

A Covid19 hosszú távú társadalmi hatásai: az otthoni munkavégzés esete¹

The long-term social impacts of COVID-19: The case of home office

Ligeti Anna Sára² – Stefkovics Ádám³ – Rudas Szilvia⁴
– Koltai Júlia⁵

<https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.18547>

Beérkezés: 2025.03.14

Átdolgozott változat beérkezése: 2025.05.19

Elfogadás: 2025.07.29

Összefoglaló: A Covid19-világjárvány Magyarországon is példa nélküli mértékben formálta át a társadalmi és gazdasági struktúrákat, melynek részeként a munkavégzés helye korábban nem tapasztalt arányban helyeződött át a munkavállalók megszokott környezetéből saját otthonába. Jelen kutatás az otthoni munkavégzés térnyerésének dinamikáját, hosszú távú fennmaradását, illetve az otthoni munkavégzés társadalmi egyenlőtlenségeit vizsgálja a Covid19-világjárvány alatt és 2025-ben, magyarországi országos reprezentatív minták elemzésével. Az eredmények rámutatnak arra, hogy a Covid19-járvány jelentős és tartós hatást gyakorolt az otthoni munkavégzés elterjedésére és jellegére. Noha a járványidőszak után az otthonról dolgozók aránya csökkent és a korábbi szinteket nem érte el, azonban a munkavégzés formája átalakult és egyre inkább a hibrid megoldások felé tolódott el. Kutatásunk megerősítette, hogy az otthoni munkavégzés lehetősége és elterjedtsége tükröz bizonyos társadalmi egyenlőtlenségeket, amelyek között a foglalkozás, az iskolai végzettség, a nem és az életkor egyaránt megtalálható.

Kulcsszavak: otthoni munkavégzés, Covid19, munkaerőpiaci egyenlőtlenségek

Abstract: The COVID-19 pandemic has transformed social and economic structures in Hungary to an unprecedented extent, with a radical shift of work from the conventional workplace to the home environment of workers. The present research examines the dynamics of the expansion of home office, its long-term persistence and social inequalities during the COVID-19 pandemic and in 2025 by analysing representative samples from Hungary. The results show that the COVID-19 pandemic has had a significant and lasting impact on the prevalence and nature of home-based work. Although the proportion of people working from home declined after the pandemic and did not reach previous levels, the form of work has changed and shifted increasingly towards hybrid arrangements. The present study

1 A tanulmányt a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal támogatta az Egészségbiztonság Nemzeti Laboratórium projekt keretében (RRF-2.3.1-21-2022-00006).

2 ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont, Egészségbiztonság Nemzeti Laboratórium, e-mail: Ligeti.Annasara@tk.hu

3 ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont, Egészségbiztonság Nemzeti Laboratórium, e-mail: Stefkovics.Adam@tk.hu

4 ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont, Egészségbiztonság Nemzeti Laboratórium, e-mail: Rudas.Szilvia@tk.hu

5 ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont, Egészségbiztonság Nemzeti Laboratórium, ELTE Társadalomtudományi Kar, e-mail: Koltai.Julia@tk.hu

has confirmed that the availability and prevalence of home office reflects certain social inequalities, notably in terms of occupation, level of education, gender and age.

Keywords: Home office, COVID-19, labour market inequalities

1. Bevezetés

A Covid19-világjárvány példa nélküli mértékben formálta át a társadalmi és gazdasági struktúrákat világszerte. Az egészségügyi válsághelyzetre adott válaszként bevezetett korlátozások és intézkedések átalakították mindennapi életünket, köztük a munkavégzés módját (Pulido-Martos–Cortés-Denia–Lopez-Zafra 2021). A járvány következtében világszerte munkavállalók milliói kényszerültek arra, hogy munkájukat a korábban megszokott környezetből (például irodájukból) saját otthonukba helyezték át. Az otthoni munkavégzés gyorsan az „új normává” vált (Katsabian 2020). Az Eurostat adatai szerint az Európai Unióban a Covid19-válság hatására az otthonról dolgozók aránya több mint kétszeresére nőtt: 2019-ben még 5,5 százalék, míg 2021-re már 13,5 százalék dolgozott rendszeresen otthonról (Eurostat 2021).⁶ Magyarországon az alkalmanként távmunkát végzők⁷ aránya a járvány első hónapjaiban megtízszereződött (az összes foglalkoztatott között 1,3 százalékról 10,3 százalékra [KSH 2022]).

Ennek a példa nélküli változásnak egyrészt számos kedvező hatása lehetett. A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy az otthoni munkavégzés nagyobb munkavállalói autonómiát (Gurstein 2001, Harpaz 2002, Morgan 2004), javuló produktivitást (Bailey–Kurland 2002, Golden–Veiga 2008, Fonner–Roloff 2010), a munkával való nagyobb elégedettséget (Pratt 1999, Gurstein 2001), alacsonyabb stresszszintet (Fonner–Roloff 2010), több családi és szabadidős tevékenység lehetőségét (Ammons–Markham 2004, Johnson–Audrey–Shaw 2007, Cannito–Scavarda 2020); rövidebb ingázási időt (Morgan 2004, Tremblay–Thomsin 2012), a közlekedési dugók és a légszennyezés csökkenését (Handy–Mokhtarian 1996, Giovanis 2018) eredményezheti, nem beszélve a nyilvánvaló egészségbiztonsági kockázatok minimalizálásáról a járvány alatt. Az otthoni munkavégzés ugyanakkor újrarajzolja a munka és a magánélet közötti határokat, aminek negatív következményei is lehetnek. Bár az otthoni munkavégzésre gyakran a munka és a családi élet összeegyeztetését segítő eszközként tekintenek, azonban akár növelheti is a munka-család közötti konfliktust, mivel a munka és a családi szerepek közötti határok elmosódása fokozhatja az egymással összeférhetetlen elvárásokból adódó stresszt (Allen–Golden–Shockley 2015). Az otthoni munkavégzés ráadásul csökkenti a kollégákkal való személyes kapcsolattartást, ami szociális izolációhoz vezethet (Golden–Veiga 2008, Dávid et

6 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kutatása szerint Európában a korábban otthonról soha nem dolgozó munkavállalók 24 százaléka kezdett el otthonról dolgozni, és azok közül, akik korábban legalább alkalmanként otthonról dolgoztak, 56 százalék folytatta a munkát ilyen formában (ILO 2021).

7 Ahogy később utalunk rá, az otthoni munkavégzés nem létező jogi fogalom. A veszélyhelyzeti rendelkezésekben (2021. évi CXXX. törvény) nem rendszeresen végzett távmunkaként hivatkoznak az otthoni munkavégzésre. A KSH munkaerő-felmérésében is erre vonatkozik a feltett kérdés. Ugyanakkor ez csak egy közelítést adhat a tényleges otthoni munkavégzés mértékére, melynek részleteit a következő Szakirodalmi háttér című fejezet definícióra vonatkozó részében fejtjük ki.

al. 2021), gyengítheti a felettesi támogatás lehetőségét (Cooper–Kurland 2002) és sokak számára a karrierépítési esélyeket is (Khalifa–Davison 2000).

A változások ugyanakkor nem érintették egyenlő mértékben a társadalom különböző szegmenseit. Az otthoni munkavégzés egyrészt nem volt minden munkavállaló számára reális alternatíva, másrészt nem egyenlő mértékben jellemző a különböző társadalmi csoportokra az otthoni munkavégzés preferenciája a hagyományos munkavégzéssel szemben. Az otthoni munkavégzés lehetősége például erősen függ a foglalkozástól. Pető (2022) korábbi munkákra építve klasszifikálta a foglalkozásokat az alapján, hogy végezhetőek-e otthonról. Elemzése szerint a hazai munkák 63 százaléka interakcióigényes. A munkák 18 százaléka személyes kapcsolattartást, 13 százaléka fizikai jelenlétet, 33 százaléka pedig mindkettőt megköveteli a dolgozótól, tehát a munkák 37 százaléka végezhető elvben otthonról. Fontos, hogy azok a munkavállalók, akik nem tudnak otthonról dolgozni, számos társadalmi-gazdasági jellemző alapján hátrányosabb helyzetűek, például gyakrabban keresnek a mediánbér alatt, alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, és nagyobb arányban élnek községekben, mint azok, akik otthoni munkát végezhetnek (Pető 2022). A lehetőségtől függetlenül korábbi kutatások ráadásul azt mutatják, hogy a nők (López-Igual–Rodríguez–Modroño 2020, Zhang–Yu–Marin 2021, Fang–Kang–Kaplan 2022), a gyermekkel, idős egyénnel vagy háziállattal élők (Del Boca et al. 2020, Dilmaghani 2020, Graham et al. 2021) és a jobb technológiai képességekkel rendelkező, például fiatalabb (Mininni–Manuti 2020, Hamouche–Parent–Lamarche 2022) vagy magasan iskolázott (Shin–Takenoshita 2022) egyének inkább preferálják az otthoni munkavégzést. Mindezek azt implikálják, hogy az otthoni munkavégzés kapcsán akár jelentős társadalmi egyenlőtlenségek figyelhetők meg a Covid19-járvány alatt.

