

KIS Éva Irén

Vélemények a home office-ről – előnyök, hátrányok

Bevezetés

E rövid cikkben az ún. home office-szal foglalkozom, amely a távmunka otthonról végzett verziója, és egyre elterjedtebb nem csak a multinacionális, de a kisebb cégeknél is, mint foglalkoztatási forma. Alkalmazásának sokféle indoka lehet, például, hogy a vállalat a bontakozó munkaerőhiányban, a tehetségekért folytatott konkurenciaharcban így akarja megtartani, illetve magához csábítani a számára értékes munkaerőt. Kérdés, hogy alkalmas-e erre ez a foglalkoztatási forma, és ha igen, milyen feltételekkel?

Mint minden, a home office is rendelkezik pozitív és negatív tulajdonságokkal, hatásokkal. Megvizsgálom, hogy vannak-e olyan csoportok, melyeknek nehézséget okoz a home office, vagy nem ajánlott az ezen munkavégzésre áttérés. Vannak persze olyanok, akiknek nem csak hogy megkönnyíti a mindennapjainkat, de számukra ezáltal elérhetővé válik, hogy munkavégzésre adják a fejüket, illetve ne csak alkalmi munkát végezzenek, hanem állandó munkavállalóvá váljanak.

Objektív korlátok miatt egyelőre még csak szerény mértékben számíthatunk e munkavállalási forma elterjedésére, hiszen a tevékenység jellege miatt nem minden munkahelyen lehet alkalmazni. (Házat nem igazán lehet – még – otthonról építeni, viszont tervezni már igen.) Ezért főként olyan kizárólag irodai tevékenységeket szoktak home office-szal helyettesíteni, melyekhez minimális konzultáció szükséges a munkatársak között, az ügyfelekkel való kapcsolattartáshoz, illetve számítógépen elvégezhető a munkakör feladatai. Ebből is következik, hogy szükséges, de nem elégséges az adott munkáltatónál a megfelelő informatikai háttér rendelkezésre állása. Ezen a téren azonban olyan hihetetlenül gyors változások előtt állunk (ld. például az Ipar 4.0 szakirodalmát), hogy már időszerű a téma részletkérdéseivel is foglalkozni. Meggyőződésem, hogy pusztán szemléletváltással is jelentős eredményeket lehet elérni, mert egyre több munkáltatónál már ma is adottak vagy könnyen azzá tehetőek a körülmények.

Öncélú azonban nem lehet a home office alkalmazása, minden esetben az előnyök, hátrányok, ráfordítások és eredmények mérlegelésére van szükség.

Annak érdekében, hogy szempontokat kapjunk a fenti kérdések megválaszolásához – tekintve, hogy a jelenleg elérhető szakirodalom nem túl bő a témában – a home office-szal kapcsolatban kérdőíves kutatást végeztem az ország vezető távközlési vállalatcsoportjának munkatársai körében. Kutatásom során arra a kérdésre kerestem a választ, hogy ki mennyire preferálja a home office-t és milyen körülményeket lehet és kell figyelembe venni e kérdéskörben? Ennél a cégcsoportnál az iparág és a tevékenység jellege miatt a rendelkezésre álló informatikai háttér, a munkavállalók kompetenciái és – ami fontos – a vezetők, beosztottak szemlélete megítélésem szerint előremutatóbb a magyar vállalati átlagnál. Miután amint azt említettem a fejlődés robbanásszerű, a kép, melyet a felméréssel kaptam, akár már a közeljövő hazai tendenciáit is tükrözheti.

Fogalmak – távmunka vs. home office

Sokan keverik a két fogalmat, viszont a kettő nem teljesen fedi le egymást. Közös bennük, hogy a munkavállaló mindkét esetben munkáját kommunikációs és információs technológiák segítségével végzi, illetve nem a hagyományos irodai környezetben történik a napi tevékenység, ehhez akár állandósított személyi számítógépnek vagy laptopnak kell párosulnia munkaeszközként. A távmunka lényege, – ahogy azt a nevéből is le lehet szűrni – hogy a munkavállaló a szerződése alapján nem a tipikus módon – a munkahelyén – végzi rendszeres, napi munkáját, hanem attól távol.

A home office fogalmán belül pedig az otthoni munkavégzéssel foglalkoztatottakat kell érteni. Tehát ez is a munkahelytől távol, viszont a szerződésben ki van kötve, hogy a munkavállaló otthonában, egy külön erre a célra kialakított helyen történhet a munkavégzés. A home office tehát egyfajta távmunka, melynek kizárólagos helyszíne a munkavállaló otthona.

