

VÝSKUM ROZŠIROVANIA PRÁCE NA DIAĽKU V KONTEXTE VYŠEHRADSKEJ ŠTVORKY POČAS EPIDÉMIE COVID-19

THE EXAMINATION OF THE PREVALENCE OF REMOTE WORK IN THE CONTEXT OF THE VISEGRAD FOUR DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Vivien Pásztóová

Abstract

It can be observed that the effective operation of human resource management and the working conditions have undergone radical changes compared to the last few decades. Nowadays, the most influential factor affecting the traditional forms of work is the COVID-19 virus which appeared in Wuhan, China in 2019. The classical forms of work became challenging for people in many segments of the society and economy. This study uses a comparative analysis to examine the prevalence of remote work in the Visegrad countries, using both pre-pandemic and the latest post-pandemic data. It is also concerned with the analysis of the households' Internet access. The research uses a secondary survey and relies on the databases of Eurostat, Eurofound and the OECD. In conclusion, the data from the examined period reflect the fact that among the Visegrad countries, Poland is a leader in the use of remote work both in the pre-pandemic period and during the global epidemic. Hungary shows a relatively steady trend, while Slovakia reflects an increase. On the other hand, the Czech Republic reveals a decrease in the prevalence of remote work during the pandemic.

Key words: human resource, remote work, ICT, Covid-19, Visegrad four

JEL Code: J24, O15, O33

Úvod

V rámci organizácie je ľudský kapitál predstaviteľom znalostí a prepojených kompetencií, hrá významnú úlohu v úspešnom prežití a fungovaní, pretože ľudia sú schopní vyvíjať sa, meniť sa a prichádzať s novými myšlienkami (Armstrong, 2006). Vznik, a aplikácia inovatívnych technológií a digitalizácia všetkých segmentov sociálnej a ekonomickej existencie predstavujú

množstvo výziev, avšak inovatívne nástroje a počítačové zdroje sa v našom prostredí objavujú takmer nevyčerpatelne. Aby si udržali účinnosť a dobre využívali výhody, musia sa vládne aj obchodné orgány správať vyvážené a účelne (Vinichenko a kol., 2021). Madsen (2011) súběžne tvrdí, že niektoré vedecké a nevedecké literatúry považovali vznik práce na diaľku ako podobný rozsiahly obrat, a ako možné riešenie zvyšovania výkonnosti komúnit na pracovisku, ktoré je v súlade s využívaním príležitostí, ktoré IKT prinášajú. V spoločnosti informačných a komunikačných technológií nespočetné množstvo štúdií ukázalo, že nástroje IKT umožňujú zavedenie flexibilnejších a nákladovo efektívnejších pracovných metód a že práca z domu je stále dôležitejšou otázkou politik trhu práce (Pyöriä, 2011).

Cieľom tejto štúdie je pomocou komparatívnej analýzy vo vyšehradských krajinách preskúmať vývoj prevalencie práce na diaľku na základe predpandemických a súčasných údajov spôsobených ochorením Covid-19. Výskum založený na sekundárnom prieskume čerpá z databáz Eurostatu, Eurofoundu a OECD a hodnotí vývoj indikátora merajúceho možnosti prístupu domácností na internet a prevalenciu práce na diaľku.