A magyarországi kutatások viszonylag jól dokumentálták a Covid19 alatt lezajlott munkaerőpiaci változásokat, ám olyan kutatásról nem tudunk, amely az otthoni munkavégzés térnyerésének dinamikáját, illetve hosszú távú fennmaradását vizsgálná. Jelen kutatással ezt a hiányt kívánjuk pótolni. Emellett az otthoni munkavégzés kapcsán kialakult társadalmi egyenlőtlenségek elemzésekor különösen érdekes, hogy az akkoriban megfigyelhető egyenlőtlenségek fennmaradtak-e a járvány után is. A Covid19-járvány alatt több alkalommal, országos, valószínűségi kiválasztáson alapuló, telefonos módszerrel felvett minták elemzésével mutatjuk be az otthoni munkavégzés gyakoriságának változását és egyenlőtlenségi dimenzióit a Covid19-járvány alatt. Ezt az elemzést egy 2025-ben azonos módszerrel elkészített adatfelvétel eredményeivel vetjük össze, ami a járvány hosszú távú hatását segít megérteni. Tanulmányunk két kutatási kérdésre keresi a választ:

KK1: Hogyan alakult az otthoni munkavégzés elterjedtsége a magyar munkavállalók körében a Covid19-járvány idején, illetve 2025-re?

KK2: Milyen társadalmi egyenlőtlenségek figyelhetők meg az otthoni munkavégzés kapcsán, és ezek hogyan változtak a Covid19 alatt, illetve 2025-re?

2. Szakirodalmi háttér

Ebben a fejezetben elsőként röviden áttekintjük a Covid19-világjárvány azon eseményeit és szabályozásait, amelyek Magyarországon hatással lehettek az otthoni munkavégzésre, majd értekezünk az otthoni munkavégzés fogalmáról és magyarországi jogi szabályozásáról. Ezt követően bemutatjuk, hogy az otthoni munkavégzésnek milyen pozitív és negatív hatásai lehetnek az egyénekre a szakirodalom tükrében, különös tekintettel a pandémia időszakára. Végül azt részletezzük, hogy milyen társadalmi egyenlőtlenségeket találtak korábbi kutatások az otthoni munkavégzés mögött.

2.1 Az otthoni munkavégzés a Covid-járvány magyarországi kontextusában

Az első Covid19-fertőzést 2020. március 4-én igazolták Magyarországon. Ezzel megindult a járvány első, 2020. június 21-ig tartó hulláma, amely során számos, a járvány megfékezésére irányuló kormányzati intézkedés bevezetésére került sor. Március 11-én az országos veszélyhelyzet kihirdetésével különleges jogrend lépett életbe (40/2020. [III. 11.] korm.rendelet), amelynek keretében többek között utazási korlátozásokat vezettek be, majd az ezt követő hetekben bezártak az oktatási intézmények, kijárási korlátozás lépett életbe, és szabályozták az üzletek látogatását is. Az első hullám lecsengésével fokozatosan lazítottak a korábban bevezetett korlátozásokon; júniusban, a második járványhullám kezdetén a veszélyhelyzet helyett járványügyi készültség lépett életbe (283/2020. [VI. 17.] korm.rendelet). A nyár végén azonban a megbetegedések növekedésével ismét szigorodtak a szabályok, november elején pedig rendkívüli jogrend és éjszakai kijárási korlátozás bevezetésére került sor (478/2020. [XI. 3.] korm.rendelet). Ismét korlátozták az üzletek, rendezvények látogatását, az iskolák részben távoktatásra álltak át. A harmadik járványhullám elején, 2020 legvégén megkezdődött a lakosság oltása, majd 2021 márciusától ismét lazítások léptek életbe, és bevezetésre kerül az oltási igazolvány (Horváth et al. 2022). A kormány 2021. novembertől az állami alkalmazottak számára kötelezővé tette a védőoltás felvételét, valamint lehetőséget biztosított a munkáltatóknak, hogy a munkavégzés feltételeként előírják azt munkavállalóik számára (598/2021. [X. 28.] korm.rendelet). Az otthoni munkavégzés jogi kezelésére való törekvés a Covid19-járvány alatt hozott veszélyhelyzeti rendelkezésekben jelent meg először. A járvány második hullámától kezdve fokozatosan megkönnyítették a munkáltatók számára a távmunkára való átállást, csökkentve az adminisztratív terheket, és lehetővé tették, hogy a munkáltatók rugalmasan állapíthassák meg az otthoni munkavégzés feltételeit, beleértve a munkavédelmi előírások ideiglenes enyhítését is (487/2020. [XI. 11.], 393/2021. [VII. 2.] korm.rendeletek). A kormány 2021 végén kibővítette a távmunka fogalmát, és beemelte azt a munka törvénykönyvébe (2021. évi CXXX. törvény), ezzel hosszú távon is lehetőséget biztosítva

az otthoni munkavégzési formáknak, igaz, az otthoni munkavégzés továbbra sincs formálisan szabályozva. Ezen szabályozás alapján az otthoni munkavégzés a távmunka keretében folytatható munkavégzési forma, amelyben „a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében, vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi” (2021. évi CXXX. törvény).

Az otthoni munkavégzésre nincs egységes tudományos definíció, a szakirodalom számos különböző megközelítést alkalmazott ez idáig (Allen–Golden–Shockley 2015). A *távmunka*, a *rugalmas munkavégzés*, a „*home office*” egymáshoz erősen kapcsolódó fogalmak.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2009-től közöl adatokat a 15–74 év közötti foglalkoztatottak távmunkavégzésére vonatkozóan a Munkaerő-felmérés adatai alapján. A KSH definíciója szerint „távmunkában vagy »home office« keretében dolgozónak tekintjük azokat a munkavállalókat, akik térben távol vannak a munkáltatójuktól (a munkavállaló nem feltétlenül otthon, de nem a munkáltató telephelyén dolgozik), köztük telekommunikációs kapcsolat áll fenn, a munkavégzés pedig elsősorban elektronikus berendezések (minimum számítógép) használatát feltételezi” (KSH 2023). A Munkaerő-felmérés – amelynek adataiból az Eurostat is készíti az otthoni munkavégzésre vonatkozó statisztikáit – releváns kérdései a lekérdezést megelőző négy hétre vonatkoznak és a következőképp hangzanak: Végezte-e az elmúlt 4 hétben főmunkáját otthon? (1) Igen, munkaidejének legalább a felében, (2) Igen, munkaidejének kevesebb mint felében, (3) Nem; továbbá Jellemzően informatikai és telekommunikációs eszközökkel végezte otthon a főmunkáját az elmúlt 4 hétben? (1) Igen, (2) Nem (KSH 2025).

Tanulmányunkban az otthoni munkavégzés Allen és szerzőtársai (2015: 44), valamint a KSH alapján definiáljuk azzal a különbséggel, hogy egy tágabb definíciót adunk. Szemben a két fenti forrással nem szűkítjük le a technológiai eszközök használatával történő munkavégzésre, és olyan tevékenységként definiáljuk, amely során *egy szervezet tagjai a szokásos munkaóráik egy részét nem a központi munkahelyen, hanem jellemzően otthonról végzik*.

2.2. Az otthoni munkavégzés jelentősége és hatása az egyénekre

Az alábbiakban röviden összegezzük az otthoni munkavégzés lehetséges előnyeit és hátrányait a szakirodalom fényében. Ezen előnyök és hátrányok számbavétele segíthet ugyanis annak megértésében, hogy mely társadalmi dimenziók mentén járhat életminőség-javító vagy -rontó hatásokkal az otthoni munkavégzés, amely magyarázhatja a későbbi elemzés egyenlőtlenségi dimenzióit is. Összegzésünkben a későbbi elemzési időkeretünkre, a Covid19-járvány időszakára vonatkozó tanulmányokra fókuszálunk.

A kutatások egy jelentős része az otthoni munkavégzésnek a *munka-család egyensúly* fenntartásában betöltött szerepére fókuszált. A munkavégzés rugalmassá tétele, az ingázási idő csökkenése és a családdal töltött idő növekedése segítheti a munkavállalókat abban, hogy képesek legyenek egyensúlyban tartani és elégedetten

betölteni munkavállalói és családtagi szerepüket (Elbaz–Richards–Provost Savard 2023). A munka és a család közötti határok elmosódása ugyanakkor *munka-család konfliktushoz* vezethet (Greenhaus–Powell 2003). A munka-család konfliktus – a szerepstressz (Kahn et al. 1964) és a szerepkonfliktus elméletekre alapozva – olyan szerepkonfliktusként definiálható, amelyben a munka- és a családi szerepekből fakadó elvárások valamilyen szempontból kölcsönösen összeegyeztethetetlenek. Ez azért alakulhat ki, mert a munka és család életterülete ugyanazokért az erőforrásokért verseng, és ha az egyiknek eleget teszünk, az megnehezítheti a másik megvalósulását (Mihálka 2017). A Covid19-világjárvány alatt készült nemzetközi kutatások összességében azt találták, hogy az otthoni munkavégzés inkább negatívan befolyásolja a munka-család egyensúlyt (Elbaz–Richards–Provost Savard 2023). Az otthoni munkavégzés hatását ugyanakkor számos tényező moderálja. Az otthoni munkavégzés nagyobb valószínűséggel erősítette fel a munka-család konfliktusokat a kisgyermeket nevelő (Del Boca et al. 2020, Dilmaghani 2020, Graham et al. 2021) vagy nagyobb háztartásban élők között (Allen et al. 2021, lásd Elbaz–Richards–Provost Savard 2023 összefoglalását az egyéb moderáló tényezőkről). Tegyük hozzá, hogy a munka-család konfliktusok meglelte ellenére sokan pozitívan éltek meg a járvány alatt, hogy több időt tölthettek együtt a szeretteikkel (Cannito–Scavarda 2020).

