

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
ÁLLAMTUDOMÁNYI ÉS NEMZETKÖZI TANULMÁNYOK KAR

TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI KONFERENCIA
2021. ÉVI ŐSZI FORDULÓ

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS HATÁSA A
MUNKAERŐRE

Szerző:

Huzina Hunor András
Közzszolgálati, HR és Integritás TDK

Témavezető:

Dr. Petrovics Zoltán
adjunktus

Budapest
Kézirat lezárásának a dátuma
2021. 11. 16.

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
ÁLLAMTUDOMÁNYI ÉS NEMZETKÖZI TANULMÁNYOK KAR

TUDOMÁNYOS DIÁKKÖRI KONFERENCIA
2021. ÉVI ŐSZI FORDULÓ

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS HATÁSA A MUNKAERŐRE

Jelige:

HR

Budapest
Kézirat lezárásának a dátuma
2021

Tartalomjegyzék

1	Bevezetés	1
2	Atipikus foglalkoztatás, a távmunka és a <i>home office</i>	3
2.1	Fogalmi elhatárolás.....	3
2.2	Fogalmi kavalkád	7
2.3	Kormányrendeleti szabályozások	10
3	Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai.....	11
3.1	Mi lehet a megoldás a határtalan munka ellen?.....	16
4	Az otthoni munkavégzés hazánkban.....	17
5	<i>Home office</i> és a COVID	20
5.1	Mentális hatás: mert az ember nem egy érzelemmentes robot.....	20
5.2	Munkavédelmi kérdések.....	23
5.3	A <i>home office</i> miként befolyásolja a csoportformálódást?.....	24
5.4	A szervezeti politikák	26
6	Kitekintés a jövőre	27
6.1	Mennyire jelentett akadályt a megfelelő eszközrendszer?	28
6.2	Milyen hatással volt az infrastruktúrára a <i>home office</i> üzemmód?	29
6.3	Mennyiben változott, illetve változik meg a munkakultúra?	31
7	Konklúzió.....	32
8	Irodalomjegyzék	33

1 Bevezetés

Írásom a címnek megfelelően a távmunka – mint igen aktuális foglalkoztatási forma – hatásairól fog szólni. Elsődleges célom, hogy tisztázzam, mit is jelent pontosan az atipikus munkavégzés, ezt követően elhatárolom egymástól a távmunkát az otthoni munkavégzéstől – ami egyébként gyakori fejtörést okozhat. Továbbiakban felvázolom az otthoni munkavégzés előnyeit és hátrányait, rámutatok a különféle élettani hatásaira (kihatás a munkakapcsolatra – mind formális, mind informális értelemben egyaránt), és, hogy miként formálta át a munka világát, néhol óhatatlanul a magánéletet is érintve, ideértve az időbeosztást és a kommunikációs csatornák áthelyeződését is. S végül, zárásként kitekintést teszek a várható jövővel kapcsolatban, különféle adatokra és a felmérésekre támaszkodva. Ez a felvezetés már jól érezteti, hogy az egyes diszciplínákat érintve milyen sokrétű az általam kiválasztott témakör. A vizsgálódást a HR, munkajog, pszichológia és szervezetszociológia szemüvegén keresztül fogom lefolytatni.

Dolgozatomnak nem elsődleges célja a távmunkával, illetve az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos jogszabályok elemzése, szerződéstípusok bemutatása. Továbbá az sem célja, hogy megválaszolja a távmunkával kapcsolatban felmerülő nagy kérdéseket. Nem célom a távmunka, illetve a *home office* fejlődésének történeti áttekintése, történeti áttekintésem nem fog visszanyúlni a „fordista” munkaszervezésig, csak a dolgozat szempontjából releváns előzményeket fogom részletezni, a téma könnyebb megértését is segítve ezzel. Továbbá az sem célom, hogy bemutassam a távmunka egyes fajtáit és annak jellemzőit.

Dolgozatom gerincét az általam megfogalmazott két hipotézis adja.

H1.: Az első hipotézisem szerint a távmunka eredendően nem lehet vagy csak jó, vagy csak rossz, viszont a megítélése nagyban az adott munkavállaló pozíciójától és személyiségjegyeitől függ. Mindezek mellett az életkor sem egy elhanyagolható tényező. A fiatalabb beosztottak minden bizonnyal jobban tudnak alkalmazkodni a *home office*-hoz és az eléjük állított akadályokat is könnyebben meg tudják ugrani, viszont nagy hiba lenne azt gondolni, hogy ez egyben azt is jelenti, hogy jobban is preferálnák azt.

H2.: A második hipotézis a csoportalkotással van összefüggésben, ami azt taglalja, hogy az online térben a csoportfejlődési szakaszok határai eltolódhatnak, illetve a harmadik, azaz a normaképzési szakasz hátrányos helyzetbe kerülhet, ugyanis a „mi érzés” kialakulása sokkal nehezebb a digitális világban.

Akármilyen is legyen a megítélésünk, be kell látni azt a tényt, hogy haladni kell a korral – ahogyan „mondá” híres költőnk is, Kölcsey Ferenc: „*Jelszavaink valának: haza és haladás*”¹. Elképzelhető, hogy ez a haladás magával hozza az otthoni munkavégzés népszerűségét. Hogy ezt mit is jelentene? – A dolgozatomban megvilágítja a különféle aspektusokat, s ezzel együtt képet formál erről az atipikus foglalkoztatási formáról.

Abstract

This paper will examine the effects of remote work, a topic that has become highly relevant in the last few years. My primary aim is to clarify the meaning of atypical work, after which I will explain the difference between remote work and working from home. In what follows, I will outline the pros and cons of working from home, highlighting the various psychological effects (impact on professional relationships, both formal and informal), and how it has reshaped the nature of work, sometimes inevitably affecting private matters like scheduling or communication channels. Finally, I will weigh in on the potential future of the matter in question, relying on various data and surveys. This brief introduction already indicates how diverse and interdisciplinary the subject I have chosen is. I will be conducting my research through the lens of Human Resources, labor law, psychology, and organizational sociology.

This paper does not intend to analyse the legislation related to remote work and working from home or to address the general issues surrounding the topic. Presenting a historical overview of the evolution of remote work and the home office is also not my primary aim, meaning that my overview will not go all the way back to Fordism. I will only detail the antecedents relevant to my research, thus making the subject easier to understand. Lastly, this paper does not intend to introduce the various types and characteristics of remote work.

The backbone of my research is provided by the two thesis statements I have formulated.

1: According to my first thesis statement, remote work cannot inherently be either good or bad as its judgment depends largely on the job position and the personality traits of a given employee. In addition, the age factor should not be neglected. Younger subordinates will certainly be better able to adapt to the home office and overcome the difficulties it might create, though it would be a mistake to assume that it automatically means they prefer this form of employment.

¹ KÖLCSEY FERENC: Búcsú az országos rendektől (1835).

2: The second thesis statement is related to group formation. The boundaries of the group development stages may shift in the online world; moreover, the third stage, namely the norming phase may be at a disadvantage, as it is much more difficult to improve chemistry in the digital sphere.

Whatever our judgment, we need to realize the fact that we must move with the times – as our famous poet Ferenc Kölcsey said: “Our slogans are: motherland and progress”. It is possible that this progress will bring about the popularity of working from home. My research sheds light on the various aspects while also forming a picture of this atypical form of employment.

2 Atipikus foglalkoztatás, a távmunka és a *home office*

A téma precíz körüljárása érdekében úgy gondolom, hogy mindenképpen a kályhától érdemes elindulni. Első lépésként meghatározom, hogy mit értünk atipikus foglalkoztatás, távmunka, illetve otthoni munkavégzés alatt. A fejezet a fogalmi meghatározás mellett kitér a pandémiás időszakban kiadott kormányrendeletekre is.

2.1 Fogalmi elhatárolás

A távmunka és az otthoni munkavégzés az atipikus foglalkoztatás halmazában helyezhető el. De mi is az az atipikus foglalkoztatás?

Az atipikus munka mint kifejezés az 1980-as évek elején jelent meg, amikor is új foglalkoztatási és munkavállalási módszerek terjedtek el világszerte, kiemelten az Amerikai Egyesült Államokban. A fogalom kiindulópontja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által szervezett szemináriuma.² Az idő előrehaladtával több elnevezés is napvilágot látott, többek között a rugalmas munkák kifejezés, azonban jellemzően a ma is használatos „atipikus” fogalom terjedt el.³

² HÁRS ÁGNES: Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években. Közgazdasági Szemle, 2013. 7.

³ LAKY TERÉZ: Az atipikus foglalkoztatásokról. 16.

Elsőként az európai uniós jogalkotást fogom bemutatni, amiről azt kell tudni, hogy joganyagában az atipikus foglalkoztatást szűkebben vett értelemben leljük fel. Ennek alapján atipikusnak számít a részmunkaidős foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, a határozott időre szóló foglalkoztatás és nyilvánvalóan a távmunka is.⁴ Érdeemes megemlíteni, hogy ezt a fogalmi meghatározást kritikával illetik. Mi ennek az oka? Lényegében azért nem tartják helyesnek, mivel ez a részmunkaidős foglalkoztatást, a munkaerő-kölcsönzést, a határozott időre történő foglalkoztatást és a távmunkát sorolja az atipikus foglalkoztatási formák fogalmi körébe és ebből következően ezeket kívánja védelemben részesíteni, azonban nem ad minden kérdésre megfelelő választ, például az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban sem.

„A munkajogi irodalomban és az Európai Unió szóhasználatában is az az atipikus foglalkoztatás, az atipikus munkaviszony terminológia általánosan elfogadott a munkavégzés hagyományostól eltérő formáinak összefoglaló megjelölésére, az Unió jogalkotása is ezt vette át.”⁵ Tehát atipikus foglalkoztatás alatt az olyan munkavégzést értjük, amely a hagyományostól eltérő.⁶ Hárs fogalmi meghatározása alapján: „Az atipikus foglalkoztatás sokféle munkavégzési forma és munkarend lazán definiált sokasága”.⁷ Bizonyára jól érzékelhető, hogy nem egyszerű feladat az atipikus munkaviszony meghatározása, ennek az oka, hogy ez egy relatív fogalom, azaz az atipikus munkaviszony csak a tipikus munkajogviszonyhoz viszonyítva definiálható.⁸

Mindenképpen fontos kiemelni azt a tényt, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi. I. törvény (továbbiakban: Mt.) nem használja az atipikus munkaviszony kifejezést, helyette a XV. fejezet „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” címet viseli. A fejezetben a határozott idejű munkaviszonyt, a behívásos munkavégzést, a munkakör megosztását, a több munkáltató által létesített munkaviszonyt, a távmunkavégzést, a bedolgozói munkaviszonyt, az egyszerűsített foglalkozásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt, a vezető állású munkavállalót, a cselekvőképtelen munkavállalót említik meg, tételesen.⁹ Viszont a törvény rendszeréből és szabályozási technikájából nem következik az, hogy ezeket a szerződési típusokat ne kezelné hagyományos értelemben vett munkaviszonyoknak, mindössze csak annyi, hogy adott

⁴ Bankó ZOLTÁN: Az atipikus munkajogviszonyok, Pécs, 2008. 68.

⁵ BANKÓ: i.m. 68.

⁶ KISS GYÖRGY: Munkajog, dialog Campus Kiadó, Budapest, 2020. 335.

⁷ HÁRS: i.m.: 225.

⁸ BANKÓ: i.m. 74.

⁹ Mt.

elemeiben különbséget mutatnak az Mt. VII-X. fejezetében összefoglalt munkaviszonyokhoz képest.¹⁰

Fontosnak tartom kiemelni, hogy a magyar tételes jog az Mt.-ben egyre több az atipikus munkavégzésre vonatkozó szabályokat foglal össze. Itt szükséges megemlíteni, hogy még a 2018. évi CXXV. törvényben (továbbiakban: Kit.) is találkozunk atipikus munkavégzésre vonatkozó szabályokkal, ezen belül is az otthoni munkavégzésre, határozott időtartamú szerződésre, illetve a részmunkaidőre vonatkozó rendelkezésekkel is. Egészen pontosan a XVIII. fejezet alatt tárgyalja mind a távmunkát (125. §), mind az otthoni munkavégzést (126. §). A későbbiekben jobban kitérek még a két munkavégzési forma összehasonlítására. Az imént említett Kit. és az Mt. mellett a 2011. évi CXCV. törvényben (továbbiakban Kttv.) is találunk utalást az atipikus foglalkoztatásra vonatkozóan.

