



ÁLLAMI SZÁMVEVŐSZÉK

# ELEMZÉS

*TÁVMUNKA, OTTHONI MUNKAVÉGZÉS, LEHETŐSÉGEK,  
KOCKÁZATOK*

2021.



ÁLLAMI SZÁMVEVŐSZÉK

# ELEMZÉS

TÁVMUNKA, OTTHONI MUNKAVÉGZÉS, LEHETŐSÉGEK,  
KOCKÁZATOK



Engedélyező:

Domokos László  
elnök

## Szerkesztő:

DR. VARGHA BÁLINT projektvezető

## Az elemzés elkészítését felügyelte:

DR. PÁLMAIGERGELY felügyeleti vezető

## Készítették:

DR. VARGHA BÁLINT projektvezető

KOVÁCS TAMÁS számvevő

DÁVID GÁBOR számvevő gyakornok

Az Elemzés  
az interneten  
a [www.asz.hu](http://www.asz.hu)  
oldalon  
olvasható.

## Kiadja az Állami Számvevőszék

EL-3019-006/2021

## TARTALOMJEGYZÉK

◀	<b>VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ .....</b>	<b>5</b>
◀	<b>KÖVETKEZTETÉSEK - LEHETŐSÉGEK ÉS KOCKÁZATOK .....</b>	<b>7</b>
◀	<b>BEVEZETÉS, MÓDSZERTAN .....</b>	<b>9</b>
	Indokoltság .....	9
	Az elemzés célja .....	9
	Hasznosulás .....	9
	Az elemzés kérdései .....	10
	Források, módszerek .....	10
	Terminológia .....	10
	Limitáció .....	11
◀	<b>1. MIT JELENT A TÁVMUNKA ÉS AZ OTTHONI MUNKA? .....</b>	<b>12</b>
	1.1 Előzmények, a távmunka megjelenése .....	12
	1.2 Kulcsfogalmak és hazai szabályok .....	12
	1.2.1 Mit jelent a távmunka?.....	12
	1.2.2 A távmunka a magyar munkajogban .....	13
	1.2.3 Mit jelent az otthoni munka? - a járványhelyzet munkajogi szabályai .....	13
	1.2.4 Távmunka és otthoni munkavégzés a közsférában .....	14
	1.2.5 Munkavédelem, munkabalesetek .....	15
◀	<b>2. TÁVMUNKA, OTTHONI MUNKA ELTERJEDTSÉGE .....</b>	<b>17</b>
	2.1 Táv- és otthoni munkát végzők aránya .....	17
	2.1.1 Távmunka és otthoni munkavégzés alakulása Magyarországon .....	18
	2.2 Miként alakul a távmunka szektorális és munkaköri megoszlása? .....	19
	2.3 Milyen tényezők hatnak a táv- és otthoni munka elterjedtségére? .....	20
	2.3.1 Kulturális tényezők .....	20
	2.3.2 Gazdasági fejlettség .....	21
◀	<b>3. TÉRBELI ÉS GAZDASÁGI KONTEXTUS .....</b>	<b>23</b>
	3.1 Belső vándorlás .....	23
	3.2 Munkaerőkínálat - Ingatlanpiaci egyenlőtlenségek.....	23
	3.3 Munkába járás és ingázás .....	24
	3.4 Kereskedelmi célú ingatlanok piaca .....	26
◀	<b>4. A MUNKA PERSPEKTÍVÁJA – MUNKASZERVEZÉS ÉS TECHNOLÓGIA.....</b>	<b>27</b>
	4.1 Táv- és otthoni munka bevezetése – szempontok, attitűdök.....	27
	4.2 Eredményesség és munkahatékonyság.....	28

4.2.1 Munkahatékonyság – tapasztalatok a járvány alatt .....	29
4.3 Szervezési és menedzsment megoldások .....	30
4.3.1 Vezetői kontroll.....	31
4.3.2 Szervezeti szintű policy .....	31
4.4 Technológia és eszközök.....	32
4.4.1 Információ- és adatbiztonság.....	33
◀ <b>5. AZ OTTHON PERSPEKTÍVÁJA – MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA.....</b>	<b>35</b>
5.1 Munka és magánélet – előnyök és hátrányok.....	35
5.1.1 Milyen szocio-demográfiai tényezők hatnak az otthoni munkavégzés megélésére?..	37
5.1.2 Mentális hatások .....	37
5.1.3 Megfelelő munkakörülmények, otthon .....	39
◀ <b>6. DIGITÁLIS ÁLLAM ÉS PANDÉMIA .....</b>	<b>40</b>
6.1 A digitális állam feltételrendszere .....	40
6.1.1 Stratégiai és jogszabályi alapok megteremtése .....	40
6.1.2 Egyes fontosabb eszközök bevezetése .....	41
6.1.3 Az elektronikus közigazgatás fejlettsége Magyarországon .....	41
6.2 Digitális állam a járványhelyzet alatt .....	43
6.2.1 A járványhelyzetre tekintettel bevezetett egyes hazai megoldások.....	43
◀ <b>FELHASZNÁLT IRODALOM, FORRÁSOK .....</b>	<b>46</b>
◀ <b>JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE .....</b>	<b>49</b>

## VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A COVID-19 járvány megjelenése, néhány hét leforgása alatt gyökeresen alakította át a munka világát. Elsőrendű fontosságúvá vált, hogy az emberi egészség védelmének biztosítása mellett miként lehet a munkavégzés folytonosságát fenntartani, az emberek megélhetését biztosítani. A „*business continuity*” elsőszámú eszköze az emberek otthonából, digitális eszközökkel végzett munka alkalmazása volt. Ez új vállalatszerkezeti, jogi és technológiai kihívásokat vetett fel, és ráirányította a figyelmet a táv- és otthoni munka szélesebb társadalmi összefüggéseire. A járványhelyzet alatt a digitális technológia tette lehetővé azt is, hogy a közigazgatás működése folytonos maradjon.

Az elemzés alapján kijelenthető, hogy a 2020. év áttörést jelentett a táv- és otthoni munkavégzés hazai elterjedésében, mivel a munkavégzés e formája a COVID-19 járvány elleni küzdelem egyik szükséges eszköze volt a személyi kontaktok számának csökkentése érdekében. Mind a munkáltatók, mind a munkavállalók tömegei tapasztalhatták meg ennek előnyeit és hátrányait. Erre az időszakra úgyis tekinthetünk ezért, mint a táv- és otthoni munkavégzés főpróbájára, melyhez kétség kívül kellett a COVID-19 járvány miatti kényszer.

*„Igaz, hogy a kényszer az újítás anyja, de a kreativitás az apja és a tudás a bábaasszonya.”<sup>1</sup>* Azaz, ahhoz, hogy egy újítás – jelen esetben a táv- és otthoni munka sikere – a világra jöjjön, a kényszer szülte helyzet mellett szükség van kreativitásra és tudásra, tudatosításra egyaránt.

A kreativitáshoz szükséges körülményeket a veszélyhelyzeti jogalkotás biztosította, hiszen a munkajogviszonyt alakító felek részére a törvényi szabályoktól való teljes eltérést a rendeleti jogalkotás megteremtette. Így a munkáltatókon és a munkavállalókon múlik, hogy ezt a lehetőséget mennyiben tudják kihasználni, rendelkeznek-e azzal a tudással – az újításhoz szükséges harmadik tényezővel – mellyel sikerre vihető a táv- és az otthoni munka intézményének megszilárdítása, esetlegesen a további elterjedése.

Az elemzés értékeli azokat a kockázatokat, melyek táv- és az otthoni munkavégzés tudatosítására hatnak. Ez alatt jelen esetben a munkáltató és a munkavállaló hozzáértését, tájékozottságát, jártasságát, tapasztalatát, szakszerűségét és a megfelelő készségeit értjük, melyekkel a táv- és otthoni munkavégzés tartalmát kölcsönösen alakítják. Vannak olyan elemei – például a digitális tudás, adatvédelmi és kiberbiztonsági kockázatok – melyeknek hiánya kizárja a sikeres otthoni munkavégzést, és vannak olyan elemei is – például az alapvető mentálhigiénés ismeretek – melyek nem zárják ugyan ki az otthoni munkavégzést, de a kockázatok megfelelő kezelésének hiánya kedvezőtlen hatást gyakorol a kiegyensúlyozott munkavégzésre és magánéletre egyaránt. Az elemzés célja ezért, hogy ezeket a kockázatokat számba vegye, és a kockázatok sikeres kezeléséhez, a táv- és az otthoni munkavégzés feltételeinek tudatosulásához támpontokat adjon.

Az elemzés a járványhelyzet által megnyitott lehetőségekre is rámutat: a veszélyhelyzet tapasztalatai ugyanis hozzájárulhatnak ahhoz, hogy korszerű szabályok támogassák a táv- és otthoni munkavégzést. A szokásos munkaidő háttérbe szorulásával például előtérbe kerülhet a teljesítmény, amelyhez a jogi kereteknek is célszerű alkalmazkodniuk. Szintén a kényszerből bevezetett otthoni munka irányította rá a figyelmet arra, hogy mind a teljesítmény, mind a mentálhigiéné szempontjából hosszútávon az otthonról végzett és az irodai munka kiszámítható kombinációja lehet optimális. A járvánnyal pedig újabb lendületet kapott a közszolgáltatások és a hivatali ügyek intézésének digitalizációja, amely nemcsak egyszerűsíti az ügyintézését, de a korrupció-megelőzés és a gazdaságfehérítés eszköze is egyben.

<sup>1</sup> Jonathan Schattke, amerikai számítástechnikus

Az ÁSZ elemzése statisztikai információk, kutatások, valamint a hatályos jogszabályok alapján vizsgálta, hogy milyen lehetőségeket és kihívásokat támaszt, valamint milyen hatásokkal jár a táv- és otthoni munka alkalmazása, és azzal kapcsolatban milyen tapasztalatok keletkeztek. Az elemzés áttekintette, hogy az állam és az állampolgárok viszonyában mely megoldások szolgálták – a táv- és otthoni munkavégzéshez hasonlóan – a személyes érintkezés kiváltását. Az elemzés a táv- és otthoni munkát állította fókuszba: a távmunka a munkáltatótól térben elkülönült munkavégzés, míg az otthoni munka a munkavállaló otthonában valósul meg, ám mindkét esetben technológiai eszközök közvetítik a munka eredményét. Az elemzés ezen munkavégzési formákat a munkáltató és a munkavállaló alá- fölé rendeltségén alapuló, tipikusnak tekinthető viszony szempontjából vizsgálta meg.

Az elemzés eredményei hozzájárulást jelentenek a munka világát és a digitális államot érintő állami politikák megtervezéséhez, információkkal szolgálnak egy korszerű munkajogi feltételrendszer kialakításához, emellett az elemzés szempontokkal szolgál az állami és a magánszektor munkáltatói számára a táv- és otthoni munka feltételeinek kialakításához is.

## KÖVETKEZTETÉSEK - LEHETŐSÉGEK ÉS KOCKÁZATOK

### Távmunka? Otthoni munka?

A távmunka a munkáltatótól térben elkülönült munkavégzés megnevezése, míg az otthoni munka kifejezetten a munkavállaló otthonában valósul meg, mindkét esetben technológiai eszközök közvetítik a munka eredményét. Ebből a szempontból elmondható, hogy minden otthoni munka távmunka is egyben. Bár a magyar munkajog eltérően szabályozza a két munkavégzési formát, a statisztikai kimutatásokban a távmunkások körében jellemzően az otthonról dolgozók is megjelennek, és a köznyelvben sem teszünk különbséget a két munkaforma között. A járványhelyzetben kifejezetten az otthonról történő munkavégzés volt jellemző – erre a jogalkotó is azonnal reagált és rugalmas szabályokkal biztosította, hogy az emberek egészségének védelme érdekében otthonról valósulhasson meg a munkavégzés. A járványhelyzet tapasztalatai hozzájárulhatnak, hogy korszerű és életszerű adatvédelmi, adatbiztonsági és munkavédelmi szabályok támogassák az otthoni munkavégzést.

### A táv- és otthoni munka elterjedése jelentős potenciállal rendelkezik

A táv- és otthoni munka elterjedésében a járvány okozta helyzet hazánkban látványos áttörést jelentett. 2020 első felében több, mint meghatszorosodott a táv- és otthoni munkát végzők aránya, amely a járvány első hullámának lecsengését követően sem csökkent le a korábbi mértékre. A társadalmi és technológiai feltételek már jelenleg is magasabb arányban teszik lehetővé a táv- és otthoni munkát. Az elemzés rámutat, hogy azok, akiknek már vannak saját tapasztalatai erről a munkavégzési formáról, sokkal pozitívabban ítélik azt meg – így a járvány a táv- és otthoni munka elfogadottságát is elősegítette.

### Előtérbe kerül a teljesítmény

A táv- és otthoni munka menedzselése során egyre inkább előtérbe kerül a munka eredményének nyomon követése – így a munkaidő központi szerepe is veszíthet jelentőségéből. Mindez a munkaviszony tartalmában is hangsúlyeltolódást jelenthet: rendelkezésre állás helyett az eredmény kerül a középpontba, így a munkaviszony hasonulhat rokon magánjogi kötelekhez (megbízás, vállalkozás). Mindezt a jogi keretek kialakítása során is célszerű figyelembe venni.

### Egyensúly az adatbiztonság és a magánszféra között

Minden munkavégzés elemi követelménye a munkavállaló ellenőrzése, és a munkáltató adatainak biztonsága. A táv- és otthoni munkavégzés mindenképpen fokozott adatbiztonsági kockázat, különösen, ha a munkavállaló a saját eszközeit használja. Az elemzés rámutat, hogy ha egyensúlyba kerül a munkavállaló ellenőrzése és magánéletének védelme, az hozzájárul a táv-és otthoni munka elfogadottságához és sikeréhez.

### Sikertényezők: megfelelő munkakörülmények és lelki egészség

Az elemzés rámutat, hogy az otthon minősége fontos sikertényező. A munkakörülményekre vonatkozó standardok meghatározása civilizációs vívmány is egyben, fontos, hogy ezen követelmények érvényesülését az otthon terében is megfelelő szabályok támogassák. Az otthonról végzett munka mentálhigiénés kihívásokat is támaszt – ennek a kisgyermekes családok kitettebbek. Az új munkaforma sikere megköveteli, hogy a munkavállalók lelki egészsége is figyelmet kapjon. Az elemzés rámutat, hogy hosszútávon – mentálhigiénés szempontból is – az otthonról és az irodából végzett munka szabályozott és kiszámítható kombinációja lehet optimális.



## **A térbeli akadályok leomlása erőforrást szabadít fel**

Az elemzés rámutat, hogy a munka térbeli kötöttségeinek fellazulása javíthatja a foglalkoztatottságot azokban a csoportokban, amelyek a közlekedési, lakhatási, vagy élethelyzetbeli akadályok miatt kevésbé tudtak részt venni a munkaerőpiacon. Emellett a táv- és otthoni munka térnyerése mérsékelheti az ingatlanpiac területi diszparitásait, valamint csökkentheti a közlekedési infrastruktúrák igénybevételét. Mivel a munka világát kiszolgáló közlekedési és lakhatási infrastruktúra alakításában jelentős az állam szerepvállalása, ennek tervezése során célszerű figyelembe venni a táv- és otthoni munka térnyerését vizsgáló prognózisokat.

## **Újabb impulzust kapott az állam digitalizációja**

Magyarországon az elektronikus közigazgatás és közszolgáltatások fejlettsége lehetővé tette, hogy annak szolgáltatásait egymillió fővel több honfitársunk vette igénybe a járvány első hulláma alatt. A járványhelyzet több digitális ügyintézési megoldás elterjedéséhez és bevezetéséhez is hozzájárult (iCSekk, e-Recept, érintéses fizetés egyszerűsítése, készpénzhasználat visszaszorítása, digitális nyelvvizsga, elektronikus eljárási dokumentumok). Ezek szélesebb körű alkalmazása a járványt követően is megszilárdulhat és minél több állampolgár veszi igénybe az állam digitális szolgáltatásait, annál több a szolgáltatások fejlesztéséhez hasznosítható visszajelzés. A közsféra digitalizációja nemcsak egyszerűsíti az ügyek intézését, hanem minimalizálja a visszaélésre lehetőséget adó helyzeteket, így az korrupció-megelőzés és a gazdaságfehérítés eszköze is.

## BEVEZETÉS, MÓDSZERTAN

### Indokoltság

A COVID-19 járvány globális berobbanása 2020 tavaszától, néhány hét leforgása alatt gyökeresen átalakította az emberek mindennapjait. A vírus közvetlen egészségügyi következményei mellett a járvány jelentős hatással volt a társadalom működésére, az emberek életmódjára és alapvető hatást gyakorolt a munka világára is. Elsőrendű fontosságúvá vált, hogy a társas érintkezések korlátozása mellett miként lehet a munka világának működését fenntartani. A „*business continuity*” egyik elsőszámú eszköze a távmunka, az otthoni munkavégzés szélesebb alkalmazása, illetőleg bevezetése volt. A bölcsődék, óvodák, iskolák működésének felfüggesztése, így a gyermekek napközbeni felügyeletének igénye is hozzájárult ahhoz, hogy előtérbe kerültek az atipikus foglalkoztatási formák: a táv- és otthoni munka. Ennek nagyarányú alkalmazása új vállalatszerzési, menedzsment és technológiai megoldásokat követelt, új munkajogi helyzetet teremtett és átalakította az otthon és a munka viszonyát is.

Hazánk Alaptörvénye kimondja, hogy Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik, a képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához, valamint, Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.<sup>2</sup> Az Állami Számvevőszék fontos stratégiai küldetése, hogy nyomon kövesse és elemezze az Alaptörvényben meghatározott értékek megvalósulását, azok közpénzügyi összefüggéseit, így hozzájárulva a jól irányított állam működéséhez.

Minderre tekintettel indokolt megvizsgálni, hogy milyen lehetőségeket és kihívásokat támaszt a távmunka és az otthoni munka szélesebb alkalmazása, azzal kapcsolatban a járvány nyomán milyen tapasztalatok születtek és milyen hatással járhat annak térnyerése a munka világot körülölelő gazdasági, infrastrukturális környezetben. Az is figyelmet érdemel, hogy az állam és az állampolgárok viszonyában mely megoldások szolgálhatják a személyes érintkezés kiváltását a digitális technológiával.

### Az elemzés célja

Az elemzés célja annak értékelése, hogy milyen lehetőségeket és kockázatokat vet fel a távmunka, otthoni munka alkalmazása. Az elemzés feltárja, hogy milyen szabályok vonatkoznak a távmunkára, otthoni munkára, miként és milyen tényezők mentén alakul annak elterjedtsége és hogyan hatott minderre a járvány. Az elemzés megvizsgálja, hogy milyen lehetőségeket kínál a táv- és otthoni munka a munkáltató, a munkavállaló, a munkahely és az otthon szemszögéből, és milyen kihívásokat, kockázatokat vet fel annak alkalmazása. Az elemzés áttekinti, hogy a táv- és otthoni munka, hogyan hat a munka világával kapcsolatban álló rendszerekre: a lakhatásra és a közlekedésre. Az elemzés bemutatja azt is, hogy az állam és az állampolgárok kapcsolatában, milyen digitalizációs megoldások segítik a személyes kapcsolatok kiváltását.

### Hasznosulás

Az elemzés hozzájárulhat annak értékeléséhez, hogy a járványveszély elmúltával, milyen feltételek mentén tartható fenn részben, vagy teljes mértékben a táv- és otthoni munkavégzés, az milyen előnyökkel jár, és milyen kihívásokat támaszt. Az elemzés hozzájárulhat a nemzetgazdaság modernizációját szolgáló eszközök megértéséhez, azok bevezetésével kapcsolatos állami politikák és ösztönzők kialakításához. Ezzel szempontokat ad a jogalkotó, valamint az egyes állami és nem állami szervezetek számára, hogy a távmunka, otthoni munka formájának továbbfejlesztése céljából milyen lépéseket fontoljanak meg, annak érdekében, hogy az a munka-

<sup>2</sup> Alaptörvény M.) cikk, XII. cikk.

adó, a munkavállaló és az egész társadalom számára eredményesen, a mentális és szociális integritás szempontjait is figyelembe véve valósuljon meg. Az elemzés megerősítheti azokat a törekvéseket, melyek az állampolgári ügyek intézésében az online módon történő ügyintézés kiterjesztését szolgálják.

## Az elemzés kérdései

Az elemzés az elemzési cél megvalósítása érdekében az alábbi kérdésköröket vizsgálta meg.

- Mit jelent távmunka, otthoni munka?
- Mi a táv- és otthoni munka jogi feltételrendszere, hogyan változtak a járvány nyomán a munkaügyi szabályok?
- Milyen a táv- és otthoni munka elterjedtsége, szektorális megoszlása, arra milyen tényezők hatnak?
- Milyen hatással van a táv- és otthoni munka a munka világának gazdasági, társadalmi, térbeli környezetére?
- Milyen lehetőségeket kínál, és milyen kihívásokat támaszt a távmunka, otthoni munkavégzés a munkaviszony szempontjából?
- Mik a tapasztalatok az otthon és a család perspektívájából? Milyen szociális, mentálhigiénés következményekkel kell számolni?
- Milyen digitális megoldások segítik az állam és az állampolgár kapcsolattartását, hogyan változott az E-kormányzás a pandémia során?

## Források, módszerek

Az elemzés dokumentumelemzés módszerével áttekintette, feldolgozta és szintetizálta a témában született tudományos kutatásokat, a járványhelyzet alatt készített reprezentatív és nem reprezentatív véleményfelméréseket, a témát érintő nyilvánosan elérhető dokumentumokat, szakcikkeket, publikációkat, valamint a hatályos jogszabályokat, valamint feldolgozta a KSH és az EUROSTAT részéről 2020 novemberéig elérhető statisztikai információkat.

## Terminológia

- A magyar jog megkülönbözteti a távmunkát és az otthoni munkát.
- A járványhelyzetben meghatározó módon az emberek az otthonukból végezték a munkát, függetlenül annak jogi kereteitől, és a köznyelv sem különbözteti meg ezt a két fogalmat. Az angol nyelvű irodalomban a „remote work” „telework” „telecommuting” „home office” „working from home (WFH)”, kifejezések nem minden esetben különítenek el jogi értelemben különböző munkaformákat. Ahol ez jelentőséggel bír, az eredeti kifejezés lábjegyzetben is szerepel.
- Az elemzésben idézett KSH adatok távmunkában dolgozóként egyaránt megjelenítik a Munka Törvénykönyve által szabályozott távmunkaviszonnal rendelkezőket, és azokat is, akik alkalmi jelleggel végeztek otthonról munkát<sup>3</sup>. Az elemzésben feldolgozott, az EUROSTAT-tól származó munkaerő-piaci statisztikák „working from home” elnevezést használják<sup>4</sup>. Az elemzés megjeleníti, hogy a felhasznált adatforrások milyen értelemben, mely korosztályra, foglalkoztatási csoportra vonatkoztatva, kiket tekintenek távmunkában, vagy otthoni munkában érintettnek, valamint megjelöltük a statisztikai módszertani leírások elérhetőségét is.

