# TÁVMUNKA - OSZTOTT MUNKAVÉDELMI FELELŐSSÉGGEL

Javaslatok a távmunka munkavédelmi szabályainak korszerűsítésére

KIVONAT

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma a távmunka szabályozásában az osztott munkavédelmi felelősség elvét képviseli. Ez a tanulmány ennek az álláspontnak az érvényességét támasztja alá.

Kemény Péter és Keveházi Katalin

2016

# Távmunka – osztott munkavédelmi felelősséggel

készítette: Kemény Péter (1,2,3 fejezet) és Keveházi Katalin (4 fejezet)

szerkesztette: Kemény Péter

a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma megbízásából © 2016

# TARTALOM


**1. BEVEZETŐ 3**

**1.1. A TÁVMUNKA ÉRTELMEZÉSI KERETE - FOGALMAI 4**
**1.2. PROBLÉMABEMUTATÁS: LEMARADUNK A VILÁG MÖGÖTT 6**
**1.3. KORÁBBI KUTATÁSI EREDMÉNYEK ISMERTETÉSE 10**

**2. NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁSI GYAKORLATOK 13**

**2.1. ILO 155. MUNKAVÉDELEMRŐL SZÓLÓ EGYEZMÉNY ISMERTETÉSE 13**
**2.2. ILO 177. OTTHONI MUNKAVÉGZÉSRŐL SZÓLÓ EGYEZMÉNY ISMERTETÉSE 14**
**2.3. AZ ILO OTTHONI MUNKAVÉGZÉSRŐL SZÓLÓ 184. SZÁMÚ AJÁNLÁSA 15**
**2.4. EU KERETEGYEZMÉNY 16**

**3. MAGYAR SZABÁLYOZÁSI GYAKORLAT 19**

**3.1. JAVASLATOK 20**
**3.2. MÓDOSÍTÁS INDOKOLÁSA 21**

**4. A TÁVMUNKA ALKALMAZÁSA A MEF TAGVÁLLALATAI KÖRÉBEN 22**

**4.1. A FELMÉRÉS CÉLJA, HIPOTÉZISEK 22**
**4.2. A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ VÁLLALATOK 23**
**4.3. A TÁVMUNKA ALKALMAZÁSA AZ EGYES SZERVEZETEKBEN 23**
**4.4. A TÁVMUNKA KITERJESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGÉRŐL 26**
**4.5. A TÁVMUNKA BEVEZETÉSÉT AKADÁLYOZÓ TÉNYEZŐK 27**
**4.6. A TÁVMUNKA JÁRULÉKOS KÖLTSÉGEINEK MEGOSZLÁSA 29**
**4.7. A MUNKAVÉDELMI ELŐÍRÁSOK BETARTÁSÁNAK ELLENŐRZÉSE 29**
**4.8. VÉLEMÉNYEK A MEF TÁVMUNKA-MUNKACSOPORT JAVASLATAIRÓL 29**

**5. HIVATKOZÁSOK 31**

**6. FÜGGELÉK 33**

**1. SZÁMÚ FÜGGELÉK: STATISZTIKAI ADATOK 33**
**2. SZÁMÚ FÜGGELÉK: JAVASLAT AZ OSZTOTT MUNKAVÉDELMI FELELŐSSÉG KODIFIKÁCIÓJÁHOZ 34**
**3. SZÁMÚ FÜGGELÉK: ILO 155. SZÁMÚ EGYEZMÉNYE A MUNKAVÁLLALÓK BIZTONSÁGÁRÓL 38**
**4. SZÁMÚ FÜGGELÉK: AZ ILO OTTHONI MUNKÁRA VONATKOZÓ 184. SZÁMÚ AJÁNLÁSA 39**

# 1. Bevezető

Minden munkáltató érdeke, hogy munkavállalói egészségi állapotának megőrzéséről a megfelelő munkavédelmi intézkedések alkalmazásával gondoskodjon. Az otthoni munkavégzés esetén a munkához használt terek az intimitás terébe ágyazódnak, ami magasabb munkavédelmi kockázatot jelent, mint általában a munkáltató telephelyén végzett tevékenységek esetében. Jóllehet minden tevékenységnek megvannak a velejáró sajátos kockázatai (például a mérgező anyagok, gyúlékony összetevők, vagy repetitív feladatok okozta terhelés sérüléseket okozhat), ezeket csak fokozza, ha egy gyermek, családtag vagy más látogató jelenik meg a munkaterületen, akik nem kaptak felkészítést ezen anyagok vagy munkaeszközök biztonságos kezelésére. További kockázatnövekedést jelent, ha a munkához használt tér zsúfolt, vagy többféle élettevékenységhez használják (például a munkaterület az étkezőben van). Az otthonok általában egyébként sincsenek felszerelve speciális biztonsági eszközökkel, elsősegély készlettel, vagy ergonomikusan kialakított bútorokkal. Mindebből logikusan következne, hogy az otthoni munkavégzés során a munkavédelmi intézkedéseket a legmagasabb szinten, a legszélesebb körben alkalmazzuk.

Csakhogy a túlzottan szigorú, és általánosan megfogalmazott szabályok megdrágítják és rigiddé teszik a gyakorlatot, ami végül is az otthoni munkavégzési formák beszűküléséhez vezet, ezt pedig a munkaerő-piac rugalmatlanságát idézi elő. A rugalmatlan munkaerő-piac a gazdasági versenyképességet negatívan befolyásolja. (Hárs et al., 2006) Összességében tehát olyan szabályozásra van szükség, ami megfelelő védelmet garantál a munkavállalóknak, de biztosítja a munkaerő rugalmas tervezését is, vagyis javítja a munkaadók a nemzetgazdaság versenyképességét.

A távmunkára általában nem jellemzők azok a kockázatok, amik a manufaktúraszerű, kétkezi otthoni munkavégzés sajátosságai. Jóllehet a távmunka a különféle vizuális megjelenítő eszközök intenzív használatával jár együtt, ezek munkaegészségügyi hatása ma már lényegesen alacsonyabb, és biztonságos használatuk különösebb további feltételek nélkül megoldható a munkaközi szünetek beiktatásával. A távmunkához használt informatikai eszközök használata kultúránk részéve, általános iskolai tananyaggá vált, mint a háztartási meleg víz, az elektromosság és a gáz cirkófűtés.

Miközben az elmúlt másfél–két évtizedben az otthon végezhető, manufaktúraszerű, összeszerelői és könnyűipari munkák köre számottevően szűkült, az informatikai eszközökkel végzett távmunkák köre lendületesen növekszik, mind személyi, mind tárgyi feltételei folyamatosan javulnak. A társadalmi változások és a munkaerőpiac alakulása, a szabályozás alakítását feltételeznék, ám Magyarországon még mindig a rendszerváltás időszakának munkavédelmi szabályai érvényesek, amik azonos módon kezelik a könnyűipari bedolgozást és a számítógépes távmunkát. Ennek következménye, hogy hazánkban nem tud kibontakozni a munkaerő-piaci versenyképességet javító távmunka alkalmazása.

Ebben a tanulmányban a távmunka magyarországi munkavédelmi szabályozásának munkáltatókra gyakorolt hatásait mutatjuk be, és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO) távmunkára vonatkozó 177. számú konvenciójának alkalmazására teszünk javaslatot.

## 1.1. A távmunka értelmezési kerete - fogalmai

A történelmi távlatokat figyelembe véve kijelenthetjük, hogy az otthoni munkavégzés egyidős a munkaerőpiac kialakulásával, hiszen már a XVIII. század vége – a XIX. század eleje óta, a céhek és házkörüli munkák leépülése mellett is, folyamatosan jelen volt a társadalom legalsóbb rétegei, főleg a nők körében, mint kiegészítő jövedelemszerzési forma. (Forgács, 2007)

A gazdaság változásai és az informatikai megoldások technológiai fejlődéseknek köszönhetően indult rohamos fejlődésnek a munkaszervezés új formája, az otthonról informatikai eszközökkel végezhető távmunka. A globalizálódó gazdaság felerősítette ezt az igényt, hogy az egyes vállalatok a napi szintű koordinációjukat más országból irányíthassák (lásd: indiai távmunkahelyek, amerikai központtal). „A munkaszervezés és a technológia tehát az egyes munkafeladatokat azok elvégzésének térbeli helyétől függetlenül is képes munkafolyamatokká építeni." (Forgács, 2007) A távmunka-szervezés igényét a modern gazdasági világra jellemző egységek kihelyezése – az outsourcing –, az alvállalkozók megjelenése a nagyvállalatok hátterében is megerősítette. (id u.o.) A technikai fejlődés és a termelés gyorsulása, és a gazdaság-szerkezet eltolódása a szolgáltatások irányába, a munkaerő-igények változását eredményezte: a tudás alapú gazdaság elképzelhetetlen a magasan képzett és rugalmasan bevethető munkaerő nélkül – mely tendencia szintén a távmunkák körének expanziójával jár. (Makó et al., 2008, és Forgács, 2009)

Az ILO az otthoni munka kifejezést a lehető legszélesebb körben használja, ami magában foglalja a magasan képzett és kiemelkedően fizetett alkalmazottaktól kezdve azokat a legsérülékenyebb, informális keretek között foglalkoztatott, kiszolgáltatott, alacsony végzettséggel rendelkező munkavállalókat is, akik otthonukban szegényes tárgyi feltételekkel végzik kétkezi munkájukat. (ILO, 2013) Az ILO otthoni munkáról szóló 177. számú egyezménye szerint otthoni munkának kell tekinteni azokat a díjazás ellenében, a dolgozó személy által a saját otthonában vagy más – a munkáltató telephelyeitől eltérő - általa választott helyiségben végzett tevékenységeket, amelynek eredményeként a munkáltató által meghatározott termék vagy szolgáltatás jön létre, függetlenül attól, hogy ki nyújtja a berendezések, anyagok vagy egyéb inputokat.

A külföldi szakirodalomban az Amerikából érkező telework és telecommuting fogalmakat vették át, az európai használatban előfordul az e-work kifejezés is[1]. Az európai nyelvek nem tesznek

[1] Telework - ha a munkával kapcsolatos utazásokat az információ-technológia valamely formája (például távközlés vagy számítógép) helyettesíti. Telecommuting - amikor nem a dolgozó utazgat a munkahely és otthona között, hanem a munkája. A munkavállaló a hét egy vagy több napján munkáját nem a cég székhelyén, hanem saját

különbséget a két szó között (valójában nem is létezik elfogadott fordítás a telecommuting kifejezésre), így a kontinensen összemosódik a telework és a telecommuting fogalma, a magyar nyelvben pedig már meghonosodott és általánosan használt szavunk: a távmunka. (Forgács, 2009)

Az Európai Távmunka Keret-megállapodás meghatározása 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.

Az otthoni munkavégzés a magyar szóhasználatban a bedolgozói viszonyként elterjed foglalkoztatási formát, az önfoglalkoztatók és egyéni vállalkozó tevékenységét (ha nincs az otthonától elkülönülő munkahelye) is magában foglalja, a távmunkával együtt.

A magyar jogrendbe a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2004. évi XXVIII. törvény - az Európai Távmunka Keret-megállapodás figyelembe vételével - úgy vezette be a fogalmat, hogy a „távmunkás" kifejezést határozta meg vele:

„192/D. § E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló."

A 2012-ben kihirdetett I. törvényben, a Munka Törvénykönyve – a korábbi gyakorlattól eltérően – már a távmunkát határozza meg:

„196. § (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják."

A távmunka definícióiban közös vonás, hogy alapvetően három tényező miatt különböztetik meg a tipikus munkavégzési formáktól (Forgács, u.o.):

- A munkavégzés helye: a távmunkás a tipikustól eltérően nem a munkáltató egy telephelyén végzi feladatait, hanem részben vagy egészében a munkahelyen kívül egy olyan helyszínen, ahol folyamatos kommunikációs kapcsolatot tud fenntartani a munkáltatóval.
- Távközlési eszközök használata: a munkavállaló és a munkaadó közötti kommunikációs kapcsolat jellemzően a legújabb információs technológiákat alkalmazásával valósul meg.

---

otthonában vagy egy teleházban végzi. A lényeg, hogy a távmunkás kevesebbet vagy egyáltalán nem jár be (to commute=ingázni) a munkahelyére és vissza.

- Atipikus irányítás és ellenőrzés: a távmunka során a munkaadó kisebb mértékben vagy egyáltalán nem tart fenn személyes kapcsolatot a munkavállalóval.

A távmunka-végzést a munkavégzés helye szerint tovább csoportosíthatjuk:

- otthoni távmunka – a távmunkás havonta legalább egyszer otthon végez munkát.
- mobil távmunka – ebben az esetben a munkavégzés helyszíne változik a munkavégzés tartalmától, a vevők elvárásaitól függően, a munkás személyesen keresi fel ügyfeleit azok irodájában vagy lakhelyén (vagy bármely más helyen).
- távmunkaház – általában az agglomerációban, vidéki településeken kialakított megoldás lényege, hogy a modern számítástechnikai és telekommunikációs eszközöket közel kívánják vinni az ilyen módon foglalkoztatottak otthonához, ami a munkáltató telephelyétől távol eső irodát jelent.