Miután letisztáztam az atipikus foglalkoztatás fogalmát, elhelyezem a távmunkát és az otthoni munkavégzést az óriás halmazban. Mi a távmunka, mely esetekben beszélhetünk távmunkáról? Hogyan értelmezik európai uniós szinten a távmunkát, mint atipikus foglalkoztatási formát? Az Európai Unió joganyaga is rendelkezik a távmunkáról, melyről az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Keretmegállapodás ad iránymutatást. A keretmegállapodás 2. pontja értelmében a távmunka „olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, amely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, amely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzi.”

Munkajogi szempontból említést érdemel, hogy a keretmegállapodás a távmunka, otthoni munkavégzés önkéntes jellegét hangsúlyozza. Ebből kiindulva, ha az otthoni munkavégzés, illetve a távmunka nem képezi részét az eredeti munkaszerződésnek akkor a munkavállaló szabadon elutasíthatja vagy elfogadhatja a munkáltató felajánlását az otthoni munkavégzéssel vagy távmunkával kapcsolatban. Bár érdekes kivétel lehet erre a pandémiás időszak, amikor a munkavállalók többségének nem volt választási lehetősége, ugyanis a munkáltató egyoldalúan elrendelhetette. Végezetül fontos megjegyezni azt is, hogy az otthoni munkavégzésre, távmunkára való átállás nem formálja át a munkavállaló jogi státuszát, hogy valaki átállást végez.

¹⁰ FERENCZ JÁCINT: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. Doktori értekezés. Győr. 2014. 23.

Hogyan néz ki magyar viszonylatokban a távmunka meghatározása? Az Mt. 196. § (1) bekezdés értelmében a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.¹¹ Megjegyzem, az új kormányrendelet tágabban értelmezi a távmunkavégzés fogalmát, ugyanis a hatályos kormányrendelet különbséget tesz a számítástechnikai eszközökkel és a nem számítástechnikai eszközökkel végzett távmunka között. A távmunka fogalma a Kit. alapján: „A távmunka a foglalkoztató kormányzati igazgatási szerv székhelyétől, illetve a munkavégzés rendes helyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják, ide nem értve az otthoni munkavégzést.” A Kit. hatálya alatt abban az esetben beszélhetünk távmunkáról, ha a rendszeres munkavégzés helye a foglalkoztató kormányzati igazgatási egység székhelyétől és a munkavégzés normális helyszínétől eltér, illetve az nem a munkavállalónak az otthona. Fontos kikötés a távmunka elrendelésével kapcsolatban, hogy csak abban az esetben rendelhető el, ha az ellátandó feladat jellege lehetővé teszi azt, illetve, ha megvalósul a keletkező, felhasznált, feldolgozott és továbbításra kerülő adatoknak a megfelelő védelme {R6. 22. § (1) bekezdés 88/2019. (IV. 23.) Kormányrendelet a kormányzati igazgatási létszámgazdálkodásról, valamint a kormányzati igazgatási szerveket és azok foglalkoztatottjait érintő egyes személyügyi kérdésekről} – ezek a feltételek mindkét jogintézményre egyformán vonatkoznak. A távmunkát a munkáltatói jogkör gyakorlója rendelheti el, ugyanis a Kit. által követett jogpolitikai céloknak megfelelően a távmunkavégzés a munkáltató érdekeit szolgáló munkaszervezési módszer, szemben az otthoni munkavégzéssel. Előzetes bejelentés után a munkáltatói jogkör gyakorlója a helyszínen is ellenőrizheti a távmunkavégzést.

Mit értünk otthoni munkavégzés alatt? Az otthoni munkavégzést pedig a következőként definiálja a Kit.: „A kormánytisztviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlójának megállapodása esetén a kormánytisztviselő a munkáját a munkavégzés rendes helyétől eltérően a lakó-, illetve tartózkodási helyén, saját eszközeivel is végezheti.” Jelentős újításnak számít, hogy a Kit. rendelkezik külön az otthoni munkavégzésről, ugyanis korábban a Kttv. hatálya alatt a távmunka szabályai alapján valósulhatott meg a kormánytisztviselő otthoni munkavégzése. Az

¹¹ 2012. évi I. törvény 196. § (1) bekezdés

otthoni munkavégzés lehetőségét a kormánytisztviselő és a munkáltatói jogkör gyakorlója között létrejövő megállapodás teremti meg, a távmunkával ellentétben.

2.2 Fogalmi kavalkád

A fogalommeghatározást követően felhívom a figyelmet egy érdekességre. Egyre több helyről értesülök arról az információról, hogy a távmunkát és az otthoni munkavégzést hajlamosak összekeverni – többek között számos az interneten elérhető jogi szócikkek is összemosták a két jogintézményt (például: Arsboni: Az év kihívása a munkáltatók számára: a *home office* – itt a *home office*-ot a távmunka magyar megfelelőjének definiálták). Valahol egyébként érthető az összemosás, ugyanis elég gyakran lehet azt hallani a hétköznapi életben is, hogy sokan csak egymás szinonimájaként használják, azonban, aki már találkozott munkajoggal, az előbb észreveszi, hogy adott esetben két külön foglalkoztatási formáról van szó – bár meg kell jegyezni, hogy sok esetben a téma szakértőit is igen elgondolkoztatja a kérdéskör. Meglátásom szerint azért lehet fontos különbséget tenni a két jogintézmény között, mert munkajogi szempontból nagyon nem mindegy, hogy melyikről beszélünk.

Úgy értelmezem, hogy a távmunka az egy gyűjtőfogalom, amibe beletartozik az otthoni munkavégzés is. Távmunkát lehet végezni egy kihelyezett telephelyen, vagy egy egyszerű kávézóban is, akárhogy is, a hangsúly azon van, hogy a munkavégzés munkáltató telephelyétől távol történjék. Ezekkel szemben viszont teljesen egyértelmű, hogy otthoni munkavégzés (hétköznapi nyelven: *home office*) esetében a munkavállaló az otthonában dolgozik, és nem máshol. Az otthoni munkavégzés egy olyan, a törvényben nem szabályozott foglalkoztatási típus, amely - a munkavállalóra kedvezően - a munkavégzési hely meghatározásának jogát részben átengedni a beosztott számára, míg távmunka esetében „rendszeres” jellegű, illetve törvényi követelmény, hogy az elvégzendő feladatot számítástechnikai eszközökkel végezzék és ezután elektronikusan továbbítsák, illetve a munkavégzés helyét is előre meg kell fogalmazni, melynek eldöntésében a munkáltatónak is beleszólása van. A *home office* esetén a munkáltató utasítási joga és a munkavállaló munkarendje az általános szabályok szerint alakul.

A kormányzati igazgatási szervek és különleges jogállású szervek esetében a Kt. egymástól elhatárolva szabályozza a távmunkát és az otthoni munkavégzést, ami számomra megerősítést ad abban, hogy a két jogintézményként kell értelmezni.

Milyen további egymástól eltérő elemek segítenek a két jogintézmény elhatárolásában? Az otthoni munkavégzésre nincsenek meghatározott munkajogi rendelkezések, az ezzel kapcsolatos lényegesebb szabályokat ezért a joggyakorlat alakította ki, elsősorban annak a meghatározásával, hogy az otthoni munkavégzés mennyiben különbözik a távmunkának az Mt.-ben rendezett jogintézményétől (Mt. 196–197. §). Azonban a két jogintézmény között azért lényeges különbségek lelhetőek fel. Míg a távmunkavégzés alkalmazása csak a felek megállapodása alapján valósulhat meg, addig az otthoni munkavégzést maga a munkáltató egyoldalúan is kötelezheti a munkavállalót, Kormány rendeleti szabályból adódóan. Egyébként az otthoni munkavégzést a munkavállaló is kezdeményezheti, azonban a munkáltató nem köteles ennek a kérésnek eleget tenni. A munkavégzés helye szempontjából annyi a különbség, hogy a távmunka esetén a felek határozzák meg közösen a helyszínt, míg az otthoni munkavégzésnél saját maga a munkavállaló jelölheti ki a munkavégzés helyét. Időtartamát tekintve az otthoni munkavégzés nem válik véglegessé, ellentétben a távmunkával.

Szembetűnő a különbség, hogy távmunka esetén a munkáltatót terhelik a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény sajátos szabályai [86/A §].

Ennek alapján gondoskodnia kell a munkahely és a munkavégzés megfelelő munkabiztonsági feltételeiről, sőt a feltételeket ellenőrizni is köteles. Az ellenőrzési kötelességből fakadóan nyilvánvalóan másképp lehet/kell megítélni a munkáltató kártérítési felelősségét is. Lényeges különbség a „*home office*”-hoz képest az is, hogy a munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A munkaidő kapcsán sem jelentéktelen az eltérés, távmunka esetében a munkavállaló munkarendje főszabály szerint kötetlen.

Nem egyszerű eldönteni, hogy valóban két külön foglalkoztatási formáról beszélünk-e vagy sem, a feladat nehézségét az is kiválóan tükrözi, hogy a munkajogászokat is megosztja a kérdés.

Hogy jobban árnyaljam a képet, egy munkajogász ellenvéleményét fogom ismertetni. Az említett munkajogász nem más, mint Fodor T. Gábor, aki azon munkajogászok táborát gyarapítja, akik szerint nem létezik elkülönülten otthoni munkavégzés. A munkajogász így nyilatkozott az egyik írásában: „Jelenleg, 2020. novemberében hatályos jogszabályok alapján a magam részéről nem vagyok meggyőződve arról, hogy létezik olyan jogintézmény, hogy „*home office*”.

Fodor T. Gábor érvrendszere a következőket tartalmazza. A rendszeres jelleg nem szolgál megkülönböztetésként a két jogintézmény között. Felteszi kérdésként, hogy mit értünk rendszeres jelleg alatt. További ellenérve azzal támasztja alá az álláspontját, hogy ugyan nem törvényi előírás a munka számítástechnikai eszközökkel való elvégzése, csak hogy az otthoni munkavégzés másképpen nem képzelhető el. Ezzel az állítással nem teljesen érték egyet, mivel számos példa volt arra a COVID időszakában, hogy a varrónők hazavitték a munkájukat, amihez egyáltalán nem volt szükség különféle számítástechnikai eszközök igénybevételére. Nyilván vannak olyan munkakörök, amiket nem lehet otthonról elvégezni, de azért azt is be kell látni, hogy nem minden munkavégzéshez kell igénybe venni az infokommunikációs eszközöket (továbbiakban: IKT-s eszközök). Következő megkülönböztető szempont lenne a *home office* és a távmunka között, hogy a távmunkában a munkáltató utasításadási joga valamelyest korlátozott, munkarendje pedig kötetlen. Fodor T. Gábor kiemeli, hogy mind a két törvényi szabály csak eltérő megállapodás hiányában érvényesül, vagyis mód van arra, hogy a felek távmunkában szabadabban jelöljék a munkáltató utasításadási jogkörét, illetve, hogy kötött munkarendet határozzanak meg. S végül a munkaszerződés-módosítás kérdéseit veti fel a munkajogász. Távmunka esetében a jogszabály munkaszerződéses megállapodást ír elő, míg az otthoni munkavégzés esetében nem. Azonban azt állítja, hogy a munkajogban, de a magánjogban általában is a tényhelyzeteknek írásba foglalás nélkül is jelentőségük van. Mindez mellett a *home office*-t a munkáltató rendszerint írásban szabályozza, amelyet vagy kifejezetten, vagy ráutaló magatartással elfogad a beosztott.

Fodor T. Gábor azt állítja, hogy ez egy sajátos szociológia kérdés. A *home office*-t a magyar jogban nem szabályozza semmi - tételes jogilag valójában nem is létezik. Így azt mondja, hogy a tételesen jogilag létező, szabályozott jogintézményt – ez esetben a távmunkát - nehéz összehasonlítani egy tételesen jogilag nem létező jogintézménnyel.

