

4.2. MELY IPARÁGAKBAN ÉS RÉGIÓKBAN VAN LEHETŐSÉG HOSSZÚ TÁVON IS TÁVMUNKÁRA?

PETŐ RITA & KOREN MIKLÓS

A koronavírus-járvány nagyon sok iparágban és foglalkozásban teljesen átrendezte a munkavégzést. Egyrészt a fertőzésveszély csökkentése szükségessé tette, hogy a munkavállalók kevesebbet járjanak be a munkahelyükre, ritkábban találkozzanak személyesen munkatársaikkal vagy a vállalat ügyfeleivel. Szinte minden érintett ország kormánya hozott ilyen távolságtartást szolgáló intézkedéseket. Másrészt a dolgozók kényszerű hazaküldése sok cégvezetőt ráébresztett arra, hogy a dolgozók a feladataik jelentős részét otthonról, távmunkában is el tudják végezni. Sok szellemi dolgozó olyan természetességgel használ ma online videokonferenciát és egyéb kollaborációs platformokat, ami néhány éve még ritkaságszámba ment. A koronavírus-járvány kitörése óta eltelt másfél év megtanította a munkaadókat és munkavállalókat is arra, hogy melyek azok a feladatok, amelyek otthonról is majdnem ugyanolyan jól elvégezhetők. Ez az újfajta tudás hosszú távon rendezheti át a munkapiacot, hatása még akkor is érezhető lesz, amikor a járvány hullámai már elmúltak.

Természetesen nem minden feladat végezhető otthonról. Azon foglalkozások esetében, ahol gyakori személyes interakció szükséges akár a csapattagok, akár a fogyasztók és a dolgozók, vagy a munkás és a gépek között. Az alfejezetben részletes foglalkozásleírásokra támaszkodva azt vizsgáljuk, hogy Magyarországon hogyan oszlik meg iparágak szerint és területi szinten azon dolgozók aránya, akik tudnak otthonról dolgozni. Bár az otthoni munkavégzés szerepe a járvány lecsengésével csökkenni fog, a munkavállalók nagy része arra számít, hogy a jövőben is velünk marad (*Baert és szerzőtársai*, 2020), számos cég bejelentése pedig ezt már meg is erősítette.¹ Ezért fontos azt látni, hogy Magyarországon mely régiók és iparágak lesznek a leginkább érintettek e változásban.

Az otthoni munkavégzés lehetőségének mérése

Elemzésünkben *Dingel–Neiman* (2020) valamint *Koren–Pető* (2020) munkáira támaszkodunk annak megállapításához, hogy mely foglalkozások lennének elviekben otthonról is végezhetőek. Mind a két tanulmány részletes foglalkozásleírásokat (O'Net) használ a foglalkozások kategorizálásához. Míg *Dingel–Neiman* (2020) egy dimenzió mentén különbözteti meg a foglalkozásokat – lehetne-e elviekben otthonról végezni a munkát –, addig *Koren–Pető* (2020) a munka elvégzéséhez szükséges interakciók típusát és fontosságát veszik figyelembe. Mindkét elemzés kiindulópontja az a feltevés, hogy a munkafolyamatok nagy részét technológiai korlátok határolják be, a vállalatok csak ezeken belül tudnak a távolságtartásról vagy a távmunkáról dönteni. Egy fogorvosnak például muszáj fizikai közelségbe kerülni a páciensével.

¹ Facebook volt az elsők között, számos cég követte példáját a környező országokban is (például az e-mag Romániában).

Egy pénzügyi vezető azonban az interneten keresztül is hozzáférhet a neki szükséges jelentésekhez. Ilyen strukturális különbségek hosszú távon is fennmaradnak az egyes foglalkozások között, ezért segíthetnek a járvány hosszú távú hatásainak megértésében.

Természetesen a tényleges technológiahasználat országok és időszakok között változik. Máshogy dolgozik egy amerikai pénzügyi vezető, mint egy magyar. És lehet, hogy a jövőben a fogorvosok is ki fogják tudni használni a távmedicina előnyeit. Az alapvető korlátok azonban hasonlóak, ezért hasznosnak tartjuk az amerikai foglalkozásleírások használatát a hazai viszonyok feltárására.²

Koren–Pető (2020) három interakciótípust különböztet meg: 1) belső kommunikáció (csapatmunka-igényes); 2) külső kommunikáció (*fogyasztóorientált*); 3) gépekkel való interakció (*fizikai jelenlét szükséges*). A kommunikációs technológiák fejlődése következtében azonban számos interakció ma már nem igényel fizikai kapcsolatot. Ennek megfelelően csak akkor tekintenek egy foglalkozást kommunikációintenzívnek (mind belső, mind külső), ha heti többszöri személyes kapcsolattartás szükséges, valamint az e-mailezés és levelezés ritkább formája a kommunikációnak, mint a személyes kapcsolattartás. Jelen tanulmány középpontjában az otthoni munkavégzés lehetősége áll, így minket azon foglalkozások érdekelnek, amelyek nem követelnek meg a dolgozóktól személyes interakciót vagy fizikai jelenlétet. A *Koren–Pető* (2020) által használt részletes adatokat újra feldolgozva alkottuk meg a személyes interakciót és fizikai jelenlétet nem igénylő foglalkozások listáját.³

A továbbiakban az 4.2.1. táblázatban összefoglalt négy mutatóra koncentrálnánk.