A kutatások egy másik vonulata az otthoni munkavégzés jólétre gyakorolt hatását vizsgálja. Ellentétben a Covid19-járványt megelőző kutatások (gyenge) pozitív eredményeivel (Gajendran–Harrison 2007), a pandémia alatt készült vizsgálatok többsége az otthoni munkavégzés és az egyének jóléte között negatív összefüggést talált (Elbaz–Richards–Provost Savard 2023). A kutatások alacsonyabb általános jóléti mutatókról számolnak be, és az otthoni munkavégzés gyakran magasabb stresszel, szorongással, depresszióval, érzelmi kimerültséggel és rosszabb alvásminőséggel párosult (lásd például Bhumika 2020, Şentürk et al. 2021, Tejero–Seva–Fadrilan–Camacho 2021). Hozzáteesszük, hogy nehezen volt elkülöníthető az otthoni munkavégzés hatása a pandémiás helyzethez kapcsolódó egyéb (negatív) események befolyásától.

Az általános jólét mellett az otthoni munkavégzés számos munkahelyi tényezőt is befolyásolhat. Az otthonukban dolgozó egyének nagyobb arányban számoltak be a munkatársakkal való társas támogató hálózatok gyengüléséről a járvány alatt, amely fokozott stresszhez, a szakmai előmenetel elmaradásától való félelemhez, valamint a munka és a család közötti kapcsolatok általános minőségének romlásához vezetett (Galanti et al. 2021, Miglioretti et al. 2021, Xu et al. 2022). A munkával való elégedettség meglehetősen vegyes képet mutat, ugyanakkor az otthoni munkavégzés munkahelyi szempontból legpozitívabb hatása a dolgozói teljesítmény növekedésében mutatkozik meg (Gálvez–Tirado–Martínez 2020, Aczel et al. 2021, Kaufman–Taniguchi 2021, Zhang–Yu–Marin 2021). Ráthonyi és munkatársai (2021) kényelmi online mintát használva azt találták, hogy a Covid19-járvány alatt csökkent a magyarországi munkavállalók fizikai aktivitása, vélhetőleg az otthoni munkavégzés előtérbe kerülésével összefüggésben. Pirohov–Tóth és munkatársa 2022-es elemzése

szerint az otthoni munkavégzés elterjedése átalakította a munkáltatói igényeket. A KarrierM,⁸ az Országos Foglalkoztatási Nonprofit Közhasznú Kft. internetes álláskereső portálján található álláshirdetések elemzése azt mutatta, hogy az otthoni munkavégzés elterjedése olyan kulcskompetenciákat emelt a középpontba, mint az önállóság, a megbízhatóság, a kitartás és a terhelhetőség.

A kutatási eredményeket összefoglalva, egy-egy limitáltan kimutatható pozitív hatástól eltekintve (teljesítményjavulás, családdal töltött idő) az otthoni munkavégzésre való átállás számos esetben negatív hatással volt a munka-család szerepkonfliktusra és az egyének pszichológiai jóllétére a Covid19-járvány alatt. Hangsúlyozzuk, hogy a kutatási eredmények fényében számos tényező moderálhatja ezeket a hatásokat. Az pedig egyelőre még nem teljesen egyértelmű, hogy ezek a negatív hatások az otthoni munkavégzéshez való hirtelen alkalmazkodás átmeneti következményei, vagy hosszú távon is fennmaradnak-e. Kiemelnénk továbbá, hogy a fenti összegzés a nemzetközi szakirodalmon alapul, mivel az otthoni munkavégzés következményeire nem áll rendelkezésre megbízható adat a magyar társadalomról.

2.3. Társadalmi egyenlőtlenségek az otthoni munkavégzésben

Ebben a fejezetben felvázoljuk, hogy milyen társadalmi egyenlőtlenségeket figyeltek meg korábbi kutatásokban az otthoni munkavégzés kapcsán. Az összegzést az egyenlőtlenségi dimenziók mentén strukturáltuk.

Korábbi kutatásokból ismert, hogy az otthoni munkavégzés lehetősége egyenlőtlenül oszlik meg a munkák között (Pető 2022), és az otthoni munkavégzés iránti preferenciák is jelentős egyéni eltéréseket mutatnak. A legmeghatározóbb tényezők között van a munka jellege, illetve a foglalkozás. Pető (2022) a KSH Munkaerőpiaci felvételének, illetve a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (KRTK) Adatbankja által összeállított Kapcsolt Államigazgatási Paneladatbázisnak a segítségével mutatta be az otthoni munkavégzés lehetőségeit a Covid19-járványt közvetlenül megelőző időszakban. Eredményei azt mutatják, hogy akkoriban bár a munkák 37 százalékát lehetett volna otthonról végezni, az otthoni munkavégzés aránya mindössze 5 százalék volt. Feltételezhetjük ugyanakkor, hogy a Covid19-járványhelyzethez való adaptáció valamelyest növelte azon munkahelyek számát, amelyeknél a munkát otthonról lehetett elvégezni. Pető adatai szerint míg a „pénzügyi közvetítés” és az „oktatás” szektoraiban az otthoni munkavégzés aránya 70 százalék felett volt 2019-ben, addig a szálláshely, vendéglátás, a halgazdálkodás, a mezőgazdaság és az egészségügy területén a 20 százalékot sem érte el. Külföldi kutatások is azt mutatják, hogy a magas képzettséget igénylő, szellemi munkák nagyobb eséllyel végezhetőek otthonról (López-Igual-Rodríguez-Modroño 2020). A munka jellegének szerepe azért jelentős, mert a foglalkozás erősen összefügg más, strukturális társadalmi tényezőkkel (Huszár et al. 2015). Pető tanulmánya azt is bemutatta, hogy az otthonról dolgozni nem

8 <https://www.karrierm.hu/>

tudó munkavállalók társadalmi-gazdasági szempontból jelentős hátrányokkal küzdenek: például gyakrabban keresnek a mediánbér alatt, jellemzően alacsonyabb az iskolai végzettségük, és nagyobb arányban élnek vidéki településeken, mint azok, akik otthonról (is) végzik munkájukat. Továbbá a megyeszékhelyeken élő munkavállalók körében jóval nagyobb arányban elérhető az otthoni munkavégzés lehetősége, mint a kisebb településeket magukban foglaló járásokban.

A nemzetközi szakirodalom számottevő különbséget tesz az otthoni munkavégzés szempontjából férfiak és nők között. Sullivan–Lewis (2001) két modellt különböztet meg a távmunka hatásainak értelmezésére: a rugalmassági modell a távmunka előnyeit hangsúlyozza, különös tekintettel a munka és a magánélet összehangolásának lehetőségére. Ezzel szemben a kizsákmányolási modell szerint a távmunka a nők otthoni és munkahelyi kizsákmányolását, társadalmi elszigetelését, valamint megnövekedett terhelését erősítheti. Egyes kutatási eredmények szerint az otthoni munkavégzés hagyományosan népszerűbb a nők körében (López-Igual–Rodríguez-Modroño 2020, Zhang–Yu–Marin 2021, Fang–Kang–Kaplan 2022), az elemzések szerint azért, mert elmondásuk alapján lehetővé teszi számukra, hogy hatékonyabban gondoskodjanak a háztartásról és a gyermekekről. Azonban a Covid19-járvány alatt készült legtöbb kutatás a kizsákmányolási modellt támasztja alá (lásd Çoban 2021, Graham et al. 2021). Çoban 2021 például azt találta Törökországban, hogy a pandémia miatt bevezetett távmunka-szabályozások a nők professzionális munkavégzéstől eltávolodását és hagyományos háziasszonyi szerepének megerősítését eredményezték. Magyar adatokat elemezve Fodor és munkatársai (2021) azt találták, hogy bár a férfiak részvétele a gyermeknevelésben emelkedett a pandémia alatt, a nőké ennél nagyobb mértékben, tehát a férfiak és nők között egyenlőtlenség nőtt e tekintetben.

Az életkor is szerepet játszhat az otthoni munkavégzés választásában és hatékonyságában, mivel a fiatalabb munkavállalók általában technológiailag járatosabbak, így könnyebben alkalmazkodhatnak egy ilyen új munkakörnyezethez (Rudolph–Zacher 2020). Az empirikus kutatások azonban nem számolnak be lényeges különbségekről az otthoni munkavégzés választásának gyakoriságában életkor szerint (López-Igual–Rodríguez-Modroño 2020). Ez például azért is lehetséges, mert a szakma vagy a munka jellege meghatározóbb, mint a dolgozó életkora (Gallacher–Hossain 2020). Bár egyes kutatások azt mutatják, hogy idősebb dolgozók teljesítménye gyengébb volt a járvány alatt, mint a fiatal dolgozóké az otthoni munkavégzés során (Hamouche–Parent–Lamarche 2022), a kép összességében vegyes. Más kutatások például nemlineáris összefüggéseket találtak, tehát a fiatal és az idős csoportok voltak különösen elégedetlenek az otthoni munkavégzéssel, szemben a középkorúakkal (Tahlyan et al. 2022).

