

ROZŠÍROVANIE PRÁCE NA DIAĽKU V EURÓPSKEJ ÚNII (27 KRAJÍN)

THE PREVALENCE OF REMOTE WORK IN THE EUROPEAN UNION (27 COUNTRIES)

Vivien Pásztóová

Abstract

Remote work replaces the traditional work style, away from the workplace, with the help of tools provided by information and communication technology, it ensures carefree work and the transmission of results to the employer. In the past 3 years, employers have not switched to this form of work voluntarily, but in the devastating period of the coronavirus epidemic, it proved to be an acceptable solution to preserve the health of employees. In the member states of the European Union, teleworking was a well-known and used method even before the pandemic, but it was not so common in workplaces, a trend that changed because of the health crisis. The aim of the study is to assess the prevalence of telecommuters in EU countries (27 member states) through secondary research. The secondary data comes from the Eurostat database, and the study covers a four-year time interval and is presented in the reflection of self-edited tables. Based on the results of the investigation, it can be established that the Scandinavian countries (Finland, Denmark, Sweden) and some Benelux states (Netherlands, Luxembourg) are the leaders in the introduction of teleworking, not only in the years before the pandemic, but also during the pandemic. In relation to teleworking, many countries are characterized by a variable trend, however, the weakest development can be observed in the case of Bulgaria and Romania.

Key words: European Union- 27 countries, human resources, atypical employment, remote work, coronavirus

JEL Code: J81, O15, O52

Úvod

Európa je optimálnym miestom pre riešenie v rozšírení práce na diaľku, keďže v inovatívnom ekonomickom systéme založenom na znalostiach možno vďaka technologickým inováciám

realizovať stále viac úloh. Základnou podmienkou práce na diaľku je koordinácia zamestnávania a vybudovanie systému technickej siete (Gschwind & Vargas, 2019).

Jedným z najviditeľnejších dôsledkov pandémie je extrémne zvýšenie podielu pracovníkov na diaľku. Na základe ustanovení jednotlivých vlád, s cieľom obmedziť šírenie vírusu, boli zamestnanci nútení pracovať z domu (Ipsen et al., 2021). V Európskej únii nebola práca na diaľku ako forma zamestnania pre jednotlivé členské štáty typická, ale pandémie spôsobená Covid-19 poukázala na empirický význam práce na diaľku. Podľa názoru odborníkov, ktorí sa téme venujú, flexibilné zamestnávanie zostane aj do budúcnosti dobre fungujúcim trendom, ktorý má svoje výhody aj nevýhody (Pokojski & Kister & Lipowski, 2022).

Kým v roku 2017 len 5% európskych aktívnych zamestnancov vykonávalo svoju prácu doma, v dôsledku epidemickej situácie sa tento podiel zvýšil na 37% (López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020). Podiel ľudí pracujúcich z domu na čiastočný úväzok dosiahol 10%. Pred zdravotnou krízou nebol dopyt ani v odvetviach najvhodnejších pre prácu na diaľku (školsstvo, verejná správa a pod.). Dôsledky zavedenia práce na diaľku sa líšia nielen v ekonomických úsekoch, ale aj medzi jednotlivými členskými štátmi (Iordache et al., 2021). Epidémia tiež podporila rozšírenie práce na diaľku v krajinách, ktoré ju nepoužívali len zriedka alebo vôbec (Karácsony, 2021).

Cieľom štúdie je prostredníctvom sekundárneho výskumu preskúmať rozšírenie práce na diaľku v kontexte 27 členských štátov Európskej únie. Sekundárny výskum pokrýva štvorročný časový interval (2018-2021) databázy Eurostatu, ktorý prezentuje obdobie pred epidémiou koronavírusu a aktuálnu situáciu v dôsledku jeho šírenia.

1 Prehľad literatúry

Existuje mnoho názvov pre prácu na diaľku, vrátane práce s telekomunikačnými zariadeniami, domácej práce, virtuálnej práce. Hybridná práca znamená kombináciu tradičnej prezenčnej práce a práce na diaľku (Mäkikangas et al., 2022). Práca na diaľku s pomocou informačných a komunikačných technológií vytvára príležitosť pre zamestnancov vykonávať svoju prácu a nadväzovať spojenia odkiaľkoľvek na svete bez toho, aby museli cestovať. Táto atypická forma zamestnania nie je moderným vynálezom, viacerí známi výskumníci rozoberajú jej výhody a nevýhody z hľadiska efektivity práce (Kicheva, 2021). O vplyve práce na diaľku na výkon zamestnancov svedčí množstvo výskumov. Niektoré odborné výsledky odzrkadľujú, že práca na diaľku má pozitívny vplyv na pracovný výkon, zatiaľ čo