4.2.1. táblázat: Az otthoni munkavégzés lehetőségének mérésére használt mutatók és definícióik

Változó	Definíció	Forrás
Otthon végezhető	értéke 1, ha az adott foglalkozás során elvégzendő feladatok otthonról is elvégezhetőek lennének	<i>Dingel–Neiman</i> (2020)
Személyes interakciót vagy jelenlétet nem igényel	értéke 1, ha az adott foglalkozás során elvégzendő feladatok nem igényelnek olyan (sem belső, sem külső) személyes kommunikációt, amelyet modern technológiai eszköz ne tudna kiváltani, és nem szükséges a dolgozó fizikai jelenléte sem	<i>Koren–Pető</i> (2020)
Személyes interakciót nem igényel	értéke 1, ha az adott foglalkozás során elvégzendő feladatok nem igényelnek olyan (sem belső, sem külső) személyes kommunikációt, amelyet modern technológiai eszköz ne tudna kiváltani	<i>Koren–Pető</i> (2020)
Fizikai jelenlétet nem igényel	értéke 1, ha az adott foglalkozás során elvégzendő feladatok elvégzéséhez nem szükséges a dolgozó fizikai jelenléte	<i>Koren–Pető</i> (2020)

Tanulmányunk alapjául a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (KRTK) Adatbankja által összeállított Kapcsolt Államigazgatási Paneladatbázis (Admin3) szolgál.⁴ Elemzésünk a 2016. májusi állapotot mutatja. Mivel kutatási kérdésünk nem a járvány közvetlen hatásaira, hanem az otthoni munkavégzés hosszú távú trendjeire vonatkozik, elégségesnek érezzük a néhány évvel korábbi adatfelvétel használatát.

² Hozzánk hasonlóan *Hardy és szerzőtársai* (2018) is az amerikai foglalkozásleírásokat (O'net) használja több európai ország esetében annak megértésére, hogy a dolgozók milyen feladatokat látnak el a munkahelyükön.

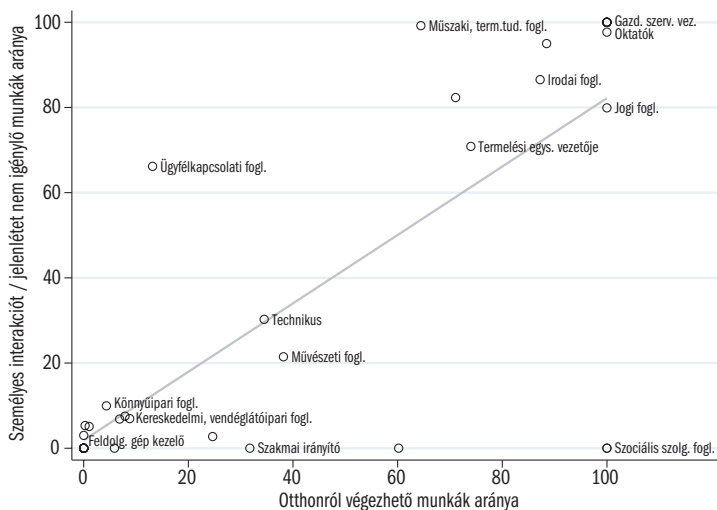
³ Mind a két tanulmányban a foglalkozásszintű mutatók SOC-klasszifikációt követnek, ezeket FEOR–08-as kódokra fordítottuk. A fordítás során a hivatalos fordítókulcsokat használtuk. *Dingel–Neiman* (2020) tanulmányából a *te-leworkable* kétértékű (*dummy*) változót használtuk, míg *Koren–Pető* (2020) munkája esetében az indexváltozókat. Ezen változók 0-tól 100-ig vesznek fel értéket – minél nagyobb az érték, annál interakcióigényesebb a foglalkozás. A foglalkozást akkor nevezük nem interakcióigényesnek, ha a mutató 40-nél kisebb értéket vesz fel.

⁴ A kapcsolt államigazgatási adatgyűjtemény az ONYF, OEP, OH, NAV, NMH ÉS NYUFIG adat-tulajdonosok tulajdonát képezi. A használt adatokat a KRTK Adatbankja dolgozta fel. Az adatbázis részletes leírását lásd *Sebők* (2019) tanulmányban.

A mintát azon személyekre szűkítettük, akik teljes állásban dolgoznak,⁵ 20 évesnél idősebbek és 63 évesnél fiatalabbak, lakhelyük ismert, valamint hozzájuk tudtuk kötni foglalkozás kód alapján a fenti változókat. A végleges mintában több mint 1,4 millió megfigyelésünk van.

Dingel–Neiman (2020), illetve *Koren–Pető* (2020) által kidolgozott mutatók (továbbiakban DN- és KP-mutatók) összefüggnek, mégis a foglalkozások más-más jellemzőit ragadják meg. Ezt a 4.2.1. ábrán szemléltetjük.