Előnyök, hátrányok

Természetesen a home office-nak is vannak pozitív és negatív jellemzői. A foglalkoztatási forma mindenkit máshogy érint. A home office leginkább azok számára előnyös, akiknek problémát okoz a munkába járás, tehát sok időt vesz igénybe, vagy fizikailag nem képesek munkába járni (mozgáskorlátozottság, idősebb korosztály). Esetleg gyermekét nevelő szülő nem akarja vagy nem tudja másra bízni a gyermeket és a háztartást.

A home office előnyeinek és hátrányainak mérlegelésekor tekintettel kell lennünk a munkaerőpiacon tapasztalható generációs különbségekre. Hajdu Gábor és Sik Endre kutatásai is figyelmeztetnek arra, hogy egy fiatal és egy idősebb munkavállaló eltérő preferenciái gondot jelenthetnek az új foglalkoztatási formák bevezetésekor. Így például utóbbiak az állandóságot, megszokott ritmusokat preferálják, általában kevésbé fogékonyak a változásokra, és a fiataloknál jobban idegenkednek az informatika újdonságaitól. Ugyancsak a hivatkozott felmérés mutatta ki, hogy a fiataloknak a jó fizetés, és a rugalmas, érdekes munka a fő szempont, amíg az idősebbeknek a társadalmi hasznosság. Így talán azt mondhatjuk, hogy a fiatalok jobban vágyanak a szabadságra, viszont mindkét csoportban közös és fontos cél, hogy biztos legyen a munkahely. (Hajdu, Sik, 2016)

Nagy előny, hogy az atipikus munkák bővülése miatt jobb a nők munkába állási esélye, így könnyebben tudják tartani a munka és magánélet közötti egyensúlyt.

Azonban Csoba Judit rávilágít a virtuális világ hátrányaira is: a munkatársak nem létesítenek egymással közvetlen kapcsolatot, így a személyes kontaktusok elmaradása miatt a kapcsolatok stabilitása, a másokkal szembeni bizalom, és a szolidaritás, a felelősségvállalás veszélybe kerülhet; a kollégák, személyes kapcsolatok helyettesíthetőségé, pótolhatóvá válhatnak. (Csoba, 2018)

Áthidalható problémák

Idő és pénz

A munkába járás idejét, illetve költségét jelentősen csökkenti még akkor is, ha a betanulás ideje alatt a munkavállalónak egy központi helyszínre kell bemenni megtanulni a szükséges feladatok elvégzését. Azonban egyre terjednek a távoktatásos tananyagok, melyekkel akár interaktívan is elvégezhető a betanulás alapjai. A bejárás ideje vidéken és Budapesten is gyakran 1 óra fölé esik naponta. A munkavállaló ezt az időt megtakaríthatja, ha otthonról dolgozik, és nem kell a tömegközlekedéssel, egyéni munkába jutással bajlódnia, és pénzt kiadni miatta (utazási, benzin használati, parkolási költségek).

Területi munkaerő-mobilitás

A területi munkaerő-mobilitás a munkakínálattal rendelkező munkavállalók munkakeresletben gazdagabb, jobb feltételekkel bíró régiók felé való elmozdulását, költözését jelenti. A home office nem csak egyes országrészek elszigetelődését mérsékli, de segít a technológiák, tudás átadásában is, illetve a munkaerőforrások egyenletes eloszlásában, így a bérek hasonló szinten tartásához is hozzájárul. Magyarországon a regionális mobilitás elég szegényesnek mondható, tehát a home office egy speciális megoldást nyújthat két régió közötti munkaerő-keresletet és -kínálat feszültségeinek csökkentésére.

A tevékenység jellege

Hogy milyen munkakörökben alkalmazható a home office, az egyelőre korlátozott, ugyanis csak irodai, főként számítógép melletti tevékenységeket lehet otthonról dolgozva elvégezni. Irodai munka esetén,

számítógép, vagy egyéb elektronikus készülék, illetve aktív internetkapcsolat szükséges. De a 2018. év 4. negyedévében kifejezetten adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységből a KSH 2019. évi adatai alapján valamivel több mint 10 ezer szabad pozíció volt, ezek betöltésére például alkalmas lehet a home office. Jelenleg még a technológiai korlátok miatt a legtöbb munkát nem lehet elvégezni otthonról, de a technológia fejlődésével egyre több nyílik. Ilyen például a tervezés, makettek készítése is, mely korábban csak a munkahelyen volt lehetséges, mára a tervező programokkal már akár otthonról is megoldható.