iné ukázali, že práca na diaľku vedie k sociálnej a profesionálnej izolácii, čo negatívne ovplyvňuje efektivitu práce a prenos vedomostných materiálov (Tunk & Kumar, 2021). Uskutočňuje sa aj výskum o koreláciách medzi prácou na diaľku, spokojnosťou zamestnancov a verejným zdravím, keďže väčšina výskumníkov sa domnieva, že miešanie pracovného a súkromného života vedie k duševným problémom (Schiffano et al., 2021). Existuje niekoľko výskumov EÚ, ktoré skúmajú zlučiteľnosť pracovného a súkromného života medzi členskými krajinami, preto sa Európa snaží podporovať flexibilné zamestnanie a vytvárať zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (Greenhill & Wilson, 2006). Medzi ciele, o ktorých sa malo diskutovať na zasadnutí Európskej rady v Lisabone v marci 2000, bola legislatíva o práci na diaľku, berúc do úvahy, že ekonomická transformácia založená na elektronických znalostiach je dôležitá pre rozvoj trhu práce. Pre zvýšenie flexibility pracoviska a maximálne využitie technických nástrojov bolo riešením zavedenie možnosti práce na diaľku (Marin, 2021). Článok 2 Európskej rámcovej dohody o práci na diaľku (2002) deklaruje, že práca na diaľku je druh práce, ktorý v rámci pracovnej zmluvy poskytuje zamestnancom prácu na diaľku z ich priestorov prostredníctvom informačných a komunikačných technológií. Definícia práce na diaľku sa však líši v závislosti od členských štátov EÚ, čo nie je jasné, aby bolo možné porovnať miery prevalencie medzi krajinami (Wojčák & Baráth, 2017). Možnosť práce na diaľku nebola v Európskej únii v poslednom desaťročí populárna, čo úplne prepísala epidémia koronavírusu, ktorá sa objavila v roku 2019. V rokoch 2009 až 2019 sa podiel osôb pracujúcich na diaľku takmer nemení, čo znamená 5.4% na úrovni EÚ (27 členských štátov). Rozšírenie práce na diaľku závisí od členských krajín, keďže rozdiely možno pozorovať v priemyselnej štruktúre zamestnanosti (Milasi & González-Vázquez & Fernández-Macías, 2021).

1.1 Metodológia výskumu

Výskum je primárne zameraný na zber literatúry súvisiacej s témou. Na základe podobného výskumu a spracovanej literatúry sme sformulovali tri predpoklady:

P₁: Epidémia koronavírusu podporila rozšírenie práce na diaľku vo väčšine európskych krajín.

P₂: Práca na diaľku nie je v juhovýchodnej Európe populárnou formou práce.

P₃: Západné krajiny sú z hľadiska práce na diaľku rozvinutejšie a pripravenejšie.

Štúdia prezentuje výsledky sekundárneho výskumu vo svetle údajov a percentuálnych rozložení získaných z databázy Eurostatu. Predpoklady sú overované na základe údajov z

databázy Eurostatu. Sekundárne údaje sú prezentované s jednoduchou popisnou analýzou. Údaje porovnávame s komparatívnou analýzou medzi jednotlivými členskými štátmi EÚ. Skúmanie sekundárnych údajov sa uskutoční počas štvorročného obdobia v rokoch 2018 až 2021. Môže sa stať, že pre niektoré krajiny nie sú aktuálne údaje dostupné alebo nie sú spoľahlivé, môže dôjsť k prerušeniu časového radu. Údaje sú prezentované v troch tabuľkách, podľa ktorých prvá tabuľka popisuje percentuálne rozdelenie tých, ktorí zvyčajne pracujú na diaľku, druhá tých, ktorí niekedy pracujú na diaľku, a tretia tých, ktorí nikdy nepracovali na diaľku. Hlavným prínosom sekundárneho výskumu je poskytnutie prehľadného obrazu o šírení práce na diaľku medzi členskými štátmi EÚ. Jednotlivé údaje a percentuálne rozdelenia sú prezentované pomocou tabuľkového programu Microsoft Word.