Jelen tanulmányban a Forgács meghatározása szerinti értelemben használjuk a fogalmat: *„A távmunka egy munkaszervezési mód*, melynek lényege, hogy a távmunkás számára biztosított a vállalati központtól eltérő helyen is egy olyan munkakörnyezet, ahol infokommunikációs eszközök segítségével egyes munkafeladatait teljes értékűen el tudja végezni. A távmunka-végzés helyszínének megválasztása nincs közvetlen kapcsolatban az ellátandó munkafeladattal, azaz a helyszín hasonló felszereltséggel bárhol létrehozható. A munkavégző munkaviszonyban áll munkaadójával, és munkaszervezési szempontból egy komplexebb munkafolyamatnak csak egy részét végzi, vezetője a távmunka-végzés helyszínétől eltérő helyen található, kommunikációjukat infokommunikációs eszközökkel valósítják meg a távmunka-végzés idején.” (Forgács, 2009)

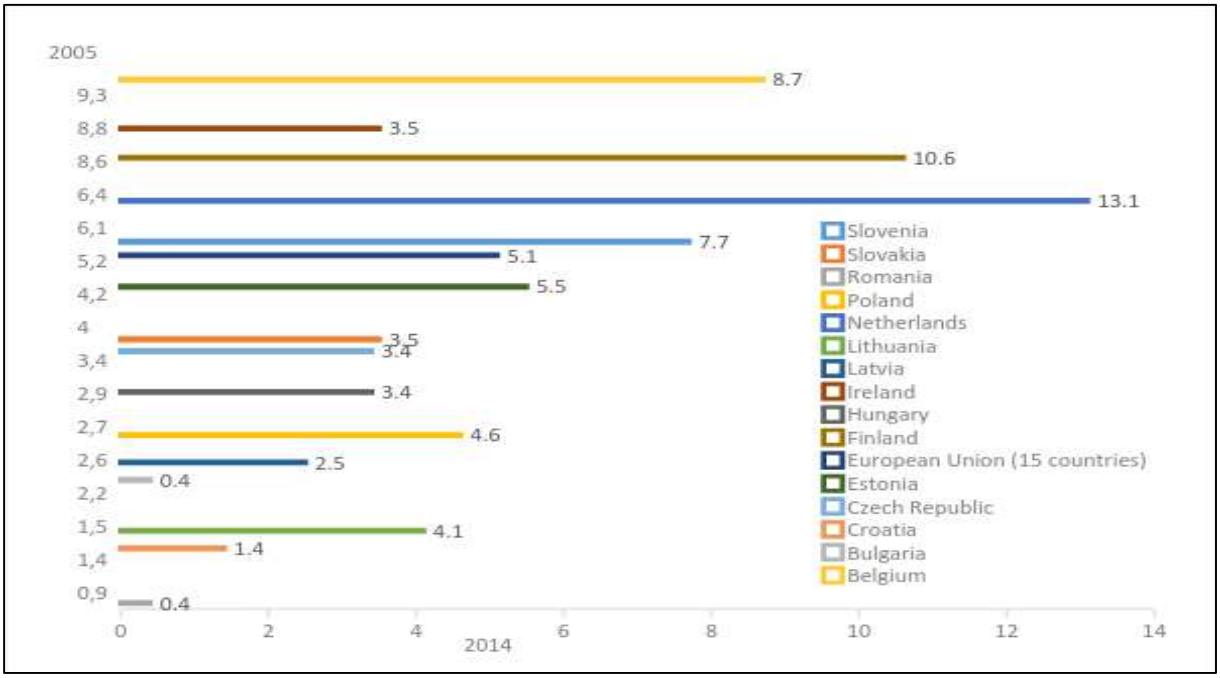
## 1.2. A probléma bemutatása: lemaradunk a világ mögött

Az EUROSTAT 2014-es adatfelvétele szerint Magyarországon a távmunkában otthonról foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottak teljes létszámának 3,4%-a, míg az EU 18-ban ez az arány 5,8% (a szomszédos Ausztriában 10,7%, Szlovéniában 7,7%, Csehország 3,4%). A távmunka igénybe vétele a munkaerő-piac rugalmasság, a munkáltatói költségek, a technikai fejlettség és iparszerkezet mutatója is, amellett, hogy elterjedtségéből következtethetünk munkahelyek családbarát beállítódására, és hátrányos helyzetű munkavállalók esélyegyenlőségével kapcsolatos magatartására is. (forrás: http://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home – lásd: 1. számú függelék)

A távmunka terjedése világjelenség. Felmérések igazolják, hogy a távmunka terjedése évek óta mintegy 20-30%-os növekedést mutat, és alkalmazásával mind munkaadói, munkavállói, és össztársadalmi szempontból jelentős előnyök érhetők el. (Forgács, 2007)

Az Eurostat 2005-ös és 2014-es adatainak összevetéséből, a szomszédos országokhoz képest (akikkel a globalizáció miatt élesebb gazdasági versenyt kell folytassunk), megfigyelhető a

lemaradásunk. Az 1. számú ábrán a foglalkoztatottak százalékában kifejezve látjuk a távmunkát rendszeresen igénybe vevők arányának alakulását: a 2005-ös nyitóértékhez képest, 2014-ig kimutatott fejődést. Az Eurostat adatsorból kiemeltük a közép-kelet európai államok, és az ILO otthoni munkáról szóló 177. számú egyezményét aláíró európai országok adatait. Hazánk a 2005-ös 2,9% indulóértékről, 10 év alatt 3,4%-ig kúszott, míg a szomszédos Szlovénia 6,1%-ról 7,7-re dinamikusabban növelte munkaerőpiaca rugalmasságát. Lengyelország és Litvánia szinte kiugrott: akik 2005-ben hazánkhoz képes alacsonyabb szinten, 2,7 és 1,5 %-ban alkalmazták a távmunkát, 2014-re 4,6 és 4,1%-ra javították rugalmasságukat. A legmagasabb növekedés Hollandia adatain megfigyelhető, ahol 6,4-ről 13.1%-ra nőtt a távmunkások aránya, vagyis a távmunkások száma megkétszereződött.




*1. ábra: A távmunka elterjedése %-ban a közép-európai térségben és az ILO egyezményt aláíró EU országokban, 2005 induló adat, 2014 elmozdulás (EURSTAT)*

Forgács 2009-es tanulmánya idézi a KSH Gazdasági Aktivitási kérdőívet, ami 2002 óta méri a rendszeresen és alkalmanként távmunkát végzők arányát. Az adataik szerint 2005-ben a 3,9 millió foglalkoztatottból mintegy 75.000 fő végzett valamilyen távmunkát, ami kb. 2%-a az összes foglalkoztatottnak. Igaz, a KSH adatai szerint hazánkban nem volt jelentős növekedés a távmunkáltatás terén az elmúlt években, ez azonban a mérési nehézségekkel is indokolható, mert a felek nagyon sokszor nem távmunkás munkaviszony keretében, esetleg féllegális keretek között alkalmazzák ezt a munkaszervezési módot, így a statisztikákba nem kerül bele, és nem is mérhető lekérdezéssel.

A távmunkában rejlő, kihasználatlan lehetőségekre a KSH internet és kommunikációs technológiák használatára vonatkozó mutatói alapján is következtetni lehet:

A 2003 és 2014 között elmúlt tizenegy év alatt megtízszereződött az internet-előfizetések száma, ezen belül is jelentős az eltolódás a korszerűbb szélessávú és mobilinternet szolgáltatások irányába. (lásd: 1. számú táblázat)

*1. táblázat: KSH, Az internet-előfizetések száma hozzáférési szolgáltatások szerint, december 31. (2003–)*

| Év | Kapcsolt vonalon | xDSL | Kábel-televízió | Vezeték nélküli | Ebből: mobil-internet | Egyéb | Összesen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2003 | 391 398 | 114 813 | 77 189 | 60 538 | .. | 22 654 | 666 592 |
| 2004 | 320 494 | 235 969 | 135 803 | 88 122 | .. | 14 489 | 794 877 |
| 2005 | 241 611 | 372 523 | 212 145 | 155 988 | .. | 18 470 | 1 000 737 |
| 2006 | 85 878 | 597 331 | 374 647 | 251 774 | 199 784 | 19 995 | 1 329 625 |
| 2007 | 62 985 | 739 028 | 563 593 | 434 361 | 356 721 | 32 056 | 1 832 023 |
| 2008 | 24 742 | 806 569 | 718 060 | 678 123 | 570 835 | 83 420 | 2 310 914 |
| 2009 | 22 403 | 800 013 | 782 430 | 1 036 898 | 933 000 | 161 799 | 2 803 543 |
| 2010 | 15 137 | 789 657 | 893 177 | 1 407 039 | 1 306 912 | 236 454 | 3 341 464 |
| 2011 | 13 527 | 801 165 | 970 499 | 2 254 948 | 2 154 842 | 292 386 | 4 332 525 |
| 2012 | 12 897 | 774 458 | 1 055 078 | 3 278 677 | 3 177 412 | 334 529 | 5 455 639 |
| 2013 | 12 452 | 765 846 | 1 144 496 | 4 176 116 | 4 072 242 | 380 939 | 6 479 849 |
| 2014 | 8 754 | 780 905 | 1 229 170 | 4 870 556 | 4 756 436 | 420 407 | 7 309 792 |

Hasonló tendenciát láthatunk a háztartások info-kommunikációs eszközellátottsága és egyéni használat tekintetében is: megháromszorozódott az internetezők aránya, és már a háztartások 73%-a rendelkezik internetkapcsolattal (2005-ben még csak 22%-ban volt). Nyolcszorosára növekedett a laptopot használók aránya (a háztartások 45%-ában már ezt használják) és szerényebben, de nőtt az asztali számítógéppel dolgozók aránya is: már a háztartások több mint felében, 53%-ban van PC. Kijelenthető, hogy a személyi számítógépek használata mára a hétköznapok természetes részévé vált, legalább is ezt támasztják alá a felhasználás terén mért jelentős növekedési adatok is. Mára a lakosság 76%-a rendszeres PC-használó, és 75,7%-a rendszeres internethasználó (is). (lásd: 2. számú táblázat)

Ugyanezek a tendenciák figyelhetők meg a KSH gazdasági szervezetek internet és infó-kommunikációs eszköz-használtra vonatkozó méréseiben is. A gazdasági szervezeteknél használt számítógép-állomány 2008 és 2013 között egy millió fölé nőtt, vagyis majdnem minden harmadik munkavállaló számítógéppel végezte munkáját (a kb. 3,5 millió foglalkoztatottal számolva). Ebben az időszakban a mobil eszközök használata ebben a körben is jelentősen nőtt, az asztali gépek rovására. (lásd: 3. táblázat) Hasonló növekedést mutatnak a vállalatoknál a mobiltelefon, a számítógépes munkaállomások és az internet használatára vonatkozó adatok is. (lásd: Függelék)

*2. táblázat: KSH, Háztartások info-kommunikációs eszközellátottsága és egyéni használat jellemzői (2005–)*(%)*

| Mutató megnevezése | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Háztartások IKT – ellátottsága | | | | | | | | | | |
| Mobiltelefonnal rendelkező háztartások aránya | 79,9 | 83,9 | 83,9 | 87,4 | 89,8 | 92,6 | 94,3 | 95,1 | 95,5 | .. |
| Asztali számítógéppel rendelkező háztartások aránya | 40,7 | 46,2 | 49,6 | 52,9 | 55,2 | 56,5 | 57,5 | 57,1 | 56,2 | 53,2 |
| Laptoppal rendelkező háztartások aránya | 6,3 | 9,3 | 10,8 | 15,1 | 20,3 | 24,7 | 29,8 | 33,7 | 40,4 | 45,4 |
| Palmtoppal rendelkező háztartások aránya | 1,6 | 1,8 | 1,7 | 2,8 | 3,5 | 3,7 | 4,6 | 4,2 | 4,8 | .. |
| Internetkapcsolattal rendelkező háztartások aránya | 22,1 | 31,6 | 37,7 | 46,6 | 53,4 | 58,4 | 63,2 | 66,8 | 69,7 | 73,0 |
| Szélessávú internetkapcsolattal rendelkező háztartások aránya | 10,9 | 21,5 | 32,4 | 40,9 | 49,5 | 50,5 | 59,1 | 66,3 | 69,2 | 72,4 |
| Egyéni számítógép és internethasználat | | | | | | | | | | |
| Számítógépet már használt személyek aránya | 43,3 | 59,0 | 62,1 | 67,6 | 66,9 | 69,6 | 73,3 | 75,6 | 76,6 | 78,9 |
| Számítógépet 3 hónapon belül használók | 42,1 | 53,8 | 58,0 | 62,5 | 61,9 | 63,3 | 68,7 | 71,5 | 73,0 | 76,0 |
| Internetet már használt személyek aránya | 39,9 | 47,9 | 54,0 | 61,7 | 62,9 | 66,9 | 71,4 | 73,9 | 75,6 | 77,9 |
| Internetet 3 hónapon belül használók | 37,2 | 44,3 | 51,1 | 57,7 | 58,5 | 61,3 | 67,3 | 70,3 | 72,4 | 75,7 |
| Árut vagy szolgáltatást az interneten keresztül már rendelt személyek aránya | 8,9 | 7,9 | 12,0 | 15,6 | 18,5 | 22,1 | 26,5 | 30,4 | 33,9 | 38,5 |
| Interneten 3 hónapon belül vásárlók | 5,3 | 4,7 | 6,9 | 7,7 | 8,7 | 10,2 | 12,5 | 14,7 | 17,2 | 20,2 |

*3. táblázat: KSH, A számítógépek állománya a gazdasági szervezeteknél (2008–)*

| Megnevezés | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Asztali személyi számítógépek | 687 043 | 686 194 | 653 343 | 656 568 | 653 246 | 570 547 |
| Hordozható számítógépek | 176 056 | 191 380 | 201 515 | 222 174 | 235 562 | 242 298 |
| Kézi-számítógépek | 27 249 | 23 692 | 49 462 | 80 745 | 132 261 | 173 054 |
| Egyéb számítógépek | 45 984 | 52 758 | 53 584 | 58 990 | 68 359 | 59 579 |
| Számítógép-állomány összesen | 936 331 | 954 025 | 957 904 | 1 018 478 | 1 089 428 | 1 045 478 |
| Ebből: | | | | | | |
| szerverek | 35 499 | 41 698 | 41 884 | 45 202 | 55 001 | 47 990 |
| szerverként működő személyi számítógépek | 36 235 | 40 695 | 37 551 | 37 792 | 34 460 | 30 845 |

Mindebből arra következtethetünk, hogy mind az internet, mind a számítógépek használta jelentősen megnőtt hazánkban, ezen belül jelentősebb a növekedés a lakosság körében. A növekedésnek több oka is van, ám ami témánk szempontjából lényeges, az a társadalom távmunkával kapcsolatos igényének növekedése, és az infó- kommunikációs eszközök használatára vonatkozó tudás elterjedése. Hiszen a növekedés része volt a technikai fejődés és a fizetőképes kereslet emelkedése mellett az is, hogy az egyéni, háztartási felhasználók megtanulták ezeket az eszközöket használni. A mindennapok, a kultúra, sőt az általános iskolai tananyag része

lett – a közoktatásban már kifejezetten „informatikai készségek fejlesztéséről”, és „számítástechnikai alapismeretekről” beszélnek a szakemberek.

