

OTDK-dolgozat

2015

A távmunka magyarországi elterjedését befolyásoló tényezők komplex vizsgálata

Complex analysis of the factors influencing the spreading of telework in Hungary

Kézirat lezárása: 2013. október 31.

Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS	1
2	ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK	4
2.1	Atipikus foglalkoztatási formák kialakulása Magyarországon	4
2.2	Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének okai	6
2.3	Az atipikus foglalkoztatási formák főbb típusai	6
3	A TÁVMUNKA ELMÉLETE	7
3.1	A távmunka fogalma	7
3.2	A távmunka típusai, lehetséges csoportosítása	9
3.3	A távmunkában végezhető feladatok	12
3.3.1	<i>A távmunkában végezhető feladatok közös jellemzői</i>	12
3.3.2	<i>Távmunkában végezhető feladatok típus szerinti csoportosítása</i>	13
4	A TÁVMUNKA ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI	15
4.1	A munkavállalókat érintő előnyök	15
4.2	A munkavállalókat érintő hátrányok	18
5	A TÁVMUNKA NEMZETKÖZI TÖRTÉNETE	23
5.1	A távmunka kialakulása és elterjedése az USA-ban	23
5.2	A távmunka megjelenése és terjedése Európában	23
5.2.1	<i>A Fehér Könyv, 1993</i>	23
5.2.2	<i>A Bangemann jelentés, 1994</i>	23
5.2.3	<i>Európai Távmunka Megállapodás</i>	24
5.2.4	<i>Lisszaboni Stratégia</i>	25
5.2.5	<i>Európai Szociális Alap (2007-2013)</i>	26
5.3	A távmunka magyarországi története	26
5.3.1	<i>A Távmunka Zöld és Fehér Könyvének elkészítése (2005-2007)</i>	26
6	TÁVMUNKA STATISZTIKÁK	28
6.1	Szonda Ipsos felmérése	28
6.2	Business Solutions Report elemzése	32

7	A HAZAI TÁVMUNKA TERJEDÉSÉT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK.....	35
7.1	A távmunka terjedésére ható tényezők	36
7.1.1	„Globalizáció, információ- és tudásalapú társadalom kialakulása	36
7.1.2	Technológiai forradalom	36
7.1.3	Távközlés és az Internet fejlődése	36
7.1.4	Szolgáltatási szektorban foglalkoztatottak arányának növekedése	36
7.1.5	Számítógéppel végezhető munkák arányának növekedése	36
7.1.6	Atipikus munkaformák elterjedése	37
7.1.7	Jobb életminőség iránti igény	37
7.2	A távmunka terjedésének ösztönző tényezői	37
7.3	A távmunka legfőbb elterjedési akadályainak tartott problémák.....	38
7.3.1	A munkaadók oldaláról.....	38
7.3.2	A munkavállalók oldaláról.....	41
8	ÖTLETEK, JAVASLATOK A TÁVMUNKA HAZAI ELTERJESZTÉSÉRE ..	45
8.1	Távmunka-házak.....	46
8.1.1	A távmunka-házak története	47
8.2	Teleházak	51
8.2.1	A teleház története.....	51
8.2.2	Magyarország teleház története.....	52
8.2.3	A magyar teleházak jelene	53
8.3	A távmunka népszerűsítése.....	56
8.3.1	Konferenciák szervezése	57
8.3.2	Pályázatok.....	60
9	ÖSSZEFOGLALÁS	61
10	IRODALOMJEGYZÉK	64
10.1	Internetes források	67

Táblázatjegyzék

1. Táblázat: A távmunka SWOT-analízise a társadalom szempontjából.....	21
2. Táblázat: A távmunka SWOT-analízise a munkáltató oldaláról	22
3. Táblázat: A hazai távmunka terjedését befolyásoló tényezők	35
4. Táblázat: A távmunka-házakban végezhető munkakörök és munkafeladatok	49
5. Táblázat: A különböző működési formák jellemzői	54

Ábrajegyzék

1. ábra: A távmunka csoportosítása	14
2. ábra: Szonda Ipsos felmérés eredményei 1.	29
3. ábra: Szonda Ipsos felmérés eredményei 2.	30
4. ábra: Szonda Ipsos felmérés eredményei 3.	32
5. ábra: Business Solutions Report elemzés eredményei 1.	33
6. ábra: Business Solutions Report felmérés eredményei 2.	34
7. ábra: Magyarországi teleházak és távmunka-házak.....	55

1 BEVEZETÉS

A mezőgazdaság és az ipar foglalkoztatási lehetőségei napjainkra Európa-szerte drasztikusan lecsökkentek, így a foglalkoztatottak nagy része ma már a terciér szektorban dolgozik. Ez a folyamat a munkalehetőségeket elsősorban a városok köré centralizálja, a vidéki települések foglalkoztatási lehetőségei pedig erősen beszűkülnek. Az információs technológia terjedése és a globalizáció azonban átalakítja a gazdaság térszerkezetét, és megreformálja a foglalkoztatást is újszerű munkaszervezési módok elterjedésével. Ez az átalakulás azonban új eszközöket nyújthat a területfejlesztők számára is.

A munkavégzéshez kapcsolódó változásokban a munkavégző ember szerepének növekedése, illetve az információtechnológia rohamos fejlődése egyaránt nagy szerepet játszik.

A változások megteremtették annak lehetőségét, hogy a munkafeladatok elvégzésének helye elváljon az input és output tényezők helyszínétől, továbbá lehetőséget adtak arra is, hogy az emberi tényezőt figyelembe véve a munkavégzés szempontjából leghatékonyabb munkakörnyezetet teremtsük meg. A szellemi munkások egyre nagyobb értéket képviselnek tudástársadalmunk vállalataiban, ahol igyekeznek mindent megtenni, hogy anyagi juttatásukon kívül a munka-magánélet, munkakörnyezet és motiváció területén is minél versenyképesebb ajánlatokkal köthessék magukhoz szakembereiket. A hiányszakmák esetében verseny folyik a megfelelő szakemberekért, és ma már nem elegendő elcsábítani más vállalatától az embereket, szükséges a munkaerőpiacok szélesítése is. A költséghatékony működés jegyében azonban nem célszerű mindenhol irodát nyitni, ahol a potenciális szakemberek lakhatnak, a távmunka ugyanis ideális megoldást kínál a vállalati székhelytől távol élő munkavállalók foglalkoztatására. A munkavégzés helyének szabadabb megválasztása költségoptimalizálási szempontból is nagy szerepet játszik, különösen napjainkban, amikor a működési költségek csökkentése elengedhetetlenné vált. Ezen szempontok tudatos felhasználása vezet a távmunka napjainkban terjedő változatainak sikeréhez. (Forgács [2009])

A távmunka egy új foglalkoztatási forma, amelyet a '70-es évektől egyre szélesebb körben alkalmaznak. Kialakulásának körülményeit vizsgálva, valamint az általa nyújtott lehetőségeket elemezve valószínűsíthető, hogy szerepe az elkövetkező években tovább

fog nőni. A távmunka terjedésének átfogó lehetőségeit, hatásait elemző szakirodalom Magyarországon nagyon kevés jelent meg, és a nemzetközi irodalma is elsősorban leíró jellegű, nem elemzi kellőképpen a terjedésben rejlő távlati lehetőségeket, nem ad elegendő útmutatást a távmunka alkalmazásával elérhető gyakorlati előnyök megvalósítására.

Magyarországon, mint általában Közép-Kelet-Európában a távmunka jelentősen alul marad az EU és az Egyesült Államok átlagához viszonyítva. A nemzetközi tendenciákat látva azonban itthon is a távmunka terjedése prognosztizálható, amely többszáz ezer új távmunkahely létrejöttét jelentheti az elkövetkező években.

Az elméleti modellek és gyakorlati tapasztalatok megismerésével megfogalmazhatók azok a főbb vállalati és társadalmi motivátorok, amelyek alapján a vezetők a távmunkáltatásra vonatkozó döntéseiket meghozzák. Ezek tudatos felhasználásával a gazdasági és foglalkoztatási tervek elkészítésekor, a távmunka terjedése kiszámíthatóan, előre tervezett mederben történhet. Ez lehetőséget ad például arra, hogy az elmaradottabb térségekben is létrehozható legyen olyan gazdasági környezet, amely természetes módon irányítja oda a vállalatok figyelmét. A távmunka esetében ugyanis a telephelyválasztási szempontok átalakulnak, elsősorban az alkalmas munkaerő lesz a domináns döntési tényező. (Forgács [2009])

Kutatási célkitűzések

A távmunkával kapcsolatos tendenciákat, irodalmi hiányosságokat, gyakorlati lehetőségeket látva fogalmaztam meg kutatásom célkitűzéseit. A dolgozatomat a kutatási céloknak megfelelő struktúrában építettem fel.

- A fogalmi bizonytalanságok miatt nemzetközi és hazai szakirodalomra támaszkodva összefoglalni a távmunka fogalmával, alkalmazási területeivel kapcsolatos ismereteket, többféle szempont szerint csoportosítani a távmunkát, valamint elhelyezni az atipikus munkavégzési formák rendszerében.
- Összefoglalni a távmunka előnyeit és hátrányait, illetve a benne rejlő lehetőségeket és potenciális veszélyeket a munkavállalók, a munkaadók és a társadalom szempontjából.

- Áttekinteni a távmunka kialakulását, vagyis bemutatni a távmunkavégzés nemzetközi és magyarországi történetét.
- Megvizsgálni különböző hazai és nemzetközi felmérések, kutatások eredményei alapján a távmunka jelenlegi helyzetét, rávilágítva a magyarországi távmunkavégzés lemaradására.
- Felsorolni a hazai távmunka terjedését befolyásoló tényezőket, valamint elemezni a távmunkavégzést ösztönző és gátló faktorokat.
- Bemutatni a jelenleg is többé-kevésbé használt módszereket a távmunkavégzés elterjesztésére (különösen a távmunka-házak és teleházak szerepét, valamint a távmunka népszerűsítésére használt különböző eszközöket és módszereket, például a konferenciák szervezését és pályázatok kiírását).