1.1.2 Výsledky výskumu

Štúdia z roku 2005 o práci na diaľku v Európskej únii pre 27 krajín Európskeho hospodárskeho priestoru ukázala, že približne 7% pracovnej sily pracovalo na diaľku štvrtinu svojho pracovného času, zatiaľ čo 1.7% pracovalo na plný úväzok (Blumberga & Pylinskaya, 2019). Tento trend je zastaraný a po niekoľkých rokoch možno pozorovať nárast podielu pracovníkov na diaľku.

V tabuľkách sú krajiny uvedené na základe ich medzinárodných dvojpísmenových kódov. V období roku 2021 údaje ukazujú zlom v časovom rade, ktorý je zvýraznený aj v troch tabuľkách. Vo všetkých troch tabuľkách chýbajú údaje za Švédsko z roku 2019.

Tabuľka 1 zobrazuje percentuálne rozdelenie osôb pracujúcich na diaľku za obdobie rokov 2018-2021 v členení podľa členských štátov EÚ. Údaje sa týkajú aktívnych zamestnancov (veková skupina 15-64) v ročnom členení bez ohľadu na pohlavie. Podľa agregovaných údajov pracovalo v roku 2018 na diaľku vo všeobecnosti 5.2% aktívnych zamestnancov v 27 členských krajinách EÚ. Tento pomer dosiahol do roku 2020 12.0%, pričom ďalší nárast možno pozorovať do roku 2021 (13.4%), takže v podmienkach EÚ mala epidémia koronavírusu výrazný vplyv na nárast podielu ľudí pracujúcich na diaľku. V roku 2018 medzi členskými štátmi podiel pracovníkov na diaľku dosiahol alebo prekročil 10% v Holandsku (14.4%), Fínsku (13.3%), Luxembursku (11%) a Rakúsku (10%). Po roku 2018 zasiahla pandémia v nasledujúcom období aj krajiny Európskej únie, a tak vo viacerých členských krajinách výrazne vzrástol podiel ľudí pracujúcich na diaľku. V roku 2021 je podiel pracovníkov pracujúcich na diaľku najvyšší v týchto krajinách: Írsko (32.0%), Luxembursko (28.1%), Švédsko (27%), Belgicko (26.2%), Fínsko (24.8%), Holandsko (22.5%). V prípade

Grécka možno pozorovať najviac kolísavý trend, zatiaľ čo ostatné krajiny indikujú menší či väčší nárast podielu zamestnancov pracujúcich z domu vo všeobecnosti. Len v prípade Rumunska (0.3%) a Bulharska (0.4%) možno v začiatočnom období výskumu vidieť hodnotu nižšiu ako 1%. Pokiaľ ide o Bulharsko, údaje nie sú nevyhnutne spoľahlivé, ale možno pozorovať mierny nárast podielu pracovníkov na diaľku, čo platí aj pre Rumunsko.

Tab. 1: Podiel aktívnych zamestnancov zamestnaných v práci na diaľku vo všeobecnosti (%)

	2018	2019	2020	2021
EU (27 krajín)	5.2	5.4	12.0	13.4 (p)
BE	6.6	6.9	17.2	26.2 (p)
BG	0.3 (s)	0.5	1.2	2.8 (p)
ČR	4.0	4.6	7.2	7.2 (p)
DK	7.8	7.8	17.0	18.1 (p)
DE	5.0	5.2	13.6 (p)	17.0 (p)
EE	7.4	6.6	12.2	14.9 (p)
IE	6.5	7.0	21.5	32.0 (p)
GR	2.0	1.9	7.0	6.7 (p)
ES	4.3	4.8	10.9	9.5 (pd)
FR	6.6	7.0	15.7	17.0 (pd)
HR	1.4	1.9	3.1	4.6 (p)
IT	3.6	3.6	12.2	8.3 (p)
CY	1.2	1.3	4.5	6.7 (p)
LV	2.9	3.0	4.5	11.0 (p)
LT	2.5	2.4	5.4	9.1 (p)
LU	11.0	11.6	23.1	28.1 (p)
HU	2.3	1.2	3.6	4.5 (p)
MT	5.8	6.1	14.8	14.9 (p)
NL	14.0	14.1	17.8	22.5 (p)
AT	10.0	9.9	18.1	15.9 (p)
PL	4.6	4.6	8.9	6.9 (p)
PT	6.1	6.5	13.9	14.5 (p)
RO	0.4	0.8	2.5	2.4 (p)
SI	6.9	6.8	7.4	10.6 (p)
SK	3.6	3.7	5.7	6.6 (p)
FI	13.3	14.1	25.1	24.8 (p)
SE	5.3 (p)	5.9	...	27.0 (p)