Visszatérve a korábban idézett Forgács Tamás által közölt KSH adatokhoz, láthatjuk, hogy a távmunkások 70%-a munkaviszony keretében dolgozik, 30%-uk önfoglalkoztató. Kb. ötödük dolgozik a fővárosban, 50%-uk nagyvárosban és 30%-uk egyéb településen. Az iskolai végzettségek megoszlása szerint a távmunkások 65%-a középfokú végzettséggel rendelkezik, és csupán 23%-uk rendelkezik felsőfokú végzettséggel. (Forgács, 2009) Vagyis javult a távmunkában foglalkoztatott munkaerő minősége, országos szinten javult az eloszlás is, már nem igaz az a megállapítás, hogy csak a fővárosi értelmiség számára alternatíva a távmunka. Vidéken és az alacsonyabb végzettségűek körében is népszerű, de ebben a kérdésben nem láthatunk tisztán, mert az adatok homályosak, nehezen begyűjthetőek, mert munkavállalói és munkáltatói oldalról is aggályos, hogy a hazánkban érvényben lévő munkavédelmi szabályok mellett szinte lehetetlen lenne távmunkában szervezni meg a feladatokat.

Összességében tehát azt láthatjuk, hogy bár az ország informatikai téren nagyon sokat fejlődött, és a lakosság 75% aktívan használja az internetet és a számítógépeket, folyamatosan lemaradunk a globális gazdasági versenyben a munkaerő-piacunk rugalmatlansága miatt, aminek az egyik mutatója, hogy a távmunka alkalmazása hazánkban az EU átlaga alatt stagnál.

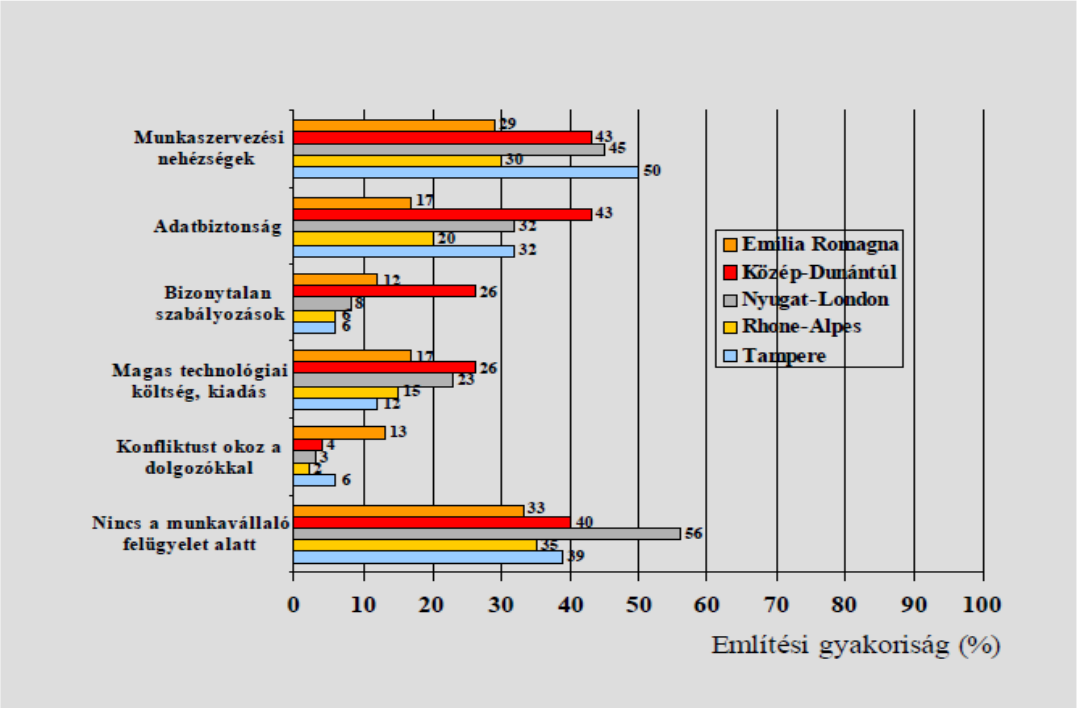
Ezekből az adatokból a korábbi mérések során megállapított gátak megszűnésére is következtethetünk. Mára már nem lehet drágának nevezni a távmunkához szükséges technológiák kiépítését, és nem feltételezhetjük, hogy a munkavállaló felkészületlensége miatt ne lenne képes ezen eszközökön a munkavégzésre, hiszen hétköznapi eszközökről van szó. A korábban még kimutatott gátló tényezők jelentősége csökkent, emiatt a túlzó munkavédelmi szabályozás visszahúzó hatása felerősödött.

## 1.3. Korábbi kutatási eredmények ismertetése

A távmunka Fehér Könyvéről szóló tanulmány az állam szerepét a keretfeltételek megteremtésében jelölte meg. Az akkori viszonyok figyelembe vételével még lehetett jelentősége az állami támogatásoknak és a távmunka bevezetését ösztönző központi programoknak. (Hárs, 2006) Ma már, úgy véljük, nem anyagi ösztönzőkre, hanem a szabályozási környezet megfelelő alakítására van szükség. A távmunkáról szóló Fehér Könyvében nem elemezték részletesen a munkavédelmi szabályok jelentőségét, többször is a kutatók látóterébe került azonban a munkajogi környezet szabályozatlansága, bizonytalansága. (Bihari, 2006) A távmunka bevezetésének SWOT analízisében, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók első helyen fogalmazták meg a „fenyegetések” között a „munkahelyi balesetek kezelése” és a „tisztázatlan munkajogi háttér” problémáit.

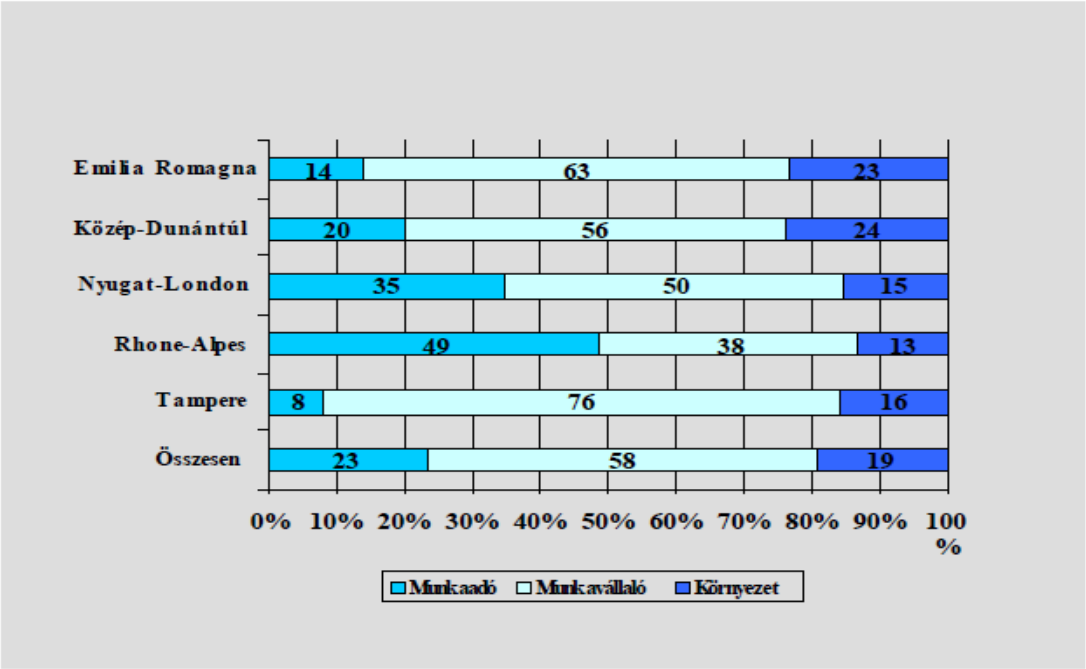
A magyarországi viszonyokat elemző kutatások közül, az MTA Szociológiai Kutató Intézet 2006-os felmérése is, és a PricewaterhouseCoopers munkaadók körében végzett 2005-ös felmérése is utal arra, hogy a távmunka bevezetésének akadályát jelentik a jogi és munkaügyi bizonytalanságok. Az MTA kutatásában a válaszolók 16%-a, a PwC felmérésében résztvevők 8%-a tartotta ezt akadálynak. (idézi: Forgács, 2007)

Európai körben végzett felmérések közül a távmunka-végzés körülményeit a kis- és középvállalatok körében, öt gazdaságilag fejlett európai régióban vizsgálta, az Európai Unió Information Society Technology kutatás keretében az MTA Szociológiai Kutató Intézet, 2004-ben. (Makó, 2004) Az „eGAP"- projekt azoknak a technológiai, szervezeti és kulturális tényezőknek nemzetközi vizsgálatára vállalkozott, amelyek gátolják vagy elősegítik a távmunka bevezetését a kis- és középvállalati szektorban. A projektben részt vevő régiók: Emilia Romagna (Olaszország), Közép-Dunántúl (Magyarország), Nyugat-London (Egyesült Királyság), Rhone-Alpes (Franciaország) és Tampere (Finnország). A munkáltatók az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos nehézségek között megjelölték különféle arányban a bizonytalan szabályozás tényezőjét, a kutatás a munkavédelmi kérdésekre, szabályozásra nem tér ki. (lásd: 1. ábra) Kiemelendő, hogy a vizsgálat eredményei szerint a távmunka alkalmazása inkább a munkavállalók számára kedvezőbb. (lásd: 2. ábra)




*1. ábra: a munkáltatók véleménye az otthoni munkavégzés nehézségeiről, in: Makó, e-GAP kutatás, p.182*

*III.16ábra. A távmunka megítélése: kinek a kedvezőbb?*




*2. ábra: a munkáltatók vélemény a távmunka bevezetésének érdekeltségéről, in: Makó, e-GAP kutatás, p.181.*

A munkavédelmi kérdéseket, úgy tűnik, általában elhanyagolják a kutatók, annak ellenére, hogy a téma relevanciája több tanulmányban is megjelenik. Breinerné a távmunka humánpolitikájáról írott tanulmányában közöl egy táblázatot, ami a távmunka bevetésének gátló tényezőit rangsorolja európai viszonyok között. (Breinerné, 2004) Bár az itt közölt adatok 1985 és 1999 közötti felmérésekből származnak, de a távmunka bevezetése körüli problémák európai szintű jelzéseként elfogadhatjuk még ezeket. A gátló tényezők rangsorában, az első 1985-ös méréskor még nem jelent meg a munkavédelem kérdése, ám az 1994-es és 1999-es újabb adatfelvételkor, „az egészségbiztosítási, munkajogi, törvényi szabályozás problémái" mindkétszer a 8. prioritási helyre kerültek.

Az azóta eltelt időszakból származó nemzetközi kitekintésekből tudhatjuk, hogy például Németországban a munkaegészségügyi szabályok betartatását illetően a munkáltatók felelősségére építettek, és Olaszországban is a munkaadó kötelezettsége a távmunkások egészségbiztosításáról gondoskodni, de ezek a megállapítások csak a téma felületét érintik, a nemzetközi gyakorlatban alkalmazott munkavédelmi szabályok részleteit sosem vizsgálták. (Hárs, 2006b)

A távmunka elterjedésével kapcsolatos kutatások köréből ki kell emelni még Finna Henrietta a munkaerő-piaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formákról írt disszertációját. Ebben a többi rugalmas munkaszervezési forma mellett, a távmunka hazai elterjedtségének körülményeit is vizsgálta. Kutatásának a munkavédelmi szabályozás szempontjából fontos

megállapítása hogy a munkáltatók egyértelműen a jogi szabályozástól és a törvényi úton kialakítható kedvezmények hatásától teszik függővé alternatív foglalkoztatási gyakorlatok bevezetését. (Finna, 2008)

Az elmúlt másfél évtized távmunkával kapcsolatos főbb kutatásainak áttekintését követően megállapítható, hogy a távmunka munkavédelmi szabályozásával, annak gyakorlati hatásával kapcsolatos felmérés – ismereteink szerint - nem készült, annak ellenére, hogy a munkajogi és szabályozási bizonytalanságok már régóta megjelennek az irodalomban. Az evidenciák hiányát oldja fel Finna idézet publikációja, ami a magyar munkaadók távmunkával kapcsolatos „jogszabály-függőségét" kimutatta, vagyis egyértelművé tette, hogy a rugalmas munkavégzési formák, köztük a távmunka elterjedése, a munkajogi környezet megfelelő alakulásának függvénye.

## 2. Nemzetközi szabályozási gyakorlatok

A munkavédelemmel és távmunkával kapcsolatos nemzetközi jogszabályok közül az ENSZ Munkaügyi Szervezetének (az ILO-nak) egyezményei, valamint az Európai Unió joganyagai relevánsak a távmunka keretszabályozásának értelmezésekor. Az ILO munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló 155. számú egyezménye 1981-es; az otthoni munkavégzésről szóló 177. számú egyezményét és a hozzá tartozó 184. számú ajánlást 1996-ban fogadták el, az EU Távmunka Keret-megállapodása 2002-ben született.

### 2.1. ILO 155. munkavédelemről szóló egyezmény ismertetése

A munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülésszakán elfogadott 155. számú Egyezményt Magyarország a 2000. évi LXXV. törvényben ratifikálta. A munkabiztonsági egyezmény 3. cikkének (c) pontja jól körülírt definíciót alkalmaz, ami lehetővé teszi a munkahelyen és a munkavállaló otthonában (vagy bármely már, a munkáltató által nem ellenőrizhető helyen) végzett munkák munkavédelmi felelősségének különválasztását.

155. számú Egyezmény, 3. Cikk (c) pont: *„a „munkahely" kifejezés felöleli mindazokat a helyeket, ahol a munkavállalóknak munkájuk miatt tartózkodniuk kell, vagy amelyeket fel kell, hogy keressenek, és amelyek a munkaadók közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt állnak,"*

Érthető módon, mivel a 155. számú egyezmény kiadásának idejében, 1981-ben még nem volt releváns téma a távmunka, ezért itt erre vonatkozó szabályokat nem találunk. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy ezt az Egyezményt hazánk 2000-ben törvényben ratifikálta, vagyis azóta a 3. cikk c) pont szerinti definíció része a magyar jogrendnek is, hivatkozható és használható.

