

1. Új munkahelyünk a Home Office? Munkapiaci trendek a válság után

Név:	Herdon István	Poór Péter
NEPTUN-kód:	HJ5TJ1	Y55IOK
Szak:	Jogász	Jogász

Tartalom

1. Bevezetés	1
2. A home office munkavégzés	2
2.1. A home office munkavégzés dilemmái	2
2.2. Módszertan	4
2.3. A home office munkavégzési forma a jogban.....	6
2.4. Az otthoni munkavégzés megvalósítására alkalmas jogintézmények	7
2.4.1. Az otthoni munkavégzéshez leggyakrabban kapcsolt jogintézmény: a távmunka	7
2.4.2. A home office és a távmunka elhatárolása.....	10
2.4.3. A home office, mint egyoldalú munkavállalói kötelezettségvállalás.....	13
2.4.4. A home office, mint munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás	14
2.5. Az otthoni munkavégzés fogalmi elemei	15
2.6. Otthoni munkavégzés keretében foglalkoztatható személyek.....	17
2.7. Konklúzió a jogi dilemmákkal összefüggésben	22
2.10. Az otthoni munkavégzés eddig ismert tendenciája.....	27
2.10.1. Az otthoni munkások személyes jellemzője	29
2.10.2. Az egyes foglalkoztatotti csoportok otthoni munkavégzése	30
2.11. Munkaerőpiaci tendenciát tükröző statisztikai adatok.....	33
2.11.1. A home office és a nyilvántartott álláskereső közötti összefüggés	33
2.11.2. Összefüggés az üres álláshelyek száma és az otthoni munkavégzésre való átállás sikeressége között	37
2.11.3. A home office munkavégzéssel kapcsolatba hozható egyéb statisztikai adatok	39
2.12. Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai	42
2.13. Az otthoni munkavégzés gazdasági következményei.....	47
2.14. Konklúzió a gazdasági dilemmákkal összefüggésben	50
3. Összefoglalás	52
Irodalomjegyzék	55

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat A tipikus jogviszony, a home office jogviszony és a távmunka elhatárolása	16
2. táblázat Nyilvántartott álláskereső regionális megoszlása	35
3. táblázat Üres álláshelyek száma néhány reprezentatív gazdasági ágazatban	38
4. táblázat A vezetékes- és mobilhálózat összesített adatforgalma	39
5. táblázat A táppénzen lévő személyek- és a táppénzes napok száma	40

Ábrajegyzék

1. ábra A távmunkavégzés rendszerességének aránya	28
---	----

Absztrakt

A home office aktualitását a járványügyi helyzet hozta el, attól függetlenül, hogy az jogilag nem szabályozott. Ezzel együtt új dilemmák merülnek fel, amelyeket a tanulmányunkban tételesen, kérdések és válaszok formájában vizsgálunk. Jogi álláspontunk, hogy a home office-t a többi jogintézménytől, különösen a távmunkától el kell határolni. Az eddigi nem egyértelmű szabályozás bizonytalanná tette a besorolását, ami azt eredményezte, hogy ez a fajta foglalkoztatás – a támogató közgazdasági megközelítés ellenére - a statisztikák szerint csökkenő népszerűséggel bír. Ahol a járvány idején megtörtént a home office-ra történő átállás, ott az várhatóan fennmarad, különösen az olyan szektorok és földrajzi térségek esetén, ahol már a válság előtt a hazai átlagot meghaladóan jelen volt. Ezért a home office lehetőségének szükségességét elismerve javasoljuk a jogalkotás számára annak egzaktabb szabályozását, ezzel egyértelműbb jogi helyzetet teremtve a munkaerőpiac szereplői számára is.

1. Bevezetés

A home office munkavégzési formát nem a koronavírus járvány hozta el a mindennapi életünkbe. Ugyanakkor az már tapasztalatból elmondható, hogy ebben a különös helyzetben értékelődött fel ennek a munkavégzési formának a szerepe. Ez annak ellenére igaz, hogy a járványügyi veszélyhelyzet idején nem volt hatályban explicit jogszabályi tilalom a munkaszerződés szerinti munkahelyen történő munkavégzésre. A sokak által eddig csak szóbeszéd szintjén vagy filmekből ismert munkavégzés a koronavírus révén valósággá vált.

Több ismeretlenes egyenletnek bizonyul, hogy milyen jövőt jósolunk és jósolhat a szakirodalom a home office számára. Ezen egyenlet megoldásához viszont közelebb kerülhetünk akkor, ha ezt interdiszciplináris inerciarendszerben helyezzük vizsgálat alá. A jelen téma feldolgozása kapcsán Tamási Áron író szavai rendkívül aktuálisak: „Aki nem ismeri múltját, nem értheti a jelent, amely a jövőnek hordozója”. A Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának joghallgatóiként ennek fényében vizsgáljuk a home office munkavégzéshez kapcsolódó jövőben vélelmezhető tendenciát.

A tudományterületeken átívelő megközelítésünkkel célunk, hogy társadalomtudományi – illetve kifejezetten jogi-, valamint közgazdasági szempontból is elemezzük a home office-t, vagy ahogyan ennek szinonimájaként a tanulmányban több helyen említjük: otthoni

munkavégzést. A bevezetést követően a tanulmányunk fő egysége a módszertani alapvetéssel kezdődik, ahol kifejtjük milyen elvek mentén építjük fel írásunkat. Már előre kiemeljük, hogy jogi és közgazdasági dilemmákat fogunk ismertetni irányított kérdések formájában, amelyekre a jelen tanulmányban kivétel nélkül válaszolunk. Amíg a jogi dilemmákra a hatályos jogszabályok és a jogtudomány által kimunkált megközelítések mentén adunk választ, addig a közgazdasági problémafelvetésekkel kapcsolatban elsősorban statisztikai adatok mentén vonjuk le a következtetéseinket. Előrebocsátjuk, hogy egyes dilemmák kapcsán – különösen home office fogalmi aspektusai - alapvető különbségek vannak e két tudományterület megközelítése között, ám ezen eltéréseket igyekszünk feloldani. Álláspontunk szerint minden felvetett dilemma végső soron jelentős és komoly hatással bírhat az otthoni munkavégzés népszerűségének későbbi mutatóira. Összességében elmondhatjuk, hogy a tanulmányunk elkészítése során felvettük a munkát adó és munkát végző felek szemüvegét, kiegészítve ezt több helyen az államháztartás szemszögével is. Tanulmányunk végén pedig összefoglalásként az előbbieket eredményeként vonjuk le a végső következtetéseinket.

2. A home office munkavégzés

2.1. A home office munkavégzés dilemmái

A rövid bevezetést követően a jelen tartalmi egységben szeretnénk arra rámutatni, hogy a home office milyen elvek és mechanizmusok útján befolyásolhatja a munkaerőpiaci folyamatokat. Továbbmegyünk, irányított kérdések mentén fogalmazzuk meg a problémafelvetésünket, amelyre a későbbiekben választ adunk. Fontos, hogy a kérdések megfogalmazása sosem öncélúan történt. Minden felvetett kérdésre vagy inkább dilemmára adott válasznak komoly szerepe van a munkaerőpiaci trendek alakulásában. Az sem mellékes, hogy ez nem csak a jelen tanulmány szerzőinek a megfontolásai, hanem álláspontunk szerint minden érintett személy vagy szervezet életében felbukkanhat. Majd látható lesz, hogy a jelen tanulmány érintettek alatt nem csak a munkáltatót és a munkát végzők relatíve szűk körét érti, hanem továbbmenve ezen, az államháztartást is beemeli ezen megfontolások közé.

Ahogy a bevezetőnkben említettük a munkaerőpiaci kérdéseket felfogásunk szerint interdiszciplináris megközelítésben kell vizsgálni. Az előbbiből kiindulva két nagy csoport biztosan megragadható: a jogi és a közgazdasági megközelítés.

A jogi megközelítés alatt a home office munkavégzés jogi szabályozását – már ha van ilyen – kell elsősorban érteni. Bemutatjuk majd, hogy a helyzet koránt sem olyan egyértelmű, mint az

elsőre látszik. A home office munkavégzés, mint atipikus foglalkoztatási forma az utóbbi évek, illetve évtized hozadéka, így a gyakorlati megjelenése is sok kiforratlan elemet tartalmaz. A szabályozás kapcsán felmerülő aggályok és a gyakorlati alkalmazás homálya nem csak a jogászok dilemmái, de mindazon érintetteké is, akik tisztán akarnak látni ebben a foglalkoztatási formában.

Az előbbiekből már jól látható, hogy bizony-bizony a következő kérdések nem csak a jogtudomány számára bírhatnak jelentőséggel, hanem egyes munkaerőpiaci tendenciákat jósólhatnak vagy éppen cáfolhatnak meg. Ennek pedig belátható szerepe van a közgazdasági megfontolásokra is. A főbb jogi dilemmák az alábbiak:

- Szabályozza-e valójában a home office munkavégzést a jogalkotó?
- Milyen jogi keretek között teljesíthető a home office?
- Mit értünk távmunka alatt?
- Megegyezik-e a home office a távmunka fogalmával?
- Miben különbözik a távmunka és a home office a munkavégzés helyét tekintve?
- Milyen munkaidő szabályok irányadók az otthoni munkavégzésre?
- Milyen munkavédelmi szabályok vonatkoznak az otthoni munkavégzésre?
- Ha nem távmunka az otthoni munkavégzés, akkor kötelezettségvállalás?
- Ha nem távmunka az otthoni munkavégzés, akkor kiküldetés?
- Miben határolható el a tipikus munkavégzés az otthoni munkavégzés és a távmunka?
- Jogilag és tényszerűen mely munkavállalói csoportok foglalkoztathatók ilyen formában?
- Csökkenhet-e a munkavállalók védettségi szintje a home office foglalkoztatási formában?
- Az előbb felvetett problémák összességében befolyásolhatják-e a home office munkavégzési forma munkaerőpiaci tendenciáját?

A jogi dilemmák után a home office munkavégzéssel kapcsolatban felmerülő dilemmákat közgazdasági szempontból szükséges nagyító alá venni. Ezek a problémák és kérdések nagyobb részben a hatályos jog által körülírt halmazban mozognak. Itt elsősorban szakirodalmi és statisztikai adatokat vettünk górcső alá, amely már a jogi okfejtésnél pontosabban jósolhat jövőbeli tendenciát az otthoni munkavégzés kapcsán, vagy már a rendelkezésre álló adatokból magukból kiolvashatók egyes következtetések. A közgazdasági megközelítésben a dilemmák a következők:

- Megjelenik-e a statisztikákban a távmunka és a home office differenciálása?

- Milyen statisztikai adatok ismertek a home office munkavégzési formáról a járványhelyzet előtti időszakból?
- Milyen személyes státusz jellemzi az otthoni munkát végzőket?
- Milyen foglalkoztatotti csoportok otthoni munkavégzésére térnek ki a statisztikák?
- Milyen relevanciával bírnak e körben az önfoglalkoztató egyéni vállalkozók?
- Milyen jelentőséggel bír a nyilvántartott álláskeresők számára statisztika az otthoni munkavégzés kapcsán?
- Van-e összefüggés a home office munkavégzés és az iskolázottság között?
- Mely gazdasági ágazatoknak lehet jellemzője az otthoni munkavégzés?
- Megfigyelhető sajátos területi megoszlás az otthoni munkavégzés teljesítése körében?
- Alátámasztható-e az otthoni munkavégzés sajátos területi megoszlása az internet használatról beszámoló statisztikákból?
- Milyen tendenciát irányoznak elő az adatforgalomról szóló statisztikák?
- Van-e összefüggés a táppénz és a home office között?
- Milyen hatással van a home office a munkáltatóra, illetve a munkáltatásra?
- Milyen hatással van a home office a munkavállalóra?
- Milyen közvetlen vagy közvetett gazdasági hatása lehet a home office munkavégzésnek?

2.2. Módszertan

A jogi és a közgazdasági tudományos diszciplína körébe tartozó kérdéseket bár külön vázoltuk fel, közöttük az összefüggés elvitathatatlan.

Álláspontunk szerint elsődlegesen a jogi szempontú megközelítést kell kiemelni azért, mert arra a foglalkoztatási jogviszony alanyainak érdemben nincs ráhatása. A jogrendszer, mint jogilag szabályozott társadalmi rend olyan normákat tartalmaz, amelyek közvetlenül befolyásolják a közgazdasági kérdések kimenetelét. Előrevetítjük, hogy bár a jelen téma a jogi perspektíváját tekintve alapvetően munkajogi, annak a legtágabb határait jelöljük ki a fenti kérdések vizsgálatához. Az általunk később részletesen elemzett jogi problémák megoldására véleményünk szerint csak a jog, illetve a jogalkotás adhat választ. Amely problémakörre pedig már jogi létezik megoldás, azt a hatályos normarendszerből szükséges levezetni. Minden más szempontú megközelítés csak ezt követően vizsgálható. Látható lesz az is, hogy bár az előbb citált munkajogi jogterület nagy súllyal esik latba a vizsgálat során, már a jogtudomány terén is jogterületeket áthidaló megközelítés szükségeltetik. Így például kiemeljük, hogy a

legtágabban értelmezett munkajog alanyai sem egységek, ide sorolhatók akár a közszolgálati munkajog alanyai, de ezen tág kategóriába sorolhatjuk az önfoglalkoztató vállalkozókat is, mint alapvetően polgári jogi jogalanyokat. Más jogterületet említve az például adatvédelem, valamint az államháztartási jog területe is a fent említett kérdésekkel összefüggésben komoly relevanciával bír.

A közgazdasági megközelítésnek a jogi szemponttal való összefüggése úgy írható le, hogy a közgazdaságtan a jogi szabályozás következményeivel, annak eredményével foglalkozik. Amennyiben a jogi szabályozás lehetővé teszi a home office formájú munkavégzést és e normák kívánatossá teszik ennek elterjedését, az számos gazdaságot befolyásoló hozadékkal bír. Nehéz, de megkerülhetetlen feladatnak ígérkezik a jogi és a közgazdaságtani – különösen statisztai – fogalmak aspektusainak összehangolása. El szeretnénk kerülni azt klasszikus hibát, hogy ugyanazt a kifejezést használva a megállapításink eltérő tartalommal bírjanak a jog és a közgazdaság területén. A téma megfogalmazásából már sejthető, hogy nincs egy olyan univerzális, kifejezetten otthoni munkavégzése vonatkozó adathalmaz, amelyből biztonságosan jósolható valamilyen prognózis a home office-ra nézve. Kutatási módszerünkben tehát olyan megoldások szerepelnek, amelyek következtetni engednek a home office jelenlétére és elterjedésére más statisztikai adatok által. Ez egyúttal a jövőben is ideális megfigyelési alap lehet, amennyiben továbbra sem lesz fellelhető az otthoni munkavégzéssel összefüggésben rendszeresen frissülő statisztika vagy azok pontosságához nyomós kétely fűződik.

Általánosan elmondható, hogy nem elegendő pusztán más statisztikai adatokból következtetni az otthoni munkavégzésre. Az otthoni munkavégzésből is szükséges olyan következtetéseket levonni, amelyek más ágazatok statisztikájában is visszatükröződhetnek. Ezen utóbbi különösen az aktuális járványügyi helyzetben bír jelentőséggel. Így konkrétan például nem csak arra fogunk kitérni, hogy munkáltatói költségcsökkentésnek minősülhet a home office munkavégzés - azért, mert kisebb méretű telephely is elegendő a munkaszervezetnek-, de azt sem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy ez ténylegesen befolyásolhatja az ingatlanpiac és a ráépülő piacok helyzetét is.

Látható tehát, hogy a jelen válság utáni munkapiaci trendet elsősorban a jogi szabályozás, másodsorban a jogi szabályozás keretein belül születő, legtöbbször gazdasági döntések fogják megadni.

2.3. A home office munkavégzési forma a jogban

Szabályozza-e valójában a home office munkavégzést a jogalkotó?

A jogi szabályozás kiindulópontjának az tekinthető, hogy a home office, mint munkavégzési forma a munkajog területéhez kapcsolódik. Ha a munkajog fogalmát a legszűkebben közelítjük meg – ideértve kizárólag a klasszikus munkaviszonyt -, akkor a home office-ra vonatkozó szabályrendszert a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt.) kereshetjük.

Az Mt. a klasszikus gazdasági munkaviszonyokat szabályozza, amelynek rendelkezései között viszont a home office munkavégzési forma vagy foglalkoztatási kategória nem fellelhető. Úgy véljük függetlenül attól, hogy az Mt. explicit módon nem említi a home office-t vagy magyarosított változataként az otthoni munkavégzést, a törvény mégis tartalmazhat olyan rendelkezéseket, amelyek akár erre a munkavégzési formára is alkalmazhatók.

Az otthoni munkavégzési forma jogi szaktudással nem rendelkező laikusok számára is ismert lehet. A jogtól kissé elrugaszkodva ezt a kérdést – nem megalapozatlanul – úgy is meg lehet közelíteni, hogy társadalmi igényként a home office egy létező munkavégzési forma, amely mögé a jogászoknak kell a felelhető joganyag alapján normákat generálni.

Ezen utóbbi megközelítést azért preferáljuk, mert egyfelől a jelen tanulmány témája pályázat keretében eleve adott, másfelől pedig a téma aktualitása miatt egy olyan új munkaerőpiaci iránynak nézhetünk elébe, ahol csak a rugalmasabb megközelítések lehetnek sikeresek.

A home office, azaz az otthoni munkavégzés definíciója első ránézésre egyszerűnek tűnhet. Lényegében azt jelenti, hogy a munkavállaló munkáját otthon végzi. Megjegyezzük, hogy a szakirodalom és az általános közfelfogás is úgy véli: ez munkavégzési forma jellemzően a munkát végző otthonában történik, de ez nem szükségszerűen igaz minden esetben. Elég csak arra gondolni, hogy az otthoni munkát végző személy elektronikus készülékével meglátogatja a közeli kávézót onnan teljesítve a munkavégzési kötelezettségét. Létezik emellett egy olyan felfogás is, miszerint a home-office, illetve az otthoni munkavégzés csak a munkát végző otthonából történhet. Ezen utóbbi megközelítés bár fogalmi értelemben ideálisnak mondható a home office-ra nézve, ugyanakkor semmiképpen nem életszerű. Így az először említett szakirodalmi megközelítéssel értünk nagyobb részben egyet, hiszen az otthoni munkavégzés,

mint rugalmas foglalkoztatási mód szerepe éppen az, hogy a munkát végző ne minden esetben csak négy fal között teljesítse a jogviszonyból eredő kötelezettségeit.

2.4. Az otthoni munkavégzés megvalósítására alkalmas jogintézmények

Milyen jogi keretek között teljesíthető a home office?

Az Mt. rendelkezései között több potenciálisan alkalmazható jogintézményt fedezhetünk fel. Már most előrevetítjük, hogy a jogi szakirodalom egy – mára már kisebb – része, nem is tulajdonít a home office kérdéskörének különösebb problémát. Ezen álláspontok legtöbb esetben azzal az egyszerű konklúzióval zárják le egy ilyen dilemmát, hogy a home office egy otthon végzett távmunka forma. Ezt a megközelítést lásd például a Zoltay (2020) által felvázolt home office fogalomban. Bemutatjuk majd, hogy e megközelítést sokszor – véleményünk szerint hibásan – a közgazdasági szakirodalom és statisztikai feldolgozások is osztják. Ugyanakkor már e tudományterületen is egyre többen osztják azt a felfogást, hogy ez egy olyan komoly problémafelvetés, amelynek megoldása a munkaerőpiaci trendekről alkotott képünket is befolyásolja.

Az Mt. nevesít több jogintézményt, amelyek akár alkalmasak is lehetnének az otthoni munkavégzés jogi keretének megalapozására. A továbbiakban azon jogintézmények kerülnek kifejtésre, amely a home office fogalommal kapcsolatba hozható, esetleg valamelyest megfeleltethető annak. Nevesítve ezek a következők:

- Távmunkavégzés (Mt. 196-197. §);
- Kötelezettségvállalás (Mt. 16. §);
- Kiküldetés, mint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik fajtája (Mt. 53. §).