Úgy gondolom, hogy a két jogintézmény elhatárolásának olyan szempontból van relevanciája, hogy a beosztott hol és miként végzi el a kiszabott munkákat. Meglátásom szerint érdemes különbséget tenni aközött, hogy a munkavégző egy kihelyezett telephelyen végzi a munkáját - távmunkában, vagy az otthonában - otthoni munkavégzés keretei között, ugyanis nem mindegy, hogy ki állja a munkavégzési költségeket (rezsi, takarítás), kinek az eszközeivel látja el a munkát (saját, vagy az otthoni számítástechnikai eszközökkel), s végül de nem utolsó sorban munkavédelmi szempontból sem elhanyagolható kérdés.

Mindent egybevéve, a dolgozatom további részében tudatosan elkülönítem a távmunkát és a *home office*-t.

2.3 Kormányrendeleti szabályozások

Kezdeként fontos megemlíteni, hogy a Kormánynak az Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdése értelmében vészhelyzet esetén joga van rendeletet alkotnia¹², így az elmúlt két évben több kormányrendelet is született a távmunkavégzéssel és az otthoni munkával kapcsolatosan is.

Hogyan alakult a helyzet a pandémiás időszak alatt? Érvényesült a munkavállaló szabad választási lehetősége az otthoni munkavégzés tekintetében?

A kérdést megválaszolja a járványhelyzetre való tekintettel elfogadott 47/2020. (III. 18.) számú a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló Kormányrendelet 6. § 2. bekezdés b) pontja, melynek alapján: „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”.¹³ Ezen paragrafus harmadik bekezdése kimondja: „A (2) bekezdésben foglalt szabályaitól eltérő kollektív szerződéses rendelkezéseket e rendelet hatályának tartama alapján alkalmazni nem lehet”.¹⁴ Gyulavári Tamás véleménye alapján ez a bekezdés azt sugallja, hogy a kormány nem ismeri el a munkahelyi és ágazati szintű kollektív megállapodások jelentőségét és előnyeit.¹⁵ A negyedik bekezdés értelmében pedig: „A munkavállaló és a munkáltató az Mt. rendelkezéseitől külön megállapodásban eltérhetnek”.¹⁶ Gyulaváriban felmerül az a kérdés, hogy miért csak ezeket a szabályokat teszi kőgennssé a jogalkotó, másokat pedig miért nem?¹⁷ Ez a szabály lényegében azt mondja, hogy a munkaszerződés – és ezáltal a munkajogviszony -tartalmát a felek teljesen szabadon határozhatják meg, ha akarják.¹⁸ Gyulavári attól tart, hogy a munkavállalói érdek sérülékenyebbé válhatnak az új szabályozás által. További érdekes kérdést vet fel, hogy milyen módon változik meg a munkavállalók alkupozíciója, adott esetben hátrányosabb helyzetben kerülhetnek.

¹² Gyulavári Tamás: „Vészély helyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom”, é. n., 11.

¹³ 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet 6. § (2) b) bekezdés.

¹⁴ 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet 6. § (3) bekezdés.

¹⁵ Gyulavári Tamás: „Vészhelyzet a munkajogban: szerződési szabadság és munkáltatói hatalom”, é. n., 11.

¹⁶ 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet 6. § (4) bekezdés.

¹⁷ u.o.: 5.

¹⁸ u.o.: 6.

Érdekes kiegészítés, hogy a 104/2020. a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítésről szóló kormányrendelet kimondja, hogy az Mt. 99. §-ában és a 104-106. §-ában foglaltaktól nem lehet eltérni. Viszont így felmerül a kérdés, hogy valóban teljes mértékben szabad a felek megállapodásának eltérése bármely szabálytól?

Gyulavári meglátása szerint fontos lenne, hogy a bírói gyakorlat további korlátokat is állítson fel a szabály értelmezése során. Véleménye szerint az eltérés korlátját az alkotmányos jogok, illetve a nemzetközi és az uniós munkajogi szabályoknak kellene meghatározniuk.

Gyulavári részéről erős kritikák fogalmazódnak meg a 47/2020 Kormányrendelettel szemben, úgy véli, hogy az Mt.-től való eltérő szabályok nem bizonyulnak kellőképpen átgondoltnak.

A kormány egy újabb rendeletet alkotott a távmunka feltételeivel kapcsolatban, 2020. november 11-én. A 487/2020. (XI. 11.) Kormányrendelet kimondta, hogy a távmunka a munkatörvénykönyvben meghatározott szabályai diszpozitívak, vagyis a felek szabadon határozhatják meg a munkaszerződés tartalmi elemeit. Az 1/B. § értelmében „A munkaviszonyban álló felek az e rendeletben foglalt munkavédelmi rendelkezéseiktől elérhetnek”.

Ki kell emelni, hogy a Kormányrendelet nem tartalmaz meghatározást az otthoni munkavégzés tartalmára.¹⁹

Gyulavári úgy véli, hogy a rendeleti jogalkotás két pillérre épül: egyrészt a munkáltató egyoldalú hatalmának erősítésére, másrészt a felek szinte korlátlan szerződési szabadságára. Ez egy érdekes megállapítás, hiszen némi ellentmondást érzékelek benne, mivel az egyik oldal a munkáltató egyoldalú akaratát hangsúlyozza, míg a másik a kölcsönös megállapodást tükrözi.

3 Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai

Mindig is érdekes feladatnak tartottam a pro és kontra érvek felsorakoztatását, egy adott témában vagy kérdéskörben, hiszen az ember óhatatlanul is átlépi az objektivitás kereteit. Éppen ebből az okból kifolyólag hatványozottan ügyelni fogok arra, hogy kellőképpen objektív szemüvegen keresztül vizsgálódjak a realitás talaján.

¹⁹ DR. VARGHA BÁLINT: Állami számvevőszék elemzés: Távmunka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok, Állami Számvevőszék T/507. számú elemzése, 2021. január. 14.

Bizonyára egyre több ember szembesült az otthoni munkavégzés előnyeivel és hátrányaival egyaránt. Ebből kifolyólag, ahány ember, annyiféle vélemény, az egyes értékrendeknek megfelelően. Ezzel nincsen semmi gond, viszont jelentősen torzítja az otthoni munkavégzés képét. Az elkövetkezendőkben különböző szakirodalmi források segítségével fogom górcső alá venni a *home office* előnyeit és hátrányait. A fejezetet pedig a saját gondolataim kifejtésével fogom lezárni.

Fontosnak tartom, hogy az előnyöket és hátrányokat több aspektusból is megvizsgáljuk, ugyanis ebben a kérdésben nem csak egy fél érintett, hanem releváns mind a munkáltató, mind a munkavállaló nézőpontja is – ami egyébként nem mindig esik egybe.

Mi szólhat az otthoni munkavégzés mellett és ellen munkáltatói nézőpontból? Jelentős előnynek tűnik a gazdaságosság elve, mivel a rezsiköltségeket át tudja terelni a munkavállalóra (nem szükséges kifűteni a helyiséget, takarítani az irodákat, biztonsági szolgáltatást szervezni, épületet karbantartani, és sok más egyéb fenntartási költségeket megfizetni). Következésképpen megállapítható, hogy a munkáltatói oldalról sokkal költségkímélőbb az említett munkavégzési forma. Előnyök közé kell még sorolni a rugalmasabb időbeosztás lehetőségét - ez akár munkavállalói szempontból is előnyös lehet adott esetben. Tulajdonképpen lehetőség nyílik az alkalmazottak számának növelésére jelentősebb tőkebefektetés nélkül, mivel elenyészőek lesznek a toborzási költségek is, ugyanis nem szükséges erre a célra egy kijelölt irodát fenntartani.²⁰ Az előnyök mellett sajnálatos módon azért hátrányos elemek is akadnak, hiszen az éremnek két oldala van. Jelentős kontra érv, hogy a munkavállalók lojalitása veszélybe kerülhet – értem ezalatt, hogy a bizalmas köteléket a személyes jelenlét hiánya meggyengítheti, továbbá az online térben nem mindenki az, akinek látszik.²¹ Adott feladat esetén célszerűbb lenne a személyes jelenlét, akár egy adott feladat kiadásához vagy szemléltetéséhez, nem minden információ érkezik meg épségben a feladótól a vevőhöz, melynek számos oka lehet.²²

Ígéretemnek megfelelően sorra veszem a munkavállalói oldal szempontjait is. Fontos előnynek számíthat – Szabó Katalin és Becsky András összefoglalója alapján -, hogy kisebb a stressz faktor a napi munkahelyi konfliktusokból adódóan. Bizonyos mértékben könnyebben össze

²⁰ Néhány vállalkozás külön toborzó irodát hozott létre, erre a célra. Kitűnő példa erre az egyes bevásárlóközpontok toborzóközpontja (például: TESCO, PEPCO)

²¹ „Telework, The New Workplace of the 21st Century - Google Play”. Elérés 2021. augusztus 10. <https://play.google.com/books/reader?id=fJRIjPRSHtMC&pg=GBS.PA119&hl=hu>.

²² Szabó Katalin. „A munka eloldozása”. *Társadalom és Gazdaság* 26, sz. 1 (2004. június 1.): 17–38. <https://doi.org/10.1556/TarsGazd.26.2004.1.2>.

lehet egyeztetni a magánéletet a munkaviszonyból származó kötelezettségekkel. Egy nagyon jelentős tény, jóval kevesebb a holtidő, ami az esetek többségében az utazásból adódik. Továbbá a munkavállalók jobb eséllyel dolgozhatnak a saját munkatempójukban.

Mi tartozhat a hátrányok közé? Mindenképpen beletartozik az, hogy számos költséget a munkavállaló visel, ahogyan azt már fentebb kifejtettem. Bár itt szükséges megjegyezni, hogy a keretmegállapodás 7. pontja értelmében a munkaadót terheli a rendszeres távmunka kivitelezéséhez szükséges eszközök biztosítása, továbbá a munkáltató fedezi a munkavégzésből adódó közvetlenül felmerülő költségeket is.²³ Érdekes vonás lehet, hogy a távmunkások számára biztosított jogok és juttatások általában véve kisebbek lehetnek – itt elősorban az utazási költségből származó támogatásokra kell gondolni, vagy akár a kedvezményes étkezésre. Fontos kiemelni, hogy az állandó készenléti idő növeli a munkavállaló pszichés terheit. Ez egy igen érdekes tény, hiszen elméletileg nincsen készenléti idő, mivel azt külön meg kell fizetni, azonban a gyakorlatban ehhez képest sokkal több esetben fordul elő, hogy olyankor is dolgozik a munkavállaló, ha már letelt a munkaideje – természetesen úgy, hogy azt az időt nem számolják el neki. További nagyon jelentős elem, hogy a távmunkások számára jóval nehezebb a munkakapcsolat ápolása, a csapatmunkában való gördülékeny bekapcsolódás, adott esetben a munkavállaló könnyen érezheti azt, hogy sehová sem tartozik, tulajdonképpen fellazul a társadalmi összetartozás érzése²⁴ – értem ezalatt, hogy az emberek többsége elmagányosodik, leépülnek az informális kapcsolatok, megjelenik az izoláció jelensége, nincsen egy olyan munkahelyi közeg, ahol nap mint nap találkozik a munkatársakkal. Erre mondhatnánk azt megoldásként, hogy ott van a család, mint emberek közössége. Ez igaz, és a család valóban a legfontosabb érték, viszont teljesen más egy szülővel, testvérrel, házastárssal, gyermekkel megosztani az élményeket vagy a gondolatokat, mint egy munkatárssal – aki vélhetően azonos pozícióban helyezkedik el, és ebből adódóan azonosak lehetnek a meglátások, vagy éppen a nehézségek, és persze a diszkréció sem elhanyagolható szempont, ugyanis számos munkakör esetében nem megengedett a külvilág felé információt szolgáltatni a szervezet belső ügyeivel kapcsolatban. A családtagok kapcsán meg kell említeni, hogy adott esetben számolni kell a ténnyel is, hogy az otthon tartózkodó hozzátartozók akaratlanul is, de megzavarhatják az otthoni munkavégzés keretei között dolgozó személyt, s ezzel hátráltatva a munkavégzésében. A nyugodt és megfelelő munkakörnyezet megteremtéséhez ki kell alakítani az ingatlanban egy elhatárolt területet – lehet ez egy kényelmes sarok is, ha éppenséggel nincsen dolgozószoba. Elmesélések alapján a pandémiás helyzet idején különösen nehéz volt a

²³ Európai Távmunka keret-megállapodás 7. pont

²⁴ Szabó i.m.: 7.

gyermekes szülőknek megteremteni az alkalmas atmoszférát, ez pedig sok esetben feszültséghez is vezetett. Továbbá számolni kell azzal is, hogy nem minden munkavállalónak olyan a területi elhelyezkedése, ahol jó minőségű az internet lefedettsége, ami ismételten negatívan hat a munkavégzésre. A hálózati problémákból adódóan pedig ismételten kiváltják az emberből feszültség érzést. Figyelembe kell venni azt is, hogy valakit teljesen demotivál az ingerszegény környezet – ilyen vagyok jómagam is. Egészen egyszerűen ezen a kommunikációs csatornán keresztül nem hatnak rám azok a motivációs eszközök, amik a jelenléti munkavégzés során hatékonynak bizonyulnak.