<sup>3</sup> <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz910.html>

<sup>4</sup> [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=fsa\\_ehomp](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=fsa_ehomp)

## Limitáció

Az elemzés fókuszában a legjellemzőbb munkaszituáció: a munkáltató és a munkavállaló alá- fölé rendeltségén alapuló, hierarchikus munkaviszony áll. A táv- és otthoni munka alkalmazása elsősorban ebben a körben vet fel munkajogi, munkaszervezési, technológiai kérdéseket. Ezért az elemzés részletesen nem vizsgálja a táv- és otthoni munka kérdéseit az önfoglalkoztató szakmákban, az informális munka területein (otthoni, háztartási és reprodukív munka, önálló gazdálkodás, háztáji termelés).

## 1. MIT JELENT A TÁVMUNKA ÉS AZ OTTHONI MUNKA?

A COVID-19 járvány nyomán a táv- és otthoni munka alkalmazása - ezzel párhuzamosan pedig az erről szóló diskurzus is robbanásszerű növekedésnek indult. A távmunka, otthoni munka, vagy a „home office” említése során a köznyelv ugyanakkor tisztázatlanul hagyja, hogy pontosan mit is jelent az otthoni munka, a távmunka, van-e különbség ezen kifejezések között, valamint, hogy ezen munkaszervezési formák, miként érintik a munkaviszonyt. Elsőként tehát elengedhetetlen a fogalmi tisztázás. Annak érdekében pedig, hogy megérthessük a távmunka, otthoni munka sajátosságait röviden át kell tekinteni a hagyományos munkaforma lényegét, azt, hogy milyen kontextusban jelentek meg az atipikus munkavégzési formák.

### 1.1 Előzmények, a távmunka megjelenése

Henry Ford detroiti autógyárában 1913-ban vezette be a futószalagot, amely az alkalmazottak szabályozott és gyors munkavégzését szolgálta. Az ennek nyomán „fordista” - elnevezésű ipari munkaszervezés - amely természetesen több évszázados előzményekkel bír - a termelőeszközök térbeli koncentrációján (üzem, gyár) alapul és a munkaerő felügyeletét és irányítását is ebben a térben, a munkahelyen szervezte meg. Ennek a munkaszervezési formának másik kulcsfogalma, az a meghatározott időkeret, ameddig a munkás a munkaadó rendelkezésére áll - a munkaidő. A huszadik század első kétharmadában olyan mértékben volt meghatározó ez a munkaszervezési megoldás, hogy a nem ipari jellegű termelő munka, az adminisztratív és a szellemi munka területén is egyeduralkodó volt a *munkahelyen*, és a *munkaidőn* alapuló munkavégzés.

A munkajog is sokáig ezt a helyzetet tekintette kiindulópontnak, ennek nyomán a munkahely és a munkaidő, a mai napig a munkajog kulcsfogalmai. A második világháborút követően a nyugati világban megjelenő fogyasztói kapitalizmus az egyre változatosabb igények kielégítésén alapuló gazdasági növekedést hozta magával, a tömeggyártást felváltotta a rugalmas specializáció, a hagyományos ipari termelés egyre inkább a harmadik világba helyeződött át, megerősödött a szolgáltató és a pénzügyi szektor (dezinusztralizáció és finanszírozás). Lassan megszűnt a munkavállalók számára a munkahelyek által nyújtott védelem, a gyakran élethosszig tartó munkaviszonyokat is felváltották különféle atipikus foglalkoztatási formák. Atipikus foglalkoztatási forma például a rugalmas munkarend, a nyugdíjas és alkalmi munkavállalás, a határozott és rész-munkaidős foglalkoztatás, a bedolgozás, önfoglalkoztatás, valamint a távmunka (Arnold, H. 2005). Erre az időszakra - a hetvenes évek közepére - tehető, hogy a mai táv- és otthoni munka előzményei „teleworking, telecommuting” elnevezés alatt megjelentek. A munkaszervezés társadalmi feltételrendszerének átalakulása mellett a távmunka mai formájának kialakulásához szükség volt az infokommunikációs technológia robbanásszerű fejlődésére is. A távmunka jelensége emblematikus a munkaszervezés új formái között, mivel a munka rugalmasabbá tételének és individualizálásának, valamint az infokommunikációs technológia fokozottabb használatának trendjén alapul, egyben erősíti is ezen folyamatokat. (OECD 2020)

### 1.2 Kulcsfogalmak és hazai szabályok

#### 1.2.1 Mit jelent a távmunka?

A távmunka – napjainkban is alkalmazott formájának megnevezése – 1970-es évek elején Jack Nilles nevéhez fűződik, amikor megalkotta a „telework” és a „telecommuting” kifejezéseket. A „telework” kifejezést úgy értelmezte, hogy az a munkával kapcsolatos *utazások helyettesítése* valamilyen információs technológiai eszközzel (pl: számítógép), a „telecommuting”-ről akkor beszélünk, amikor nem a munkavállaló ingázik az otthona és a munkahelye között, hanem maga a munka. A távmunkának természetesen többféle meghatározása ismert. A köznyelv távmunkát ért az alatt, ha a munkavégzést nem hagyományosan a munkahelyen végezzük, hanem attól távol és annak eredménye jellemzően információs technológiák alkalmazásával jut el a munkaadóhoz. A legtágabb értelemben, amikor a munkavállaló és a munkaadó egymástól térben elkülönült helyen tartózkodik, távmunkáról beszélünk, így ide tartoznak pl. az utazó ügynöki munkák is. Szűkebb értelemben

olyan munkavégzés a távmunka, amely egy munkaszervezeten belül történik, de a hagyományos szervezeti karakterektől független térben és időben és a munkavégzés számítástechnikai és telekommunikációs eszközzel támogatott. (Olson, 2003). Sikora (2002) meghatározása szerint a távmunka olyan foglalkoztatási forma, ahol a munkavégzés nagy része egy megválasztott állandó, vagy változó helyszínen, a munkahelyen kívül folyik. A munkavállaló vagy a munkáltató kommunikációs eszköz segítségével tartja a kapcsolatot egymással és a teljesítményéről is ilyen formában számol be. (Sikora, 2002).

### 1.2.2 A távmunka a magyar munkajogban

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § (1) bekezdése szerint a „Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják”. A távmunkával kapcsolatban az Mt. 196. - 197.§-ai kimondják, hogy a távmunkavégzésben történő foglalkoztatásról munkaszerződésben kell megállapodni. Emellett a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkáltató által történő ellenőrzésről, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használatának szabályairól. Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által *ellátandó feladatok meghatározására* terjed ki. Ha a felek másképpen nem állapodnak meg, szintén a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját. Az ellenőrzés ugyanakkor nem jelenthet a munkavállaló, valamint az ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. Ha a felek erről másképpen nem állapodnak meg, a munkavállaló munkarendje kötetlen. A fentiek nyomán jól látszik, hogy a magyar munkajog a távmunkát alapvetően kötetlen munkarendű és az alkalmazott nagyfokú önállóságát igénylő munkaformaként szabályozza, a munkavégzés helyszíne bárhol lehet a munkáltatótól térben távol. A távmunka ugyanakkor nem alkalmi és a felek pillanatnyi választásától függő munkaforma, azt az Mt. kifejezetten „rendszeresen” folytatott tevékenységként írja körül.

### 1.2.3 Mit jelent az otthoni munka? - a járványhelyzet munkajogi szabályai

Az otthoni munkavégzés, más néven a „home office” során a munkavállaló egy meghatározott helyről, mégpedig az otthonából, szokásos tartózkodási helyéről végez munkát. A hazai munkajog ezt a jogintézményt ugyanakkor a járvány megjelenéséig *expressis verbis* csupán a közsféra egyes jogállási törvényeiben említette (lásd 1.2.4). Az Mt. kizárólag a távmunka fogalmát alkalmazza, az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályokat nem találunk benne. Az, hogy a jogalkotó szándéka szerint a távmunka és az otthoni munkavégzés elkülönülő fogalmak, jól mutatja, hogy a kormányzati igazgatásról szóló törvény (Kit.)<sup>5</sup> és a különleges jogállású szervekről szóló törvény (Küt.)<sup>6</sup> szabályai mind a kettőt eltérő szabályokkal tartalmazzák.

A járványhelyzetre tekintettel elfogadott 47/2020. (III. 18.) számú Kormányrendelet<sup>7</sup> 6. § 2. b) bekezdése akként rendelkezett, hogy: „Az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő harminc napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az *otthoni munkavégzést* és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti”. A rendelet 6. §-a alapján a munkáltató a veszélyhelyzet megszüntetését követő 30 napig egyoldalúan elrendelheti az otthoni munkavégzést, valamint a távmunkát a munkaszerződés módosítása nélkül.

A 2020. november 11-én ismételten kihirdetett veszélyhelyzet nyomán a kormány ismét rendeleti úton szabályozta a távmunka feltételeit. A 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet<sup>8</sup> rögzítette, hogy a távmunka, Mt-ben

<sup>5</sup> A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény

<sup>6</sup> A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény

<sup>7</sup> A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló kormányrendelet 2020. március 19-én lépett hatályba, majd annak hatályát a 73/2020. (III. 31.) Korm. rendelet 1. § b) pontja a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet megszűnéséig hosszabbította meg -és ennek nyomán 2020. június 18-án veszítette hatályát a jogszabály. Ugyanakkor a június 18-át követően hatályba lépő, a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készületségről szóló 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnését követően, továbbra is lehetővé tette, hogy a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhesse.

<sup>8</sup> A veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet

meghatározott szabályaitól a felek közösen eltérhetnek, ez a kormányrendelet az *otthoni munka* kifejezést már nem alkalmazza.

Figyelemreméltó, hogy a járványhelyzetre tekintettel kihirdetett Kormányrendelet rendelkezik az otthoni munkavégzés elrendeléséről, ugyanakkor, magára az otthoni munkavégzés tartalmára vonatkozóan nem tartalmazott meghatározást. Az otthoni munkavégzésnek a járványhelyzetet megelőzően is szabatos jogi definíciójával, a közsféra egyes jogállási törvényeiben találkozunk.

#### 1.2.4 Távmunka és otthoni munkavégzés a közsférában

**Kormányzati igazgatási szervek és különleges jogállású szervek.** A Kt. egymástól elkülönítlen szabályozza a távmunkát és az otthoni munkavégzést. A Kt. 125. §-a szerint az – Mt. szabályaival lényegében megegyezően – távmunka a munkavégzés rendes helyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják, ide nem értve az otthoni munkavégzést. Megállapodás alapján a távmunka a munkáltatói jogkör gyakorlója által meghatározott helyen is végezhető, és eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket is a munkáltatói jogkör gyakorlója biztosítja. A munkáltatói jogkörgyakorló az általa biztosított számítástechnikai eszköz használatát szabályozhatja, a munkavégzés körülményeit fizikailag is ellenőrizheti, ennek módját is a munkáltatói jogkör gyakorlója állapítja meg, ugyanakkor az ellenőrzés nem jelenthet a kormánytisztviselő, valamint az ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A Kt. az otthoni munkavégzést (126. §) úgy határozza meg, hogy annak során a kormánytisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti. Az otthoni munkavégzésre abban az esetben kerülhet sor, ha az elvégzendő munka jellege ezt lehetővé teszi, továbbá ha az otthoni munkavégzés egyik fél számára sem jár aránytalan sérelemmel. Az otthoni munkavégzésre irányuló megállapodásban rögzíteni kell az otthoni munkavégzés idejét, az egyedileg elvégzendő feladatokat, továbbá a kapcsolattartás és az elvégzett munka leadásának módját és időpontját. A különleges jogállású szervek<sup>9</sup> dolgozói vonatkozásában a távmunka és az otthoni munkavégzés fentiekhez alapvonásaiban lényegében megegyező megkülönböztetésével találkozhatunk a különleges jogállású szervekről szóló törvényben.

**Távmunka a közszolgálati tisztviselők esetében.** A 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőről (Kttv.) alapján foglalkoztatottak esetében a jogszabályok az otthoni munkavégzés lehetőségét nem tartalmazzák, kizárólag a távmunkára vonatkozó szabályokat állapítanak meg. A Kttv. 259. § (1) szerint kormányrendelet határozza meg a távmunkavégzésre vonatkozó részletes szabályokat. A közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet IV. fejezet 11. §-12. § rendelkezik a távmunkavégzés részletszabályairól. A korábban megismertekkel lényegében egybevágó meghatározás szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. A kinevezésnek tartalmaznia kell a kapcsolattartás feltételeit, és a távmunkavégzéssel összefüggésben felmerült költség elszámolásának módját. Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja. Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát közszolgálati tisztviselő számára írásban átengedi.

<sup>9</sup> Különleges jogállású szerv a a Köztársasági Elnöki Hivatal, az Alkotmánybíróság Hivatala, a Nemzeti Adatvédelmi és Információs Szabadság Hatóság, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal, a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság, a Gazdasági és Versenyhivatal, a Magyar Tudományos Akadémia Titkársága, a Magyar Művészeti Akadémia Titkársága, az Állambiztonsági Szolgálatok Történeti Levéltára, az Egyenlő Bánásmód Hatóság, a Közbeszerzési Hatóság, a Nemzeti Választási Iroda és a Nemzeti Emlékezet Bizottságának Hivatala

**Otthoni munkavégzés a rendvédelemben.** A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományára a k szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLIII. törvény (Hszt.) 153/A. §-a az otthoni munkavégzésre vonatkozóan, 2018. július 1.-től úgy rendelkezik, hogy a hivatásos állomány tagja az állomány illetékes parancsnokával történt megállapodása esetén szolgálati feladatait a szolgálati helyétől eltérően lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti.

A fentiek nyomán az alábbi táblázat vázlatosan áttekinti a távmunka és az otthoni munkavégzés legfontosabb jellemzőit, különbségeit:

**1. Táblázat: Távmunka és otthoni munkavégzés – lényeges különbségek a hazai szabályok alapján**

	<b>Távmunka</b>	<b>Otthoni munka</b>
<b>Szabályozás</b>	(Mt., Kttv., Kit., Küt.)	(Kit, Küt, Hszt.)
<b>Munkavégzés helye</b>	munkáltató telephelyétől, a munkavégzés rendes helyétől elkülönült hely	a munkavégzés rendes helyétől eltérő lakó-, illetve tartózkodási hely
<b>Időtartam, rendszeresség</b>	rendszeres	megállapodásban kell meghatározni
<b>Munkarend</b>	megállapodás hiányában kötetlen (Mt.) – részben kötetlen (Kttv.)	kötött
<b>Jogalap</b>	munkaszerződés, kinevezési okirat	a felek megállapodása

### 1.2.5 Munkavédelem, munkabalesetek

A nem a munkáltató telephelyén végzett munka esetén a munkajog munkavédelmi és a munkabalesetekre vonatkozó szabályainak alkalmazása vet fel kérdéseket. A munkavédelem általános szabályai a távmunka esetén is élnek, ezen szabályokat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 86/A. §-ában meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

**Munkaeszközök.** Általános esetben a munkáltató telephelyén a munkavállalók a munkáltató által biztosított munkaeszközökkel végzik munkafadataikat, azonban távmunka esetén lehetőség van arra, hogy a felek úgy állapodjanak meg, hogy a munkafeladat ellátásához szükséges munkaeszközöket a munkavállaló biztosítja. Ebben az esetben a munkaeszköz biztonságos állapotának fenntartásáról is a munkavállaló gondoskodik. A munkavállaló kötelezettsége ugyanakkor a munkáltatót nem mentesíti az objektív felelősség alól, azaz meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló által beszerzett, illetve igénybe vett munkaeszközök megfelelnek az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményének. Amennyiben a munkavégzéshez szükséges eszközt a munkáltató biztosítja, és a munkáltató nem írja elő, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja, abban az esetben ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnyal összefüggő adataiba.

**Munkabalesetek.** Távmunkahelyen a baleset akkor tekinthető munkabalesetnek, ha a baleset a munkáltató és a munkavállaló előzetesen meghatározott munkatevékenységre és munkahelyre terjed ki.

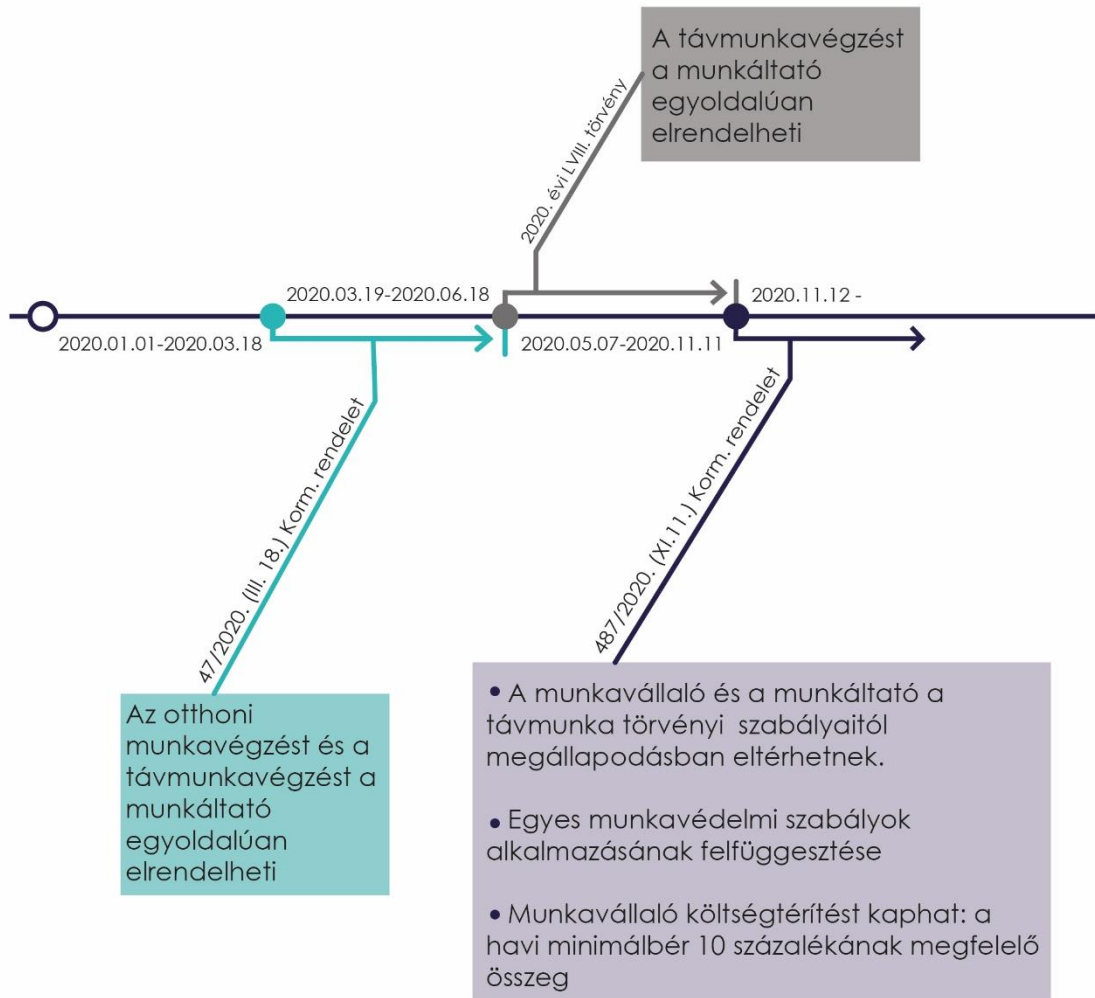
A járvány második hulláma során kihirdetett 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet egyértelműen kimondta, hogy a munkavédelmi törvény távmunkára vonatkozó szabályait nem kell alkalmazni. A munkáltató ugyanakkor a veszélyhelyzet alatt tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető



és biztonságos munkakörülmények szabályairól, és a munkavállaló a munkavégzés helyét ezen munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg.

Az alábbi ábra áttekinti a távmunkával és az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos, a járványhelyzet nyomán bevezetett legfontosabb szabályok alakulását.

