

AZ ALTERNATÍV MUNKAVÉGZÉS NYOMÁBAN

home office és flexibilis munkavégzés: alapvető jog vagy császári kiváltság?



FORRÁS: THE NEW YORK TIMES

Az otthonról való munkavégzés kicsit még mindig olyan, mint Bizáncban a bíbor színű ruha viselése, ami csak a császár és felesége számára volt fenntartva. Valahogy így érezhet a hazai munkavállalók zöme, akik még mindig meg vannak fosztva ettől a kegytől, s csak sóvárogva leshetik a bibort öltött remote workereket. A jó hír, hogy Bizánc óta már bárki pompázhat a szivárvány minden színében, a rossz hír, hogy nem véletlenül megy ritkaságszámba az állandó távoli munkavégzés és a heti egynél több home office. Buktatók, lehetőségek és egy korábban nem tapasztalt méreteket öltött igény – az otthoni és alternatív munkavégzés mélyére ástunk, hogy kiderüljön, merre orientálódik most a munkaerőpiac.

Bizánci szófordulatunkhoz visszakanyarodva a bíbor szín privilégiuma iránti sóvárgás kisvártatva abbamaradt, ami a selyemhernyó számlájára írható. A Nyugaton felbukkanó rovar, ami a történelem meghatározó szereplőjévé vált, a birodalom csak a felfedezést követő másfél évszázaddal később szerzett tudomást, és csak akkor sikerült megkaparintania néhányat. Onnantól kezdve a selyem vált a kuriózum tárgyává. Vajon a home office (HO) lesz hazánk selyemhernyója?

Megosztott Magyarország, bizalmatlan munkaadó

Első blikkre az ember azt feltételezné, hogy itthon még mindig csak a nagyvállalati közegben jellemzőbb a HO lehetősége - ott is inkább a manageri szinttől –, míg a

kisebb vállalkozásokban ez nem annyira jellemző. Azonban ez nem feltétlenül van így.

„Tapasztalataink szerint az valós, hogy az otthoni munkavégzés megítélése nagyon megosztó jelenségnek bizonyul a munka világában Magyarországon.

Az állandó otthoni munkavégzés a jó időmenedzsmenttel és magas önmotivációs készséggel megáldottak sportja

Az irodai jelenlét hiánya és a mobil munkavégzés számos munkáltató szemszögéből kedvezőtlen megítélés alá esik: a beosztott munkavégzéstől eltérő fizikai jelenléte bizalmatlanságot eredményezhet”, mondta *Pelle Dávid*, a HR-tanácsadással és fejedelmekkel foglalkozó MP Solutions ügyvezetője.

Ami a feladatköröket és beosztásokat illeti, van eltérés a HO elérhetőségében. „Az IT területen és a recruitment szakmában is minden senioritási szinten gyakori a home office valamilyen rendszerességű alkalmazása. Másrészt a tevékenység jellegétől is nagymértékben függ az otthoni munka lehetősége. Például, ha egy szervertermet kell felügyelni és a hibákat kijavítani – azt nem lehet home office-ból kezelni”, tette hozzá Pelle Dávid.

Persze, a vállalati kultúra fejlettsége is lehet kérdés. Valóban vannak olyan kkv-k, ahol a HO lehetőségét elutasítják. A tipikus, magyar kkv-vezető bizalmatlan, rugalmatlan, nem nyitott a haladásra. De azért az általános irányt nem ez jellemzi.

Irányba állt a piac?

Alapvetően arra tart a piac, hogy minden pozíciót el tudjanak látni HO-ból, pláne globális cégek esetében. Beszélgetőpartnerem az IT-területen kivételként említette