A kutatási céljaimmal összhangban leginkább szekunder kutatást, irodalomfeltáró munkát végeztem. A távmunka kialakulását vizsgáltam, hogy megállapítsam azokat az alapvető összefüggéseket, amelyek a távmunka terjedésének jövőbeli irányait meghatározzák. Munkám során leginkább hazai publikációkra hagytam. Ezen kívül részletesen ismertettem néhány jelentősebb hazai és nemzetközi felmérést is, amelyeken keresztül a távmunka jelenlegi gyakorlatának jellemzőit vizsgáltam.

Összegeztem azokat az információkat és ismereteket, melyek segítségével bemutattam a távmunka magyarországi helyzetét, kitekintést nyújtva az európai és nemzetközi tendenciákra. Elemeztem ennek a munkavégzési formának tartalmi, formai összetevőit, és azokat az infrastrukturális, technikai és képzettségi követelményeket, amelyek kedveznek elterjedésének.

2 ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK

A tipikus vagy hagyományos foglalkoztatás a teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaviszonyokat jelenti, amikor a munkavégzés helye a munkáltató telephelyén, az általa meghatározott munkarendben és a munkáltató utasításai szerint történik. Minden foglalkoztatás, ami nem fér bele az előbbi definícióba, az atipikusnak minősül.

Az atipikus foglalkoztatás a hagyományos, teljes munkaidejű foglalkoztatástól eltérő, különleges forma, amely a munkavégzés helyét, idejét, időbeosztását tekintve sok mindenben különbözik a jól ismert modelltől. Napjaink fejlett, globalizált világában a munkavégzés számos – nem fizikai – munkakörben ma már nincs térhez és időhöz kötve, bizonyos szolgáltatások az infokommunikációs technológia jóvoltából a világ bármely pontjáról elláthatóak. Ezek a tényezők mind hozzájárultak az atipikus foglalkoztatás elterjedéséhez. (Dabasi Halász [2011])

2.1 Atipikus foglalkoztatási formák kialakulása Magyarországon

A rendszerváltás előtt a dolgozók közel 90%-a határozatlan munkaidejű „hagyományos” munkaszerződésekkel rendelkezett, melynek jogi szabályozása a Munka Törvénykönyvében történt. Mindezek mellett a gazdasági életben jelen voltak a Polgári Törvénykönyvi szabályozás körébe tartozó megbízási illetve vállalkozási szerződések, valamint léteztek a hagyományostól eltérő ún. atipikus munkavégzési módok is, de ezek hányada a nemzetgazdasági foglalkoztatás arányaiban vizsgálva elhanyagolhatóak voltak, így alkalmazásuk a szükséges jogszabályi háttér hiányának következtében nem volt igazán elterjedt.

A helyzet gyökeresen megváltozott a piacgazdaságra való áttérés után. A korábbi szemlélettel felhagytak a munkaadók és a munkavállalók is. A rendszerváltás előtt a hagyományos munkaviszony biztonságot jelentett a munkavállalók számára. Az atipikus foglalkoztatási formák egyik hátránya, hogy már a munkaadók érdeke kerül előtérbe a munkavállalóéval szemben, ami bizonytalanabb állapothoz vezetett a foglalkoztatottak oldaláról. Az atipikus foglalkoztatás megjelenését és elterjedését kiváltották a megváltozott környezeti feltételek, vagyis a vállalkozásoknak teljesen új formája jelent meg, a munkanélküliség tömegessé vált, új adónemek kerültek bevezetésre. Mint minden, ami új vagy újjító jellegű, kezdetben ellenszenvet váltott ki, majd egyre inkább rájöttek ennek előnyeire és alkalmazási feltételeire.

Az atipikus foglalkoztatás megjelenéséhez hozzájárult az is, hogy a munka jellege hosszú távon megváltozott, a piacok egyre instabilabbak lettek, fokozatosan elterjedt az információs technológia. A hagyományos értelemben vett tőkés gazdaságban még jól működött a hagyományos foglalkoztatás, de az új jellegű gazdaságokban már szükséges volt a hagyományostól eltérő foglalkoztatás kialakulása és elterjedése. A vállalatoknak szükséges, hogy a munkaerőt rugalmasan tudják változtatni és ehhez nem kell a dolgozókat elbocsátani, hanem igénybe tudják venni a munkaerő-kölcsönzést.

Az atipikus foglalkoztatásban bár a résztvevők többsége még mindig „alkalmazotti” státuszban van, de az alkalmazás módja már nagymértékben eltér a régi állami vállalatoknál tapasztalt rendszerektől. Ezek az új foglalkoztatási viszonyok elsősorban kényszerű lépésként, a munkanélküliség csökkentésére, a munkavégzéssel kapcsolatban felmerülő költségek csökkentésére, az új elvárások megvalósítására és ezen keresztül a hatékonyabb termelési folyamatok realizálásának céljából jöttek létre. Az atipikus foglalkoztatás nagy előnye, hogy ezáltal a dolgozók hatékonysága tovább növelhető. (Dabasi Halász [2011])

Héthy [2001] szerint a globalizáció hatása a munkaadókra és munkavállalókra az alábbiakban foglalható össze: a hagyományos, határozatlan időre szóló munkaviszonyt határozott idejű munkaviszony váltja fel, a munkaidő-felhasználás rugalmasabbá válik, a munkaviszonyon kívüli (polgári jogviszonyon alapuló) munkavégzés előtérbe kerül, a részmunkaidős foglalkoztatás elterjed a teljes munkaidőjű foglalkoztatással szemben, mindezek együttes hatásaként az atipikus munkák elterjednek.

Dr. Frey Mária [2007] munkaügyi szakértő és elemző egyértelműen rámutat az atipikus és hagyományos foglalkoztatás dimenziói közti eltérésekre:

- „Átalakul a munkaszerződés jellege: az alkalmazotti munkaviszonyt kiváltja az önfoglalkoztatás.
- A munkaviszony domináns formáját képező határozatlan idejű munkaszerződéseket háttérbe szorítják a határozott időre szólók (időszakos, szezonális).
- Rugalmassá válik a munkaidő felhasználás. A teljes munkaidős foglalkoztatást egyre nagyobb arányban helyettesíti a részmunkaidő, a kötött beosztást felváltja a

kötetlen és rugalmas munkaidő, továbbá terjedőben vannak az „antiszociális munkarendek”, az éjszakai, hétvégi munkavégzés.

- Végül: megváltozik a munkavégzés helye: a munkáltató munkahelyén végzett munkát felváltja a távmunka és a munkaerő-kölcsönzés.”

2.2 Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének okai

- „Növekvő női munkavállalási aktivitás
- Viszonylag magas tartós munkanélküliség
- Világgazdasági változások, bizonytalan gazdasági kilátások
- Nagyüzemi termelés visszavonulása, a kis- és középvüzetek térhódítása
- A hagyományos ipari ágazatok súlyának csökkenése, a szolgáltatási szektor súlyának növekedése
- Profitnövelő céllal az üzemidő meghosszabbítására törekvő munkaadói stratégia
- Az egyéni életciklusokhoz alkalmazkodó munkavállalói jövedelemszerző stratégia” (Sikora [2002] 65-66.o.)

2.3 Az atipikus foglalkoztatási formák főbb típusai

1. Távmunkavégzés
2. Részmunkaidő
 - 2.1. Rögzített részmunkaidő
 - 2.2. Meghatározott időintervallumú részmunkaidő
 - 2.3. Önkéntes munkaidő-csökkentés
 - 2.4. Rugalmas részmunkaidő
 - 2.5. Job-sharing
 - 2.6. Éves munkaórák
 - 2.7. Zéró munkaórák
3. Munkaerő-kölcsönzés
4. Outsourcing
5. Határozott idejű munkaszerződések

3 A TÁVMUNKA ELMÉLETE

3.1 A távmunka fogalma

Három elengedhetetlen tényező egybeesése határozza meg a távmunkát:

1. **„Alternatív munkahelyen**, amely lehet saját otthon, távmunka-központ, teleiroda, teleház, közlekedési eszközök stb. történik a munkavégzés.
2. **Önállóan és rendszeresen**, heti egy-két alkalommal vagy minden nap végzi munkáját a munkahelyétől távol a dolgozó.
3. **A kapcsolattartás a munkaadóval elektronikus úton valósul meg**, azaz a munkavállaló a feladatot elektronikus úton online kapja, és így továbbítja a kész anyagot a munkaadónak.” (Dabasi Halász [2011] 106.o.)

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium két definíciót használ a távmunka meghatározására:

- „A távmunka az információs és tudás alapú társadalom infokommunikációs eszközökkel támogatott munkavégzési formája. Nem csodaszer, nem nyújt mindenre megoldást, de a fejlett világ tapasztalatai azt jelzik, hogy alkalmazása egyaránt kedvező lehet a munkavállalóknak, vállalkozásoknak, a közösségi szektor szervezeteinek, az állami szerveknek, önkormányzatoknak és a civil szervezeteknek.
- A távmunka személyi számítógépen végzett olyan szellemi tevékenység, amelyben a munkavállaló otthon, vagy egy közelébe kihelyezett munkahelyen (például teleházakban vagy telecenterekben), önállóan old meg feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából. Munkája eredményét (amely valamilyen elektronikus formában továbbítható dokumentum) valamilyen távközlési módszerrel (interneten, intraneten, email-en vagy valamilyen elektronikus levelező rendszeren stb.) továbbítja, s többnyire a feladatokat is ugyanígy kapja. Munkáltatójával, főnökével és munkatársaival így elsősorban elektronikus úton, telekommunikáció révén tartja a kapcsolatot. (www.szmm.gov.hu)

Európai Távmunka Megállapodás (2002. június 16. Brüsszel): „A távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, amely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, amely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.” (Paál [2003])

Wesselényi Andrea: „Távmunkának tekintjük a munkavégzésnek azt a formáját, amikor a munkavállaló nem a hagyományos munkahelyen, hanem attól távol végzi el rendszeresen napi munkáját, melynek eredményét a kommunikációs és információs technológiák alkalmazásával juttatja el munkaadójához.”. (Wesselényi et al. [2001] 19.o.)