2.4.1. Az otthoni munkavégzéshez leggyakrabban kapcsolt jogintézmény: a távmunka

Mit értünk távmunka alatt?

Elsőként a távmunkára vonatkozó rendelkezéseket vesszük nagyító alá, ugyanis általánosságban elmondható, hogy számos szakirodalmi forrás lényegében a home office fogalommal azonosítja. Ez jellemző a külföldi szakirodalomra is, de a helyzet koránt sem olyan egyszerű, hogy ezzel egyetértsünk vagy éppen elveszünk. A szabályozás bemutatása kapcsán átlépjük a nemzetállami határokat, bemutatva így a hatályos nemzetközi normarendszert is.

Az előbbi fogalomi elhatárolás elvégzése – de akár idesorolva a kötelezettségvállalást és a kiküldetést is - nem öncélú, hiszen alapvetően annak felderítésére szolgál, hogy megtalálható-e a magyar jogban a home office valamilyen mélységű szabályozása. Igenlő válasz esetén pedig azon van a hangsúly, hogy mely jogintézmény az, amelyből ez levezethető.

Az előbbi kérdésfelvetés tétje nem kicsi, ugyanis nemleges válasz esetén egy olyan munkavégzési formával találjuk szemben magunkat, amelyet az Mt. nem tesz lehetővé. Az Mt.-ben rögzített normákat főszabály szerint a kógcencia jellemzi, azaz eltérést sok esetben még a felek megállapodása esetén sem teszi lehetővé. Amennyiben az Mt. rendelkezéseitől el lehet térni, azt a kódex külön kimondja, meghatározva annak irányát – lásd kizárólag munkavállaló javára engedő eltérést – és annak mélységét – lásd a munkavállaló terhére korlátlanul, munkavállaló terhére csak bizonyos korlátokig lehet eltérni. Az előbbiek oka röviden a munkaviszony sajátos, alá-fölé rendeltségen alapuló hierarchizált jellegéből fakad (Nádas et al, 2016). Ennek a home office kapcsán az a jelentősége az, hogy bár létezhet a munka törvénykönyvében nem nevesített munkavégzési forma, annak szabályozása már szürke zónának tekinthető. Gyulavári (2014) szürke zóna alatt olyan jogviszonyt, illetve csökkent védettségi szintet ért, amely már nem munkaviszony, de nem is nevezhető önfoglalkoztatásnak. Mi ezen túlmenően, ide soroljuk azt is, amikor munkáltató rá vonatkozó kötelezettségeket a szabályozás hiányossága miatt nem tudja teljesíteni és így a jövőben akár őt érik szankciók emiatt. Tehát felfogásunk szerint bizonytalan szabályozás esetén a munkáltató is kerülhet gyengébb pozícióba.

A hazai szabályozás felett, vagy mellett létezik a nemzetállamok feletti jogforrás a távmunkára vonatkozóan: a 2002-ben aláírt távmunkáról szóló európai keretmegállapodás. E keretmegállapodás - amely egy Európa-szintű szociális párbeszéd eredményeként született - nem egy, a klasszikus értelemben vett Európai Unió jogforrás (Barnard, 2012). Ennek az is az eredménye, hogy bár azoknak az államoknak, amelyek vállalták ennek a végrehajtását – köztük Magyarország is -, nincs olyan kikényszeríthető kötelezettségük, hogy ezt teljes egészében a keretmegállapodásnak megfelelően tegyék. A távmunka ezen nemzetközi szabályozása tehát nem bír az uniós irányelvekhez hasonló kötelező erővel (Gyulavári, 2017).

Ezért is neveztük hazai szabályozás mellettinek és nem felettinek ezt a keretmegállapodást. Hovatovább e keretmegállapodás azért is sajátos, mert nem is feltétlenül a tagállami jogalkotás feladat, sokkal inkább – ahogyan más tagállamokból kitűnik – a szociális partnerek

feladata ennek alkalmazása. Magyarország ettől függetlenül a jogszabályi regulációt választotta, így vált már a korábbi munka törvénykényvének a részévé a távmunkavégzés (Bankó, 2010).

Összevetve a hatályos magyar távmunka szabályozást és a fenti keretmegállapodást a különbség szembetűnő.

Az Mt. 196. § értelmében „a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják”.

Ezzel szemben a keretmegállapodás szerint „a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik” (Bankó, 2018, p. 38).

E definíciókból két eltérést hangsúlyoznánk. Egyfelől amíg a magyar szabályozás azt rögzíti, hogy a távmunkát számítástechnikai eszközzel kell végezni és eredményét is kvázi ilyen módon kell továbbítani, addig a keretmegállapodás csak a számítástechnika valamilyen mélységű igénybevételéről beszél. Másfelől a keretmegállapodás rögzíti, hogy a távmunka fogalmi eleme, hogy az olyan tevékenységre irányuljon, amely munkaadó telephelyén is végezhető lenne.

A komperatív fogalmi ismertetés mellett még egy sajátosságot szeretnénk kiemelni, amely jelen tanulmányban relevanciával bírhat. A távmunka keretmegállapodás a távmunka önkéntességéről beszél. Ezalatt azt kell érteni, hogy a munkavállaló és a munkáltató egyaránt kezdeményezheti a munkavállalói távmunkavégzést. Amennyiben ezzel a másik fél is egyetért, úgy a munkavállaló távmunkavégzésre átválthat. Ha a későbbiekben valamelyik fél a klasszikus munkavégzési módszerre vissza kíván állni, ezt akadály nélkül megteheti. Ilyen esetben konszenzusra nincs szükség. Ezt jelenti tehát a keretmegállapodás szerinti önkéntesség, amely külön kiemeli azt is, hogy a távmunkáról való visszaállás a munkaviszony létét nem érintheti. Konkrétan tehát nem szüntethető meg a munkavállaló jogviszonya azért, mert a jövőben nem kíván távmunka konstrukcióban dolgozni (Bankó, 2010).

Kiemeljük, hogy az előbb ismertetett távmunka keretmegállapodástól a magyar szabályozás felfogásunk szerint lényegesen eltér. Az Mt. 196. § (2) bekezdése értelmében „a

munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában”. A keretmegállapodás szerinti önkéntesség ebben az esetben csak addig teljesül, hogy a munkaszerződést, illetve annak egy részét létrehozni csak konszenzussal lehet, de egyoldalúan nem. Ugyanez érvényes a szerződés vagy egy része módosítása esetén is. Ugyanakkor a keretmegállapodás szerint a távmunkavégzés egy olyan, esetenként munkaszerződésen túli megállapodást jelent, amely a munkaviszony érintése nélkül egyoldalúan visszavonható. Az Mt. ugyanakkor erre nem tesz utalást. Így álláspontunk szerint amennyiben valamelyik fél a jövőben nem kívánja a távmunkavégzés fenntartását, ezt egyoldalúan visszavonni csak a munkaszerződés – amelyben kikötötték – felmondásával lehet. Ez a megoldás viszont a munkaviszonyt érinti, mivel megszünteti azt.

2.4.2. A home office és a távmunka elhatárolása

Megegyezik-e a home office a távmunka fogalmával?

Ahogy említettük és mint látható, a távmunka keretmegállapodás szövege eltérő nemzetállami átültetést is lehetővé tesz. Ennek pedig az a következménye, hogy egyes tagállamokban a távmunka szabályozására eltérő módon kerülhet sor. Összességében pedig ez ahhoz vezet, hogy amíg egyes országokban szinonimaként használja a szakirodalom és a joggyakorlat a távmunkát és a home office munkavégzési formákat, addig máshol ezek részben vagy egészben eltérők lehetnek. Így amikor a hazai munkapiaci trendekkel foglalkozunk, nem szabad figyelmen kívül hagyni azt, hogy a látszólag nemzetköziesített home office fogalom mögött eltérő jogintézmények húzódnak meg. Az eltérő jogintézményekből pedig tartalmilag eltérő statisztikai adatok és gazdasági következmények, következtetések származhatnak.

A hazai szabályozásra visszakanyarodva most már elvégezhető az Mt. szerinti távmunka és a home office definíciós vizsgálata. Helyesebben leginkább a távmunkáé, ugyanis a home office-nak nincs jogszabályi definíciója. Ami viszont első ránézésre kitűnik mindkét munkavégzési formából az, hogy valamilyen távolságot és elkülönültséget feltételez a munkáltató telephelyétől.

A távmunkavégzés tipikustól eltérő, az Mt.-ben is nevesített atipikus munkaviszonyok közé sorolandó. Atipikus jellegének köszönhetően minden esetben kifejezetten meg kell benne állapodni, így részint valójában egy sajátos, önálló szerződéstípusról van szó.

A már korábban kifejtett hatályos Mt. szerinti távmunka fogalomból három, számunkra nagyon fontos következtetést lehet levonni a home office kapcsán.

Az első következtetés, hogy távmunkavégzésben való megállapodás nem áll nyitva valamennyi munkavállaló számára. Az Mt. kifejezetten csak a számítástechnikai eszközzel végezhető munkakörökben foglalkoztatottaknak ad lehetőséget a távmunkavégzésre irányuló megállapodásra. Ebből következően, azon munkavállalók számára, akik nem esnek bele ebbe a körbe az otthoni munkavégzés lehetősége távmunka kereti között kizárt. Ugyanakkor, mivel a home office nem rendelkezik ilyen meghatározott fogalmi elemekkel, e munkavégzés keretében nem számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység is végezhető. Természetesen úgy gondoljuk – és majd a később ismertetett statisztikák is ezt támasztják alá -, hogy az otthoni munkavégzésben szintén meghatározó a számítástechnikai eszköz.

A második következtetés az, hogy a távmunka definíciója rögzíti az ilyen irányú tevékenység kifejtésnek a rendszerességét. Amennyiben ez a fogalmi elem nem teljesül távmunkáról nem beszélhetünk. Ugyanakkor mivel a home office-nak nincs törvényi fogalma, ennek nem is képezi részét a rendszeresség.

Miben különbözik a távmunka és a home office a munkavégzés helyét tekintve?

A harmadik következtetésünk, hogy a távmunkavégzésben való megállapodás során az Mt. 45. § (3) bekezdés által előírt általános szabályok szerint konkrétan meg kell állapodni a munkavégzés helyében azzal, hogy az nem lehet a munkáltató telephelye. Nagyon fontos kihangsúlyozni, hogy ebben az esetben a munkaszerződés tartamává válik a munkavégzés helyének megjelölése. Amennyiben a távmunkában való megállapodásban a felek a munkát végző személy otthonát jelölik meg a munkavégzés helyének, akkor otthoni távmunkáról beszélhetünk (Dabronaki, 2016). Ez viszont nem home office. A klasszikus értelemben vett home office esetén a munkavállaló maga választhatja meg a tevékenysége végzésének helyét, az nincs a távmunkához hasonló szerződés által korlátozva (Bankó, 2019).

Milyen munkaidő szabályok irányadók az otthoni munkavégzésre?

A távmunkavégzés kapcsán a hatályos jogszabályokról erre a kérdésre könnyű választ adni. Az Mt. 197. § (5) bekezdése értelmében a felek „eltérő megállapodása hiányában a távmunkás munkarendje kötetlen”. Ugyanakkor mivel a távmunka nem egyezik meg az otthoni munkavégzéssel a következő megállapítás tehető meg. A kiindulópont az, hogy a

munkaszerződés megkötésekor az Mt. 45. § (4) bekezdés szerint „a munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre”. Mivel az Mt. a távmunkánál kikötött kötetlen munkarendet a home office szabályozásának hiánya végett nem is képes az otthoni munkavégzéshez rendelni, így a home office esetén általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatás az irányadó (Pál, 2018). Az otthoni munkavégzés kapcsán tehát fontos, hogy nincsen szó kötetlen munkarendről, a munkavállaló munkarendjét a munkáltató osztja be, méghozzá az Mt. 92. § (1) bekezdés szerint „napi nyolc óra időtartamra”.

Milyen munkavédelmi szabályok vonatkoznak az otthoni munkavégzésre?

Távmunkavégzés kapcsán ki kell térni még egy jelentős aspektusra, mégpedig a munkavédelem kérdéskörére, nem érintve viszont a kártérítés speciális szabályaiban rejlő dilemmákat. Mivel nem célunk itt a mély jogtudományi értelmezés, a kiindulópontot egyszerűen határozzuk meg. Az általános szabályok alapján az Mt. 51. § (4) bekezdés értelmében „a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.” E munkáltatói kötelezettség ugyanakkor nem egyoldalú, ugyanis a munkavállalónak is kötelezettsége az Mt. 52. § szerint a fentiekben közreműködni. A munkavédelemre vonatkozó általános, de részletesebb szabályok a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben (továbbiakban: Mvtv.) lelhetők fel. Az Mvtv.-ben rögzített feltételeket a munkáltatónak kell kialakítania a munkavégzés helyén, ez a távmunkavégzés tekintetében sincs másként. A kialakítást követően további kötelezettségei is fennállnak a munkavégzés helyével kapcsolatban a munkáltatónak, ugyanis köteles azt rendszeresen ellenőrizni vagy ellenőriztetni (Pál, 2018).

Munkáltatónak a megfelelő munkakörnyezet kialakítása és annak ellenőrzése, hatalmas többlet terhet jelenthet. Ennek okán gazdaságilag nem feltétlen kifizetődő az otthoni munkavégzés lehetőségének biztosítása a munkavállalók részére távmunka szabályainak keretén belül kialakítani. Munkavédelem kapcsán azonban ki kell emelnünk, hogy vannak különös, kifejezetten a távmunkára vonatkozó speciális szabályok. Ezeket az Mvtv. 86. §/A tartalmazza, amely leginkább a jogviszony sajátossága mentén állapít meg kötelező normákat. Így például, ha a munkavállaló a saját eszközével végzi a távmunkát, akkor a munkáltatónak erre az eszközre nézve biztonsági kockázatértékelést kell végeznie. Ilyen még, hogy a munkavállaló a munkahelyén – akár otthonában – „munkáltató hozzájárulása nélkül nem

változtathatja meg a munkakörülményeket” (Mvtv. 86/A § (3)). Szintén fontos, hogy a „munkáltató munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén” (Mvtv. 86/A § (5)). Az előbbihez kapcsolódóan még további – így különösen tájékoztatási kötelezettség – terheli a munkáltatót.

Összességében látható, hogy a távmunka keretében történő – akár otthoni – munkavégzés koránt sem kihívásoktól mentes. Ugyanakkor mivel a home office nem távmunka, erre vonatkozóan nincsenek ilyen jogalkotói megfontolások. Mindezekről függetlenül hívjuk fel a figyelmet arra, hogy álláspontunk szerint az általános munkavédelmi szabályok az otthoni munkavégzésre is irányadók, így, ha nem is a távmunka szerinti mélységben, de igényel többletteendőt a felek részéről.

2.4.3. A home office, mint egyoldalú munkavállalói kötelezettségvállalás

Ha nem távmunka az otthoni munkavégzés, akkor kötelezettségvállalás?

Következőkben az Mt. 16. §-ban szabályozott kötelezettségvállalás jogintézményének alkalmazása kerül megvizsgálásra a home office tükrében. Mielőtt kitérnénk az ismertetésére két fogalmat kell elhatárolni egymástól: a szerződéses munkahelyet és a tényleges teljesítés helyét. Előbbi a munkaszerződésben megjelölt - olykor nagyobb földrajzi helyet is magában foglaló - területet jelenti, ahol a munkavállalónak a rendelkezésre állási és a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb kötelezettségeit kell teljesítenie. A tényleges teljesítés helye pedig, ahogy az elnevezéséből is következik a teljesítmény fizikai megvalósításának a helyét jelöli. Például munkahelynek meg lehet jelölni egy irodaházat és a tényleges teljesítés helyeként az irodaházon belül egy konkrét íróasztalt. Utóbbi a munkáltató egyoldalú utasításán alapszik, melynek egyedül a szerződésben kikötött munkahely szab határt, természetesen az alapvető magatartási, alapelvi normákkal egyetemben (Pál, 2018).

A fent említett kötelezettségvállalás alkalmazásával a munkáltató átengedheti a munkavállalónak a tényleges munkavégzés helyének megválasztásának jogát. Ebben az esetben tehát a munkavállaló kvázi magának ad utasítás a munkavégzés helye kapcsán, ami lehet az otthona, egy kávézó, park. Habár az általunk citált szakirodalom ezt kötelezettségvállalásként fogja fel, elgondolkodtató, hogy nem jogosultság vállalásról van-e itt inkább szó. Ugyanis a home office munkavégzésről a munkavállalónak jutott pozitívumként számolnak be a források. Mindemellett felfogásunk szerint vitatható ezen aktus

egyoldalúsága. Például, ha a munkáltató megjelöli azokat a napokat, amikor a munkavállaló otthoni munkavégzésre kötelezheti magát, akkor ez megközelíthető a munkáltató ajánlataként, amelyet a munkavállaló elfogad. Így a két fél egybehangzó akaratnyilatkozataként valójában egy megállapodásról van itt szó.

Másfelől ilyen esetben a munkáltató szemszögéből nagyon nagy kockázatot jelentene teljes mértékben lemondani ezen jogáról, különösen, mert miután a kötelezettségvállalás létrejött, egyedül a *clausula rebus sic stantibus* elv – a körülmények lényeges változása - alapján lehet felmondani vagy a jogosult terhére módosítani. Ilyen koncepcióban ki lehet kötni, hogy pontosan melyik napokon engedi át, milyen feltételekkel a munkavállalónak a munkavégzés helyének megválasztásának jogát. Továbbá lehet rendelkezni a munkaidő beosztásáról is, így akár kötetlen munkarend is kiköthető (Pál, 2018).

Meg kell még említeni itt is, hogy elsősorban a home office lehetőség a munkavállalóknak egyfajta kedvezményként fogható fel. De nem szabad megfeledkezni arról a tényről, hogy a munkavállaló - választása szerint - akár a szerződéses munkahelyén is végezheti a tevékenységét, amennyiben kötelezettségvállalást nem tesz. Ebben az esetben a munkáltatónak kötelessége biztosítani a munkavégzés lehetőségét. Lényegében tehát fenn kell tartania például a munkaállomást, minden munkavállalónak függetlenül attól, hogy home office-ban dolgozik vagy sem.

A kötelezettségvállaláshoz kapcsolódóan végső megjegyzésünk, hogy ennek jogi kerete összhangban van azzal, miszerint egy adott kötelezettségvállalás kapcsán bizonyos keretek között maga a munkavállaló válassza meg a teljesítés helyét. Ez lehet a munkavállaló otthona, de amint említettük a home office munkavégzés esetében gyakori, de nem feltétlen szükségszerű a kizárólag otthon történő munkavégzés.

2.4.4. A home office, mint munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Ha nem távmunka az otthoni munkavégzés, akkor kiküldetés?

A távmunkán és a kötelezettségvállaláson túl a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást kell vizsgálat alá vonnunk, mint otthoni munkavégzést esetlegesen megteremtő jogintézményt. Ebben a körben a munkáltató az Mt. 53. § (1) bekezdés értelmében „jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen foglalkoztatni”, amely foglalkoztatás a „kiküldetés” nevet viseli. Ebben az esetben átmeneti helyként akár a munkavállaló otthonát is

meg lehet jelölni. Mivel ez a jogszabályi rendelkezés a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást teszi lehetővé, fogalmi eleme, hogy ehhez a munkaszerződés módosítása nem szükséges (Pál, 2018).