A home office öt előnye

1. Az ember saját maga oszthatja be az idejét, persze a határidők betartásával, ami hatékony időmenedzsmentet igényel.
2. Nem töltjük el az időnket utazással, ingázással
3. Nem vagyunk helyhez kötve
4. A munkával töltött idő, nettó munka valóssá válik, mert nem zökkentenek ki a feladatból
5. Van lehetőség elmélyedni egy csendes közegben

a lead developer-t, akinél elképzelhetetlen, hogy ne legyen együtt fizikailag is a csapatával, illetve üzemeltetési munkakörök esetében, ahol mindig szükséges a fizikai jelenlét egy felmerülő probléma megoldásához (például hardverproblémák akadályozhatják a működést), vagy olyan pozícióknál, ahol az adatok rendkívüli szenzitivitása, bizalmassága miatt azok nem vihetők a céges rendszeren kívülre. Természetesen számtalan feladatkört lehetne sorolni, ahol a jelenlét nélkülözhetetlen, gondoljunk csak az orvosok vagy épp a tűzoltók munkájára, ugyanakkor a kék galléros irodai munkák zöme tökéletesen végezhető lenne otthonról. Az ennek gátat szabó akadály pedig sokkal inkább a humánumból fakad, mintsem a technikai megoldásból.

Jó példa erre egy új belépő a cégnél, függetlenül attól, hogy nagy vagy kis szervezetről beszélünk. „Évekig nem volt irodánk, így mindenki home office-ban dolgozott. Voltak nehézségek, de főként az újonnan csatlakozó munkatársak esetében, hiszen a kommunikáció és az információáramlás még az elején nem olyan, mint egy összeszokott csapatnál”, mondta *Fodor Andrea*, a Projektcoach Consulting ügyvezetője.

„Onnantól kezdve, hogy ismerjük a munkafolyamatot, összeszoktunk és már nem függünk annyira az információtól, már a munkaidőt is rugalmasabban lehet kezelni és nem fontos a személyes jelenlét annyira”, tette hozzá. „Ugyanakkor sok múlik a szervezéseken, előfordult már olyan is, hogy egy kollegával, aki rugalmas munkaidőben dolgozott, egy-két hétig nem találtunk olyan időpontot, amely mindkettőnknek megfelelt volna, ez valós probléma sajnos.”

Munkaidőben szobát festő elemző és az elszámolt túlóra, avagy a visszaélések

A kommunikációs, szervezési és egyéb vis maiorok mellett a visszaélésekről sem szabad megfeledkezni. Vannak igencsak minden határon túlmenő, szélsőséges példák.

„Előfordult a korábbi munkahelyemen, hogy az egyik analyst pozícióban lévő kolléga kifejtette a szobáját munkaidő alatt, a hétfévi munkavégzést pedig, ahol a heti lemaradását igyekezett pótolni, elszámolta túlórának. Szintén analystként a másik kolléga rendszeresen jakuzzizott munkaidő alatt, de a főzés, takarítás és a fodrászsalon vagy kozmetika meglátogatása például teljesen általános jelenség”, árulta el név nélkül az egyik multinacionális cégnél Junior Managerként dolgozó ismerős.

Táv munka az EU-ban

Az elmúlt két évben az EU-ban a 15–64 éves munkavállalók mintegy 5,2 százaléka dolgozott még csak otthonról rendszeresen. Hazánkban sem igazán népszerű még ez a megoldás, hiszen a munkavállalók csupán 2,3 százaléka élt a lehetőséggel.

Az Eurostat felmérése szerint a távmunka még inkább valami kényeszerű megoldásként élt az elmúlt 10 évben a vállalkozások és a munkavállalók számára, az alkalmi otthoni munkavégzés aránya 2018-ra is csak 8,3 százalékra nőtt a 2008-as 5,8 százalékról. Igaz, a megfelelő technológia megoldások sem voltak még meg hozzá.

A rendszeresen otthonról dolgozók aránya Hollandiában a legmagasabb (14 százalék), Finnország és Luxemburg követi (13,3, illetve 11 százalék). Hazánkban az arány 2,3 százalék, míg tőlünk keletre, Romániában és Bulgáriában ez a rugalmas munkavégzési forma lényegében ismeretlen (0,3 és 0,4 százalék).