1 Prehľad literatúry

Mnoho výskumníkov z oblasti práce z domova zdôraznilo, že práca vykonaná mimo centra pracoviska prehodnocuje motiváciu, prístup zamestnancov, a organizačné perspektívy k práci (Morganson et al, 2010). Prostriedky poskytnuté technológiou zaručujú adaptabilnejšiu prácu a rozsiahlejší prístup k informáciám, ako aj široké spektrum komunikačných možností (Braukmann & Schmitt & Ďuranová, 2018). Práca na diaľku je taká atypická forma práce, ktorá znamená nepretržitú prácu mimo pracoviska s využitím príležitostí, ktoré poskytuje informačná a komunikačná technológia. Jednou z najdôležitejších podmienok je zabezpečenie funkčného technologického vybavenia. Nielenže poskytuje významné výhody zamestnávajúcej organizácii a zamestnancom, ale ponúka aj riešenia mnohých problémov, ktoré postihujú spoločnosť (Karácsony, 2021). Vďaka opatreniam zvyšujúcim výkonnosť, práca z domu znižuje dochádzanie zamestnancov medzi pracoviskom a domovom, čo im umožňuje tráviť viac času so svojimi blízkymi a venovať sa svojim voľnočasovým aktivitám. Úspech práce na diaľku sa však nedá predpovedať, je dôležité, aby zamestnávajúce organizácie určili správnych zamestnancov a úlohy, ktoré sa majú vykonať a poskytli potrebné kontrolné a pracovné podmienky (Wicks, 2002). Práca z domu môže nepriaznivo ovplyvniť lojalitu zamestnancov voči organizácii, navyše pracovný čas je ťažké definovať, chýba podpora a možnosti kariérneho postupu sa obmedzujú alebo rozmazávajú (Baard &

Thomas, 2010). V Českej republike mala epidémia koronavírusu obrovský vplyv na možnosti práce z domu, pretože niektoré odvetvia (napr. veľkoobchod, maloobchod, potraviny) neboli schopné poskytnúť ľuďom prácu na diaľku, zatiaľ čo iné odvetvia, napr. kancelárske práce a vzdelávanie, áno (Vrchota a kol., 2020). Goździewska-Nowicka a kol. (2020) vo svojom výskume v oblasti poľskej mestskej správy skúmali zavedenie práce na diaľku počas epidémie koronavírusu. Ich štúdia ukázala, že zavedenie práce na diaľku umožnilo organizáciám dosiahnuť technologický pokrok. Na Slovensku v čase epidémie koronavírusu pracovalo v home office sedemkrát viac zamestnancov ako predtým. Značná časť zamestnancov by si chcela zachovať možnosť práce na diaľku aj po odznení zdravotnej krízy, ale väčší dôraz je potrebné klásť na produktivitu a zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (Karácsony, 2021). Kazai-Ónodi a Holló (2020) vo svojej štúdií opisujú, že v Maďarsku bol výskyt práce na diaľku nižší ako priemer v EÚ ešte skôr, ako vyplávala na povrch epidémia koronavírusu. V súvislosti s výskumom zistili, že najvýraznejším negatívom zavedenia práce na diaľku je nedostatok priamych kolegiálnych vzťahov a vymedzenie rozdielu medzi prácou a domácimi povinnosťami.

1.1 Metodológie výskumu

Štúdia je sekundárnym výskumom založeným na databázach Eurostatu, Eurofoundu a OECD. Primárne sa skúmalo obdobie medzi rokmi 2016 a 2020, údaje o ukazovateli merajúcom prácu na diaľku sa však zistili aj za obdobie v roku 2021 (február až marec). V priebehu komparatívnej analýzy je možné údaje považovať za súhrn, ktorý okrem možností prístupu domácností na internet vo vyšehradských krajinách skúma aj vývoj ukazovateľa merajúceho prevalenciu práce na diaľku v určenom období. Údaje sú ilustrované pomocou funkcie tabuľky v programe Microsoft Word.

1.1.2 Výsledky výskumu

Kľúčové výsledky sekundárnej štúdie sú vysvetlené pomocou tabuliek. Najdôležitejšou podmienkou práce z domu sú funkčné a použiteľné informačné a komunikačné zariadenia, ktoré zahŕňajú stolné a prenosné zariadenia, smartfóny a tablety (Eraso & Garcés, 2020).