Úgy érzem, hogy az elektronikus platformon keresztül sokkal nehezebb megszólítani az embereket és motivációt nyújtani a számukra. Meglátásom szerint a demotiváltság nagyon könnyen előidézheti a kiégés jelenségét, ami minden ambiciózus munkavállaló és hallgató rémálma. Ha egyszer elkezdődött az úgynevezett burn out (kiégés) szindróma, akkor onnan nehéz visszatérni. Ebből kifolyólag úgy vélem, hogy vannak olyan egyének, akikre kifejezetten rossz hatással lehet a *home office* foglalkoztatási forma. Meglátásom szerint az otthoni munkavégzés során előtérbe kerülhet a munkahelyi pszichológus szerepe. Az utolsó kontra érvet Budavári nyomán fogalmazom meg, mi szerint az emberek a pályaszocializáció során sajátítják el a az adott szerepkör betöltésére szükséges viselkedési szokásokat²⁵, ami igen meghatározza a későbbiekben a munkavállaló attitűdjét és a személyiségét is. Jelentős kérdés lehet, hogy milyen irányba fogja sodorni ezt a szocializációs vonalat az online tér. Nem fogja-e az adott munkakör betöltéséhez szükséges személyiséget átformálni negatív irányba? Ez ismét rávilágít arra a tényre, hogy a személyes jelenlét nélkülözhetetlen. Úgy vélem, hogy a virtuális világ képes erőteljesen befolyásolni a szociálizációs folyamatot is.

Az előnyök és hátrányok fejezetet egyéni meglátásommal zárom, ahogyan azt már előrevetítettem. Bár a munkavilágában még nem szereztem túl sok tapasztalatot, főleg nem *home office* munkavégzés keretében, attól függetlenül úgy gondolom, hogy érdemes párhuzamot állítani az otthoni munkavégzés és a távoktatás között. Ez alapján én is fel tudom sorakoztatni az érveimet és ellenérveimet a *home office*-ra vetítve. A forrásra támaszkodva azt mondom, hogy valóban markánsan lecsökkent a holtidő – nem kellett várakoznom a buszra, nem kellett a dugóban ülni, és ezáltal természetesen nem kellett számolni a menetidővel sem. Viszont én egyáltalán nem éreztem magamat nyugodtabbnak, mivel a technika ördöge megnehezítette a mindennapjaimat, aminek következtében feszült volt a hangulatom, a napok

²⁵ Dr. Budavári – Takács, Ildikó: A tanácsadás szociálpszichológiája, Szent István Egyetem. 2011. 27.

nagyrészen. A forrással ellentétben nem éreztem úgy, hogy a kötelezettségek és a magánéleti teendők jobban összeegyeztethetőek lettek volna, mivel az online térben sokan nem vették észre az idő múlását – így egy-egy előadás több ideig tartott, mint a jól megszokott jelenléti oktatás keretei között. Viszont azt az álláspontot személyesen is meg tudom erősíteni, hogy egy idő után olyan érzés fogja el az embert, hogy nem igazán tartozik sehová. Engem ez a pont viselt meg a legjobban, nagyon hiányoltam a személyes interakciót – ami az életemben nagyon meghatározó elemnek számít. Úgy éreztem, hogy sok esetben a csoportmunkák is kevésbé hatottak rám motiválóan, mint egyébként az normális esetben szokott hatni. Teljes mértékben ingerszegény volt a környezet, kevésbé jött át az előadás dinamikája, nem éreztem a hallgatótársak jelenlétét. Ez utóbbi különösképpen akkor okozott nagy problémát, mikor előadásokat tartottam, mivel nem láttam az arcokon megjelenő reakciókat, amik alapvetően „hamisítatlanok”. Úgy gondolom, hogy ezek a problémák egy értekezlet, vagy akár munkamegbeszélés során is ugyanúgy fennállnak.

Az imént felsorakoztatott szempontok és az egyéni tapasztalatok alapján fogalmazom meg dolgozatom első hipotézisét, ami így szól: Meglátásom szerint a távmunka eredendően nem lehet vagy csak jó, vagy csak rossz, viszont a megítélése nagyban az adott munkavállaló pozíciójától és személyiségjegyeitől függ. Mindezek mellett az életkor sem egy elhanyagolható tényező. A fiatalabb beosztottak minden bizonnyal jobban tudnak alkalmazkodni a *home office*-hoz és az eléjük állított akadályokat is könnyebben meg tudják ugrani, viszont nagy hiba lenne azt gondolni, hogy ez egyben azt is jelenti, hogy jobban is preferálnák azt. Vagyis egyén függő, hogy kinek mennyire javallott az otthoni munkavégzés. Véleményem szerint személyiség és munkakörfüggő, hogy mennyire lehet produktív az otthoni munkával végzett munka. Úgy gondolom, hogy vannak olyan személyek – mint jómagam is -, akiknek fontos a napi rutin elvégzése (ruha kiválasztása, irodai előkészületek, beszélgetés a kollégákkal, közös ebéd a menzán, utazás, hazatérés). Meglátásom szerint nagyon sokan gondolták úgy, hogy sokkal jobb a *home office* üzemmód, és ezt a véleményt több ismerősöm is osztotta. Én úgy érzem, hogy számomra szükségesek a meghatározott keretek, amiket az én esetemben az egyetem szab meg. Hipotézisem alátámasztására Gil Gordon, a távmunka amerikai szakértőjének megítélésait hívom segítségül. Gil Gordon a következőt állítja: „Találkoztam távmunkásokkal, akiknek az élete gyökeresen megváltozott azáltal, hogy napi egy-két alkalommal otthon tudtak dolgozni, és találkoztam másokkal, akik kipróbálták, de amilyen gyorsan csak lehetett, kiszálltak belőle.” Gil álláspontja is azt mutatja, hogy az otthoni munkavégzés megítélése, elfogadottsága is sokszínű, attól függően, hogy milyen pozícióban elhelyezkedő munkavállalót kérdezzük, mely

iparágat nézzük.²⁶ Az amerikai kutató azt is megjegyzi, hogy mindenkinek saját magának kell eldönteni, hogy vállalja-e vagy sem a távmunkát, vagy az otthoni munkavégzést, ugyanis a rátermettség nagyban függ az egyén belső motivációjától, az önfegyelemtől és az ember társaság igényétől. Ezek a megállapítások is erősítik az álláspontomat, hogy mind az otthoni munkavégzés, mind a távmunka megítélése erősen személyiség- és beosztásfüggő.

3.1 Mi lehet a megoldás a határtalan munka ellen?

Számos kérdést, előnyt és hátrányt latolgattam, azonban egyet mindenképpen fontosnak tartok kiemelni. Ez nem más, mint a munka és a magánélet közötti határ húzása. Egészen nyilvánvaló, hogy az online tér tökéletes termőtalaja a munkaidőn kívüli munkavégzésnek. Ebből kifolyólag minél gyorsabban orvosolni kell a problémát, ha már egyre több munkavállaló fog dolgozni az otthonában.

Úgy tűnik, hogy a franciák hivatalosan is megtalálták a megoldást, ami a lekapcsolódáshoz való jogot jelenti.²⁷ E jog szabályozása egészen a 2000-es évek elejére tekint vissza, amikor is a francia legfelsőbb bíróság munkaügyi kollégiuma egy 2001-es döntésben kimondta, hogy a munkavállalónak nincs kötelezettsége arra, hogy a munkaidő után is dolgozzon az otthonában.²⁸ A lekapcsolódáshoz való jog azt jelenti, hogy a munkavállalónak joga van ahhoz, hogy a munkaidő letelte után a beérkező e-maileket figyelmen kívül hagyja.

A döntés meghozatala több szempontból is indokolt volt. Egyrészt, mint már többször is utaltam rá, egyre gyakoribb eset, hogy a munka és a magánélet határai eltorzulnak. Másrészt ez a szabályozás védelmezni hivatott a munkavállalók egészségügyi állapotát, hogy ne okozzon problémát a készenléti idő. Harmadrészt a rendkívüli munkaidő csökkentését is szabályozza, így a munkavállaló még az online térben sem kötelezhető munkaidőn kívüli kapcsolattartásra.²⁹ Ezek az indokok viszonylag szorosan kapcsolódnak egymáshoz, méghozzá a munkavállalói érdek köti őket össze.

A lekapcsolódáshoz való jogot két esetben kell alkalmazni. Az egyik eset, amikor a munkáltató 50 főnél több munkavállalót foglalkoztat egyszerre. A másik eset, mikor a munkavállaló az úgynevezett „*forfait-jours*” rendszer hatálya alá tartozik. A „*forfait-jours*” nem más, mint egy

²⁶ Alesys M. Herman: *Telwork, The New Workplace of The 21ST Century*, U.S., Department of Labor. 119.

²⁷ FERENCZ JÁCINT: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2018. 73.

²⁸ RÁCZ, ILDIKÓ. „Right to disconnect”. *Pro Futuro* 8, sz. 4 (2019. július 22.).
<https://doi.org/10.26521/Profuturo/2018/4/2878>. 5. oldal.

²⁹ RÁCZ: i.m.: 53.

különleges munkaidő-számítási módszer, amely szerint az általános napi és heti munkaidő szabályait figyelmen kívül kell hagyni, és csak éves szinten kerül korlátozásra a munkaidő.³⁰

Bár a Központi Statisztikai Hivatal felmérése alapján hazánkban a foglalkoztatottak negyedének jelentene életmódbeli változást a jogszabály betartása - mondja ki egy 2014-es felmérés.

Ez a jogszabály vélhetően gátat tud majd szabni a munkavállalók kizsákmányolásának, s ezzel talán lehetőség adódik az otthoni munkavégzés egyik ellenérvének kiküszöbölésére.

4 Az otthoni munkavégzés hazánkban

Egészen nyilvánvaló, hogy az otthoni munkavégzés még sosem örvendett ekkora népszerűségnek, mint a napjainkban. Most még azon munkavállalók is kötelesek voltak otthonukban ellátni a feladatkörüket, akik egyébként nem hívei annak. De mi is volt a pre-COVID időszakban?

Magyarországon nincsen nagy múltra visszatekintő történelme a távmunkának. 1998-ban készült el az intézményesített, kormányzati távmunkaprogram. A 2003-as évben változást hozott a távmunka világában az, hogy a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium létrehozta a Távmunka Tanácsot, melynek elsődleges feladata a hazai távmunka népszerűsítése volt.³¹ A továbbiakban pedig elmondható, hogy a viszonyokat a gazdasági impulzusok és a multinacionális cégek határozták meg.³² Hazánkban 2003-ban került be a távmunka az Mt. szabályai közé.

Mikor az otthoni helyzetet vizsgáljuk meg, fontos számba venni azt is, hogy az arányok általában hogyan alakultak, továbbá az teljesség igényének eleget téve, az arányokat megvizsgálom a tevékenység, illetve a régiók tükrében is egyaránt.

Talán mindenki számára egyértelmű, hogy az otthoni munkavégzés aránya exponenciális növekedést mutatott az elmúlt másfél, két évben – a mindenki által jól ismert körülményekből kifolyólag (COVID). A Központi Statisztikai Hivatal adataira támaszkodva áttekintettem a 2019. januári számadatokat, és a 2020. májusában rögzített adatokat. A két időszakot összehasonlítva egy 6,3 %-os növekedést lehet felfedezni, ami szignifikánsnak mondható, a többi időszakhoz képest. 2020 májusában megközelítőleg 760 ezer főt érintett a *home office*, ami a foglalkoztatottak mintegy 17 %-át teszi ki. 2020-as évre rávetítve az adatokat a

³⁰ RÁCZ: i.m.: 56.

³¹ SZABÓ – BECSKY i.m.: 9.