## 2.2. ILO 177. otthoni munkavégzésről szóló egyezmény ismertetése

Az otthoni munkavégzésről szóló 177. számú ILO egyezményt Magyarország nem ratifikálta, de aláírásával hozzájárult jogerőre emelkedéséhez, vagyis elfogadta azt a nemzetközi jog részeként. A '90-es évek második felére vált jelentőssé a távmunkával kapcsolatos igény, és ekkora vált az ILO Közgyűlése számára is elfogadottá a tény, hogy itt egy új típusú munkaszervezési módról van szó, ami a korábban kiadott ILO sztenderdekkel nem írható le, ezért megvizsgálták az otthoni munkavégzés specifikumait, és ezek figyelembevételével alkották meg a 177. számú egyezményt. Az Egyezmény célja, hogy az otthoni munkavégzés speciális jellemzőnek figyelembe vételével kiterjessze az általános munkaügyi egyezményekben foglaltakat a távmunkásokra, másrészt, hogy megállapítsa az otthoni munkavégzésre vonatkozó speciális szabályokat.

A 177. számú egyezmény értelmezésében az otthoni munka fogalmába azok a tevékenységek tartoznak bele, melyeket a távmunkás (home worker):

- a saját otthonában, vagy más – a munkáltató telephelyétől különböző - általa választott helyen végez
- ellentételezésért (fizetésért)
- és aminek eredményét a munkáltató határozza meg, függetlenül attól, hogy ki biztosítja a felhasznált anyagokat és munkaeszközöket,
- és a munkát végző személy nem tartozik a nemzeti szabályozás szempontjából az önfoglalkoztatók körébe.

A hazai homályos jogalkalmazás szempontjából fontos kitétel, hogy a 177. Egyezmény szerint azok a munkavállalók, akik csak alkalmanként dolgoznak otthonról, nem számítanak távmunkásnak (home worker-nek). Sajnos, egy ehhez hasonló félmondat a magyar joganyagból kimaradt.

Az Egyezmény legfőbb cikke a 4., ami a távmunkások (otthon dolgozók) és a munkáltató telephelyén dolgozók azonos jogait és esélyegyenlőségét deklarálja, de a cikkek részletes bemutatása nem tárgya e tanulmánynak.

Az Egyezmény 7. cikke foglalkozik a munkavédelemmel: „A biztonságról és a munkahelyi egészségvédelemről szóló nemzeti törvények és rendeletek alkalmazandók az otthoni munka esetén is, figyelembe véve azonban annak speciális jellemzőit, és megállapítva egyúttal azokat a tiltó szabályokat, amelyek bizonyos típusú munkák és a bizonyos anyagok használata során az otthon végzett munkánál a biztonság és az egészségvédelem miatt szükségesek."[2]

Az Egyezmény tehát egyfelől előírja, hogy ugyanazokat a munkavédelmi szabályokat kell alkalmazni az otthoni munkavégzés, távmunka esetén is, mint amit a nemzeti és nemzetközi jog már megszabályoz, ugyanakkor lehetővé teszi, ráirányítja a jogalkotó figyelmét, hogy a távmunka

[2] Saját fordítás.

esetén speciális szabályok is megállapíthatók. Ez gyakorlatilag a generális szabályoktól való eltérést jelent.

Az ILO 177. egyezményt 1996-ban fogadta el a közgyűlés, de megelőzhette korát, mert hatályba lépésig négy évet kellett várni – ekkor lett meg a jogerőre emelkedéshez szükséges két aláírás. Azóta viszont 143 ország – köztük Magyarország – csatlakozott az Egyezményhez. Érdekes, viszont, hogy tényleges ratifikációra csak tíz esetben került sor, közülük csak öt ország része az Európai Uniónak. Ennek valószínűleg az az oka, hogy mire a nemzeti szintű jogalkotás megértette a távmunkával kapcsolatos jogok specifikálásának szükségét, addigra az Európai Unió is beindította saját gépezetét, és elindult az EU Távmunka Keret-megállapodás előkészítése.

## 2.3. Az ILO otthoni munkavégzésről szóló 184. számú ajánlása

Az ILO a 177. számú Egyezmény implementációjához, ugyanazon évben kiadta az otthoni munkavégzésről szóló 184. számú ajánlását, a csatlakozó tagállamok jogértelmezésének megkönnyítése érdekében. Az ajánlás műfajilag sosem kötelező erejű dokumentum a nemzetközi jogban, de a tagállamok számára fontos útmutató lehet vitás vagy homályos értelmezések esetén.

A 184. számú ajánlás VII. része fejti ki az ILO távmunkával (otthoni munkával) kapcsolatos munkavédelemi elképzeléseit, ami lényegében a távmunka esetén alkalmazható munkavédelmi felelősség megosztásának elvéről szól. (lásd: 4. számú függelék)

Az Ajánlás VII. rész, 20. pontja értelmében a munkáltatókat kötelezni kell, hogy:

a) tájékoztassák az otthoni munkát végző alkalmazottakat valamennyi ismert és lehetséges baleseti kockázatról, az óvintézkedésekről, és biztosítsák számukra, adott esetben a szükséges képzést;
b) biztosítsák, az otthoni munkát végző alkalmazottaknak kiadott gépek, szerszámok és egyéb berendezések megfelelően karbantartását és a megfelelő biztonsági védőeszközökkel történő felszerelését, és
c) ingyenesen biztosítsák a szükséges személyi védőfelszerelést.

Az Ajánlás 21. pontja értelmében az otthoni munkát végzőket kötelezni kell:

a) betartsák az előírt biztonsági és egészségügyi intézkedéseket;
b) kellő gondot viselnek saját maguk, valamint mindazok biztonságára és egészségére, akikre a munkájuk vagy mulasztásuk hatással lehet, ideértve a rendelkezésükre bocsátott anyagok, gépek, eszközök és egyéb berendezések megfelelő felhasználását.

Az Ajánlás értelmében tehát a munkavédelmi szabályok betartására, és a munkavégzés során a biztonság és munkaegészség védelmére a munkavállaló kötelezhető, ezért az esetlegesen

bekövetkező balesetek következményeiért is felelősséggel tartozik, nem úgy, mint a jelenleg érvényes magyar munkavédelmi szabályozásban.

## 2.4. EU keretegyezmény

Az Európai iparágközi szociális partnerek között, 2002. július 16-án jött létre a Távmunka Keret-megállapodást. Az aláírók között szerepelt európai szintű munkavállalói szakszervezetek és munkáltatói érdekképviseletek szerepeltek. A Keret-megállapodás aláírói szerint a távmunka az ipar mindkét oldala számára a munkaszervezés modernizálásának egy módja, ami rugalmas munkabeosztást, nagyobb autonómiát, valamint a munka és a magánélet jobb összeegyeztetését jelenti. A rendszeres távmunka csökkenti a munkába járás miatti szénkibocsátást, tehát a környezetre is pozitív hatással van. A Keret-megállapodást a szociális partnerek kulcslépésnek szánták a Lisszaboni Stratégia céljainak megvalósításához vezető úton, különös tekintettel a munkaerő-piacok modernizálására, az információs társadalom fejlődésére egy tudáson alapuló gazdaságban.

A Keret-megállapodás általánosan határozza meg a távmunka szabályait. Fő célja az új munkaforma terjesztése, a munkavállalói és a munkáltatói érdekek figyelembe vételével. Olyan európai szintű szabályozásra törekedtek, amely "bátorítja a munkaszervezés új formáját oly módon, hogy a rugalmasság és a biztonság együtt jár, a munkahelyek minősége javul, és a mozgáskorlátozottak esélyei a munkaerőpiacon erősödnek." A Keret-megállapodás deklarálja, hogy a távmunkás ugyanazt a jogi védelmet élvezi, mint a munkáltató telephelyén dolgozó munkavállalók, emellett meghatározza a távmunka jellegéből adódó jogokat a munkakörnyezet, az adatvédelem, a titoktartás, a munkaeszközök, az egészség és biztonság, valamint a munkaszervezés, oktatás és kollektív jogok tekintetében. (Az európai távmunkás keret-megállapodás végrehajtásának értékelése COM(2008) 412.)

A Keret-megállapodás értelmében a munkahelyi veszélyekről és a dolgozók védelméről szóló intézkedések érvényét a távmunkásokra is ki kell terjeszteni. A munkáltató felelős munkavállalóinak munkahelyi egészségéért és biztonságáért. Az otthon végzett távmunka esetében, a távmunkásnak fel kell hatalmaznia munkáltatója képviselőit és biztonsági ellenőrét, valamint az állami egészség-, biztonság- és higiéniai felügyelőket az általa használt munkaeszközökhöz való hozzáférésre, annak érdekében, hogy a távmunkáról és a hozzá tartozó műszaki felszerelésről szóló szabályok betartását igazolja. A távmunkás kötelessége a hatályos biztonsági szabályok betartása és a kiadott utasítások végrehajtása. A témát a Keret-megállapodás 8. Záradéka tárgyalja:

"*8. Egészség és biztonság*

*A munkáltató a 89/391 Rendelet és a releváns alrendeletek, törvényhozás és kollektív szerződések értelmében felelős a távmunkás munkahelyi egészségének és biztonságának megőrzéséért.*

*A munkáltató tájékoztatja a távmunkást a vállalat munkahelyi egészségi és biztonsági politikájáról, különösen a képernyőkkel kapcsolatos követelményekről. A távmunkás helyesen alkalmazza ezt a politikát.*

*Annak érdekében, hogy a távmunkáról és a hozzá tartozó műszaki felszerelésről szóló szabályok betartását igazolják, a munkáltató, a dolgozók képviselői és/vagy a releváns hatóságok a nemzeti törvényhozás és kollektív megállapodások keretein belül hozzáféréssel rendelkeznek a távmunkás munkahelyhez. Ha a távmunkás otthon dolgozik, a hozzáférés előzetes értesítés és a távmunkás beleegyezésének függvénye. A távmunkás jogosult vizsgálati látogatások kérésére.*"

Ahogy a záradékban látszik, a Keret-megállapodás úgy fogalmaz, hogy a munkáltatónak van felelőssége a távmunkás munkahelyi egészségének és biztonságának kérdésében. Ennek az alapelvnek a tartalmát és módját a nemzeti szabályok részletezik.

A legtöbb nemzeti szabályozás tiszteletben tartja, és részletesebben ki is dolgozza a felelősség kérdését, világossá téve, hogy az egészségi és biztonsági általános szabályok a távmunkásokra is alkalmazhatók. Néhány országban a jog külön leszögezi, hogy a munkáltató felelős a távmunkás biztonságos munkahelyi körülményeiért (például Szlovéniában és Hollandiában). Más nemzeti kormányzatok (például Lettországban és Svédországban) kivételesen szélsőségesek, amikor az egészségi és biztonsági szabályozást a távmunkások esetében, még azon országokban is érvényesítenék, amelyek a Távmunkás keret- megállapodást hivatalosan nem hajtják végre (például Ciprus és Németország).

Több országban (például Lengyelországban, Finnországban, Belgiumban és Ausztriában) azonban csak korlátozott mértékben vonatkoznak az otthon dolgozó távmunkásokra bizonyos egészségi és biztonsági intézkedések, mert itt felismerték és elfogadták azt a tényt, hogy a munkáltató nem dönthet, és nem gyakorolhat érdemi befolyást a munkahely kinézetére, a munkaeszközök használatára. Belgium törvénykezése nagyon pontosan követi a Keret-megállapodás legtöbb intézkedésének betartását, ugyanakkor kihagyja a munkáltató felelősségét a távmunkás munkahelyi egészségére és biztonságára vonatkozóan.

Magyarországon a Távmunkás keret-megállapodás végrehajtója a törvényhozás lett, részben azért, mert az folyamatban lévő csatlakozási eljárás keretében a távmunka szabályozása részben már elő volt készítve, részben pedig a hagyományosan gyenge munkavállaló érdekképviseletek nem lettek volna alkalmasak a Keret-megállapodás érvényesítésre.

A magyar törvények figyelembe veszik a Keret-megállapodás fő intézkedéseit az adatvédelem, a munkaeszközök, az egészség és a biztonság, valamint a munkaszervezés témakörében, de nem fednek le minden aspektust. A titoktartást, a munkáltató a munkavállaló munkahelyét előzetes értesítés alapján történő meglátogatásához való jogát részletes szabályok kötik, ahogy az IT eszközök adataihoz való hozzáférést is. A monitoring rendszerek használatáról azonban nem esik szó. Míg a magyar jog feltételezi, hogy ellentétes megegyezés nélkül a munkaeszközöket a munkáltató adja, a távmunkás számára ez költségek és felelősség szempontjából kevésbé kedvező, mint az Európai szöveg. A Keret-megállapodással ellentétben a munkatörvénykönyv leszögezi, hogy a költségek biztosítása vagy kompenzációja a felek közti megállapodás függvénye, és ez megnöveli a távmunkás felelősségét a munkaeszközök meghibásodása esetére. (lásd: u.o.)

Míg az általános egészségi és biztonsági szabályozás és néhány konkrét szabály (például a munkáltató feladata a munkaeszközök ellenőrzése a távmunka elkezdése előtt) is vonatkozik a távmunkásokra, nem esik szó a képernyős munkahelyekről (bár Magyarország a releváns EU direktívákat végrehajtotta).

A magyar munkajog tehát a Keret-megállapodás főbb pontjait magában foglalja, egyes aspektusokat részletesebben tárgyal, másokban pedig kevésbé pontos, vagy kissé eltér az Európai szövegtől.