Az iskolázottság mentén a magasabb végzettségű egyének szívesebben vállalnak otthoni munkavégzést, mert nagyobb eséllyel rendelkeznek az ehhez szükséges eszközökkel és készségekkel, másrészt nagyobb eséllyel dolgoznak otthonról (Elldér 2019, López-Igual–Rodríguez-Modroño 2020). Ezt a magyar adatok is megerősítik (Petó 2022,

Koltai–Prinz–Röst 2021). Hasonlóképpen, a háztartás jövedelmi helyzete összefügghet a munkavállaló foglalkozásával és azzal, hogy milyen mértékben fér hozzá a szükséges digitális infrastruktúrához és készségekhez. Mind a magyar (Pető 2022), mind a külföldi adatok (Astroza et al. 2020, Zhang et al. 2020, Tahlyan et al. 2022) azt mutatják, hogy az otthoni munkavégzés gyakorisága pozitívan korrelál a háztartás anyagi helyzetével.

A lakóhely szintén meghatározó lehet. Az otthoni munkavégzés kínálati oldala főként városi és elővárosi jelenség, mivel az azt lehetővé tevő cégek jellemzően városi növekedési központokban koncentrálódnak, illetve az információs és kommunikációs technológiai (IKT) eszközök is szélesebb körben elterjedtek ezeken a területeken (Pyöriä 2011). A keresleti oldalon a fiatal, kreatív szabadúszók is általában városokban élnek (López-Igual–Rodríguez–Modroño 2020). Más kutatások pedig arra utalnak, hogy az otthoni munkavégzés kifejezetten a nagyvárosok elővárosaiban népszerű (de Abreu e Silva–Melo 2018). Hozzáteesszük, hogy a lakóhely nemcsak meghatározója lehet az otthoni munkavégzésnek, hanem oka is: sokan az otthoni munkavégzés lehetőségének függvényében választanak lakóhelyet (Ory–Mokhtarian 2006). Pető (2022) elemzése szerint 2021-ben a megyeszékhelyeken magasabb volt az otthoni munkavégzés, mint a kisebb településeket magában foglaló járásokban. Nógrád megyében például a munkavállalók több mint 70 százaléka nem tudott otthonról dolgozni. Ez volt a legmagasabb arány az országban, míg Budapesten a legalacsonyabb, mindössze 45 százalék.

Kutatások arra is rávilágítottak, hogy a háztartás összetétele, az eltartottak száma fontos tényező az otthoni munkavégzés választásában. Mivel az otthoni munkavégzés jobban összeegyeztethető az otthoni gondoskodási feladatokkal, lehetőséget ad a rugalmas időbeosztásra, valamint csökkenti a külső segítségtől való függőséget a mindennapi ellátás vagy felügyelet terén, hagyományosan népszerűbb a gyerekek, idős egyénnel vagy háziállattal élők körében (Zhang et al. 2020).

3. Adatok és módszerek

Az elemzés összesen 26 adatbázisra épít. A pandémia időszaka alatt a MASZK – Magyar Adatszolgáltató Kérdőív projekt (Karsai et al. 2020) keretében országos reprezentatív mintán alapuló kérdőíves adatfelvételek valósultak meg. Az adatfelvétel célja a Covid19-járvány terjedésének modellezéshez szükséges viselkedések (például oltottság, kontaktusszám-mintázatok) és egyéb, a vírussal és az oltással kapcsolatos attitűdök havi rendszerességgű felmérése volt a magyar lakosság körében. Az adatfelvétel a Szegedi Tudományegyetem vezetésével 2020 áprilisa és 2022 júniusa között, havonta legalább ezer fő megkérdezésével valósult meg. Ez összesen 26 adatfelvétel jelentett, melyek közül az első, 2020. áprilisi adatbázist a hiányos foglalkozási adatok miatt jelen kutatásban nem használtuk fel. Az adatokat CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) technikával gyűjtötték, az adatbázisban mind vezetékes, mind mobiltelefonszámok szerepeltek. A válaszadók kiválasztása többlépcsős, arányosan rétegzett valószínűségi mintavétellel zajlott, a minta reprezentatív a magyarországi felnőtt lakosságra nem, életkor, iskolai vég-

zettség és településtípus mentén. A populációs arányoktól való kisebb eltéréseket az adatfelvétel után súlyozással korrigálták. Az adatfelvétel nem panel-, hanem keresztmetszeti kutatás, így nem ugyanazon válaszadókat követi hónapról hónapra. A 26. adatfelvétel egy 2025. január 4. és 20. között rögzített, a fentiekkel módszertanilag teljes mértékben megegyező kérdőíves kutatás volt. Bár keresztmetszeti kutatások eredményeit hasonlítjuk össze, az azonos módszertan jó lehetőséget nyújtott időbeli trendek vizsgálatára.

Az elemzéshez azoknak a válaszadónak az adatait használtuk fel, akik (az ILO-definíció [ILO 2016] alapján) a lekérdezést megelőző héten legalább egy óra, jövedelmet biztosító munkát végeztek, és az otthoni munkavégzésre vonatkozó kérdésre válaszoltak, így az elemzés összesen 10 870 válaszadó adatait tartalmazza. A két adatfelvétel otthoni munkavégzésre vonatkozó kérdése azonos volt, és az adatfelvételt megelőző munkanapra vonatkozott. A foglalkozást a felhasznált adatfelvételek nyitott kérdéssel mérték, amelyeket a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR-08) kódok szerint kategorizáltunk. Az otthoni munkavégzés tekintetében megfigyelhető társadalmi egyenlőtlenségek vizsgálatához a válaszadó foglalkozása mellett a nem, életkor, iskolai végzettsége, lakóhely településtípusa, háztartás összetétele, valamint Covid19-oltási státusz jellemzőit használtuk fel. Bár kíváncsi lett volna kiegészíteni az elemzést további változókkal, mint például, hogy milyen típusú a megkérdezettek otthoni munkaformája; ha nem egyedül élnek, akkor milyen jellegű a háztartástagok között az otthoni munkamegosztás, esetleg egyéb, attitűdjellegű kérdésekkel, a kérdőívekben sajnos nem álltak rendelkezésre egyéb, olyan jellegű kérdések, amelyek ezt lehetővé tették volna.

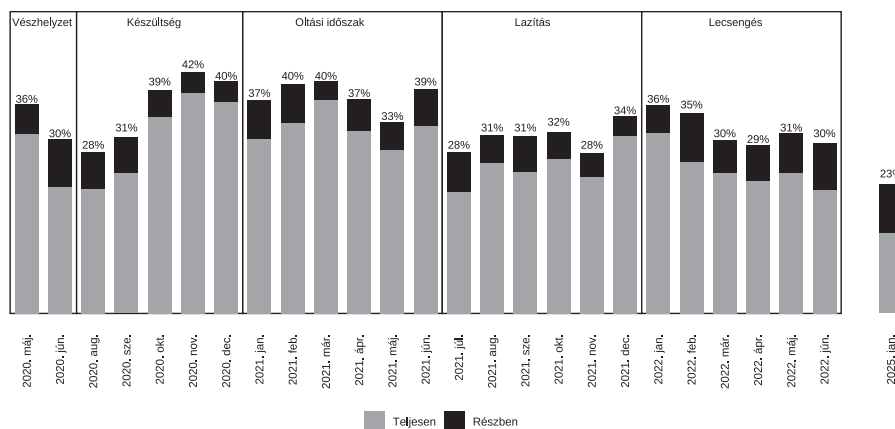
Az otthoni munkavégzést befolyásoló társadalmi-gazdasági tényezők vizsgálatához binomiális logisztikus regressziós modellek átlagos marginális hatásait hasonlítottuk össze, melyhez az R program stats csomagjának (R Core Team 2013) glm funkcióját, valamint a margins csomagot (Leeper 2024) használtuk. Az adatokat három időszakra aggregálva elemeztük, az intenzív járványidőszakra vonatkozóan (2020. április–december), az oltási időszakban és annak lecsengésekor (2021. január – 2022. június), végül pedig a járvány után, 2025 januárjában.

4. Eredmények

Az otthoni munkavégzés aránya 2020 tavaszán, és főként 2020–2021 őszi és téli időszakában kiemelkedő volt, ezen belül pedig 2020 novemberében volt a legmagasabb: ekkor a munkavállalók 42 százaléka dolgozott otthonról, többségük teljes mértékben. Az otthoni munkavégzés aránya azonban 2021-től, a védőoltások megjelenését követően sem csökkent számottevően, 28 és 40 százalék között ingadozott. Ezzel szemben 2025 januárjában az otthonról dolgozók aránya alacsonyabb, csupán 23 százalék volt (1. ábra). Az otthonról dolgozók többsége mind a járvány időszakában, mint azt követően arról számolt be, hogy az adott napon teljes mértékben otthonról végezték munkájukat. Arányait tekintve azonban 2025-ben töb-

ben voltak azok, akik csak részben dolgoztak otthonról: míg a járvány időszakában átlagosan az otthonról dolgozók 17 százaléka volt olyan, aki csak részben végezte otthonról munkáját, 2025-ben már 38 százalék.

1. ábra: Az otthoni munkavégzés aránya a dolgozók körében, 2020. április – 2022. július, 2025. január



A következőkben azt vizsgáljuk, hogy az otthoni munkavégzés lehetősége hogyan oszlott meg a társadalom különböző csoportjai között a Covid19-járvány első felében, 2020 májusától 2020 végéig (intenzív járványidőszak), az oltások bevezetését követően, 2021 elejétől 2022 júniusáig, valamint a járványt követően, 2025 januárjában (1. táblázat és 2. ábra).

