

## Az otthoni munkavégzésről néhány szóban

Az otthoni munkavégzés különösen az utóbbi években lett felkapott téma, melyben katalizátorhatással bírt a koronavírus-járvány. Szintén szokás a figyelem középpontba kerülését összefüggésbe hozni azzal, hogy a Z generáció, amely egyre nagyobb arányban lép be a munkaerőpiacra, már igényként fogalmazza meg a rugalmasabb munkavégzési hely biztosítását. Téves lenne azonban ezekhez kapcsolni az otthoni munkavégzés kérdését, hiszen a munkakörülmények megváltozása nem csak egy generációs igény. Illetve időben is jóval korábban datálható a téma megjelenése: egy gyors kereséssel már a 2000-es évek elejéről találhatunk szakirodalmakat a témáról.



### Az otthoni munkavégzés: távmunka és home office

A téma körüljárását, noha ezt számos helyen leírták már, feltétlenül fogalmi tisztázással kell kezdenünk. Az otthoni munkavégzésnek ugyanis alapesetben két fajtája lehet, amely a köznyelvben gyakran összemosódik. Az egyik a távmunka, a másik a köznyelvben talán jobban elterjedt home office.

A távmunka egy állandóan otthonról (vagy más helyszínről) végzett, a munkaszerződésben is rögzített munkavégzési forma, melyet a felek közösen elfogadnak. Ez egy szabadabb, rugalmasabb munkavégzést feltételez, de természetesen az is lehetséges, hogy egy távmunkában dolgozó személyre is a 8-4-ig munkaidő vonatkozik.

A home office ezzel szemben mást jelent. A home office-szal érintett munkavállalók munkavégzési helye alapvetően a munkáltató székhelye vagy valamely telephelye. Azonban – megegyezés szerint és a munkaszerződésben rögzítve – bizonyos időközönként lehetőségük nyílik arra, hogy a munkavállaló a feladatait otthonról végezze.

### Hány embert érint?

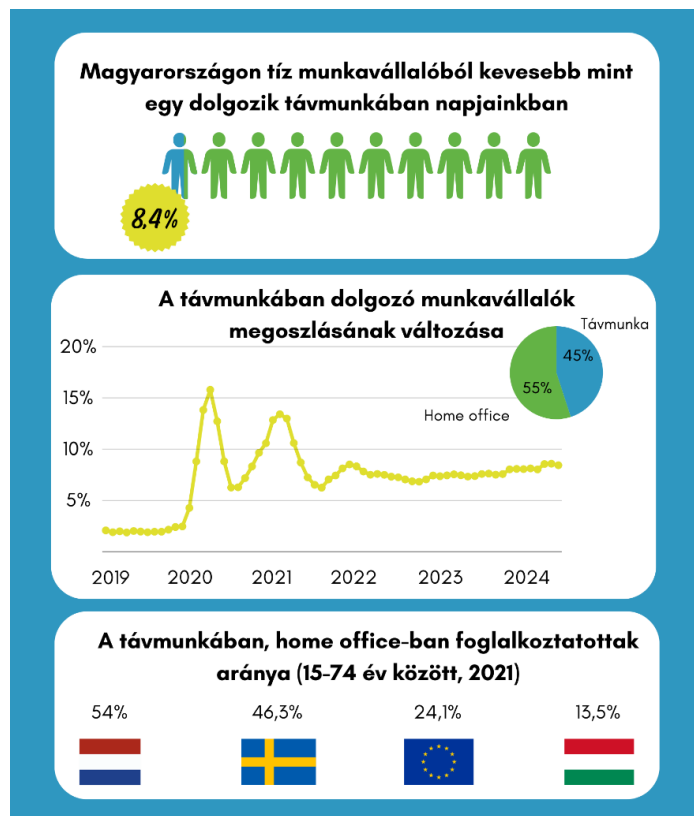
Hazánkban a távmunkában legalább időközönként érintett személyek száma 2024 közepén a 15 és 74 év közötti munkavállalóknak a 8,4%-át érinti: 2024 június és augusztusa közötti háromhavi mozgóátlagban összesen több mint 390 ezer fő dolgozott távmunkában vagy kapott home office lehetőséget. Trendszerűen megállapíthatjuk, hogy valamivel többen vannak azok,

akik a fenti fogalmi rendszerben valószínűleg home office lehetőséget kapnak, mint azok, akik valóban távmunkában dolgoznak. Megoszlásuk aránya a már kiemelt időpillanatban 45-55% volt a home office-ban dolgozók javára.<sup>1</sup>

Ha hosszútávú időszoron pillantunk a távmunkára, elmondható, hogy bár valóban a koronavírus előtt is létező jelenségről volt szó, a pandémia ténylegesen katalizátorhatással bírt: 2019 végén a munkavállalók körülbelül 2,2%-a dolgozhatott valamilyen formában otthon. Ez 2020-ban egyes periódusaiban, egybeesve a lezárásokkal, még 15% fölé is fölemelkedett. 2021 végére azonban számuk jelentősen visszacsökkent és némi ingadozás mellett, de lassú emelkedést figyelhetünk meg.

Az uniós átlag a hazai mutatókhoz képest alapvetően magasabb. Például az ugyancsak járvánnyal terhelt 2021-es esztendőben bizonyos országokban (például Hollandia, Svédország) a munkavállalóknak akár fele is távmunkában dolgozott. Hazánkban ekkoriban ez az arány a KSH adatai alapján 13,5% volt.<sup>2</sup> E nagy különbség valószínűleg szervezeti-kulturális, valamint gazdaság szerkezeti okokból is fakadt.