A munkavédelmi felelősség értelmezésekor a Keret-megállapodás a munkavédelmi felelősség tekintetében a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javításáról szóló 89/391/EGK irányelvre hivatkozik. Ez alapján megállapítható, hogy a Keret-megállapodás az alábbi munkáltatói feladatokat határozza meg a munkavédelem kérésében:

- Munkavállalóik munkahelyi biztonságának és egészségének biztosítása. Ennek körébe tartozik a kockázatok értékelése és elkerülése, átfogó megelőzési politika kialakítása, valamint megfelelő oktatás nyújtása a munkavállalók részére.
- A munkahelyi kockázatok megelőzéséért felelős személy kinevezése.
- A szükséges elsősegély-nyújtási, tűzoltási és a munkavállalók evakuálására vonatkozó intézkedések meghozatala.
- A munkavállalók egyes csoportjait fenyegető kockázatok értékelése és gondosodás a szükséges védőintézkedésekről.
- A munkavállalók és/vagy képviselőik ellátása minden vonatkozó információval a lehetséges egészségi és biztonsági kockázatokról, valamint az azok elkerülésére tett intézkedésekről.
- Konzultáció a munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel, valamint bevonásuk minden, a munkahelyi biztonságra és egészségre vonatkozó kérdéssel kapcsolatos megbeszélésbe.
- Annak biztosítása, hogy minden munkavállaló megfelelő, a munkája szempontjából releváns biztonsági és egészségvédelmi oktatásban részesüljön.

Vagyis sem az általános munkáltatói felelősség kizárólagos alkalmazása nincs kikötve, sem a munkavédelmi felelősség megosztása nincs kizárva; a Keret-megállapodás lehetőséget adna arra is, hogy a felelősség elemeit és eseteit nemzeti szinten részletesen, részletesebben szabályozzák.

## 3. Magyar szabályozási gyakorlat

A fent leírt lehetőségek ellenére, Magyarországon a munkaerő-piaci rugalmasságot biztosító távmunka alkalmazása, a hivatalos adatok szerint, csak alig érzékelhetően terjed. Ennek a munkáltatók oldalán jelentkező egyik legjelentősebb hátráltató tényezője, hogy a munkavédelemről szóló 1993. évi törvény, illetve a kapcsolódó jogszabályok jelenleg nem tesznek különbséget a munkáltató telephelyén, illetve a munkavállaló lakásában végzett munkavégzésre vonatkozó munkavédelmi felelősséget szabályzó előírásokban.

Az érvényben lévő szabályozás következtében ugyanis a munkáltató felelőssége az otthonában dolgozó munkavállaló számára a munkahelyekre vonatkozó biztonsági feltételeknek környezet kialakítása és a rendeltetésszerű használat ellenőrzése, valamint baleset bekövetkezésekor a munkavállaló kártérítése. A helyzet nyilvánvaló életszerűtlenségét adja, hogy a munkavállaló otthonában a bútorzatot, a falakat, az elektromos hálózatot munkavédelmi szempontból kialakítani a munkáltató feladata lenne, amit tetéz még, hogy a munkavédelmi előírások betartásának ellenőrzése ellehetetlenül, hiszen a munkaadónak nincs lehetősége eseti jelleggel, váratlanul érkezve kontrollálni a biztonságos munkavégzés körülményeit. Ennek ellenére, egy tanúkkal szintén nem kontrollálható, baleset bekövetkezése lehetőséget teremt a munkavállalónak, hogy az munkahelyi balesetként bejelentse, és a munkáltató terhelje meg annak minden járulékos költségével, akkor is, ha a baleset bekövetkezésében a felelőssége megállapítható lenne.

A munkavédelmi szabályok szigorúsága miatt elmarad a fenntarthatósági és környezetvédelmi szempontok érvényesítése, a környezeti terhelés csökkentése, ami nemzeti, társadalmi szinten okoz fokozatos lemaradást, és előre láthatóan megnöveli a későbbi környezetvédelmi intézkedések bevezetését. A munkavédelmi szabályok szigorúsága miatt a nemzetgazdaságok versenyében fokozatos lemaradás, a rugalmas foglalkoztatást preferáló magas kvalitású munkaerő elvándorlása érzékelhető, mely tendenciák eredményeként előálló veszteségek mértéke alig becsülhető.

Nyilvánvalóan egy ilyen szabályozási környezetben a munkáltatók a munkaszervezési folyamatok tervezésekor nem támogatják az otthoni munkavégzés lehetőségét, annak mérhető anyagi előnyei ellenére sem. A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma javasolja ezért a munkavédelmi szabályozás megváltoztatását, az alábbi elvek mentén:

## 3.1. Javaslatok

1) A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012 évi I. törvényben, és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben is kerüljön meghatározásra a munkahely fogalma, a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülésszakán elfogadott 155. számú Egyezmény kihirdetéséről szól 2000. évi LXXV. törvény 3. cikk c) pontjának megfelelően.

A munkavállalók biztonságáról szóló ILO egyezségokmányt kihirdető 2000. évi törvény 3. cikk c) pont: „a „munkahely" kifejezés felöleli mindazokat a helyeket, ahol a munkavállalóknak munkájuk miatt tartózkodniuk kell, vagy amelyeket fel kell, hogy keressenek, és amelyek a munkaadók közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt állnak".

Határozottan állítjuk, hogy a munkavállaló otthona nem áll, és nem is állhat jogilag tisztán szabályozható módon a munkáltató ellenőrzése alatt sem közvetett, sem közvetlen módon, ezért a munkáltató munkavédelmi felelőssége sem lehet ugyanolyan, mint a valóban felügyelhető munkahelyek esetében.

Tisztázná a jogi bizonytalanságokat, ha a hazai szabályozásban is megjelenne az ILO 177. számú Egyezményében alkalmazott lehatárolás, mely szerint azok a munkavállalók, akik csak alkalmanként dolgoznak otthonról, nem számítanak otthoni munkásnak (távmunkásnak). Sajnos egy ehhez hasonló félmondat a magyar joganyagból kimaradt, jelentős bizonytalanságot teremtve a jogalkalmazásban.

2) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben kerüljön meghatározásra az otthoni munkavégzésre vonatkozóan a munkavédelmi felelősség megosztása, az ILO otthoni munkavégzésről szóló 177. számú konvenciójának megfelelően. Vagyis a munkáltató legyen köteles továbbra is a munkavégzés jellege által meghatározott munkavédelmi oktatást, felkészítést, munkavédelmi és munkaeszközöket térítésmentesen biztosítani az otthonában dolgozó munkavállaló részére, de az eszközök rendeltetésszerű használatáért, a munkavédelmi szabályok betartásáért, és az esetleges baleset következményeiként előálló károkért a munkavállaló tartozzon felelősséggel.

A távmunka elterjedése csak a munkaviszonyban érdekelt felek kölcsönös érdekeit szolgáló ilyen megoldással biztosítható rövid és hosszútávon egyaránt. A munkahely pontos meghatározása híján a munkavédelmi felelősség meghatározása általános érvényű maradna, míg a munkavédelmi felelősség távmunka esetén történő megosztása nélkül a munkaadó ellenérdekelt marad, és korlátozza e munkavégzési forma terjedését.

A Munka Törvénykönyvével és a munkavédelmi törvénnyel kapcsolatos szövegszerű módosítási javaslatokat a 2. számú függelék tartalmazza.

## 3.2. Módosítás indokolása

Ahogy a Bevezetőben bemutattuk, az 1993-ban keletkezett munkavédelemi törvényünk a sztenderd munkaszervezési és munkaerő-piaci viszonyokhoz illeszkedő jogalkalmazási lehetőséget fogalmazott meg: a munkáltató általánosan felelős a munkavállalóval kapcsolatos munkahelyi balesetekért, hiszen ő biztosítja telephelyén a munkavégzés körülményeit, eszközeit, a védőfelszerelést és a védő intézkedéseket. A balesetek bekövetkezési kockázatainak csökkentése érdekében a jogalkotó a munkáltatót teszi felelőssé a munkavállaló védelmében a munkahelyen. Ez a megközelítés alapvetően az alacsony érdekérvényesítő képességű munkavállalók részére kínál jogi védelmet, és egységesen kezeli a valóságban rendkívül változatos munkaszervezési módokat, a különféle munkaeszközök használatának körülményeit, valamint a munkavégzés helyén gyakorolható munkáltatói kontroll mértékét.

A 90-es évek közepére, az információs és kommunikációs eszközök fejlődésével megteremtődött a lehetősége egy újfajta otthoni munkavégzési forma, a távmunka kialakulásának. Ez a munkaszervezési mód eleinte valóban illeszkedett az otthoni munkavégzés, bedolgozás korábban is létező változataihoz, amikor még a számítógép ritka és különleges vasszerkezet volt, ami bonyolult működtetéséhez jelentős felkészültséget igényelt. Azonban az informatikai eszközök elterjedésével, és a számítástechnikai tudás általános kulturismeretté válásával megváltoztak a PC-k tárgyi jellemzői (beleértve az élettani hatását is), és a működtetéshez szükséges felkészültség szintje. Mára a személyi számítógépek elterjedtsége miatt, a használatával járó munkaegészségügyi kockázat elhanyagolhatóvá vált, a többi, kifejezetten munkához használt eszköznek, vagy kéziszerszámnak a kockázati szintjéhez képest. A számítástechnika általános iskolai tantárggyá vált, a lakosság 75%-a használja otthonában a szabadidős tevékenységek, játék, szórakozás, és a magánélet szervezésének, kommunikációjának szerves és nélkülözhetetlen részeként, beleértve a kiskorú gyermekek felhasználói körét is.

Ez a fajta változás a munkavédelmi megítélésben felerősítette a számítógéppel végezhető munkák körében a munkavállaló otthonából történő munkavégzés iránt igényt. Mind a munkavállalók, mind a munkaadók felismerték a távmunkában rejlő gazdasági érdekeiket, amit tovább fokoz a gazdasági folyamatok globalizációjával és gyorsulásával együtt járó eltolódás a rugalmas munkavégzési formák irányába. A vállalatok és országok közötti nemzetközi gazdasági versenyben a tudás és munkaszervezés rugalmassága két kulcstényezővé vált a siker és a túlélés tekintetében.

A 2000-es évek első felében végzett kutatások bőséges forrásként szolgálnak a távmunka bevezetésével kapcsolatos előnyökről, mint hazai, mind nemzetközi szinten. Akkor a távoli munkaszervezés irányításával kapcsolatos vezetői aggályok, a technológia bevezetésének

költségei, a munkavállalók számítástechnikai felkészültsége jelentősen akadályozták a távmunka elterjedését. Ezek a tényezők másfél évtizeddel később, a korábban bemutatott fejlődés eredményeként kiküszöbölődtek, mára az akadályozó tényezők jelentőségében az elsők között a munkavédelmi szabályok rugalmatlansága áll.

Mivel a távmunkával és a munkavédelemmel kapcsolatos nemzetközi szabályozási környezet lehetővé teszi, hogy a munkavállaló és a munkáltató megossza egymás között a munkavédelmi felelősséget, ezért az állam szabályozó szerepét felül kellene vizsgálni ezen a területen. Rendeltetésszerű használat esetén még egy kalapács is magasabb munkavédelmi kockázatot jelent, mint egy korszerű laptop, éppen ezért egységes módon kezelni ezek munkavédelmi szabályozását életszerűtlen.

# 4. A távmunka alkalmazása a MEF tagvállalatai körében

## 4.1. A felmérés célja, hipotézisek

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) tagjai körében kérdőíves felméréssel térképeztük fel a távmunka elterjedtségét, ehhez kapcsolódóan a távmunkára vonatkozó vállalati szabályozások és gyakorlatok szerepét, a távmunka egyes formáinak jelenlétét, és azokat a tényezőket, amelyek a távmunka bevezetését, illetve kiterjedtebb alkalmazását befolyásolják.

Megvizsgáltuk, mennyiben segítené a Munka Törvénykönyvének a MEF távmunka-munkacsoportja által előkészített módosítási javaslata a távmunkában történő foglalkoztatás részarányának növekedését.

A vállalatok a munka és magánélet összeegyeztethetőségét elősegítő munkavégzési formák, így a távmunka alkalmazása iránti nyitottságát, e munkavégzési forma a munkavállalók szélesebb köre számára történő elérhetőségének biztosítását érintő hipotéziseinket hazai és nemzetközi kutatások és gyakorlati tapasztalataink alapján állítottuk fel. E hipotéziseink a következők voltak:

- A távmunka bevezetéséhez munkáltatói érdek fűződik, hiszen a képzett munkaerő igényli a munka és magánélet egyensúlyát támogató rugalmasságot.
- Alkalmazása növeli a várandós és kisgyermekes nők, illetve megváltozott munkaképességűek foglalkoztathatóságát.
- A vezetők személyes elköteleződését befolyásolja az érintetti csoporthoz tartozásuk és személyes tapasztalatuk a távmunka-végzés előnyeiről és buktatóiról

## 4.2. A felmérésben részt vevő vállalatok

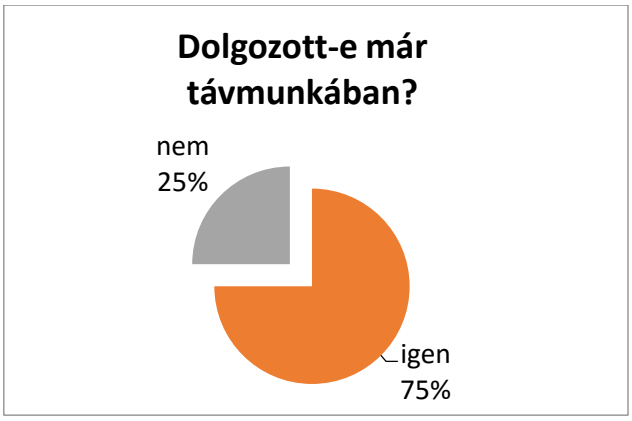
A kitöltő szervezetek között 25 fő alatti kisvállalkozást, néhány száz főt, illetve több ezer főt foglalkoztató, saját szektorán belül jelentős piaci részesedéssel is rendelkező vállalatokat is találunk.

A kérdőíves felmérésben részt vevő munkáltatói kör mintegy 23.000 főt foglalkoztat, a nők és férfiak közötti arány 48, illetve 52%. 7%-uk vezető állású, a vezetők 61%-a férfi, 29%-a nő. A munkavállalók 63%-a szellemi foglalkozású. A vállalatok gazdasági súlyát jelzi, hogy együttes mérlegfőösszegük meghaladja az 1.160 milliárd Ft-ot.

A MEF-ben rendszerint a tagvállalatok HR-területen dolgozó szakemberei képviselik. Ők azok, akik feladatkörüknél fogva a szervezeteken belül jellemzően a legtöbb ismerettel rendelkeznek az atipikus munkaformákról, így a távmunkáról is.