(p): prestávka v časovej osi

(s): nízka spoľahlivosť

(pd): prestávka v časovej osi, definícia sa líši

Zdroj: databáza Eurostat¹

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/87f9344b-77ea-4d75-ae2a-3f7e2854f1bc?lang=en>

Tab. 2: Podiel aktívnych zamestnancov, ktorí niekedy pracujú na diaľku (%)

	2018	2019	2020	2021
EU (27 krajín)	8.4	9.0	8.6	10.6 (p)
BE	16.1	17.7	16.5	13.7 (p)
BG	0.7	0.6	1.8	3.7 (p)
ČR	5.4	5.4	5.9	7.3 (p)
DK	19.6	20.7	18.3	17.9 (p)
DE	6.6	7.4	7.3	7.7 (p)
EE	12.0	13.1	10.8	11.4 (p)
IE	12.8	12.9	10.5	7.3 (p)
GR	3.1	3.4	3.4	8.2 (p)
ES	3.2	3.5	4.2	5.8 (pd)
FR	14.1	15.8	13.7	17.2 (pd)
HR	5.3	5.0	7.9	8.7 (p)
IT	1.2	1.1	1.4	6.5 (p)
CY	1.0	1.2	2.9	6.0 (p)
LV	1.9	1.8	1.6	2.6 (p)
LT	2.1	2.1	2.9	5.2 (p)
LU	19.8	21.5	24.4	17.0 (p)
HU	3.7	3.4	7.4	8.8 (p)
MT	3.9	5.4	10.9	14.4 (p)
NL	21.7	23.0	22.3	31.3 (p)
AT	11.7	12.1	11.1	12.5 (p)
PL	9.4	9.8	9.2	8.4 (p)
PT	8.6	9.0	8.7	11.5 (p)
RO	0.3	0.6	0.6	4.2 (p)
SI	10.9	11.0	12.6	12.3 (p)
SK	5.4	5.8	5.9	8.4 (p)
FI	17.0	17.6	14.1	16.2 (p)
SE	29.4 (p)	31.3	...	19.2 (p)

(p): prestávka v časovej osi

(s): nízka spoľahlivosť

(pd): prestávka v časovej osi, definícia sa líši

Zdroj: databáza Eurostat²

Tabuľka 2 analyzuje podiel ľudí, ktorí niekedy pracujú na diaľku pre 27 členských štátov Európskej únie samostatne, a poskytuje aj súhrnné údaje EÚ. Skúmané údaje zobrazujú obdobie rokov 2018-2021, pričom skúmajú aktívne zamestnaných (15-64 rokov) bez ohľadu na pohlavie. Podľa súhrnných údajov EÚ je v roku 2018 podiel ľudí, ktorí niekedy pracujú na diaľku, 8.4%, čo po troch rokoch vedie k nárastu o 2.2%. V roku 2018 bol podiel ľudí, ktorí niekedy pracujú na diaľku, najvyšší vo Švédsku (29.4 %) a hodnotu nad 20% nájdeme aj v Holandsku (21.7%). Luxembursko (19.8%) a Dánsko (19.6%) uvádzajú hodnotu približne 20%. V skúmanom štvorročnom období možno v prípade významnej časti krajín EÚ

² <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/dd133062-f121-4fa5-9d63-43ec7877cca2?lang=en>

pozorovať nárast podielu ľudí, ktorí niekedy pracujú na diaľku. Je prekvapujúce, že v prípade Írska možno v priebehu štyroch rokov zaznamenať kontinuálne klesajúci trend. Z krajín Vyšehradskej štvorky (Poľsko, Česká republika, Maďarsko, Slovenská republika) má najvyšší podiel ľudí, ktorí niekedy pracujú na diaľku Maďarsko (8.8 %), najnižšie Česká republika (7.3%), podobný podiel majú Slovensko a Poľsko, 8.4%. Najnižšiu hodnotu v skúmanom období uvádzajú Rumunsko a Bulharsko, čo znamená, že aj počas epidémie koronavírusu podiel ľudí, ktorí niekedy pracujú na diaľku, nepresahuje 5%.