Varga Virág szerint a távmunka nem csupán a munkavégzés új vagy atipikus módja, hanem egy újfajta munka. Úgy véli, a tudásalapú gazdaság kialakulásával a termék-előállítási folyamat olyan mértékű átalakuláson megy át, amelyben maga a munka is más lesz. Olyan, amely ténylegesen megköveteli a munkavállaló nagyfokú önállóságát, kreativitását, problémamegoldó képességét. Ebből a szempontból a munkavégzés módja, helye vagy eredményének továbbítása másodlagos. (Varga [1998] 2.o.)

Budai Balázs Benjámin szerint a távmunka olyan társadalmi, gazdasági és környezetvédelmi érdekeket szolgáló munkavégzés, amikor a munkavállaló nem munkaadója székhelyén vagy más, kijelölt helyen, hanem attól távol, saját prioritásainak megfelelő, alternatív helyen dolgozik, s munkája eredményét információtechnikai úton továbbítja munkaadójának. (Budai [2002])

A távmunka 4 dimenzió szerves egysége:

1. **„hely**, mert a munkavégzés a munkaadó központjától, telephelyétől távol, alternatív helyen történik. Ez a munkahely kialakítható megfelelő feltételek közepette a munkavállaló otthonában, teleházakban, teleirodáknak, távmunkaközpontokban, call-centerekben, mint állandó helyszíneken, de lehet naponta változó, mobil jellegű is.
2. **munkavégzés eszköze**, alapesetben a személyi számítógép és a telefon, de a technikai fejlődéssel párhuzamosan az infokommunikációs eszközök széles tárháza, függetlenül attól, hogy az kinek a tulajdona.
3. **a munkaadó és a munkavállaló közötti kommunikáció és az elvégzett munka továbbításának módja**, amely során a kapcsolattartás elektronikus úton,

telekommunikáció révén valósul meg, ahol az elektronikusan keletkezett munkát az egyszerűbb technikai megoldástól kezdve a korszerű internetes vagy intranetes platformot felhasználva továbbítja a munkaadó számára az adatvédelmet, adatbiztonságot és a titkosságot is szem előtt tartva.

4. **idő**, amely egyaránt kifejezi a munkavégzés rendszerességét, állandóságát, tervezhetőségét, de egyben annak rugalmasságát és változatosságát, vagy éppen ad hoc jellegét is.” (Paál [2010] 16.o.)

3.2 A távmunka típusai, lehetséges csoportosítása

1. Hol végzik a távmunkát?

1.1. Otthon végzett távmunka és az osztott (vagy alternatív) távmunka

A legismertebb és a munkavállalók nagy része által leginkább vágyott változat, amikor a munkavállaló a távolban lévő munkaadója megbízásából otthonában vagy annak közelébe kihelyezett munkahelyen személyi számítógépen végez el önállóan feladatokat. A munkát távközlési csatornán kapja, az eredményt is így továbbítja, és a központban csak ritkán kell személyesen megjelennie.

1.2. Községi helyeken végzett távmunka, avagy a „szomszédos” vagy „közeli” munkaközpontokban végzett távmunka (Távmunka telecenterben)

Külföldön gyakran, nálunk elég szórványosan fordul elő, hogy teleházban, községi házban vagy a cég, intézmény egy kihelyezett irodájában végeznek a dolgozók munkát. Ebben az esetben a távmunkás saját otthona helyett a cég központjától szintén távol eső telecenterben dolgozik, ahol rendelkezésére áll a számítógép és az Internet a munkája végzéséhez. A szervezet központjával a kapcsolattartás ugyanúgy ICT eszközökkel történik, mintha otthon dolgozó távmunkás lenne. A teleközpont működhet vállalkozásként azzal a céllal, hogy akár egyidejűleg több cég munkatársai számára is – irodai szolgáltatásokat – számítógép használatot, internetet, fénymásolást, titkári szolgáltatásokat - nyújt.

1.3. „Mobil” vagy „vándorló” távmunkások által végzett távmunka

Egyre gyakoribb az az eset, hogy a munkavállaló munkavégzés során jelentős időt tölt a munkavállaló otthonától és az irodától is távol (szállodában, vonaton, ügyfeleknél stb.) Ez a vevők elvárásához, a piac igényeihez leginkább

alkalmazkodó távmunkavégzési forma, nem csak a távmunkák között, hanem az összes foglalkoztatási forma tekintetében is. Ebben az esetben a munkavégzés helyszíne változik, a munkavégzés tartalmától függően. A mobil távmunkás laptop, illetve egyéb mobil kommunikációs eszközök segítségével végzi feladatait, tartja a kapcsolatot a munkáltatójával, ugyanakkor a vevőkkel, megrendelőkkel személyes kontaktust alakít ki.

1.4. Virtuális szervezetek, hivatalok és irodák

A távmunka ezen formája az informatika tudatos alkalmazásából fakadó munkamegosztáshoz kapcsolódik, amely során a fizikailag külön álló munkaszervezetek vagy egyének a telekommunikációs eszközök révén kapcsolódnak egybe. A virtuális szervezeteknek gyakorlatilag nincs különálló központjuk (ún. „head office”). A virtuális irodák, virtuális szervezetek nemzetközi jellegűek is lehetnek, mert számos országot érinthetnek, kapcsolhatnak egybe. Számos esetben ideiglenesen vagy tartósan működő szakértői teamek dolgoznak ebben a formában. (Paál [2010])

2. Mennyi időt fordítanak a távmunkára?

2.1. Marginális távmunkások: azok, akiknek fő munkahelyük továbbra is a munkaadó irodája, akik sokat ingáznak, de tevékenységük egy részét már távmunka formájában látják el.

2.2. Tényleges vagy valódi távmunkások: akik rendszeresen, rutinszerűen távmunkáznak, akik ugyan munkairodájukban végzik fő tevékenységüket, de emellett saját otthonukban is gyakran dolgoznak „otthoni irodai körülmények” közepette.

2.3. Elsődleges vagy primer távmunkások: akik számára a távmunka végzése vált meghatározó, fő tevékenységgé. Ők is rendszeresen és személyesen tartanak kapcsolatot munkahelyük központjával, de saját otthonukat tekintik a munka „bázisának”. „Office at home”, azaz az otthoni iroda kialakítása biztosítja a napi, rendszeres munkavégzés feltételeit.

3. *Milyen a távmunkás foglalkoztatási státusza?*

3.1. Alkalmazotti státuszú munkaviszonnyal rendelkező távmunkások: akikkel megkötött egyéni munkaszerződés (ez határozott időre, de még jobb esetben határozatlan időre szól) egyaránt tartalmazza a munkavégzés helyszínéként a munkavállaló otthonát és a munkaadó hivatalos helyiségét is. Az ilyen jellegű foglalkoztatás megbízási szerződés keretében is lehetséges, de ez a munkaszerződéses viszonyhoz képest mindenképpen hátrányt jelent a munkavállaló szempontjából.

3.2. Egyéni vállalkozó vagy szabadúszó távmunkások: akik saját választásuk szerint az otthoni munkát, az otthon végezhető munkát preferálják. Természetes, hogy az egyéni vállalkozások zöme elsősorban saját otthonát veszi figyelembe, mindaddig, amíg az otthoni iroda működtetését biztosítani tudja. A vállalkozások egyre növekvő hányada elzárkózik a hagyományos irodai munkától, és szívesebben vállal otthonában végezhető, informatikai hálózatba kapcsolt távmunkát. (Paál [2003])

4. *Kollektív formában vagy egyénileg végzik-e a távmunkát?*

4.1. Kollektív formák:

- 4.1.1. back-office (háttér) jellegű funkciók, feladatok regionális „kitelepítése” (a cégen belüli új munkamegosztás, „kitelepítés”)
- 4.1.2. a back-office funkciók, feladatok alvállalkozói szerződés szerinti ellátása (cégek közötti feladat-átcsoportosítás, munkamegosztás, amelybe teleházak és telecenterek, üzleti központok kapcsolhatók be)
- 4.1.3. team-work (csoportmunka) jellegű együttműködés a szervezeten belüli részlegek között, amelyet az információtechnológiai eszközök segítenek

4.2. Egyéni formák:

- 4.2.1. egyéni vállalkozó, aki részben otthonára épít
- 4.2.2. egyéni vállalkozó, aki teljes munkaidejében otthon dolgozik
- 4.2.3. több vállalkozó egy egyéni vállalkozó otthoni bázisára épít
- 4.2.4. több helyszínen vagy mobil módon végzett különböző típusú távmunka

5. *Mely gazdasági szektorokban végzik a távmunkát?*

5.1. közepes- és kisvállalkozások

A kisvállalkozások rugalmasan és innovatív módon képesek a telekommunikációs eszközöket hatékonyan alkalmazni. Az Internet tudatos alkalmazása például a piacfeltárásban, a célpiacok jellemzőinek elemzésekor, vagy az adott termék, szolgáltatás bevezetését segítő marketingmunkában mérhető gazdasági versenyelőnyt eredményezhet azokkal szemben, akik csupán a hagyományos értékesítési, reklámozási lehetőségekkel próbálkoznak.