Táv munkások Európában (EU- és nem EU államok) (2018, a 18-64 éves munkavállalók százalékában)

Hollandia	14,00%
Finnország	13,30%
Luxemburg	11,00%
Ausztria	10,00%
Dánia	7,80%
Észtország	7,60%
Szlovénia	6,90%
Belgium	6,60%
Francaiország	6,60%
Írország	6,50%
Portugália	6,10%
Málta	5,80%
Svédország	5,30%
Európai Unió	5,20%
Németország	5,00%
Lengyelország	4,60%
Spanyolország	4,30%
Csehország	4,00%
Olaszország	3,60%
Szlovákia	3,60%
Lettország	2,90%
Litvánia	2,50%
Magyarország	2,30%
Görögország	2,00%
Horvátország	1,40%
Ciprus	1,20%
Románia	0,40%
Bulgária	0,30%
Egyesült Királyság	4,40%
Izland	6,50%
Norvégia	5,50%
Svájc	4,10%

FORRÁS: EUROSTAT

A munkaerőpiacon egyre nagyobb az igény az atipikus foglalkoztatási formák iránt

Mint kiderült, az is benne van a pakliban, hogy a munkavállaló valójában nem is ott van, ahol mondja, hanem nyaral vagy éppenséggel valaki mást kér meg arra, hogy néha nyisson meg egy fájlt, vagy mozgassa meg az egeret, hogy aktívnak látszon. „Volt olyan is, hogy fél napokra eltűnt az illető, és azt sem tudtuk hol van. Aztán kiderült, hogy elment vásárolgatni. De olyan üzenetet is kaptam már, hogy épp azért nem tud visszaírni munkáügyben, mert edzésen van”, folytatta a név nélküli Junior Manager.

Időt kell biztosítani a HR-szakemberek számára, hogy az IT-sekkel közösen elmélyüljenek a bevezetendő rendszerben

A kirívó esetek természetesen kedvét szegik és a bizalmát is lerombolják az amúgy nyitott gondolkodású főnököknek, de fontos megjegyezni, hogy a gép előtt ülő kolléga is kiválóan mimelheti a munkát, miközben a YouTube világában van elmélyedve.

Nem sokakat csábít a menő munkakörnyezet az otthoni pizsamával szemben

Ami az otthoni munkavégzés korosztályos lebontását illeti a „szellemi” tevékenységet végzők között életkortól függetlenül egyre több helyen felmerül a rugalmas munkavégzési formák, home office, részmunkaidő igénye. A piac oldaláról megfigyelhető a tendencia, miszerint a fiatalabb (30 év alatti) munkavállalók számára fontos, sok esetben döntő kérdés a HO lehetősége és a rugalmas munkavégzés. Mivel korábbi generáció számára ezek nem voltak alapvetők, így számukra nem ez a legfontosabb pont – bár manapság nekik is egyre lényegesebb”, mondta Pelle Dávid.

„Nagyobb bizalommal kell a fiatalabb kollégák felé fordulni, illetve a keretek szigorú megszabása helyett közös együtt gondolkodással. Hogyha a fiatalok nem azt érzik, hogy le vannak korlátozva sokkal könnyebben el tudják érni a közös célt. Lehetne szakmai mérőkövekhez igazítani az ilyen jellegű extra engedményeket, például próbaidő után, fél év után, adott teljesítményszint elérése után stb.” tette hozzá Pelle Dávid.





PELLE DÁVID, MP SOLUTIONS

Alkalmazotti munkaviszonyban a munkavállaló inkább hajlandó elfogadni, ha a cég az irodában való munkavégzést preferálja

A távmunkát végző és nem végző magyarok véleménye a távmunkáról

(A válaszolók százalékában)

	Távmunkát végzők	Távmunkát nem végzők
A munka és a magánélet jobban összeegyeztethető	89,00%	65,80%
Kevesebb a stressz	68,30%	59,20%
Rugalmas a munkaidő-beosztás	92,90%	81,10%
Jobban tervezhető a munka	76,60%	60,50%
Kevesebb a zavaró tényező a munkavégzés során	71,80%	56,95%
A feladatok megbeszélésére kevesebb lehetőség van	33,30%	49,40%
Gyengülnek a személyes (munkatársi) kapcsolatok	40,50%	65,90%
A gyakori megkeresések a munkahelyről zavaróak	25,60%	33,40%
A munka és a szabadidő határai elmosódnak	57,10%	65,50%
Nem kedvező a távmunkát végzők megítélése	16,70%	23,90%

(A távmunkára vonatkozó állításokkal egyetértők aránya a 15–74 éves lakosság körében. 2018 I. negyedév.)