Az otthonról történő munkavégzés ilyen esetben – függetlenül attól, hogy egyoldalú munkáltatói utasítás - pozitív lehet a munkavállaló számára. Természetesen nem minden esetben a munkavállaló érdekében történik a kiküldetés elrendelése. Ennek okán a jogalkotó eltérést nem engedő szabállyal biztosítja az egyébként gyengébb pozícióban lévő munkavállaló érdekeit. Ilyen szabály például, hogy a kiküldetés „naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg”. Ezenfelül a törvényben meghatározott csoportba tartozók – például a munkavállaló várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig – beleegyezése is szükséges más helységben végzendő munka esetén. Ha csak a kiküldetés mennyiségi korlátját vesszük figyelembe, némi számolás után láthatjuk, hogy körülbelül minden hétre jut egy munkanap, amikor a munkavállalót kiküldetésre lehet kötelezni. Amennyiben az említett munkaszerződéstől eltérő munkahely a munkavállaló otthona, akkor tulajdonképpen home office-ról beszélhetünk. Ebből következően ez a jogintézmény tökéletesen alkalmas lehet a home office szabályozására azokban az esetekben, ahol nem a gyakori otthoni munkavégzés a cél.

A kiküldetéshez kapcsolódóan végső megállapításunk, hogy megfelelő jogi keretet nyújthat a home office munkavégzés megvalósítására akkor, ha a távmunka fogalmától eltérően a rendszertelenségen van a hangsúly. Az otthoni munkavégzést több jogi és közgazdasági szakirodalom is „nem rendszeres távmunkaként idézi.

2.5. Az otthoni munkavégzés fogalmi elemei

Miben határolható el a tipikus munkavégzés az otthon munkavégzés és a távmunka?

Ahogy korábban említettük a távmunkavégzés egy jogszabályban is nevesített atipikus foglalkoztatási forma. A jogszabályok közül többek között az Mt. tartalmaz erre a foglalkoztatási formára vonatkozó, a klasszikus tipikus jogviszonytól eltérő tartalmi elemeket. Ezekre bővebben már fentebb kitértünk.

A tipikus munkavégzési forma is nevesítésre kerül az Mt.-ben oly módon, hogy az Mt. 45. § meghatároz olyan általános szabályokat, amelyek a felek eltérő megállapodása nélkül minden

esetben érvényesülnek. A távmunkavégzésre irányuló szerződéses megállapodás viszont pont, hogy ettől eltérő. Tipikus munkaviszony az Mt. értelmében határozatlan idejű jogviszony, amelynek keretében a munkát végző személy a munkáltató telephelyén dolgozik, továbbá általános és teljes napi munkaidőben foglalkoztatják. Ez még kiegészül azzal, hogy a munkavállaló munkaidejét a munkáltató osztja be, a munkáltató gyakorolja a részletkérdésekre is kiterjedő utasítás-adási jogot, valamint a munkavállaló munkáját a munkáltató eszközével végzi. A munka teljesítésével összefüggő költségeket a munkáltató visel. A munkáltató felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkáltatás feltételeinek a fenntartásáért (Dabasi Halász, 2011; Rab, 2018).

Ennek fényében már nyilvánvalóan látható, hogy a távmunka atipikus munkaviszony, hiszen lényegében minden, az előbbtől kis mértékben eltérő jogviszony nem tekinthető tipikusnak (Nienhueser, 2005). Természetesen ennek az a következménye, hogy a jogalkotó nem is képes minden atipikus jogviszonyt külön nevesítve szabályozni, hiszen az egyes jogviszonyokban a fenti elemek vagy azok valamelyikének a hiánya végtelen számú kombinációhoz vezetne.

Ugyanakkor kirajzolódott ezzel az is, hogy a home office munkavégzés is egy atipikus foglalkoztatási forma, ugyanis a munkavégzés nem a munkáltató telephelyén történik. Ahogyan már említettük ez a foglalkoztatási forma nem került nevesítésre az Mt.-ben és ez nem is a távmunka egy formája. Mivel a home office kapcsán a fogalmi elemét képező, leginkább otthon végzendő munkán túlmenően a jogszabályok nem említenek egyéb tartalmi elemet – mint például a kötetlen munkarend vagy speciális munkavédelmi kötelezettségek a távmunkánál –, azt a következtetést kell levonni, hogy az otthoni munkavégzés más tartalmi elemeiben megegyezik a tipikus munkavégzéssel. Így látszólag a távmunkára hasonlító home office, valójában sokkal inkább tipikus munkavégzési forma, mint atipikus. Ezt összefoglalóan az alábbi táblázatban szemléltetjük:

1. táblázat A tipikus jogviszony, a home office jogviszony és a távmunka elhatárolása

Szemponatok	Tipikus jogviszony	Home office jogviszony (atipikus)	Távmunka jogviszony (atipikus)
Jogszabályban nevesített foglalkoztatási forma	✓	✗	✓

Munkakörben való megállapodás kötelező elem	✓	✓	✓
Munkabérben való megállapodás kötelező elem	✓	✓	✓
Munkavégzés helye nem a munkáltató telephelye	✗	✓	✓
Rendszeresen a munkavégzés helye nem a munkáltató telephelye	✗	✗	✓
Számítástechnikai eszközzel végzett tevékenység	✗	✗	✓
Elektronikusan továbbított eredmény	✗	✗	✓
Munkaszerződésben külön megállapodást kíván	✗	✗	✓
Többlet munkáltatói tájékoztatást igényel	✗	✗	✓
Csökkent munkáltatói utasításadási jog, amely kizárólag a munkavállaló feladataira terjed ki	✗	✗	✓

Forrás: Saját összeállítás a hivatkozott jogviszonyok jogszabályi (Mt., Mvtv.) minősítő jegyeinek összevetésével.

2.6. Otthoni munkavégzés keretében foglalkoztatható személyek

Jogilag és tényszerűen mely munkavállalói csoportok foglalkoztathatók ilyen home office-ban?

Ahogy említettük, a munkapiaci tendenciákat a legtágabban értelmezett munkajogi jogviszony alapulvételével kell vizsgálni. A következőkben a munkavégzésre irányuló tevékenységek bemutatása és elemzésére kerül sor. Ide sorolható a magán- és közszférában létesített munkaviszonyok is. Az önfoglalkoztatók körébe a megbízási és vállalkozási szerződés révén munkát végzők sorolandók, amelyek egyes esetekben bírhatnak relevanciával ebben a tanulmányban.

Mielőtt a részletes ismertetésbe belekezdünk le kell szögezni, hogy a klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatottakra az Mt. és egyes ágazati szabályok az irányadók.

Az Mt. 34. § (1) értelmében „munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.” A fogalom igen szűkszavú, ámbar annál konkrétabb. A legfontosabb

eleme, hogy munkaszerződés alapján kell a munkát végezni. Ebből következően meg lehet állapítani, hogy a munkaszerződés teremti meg az Mt. szabályai között fellelhető jogok gyakorlásának, valamint a kötelezettségek teljesítésének kikényszeríthetőségének alapját. A munkavállaló az Mt. keretein belül foglalkoztatható tipikus vagy atipikus munkaviszonyban. Az atipikus munkaviszonyokkal a kialakulásuktól egészen a napjainkig az a legnagyobb probléma, hogy az alapvető motivációjuk legtöbbször az, hogy a munkavállaló a munkáltató érdekében kikerüljön a munkajog védőernyője alól (Koltai et al, 2010). Ezt persze a jogalkotó – véleményünk szerint helyesen – igyekszik is korrigálni, hiszen már nem csak az elsők között kialakult határozott idejű munkajogviszonyt és a részmunkaidős foglalkoztatást szabályozza az Mt., ugyanakkor napjainkban különösen a technológia fejlődésének is betudhatóan rendkívül dinamikus jönnek létre új fajta atipikus jogviszonyok. E jogviszonyok kapcsán a fő nehézség, hogy némelyikük rendkívül távoli összefüggést mutat a munkaviszony minősítő jegyeivel.

Minősítő jegyeit tekintve a közalkalmazotti és más közszolgálati jogviszonyok is munkaviszony-jellegűek. Ezen a jogviszonyokra a más törvényi rendelkezések irányadók. Ezek közül a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó a közalkalmazottak jogállásáról 1992. évi XXXIII. törvénynek (továbbiakban: Kjt.) az Mt. a háttérszabálya. Ennek jelentősége abban áll, hogy az általunk vizsgált jogintézményekről - távmunka, kötelezettségvállalás, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás - a Kjt. hallgat, ennek következtében az Mt. vonatkozó rendelkezései az irányadók.

A Kjt. mellett még két közszolgálati törvényre térnénk ki. A jogrendszerünkben az Mt.-től elkülönülten, de szintén kódexként hatályban lévő közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV törvény (továbbiakban: Kttv.) is e lényeges közszolgálati jogszabály közé tartozik. A téma szempontjából releváns jogintézmény ebben a jogszabályban a távmunka. Erre vonatkozóan a Kttv. 259. § (1) bekezdése rendelkezési alapján a kormány felhatalmazást kap arra, hogy megállapítsa a távmunkavégzés, valamint a munkáltató kormányzati szolgálati jogviszony, illetve a közszolgálati jogviszony fennállása alatt a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás megállapításával kapcsolatban terhelő kötelezettségekre vonatkozó részletes szabályokat. Az erről szóló 30/2012. (III. 7.) számú Korm. rendelet tartalmazza a távmunkára vonatkozó részletes szabályokat, amelyről megállapítható, hogy lényegében megegyeznek az Mt. szerinti szabályokkal.

Kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás - mely alapvetően az Mt. 53. §-ban foglalt munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz lehet hasonlítani - naptári évenként a 44 munkanapot nem haladhatja meg. Ugyanakkor itt a kiküldetésről a Kttv. 54. § (1) bekezdés szerint akkor beszélhetünk, ha „szokásos munkavégzési hely szerinti településen kívül” történik a munkavégzés. A Kttv. a kötelezettségvállalás jogintézményéről pedig hallgat. Így itt azt a következtetést kell levonnunk a Kttv. esetén nem látunk módot arra, hogy a hatálya alá tartozó személyek az eddig értelemben kifejtett home office munkavégzésben vegyenek részt.

Ezt követően a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényt (továbbiakban: Kit.) kell rövid vizsgálat alá vonni. Kiemeljük, hogy a Kit., - amelynek hatálya többek között a kormányzati igazgatási szervek tisztségviselőinek szolgálati jogviszonyára is kiterjed – külön nevesíti a távmunkavégzést és az otthoni munkavégzést egyaránt. Itt bizonyos tekintetben tehát lehull a lepel a jogalkotói szándékról, hiszen ő maga sem kezeli egy és ugyanazon fogalomként a távmunkát és a home office munkavégzési formát. Ha megvizsgáljuk a távmunka Kit.-ben rögzített fogalmát, akkor látható, hogy a közszolgálat végett beiktatott eltéréseket leszámítva ez megegyezik az Mt. szerinti távmunkavégzés fogalmával. Ebből viszont azt jogi következtetést vonjuk le, hogy az otthoni munkavégzés – habár külön nem kerül nevesítésre az Mt.-ben – ez alapján sem egyezik meg a távmunka fogalmával. Sőt kifejezetten rögzíti a jogalkotó a Kit. 125. § szerinti távmunkánál, hogy az otthoni munkavégzést nem oda sorolja. A törvény miniszteri indokolása is beszédes, amely rögzíti, hogy a „törvény bevezeti a magánszférában már népszerűvé vált „home office” intézményét”. Ki kell emelnünk ugyanakkor, hogy a Kit. 126. § (1) bekezdés értelmében a távmunkavégzés mellett az otthoni munkavégzés is a felek megállapodáshoz kötött munkavégzési forma.

Az előbbi munkaviszony-jellegű jogviszonyokkal szemben az önfoglalkoztatókra amennyiben egyéni vállalkozók az az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény. valamint az általuk kötött jogviszonyokra a Polgári Törvénykönyvről 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) rendelkezéseit kell alkalmazni, mivel ezek tisztán magánjogi jogalanyok és jogviszonyok.

Alapvető különbség a két normarendszer között, hogy amíg a munkaviszony-jellegű jogviszonyokat a hierarchikus struktúra és a függő jogi helyzet jellemzi, addig az önfoglalkoztatás a felek nagyfokú önállóságával és mellérendelt viszonyával írható körül.

Szemmel látható az eltérés a két szabályozási forma között, annak ellenére, hogy mindkét esetben lényegében munkavégzésre irányuló tevékenységről van szó. A szignifikáns eltérés a jogintézmények funkciójában keresendő (Zaccaria, 2019).

A klasszikus munkaviszonyban foglalkoztatott személyek a hosszútávú és biztonságos munkavégzés lehetőségét keresik. Cserébe vállalják, hogy a munkáltatónak alárendelve, annak utasításainak eleget téve kell tevékenységüket kifejtteni. Az önfoglalkoztatók többnyire magasabb szakértelemmel rendelkezők, akik hatékonyabban képesek tudásukat kamatoztatni azáltal, hogy nem kötelezik el magukat egy munkáltató oldalán (Stone, 2006). A munkaviszony-jellegű jogviszonyban foglalkoztatottak biztonsága nem csak a hosszútávú stabil munkavégzésben rejlik. A kiszolgáltatottabb helyzetükre tekintettel az jogalkotó számos szociális jellegű biztosítékot épített be az ezeket szabályozó jogszabályokba és a más, kifejezetten szociális tartalmú jogszabályokba. Ide sorolható például a szabadság, felmondási védelem, táppénz és még hosszan lehetne sorolni. Természetesen az állam nem tudná önerőből kigazdálkodni és biztosítani mindenkinek a szociális jólétet. Ebből következően a munkáltatóknak is ki kell venniük a részüket az államháztartás támogatásában, mely különböző adók és járulékok útján valósul meg. A gazdasági szféra szereplőit a költséghatékony működés a többi piaci szereplőhöz képest óriási versenyelőnyhöz tudja juttatni. Potenciális költség takarékossgot láttak abban a munkáltatók, ha az alkalmazottakat nem, mint munkavállalókat, hanem mint velük szerződéses – megbízási vagy vállalkozási szerződéses - kapcsolatban álló félként kezelik. Továbbiakban nem térünk ki az ebből adódó problémák feltárására. Jelen bekezdés célja az volt, hogy felhívjuk a figyelmet az önfoglalkoztatói és munkavállalói státusz lehetséges átfedéseire (Gyulavári, 2009).

Jelen esetben a munkaviszony-jellegű jogviszonyokkal ellentétben a mellérendeltség, önálló munkavégzés, szolgáltatás jogosultjának utasítási joga csekélyebb és ami talán a legfontosabb, az Mt. rendelkezései nem alkalmazhatók. A munkavégzés, vagy helyesebben a teljesítés helyét a felek szabadon határozhatják meg.

Maga az önfoglalkoztatók csoportja is hipotetikusan ketté osztható. Első csoportba azok tartoznak, akik ténylegesen vállalkozók és így szakértelmüket kihasználva önállóan, kizárólag saját érdekében, mástól függetlenül végeznek munkát.

Másik csoportot nevezi a jogirodalom szürke zónának. Tulajdonképpen abban az esetben beszélhetünk róla, mikor az önfoglalkoztatói státuszt „nem rendeltetésének megfelelően

alkalmazták”. Ez alatt érteni kell többek között a leplezett megállapodásokat. Ezen megállapodások formálisan polgári jog szabályai szerint létesülnek, de tartalmuk alapján munkaszerződésnek felelnek meg. Az ilyen szerződéseknek egyébként mind a magánjogi, mind a munkajogi szabályok kimondják a semmisségüket, illetőleg azt, hogy ezeket valójában a leplezett szerződés alapján kell megítélni. Ez egy konkrét esetben azt jelentheti, hogy amíg egy szerződés formailag például megbízási szerződés megbízó és megbízott szerződő felekkel, ha a tartalmi értelemben valójában munkaviszonyról van szó a felek között, akkor ezt vitás esetben a bíróság felek közötti jogviszonyt munkaviszonynak minősítheti és ez alapján bírálhatja el (Gyulavári, 2010).

Ki maradjon otthon?

Ezt a kérdést itt jogi szempontból érdemes vizsgálni, nem megfeledkezve arról, hogy nem tisztán jogi probléma. Kiindulópontként rögzítjük, a korábban felvázoltak kiemelt fontossággal bírnak abban, hogy milyen foglalkoztatott csoportok végezhetik munkahelyüktől elkülönült helyen a munkájukat. Ezt némiképp szűkíti az a ténybeli megállapítás, hogy bizony nem minden típusú munka végezhető munkáltatótól területileg is elkülönülve. Ugyanakkor hangsúlyozzuk, hogy az otthoni munkavégzés semmiképpen sem alanyi jog. Megközelítésünk szerint is ez legtöbb esetben éppen a munkavállalónak kedvezhet, viszont lehet bőven példa ennek az ellentétéjére is. Jogi megközelítésünkben ezen a téren az egyenlő bánádmód követelményének hangsúlyosságát emelnénk ki. Az egyenlő bánádmódra vonatkozó alapvető követelményeket – az Alaptörvényünkön túlmenően - minden munkaviszony-jellegű jogviszonyt magába foglaló jogszabály rögzíti. Ennek részletes szabályait az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza. Ki kell emelnünk, hogy mivel távmunkavégzésre irányuló jogviszony létrehozására csak szerződéses úton kerülhet sor, így ebben a körben, a szerződés tartalmára nézve - például, hogy az adott személy végzi máshonnan a munkáját – az egyenlő bánásmód sérelmeként nem lehet hivatkozni. Itt viszont nagy szerepe van azon megállapításnak, hogy a home office nem távmunka. Ugyanis mivel a home office – ide nem sorolva most a Kit. szerinti otthoni munkavégzést – nem a felek szerződéses jognyilatkozatához kötött, egyes esetekben alappal lehet hivatkozni arra, hogy az otthoni munkavégzés sérti az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv. 8. §-a nevesít védett tulajdonságokat, amelyekre nézve meg lehet valósítani az egyenlő bánásmód sérelmét. Ha

abból a tézisből indulunk ki, hogy a home office alapvetően előny a munkát végző számára, akkor nem a hátrányos megkülönböztetés valamely formája releváns itt – hiszen az otthoni munka leginkább előny -, hanem a jogellenes elkülönítés formulát lehetne ebben az esetben hivatkozni. Így például jogellenes elkülönítésen alapulva sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a munkáltató, aki a munkát végző személyt a bőrszínére tekintettel utasítja otthoni munkavégzésre.

2.7. Konklúzió a jogi dilemmákkal összefüggésben

Álláspontunk szerint a jogalkotó a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok túlnyomó többségénél – a Kit. kivételével – explicit módon nem szabályozza a home office munkavégzési formát. Ugyanakkor a szabályozás hiánya azt is jelenti, hogy az otthoni munkavégzés kifejezetten nem tilos. Sőt, az utóbbi időben az otthoni munkavégzés egyre ismertebb munkavégzési forma, ezt támasztja alá az is, hogy jelen tanulmányban e kérdéskört érintő trendekről kell állást foglalnunk. Ahogyan korábban felvázoltuk látható, hogy a szabályozás hiánya alapján nem lehet a megengedhetőség kérdésében állást foglalni. Ezért volt szükség arra, hogy egyes. a munkaviszony-jellegű jogviszonyok körében fellelhető jogintézményeket bemutassunk. Ezen relevanciával bíró jogintézmények közül rámutattunk arra, hogy ellentétben a közvélekedéssel, a home office jogi értelemben véve nem távmunka. Ugyanakkor vannak olyan jogintézmények, mint a kötelezettségvállalás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, amelyek keretében az otthoni munkavégzés nem csak, hogy nem kizárt, de megvalósítható.