5.2. közösségi, államigazgatási szektor

E szektorban elsősorban nem a termelékenység javulása a mérvadó, hanem a szolgáltatás minősége, korszerűsége, a polgárok jó értelemben vett komfortérzete a mérce. Lépni kell az önkormányzatoknál, ösztönözni kell az elektronikus ügyintézés elterjedését. Az önkormányzatokban is tudatosan kell alkalmazni a távmunkát. (Paál [2003])

3.3 A távmunkában végezhető feladatok

3.3.1 A távmunkában végezhető feladatok közös jellemzői

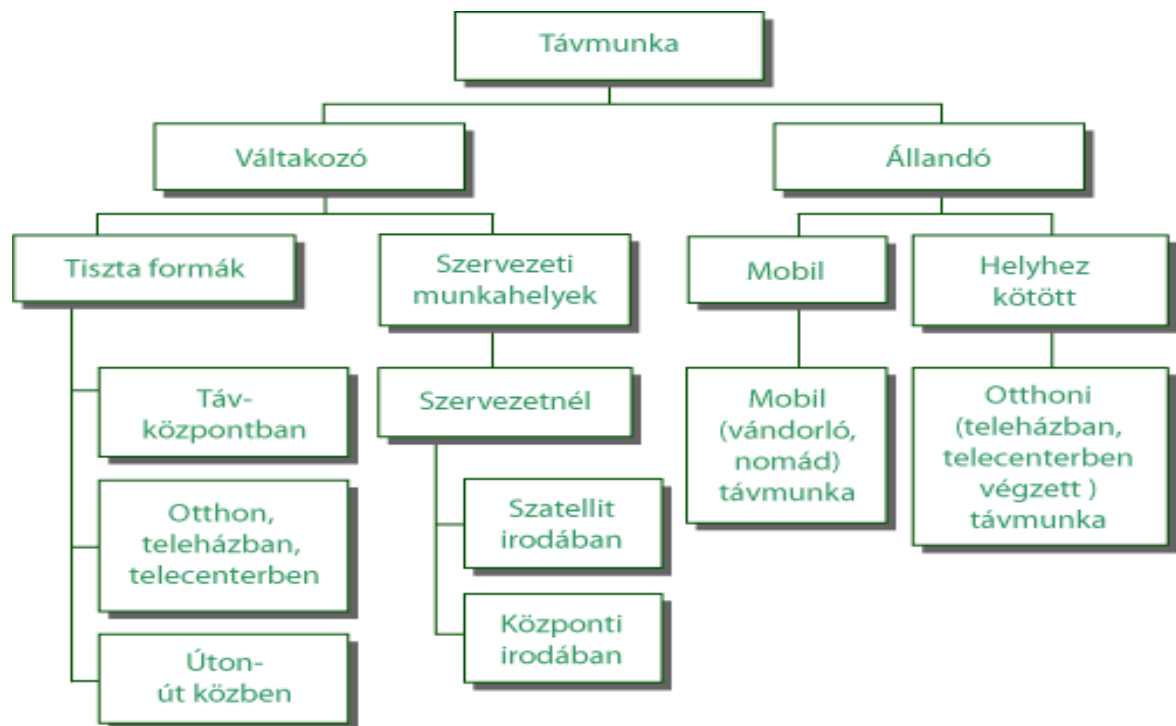
- „A végzett tevékenység egy részének magas információs igénye legyen
 - Kevésbé igényelje a „szemtől szembe” típusú és az előre nem tervezett személyes kommunikációt
 - A munka jellegénél fogva önálló alkotó készségre, kreativitásra vagy ellenkezőleg, kitartó koncentrációra vagy monotónia-tűrésre van szükség
 - Igényli a munkavállaló rugalmasságát, önállóságát, képességét arra, hogy idejét önállóan és célszerűen ossza be
 - A kimenő teljesítmény világosan meghatározható vagy értékelhető
 - Részekre, azonosítható mérföldkövekre és célokra bontható
 - Ha feladat megoldásához szükséges a telekommunikációt használni
 - Kevésbé merül fel raktározási, tárolási és egyéb eszközigény
 - Az információk kevésbé bizalmasak, „érzékenyek” és a szükséges üzleti titoktartás, a tárolt és továbbított adatok bizalmassága és biztonsága elérhető”
- (Paál [2010] 18.o.)

3.3.2 *Táv munkában végezhető feladatok típus szerinti csoportosítása*

- **„Intenzív computer- és telekommunikációs eszközhasználattal jellemezhető tevékenységek:** pl. telefonos ügyfélszolgálat, grafikai és szerkesztői munkák, arculattervezés, szövegfeldolgozás, kiadványszerkesztés, fordítás, szkennelés és digitalizálás, szoftverfejlesztés stb.
- **Telephelytől távol végzendő tevékenységek:** pl. ügynöki, értékesítő, piackutató, tanácsadó tevékenységek, biztosítási ügyintézés, ingatlanközvetítés, hirdetésszervezés
- **Vevőorientált tevékenységek:** pl. értékesítés, konzultáció és tanácsadás, adótanácsadás, jogi tanácsadás, befektetési tanácsadás, ingatlanközvetítés, brókeri szolgáltatások, szervizelés, hibaelhárítás, közvélemény-kutatás stb.
- **Magas szintű önállóságot kívánó tevékenységek:** pl. szoftverfejlesztés, fordítás, számviteli feladatok, webtervezés, webfejlesztés, auditálás, távoktatási tevékenység, személyi szolgáltatások stb.
- **Közhasznú munkák:** pl. pályázatfigyelés, pályázatkészítés, távmunka szervezése, munkalehetőségek feltárása és közvetítése stb.” (Paál [2003] 44.o.)

A távmunka ott és akkor vezethető be, ahol az alábbi három feltétel egyidejű megléte biztosítható:

1. „ha a távmunka a vezetés támogatásával, de a munkavállalók **önkéntességére**, meggyőzésére és valós erkölcsi-anyagi ösztönzésére épülve fokozatosan kerül bevezetésre
2. ha alapvető bizalmi viszony, **bizalom** van a munkaadó és a munkavállaló között (csak az tud kreatívan dolgozni fizikailag távol, aki érzi és tudja, hogy munkájára, személyére számítanak)
3. ha az **önállóság** felkészültségre, szakértelemre épül (a vezetőnek is meg kell tanulnia „távirányítani”, a megváltozott munkaszervezetet másképp kezelni, az új formában elvégzett munkát értékelni, ösztönözni, anyagilag dotálni, illetve a munkavállaló csak akkor fog tudni önállóan dolgozni, ha az infokommunikációs eszközöket készségszinten használja, ha szakmai felkészültsége, tapasztalata és emberi magatartása egyaránt alkalmas erre)” (Paál [2010] 20.o.)



1. ábra: A távmunka csoportosítása
Forrás: Szalai [2009] 9.o.

4 A TÁVMUNKA ELŐNYEI ÉS HÁTRÁNYAI

4.1 A munkavállalókat érintő előnyök

1. Egészség és biztonság

Felmérésekből kiderült, hogy azok az emberek, akik a távmunkát választják, sokkal egészségesebben élnek, hiszen a stresszel összefüggő betegségek csökkennek, és mivel nincs utazás, ezért nincs levegőszennyezés sem, s ezáltal sokkal kevesebb a légúti és az allergiás megbetegedés. Kevesebb a baleset az utakon, valamint lehetőség van folyamatos gyógykezelésekre is, ha a dolgozó csökkentett munkaképességű.

2. Életmód változása (a magánélet és a munka jobb összehangolásának lehetősége)

A távmunkás ugyan emberileg távolabb kerül munkatársaitól, ezzel egyidőben azonban meghittebb kapcsolatot alakíthat ki családtagjaival és közvetlen környezetével. Egyéni igényeinek megfelelően választhatja meg lakóhelyét, több figyelmet fordíthat a környezetében élő emberekre és a természettel való kapcsolatára, ami pozitív hatással van közérzetére, életének minőségére. A távmunka feloldhatja a sokak számára problémát jelentő város-vidék dilemmát, megoldást kínálhat a gyermekeiket otthon nevelő anyák, elvált szülők, elmaradott területeken élők, munkanélküliek és mozgáskorlátozottak problémáira.

3. Csökkenő stressz

Az otthon munkát vállaló kikerül a rendszerint feszült munkahelyi légkörből, mindössze a feladatára koncentrál. Megszűnik a napi munkába járás, a főnökök és a munkatársak előtti megfelelési kényszer, a belső munkahelyi konfliktusok. Ezen kívül megszűnik a reggeli rohanás és az elkéséstől való félelem is.

4. Nagyobb rugalmasság, mozgási szabadság

A napi nyolc órás munkaidőtől és helyhez kötöttségtől megszabaduló dolgozó az irodai alkalmazottakhoz képest lényegesen önállóbb és függetlenebb, ami az időbeosztását, mozgását, munkavégzése módját illeti. A szabadság a legfőbb motivációs tényező egy felmérés szerint.

5. Hatékonyabb munkavégzés

Amerikában végzett felmérések kimutatják azt, hogy a távmunkavégzés hatékonysága meghaladja azon dolgozók hatékonyságát, akik a munkahelyre bejárva végzik el napi feladataikat. A felmérések ugyan eltérő (12-20-30%-os) különbséget jeleztek, de mind egyetértettek abban, hogy a távmunka átlagban pozitív hatással van a munka hatékonyságára.

6. Versenyelőny a munkaerő-piacon

A távmunkára alkalmas, abban esetleg már gyakorlatot szerzett és az otthoni munka feltételeivel rendelkező dolgozó nagyobb eséllyel indul a munkaerőpiacon, hiszen a munkalehetőségek között a távmunka ajánlatok plusz esélyt jelentenek számára. Optimálisan tudja kihasználni kapacitását, egyszerre több megbízást is teljesíthet, dolgozhat fő- vagy mellékállásban, vállalkozóként vagy megbízásos alapon, miközben önmaga továbbképzését is rugalmasabban oldja meg.

7. Időnyereség

Az időmegtakarítás természetesen elsősorban a napi közlekedés kiiktatásából adódik, hiszen távmunkavégzés esetén nem a dolgozó, hanem az általa végzett munka utazgat, a leterhelt közutak helyett gyors távközlési vonalakon. Ha a munkába való oda-vissza utazásra napi egy órát számolunk, akkor könnyen kimutatható, hogy a munkába járási idő megspórolása egy év alatt plusz 6 hét teljes munkaidő-nyereséget jelent.

8. Pénznyereség

Önmagában a fent számolt évi plusz 30 munkanap jelentős bevételtöbbletet eredményezhet, mindehhez azonban még hozzászámolhatjuk a napi közlekedés kiiktatásából eredő megtakarításokat: a bérlet vagy úthasználat, üzemanyag, gépkocsi javítási, parkolási költségek elmaradása mind csökkentik az egyén kiadásait.

9. Ergonómia magas fokon

Ha az ember otthon végzi el a munkáját, akkor természetes, hogy a legjobb körülményeket teremti meg magának. Olyan körülményeket, amelyek számára a legkényelmesebbek, s a leghatékonyabb feladatok elvégzésére készítetik. Önmaga választhatja meg dolgozóhelyét, szobáját, a munkához használt eszközöket.