A felmérés

Annak érdekében, hogy plasztikusabb képet kapjunk a home office előnyeiről, hátrányairól, és főként arról, hogy hogyan vélekednek erről munkavállalók, munkáltatók, összeállítottam egy kérdőívet, amelyet online, mindenki által elérhető, központi Intranetes felületen eljuttattam a munkatársakhoz. (A kérdőív kérdései a Mellékletben láthatók.)

A kérdőív kitöltése önkéntes és anonim volt. Kevesebb, mint 54 óra alatt 520 fő válaszolt a kérdéseimre.

Milyen eredményeket vártam?

Legfontosabb kérdés az volt, hogy ki mennyire preferálja a home office-t. Valószínűnek tartottam, hogy a csapatmunkára és információáramlásra vonatkozó kérdésnél, illetve a konfliktusok kezelésénél a hagyományos munkahely kap jobb értékelést, mert itt könnyebb az információk áramlása, így tud együtt dolgozni a csapat. A hatékonyság értékelésénél már kérdéses, hogy ki mit részesít előnyben, mivel lehet, hogy valaki a nyugalmat szereti, ezért otthon egyedül nagyobb hatékonysággal tud munkát végezni, míg egy open office területen folyamatosan érik zavaró impulzusok a dolgozót. Ezzel szemben viszont lehetséges, hogy az otthoni teendők (házimunka, gyermekvigyázás, ház körüli teendők) elterelik a figyelmet a munkahelyi feladatokról. A kényelem és a rugalmasság tekintetében valószínűnek véltem, hogy az otthoni munkavégzés kapja a pozitívabb visszajelzést. Érdemesnek tartottam megnézni, hogy mely korosztály hogyan válaszol. Valószínűsítettem, a fiatalabbak mindig rugalmasabbak és érdeklődőbbek az újfajta dolgok, így ezen foglalkoztatási forma iránt is, nem úgy, mint idősebb társaik. A nők és férfiak válaszadásának eltérőségére is ki fogok térni, mivel azt valószínűsítettem, hogy a nők jobban támogatják majd az otthoni munkavégzést, mint a férfiak. (Neményi, Takács 2018)

Fontosnak gondoltam természetesen a vezetők véleményének megismerését is, mert lehetséges, hogy ez a beosztottnál kedvezőtlenebb, hiszen e munkavégzési forma mellett nehezebben tudják kontrollálni, irányítani munkatársaikat.

Eredmények

Az alábbi táblázatba azokat az adatokat gyűjtöttem össze, amelyek az otthoni munkavégzésről nemenként és korcsoportok szerinti értékelést (1-5-ös skálán) tükrözik.

1. táblázat: Home office preferencia a kor és a nem függvényében, (saját szerkesztés)

Kor	29 alatt	30-49	49 felett	Átlag
<i>Nők</i>	4,01	4,32	4,50	4,24
<i>Férfiak</i>	3,97	4,00	3,62	3,95
Átlag	3,99	4,13	4,05	4,0771

Az összátlatgot tekintve láthatjuk, hogy az maximális 5-ből 4,1 értéket ér el, mely egészen jónak mondható, mindenképpen pozitív visszajelzés, így amennyiben ezt a módszert választja a cég munkavállalóinak megtartására, megszerzésére, egy általában pozitívan fogadott foglalkoztatási formát tud alkalmazni. Persze itt is vannak olyanok, akik nem preferálják, az 519 válaszadóból 10 fő 1-es besorolással értékelte a home office-t. Ez bármilyen ok miatt lehetséges, akár korábbi negatív tapasztalat, vagy rosszul informáltság, de az otthoni munkavégzés lehetőségei is lehetnek eltérőek, pontos okokat csak fókuszcsoporthoz interjúval lehetne elérni. Ezzel szemben sokkal többen voltak azok, akik maximális pontszámmal, 5-tel értékelték, szám szerint 233 fő, mely majdnem a szavazók fele (44,9 %)

Nők vs. férfiak

Ha a nőket és a férfiakat külön-külön nézzük, akkor azt láthatjuk, hogy a nőknek közel 0,3 ponttal magasabb lett az átlagértékük a férfiakénál. Ha korcsoportokra bontjuk, akkor is minden csoportban magasabb a nők általi értékelés a férfiakénál. Ez azért nem meglepő, mert a nőket jobban érinti a gyermekekre való mindennapos ügyelés; kismamák maradnak általában otthon a csecsemőkkel kisgyermekkel.