Az, hogy úgy foglaltunk állást – egyezően a jogalkotói szándékkal és a szakirodalommal -, hogy a home office az nem szinonimája a távmunkának kihívás elé állítja a jelen tanulmány szerzőit. Nem csak a közbeszédben, de az egyes statisztikai felmérésekben is az az általános elgondolás, hogy a home office mindössze otthon végzett távmunka. Így olyan statisztikai adatok, amelyek a home office tendenciáira irányulnak, jó eséllyel a távmunkavégzés keretében lelhetők fel. Ezen megközelítést - ha nem is értünk egyet – a statisztikai adatok elemzése során figyelembe vesszük. Ugyanakkor a jövőben célszerű sokkal körültekintőbben megközelíteni ezt a kérdést. Ez igaz mind a jogalkotásra és a jogalkalmazásra, de a gazdasági elemzőkre is. A jogalkotói szándékot – miszerint az otthoni munkavégzés és a távmunka eltér – jól mutatja a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet. E rendelet 6. § (2) b) pontja

értelmében „a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti”. Az más kérdés, hogy a jogalkotó itt úgy kezeli az otthoni munkavégzést – a Kit.-hez hasonlóan -, mintha eleve az Mt. része lenne.

Az előbbi dilemmától függetlenül lehet már vizsgálni azt a kérdést, hogy milyen személyek foglalkoztathatók otthoni munkavégzés keretében. Ahogyan említettük munkaerőpiaci tendenciák vizsgálata során közel sem mellőzhető annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy hozzávetőlegesen hány ember kerülhet e tendenciát vizsgáló tanulmány nagyítója alá. Azt, hogy mely jogviszonyban foglalkoztatottakat kell itt számba venni, úgy kell megközelíteni, hogy mely foglalkoztatás alapjául szolgáló jogviszonyban van lehetőség otthoni munkavégzésre. Ennek keretében röviden elemezve elsőként az egyes munkaviszony-jellegű jogviszonyokat azt a következtetést vontuk le, hogy nem csak klasszikus munkavállalók, hanem a közszolgálatban foglalkoztatott személyek számára is. Amint korábban látható volt a munkajogot tág keretek között értelmeztük. Ennek oka az, hogy sok esetben olyan, látszólag polgári jogi jogalanyok – önfoglalkoztatók – is valójában ide tartozhatnak. Ezen eset tipikusan akkor merül, ha az ilyen önfoglalkoztatók a keresetüket valójában csak kevés számú – vagy egy kimondott – megbízótól vagy megrendelőtől kapják, amely a gazdasági függőséget keletkeztet. A polgári jogban általánosan helye lehet otthoni munkavégzésnek, hiszen a felek nagyfokú szabadság mellett fejthetik ki a tevékenységet. Annyival ki kell ezt egészíteni, hogy amíg a munkaviszony-jellegű jogviszonyokban a munkát végző oldalon csak természetes személy állhat, addig polgári jogban ezen az oldalon akár jogi személy vagy más szervezet is lehet. Olyan esetben viszont, amikor a tág munkajogi fogalom körébe besoroljuk az önfoglalkoztatókat, akkor kizárólag csak természetes személyek állhatnak a munkavégző oldalon.

Az előbbi jogi vizsgálat lezárását követően tényszerűleg elmondható, hogy csak olyan munkavállalók foglalkoztathatók home office formában, akiknek ezt a munkakörük lehetővé teszi. Értelmszerűen első ránézésre teljes egészében otthoni munkavégzésre például egy sofőri vagy egy hivatásos vadász munkakör nem alkalmas. Meggyőződésünk ugyanakkor, hogy mivel az otthoni munkavégzés nem távmunka, így az otthoni munkavégzésnek nem fogalmi eleme a távmunkánál jelenlévő rendszeresség. A jogtudomány értelmezése szerint a rendszerességgel jut kifejezésre a folyamatosság (Bankó et al, 2019). Ennek értelmében a

sofőr és a hivatásos vadász is foglalkoztatható otthoni munkavégzés keretében addig és annyiban, amíg például a munkavégzéshez szükséges adminisztrációs munkákat elvégzi.

Arra kérdésre, hogy csökkenhet-e a munkavállalók védettségi szintje, ha otthoni munkavégzésre kerül sor igenlő választ kell adnunk. Amíg a rendszeresség fogalmi elemét magán hordozó távmunka kapcsán nem csak az Mt., de az Mvtv. is megfogalmaz különös munkavédelmi szabályokat, addig az otthoni munkavégzés kapcsán e törvény is hallgat. Ebből kifolyólag a távmunkára irányadó szabályok nem alkalmazhatók a home office munkavégzésre álláspontunk szerint. Ezek viszont éppen olyan, főként munkavédelemmel összefüggő normák volnának, amelyek segítenek kiküszöbölni a munkavállaló és munkáltató közötti földrajzi távolságból eredő védelemcsökkenést.

A védettségi szintről más aspektusból is szólni kell. A home office munkavégzési forma kapcsán – éppen a szabályozás hiányból kifolyólag – fellazulhatnak a munkaviszony-jellegű foglalkoztatási formákra vonatkozó kööttségek. A munkavállaló alárendeltsége a térbeni eltérőség folytán csökken, ugyanakkor a munkáltatónak is lazulnak a munkavédelmi kötelezettségei a fentebb kifejtettekből következően. Ez előbb-utóbb könnyen elvezethet oda, hogy a munkáltatónak sokkal inkább megéri – adózási és a munkajogi kööttségek miatt – polgári jogi jogviszonyban „foglalkoztatni” az ilyen státuszú foglalkoztatottakat. Ez a már meglévő foglalkoztatottak védelmi szintjének drasztikus csökkenéséhez, új „foglalkoztatottak” esetén pedig a védelem kieséséhez vezet. ezért véljük úgy, hogy az így önfoglalkoztató személyekre különös tekintettel kell lenni, hiszen előfordulhat, hogy ezen személyeknek valójában a munkajog védelme alatt kellene állniuk.

Végül állást kell foglalnunk abban, hogy a korábban rögzített problémafelvető kérdésekre adott válasz milyen munkaerőpiaci tendenciát prognosztizál. Ennek kapcsán az alábbi tetteleket fogalmazzuk meg.

A home office trendet a koronavírus járványhelyzet növekedési pályára fordíthatja, mivel jogi értelemben ösztönzést kaptak a munkáltatók ennek a bevezetésére. A fentebb hivatkozott kormányrendelet értelmében akár egyoldalúan elrendelhetik az otthoni munkavégzést a munkáltatók, amíg e rendelet hatályban volt.

Az otthoni munkavégzés általánosan – ahogyan felvázoltuk – megvalósulhat jogi értelemben véve munkavállalói egyoldalú kötelezettségvállalással és munkáltatói egyoldalú aktussal is,

felhasználva a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás adta törvényi lehetőségeket. Ezek szintén növekedő trendet írhatnak le.

Az otthoni munkavégzés szabályozásának a hiánya ugyanakkor népszerűtlenné teheti ezt a foglalkoztatási formát olyanok számára, akik nem szeretnek jogi értelemben véve kísérletezni. Itt először az előbbiek miatt a munkáltató kísérletezési szándékán van a hangsúly, hiszen az ő akarata szinte mindig nagyobb súllyal esik a latba. Ez stagnáló tendenciát jelenthet egyes szektorokban.

A home office lehetővé teheti azt, hogy a munkáltató kevesebb kötelezettséggel foglalkoztasson munkavállalót, vagy éppen azt, hogy a munkajog szabályait teljes egészében félre tegye. Ez mindenképpen a home office növekvő ívét eredményezheti.

A home office foglalkoztatást olyan munkaszervezetben tudjuk elképzelni, ahol erre általában egészében alkalmas munkakörök vannak. Ez végezetül korlátok közé szorítja az általuk prognosztizált növekvő tendencia.

2.8. Közgazdasági dilemmák

Az előbbiekben az otthoni munkavégzés jogi státuszát igyekeztünk bemutatni olyan kérdések majd az arra adott válaszok mentén, amelyek meghatározhatják azt az irányt, amely a jövőben ezen munkavégzési formát jellemezheti. Most a következőkben a felmerült gazdasági kérdésekre kívánunk választ adni, amelyek szintén meghatározó jelentőségűek a tendencia elemzése során.

Már a tanulmányunk elején kitértünk arra, hogy az idevágó dilemmákra való válaszadáshoz nem tudjuk mellőzni a rendelkezésre álló statisztikai adatokat, valamint az ezekből származó szakirodalmi vagy szerzői következtetéseinket.

A fentiekben előrevetítettük, hogy a tudományágakon átívelő megközelítés nehézsége az, hogy a kutatómunkánkat egymástól merőben eltérő inerciarendszerben kell lefolytatni. Ez jelen esetben már a szűk értelemben felfogott témánkkal összefüggő definíciós alapvetésben is fellelhető, hiszen a home office munkavégzési forma és az ilyen keretek között foglalkoztatottak a gazdaságtudományon belül részben eltérő fogalmi elemekkel rendelkezik, mint a jogtudomány szerinti ugyanilyen fogalom. Ezekre a vonatkozó részelnél ki fogunk térni.

2.9. A jogi és közgazdasági megközelítés kollíziója a statisztikákban

Megjelenik-e a statisztikákban a távmunka és a home office differenciálása?

Az Európai Unióban a 2019-es Eurostat felmérés szerint hazánk azok közé az uniós országok közé tartozik, ahol egyelőre az otthonról történő munkavégzés igen kis számban van jelen. Az Eurostat szerint 2014 óta csökkenő tendenciát ír le az otthoni munkavégzés kapcsán. Amíg 2013-ban 15-64 év közötti alkalmazott személyeknek a 3,9 %-a általában otthonról végezte a munkáját, addig 2014-ben ez a szám 3,4 %, 2019-ben pedig már 1,2 % volt. Az EU-ban egyébként az általában otthon munkát végzők számában Hollandia és Finnország a listavezető, ugyanis 2019-ben mindkét országban alkalmazott személyek 14,1 %-a általában otthonról végezte a munkáját. Az Eurostat adatai magasabb arányt mutatnak akkor, ha azt vizsgáljuk, hogy nem rendszeresen mekkora az otthonról dolgozók aránya. A néha vagy rendszertelenül otthonról munkát végzők aránya ebben az esetben hazánkban már 3,4 %-ot tesznek ki. Ebben a megközelítésben az EU-ban Svédország a listavezető, ahol az alkalmazottak 31 %-ára jellemző, hogy esetenként otthonról dolgozik (Eurostat, 2013, 2014, 2019).

A hazai tendenciákat figyelembevéve a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban: KSH) idén februárban készített egy rövid, de annál tartalmasabb tanulmányt 2018. I. negyedéve tekintetében a távmunka és home office munkaerőpiaci tendenciáiról. Habár 2018-ban megjósolhatatlan volt a mostani koronavírus által okozott járványügyi veszélyhelyzet, mégis fontos és viszonylag friss képet ad az említett KSH tanulmány a munkaerőpiac ezen részéről. A hivatkozott tanulmány rögzíti, az irányadó időszakban 144 000 fő dolgozott távmunka keretében. Ez az alkalmazottak 3,7 %-át tette ki az akkori adatok szerint. Itt röviden érdemes megjegyezni, hogy az Eurostat szerint ez a 3,7 %-os arány az esetenként és nem a rendszeresen otthon dolgozókra vonatkozik. Itt jeleznénk ismét, hogy esetenkénti távmunka fogalom nem létezik – mivel a definíciójában szerepel a rendszeresség -, így ez leginkább home office lehet (KSH, 2020).

Kiemeljük, a statisztikai adat alkalmazottakról és nem foglalkoztatottakról beszél, erre lentebb ki is térünk majd. A KSH a fenti adatok értékelése alapján úgy vélte, hogy a távmunka és home office elterjedésének oka az, hogy a munkaerőpiacon – 2018-as adat értelmében – kevés a munkaerő-kínálat és ilyen munkaszervezéssel szeretné a munkáltató az alkalmazottat motiválni. Véleményünk szerint a KSH itt helyesen értékelte a motiváció alapját. Egy általunk vizsgált tanulmány is rámutatott arra, hogy az elmúlt években a munkavállalók preferenciája – a magas díjazás mellett - a flexibilis, nagyobb önállóságot nyújtó munkaviszonyok irányába

mutatott (Rab, 2018). Emellett a felmérés megemlíti, hogy a technika fejlődés jelen szintje is motiválja a feleket abban, hogy új fajta munkavégzési formához nyúljanak.

A jogi részben kifejtettekkel szemben általánosságban elmondható, hogy a KSH a távmunkát és a home office munkavégzési formát együtt kezeli. Kitűnik a hivatkozott kiadványból, hogy az otthoni munkavégzést leginkább a távmunka részhalmazának tekinti. Idézve a kiadványt „a távmunkavégzés rendszeresen folytatott tevékenység, így feltételezhetjük, hogy akik nem meghatározott rendszerességgel végeztek távmunkát, ők „home office” keretében dolgoztak”. Ezzel a feltételezéssel a korábban, jelentős terjedelemben kifejtett jogi álláspontunk alapján nem teljesen értünk egyet. Elfogadjuk azt az álláspontot, hogy a nem rendszeresen végzett távmunka az nem távmunka. Ugyanakkor megjegyezzük, hogy megközelítésünk szerint semmiképpen sem szabad összemosni az otthoni munkavégzést a távmunkával, úgy pedig végkép nem, hogy annak a részeként tekintünk rá. A távmunkavégzésre vonatkozó rendelkezéseket a munkaviszony-jellegű jogviszonyokat szabályozó jogszabályok – lásd például Mt., Kjt., Kttv., Kit. – tartalmazzák egy ott meghatározott, lényegében egyébként egységes fogalommal. Logikai értelmezésünk alapján egy halmaznak (távmunka) akkor részhalmaza egy másik halmaz (home office), ha a halmaz fogalmi elemei mindenben ráillenek a részhalmaz fogalmi elemire. A részhalmaz persze megállapíthat többlet kritériumokat vagy szűkítheti az alaphalmazban foglalt fogalmi elemeket, de attól nem térhet el. Úgy véljük, hogy saját értelmezésével ellentétes következtetésre jutott KSH akkor, amikor az otthoni munkavégzést a távmunka részeként határozza meg.

Félretéve a fogalmi anomáliákat ugyanakkor úgy gondoljuk, hogy a távmunka és home office munkavégzési formáira irányuló motivációk és ezek alkalmazhatósága helye közel megegyezik.

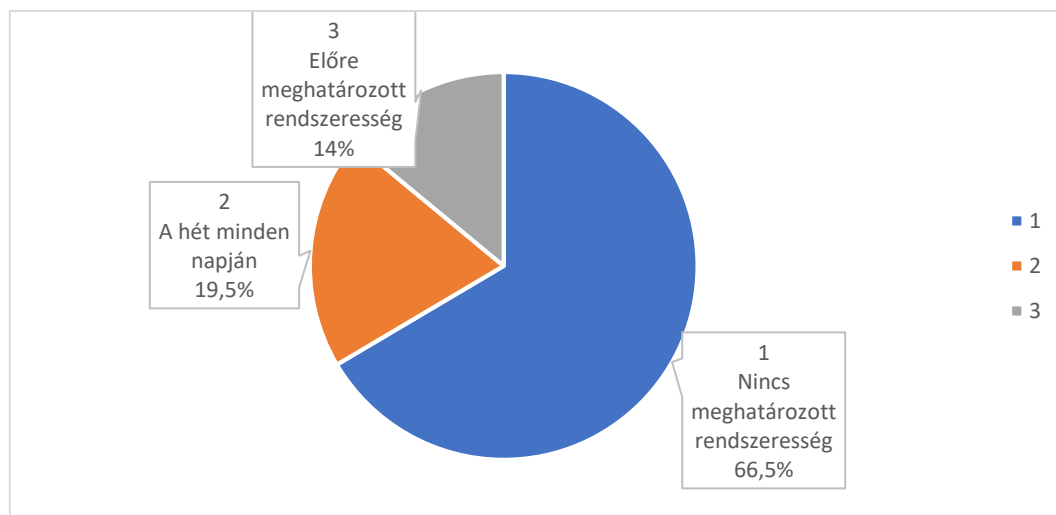
2.10. Az otthoni munkavégzés eddig ismert tendenciája

Milyen statisztikai adatok ismertek a home office munkavégzési formáról a járványhelyzet előtti időszakból?

A KSH a hivatkozott kiadványban rögzít, hogy a 144 000 távmunkásból 66,5%, azaz 96 000 fő, a távmunkások nagyobb hányada nem meghatározott rendszerességgel a munkahelyétől távol végezte a munkáját. Ezen túl az összes távmunkásnak „14%-uk előre meghatározott

rendszerességgel, míg 19,5%-uk folyamatosan, a hét minden napján munkahelyétől távol dolgozott”.

1. ábra A távmunkavégzés rendszerességének aránya



Forrás: Saját összeállítású ábra a KSH (2020) távmunkára és home office-ra vonatkozó kiadványa alapján

A felmérések szerint összesen a 144 000 távmunkás 89 %-a végezte otthonról a munkáját, amely számításunk szerint a home office-ban (otthoni munkavégzésben) foglalkoztatott személyeknél a 96 000 főhöz viszonyítva megközelítőleg 85 440 főt jelent (KSH, 2020).

Itt máris rámutatunk a statisztikák részben nem megfelelő fogalomhasználatára. Az odáig helyes, hogy a távmunka végezhető otthon és nem otthon is, ugyanakkor helytelennek véljük azt a megközelítést, hogy a home office keretében végzett tevékenység végezhető nem otthon is. A home office – vagy otthoni munkavégzés – fogalmi eleméhez a leginkább otthon végzett tevékenység köthető, de ebben a körben az otthon kisség kitágított fogalmát kell érteni.

Ahogy említettük - az előbbiektől eltekintve - ugyanakkor a lényeges azonosság, hogy a távmunkavégzés és a home office munkavégzési formával érintettek milyen személyes jellemzőkkel bírnak. A hivatkozott kiadvány kiemeli – amely talán elsőre meglepőnek is tűnhet –, hogy a home office a 25–39 évesek körében volt a legnépszerűbb. A távmunka kapcsán – amelynek a statisztika szerint eleme a home office munkavégzési forma – az otthonról végzett távmunka aránya a 15–24 évesek körében volt a legalacsonyabb. Az előbbi két adatból egyértelműen azt véljük megállapíthatónak, hogy az addigi tendencia szerint a home office,

olyan fiatal, illetve fiatal-középkörű munkavállalókat érinthet, akikkel szemben a munkáltatójuknak már vélelmezhetően fennáll a bizalma.

A felmérésekből megállapítható az is, hogy a home office leginkább a szolgáltatási szektorban, a szellemi munkát végző alkalmazottakat jellemző munkavégzési forma. A fizikai munkát végzőkre ez a foglalkoztatási forma kevésbé jellemző. Elkerülve a részletes, százalékos pontossággal megadott mutatók felvázolását általában elmondható, hogy Nyugat- és Közép-Dunántúlon népszerűbb az otthoni munkavégzés (KSH, 2020).

2.10.1. Az otthoni munkások személyes jellemzője

Milyen személyes státusz jellemzi az otthoni munkát végzőket?

Következőkben a nemek, valamint családi állapot szerinti felosztást tekintjük át a távmunka tekintetében. A könnyebb átláthatóság értelmében statisztikákban szereplő számokat százalékos arányban szemléltetjük.

A KSH (2018) felmérése alapján távmunkában, illetve home office-ban foglalkoztatott nők és férfiak körülbelül 45 % - 55 % arányban oszlottak meg. Ezen arányok a későbbi vizsgálati kritériumok esetén szinte mindvégig megmaradnak.

A nemek megoszlásánál nagyobb különbségek mutatkoznak a családi állapot tekintetében. Jellemzően a nem egyedülálló személyekre -azon belül is házastársi, élettársi kapcsolatban állók- jellemző a táv- és otthoni munka. Ezen jelenség magyarázható azzal, hogy a távmunkában foglalkoztatottak közül a fiatal-középkorúak képviselik magukat a legtöbben, akik jellemzően házassági vagy élettársi kapcsolatban élnek.