FODOR ANDREA, PROJEKTCOACH CONSULTING

A HO megléte mellett a munkavállalóknak egyéb preferenciák is vannak egy ideális helyzetben, ilyen a reputáció, a brand, a szervezet, hogy azonosulni tudjon a céges stratégiával és kultúrával, de a jól működő folyamatok, rendszerek és a szakmai előrelépés, jövőkép is meghatározó, ahogy a munka és magánélet egyensúlya is.

Jogi útvesztők a HO szolgáltatásban

A HO legalapvetőbb előnyeinek természetesen vannak általános jellemzői, de az igazi esszenciáját mindenki a saját preferenciái szerint határozza meg. A cég számára is egyébként megéri, ha bizalmat szavaz a megfelelő embernek az otthoni munkavégzéshez. Az iroda fenntartási költségei (kisebb iroda bérelhető, alacsonyabb a rezszi, a kávé-, tea-, gyümölcs-, italfogyasztás) és az irodaszer-költségek is csökkenthetők. Kevesebb betegszabadságra van szükség, otthonról akkor is tud dolgozni az alkalmazott, ha közösségbe nem mehet. Természetesen vannak jogi feltételei is az otthoni munkavégzés kivitelezésnek. „A munkaerő-piacon egyre nagyobb az igény az atipikus foglalkoztatási formák



FORRÁS: COTSWOLDPAGESERVICES.CO.UK

Koronavírus: globális távmunkateszt – élesben

Az atipikus munkavégzési formák 2018-ban kezdtek világszerte elterjedni, most a koronavírus-járvány miatt kényszerből a világ legnagyobb „távmunkás” kísérlete zajlik. Mivel hazánkban is megjelent a COVID-19, egyre több cégről lehet hallani, hogy különféle megoldásokkal, de igyekeznek átszervezni a munkájukat HO-megoldásokkal. Nem lehet minden ágazatot otthoni munkavégzésre kényszeríteni, tehát egyelőre az egész gazdaságra kiterjedő trendről nem beszélhetünk. Mindenesetre a magyar ICT-világban a külföldi üzleti utak és vendégek fogadása már a múlté, a tárgyalásokat és meetingeket is, ahol lehet, online megoldásokkal helyettesítik a járvány lehetséges terjedésének eliminálása érdekében. A távmunkára való időleges átállás lehetősége nem opció, hanem minden döntéshozónak már ma meg kell kezdeni a megszervezését cége működésének érdekében. Ahol megjelent a járvány, ez az egyetlen logikus lépés maradt, az otthonról dolgozó kollégák így kisebb fertőzésveszélynek lesznek kitéve, fennmaradhat az üzletmenet.

iránt. Munkajogi szempontból van különbség a távmunka és a home office szabályozása között. A távmunkavégzésről, a munkáltató és munkavállaló közötti megállapodásról rendelkezni kell a munkaszerződésben. A home office-ban történő munkavégzésről a munkáltató által készített belső szabályzatban foglaltak szerint kell eljárni. Home office esetén szükséges a munkáltató előzetes hozzájárulása, jóváhagyása, és kizárólag olyan fizikai környezetben végezhető, ahol adottak a körülmények a hatékony és munkavédelmi szempontból is biztonságos munkavégzéshez”, mondta Pelle Dávid. A legtöbb vállalatnál szabálykönyvben van lefektetve, hogy a HO-ban dolgozó kollégának biztosítani kell a hatékony munkavégzéshez szükséges munkaterületet (bútorozott munkasarkot, internetkapcsolatot), a munkáltatónak pedig biztosítani kell a munkaeszközként szolgáló laptopot vagy telefont, a megfelelő informatikai háttértámogatást, vagy adott esetben a munkavégzés ellenőrzését lehetővé tevő technológiai megoldást.

Egyébként legtöbbször a szerződéses viszony is befolyásolja az alternatív munkavégzést. „Tapasztalatok alapján egy szerződéses viszony esetén nyitottabbak a cégek a távmunkára, illetve a vállalkozók részéről is igényként merül fel, hogy maguk oszthassák be az idejüket és a munkavégzés helyét, ez az egyik fő ok, hogy valaki az alkalmazotti viszony helyett a vállalkozói formát preferálja. A szerződéses esetben szinte elvárás a home office, sőt van, aki kizárólag száz százalék távmunkában vállal szerződésesként munkát”, zárta gondolatait Pelle Dávid.

Kiss Franciska – Tölgyes László