4.2.1. ábra: A DN- és KP-mutatók közötti összefüggés



Megjegyzés: Az ábrán az DN- és KP-mutatókat két számjegyű foglalkozáskódokra aggregáltuk, és súlyoztuk a dolgozók számával. A vízszintes tengely mutatja azon munkavállalók arányát, akiknek a munkája elviekben otthonról is elvégezhető lenne (DN-mutató), a függőleges tengely pedig azt szemlélteti, hogy a dolgozók hány százalékának van olyan munkaköre, amely betöltéséhez sem személyes interakció (akár belső, akár külső), sem fizikai jelenlét nem szükséges (KP-mutató). A vonal a pontokra illesztett egyenes.

A mutatókat kétszámjegyű foglalkozáskódokra aggregáltuk, és súlyoztuk a dolgozók számával. A vízszintes tengely mutatja, hogy az adott foglalkozáskategóriában a dolgozók hány százalékának van olyan munkája, amely otthonról is végezhető lenne (DN-mutató), a függőleges tengely pedig azt szemlélteti, hogy a dolgozók hány százalékának van olyan munkaköre, amely betöltéséhez sem a személyes interakció (akár belső, akár külső), sem a fizikai jelenlét nem fontos (KP-mutató). Természetesen ez utóbbi nem azt jelenti, hogy a foglalkozás betöltéséhez a másokkal való kapcsolattartás nem fontos, hanem azt, hogy ehhez nem szükséges a személyes találkozó. Erre a legjobb példa a *Gazdasági szervezetek vezetői* kategória, akik esetében a munkavégzéshez ugyan a másokkal való kommunikáció nagyon fontos, de ezekhez a modern technológia vívmányai miatt nem szükséges személyesen jelen lenni. Ennek ellentéte a *Kereskedelmi és vendéglátóipari foglalkozások*, amelyek

⁵ Ismert a munkaórák száma, és legalább heti 36 órát munkaórát dolgoznak.

esetében a munkakörök túlnyomó többsége személyes kapcsolattartást vagy fizikai jelenléteket követel meg.

Általában véve azon munkakörök, amelyek egyáltalán nem végezhetők otthonról (DN-mutató), többségükben megkövetelik a dolgozók fizikai jelenlétét és/vagy a személyes kommunikációt, azaz ezen foglalkozási csoportok esetében a személyes interakciót vagy fizikai jelenléteket nem igénylő foglalkozást betöltő dolgozók aránya alacsony (KP). Ez alól kivétel a *Szociális szolgáltatási foglalkozások*, amely foglalkozáscsoport a DN-mutató alapján döntően otthonról is végezhető, míg a KP-mutató alapján ezen foglalkozások otthoni munkavégzése esetében jelentősen csökkenne a termelékenység. Ez utóbbinak az az oka, hogy a személyes interakció nagyon fontos a munka elvégzéséhez, és ezt modern technológiai eszközök nem képesek kiváltani.

Érdekes megfigyelni, hogy bár az *Oktatók* munkájához a másokkal való kommunikáció elengedhetetlen, azonban a KP-mutató alapján ezek a kommunikációk nem igényelnek személyes interakciót, modern technológiai eszközökkel kiválthatók. Az *Oktatók* munkája a DN-mutató alapján is végezhető otthonról. Az elmúlt egy évben a világon mindenhol volt is rá példa, hogy a tanárok otthonról tanítottak, azt azonban mégsem állítjuk, hogy ez minőségi romlás nélkül hosszú távon jó megoldás lehetne. Ebben az alfejezetben használt összes mutató a foglalkozások azon tulajdonságait kívánják megragadni, amelyek teljesen ellehetetlenítik az otthoni munkavégzést, így ez egy felső korlátnak tekinthető. Az azonban elgondolkodtató, hogy 2018-ban az Európai Unióban a tanárok között voltak azon dolgozók a legnagyobb arányban, akik legalább néha otthonról tudtak dolgozni (*Milasi és szerzőtársai*, 2020). 2018-ban természetesen ez nem azt jelentette, hogy tanárok nagy része otthonról tartotta az óráit, hanem hogy a feladatainak (például felkészülés az órákra, dolgozatjavítás) egy része otthonról is elvégezhető volt.

Az otthoni munkavégzés lehetősége hazánkban

Az otthoni munkavégzés egyik akadálya az lehet, hogy a munka elvégzése interakció igényes (*Koren–Pető*, 2020). A hazai munkák 64 százalékánál az interakció fizikai jelenléteket követel meg (például gépekkel való feladatvégzést) vagy személyes kapcsolattartást, amelyet jellegük miatt a modern kommunikációs eszközök (például e-mail, videokonferencia) nem tudnak helyettesíteni. A feladatkörök 31 százaléka mind fizikai jelenléteket, mind személyes kapcsolattartást is megkövetel a dolgozóktól, közel 20 százaléka esetében csak a személyes (külső vagy belső) kapcsolattartás a fontos, míg 13 százaléka esetében csak fizikai jelenléte szükséges.