A háztartásban élő gyermekek száma is befolyásoló tényezőként hat a távmunkában dolgozók arányát. A KSH adatai alapján, amíg a gyermektelen munkavállalók 60%-át tették ki, addig az egy gyermekes családok 21%-át és a két gyermekesek már csak 13%-át tették ki az összes táv- és otthoni munkában foglalkoztatott személyek számának. Ezen adatok a hatékony munkavégzéssel kapcsolható össze. Gyermek vagy gyermekek jelenléte nagyban megnehezíti, sokszor ellehetetleníti az otthoni munkavégzést.

A távmunkát és a home office munkavégzést befolyásoló tényezők kapcsán szót kell ejteni a házastárs vagy élettárs aktivitásáról is. A felmérés alapján távmunka leginkább azon foglalkoztatottak esetében jellemző, ahol az érintett személy házastárs vagy élettársa szintén foglalkoztatott (KSH, 2018).

A fentiekből megállapítható, hogy távmunkára legjellemzőbb csoport tagjai úgy jellemezhetők, - a fent vizsgált kritériumok alapján- mint gyermektelen, férfiak, akik házas- vagy élettársukkal egyetemben foglalkoztatottak.

2.10.2. Az egyes foglalkoztatotti csoportok otthoni munkavégzése

Milyen foglalkoztatotti csoportok otthoni munkavégzésére térnek ki a statisztikák?

Ahogy már korábban említettük a KSH és a hatályos jogszabály is definíciók sokaságát használja, amelyek viszont nem mindig esnek egybe. Erre sokadszorra is fontosnak tartjuk felhívni a figyelmet már csak azért is, mert statisztikai adatok tömege csak a jövőben válik ismertté. Így aki ezek kapcsán kíván megállapításokat tenni, annak a pontos fogalmi alapvetés nélkülözhetetlen kelléke.

A KSH (1993) definícióként szereplő „alkalmazott” jelenti a vállalkozásnál, költségvetési, társadalombiztosítási, illetve non-profit szervezetnél, egyéni vállalkozónál rendszeres jövedelemszerző munkával rendelkező munkavállalót, beleértve a szezonális munkást, a vonatkozási héten munkát végző alkalmi munkást, a dolgozó diákot. A kategóriába sorolásnak nem feltétele, hogy a munkavégzés legális keretek között történjen. Az alkalmazott pénzbeli vagy természetbeni díjazásban részesül, mely egyáltalán nem, vagy döntően nem függ a gazdálkodó szervezet eredményétől. Az alkalmazotti csoportról megállapítható, hogy a foglalkoztatotti csoportnál szűkebb halmazt jelöl meg. Ugyanis a „foglalkoztatottak” a KSH módszertani magyarázata értelmében magukban foglalják az „alkalmazottak” mellett még többek között az egyéni vállalkozókat is. Bár ide sorolja a KSH a különböző jogi személyek és szervezetek tagjainak tagi munkavégzés jogcímen végzett munkáját, álláspontunk szerint ezek inkább a társasági jog körében vizsgálándók, hiszen minden ilyen jogviszonyban való munkavégzésnek előfeltétele a társasági tagság – lásd társas vállalkozás és szövetkezet tagjának tagként való munkavégzés. A foglalkoztatottak nagy halmazát jól mutatja ennek a statisztikai módszertan szerinti definíciója. Ennek értelmében „foglalkoztatott, aki a referencia-időszakban (ún. vonatkozási héten), legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol” (KSH, 1992).

Jól mutatja egyébként a jogtudomány és a gazdaságtudomány fogalmi eltérését az, hogy a társadalombiztosítás ellátásairól szóló 1997. LXXX. törvény 4. § i) pontja– és az e törvény

helyébe 2020. július 1-től lépő új törvény - szerint a foglalkoztatott az, „aki nem minősül egyéni, illetve társas vállalkozónak és foglalkoztatója biztosítással járó jogviszony keretében foglalkoztatja”. Szemmel látható viszont, hogy a statisztikai megközelítés értelmében az egyéni és társas vállalkozó is foglalkoztatottnak minősül. Egyetértünk a KSH (2020) kiadvánnyal abban az értelemben, hogy a statisztikák szempontjából a távmunka és home office kapcsán az alkalmazotti státusz bír relevanciával. Ide kapcsolódóan megállapítható, hogy bár a statisztikai fogalom az alkalmazottak alatt munkavállalókat említ, a KSH módszertani útmutatójából kitűnik, hogy ebbe a körbe sorolandók a különböző közszolgálati – így különösen közalkalmazotti, köztisztviselői és a kormánytisztviselői – jogviszonyok is.

Végezetül látható, hogy azon személyek, akik gazdasági, illetve statisztikai értelemben az „alkalmazott” fogalom alá esnek, addig a jogi értelemben ezen személyeket – nem öncélúan, hanem a jogszabályokból kifolyólag – foglalkoztatottaknak, illetve többször az egyszerűsítés kedvéért munkaviszony-jellegű jogviszonyban foglalkoztatottaknak nevezzük. A KSH fogalommagyarázata értelmében a foglalkoztatottak olyan csoportot is magukban foglalnak, amelyek a hatályos jogszabályok szerint nem tartoznak ide. Összefoglalva az előbbieket kiemeljük, hogy a jogi értelemben vett foglalkoztatottnak a gazdasági, illetve statisztikai értelemben vett alkalmazottak felelnek meg.

Milyen relevanciával bírnak e körben az önfoglalkoztató egyéni vállalkozók?

Az egyéni vállalkozó kapcsán ugyanakkor nem szabad elfelejteni, hogy a jogi dilemmák során is kitértünk azon egyéni vállalkozók helyzetére, akik jogi értelemben véve önfoglalkoztatók, de tényszerűleg sajátos függőségi helyzetükre tekintettel munkaviszonyban kellene állniuk. Az ilyen személyek számára és egyéb adataira nézve természetesen nincs és nem is lehet statisztikai adat. Sőt, ezen személyeknek is csak bizonyos csoportja kapcsán lenne lehetősége bíróságnak egy adott munkaügyi perben kimondani, hogy ők valójában munkaviszonyban állnak a megbízójukkal vagy megrendelőjükkel. A szakirodalom mindenképpen úgy tartja, hogy a munkajog hatálya alóli menekülést általában véve váltságtünet közé kell sorolni. (Nádas et al, 2018).

Habár konkrét statisztikai számokra nem számíthatunk, a tendencia kapcsán egy lényeges dologra szeretnénk előre felhívni a figyelmet. Kezdőpontként onnan érdemes kiindulni, hogy az egyéni vállalkozói tevékenységet folytató önfoglalkoztatók száma az utóbbi években dinamikus módon növekedett. A KSH szerint, amíg 2015 elején az összes szektorban együttvéve

közel 394 000 fő volt egyéni vállalkozó, addig ez a szám 2020 májusában már meghaladta a 540 000 főt (KSH, 2015, 2020a). Az egyéni vállalkozók együttes számánál kifinomultabb értékeket mutathat a jelen tanulmánnyal összefüggésben az, hogy hányan nem szüneteltetik az egyéni vállalkozói tevékenységüket. Értelmszerűen a szünetelő egyéni vállalkozó a hatályos jogszabályok értelmében nem fejthet ki ilyen tevékenységet. A KSH szerint a jelenleg szünetelők a fenti számból közel 113 000 fő, amelyből kicsivel több mint 44 000 fő 2020 március eleje óta szünetel (KSH, 2020b).

Álláspontunk szerint amennyiben a járványügyi veszélyhelyzet, illetve válsághelyzet elmúlása után az egyéni vállalkozóként bejelentkezett – és nem szünetelő - személyek száma dinamikusabban növekszik, mint az alkalmazotti létszám, az alábbi következtetések vonhatók le:

- egyre nagyobb számban vannak olyan személyek a piacon, akik jogi értelemben véve egyéni vállalkozó önfoglalkoztatók, tényszerűleg alkalmazottak;
- az a mérték, amely a várt egyéni vállalkozóként regisztrált személyek számát meghaladja, részben vagy egészben valójában alkalmazott volna;
- az olyan alkalmazottak, akik az erre irányuló munkavégzésüket jogilag egyéni vállalkozóként végzik, kikerülnek a szigorú munkajogi védelem alól;
- az egyéni vállalkozóvá vált alkalmazottak a statisztikákban sem mérhetők, ilyen értelemben is kikerülnek az állam látószögéből;
- a home office egy atipikus munkavégzési forma, amely már a jog keretein belül is egy kötetlenebb foglalkoztatási formát jelent;
- sok esetben a valóságban első látásra sincs különbség egy otthoni munkát végző munkavállaló és egy otthonában megbízási vagy vállalkozási szerződést teljesítő vállalkozó között;
- az otthoni munkavégzés keretében foglalkoztatott személyek munkáltatója pénzügyi és munkajogi szempontból is érdekelt lesz abban, hogy az alkalmazott személy a jövőben e tevékenységét megbízási vagy vállalkozási szerződés keretében teljesítse otthonról;
- az egyéni vállalkozók számára ott érdemes ilyen téren figyelemmel lenni, amely tevékenységek otthon is végezhetők.

Látható, hogy az előbb lényegesen többet foglalkoztunk az egyéni vállalkozókkal, mint az alkalmazotti formába tartozó jogviszonyokkal. Ezt azzal indokoljuk, hogy ezek a személyek

nagyon hamar eltűnhetnek a statisztikák sorai között és a tendenciák mutatóin kívül eshetnek. Magyarországon az utóbbi években az egyéni vállalkozás az alacsony pénzügyi terheknek köszönhetően nagyon népszerű lett, ugyanakkor az előbb említett veszélyt is magában hordozhatja.

2.11. Munkaerőpiaci tendenciát tükröző statisztikai adatok

2.11.1. A home office és a nyilvántartott álláskeresők közötti összefüggés

Milyen jelentőséggel bír a nyilvántartott álláskeresők számára vonatkozó statisztika az otthoni munkavégzés kapcsán?

Nyilvántartott álláskeresők kapcsán a KSH részletes elemzéseket egyelőre – érthető módon – még nem tett közzé, ám a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) hivatalos felületén már fellelhetők olyan gyorsjelentések a munkaerőpiaci helyzetről és trendekről, amelyek alapvető fontossággal bírnak. Számunkra az első releváns kapcsolódó adathalmaz a 2020. márciusát jellemző munkapiaci trendek. Az erről szóló NFSZ (2020) jelentés 2020. márciusában 281 300 nyilvántartott álláskereső főt írt le, amely kapcsán egy, a korábbi trendhez képest új irány figyelhető meg. Eszerint a nyilvántartott álláskeresők száma 0,9 %-kal, számszerűleg 2400 fővel nőtt a 2019. márciusi adatokhoz képest. Ez a tendencia a magyar munkaerőpiacon újnak a számít. A járvány kirobbanását megelőzően tekintve például a 2020 januári és februári adatokat megállapítható, hogy az ominózus márciusi trendváltásig a munkaerőpiacon a nyilvántartott álláskeresők száma – 2020 januárban 1,7 %-kal, 2020 februárjában 0,6 %-kal az előző év megegyező hónapjához képest - csökkent (NFSZ, 2020a, 2020b).

A járványhelyzet csúcspontját tekintve a 2020. áprilisi adatokról szóló jelentést véljük figyelemfelkeltőnek. Ebből látható, hogy idén áprilisban 330 700 fő álláskeresőt tartottak nyilván, ami az egy évvel korábbi adatokhoz képest 26,5%-os, számtanilag 69 000 fős emelkedést jelent. Még annyit érdemes hozzátenni ezekhez az adatokhoz, hogy az álláskeresők közel fele semmilyen pénzbeli ellátásban nem részesült. Ugyanakkora pénzbeli ellátásban részesülők között a korábbihoz képest enyhén megnőtt azoknak a száma a szociális támogatásban részesülőkhez képest, akik álláskeresői ellátásban részesültek. Az álláskeresői ellátásban részesülők száma a pénzbeli ellátásokon belül eddig 51-54% körüli helyet foglalt el, az áprilisi adatok szerint viszont közel 62 %-ról beszélhetünk jelenleg. Ez igazolja azt, hogy a járványhelyzet folytán a munkáltatóknak olyan munkaerőt is le kellett építeniük, akik egyébként már egy meghatározott ideje jelen vannak a munkaerőpiacon, hiszen az

álláskeresői ellátások leginkább biztosítási típusú ellátások és így előfeltételezik az államháztartásba való előzetes járulékfizetést (NFSZ, 2020c).

A továbbiakban mielőtt a részletekbe bocsátkoznánk, a tisztánlátás kedvéért meg kell határozni a nyilvántartott álláskeresői státusz fogalmát. Látható a lenti fogalomból, hogy szűkebb kört takar, mint a munkaviszonnyal nem rendelkezők köre. A definíció legfontosabb elemei közé sorolható, hogy nyilvántartott álláskereső nem áll munkaviszonyban, annak ellenére, hogy a jogviszonylétesítés feltételeivel rendelkezik. Ezenfelül kritérium, hogy az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik és az álláskeresőnek nyilvánítja. További feltételeket is tartoznak ide, melyeket a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 6. §-a tartalmaz.

Véleményünk szerint a korábban ismertetett statisztikai adatok függvényében a fő kérdés az, hogy az alkalmazotti leépítés mely munkaerőpiacon jelenlévő személyi csoport kapcsán volt jelen leginkább.

Ez azért kulcskérdés, mert lényegében megmutatja számunkra, hogy melyek azok a szektorok, ahol nem tudták kialakítani a távmunkavégzést vagy annak valamely formáját – statisztikai értelmezés szerint lásd otthoni munkavégzés.

Általánosságban elmondható, hogy a megelőző évhez képest 89,6%-kal nőtt az új belépők száma az álláskeresői nyilvántartásba (NFSZ, 2020c). A korábban feltett kérdés megválaszolása azonban a részletekben rejlik. A távmunka, illetve az otthoni munkavégzés teljesítése kapcsán az alábbi következtetéseket kell levonni. Általánosságban olyan szektorokban van vagy lehet jelen a távmunka, vagy az otthoni munkavégzés, amelyekben az elmúlt időszakban nem vagy más szektorokhoz képest kevésbé nőtt a munkájukat elvesztők száma.

Van-e összefüggés a home office munkavégzés és az iskolázottság között?

Az NFSZ. 2020-as évi nyilvántartott álláskeresői jelentései ezen összefüggés kapcsán is beszédesnek mondhatók. Hipotézisünk jelen esetben az - amelyet egyébként a korábban idézett KSH (2020) távmunkavégzéssel összefüggő kiadványa is -, hogy az otthoni munkavégzés jellemzően a felsőfokú végzettséggel rendelkező, szellemi tevékenységet végzők között a legnépszerűbb. Ezt a nyilvántartott álláskeresői iskolázottsági adatai alátámasztani látszanak. Ugyanis amíg 2020 januárjában felsőfokú végzettséggel rendelkezők 6,2 %-a (NFSZ, 2020a) volt a nyilvántartott álláskeresőknél, addig 2020 áprilisában ez az arány a nyilvántartott

álláskeresőik között szintén 6,2 % volt (NFSZ, 2020c). Ebből azt a következtetést vonjuk le, hogy az otthoni munkavégzésre való átállás továbbra is sikeresnek mondható felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében.

Megfigyelhető sajátos területi megoszlás az otthoni munkavégzés teljesítése körében?

Kiemeljük, hogy a korábban idézett KSH (2020) kiadvány a távmunka és az otthoni munkavégzés kapcsán kimutatta, hogy ez a munkavégzési forma Nyugat- és Közép-Dunántúlon van leginkább jelen. Ezzel szemben pedig Észak-Alföldön és Észak-Magyarországon a legalacsonyabb az otthonról végzett távmunka.

Ha összevetjük ezzel a nyilvántartásba vett álláskeresőik számát, akkor látható, hogy összességében ezen álláskeresőik száma Nyugat- és Közép-Dunántúlon a legkisebb és Észak-Magyarországon és az Észak-Alföldön a legmagasabb a 2020 áprilisi kimutatások szerint. E számok mellett viszont meg kell azt is említeni, hogy ezen térségek önmagukhoz képest rendkívül rosszul teljesítettek a járványhelyzetben, ugyanis a nyilvántartott álláskeresőik száma az áprilisi kimutatások szerint a tavalyi évi azonos időszakhoz képest több, mint 50%-kal nőtt Nyugat-Dunántúlon, közel 25%-kal emelkedett Közép-Dunántúlon (NFSZ, 2020c).

2. táblázat Nyilvántartott álláskeresőik regionális megoszlása

Régió	2020. március álláskeresőik (fő)	2020. áprilisi változás (fő)	Különbség %-ban
Közép-Magyarország	44 514	+9245	+26,2
Közép-Dunántúl	28 380	+5544	+24,3
Nyugat-Dunántúl	26 335	+9071	+52,5
Dél-Dunántúl	42 577	+4394	+11,5
Észak-Magyarország	69 938	+5958	+9,3
Észak-Alföld	76 700	+6656	+9,5
Dél-Alföld	42 290	+8593	+25,5

Forrás: Saját összeállítás az NFSZ (2020, 2020c) márciusi és áprilisi összefoglaló jelentése alapján.

Ebből két következtetést vonunk le. Egyfelől, mivel jóval alacsonyabb – fele, illetve közel harmada – a Nyugat- és Közép-Dunántúlon nyilvántartott álláskeresők száma az Észak-Alföldön és Észak-Magyarországon nyilvántartott személyeknél. Ez azt jelenti, hogy ezen nyugati régió – az önmagához képest a járványhelyzetben sok álláskeresőt produkálva is – ezzel is igazolhatóan át tudott állni a távmunkára, illetve az otthoni munkavégzésre.

Másfelől az önmagához képest alacsony álláskeresőt magának tudó nyugati régióban hirtelen saját viszonylatukban megugrott az álláskeresők száma. A saját korábbi statisztikájukhoz képest az álláskeresők számának növekedése sokszorosa még az északi régiónak a saját statisztikája szerinti előző évi állapothoz képest.

Összességében elmondható, hogy a járvány alatt a kevés álláskeresői létszám megalapozza azt az állításunkat, hogy a távmunkára és az otthoni munkavégzésre való átállás sikeresnek tekinthető. A saját adatokhoz képest megfigyelhető hirtelen növekedés pusztán azt tükrözi vissza, hogy e térségben eleve magas a foglalkoztatottsági ráta.

Ugyanakkor e körben szeretnénk még egy fontos adatra rámutatni. Magyarország hét régiójában a 2020. áprilisi adatok szerint összesen körülbelül 49 000 nyilvántartott álláskereső került be a statisztikákba (NFSZ, 2020c). Ezzel együtt az is megfigyelhető, hogy bár a számokban vannak eltérések e régiók között, mértéküket tekintve ezeket egyáltalán nem gondoljuk túlzónak, továbbá ezek leginkább a lakosságszámból fakadnak. Ezért végezetül azt a megállapítást tesszük, hogy a korábban Nyugat-Magyarországra jellemző távmunka és otthoni munkavégzés minden régióban megvetette valamilyen mértékben a lábát.

Alátámasztható-e az otthoni munkavégzés sajátos területi megoszlása az internet használatról beszámoló statisztikákból?

A KSH (2020c) által végzett felmérés alapján a koronavírus megjelenését követő időszakra tekintve a vezetékes internet-előfizetések száma megnövekedett. Budapesten és a nagyobb városok agglomerációjában, valamint a Balaton környékén volt kimagasló az előfizetések száma. Még az ország észak-keleti felében regisztrálták a legkevesebb internet előfizetést. A fenti folyamat két tényezőnek köszönhető. Első az online oktatásra való átállás, amely következtében a tanév teljesítése elképzelhetetlen internet kapcsolat nélkül.