A vizsgált időszakokban foglalkozási csoportok szerint egyértelmű törésvonal húzódott a magasabb és alacsonyabb státuszú dolgozók között az otthoni munkavégzés tekintetében. Mindhárom vizsgált időszakban a vezetők, a törvényhozók, valamint a felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokban dolgozók végzeték legnagyobb arányban munkájukat legalább részben otthonról (42–47 százalék), a fizikai munkát végzők (például mezőgazdasági, ipari, építőipari szektorban dolgozók) pedig a legkisebb arányban (3–24 százalék) (1. táblázat). Kontrollálva más társadalmi-demográfiai tényezőkre azt találtuk, hogy mind a járvány intenzív szakaszában, mind az oltások megjelenését követően a szellemi foglalkozásúakhoz képest a kereskedelmi és szolgáltatási szektorban dolgozók, valamint a fizikai munkát végzők is kisebb eséllyel dolgoztak otthonról. Ez azonban megváltozott 2025-re: a kereskedelmi és szolgáltatási szektorban dolgozók esélye az otthoni munkavégzésre ekkor már nem különbözött szignifikánsan a szellemi munkát végzőkétől, és csupán a fizikai munkát végzőknek lett kisebb esélye az otthoni munkavégzésre a többi szektorhoz viszonyítva (2. ábra).

Az iskolai végzettség hatását vizsgálva láthatóvá válik az is, hogy az alapfokú és a szakmunkás végzettségűek mindhárom vizsgált időszakban szignifikánsan kisebb

arányban, míg a diplomások nagyobb arányban végezték otthonról munkájukat (1. táblázat). Más társadalmi-demográfiai tényezőkre kontrollálva azt találtuk, hogy az alapfokú és a szakmunkás végzettségűekhez képest az érettségivel vagy diplomával rendelkező munkavállalók jóval nagyobb eséllyel dolgoztak otthonról 2020 második felében. Az oltások megjelenését követően azonban már csak a diplomásoknak volt szignifikánsan nagyobb esélye az otthoni munkavégzésre, amely különbség a járványt követően, 2025-ben is fennmaradt (2. ábra).

A Budapesten élők mindhárom vizsgált időszakban szignifikánsan magasabb arányban dolgoztak otthonról, emellett a járvány második időszakában a kisebb városokban és községekben élők kisebb arányban. 2025-ben azonban már csak a budapestiek és a kisebb városokban élők tértek el szignifikánsan az átlagtól: a fővárosban élők magasabb arányban, a városok lakói pedig kisebb arányban dolgoztak otthonról (1. táblázat). A regressziós modell (2. ábra) azt mutatja, hogy a három vizsgált időszak közül csupán a Covid19-járvány második, oltások bevezetéséről számított időszakában volt hatással a lakóhely az otthoni munkavégzésre. Ebben az időszakban a budapestiek nagyobb eséllyel végezték otthonról munkájukat, ez a lakóhelyi egyenlőtlenség azonban sem a járvány kezdeti szakaszára, sem a járványt követő időszakra nem volt jellemző.

Ameddig a járvány ideje alatt a nők – függetlenül attól, hogy gyermeket neveltek-e – nagyobb eséllyel végezték otthonról munkájukat, mint a férfiak, 2025-ben már nem látható ez a különbség a nemek között, sőt a férfiak körében kis mértékben magasabb is lett az otthonról dolgozók aránya (24 százalék, míg a nők körében 20 százalék volt) (1. táblázat). A nők magasabb arányának 2025-re való eltűnését a regressziós modell is megerősíti (2. ábra). A járványt követően azonban nagyobb eséllyel dolgoztak otthonról azok, akiknek háztartásában 0–5 év közötti gyermek élt azokhoz képest, akikkel nem élt egyáltalán gyermek.

Mindhárom vizsgált időszakra jellemző volt, hogy az életkor növekedésével csökkent az otthoni munkavégzés aránya, amely alól azonban kivételt jelentett a legidősebb, legalább 60 éves korcsoport (1. táblázat). Az életkor hatása az otthoni munkavégzésre – kontrollálva más társadalmi-demográfiai tényezőkre – a járvány ideje alatt U alakú volt: a legfiatalabb, 18–29 éves, valamint a legidősebb, legalább 60 éves korcsoport esélye volt a legmagasabb otthoni munkavégzésre. 2025-ben azonban már az 50–59 éves korcsoport is ugyanakkora eséllyel dolgozott otthonról, mint a legfiatalabb korosztály. A legfiatalabbakhoz képest azonban a 30–39 éves, valamint a 40–49 éves korcsoportoknak továbbra is kisebb volt az esélye erre (2. ábra).

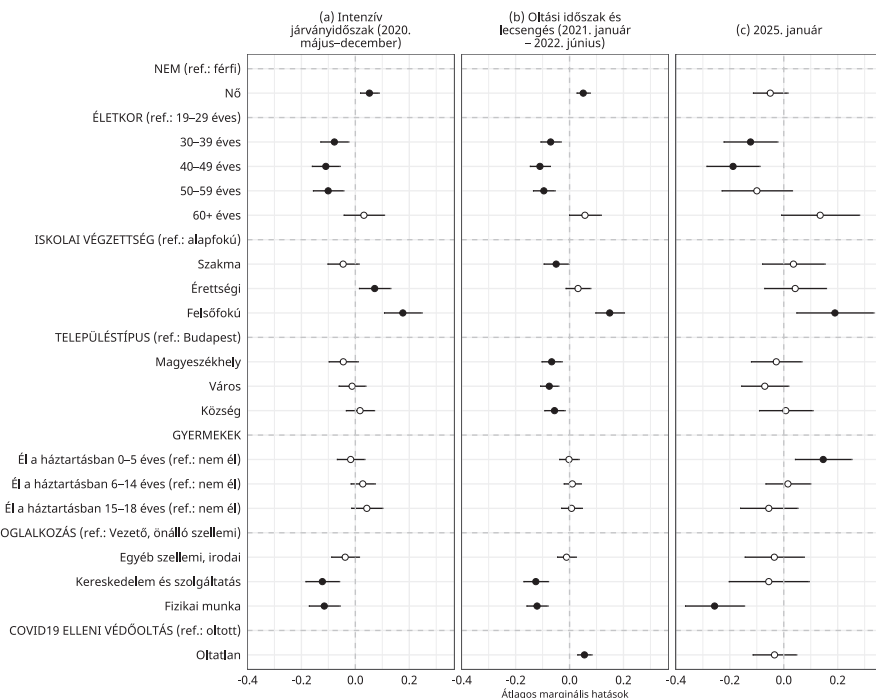
A járvány második, 2021-ben kezdődött szakaszában szignifikáns szerepe lett annak is az otthoni munkavégzésre, hogy kik kaptak legalább egy Covid19 elleni védőoltást. Habár arányaiban nem látható szignifikáns különbség az oltottak és az oltatlanok otthoni munkavégzése tekintetében (1. táblázat), a regresszió alapján nagyobb volt az esélyük az oltatlanoknak. Ez a hatás azonban a járványt követően már nem volt számottevő (2. ábra).

1. táblázat: Az otthoni munkavégzés aránya társadalmi-gazdasági jellemzők szerint a Covid19-járvány két időszakában, valamint 2025 januárjában*

	Intenzív járványidőszak (2020. április–decem- ber)	Oltási időszak és lecsen- gés (2021. január – 2022. június)	2025. január
NEM			
Férfi	32%	30%	24%
Nő	39%	37%	20%
ISKOLAI VÉGZETTSÉG			
Alapfokú végzettség	25%	24%	8%
Szakiskola vagy szakmunkásvég- zettség	20%	18%	13%
Középiskolai végzettség	35%	33%	18%
Főiskolai vagy egyetemi vég- zettség	49%	45%	41%
ÉLETKOR			
18–29 éves	44%	40%	35%
30–39 éves	36%	37%	30%
40–49 éves	30%	29%	14%
50–59 éves	29%	28%	11%
60+ éves	37%	35%	25%
TELEPÜLÉSTÍPUS			
Budapest	39%	42%	30%
Megyeszékhely	35%	34%	28%
Város	34%	30%	16%
Község, falu, tanya	34%	30%	20%
0–5 ÉVES GYERMEK			
Él a háztartásban	35%	32%	33%
Nem él a háztartásban	35%	34%	21%
6–14 ÉVES GYERMEK			
Él a háztartásban	37%	32%	18%
Nem él a háztartásban	35%	34%	24%
15–18 ÉVES GYERMEK			
Él a háztartásban	36%	31%	13%
Nem él a háztartásban	35%	34%	24%
KAPOTT-E COVID19 ELLENI VÉDŐOLTÁST?			
Igen		33%	25%
Nem		35%	17%
FOGLALKOZÁS			
Vezetők, törvényhozók, felsőfo- kú végzettség önálló alkalmazá- sát igénylő fogl.	47%	42%	42%
Egyéb felsőfokú/középfokú végzettséget igénylő fogl., irodai és ügyviteli fogl.	40%	39%	31%
Kereskedelem és szolgáltatás	28%	23%	18%
Fizikai munka	24%	21%	3%
ÖSSZESEN	35%	34%	23%

*A félkövérrel kiemelt értékek a szignifikáns ($p < 0,05$) különbségeket jelzik az adjusztált reziduálisok alapján.