Korábbi vizsgálatok alapján Neményi Mária és Takács Judit is arra jutott, hogy a magyarok döntő többsége a férfiakat tartja családfőnek, a nők dolga pedig a gyermeknevelés és háztartás vezetés, mivel őket tartják a gondoskodóbb nemnek. Ha a szerepek felcserélődnek, akkor a férfiakat férfiatlannak tartják és lenézőek velük szemben, a nőket pedig férfiasnak és elnyomónak titulálják, emiatt nehéz változtatni az arányokon és nem valószínű, hogy mostanában fog megfordulni a férfi és női szerepek ideálja. (Neményi, Takács 2018)

Legmelegleőbb eredmény a nők és férfiak válaszainak vizsgálatok a 49 év feletti eredményei átlagának összehasonlításakor kaptam, mivel nem számítottam ekkora eltérésre. A nők értékelésének átlaga sokkal magasabb, a legmagasabb a csoportok között, 4,50 pont lett, míg a férfiaké a legalacsonyabb, 3,62 pont átlagot ért el.

Az életkor, mint befolyásoló tényező

A kérdőívben 6 kategóriára bontottam az életkort, az alábbiakban viszont 3 kategóriára osztom a válaszadókat: 30 alatti (172 fő), 30-49 közötti (célcsoport, 291 fő), 49 feletti (10 fő). Magyarországon (is) folyamatosan csúszik felfelé az első gyermek vállalásának kora, melynek átlaga jelenleg a 29-30. életévnél tart (Kapitány, Spéder 2018), így a 30 alatti csoport legfőbb tulajdonsága, hogy nekik még valószínűleg nincs gyermekük, a 30 évesnél fiatalabb válaszadók közül 4-en jelezték, hogy van gyermekük, 168-an, hogy nincs. Így az a feltételezésem, hogy a legfiatalabbaknak (gyermekvállalási szempontból) nem fontos otthonról dolgozni, helytáll, mert ők szavaztak a legkevesebb (3,99) ponttal a korcsoportok közül. Ennek ellenére még az ő átlagszavazatuk is 4 körüli, mely arra enged következtetni, hogy az átlag 30 alatti dolgozó is preferálja az effajta munkavégzést. Legjobban a 30-49 közöttiek, a célcsoportunk részesíti előnyben a home office-t, azonban érdemes megfigyelni, hogy az azonos korcsoportba tartozó nők és férfiak eltérő véleményen vannak.

A 29 év alatti nők és férfiak, illetve a 30-49 év közötti férfiak véleményének átlaga is 4 körül mozog. Negatív eltérést a 49 feletti férfiak okozzák, mely csoport átlagban 0,46 ponttal kevesebbre, a korábban említett 3,62-re értékelte az otthonról végzett munkát, mint az átlag válaszadó. Ezzel szemben a 49 feletti nők értékelésének átlaga lett a legmagasabb, 4,5, mely 0,88 ponttal, közel 1 egésszel magasabb átlagpontszám az ugyanilyen korú férfiakéhoz képest. Ez adódhat a nagyszülői korban lévő generáció nemeinek eltérő preferenciájából (egy nagymama a nemi szerepkörök felosztása miatt valószínűleg többet foglalkozik az unokákkal), illetve esetleg kevésbé rugalmasan közlekedik. De megjegyzendő, hogy itt akár a kisszámú minta miatt kaphattunk fals adatokat is, mivel itt már csak 10 főről beszélünk.

Gyermekvállalási érintettség

A megkérdezettek 41,4%-a (215 fő) jelezte, hogy van gyermeke. A gyermekkel rendelkezők és nem rendelkezők értékelései között összehasonlítás után érdemi különbséget nem találtam, de minimálisan magasabb azoknak az átlagértékelése, akiknek gyermekük van (mindkettő 4,1 körül alakul). Ebből az vonható le, hogy a két csoport valószínűleg más-más ok miatt kedveli ezt a fajta munkavégzést.

Foglalkoztatási lehetőség

Azt is megvizsgáltam, hogy különbözik-e a véleménye azoknak, akinek a munkahelyén a betöltött munkakör miatt legalább elvi lehetőség van a home office választására, azoktól, akinél ez a lehetőség szóba sem jöhet.