³² SZABÓ – BECSKY i.m.: 9.

munkavállalók 8,6 %-át érintette az otthoni munkavégzés, ez az elmúlt tíz év háromszorosát jelenti.³³ Érdekes kérdés, az arányok miként fognak változni az elkövetkezendő években, ha már a pandémiás időszak lecsengett.

Itt bemutatom az európai viszonylatokat is. Az Eurostat adatai alapján, az Európai Unió 27 országát tekintve is szignifikáns változást veszünk észre. 2016-ban a munkavállalók 4,8%-a végezte a munkáját az otthonában, míg 2020-ban ez az arány felkúszott 12%-ra. Fontosnak tartom Finnországot kiemelni, ahol a munkavállalók mintegy 25,1%-a dolgozott az otthonában a 2020-as évben – Európai Unió viszonylatban ez egy toronymagasan kiemelkedő adatnak mondható.³⁴ Meglátásom szerint ez a magas számadat a magas életszínvonallal hozható összefüggésben, elegendő csak az emberek iskolázottságára gondolni.



1.ábra: A távmunkában vagy *home office* keretében munkavállalók aránya (Forrás: KSH)

Továbbiakban az arányokat a tevékenység alapján fogom felvázolni. Magyarországon a 2021-es felmérések alapján az információs és kommunikációs szektor a zászlóvivő, itt az arány megközelítőleg 40%. A sereghajtó munkakörök között a mezőgazdasági tevékenységek állnak, ebben a szektorban mindössze 1,3%-os a *home office* keretében munkavállalók aránya. Úgy vélem, hogy ezek nem meglepő arányok. Könnyen belátható, hogy a távmunka vagy a *home office* üzemmódban foglalkoztatottak általában szellemi munkát végeznek és magasabban kvalifikáltabbak, mint akik a hagyományos foglalkoztatás keretei között végzik el a feladataikat.³⁵ Meglátásom alapján teljesen világos, hogy nem minden munkakör tölthető be otthonról vagy egy kiszervezett telephelyről. A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján a

³³„Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában”. Elérés 2021. augusztus 13. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>.

³⁴„Eurostat - Data Explorer”. Elérés 2021. november 13. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp.

³⁵„Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában”. Elérés 2021. augusztus 13. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>.

táv munkában foglalkoztatottak 82%-a a terciér vagy másképpen a szolgáltatási szektorban dolgoznak, majd ez követően az iparban dolgozó munkavállalók jelennek meg, s a mezőgazdaságban, a primer szektorban a munkavállalók aránya teljes mértékben elenyészőnek mondható. Ezek az arányok európai uniós szinten is nagyjából azonos képet mutatnak. Véleményem szerint az arányokat nagyban az infokommunikációs eszközök igénybevétele határozza meg, illetve a munkakörök. Fontos adat lehet, hogy a *home office* a 25-39 éves korosztály körében a legelterjedtebb. Nemek tekintetében nem érdemes összehasonlítást tenni, mivel közel azonosak az arányok. Teljesen elenyésző 0,2%-os a különbség, a férfiak 6%-a dolgozik *home office*-ban vagy távmunkában, míg a nők 6,2%-a.³⁶ Érdekes kérdés lehet, hogy miért pont a nők esetében figyelhetünk meg egy kicsivel magasabb arányt. Feltételezésem alapján ennek az lehet az oka, hogy általában a nők gondoskodnak a gyermekek ellátásáról, illetve a háztartásbeli feladatokat is ők végzik el, így számukra kedvezőbb lehet ez a felállás. További érdekes különbségeket fedezhetünk fel, ha az adatokat regionális szempontból vizsgáljuk meg. Nagy valószínűséggel mindenki számára nyilvánvaló, hogy a területi fejlettség és a távmunkában, illetve *home office*-ban dolgozók aránya között jelentős összefüggések figyelhetőek meg. Ez alapján egyértelműen a fővárosban és környékén jellemző nagyobb arányban a távmunkában, illetve az otthoni munkavégzés keretében foglalkoztatás. Az előbbinek látványos ellentétje Észak-Magyarország, ez nyilván abból fakadhat, hogy általánosságban az életszínvonal is jóval alacsonyabbnak mutatkozik, és emellett nyilvánvalóan a kvalifikációs szint is.³⁷ Mindent egybe véve a távmunkában, illetve *home office*-ban foglalkoztatottak aránya Budapesten és a Nyugat-Dunántúlon a legmagasabb.³⁸

Általánosságban elmondható, hogy a *home office*-ban munkavállalók meglehetősen pozitív véleménnyel vannak erről a foglalkoztatásról. Felmérések alapján a legtöbb munkavállaló azt emeli ki elsődlegesen, hogy a munka és a magánélet sokkal jobban összeegyeztethető ebben az atipikus foglalkoztatásban. További dobogós pozitívum – a felmérés alapján, hogy rugalmasnak mondható a munkaidő-beosztás.³⁹ Érdekesnek tartom, hogy ezt a két pozitívumot emelték ki a válaszadók, hiszen nem véltelenül volt szükség a lekapcsolódáshoz való jog megalkotására, mivel az említett határok összemosódása igenis élő példa, amit személyesen is meg tudok erősíteni.

³⁶ „Táv munka és »home office«”. Elérés 2021. augusztus 13. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html>.

³⁷ Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában”. Elérés 2021. augusztus 13. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>.

³⁸ „Táv munka és »home office«”. Elérés 2021. AUGUSZTUS 13. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html>.

³⁹ U.o.

Összességében a Századvég, a Médiapiac és a Lounge Group együtt végzett felmérései is azt az állítást igazolják vissza, hogy a munkavállalók kedvelik az otthoni munkavégzést.⁴⁰

5 *Home office* és a COVID

A pandémiás időszak előtt a legtöbb európai uniós tagállamban nem volt bevett szokás a távmunka vagy az otthoni munkavégzés.⁴¹ Ebből kifolyólag izgalmakkal és valahol akadályokkal teli volt az átállás az ilyenféle atipikus munkavégzésre. Beosztottak és munkáltatók millióinak kellett az új rendhez alkalmazkodnia, valamint a jogrendszerbe is szükséges volt új elemeket beemelni (lásd: Kormányrendeleti szabályozások 2.3. fejezet).

Miről is van itt szó? Úgy gondolom, hogy nem elég egyből csak az információs és kommunikációs eszközök beszerzésére vagy fejlesztésére gondolni, hanem a munkavállalók mentális állapotára is mindenképpen fel kell hívni a figyelmet. Bár teljesen nyilvánvaló, hogy egy távmunka vagy otthoni munkavégzés esetében mindenki egyből az informatikai eszköz állomány meglétére, illetve elérhetőségére gondol, ez teljes mértékben helyes, viszont ettől függetlenül úgy gondolom, hogy ez még csak a jéghegy csúcsa. Nem lehet eleget beszélni arról, hogy ez a rendhagyó munkavégzés miként hat a humánerőforrásra. Meglátásom szerint az egyén érdekein és közérzetén túlmenve a munkáltatói érdek is mindenképpen előtérbe kerül, amikor a beosztottak mentális egészségéről beszélünk, ugyanis a munka minőségét is jelentősen meghatározza a munkavállaló állapota.

5.1 **Mentális hatás: mert az ember nem egy érzelemmentes robot**

Meglátásom szerint kiemelten fontos beszélni a munkavállalók érzelmi világáról, ugyanis ez jelentős kihatással van mind a munka milyenségére, mind a munkavállalók attitűdjére és ezzel együtt az informális, illetve formális kapcsolatokra is egyaránt. Bizonyára mindenki sejti, hogy nem maradhat nyomtalanul a megváltozott világrend. Úgy vélem, hogy a különféle személyiségtípusok különféle módon reagáltak a változásra, és küzdöttek meg az új akadályokkal, illetve használták ki a lehetőségeket. Gondolatom alapján az extrovertált emberek adott esetben nehezebben tudtak alkalmazkodni az atipikus munkavégzéshez, mint az introvertált egyének. Azonban a paletta ettől jóval szélesebb, a világ nem csak fekete és fehér,

⁴⁰ Lounge. „Lounge Group”. Elérés 2021. augusztus 13. <https://lounge.hu/hirek/null>.

⁴¹https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief__covid_and_telework_final.pdf

érdeemes kicsit árnyaltabban szemlélni a helyzetet. Nézzük meg, milyen csoportokra lehet bontani az egyes személyiségeket.

A következő csoportosítást a GroupM és Mediacom Insight országos és reprezentatív felmérése alapján fogom szemléltetni. Az eredmények elemzése eredményeképpen hat különféle klasztert azonosítottak.⁴²

„Balanszírozó családoso” Az ebbe a csoportba tartozó egyének általában 30 évnél idősebbek, és az átlagosnál magasabban kvalifikáltak. Róluk általánosan elmondható, hogy szorosabb lett a kapcsolatuk az egy háztartásban élőkkel, a távolabbi rokonokkal, illetve a barátokkal. Az ebbe a kategóriába tartozókra nagyon jellemző általános nehézség a családi helytállásból eredő leterheltség érzése.⁴³

„Csüggedt kételkedők” Általánosságban elmondható róluk, hogy kisebb városokban élnek, és középfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek. Jellemzően lelkileg kimerülten érzik magukat, gyakran küzdenek rossz hangulattal, továbbá előjön a szorongás érzése is.⁴⁴

„Nukleáris szorongók” Ezt a csoportot általában a 30-39 évesek alkotják, kik az átlagnál magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek. A nukleáris család extrém felemelkedése mellett a távolabbi család és minden egyéb kapcsolat jelentős leértékelődése történik. A csoportlégkört erősen a szomorúság és a kilátástalan attitűd járja körül.⁴⁵

„Sebezhetetlen kapcsolatépítők” Jellemzően a középkorúak tartoznak ebbe a kategóriába, azon belül is a férfiak aránya felülreprezentálódik. Döntő többségében magasabb iskolai végzettségűek, és a nagyvárosok lakói tartoznak ebbe a csoportba. Az optimizmus szelleme járja át ezt a klasztert. Elmondható róluk, hogy jobban viselik a bezártságot, és a pozitívumra fókuszálnak leginkább. Általános tendencia, hogy a családi kapcsolatuk gyengül, viszont a baráti kötelékek erősödnek.⁴⁶

„Kollektív konformisták” Jellemzően az 50 éves kor felettiek alkotják a csoportot, akik – az elnevezés alapján - csendben elfogadják és alkalmazkodnak az új világrendhez.⁴⁷

„Laza individualisták” Ezt a csoportot viszonylag nagy aránya alkotja a társadalomnak, döntően 18-29 év közötti fiatalok. Általában vidékiek, és alacsonyabb végzettségűek. Felértékelődött a

⁴² Dr. Vargha Bálint. Állami számvevőszék: elemzés. Táv munka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok, Állami Számvevőszék T/507. számú elemzése, 2021. január.

⁴³ U.o. 37.

⁴⁴ U.o. 37.

⁴⁵ U.o. 37.

⁴⁶ U.o. 38.

⁴⁷ U.o. 38.

barátokkal és a munkatársakkal való kapcsolat, továbbá a családi szerep is meghatározó elem a csoportba tartozók számára.⁴⁸

A kutatásból már körvonalazódik, hogy a legjellemzőbb érzelmek a szorongás, az izoláció érzése, a családi és baráti kapcsolatok megerősítő hatása.

A kutatók azt is felvázolták, hogy az egyes személyiségtípusok hogyan viselkedtek a *home office* időszak alatt. A balanszírozók inkább az otthoni munkavégzést választották, míg a laza individualisták bejártak dolgozni. A nukleáris szorongók többsége kényszerszabadságra ment, vagy éppen elvesztette a munkáját. Inaktív módon viselkedtek a kollektív konformisták és a csüggedt kételkedők. Végül, de nem utolsó sorban a sebezhetetlen kapcsolatépítők a laza individualistákhoz hasonlóan a személyes jelenlétet preferálták jobban.⁴⁹

A fenti csoportosítás szépen jellemzi a különféle személyiségtípusokat.