Tab. 3: Podiel aktívnych zamestnancov, ktorí nikdy nepracovali na diaľku (%)

	2018	2019	2020	2021
EU (27 krajín)	86.5	85.6	79.4	76.0 (p)
BE	77.3	75.3	66.3	60.2 (p)
BG	99.1	98.9	97.0	93.5 (p)
ČR	90.6	90.0	86.9	85.5 (p)
DK	72.6	71.5	64.7	63.9 (p)
DE	88.4	87.4	79.2 (p)	75.3 (p)
EE	80.6	80.3	77.0	73.6 (p)
IE	80.6	80.2	68.1	60.7 (p)
GR	94.9	94.8	89.6	85.1 (p)
ES	92.5	91.7	84.9	84.6 (pd)
FR	79.3	77.2	70.6	65.8 (pd)
HR	93.3	93.1	89.0	86.6 (p)
IT	95.2	95.4	86.4	85.2 (p)
CY	97.9	97.5	92.6	87.3 (p)
LV	95.2	95.2	94.0	86.4 (p)
LT	95.4	95.5	91.7	85.7 (p)
LU	69.1	66.9	52.4	54.9 (p)
HU	94.0	95.5	89.0	86.7 (p)
MT	90.3	88.4	74.3	70.8 (p)
NL	64.3	62.9	59.8	46.1 (p)
AT	78.4	78.0	70.8	71.6 (p)
PL	86.1	85.7	81.9	84.7 (p)
PT	85.3	84.4	77.3	74.0 (p)
RO	99.3	98.6	96.8	93.4 (p)
SI	82.1	82.2	80.0	77.1 (p)
SK	90.9	90.5	88.4	85.0 (p)
FI	69.7	68.4	60.7	58.9 (p)
SE	65.4	62.8	...	53.8 (p)

(p): prestávka v časovej osi

(s): nízka spoľahlivosť

(pd): prestávka v časovej osi, definícia sa líši

Zdroj: databáza Eurostat³

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/9015d9d8-6eab-4d31-804b-41b369e484fe?lang=en>

Tabuľka 3 ukazuje podiel ľudí, ktorí nikdy neboli zamestnaní ako telepracovníci, v členení podľa členských štátov EÚ. V Európskej únii sa v roku 2018 práca na diaľku neosvedčil ako komerčná forma práce, keďže percentuálne rozloženie v mnohých členských krajinách presahuje 90 %. V roku 2021 možno pozorovať v porovnaní s rokom 2018 na základe súhrnných údajov EÚ iba 9.5% pokrok. Údaje odzrkadľujú, že Holandsko a škandinávске krajiny boli priekopníkmi v rozšírení práce na diaľku, podľa ktorých najmenšie percentuálne rozdelenie postihuje tieto krajiny. V roku 2018 v zavádzaní práce na diaľku najviac zaostávajú Rumunsko (99.3%), Bulharsko (99.1%), Cyprus (97.9%), Litva (95.4%), Taliansko (95.2%), Lotyšsko (95.2%). V dôsledku pandémie sa do roku 2021 vo všetkých krajinách znížil podiel ľudí, ktorí nikdy nepracovali na diaľku. Najväčší pokles možno vidieť v Írsku (60.7%) a na Malte (70.8%), pretože v porovnaní s rokom 2018 sa podiel ľudí, ktorí nikdy nepracovali na diaľku, znížil o 20%.

Záver

Epidémia koronavírusu zásadne zmenila charakter práce, ktorá sa väčšinou týka priestorových a časových aspektov. Pracovné prostredie sa v celej Európe zmenilo, čo možno pripísať explozívnomu nárastu podielu ľudí pracujúcich na diaľku.

Pred vypuknutím pandémie nepresahoval v prípade viacerých členských krajín EÚ (Francúzsko, Nemecko, Taliansko a Maďarsko) podiel ľudí pracujúcich na diaľku ani 10%, čomu sa vo svojej štúdií venovali aj Blumberga a Pylinskaya (2019). V priebehu sekundárneho výskumu možno konštatovať, že v krajinách, kde bola možnosť práce na diaľku populárna už pred rokom 2019, možno pozorovať kontinuálny nárast podielu pracujúcich na diaľku. Na základe sekundárnych údajov možno povedať, že si môžeme overiť náš prvý predpoklad, že rozšírenie práce na diaľku vo väčšine členských krajín EÚ podporila epidémia koronavírusu. V roku 2019 podiel ľudí, ktorí zvyčajne alebo niekedy pracujú na diaľku, dosiahol vysoké percento, a to aj v škandinávskych štátoch (Francúzsko, Švédsko, Dánsko) a Holandsku. Milasi, González-Vázquez a Fernández-Macías (2021) tiež upozorňuje, že z hľadiska šírenia telepráce sa najviac rozvinuli severné štáty, čo naznačuje vedomostne a technologicky náročné zamestnanie, teda podmienky pre teleprácu sú vhodné. Podľa López-Igual a Rodríguez-Modroño (2020) je napriek tomu, že takmer polovica pracovísk v Nemecku je technicky pripravená na prácu na diaľku, avšak ochota zamestnancov je nízka. Potvrdil sa aj náš tretí predpoklad, podľa ktorého sú západné štáty z hľadiska práce na diaľku pripravenejšie.