Magyarországon 2016-ban a DN-mutató alapján a munkák 40 százaléka lenne elviekben otthonról végezhető, míg a KP-mutató alapján ez az arány 36 százalék. Ezek a számok nagyon közel állnak ahhoz, amit *Dingel–Neiman* (2020) talál az amerikai munkaerőpiacon (37 százalék). Ehhez képest a va-

lóságban 2016-ban mindösszesen az alkalmazásban állók 4,9 százaléka⁶ dolgozott (rendszeresen vagy rendszertelenül) otthonról. A munkáltatói oldalról lévő félelmek mellett számos egyéb oka is lehet annak, hogy az elmélet és a valóság között ilyen nagy a különbség.

Az otthoni munkavégzés egyik alapfeltétele a digitális képességek megléte. Magyarország ezen a téren az Európai Unió átlaga alatt teljesít. Luxemburg és Dánia van az élvonalban, ahol a lakosság több mint 50 százalékanak digitális képessége túlmutat az alapokon. Magyarországon ez az arány feleakkora, 24 százalék. Az élvonalban lévő országok esetében a lakosság közel 80 százaléka rendelkezik legalább alapvető digitális ismeretekkel, itthon ez csak a lakosság feléről mondható el.⁷ A jövőt tekintve még rosszabb hír, hogy a hazai fiatalok jobban le vannak maradva e tekintetben az EU-átlagtól, mint az idősebb generáció. 2016-ban az alapszintnél magasabb digitális tudással rendelkezők aránya a 25–34 évesek között Magyarországon (33 százalék) több mint 10 százalékponttal alacsonyabb volt, mint az EU-átlag, míg ez az elmaradás az 55–64 évesek esetében csak 3 százalékpont (KSH, 2017).

A képességek mellett az eszközök megléte és használata is fontos. 2016-ban Magyarországon a háztartások 21 százaléka nem rendelkezett szélessávú internetkapcsolattal, ez magasabb az Európai Unió átlagnál. Az internetellátottságban a régiós különbségek nagyok, a legjobban ellátott régió (Közép-Magyarországon) és a legelmaradottabb térség (Dél-Alföld) között 14 százalékpont különbség van. Az ellátottság területi megosztottsága mellett az internethasználat nagyon eltér korcsoportonként is. Míg a fiatalok többsége rendszeresen használ internetet (25–34 év közöttiek 89 százaléka), addig az idősebb generáció esetén ez csak a lakosság felére jellemző (55–64 év közöttiek 54 százaléka) (KSH, 2017). A technikai feltételek és ismeretek mellett a lakásnak számos egyéb szempont szerint is alkalmasnak kell lennie az otthoni munkavégzésre (például megfelelő számú nyugodt szoba, fűtés).

A fent említett szempontokon túlmenően az intézményi háttér is magyarázatot adhat arra, hogy a valóságban miért dolgoznak jóval kevesebben otthon, mint amennyien elviekben megtehetnék.⁸ Jól mutatja a hazai intézményi keret hiányosságait, hogy az elmúlt időszak kényszere alatt a hazai munkajogászok között hosszas vita alakult ki a hazai törvények értelmezéséről. A konszenzus értelmében a *home office* és távmunka két önálló fogalom. Míg az előbbi a munkavégzés helyének megváltozását jelenti, amelynek jogi keretei vitatottak, addig az utóbbi egy a munka törvénykönyvében szabályozott atipikus munkaviszony. Ez utóbbi esetében a munkáltató a feladat kiosztásán túlmenően nem nagyon szólhat bele a munkafolyamatokba, a munkavégzés számítástechnikai eszközzel történik, és az eredményt a munkavállaló elektronikusan továbbítja munkáltatójának (jellemzően adatrögzítést vagy *call centeres* munkaköröket jelent). A *home office* ezzel szemben eseti otthoni munkát jelöl, amelyre egészen a járvány kirobbanásáig nem vonatkoztak általános szabályok, és azóta is

⁶ Forrás: Eurostat, Employed persons working from home (lfsa_ehomp).

⁷ Forrás: Eurostat, Individuals' level of digital skills (isoc_sk_dskl_i).

⁸ Források: ado.hu, jogaszvilag.hu, jogtar.hu.

csak vészhelyzet esetére vonatkozó kormányrendelet nyújt támpontot, hosszú távú megoldás még nem született. Általános szabályzat hiányában amennyiben egy cég ilyen lehetőséggel akart élni, úgy első körben cégszintű *home office* szabályzatra és a munkavállalók szerződésének módosítására volt/lesz szüksége. Ezen szabályzatnak ki kell térni olyan részletekre, mint

- ki jogosult az otthoni munkavégzés kiadására (munkáltató/munkavállaló), és ki jogosult ezt megvétózni,
- mi a munkaidő-beosztás,
- ki biztosítja a szükséges munkaeszközöket, és hogyan kell ezek amortizációjával elszámolni,
- kinek kell megteremtenie a munkabiztonsági feltételeket, és ki ellenőrzi azokat,
- a felmerülő többletrendszerköltséget melyik fél milyen arányban fizeti.