A kitöltők 87,5%-a dolgozik HR-területen – azon belül 71,4%-uk vezetői beosztásban -, 12,5%-uk pedig első számú vezető. Átlagosan 13 éve, a legrövidebb időtartam esetében is min. 7 éve dolgoznak jelenlegi munkahelyükön.

A kitöltésre irányuló hajlandóságukat láthatóan befolyásolta a távmunka elterjedéséhez való pozitív viszonyulás, amely nagyban összefügg kitöltők személyes tapasztalataival.



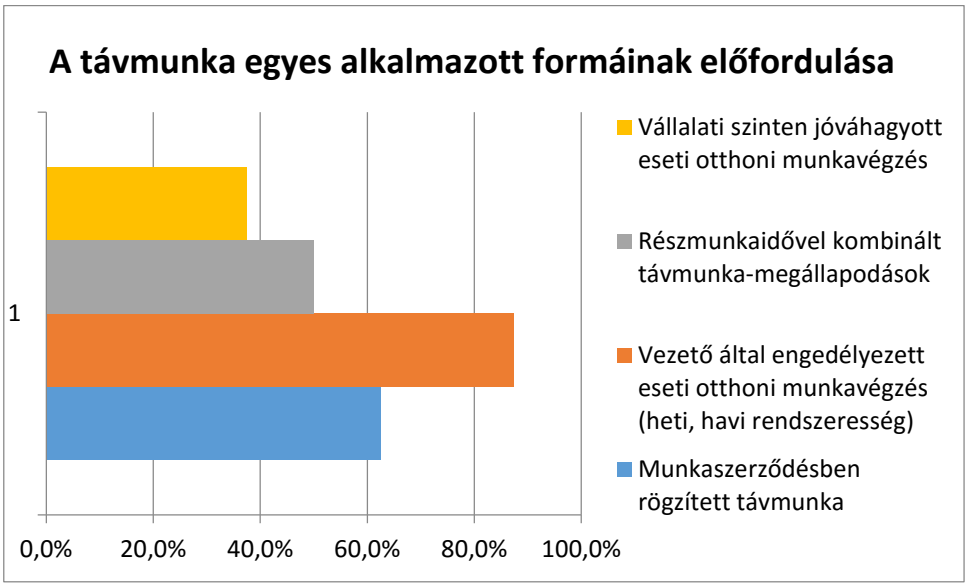

**A kérdőívet kitöltő 75%-a dolgozott már távmunkában, 50%-uk jelenleg is távmunkában dolgozik. A távmunkában dolgozó vezetők mindössze ¼-nek van távmunka-szerződése.**

## 4.3. A távmunka alkalmazása az egyes szervezetekben

A szervezetek más szakmai területein is ismertek a távmunka különböző formái. A felmérés adatai alapján a távmunka a – kérdőívet kitöltő - szervezetek nagy részében jelen van.

- 87,5%-uknál fordul elő a vezető által engedélyezett rendszeres vagy eseti otthoni munkavégzés.

- 62,5%-ban tesznek említést arról, hogy a távmunka-végzés lehetőségét a munkaszerződésben is rögzítik.
- 50%-uknál jelenik meg a részmunkaidővel kombinált, azaz részleges távmunka.
- 37,5%-uknál vállalati szinten került jóváhagyásra az eseti otthoni munkavégzés lehetősége.



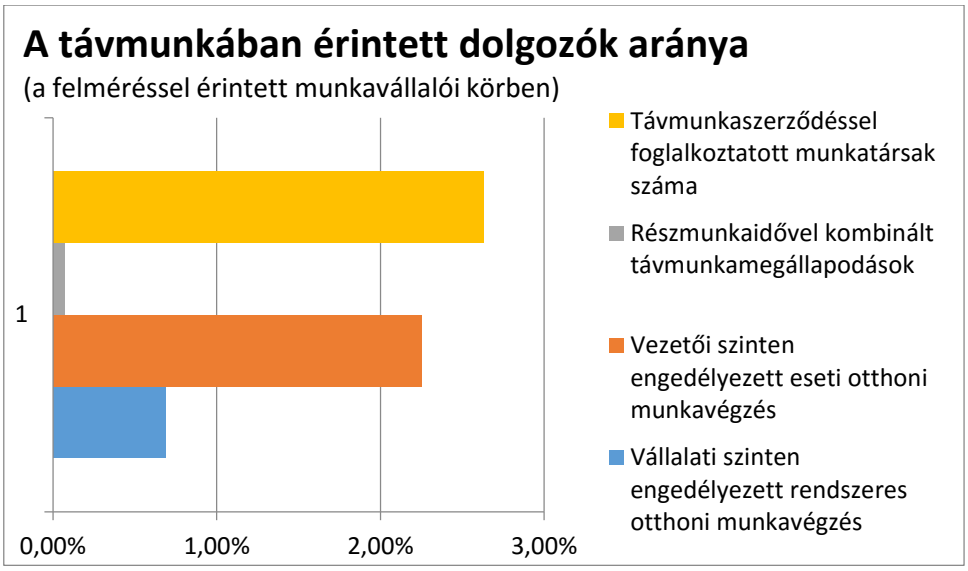

A felmérésben részt vevő HR-vezetők 80%-a maga dönt arról, hogy engedélyezi-e beosztottjai számára a munkavégzést, mintegy 2/3-uknak van távmunkában dolgozó beosztottja. A HR-területen dolgozó beosztottak 17,3%-a számára elérhető a távmunka, 60%-ban eseti alkalmakkor, 40%-uknál rendszeresen. A vezetők 1/3-a azonban nem tudja, vagy nem szeretné biztosítani beosztottai számára a távmunka-végzés lehetőségét. A kitöltők ezt szabályzatok, eljárásrendek és vállalaton belül elismert gyakorlat hiányával indokolták.

A felmérésben résztvevő egyik vállalat a távmunkát már 1991 óta alkalmazza, a vállalatok legnagyobb részénél azonban csupán az utóbbi 5-6 évben vált gyakorlattá. Talán ez oka annak, hogy a távmunka igénybevételére vonatkozó vállalati szintű szabályozó dokumentum, politika, folyamat-leírás mindössze a kitöltők szervezetek 25%-ánál létezik. A vállalatok alig 12,5%-ában létezik a Munka Törvénykönyve szerinti értelemben kifejezetten távmunkára irányuló foglalkoztatási jogviszony. A szervezetek 50%-ánál kizárólag szóbeli a távmunka-végzésre vonatkozó megállapodás.

A vállalatoknál a szabályozott távmunka-végzésen belül az alábbi munkaidő-modellek léteznek: teljes munkaidős 8 órás távoli munkavégzés, 4 órás távmunka-végzés, 6 órás részmunkaidővel és 2 órás otthoni munkával kombinált távmunka.

A távmunka szervezeteken belüli hozzáférhetősége a távmunka-végzésben érintett munkavállalók összlétszáma alapján - a széleskörűnek mondható szervezetek közötti elterjedtség - ellenére igen csekélynek mondható, a szervezetek által foglalkoztatottak összlétszámon belül kevés munkavállaló számára hozzáférhető:

- A vezető által engedélyezett rendszeres vagy eseti otthoni munkavégzés a munkatársak alig 2,25 %-át érinti (*).
- A távmunka-végzés lehetőségét mindössze a munkatársak 2,63%-ának munkaszerződésében rögzítik.
- A részmunkaidővel kombinált, azaz részleges távmunka, a munkavállalók 0,07%-a számára elérhető.
- 0,69%-ukra vonatkozóan vállalati szinten került jóváhagyásra az eseti otthoni munkavégzés lehetősége. (*)[3]




A távmunka bevezetését csak a szervezetek 12,5-ánál indokolta a kismamák reintegrációjának támogatása, 25%-uk említette a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását. A részmunkaidővel kombinált otthoni munkavégzés lehetőségének igen alacsony szintje kifejezetten arról árulkodik, hogy e munkavállalói csoport speciális igényeire igen kevés munkahely ad egyedi rendszerszintű választ. Ezt alátámasztja az is, hogy a vállalatoknak mindösszesen 12,5% jelezte, hogy rendszeresen előforduló rendkívüli helyzetekre (pl. gyermek betegsége) kívántak megoldást nyújtani a távmunkavégzés bevezetésével. Ezzel együtt a távmunka-végzés lehetőségének biztosításakor egyes szervezetekben előnyben részesítik a várandós és kisgyerekes nőket, ahogy a megváltozott munkaképességűeket is.

A szervezetek 12,5%-a nevesítette, hogy a munkavállalók munka és magánéleti kötelezettségeinek jobb összeegyeztethetőségére kínál megoldást. Többségük kifejezetten ehhez kapcsolódóan a piac elvárásait és trendjeit, a munkáltatói márka erősítésének szándékát jelezte meg fő indoknak, illetve a munkavállalók igényeit nevesítette a távmunka bevezetésének közvetlen indokaként.

[3] (*) Az adat némiképp torzít, mert annál a felmérésben részt vevő nagyvállalatnál, ahol a munkatársak 6,2-ának munkaszerződésben szerepel a távmunka-végzés lehetősége, tehát a szervezeti kultúrában ismert foglalkoztatási formáról van szó, a nem formalizált távmunka-megállapodásokról nem áll rendelkezésre adat.

Munkájuk jellegéből adódóan távmunkában dolgozhatnak az IT fejlesztők, nemzetközi projekten dolgozó munkatársak. Ugyanakkor vannak olyan szervezetek is, ahol a munkakör jellegétől függően mindenki szellemi foglalkoztatott számára adott, nincs előnyben részesített munkavállalói csoport. Ezek egy részénél azonban a vezetők személyes döntésén múlik, hogy az egyéni élethelyzet alapján engedélyezik vagy sem a távmunkát.

Noha a vezetői munkakörökben dolgozók esetében a kötetlen munkaidős szerződéseknek rendszeres velejárója az otthoni és távoli munkavégzés, az előbbiekből is igazolható az a kezdeti állításunk, miszerint a vezetők személyes hozzáállása a távmunkához nagyban befolyásolja a távmunka igénybevételének lehetőségét.

### 4.4. A távmunka kiterjesztésének lehetőségéről

A kormányzat a Munka Törvénykönyvének 2012-es módosításával jelezte elkötelezettségét a távmunka elterjesztése iránt. Ugyanakkor a vállalatok egy részének véleménye szerint a szabályozás nem ösztönzi a távmunka alkalmazását, sőt inkább akadályokat gördít a távmunka alkalmazása elé.

*„Azért nincs teljes vagy részbeni távmunka szerződése több embernek, mert a hatályos jogszabály a munkáltató számára nehezen/nem teljesíthető feltételeket szab."*

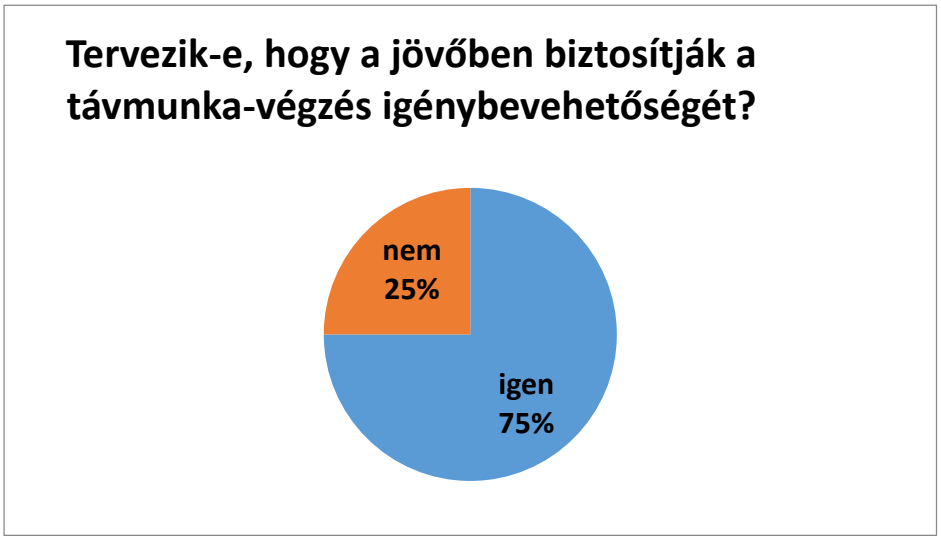
*„Túl szigorú a szabályozás, csaknem teljesíthetetlen törvényi kötelezettségek magas költségvonzattal."*

Azoknál a szervezeteknél, amelyeknek mutatószámaiból kikövetkeztethető a távmunka kiterjedtebb alkalmazására kifejezett törekvés, kedvezőbb az új Mtk. hatásának megítélése.

*„Megvizsgáltuk a bevezetés lehetőségeit, és nyitottá vált a vállalat arra, hogy formalizált keretek között alkalmazzuk a távmunkát."*

*„A Társaságnál 2013-ban indult távmunka projekt jelentős eredményeket ért el távmunka-végzés a társaságon belüli elterjesztése terén, amit a törvényi változásokból adódó adminisztrációs terhek csökkenése is segített."*

A felmérésben részt vevő szervezetek közül azok is, ahol jelenleg nincs távmunka, nagyráészt tervezik, hogy a jövőben bevezetik ezt a munkavégzési formát.




Arra a kérdésünkre, miszerint milyen a szervezeten kívüli tényezők befolyásolják a távmunka alkalmazását, a **kitöltők 75%-a említette a munkavédelmi szabályok változását**, 62,5%-a a biztonságos technológiák jobb elérhetőségét, 12,5%-a az adó- és járulék-szabályozás változását.

A szervezeten belüli tényezők tekintetében az alábbi ösztönzőket sorolták fel:

- 87,5%-uk fontosnak tartaná, ha bizonyítottan előnyt jelentene a távmunka a tehetségek megtartása szempontjából,
- 75%-uk szerint több bizonyíték lenne szükséges arra nézve, hogy a távmunka csakugyan költséghatékony foglalkoztatási forma,
- ugyancsak 75%-uk szerint szélesebbkörű alkalmazásához szükséges lenne, hogy ha bizonyos munkakörökben a feladatok jellege kifejezetten megkívánná a távmunkában való munkavégzést.
- 62,5%-uk szerint a jelenleginél nagyobb munkavállalói nyomásra lenne szükség az előrelépéshez,
- 50%-uk szerint több bizonyítékra lenne szükség a tekintetben, hogy a távmunka-végzés igénybevehetősége csakugyan toborzási előny
- 37,5-uk szerint a felső-vezetés részéről megnyilvánuló igény befolyásolja a távmunka kiterjesztését.