2. ábra: Az otthoni munkavégzést befolyásoló társadalmi-gazdasági tényezők a Covid19-járvány két időszakában, valamint 2025 januárjában (binomiális logisztikus regresszió, átlagos marginális hatások)



5. Diszkusszió

A Covid19-járvány drámai módon alakította át a társadalmak szövetét. Kevésbé egyértelmű, hogy a megváltozott viszonyok milyen mértékben rendeződtek vissza a pandémia után, illetve hogy milyen társadalmi egyenlőtlenségek figyelhetők meg a hosszú távú hatások kapcsán. Tanulmányunk ezekre a kérdésekre igyekezett választ találni a magyar társadalom vizsgálatával, egy speciális jelenségen, az otthoni munkavégzésen keresztül.

Eredményeink szerint a járványidőszak otthoni munkavégzési adatainak alakulása jól tükrözi a járvány megfékezésére irányuló kormányzati intézkedéseket. Az otthoni munkavégzés aránya 2020 tavaszán, illetve 2020–2021 őszi és téli időszakában volt a legkiemelkedőbb, amikor a közoktatási intézmények zárva tartottak, továbbá utazási korlátozások és kijárási tilalmak voltak életben. Az otthoni munkavégzés aránya 2021-től, a védőoltások megjelenését követően sem csökkent számottevően, azonban 2025 januárjában alacsonyabb, csupán 23 százalék volt. Habár a járványt megelőző időszakokról nem rendelkezünk jelen kutatás eredményeivel pontosan összevethető adatokkal, a KSH (2022) adatai szerint a távmunkát végzők aránya a járvány kezdetén közel megtízszereződött, így bátran állíthatjuk, hogy az

otthoni munkavégzés aránya a járványt követően sem tért vissza az azt megelőző időszak szintjére. 2025-ben tehát az otthoni munkavégzés aránya ugyan elmarad a járvány idején mért arányoktól, a járványt megelőző időszakhoz képest azonban feltételezhetően jóval magasabb maradt. Habár az otthonról dolgozók között mindhárom vizsgált időszakban kisebbségben voltak azok, akik csak részben végezték munkájukat otthonról, a járványt követően részarányuk megnövekedett, és ekkor már az otthonról dolgozók több mint harmadát (38 százalék) jellemezte a vegyes formájú munkavégzés. Mindez arra utal, hogy az otthoni munkavégzés nem csupán beépült a mindennapokba a járványt megelőző időszakhoz képest, de vegyesebb összetételűvé is vált, teret engedve a rugalmasabb munkavégzési formáknak.

Adataink megerősítik azokat a korábbi vizsgálatokat (Koren–Pető 2020, Köllő 2021, Pető 2022), amelyek szerint a Covid19 hatásai jelentősen különböztek az egyes társadalmi csoportokban. Egyrészt a vizsgált időszakokban mind iskolai végzettség, mind foglalkozások szerint törésvonal húzódott a magasabb és alacsonyabb státuszú dolgozók között az otthoni munkavégzés tekintetében. Tekintve, hogy a szellemi foglalkozások könnyebben végezhetőek otthonról, míg a fizikai munkát igénylő foglalkozások jóval nehezebben megvalósíthatók, az eredmények idevonatkozó része a vártnak megfelelően alakult. A kereskedelmi és szolgáltatási szektorban dolgozók azonban a Covid19-járvány mindkét vizsgált időszakában ugyanolyan kis eséllyel dolgoztak otthonról, mint a fizikai munkát végzők. Ez főként a járvány első szakaszát tekintve meglepő, hiszen ekkor több olyan kormányrendelet is életbe lépett, amely erőteljes hatással volt a szektorban dolgozókra: elsőként 2020 márciusában, majd 2020 novemberében ismét korlátozták a vendéglátó- és szórakozóhelyek, szállodák, kulturális-, valamint sportesemények látogatását (71/2020 [III. 27.] korm.rendelet, 2020. évi CIX. törvény). Bár nincsenek arra vonatkozó adataink, hogy az intézkedések következtében a kereskedelmi és vendéglátói szektor dolgozói milyen arányban váltottak munkahelyet, illetve vesztették el állásukat, az mindenképpen elmondható, hogy a szektorban maradt dolgozók többsége továbbra is a munkahelyéről dolgozott és nem az otthoni munkavégzés segítségével adaptálódott az új helyzethez. Mindez azonban jelentősen megváltozott 2025-re: a kereskedelmi és szolgáltatási szektorban dolgozók esélye az otthoni munkavégzésre már nem különbözik szignifikánsan a szellemi munkát végzőkétől, és leginkább a fizikai munkát végzők azok, akik jelentősen leszakadnak a többi foglalkozási csoporttól.

Az iskolai végzettség vizsgálatával láthatóvá válik, hogy a társadalmi státusz a foglalkozás hatását kontrollálva is erőteljesen befolyásolta, hogy a járvány ideje alatt kik végezhatték otthonról munkájukat. Ameddig 2020 második felében a törésvonal leginkább a szakmunkás és az érettségizett csoportok között húzódott, 2021 elejétől, az oltások megjelenését követően az egyenlőtlenségek az iskolai végzettség mentén mélyültek, így a második vizsgált járványidőszakban leginkább a diplomások végezték otthonról munkájukat. Látható, hogy ez a törésvonal a járványidőszakot követően is fennmaradt: 2025. januárjában a diplomások jóval

nagyobb eséllyel dolgoztak otthonról, mint az alapfokú végzettségűek. A szakmát végzettek és az érettségizettek esélye a home office-ra pedig ekkorra már nem különbözik szignifikánsan az alapfokú végzettségűektől. Ez – a foglalkozásoknál is megfigyelt eredményekhez hasonlóan – magyarázható egyrészt azzal a külföldön is megfigyelt tendenciával, hogy a magasabb végzettséget elváró, főként szellemi munkák azok, amelyeknél az otthoni munkavégzés nagyobb mértékben rendelkezésre áll (López-Igual–Rodríguez-Modroño 2020), másrészt pedig azzal is, hogy a magasabb végzettségű munkavállalóknak nagyobb mértékben rendelkezésére áll az otthoni munkavégzéshez szükséges technológiai felszereltség és tudás is, mint az alacsonyabb végzettségűeknek (Eldér 2019).

Habár 2020 márciusától a tanév végéig az iskolák távoktatásra tértek át (45/2020. [III. 14.] korm.rendelet), az itt felhasznált adatok csak májustól állnak rendelkezésre, így nem látható, hogy a távoktatás bevezetése milyen hatással volt a szülők otthoni munkavégzésére. A nemek közti egyenlőtlenségek azonban a korábbi kutatások eredményeivel összhangban (López-Igual–Rodríguez-Modroño 2020, Zhang–Yu–Marin 2021, Fang–Kang–Kaplan 2022) így is kirajzolódnak, amely feltételezhetően a háztartási feladatok egyenlőtlen elosztásával áll összefüggésben. Ezzel szemben a járványhelyzet elmúltával a háztartásban élő kisgyermek határozta meg inkább az otthoni munkavégzést mind a nők, mind a férfiak körében. Az, hogy a tendencia nemektől független, a Sullivan–Lewis (2001) által leírt kétféle hipotetikus modell közül a rugalmassági modell jelenlétét erősíti, amely az otthoni és távmunkavégzés előnyeire koncentrál, ezen belül is kifejezetten a munka és a magánélet összehangolásának lehetőségére. Zhang és szerzőtársai (2020) szerint ez azzal magyarázható, hogy az otthoni munkavégzés könnyebben összehangolható a háztartáson belüli gondozási feladatokkal, lehetővé teszi a rugalmas időbeosztást, és mérsékli a mindennapi ellátáshoz vagy felügyelethez szükséges külső segítség igénybevételét. Habár a gyermeknevelési feladatokban mutatkozó nemi egyenlőtlenségek legtöbb aspektusa nem látható az itt elemzett adatok alapján (például hogy mely háztartásokban végeznek a nők kizárólag gyermeknevelési és háztartási feladatokat), az elmondható, hogy a Covid19 járványidőszaka óta az otthoni munkavégzés elterjedése a férfiak számára is lehetőséget nyitott arra, hogy nagyobb mértékben vegyék ki részüket a kisgyermek neveléséből (például a munkahelyre történő utazás idejének átcsoportosításával), habár a rendelkezésre álló adatok alapján azt nem láthatjuk, hogy ezzel milyen mértékben éltek.

Az életkor hatása az otthoni munkavégzésre a járvány ideje alatt U alakú volt, amely összecseng számos korábbi kutatás megállapításával. Míg a legfiatalabban adaptálódnak a leggyorsabban a technikai változásokhoz és új helyzetekhez (Rudolph–Zacher 2020), a járványidőszak alatt a legveszélyeztetettebb, idősebb korcsoportok voltak leginkább ösztönözve arra, hogy otthon maradjanak. Ez azonban a járványt követően is fennmaradt, sőt, 2025-ben már az 50–59 éves korcsoport is ugyanakkora eséllyel dolgozott otthonról, mint a legfiatalabb korosztály.

A járvány második, 2021-ben kezdődött szakaszában szerepe lett annak is az otthoni munkavégzésre, hogy kik kaptak legalább egy Covid19 elleni védőoltást. Mivel ebben az időszakban több munkahely is különböző mértékű szabályzásokat vezetett be az oltás meglétére vonatkozóan, az oltatlanok nagyobb eséllyel tudtak otthonról dolgozni. Ez a hatás természetesen a járványt követően már nem volt számottevő.