A járványt követően Európa-szerte megfigyelhető volt ez a visszarendeződés, ám a nyugati országokban az otthoni munkavégzés így is elterjedtebb, mint hazánkban, így feltételezhetjük, hogy az alábbi ábrán is látható, lassú, emelkedő tendencia folytatódni fog.

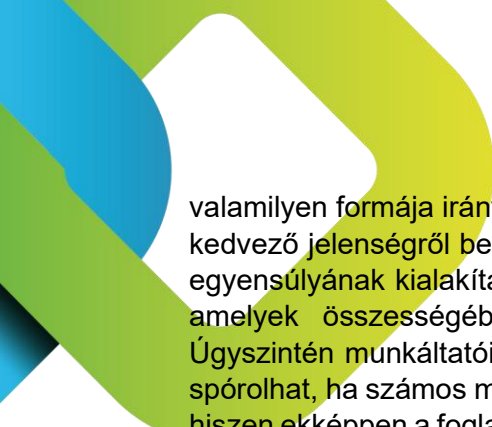


## Az otthoni munkavégzés mérlege

Nehéz mérlegre tenni, hogy egy kedvező vagy kevésbé kedvező jelenségről és annak megerősödéséről van szó. Mivel egyre nő a munkavállalók részéről az otthoni munkavégzés

<sup>1</sup> KSH 20.2.1.22. A foglalkoztatottak távmunkavégzésének alakulása, háromhavi mozgóátlag, [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0117.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0117.html)

<sup>2</sup> KSH Fenntartható fejlődési célok, <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/2-7-sdg-5#2-abra>



valamilyen formája iránti igény, ezért a munkavállalói jóllét szempontjából első pillantásra egy kedvező jelenségről beszélhetünk. Hozzásegítheti a munkavállalókat a munka és magánélet egyensúlyának kialakításához, és a munkavállalói elégedettségre is kedvező hatással lehet, amelyek összességében a hatékonyságra, eredményességre is pozitívan hathatnak. Úgyszintén munkáltatói oldalról is számos előnnyel járhat, például egy vállalat is rengeteget spórolhat, ha számos munkatársa távmunkában dolgozik vagy home office biztosított részére, hiszen ekképpen a foglalkoztatottak létszámához viszonyítva a szükségesnél kisebb irodát kell bérelnie, fenntartania, kevesebb munkába járási költségtérítést kell fizetnie stb.

A kérdés mégsem ilyen egyszerű, és jól körülhatárolható árnyoldalakat is észrevehetünk. Jó példa erre, hogy a távmunka akár ronthatja is a mentális egészséget, a munkavállalóknak sokszor a saját költségükre kell a feladatvégzésüket végrehajtaniuk (rezsitámogatásra a munkáltató nem kötelezhető), a munkahelyi **kapcsolatok szükségyszerűbben lazábbá válnak, és a munkahelyi előrehaladást is meghatározhatja az otthoni munkavégzés.** Ahogy a munkahelyi vezetők ellenőrzési képességei is alacsonyabbak lehetnek, és a hatékonyabb munkavégzés sem igazolt minden körülmények között.

Nehéz összességében mérleget vonni arról, hogy az otthoni munkavégzés hogyan hat a munkavállalókra, és a témával foglalkozó kutatások is sokszor inkonzisztens képet festenek. Érdemes tehát a munkakörök, feladatkörök, a munkavállalók igényeinek függvényében, a szervezet egyéni lehetőségeit figyelembe véve (felelős foglalkoztatói szemlélettel) dönteni arról, hogy az adott gazdasági társaság megnyitja-e a munkavállalói számára az otthoni munkavégzés lehetőségét.

### **Vannak benne kiaknázható lehetőségek?**

Az iménti valamennyi ellentmondásosság ellenére érdemes megemlíteni, hogy a távmunka milyen további lehetőségeket rejt magában, amely például gazdaságstratégiai szempontokból is fontos lehet. Talán kevésbé hangsúlyozott lehetőség, hogy a távmunka akár a munkaerőtartalékok megszólításában is hasznos lehet. Gondolhatunk itt azokra, akik egyéni élethelyzetük miatt nem tudnak belépni/visszatérni a munkaerőpiacra (például fogyatékos személyek, kisgyermeket nevelő édesanyák), vagy azokra, akik gazdaságilag periférikus térségekben, illetve rurális területeken élnek.

Ennek persze lehetnek korlátai is, hiszen jellemzően a magasabb kvalifikációt igénylő munkakörök végezhetőek el távmunkában, az említett csoportokra (közülük legkevésbé igaz ez a kisgyermekes nőkre) viszont széles körben jellemző az alacsony iskolai végzettség. Mindezekkel együtt az ilyen formában elvégezhető álláshelyek növekedésével a vidéki térségekben is nőhetne az elérhető munkahelyek száma, nőhetne a munkavállalókért folytatott verseny, amely hozzájárulhatna többek között például az alulfoglalkoztatottság csökkenéséhez is, így az alacsonyabb végzettségűek számára is több lehetőség nyílhatna meg. Ez különösen fontos lehet a vidékies térségekben.

Az imént felvázolt lehetőség viszont csupán egyetlen aspektusra világít rá, és bizonyos, hogy a téma mélyebb megvizsgálása számos más potenciált is felszínre hozhat. Még akkor is, ha – mint azt említettük – összességében a távmunka megítélése rendkívül vegyes képet mutat, a témát vizsgáló kutatások sokszor ellentmondanak egymásnak.