Az egyik cikk, melyet kutatásom során olvastam, azt állítja, hogy az agynak fontos elkülönítenie az „otthon” és a „munkahely” fogalmát.⁵⁰ Úgy érzem, hogy ezzel a feltevéssel teljes mértékben azonosulok én is. Nem lehet elégszer felhívni a megfelelő atmoszféra megteremtésére a figyelmet, továbbá az ergonómiai kérdések is előtérbe kerülhetnek. Meglátásom szerint nem érdemes az otthont és a munkahelyet keverni, mivel az ember könnyen úgy érezheti, hogy kifolyik a keze közül az irányítás. Előfordulhat az is, hogy a munkavállaló felváltja az éjjelt a nappallal – ha a munkakör ezt lehetővé teszi. Úgy gondolom, hogy ez ismételten nem egy túl szerencsés dolog, hiszen az ember bioritmusa is könnyen felborulhat, ami a jövőre nézve jelentős károkat okozhat az egyén számára. Nem kívánom tankönyvszerűen részletezni a bioritmus felborulásának következményét, hiszen a dolgozatomban nem kimondottan erre hivatott, viszont egy kicsit érdemes körvonalazni a dolgot. Ha az ember bioritmusa felborul, akkor az könnyen kiegyensúlyozatlansághoz vezethet, ami ronthat a munkavégzés hatékonyságán – ez az elsődleges szempont a témát illetően, továbbá említést érdemel, hogy szív- és érrendszeri megbetegedést okozhat, valamint képes előidézni a depressziót is.⁵¹ Teljesen nyilvánvaló, hogy egyik munkáltatónak sem érdeke ilyen veszélynek kitenni a beosztottakat.

⁴⁸ U.o. 38.

⁴⁹ U.o. 38.

⁵⁰ Franciska Kiss. „Otthoni munkavégzés: alapsomag a kezdő home office-olóknak”. ITBusiness. Elérés 2021. november 13. https://itbusiness.hu/technology/aktualis_lapszam/road/otthoni-munkavegzes-alapsomag-a-kezdő-home-office-oloknak.

⁵¹ HelloVidék. „Bioritmus számítás: Mi a bioritmus és miről árulkodik a bioritmus kalkulátor?” Elérés 2021. november 13. <https://www.hellovidek.hu/életmod/2021/03/27/bioritmus-szamitas-mi-a-bioritmus-es-mirol-arulkodik-a-bioritmus-kalkulator>.

5.2 Munkavédelmi kérdések

Indokoltnak tartom az alapvető munkavédelmi kérdések beemelését a fejezetbe. A normálistól eltérő foglalkoztatási forma a munkavédelmi szabályokat is átformálta. Mindenekelőtt a képernyő előtt végzett munka biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményéről szóló 90/270/EGK irányelvére szeretnék hivatkozni, melynek alapján hazai implementálása az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (továbbiakban: Mvtv.) felhatalmazása alapján született képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményéről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet. A rendelet hatálya kiterjed minden az Mvtv. 87. § 9. pont szerinti munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalóra, aki napi szintű munkaidejéből legalább 4 órán keresztül folyamatosan képernyővel ellátott IKT-s eszköz segítségével dolgozik.⁵² Az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 3. §-a értelmében a munkáltató a kockázatbecslés és értékelés során figyelembe kell venni a látásromlást előidéző tényezőket, a pszichés (mentális) megterhelés, valamint a fizikai állapotromlást előidéző tényezőket.⁵³ A 4. § kimondja, hogy a munkáltató a munkafolyamatot úgy szervezi meg, hogy a huzamosabb képernyő előtti munkavégzést óránként minimum tízperces szünetekkel szakítsák meg, illetve a kijelző előtti tényleges munkavégzés összes időtartama nem haladhatja meg a napi hat órát.⁵⁴ Az 5. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató köteles a 33/1998. (VI. 24.) NM (rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmassági orvosi vizsgálatról és véleményezésről) rendeletnek megfelelően a foglalkozás-egészségügyi orvosnál kezdeményezni a munkavállaló szem- és látásvizsgálatának elvégzését (a képernyős munkakörben történő foglalkozás megkezdése előtt, ezt követően kétévenként).

Hazánkban a távmunka esetében a veszélyhelyzet idejére a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény munkavédelmi rendelkezéseit háttérbe szorítva a 487/2020. (XI. 11.) Kormányrendeletet a vészhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló rendeletet kell figyelembe venni. Egy fontos megállapítás, a Kormányrendelet alapján, ha a munkavállaló amennyiben saját eszközeivel dolgozik, akkor a munkáltató előzetes

⁵² István Herdon. „Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet?”, é. n., 9.

⁵³ 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről 3. §.

⁵⁴ 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről 4. §.

kockázatértékelés útján győződjön meg az eszköz biztonságos műszaki állapotáról.⁵⁵ A jogszabály további rendelkezése alapján amennyiben számítástechnikai eszközzel végzett távmunkáról van szó, akkor a munkáltató elég, ha csak tájékoztatja a dolgozót az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeiről.⁵⁶ Érdekes kérdést vet fel az a tény, hogy a munkavállaló szabadon választhatja meg a munkavégzés helyét. De vajon ezesetben ki felel egy munkahelyi baleset esetén?⁵⁷ A nem számítástechnikai eszközökkel végzett távmunka esetén, hagyományosan, a munkáltató személyesen győződik meg az egészségügyi és a munkabiztonsági feltételek meglétéről.

5.3 A *home office* miként befolyásolja a csoportformálódást?

Ebben az alfejezetben a *home office* kérdést szervezetszociológiai szempontból is megvizsgálom. Előrevetítem, hogy ezen alfejezet erősen a saját véleményemre és az általam megfogalmazott hipotézisemre fog építkezni.

Sokak számára ismert tény, hogy a csoporttá alakulás különböző szakaszokon megy végbe. Személy szerint a Burce Tuckman féle csoportdinamika alapján képezem el a csoportformálódást. Ennek megfelelően négy különböző fázist kell figyelembe venni. Az első az a megalakulási szakasz (*forming*). Ebben a szakaszban általában még nem ismerik egymást a tagok, a csoport célja sem teljes mértékben világos, a légkört a bizonytalanság érzése szövi át, majd egyre érdeklődőbbek lesznek a csoportalkotó egyének. Ezt a szakaszt követi a vihar szakasza (*storming*). A vihar szakaszban kezdik megtalálni a tagok a saját helyüket, miközben pozícióharcokat vívnak meg egymással, s eközben kialakulnak a klikkesedések. A harmadik szakasz a szabályozási szakasz, normaképzés (*norming*). Itt alakul ki a „mi érzés” – nagyon fontos elem az összetartozás érzése, a csoportönazonosság, a szereposztás ekkorra már mindenki számára világos, kijelölik a közös célokat, és elkezdődnek az első közös csoportmunkák. S végül, de nem utolsó sorban szót kell ejteni a produktív állomásról (*performing*). Ekkor már teljesen világos, a cselekvés határozottan az eredményre irányul.⁵⁸

⁵⁵ 487/2020. (XI. 11.) Kormányrendelet a vészhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról 1. §. (2) bekezdés.

⁵⁶ 487/2020. (XI. 11.) Kormányrendelet a vészhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról 1/A. §. (1) bekezdés.

⁵⁷ „Új home office szabályok júliustól - Jogászvilág”. Elérés 2021. augusztus 31. <https://jogaszvilag.hu/szakma/uj-home-office-szabalyok-juliustol/>.

⁵⁸ Dr. Deák Csaba: A csoportfejlődés szakaszai. Miskolc. 2006. Z-Press Kiadó. 388.

Az elméleti bevezetés után felvázolom a soron következő hipotézisemet. Úgy vélem, hogy a virtuális tér átrendezheti a beosztottak közötti kapcsolatot, felborulhatnak az erőviszonyok – bizonyos értelemben. Nyilván, egy beosztottból nem lesz vezető, csak mert áttért a virtuális közegbe, viszont számomra az kétségtelen, hogy a munkavállalók felfedhetik a rejtett képességeiket. Elképzelhető, hogy az online keretek segítenek egyeseket jobban kibontakozni, viszont olyan is akadhat, akit ez az egész atmoszféra erősen demotivál – akárcsak jómagamat is. Igaz lehet a mondás, „fordul a kocka”. A hallgatótársaimat elemezve arra figyeltem fel, hogy az introvertáltabb egyének sokkal bátrabbak és kezdeményezőbbek lettek, mint a jelenléti oktatás keretei között. Mindenképpen azt tapasztalom, hogy nem valószínű, hogy megváltoznak az erőviszonyok.

Mindenképpen érdekes kérdés az egyénre mért hatása, azonban most a hangsúlyt a továbbiakban a csoportfejlődésre fogom helyezni. Meglátásom szerint az online térben nem egyformán fog megvalósulni a négy szakasz. Számomra, ami igazán szemet szúr, az a normaképzési, azaz a harmadik szakasz. Úgy gondolom, hogy virtuális térben viszonylag nehezen vagy nagyobb erőbedobással lehet csak elérni az összetartozás érzését. Ebből pedig az a konklúzió, hogy megváltozik a fejlődési ciklus, ami akár kihatással lehet a végkifejletre is – meglátásom szerint. Úgy tapasztaltam, hogy a kamerákon keresztül nem lehet az érzéseket és jellemvonásokat ugyanolyan jól dekódolni, mint a fizikális térben. Mindemellet azt gondolom, hogy az egész fejlődésre is teljes mértékben kihatással lehet, mivel úgy vélem, hogy a fázisok idő intervallumai adott esetben kitolódhatnak. Mit is értek ezalatt? Pontosabban azt, hogy online térben sokkal nehezebb a többi emberrel közös pontot találni, nehezkesebb lehet kötődni valakihez, eldönteni, hogy szimpatikus-e számunkra az illető vagy sem. Míg normális fizikai keretek között az ismerkedésre kiváló alkalmak a munkaközi szünetek, a közös étkezések, vagy adott esetben a közös utazás. Ezek a mellékes tevékenységek eltűnnek a *home office* idején, ami egy kiváló termőtalajt biztosított a munkakapcsolatok kialakítására.

Személy szerint komoly veszélyben látom a csoportkohéziót, aminek kihatása lehet mind a munka hatékonyságára, mind az egyén pszichés állapotára.

A fenti érvekből adódóan felhívom a figyelmet a céges rendezvények és egyéb jelesnapok fontosságára, illetve a csapatépítő programok jelentőségére. Amennyiben ezek nem maradnak el, akkor nagyobb a valószínűsége annak, hogy az online megalkotott csoportok tartósabbak és kooperatívabbak lesznek. Egy utolsó jelentős gondolat, tudatosan kell szervezni a beosztottak mindennapjait, az ellenőrzésen felül oda kell figyelni az önmenedzselés kérdésére is. Fontos, hogy kiismerjék magukat a beosztottak azon a téren, hogyan tudják magukat motiválni, ha éppen nincsenek ott a kollégák, vagy nem nehezedik rájuk különösebb extern nyomás – értem

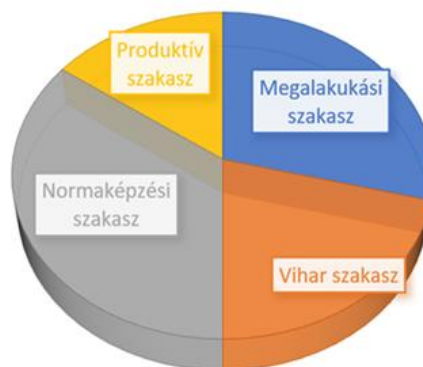
ezalatt mondjuk a felettes szűrőpróba szerű ellenőrzését, vagy a beléptető kártya által tárolt és visszanezhető be- és kicsekkolási adatokat. Jelentős hangsúlyt kell fektetni arra, hogy a beosztottak proaktívak és sikerorientáltak maradjanak.

CSOPORTFEJLŐDÉS SZEMÉLYES TÉRBEN



2. ábra: A csoportfejlődés egyes szakaszai személyes térben (forrás: a szerző saját szerkesztése)

CSOPORTFEJLŐDÉS ONLINE TÉRBEN



3. ábra: A csoportfejlődés egyes szakaszai online térben (forrás: a szerző saját szerkesztése)

5.4 A szervezeti politikák

Fentebb lévő gondolatok már érintették a szervezeti szintű policy-t, ebben az alfejezetben ezt most részletesebben szeretném taglalni.