10. Mobilitás

A távmunkások egy része ténylegesen függetlenné válik lakóhelyétől, nincs jelentősége, hogy milyen földrajzi távolságra helyezkedik el partnereitől, megrendelőitől. Szabadon mozoghat a világban úgy, hogy mindeközben folyamatosan végzi tevékenységét, és a hálózaton keresztül tartja a kapcsolatot megbízóival, partnereivel.

11. Csökkenő betegállomány

A távmunkát végző munkavállalók által igénybe vett betegszabadság éves szinten akár 4-5 nappal kevesebb. (Ez érthető, hiszen nem kell például abban az esetben betegszabadságot kivenni, amikor egy anya a beteg gyermekét ápolja otthon.)

12. Csökkenő fluktuáció

Valamilyen oknál fogva a távdolgozók általában elégedettebbek az irodista kollégáiknál, s valamilyen meg nem magyarázott módon jobban is kötődnek az adott vállalathoz, tehát kisebb a valószínűsége a felmondásnak.

13. Váratlan eseményektől való függetlenség

A természeti csapások (villámcsapás, tornádó) jelentős munkakiesést okozhatnak azoknak a dolgozóknak, akik a cég telephelyén végzik munkájukat, hiszen nem tudnak eljutni a munkahelyükre a megrongálódott utak, épületek miatt. A távmunka esetében az adatok a hálózaton keresztül „közlekednek”, s egy nagyobb katasztrófa esetén épek maradhatnak, vagy nagyon hamar helyreállíthatók.

(Salageanu [2009])

4.2 A munkavállalókat érintő hátrányok

1. Izoláció (társadalmi és szakmai kirekesztődés)

A távmunka leggyakrabban emlegetett hátránya a többnyire egyedül végzett munkából eredő elmagányosodás, az emberi kapcsolatok leépülése, a személyes találkozások, négy szemközti és csoportos beszélgetések hiánya. A monoton munkát végzők sokkal inkább ki vannak téve az izoláció veszélyének, a távmunka miatti elszigetelődés frusztrációt, súlyosabb esetben depressziót is okozhat.

2. Jogi és munkaügyi bizonytalanság

A számítástechnika és az Internet rohamos fejlődésével a jogi szabályozás nem tudott lépést tartani. Számos fontos kérdés szabályozatlan, többek között a szellemi tulajdon védelme, a nemzetközi munkavállalás, az elektronikus úton kötött szerződések és digitális aláírás érvényességének kérdései. A távmunkával kapcsolatos munkaügyi szabályozás is a legtöbb európai országban megoldásra vár. A távmunka kifejezés nem szerepel sem a munka törvénykönyvében, sem a számviteli jogszabályokban. A távmunka jogi és munkaügyi környezete egyelőre a legtöbb európai országban bizonytalan, sem a munkavállalók sem a munkáltatók nem látják pontosan a szabályozás kereteit, ami hátráltatja a távmunka elterjedését. (Finna [2008])

3. Juttatások csökkentése

A távmunkás szakszervezetek azért küzdenek, hogy a távolról dolgozók a munkahelyen foglalkoztatottakkal azonos fizetést és juttatást kapjanak munkaadóiktól. Ennek ellenére gyakori törekvés a munkaadók részéről, hogy a távmunkára átváltott dolgozók számára kevesebb juttatást fizetnek, mondván, a dolgozó úgyis megtakarít bizonyos költségeket a bejárások csökkenésével. Továbbmenve, sok munkavállaló arra törekszik, hogy otthonról dolgozó munkatársait alkalmazotti viszonyból alvállalkozói viszonyba kényszerítse, ami a munkavállaló szempontjából egyértelműen hátrányosabb, hiszen ezáltal számos juttatástól esik el, önmagának kell gondoskodnia a beteg- és nyugdíjbiztosításról, nem kap fizetett szabadságot, nem beszélve a megnövekedett bizonytalanság és elszigetelődés érzéséről.

4. Karrier kilátások csökkentése

Amíg a dolgozó naponta bejár munkahelyére, társalog, ebédel, közvetlen módon kommunikál munkatársaival és főnökeivel, könnyebben jut személyes jellegű információkhoz. Azoknak az embereknek tehát, akik a számlélétrán kapaszkodva akarnak karriert építeni, azoknak nem szabad ajánlani a távmunkát. Ugyanis ha valaki távmunkásként alkalmazott, akkor kikerül a főnökei látóköréből, kevésbé jut a vezetők eszébe, s ezáltal csökken az esély a továbblépéshez. Végző soron a távmunka azoknak ajánlott, akik nem a vezetői székre pályáznak.

5. Bizalom hiánya

Az emberek többsége bizonyos idejű személyes kontaktust igényel ahhoz, hogy bizalmat tudjon kiépíteni más emberek irányába. Így van ez munkaadó és munkavállaló között is: a kölcsönös bizalom többnyire személyes ismeretség vagy hosszabb-rövidebb közös munka folyamán alakulhat ki.

A bizalom kérdése a távmunka kényes területe. Amennyiben a távmunkás és távmunkaadó között korábban nem volt közvetlen munkakapcsolat, az első munka mindkét fél oldaláról kockázattal jár: a munkaadó nem tudja, milyen minőségű teljesítést kap, a munkavállaló pedig nehezen tudja megítélni munkaadója komolyságát, megbízhatóságát.

6. Veszélyeztetett személyi biztonság

Elsősorban a mobil (utazó) távmunkások vannak személyi biztonságukat tekintve veszélynek kitéve. Nélkülözhetetlen távmunka eszközeik - notebook, mobil telefon, gépkocsi - önmagukban is nagy értéket képviselnek, ami miatt támadás célpontjaivá válhatnak. A munkaadó cég feladata gondoskodni a dolgozók felkészítéséről, biztonsági óvintézkedésekről, személyi és vagyoni biztosításról, a hordozható számítógépben lévő adatok védelméről.

7. Workaholism („munka-alkoholizmus”)

Amerikában általánosan elterjedt fogalom és jelenség a 'workaholism', ami a távmunkások nagy hányadára jellemző. Magyarul inkább megszállottságról, munkamániáról beszélünk akkor, ha valaki nem tud elszakadni a munkájától, napi 10-15 órát dolgozik, és szabadidejében is folyton a munka kérdései foglalkoztatják. Az átlagnál könnyebben eshet ebbe a csapdába az a dolgozó, aki nem csak hazaviszi,

de folyamatosan otthonában végzi a munkáját, hiszen az irodája helyben van, és ha örömmel dolgozik, nagy önfegyelemre van szüksége ahhoz, hogy le tudjon állni. A normális munkaidőn túli munkavégzésre serkentenek a projekt keretében végzett, sürgős, határidős munkák is.

8. A munka és a magánszféra elválasztásának nehézségei

Kényelmesnek és ideálisnak tűnhet, ha valaki a saját otthonában dolgozhat, de csakis akkor, ha megoldható a privát és dolgozó tevékenységek kettéválasztása. A problémák két oldalról is jelentkezhetnek: vagy a család illetve környezet nem veszi komolyan, hogy az illető ténylegesen otthon dolgozik, és állandóan megzavarják, feltartják a munkában, vagy a távmunkás feledkezik annyira bele a munkájába, hogy teljesen megfeledkezik a maga körül élőkről.

9. Környezet értetlensége

A távmunka sok ember számára ismeretlen fogalom. Az idősebb generációk felfogásában a munkavégzéshez hozzátartozik a napi munkába járás, az otthontól való távollét, nehezen értik meg, hogy ma már távolról is komoly, felelősségteljes munka végezhető. A kezdő távmunkás jól teszi, ha családtagjainak, barátainak és szomszédainak elmagyarázza, mit jelent számára az otthoni munkavégzés, ezzel talán megelőzhető, hogy félbeszakítsák, megzavarják munkájában.

(Salageanu [2009])

1. Táblázat: A távmunka SWOT-analízise a társadalom szempontjából

Erősségek

- Csökken az utazásra fordított idő, az utazási költség és az ezzel kapcsolatos stressz
- Rugalmasabb, a munka-magánélet összhangját jobban elősegítő munkaidő-beosztás, szervezés
- Eredményorientált szemlélet
- Önálló és nyugodtabb munkavégzés a feladatmegoldásban
- Testre szabott munkakörnyezet
- Családcentrikusság
- Közlekedési fennakadások, környezetszennyezés és energiafogyasztás mérséklődése
- Versenyképesebb vállalatok
- Újfajta munkavállalói és munkáltatói készségek megjelenése, rugalmasság növekedése
- Vidéki foglalkoztatás növekedése, megváltozott munkaképességűek bevonása a munkaerőpiacra

Gyengeségek

- Gyengülő emberi és szakmai kapcsolatok
- Elszigeteltség, magányosság
- Lazább munkahelyi kapcsolatok
- A munkahelyi információkhoz való hozzájutás lehetősége gyengül
- Az otthon végzett munka megítélése alacsonyabb
- A munkahelyi kollektíva összetartó ereje gyengül
- A városokban lévő üzletek forgalma csökken (tömeges otthoni távmunka esetén)
- Irodapiac stagnálása, a sok irodaház kihasználatlansága
- Támogatások hiánya
- Gyakorlati tapasztalat hiánya

Lehetőségek

- Megnövekedett juttatások
- Szabadabb munka- és lakóhelyválasztás
- Rendkívüli élethelyzetek rugalmasabb kezelése
- A munka és magánélet jobb összehangolása hosszú távon is
- Javuló munkamorál és jobb munkaminőség
- Nemzetközi munkalehetőségek kiterjesztése
- Életen át tartó tanulás
- Hátrányos helyzetű régiók felzárkóztatása, esélyteremtés lehetősége
- Csökkenő munkanélküliség hosszú távon, munka minőségének javulása rövid távon
- Munkakultúra korszerűsítése
- Az emberek találékonysága, innovatív és alkalmazkodó képessége javulhat
- Nagyobb tér a helyi közösségi élet fejlesztésére