**A visszajelzések alapján fontos lenne a szervezeteken belül létező szemléleti akadályok elhárítása, ezt rendszeres belső felmérésekkel és tudásmegosztással lehetséges elősegíteni.**

### 4.5. A távmunka bevezetését akadályozó tényezők

A kérdőív kitöltőit arra kértük, hogy 1-5-ös skálán értékeljék, mennyire lényegesek az egyes akadályozónak tekintett tényezők a távmunka bevezetésének szempontjából.

A válaszok alapján a kitöltők egyetértettek a kérdéssor akadályozó tényezőket illető felsorolásával: a közepesnél alacsonyabb szintű akadálynak egyik szempontot sem tekintették. A merev munkajogi szabályok tekintetében egyenletesen oszlott meg a válaszadók véleménye: közepesen lényeges akadályozó tényezőnek tekintették, csakúgy mint az adatvédelemre vonatkozó aggályokat. Ezeknél némileg fontosabb akadálynak látták a megfelelő technikai eszközök hiányát, a munkakörök távmunkában történő elláthatóságát, s **a vezetők részéről megnyilvánuló bizalmatlanság**ot. Hogy az utóbbi mennyire **függ a szervezeti kultúrától**, jelzi az a tény, hogy ez a szempont a válaszadók közel 40%-a szerint igen lényeges akadályozó tényező. Ezzel szemben más vállalatoknál kifejezetten alacsony pontszámmal értékelték ennek fontosságát. Llényeges akadályozó tényezőnek tekintették azt is válaszadók, hogy plusz erőforrásokat igényel a munkaügyi, munkavédelmi előírások teljesítése.

**Az érvényben lévő munkavédelmi szabályozást**; továbbá azt a tényt, miszerint **a munkavállaló munkavédelemre vonatkozó kötelezettségeinek teljesítését a szervezet nem tudja ellenőrizni a válaszadók 50%-a értékelte igen lényeges akadálynak**. Munkavédelmi szabályozással kapcsolatban a továbbiakban kifejtették: jelentős problémát jelent, hogy otthoni vagy távoli munkavégzés esetén is ugyanolyan szigorú munkáltatói követelmények és felelősségek, mint a telephelyen történő munkavégzés esetén. Az otthonon kívüli távmunka-végzés esetén külön kockázatot jelent a munkavédelem biztosítása.

A táblázatban nem szereplő akadályozó tényezőkön túl a kitöltők külön kiemelték egyes vezetők kifejezett ellenállását abban a tekintetben, hogy közvetlen kontrollt tudjanak gyakorolni beosztottjaik felett. Ennek oka lehet az, hogy hiányzik a távmunka-végzésre történő felkészítés. **A válaszadók mintegy harmada említette a vezetői készségek hiányát**: a vezetők nem rendelkeznek a távmunka-végzés irányításához, értékeléséhez és ellenőrzéséhez kapcsolódó vezetői és kommunikációs kompetenciákkal, utóbbi a munkavállalók részéről sem biztosított, így a munkafolyamatok lassulhatnak, romolhat a munkavállaló teljesítménye.

Külön technikai jellegű nehézségként sorolták fel ezek mellett, hogy nem biztosított a vállalati rendszerek távoli elérhetősége, a telephelyen kívül használt eszközök javíthatóságát.

## 4.6. A távmunka járulékos költségeinek megoszlása

Amint láttuk, az akadályozó tényezők ellenére jelenleg is létezik a távmunka a szervezetek legnagyobb részénél.

Mivel a távmunka-végzés iránti igény döntően a munkavállalók részéről jelentkezik, a távmunkakör kialakításánál lényeges kérdés, hogy milyen költségeket ró a munkáltatóra. Ki biztosítja a munkavégzéshez és munkavédelemhez szükséges eszközöket, a bútorzatot, ki fizeti az internetet és az egyéb közműszolgáltatásokat.

A vállalatok jelenlegi gyakorlata szerint az informatikai eszközöket és az internethozzáférést döntően a munkáltató finanszírozza, bútorzatról, azaz a távmunka helyszínének kialakításáról minden esetben a munkavállaló gondoskodik, és jellemzően ő fizeti a közműszolgáltatásokat és a munkavédelemhez szükséges eszközöket is.

## 4.7. A munkavédelmi előírások betartásának ellenőrzése

A távmunka elterjedését akadályozó tényezők közt kiemelkedő helyet foglal el a munkavédelmi előírások betartásának ellenőrzésének nehézkessége. Ezzel összefüggésben a felmérésben résztvevő szervezetek igen eltérő gyakorlatokat alkalmaznak.

Van olyan szervezet, ahol a munkavállalók részletes kérdőívet töltenek ki a távmunkahely jellemzőivel kapcsolatban, és fényképet is küldenek a távmunka állomásról. A munkavédelmi terület ez alapján értékeli a munkavédelmi megfelelőséget és szükség esetén felhívja a munkavállaló figyelmét a szükséges változtatásokra. Hasonló módszer a nyilatkozattétel. Máshol megelégednek azzal, hogy a munkavállaló munkavédelmi oktatáson vesz részt.

Egyes szervezeteknél a közvetlen felettes felelőssége az ellenőrzés, de van olyan vállalat is, ahol külső szakértő beszállító végzi a helyszíni munkavédelmi kockázatfelmérést.

## 4.8. Vélemények a MEF távmunka-munkacsoport javaslatairól

Amint, a korábbiakban láttuk, a távmunkavégzés bevezetését/kiterjesztését akadályozza, hogy munkavállaló otthonában történő munkavégzés esetén a munkavédelmi felelősség kizárólag a

munkáltatót terheli. Kérdőívünkben rákérdeztünk arra, támogatná-e a távoli munkavégzés bevezetését/kiterjesztését, ha munkavállaló otthonában történő munkavégzés esetén a munkavédelmi felelősség nem kizárólag a munkáltatót terhelné. A válaszadók 100%-a egyetértett állításunkkal. Teljeskörűen egyetértettek azzal az állításunkkal is, hogy akadályozó tényező az az előírás, miszerint a munkáltatónak munkavédelmi szempontból előzetesen minősítenie kell a távmunkavégzés helyét (a munkavállaló otthonát).

A munkáltatók csaknem 2/3-ának egyetértésével találkozott az a felvetés, hogy akadályt jelent, hogy a távmunkással szemben a munkáltatói utasítási jog csak kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A vezetők ellenállására utalva a feladatok pontos meghatározása, a kommunikáció minősége kulcskérdés a távmunkás munkaviszonyának fenntarthatósága szempontjából.

Az az előírás, miszerint a munkáltató az általa biztosított számítástechnikai eszköz esetében is csak a munkavégzéssel összefüggő adatokba tekinthet be (ellentétben a telephelyen biztosított eszközökkel), csupán a munkáltatók 1/3-a szerint akadályozza a távmunka elterjedését.

## 5. Hivatkozások


Bihary Pál dr.(szerk.) (2006): Tanulmányok a távmunkáról, BMIK, ISBN 963 229 744

Breinerné Varga Ildikó (2004): A távmunka humánpolitikája, Emberi Erőforrás-menedzsment (Módszertani füzetek) 2004. 6. sz.

Finna Henrietta (2008): A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál - Ph.D. értekezés, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Doktori Iskola (forrás: http://www.kgt.bme.hu/doktori/phds/finna_h.pdf)

Forgács Tamás (2007): Távmunka: alternatíva a foglalkoztatásban?, in: 5th International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking, June 1-2, 2007, Budapest, Hungary forrás: kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/30_Forgacs.pdf

Forgács Tamás (2009): A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Regionális Politika És Gazdaságtan Doktori Iskola, forrás: http://ktk.pte.hu/sites/default/files/mellekletek/2014/05/Forgacs_Tamas_disszertacio.pdf

Hárs Ágnes és munkatársai (2006a): A távmunka terjedésének feltételei és akadályai, in: Bihary (szerk.) (2006): Tanulmányok a távmunkáról, BMIK, ISBN 963 229 744

Hárs Ágnes és munkatársai (2006b): A távmunka nemzetközi helyzetének, lehetőségeinek és gyakorlatának vizsgálata, in: Bihary (szerk.) (2006): Tanulmányok a távmunkáról, BMIK, ISBN 963 229 744

Huws, Ursula - Podro, Sarah (1995): Employment of homeworkers: Examples of good practice, International Labour Office Geneva, Working paper CONDI/T/WP.5/1995

ILO (2013): Homeworkers: Reducing Vulnerabilities Through Extending And Applying The Law, ISBN 978-92-2-126962-5, forrás: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210450.pdf

ILO Report III (Part 1B) on General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, ILO Geneva

Makó Csaba – Melles Katalin – Tamási Péter (2004): Szervezeti innováció és a munkavégzés formái: a távmunka példája, in: A tudás- és technológiatranszfer lehetőségeinek jobb kihasználása a regionális különbségek csökkentésére, MTA SZKI, (forrás: http://docplayer.hu/9932457-A-tudas-es-technologiatranszfer-lehetosegeinek-jobb-kihasznalasa-a-regionalis-kulonbsegek-csokkentesere.html)

Makó Csaba–Illéssy Miklós–Csizmadia Péter (2008): A munkahelyi innovációk és a termelési paradigmaváltás kapcsolata - A távmunka és a mobilmunka példája; Közgazdasági Szemle, LV. évf., 2008. december (1075–1093. o.)

Az európai távmunkás keret-megállapodás végrehajtásának értékelése COM(2008) 412 (forrás: http://www.bmik.hu/torvenyek/europai_tavmunkas_HUN.pdf)

# 6. Függelék

## 1. számú függelék: Statisztikai adatok

1. táblázat: Employed persons USUALLY working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) (From 15 to 64 years) – EUROSTAT

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Luxembourg | 7,4 | 8,5 | 10,2 | 8,9 | 10,7 | 12,3 | 12,0 | 11,4 | 12,4 | 14,1 |
| Netherlands | 6,4 | 6,1 | 5,9 | 10,3 | 10,5 | 11,0 | 11,3 | 11,5 | 12,6 | 13,1 |
| Austria | 6,5 | 9,9 | 10,2 | 10,1 | 10,0 | 10,3 | 10,7 | 10,3 | 10,4 | 10,7 |
| Finland | 8,6 | 9,2 | 8,7 | 9,3 | 8,9 | 9,1 | 9,7 | 9,8 | 10,6 | 10,6 |
| Denmark | 4,6 | 3,9 | 10,8 | 10,0 | 9,8 | 10,6 | 11,7 | 11,4 | 10,8 | 9,7 |
| Belgium | 9,3 | 9,0 | 9,4 | 8,8 | 9,4 | 9,7 | 9,9 | 9,2 | 8,8 | 8,7 |
| Iceland | 8,9 | 10,0 | 11,1 | 8,3 | 7,8 | 8,7 | 8,5 | 7,2 | 7,4 | 7,8 |
| Slovenia | 6,1 | 5,0 | 4,8 | 4,8 | 5,9 | 6,7 | 6,7 | 6,6 | 7,1 | 7,7 |
| France | 10,3 | 10,3 | 10,3 | 9,8 | 10,3 | 10,9 | 11,3 | 11,5 | 7,3 | 6,8 |
| Portugal | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,1 | 1,0 | 0,9 | 5,6 | 6,3 | 6,7 | 6,6 |
| Estonia | 4,2 | 4,4 | 3,3 | 2,6 | 3,6 | 4,8 | 4,8 | 5,7 | 6,2 | 5,5 |
| Euro area (19 countries) | 5,7 | 5,3 | 5,3 | 5,6 | 5,4 | 5,6 | 6,0 | 6,1 | 5,3 | 5,3 |
| Euro area (18 countries) | 5,7 | 5,4 | 5,3 | 5,6 | 5,4 | 5,6 | 6,0 | 6,1 | 5,3 | 5,3 |
| Euro area (17 countries) | 5,7 | 5,4 | 5,3 | 5,6 | 5,4 | 5,6 | 6,0 | 6,2 | 5,4 | 5,3 |
| European Union (15 countries) | 5,2 | 4,9 | 5,0 | 5,2 | 5,1 | 5,2 | 5,7 | 5,8 | 5,1 | 5,1 |
| Sweden | 3,1 | 3,0 | 3,0 | 3,6 | 3,9 | 4,2 | 4,3 | 4,5 | 4,8 | 4,9 |
| European Union (28 countries) | 4,6 | 4,4 | 4,4 | 4,7 | 4,6 | 4,7 | 5,1 | 5,2 | 4,7 | 4,7 |
| European Union (27 countries) | 4,6 | 4,4 | 4,5 | 4,7 | 4,6 | 4,8 | 5,2 | 5,3 | 4,7 | 4,7 |
| Poland | 2,7 | 2,7 | 2,8 | 3,8 | 4,2 | 4,5 | 4,7 | 4,6 | 4,0 | 4,6 |
| Norway | | 3,6 | 3,5 | 4,2 | 4,9 | 4,6 | 4,2 | 4,7 | 5,1 | 4,4 |
| Spain | | 3,0 | 2,7 | 3,1 | 3,3 | 3,7 | 4,0 | 4,4 | 4,3 | 4,3 |
| Lithuania | 1,5 | 1,9 | 2,3 | 4,6 | 3,7 | 3,5 | 3,4 | 4,0 | 3,9 | 4,1 |
| Switzerland | 4,3 | 4,2 | 4,6 | 4,6 | 4,2 | 4,0 | 4,1 | 3,9 | 4,0 | 4,0 |
| United Kingdom | 2,8 | 2,9 | 3,0 | 2,9 | 3,0 | 2,9 | 3,5 | 3,5 | 3,4 | 3,6 |
| Ireland | 8,8 | 6,9 | 6,8 | 7,0 | 7,0 | 6,6 | 6,5 | 4,6 | 4,0 | 3,5 |
| Slovakia | 4,0 | 4,1 | 3,9 | 3,7 | 3,6 | 3,0 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | 3,5 |
| Czech Republic | 3,4 | 3,3 | 2,8 | 2,6 | 2,7 | 3,2 | 3,2 | 3,4 | 3,3 | 3,4 |
| Hungary | 2,9 | 2,2 | 2,1 | 2,4 | 2,2 | 2,3 | 2,8 | 3,1 | 3,9 | 3,4 |
| Germany | 4,3 | 4,1 | 3,9 | 4,1 | 3,4 | 3,2 | 3,6 | 3,5 | 3,3 | 3,2 |
| Italy | 3,4 | 3,6 | 3,9 | 4,0 | 3,2 | 3,1 | 3,0 | 3,3 | 3,1 | 3,2 |
| Greece | 1,7 | 1,6 | 1,4 | 1,7 | 1,9 | 1,8 | 2,1 | 2,1 | 2,2 | 2,7 |
| Latvia | 2,6 | 3,2 | 3,1 | 2,0 | 2,3 | 2,8 | 2,1 | 2,0 | 2,1 | 2,5 |
| Malta | 4,2 | 3,8 | 3,3 | 4,1 | 5,0 | 1,7 | 1,6 | 1,8 | 2,1 | 2,4 |
| Turkey | : | 2,6 | 2,3 | 2,7 | 2,3 | 2,4 | 2,0 | 1,2 | 1,5 | 1,8 |
| Cyprus | 0,7 | 0,8 | 0,6 | 0,8 | 0,7 | 1,0 | 0,9 | 1,0 | 1,6 | 1,7 |
| Croatia | | 1,4 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 1,0 | 0,9 | 1,0 | 1,4 |
| Bulgaria | : | 2,2 | 1,1 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,4 |
| Romania | 0,9 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,3 | 0,2 | 0,5 | 0,4 | 0,3 | 0,4 |
| Macedonia | | 0,4 | 9,9 | 5,8 | : | : | : | : | : | : |