A digitális oktatás viszont még nem ad magyarázatot arra, hogy miért pont a fenti régiók emelkedtek ki az országos statisztikákból. Véleményünk szerint a távmunka, valamint a home office előtérbe kerülésében rejlik a válasz. Korábbi megállapításunkat alátámasztva látható a távmunka, illetve home office kapcsán, hogy a városokra, területi elosztás alapján pedig a Közép és Észak-Dunántúli régióra tekintetében a legjellemzőbb. A balatoni régió tekintetében továbbá megjegyzendő, hogy ott többnyire nyaraló ingatlanok találhatók. Ezen ingatlanok a jelen helyzetben elhelyezkedésük tekintetében megfelelőbb környezetet biztosítanak a távmunkában, home office-ban dolgozók számára (Pintér & Marjanovic, 2020.03.22).

2.11.2.Összefüggés az üres álláshelyek száma és az otthoni munkavégzésre való átállás sikeressége között

Mely gazdasági ágazatoknak lehet jellemzője az otthoni munkavégzés?

A vizsgálatunkban nagy szerepet tulajdonítunk annak, hogyan alakultak az üres álláshelyek. A KSH módszertani magyarázata értelmében üres álláshelynek számít „az adott munkáltatónál újonnan létesített, megüresedett, illetve olyan, a közeli jövőben (3 hónapon belül) megüresedő álláshely, melynek munkaszerződéssel alkalmazott munkaerővel történő betöltésére a munkáltató aktív lépéseket tesz” (KSH, 2006). Nem sorolja ide a statisztika többek között a munkaerőközvetítés, valamint a polgári jogi szerződésekkel foglalkoztatott személyeket, továbbá a tanulmányhoz kapcsolódó, kötelező gyakorlatban résztvevőket sem, akik ezért nem részesülnek munkadíjban. Az utóbbi felsorolás csak példálózó, hiszen az üres álláshely fogalom lényege az, hogy lefedi az alkalmazásban álló személyek kemény magját.

Ezek alapján viszont az üres álláshely mutatói alkalmasak arra, hogy konzekvenciákat vonjunk le a jövőre nézve is. A fenti fogalom alapján kissé leegyszerűsítve elmondható, hogy a magas számú üres álláshely azt jelenti, hogy a munkáltatók magas számú álláshelyet kíván betölteni, tehát munkaerőre van szüksége. Ha az üres álláshelyek száma alacsony, akkor valamilyen oknál fogva a munkáltatók kevesebb álláshelyet kívánnak betölteni, azaz kevesebb a munkaerőigényük. A járványhelyzetből kiinduló válság eredményét jól mutatja, hogy a versenyszférában amíg 2019. I. negyedévében az üres álláshelyek száma közel 58 000 – és a 2019-es év minden negyedévében 51 000 felett – volt, addig 2020. I. negyedévében gazdaságilag is megérezve a koronavírus hatását, már csak 34 000 volt ez a szám. Pozitívumént emeljük ki, hogy a költségvetési szervek kapcsán – ide ne értve a fegyveres erőket – az üres álláshelyek számában enyhe növekedés volt tapasztalható. Az üres álláshelyek gazdasági

ágazatonkénti vizsgálata során lényeges, hogy adatok itt is csak az idei év I. negyedévére nézve állnak rendelkezésre. E kapcsán meg kell említeni, hogy az összehasonlítást nem csak az előző év utolsó negyedévéhez viszonyítva kell megtenni, hanem az előző év vagy évek azonos időszakához képest is. Ennek fényében kimondható, hogy összességben az ipar 2019. I. negyedévében a közel 22 000 üres álláshelyet számított, addig a 2020. I. negyedévében ez a szám körülbelül 12 000 álláshelyre csökkent. Az ipari tevékenységeken belül ezen üres álláshelyek nagyját a feldolgozóipar adta, ennek tudható be a hatalmas csökkenő érték. Mindemelett jelentős csökkenés tapasztalható a kereskedelem és gépjárműjavítás, szállítás és raktározás, szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás, valamint az ingatlanügyletek területén jelenlevő üres álláshelyek számában (KSH, 2019, 2020d).

3. táblázat Üres álláshelyek száma néhány reprezentatív gazdasági ágazatban

Időszak	Néhány reprezentatív ágazat (darab)				Összesen nemzetgazdaságban (darab)
	Ipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás	Ingatlan- ügyletek	
2018. I. negyedév	25 473	5215	2661	428	79 428
2019. I. negyedév	21 923	6742	2919	402	80 561
2020. I. negyedév	12 246	3736	926	296	58 233

Forrás: Saját összeállítás a KSH (2019, 2020d) üres álláshelyek számára vonatkozó statisztika alapján.

Véleményünk szerint a fenti üres álláshely csökkenés két okra vezethető vissza. Egyfelől a megnevezett gazdasági ágazatokban a koronavírus által okozott élethelyzet vagy az ehhez kapcsolódó válság miatt csökkent a kereslet. Másfelől pedig a fent megnevezett ágazatokban a munka nem végezhető el alternatív munkavégzési módokkal, így különösen otthoni

munkavégzés vagy távmunka kapcsán. Ez utóbbira kiváló példa a különböző ipari tevékenységekben történő üres álláshely visszaesés.

2.11.3. A home office munkavégzéssel kapcsolatba hozható egyéb statisztikai adatok

Milyen tendenciát irányoznak elő az adatforgalomról szóló statisztikák?

Az otthoni munkavégzés és a távmunka elterjedésére közvetett bizonyítékok is szolgálnak. Ilyen bizonyítéknak értékeljük a vezetékes és a mobilhálózat adatforgalmának időbeli alakulását. Sajnos e téren a negyedéves adatszolgáltatás végett még csak az I. negyedévre nézve nyilvánosok a számok, ám már ebből is levonhatók a következtetések. A vezetékes letöltési forgalom, vezetékes feltöltési forgalom és a mobilhálózat adatforgalma (hang- és mobilinternet) egyaránt növekedett az előző évek azonos I. negyedéveihez képest. Természetesen a növekedés évek óta általános jelenség a digitalizáció elterjedésével, de a 2020. I. negyedévi adatok a megszokottnál dinamikusabb tendenciát mutatnak.

4. táblázat A vezetékes- és mobilhálózat összesített adatforgalma

Időszak I. negyedév	Vezetékes letöltési forgalom (petabyte)	Vezetékes feltöltési forgalom (petabyte)	Mobilhálózat adatforgalma (petabyte)
2016. I. negyedév	402,3	174,3	16,2
2017. I. negyedév	451,1	194,7	25,3
2018. I. negyedév	662,1	255,4	49,5
2019. I. negyedév	747,4	235,9	72,9
2020. I. negyedév	1 200,8	367,3	124,4

Forrás: Saját összeállítás a KSH (2016, 2017, 2018b, 2019a, 2020e) vezetékes és a mobilhálózat adatforgalmának időbeli alakulásának adatai alapján.

Van-e összefüggés a táppénz és a home office között?

Az otthoni munkavégzésre és távmunkára való átállás kapcsán közvetett információval szolgálhat az egészségbiztosítási ellátásban részesülők száma. E statisztikai adatból egyelőre még csak a 2020. márciusi eredmények elérhetők, ugyanakkor ez is előirányoz olyan következtetéseket, amelyek figyelemfelkeltők lehetnek. Habár ez a hatályos jogszabályokból nem következik, mondhatni közismert trend, hogy az alkalmazott személy – sok esetben munkáltatói felhívásra – kiírta magát táppénzre (Halmos & Kártyás, 2019). Ez nyilvánvalóan akkor merülhet fel, amennyiben a munkáltató vélhetően csak átmenetileg nem kívánja foglalkoztatni az adott alkalmazottat. Az ilyen megoldás szemben azzal, hogy az államháztartásra nézve káros és hátrányos, a munkaviszony-jellegű jogviszonyban állók számára nagyon is kívánatos lehet. A munkáltató minimalizálhatja a munkáltatással összefüggő költségeit, a munkavállaló pedig részesül társadalombiztosítási ellátásban. Fontos, hogy a táppénzre való jogosultság előfeltételezi a felek között fennálló jogviszonyt. Így az alkalmazott jogviszonya tevékenység kifejtése nélkül is fennáll, de a munkáltatónak pedig ezidő alatt nem kell foglalkoztatnia.

Tipikus példa lehet az ilyen célú táppénzre minden olyan munkakör keretében végzett tevékenység, amely időszakosan, esetleg az év valamely szakaszához kapcsolódóan nem folytatható.

A koronavírus által okozott válsághelyzet kapcsán is a legtöbb munkáltató minden bizonnyal időleges visszaesést vélelmezett. Nem szabad megfeledkezni arról, hogy az újonnan kialakult válsághelyzet előtt a munkaerőpiac munkaerőhiánytól szenvedett több ágazatban is, amelyet jól mutat, hogy a korábban bemutatott nyilvántartott álláskeresők száma 2020. márciusáig dinamikus csökkenést, illetve a munkáltatók munkaerőigénye is – az üres álláshelyek statisztikája szerint – magas számot írt le a március utáni adatokhoz képest.

Táppénzes állomány kapcsán a 2020. márciusi statisztikai adatok értelmében a mostani alkalmazásban álló táppénzesek napi átlagos létszáma meghaladja a 62 000 főt, amíg ez a szám 2019-ben csak közel 58 000 fő, 2018-ban 56 000 fő körül alakult. Az alkalmazásban állók táppénzes napjainak számát tekintve az idei év márciusában közel 200 000 nappal töltöttek többet táppénzen, mint a megelőző évek azonos időszakában.

5. táblázat A táppénzen lévő személyek- és a táppénzes napok száma

Időszak	Alkalmazottak		Egyéni és társas vállalkozók	
	Táppénzen lévő száma (fő)	Táppénzen töltött napokszáma	Táppénzen lévők száma (fő)	Táppénzen töltött napokszáma
2018. március	56 077	1 738 400	8 965	277 900
2019. március	57 795	1 791 700	8 407	260 600
2020. március	62 434	1 935 500	7 898	244 800

Forrás: Saját összeállítás a KSH (2018c, 2019b, 2020f) egészségbiztosítási ellátásban részesülők táppénzes adatai alapján.

Végül itt röviden még egy érdekes jelenségre mutatnánk rá. A táppénzes statisztika kapcsán 2020. márciusában az egyéni és társas vállalkozások tagjai közül kevesebben mentek táppénzre, így összeségében kevesebb napot is töltöttek táppénzben, mint a megelőző évek azonos időszakában. Ezt a tendenciát az alapozhatja meg, hogy az egyéni vállalkozók e helyzetben jellemzően inkább a tevékenység szüneteltetése, mintsem a táppénzes állományba menetel mellett foglaltak állást. Itt ismételten hangsúlyozzuk az egyéni vállalkozók körütekintő értelmezését, hiszen ahogyan korábban kifejtettük egyesek közülük valójában alárendelt munkaviszony-jellegű jogviszonyban alkalmazott személynek minősülhetnek. Így kijelenthetjük, hogy minden bizonnyal a szünetelők – azaz nem táppénzen lévő egyéni vállalkozók – egy része, ha nem jelentős hányada azért szünetelteti tevékenységét, mert megbízója – valójában munkáltatója – ezt megköveteli tőle. Így lényegében semmilyen költsége nem lesz a munkáltatónak ezen személyekkel. Ugyanakkor, mivel az egyéni vállalkozó sem fizet járulékot ezidő alatt, a társadalombiztosítási ellátásra sem lesz jogosult.

Az előbbi adatokkal összefüggésben a következtetésink a következők. Bár a statisztikák a jövőben új adatokkal fognak kiegészülni, már most megállapítható, hogy 2020. márciusban a koronavírus megjelenésekor az olyan személyek, akiknek a munkáltató számít a munkaerejére hosszú távon - de személyes vagy munkaköri okok miatt otthoni munkavégzésre nem tudnak átállni – valamilyen részben táppénzes állományba vonultak. Fontos, hogy ahol a munkáltató hosszú távon sem számít az alkalmazott munkaerejére – akár éppen azért, mert nem tudott

átállni otthoni munkavégzésre vagy mert az átállás ezen munkakörben fogalmilag kizárt -, ezen személyek statisztikái a munkanélküliek, illetve a nyilvántartott álláskeresők között keresendő.

2.12. Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai

Milyen hatással van a home office a munkáltatóra, illetve a munkáltatásra?

Következőkben összegyűjtjük, hogy a távmunka, illetve a home office milyen előnyöket, valamint hátrányokat rejt magában. Vizsgálódásunk külön hangsúlyt fektet a munkáltatói, és a munkavállalói oldalra is. Fontos, hogy ez olyan kérdéskör, ahol már szinte csekély annak a relevanciája, hogy az otthoni munkavégzés fogalma megegyezik-e valamilyen részben a távmunka definíciójával, avagy sem.

Első körben e szempontokat a munkáltató nézőpontjából érdemes vizsgálat alá vonni, hiszen a munkaviszony-jellegű jogviszonyok alapvető hierarchikus jellege értelmében, ami nem vonzó a munkáltató számára, az kevés valószínűséggel kerül alkalmazásra.

A munkáltató számára előnyök a következőkben öltének testet.

Munkavállalók számára ösztönző hatással bír, motiváltabbak lesznek a munka elvégzésében. A munkavállalók motiválását egy szervezetnek stratégia prioritásként kell kezelnie, amely elvezeti a sikerhez a gazdasági egységet. Egy általunk vizsgált felmérés alapján az otthoni munkavégzés pozitív hatással volt a munkamotivációra. Ennek indokaként említik, hogy az autonómia érzése az elvégzendő feladat iránti felelősségérzetet is növeli. Továbbá a munkáltató az otthoni munkavégzés lehetőségével kifejezi a munkavállalóba vetett bizalmát, amelyet a munkavállalók meg kívánnak tartani (Hill, Ferris & Märtinsona, 2003).

Munkával töltött órák száma növekszik. A mindennapi élet velejárója, hogy a munkavállalóknak esetenként elintézendő ügyeit nem tudják a munkaidő utánra időzíteni. Klasszikus esetben ilyenkor egész napra kiesnek a munkavégzés alól, holott előfordulhat, hogy csak néhány órás vagy perces műveletről van szó. Ugyanez lehet a helyzet az enyhébb kórjóslatú betegségek esetén is. A távmunka, illetve home office keretein belül egyszerűen kigazdálkodható a magánéletéhez tartozó elintézni valók elvégzése a munka mellett.

Irodai helységhez kapcsolódó költségek csökkenése. Alapvetően abból indulunk ki, hogy kevesebb munkavállalónak kell irodai vagy egyéb munkaállomást biztosítani. A kevesebb irodában jelenlevő személyzet több szempontból is jelenthet költségcsökkenést. Egyrészt a

napi szükségletek kielégítését fedező költségek lesznek alacsonyabbak, másrészt a munkavégzéshez szükséges felszerelések lassabb avulása kevesebb befektetést igényel. Itt még szót kell ejteni a harmadik aspektusról, ami közvetetten jelentkezik, de hatása nem elhanyagolható. A már említett kevesebb munkavállaló számára elegendő kisebb irodahelységet is fenntartani, ami szignifikánsan csökkentheti egy vállalkozás kiadásait.

A hatékonyabb működés. A munkavállalók adott feladatokat gyorsabban végzik el tekintve, hogy a feladat elvégzése előtérbe kerül a munkaidő kitöltéséhez képest. Így különböző időkitöltő tevékenységek sem kerülnek beiktatásra, hiszen a munkavállalónak érdeke, hogy minél hamarabb végezzen a kiadott feladattal. Megállapításra került, hogy a munkavállalók munkával töltött idejére nagy hatással van a munkavégzés helye. Munkahelyen történő foglalkoztatás esetén a munkával töltött idő javarész 7-11 órát vesz igénybe. A home office keretein belül dolgozók körülbelül 1-6 órát töltenek munkával (Krantz-Kentkrantz, 2019). Munkáltatóként első ránézésre nem tűnnek csábítónak a számok, de ki kell hangsúlyozni, hogy ezen adatok csak a munkával töltött időt mutatják. A feladatok határidőre történő elvégzését nem befolyásolják.

A munkahelyi feszültség és konfliktusok hiánya. A nagyobb - de akár a kisebb - létszámú foglalkoztatottat tömörítő vállalkozások esetén elkerülhetetlenek a munkahelyen belüli konfliktusok. Ezen nézeteltérések minden esetben a hatékony munkavégzés rovására történik. Ez megnyilvánulhat abban, hogy nem működik együtt a haragos felek továbbá, feldúlt állapotban nem képesek megfelelően a feladat elvégzésére koncentrálni.

Áttérve a másik oldalra, bemutatjuk a munkáltató oldaláról felmerülő hátrányokat.

A hatékony működés romlása. Az ellenőrzés hiánya nem minden munkavállaló tekintetében előnyös. Például, aki nem képes megfelelően beosztani az idejét könnyedén lemaradásba kerülhet és ezzel a munkáltató hatékony működését jelentős mértékben befolyásolhatja. Ez hatványozottan igaz, ha egymásra épülő munkafolyamatok vannak.

Ellenőrzés és kapcsolattartás nehézsége. A munkáltató klasszikus esetben a munkavállaló irodájába, helyére lépve könnyedén ellenőrizheti és felveheti vele a kapcsolatot. A távmunka, illetve a home office esetén ennek lehetősége jóval körülményesebb. Gondolunk itt például a szigorú adatvédelmi szabályokra vagy a stabil internetkapcsolat hiányára.

A munkavállalók felkészítése. Mielőtt bevezetésre kerülne a munkahelytől távol történő foglalkoztatás, meg kell győződni arról, hogy a munkavállaló képes lesz-e az eredmények továbbítására és a kapcsolattartásra szolgáló eszközök használatra. Megfelelő oktatást kell biztosítani számára, amennyiben nem tudja azokat alkalmazni. A technológia gyors fejlődés okán az oktatás, illetve a munkavállaló képzése a későbbiekben sem elhanyagolható. Ezen oktatások online keretek között nehezebben megvalósíthatók.

Munkáltató személyes adatainak veszélye. Munkahelyen kívüli munkavégzés esetén nagyobb a kockázata annak, hogy a munkavállaló által használt számítástechnikai eszközön adatvesztés vagy adat rablás következik be. A munkáltató adataiban bekövetkezett, ilyen fajta veszteség nagy károkat okozhat. A kockázatok csökkentése érdekében a munkavégzéshez használt eszközöket el kell látni a megfelelő biztonságot nyújtó technikákkal. A legkézenfekvőbb, hogy az eszközbe -vagy az információkat tartalmazó programba - való belépéshez meg kell adni egy jelszót, ezzel megelőzhető, hogy illetéktelenek megismerjék az adatokat. Külső védelem mellett elengedhetetlen a szoftveres biztonság is, erre alkalmasak például a vírusirtó programok, valamint a tűzfal. A fentiekén túl még számos más eszköz ismert, amelyek segítségével nagyobb biztonságban tudhatók a munkáltató adatai (Day, 2017).

Munkavállaló eszközeinek hiánya. A munkavállaló megegyezés szerint használhatja a saját eszközeit. Ellenben, ha nem áll rendelkezésre vagy nem megfelelő, akkor biztosítani kell számára a munkavégzés feltételül szolgáló eszközöket, mint például számítástechnikai eszközöket, internet hozzáférést. Több munkavállaló egyedi internet bekötése, valamint eszköz biztosítása költségnövekedést okozhat.

A közös ötletelések, spontán motivációs beszédek hiánya. Egy vállalkozás működéséhez elengedhetetlen a folyamatos fejlődés és a munkavállalók lelkesedésének fenntartása. Egy közös irodai helységben mindkettő könnyedén megvalósítható. Munkavállalók kötetlen közös beszélgetése, mint egy brainstorming, inspirálóan hathat bizonyos munkakörökben. Home office esetén jóval ritkább a közös kommunikáció és amennyiben meg is valósul inkább a praktikussági szempontok dominálnak. Hozzá kell tenni, hogy a közös ötletelésre megoldást már kilátásba helyeztek. Elindultak a fejlesztések egy videokonferencia applikáció keretein belül, mely virtuálisan lehetőséget biztosít a tradicionális eszközök alkalmazására, mint a tábla vagy a post-it jegyzetek (Juhász, 2020. 06. 19).