**1. Ábra: Táv- és otthoni munkát érintő jogszabályi megoldások a járványhelyzet alatt**



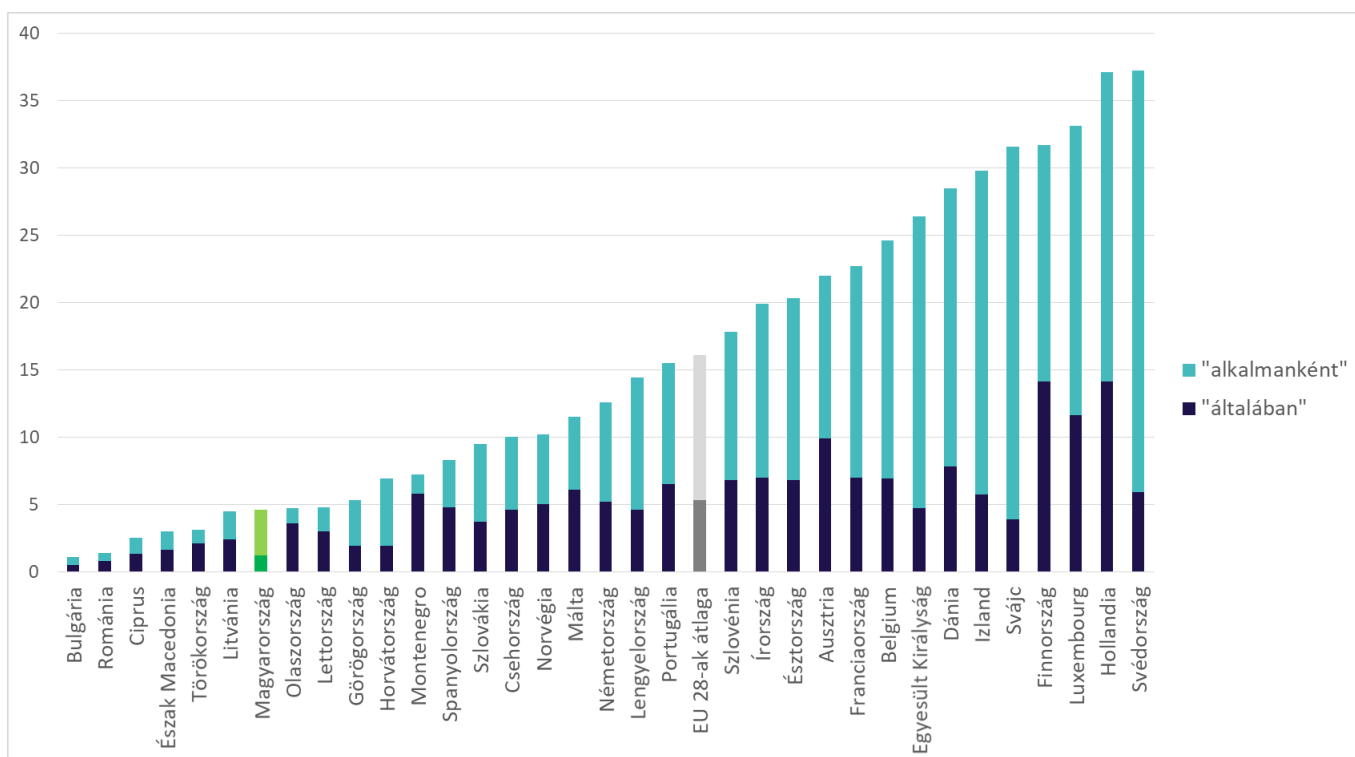
## 2. TÁVMUNKA, OTTHONI MUNKA ELTERJEDTSÉGE

Egyes gazdaságokban a táv- és otthoni munka már a 2000-es évek elején meghatározó munkaformaként volt jelen és a technológiai lehetőségek kiszélesedésével is egyre inkább teret nyer. A jelenség erősödése irányába hatott a járványt megelőzően az élesedő gazdasági verseny és az emberi erőforrások hatékonyabb kiaknázásának igénye. A táv- és otthoni munka elterjedését világszerte kormányzati intézkedések is segítették, a korszerű munkavégzési módszerek, a vonzóbb munkakörülmények megteremtésének céljából (Forgács 2004). Az alábbiakban áttekintjük a táv- és otthoni munka elterjedtségét, szektorális megoszlását, valamint az annak elterjedésére ható egyes tényezőket.

### 2.1 Táv- és otthoni munkát végzők aránya

Az International Labour Organization (ILO) 118 ország adatai alapján úgy becsülte, hogy a globális munkaerő mintegy 7,9%-a a Covid-19 járvány előtt is állandó jelleggel otthonról dolgozott, amely megközelítőleg 260 Milliárd dolgozót jelent (ILO, 2020). Az EUROSTAT 2019-es adatai alapján egyes európai országokban alkalmanként, illetve általában otthonról dolgozók aránya látható a 15-64 évesek foglalkoztatottak

2. Ábra: „Általában” és „alkalmanként” otthonról dolgozók<sup>10</sup> aránya (%) 15-64 éves foglalkoztatottak (2019)



Forrás: EUROSTAT, LFSA\_EHOMP<sup>11</sup> adatok alapján ÁSZ szerkesztés

A járványt megelőző évet tekintve az látható, hogy egyik európai országban sem haladta meg az általában otthonról dolgozók aránya a munkavállalók hatodát, miközben az országok között arányukat tekintve jelentős szórás figyelhető meg. Magyarország azon országok csoportjába tartozott, amelyek esetében az otthonról dolgozók aránya kevésbé volt meghatározó a többi európai országhoz képest.

<sup>10</sup> „Employed persons working from home”, „usually”, „sometimes” Code: lfsa\_ehomp. További módszertani leírásért lásd:

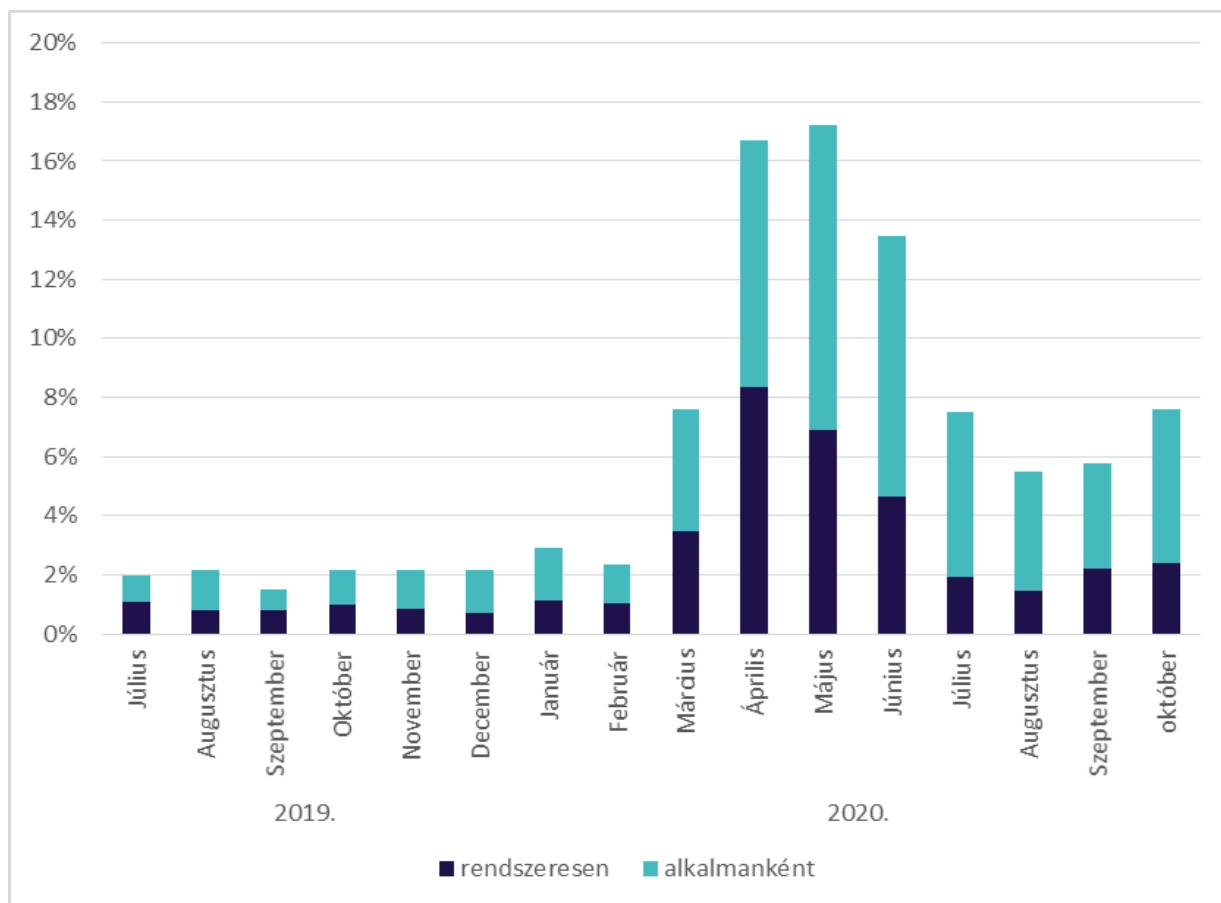
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_methodology#EU-LFS\\_concept\\_of\\_labour\\_force\\_status](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology#EU-LFS_concept_of_labour_force_status)

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en)

### 2.1.1 Távmunka és otthoni munkavégzés alakulása Magyarországon

Hazánkban a KSH adatai alapján 2010. és 2019. évek között a foglalkoztatottak átlagosan 2,9%-a végzett alkalmi, vagy tartós jelleggel távmunkát (a KSH módszertana a távmunkát és az otthoni munkavégzést egységesen távmunkaként nevezi meg és az EUROSTAT fenti adatsorával szemben a 15-74 éves korosztály vonatkozásában mutatja ki<sup>12</sup>). A 2020. évi távmunka adatok ábrázolása havi bontásban jól mutatja a távmunka szélesedésének összefüggését a járvány tavaszi hullámával és a korlátozó intézkedésekkel.

### 3. Ábra: „Rendszeresen” és „alkalmanként”<sup>13</sup> távmunkában foglalkoztatottak arányának (%) havi alakulása, 15-74 éves korosztály (2019 július – 2020 október)



Forrás: KSH 9.17.3<sup>14</sup>, ÁSZ szerkesztés

Magyarországon a távmunkában foglalkoztatottak aránya egészen 2020. márciusáig tartóan 3 százalék alatt volt. 2020. májusára ugyanakkor 17%-ra nőtt, majd a koronavírus járvány első hullámának lecsengésével

<sup>12</sup> A KSH módszertani útmutatója erről az alábbi módon tájékoztat: "Távmunkának tekinthető minden olyan munka, amikor a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló térben távol van egymástól, köztük telekommunikációs kapcsolat áll fenn, a munkavégzés pedig elsősorban elektronikus berendezések használatát feltételezi. A munkavállaló munkája eredményét távközlési csatornán továbbítja. (...) Az atipikus foglalkoztatási formák feltérképezésére irányuló 2018. I. negyedévi MEF kiegészítő felvétel eredményei, illetve módszertani kutatások azt mutatják, hogy a válaszolók általában a "home office" jelenséget a "távmunka" keretei közt végzett munkába beleértik. Míg a távmunka, mint atipikus foglalkoztatási forma feltételeit a Munka Törvénykönyve szabályozza, addig a "home office" egyéni, belső munkáltatói szabályozás alá esik. A két jelenség együttes kezelését a koronavírus-járvány első hullámának idején beérkezett eredmények is megerősítették, amikor a munkáltatók jóval nagyobb arányban biztosították munkavállalóik részére a "home office" lehetőségét, és ez a felvétel eredményeinek értékelésekor a távmunkavégzés megnövekedett arányában tükröződött". lásd: <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz917.html>

<sup>13</sup> A távmunka rendszeres akkor, ha a munkavállaló az előző négy hétben munkára fordított idejének legalább a felét távmunka végzésével töltötte. Amennyiben a távmunka végzésére fordított idő nem éri el a munkával töltött idő ötven százalékát, de előfordult az előző négy hétben, akkor "alkalmanként" kategóriába kerül. Lásd KSH módszertan: <http://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz917.html>

<sup>14</sup> [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_tavmunk9\\_17\\_03.html#](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_tavmunk9_17_03.html#)

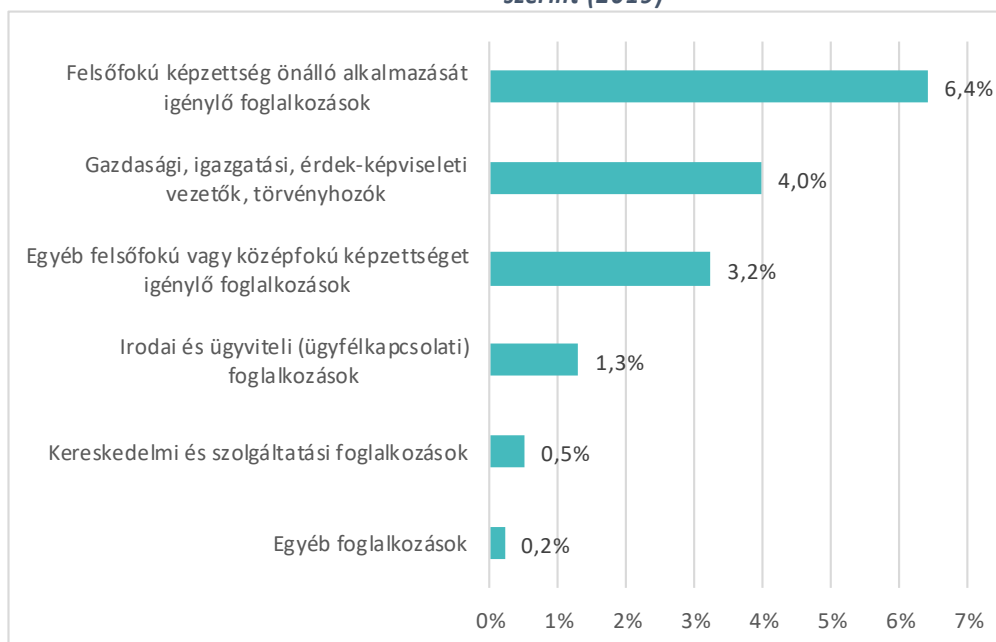
2020. augusztusára lecsökkent, ugyanakkor a korábbi szintnél magasabban, mintegy hét százalék körüli szinten stabilizálódott. A szeptemberi, októberi adatok már ismét erősödő járványhelyzetben, de lényegi korlátozások nélküli állapotot mutatnak. Miközben a járványhelyzetet a munkaerőpiac is átmeneti állapotnak tekintette, a rendszeresen távmunkát végzők aránya is emelkedett.

## 2.2 Miként alakul a távmunka szektorális és munkaköri megoszlása?

Ismeretes, hogy elsősorban a szellemi tevékenységet végzők esetében van tere annak, hogy a lakhelyükről telekommunikációs eszköz segítségével végezzék a munkájukat. A COVID-19 járványt megelőzően, az EU-ban a távmunka elterjedtsége szektoronként és foglalkozásonként is eltérő képet mutatott. Ágazati szempontból a távmunka aránya a tudás- valamint az infokommunikációs technológia (IKT) intenzív szolgáltatásokban volt magas. Az ezen a területen foglalkoztatottak több mint 40%-a már nagy gyakorisággal dolgozott távmunkában a járvány kitörése előtt. A tudás intenzív üzleti szolgáltatások területén, valamint az oktatási és kiadói tevékenységekben azoknak az aránya, akik napi szinten, vagy rendszeresen dolgoztak távmunkában szintén relatíve magas volt (JRC 2020). Ezen adatok is megerősítik, hogy a járvány kitörését megelőzően a távmunka a tudás intenzív tevékenységekben, a magasabban képzett munkavállalók esetében volt jellemzőbb, akik munkájukat jellemzően nagyfokú autonómiával, számítógép használatával végezték.

Hazánkban a munkáltató főtevékenységi szektor szerint a *szolgáltatások* területén dolgozók tették ki a távmunkában foglalkoztatottak meghatározó többségét (85%), ezt az ipar követte, amely a távmunkában foglalkoztatottak mintegy negyedét alkalmazta, végül a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás és halászat szerepelt 1%-3% közötti részvételi aránnyal (KSH 9.17.5). Ennek nyomán megvizsgáltuk, hogy miként alakult a távmunkát végzők aránya foglalkoztatási főcsoportok szerint.

### 4. Ábra: Távmunkát végzők<sup>15</sup> aránya (%) 15-74 éves korosztály, foglalkozási főcsoport (FEOR 8) szerint (2019)



Forrás: KSH 9.17.5. alapján ÁSZ szerkesztés

Legjelentősebb arányban a felsőfokú végzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásokat végezték távmunkában. A második leginkább távmunkát alkalmazó körbe alapvetően vezetői pozíciók és beosztások tartoznak. Az egyéb felső, vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások körében már az országos átlag

<sup>15</sup> A KSH a távmunkát és az alkalmi otthoni munkavégzést egységesen távmunkaként nevezi meg, az ábrán a „rendszeresen” és „alkalmanként” távmunkát végzők összesített aránya szerepel.

körül alakul a távmunka alkalmazása. Jól látszik, hogy a legkevésbé, a jellemzően önálló tevékenység körében végzett kiskereskedelmi és szolgáltató foglalkozások azok, amelyek a távmunkára támaszkodnak.

## 2.3 Milyen tényezők hatnak a táv- és otthoni munka elterjedtségére?

A munkahelyen kívülről végzett munka elterjedtsége ugyanazon szakmai foglalkozáson belül is jelentősen változhat országonként. Míg az infokommunikációs technológiai szakemberek több mint 60%-a Hollandiában rendszeresen vagy alkalmanként távmunkában dolgozott, Németországban és Olaszországban ez az arány csak 32, illetve 11% volt. (JRC, 2020). Ennek nyomán arra lehet következtetni, hogy nem kizárólag az ágazat és egy adott szakma jellemzői befolyásolják a távmunka arányát, hanem arra hatással vannak egyéb tényezők is, úgymint a társadalmi értékszerkezet, a vállalati kultúra, a gazdasági fejlettség, vagy az országspecifikus munkajogi szakpolitika. Ennek nyomán az alábbiakban áttekintjük a távmunka elterjedtségével kapcsolatba hozott egyes tényezőket.

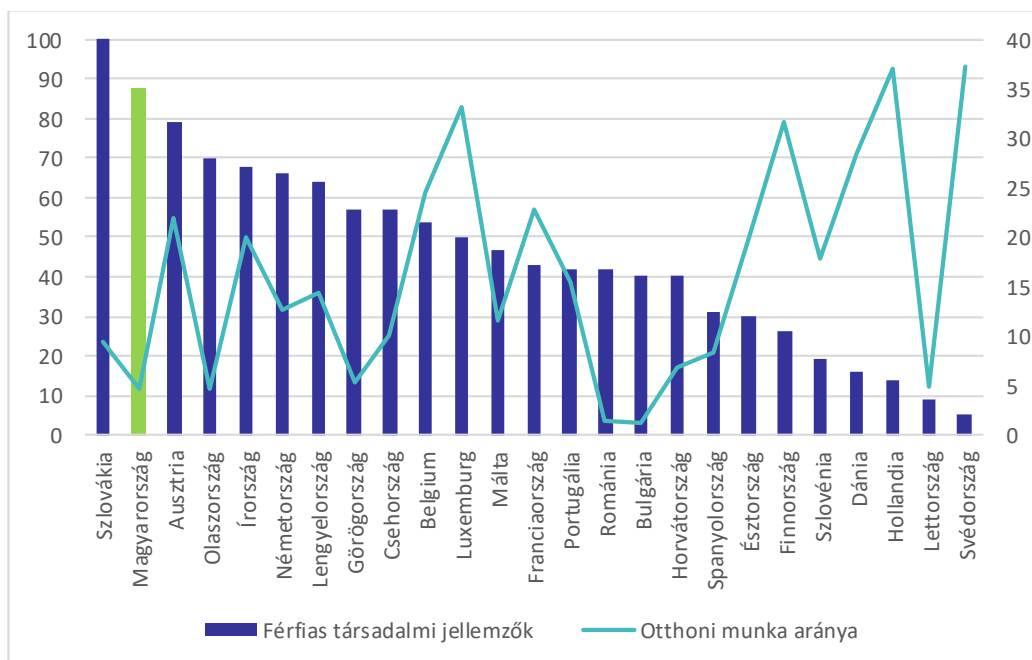
### 2.3.1 Kulturális tényezők

A táv- és otthoni munka elterjedtségére kulturális tényezők is hatnak. Míg az individualista társadalmakban – ilyen például Hofstede dimenziói<sup>16</sup> szerint a magyar társadalom – a táv- és otthoni munka lehetősége növelni tudja a foglalkoztatottak elégedettségét, addig a kollektivistákultúrákban (pl. ázsiai) ilyen összefüggés nem volt kimutatható, sőt ázsiai országokban azt a munkavállaló és a vállalat közötti elköteleződés hiányaként értelmezik. A távmunka bevettségére hatással lehet a hatalmi távolság is, mert ez meghatározza, hogy a vállalatvezetők milyen mértékű önállóságot várnak el a beosztottaktól. Egyes kutatások szerint, ha a távmunka elterjedtségét és a hofstede-i kulturális dimenziókat vizsgáljuk, azt tapasztaljuk, hogy férfias<sup>17</sup> és nőies értékek szerinti kulturális jellemzők mentén mutatható ki összefüggés, azaz a nőies társadalmakra inkább jellemző a távmunka, míg a férfias társadalmakban a távmunka aránya kisebb. (Kazainé, 2020, Ollo-Lopez et. al. 2020). A férfias társadalmak és a távmunka közötti kapcsolat az alábbi ábrán látható.

<sup>16</sup> Hofstede kutatásai során négy olyan dimenziót határozott meg, amelyek mentén az egyes kultúrákban meglévő különbségek jellemezhetőek. Ezek a hatalmi távolság, individualizmus és kollektívizmus, bizonytalanságkerülés, férfias és nőies értékek (Borgulya – Barakonyi, 2004)

<sup>17</sup> Férfiasság-nőiesség: a nemzeti kultúra jellemezhető a nemi szerepekhez társított magatartás alapján. Elkülönülnek a férfias jegyek, mint az aszertivitás, teljesítmény, siker, versengés, kitartás, illetve a nőies, mint a gyengédség, szolidaritás, támogatás, kompromisszumkészség. A férfias társadalmakban a nemi szerepek jobban elkülönülnek, mint a nőiesben. A férfias értékrendre jellemző a versengés, a teljesítményre, kiemelkedésre, pénzkeresésre törekvés, a nagyobb munkahelyi stressz, konfliktusok. A nőies társadalmakban a gondoskodás, az életminőség és az emberi kapcsolatok minősége megelőzi a teljesítményt, a pénzszerzést, a ranglétrán való előrelépést az értékrendben. (lásd még Borgulya – Barakonyi, 2004)

5. Ábra: Férfias társadalmak (dimenzió érték - bal tengely) és az otthoni munka aránya<sup>18</sup> (% - jobb tengely) Európa egyes országában (2019)



Forrás: Hofstede insights<sup>19</sup> és EUROSTAT, LFSA\_EHOMP<sup>20</sup> alapján ÁSZ szerkesztés

Az összevetés nem matematikai, statisztikai eszközökkel végzett vizsgálat, ugyanakkor illusztrálja, hogy, amennyiben van kapcsolat a két tényező között, akkor a férfias értékrend erőssége fordítottan arányos a távmunka elterjedtségével. Magyarország férfias értékrendje is magyarázhatja a távmunka elterjedtségének jelenlegi szintjét. A kivételek is mutatják, hogy a férfias értékrend önmagában nem rendelkezik magyarázóerővel, ezért érdemes egy további nézőpontot is megvizsgálni.