A válaszadók döntésére bízom, hogy mennyire tartják otthonról is elvégezhetőnek a munkájukat. Így három kategóriát képeztem: „Igen, (szinte) mindent meg tudnék oldani otthonról”, a „Részlegesen, a feladataim több mint felét otthonról is, a többit csak a munkahelyemen tudom végezni.”, illetve a „Nem, a legtöbb feladatot nem tudnám otthonról kivitelezni”.

A válaszok az alábbi táblázat szerint alakulnak:

2. táblázat: Home office preferencia végezhetőség és nem alapján, (saját szerkesztés)

végezhet-e?	igen	részben	nem
nők	4,42	3,902778	3,714286
férfiak	4,103093	3,695122	3,357143
Összesen	4,241279	3,792208	3,47619

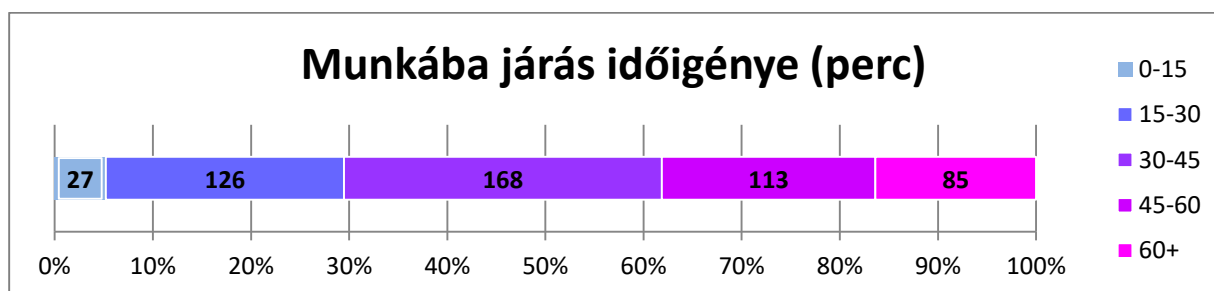
Ez alapján látszik, hogy a nők értékei még mindig mindenhol pozitívabbak, mint az adott kategóriában a férfiaké. Azok, akik esetében az otthonról való munkavégzés lehetősége adott, sokkal jobb véleménnyel vannak a távmunkáról, mint a lehetőséggel nem rendelkező társaik.

A 4,24 körüli átlag pontérték mellett is figyelembe kell venni a személyes preferenciákat. Mivel nem mindenki jelzett vissza pozitívan, ezért érdemes megfontolni, hogy a home office-t csak lehetőségként kell bevezetni, és akár részlegesen is, tehát bizonyos napokon otthonról dolgozhat a kolléga, más napokon pedig munkahelyén, így mindenki a preferenciáinak megfelelően választhat.

Az idő megtakarítása

Megvizsgáltam, hogy a válaszadók mennyi idő alatt érnek be a munkahelyükre. (Meg kell jegyezni, hogy a mintában budapestiek és vidékiek egyaránt szerepelnek.)

1. ábra, Munkába járás időigénye (saját szerkesztés)



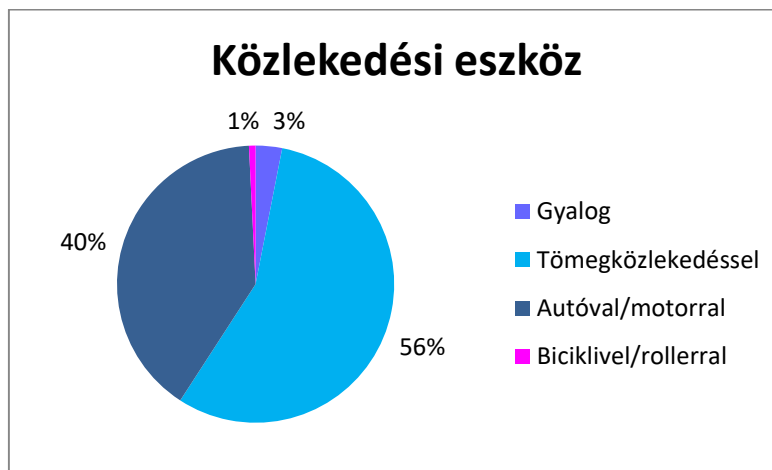
A többség a 30-45 perces bejárasi időt jelölte meg, viszont sokan vannak 45 perc feletti munkába járási idővel is. Amennyiben 45 perc a bejárasi idő, és 22 munkanapos hónapot nézünk, 16,5 óra telik el a munkába járással, mely időszak a home office esetében felszabadul.