Mindazonáltal figyelembe kell vennünk azt is, hogy – amint ezt már korábban is említettük – eredményeink nem paneljellegű adatfelvételtől származnak, így oksági következtetések nem vonhatók le belőlük. Továbbá, mivel az adatfelvételek nem elsősorban az elemzett téma fókuszával készültek, így számos, kapcsolódó témakör elemzésére nem volt lehetőségünk, például az otthoni munkavégzés előnyeinek és hátrányainak értékelése az érintettek által. Éppen ezért a jövőbeli kutatási irányokat mindenképp érdemes lenne egy kvalitatív kutatással kiegészíteni, amely segíthetne az eredmények és vizsgált folyamatok alaposabb megértésében.

6. Összegzés

Tanulmányunk az otthoni munkavégzés térnyerésének dinamikáját, hosszú távú fennmaradását, illetve az otthoni munkavégzés társadalmi egyenlőtlenségeit vizsgálta. Az elemzéshez 26 országos reprezentatív mintán felvett kérdőíves felmérés adatait használtuk, melyek a Covid19-világjárvány idején, valamint 2025-ben valósultak meg.

Elsőként arra kerestük a választ, hogyan alakult az otthoni munkavégzés elterjedtsége a magyar munkavállalók körében a Covid19-járvány idején, illetve ez hogyan változott meg 2025-re. Eredményeink szerint 2025-ben az otthoni munkavégzés aránya ugyan elmaradt a járvány idején mért arányoktól – amely főként 2020 tavaszán, illetve 2020–2021 őszi és téli időszakában volt kiemelkedő –, a járványt megelőző időszakhoz képest azonban feltételezhetően jóval magasabb maradt. Emellett növekedett azok aránya, akik csak részben végeztek otthonról munkájukat, vagyis az otthoni munkavégzés 2025-re vegyesebb összetételűvé vált, a hibrid formák felé tolódott.

Második kutatási kérdésünk arra irányult, hogy milyen társadalmi egyenlőtlenségek voltak megfigyelhetők az otthoni munkavégzés kapcsán a Covid19-világjárvány alatt, illetve ezek hogyan alakultak 2025-ben. A vizsgált időszakokban mind iskolai végzettség, mind foglalkozások szerint törésvonal húzódott a magasabb és alacsonyabb státuszú dolgozók között az otthoni munkavégzés tekintetében. Míg a járvány ideje alatt a nők nagyobb eséllyel dolgoztak otthonról, a járványhelyzet elmúltával a háztartásban élő kisgyermek határozta meg inkább az otthoni munkavégzést mind a nők, mind a férfiak körében. Látható az is, hogy az életkor hatása az otthoni munkavégzésre a járvány ideje alatt U alakú volt, vagyis a legfiatalabb és legidősebb korosztályokat jellemezte leginkább. Ez a járványt követően is fennmaradt, sőt, 2025-ben már az 50–59 éves korcsoport is ugyanakkora eséllyel dolgozott otthonról, mint a legfiatalabb korosztály. A járvány második, 2021-ben kezdődött szakaszában szerepe lett annak is az otthoni munkavégzésre, hogy kik

kaptak legalább egy Covid19 elleni védőoltást, amely hatás természetesen a járványt követően már nem volt számottevő.

Ezek az eredmények nemcsak a járvány hatásainak jobb megértéséhez járulnak hozzá, hanem fontos gyakorlati következtetésekkel is járnak a munka világának jövőbeli alakulására nézve. Az otthoni munkavégzés tartósabb jelenléte új kihívásokat és lehetőségeket vet fel mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára, különös tekintettel a munka-magánélet egyensúlyára, a termelékenységre és a munkaerőpiaci egyenlőtlenségekre. A jövőbeni kutatásoknak érdemes lesz tovább vizsgálniuk, hogy ezek az átalakulások milyen hosszú távú társadalmi és gazdasági következményekkel járnak, valamint hogy milyen szakpolitikai lépések segíthetik a rugalmas és igazságos munkavégzési formák fenntartását.

Irodalom

- Aczel, B. – Kovacs, M. – van der Lippe, T. – Szaszi, B. (2021): Researchers Working from Home: Benefits and Challenges. *PloS ONE*, 16(3): e0249127, 1–13.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
- Allen, T. D. – Golden, T. D. – Shockley, K. M. (2015): How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2): 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D. – Merlo, K. – Lawrence, R. C. – Slutsky, J. – Gray, C. E. (2021): Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70(1): 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Ammons, S. K. – Markham, W. T. (2004): Working at Home: Experiences of Skilled White-Collar Workers. *Sociological Spectrum*, 24(2): 191–238.
- Astroza, S. – Tirachini, A. – Hurtubia, R. – Carrasco, J. A. – Guevara, A. – Munizaga, M. – Figueroa, M. – Torres, V. (2020): *Mobility Changes, Teleworking, and Remote Communication during the COVID-19 Pandemic in Chile. Findings*.
<https://doi.org/10.32866/001c.13489>
- Bailey, D. E. – Kurland, N. B. (2002): A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4): 383–400.
- Bhumika (2020): Challenges for Work-Life Balance during COVID-19 Induced Nationwide Lockdown: Exploring Gender Difference in Emotional Exhaustion in the Indian Setting. *Gender in Management*, 35(7–8): 705–718.
<https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0163>
- Cannito, M. – Scavarda, A. (2020): Childcare and Remote Work during the COVID-19 Pandemic: Ideal Worker Model, Parenthood, and Gender Inequalities in Italy. *Italian Sociological Review*, 10(3S): 801–820. <https://doi.org/10.13136/isr.v10i3s>

- Çoban, S. (2021): Gender and Telework: Work and Family Experiences of Teleworking Professional, Middle-Class, Married Women with Children during the COVID-19 Pandemic in Turkey. *Gender, Work & Organization*, 1–15.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12684>
- Cooper, C. L. – Kurland, N. B. (2002): Telecommuting, Professional Isolation, and Employee Development in Public and Private Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4): 511–532.
- Dávid, B. – Herke, B. – Huszti, É. – Tóth, G. – Túry-Angyal, E. – Albert, F. (2021): A pandémia hatása a személyes kapcsolathálózati struktúrára. *Scientia et Securitas*, 2(3), 350–357.
- Del Boca, D. – Oggero, N. – Profeta, P. – Rossi, M. (2020): Women's and Men's Work, Housework and Childcare, Before and During COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4): 1001–1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- de Abreu e Silva, J. – Melo, P. C. (2018): Home telework, travel behavior, and land-use patterns: A path analysis of British single-worker households. *Journal of Transport and Land Use*, 11(1): 419–441.
- Dilmaghani, M. (2020): There is a Time and a Place for Work: Comparative Evaluation of Flexible Work Arrangements in Canada. *International Journal of Manpower*, 42(1): 167–192. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2019-0555>
- Elbaz, S. – Richards, J. B. – Provost Savard, Y. (2023): Teleworking and work-life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 64(4): 227–258. <https://doi.org/10.1037/cap0000330>
- Elldér, E. (2019): Who Is Eligible for Telework? Exploring the Fast-Growing Acceptance of and Ability to Telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. *Social Sciences*, 8(7): 200. <https://doi.org/10.3390/socsci8070200>
- Eurostat (2021): *Rise in EU population working from home*.
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>
- Fang, D. – Kang, S. K. – Kaplan, S. (2022): We need to make sure telecommuting does not exacerbate gender disparity. *The Lancet*, 400(10355): 795–797.
[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01211-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01211-9)
- Fodor, É. – Gregor, A. – Koltai, J. – Kováts, E. (2021): The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary. *European Societies*, 23(sup1): S95–S110. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1817522>
- Fonner, K. L. – Roloff, M. E. (2010): Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4): 336–361.
- Gajendran, R. S. – Harrison, D. A. (2007): The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6): 1524–1541.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

- Galanti, T. – Guidetti, G. – Mazzei, E. – Zappalà, S. – Toscano, F. (2021): Work from Home during the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7): e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gallacher, G. – Hossain, I. (2020): Remote Work and Employment Dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. *Canadian Public Policy*, 46(S1): S44–S54. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-026>
- Gálvez, A. – Tirado, F. – Martínez, M. J. (2020): Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12(9): 3567, 1–22. <https://doi.org/10.3390/su12093567>
- Giovanis, E. (2018): The relationship between teleworking, traffic and air pollution. *Atmospheric Pollution Research*, 9(1): 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.apr.2017.06.004>
- Golden, T. D. – Veiga, J. F. (2008): The Impact of Superior-Subordinate Relationships on the Commitment, Job Satisfaction, and Performance of Virtual Workers. *The Leadership Quarterly*, 19(1): 77–88.
- Graham, M. – Weale, V. – Lambert, K. A. – Kinsman, N. – Stuckey, R. – Oakman, J. (2021): Working at Home: The Effects of COVID-19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11): 938–943. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002337>
- Greenhaus, J. H. – Powell, G. N. (2003): When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2): 291–303. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Gurstein, P. (2001): *Wired to the World: Chained to the Home: Telework in Daily Life*. Vancouver: UBC Press.
- Hamouche, S. – Parent-Lamarche, A. (2022): Teleworkers' job performance: a study examining the role of age as an important diversity component of companies' workforce. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(2): 293–311. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2022-0057>
- Handy, S. L. – Mokhtarian, P. L. (1996): The Future of Telecommuting. *Futures*, 28(3): 227–240.
- Harpaz, I. (2002): Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, *Organization and Society*. *Work Study* 51(2): 74–80.
- Horváth, J. K. – Komlós, K. E. – Krisztalovics, K. – Röst, G. – Oroszi, B. A. (2022): A COVID-19 világjárvány első két éve Magyarországon. *Népegészségügy*, 99(1), 6–19.
- Huszár, Á. – Székely, G. – Zsom, B. – Kincses, Á. (2015): *A társadalom rétegződése*. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- ILO (2016): *Employment*. <https://www.ilo.org/resource/employment-1>