2. táblázat: A háztartások megoszlása a használt internetkapcsolat típusa szerint (2006–)*(%)

| Kapcsolattípus | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Analóg telefonvonal (dial-up) vagy ISDN | 21,5 | 12,5 | 12,7 | 6,0 | 8,2 | 5,5 | 0,9 | 1,0 | 1,0 |
| Helyhez kötött szélessávú kapcsolata | 35,1 | 46,2 | 44,0 | 44,2 | 41,0 | 35,4 | 32,2 | 28,3 | 67,1b |
| Mobil szélessávú kapcsolat | 27,3 | 33,9 | 33,0 | 45,5 | 45,3 | 54,2 | 64,6 | 68,5 | 29,5d |
| Keskenysávú mobilkapcsolat | 16,2 | 7,3 | 10,2 | 4,3 | 5,5 | 5,0 | 2,4 | 2,2 | 2,4 |
| Összesen | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

3. táblázat: Az információs és kommunikációs technológiák használatának aránya a vállalkozásoknál (2007–)*(%)

| Megnevezés | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|---|---|---|---|
| Személyi számítógép, munkaállomás | 88,0 | 88,1 | 89,2 | 91,2 |
| Mobiltelefon | 88,9 | 88,8 | 88,9 | 91,5 |
| Vezetékes lokális hálózat (LAN) | 55,6 | 47,8 | 51,3 | 55,4 |
| Vezeték nélküli lokális hálózat | 15,7 | 17,3 | 22,1 | 26,7 |
| Nagytávolságú hálózat (WAN) | 11,7 | 19,5 | 22,6 | 27,0 |

## 2. számú függelék: Javaslat az osztott munkavédelmi felelősség kodifikációjához

**2015. évi … törvény**

**a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról**

1. § (1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény XV. fejezetének 87. pontjának 196. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

196. § (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen (a továbbiakban: távmunkavégzés helyszínén) rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbíthatják.

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § (2) bekezdése az alábbiak szerint módosul:

196. § (2) A feleknek írásban kell megállapodnia a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

(3) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § a következő (3) bekezdéssel egészül ki, míg az eddigi (3) bekezdés és az azt követő bekezdések értelemszerűen hátrébb számozódnak:

A 196. § (3) A távmunkavégzés a megállapodás szerint lehet minden munkanapra kiterjedő (teljes távmunkavégzés) vagy csak egyes munkanapokra kiterjedő (részleges távmunkavégzés). A teljes távmunkavégzés esetén irányadó az (1) pont szabályozása. Részleges távmunkavégzés esetén a munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodásban rögzítik, mely napokon, vagy milyen gyakorisággal dolgozik a munkavállaló a telephelyen, illetve a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen.

(4) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 197. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép :

197. § (1) A távmunkavégzés során a munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(5) A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 197. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

197. § (5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen. Részleges távmunka esetén ez a szabályo kizárólag a távmunkában töltött munkaidőre vonatkozik.

2. § (1) A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény 86/A. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

86/A. § (2) A 2. § (2) bekezdése harmadik mondatában, illetve az 54. § (7) bekezdése c) pontjában foglaltakhoz képest a távmunkavégzés - a munkáltatóval kötött megállapodás alapján - a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet.

(2) A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény VII/A. fejezete az alábbi 86/B §-sal egészül ki:

86/B. § (1) Távmunka esetén a munkahelynek nem minősülő helyeken (jellemzően a munkavállaló otthonában, vagy általa megválasztott helyen) történő munkavégzés esetén e törvény rendelkezéseit az alábbi eltérésekkel kell alkalmazni:

(2) Távmunkavégzés helyszínén nem alkalmazhatóak a 21. §-ban, a 23. §-ban, az 54. §-ban, az 54/A. §-ban, valamit a 64 - 69. §-ban foglaltak nem alkalmazhatók.

(3) Az (1) pont szerinti munkavégzés esetén a munkavállaló munkavédelmi felelőssége kiterjed:

a) a saját maga által biztosított, illetve a munkáltató által rendelkezésére bocsátott munka- és munkavédelmi eszközök rendeltetésszerű használatára;

b) a munkavégzés körülményeinek munkavédelmi szempontú értékelésére;

c) a munkavégzést befolyásoló munka- és egészségvédelmi kockázatok elhárítására;

d) a munkavégzés során keletkező károk rendezésére.

(4) Az (1) pont szerinti munkavégzés esetén munkáltató a nem munkahelynek minősülő helyeken történő munkavégzés általános biztonsági és munkavédelmi kockázatairól tájékoztatót ad ki a munkavállalóknak.

(3) A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvény 87. § 5. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

5. Munkahely: a kifejezés felöleli mindazokat a helyeket, ahol a munkavállalóknak munkájuk miatt tartózkodniuk kell, vagy amelyeket fel kell keressenek, és amelyek a munkaadók közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt állnak..

## Indokolás

## A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításához

A 196. § (1) bekezdéséhez

A távmunkavégzés definíciójának módosítását az az életszerű gyakorlat indokolja, hogy sok esetben nem szükséges elektronikusan továbbítani a tevékenység eredményét. Gyakran ezen később maga a munkavállaló dolgozik, illetve szükség szerint adatfelhőben osztja meg másokkal a produktumot.

A 196. § (2) bekezdéséhez

A módosítás révén a távmunkáról szóló külön írásbeli megállapodás a munkaszerződés érintetlenül hagyásával is létrehozható, módosítható vagy megszüntethető lenne, ami egyszerűsítené a távmunkavégzéssel kapcsolatos megállapodások létrejöttét.

A 196. § (3) bekezdéséhez

A távmunkavégzéssel kapcsolatos jelenlegi foglalkoztatási gyakorlatok sokkal jellemzőbben részleges távmunkára korlátozódnak. A jelen törvényi szabályozás erre nem ad külön iránymutatásokat. A módosítás célja a részleges távmunka lehetőségének megjelenítése, illetve hogy a feleknek előre meg kelljen állapodniuk a távmunkás napokról vagy a távmunkavégzés gyakoriságáról, annak érdekében, hogy a távmunkavégzésre vonatkozó speciális előírások kizárólag a távmunkás napokon érvényesüljenek.

A 197. § (1) bekezdéséhez

Részleges távmunavégzés esetén, a munkáltató telephelyen történő munkavégzés esetén nem indokolt, hogy a munkáltató utasítási joga ugyanúgy korlátozva legyen, mintha a munkavállaló a távmunkahelyen dolgozna.

A 197. § (5) bekezdéséhez

A módosítás értelmében, részleges távmunkavégzés a kötetlen munkaidő – eltérő megállapodás hiányában - csak a távmunkavégzés helyszínén irányadó, míg a munkáltató telephelyén történő munkavégzés során a munkáltató határozná meg a munkaidő beosztását.

## A Munkavédelemről szóló 1993. évi CXIII. törvényhez:

A 86/A. § (2) bekezdéséhez

A jogszabályhely eredeti második mondata törlésre kerülne, mivel nem életszerű, hogy a munkáltató a munkavállaló által a távmunkavégzéshez saját maga által biztosított eszközök (pl. laptop, mobiltelefon) használatát csak előzetes munkavédelmi szempontú vizsgálat alapján engedélyezhesse.

A 86/B. §-hoz

Mivel a távmunkahely nem áll a munkáltató felügyelete alatt, így életszerűben, ha arra alkalmazni kell a Munkavédelmi törvénynek a munkavédelmi üzembe helyezésre vonatkozó 21 §-át, a munkavégzés tárgyi feltételeinek munkáltatói biztosítására és ellenőrzésére vonatkozó 23, §-át, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói követelményeire vonatkozó 54 §-át, az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátásához szükséges kapcsolat-felvételi munkáltatói kötelezettsége vonatkozó 54/A, §-át, valamint a munkabalesetekkel kapcsolatos munkáltatói feladatokra vonatkozó 64-69. §-át.

A 87. § 5. pontjához

Az a hely, amely nem áll a munkáltató közvetlen, vagy közvetett ellenőrzése alatt, és nem nevezhető munkahelynek, (ez lehet a munkavállaló otthona, vagy akár más ingatlan, internet hozzáférést biztosító intézmény, közlekedési eszköz, vagy akár szabadtér.) más munkavédelmi kockázatokat hordoz, melyekre a munkáltatónak nincs közvetlen, vagy közvetett ráhatása. Az itt történő balesetek elkerülésére szükséges lenne a becsülhető kockázatokról a munkáltató szabályozása alá tartozó tájékoztató anyag, tananyag készítése.

## 3. számú függelék: ILO 155. számú egyezménye a munkavállalók biztonságáról

**a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülésszakán elfogadott 155. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LXXV. törvény**

- részletek-

3. Cikk

(c) a „munkahely" kifejezés felöleli mindazokat a helyeket, ahol a munkavállalóknak munkájuk miatt tartózkodniuk kell, vagy amelyeket fel kell, hogy keressenek és amelyek a munkaadók közvetlen vagy közvetett ellenőrzése alatt állnak,

(e) az „egészség" kifejezés a munkával összefüggésben nemcsak azt jelenti, hogy a munkavállaló nem beteg vagy gyenge, hanem magában foglalja az olyan fizikai és szellemi elemeket is, amelyek befolyásolják az egészséget, ami közvetlenül érinti a munkavállalók biztonságát és egészségét.

4. Cikk

1. Minden tagállam köteles az országos körülmények és gyakorlat tükrében, valamint a munkaadói és a munkavállalói legreprezentatívabb érdek-képviseleti szervezetekkel lefolytatott konzultáció után kialakítani, megvalósítani és időközönként felülvizsgálni a munkavállalók biztonságára, egészségére és a munkakörnyezetre vonatkozó nemzeti politikáját.

2. Ennek a politikának az a célja, hogy megelőzze azokat a baleseteket és egészségi ártalmakat, amelyek a munkából erednek, a munkához kapcsolódnak, vagy a munka során következnek be azáltal, hogy minimumra csökkenti a munkakörnyezetből eredő kockázatok okait abban a mértékben, amelyben ez a gyakorlatban ésszerűen megvalósítható.

16. Cikk

1. A munkaadóktól meg kell követelni, hogy a munkahelyek, a gépek, a felszerelések és a munkafolyamatok, amelyek ellenőrzésük alá tartoznak, ésszerű és a gyakorlatban megvalósítható mértékben biztonságosak legyenek, és ne képezzenek veszélyt a munkavállalók egészségére.

18. Cikk

A munkaadóktól meg kell követelni, hogy szükség esetén foganatosítsanak olyan intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik, hogy váratlan helyzetekben és baleset esetén úrrá legyenek a helyzeten, beleértve az elsősegélynyújtást biztosító megfelelő eszközöket is.

21. Cikk

A biztonsági és munka-egészségügyi intézkedések nem járhatnak semmiféle költséggel a munkavállaló terhére.

## 4. számú függelék: az ILO otthoni munkára vonatkozó 184. számú ajánlása

Az ajánlásnak nincs hivatalos magyar nyelvű fordítása, az alábbiakban a hivatalos angol szöveg VII. cikkét idézzük:

VII. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

19. The competent authority should ensure the dissemination of guidelines concerning the safety and health regulations and precautions that employers and homeworkers are to observe. Where practicable, these guidelines should be translated into languages understood by homeworkers.

20. Employers should be required to:

(a) inform homeworkers of any hazards that are known or ought to be known to the employer associated with the work given to them and of the precautions to be taken, and provide them, where appropriate, with the necessary training;

(b) ensure that machinery, tools or other equipment provided to homeworkers are equipped with appropriate safety devices and take reasonable steps to ensure that they are properly maintained; and

(c) provide homeworkers free of charge with any necessary personal protective equipment.

21. Homeworkers should be required to:

(a) comply with prescribed safety and health measures;

(b) take reasonable care for their own safety and health and that of other persons who may be affected by their acts or omissions at work, including the proper use of materials, machinery, tools and other equipment placed at their disposal.

22. (1) A homeworker who refuses to carry out work which he or she has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his or her safety or health should be protected from undue consequences in a manner consistent with national conditions and practice. The homeworker should report the situation to the employer without delay.

(2) In the event of an imminent and serious danger to the safety or health of a homeworker, his or her family or the public, as determined by a labour inspector or other public safety official, the continuation of home work should be prohibited until appropriate measures have been taken to remedy the situation.