Milyen hatással van a home office a munkavállalóra?

Áttérve a munkavállalói oldalra először az előnyök oldalát tekintjük át.

Utazási idő és költség megszűnik. A munkavállalónak nem kell a munkahelye és otthona közti távolságot mindennap megtenni, helyette azt az időt produktívan eltöltheti. Utazás hiánya gazdasági szempontból is előnyös a munkavállalóra nézve, hisz az ahhoz kapcsolódó költségek megszűnnek, mint a bérlet, üzemanyag, parkolási kiadás (Harris, 2003).

Saját időbeosztás. A feladatok teljesítésének ütemezését maga tervezheti meg. Ennek köszönhetően a magáncélú, valamint munkával kapcsolatos feladatait párhuzamosan, jóval hatékonyabban teljesítheti. Ezzel is időt nyerve magának az egyéb -szórakoztató- tevékenységek folytatására. A megfelelő időbeosztásnak is el kell sajátítani a technikáját. Nem várható el a munkavállalótól, hogy mindjárt az első otthoni munkanapjukon tökéletesen végezzék a munkáját. Ezzel összefüggésben egy általunk vizsgált tanulmány rámutatott, hogy a home office kapcsán különös tekintetet kell szentelni a folytonosságra. A produktivitásra hátrányos hatással van, rendszertelenül elrendelt otthoni munkavégzés. (Lippe Lippényi, 2019)

Nincs konkrét helységhez kötve a munkavégzés. Kitartunk azon álláspontunk mellett, miszerint a home office keretein belül elősorban otthon kell munkát végezni. Mindazonáltal nem kizárt, hogy tevékenységét otthonától eltérő helyen végezze. Több szempontból is előnyös, egyfelől a családi, baráti utazások idejére nem esik ki teljesen a munkavégzés alól. Másfelől a környezetváltozás a munkavállaló jó közérzetét segíti elő, ezzel a munkavégzése produktívabbá válik. További előnye, - mind két oldalról - hogy a meglévő munkaviszonyt nem kell megszüntetni távolabbi helyre vagy külföldre költözés esetén. Így a munkavállalónak nem kell új munkahelyet keresnie a munkáltatónak pedig nem kell megválni a már betanított dolgozótól.

A munkát zavaró körülmények megszűnnek. Munkahelyen gyakori közös apróbb szünetek beiktatása, mint például kávé szünet, cigi szünet megszűnik. Valamint a közös ebédek is akarva, akaratlanul elhúzódhatnak. A munkavégzés rendszeres félbeszakítása nagy mértékben lassítja a folyamatot. Otthoni munkavégzés alatt a munkavállaló képes jobban elmélyülni a feladatokban, nem zavarják mások, így azokat hamarabb el tudja végezni azokat.

Optimális munkakörnyezet kialakítható. Kialakíthatja a munkavállaló saját igényeknek megfelelő munkaállomását, amely a kényelmet és komfortos munkavégzést segíti elő. Szintén

a komfortérzetet segíti elő, hogy nem kell kényelmetlen formai követelményeknek megfelelő öltözetben végigdolgozni a munkanapot.

Végül áttérünk a munkavállalók home office-ban történő foglalkoztatásának hátrányaira.

Munka és a magánélet határi elmosódnak ezáltal a családi kapcsolatok megromolhatnak. Mindig és minden helyen van lehetőség a munkavégzésre. Éppen ezért nehézséget okozhat a magánélettől való elkülönítése. Gondolunk itt arra például, hogy a családi nyaralások, közös programok alatt sem marad ki a munkavégzés, ez a fajta túlzott figyelem a munka iránt a családi kapcsolatok romlásához vezethet. Másik szemszögből tekintve család esetén, a kisebb gyerekeknek idő mire megértik, hogy a szülő jelen van fizikailag és mégsem elérhető bizonyos időszakokban. Nagy feszültségeket, amely fakad abból is, hogy a szülő nem tud megfelelően haladni a kiadott feladataival. Nem tud a maga által kitűzött időben végzeni, emiatt feszülté válik és esetenként a családtagokon vezeti le a felgyülemlett stresszt (Kaufman, 2013). Tudatosan és nagyfokú együttműködéssel, akár lemondásokkal megoldható a család és munka közti egyensúly kialakítása. A család szempontjából egy harmadik problémakör lehet az, hogy a munkába eljáró személy úgy érezheti, hogy az amúgy otthon levő másik fél számára semmiség elvégezni a házimunkát is. Ezzel nagy terhet róva az otthonmaradóra.

Elszigetelődés, magányosság, túlzott munkavégzés. A távmunka, illetve a home office kapcsán említett előny, miszerint a kollégákkal való közös beszélgetések, szünetek nem veszik el az időt és folyamatos munkavégzést nem szakítják félbe, ugyanúgy lehet hátrány is. Az ember alapvetően társas lény, igényli a közösséget. Ennek hiányában magába fordul, bezárkózik és a keletkezett űrt a munkavégzéssel tölti ki. Munkáltató szempontjából előnyös, - bizonyos értelemben - de a munkát végző lelki egészségére tekintettel kifejezetten hátrányos. A munkáltatónak fel kell ismernie, ha valamely munkavállalója nem tudja megfelelően kezelni az otthoni munkavégzést. A felismerét követően a lehetőségekhez mérten minden segítséget meg kell adni a munkavállalónak. Például rendszeresebb konferenciahívást kell tartani az illetővel, át kell beszélni a problémát és megtalálni rá a közös megoldást (Mulki, 2020).

Nehezebb a munkára fókuszálni. Otthon rengeteg szórakoztatóbb elfoglaltságot talál az ember, továbbá nincs úgy ellenőrizve, mint a munkahelyén. Ezen két tény determinálja, hogy előbb-utóbb a munkavégzési motiváció csökken. Ezt eredményezheti a motiváció hiánya, hogy nem lesz képes a kiadott feladatokkal elkészülni (Sáray, 2018. 03. 14.).

Nehézségek az időbeosztás kapcsán. Amennyiben a munkavállaló nem képes beosztani megfelelően az idejét, hamar elúszhat a teendőivel. Munkahelyén a munkáltató rendszeres ellenőrzése ezt kiküszöböli, de a munkahelytől távol történő munkavégzés esetén nincs - vagy kisebb mértékben van - rá lehetőség. A felhalmozott feladatok pedig állandó nyomás alá helyezik a munkavállalót (Joni & Marijke, 2020).

2.13. Az otthoni munkavégzés gazdasági következményei

Milyen közvetlen vagy közvetett gazdasági hatása lehet a home office munkavégzésnek?

Közeledve tanulmányunk végéhez következőkben felvázoljuk az általunk vélt lehetséges jövőbeli tendenciákat a home office munkavégzéssel összefüggésben. Alapvetően arra álláspontra helyezkedtünk, hogy a válságot követő időszakban a home office munkavégzés - ahol és amilyen mértékben lehetséges - fenntartásra, bevezetésre kerül. A KSH (2020) már korábban idézett kutatása megállapította, hogy a távmunkában, valamint a home office-ban dolgozók jóval pozitívabban értékelik a munkavégzés ezen formáját. Sok munkáltató, valamint munkavállaló nem merte kipróbálni ezeket a tipikustól eltérő foglalkoztatási viszonyokat például a bizalom vagy a megfelelő infrastruktúra hiánya miatt. A koronavírus megjelenésével viszont legtöbbször rákényszerültek az átállásra. Véleményünk szerint, miután sikerül kiépíteni működőképesen egy home office rendszert, ennek egyből megtapasztalják a felek az előnyeit. (Említhető példaként a bankszektor, ahol már előre jelezték, hogy a veszélyhelyzetre tekintet nélkül alkalmazni fogják a home office-t (hvg/MTI, 2020. 05. 10.). Ezekből következően a jelenlegi válság-állapot megszűnését követően is minden bizonnyal fenntartják ezeket a foglalkoztatási formákat azok, akik erre sikeresen átálltak. Ezen felül a home office fenntartása azért sem hanyagolható el, mert számítanunk kell arra, hogy érkezhetsz egy esetleges következő hulláma a járválynak.

A home office általunk várt széleskörben való elterjedése véleményünk szerint azt eredményezheti, hogy a jelenlegi urbanizációs folyamatok lelassulnak és ezzel a vidéki, külvárosi régiók felértékelődnek. Napjainkban - több szempontból is - nagy nehézséget jelent a városokba való beköltözés. Egyfelől gazdasági, másfelől társadalmi, szociológia kihívásokat hordozhat magában (Csurgó, (2011). Nem gondoljuk ugyanakkor azt, hogy a városokban szerzett ingatlanvagyonok rövid- vagy középtávon elértéktelenedne. Ellenben rögzítendő, hogy a munkavégzési lehetőségek javarészt a városokban összpontosultak eddig. A home office képes megteremteni, olyan munkakörnyezetet, ahol a munkavállaló, a városi

munkahelytől távol, akár az ország másik feléről tudja végezni a munkáját. Ennek köszönhetően egyidőben élvezhető a vidéki, külvárosi nyugalom és a város adta munkalehetőség hosszadalmas utazások nélkül. Hangsúlyozzuk, hogy az urbanizációs folyamatok lassulását várjuk csupán, annak megállását vagy esetleges megfordulását nem. A jelenlegi városi populáció száma vélhetően fennmarad.

A koronavírus a világ minden részén megvetette a lábát. Az ismert és sajnálatos negatív hatásai mellett nem szabad megfeledkezni néhány pozitív hozadékról sem. Jelen esetben elsősorban a környezetszennyezés csökkenésére gondolunk. Világszerte arról számoltak be, hogy rég nem látott ütemben csökkent a károsanyag kibocsátás a kijárási korlátozásoknak köszönhetően (Nagy, 2020. 03. 19.). Több világszervezet hirdeti, hogy a jelenlegi alacsony kibocsátási szintet fenn kell tartani. Nem ördögtől való gondolat, hiszen a fenntartható fejlődés és a jövő generációja érdekében számos multilaterális egyezmény is rámutatott a környezetvédelem fontosságára. (Colli, 2020) Úgy véljük, hogy a jövőbeli politikák támogatni fogják a környezetvédelmet elősegítő megoldásokat. Munkavégzés tekintetében a home office mondható az egyik leginkább környezetbarát foglalkoztatási formának. Ez azzal magyarázható, hogy a munkavállalók nem teszik meg a munka- és lakóhelyük közti távolságot minden nap, ezzel pedig csökken a kibocsátás. Másfelől pedig a munkáltató ökológiai lábnyoma is halványul, mivel elegendő kisebb irodát fenntartania. Amennyiben a fenti vízióink bebizonyosodik, várható a home office munkahelyek állami eszközökkel való támogatása.

Mindazonáltal az állam általi ösztönzést nem csak környezetvédelmi szempontokra alapozzuk. Az államnak érdekében áll a magas foglalkoztatás, mert minél többeket foglalkoztatnak, annál kevesebb munkanélküliséghez kapcsolódó szociális támogatást kell nyújtania. A fentiekben kifejtésre került, hogy a home office ideális a nagyobb városoktól távol élő munkavállalók foglalkoztatására is, ezzel a foglalkoztatottak száma is növekedésnek indulhat. Összességében elmondható tehát, hogy a home office támogatásával az állam egyidőben gazdasági és környezetvédelmi elvárásoknak megfelelő lépést tehet. Hozzá kell tenni, hogy a helyzetet árnyalja az a tény, hogy a kevesebb közlekedés állami, önkormányzati bevételek kiesét eredményezhet, amely mutatkozhat például az üzemanyag vásárlás csökkenésében - jövedéki adó bevétel csökkenés-, valamint a belvárosi fizetős parkolások számának csökkenésében.

A home office állami támogatásokon túl önmagában is képes a foglalkoztatottak számának növelésére. A kormánynak a családok támogatására irányuló törekvése sikeresnek

mutatkozik. Ennek következtében az aktív korú lakosság egyre nagyobb számban alapít családot. A gyermek vállalás azonban munkavállalóként nagy kihívásokat rejt magában. Sok gyermekes szülő nem tud teljes munkaidős jogviszonyt elvállalni, mert az utazással együtt már nem tudna gyermeke teendőiről gondoskodni. Viszont a részmunkaidőben való foglalkozás meg nem minden esetben kifizetődő. Ez a nagy mennyiségű értékes munkaerő visszatérhet a munkaerőpiacra azáltal, hogy a home office munkavégzés megoldást nyújtani számukra a fennálló akadály leküzdéséhez. Többek közt erre a problémakörre mutatott rá az Európai Unió a 2019/1158. számú irányelvében. Nevezetesen ennek 34. pontja kifejezetten megköveteli, hogy a munkavállaló szülők foglalkoztatásának fenntartását elő kell segíteni. Ide kapcsolódó eszközként említi például a távmunkát, rugalmas munkabeosztást.

A fent említett pozitívumok mellett úgy véljük, hogy lesznek vesztesei is a home office térhódításának. Előreláthatóan a vásárlási és szolgáltatás-igénybevételi szokások nagy fordulatot vehetnek. Például áttérnek az emberek a házi vagy házhoz rendelt ételekre, szemben a klasszikus étterme kiszolgálással. Ezenfelül a szolgáltatásokat inkább a lakókörnyezetük közelében veszik igénybe, hiszen munkájukat is ott végzik. Korábban a belvárosi kereskedelmi és szolgáltató ipar jelentős százaléka a munkavállalók, irodisták kiszolgálására szakosodott. A fenti tendencia viszont abba az irányba mutat, hogy ezen vállalkozások és az ehhez kapcsolódó munkavállalók, illetve erre épülő munkakörök veszélybe kerülhetnek. Így összességében a járványhelyzet a munkaerőpiac struktúraváltását is eredményezheti.

Az említett szektorokon túl a lakáspiac is hátrányosan kerülhet ki a válságból, amelyet tetézhetsz az otthonról történő munkavégzés is. A 2014-től tartó lendület 2019-es évre már kezdett csökkenni az ingatlanárak kapcsán, amelyet a vírushelyzet tovább gyorsított a hirtelen keresletcsökkenéssel. Látni kell, hogy a jövőben a home office úgy képes az ingatlanpiac befolyásolására, hogy alkalmazásával nincsenek rákényszerülve a munkavállalók, hogy a városokba vegyenek vagy béreljenek lakást maguknak, illetve a munkáltatók sem szorulnak arra, hogy hatalmas belvárosi irodákat tartsanak fenn. Nem mellékes az sem, hogy a klasszikus munkavégzés keretében minden munkát végző hozzávetőlegesen két ingatlant igényel, ugyanis egyben lakik, a másikban pedig dolgozik.

Végül röviden a fentiek alapján egy érdekes jelenségre szükséges rámutatni. A home office munkavégzés kapcsán felmerülhet egy adójogi dilemma is. A helyi iparűzési adó kapcsán

szükséges megemlíteni, hogy az adófizetés kötelezettje „az önkormányzat illetékességi területén állandó vagy ideiglenes jelleggel végzett vállalkozási tevékenység” végzője a helyi adókról szóló 1990. évi C. törvény 35. §-a alapján. A törvény 37. §-a értelmében az illetékességi terület alatt az az önkormányzat értendő, ahol „székhellyel, telephellyel rendelkezik, függetlenül attól, hogy tevékenységét részben vagy egészben székhelyén (telephelyén) kívül folytatja”. Ahogyan az urbanizációs folyamatoknál említettük a home office keretein belül foglalkoztatottak kieshetnek az előbbiek szerinti illetékességi területéről. Gyakorlati példával élve elképzelhető, hogy a jövőben – nagy számú vállalkozást érintve –, hogy a székhely, illetve telephely Budapesten található, de szinte kivétel nélkül a vállalkozás minden munkavállalója legtöbbször az ország másik részéről dolgozik otthoni munkavégzés formában. Ilyen eset fennállása esetén – gondolva arra, ha jelentős számban van jelen – mindenképpen szükséges lehet a jogalkotónak az adózása szabályok újragondolása.

2.14. Konklúzió a gazdasági dilemmákkal összefüggésben

A közgazdasági dilemmák kapcsán – a korábban felvázoltak szerint – elsősorban statisztikai adatokkal kíséreltük meg a kérdések megválaszolását. A statisztikákkal kapcsolatosan emellett, hogy több lényeges következtetést is le tudtunk vonni, meg kell említeni, hogy sajnos több esetben a márciusi vagy I. negyedéves adatok még nem mutattak kellően szignifikáns eltérést a korábbi azonos időszakokhoz képest. Ilyen esetben külön is hangsúlyoztuk azt, hogy ezen statisztikai adathalmazok a jövőben nagy figyelmet érdemelnek.

Mindenképpen pozitív, hogy a KSH (2020) idén 2018 I. negyedévre a távmunkával és az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban egy külön kiadványt készített. Emellett viszont leginkább olyan adatokat emeltünk ki a statisztikákból, amelyek az otthoni munkavégzési forma jellemzői lehetnek. A kiindulópontunk az volt, hogy Magyarországon a koronavírus járványt megelőzően a munkaerőpiacon több szektorban munkaerőhiány volt. Erről minden bizonnyal a munkáltatók sem feledkeztek meg. Így általánosságban elmondható, hogy a munkaerőtoborzásra korábban elköltött összegek csak olyan esetben térülnek meg, ha a munkáltató az elbocsátás helyett lehetővé teszi – már amennyiben egyes munkakörök lehetővé teszik – az otthoni munkavégzést.

A tanulmányunk elején már hangsúlyoztuk, hogy a veszélyhelyzet alatt semmilyen olyan explicit jogi rendelkezés nem volt hatályban, amely generálisan tiltotta volna azt, hogy a munkáltató a munkaerőt a megszokott munkahelyen foglalkoztassa. Ugyanakkor figyelembe

véve az előbb felvázolt korábbi munkaerőhiányt és egyes esetekben a munkabiztonsági körülményeket, több munkáltató dönthetett úgy, hogy az otthoni munkavégzés lehetőségét megadja a munkavállaló számára.

Elmondható, hogy az otthoni munkavégzés keretében alkalmazottak számát félretéve a KSH által készített, 2018. I. negyedévre vonatkozó összeállításban szereplő információk véleményünk szerint a járványhelyzet utáni közeljövőben is fennmaradnak. A 2020 márciusi és ahol már elérhető, áprilisi adatokat elemezve összességében az alábbi konklúziót mondjuk ki:

Az otthoni munkavégzés továbbra is a középkorúak fiatalabb részének a jellemzője. Ezen a korosztályon belül a felsőfokú végzettséggel rendelkező és szellemi munkát végzők között a leginkább elterjedtebb az otthon munkavégzés, a jövőre nézve is ezt prognosztizáljuk. Nem látunk arra mutató irányt, hogy a fiatalabb – leginkább 25 év alatti – munkát végzők dolgozzanak otthonról, hiszen legtöbbször esetükben még nincs szó felsőfokú végzettségről. E két állítást tehát konjunktívnak lehet tekinteni. A nyilvántartott álláskeresőkre vonatkozó adatokból, valamint telefon és adatforgalom használatból egyértelműen lehet következtetni az otthoni munkavégzés regionális megoszlásáról. Ezek szerint a dunántúli régió a listavezető, azon belül pedig az északi és a balatoni térség. Mindezek mellett általában elmondható, hogy az otthoni munkavégzés a nagyvárosok sajátossága.

Az üres álláshelyek számára vonatkozó adatok is beszédesek, hiszen gazdasági ágazatonkénti bontásban felvázolják azt, hogy tevékenységek nem végezhetők otthoni munkavégzés keretében. Itt bemutattuk, hogy ipari – különösen feldolgozóipari – tevékenységek esetén mondhatni fogalmilag kizárt az otthoni munkavégzés. Nincs ez máshogy a kereskedelem egyes hagyományos ágazataiban. Részben az otthoni munka kivitelezhetetlenségnek, részben a forgalom visszaesésének tudható be a vendéglátáshoz és a turizmushoz kapcsolódó ágazatok üres álláshelyeinek visszaesése.