Tabuľka 1, založená na databáze Eurostat¹ v rokoch 2016-2020, skúma vyšehradské krajiny a opisuje možnosti prístupu domácností na internet v členení na jednotlivé roky. V

¹[Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/)

sledovanom období je vo všetkých vyšehradských krajinách vidieť nárast ukazovateľa merajúceho prístup domácností na internet. Podľa databázy má v roku 2020 v Poľsku 90% domácností prístup na internet doma, v Českej republike a Maďarsku je tento podiel podobný, čo predstavuje 88% domácností, zatiaľ čo na Slovensku má 86% domácností prístup na internet. V porovnaní s počiatočným obdobím štúdie však Poľsko a Maďarsko v súčasnosti vykazujú najväčší pokrok, pričom prvý z nich dosahuje 10% a druhý 9%.

Tab. 1: Prístup domácností k internetu (%)

	2016	2017	2018	2019	2020
Česká republika	82	83	86	87	88
Poľsko	80	82	84	87	90
Maďarsko	79	82	83	86	88
Slovenská republika	81	81	81	82	86

Zdroj: databáza Eurostat

Veľký obrat do práce priniesla aj epidémia, ktorá vznikla a zúrila v roku 2020, pre ktorú sa zavedenie práce na diaľku ukázalo ako praktické riešenie (Buomprisco a kol., 2021). S hlavným cieľom obmedziť a spomaliť šírenie koronavírusu zaviedla každá vláda ustanovenia na zvýšenie podielu práce na doma (Karácsony, 2021). V dôsledku pandémie môžu inštitúcie zaviesť rozšírenie práce na diaľku, aj keď sú v týchto pracovných procesoch stále úplne neskúsené, (Lennert, 2020).

Podľa údajov spracovaných v databáze Eurofound² na základe Európskeho prieskumu pracovných podmienok (2015), 8% pracovníkov v Českej republike, 8% v Poľsku, 9% v Maďarsku a 9% na Slovensku pracovalo doma s využitím nástrojov IKT.

Tabuľka 2 uvádza percentuálne rozdelenie celkovej zamestnanosti tých, ktorí pracujú z domu v krajinách V4, na základe databázy Eurostat³. Jednotlivé údaje sa týkajú počtu aktívne zamestnaných pracovníkov vo veku 20-64 rokov bez ohľadu na pohlavie v období 2016-2020 v členení podľa rokov. Pri sledovaní obdobia 2016-2019 je možné tvrdiť, že najkolidávnejší trend vykazuje Maďarsko a Poľsko, pretože v priebehu rokov došlo k minimálnemu nárastu alebo poklesu v súvislosti s vývojom ukazovateľa merajúceho percento

² Percentage of workers doing telework and ICT-based mobile work | (europa.eu)

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/23ef0345-5bd2-4661-b256-4f7f09f27f6a?lang=en>

zamestnancov pracujúcich z domu. V prípade Česka a Slovenska možno každý rok pozorovať nárast o niekoľko desiatín percenta. Počas roka 2020, keď sa šírila pandémia Covid-19, však hodnoty ukazovateľov vykazujú nárast v každej z vyšehradských krajín. V Poľsku 8,9% aktívne zamestnaných pracuje z domu, v Českej republike 7,3% pracovníkov, na Slovensku 5,7% a v Maďarsku 3,6% bolo nútených pracovať z domu.

Tab. 2: Percentuálne rozdelenie celkovej zamestnanosti tých, ktorí pracujú z domu

	2016	2017	2018	2019	2020
Česká republika	3.9	3.9	4.0	4.6	7.3
Poľsko	5.4	4.5	4.6	4.6	8.9
Maďarsko	3.0	2.5	2.3	1.2	3.6
Slovenská republika	3.3	3.5	3.6	3.6	5.7

Zdroj: databáza Eurostat

Elektronický prieskum nadácie Eurofound⁴ Living, Working and Covid-19 poskytuje prehľad o dopadoch epidémie koronavírusu na obyvateľstvo, ktorého cieľom je pomôcť tvorcom politik dostáť sa z vírusovej krízy.