Veszélyek, fenyegetések

- 'Munkaalkoholizmus' a pontos munkaidő beosztás hiányában
- Teljesítménykényszer esetén túlterheltség, a munka és magánélet határainak elmosódása
- Fiziológiai problémák, romló egészség
- Bizonytalanabb munkajogi háttér, bizonytalanabb munkahely, könnyebben elveszthető állás
- Csökkenő karrierlehetőségek, a szakmai előmenetel bizonytalansága
- Háztartási költségek emelkedése (áthárított fenntartási költségek)
- Jogi környezet felkészületlensége
- Gyengülő társadalmi kapcsolatok
- A változtatástól való félelem, eltérő szervezeti kultúrák
- A munkahelyek nagyobb mobilitásából származó társadalmi feszültségek
- Az alkalmazkodásra képtelen munkavállalók munkaerőpiaci hátrányának növekedése

Forrás: Finna [2008] 122.o. alapján saját szerkesztés

2. Táblázat: A távmunka SWOT-analízise a munkáltató oldaláról

Erősségek

- Csökkenthetők a munkahely fenntartásával kapcsolatos költségek, elmarad a munkába járás támogatása
- Nagyobb merítési lehetőség a munkaerőpiacon
- Termelékenység- és hatékonyság-növekedés (jobb munkaidő-kihasználás)
- A szervezet átalakításával egyes funkciók, vezetői szintek elhagyhatók, laposabb lesz a szervezet
- Kevesebb hiányzás és fluktuáció
- Lojális, motivált munkatársak
- Ügyfelek igényeihez való jobb alkalmazkodás
- Hatékonyabb dokumentáltság

Gyengeségek

- A távmunkahelyek létesítésének addicionális költségei
- Magasabb ICT-használati költségek
- Megnövekedett, speciális képzések költségei
- A vezető kontroll funkciója – ha a vezető nem szigorít az ellenőrzésen – gyengül vagy megszűnik
- Nagyobb és pontosabb szervezési munka igény
- Az alkalmazott más irányba is mobilabbá válik
- Magasabb kommunikációs és adatvédelmi költségek

Lehetőségek

- Bérköltség csökkentés vidéki távmunkások alkalmazásával
- Nemzetközi távmunka lehetőségek
- Pozitív munkaadói image
- Helyi igények gyorsabb és pontosabb kiszolgálása
- Új, modern munkamódszerek meghonosodása
- Távol lévő, értékes tudással rendelkező szakemberek alkalmazása, korábbi alkalmazottak megtartása
- Bizonyos támogatott célcsoportok foglalkoztatása

Veszélyek, fenyegetések

- Még kialakulóban lévő jogi környezet, tisztázatlan kérdések (baleset, költségelszámolás stb.)
- Kevés hazai gyakorlati tapasztalat
- Adatvédelmi nehézségek, bizalmatlansági kérdések
- Koordinációs problémák
- A munkaszervezés és a vezetési módszerek szükséges változtatása kapcsán felmerülő ellenérdekeltség
- A kontroll gyengülésekor a távmunkára alkalmatlan munkatársak teljesítménye romlik

Forrás: Finna [2008] 122-123.o. alapján saját szerkesztés

5 A TÁVMUNKA NEMZETKÖZI TÖRTÉNETE

5.1 A távmunka kialakulása és elterjedése az USA-ban

A távmunka mint korszerű munkavégzési forma az Egyesült Államokban alakult ki elsőként, ahol a számítástechnikai és távközlési technológiák fejlődésének köszönhetően lehetővé vált a rugalmas, a hagyományos munkahelytől távol, elektronikus adatátvitel segítségével megvalósuló munkavégzés. Az első kísérleti távmunkaprogramot Jack Nilles indította 1973-ban egy biztosítótársaságnál. Nilles már a 70-es években felismerte azokat a szociális, környezeti és technológiai trendeket, melyek együttes következményeként elkerülhetetlennek látszott, majd ténylegesen bekövetkezett a távmunka szélesebb körű elterjedése. (Paál [2003])

5.2 A távmunka megjelenése és terjedése Európában

5.2.1 *A Fehér Könyv, 1993*

„Az Európai Unió a 90-es években tudatosan elkötelezte magát az információs társadalom fejlesztése mellett. Ennek az elkötelezettségnek első jelentős dokumentuma a bizottság által kiadott, a növekedésről, versenyképességről és foglalkoztatottságról szóló 1993-ban írt ún. Fehér Könyv. Az EU Fehér Könyve nyolc stratégiaileg fontos, fejlesztésre méltó területet jelöl meg. Ezek egyike a távmunka, amely a dokumentum szerint javíthat az élet- és munkakörülményeken, hozzájárulhat a lakóhely szabad megválasztásához és enyhítheti a jövőbeni szakemberhiányt.” (Paál [2003] 22.o.)

5.2.2 *A Bangemann jelentés, 1994*

Az európai állam- és kormányfők felkérésére készült el a Fehér Könyv alapján kidolgozott konkrét intézkedéseket tartalmazó anyag, az ún. Bangemann jelentés. (A jelentést a Dr. Martin Bangemann bizottsági tag által elnökölt felső szintű szakértői csoport készítette el az Európai Tanács 1994. június 24-25. között Korfun megrendezett ülésére „Európa és a Globális Információs Társadalom – Ajánlások az Európai Tanácsnak” címmel.) A dokumentum megfogalmazza a célokat és körvonalazza a globális információs társadalomban betöltendő európai szerep megvalósításához szükséges eszközöket. A jelentés mérföldkőnek tekinthető az európai távmunka történetében. Tíz területet sorol fel, ahol konkrét tettek és intézkedések segítségével előrelépéseket lehet tenni az információs társadalom felé. Az akcióterv első pontja a távmunka volt. (Varga [1998])

5.2.3 *Európai Távmunka Megállapodás*

2002-ben (építve az 1998-ban kidolgozott és azóta folyamatosan átalakított Európai Foglalkoztatási Stratégia Luxemburgban kidolgozott alapelveire) az Európai Bizottság kezdeményezésére Brüsszelben aláírták az első Európai Távmunka Megállapodást.

Az Európai Tanács meghívta a szociális partnereket, hogy tárgyalóasztal mellett alakítsanak ki olyan megállapodásokat, amelyek segítségével korszerűbb munkaszervezési megoldások terjedhetnek el, ideértve a rugalmasabb foglalkoztatási konstrukciókat is, melyek célja részben az, hogy a vállalkozások termelékenyebbek legyenek, részben pedig az, hogy megteremtsék a szükséges egyensúlyt a rugalmasság és a biztonság között.

Az Európai Távmunka Keret-megállapodás a következő sarokpontokra koncentrál:

1. **„Önkéntesség:** A keret-megállapodás elsőként a távmunka önkéntes jellegét említi. A távmunkát a munkavállaló munkaszerződésében is elő lehet írni, de önkéntes alapon később is választható a konstrukció.
2. **Diszkrimináció:** A távmunkát végzőkkel kapcsolatosan a keret-megállapodás elsődlegesen a diszkrimináció tilalmának elvét rögzíti.
3. **Adatvédelem:** A távmunka-végzés során az adatvédelmi rendelkezések betartását és a tájékoztatási kötelezettséget tervezi rögzíttetni: a munkaadó felelős a megfelelő szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkavállaló által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja a távmunkavállalót az adatvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról, a hatályos jogszabályokról és a távmunkavállaló köteles ezeket betartani.
4. **Magánélet:** A távmunkavállaló privátszférájának védelme az otthon végzett távmunka esetében meglehetősen hangsúlyosan merül fel.
5. **Eszközök:** A munkaeszközök biztosítása, a rezsiköltségek viselésének kérdése a távmunka-végzés során alapvető fontosságú a munkavállalók szempontjából. Általános szabályként kimondható, hogy a munkaadót terheli a rendszeres távmunka végzéséhez szükséges eszközök biztosítása, üzembe helyezése és karbantartása, hacsak a távmunkavállaló nem saját eszközeit használja. A keret-megállapodás a munkavállalói érdekek védelmében a kérdéssel részletesen foglalkozik.

6. **Egészség és biztonság:** Ha a távmunkát rendszeresen végzik, a munkaadó ellentételezi vagy fedezi a munkavégzés, így különösen az adattovábbítás/kommunikáció okán közvetlenül felmerülő költségeket. A munkaadó megfelelő színvonalú technikai háttérrel biztosít a munkavállalónak. A távmunkavállaló megfelelően karbantartja a számára biztosított eszközöket, és segítségével az internetről nem gyűjt, és azon nem terjeszt jogellenes adatokat.
7. **Munkaszervezés:** A hatályos jogszabályok, a kollektív szerződések és a vállalat szabályzatának keretei között a távmunkavállaló maga dönti el, hogyan szervezi munkaidejét.
8. **Képzés:** A távmunkavállalóknak a munkaadó telephelyén hozzájuk hasonló munkavállalókkal azonos képzési és szakmai előmeneteli lehetőségeket kell biztosítani, és munkájukra e munkavállalókkal azonos értékelési rendszer vonatkozik.”(Forgács [2009] 40-41.o.)

5.2.4 Lisszaboni Stratégia

2000 márciusában az európai vezetők elkötelezték magukat az iránt, hogy 2010-re az EU „a világ legdinamikusabb és –versenyképesebb tudásalapú gazdaságává” váljon, „amely képes a fenntartható gazdasági növekedésre, több és jobb munkahellyel és nagyobb társadalmi kohézióval, és a környezet iránti tisztelettel”.

„A Lisszaboni Stratégia célja:

- Hátrányos helyzetűek integrációja
- Területfejlesztési/kohéziós célok
- Vidéki munkapiac diverzifikálása
- Idősek munkapiaci integrálása
- Gyermekek nevelők munkapiaci integrálása
- Infokommunikációs alkalmazások elterjedése
- Jobb és flexibilisebb munkavállalási megoldások”

(Forgács [2009] 41-42.o.)

5.2.5 *Európai Szociális Alap (2007-2013)*

Az Európai Szociális Alap (ESZA) az EU egyik strukturális alapja, amelyet azon különbségek csökkentésére hoztak létre, amelyek az EU tagállamai és régiói között jólétben és életszínvonalban mutatkoznak. Az alap így előmozdítja a gazdasági és társadalmi kohéziót. Az ESZA rendeltetése a foglalkoztatás előmozdítása az EU-ban. Segíti a tagállamokat abban, hogy az európai munkavállalók és cégek jobban meg tudjanak felelni az új, globális kihívásoknak. A finanszírozás kiterjed valamennyi tagállamra és régióra, különösen azokra, amelyekben kevésbé fejlett a gazdaság.