### 2.3.2 Gazdasági fejlettség

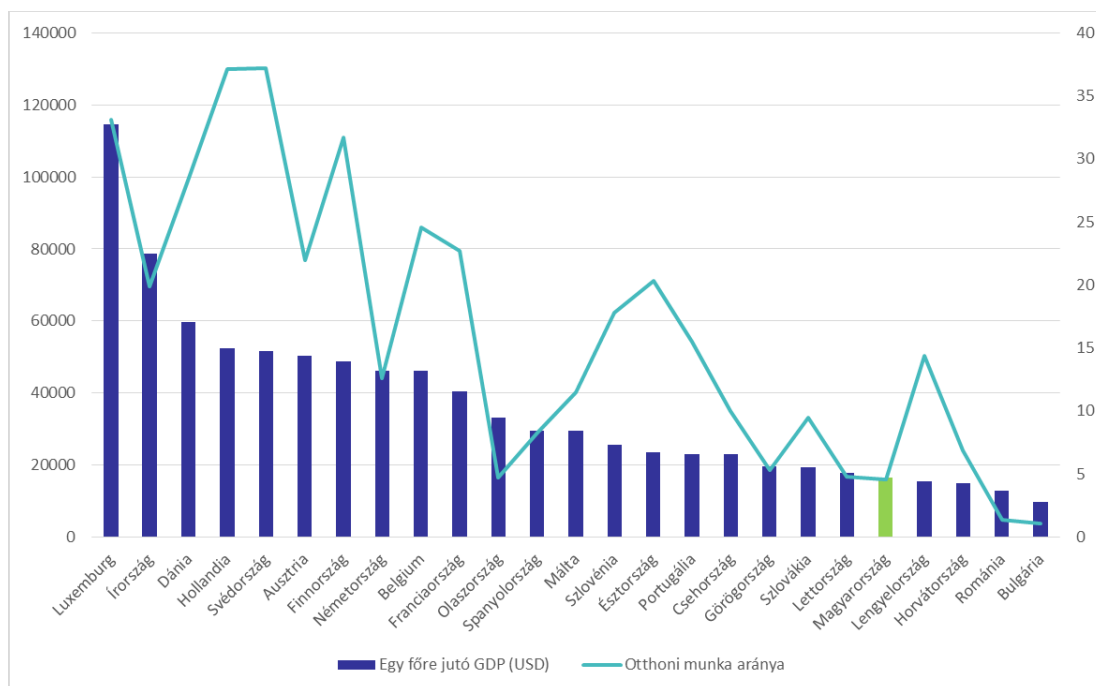
Elterjedt feltételezés, hogy a gazdasági fejlettség és a korszerű munkaformák, mint a távmunka is kéz a kézben járnak. Az alábbi ábrán látható az összefüggés az egy főre eső GDP és a távmunka aránya között.

<sup>18</sup> Együtt az „általában” és „alkalmanként” otthonról dolgozó („employed persons working from home”) 15-64 éves foglalkoztatottak aránya. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en)

<sup>19</sup> <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/> és [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc\\_iw\\_hem&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_iw_hem&lang=en) (letöltés dátum 2020.11.02.)

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en)

6. Ábra: Egy főre jutó GDP (bal tengely - USD) és otthoni munka<sup>21</sup> aránya (jobb tengely -%) Európa egyes országában (2019)



Forrás: Világbank<sup>22</sup> és EUROSTAT, LFSA\_EHOMP<sup>23</sup> alapján ÁSZ szerkesztés

A távmunka elterjedtsége és az egy főre eső GDP mutat ugyan összefüggést, ugyanakkor ezt jól látható kivételek színesítik, amelyek egyéb tényezők jelenlétére utalnak. Írország esetében látható, hogy az egy főre jutó magas GDP mellett nem magasabb a távmunka aránya, ami részben magyarázható a megelőző ábrán is látható férfias társadalmi, kulturális jellemzőkkel.

<sup>21</sup> Együtt az „általában” és „alkalmanként” otthonról dolgozó („employed persons working from home”) 15-64 éves foglalkoztatottak aránya. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en)

<sup>22</sup> [https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?name\\_desc=false](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?name_desc=false) és [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc\\_iw\\_hem&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_iw_hem&lang=en) (letöltés dátum 2020.11.02.)

<sup>23</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en)

### 3. TÉRBELI ÉS GAZDASÁGI KONTEXTUS

A gazdaság, így a munka világa is térben szervezett. Az emberek lakhatása, közlekedése szorosan illeszkedik a munkaerőpiac működéséhez. Így a táv- és otthoni munka a munka világot közvetlenül kiszolgáló gazdasági, társadalmi és térbeli környezetben is jelentős hatásokkal jár. Megváltoztathatja az ingázási, közlekedési szokásokat, ezen keresztül csökkentheti a közlekedési infrastruktúra (közutak, tömegközlekedés) kihasználtságát. A táv- és otthoni munkavégzés térnyerése mérsékelheti a munkahelyek közelében elhelyezkedő lakóingatlanok iránti keresletet, ezen keresztül fékezheti a nagy munkaadó településeken tapasztalható árfelhajtó hatást, emellett mérsékelheti az irodaházak fenntartása iránti igényeket is. A változások jelentőségét az is aláhúzza, hogy a munka világot körbeölelő infrastruktúrában hagyományosan jelentős az állami szerepvállalás. Ezen összefüggésekre tekintettel az elemzés megvizsgálta, hogy milyen hatásokkal járhat a távmunka, otthoni munkavégzés térnyerése a munkaerőpiac földrajzára, az ingatlanpiacra és a közlekedésre.

#### 3.1 Belső vándorlás

Az ingatlanárakat és bérleti díjakat alakító egyik jelentős tényező a munkát, vagy magasabb bérszínvonalat kínáló munkahelyek környezetében található lakhatási lehetőségek iránti kereslet. Ma Magyarországon más országokhoz is hasonlóan a munkahelykínálatra visszavezethető belső vándorlás fokozódó területi egyenlőtlenségekhez és széttöredező ingatlanpiachoz vezetett: párhuzamosan léteznek elnéptelenedéssel sújtott, valamint a jóléti migráció célterületévé váló települések. A táv- és otthoni munka elterjedése mérsékelheti az ilyen típusú vándorlást és az ennek nyomán megjelenő keresleti egyenlőtlenségeket az ingatlanpiacon. Lennert (2020)<sup>24</sup> szerint a távmunka térnyeréséből fakadó vándorlási egyenleg<sup>25</sup> csökkenése a Budapesti agglomeráció jelentős népességet koncentráló belső gyűrűjébe tartozó járásokban jelentkezhet, mérsékelve a korábbi évtizedek intenzív szuburbanizáció okozta környezeti és infrastrukturális többletterhelését. A fővárosi agglomeráció külső gyűrűjében a vándorlási egyenleg romlása mérséklődhet, míg az agglomeráció mai peremén található északi járások esetében a természeti környezet, valamint olcsóbb ingatlanárak következtében többletvándorlás alakulhat ki. További célterületek lehetnek a Balaton térsége, a hegy- és dombvidéki területek például az Őrség, a Bakony és az Északi-középhegység területei. A nagyvárosi központok továbbra is vonzó maradhatnak elsősorban a fiatalabb korosztályok számára, így a táv- és otthoni munkavégzés elterjedésével a nagyvárosi központok területein jelentős változás nem várható. (Lennert, 2020)

#### 3.2 Munkaerőkínálat - Ingatlanpiaci egyenlőtlenségek

A táv- és otthoni munka, javíthatja a munkaerő kínálatot, lehetővé válhat, hogy azok a csoportok is belépjenek a munkaerőpiac egy bizonyos szegmensébe, akik a földrajzi távolság miatt nem vállalhattak magasabb bérezésű, magasabb hozzáadott értékű munkákat, vagy a lakóhelyük tartós megváltoztatására lenne szükség, ezt azonban az ingatlanárak miatt nem tudják megtenni. A távmunka alkalmazása jobb hozzáférést ad a munkáltatók számára olyan munkaerő alkalmazására is, akik személyes okokból fennálló helyhez kötöttségük miatt egyébként nem lennének elérhetőek (gyermek gondozása, idős hozzátartozó ápolása). (Clancy, 2020). A távmunka lehetőséget ad arra is, hogy egy település vagy akár egy egész kistérség foglalkoztatási mutatói javuljanak dacára annak, hogy ott a hagyományos telephely-választási szempontok alapján nem előnyös a gazdasági környezet, például az átlag alatti közlekedési viszonyok miatt. (Forgács, 2004)

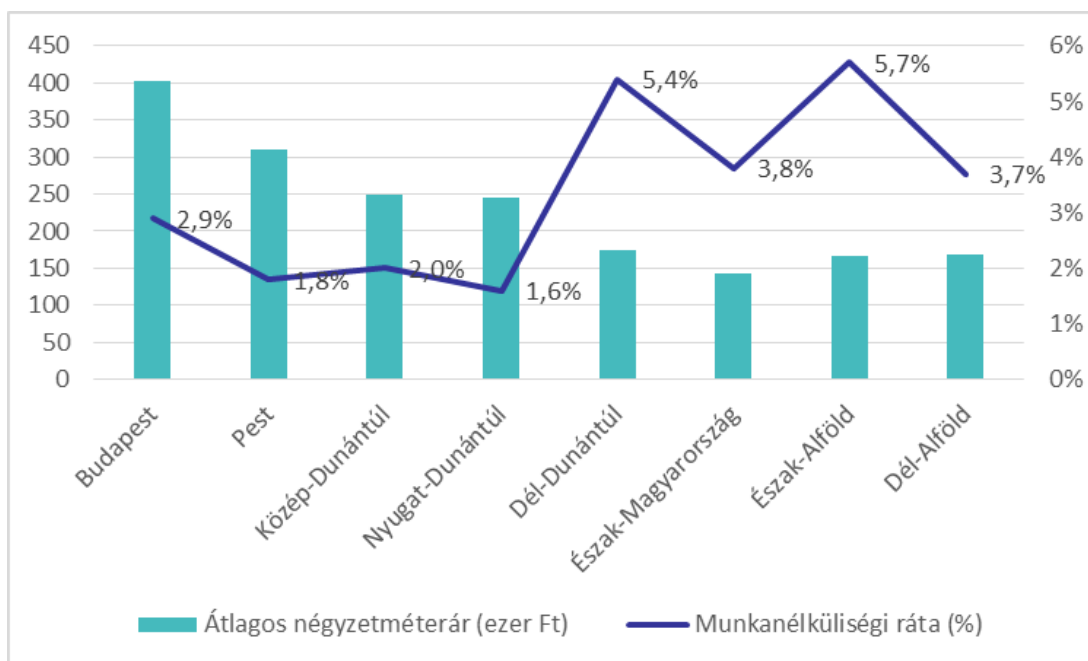
<sup>24</sup> Lennert kutatásában a távmunka széleskörű elterjedésének társadalmi-gazdasági következményei közül a magyarországi belső vándormozgalom jövőbeli mintázatára gyakorolt lehetséges hatásait saját készítésű ágens alapú modell segítségével elemezte. A magyarországi természetes népmozgalmi és belső vándormozgalmi folyamatok területi modellezését és 2051-ig történő előrejelzését célzó kutatásban több lehetséges forgatókönyv mentén vizsgálta meg hazánk demográfiai jövőképét, melyek közül az atipikus foglalkoztatási formák és az autonóm közlekedés jövőbeli fokozott térnyerésével számolóok relevanciája az elmúlt fél évben megnövekedett.

<sup>25</sup> A vándorlási egyenleg, azt mutatja meg, hogy egy adott település népessége valamely évben hány ezrelékkal nőtt vagy csökkent a belső vándorlás következtében



Az ingatlanpiaci áregyenlőtlenség egyik fontos összetevője a munkalehetőséget biztosító településeken található lakóingatlanok iránti kereslet. A lakásárak területi egyenlőtlenségeire természetesen több más tényező is hatással van (lakáspiaci támogatások paraméterei CSOK/falusi CSOK, illetve a turizmus fejlettsége, a külföldi vásárlóerő koncentrált megjelenése). Az alábbi ábra egy átlagos használt lakás árának régiókénti alakulását<sup>26</sup> valamint a regionális munkanélküliségi rátát szemlélteti.

**7. Ábra: Használtlakás átlagos négyzetméterára (bal tengely - ezer Ft) és a munkanélküliségi ráta (jobb tengely - %) régiók szerint (2019 IV. negyedév)**



Forrás: KSH Stadat 6.2.3.14. és 6.2.1.11, ÁSZ szerkesztés

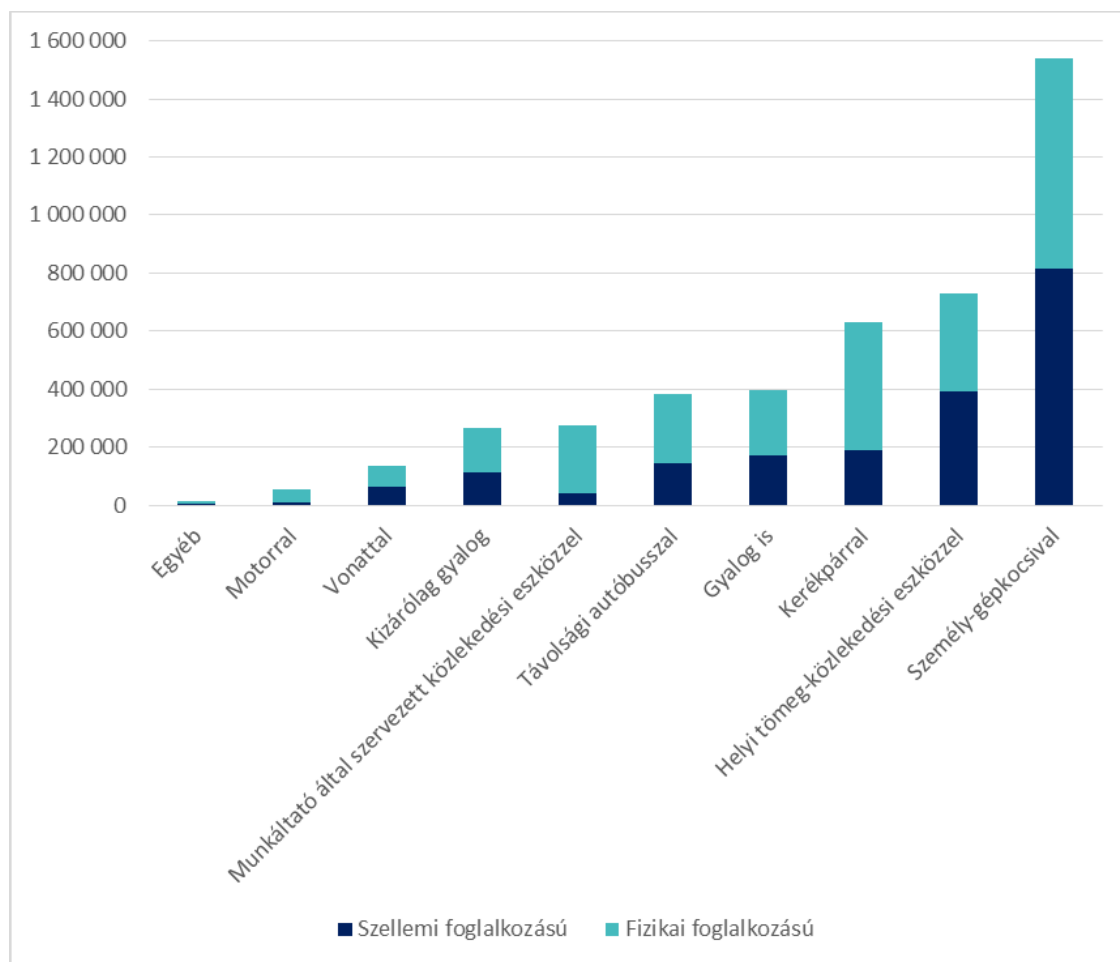
A lakások négyzetméterára jelentős területi különbségeket mutat, az átlagár Budapesten volt a legmagasabb, négy régióban az átlagos négyzetméterár kevesebb, mint a fővárosi átlagár fele. Az a hatás is egyértelműen beazonosítható, hogy a magasabb átlagos ingatlanár a jó foglalkoztatási mutatókkal rendelkező régiókban jelentkezik - a Dél-Alföldi régió kivételként színesíti a szabályt. A távmunka elterjedése felszabadíthat regionális munkaerő-tartalékokat, anélkül, hogy az a térbeli mobilitást és ezen keresztül az ingatlanárak egyenlőtlenségét fokozná. Az, hogy munkanélküli csoportok a távmunkán keresztül beléphetnek-e a munkaerőpiacra, természetesen számos további képzettségi és társadalmi előfeltétel teljesülésétől függ. A távmunka szélesebb elterjedése összességében kiegyenlítő hatást gyakorolhat a lakóingatlan-árak területi különbségeire. A legszembetűnőbb hatás minden bizonnyal a kifejezetten agglomerációs övezetben található „alvó városok”-ban érzékelhető, ahova kifejezetten a nagyvárosok kínálta munkalehetőségek közelsége miatt költöznek.

### 3.3 Munkába járás és ingázás

Hárommillió-nyolcszáz ezer olyan munkavállaló van Magyarországon, aki heti rendszerességgel közlekedési eszközt vesz igénybe a munkahelyéhez történő eljutás érdekében, a foglalkoztatottak mintegy 88%-a igénybe vesz valamilyen közlekedési eszközt ahhoz, hogy eljusson a munkahelyére, átlagosan minden nap 25 percet töltenek közlekedéssel a munkába járó magyarok (KSH Stadat 9.9.10). Az emberek leginkább a legnagyobb szabadságot adó közlekedési módot, a személyautót választják.

<sup>26</sup> A KSH árfigyeléseinek forrása a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) illetékhivatali adatbázisa.

**8. Ábra: Ingázó/ munkába közlekedő foglalkoztatottak száma (fő) és munkakörük jellege aszerint, hogy milyen módon jutnak el a munkahelyükre (2018)**



Forrás: KSH Statdat 9.9.6, ÁSZ szerkesztés

A munkába járás módját és a munkavégzés típusát vizsgálva az állapítható meg, hogy közel másfél millió szellemi foglalkozást végző használ gépkocsit, illetve tömegközlekedést munkába járásra. A táv- és otthoni munka arányának bővülésével, jelentős részben ebből a csoportból kerülnek ki azok, akiknek a napi közlekedése csökkenhet.

Közel félmillió szellemi munkát végző vesz igénybe tömegközlekedési eszközöket. A járvány visszaszorítása érdekében bevezetett korlátozások és részben az otthoni munka terjedése már 2020-ban is hat a közlekedési vállalatok működési eredményére. A Budapesti Közgyűlés 2020. szeptember 30-i ülésén fogadta el a BKK 2020. évi üzleti tervét. Az üzleti terv 2020-ra a jegyárbevételek 29,5 százalékos csökkenésével számolt az eredeti tervhez képest. (BKK 2020). A MÁV vasúti személyközlekedésének nagyságrendileg felét adja a Budapesti agglomeráció. A járvány első hulláma során a teljes személyszállítási forgalom 80%-kal esett vissza, az agglomeráció irányába közlekedő szerelvények pedig jellemzően 50%-os kihasználtság alatt működtek. (portfolio.hu)

**Ingázás.** Az ingázás a munkába járási célú napi, vagy annál ritkább rendszeres utazás, ha a munkavállaló más településen lakik, mint ahol a munkahelye van<sup>27</sup>. Az elővárosi, helyközi napi ingázás a nagyvárosokra jellemző,

<sup>27</sup> Naponta ingázó az a foglalkoztatott, aki nem ugyanazon a településen dolgozik, mint ahol ténylegesen lakik. Napi ingázás szempontjából Budapest egyetlen településnek minősül, a kerületek közötti napi munkába járás ingázás.

annak tömegessé válása a közlekedési (ingázási) infrastruktúra magas fejlettségi szintjét igényli. (Kiss – Matyusz 2015)<sup>28</sup>. Magyarországon 2018-ban a közlekedést igénybe vevő foglalkoztatottak több, mint 38%-ának, mintegy másfél millió embernek volt a munkahelye másik településen, mint ahol életvitelszerűen lakott (KSH Statad 9.9.3.). A legtöbb ingázó Pest megyében, a Budapesti agglomeráció vonzásában volt, akik egy része Budapestre, más részük az agglomeráción belül ingázott. Ugyanakkor Budapestről is jelentős (az ötödik legnagyobb arányú) ingázás volt jellemzően az agglomeráció irányába. A táv- és otthoni munka az ingázással érintett térségekben és munkakörökben is jelentős potenciállal rendelkezik, az ingázást a főváros környezetében csoportosuló munkahelyek vonatkozásában jelentősen mérsékelheti.

### 3.4 Kereskedelmi célú ingatlanok piaca

Azzal, hogy a munkavégzéshez nincs szükség a munkáltató által biztosított munkahelyre, értelemszerűen egy bizonyos körben feleslegessé válhatnak a munkavégzési hely céljából fenntartott ingatlanok. Ez a kifejezetten nem lakóépület célját szolgáló kereskedelmi ingatlanok jellemzően az irodák, irodaházak körében jelenthet érzékelhető változást.

Az elmúlt években a fővárosra koncentrálódó erőteljes gazdasági bővülés miatt a budapesti irodapiacot a kínálati hiány és az erős kereslet jellemezte. 2019 végén a kivitelezés alatt álló irodák közül a 2020-ra várt átadásúak 56 százaléka, a 2021-es átadásúak 53 százaléka előbérleti szerződésekkel rendelkezett és a 2022-re várt irodák 94 százaléka is már megvolt a majdani bérlő (MNB, 2020a). 2020 első hat hónapjában az irodapiaci kereslet 38 százalékos visszaesést mutatott az előző év azonos időszakában mérthez képest. A nettó kereslet (új bérlet, előbérlet, bővülés, BTS<sup>29</sup>) aránya a teljes keresleten belül is visszaesett, 73%-ról 51%-ra. (Eston, 2020; MNB 2020a). A járvány közvetlen hatásainak elmúltával az, hogy a táv- és otthoni munka egy a korábbinál magasabb szinten stabilizálódik az irodaépületek iránti keresletben is érezhető a hatását.

<sup>28</sup> Magyarországon 1990 után az ipari nagyfoglalkoztatók megszűnése nyomán a munkahelyek korábbi térbeli egyensúlya felbomlott, az új munkahelyek pedig egyre nagyobb arányban a főváros térségébe, illetve egyéb dinamikus várostérségekbe (például Győr, Székesfehérvár) települtek, ami azt eredményezte, hogy a munkavállalók egy része rákényszerült az ingázásra, migrációra. A nagyvárosi térségekben végbement a munka helyek térbeli dekoncentrációja, a szolgáltató tevékenységek a városközpontokból egyre nagyobb mértékben – a kedvezőbb anyagi, adózási és infrastrukturális lehetőségeket keresve – az elővárosi övezetbe települtek, ami új ingázási formák megjelenését okozta, mint például a szuburbán települések közötti, a nagyobb centrumok közötti, vagy a centrumból a szuburbába történő ingázás megjelenését. Ez utóbbi esetben már nem feltétlenül gazdasági, hanem inkább életmódbeli okok húzódnak meg az ingázás mögött. (Kovács et al. 2015)

<sup>29</sup> Built-to-suit fejlesztések – a spekulatív fejlesztésekkel szemben – a speciális bérlői igények kiszolgálását célozzák.