Tabuľka 3 vychádza z databázy nadácie Eurofound a uvádza podiel pracovníkov nútených pracovať z domova v dôsledku pandémie Covid-19 pre každú vyšehradskú krajinu. Údaje pokrývajú obdobie od roku 2020 (apríl-máj) do 2021 (február-marec) a ilustrujú hodnotu ukazovateľa v percentuálnom rozdelení. V skúmanom období 2020 (apríl máj) v Českej republike pracuje 34,1% zamestnancov z domu, v Poľsku je prechodom na prácu z domu postihnutých 31,1% zamestnancov v aktívnom zamestnaní, zatiaľ čo na Slovensku 29,3% zamestnancov vykonáva ich prácu v domácom prostredí. V porovnaní krajín V4 má Maďarsko najnižšiu hodnotu ukazovateľa, 28,1%. Na základe údajov z roku 2021 v Českej republike došlo v porovnaní s predchádzajúcim skúmaným obdobím k zníženiu podielu ľudí pracujúcich v home office o približne 5%. Poľsko má stúpajúci trend v ukazovateli práce z domu, s ďalším nárastom o 8,8%, čiže 39,9% pracovníkov pracuje z domu. Pokiaľ ide o Maďarsko, hodnota indikátora relatívne stagnuje, pretože ukazuje iba pokles o 0,10%. V prípade Slovenska sa ukazovateľ merajúci podiel zamestnancov nútených pracovať na diaľku zvýšil o 3,6%.

⁴ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19 dataset*, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

Tab. 3: Podiel práce z domu počas pandémie (%)

	2020 Apríl-Máj	2021 Február-Marec
Česká republika	34,1	29,5
Poľsko	31,1	39,9
Maďarsko	28,1	28,0
Slovenská republika	29,3	32,9

Zdroj: databáza Eurostat

V súvislosti so štúdiom databázy Eurofound⁵ možno povedať, že pri pozorovaní údajov za rok 2020 (jún-júl) v Poľsku 12,5%, na Slovensku 17,6%, a v Maďarsku 19,9% ľudí pracujúcich z domu sú veľmi spokojní s kvalitou svojej práce v domácom prostredí. Platí to aj pre 25% pracovníkov home office-u v Českej republike. Údaje sú uvedené v tabuľke 4.

Tab. 4: Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi vyhláseniami o práci z domu počas epidémie Covid-19? (S kvalitou svojej práce som spokojný.)

	Absolútne súhlasím	Súhlasím	Neviem sa rozhodnúť	Nesúhlasím	Absolútne nesúhlasím
Česká republika	25,0%	46,2%	23,4%	3,4%	1,9%
Poľsko	12,5%	46,5%	21,6%	10,4%	8,9%
Maďarsko	19,9%	51,9%	12,0%	7,5%	8,7%
Slovenská republika	17,6%	51,1%	18,1%	8,5%	4,6%

Zdroj: databáza Eurofound

Tabuľka 5 ukazuje spokojnosť pracovníkov home office-u s množstvom práce, ktorú vykonali, v členení podľa krajín V4 v období 2020 (jún-júl). V Maďarsku je 15,5% tých, ktorí

⁵ Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19 dataset*, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

pracujú z domu úplne spokojných s množstvom svojej práce, 14,8% v Českej republike, 12,2% v Poľsku a 12,9% na Slovensku.

Tab. 5: Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi vyhláseniami o práci z domu počas epidémie Covid-19? (Som spokojný s množstvom práce, ktorú vykonávam.)

	Absolútne súhlasím	Súhlasím	Neviem sa rozhodnúť	Nesúhlasím	Absolútne nesúhlasím
Česká republika	14,8%	46,0%	23,3%	11,0%	4,9%
Poľsko	12,2%	33,5%	31,7%	12,6%	10,0%
Maďarsko	15,5%	41,7%	19,1%	9,8%	13,9%
Slovenská republika	12,9%	41,8%	28,4%	10,5%	6,5%

Zdroj: databáza Eurofound

Nadácia Eurofound⁶ sa vo svojom návrhu práce pokrývajúceho obdobie 2021-2024 mieni aj naďalej zameriavať okrem iného aj na ovplyvňujúce efekty a dôsledky pandémie spôsobenej ochorením Covid-19 z hľadiska pracovných podmienok a kvality. Nadácia Eurofound, ktorá stavia na odborných znalostiach, ktoré v priebehu rokov získala, hodnotí doteraz vzniknuté tendencie a zameriava sa na identifikáciu a riešenie problémov v budúcnosti.