Kevesebb károsanyag kibocsátás

A zöldebb munkahely és a környezetbarát életmód a legtöbbünket vonz, emiatt is fontos odafigyelnie a cégnek, hogy mekkora hangsúlyt fektet az ökológiai lábnyom csökkentésére. A globális felmelegedés mérséklése és az üvegházhatás visszaszorítása, megelőzése érdekében számos vállalat igyekszik karbonsemlegessé válni, ami azt jelenti, hogy a CO₂ kibocsátását 100%-ban semlegesítette. A

munkahelyemen megkérdezettek csak 4%-a mondta azt, hogy gyalog, biciklivel, esetleg rollerral jár munkába. Ezek azok a közlekedési módok, amelyek nem bocsátanak ki káros anyagokat. A válaszadók 56%-a jelezte, hogy tömegközlekedéssel, 40% pedig, hogy egyénileg oldja meg a munkába járást. Pozitívnak tekinthető, hogy a többség próbál tömegközlekedéssel eljutni munkahelyéhez, ezáltal kevesebb káros anyagot juttatnak a levegőbe, mintha autóval tennék meg ugyanazt az utat a mindennapok során. Az alábbi ábrán látható a válaszadók munkába járáshoz leggyakrabban használt közlekedési eszközeinek arányai:

2. ábra: Közlekedési módok, (saját szerkesztés)



147 gépjárművel (autó/motor) közlekedő embernek is 30 percnél több idő kell a munkába éréshez. Így nem csak értékes időt veszítenek, hanem a levegőt is szennyezi a közlekedés, növeli a széndioxid kibocsátást.

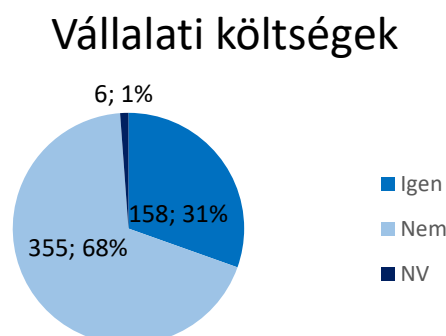
A munkába járás költségei

Munkába járáskor belefuthatunk olyan költségekbe, melyeket nem tudjuk visszaigényelni a vállalattól, így saját költségként könyvelhetjük csak el, ami ezáltal csökkenti az összjövedelmet. Ilyen például az autók parkolási díja, benzin költség (amennyiben nem teljesen állja a munkáltató), tömegközlekedési bérletek, jegyek, stb. A válaszadók 23%-a jelezte csak, hogy nincsenek olyan felmerülő költségei a bejárás révén, melyeket önerőből kell állnia. A nagy többség, 77% viszont folyamatosan szembesül bizonyos mértékű költségekkel napi szinten.

Vállalati költségek

Vannak a bejárással kapcsolatban bizonyos megkötések a vállalatokkal szemben, ilyen például, hogy a munkáltatónak a közigazgatási határon túlra állni kell a tömegközlekedési költségek egy részét (min. 86%). Emellett az említett költségek teljes térítését is alkalmazzák néhol.

3. ábra, Vállalati költségek, (saját szerkesztés)

