábla alapján a távmunka tényezőinek a szignifikanciaszintje nagyobb volt, mint 0,05, így a tényezők és a lakóhely településtípusa között nincs kapcsolat. A 4. ábra az egyes tényezőkre adott átlagos pontértékeket a válaszadó lakóhelyének településtípusa szerint tartalmazza. A megyeszékhelyen élőknek a legfontosabb az volt, hogy a távmunka nagyobb szabadságot ad (3,82), a többi 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 – településtípustól függetlenül – az elmagányosodás tényezője kapta. Megállapítható, hogy a válaszadók lakóhelyének településtípusa kismértékben határozza meg a távmunka tényezőinek értékelését.

4. ábra

A távmunka tényezőinek átlagos pontértékei a válaszadók lakóhelyének településtípusa szerint, 2020. április

Average scores given to telework factors by type of settlement of the respondents' place of residence



A K4. kérdés (a válaszadók távmunkával kapcsolatos véleménye) megválaszolására főkomponens-analízist végeztem. A számítások előtt ellenőriztem az indikátorok megfelelőségét és a változók normális eloszlását. Metrikus és nem dummy változókkal dolgoztam; a változók között érvényesült a multikollinearitás; a minta homogén, a mintanagyság pedig 100 feletti. Ellenőriztem, hogy a vizsgált tényezők páronként korrelálatlanok-e. Kiszámítottam a Kaiser–Meyer–Olkin-féle mutatót (ennek

értéke minél közelebb van 1-hez, annál jobban alkalmazható a főkomponens-analízis) és elvégeztem a Bartlett-féle próbát (ami egy egyszerű hipotézisvizsgálaton alapul). A Kaiser–Meyer–Olkin-mutató értéke 0,691, amely jónak számít, így a változószetre elvégeztem a főkomponens-analízist. Scree plot ábra segítségével döntöttem el, hogy az eljárás során hány komponenscsoportot képezek. A töréspontot a harmadik komponens után figyeltem meg, így három komponens alakítottam ki (2. táblázat). A változók közötti kapcsolatrendszer feltárásához az adatokat rotáltam, melynek eredményeképpen kaptam meg a rotált komponensmátrixot. A rotációt varimax eljárással (varianciamaximalizálással), Kaiser-féle normalizációval végeztem. A magyarázott variancia értékének legalább 60%-nak kell lennie, esetemben 63,977% volt. Egy változót akkor tekintünk egy adott komponens tagjának, ha a komponenssúly legalább 0,5.

2. táblázat

**A válaszadók véleménye a távmunka egyes tényezőiről,
rotált komponensmátrix, 2020. április**

Respondents' opinion about certain factors of teleworking,
rotated component matrix, April 2020

| Változó | Komponens | | |
|---|-----------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Nagyobb szabadságot ad | 0,830 | 0,097 | 0,091 |
| A napi munkaidőtől és helyhez kötöttségtől megszabadultam | 0,786 | 0,263 | -0,068 |
| Több időt tudok a távmunka mellett a családdal tölteni | 0,755 | 0,179 | -0,184 |
| Hatékonyabb vagyok, amióta távmunkában dolgozom | 0,674 | -0,068 | 0,488 |
| Nem kell fitten kinézni és szépen felöltözni | 0,259 | 0,407 | -0,232 |
| Az emberi kapcsolatok leépülnek | -0,088 | 0,815 | 0,035 |
| A kollégákkal való személyes találkozások hiányoznak | -0,223 | 0,701 | 0,059 |
| Elmagányosodás | -0,271 | 0,770 | -0,129 |
| Sokkal többet dolgozom, mint korábban a hagyományos módon | -0,199 | 0,229 | 0,865 |

Megjegyzés: Az egyes komponensek alapján meghatározható változócsoporthoz szürke háttérrel jelölve.

A 2. táblázatban a komponensek alapján a következő három csoportot különítettem el:

- Az 1. csoport (az 1. komponensnél) a távmunka előnyeinek csoportja, itt azok a tényezők jelentek meg erősebben, amelyek a távmunka pozitív hozadékait jelentik.
- A 2. csoport (a 2. komponensnél) a távmunka hátrányait foglalja össze úgy, mint az elmagányosodást vagy a kollégákkal való találkozások elmaradását.
- A 3. csoportba (a 3. komponensnél) egyetlen tényező tartozott, így a távmunka mint időrabló elnevezést adtam ennek a komponensnek.