Konklúzia

Epidémia koronavírusu ovplyvnila trh práce vo všetkých krajinách sveta, v dôsledku čoho zamestnávateľia umožnili svojim zamestnancom vykonávanie práce pomocou rôznych alternatívnych riešení, aby splnili hygienické opatrenia uložené vládami a spomalili šírenie Covid-19. Podobne aj táto štúdia uvádza prevalenciu jednej atypickej formy práce so zameraním na vyšehradske krajiny. Časť sekundárneho výskumu, ktorá tvorí našu vlastnú komparatívnu štúdiu, bola vykonaná s odkazom na databázy Eurostatu, Eurofoundu a OECD. V súvislosti s vlastnou štúdiou bol analyzovaný vývoj indikátora merajúceho možnosti prístupu domácností na internet v rámci krajín V4 v období 2016 až 2020. Ďalej sme

⁶ [Pracovné podmienky a udržateľná práca | Eurofound \(europa.eu\)](https://europa.eu/eurofound/)

pozorovali zmeny v ukazovateli merajúcom podiel zamestnancov pracujúcich z domu ako percento z celkovej zamestnanosti. Okrem toho bolo obdobie medzi rokmi 2020 (marec-apríl) a 2021 (február-marec), čo je časový interval pre vrchol pandémie Covid-19, analyzované pre indikátor rozširovania home office-u pre krajiny V4. V súvislosti s touto analýzou bola predstavená aj spokojnosť pracovníkov na diaľku s kvalitou a kvantitou ich práce.

Indikátor merajúci prístup domácností na internet vykazuje vzostupný trend v krajinách V4 v sledovanom období. Najväčšie zlepšenie vykazuje Poľsko s 10% nárastom za päť rokov. Pripojenie sa k internetu je podmienkou práce z domu, pretože zamestnanec môže výsledky svojej práce odovzdať svojmu zamestnávateľovi iba prostredníctvom príležitostí, ktoré mu poskytuje internet.

V prípade ukazovateľa merajúceho podiel osôb pracujúcich v domácom prostredí ako percento z celkovej zamestnanosti vykazuje Slovensko a Česká republika relatívne ustálený trend s väčším alebo menším nárastom. V prípade Maďarska a Poľska indikátor taktiež ukazuje pokles a nárast v priebehu rokov. Do roku 2020 však bola hodnota ukazovateľa pre Poľsko najvyšším percentuálnym rozdelením medzi krajinami V4, pričom 8,9% z celkovej zamestnanosti pracovalo v home office.

V porovnaní medzi rokmi 2020 (marec-apríl) a 2021 (február-marec) sa ukazovateľ merajúci prácu doma v Maďarsku relatívne nemenil, čo malo za následok pokles iba o 0,10%. V prípade Slovenska je možné pozorovať ďalší nárast, zatiaľ čo v Českej republike je možné pozorovať pokles vo vývoji ukazovateľa. V Poľsku sa však do roku 2021 (február až marec) percentuálne rozdelenie osôb pracujúcich v domácom prostredí zvýšilo na 39,9%. Napriek tomu, že Poľsko malo počas skúmaného obdobia najvyšší podiel zamestnancov pracujúcich na diaľku spomedzi krajín V4, Goździewska-Nowicka a kol. (2020) vo svojom výskume zdôraznili, že súbor právnych predpisov o práci na diaľku v poľskom pracovnom práve je dosť neúplný.