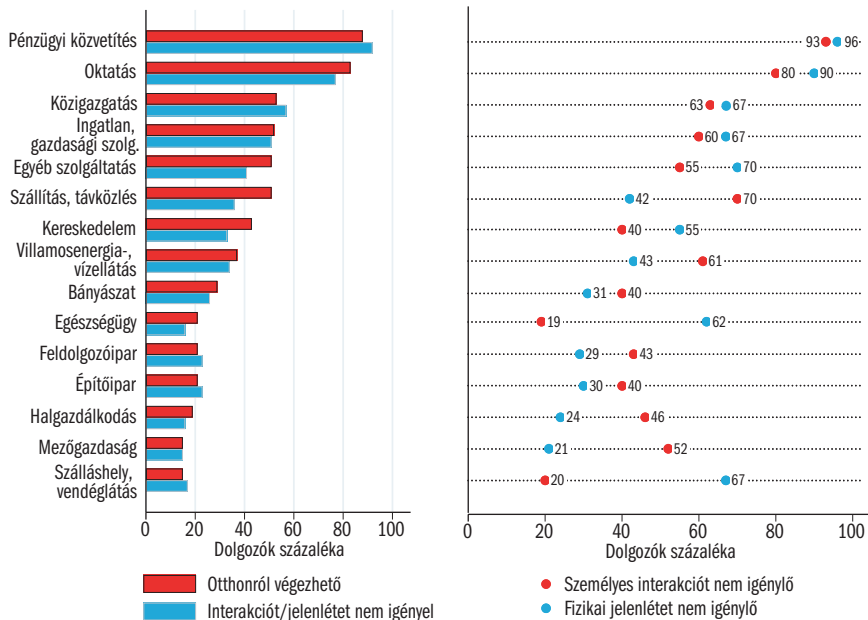
A továbbiakban feltételezzük, hogy hosszú távon a jogi keretek tisztázódnak, és az otthoni munkavégzés elsődleges korlátait nem ezek, hanem a technológiai lehetőségek és üzleti érdekek fogják megszabni.

Az otthoni munkavégzés lehetőségének iparági megoszlása

A következőkben arra keressük a választ, hogy hogyan oszlik meg az otthoni munkavégzés lehetősége iparági szinten. Ebben már komolyabb eltérések lehetnek országok között, hiszen az O'Net-adatfelvétellel lefedett Egyesült Államokban más lehet egy iparág foglalkozási összetétele, mint Magyarországon. A már említett feltevésünk szerint a foglalkozási különbségeket technológiai adottságnak tekintjük. Az iparági súlyokat viszont a 2016-os magyar adatbázisból vesszük. Ehhez az 4.2.1. táblázatban szereplő mutatókat használjuk, és egy számjegyű iparági kódokra aggregáljuk az adatbázisunkat (a dolgozók számával súlyozva). A 4.2.2. ábra bal oldali ábrája iparági bontásban mutatja az otthon végezhető munkák arányát (DN-mutató) és a személyes interakciót vagy fizikai jelenlétet nem igénylő munkák arányát (KP-mutató), a jobb oldali ábra ez utóbbit tovább bontja, és külön-külön is szemlélteti, hogy a dolgozók hány százalékának nincsen szüksége személyes interakcióra, illetve fizikai jelenlétre a munkájának elvégzéséhez.

A *Pénzügyi közvetítés* iparágban a legnagyobb az aránya azon munkavállalóknak, akiknek a munkája otthonról is elvégezhető lenne. Második helyen az *Oktatás* áll. Ez a jelenség elsőre ugyan meglepőnek tűnhet, de az Európai Unióban már 2018-ban is az *Oktatás*ban 30 százalék felett volt azon dolgozók aránya, akik legalább alkalomszerűen szoktak otthonról dolgozni és ezzel az *Oktatás* a harmadik helyen van az iparági rangsorban (*Milasi és szerzőtársai*, 2020). A *Közigazgatás*, *Ingatlan*, *gazdasági szolgáltatás*, *Egyéb szolgáltatás*, valamint a *Szállítás és távközlés* iparágak mindegyikében 50 százalék felett van azon dolgozók aránya, akik elviekben tudnának otthonról dolgozni (DN-mutató).

4.2.2. ábra: Az otthonról elvégezhető munkák aránya iparági megbontásban



Megjegyzés: Az ábrák egy számjegyű TEOR-kódonként mutatják azon munkavállalók arányát, akiknek a munkája elviekben otthonról is elvégezhető lenne. A bal oldali ábrán fekete színnel jelölt *Otthoni munkavégzés* mutató *Dingel–Neiman (2020)* tanulmánya alapján, minden más mutató *Koren–Pető (2020)* tanulmánya alapján készült.