## 4. A MUNKA PERSPEKTÍVÁJA – MUNKASZERVEZÉS ÉS TECHNOLÓGIA

A táv- és otthoni munka jelentős munkaszervezési változásokat jelent, kritikus fontosságú annak technikai feltételrendszere és az azt kiszolgáló munkaszervezési megoldások eredményessége. A kommunikáció és a szervezetrányítás döntő jelentőségű, amelyben jelentős az információs technológiai eszközök szerepe. Azáltal, hogy a táv- és otthoni munka fellazítja a munkahely és a munkaidő fogalmát, nem marad érintetlenül a munkatevékenység ellenőrzése sem. A munkáltató szempontjából fontos kérdés, hogy a táv- és otthoni munka során el lehet-e érni, vagy meg lehet-e haladni azt a munkaeredményességet, amelyet a munkahelyen végzett munka biztosít. Fontos, hogy egy cégen belül milyen a táv- és otthoni munkavégzés általános támogatottsága, milyen szempontok alapján döntenek annak alkalmazása mellett. A fentiek nyomán áttekintjük a táv- és otthoni munkavégzésnek a munkaszervezeten belül megjelenő legfontosabb kérdéseit, a munkahatékonyt, szervezési és menedzsment megoldásokat, valamint az ezt kiszolgáló technológiát és technikai eszközöket, az ezekkel kapcsolatos tapasztalatokat, attitűdöket.

### 4.1 Táv- és otthoni munka bevezetése – szempontok, attitűdök

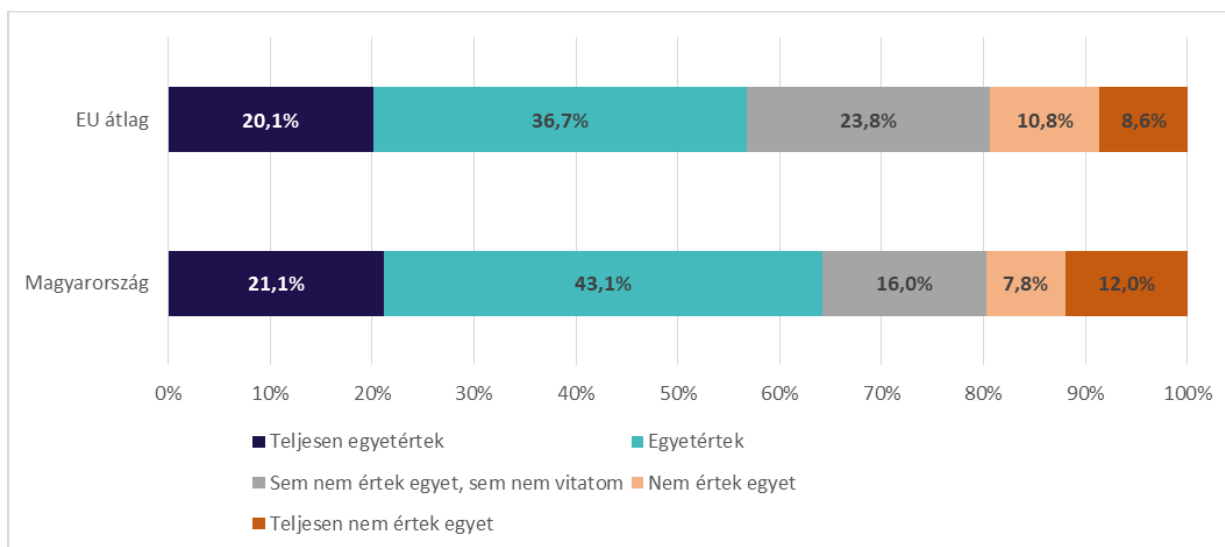
A táv- és otthoni munka bevezetésének fontos feltétele, hogy a menedzsment és a munkavállalók azt egyaránt elfogadják, támogassák. Az alábbiakban áttekintjük, hogy milyen volt a táv-és otthoni munka elterjedésének fogadtatása a munka világában, különös tekintettel a járványhelyzetre.

Illegems és Verbeke (2004) kutatása azt mutatta, hogy a táv- és otthoni munkavégzés alkalmazásában tapasztalattal rendelkező vezetők több, hosszú távú, pozitív stratégiai hatást ismertek fel. A munkavállalók körében végzett felmérés is a tapasztalatok szemléletformáló jelentőségét mutatta, ahol bevezették a táv- és otthoni munkát, ott a munkavállalók azt pozitívan érzékelték, míg ahol azt nem vezették be, a munkavállalók általában sokkal pesszimistábbak voltak annak bevezetésével kapcsolatban. Azok a Magyarországon megtelepedett külföldi nagyvállalatok, amelyek vállalati kultúrájában már jelen volt az otthoni munkavégzés lehetősége, hamarabb kezdték el alkalmazni ezt a típusú munkavégzési formát, mint a jellemzően hazai tulajdonban lévő kisebb méretű vállalatok. A vizsgált vállalatok esetében az otthoni munkavégzés bevezetésében nem a gazdaságossági érvek voltak az elsődlegesek, hanem a munkavállalók elégedettségének növelése és a képzett munkaerő megtartása. A közepes méretű vállalatoknál a költségmegtakarítási szempont is megjelent, de csupán másodlagos prioritással. (Forgács, 2009).

A Eurofound-nak a járványhelyzet alatt elkészített véleményfelmérése<sup>30</sup> vizsgálta, hogy a megkérdezettek mennyire voltak elégedettek az otthoni munkavégzéssel, az azzal kapcsolatos tapasztalataikat hogyan értékelik.

<sup>30</sup> A kutatás során 86.457, 18 évnél idősebb európaiat kérdeztek meg, 2020. április 9 - május 1, illetve 2020. június 22-július 27 között.

9. Ábra: Válaszadók egyetértése a „tapasztalataim alapján összességében elégedett vagyok az otthoni munkavégzéssel<sup>31</sup>” állítással (2020)



Forrás: Eurofound<sup>32</sup>, ÁSZ szerkesztés

A válaszadók több mint hatvan százaléka inkább elégedett volt, a megkérdezettek kevesebb, mint húsz százaléka értékelte negatívan az élményeit, tapasztalatait. A magyar válaszadók összességében valamivel kedvezőbben ítélték meg az otthonról végzett munkát, mint az európai átlag, ugyanakkor az azt teljesen elutasítók is kis mértékben többen vannak hazánkban.

A Századvég, a Médiapiac és a Lounge Group egy a magyar aktív online felhasználókra reprezentatív felmérés<sup>33</sup> során vizsgálta a munkavállalók és munkáltatók viszonyát a megváltozott munkavégzési körülményekhez a koronavírus járvány első hulláma után. A kutatás azt mutatta, hogy az otthoni munkavégzést a munkavállalók pozitívan fogadták, az elégedettek aránya 59% volt, ugyanakkor munkahelyváltási preferenciájukat az nem befolyásolta. A távmunkában, home office-ban, rugalmas munkarendben dolgozók emellett kevésbé aggódnak a jövőjük miatt: a saját munkahelyüket 2019-hez képest biztonságosabbnak gondolják. (Századvég-Lounge Group, 2020)

## 4.2 Eredményesség és munkahatékonyság

Egy szervezet működésében az emberi erőforrás értékteremtésének jelentős szerepét az elmúlt évtizedekben számos tanulmány kutatta és kimutatta. A tudásalapú társadalmakban a termékek hozzáadott értéke egyre magasabb, a szervezetek egyre inkább dolgozók tudását hasznosítják, azok fizikai munkaereje helyett. Az emberi erőforrás teljesítményének értékelése komplex folyamat, melyre számos módszer létezik<sup>34</sup>. (Juhász 2004.) A táv- és otthoni munkavégzés bevezetése közvetlenül befolyásolja a szervezet teljesítményét azzal, hogy megváltoztatja a munkaerő hatékonyságát, motivációját és tudásteremtését, emellett általában költségcsökkentő hatással jár, erőforrásokat szabadít fel.

<sup>31</sup> „(...)experience of working from home”

<sup>32</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

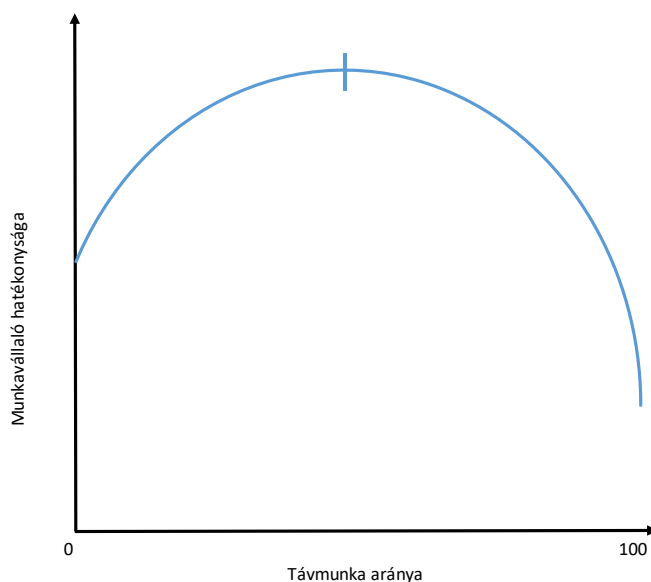
<sup>33</sup> A kutatás 2020. augusztus 24. és szeptember 2. között 1009 fő megkérdezésével valósult meg.

<sup>34</sup> Az értékelések egy része pénzbeni, más része egyéb mutatókat használ. Az emberi erőforrás teljesítményének méréséhez a ScoreCard típusú rendszerek, a szervezeti értéket növelő tényezők számszerűsítése, mérése) a leginkább alkalmasak, mivel azok a szervezetek jellemzői szerint testre szabhatóak. Lásd még bővebben: ÁSZ Elemzés „A Közsféra teljesítményéről és e” [https://www.asz.hu/storage/files/files/elemezések/2020/kozsfera\\_teljesitmenymerese\\_20200518.pdf?download=true](https://www.asz.hu/storage/files/files/elemezések/2020/kozsfera_teljesitmenymerese_20200518.pdf?download=true)

**Előnyök.** A tőkeköltségek csökkennek a kisebb irodai infrastruktúra igényel, ugyanakkor számos esetben a távmunka bevezetése az infrastruktúra kialakítása miatt egyszeri beruházásokat igényel. A távmunka és a termelékenység között kimutatott pozitív összefüggéseket nagyban befolyásolta, hogy a jobban irányított szervezetek nagyobb arányban vezettek be távmunkára vonatkozó intézkedéseket. Szervezeti szinten a fluktuáció okozta költségek (termelés kiesés, a szakemberkeresés és betanítási költségek) is csökkenhetnek (OECD 2020). A távmunka alkalmazása a munkavállalók elégedettségének, ezen keresztül a munkavállalók hatékonyságának növelésével is képes javítani a szervezet teljesítményét. A kevesebb ingázás, kevesebb figyelemelterelő külső körülmény koncentráltabb munkavégzéshez vezethet. (OECD, 2020). Általában a távmunkát kínáló szervezetek alacsonyabb fizetéssel is alkalmazhatnak munkavállalókat, mint azok, amelyek nem élnek ezzel a lehetőséggel, különösen igaz ez, ha a távmunkát más, a munka és a magánélet egyensúlyát javító intézkedésekkel, például rugalmas munkaidővel kombinálják. (OECD, 2020)

**Kihívások.** A táv- és otthoni munka csökkentheti a személyes interakciók számát, ami ronthatja a szervezeten belüli kommunikációt, a tudásáramlást és a vezetői felügyeletet. A személyes találkozók sok esetben még mindig hatékonyabb kommunikációt tesznek lehetővé, mint az egyéb kommunikációs formák, például e-mailek, chat üzenetek vagy telefonhívások. A belső kommunikáció elszegényedése negatív következményekkel járhat a külső felekkel folytatott kapcsolatokban is (OECD, 2020). Emellett a munkavállalók hatékonysága a távmunka mellett egy ideig javul, de a túlzott távmunka esetén – az optimális ponton túl, ahol a távmunka közepes szintjén maximális a munkavállalói hatékonyság és ezáltal a termelékenység – csökkenhet. Az optimális pont ágazatonként és foglalkozásonként eltérő lehet (OECD, 2020). Az alábbi ábra mutatja be a távmunka arányának (a vízszintes tengelyen) és a munkavállalói hatékonyságának (a függőleges tengely) összefüggését.

**10. Ábra: Összefüggés a távmunka aránya (teljes munkaidő %-ban) és a munkavállalói hatékonyság között**



*Forrás: OECD (2020), ÁSZ szerkesztés*

#### 4.2.1 Munkahatékonyság – tapasztalatok a járvány alatt

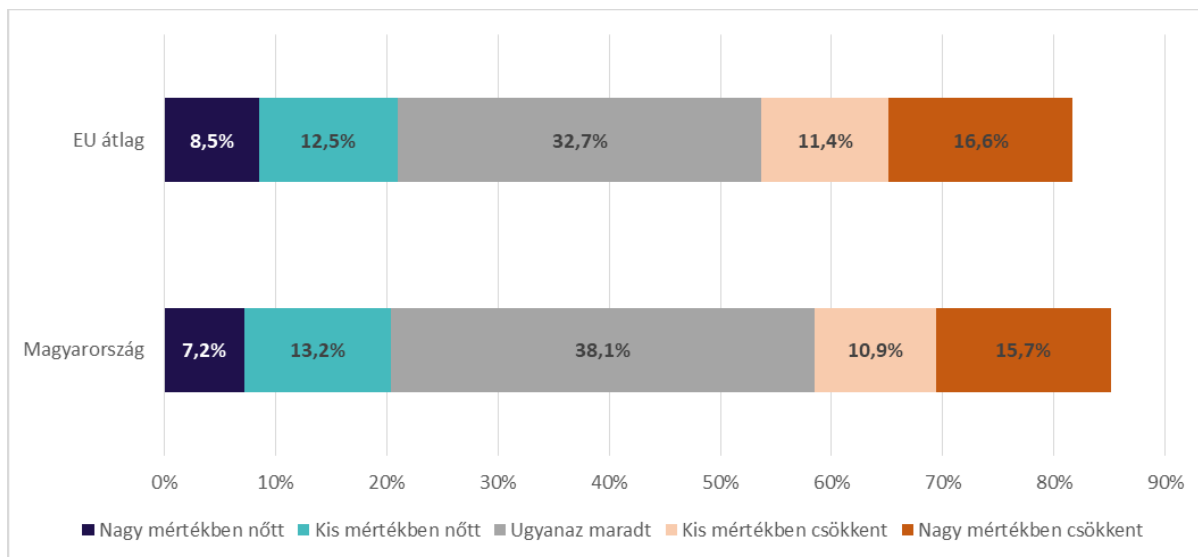
Bakonyi és Kiss-Dobronyi, (2020) kutatásában<sup>35</sup> 2020 tavaszán választ adók egyharmada érezte úgy, hogy teljes mértékben el tudja látni a feladatát otthonról is, 43% pedig úgy nyilatkozott, hogy szinte azonos mértékben

<sup>35</sup> Az online kutatás mintája nem reprezentatív, a fiatalabb, magasabb végzettségű, fővárosi válaszadók felülreprezentáltak. A kutatás ugyanakkor bemutatja a kutatási minta összetételét a 2016. évi mikrocenzus adataihoz viszonyítva.

tud teljesíteni. Szembetűnő azonban, hogy az újonnan otthonról munkát végzők sokkal kevésbé érzik úgy, hogy el tudják látni feladataikat, körükben 42% vélekedett úgy, hogy egyáltalán nem vagy csak kisebb mértékben képes a normál feladatai ellátására (Bakonyi és Kiss-Dobronyi, 2020). Kazainé (2020) kutatásában<sup>36</sup> a válaszadók 80%-a hatékonynak értékelte az otthonról végzett munkát. Kis (2020) kutatásának<sup>37</sup>eredményei szerint az „otthon, vagy a munkahelyen hatékonyabb a munkavégzés?” (0= munkahelyen, 5=otthon) Likert skálán rögzített válaszok átlaga 3,43 volt.

A Eurofound kutatása megvizsgálta azt is, hogy a munkavállalók, hogyan élték meg munkateljesítményük változását a járvány alatt bevezetett munkavégzési megoldásokkal összefüggésben.

### 11. Ábra: "Az elvégezhető munka mennyisége..." mondatot befejező válaszok megoszlása (2020)



Forrás: Eurofound<sup>38</sup>, ÁSZ szerkesztés

A magyar válaszok belesimultak az európai átlagba - ötödük teljesítménynövekedésként élte meg az új munkaszituációt - többségük arról számolt be, hogy ugyanannyi munkát tud az új helyzetben elvégezni, mint korábban, míg a válaszadók negyede érezte úgy, hogy különböző mértékben, de az elvégezhető munka mennyisége visszaesett. A kutatás eredményei is azt mutatják, hogy a távmunka a munkavállalók szempontjából is jelentős munkateljesítmény növekedési potenciált is magában hord, ugyanakkor jelentős azoknak a száma is, akik úgy élik meg, hogy nem tudják az irodai munkavégzés munkahatékonyságát elérni.

## 4.3 Szervezési és menedzsment megoldások

Az információ- és kommunikáció technológia fejlettsége és a munkaszervezeti jellemzők együttesen meghatározó előfeltételei a távmunka bevezetésének és sikeres alkalmazásának. Ugyanakkor a távmunka elterjedése nem magyarázható kizárólag a rendelkezésre álló infokommunikációs technológiák fejlettségének színvonalával. A megfelelő technológiai szint mellett szükség van rugalmas szervezeti felépítésre, a nagyobb munkavállalói felelősségvállalást lehetővé tevő munkaszervezetre. Ezek a tényezők viszont elválaszthatatlanok a vállalati szervezet ellenőrzési, értékelési rendszerének sajátosságaitól. (Makó 2004)

<sup>36</sup> A 2020. áprilisában megkérdezett 34 fő 80%-a diplomás volt, a felmérés a magyar lakosság szempontjából nem tekinthető reprezentatívnak.

<sup>37</sup> Az online kutatásban 520 fő válaszolt, a minta nem reprezentatív.

<sup>38</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

### 4.3.1 Vezetői kontroll

Taskin (2020) esettanulmánya a menedzsmenteszközök átalakulását mutatta ki. Az új munkaszervezés részeként új, vagy már meglévő technokratikus irányítási eszközöket használtak a vezetők ellenőrzési célokra. Az első formalizálási folyamat, a kidolgozott távmunka-politika volt, amely szabályozta a távmunka napjait, a rendelkezésre állás idejét, az otthon végzett feladatok jellegét, és a távmunkával kapcsolatos tapasztalatok visszajelzésének megtervezését. A meetingek megtervezése a formalizálási folyamat második lépését jelentette, amely már egy ellenőrzési folyamat részét is képezte, mivel a csapatmunka összehangolásán túl az kiterjedt az elvégzett feladatok áttekintésére is. Az ellenőrzés összességében nagyobb területet ölelt át, formálisabb lett és kiterjedt a nem klasszikusan munkáltatói hatáskörbe tartozó kérdésekre is, mint például a gyerekekkel töltött ebéidő engedélyezése. Végeredményben a megfigyelés azt mutatta, hogy a távmunkában dolgozók elfogadják a korábbinál nagyobb kontrollt, mivel értékeli az otthoni munkavégzés előnyeit. Bakonyi és Kiss-Dobronyi, (2020) kutatásának eredményei szerint a válaszadók több, mint harmada, 36%-a érezte úgy, hogy többet egyeztet a felettesével a járvány kitörése óta. Mindössze 16%-uk látta úgy, hogy csökkent a felügyelet. A válaszadók többsége elégedett volt az irányítási gyakorlatokkal (feladat, felelős, határidő meghatározás) és a vezetés kommunikációjával, míg a leggyengébbnek vélt terület a motiváció, az informális kapcsolat fenntartása volt. Kazainé (2020) kutatásának eredményei szerint a kontroll terén a válaszadók 30% érzékelt kihívást: „*Nehezen megítélhető, hogy egy új feladat elvégzése mekkora kihívást jelent a dolgozónak. Nincs fizikai kapcsolat, ezért nem látszik, hogy a feladatot verejtékes munkával, vagy játszi könnyedséggel sikerül teljesíteni.*” „*Nem látható a beosztott/kollega aktivitása, több riportolás kell offline.*” (Kazainé, 2020)

**A teljesítmény mérésének előtérbe kerülése.** Több forrás is rámutat, hogy a távmunka a munkavállaló értékelésében is szemléletváltást jelenthet: az input, mint a ledolgozott idő helyett egyre fokozódó mértékben az outputra, helyeződik a hangsúly, amelyet kiegészíthet az outcome – az elvárt teljesítmény mérése. Ez a munkavállalók feletti ellenőrzés lényeges átalakulását hozhatja magával. A digitalizálás olyan eszközöket is ad a vezetők számára, amellyel elérhetővé válnak a munkavállalók teljesítményére vonatkozó olyan adatok, amelyek több információt nyújthatnak a munkavállalók teljesítményének hatékony ellenőrzéséhez, mint általában a hagyományos irodai környezet adott. (OECD 2020). Kazainé (2020) kutatása is rávilágít, hogy a megkérdezettek úgy látják, hogy szükséges az elmozdulás a teljesítményalapú mérés felé: „*Fontos áttérni a teljesítményalapú mérésre, az eltöltött munkaórák idejének számontartása helyett. Ez nem minden munkakörben lehetséges vagy életszerű vagy kedvező, olykor a munkavállalónak sem, más munkakörökben viszont sokkal nagyobb hatékonyságot eredményez.*” A távmunka során a vezetők elsősorban az outputot, az eredményt ellenőrzik, a munkával töltött időt kevésbé, ennek nyomán a távmunka egyik kockázata lehet, hogy a munkaidő „rejtett túlórák” normává válásával nőhet (OECD 2020).