Najvyšší podiel ľudí pracujúcich na diaľku je v Luxembursku a najnižší v Rumunsku (Iordache et al., 2021), čo sa potvrdilo aj počas sekundárneho výskumu na základe databázy Eurostatu. Na základe sekundárnych údajov najslabší trend z hľadiska práce na diaľku vykazuje Rumunsko a Bulharsko.

Zistenia Wojčáka a Barátha (2017) odrážajú, že nový manažérsky prístup a otvorenosť a flexibilita pracovísk stále vo východnej Európe zaostáva. Toto tvrdenie možno považovať aj za fakt v súvislosti s výsledkami získanými zo sekundárneho výskumu. Podarilo sa nám overiť aj náš druhý predpoklad.

Atypické zamestnanie, ako je práca na diaľku, nie je nevyhnutne moderný vynález, len sa dostatočne nerozvinulo vo vnímaní a riadení verejnosti. Pandémia, ktorá mala len negatívne dôsledky, však otvorila cestu k poznaniu a rozšíreniu tejto formy práce. Podľa prognóz mnohé organizácie začlenia do svojich prevádzok možnosť práce na diaľku alebo dokonca hybridnú prácu, ako pred pandémiou.

Referencie

- Blumberga, S., Pylinskaya, T. (2019). Remote work advantages and disadvantages on the example in it organisation. *International Conference NORDSCI. Athens* (281), 275-282.
- Greenhill, A., Wilson, M. (2006). Haven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: a Marxist analysis. *European Journal of Information Systems*, 15, 379-388. doi:10.1057/palgrave.ejis.3000632
- Gschwind, L., Vargas, O. (2019). *Telework and its effects in Europe*. Telework in the 21st century, Edward Elgar Publishing, 36-75.
- Iordache, A.M.M., Dura, C.C., Coculescu, C., Isac, C., Preda, A. (2021). Using Neural Networks in Order to Analyze Telework Adaptability across the European Union Countries: A Case Study of the Most Relevant Scenarios to Occur in Romania. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-28. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010586>
- Ipsen, Ch., Van Veldhoven, M., Kirchner, K., Hansen, J.P. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during Covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of Covid-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Kicheva, T. (2021). Opportunities and Challenges of Remote Work. *Izvestiya Journal of Varna University of Economics*, 65(2), 145-160. DOI: 10.36997/IJUEV2021.65.1.5
- López-Igual, P., Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is Teleworking and Where from?

- Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability*, 12, 1-15.
doi:10.3390/su12218797
- Marin, R. (2021). Implementation of Telework in the European Union. *Journal of Human Resources Management Research*, 2021, 1-13. DOI: 10.5171/2021.857780
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkineniemi, J.-P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Milasi, S., González-Vázquez, I., Fernández-Macías, E. (2021). Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and Drivers of Differences across the EU. OECD Productivity Working Papers, OECD Publishing, Paris, 21, 1-18.
- Pokojski, Z., Kister, A., Lipowski, M. (2022). Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective—What's Next? *Sustainability*, 14, 1-16.
<https://doi.org/10.3390/su14074220>
- Schiffano, S., Clark, A.E., Greiff, S., Vögele, C., D'Ambrosi, C. (2021). Well-being and working from home during COVID-19. *Information Technology & People*, DOI:10.1108/ITP-01-2021-0033
- Tunk, N., Kumar, A.A. (2021). Work from home – A new virtual reality. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02660-0>
- Wojčák, E., Baráth, M. (2017). National Culture and Application of Telework in Europe. *European Journal of Business Science and Technology*, 3(1), 65-74.
<http://dx.doi.org/10.11118/ejobsat.v3i1.79>.

Kontakt

Vivien Pásztóová

Univerzita J. Selyeho

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

e-mail: vivien.paszoova97@gmail.com