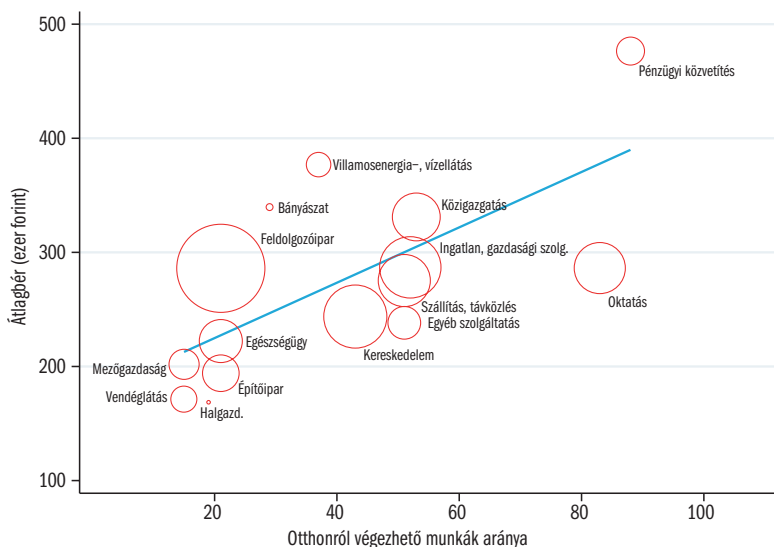
Azok az iparágak, ahol a munkák nagyobb részt elvégezhetőek otthonról, magasabb fizetést is kínálnak a dolgozóiknak. A 4.2.3. ábrán az otthonról végezhető munkák aránya szerepel a vízszintes tengelyen (DN-mutató), míg a függőleges tengelyen a bruttó átlagbér⁹ látható az adott iparágban. A körök mérete az iparágban dolgozók számával arányos. A pénzügyi szektorban a legmagasabb azon dolgozók aránya, akik elviekben tudnának otthonról munkát végezni, és az átlagos fizetés is itt a legmagasabb. Ezzel szemben a vendéglátásban, az építőiparban és a mezőgazdaságban az átlagbér alacsony, a dolgozóknak pedig csak nagyon kis százaléka tudna otthonról dolgozni.

Az otthoni munkavégzés lehetőségének területi megoszlása

A távmunka lehetősége területileg is nagyon egyenlőtlenül oszlik meg Magyarországon. A 4.2.4. ábra mutatja az otthonról elvégezhető munkák arányát járásonként. A Budapesten lakó munkavállalók közel 60 százaléka olyan munkakörben dolgozik, amelyben elvben lenne lehetőség távmunkában dolgozni, Budapesten belül is Budán a legmagasabb az arány (az I., II., XII. kerület mindegyikében 70 százalék felett van a potenciális távmunkás foglalkoztatottak aránya). A főváros mellett az azt körülvevő agglomerációban is kiemelkedően magas ez az arány, míg az Észak-Magyarország és Észak-Alföld régióban kifejezetten alacsony.

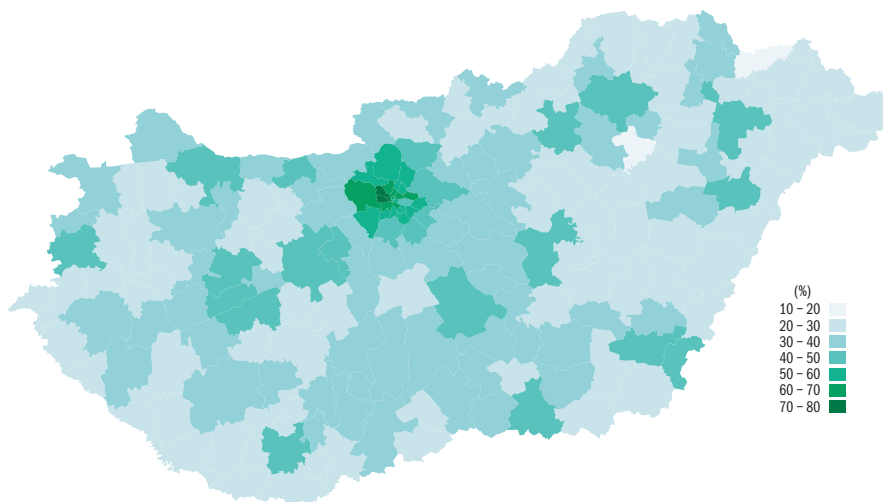
⁹ Az egyén munkajövedelme az adott hónapban. Ha az egyén több munkahellyel rendelkezik, akkor a legmagasabb munkajövedelmet biztosító munkahelyen kapott jövedelme. Gyes, gyed, csed esetén, ha az adott státusz év közben kezdődött, és egy foglalkoztatott tb-kifizetőhelynek minősül, akkor a jövedelem összegében összekeveredik a munkajövedelem és az ellátási összeg, mivel a jövedelem a biztosítási időtartamra vonatkozik, amely a gyermekgondozás alatt nem szakad meg. A továbbiakban ezt a változót bérnek hívjuk.

4.2.3. ábra: Otthonról elvégezhető munkák aránya és a bér összefüggése iparáganként



Megjegyzés: A vízszintes tengelyen az otthonról elvégezhető munkák aránya látható egy számjegyű iparági kódoként, míg a függőleges tengelyen az átlagbért ábrázoltuk az adott iparágban, a körök mérete a megfigyelésszámmal arányos.