- ILO (2021): Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. In *2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20*, online, April 14–16. Geneva: International Labour Organization.
- Johnson, L. C. – Audrey, J. – Shaw, S. M. (2007): Mr Dithers Comes to Dinner: Telework and the Merging of Women's Work and Home Domains in Canada. *Gender, Place, and Culture*, 14(2): 141–161.
- Kahn, R. L. – Wolfe, D. M. – Quinn, R. P. – Snoek, J. D. – Rosenthal, R. H. (1964): *Organizational Stress*. New York: John Wiley & Sons.
- Karsai, M. – Koltai, J. – Vásárhelyi, O. – Röst, G. (2020): Hungary in mask/maszk in Hungary. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, (2).
- Katsabian, T. (2020): *The Telework Virus: How the COVID-19 Pandemic Has Affected Telework and Exposed Its Implications for Privacy and Equality*. SSRN Scholarly Paper, Rochester, NY: Social Science Research Network.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3684702>
- Kaufman, G. – Taniguchi, H. (2021): Working from Home and Changes in Work Characteristics during COVID-19. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7 1–2. <https://doi.org/10.1177/237802312111052784>
- Khalifa, M. – Davison, R. (2000): Exploring the Telecommuting Paradox. *Communications of the ACM*, 43(3): 29–31.
- Koltai, J. A. – Prinz, D. – Röst, G. (2021): Munkaerőpiaci alkalmazkodás a koronavírus-járvány idején – egy reprezentatív felmérés eredményei. In Kézdi, G. – Bördös, P. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2020*. Budapest: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont – ELKH, 97–101.
- Koren, M. – Pető, R. (2020): Mely iparágakban és régiókban van lehetőség hosszú távon is távmunkára? In Fazekas, K. – Kónya, I. – Krekó, J. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2020*. Budapest: Közgazdasági és Regionális Tudományi Kutatóközpont, ELKH, 158–168.
- Köllő, J. (2021): Foglalkoztatás a koronavírus-járvány első hullámának idején. In Fazekas, K. – Elek, P. – Hajdu, T. (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2019*. Budapest: Közgazdasági és Regionális Tudományi Kutatóközpont – ELKH, 220–232.
- KSH (2022): *Munkaerőpiaci folyamatok, 2022. I. negyedév*.
<https://www.ksh.hu/s/kiadvanyok/munkaeropiacy-folyamatok-2022-i-nev/index.html>
- KSH (2023): *A távmunkában, home office-ban foglalkoztatottak aránya*.
<https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2023/2-7-sdg-8#definitions>
- KSH (2025): *Munkaerő-felmérés, Gazdasági aktivitási kérdőív 2025*. https://www.ksh.hu/docs/hun/info/02osap/2025/kerdoiv/k251539_2.pdf
- Leeper, T. J. (2024): *Margins: Marginal Effects for Model Objects. R package version 0.3.28*.

- López-Igual, P. – Rodríguez-Modroño, P. (2020): Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability*, 12(21): 8797. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Miglioretti, M. – Gragnano, A. – Margheritti, S. – Picco, E. (2021): Not All Telework is Valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1): 11–19. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>
- Mihálka, M. (2017): A munka-család interferencia áttekintése a szakirodalom tükrében. *Kapocs*, 16(73): 3–11.
- Mininni, G. – Manuti, A. (2020): *Pleasures and Pains about Remote Work Experience during the Covid-19 Global Pandemic: A Diatextual Approach*. *Linguistica: Revista de Estudos Linguísticos da Universidade do Porto*, 221–244.
- Morgan, R. E. (2004): Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges. *European Business Review*, 16(4): 344–357.
- Ory, D. T. – Mokhtarian, P. L. (2006): Which Came First, the Telecommuting or the Residential Relocation? An Empirical Analysis of Causality. *Urban Geography*, 27(7): 590–609. <https://doi.org/10.2747/0272-3638.27.7.590>
- Pető, R. (2022): Az otthoni munkavégzés lehetőségei Magyarországon. In Horn, D. – Bartal, A. M. (szerk.): *Fehér könyv a Covid-19-járvány társadalmi-gazdasági hatásairól*. Budapest: Eötvös Loránd Kutatási Hálózat – Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont – Közgazdaság-tudományi Intézet, 204–212.
- Pirohov-Tóth, B. – Kiss, Z. (2022): A COVID-19 vírus munkavállalói kompetenciákra gyakorolt hatása. *Új Munkaügyi Szemle*, 3(2), 13–24.
- Pratt, J. H. (1999): Selected Communications Variables and Telecommuting Participation Decisions: Data from Telecommuting Workers. *The Journal of Business Communication*, 36(3): 247–254.
- Pulido-Martos, M. – Cortés-Denia, D. – Lopez-Zafra, E. (2021): Teleworking in Times of COVID-19: Effects on the Acquisition of Personal Resources. *Frontiers in Psychology*, 12, 685275, 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.685275>
- Pyöriä, P. (2011): Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4): 386–399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- R Core Team (2013): *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria. <http://www.R-project.org/>
- Ráthonyi, G. – Bába, É. B. – Szabados, G. – Ráthonyi-Ódor K. (2021): A COVID-19-pandémia hatása a munkavállalók fizikai aktivitására. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2021.2.7>
- Rudolph, C. W. – Zacher, H. (2020): “The COVID-19 Generation”: A Cautionary Note. *Work, Aging and Retirement*, 6(3): 139–145. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa009>

- Şentürk, E. – Sağaltıcı, E. – Geniş, B. – Günday Toker, Ö. (2021): Predictors of Depression, Anxiety and Stress among Remote Workers during the COVID-19 Pandemic. *Work*, 70(1): 41–51. <https://doi.org/10.3233/WOR-210082>
- Shin, J.-Y. – Takenoshita, H. (2022): Who Can Become a Teleworker during the COVID-19 Pandemic? *理論と方法*, 37(1): 69–89. <https://doi.org/10.11218/ojjams.37.69>
- Sullivan, C. – Lewis, S. (2001): Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Tahlyan, D. – Said, M. – Mahmassani, H. – Stathopoulos, A. – Walker, J. – Shaheen, S. (2022): For whom did telework not work during the Pandemic? Understanding the factors impacting telework satisfaction in the US using a multiple indicator multiple cause (MIMIC) model. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 155, 387–402. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.11.025>
- Tejero, L. M. S. – Seva, R. R. – Fadrilan-Camacho, V. F. F. (2021): Factors Associated with Work-Life Balance and Productivity Before and During Work from Home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12): 1065–1072. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002377>
- Tremblay, D.-G. – Thomsin, L. (2012): Telework and Mobile Working: Analysis of its Benefits and Drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1): 100–113.
- Xu, C. – Jing, F. – Lu, Y. – Ni, Y. – Tucker, J. – Wu, D. – Zhou, Y. – Ong, J. – Zhang, Q. – Tang, W. (2022): Summarizing methods for estimating population size for key populations: a global scoping review for human immunodeficiency virus research. *AIDS Research and Therapy*, 19(1): 9. <https://doi.org/10.1186/s12981-022-00434-7>
- Zhang, C. – Yu, M. C. – Marin, S. (2021): Exploring Public Sentiment on Enforced Remote Work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6): 797–810. <https://doi.org/10.1037/apl0000933>
- Zhang, S. – Moeckel, R. – Moreno, A. T. – Shuai, B. – Gao, J. (2020): A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>
2020. évi CIX. törvény. <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/e35363d964683da1d1a8b57aa9220fe36dfb5f7f/megtekintes>
2021. évi CXXX. törvény. [https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2100130.tv283/2020.\(VI.17.\)korm.rendelet](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2100130.tv283/2020.(VI.17.)korm.rendelet). <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/7f5ec4710bd89dc281ab3d08def94bbc8079351e/megtekintes>
- 393/2021. (VII. 2.) korm.rendelet. <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/c6fac4c879c0ed6f84d2191481357b415fbc95db/megtekintes>
- 40/2020. (III. 11.) korm.rendelet. <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/6ddbac40c788cb35b5bd5a5be4bb31294b59f9fc/megtekintes>

- 45/2020. (III. 14.) korm.rendelet. <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/9421b74af54379d07ba8934a5fe3180c7f62d0be/megtekintes>
- 478/2020. (XI. 3.) korm.rendelet. <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/8cbd291e418e353982f0af40c3a77d83c5d62fd4/megtekintes>
- 487/2020. (XI. 11.) korm.rendelet. <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/db82b51beb85867396aac154b743ee26563ba9ad/megtekintes>
- 598/2021. (X. 28.) korm.rendelet a munkahelyek koronavírus elleni védelméről.
<https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/6d2eaf7183bf5d59271a9fe8337579625ddd375b/megtekintes>
- 71/2020 (III. 27.) korm.rendelet. <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/19f1d27b1584ffb22ff468a3635013b9f1813b5e/megtekintes>