Összefoglalás, következtetések

A koronavírus-járvány sokak számára új és szokatlan élethelyzetet teremtett, a kijárási korlátozás, a kevesebb utazás, a bezártság és ezekkel együtt a változó munkakörülmények nem minden esetben töltötték el elégedettséggel a munkavállalókat. Ugyanakkor a sok negatív tényező mellett számos előny is említhető, mint a család közelsége, a több rendelkezésre álló idő, amelyet önállóan kell beosztani és a kevesebb ellenőrzés a munkáltatók részéről. Úgy gondolom, hogy a koronavírus-helyzetre adott egyéni reakciók nagymértékben függenek a munkavállalók személyiségétől és ellátott munkakörétől is.

A mintában nagyon alacsony volt a munkájukat elvesztők aránya, ennek feltehetően az az oka, hogy a megkérdezés viszonylag hamar követte a kormányzati rendelkezéseket. A távmunkára való átállás folyamatát a többség zökkenőmentesnek ítélte. A távmunka tényezői közül a válaszadók szerint a legfontosabb, hogy nagyobb szabadságot ad és nem kell fitten kinézni. A legkevésbé fontosnak az emberi kapcsolatok leépülését és az elmagányosodást jelölték meg, vagyis a minta alapján nem félnek a távmunkások a meglévő munkahelyi kapcsolataik státusának megváltozásától és a magánytól. A válaszadók lakóhelyének településtípusa szerint a megyeszékhelyen lakók dolgoztak a három településtípus közül a legnagyobb arányban (62,4%) távmunkában, a többi városban élők közül legnagyobb arányban (30,4%) részben dolgoztak távmunkában és a községben, faluban élők közül legnagyobb arányban (25,7%) nem dolgoztak távmunkában. Azaz a távmunka inkább a városban élőkre jellemző, ami azért meglepő, mert a távmunka éppen a helyhez kötöttséget szünteti meg, az informatika segítségével a világ bármely pontjáról elláthatóak a feladatok. A jövőben a válaszadók közül 36 fő (16,9%) teljes munkaidőben, 131 fő (61,5%) csak heti néhány napot és 46 fő (21,6%) egyáltalán nem dolgozna távmunkában. A teljes munkaidőben távmunkát vállalók között legnagyobb arányban a háromgyermekesek jelennek meg, vagyis a minta alapján is teljesült az a szakirodalmi megállapítás, hogy a távmunka a három- vagy annál több gyermekes családok számára teljesen ideális.

A koronavírus-járvány munkaerőpiacot érintő hatásai a vizsgálat idején még nem bontakoztak ki teljes mértékben, de több munkaadó is tartósan átállt távmunkára, hiszen megtapasztalták ennek az előnyeit. A pozitív tapasztalatok alapján a közeljövőben várhatóan több vállalat is rugalmasabbá teheti a munkavégzés feltételeit.

Köszönetnyilvánítás

A kutatást az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, *Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs bázisok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban* című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