Mindenekelőtt fontos letisztázni, mire is törekszik a szervezeti politika. A szervezeti politika a szervezeten belüli előnyök és hátrányok elosztásának befolyásolására, illetve a célok eléréséhez szükséges döntések koordinálására hivatott.⁵⁹

Bizonyára a cégek, munkaadók számára is fontos szempont, hogy a munkavállaló megfelelő körülmények között végezhesse el a számára kijelölt feladatokat. Érdeemes tisztában lenni azzal, hogy az otthonról munkavállalók munkahatékonyágát a szervezetek képesek növelni a különféle szervezeti politikákkal. Nyilván mindenekelőtt a szervezeti politika keretében meg kell teremteni a megfelelő infokommunikációs felszereltséget az otthonról munkavállalók számára, hiszen enélkül szinte nem is beszélhetnünk otthoni munkavégzésről – eleve az Mt. is úgy definiálja az otthoni munkavégzést, hogy számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység – bár akadnak olyan munkakörök, melyekhez nem szükségesek az IKT-s eszközök alkalmazása, de ettől most elvonatkoztatok ebben az alfejezetben. Beszéni kell arról is, hogy a

⁵⁹ Dr. Ujhelyi Mária: Szervezeti Magatartás előadásvázlata alapján

munkáltató milyen arányban vállalja át magára az alkalmazott költségeit. Mennyire veszik figyelembe, hogy a lakásban egyszerre több személy is tartózkodik, esetleg egy vagy több gyermek, akik felügyeletét el kell látni. Mindent egybe véve azt lehet mondani, hogy a szervezeti táv- és otthoni munka politikák elősegítik a munkavállalók számára az optimális munkakörnyezetet biztosító intézkedéseket.⁶⁰

Magánéleti tapasztalatokból adódóan van rálátásom arra, hogy néhány vállalkozás milyen módon támogatja az otthonukban dolgozó beosztottjaikat. Számos példát láttam arra, hogy a vállalkozások számítógépeket és egyéb audios eszközöket biztosítottak a *home office*-ban dolgozók számára. A megfelelő munkakörnyezet megteremtése érdekében pedig arra is láttam gyakorlatot, hogy a munkavállalók az igényeiknek megfelelően haza is vihatték az irodai székeket, ami ergonómiai szempontból kiemelten fontos tényező. A költségek elosztása tekintetében ismételt az Európai Távmunka keretmegállapodás 7. pontjára szeretnék hivatkozni, mi szerint a munkaadót terheli a rendszeres távmunka kivitelezéséhez szükséges eszközök biztosítása, továbbá a munkáltató fedezi a munkavégzésből adódó közvetlenül felmerülő költségeket is.

Véleményem szerint a szervezeti politika körébe tartozik a munkavállalók motiválása is. Ez alapján úgy vélem, hogy a szervezetben dolgozó HR-es munkatársak feladata lenne a beosztottak frissen tartása, akár csapatépítő programok vagy különféle tréningek szervezésével.

6 Kitekintés a jövőre

Bizonyára a legtöbb ember szeretné előre látni a jövőt, sajnos ez általában nem megy mindig olyan könnyen, főleg nem a COVID időszakában – amikor hétről hétre változnak a helyzetek, viszont az eddigi tapasztalatokból és a számadatokból tudunk óvatos kijelentéseket tenni a jövővel kapcsolatban.

Az Eurofound készített egy véleményfelmérést a pandémiás helyzet alatt, ami azt vizsgálta meg, hogy az adott személyek mennyire voltak kibékülve a *home office* világával. A válaszadók több mint 60%-a elégedetten nyilatkozott, negatívan viszont csak a megkérdezettek alig 20%-a vélekedett. Azt is fontos itt megemlíteni, hogy hazánkban a munkavállalók az európai átlagtól kedvezőbben ítélték meg az otthoni munkavégzést. Viszont azt is hozzá kell még tenni, hogy a

⁶⁰ DR. VARGHA BÁLINT: Állami számvevőszék: elemzés. Távmunka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok, Állami Számvevőszék T/507. számú elemzése, 2021. január. 31.

teljesen elutasítók is többen voltak Magyarországon, mint az európai átlag.⁶¹ Ebből úgy tűnik, hogy bizonyos vállalatok akár teljesen átállhatnak az otthoni munkavégzésre – ami egyébként már egy jó pár helyen meg is történt.

6.1 Mennyire jelentett akadályt a megfelelő eszközrendszer?

Ezt a kérdést aztért fontos megemlíteni, mert az informatikai felszerelések képezik mind az otthoni munkavégzés, mind a távmunka alapját. Ha nem megfelelő az ellátottság, akkor az a jövőre nézve is jelentős hátrányt fog jelenteni.

Ismét az Eurofound által végzett felmérés adataira hivatkozom. Hazánkban a válaszadók többségének véleménye alapján a pandémiás időszak alatt az infokommunikációs eszközök biztosítva voltak számukra a *home office* üzemmód zavartalan működéséhez. Egészen pontosan a válaszadók 28%-a teljesen egyetértett, 30,4%-a egyetért azzal, hogy a munkáltató minden felszerelést biztosított számukra a megfelelő munkavégzéshez. Úgy tűnik, hogy a jövőbeni *home office* üzemmódot az eszközállomány kérdése nem fogja veszélyeztetni. Viszont érdemes belegondolni abba is, hogy a többi válaszadó miért nem értett egyet az állítással. A választ a regionális és iskolázottságbeli különbségek által teremtett élethelyzetben keresem. Ezalatt arra kell gondolni, hogy nyilván az ország északi területén sokkal gyengébb a szolgáltatók minősége, mint a fővárosban vagy a nyugati országrészekben. Kifejezetten beszédesek a számok, egyfajta indikátorként is lehetne tekinteni rájuk. Míg a fővárosban 787 009 darab helyhez kötött internetes előfizetés volt 2020-ban, addig Nógrád megyében 52 012 darab előfizetés volt. Ezek az adatok jól tükrözik az otthoni munkavégzés görbülékenységét az adott országrészekben. Ugyanígy érdemes megnézni az iskolázottsági adatokat is. A KSH 2016-os mikrocenzus összeállítás alapján azt mondhatjuk, hogy minél nagyobb egy település, annál magasabb a lakosság képzettségi szintje is. Jelentős eltéréseket találunk regionális szinten, ha az adatokat nézzük. Míg a fővárosban élők közül minden harmadik, addig a megyeszékhelyeken majdnem minden negyedik, s a községekben élők között csak minden tizedik lakos volt diplomás (2016-ban). A 15 éves és annál idősebb fővárosiak 15, a megyeszékhelyeken élők 19%-a legfeljebb alacsonyfokú végzettségű volt, a községekben élők 37%-ának nem volt általános iskolánál magasabb végzettsége. Budapest után Győr-Moson-Sopron és Pest megyében (23, illetve 24%) volt a legalacsonyabb, míg Szabolcs-Szatmár-Bereg és Nógrád megyében (egyenként 36%) jóval az országos átlag feletti volt a legfeljebb általános

⁶¹ U.o. 32.

iskolát végzetek aránya.⁶² Ezzel arányosan pedig megfigyelhetjük azt, hogy a nagyvárosokban elterjedtebb foglalkoztatási forma az otthoni munkavégzés.

6.2 Milyen hatással volt az infrastruktúrára a *home office* üzemmód?

Nem kell szakértőnek lennie ahhoz, hogy meglássuk, az alapok már a pre-COVID időszakban is rendelkezésre álltak. Az internet szinte minden háztartásban alapvető felszereltségnek számít és számított is, a különféle telekommunikációs platformok és chat felületek pedig már nem újszerű találmányok. Valóban minden azt mutatja, hogy igazából minden adott volt, legfeljebb néhány finomítást vagy szoftverfrissítést kellett elvégezni. Bakonyi Kiss-Dobronyi felmérése alapján a megkérdezettek 14%-a a pandémiás helyzet ideje alatt kezdett telekonferencia szoftvert használni, míg az illető felhasználók 89%-a már korábban is igénybe vette.⁶³

Túl sok újdonsággal nem találkoztak a munkavállalók, ha jobban megvizsgáljuk a helyzetet. Viszont egy elem, ami a jelen helyzetben hatványozottan központi kérdés lett az az információ- és adatbiztonság. Teljesen nyilvánvaló, hogy a *home office* jelentős adatbiztonsági kockázattal jár. Meglátásom szerint ez egy többszintű kérdés lehet. Egyfelől szem előtt kell tartani a cég adatait, másfelől, ha a munkavállaló saját eszközön végzi a munkát, akkor a személyes adatok védelmének a kérdése is felmerül. Egy az IBM által végzett felmérés alapján a beosztottak 93%-a úgy vélte, hogy megbíznak abban, hogy a személyes adatai sértetlenek maradnak a távmunka ideje alatt.⁶⁴ Úgy vélem, hogy ez egy viszonylag magas százalék. Számomra ez az adat azt mutatja, hogy az emberek még nem elég tapasztaltak ezen a területen, a legtöbben feltétlen bizalmat szavaznak az online térbe áthelyezett munkavégzés irányába. Én mindenképpen azt javasolnám a jövőre nézve, hogy egy alapszintű előadást kellene tartani a távmunkát végző munkavállalók számára, adatbiztonsági kérdésekkel kapcsolatosan.

Milyen szabályokat ír elő a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (továbbiakban: NAIH)? Az adatkezelők többsége, ide értve a munkáltatókat is az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) előírásait kötelesek alkalmazni, azonban egyértelműen ez alól kivételt képeznek a kizárólag az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény hatálya alá tartozó adatkezelést folytató szervezetek. A tájékoztató kiemeli, hogy a személyes adatok kezelése csak akkor és annyiban lehet

⁶² DR. VUKOVICH GABRIELLA: Mikrocenzus 2016-4.; Iskolázottsági adatok, Budapest, 2017. 10-12.

⁶³DR. VARGHA BÁLINT: Állami számvevőszék: elemzés. Távmunka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok, Állami Számvevőszék T/507. számú elemzése, 2021. január. 32.

⁶⁴ U.o. 33.

indokolt, amennyiben az adatkezelés célját nem lehetséges adatkezelést nem igénylő eszközökkel elérni. Mindenképpen szükséges kiemelni az adattakarékosság elvét, melynek értelmében csak olyan adatot lehet kezelni, amely a cél megvalósításához elengedhetetlenül szükséges és azzal arányosnak tekinthető. Továbbá fontos megjegyezni, hogy az adtakezelőknek rendelkezniük kell az adtakezelés átláthatóságáról, az adatok pontosságáról és biztonságáról is.⁶⁵

Hazánkban számos intézkedés történt a digitális technológiák terén a COVID-krízishelyzet kezelése érdekében, amelyek a DESI-index⁶⁶ mind az öt dimenziójára kiterjedtek. Eklatáns példaként szolgálhat erre a közoktatás és a felsőoktatás, illetve a munkahelyek, amelyek online térbe helyeződtek át. Az Oktatási Hivatal módszertani ajánlásokat tett közzé az osztálytermen kívüli digitális munkarendben történő megvalósításához. A vállalkozások pedig megreformálták a Modern Vállalkozások Programját, hogy a COVID okozta nehézségek leküzdését segítsék különféle szolgáltatásokon keresztül a kis- és középvállalkozások számára. Ennek fényében például a Digitális Jólét Program tőke- és hitelprogramját úgy módosították, hogy egyszerűbb legyen az IKT-s infrastruktúra terén a kis- és középvállalkozások hitelezése, melynek következtében gördülékenyebbé válhat az otthoni munkavégzés kivitelezése. Bár fejlődést észlelünk, mégis azt mutatják a 2020-as DESI mérések, hogy hazánk lemaradásban van a vállalkozások digitalizálása és a digitális közszolgáltatások területén.⁶⁷

Az otthoni munkavégzés megállapodáson vagy egyoldalú munkáltatói döntésen alapuló elrendelése mellett szükséges olyan munkáltatói rendelkezéseket is meghatározni, amelyek biztosítják az adatbiztonságot és az üzleti titok megőrzését. A Kormányrendelet rendelet adta lehetőség alapján elrendelt otthoni munkavégzés tekintetében is irányadó az EU Adatvédelmi Munkacsoportjának a munkahelyi adatkezelésről szóló 2/2017. számú véleménye, mely szerint a munkáltató biztosítja a számítástechnikai eszközön lévő saját adatainak biztonságos továbbítását a készülék és a saját hálózata között.⁶⁸ Az otthoni munkavégzés során

⁶⁵ NAIH/2020/2586. Tájékoztató a koronavírus járvánnyal kapcsolatos adatkezelésről. Budapest, 2020, március 10. 2.