4.2.4. ábra: Az otthonról elvégezhető munkák területi megoszlása

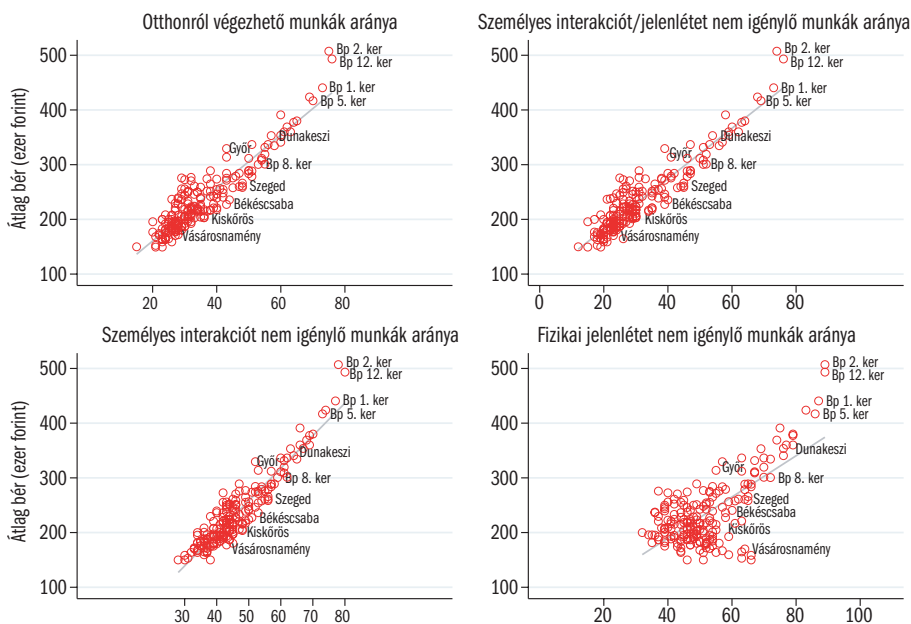


Megjegyzés: Az ábra az otthoni munkavégzés lehetőségének területi megoszlását mutatja járásszinten Magyarországon. Elkészítéséhez a munkavállalók 2016 májusában érvényes állandó lakcímét vettük alapul. Az adott terület minél sötétebb színű, annál nagyobb az adott járáson azon munkavállalók aránya, akiknek olyan foglalkozása van, amely betöltéséhez szükséges feladatok otthonról is elvégezhetőek lennének. Az ábra elkészítéséhez *Dingel–Neiman* (2020) tanulmányában szereplő mutatót használtuk.

Azon járáásokban, ahol magasabb az otthon elvégezhető munkák aránya, az átlagbér is magasabb. A 4.2.5. ábrán egy pont egy járást jelöl, a függőleges

tengely az adott járás átlagbérét mutatja ezer forintban, míg a vízszintes tengely az (elvben) otthon elvégezhető munkák arányát mutatja az adott járásban. A bal felső ábrán *Dingel–Neiman* (2020) által használt mutatót használjuk arra, hogy megnézzük az adott járásban a munkák hány százalékát lehetne otthonról végezni. A jobb felső ábrán a vízszintes tengely azt mutatja meg, hogy dolgozók hány százaléka dolgozik olyan munkakörben, ahol sem a személyes (külső és belső) kommunikáció, sem a fizikai jelenlét nem szükséges, azaz elvben végezhető lenne otthonról (*Koren–Pető*, 2020). Ezt az alsó két ábrán az interakció típusa alapján tovább bontjuk, a bal oldali ábrán a személyes kommunikációt nem igénylő foglalkozások aránya, míg a jobb oldali ábrán a fizikai jelenlétet nem igénylő foglalkozások aránya látható.

4.2.5. ábra: Az otthonról elvégezhető munkák aránya és az átlagbér járásonként



Megjegyzés: Az ábrán egy pont egy Magyarországi járást mutat. A függőlegesen tengelyen az adott járás átlagbére látható ezer forintban, míg a vízszintes tengelyen az adott járásban az otthon elvégezhető munkák aránya van feltüntetve. Az otthon elvégezhető munkák definiálásához a bal felső ábránál *Dingel–Neiman* (2020) tanulmányára támaszkodtunk, míg a többi ábránál *Koren–Pető* (2020) cikkét vettük alapul. Az elemzéshez a megfigyelt munkavállaló állandó lakcímét vettük figyelembe.

Budapest II. illetve XII. kerületében lakók között a legmagasabb azon dolgozók aránya, akik távmunkában is dolgozhatnak, és e kerületekben lakóknak a legmagasabb az átlagbére is. A leggazdagabb területek közé Budapest kerületei és Pest megye járásai tartoznak, és itt a legmagasabb azon munkakörök aránya is, amelyek esetében lenne lehetőség az otthoni munkavégzésre. Ez egybeesik azzal, amit *Mongey és szerzőtársai* (2021) talál kutatásukban: azon dolgozók, akiknek olyan foglalkozásuk van, amit nem lehet otthonról

végezni, kevésbé iskolázottak, kisebb cégeknél dolgoznak, nagyobb arányban bérlői a lakásuknak (és nem tulajdonosai), nagyobb arányban tartoznak valamelyik kisebbséghez.