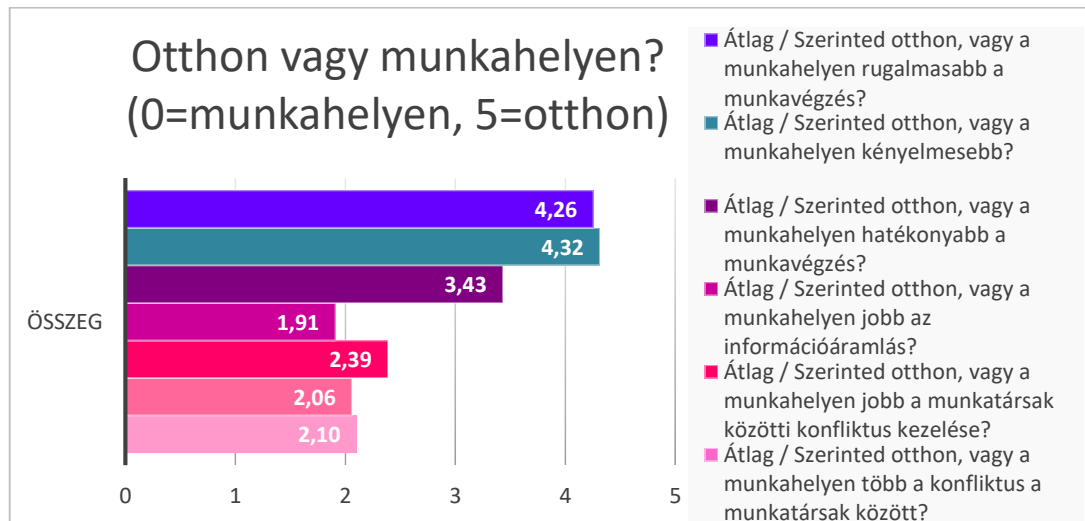


A 6 fő tartózkodó mellett a válaszadók 31%-a azt válaszolta, hogy kap folyamatosan valamilyen fajta visszatérítést bejárással kapcsolatban, a többi 68% pedig nem. Ha úgy nézzük, közel minden harmadik ember kap valamiféle juttatást amiatt, hogy munkába jár, melyet a vállalat részlegesen meg is tudna takarítani, amennyiben távmunkában dolgozna az alkalmazottak egy része.

Előnyök és hátrányok a dolgozók szemszögéből

A vezető beosztásúak véleménye az otthoni munkáról végül is nem tekinthető rossznak 3,78 pont, de alacsonyabb, mint az átlag, sőt a férfiak értékelésének átlagánál is.

4. ábra, Otthon vagy munkahelyen? (saját szerkesztés)



A választási lehetőségek 1-től 5-ig skálán voltak. Az eggyessel a munkahelyre jellemző állítást, 5-össel a home office-ra jellemzőt lehetett értékelni, a 3-assal pedig a semleges-et. Így a 3-nál alacsonyabb átlagérték a munkahelyre, a 3-nál nagyobb értékek pedig a home office-ra vonatkoznak. A 13. ábrán látszik, hogy a válaszok alapján a kollégák a maximális 5-ből 4,26 ponttal a home office-t jutalmazták, ez azt jelenti, hogy sokkal rugalmasabbnak tartja az átlag az otthoni munkavégzést mint a munkahelyit, így olyan eredményt kaptam, mint amire számítottam.

Hasonló kiemelkedő eredményt 4,32 pontot kapott az otthon kényelme a munkahelyével szemben. Valószínűleg azért, mert az otthonát mindenki a saját ízlése szerint rendezi be, a munkahely viszont nem kéri ki a munkavállaló véleményét a berendezésekről, ezen kívül nem kell bejárni minden nap, ezzel időt tud megspórolni magának a home office-ban tevékenykedő.

A munkavégzés hatékonyságát is jobbnak érzik otthon az átlagos pontérték (3,43 pont) alapján, mint a munkahelyen, ez lehet akár kollégák alapzajának kizárása (jobb koncentráció), vagy a kényelem végett is.

Ahogy a korábbi fejezetekben is írtam, az információ áramlása, a közösségi lét és a csapatmunka virtuálissá válása a home office gyengesége, emiatt ha fontos a jó csapatmunka, érdemes elgondolkodni azon, hogy otthonról való munkavégzés mellett hogyan lehetséges a kollégák közötti jó kapcsolat fenntartása. (pl. csapatépítők, részleges home office, telefonos hívások helyett videohívások stb.)

A munkahelyi életben a konfliktusok és azok kezelése is életbevágóan fontos, egy-egy rossz munkakapcsolat a teljesítmény, a csapatmunka, és a közhangulat rovására mehet. A kollégák szerint a munkahelyen több a konfliktusok száma (2,06 pont), valószínűleg azért, mert csak akkor van lehetőség konfliktusra, ha két személy kifejti egymásnak a gondolatait, home office esetében pedig ez korlátozottabb. Viszont szerencsére a konfliktusok kezelését is inkább munkahelyen tartják jobbnak a megkérdezettek 2,39 ponttal.

Összegzés

Az atipikus munkák létrejöttének egyik nem elhanyagolható indoka ma már, hogy a munkaadók a változó munkaerőpiacot követni tudják. Ezt a törekvést leginkább a munkaerőhiány erősíti. A részmunkaidős foglalkoztatás mellett a home office kezd elterjedni, mely – ha a dolgozói véleményeket nézzük – kiemelkedően pozitív értékelést kap, de makrogazdasági és társadalmpolitikai előnyei is vannak. Így például csökkenti a régiók munkaerő-kínálata, -kereslete közötti különbségeket. A home office segíti a mozgáskorlátozottakat, illetve testi fogyatékosokkal rendelkezőket elhelyezkedni, emellett a kisgyermeket nevelő szülők életét és fogyatékosokkal élő hozzátartozók ápolását is megkönnyíti. Megtakarítható vele a munkába járási idő, azaz általában javítja a munka és magánélet egyensúlyát.