⁶⁶ DESI: A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató

⁶⁷ A digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató (DESI), 2020, Magyarország. 4-5.

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-hungary>

⁶⁸ MAGYAR MUNKAJOGI TÁRSASÁG ELNÖKSÉGE ÉS SZERKESZTŐSÉGE: ÖSSZEFOGLALÓ: „MSZEDDSZ - Hírek - Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról”. Elérés 2021. augusztus 26. <https://eddsz.hu/hirek/reszletek/52/osszefoglalo-egyenes-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol/>.

alkalmazandók az Mt. adatkezelési szabályai is, így az Mt. 11/A. § (2) bekezdése alapján: „a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszközt – a felek eltérő megállapodása hiányában – kizárólag a munkaköréből fakadó feladatai teljesítése érdekében használhatja,”

A harmadik bekezdés szerint a munkáltató ellenőrzése során a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkavégzéssel összefüggő adatokba tekinthet be, az ellenőrzési jogosultság szempontjából ilyen adatnak minősül az előző bekezdés szerinti korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat, továbbá a munkáltató ellenőrzése során akkor is betekinthet a munkaköréből fakadó feladatok teljesítésével összefüggő adatokba, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a saját számítástechnikai eszközét használja.

6.3 Mennyiben változott, illetve változik meg a munkakultúra?

Akinek volt egy kicsi része is a távmunkában, *home office*-ban vagy esetleg távoktatásban, az bizonyára szembesült a változásokkal. Személy szerint a távoktatásban volt részem, így ebben az alfejezetben a saját tapasztalataimat is segítségül fogom hívni.

A kérdés valahol egy kis mértékben szubjektívnek mondható. Úgy éreztem, hogy az életem egy 180 fokos fordulatot vett az új helyzet következtében, arra tudok következtetni, hogy nem voltam egyedül az ilyesféle érzéssel, bizonyára sokan mások is tapasztaltak egy ilyen változást. Túl azon, hogy az otthoni munkavégzés vagy távoktatás átszabta a napi megszokott rutint, maga a munkavégzési szokások is átformálódtak.

Első, és talán legszembetűnőbb fordulat, hogy nincsenek mellettünk a hallgatótársak, illetve kollégák. Igaz, néhány munkakörben ennek nincsen nagy jelentősége, viszont az teljesen egyértelmű, hogy az informális kapcsolatokra jelentős hatással volt, leginkább a negatív irányba. Emellett azt is meg kell jegyezni, hogy a kommunikációs csatornák is megváltoztak, új térbe helyeződtek át. Meglátásom szerint pedig az informális kapcsolatok jelentős szerepet töltenek be a munkavégzés során. Adott esetben nehezebb lehet egy sikeres és hatékony megbeszélés lebonyolítása, a fizikális jelenlét hiánya esetén. „Ez hogy lehet, hiszen mindenki a gépe előtt ül?” – vetül fel a kérdés. A válasz egyszerűbb, mint gondolnánk. A technika ördöge olykor szeret közbeszólni. Nem egyszer fordult elő velem is olyan kellemetlenség, hogy egy csapatmunkáról maradtam le, mivel lefagyott a telekommunikációs rendszer, vagy éppen hálózati problémák akadtak. Ez csak technikai kérdés, de nézzük meg a további szempontokat

is. Véleményem szerint nem alakul ki a megfelelő atmoszféra, ami lázba hozná a munkavállalókat. Én nagyon rosszul viseltem, hogy napi 10-12 órán keresztül egy 14 colos képernyőt néztem, és azon keresztül végeztem mindent, ingerszegény környezetben, hallgatótársak fizikai közelsége nélkül. S végül, de nem utolsó sorban nagyon zavaró érzés volt, mikor 4-5 órán keresztül kamera előtt kellett ülni.

Meglátásom szerint a munkáltatóknak ki kell találni, hogyan motiválják a beosztottakat, hiszen a képernyőn keresztül „nem jön át minden”.

Egy további fontos különbség az időbeosztás, amit már a fentebb lévő fejezetek egyikében taglaltam is. Sok olyan visszajelzéssel találkoztam, ahol azt láttam, hogy adott esetben a munkaidő összemosódott a szabadidővel (rejtett túlóra)⁶⁹, vagy éppen felcserélte a nappalt az éjszakával.

Meglátásom szerint az is egy különbség, hogy munka közben az ember beindít egy mosást vagy odateszi az ebédet főzni. Úgy gondolom, hogy nem helyes egyszerre több tevékenységet végezni, ha az nem függ össze szorosan a munkakörrel. Az a félelmem, hogy a *multitasking* nagyban ronthat a munka minőségén. Mindenképpen úgy vélem, hogy veszélybe kerülhet a magánélet és a munka egyensúlya, ami hosszútávon komoly problémákhoz vezethet – értem ezalatt például: családi és párkapcsolatok romlása, munkamorál rossz irányba fordulása. Talán még nem is gondolunk bele, azonban az otthoni munkavégzés akár az egész életünket átformálhatja, és nemcsak a munkakultúránkat.

7 Konklúzió

Dolgozatom ígéretemnek megfelelően tisztázta a szakmai kérdéseket, különösképpen a fogalmi elhatárolást és a jog által előírt kereteket, melyek a távmunkára és az otthoni munkavégzésre vonatkoznak, továbbá ismertette a távmunka és a *home office* élettani hatásait, illetve a szervezetekre kifejtett hatásait. Bízom benne, hogy a téma sokrétűsége ellenére sikerült egy koherens képet alkotni az olvasóban. Hiába a széles látókör és többoldalú megközelítés, képtelenségnek tartom eldönteni, hogy az említett foglalkoztatási formák inkább előnyösnek vagy inkább hátrányosnak mondhatóak, de még azt sem tudom megmondani pontosan, hogy kinek ajánlott, ezt mindenkinek az egyéni meglátására kell bíznom, ahogyan ezt a hipotézisemben is megfogalmaztam.

⁶⁹DR. VARGHA BÁLINT: Állami számvevőszék: elemzés. Távmunka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok, Állami Számvevőszék T/507. számú elemzése, 2021. január. 31 o.

Személyes véleményem és preferenciám is tetten érhető a dolgozatomban, de azt sem tartom elképzelhetetlennek, hogy saját meglátásaim is változni fognak még a jövőben az idő előrehaladtával, ez számos tényező függvénye. Sok elem és kérdés még nem kristályosodott ki a témában, mivel a munkáltatók és egyaránt a munkavállalók többsége is csak most ismerkedik az otthoni munkavégzéssel és a távmunkával, idővel nyilván kiforrottabb lesz, és gördülékenyebben fog áthelyeződni a munkavégzés az online térbe.

Személy szerint azt gondolom, hogy a jogi és koordinációs kérdések még fejlesztésre szorulnak a jövőben. A dolgozatom írása során is jól éreztem, hogy a jogszabályok még nem mutatnak egységes képet, még nincsen minden kérdés megfelelően leszabályozva. Mindenképpen jelentős feladatot fog adni a HR-es munkatársak számára az új foglalkoztatási keretben dolgozó munkavállalókat megfelelően és hatékonyan koordinálni. Ez a bizonytalanság érzés talán érzékelhető a dolgozatban is, azonban egy dolgot biztosan meg lehet állapítani – a negyedik ipariforradalom derekán –, egyre inkább arra tendálnak a dolgok, hogy jelentős fölényel fog teret nyerni magának az otthoni munkavégzés és a távmunka. Hogy ez milyen változásokat fog hozni a társadalomban, miként fogja átírni a mindennapjainkat, az a jövő zenéje lesz.

8 Irodalomjegyzék

ALESYS M. HERMAN: Telwork, The New Workplace of The 21ST Century, U.S., Department of Labor. 119.

BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Pécs, 2008.

BUDAVÁRI – TAKÁCS, ILDIKÓ: A tanácsadás szociálpszichológiája, Szent István Egyetem. 2011.

DEÁK CSABA: A csoportfejlődés szakaszai. Miskolc. 2006. Z-PRESS KIADÓ.

FERENCZ JÁCINT: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. doktori értekezés. Győr. 2014. 23.

FERENCZ JÁCINT: Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2018. 73.

Gyulavári Tamás. „Veszélyhelyzet a munkajogban: Szerződési szabadság és munkáltatói hatalom”, Fundamentum/ 2020. 1. szám

HÁRS ÁGNES: Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes években. Közgazdasági szemle, 2013. 7.

HERDON ISTVÁN. „Fontos elhatárolás”: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet?”

KISS GYÖRGY: Munkajog, Dialog Campus Kiadó, Budapest, 2020. 335.

KÖLCSEY FERENC: Búcsú az országos rendektől (1835).

LAKY TERÉZ: Az atipikus foglalkoztatásokról. 16.

Magyar munkajogi társaság elnöksége és szerkesztősége: összefoglaló: „MSZEDDSZ - Hírek - Összefoglaló egyes munkajogi szabályok alkalmazásáról”. Elérés 2021. augusztus 26.
<https://eddsz.hu/hirek/reszletek/52/osszefoglalo-egy-es-munkajogi-szabalyok-alkalmazasarol/>.

RÁCZ ILDIKÓ: „Right to disconnect”. PRO FUTURO 8, SZ. 4 (2019. JÚLIUS 22.).
[HTTPS://DOI.ORG/10.26521/PROFUTURO/2018/4/2878.5.OLDAL](https://doi.org/10.26521/profuturo/2018/4/2878.5.oldal).

Szabó Katalin, Becsky, András (2003) Önmegvalósítás vagy digitális magány? : A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 9.

SZABÓ KATALIN. „A munka eloldozása”. Társadalom és gazdaság. 26, SZ. 1 (2004. JÚNIUS 1.): 17–38.

UJHELYI MÁRIA: szervezeti magatartás előadásvázlata alapján

Vargha Bálint: Állami számvevőszék: elemzés. távmunka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok, állami számvevőszék T/507. számú elemzése, 2021. JANUÁR.

VUKOVICH GABRIELLA: mikrocenzus: 2016-4.; iskolázottsági adatok, Budapest, 2017. 10-12.

Jogszabályok:

47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet 6. § (2) B) BEKEZDÉS.

47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet 6. § (3) BEKEZDÉS.

47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet 6. § (4) BEKEZDÉS.

50/1999. (XI. 3.) EÜM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről 3. §.

50/1999. (XI. 3.) EÜM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről 4. §.

487/2020. (XI. 11.) Kormányrendelet a vészhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról 1. §. (2) bekezdés.

487/2020. (XI. 11.) Kormányrendelet a vészhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról 1/A. §. (1) bekezdés.

NAIH/2020/2586. Tájékoztató a koronavírus járvánnyal kapcsolatos adatkezelésről. Budapest, 2020, március 10. 2.

Webes hivatkozások:

„TELEWORK, THE NEW WORKPLACE OF THE 21ST CENTURY - GOOGLE PLAY”.
ELÉRÉS 2021. AUGUSZTUS 10.
[HTTPS://PLAY.GOOGLE.COM/BOOKS/READER?ID=FJRIJPRSHTMC&PG=GBS.PA119&HL=HU](https://play.google.com/books/reader?id=FJRIJPRSHTMC&pg=GBS.PA119&hl=HU).

„Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában”. Elérés 2021. augusztus 13.
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>.

„Eurostat - Data Explorer”. Elérés 2021. november 13.
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp.

„Távmunka és »home office«”. Elérés 2021. augusztus 13.
<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html>.

Lounge. „Lounge Group”. Elérés 2021. augusztus 13. <https://lounge.hu/hirek/null>.

[HTTPS://EC.EUROPA.EU/JRC/SITES/DEFAULT/FILES/JRC120945_POLICY_BRIEF_COVID_AND_TELEWORK_FINAL.PDF](https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_covid_and_telework_final.pdf)

Ábrajegyzék:

- 1.ábra: A távmunkában vagy home office keretében munkavállalók aránya (Forrás: KSH, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html#atvmunkbanvagyhomeofficebandolgozkarnyamjusbanrteelacscst>)
- 2.ábra: A csoportfejlődés egyes szakaszai személyes térben (forrás: a szerző saját szerkesztése)
- 3.ábra: A csoportfejlődés egyes szakaszai online térben (forrás: a szerző saját szerkesztése)