Következtetések

Az otthoni munkavégzés elvi lehetősége jelentősen eltér Magyarországon mind a foglalkozások, mind az iparágak és a régiók között. Bizonyos iparágakban és régiókban a távmunkával érintett állások aránya a 70–80 százalékot is eléri, másutt alig 20 százalék. Ezek a hatalmas különbségek ráadásul összefüggnek az adott iparág és régió bérszintjével: az otthonról is végezhető munkák jobban fizetnek.

Az itt feltárt egyenlőtlenség nem csak a járvány közvetlen hatásaira vonatkozik. Mint *Köllő* (2020) megmutatja, az elmúlt évben különösen az alacsonyabb jövedelmű háztartásokat érintették hátrányosan a járvány miatti lezárások. Már eleve jobb helyzetben lévő dolgozók munkapiaci helyzetét erősíti az, ha az otthoni munkavégzés jobban elterjed, tovább növelve a foglalkoztatási és jövedelmi egyenlőtlenségeket. Ha a vállalkozások nagy arányban átállnak az otthoni munkavégzésre (például az irodabérlés költségeinek csökkentése miatt), akkor a foglalkozásokon belül nő az egyenlőtlenség azok között a dolgozók között, akik tudnak otthonról dolgozni (otthoni munkakörülményeik megengedik, képességeik megvannak hozzá) és azok között, akik nem. A gazdaságpolitika elsődleges feladata ennek az egyenlőtlenségnek a monitorozása és kordában tartása.

Ebben az alfejezetben csak a távmunka elvi, technológiai lehetőségét vizsgáltuk, annak jogi és pénzügyi ösztönzőit nem. A megfelelő jogi szabályozással (a munkaadó és a munkavállaló közötti viszony a távmunka szabályozásában, felelősségi, költségtérítési és adózási szabályok) elősegíthető a minél nagyobb arányú és hatékonyabb távmunka. Ezek kialakításakor is szem előtt kell azonban tartani az egyenlőtlenség problémáját. Nem szükséges például olyan munkakörökben és iparágakban ösztönözni a távmunkát, ahol ez egyébként is könnyen megvalósítható. A szűkös erőforrásokat hasznosabb a marginális munkavállalói csoportokra fordítani.

A munkaerőpiacon kívül más területekre is hatással lesz a távmunka, mint például az irodabérlési és építési piac (*Milasi és szerzőtársai, 2020, Gupta és szerzőtársai, 2021*). A rendelkezésünkre álló adatokból ezekről a hatásokról nem tudunk számszerű következtetést levonni.

Hivatkozások

- BAERT, S.–LIPPENS, L.–MOENS, E.–STERKENS, P.–WEYJTJENS, J. (2020): The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. GLO Discussion Paper, No. 532. Global Labor Organization (GLO), Essen.
- DINGEL, J. I.–NEIMAN, B. (2020): [How many jobs can be done at home?](#) Journal of Public Economics, Vol. 189. 104235.
- GUPTA, A.–MITTAL, V.–PEETERS, J.–VAN NIEUWERBURGH, S. (2021): [Flattening the Curve: Pandemic-Induced Revaluation of Urban Real Estate](#). Working Paper Series. National Bureau of Economic Research, No. 28675.
- KOREN MIKLÓS–PETŐ RITA (2020): [Business disruptions from social distancing](#). PLoS ONE, Vol. 15. No. 9. e0239113.
- KÖLLŐ JÁNOS (2020): [Foglalkoztatás a koronavírus-járvány első hullámának idején](#). Megjelent: Fazekas Károly–Elek Péter–Hajdu Tamás (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2019. KRTK KTI, Budapest, 220–232. o.
- KSH (2017): [Magyarország, 2016](#). Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- LEWANDOWSKI, P.–PARK, A.–HARDY, W.–DU, Y. (2018): [Educational upgrading, structural change and the task composition of jobs in Europe](#). Economics of Transition, Vol. 26. No. 2. 201–231. o.
- LING, D. C.–WANG, C.–ZHOU, T. (2020): [A First Look at the Impact of COVID-19 on Commercial Real Estate Prices: Asset-Level Evidence](#). The Review of Asset Pricing Studies, Vol. 10. No. 4. 669–704. o.
- MILASI, S.–GONZÁLEZ-VÁZQUEZ, I.–FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. (2020): [Telework in the EU before and after the covid-19: Where we were, where we head to](#). JRC Science for Policy Brief.
- MONGEY, S.–PILOSSOPH, L.–WEINBERG, A. (2021): Which workers bear the burden of social distancing? The Journal of Economic Inequality, Vol. 19. No. 3. 1–18. o.
- SEBŐK ANNA (2019): [A KRTK Adatbank Kapcsolt Államigazgatási Paneladatbázisa](#). Közgazdasági Szemle, 66. évf. 11. sz. 1230–1236. o.