Érdekességként a táppénz azon funkciójára is rámutattunk, miszerint ahol az otthoni munka nem kivitelezhető, de egyébként a közeljövőben szükséges lehet a munkavállaló munkaerejére, ott ez egy – ha nem is szabályos, de – kézenfekvő megoldásnak tűnhet. Ezt az adatok is jól tükrözték. Kirajzolódott viszont az egyéni vállalkozók körében egy ezzel ellentétes, csökkenő tendencia a táppénzen lévő személyek és a táppénzes napok számát illetően. Ebben az esetben viszont leginkább a nem valódi egyéni vállalkozókat – kényszervállalkozásokat -

véljük felfedezni a számok mögött, akiket megbízójuk – vagy helyesebben a munkáltatójuk – kényszerít szünetelésre csökkentve így a saját költségeit (Szekeres, 2018, p. 443.).

A közgazdasági dilemmákra - a szűk értelemben vett statisztikák mellett - igyekezetünk más típusú felmérések útján választ adni. Ennek keretében vizsgáltuk azt, hogy az otthoni munkavégzésben érintett személyeket – ideértve a munkáltatót is -, milyen érvek, illetve ellenérvek mozgatják az otthoni munkavégzés bevezetésével vagy fenntartásával kapcsolatban. Ezen emberi motivációk vizsgálata azért elkerülhetetlen, mert a szűk értelemben vett statisztikai adatok eredménye mögött részben ezek húzódnak meg.

Végül az otthoni munkavégzéshez kapcsolódó gazdasági következtetéseket vettük számba, ahol külön kiemeltünk összefüggéseket a home office és a fenntartható fejlődés, az urbanizációs folyamatok, családos munkavállalók munkaerőpiaci státusza, valamint az adópolitika között.

3. Összefoglalás

Kutatásunk alapvetően két tudományág szemszögéből közelítette meg a home office kérdéskörét. Egyrészt a jogi alapjait vizsgáltuk, másrészt a gazdasági hatásait. A két, látszólag teljesen különböző tudományág valójában nagy hatással van egymásra, mivel megfelelő jogi alapok nélkül a gazdaság nem tud működni. Alapvető törvényszerűség, hogy a gazdaság gyors fejlődését a jog nem tudja naprakészen lekövetni. Mint láthattuk a home office sem képez kivételt ez alól. Megállapítottuk, hogy az otthoni munkavégzés jogszabályi kereteken belül történő alkalmazására nyitva áll a lehetőség, annak ellenére, hogy lényegében nem találkozhatunk vele a hatályos jogszabályokban.

Természetesen a munkajogban az alacsony szabályozottság sosem jó jel, hiszen lehetnek olyan, vállalkozó szellemű munkáltatók, akik kihasználva ezt védtelen pozíciókba sodorják a munkavállalóikat. Ugyanakkor ennek az ellentétje is igaz lehet. A munkavállaló a home office szabályok hiányában könnyen visszaélhet azzal a kedvezménnyel, amelyet a munkáltatójától kapott.

Ahhoz, hogy a home office foglalkoztatás jövőbeli jelentőségére következtethessünk számos aspektusból vizsgálhatjuk a kérdést. Ezek közül néhány a jog és a közgazdaságtan kapcsolódásában található, a home office foglalkoztatást alapvetően meghatározó kérdést emeltünk ki és vizsgáltunk meg a teljesség igénye nélkül. Valamennyi vizsgálati szempont

esetében érzékelhető, hogy a befolyásolja a home office lehetőségének tendenciózus elmélkedése. Ide kellenének kiemelések.

A home office jövőbeli tendenciáját illetően úgy foglalunk állást, hogy azon munkahelyek, illetve dolgozók vonatkozásában, ahol a munkáltató sikeresen integrálta az otthoni munkavégzés megoldásait, ez a foglalkoztatási forma valamilyen gyakorisággal fenn fog maradni. Így azt jósoljuk, hogy azokban a személyi csoportokban, területeken, illetve gazdasági ágazatokban, ahol a járvány előtt is jelen volt az otthoni munkavégzés, ez még hatványozottabban fog érvényesülni a jövőben. A tanulmányunk jogi tartalmakat magában foglaló egységében bemutatunk a home office helyét a jogrendszerben, valamint azt, hogy milyen jogintézmények útján juthatunk el ténylegesen az otthoni munkavégzéshez. Itt kiemel szerepet kapott a home office-nak a távmunkától való elhatárolása. A jogi okfejtést követően fontosnak véltük bemutatni azt, hogy a hatályos normák által adott jogi keretek között milyen döntések születhettek a járványhelyzet alatt. Ennek elemzéséhez olyan statisztikai adatokat használtunk – például álláskeresőkre vonatkozó- vagy hálózati adatok – amelyek alapján közel biztosan le lehet írni az elmúlt időszak tendenciáját és ennek tükrében előre lehet bocsájtani bizonyos jövőbeli prognózisokat.

Nem kezeltük mellékesen azt sem, hogy a gazdasági döntések mögött milyen személyes dilemmák húzódnak meg, hiszen a statisztikai eredmények valójában a jogi lehetőségek és az utóbbi emberi tényezők egybevetésével született döntések folyamán alakulnak ki. Ennek keretében számításba vettük az otthoni munkavégzés előnyeit és hátrányait munkáltatói és munkavállalói oldalról egyaránt.

Habár a járványhelyzet a jelen tanulmány kutatási munkáját nehezítette, úgy gondoljuk sikerült megvalósítanunk a bevezetőben kitűzött célokat: a dilemmák aprólékos kimunkálását és azok megválaszolását, majd bemutatni azt, hogy miért lehet ezek alapján prognosztizálni bizonyos tendenciákat. Ezek alátámasztására a statisztikai adatok mellett hazai és nemzetközi szakirodalmi forrásokat egyaránt igénybe vettünk, nem elrugaskodva a mindennapi életünk eseményeitől. Úgy gondoljuk azt biztosan állítható, hogy a jövőben egy esetleges hasonló időszak esetén a munkaerőpiac sokkal felkészültebb lesz az ilyen problémák kezelésében. Ki kell emelnünk, hogy a jogalkotó – ha egyelőre még csak az ideiglenes veszélyhelyzeti normákban – tudomásunkra adta, hogy ismeri a home office intézményét és számol is vele. A jelen tanulmány szerinti dilemmák markáns része nyugszik azon, hogy nincs teljesen

tisztánlátás az otthoni munkavégzés terén. Mindenképpen üdvözlendő, hogy a jogalkotó ezt a foglalkoztatási formát a veszélyhelyzet alatt ténylegesen elismerte, így ez kiváló alapot nyújthat egy esetleges jövőbeli szabályozásnak. Ennek kapcsán de lege ferenda javaslatunk – figyelembe véve az eddigi közvélekedést és más tudományterületek felfogását - az volna, hogy a jogalkotónak a munkavállalói védelem érdekében be kellene vezetnie a nem rendszeres távmunkát a home office jogszabályi megtestesítőjeként. Természetesen úgy gondoljuk, hogy rendszertelen voltára figyelemmel aránytalan terhet róna a munkáltatóra, ha a távmunkával azonos munkavédelmi szabályok megkötnék a kezét. Így egy rugalmasabb és munkáltatói oldalról költséghatékonyabb otthoni munkavégzésre vonatkozó norma kidolgozása lenne az ideális. Ennek kiindulópontja álláspontunk szerint az, hogy az otthoni munkavégzés kifejezetten a felek megállapodáshoz kötött jogintézmény legyen.

Végezetül tisztelettel megköszönjük a pályázat meghirdetőinek a lehetőséget a jelen tanulmány elkészítésére és hisszük azt, hogy pályamunkánk tudományos érdeklődéstől függetlenül azt olvasók hasznára válik.

Irodalomjegyzék

Bankó, Z., (2019) A távmunka szabályozásának dilemmái. In: Bankó Z., Berke Gy., Pál, L. & Petrovics, Z., (szerk.) *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest pp. 17-29.

Bankó, Z., (2018) A távmunkavégzésre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó jogalkotás és jogalkalmazás egyes kérdései. In: Bankó, Z., Berke, Gy., & Tálné, M. E. (szerk.) *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs pp. 37-44.

Bankó, Z., Berke, Gy., Kiss, Gy. & Szőke, G. L. (2019) *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest

Barnard, C. (2012) *EU Employment law*. 4. kiadás. Oxford University Press, Oxford

Colli, F. (2020) The End of 'Business as Usual'?: COVID-19 and the European Green Deal. *Egmont Institute*. doi:10.2307/resrep24706 [Letöltve: 2020. 06. 20.]

Csurgó, B. (2011) „Vidéken lakni és vidéken élni”. A városból vidékre költözők vidékreprezentációja, mindennapi élete és hatásuk a vidék átalakulására: a város környéki vidék. *MTA szociológiai Kutatóintézet online folyóirata*. [Online] 2011 (2), 33-47. Elérhető: https://socio.hu/uploads/files/2011_2/9csurgo.pdf

Dabasi Halász Zsuzsanna (2011) *Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitiká*. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc

Dabronaki, Á. (2016) *A home office munkajogi kérdései*. [Online] Elérhető: <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-home-office-munkajogi-kerdesei/> [Letöltve: 2020. 06. 19.]

Day, G. (2017) HOME OFFICE. In: (szerk. Day, G.) *Security in the Digital World*. [Online] IT Governance Publishing, pp. 101-119. Elérhető: https://www.jstor.org/stable/j.ctt1x07wx5.13?seq=1#metadata_info_tab_contents [Letöltve: 2020. 06. 18.]

Eurostat (2013, 2014, 2019) Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). [Online] Elérhető: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ehomp [Letöltve: 2020. 06. 14.]

Gyulavári, T. (2017) Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé? *Miskolci Jogi Szemle*. [Online] 12 (2), 138-153. Elérhető: http://real.mtak.hu/81490/1/16_gyulavaritamas.pdf [Letöltve: 2020. 06. 17.]

Gyulavári, T. (2014) A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat*. [Online] 2014 (1), 1-25. Elérhető: http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_gyulavari_001-025.pdf [Letöltve: 2020. 06. 17.]

Gyulavári, T. (2010) *SZÜRKE ZÓNA, A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon (Habilitációs értekezés)*. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest [Online] Elérhető: <https://www.ajk.elte.hu/media/28/b9/cbb74079b79e21a6345c4434373505a86d63ce01bcd0b805949bed398927/Habilit%C3%A1ci%C3%B3s%20%C3%89rtekez%C3%A9s%20Gyulav%C3%A1ri%20Tam%C3%A1s%202010%20junius%207.pdf> [Letöltve: 2020. 06. 21.]

Gyulavári, T. (2009) Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna. *Esély*, 2009 (6) 76-107. [Online] Elérhető: http://www.esely.org/kiadvanyok/2009_6/GYULAVARI.pdf [Letöltve: 2020. 06. 10.]

Halmos, Sz., & Kártyás, G. (2019) A munkaerőhiány és feloldásának munkajogi eszközei egy empirikus vizsgálat tükrében. In: Bankó Z., Berke Gy., Pál, L. & Petrovics, Z., (szerk.) *Ünnepi tanulmányok Lőrincz György 70. születésnapja tiszteletére*. HVG-ORAC, Budapest pp. 152-183.

Harris, L. (2003) "Home-based teleworking and the employment relationship: Managerial challenges and dilemmas". *Personnel Review*. [Online] 32 (4), 422-437. <https://doi.org/10.1108/00483480310477515> (Letöltve 2020. 06. 10.)

Hill, J. E., Ferris, M. & Martinsona, V. (2003) Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*. [Online] 63 (2), 220-241. Elérhető: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3) [Letöltve: 2020. 06. 13.]

Joni, D., & Marijke, V. (2020) Between-person and within-person effects of telework: A quasi-field experiment. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 1-14. DOI: 10.1080/1359432X.2020.1774557. [Letöltve: 2020. 06. 20.]

Juhász, E. (2020. 06. 19.) *A Zoom olyan digitális forradalmat hozhat, mint az okostelefonok.* Elérhető:

https://index.hu/techtud/2020/06/19/zoom_platform_online_munka/?fbclid=IwAR36lSevo p4ljo0FD7Mf1hJtoOSlOU2z4iTrz-WhAd62T_wqe8cNhn8-9r8&token=7475d4e8284412cd246d090c1dfae0b6 [Letöltve: 2020. 06. 21.]

Kaufman, G. (2013) *Work-Family Dilemmas.* In: (szerk. Kaufman, G.) *Superdads: How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century.* NYU Press, New York; London pp. 49-75
<https://www.jstor.org/stable/j.ctt9qg44h?fbclid=IwAR0uLS6khh-c5OiUUtO-CxiTWrT-X2Dfl5d3qizNsR6iNFEyptPoseIAtSQ> [Letöltve 2020. 06. 20.]

Koltai, L., Simonyi, Á., Gyulavári, T. & Kártyás, G. (2010) *Foglalkoztatáspolitikai dilemmák.* LIGA Szakszervezetek, Budapest

Krantz-Kentkrantz, R. M. (2019) Where did workers perform their jobs in the early 21st century? *Monthly Labor Review.* [Online] 2019. (július), 1-10. Elérhető: https://www.jstor.org/stable/26769796?seq=1#metadata_info_tab_contents [Letöltés: 2020. 06. 12.]

KSH (2020c) *Területi különbségek a koronavírus-járvány árnyékában.* Elérhető: http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=1053030 [Letöltve: 2020. 06. 20.]

KSH (2020b) *Egyéni vállalkozók tevékenységének szüneteltetése.* Elérhető: http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=1053132 [Letöltve: 2020. 06. 11.]

KSH (2020) *Távmunka és „home office”.* [Online] Elérhető: http://www.ksh.hu/apps/shop.kiadvany?p_kiadvany_id=1051937 [Letöltve: 2020. 06. 14.]

KSH (2019, 2020d) *Üres álláshelyek száma és aránya.* Elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli027c.html [Letöltve: 2020. 06. 11.]

KSH (2018c, 2019b, 2020f) *Az egészségbiztosítási ellátásban részesülők táppénzes adatai.* Elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_fsp002.html# [Letöltve: 2020. 06. 13.]

KSH (2018) *A 15–74 éves távmunkában dolgozó, valamint távmunkában nem dolgozó alkalmazottak demográfiai jellemzői nemek szerint, 2018. I. negyedév.* Elérhető:

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_atipikus9_10_01.html?fbclid=IwAR1VxUL2B7PYEJfSbZV0mLxRh9xoS5SSorm36DpDPakFQID3jBxcW8E2t5w [Letöltve: 2020. 06. 14.]

KSH (2016, 2017, 2018b, 2019a, 2020e) *A vezetékes és a mobilhálózat adatforgalmának időbeli alakulása.* Elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_oni005.html?lang=hu [Letöltve: 2020. 06. 13.]

KSH (2015, 2020a) *A regisztrált egyéni vállalkozók száma nemzetgazdasági ágak szerint.* Elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qvd005c.html?down=626 [Letöltve: 2020. 06. 11.]

KSH (2006) *Üres álláshely fogalma (módszertani útmutató).* Elérhető: https://www.ksh.hu/apps/meta.objektum?p_lang=HU&p_ot_id=200&p_obj_id=5418&p_session_id=80446131 [Letöltve: 2020. 06. 17.]

KSH (1993) *Alkalmazott fogalma (módszertani útmutató).* Elérhető: http://www.ksh.hu/apps/meta.objektum?p_lang=HU&p_ot_id=200&p_obj_id=4277&p_session_id=99120199 [Letöltve: 2020. 06. 11.]

KSH (1992) *Foglalkoztatott fogalma (módszertani útmutató).* Elérhető: http://www.ksh.hu/apps/meta.objektum?p_lang=HU&p_menu_id=&p_almenu_id=201&p_ot_id=200&p_level=2&p_session_id=99120199&p_obj_id=4219 [Letöltve: 2020. 06. 11.]

Lippe, T. & Lippényi, Z. (2019) Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment* [Online] 35 (1), 60-79. Elérhető: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153> [Letöltve: 2020. 06. 10.]

Mulki, J. (2020) Working from Home: Tips for Employees and BusinessOwners. *Entrepreneur & Innovation Exchange*. [Online] Elérhető: DOI: 10.32617/486-5e7a264dabf5e [Letöltve: 2020. 06. 10.]

Nádas, Gy., Rab, H., Sipka, P., & Zaccaria, M. L. (2018) *Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között.* HVG-ORAC, Budapest

Nádas, Gy., Rab, H., Sipka, P., & Zaccaria, M. L. (2016) *A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény nagykommentárja.* OPTEN KIADÓ, Budapest

Nagy, N. (2020. 03. 19.) *Rövid távon áldás, hosszú távon átok a Földnek a koronavírus.*
<https://24.hu/tudomany/2020/03/19/koronavirus-kornyezetszennyez-es-nitrogen-dioxid-legszennyez-es-bolygo-kina-olaszorszag-jarvany-covid-19/> [Letöltve: 2020. 06. 12.]

NFSZ (2020) *Havi részletes adatok 2020. március.* Elérhető:
https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/4/5/doc_url/nfsz_havi_reszletes_adatok_2020_03.pdf [Letöltve: 2020. 06. 17.]

NFSZ (2020a) *Havi részletes adatok 2020. január.* Elérhető:
https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/8/2/2/doc_url/nfsz_havi_reszletes_adatok_2020_01.pdf [Letöltve: 2020. 06. 17.]

NFSZ (2020b) *Havi részletes adatok 2020. február.* Elérhető:
https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/4/4/doc_url/nfsz_havi_reszletes_adatok_2020_02.pdf [Letöltve: 2020. 06. 17.]

NFSZ (2020c) *Havi részletes adatok 2020. április.* Elérhető:
https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/9/7/4/doc_url/nfsz_havi_reszletes_adatok_2020_04.pdf [Letöltve: 2020. 06. 17.]

Nienhueser, W. (2005) Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work?: Introduction to the Special Issue. *Management Revue*. [Online] 16 (3), 299-303. Elérhető:
www.jstor.org/stable/41782048 [Letöltve: 2020. 06. 15.]

Pál, L. (2018) A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka. *Munkajog*, 2018 (2), 56-59.

Pintér, L. & Marjanovic, M. (2020. 03. 22.) *Siófokon már nyoma sincs a happening-hangulatnak.* Elérhető:
<https://index.hu/belfold/2020/03/22/balaton-nyaralo-tulajdonosok-tomeg-koronavirus/>
[Letöltve: 2020. 06. 20.]

Rab, H. (2018) A versenyszektor foglalkoztatását ösztönző mechanizmusok bemutatása. *JURA*.24(2), 519-527.

Sáray, D. (2018. 03. 14.) *A home office 7 hátránya.* Elérhető:
<https://she.life.hu/nofilter/20180308-a-home-office-otthoni-munka-munka-rejtett-hatranyai-saray-dorottya.html> [Letöltve: 2020. 06. 10.]

Stone, K. (2006). Legal Protections for Atypical Employees: Employment Law for Workers without Workplaces and Employees without Employers. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. [Online] 27(2), 251-286. www.jstor.org/stable/24052226 [Letöltve: 2020. 06. 19.]

Szekeres, B. (2018) A foglalkoztatási jogviszonyok átalakulása, a jogalkalmazás (és jogalkotás) előtt álló kihívások. In: Bankó Z., Berke Gy., & Tálné M. E. (szerk.) *Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*. Kúria, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest-Pécs pp. 439-450.

Zaccaria, M. L. (2019) A „munkavállaló” fogalmának dinamikus értelmezése. In: Pál, L. & Petrovics, Z. (szerk.) *Visegrád 16.0, A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia Szerkesztett előadásai*. Wolters Kluwer, Budapest pp. 261-277.

Zoltay, L. (2020) *Gondolatok a home office-ről és a krízisről*. [Online] Elérhető: <https://arsboni.hu/gondolatok-a-home-office-rol-es-a-krizisrol/> [Letöltve: 2020. 06. 19.]