### 4.3.2 Szervezeti szintű policy

Az otthonról dolgozók munkahatékonyságának maximalizálását a cégek szintjén alkalmazott szervezeti politikák is képesek befolyásolni. A munkavállalók alkalmazkodó képessége és így a munkavállalók elégedettségéből fakadó hatékonyságnövekedés döntően függ a munkakörülményektől, például az infokommunikációs technológiai berendezések rendelkezésre állásától, a munkavégzésre használt helyiségtől, vagy a napközbeni gyermekfelügyeleti lehetőségektől. A munkavállalók elégedettsége és ezáltal a hatékonyság is csökkenhet, amennyiben a költségek egy részét a szervezetek nem biztosítják, hanem a munkavállalókra hárítják át, például ha a dolgozóknak, ennek nyomán drágább lakhatással vagy magasabb áramszámlával kell kalkulálniuk. (OECD 2020). A szervezeti táv- és otthoni munka politikák elősegíthetik a munkavállalók számára megfelelő munkakörnyezetet biztosító intézkedéseket. Ha a szervezeti politikák azt is biztosítják, hogy az otthonról végzett munka részben választás és lehetőség lehessen, ez hozzájárulhat az otthoni munka szervezeti és személyes egyensúlyának kialakításához.

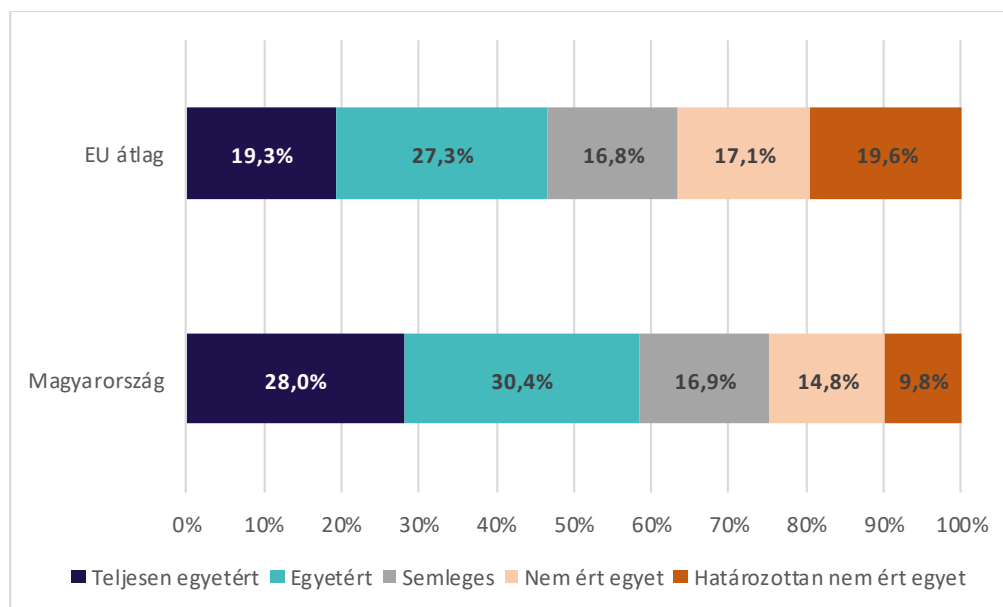


## 4.4 Technológia és eszközök

Az otthonról végzett munka fontos előfeltétele a gyors, megbízható és biztonságos infokommunikációs technológiai infrastruktúrához való hozzáférés - annak minősége nagyban hozzájárul az otthonról végzett munka hatékonyságához. Fontos a hatékony, valós idejű kommunikációs eszközök biztosítása (videokonferencia), amelyhez a szervezet és dolgozók otthonai közötti szélessávú hálózatra van szükség. Az országos digitális infrastruktúra alapfeltételei hazánkban adottak, hiszen a *Szupergyors Internet Program* megvalósulása révén 2018. év végére Magyarországon minden családnál elérhető volt a legalább 30 Mbit/s sebességű internet szolgáltatás. Ennek nyomán az elemzés áttekinti, hogy rendelkezésre álltak-e az otthoni munkavégzés technikai feltételei a munkáltatók és a munkavállalók viszonyában és milyen új technológiai megoldásokat vezettek be a járvány nyomán kiszélesedő távmunka támogatása érdekében.

A technológiák és eszközrendszer rendelkezésre állásának biztosítása hagyományosan a munkáltató feladata. A Eurofound kutatása megvizsgálta, hogy a munkavállalók milyen mértékben érezték úgy, hogy biztosították számukra az otthoni munkavégzés technikai feltételrendszerét a járványhelyzetben bevezetett távmunka során.

**12. Ábra: Válaszadók egyetértése „a munkáltató minden felszerelést biztosított számomra, amely az otthoni munkavégzéshez szükséges” állítással (2020)**



Forrás: Eurofound<sup>39</sup>, ÁSZ szerkesztés

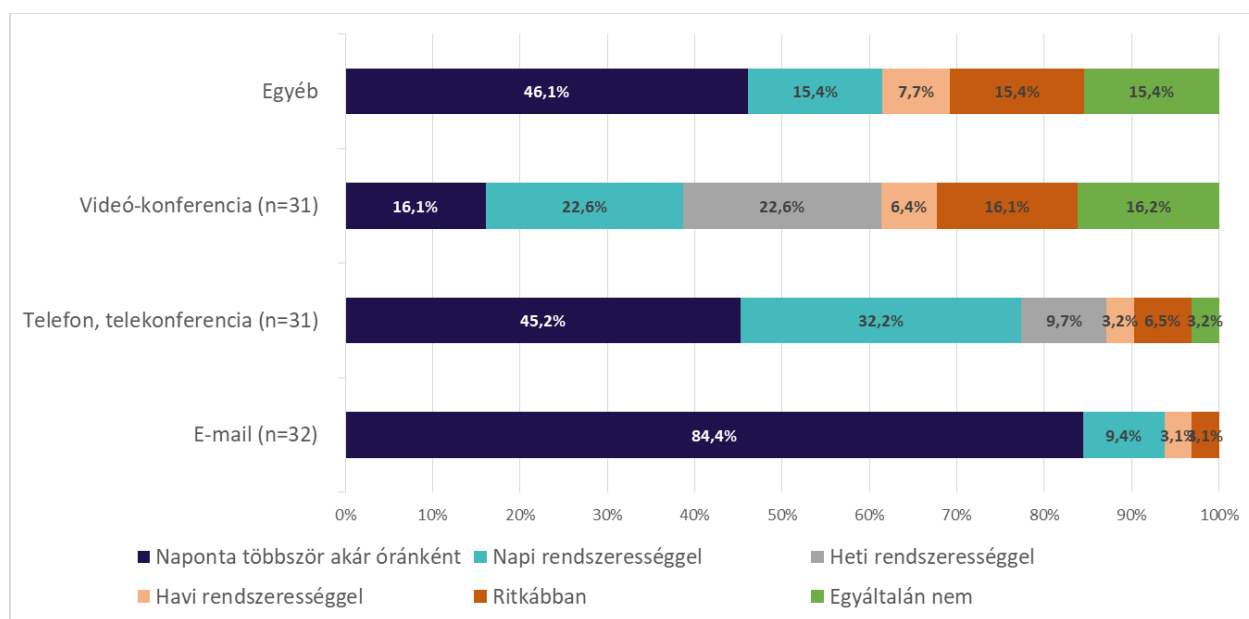
A kutatásban részt vett magyar válaszadók többsége szerint a járványhelyzet alatt a technikai feltételek biztosítottak voltak az otthoni munkavégzéshez, és a hazai munkavállalók magasabb arányban számoltak be ezzel kapcsolatos pozitív tapasztalataikról, mint az európai átlag.

Bakonyi Kiss-Dobronyi (2020) kutatásának eredményei azt mutatják, hogy az alkalmazott technológiák egy része bár korábban is rendelkezésre állt, ugyanakkor döntő mértékben az egészségügyi vészhelyzetben újonnan kezdtek el azokat széles körben alkalmazni. A megkérdezett munkavállalók 77%, illetve 70%-a használt a home office bevezetését követően gyakrabban vagy újonnan telekonferencia, illetve chat szoftvert. A korábban nem távmunkázóknál jelentős még az email, fájlmegosztás és chat szoftverhasználatának növekedése. A válaszadók 14%-a a járvány alatt kezdett telekonferencia szoftvert használni, az illetet korábban használók 89%-

<sup>39</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working+teleworking>

a jelölte azt, hogy a korábbiaknál gyakrabban használja ezt a megoldást. Míg a telekonferencia eszközök egyértelmű térnyerése figyelhető meg, a kollaborációs eszközök tekintetében a kutatás azt mutatta, hogy a munkafolyamatok ezen része nem változott jelentősen.

**13. Ábra: Otthoni munka során alkalmazott kommunikációs eszközök alkalmazásának gyakorisága (2020)**



*Forrás: Kazainé (2020) ÁSZ szerkesztés*

Kazainé (2020) reprezentatívnak nem tekinthető, a járvány alatt végzett véleményfelmérése az alkalmazott kommunikációs eszközök tekintetében, azt mutatja, hogy a videokonferencia eszközök csak a harmadik leggyakrabban alkalmazott kapcsolattartási megoldás. A felmérés eredményei alapján a kommunikáció döntő módon e-mailre és a telefonkapcsolatra támaszkodik.

#### 4.4.1 Információ- és adatbiztonság

A táv- és otthoni munka mindenképpen fokozott adatbiztonsági kockázatokat jelent, hiszen a korábban védett szervereken tárolt céges adatok külső fizikai és virtuális környezetben jelennek meg. Az otthoni, vagy nyilvános WIFI adatátvitel, az otthoni környezetben található információs átviteli rendszerek (pl. Bluetooth eszközök) is sérülékenységet jelentenek. A kockázatokat fokozhatja, ha a munkát saját eszközökkel végzik. Kihívást jelent az is, hogy az adatbiztonság technológiai ellenőrzése a munkavállaló saját eszközein érintheti a privát-szférát, a munkavállaló privát információit is. Emellett azt sem szabad elfelejteni, hogy az otthonról végzett munka során fennáll annak a kockázata, hogy a bizalmas információkat az egy háztartásban élő személyek is megismerhetik.

Az IBM adatbiztonságot is érintő felmérésében (IBM, 2020) mintegy 2000 munkavállalót kérdeztek meg. A kutatás legfontosabb megállapításai szerint, míg a dolgozók 93%-a bízik abban, hogy az otthoni munkavégzés során nem sérül a személyazonosításra alkalmas információk védelme, ugyanakkor 53%-uk saját számítástechnikai eszközt használt feladatai elvégzéséhez gyakran úgy, hogy nem kapott semmilyen biztonsági eszközt, vagy informatikai továbbképzést a munkavégzéshez. Hiányosságok mutatkoztak a cégek esetében a személyazonosításra vonatkozó irányelvek, és a jelszavak megfelelő védelme tekintetében (IBM). Több forrás is rámutat, hogy az otthoni munkavégzés kialakításakor figyelembe kell venni a biztonsági és adatvédelmi szempontokat, kezdve a kibertámadások elleni védelemtől az adatvédelmi előírások meghatározásáig, míg a munkakörhöz függően otthoni munkavégzéshez szükség lehet bizalmas adatokhoz történő biztonságos távoli hozzáférésre is. (OECD, 2020, DigitalHungary, 2020, ESET, 2020). Azt a munkáltató számítástechnikai szakembere

tudja megítélni, hogy rendszerbiztonsági szempontból lehetséges-e idegen eszköz igénybevételével hozzáférni a céges adatbázisokhoz. Több forrás is rámutat, hogy mely biztonsági megoldások azok, amelyek az otthoni munkavégzés biztonságát fokozhatják.

**Vékony és zéró kliens architektúrák.** A vékony kliens architektúrát nem önálló feladatok elvégzésére készítették fel, a kliens feladata az adatbevitel - az adatok tárolása, feldolgozása a vállalati szerveren történik. A zéró kliens rendszerekben minimális szintű operációs rendszer található és már nem tartalmaz merevlemezt és cd/dvd olvasót sem.

**VPN.** A VPN alkalmazása különösen fontos az olyan felhasználók számára, akik nyilvános wifi-hálózatot is használnak a munkáltató adatainak elérése érdekében.

**Titkosított merevlemez, SSD.** Számítógép vagy laptop használata esetén érdemes titkosított meghajtókat, akár merevlemezt, akár SSD-t alkalmazni. Így a vállalati adatokkal kevésbé lehet visszaélni, az eszköz ellopása, elvesztése esetén.

**DLP-szoftver és titkosított USB-kulcsok:** A DLP (Data Loss Prevention) szoftverek lehetővé teszik a hálózati hozzáférés korlátozását. Ezzel együtt hasznos engedélyezési listát készíteni egyes eszközökről, például az egyedileg beazonosítható titkosított USB-kulcsokról. Ezek ellopása vagy elvesztése esetén is biztosítható, hogy senki nem fér hozzá a titkosított fájlokhoz, és az elvesztett pendrive távolról is megsemmisíthető.

**Szervezeti képzések, humánerőforrás.** Elengedhetetlen a munkavállalók rendszeres IT biztonsági és adatbiztonsági képzése, különösen, ha új eszközök, új munkaszituáció, vagy új adatbiztonsági kockázat merül föl a munkájuk során. Fontos az otthoni munkavégzés időszakában azoknak a felelősöknek a kijelölése, akik a problémás eseteket azonnal kezelik, a hibákat a legrövidebb idő alatt kijavítják, szükség esetén távsegítséget nyújtanak.

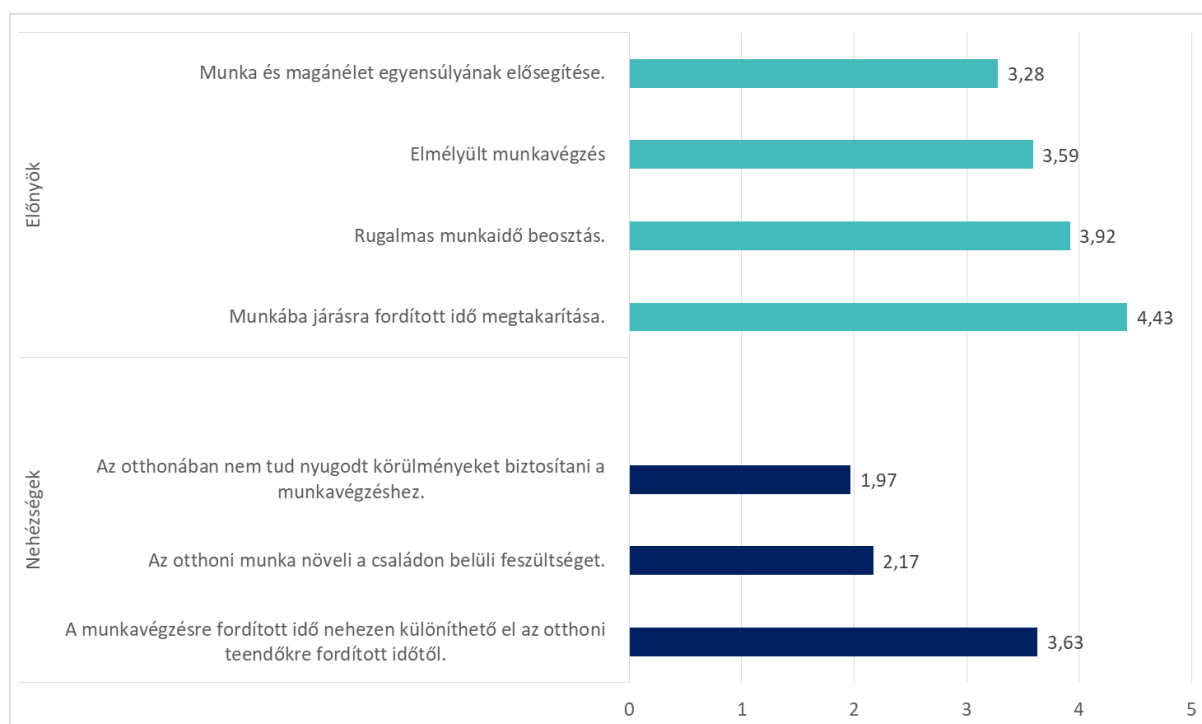
## 5. AZ OTTHON PERSPEKTÍVÁJA – MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

Az otthonról végzett munka a magánéletet, a családot és a társas kapcsolatokat is érinti, a járvánnyal együtt járó bizonytalanságon és bezártság érzésén túl is hatással van a munkavállalók mentálhigiénés állapotára. Miközben az otthoni munka lehetőséget nyit arra, hogy a dolgozók több időt fordítsanak a magánéletre, alapvető kihívásként jelentkezik, hogy a munka és a magánélet helyszíne az otthoni munkavégzés során térben már nem különül el: az otthon terébe, családos emberek esetében pedig a családi élet terében kell a munkát elvégezni, amely veszélyeztetheti a munka és a magánélet egyensúlyát, a magánélet és a munkaidő összeolvadhat, megjelenhetnek a rejtett túlórák<sup>40</sup> (OECD 2020). Az ember életében minden helyiségnek megvan a szerepe, a helyiségek pedig szerepreakciókat váltanak ki. A hálószobában alszunk, a kanapén házimozizunk. Az otthoni munka során pedig éppen ezek a szerepreakciók keveredhetnek össze. (Századvég-Lounge Group, 2020). A munkahely fontos szocializációs platform is, ennek kiesése a társas kapcsolatok beszűkülésével, elszívárosdással fenyegethet. A fentiekre tekintettel áttekintettük, hogy az otthoni munka milyen hatással alakíthatja munka és a magánélet viszonyát és annak milyen pszichés hatásaival lehet számolni.

### 5.1 Munka és magánélet – előnyök és hátrányok

A járvány alatt végzett otthoni munka során előnyként és nehézségként megélt tényezők súlyáról ad számot Kazainé (2020) kutatása.

14. Ábra: Otthoni munka során tapasztalt előnyök és nehézségek (1 kis súlyú – 5 jelentős) - 2020



Forrás: Kazainé, 2020, ÁSZ szerkesztés

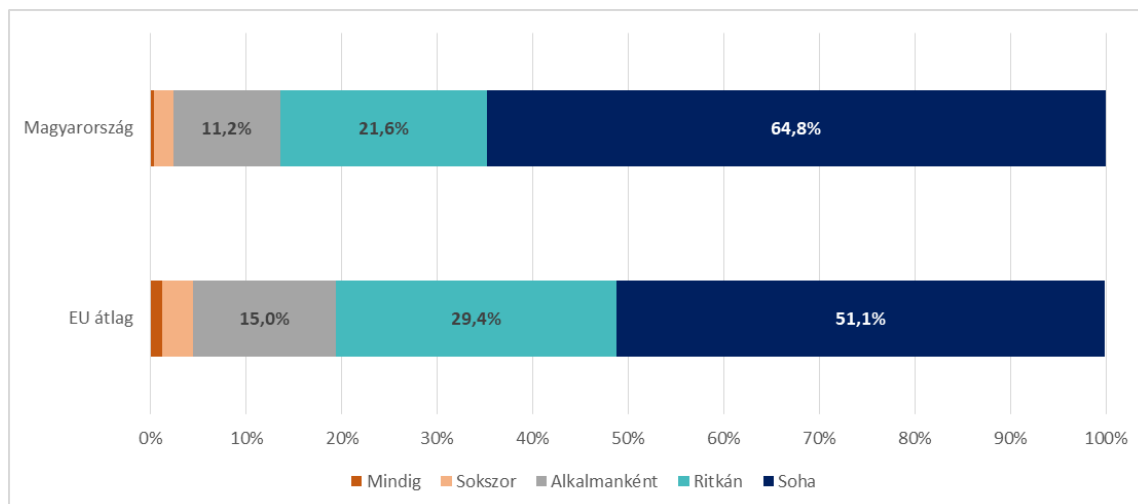
Az otthoni munka előnyei között a legnagyobb súllyal esett latba a rugalmasabb időbeosztás lehetősége és a munkába járásra fordított idő megtakarítása. A válaszadók számára a nyugodt körülmények biztosítása és az

<sup>40</sup> A rejtett túlórák azok a túlórák, amelyek a vezetés eredményorientált felügyeletének következtében alakulnak ki. Mivel a munka eredményének ellenőrzése előtérbe kerül a fizikai jelenléttel szemben, a vezetés kevésbé figyel arra, hogy az eredményt esetleg több munka órával lehet elérni.

otthoni konfliktusok növekedése kisebb súlyú problémaként jelentkezett, míg a munkavégzésre és az otthoni teendőkre fordítható idő elkülönítésének nehézségét találták a válaszadók a legsúlyosabb kihívásnak.

A Eurofound 2020. évi kutatása több kérdés mentén is vizsgálta a munka és a magánélet egyensúlyának alakulását a járvány alatt folytatott munkaformákban.

**15. Ábra: Milyen gyakran érezte úgy, hogy a családdal kapcsolatos feladatai akadályozzák, hogy a munkájára elegendő időt fordítson? (2020)**

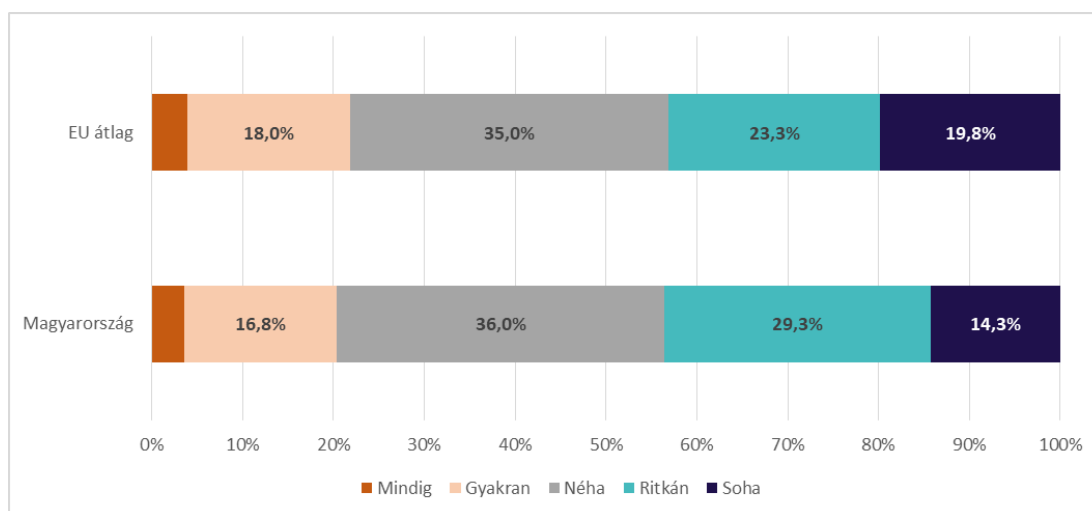


Forrás: Eurofound, ÁSZ szerkesztés

A munka és a magánélet időbeli egyensúlyával kapcsolatban a válaszadók meghatározó többsége úgy érezte, hogy a magánélet nem von el a munkára fordítható időből. A magyar válaszadók az európai átlagnál nagyobb arányban számoltak be arról, hogy semmilyen akadályt nem jelentett a munkavégzés során a családdal kapcsolatos feladatok ellátása.