Az EU növekedéssel és munkahelyekkel kapcsolatos stratégiájának egyik központi eleme, amelynek célja, hogy jobb készségek és jobb álláskilátások révén javuljon az EU állampolgárainak élete. A 2007 és 2013 közötti időszakban az EU tagállamai és régiói mintegy 75 milliárd eurót kapnak e célkitűzések megvalósítására.

5.3 **A távmunka magyarországi története**

5.3.1 *A Távmunka Zöld és Fehér Könyvének elkészítése (2005-2007)*

Zöld Könyv

A Zöld Könyv egy vitaindító dokumentum, amelynek célja rámutatni egy adott ágazat legfontosabb megoldatlan kérdéseire, és felhívni az ágazat szereplőit az állásfoglalásra. A Zöld Könyv alapján vita indul el, melynek kezdeményezéseit, következtetéseit a Bizottság figyelembe veszi későbbi előterjesztései kidolgozásánál.

A Zöld Könyv a nemzetközi trendek és a hazai jellemzők fényében – nemzetközi és hazai tapasztalatok feltérképezésére irányuló megelőző kutatások alapján – megfogalmazta azokat a főbb kérdéseket, amelyekre adott válaszok rávilágíthatnak arra, hogy miért és hogyan terjed a távmunka, segítheti-e az állam, illetve célszerű-e, hogy beavatkozzon a távmunka terjesztésébe. Megkísérelte megfogalmazni, definiálni a jelenséget, és rámutatott arra, hogy a magyar helyzet milyen sajátosságokat, lehetőségeket és csapdákat rejt magában, melyek a kihívások és ezekre milyen válaszok adhatók a politikaalkotók és a gazdasági szereplők szintjén. Mi az, amit a nemzetközi tapasztalatok alapján érdemes átvenni, és melyek azok a hibák, amelyeket jobb lenne elkerülni, nem megismételni.

„2005 nyarán az elkészült Zöld Könyvről társadalmi vita kezdődött, a munkát elismerően, széleskörű szakmai elfogadottsággal támogatták és megerősítették: a szakszervezetek, munkaadói és szakmai szervezetek, valamint a Magyar Távmunka Szövetség, az FMM

Táv munka Tanácsa, a BMIT Táv munka Programiroda, az FMM témáért felelős Felnőttképzési Fejlesztési és Támogatási Főosztálya.” (Forgács [2009] 43.o.)

Fehér Könyv

A távmunkáról szóló Fehér Könyv a távmunka és általában a rugalmas, korszerű munkavégzési formák terjedésének lehetőségeit, módját és ösztönzésének lehetséges eszközeit mutatja be Magyarországon, azt, hogy mindez hogyan és mennyiben képes hozzájárulni a versenyképesség és a foglalkoztathatóság javulásához, valamint hogy hogyan fogalmazható meg a különböző társadalmi, gazdasági és állami intézményi szereplők feladata, felelőssége, lehetősége a távmunka (e-munka) magyarországi terjesztésében. (Bihary [2006])

A távmunkával kapcsolatosan a következő témaköröket említi: általános távmunka ismeretek, informatikai megoldások, ergonómiai kérdések, gazdálkodói ismeretek, munkajogi ismeretek, munkapszichológiai ismeretek, távmunka a közigazgatásban, az elektronikus adózás kérdései.

A Fehér Könyv az állam szerepét a távmunkával kapcsolatban a következőkben látja:

- „Az állam, mint foglalkoztató: a kormányzati szerepvállalás kitüntetett.
- Táv munka népszerűsítése, terjesztése, PR, oktatási és képzési tervek a már távmunkások és a leendő távmunkások számára, gazdasági szektorok részére.
- A távmunka térhódítása és munkaerőpiaci hatása: átrendeződés szociális, gazdasági következményei.
- Infokommunikációs eszközökkel való ellátás: regionális–digitális szakadék mérséklése, univerzális szolgáltatás („elérhető áron mindenki számára hozzáférhető infokommunikációs szolgáltatások”) elve.
- A támogatottak körének kimunkálása, gazdaságossági számítások végzése.” (Forgács [2009] 44.o.)

6 TÁVMUNKA STATISZTIKÁK

6.1 Szonda Ipsos felmérése

A Reuters News számára 2011. október 7-20. között készült legfrissebb Ipsos felmérés 24 ország 11.383 távmunkában foglalkoztatott munkavállalóját kérdezte:

Az Ipsos nemzetközi kutatása szerint minden ötödik alkalmazott (17%) távmunkában tevékenykedik: átlagosan a munkavállalók 35 százaléka dolgozik kisebb-nagyobb gyakorisággal távmunkában, ezen belül 7 százalék mindig, 10 százalék esténként vagy hétfvégén, szintén 10 százalék legalább heti két-három alkalommal, további 7 százalék pedig heti egyszer-kétszer dolgozik otthonról.

Magyarországon ennél kevésbé elterjedt a távmunka, mindössze a foglalkoztatottak 3 százalékát érinti. A megkérdezettek mindössze 1 százaléka dolgozik mindig otthonról, 2 százalékuk esténként vagy hétfvégén, további 3 százalék hetente többször, 2 százalék pedig heti egy vagy két alkalommal.

A távmunka leginkább a feltörekvő piacok jellemzője: Közép-Kelet és Afrika (27%), Latin-Amerika (25%) és az Ázsia - Csendes-óceáni térség (24%) inkább foglalkoztat rendszeres jelleggel online munkaerőt, mint Észak-Amerika (9%) és Európa (9%). A német és a francia munkavállalók 1-1 százaléka (ez megegyezik a magyar eredménnyel), a belgák 2, a spanyolok 3, az olaszok 4 százaléka dolgozik kizárólag távmunkában, míg Lengyelországban 6 százalék ugyanez az arány.

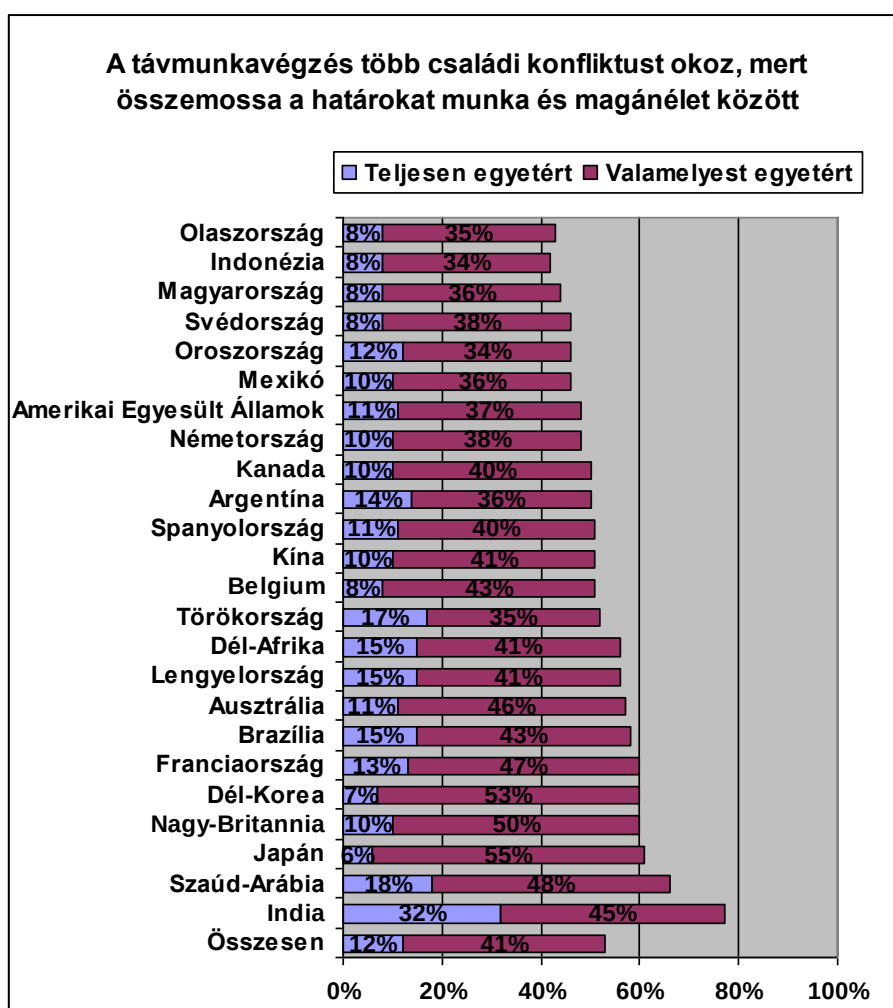
Megállapítható továbbá, hogy India (56%), Indonézia (34%), Mexikó (30%), Argentína (29%), Dél-Afrika (28%) és Törökország (27%) azok a területek, amelyek leginkább élnek ennek a formának az alkalmazásával. A másik véglet Magyarország (3%), Németország (5%), Svédország (6%), Franciaország (7%), Olaszország (7%) és Kanada (8%).

Leginkább felsőfokú végzettségűek (25%), 35 év alattiak (20%), magas jövedelemmel rendelkezők (20%), több férfi (19%), mint a nő (16%) tevékenykedik ilyen formában.

Nemzetközi viszonylatban minden harmadik (34%) munkavállaló jelezte, hogy boldogan kapna az alkalmon, ha teljes munkaidőben távmunkában az otthonából, vagy más, az irodáján kívül eső helyről végezhetné a munkáját. A magyar munkavállalók az átlagoshoz hasonló (37 százalékos) arányban említették, hogy szívesen dolgoznának teljes munkaidőben távmunkásként, és további 32 százalék sem vetné meg ezt a lehetőséget,

míg a magyar megkérdezettek 19 százaléka nyilatkozott úgy, hogy - munkája jellege miatt - nem tudna távmunkában dolgozni.