A kipufogógázok csökkentése, az üvegházhatás mérséklése révén a környezetbarát életmóddal is összeegyeztethető. Ezen felül csökkenteni tudjuk vele mind a vállalati, mind a dolgozók egyéni költségeit: nem kell a dolgozó bejárásának egy részét állni, a dolgozónak pedig nem kell az azon felül eső részt kifizetni.

Viszont a foglalkoztatási forma még kevés munkakör esetében alkalmazható, de a technikai fejlődés előrevetíti, hogy gyors ütemben bővülni fog a home office-ra alkalmas pozíciók sora.

A kérdőíves felmérés eredményei alapján megállapítható, hogy a csapatmunkát és az információáramlást rontja a home office, a kényelem és a rugalmasság tekintetében viszont az otthoni munkavégzés a preferált. A nők minden korcsoportban jobb értékelést adtak az otthonról végezhető munkára, mint a férfiak, illetve akinek objektív okokból nem jöhet számításba az otthonról való munkavégzés lehetősége, az – értelemszerűen – kevésbé értékeli ezt a fajta munkát.

Makroszinten – az összességében kedvező értékelések ellenére – még illúzió lenne azt hinni, hogy a jelenlegi technológiai korlátok mellett e munkavállalási forma révén érdemben növelhető a foglalkoztatottság.

Arra is oda kell figyelni, hogy nem mindenki preferálja a home office-t, ezért inkább csak mint opciót érdemes felajánlani a munkavállalóknak, ahol lehetőség van erre. Számításba kell azt is venni, hogy amennyiben kizárólag home office munkarendben végzi munkáját a dolgozó, szeparálódhat és kevesebb információ juthat el hozzá, tehát célravezetőbb a kevert megoldás.

Felhasznált szakirodalom

- Csoba Judit (2018): Flexibilitás a munkaerőpiacon, Munkaügyi Szemle 61. évf. (2018) 6. szám
- Hajdú Gábor, SIK Endre (2016): A munkával kapcsolatos értékek a világban (1990–2014) és a mai Magyarországon In Társadalmi Riport, Tárki, Budapest 399-421.
- Kapitány Balázs, Spéder Zsolt (2018): Gyermekvállalás, In: Monostori Judit - Óri Péter - Spéder Zsolt (szerk.) Demográfiai portré 2018. (47-64. old.)
http://epa.oszk.hu/03400/03464/00004/pdf/EPA03464_demografiai_portre_2018_047-064.pdf, 2018.03.31.
- KSH (2018): Üres álláshelyek száma és aránya,
http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qli027a.html, 2018.12.27
- Neményi Mária, Takács Judit (2018): Családfenntartó anyák munka-magánélet harmonizációs kísérletei Magyarországon, In: Nagy B. – Géring Zs. – Király G. (szerk.) Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában, 355–380. oldal, L'Harmattan Könyvkiadó Kft.

Melléklet

A Google Forms online kérdőívszerkesztővel feltett kérdések:

- Milyen eszközzel jársz leggyakrabban munkába?
- Mennyi időt vesz igénybe így átlagosan a munkába járás?
- Okoz-e számodra rendszeres költségeket a munkába járás? (amit a cég nem térít vissza)
- Igénybe veszel-e valamilyen juttatást munkába járáshoz? (benzin-/utazási költségtérítés, céges gépjármű)
- Kérlek, az alábbi skálán válaszd ki, hogy mennyire preferálsz az otthonról való munkavégzést!
- Otthon, vagy a munkahelyen jobb a csapatmunka?
- Szerinted otthon, vagy a munkahelyen több a konfliktus a munkatársak között?
- Szerinted otthon, vagy a munkahelyen jobb a munkatársak közötti konfliktus kezelése?
- Szerinted otthon, vagy a munkahelyen jobb az információáramlás?
- Szerinted otthon, vagy a munkahelyen hatékonyabb a munkavégzés?
- Szerinted otthon, vagy a munkahelyen kényelmesebb?
- Szerinted otthon, vagy a munkahelyen rugalmasabb a munkavégzés?
- Otthonról is végezhető-e a munkád?
- Nemed
- Életkorod
- Lakóhelyed
- Családi állapotod
- Van-e gyermeked?
- Beosztásod