Arra kérdésre, hogy kimerültek-e alkalmanként annyira a munkavégzést követően, hogy nehézséget jelentsen a háztartással kapcsolatos teendők ellátása, árnyaltabb válaszok születtek.

**16. Ábra: Milyen gyakran érezte magát munka után túlságosan kimerültnek ahhoz, hogy bizonyos háztartási munkákat elvégezzon? (2020)**



Forrás: Eurofound, ÁSZ szerkesztés

Össességében a válaszadók több mint hatvan százaléka került már olyan helyzetbe, hogy úgy érezte, hogy a munka túlságosan kimerítette és nem tud a háztartással foglalkozni. Ugyanakkor a magyar válaszadók több, mint negyven százaléka ritkán, vagy soha nem szembesült ezzel a nehézséggel.

Kis (2020) véleményfelmérésből kiderül, hogy az otthoni munkavégzést elsősorban a rugalmas munkavégzés és kényelem tekintetében értékelték pozitívan a válaszadók. (Kis, 2020). Egy, a magyar munkavállalók körében a járványhelyzet alatt készült nem reprezentatív online kérdőíves felmérésben 381 válaszadó vett részt. Többségük úgy ítélte meg, hogy a mindennapi életét hatékonyabban szervezte meg, és több időt tudott fordítani különböző szellemi rekreációs tevékenységekre is. (Gósi és Magyar 2020).

### 5.1.1 Milyen szocio-demográfiai tényezők hatnak az otthoni munkavégzés megélésére?

Kis kutatása rámutat, hogy az otthoni munkavégzés megítélése nem és korcsoport szerint eltérő, nők esetében az figyelhető meg, hogy a kor előrehaladtával egyre inkább pozitívan ítélik meg az otthoni munkavégzést, míg a férfiak esetében 49 éves kortól kevésbé tartják jónak az otthoni munkát. (Kis, 2020). A Eurofound felmérése rávilágít arra, hogy a munkaformában bekövetkezett változások a kisgyermekes családoknak nagyobb megterhelést jelentettek, mivel a járványhelyzetben nem mindenki vehette igénybe a gyermekgondozási szolgáltatásokat. Egyes esetekben az otthoni iskolai oktatást is felügyelni kellett, amely szintén a kisgyermekes családokat érintette. A felmérésben a válaszadók közül minden ötödik (22%) 12 év alatti gyermeket nevelő számolt be arról, hogy nehézségei voltak a munkájára való összpontosításban. A 12-17 éves kor közötti gyermeket, gyermekeket nevelők között ez az arány 7%, és a gyermektelen munkavállalóknál a legalacsonyabb 5%. A Mühlhoff és Slaby (2020) által bemutatott esettanulmánnyal egy családanya rész munkaidős távmunkájának családi életbe történő integrálódását elemezték. Az egy év időtávot átfogó megfigyelés azt mutatta, hogy a munkaköri teendők, feladatok elvégzésének gyakorlatai lassan integrálódtak az otthoni életbe, továbbá míg egy részük konfliktus nélkül integrálható volt, más részük csak viták árán oldódott meg. Össességében az otthonról történő munkavégzés a családanya részéről segített családi szerepének való megfelelésében, valamint erősítette a munka iránti elköteleződését.

### 5.1.2 Mentális hatások

A GroupM és Mediacom Insight a 2020 tavaszi járványügyi helyzet alatt országos, reprezentatív, 550 fős mintán 35, attitűdre vonatkozó állítás alapján kutatta a korlátozások nyomán bevezetett otthoni munkavégzés élethelyzet megélését (Pethes és Kun, 2020). A kutatás a válaszok elemzése alapján hatféle megküzdési stratégiára, "perszónára" vonatkozó klasztert azonosított be.

**Balanszírozó családosok.** A 30 év fölötti, átlagnál magasabb iskolai végzettségű, családos férfiak és nők, a társadalom 18%-a tartozik ebbe a csoportba. Jellemző rájuk az egzisztenciális és egészségügyi, kockázatos tudatosítása. Az egy háztartásban élőkkel szorosabb lett a kapcsolatuk, a távolabbi rokonokkal, barátokkal is nőtt a kontaktus, és náluk jelentkezik leginkább a családi helytállásból adódó leterheltség érzése. Ők voltak az a csoport, amelyben határozottan megjelent a „self újrafelfedezése”, mentális-lelki ráébredés.

**Csüggedt kételkedők.** A válaszadók 13%-a tartozott ide, akik között kimagasló a kisebb városokban élő, közepes iskolai végzettségűek és nők aránya. Lelkileg kimerültek, szomorúak, szoronganak, mindenkitől távolabb kerültek a járványhelyzet alatt. Náluk a legerősebb a védekezési paradoxon is, vagyis az a hozzáállás, amely a védekező-intézkedések fontosságát megkérdőjelezi, és úgy véli, hogy az „egész csak fel lett fújva” a gazdasági károkat a „szükségtelen” intézkedések okozzák.

**Nukleáris szorongók.** Felülreprezentáltak közöttük a 30–39 évesek és a nők. Az átlagnál magasabb iskolai végzettségűek, többnyire családosok. A nukleáris család extrém felértékelődése mellett a távolabbi család és minden más viszony komoly leértékelődése figyelhető meg. Ezzel párhuzamosan az átlagnál sokkal magasabb a szomorú, kilátástalan attitűd, a „nem számíthatok senkire” élmény.

**Sebezhetetlen kapcsolatépítők.** Arányuk a mintában 20%. Férfias csoport (61%-uk férfi), amelyben a középkorúak felülreprezentáltak, illetve az átlagnál magasabb iskolai végzettségűek, inkább nagyvárosi miliőben. Jellemzőjük a betegségtől való félelem hiánya és az optimizmus: jól viselik a bezártságot, anyagi tartalékokkal rendelkeznek, és inkább a jó dolgokra koncentrálnak. A családtól eltávolodtak, míg a barátokkal, kollégákkal szorosabbra fűzték viszonyukat.

**Kollektív konformisták:** 50 évesnél jellemzően idősebb csoport, ahol a nők felülreprezentáltak, a gyermekeik felnőttek. Anyagiilag nem érzik magukat kitettnek, csak magukról kell gondoskodniuk, ugyanakkor konformisták, hiszen elfogadják és betartják az intézkedéseket, támogatják a társadalmi összefogás gondolatát.

**Laza individualisták.** A kutatás eredményei alapján a társadalom meglepően magas százaléka 21% jellemezhető e perszónával. Körükben felülreprezentáltak a 18–29 évesek, vidékiek, koruknál is fogva alacsonyabb iskolai végzettségűek, gyermektelenek. Kollégákkal, barátokkal vált fontosabbá a kapcsolatuk, a távolabbi családdal is erősödött, de ez a család miatti leterheltség érzésével együtt jelent meg náluk. Kockázatokat sokkal kevésbé érznek és náluk a legerősebb az összefogás elutasítása.

A klaszterek nyomán látható az is, hogy a járvány speciális lelki hatásain túl, melyek azok a legjellemzőbb negatív mentális jelenségek, amelyek a jelentős mértékű otthoni munkával járhatnak:

- Izoláció érzése, egyes kapcsolatok visszaépülése
- Leterheltség, szorongás
- Közvetlen család felértékelődése

A kutatás a különböző személyiség típusok és az otthoni munkában történő foglalkoztatás mértéke és formája között is feltárt kapcsolatot.

17. Ábra: Attitűdök és a home office - korrespondencia térkép<sup>41</sup>



Forrás: Pethes és Kun, 2020

Figyelemreméltó, hogy a nukleáris szorongók között a mintaátlaghoz képest kétszeres a home office-ban munkát végzők aránya. Közöttük a legalacsonyabb azok aránya (11%), akik a munkahelyükre jártak dolgozni a karantén alatt is. A sebezhetetlen kapcsolatépítők az előző perszóna reciproka, közöttük a legalacsonyabb az

<sup>41</sup> A korrespondencia térkép azt mutatja meg, hogy mely perszónára mennyiben jellemzőek a munkavégzési kategóriák: ha két kategória közel van egymáshoz a térképen, akkor ezek a tulajdonságok jobban jellemzőek rájuk, mint a távol eső kategóriákra.

otthonról dolgozók vagy inaktívak, állásukat elvesztők aránya, míg kimondottan magas a munkahelyükön maradóké, illetve azoké, akik maguk döntenek el, honnan végzik munkájukat. A kutatás eredményei minden bizonnyal összefüggnek a munkakörök különbségeivel is, vezető beosztásban jellemzőbb lehetett az otthoni és irodai munka közötti választás lehetősége.

### 5.1.3 Megfelelő munkakörülmények, otthon

Ahogy korábban bemutattuk, az Mvt. 86/A. §-a szerint a távmunkavégzés esetén is biztosítani kell a munkahelyre vonatkozó lényeges követelményeket, ilyen többek között a megfelelő mozgástér, megvilágítás, megfelelő belmagasság és a külső zavaró körülmények kizárása. A korábban bemutatott elemzések, tanulmányok (OECD 2020, de Oliveira et al. 2020) az otthoni munkavégzés bevezetésének sikerességét és az otthoni munkavégzés hatékonyságának kulcsát az úgynevezett „zavaró körülmények” kizárásában határozták meg. Ezek egy része az otthoni munkaállomás, a munkavégzés helyének kialakításával, másrészt a munkahelyi és a családi szerepek térbeni elkülönülésének hiányával függnek össze. Egyes tanulmányok éppen abban látták bizonyos kultúrákban az otthoni munka bevezetésének nehézségét, hogy például Ázsia egyes részein, vagy Dél-Amerikában jellemzően kisebb ingatlanokban nagyobb családok laknak, ami a családtagok folyamatos jelenléte mellett ellehetetleníti a munkavégzést. Mindez megerősíti, hogy a megfelelő otthoni munkakörülmények biztosítása alapvető szempont - míg mindezért korábban kizárólag a munkáltató felelt, értelemszerűen az otthoni munka során az erre ható lényeges körülmények a munkavállaló befolyása alatt állnak.



## 6. DIGITÁLIS ÁLLAM ÉS PANDÉMIA

A járványhelyzet során nem csupán a munka világában volt szükség a személyes találkozások visszaszorítására. A védekezés azt is indokoltta, hogy az állam és az állampolgárok közötti kapcsolatok, a hivatali ügyintézés, a hatósági tevékenységek és az állami közszolgáltatások igénybevétele is - hasonlóan az otthoni munkavégzéshez - távolról, digitális eszközök útján történhessen meg. Az elmúlt évtizedben a digitalizáció térnyerésével a közigazgatás újraszervezése a hatékonyság és a szolgáltatás minőségének javítását szem előtt tartva kapott lendületet. Az Alaptörvény XXIV. cikke alapján az állampolgároknak joguk van ügyeiket ésszerű időn belül intézni, a Közigazgatás- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégia 2014-2020 fontos célja pedig a közigazgatás elektronikus szolgáltatásainak felzárkóztatása. Mazzucato és Kattel (2020) kutatása rámutat, hogy a világiárvány kezeléséhez a kormányzatoknak dinamikus képességekre van szükségük. Ilyen képességek az alkalmazkodás és a közszolgáltatások és az állampolgári igények összehangolásának képessége. A jövőbeni válságokra a kormányzatok úgy készülhetnek fel, ha befektetnek a közzféra készségeibe és képességeibe. A fentiekre tekintettel röviden áttekintjük, a digitális állam feltételrendszerét és azt, hogy a járvánnyal összefüggésben milyen megoldások segítették az ügyintézés folytonosságának biztosítását. A digitális állam témaköre önálló elemzést igényel, ezért a fejezet kifejezetten a pandémiával szoros összefüggést mutató kérdéseket járja körbe.

### 6.1 A digitális állam feltételrendszere

#### 6.1.1 Stratégiai és jogszabályi alapok megteremtése

Magyarország kormánya 2015-ben indította el a Digitális Jólét Programot (DJP) majd 2017-ben a 1456/2017. (VII. 19.) Korm. határozattal döntött a Digitális Jólét Program 2.0 elfogadásáról. A DJP 2.0 keretében valósult meg a Szupergyors Internet Program, amelynek célja, hogy 2020-ra minden háztartás számára elérhető legyen a minimum 30 Mbit/s sebességű internet, és a háztartások legalább felénél elérhető legyen a 100 Mbit/s sáv szélesség. Ennek nyomán 2018. év végére Magyarországon már minden háztartásban elérhető volt a legalább 30 Mbit/s sebességű internet szolgáltatás. A DJP 2.0 alapján elkészültek az ágazati digitális stratégiák, a digitális állam vonatkozásában elindult a közigazgatás digitális átalakítását szolgáló átfogó fejlesztési program. A 2014-ben megalkotott Közigazgatás és Közszolgáltatásfejlesztési Stratégia korszerű és ügyfélbarát eljárásrend bevezetését tűzte ki célul.

A stratégiai keretek kialakítása mellett kiépült az elektronikus közigazgatás alapvető jogi feltételrendszere is. A 2015. évi CCXXII. törvény az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól, az elektronikus ügyintézés kiterjesztését hivatott szolgálni. A jogszabály létrehozta az Elektronikus Ügyintézési Felügyeletet, amelynek feladatai közé tartozik a szabályozott elektronikus ügyintézési szolgáltatások, valamint a közfeladatot ellátó szerveknél alkalmazott iratkezelési szoftverekkel összefüggésben kijelölt tanúsító szervezetek felügyelete. A 451/2016. (XII. 19.) Korm. rendelet határozta meg az elektronikus ügyintézés részlet-szabályait. A polgári perrendtartásról szóló törvény<sup>42</sup> alapján teljes bizonyító erejű magánokirat elektronikusan, az Azonosításra Visszavezetett Dokumentumhitelesítéssel (AVDH) is létrehozható. A 2017. évi LIII. törvény a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról pedig kialakította a digitális úton történő személyazonosítás feltételeit.

<sup>42</sup> 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról, 325. § (1) bekezdés g) pontja

### 6.1.2 Egyes fontosabb eszközök bevezetése

Magyarországon 2001. évben került kialakításra az e-kormányzat alapjául szolgáló portál ekormanyzat.hu elnevezéssel. Az oldal helyét a továbbfejlesztett magyarorszag.hu vette át, amelyet azóta is folyamatosan fejlesztenek. A digitális ügyintézés érdekében 2005-ben jött létre az Ügyfélkapu, 2016-ban létrejött az elektronikus űrlap<sup>43</sup>, 2018-ban pedig bevezették az e-Papírt<sup>44</sup> lehetővé téve az elektronikusan hitelesített levelezést és ügyindítást. 2018-ban jött létre a Személyre Szabott Ügyintézési Felület (SZÜF),<sup>45</sup> az ügyfél által személyre szabható alkalmazás, amely lehetőséget biztosít az elektronikus ügyintézéshez szükséges nyilatkozatok, eljárási cselekmények és egyéb kötelezettségek teljesítésére.

Megvalósult az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér (EESZT) Magyarország e-egészségügyi rendszerének<sup>46</sup> fontos eleme, amelyhez 2017. november 1-jén a háziorvosi szolgálatok, járó- és fekvőbeteg-ellátó intézmények, és az összes gyógyszerár is csatlakozott. Az EESZT célja a lakosság gyorsabb, hatékonyabb és szolgáltatásorientált ellátása, az ellátó intézmények, kezelőorvosok és gyógyszerárak közötti folyamatos kapcsolat révén. Az egészségügyben dolgozók számára Az EESZT-n elérhetővé válnak a kezeléshez szükséges adatok, a digitális önrendelkezés<sup>47</sup> pedig lehetőséget biztosít a felhasználók számára, hogy az EESZT-ben rögzített adatait nyomon kövesse. Az EESZT keretében 2017-től teljeskörűen bevezették az e-recept használatát, amely lehetővé teszi a vényrendelés és kiváltás valamennyi funkciójának elektronikus térben történő lebonyolítását<sup>48</sup>.

2015-2019 között ütemezetten vezették be az önkormányzati ASP rendszert, amely olyan felhő alapú szolgáltatás, amely lehetővé teszi az önkormányzatok számára a feladataikhoz szükséges alkalmazások elérését, az ASP-n belül létrejött az elektronikus önkormányzati ügyintézés helyszíne az E-Önkormányzat<sup>49</sup>.

### 6.1.3 Az elektronikus közigazgatás fejlettsége Magyarországon

**Elektronikus űrlapok.** Az elektronikus közigazgatás lényeges területe a polgárok hatóságokkal történő kapcsolattartása, amely jól mutatja az elektronikus közigazgatás fejlettségét, ügyfélbarátságának szintjét. Ezen belül fontos e-kormányzati eszköz az elektronikus űrlapok használata, amelyek alkalmazását a teljes lakosság arányában az alábbi ábra mutatja be, az EU átlaga és Magyarország tekintetében.

<sup>43</sup> 451/2016. (XII. 19.) Korm. rendelet

<sup>44</sup> 451/2016. (XII. 19.) Korm. rendelet 68. §

<sup>45</sup> Az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvény 1.§ 40. pontja vezette be a Személyre szabott Ügyintézési Felület fogalmát. 2015. évi CCXXII. törvény 38.§ (1) bekezdésének K) pontja kimondja, hogy a SZÜF egy elektronikus ügyintézési szolgáltatás, amelyet kijelölt szolgáltató útján a Kormány biztosít.

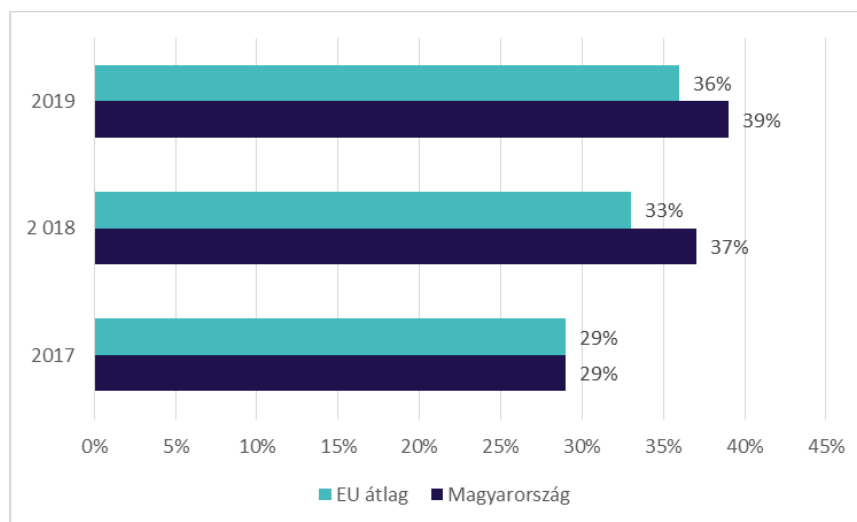
<sup>46</sup> Ennek részletszabályait a 39/2016. (XII. 21.) EMMI rendelet tartalmazza.

<sup>47</sup> Az egészségügyi és hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvénynek a 2015. évi CCXXIV. törvénnyel módosított rendelkezései teszik lehetővé.

<sup>48</sup> 44/2004. (IV. 28.) ESzCsm

<sup>49</sup> [https://alkalmazaskozpont.asp.gov.hu/sites/default/files/2020-05/elektronikus-ugyintezes-a-z-onkormanyzati-hivatali-portalon\\_20200522.pdf](https://alkalmazaskozpont.asp.gov.hu/sites/default/files/2020-05/elektronikus-ugyintezes-a-z-onkormanyzati-hivatali-portalon_20200522.pdf)

18. Ábra: Online űrlapot benyújtók aránya (%) a lakossághoz viszonyítva Magyarországon és az EU-ban (2017-2019)

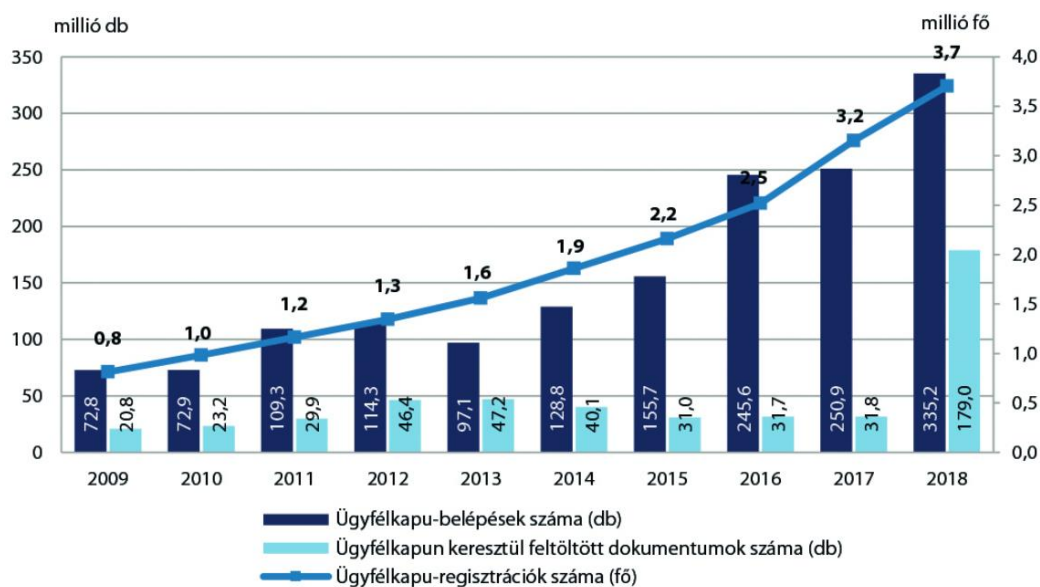


Forrás:EUROSTAT, ÁSZ szerkesztés

Az elektronikus űrlapokat Magyarországon a lakosság hasonló arányban alkalmazta az elmúlt években, mint az uniós államok területén élő polgárok. Az EU átlagot 2018. évtől a Szupergyors Internet Program<sup>50</sup> keretén belül lezárult hálózatfejlesztés évében haladta meg Magyarország.

**Ügyfélkapu igénybevétele - NKE Jó Állam Jelentés.** A Nemzeti Köszolgálati Egyetem 2019. évi Jó Állam Jelentése (Kaiser, 2019) több dimenzió mentén is vizsgálta a hazai e-közigazgatás állapotát. A jelentés alapján is folyamatosan fejlődő trend körvonalazódott az országos lefedettségű személyes ügyfélszolgálatoknál bevezetett támogató szolgáltatások számában és az Ügyfélkapu igénybevételének mértékét jellemző adatok alapján is.