IRODALOM

- ADRJAN, P. –LYDON, R. (2020): Covid-19 and the global labour market: Impact on job postings *Economic Letter* (3): 1–7. 03/EL/20, Central Bank of Ireland, Dublin.
- AHMAD, T. –HAROON, H.–BAIG, M. –HUI, J. (2020): Coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic and economic impact *Pakistan Journal of Medical Sciences* 36 (4): 73–78.
<https://doi.org/10.12669/pjms.36.COVID19-S4.2638>
- ANTAL, Z. (2009): A Sellyei kistérség kitörési pontjai a munkaerő-piaci sajátosságok alapján *Területi Statisztika* 49 (2): 199–214.
- BANKÓ, Z. (2001): Az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó rendelkezések. In: KISS, GY.: *Az Európai Unió munkajoga* pp. 407–468., Osiris Kiadó, Budapest.
- BARTIK, A. –BERTRAND, M. –LIN, F. –ROTHSTEIN, J. –UNRATH, M. (2020): *Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis* Working Paper No. 2020–83 University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics, Chicago.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3633053>
- BARUCH, Y. (2000): Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers *New Technology Work and Employment* 15 (1): 34–49.
<https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>
- BELZUNEGUI-ERASO, A.–ERRO-GARCÉS, A. (2020): Teleworking in the context of the Covid-19 crisis *Sustainability* 12 (9): 3662.
<https://doi.org/10.3390/su12093662>
- CARNEVALE, J. B. –HATAK, I. (2020): Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management *Journal of Business Research* 116: 183–187.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- DAVENPORT, T. H.–PEARLSON, K. (2000): A virtuális iroda és sikerességének feltételei *Vezetéstudomány* 31 (10): 46–50.
- DE ABREU E SILVA, J.–MELO, P. C. (2018): Does home-based telework reduce household total travel? A path analysis using single and two worker British households *Journal of Transport Geography* 73: 148–162.
<https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2018.10.009>
- ECKERT, B. (2005): A távmunkások foglalkoztatásával kapcsolatos feltételek átalakulása a verseny és közsférában I. *Munkaügyi Szemle* 50 (6): 26–29.
- ERDŐSI, F. (2015): The role weight of key factors determining the (infrastructure and traffic) intensity of aviation for the countries of the World *Regional Statistics* 5 (2): 82–107.
<https://doi.org/10.15196/RS05205>
- FORGÁCS, T. (2008): Egy kistérségi távmunka-stratégia bemutatása *Tér és Társadalom* 22 (2): 123–145.
<https://doi.org/10.17649/TET.22.2.1174>
- FORGÁCS, T. (2011): A távmunka elméleti vizsgálata *Vezetéstudomány* 42 (11): 49–62.
- GAREIS, K.–HÜSING, T.–MENTRUP, A. (2004): *What Drives eWork? An Exploration into Determinants of eWork Uptake in Europe* Proceedings of the 9th International Telework Workshop 6–9. September 2004., Heraklion, Greece.
- JÁKI, E. (2007): Távmunka és profit *Vezetéstudomány* 38 (10): 55–63.

- KAPLAN, S. –LAPORT, K. –WALLER, M. J. (2013): The role of positive affectivity in team effectiveness during crises *Journal of Organizational Behavior* 34 (4): 473–491.
<https://doi.org/10.1002/job.1817>
- KAZAINÉ ÓNODI, A. (2020): *A távmunka jövője. A távmunkában rejlő lehetőségek az alkalmazottak véleménye alapján* 179. sz. Műhelytanulmány. Budapesti Corvinus Egyetem Vállalatgazdaságtan Intézet, Budapest.
- KOVÁCS, A.–SIKOS T., T. (2020): *Panic buying in Hungary during COVID-19 disease* (kézirat)
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21264.76800>
- LARSEN, T. P.–ANDERSEN, S. K. (2007): A new mode of European regulation? The implementation of the autonomous framework agreement on telework in five countries *European Journal of Industrial Relations* 13 (2): 181–198.
<https://doi.org/10.1177/0959680107078252>
- MÉLYPATAKI, G. (2019): Dematerialisation of workplace in non-classical labour law relations *Zbornik Radova Pravni Fakultet Novi Sad* 52 (2): 671–682.
<https://doi.org/10.5937/zrpfns53-22435>
- MESSENGER, J. C.–GSCHWIND, L. (2016): Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office *New Technology Work and Employment* 31 (3): 195–208.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- NILLES, J. (1975): Telecommunications and Organizational Decentralization *IEEE Transactions on Communications* 23 (10): 1142–1147.
<https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- PROSSER, T. (2011): The implementation of the telework and work-related stress agreements: European social dialogue through ‘soft’ law? *European Journal of Industrial Relations* 17 (8): 245–260.
<https://doi.org/10.1177/0959680111410964>
- RAIŠIENĖ, A.–RAPUANO, V.–VARKULEVIČIŪTĖ, K.–STACHOVÁ, K. (2020): Working from home – Who is happy? A survey of Lithuania’s employees during the COVID-19 quarantine period *Sustainability* 12 (13): 5332.
<https://doi.org/10.3390/su12135332>
- TAVARES, A. I. (2015): *Telework and health effects review, and a research framework proposal* Munich Personal RePEc Archive Paper No. 71648. University Library of Munich, Munich.
https://mpra.ub.uni-muenchen.de/71648/1/MPRA_paper_71648.pdf
- VRCHOTA, J.–FRANTÍKOVÁ, Z.–VLČKOVÁ, M. (2019): Why some SME's in the Czech Republic adopt telework and others not? *European Countryside* 11 (4): 599–615.
<https://doi.org/10.2478/euco-2019-0033>