V Českej republike je 25,5% tých, ktorí pracujú v home office, úplne spokojných s kvalitou svojej práce, zatiaľ čo v Maďarsku je s množstvom svojej práce spokojných 15,5% zamestnancov.

Celkovo vzaté, na základe sekundárneho výskumu je možné konštatovať, že spomedzi skúmaných vyšehradských krajín je Poľsko lídrom v každom zo skúmaných ukazovateľov. Slovensko vykazuje menší nárast ukazovateľov, zatiaľ čo Maďarsko a Česká republika vykazujú najkolidnejší trend.

Referencie

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Great Britain: Cambridge University Press, 31-35.
- Baard, N., Thomas, A., (2010). Teleworking in South Africa: Employee Benefits and Challenges: SA Journal of Human Resource of Management Vol.8, No.1, SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 8(1), Art. #298, 10 pages. DOI: 10.4102/sajhrm.v8i1.298
- Belzunegui-Eraso, A. Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. In *Sustainability*, 1-6. doi:10.3390/su12093662
- Braukmann, J., Schmitt, A., Ďuranová, L. et al. (2018). Identifying ICT-Related Affective Events Across Life Domains and Examining their Unique Relationships with Employee Recovery. *J Bus Psychol* 33, 529–544 Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9508-7>
- Buomprisco, G., Ricci, S., Perri, R. and De Sio, S. (2021). Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2), em0073. <https://doi.org/10.21601/ejeph/9705>
- Goździewska-Nowicka, A. Modrzyńska, J. Modrzyński, P. (2020). Teleworking and Remote Work in Local Government Administration Management Poland. *European Research Studies Journal*, Vol.XXIII, Special Is. 2, DOI: 10.35808/ersj/1923
- Karácsony, P. (2021). Impact of Teleworking on Job Satisfaction among Slovakian Employees in the era of COVID-19: *Business Perspectives*, Vol.19, Is. 3, 2-4. doi:10.21511/ppm.19(3).2021.01
- Karácsony, P., Izsák, T., & Vasa, L. (2020). Attitudes of Z generations to job searching through social media. *Economics and Sociology*, 13(4), 227-240. doi:10.14254/2071-789X.2020/13-4/14
- Kazai-Ónodi, A. Holló, S. (2020). A távmunkában rejlő lehetőségek The Potential of Teleworking. Corvinus University of Budapest, DOI: 10.14267/RETP2020.02.17
- Lennert J., (2020). A távmunka széleskörű elterjedésének lehetséges hatása a magyarországi vándormozgalmi mintázatokra: Tér és Társadalom, évf. 34, sz. 2,1-2. <https://doi.org/10.17649/TET.34.2.3269>
- Madsen, S. R. (2011). *The Benefits, Challenges, and Implications of Teleworking: A Literature Review*. [online]. Utah Valley State College, 1-9. Retrieved from

[Telework+#2.pdf \(brainmass.com\)](#)

- Pyöria, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. In *Management Research Review*, Vol. 34, No. 4, DOI 10.1108/01409171111117843
- Vinichenko, M.V.; Rybakova, M.V.; Chulanova, O.L.; Barkov, S.A.; Makushkin, S. A.; Karacsony, P. Views on Working with Information in a Semi-Digital Society: Its Possibility to Develop as Open Innovation Culture. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 2021, 7, 160. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020160>
- Vrchota, J. Maříková, M. a Řehoř, P. (2020). Teleworking in Small and Medium Enterprises (SMES) before the Onset of Coronavirus Crisis on the Czech Republic. *Journal of Contemporary Management Issues*, DOI: <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.2.8>
- Wicks, D. (2002). Successfully Increasing Technological Control through Minimizing Workplace Resistance: Understanding the Willingness to Telework. *Management Decision* 40/7, 15. DOI 10.1108/00251740210438508

Contact

Vivien Pásztóová

Univerzita J. Selyeho

Hradná 167/21, P. O. Box 54, 945 01 Komárno, Slovakia

vivien.pasztoova97@gmail.com