19. Ábra: Ügyfélkapu regisztrációk, belépések és feltöltött dokumentumok (2009-2018)



Forrás: NKE Jó Állam Jelentés 2019

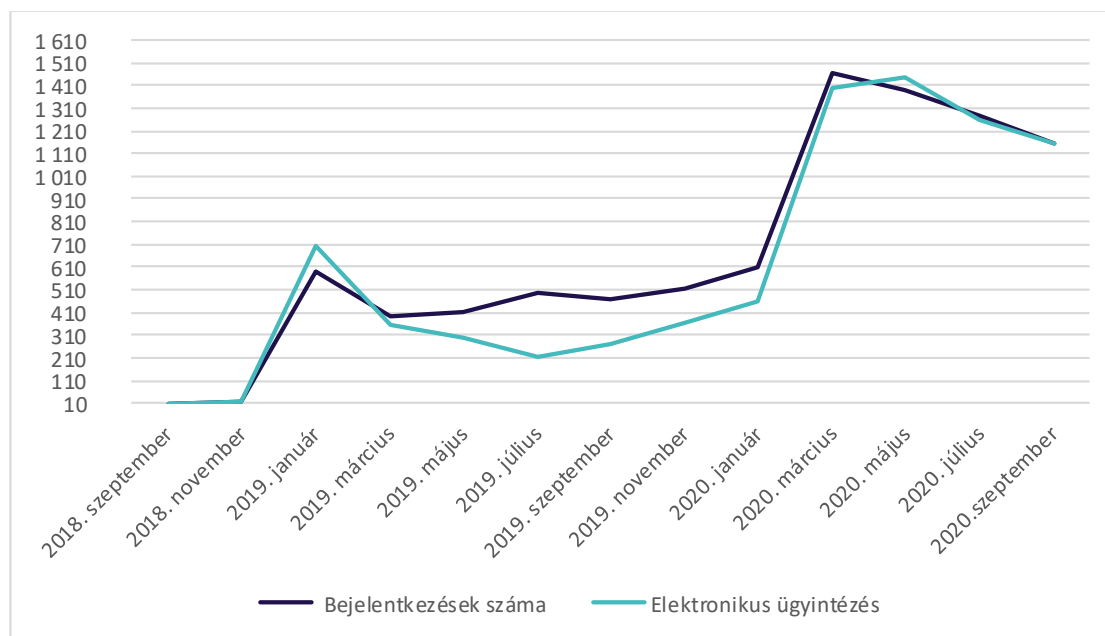
A Jó Állam Jelentés eredményei is megerősítik, hogy Magyarország e-kormányzása a 2000-es évektől folyamatosan fejlődik, az állampolgárok egyre nagyobb arányban veszik igénybe az elektronikus közigazgatás alapszolgáltatásait.

**E-Government Development Index és Digital Economy and Society Index.** Az ENSZ E-Government Survey kutatása az E-Government Development Index (EDGI) mutató segítségével az egyes országok e-kormányzatának fejlettségi szintjét 4 csoportba (low, middle, high, very high) sorolja. Magyarország 2018. évi magas (high) fejlettségi szintről 2020. évre a nagyon magas (very high) fejlettségi szintre lépett előre. Az európai országokat érintő DESI<sup>51</sup> index komplexen vizsgálja az országok digitális fejlettségét. A DESI index alapján Magyarország a hálózati összekapcsoltság tekintetében magas értékkel bír, a digitális technológia integráltsága és az emberi tőke dimenziók vonatkozásában az uniós átlagtól kis mértékben maradt el.

## 6.2 Digitális állam a járványhelyzet alatt

Megvizsgáltuk, hogy miként változott a járványhelyzet alatt egyes e-közigazgatási platformok igénybevétele. A Személyreszabott Ügyintézési Felület bejelentkezések és az elektronikus ügyintézés számának alakulásával szemléltetni lehet, hogy hogyan alakult az elektronikus ügyintézés igénybevétele a járványhelyzettel összefüggésben.

**20. Ábra: SZÜF bejelentkezések és elektronikus ügyintézés alakulása (ezer fő) (2018 szeptember-2020 szeptember)**



Forrás: Magyarország.hu, ÁSZ szerkesztés

A korlátozó intézkedésekkel párhuzamosan 2020. februárjától mind a bejelentések mind az ügyintézés számában igen jelentős növekedés volt tapasztalható. 858 000-el nőtt a bejelentkezések és 944 000-el az ügyintézés száma - ez közel kétszerese a megelőző időszakban tapasztalt igénybevételnek.

### 6.2.1 A járványhelyzetre tekintettel bevezetett egyes hazai megoldások

A járványhelyzetre tekintettel a kormány több olyan digitalizációs megoldást vezetett be, illetőleg terjesztett ki, amely elősegítette a személyes érintkezések visszaszorítását, és az online megoldások térnyerését.

<sup>51</sup> <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi>

**Érintéses fizetés egyszerűsítése.** A 60/2020. (III. 23.) Korm. rendelet az érintéses fizetések egészségügyi biztonságának növelése érdekében úgy rendelkezett, hogy az érintéses egyedi műveletek során, 15 000 Ft-ig a pénzügyi szolgáltatóknak nem kellett erős ügyfél-hitelesítést alkalmaznia.

**Készpénzhasználat visszaszorítása.** 2020 novemberében a készpénzhasználat csökkentéséről is határozott a gazdasági operatív törzs. Az Állami Számvevőszék már 2019-ben felvetette a készpénzhasználat teljes felszámolását a közzsférában az integritás növelése, illetve a bürokrácia és az adminisztráció csökkentése érdekében, a készpénzhasználat csökkentése olyan megoldás, amely a járványhelyzet elmúltával is tovább erősítheti a magyar gazdaság fenntartható kifehérítését.

**Digitális nyelvvizsga.** A felsőoktatásban a járványhelyzettel kapcsolatos intézkedésekről szóló kormányrendelet értelmében,<sup>52</sup> aki 2020. augusztus 31-ig sikeres záróvizsgát tett, az mentesült az oklevél kiadásának előfeltételéül előírt nyelvvizsga letételének kötelezettsége alól, ezzel párhuzamosan a jogszabály lehetővé tette a digitális nyelvvizsgáztatást is.

**Elektronikus receptek - telemedicina.** Az EESZT-n keresztül lehetőség van a papír alapú vényköteles receptek helyett elektronikus receptek kiváltására. A járványhelyzet alatt ennek feltételeit megkönnyítették és lehetővé vált, hogy bárki kiváltsa ismerőse, rokona gyógyszerét is, amennyiben rendelkezett a beteg TAJ-számával, és a megbízott is igazolta a személyazonosságát. A járvány első hullámának időszaka alatt 90 százalékos az volt az elektronikus vények aránya, az összes gyógyszerrecepten belül. A járványügyi készülségről szóló törvény alapján<sup>53</sup> az egészségügyi szolgáltatás nyújtásának nem feltétele a beteg személyes jelenléte, a *telemedicina* keretében a beteg állapotának felmérése és a diagnózis felállítása is történhet telekommunikációs eszközök útján.

A Magyar Posta a veszélyhelyzet kihirdetésétől kezdődően folyamatosan tájékoztatta a polgárokat a járványhelyzet lassítása érdekében tett intézkedésekről és az eddig is elektronikusan elérhető szolgáltatásairól, így az alábbi megoldásokról:

**iCsekk.** A 2014 óta elérhető alkalmazással a csekkek befizetése mobiltelefon (android, IOS típusú készülékek) segítségével elektronikus úton intézhető, a QR-kód beolvasását követően.

**E-postakönyv.** Az e-postakönyv megkönnyíti a levélfeladással járó adminisztrációt, kiváltja a papír alapú feladójegyzékek használatát. A levél díját online, alkalmazáson keresztül lehet kiegyenlíteni.

A Magyar Államkincstár a veszélyhelyzetre reagálva 2020 márciusától az alábbi megoldásokkal járult hozzá a fizikai érintkezések számának mérsékléséhez:

**Állampapírok, babakötvény online vásárlása.** A koronavírus-járvány alatt a Magyar Államkincstár ingyenesen elérhető szolgáltatása volt az online állampapír vásárlás. A Magyar Állampapír Plusz (MÁP+) mellett babakötvényt is lehet online módon jegyezni és a Start-számla nyitásához sem szükséges a személyes ügyintézés. Az online szolgáltatások igénybevételét ösztönözte, hogy az Ügyfélkapun keresztül értékpapír nyilvántartási vagy Start-számlát nyitók 100 ezer forintot, az online állampapírt vásároló kincstári ügyfelek 50 ezer forintot nyerhettek.

<sup>52</sup> 101/2020. (IV. 10.) számú, a veszélyhelyzet során teendő egyes, a felsőoktatási intézményeket és a hallgatókat érintő intézkedésekről szóló Kormányrendelet

<sup>53</sup> 2020. évi LVIII. törvény

**Elektronikus iratbenyújtás.** Egyes mezőgazdasági támogatásokhoz kapcsolódó eljárásokban<sup>54</sup> minden olyan eredeti irat, amely esetében a vonatkozó jogszabály postai úton történő benyújtást írt elő, a veszélyhelyzet ideje alatt ügyfélkapus azonosítást követően elektronikus másolatban is benyújtható volt, az ügyfél választása szerint.

**Meghatalmazás ügyfélkapun keresztül.** Szintén a Támogatási tv<sup>55</sup>. hatálya alá tartozó eljárásokban a meghatalmazás és az azzal kapcsolatos cselekmények elektronikus benyújtása a meghatalmazás, valamint az azzal kapcsolatos valamennyi eljárási cselekmény elektronikus úton, ügyfélkapus azonosítással elérhető elektronikus felületen keresztül is benyújtható volt<sup>56</sup> a támogatási szerv által rendszeresített elektronikus úrlapon<sup>57</sup>. A meghatalmazott általi benyújtás esetében - az ellenkező bizonyításáig - vélelmezni kellett a meghatalmazás szabályszerűségét.

**Elektronikus igazolások.** A keresőképtelenségi igazolást az orvosok elektronikus úton juttathatták el a biztosítottak részére és azt a biztosítottak elektronikus úton adhatták tovább munkáltatójuknak. A táppénz elbírálása és folyósítása is az elektronikus kiállított orvosi igazolások alapján történt.

A konkrét eszközök bevezetése mellett a kormányzati szervek és közintézmények a weboldalaikon, és telefonos úton folyamatos tájékoztatást adtak a személyes érintkezések elkerülése érdekében alkalmazott elektronikusan is elérhető szolgáltatásokról.

---

<sup>54</sup> A mezőgazdasági, agrár-vidékfejlesztési, valamint halászati támogatásokhoz és egyéb intézkedésekhez kapcsolódó eljárás egyes kérdéseiről 2007. évi XVII. törvény hatálya alá tartozó eljárásokban.

<sup>55</sup> 2007. évi XVII. törvény

<sup>56</sup> 2020.6.18-óta a 122/2020 Korm. rendelet nem hatályos.

<sup>57</sup> A 122/2020. Korm. rendelet 2. § (3) bekezdés

## FELHASZNÁLT IRODALOM, FORRÁSOK

- Arnold, H. (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. Munkaügyi Szemle, 7-8.
- Bakonyi, Z. – Kiss–Dobronyi B. (2020): A COVID 19 járvány hatása a munkavégzésre  
BKV 2020 – BKV Zrt. üzleti terv 2020
- Borgulya, I. – Barakonyi K. (2004): Vállalati kultúra – Nemzeti tankönyvkiadó
- Budai, B. (2009): Az e-közigazgatás elmélete, Akadémiai, Budapest
- Chikán, A. (2006): Bevezetés a vállalatgazdaságtanba – Aula
- Clancy M. (2020): The Case for Remote Work – Iowa State University Department of Economics  
[https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1101&context=econ\\_workingpapers](https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1101&context=econ_workingpapers)
- de Oliveira, J. N. A., Orrillo, J., & Gamboa, F. (2020): The Home Office in Times of COVID-19 Pandemic and its impact in the Labor Supply. arXiv preprint arXiv:2007.02935.
- Digitális Krónika (2020): Digitális Krónika 1-14 szám
- UN (2020): E-Government Survey 2020 - UNITED NATIONS New York
- Eston (2020): – Budapest Irodapiac Market Riport 2020 H1  
<https://www.eston.hu/download/ESTON%20MR%2020H1Office%20rev2.pdf>
- Eurostat (1): Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) (lfsa\_ehomp) [https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node\\_code=lfsa\\_ehomp](https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_ehomp)
- Eurofound (2020): Living, working and COVID-19, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Forgács, T. (2004): A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei – doktori értekezés
- Gósi, Zs. – Magyar, M. (2020): „KARANTÉN” KULTÚRA MAGYARORSZÁGON – Szellemi Rekreáció Tanulmány DOI: 10.21486/recreation.2020.10.2.6
- Illegems, V., & Verbeke, A. (2004): Telework: what does it mean for management?. Long Range Planning, 37(4), 319-334.
- International Labour Organization (2020): Working from Home: Estimating the worldwide potential 2020. April, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms\\_743447.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf)
- JRC (2020): European Commission Joint Research Centre (JRC): Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to
- Juhász, P. (2004): Az emberi erőforrás értékelési kérdései – 36. sz. Műhelytanulmány Budapesti Közgazdaságtudományi és Közigazgatási Egyetem
- Kaiser, T. (2019): Jó Állam Jelentés – Első Változat, Nemzeti Közszerzői Egyetem, [https://joallamjelentes.uni-nke.hu/2019\\_pages\\_PDF/Jo\\_Allam\\_Jelentes\\_2019\\_Elso\\_Valtozat.pdf](https://joallamjelentes.uni-nke.hu/2019_pages_PDF/Jo_Allam_Jelentes_2019_Elso_Valtozat.pdf)
- Kazainé, dr. Ó. A. (2020): A távmunka jövője A távmunkában rejlő lehetőségek az alkalmazottakvéleménye alapján – 179 . sz. Műhelytanulmány – Budapesti Corvinus Egyetem Vállalatgazdaságtan Intézet HU ISSN 1786-3031
- Kiss, A. – Matyusz, Zs. (2015): Az ingázás, mint forgalomkeltő tényező – Munkaügyi szemle 2015 / 5. szám
- Kis, É. I. (2020): Vélemények a home office-ról – előnyök, hátrányok – Opus et Educatio 7. évfolyam 1. szám
- Kovács, Z., Egedy T., Szabó B. (2015): Az ingázás területi jellemzőinek változása Magyarországon a rendszerváltozás után - OTKA K105534 sz. kutatási téma

Lennert, J. 2020: "Válságmegoldásból napi gyakorlat? A távmunka lehetséges széleskörű elterjedésének hatása a jövőbeli vándormozgalmi mintázatokra." Regscience (2020).

Makó, Cs. (2004): Szervezeti innováció és a munkavégzés formái: a távmunka példája (A kis- és középvállalkozók és a távmunka - egy nemzetközi összehasonlítás perspektívájában) - Tudomány, innováció, versenyképesség - Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, pp. 72-80.

Mazzucato, M., & Kattel, R. (2020): COVID-19 and Public-sector Capacity. Oxford Review of Economic Policy, 36(Supplement\_1), S256-S269.

MNB (2020a): Kereskedelmiingatlan-piaci jelentés <https://www.mnb.hu/kiadvanyok/jelentesek/kereskedelmiingatlan-piaci-jelentes/kereskedelmiingatlan-piaci-jelentes-2020-aprilis>

MNB (2020b): MNB lakáspiaci jelentés 2020. június <https://www.mnb.hu/letoltes/lakaspiaci-jelentes-2020-junius-hu.pdf>

Mühlhoff, R. – Slaby J. (2020): Immersion at Work: Affect and Power in Post-Fordist Work Cultures – Röttger-Rössler, B. & Slaby, J., eds., (2018). Affect in Relation – Families, Places, Technologies. Essays on Affectivity and Subject Formation in the 21st Century. New York: Routledge.

OECD (2020): Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135\\_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era)

Ollo-López, A., Goñi-Legaz, S., Erro-Garcés, A. (2020): Home-based telework: usefulness and facilitators. International Journal of Manpower.

Olson, M. (2003): Organisational Barriers to Professional Telework, in: Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor at Home, 215. p.

Radnay, J. (1997): Munkajog, Szent István Társulat, Budapest

Tóthné, Sikora G. (2002): Munkaerőpiaci ismeretek Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar Humán Erőforrás Tanszék

Von Gaudecker, H. M., Holler, R., Janys, L., Siflinger, B., & Zimpelmann, C. (2020): Labour supply in the early stages of the CoViD-19 Pandemic: Empirical Evidence on hours, home office, and expectations.

## KSH források

1.1.2. A foglalkoztatottak napi ingázás és nemzetgazdasági ág szerint

7.2.1.2. A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemenként

9.17.5. A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzése munkaerőpiaci jellemzőik szerint

9.10.1. A 15–74 éves távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak demográfiai jellemzői nemek szerint, 2018. I. negyedév

6.2.3.14. Egy lakás átlagos négyzetméterára negyedévenként régió és településtípus szerint

6.2.1.6. A munkanélküliek száma

6.2.1.1. A 15–74 éves népesség gazdasági aktivitása

1.1.2.A foglalkoztatottak napi ingázás és nemzetgazdasági ág szerint

3.1.3.A naponta ingázó foglalkoztatottak nemek és az ingázás iránya szerint

1.2.3.A foglalkoztatottak a munkahelyre közlekedés módja és nemzetgazdasági ág szerint

KSH - Lakáspiaci árak, lakásárindex 2020. I. negyedév

<https://www.ksh.hu/docs/hu/n/xftp/stattukor/lakaspiacar/20201/index.html>

KSH Heti Monitor 2020. 10. 29. (Munkaerőpiac)



**Egyéb webes források**

DigitalHungary (2020): <https://www.digitalhungary.hu/e-volution/Aggaszto-a-tavmunkasok-adatvedelmi-biztonsaga/9279/>

ESET (2020): <https://www.eset.com/hu/biztonsagos-tavmunka-2020/>

IBM - IBM Security Study Finds Employees New to Working from Home Pose Security Risk  
<https://newsroom.ibm.com/2020-06-22-IBM-Security-Study-Finds-Employees-New-to-Working-from-Home-Pose-Security-Risk>

Lounge Group (2020): <https://lounge.hu/hirek/munkahelyet-valtok-es-jobbhopperek-a-pandemia-eveben-235>

porfolio.hu <https://www.portfolio.hu/uzlet/20200407/80-szazalekkal-esett-vissza-az-utasszam-a-mav-nal-424702>

Pethes, B., Kun, M. (2020): A magyar Covid-perszónák és a home office, Kreativ.hu [http://kreativ.hu/kreativ\\_online/cikk/a\\_magyar\\_covid\\_perszonak\\_es\\_a\\_home\\_office](http://kreativ.hu/kreativ_online/cikk/a_magyar_covid_perszonak_es_a_home_office)

PWC – Otthoni munkavégzés – hogyan készüljön rá a munkáltató és a munkavállaló? Tax & Legal Alert | PwC Magyarország | 623. szám | 2020. március 12. <https://www.pwc.com/hu/hu/sajtoszoba/2020/otthoni-munkavegzes.html>

## JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

Alaptörvény	Magyarország Alaptörvénye
1992. évi XXXIII. törvény	A közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.)
1993. évi XCIII. törvény	A munkavédelemről (Mvt.)
2007. évi XVII. törvény	A mezőgazdasági, agrár-vidékfejlesztési, valamint halászati támogatásokhoz és egyéb intézkedésekhez kapcsolódó eljárás egyes kérdéseiről (Támogatási tv.)
2011. évi CXCIX. törvény	A közszolgálati tisztviselőkről (Kttv.)
2012. évi I. törvény	A munka törvénykönyvéről (Mt.)
2015. évi CCXXII. törvény	Az elektronikus ügyintézés és bizalmi szolgáltatások általános szabályai
2015. évi XLII. törvény	A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (Hszt)
2016. évi CXXX. törvény	A polgári perrendtartásról
2017. évi LIII. törvény	A pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról (Pmt.)
2018. évi CXXV. törvény	A kormányzati igazgatásról (Kit.)
2019. évi CVII. törvény	a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról (Küt.)
2020. évi LVIII. törvény	A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről
<i>Rendeletek, határozatok</i>	
47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet	A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről
30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet	A közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről
41/2020. (III. 11.) Korm. rendelet	A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről
60/2020. (III. 23.) Korm. rendelet	A veszélyhelyzetre tekintettel az érintéses fizetések egészségügyi biztonsága növelése érdekében szükséges intézkedésekről
71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet	A kijárási korlátozásról
101/2020. (III. 27.) Korm. rendelet	A veszélyhelyzet során teendő egyes, a felsőoktatási intézményeket és a hallgatókat érintő intézkedésekről
122/2020. (IV. 16.) Korm. rendelet	A Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a veszélyhelyzet ideje alatt egyes agrárszabályozási tárgyú rendelkezések eltérő alkalmazásáról
451/2016. (XII. 19.) Korm. rendelet	Az elektronikus ügyintézés részletszabályairól
487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet	a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról
1456/2017. (VII. 19.) Korm. határozat	A Nemzeti Infokommunikációs Stratégia (NIS) 2016. évi monitoring jelentéséről, a Digitális Jólét Program 2.0-ról, azaz a Digitális Jólét Program kibővítéséről, annak 2017-2018. évi Munkaterve elfogadásáról, a digitális infrastruktúra, kompetenciák, gazdaság és közigazgatás további fejlesztéseiről
1486/2015. (VII. 21.) Korm. határozat	a Digitális Nemzet Fejlesztési Program megvalósításával kapcsolatos aktuális feladatokról, valamint egyes kapcsolódó kormányhatározatok módosításáról
21/2020. (VI. 17.) EMMI rendelet	egyes, az emberi erőforrások minisztere feladatkörébe tartozó miniszteri rendeleteknek a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő módosításáról



ÁLLAMI SZÁMVEVŐSZÉK

1052 Budapest, Apáczai Cs. J. u. 10. | 1364 Budapest 4. Pf. 54

**TEL:** +36 1 484 9100

**email:** [szamvevoszek@asz.hu](mailto:szamvevoszek@asz.hu)

**web:** [www.asz.hu](http://www.asz.hu) | [www.aszportal.hu](http://www.aszportal.hu)