Ez a vélekedés Közép-Keleten és Afrikában (49%), Latin-Amerikában (45%), az Ázsia - Csendes-óceáni térségben (33%) a legerősebb, míg a nyugati régiókban mérsékeltebb ez a fajta hozzáállás, Európában tízből három munkavállaló (31%), Észak-Amerikában negyednyien (26%) jelenleg ugyan nem ilyen formában dolgoznak, de szívesen kipróbálnák, ha a munkaadójuk felajánlaná, mint választható lehetőséget.

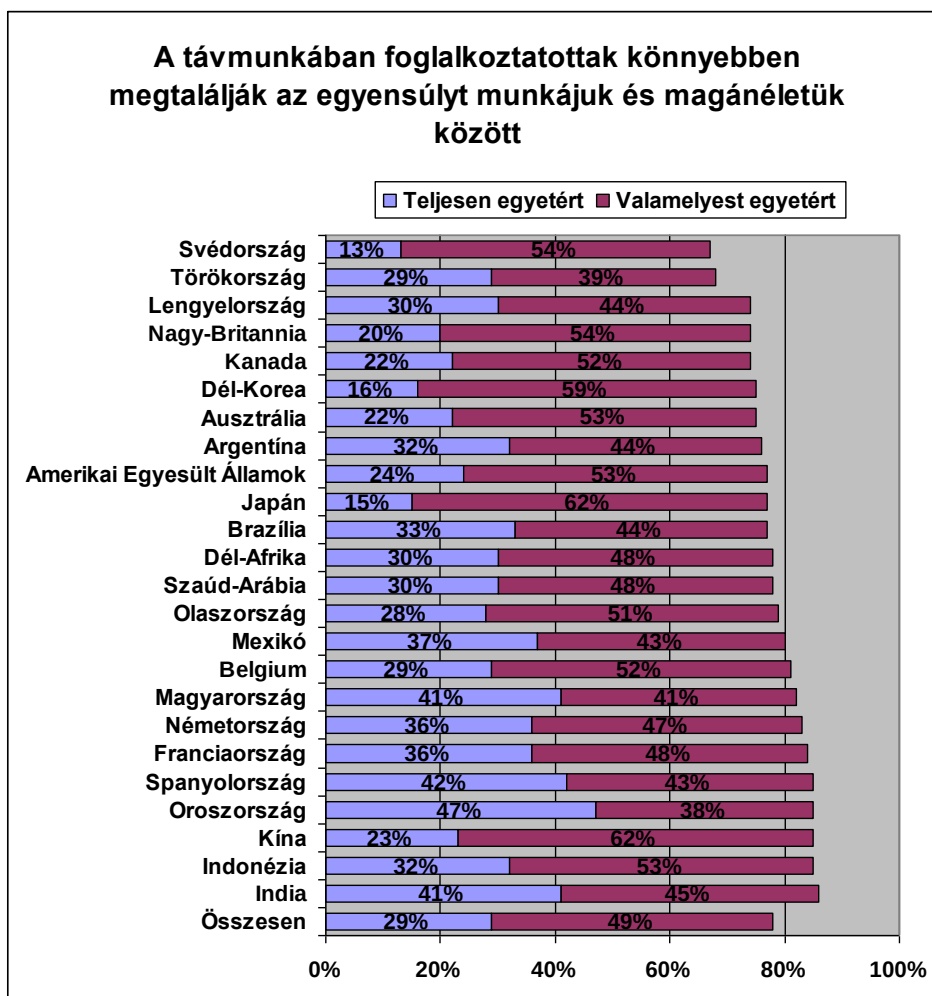


2. ábra: Szonda Ipsos felmérés eredményei 1.

Forrás: Saját szerkesztés

A feladatukat az internet segítségével végzők közül Oroszországban (54%) és Dél-Afrikában (54%) választanák legtöbbször a - ha tehetnék - a távmunka formáját. Őket Argentína (53%), Mexikó (44%) és Indonézia (44%) követi. Kevésbé jellemzi ez Japánt (12%), Svédországot (16%), Nagy-Britanniát (19%), Ausztráliát (20%) és Kanadát

(21%). A számítógépen dolgozók közül tízből ketten (21%) nem támogatják ezt a formát, mert álláspontjuk szerint a munkájuk megköveteli, hogy az irodájukban töltsék a munkaidejüket. Leginkább az Egyesült Államokban (38%), Kanadában (37%), Nagy-Britanniában (37%), Svédországban (36%) és Ausztráliában (31%) vélik így.



3. ábra: Szonda Ipsos felmérés eredményei 2.

Forrás: Saját szerkesztés

A kevesebb stresszre vonatkozó megállapítással Oroszországban tízből hatan (60%) értenek leginkább egyet, őket Törökország (53%), Magyarország (51%), Argentína (45%) és Mexikó (45%) követi. Kevésbé gondolják így a svédek (19%), ausztrálok (21%), britek (22%), amerikaiak (24%) és a kínaiak (25%) - a maradéktalanul egyetértők aránya mindkét kérdés esetében 36 százalék.

Tízből nyolcan (78%: 29% nagyon, 49% valamelyest) értenek egyet azzal, hogy a távmunkában foglalkoztatottak könnyebben megtalálják az egyensúlyt a munkájuk és a magánéletük között. Oroszország (47%), Spanyolország (42%), Magyarország (41%) és

India (41%) polgárai látják így, míg Svédország (13%), Japán (15%), Dél-Korea (16%) és Nagy-Britannia válaszadói szerint igaz ez legkevésbé.

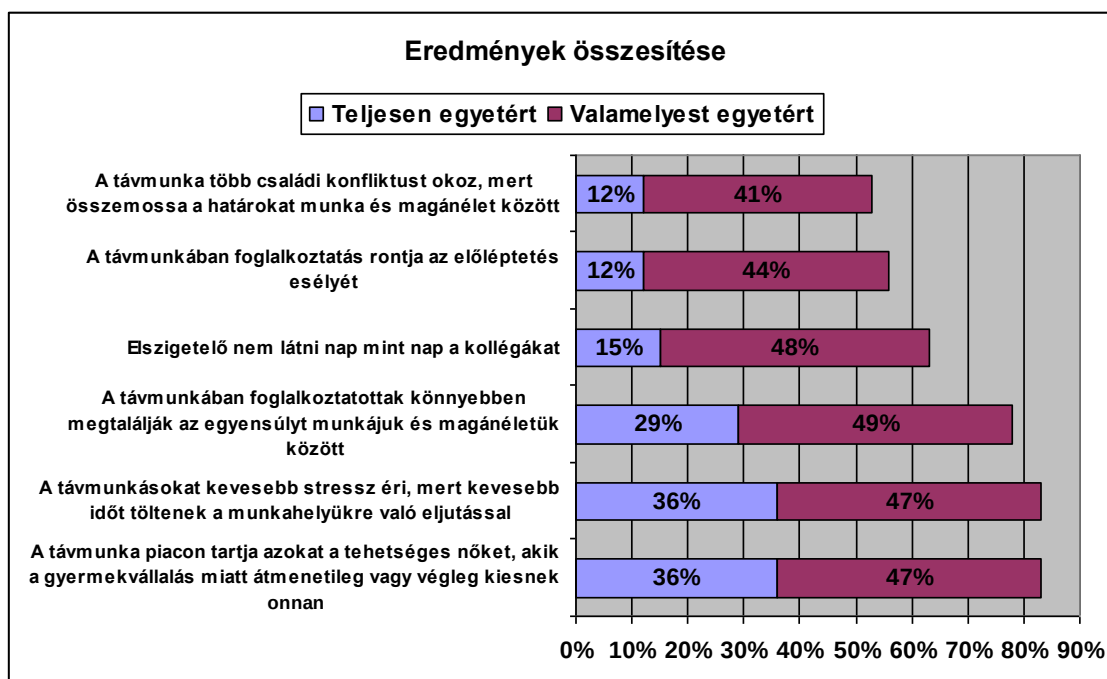
Tízből hatan (62%: 15% nagyon, 48% valamelyest) úgy vélik, elszigetelő nem látni nap mint nap a kollégákat. Akik leginkább osztják ezt az álláspontot: India (27%), Szaúd-Arábia (25%) és Franciaország (24%) polgárai.

Két kérdésben közel döntetlen a válaszadás: 56 százalék szerint (12% nagyon, 44% valamelyest) ez a fajta foglalkoztatás rontja az előléptetés esélyét, 53% (12% nagyon, 41% valamelyest) szerint pedig több családi konfliktust okoz, mert összemosza a határokat munka és magánélet között. Oroszországban (27%), Indiában (25%) és Törökországban (21%) gondolják leginkább azt, hogy rontja ez a fajta foglalkoztatás az előléptetés esélyét, míg Indiában (32%), Szaúd-Arábiában (18%) és Törökországban (17%) tartanak leginkább attól, hogy családi konfliktusok okozója lehet.

A magyarok véleménye ezekben a kérdésekben az átlagnak megfelelő.

Kétharmadnyian (65%) válaszolták azt, hogy hatékonyabbak a távmunkában foglalkoztatottak, mert a rugalmasság lehetővé teszi, hogy jobban összpontosítsanak a feladataikra és/vagy nagyobb befolyásuk van a munkakörülményeikre, s a szabadabb szervezés elégedettséghez és boldogsághoz vezet. A fennmaradó harmad (35%) szerint ez a fajta munkavégzés nem olyan hatékony, mert kevésbé érvényesül a felettesi ellenőrzés és/vagy zavar a család és az otthoni környezet. Argentína (77%), Lengyelország (75%), Magyarország (74%), India (74%), Indonézia (74%) és Mexikó (74%) válaszadói vélik leginkább úgy, hogy hatékonyabbak a távmunkában foglalkoztatottak, míg Japán (44%), Dél-Korea (51%), Szaúd-Arábia (74%), Nagy-Britannia (56%) és Kanada (56%) képviselik az ellentétes álláspontot, amely szerint a munkahelyen végzett tevékenység a hatékonyabb.

Az Ipsos felmérésében egyébként a magyar munkavállalók a nemzetközi átlaghoz hasonló (37 százalékos) arányban mondták azt, hogy szívesen dolgoznának teljes munkaidőben távmunkásként, és 74 százalékuk véli úgy, hogy a távmunkában foglalkoztatottak felettesi ellenőrzés nélkül is hatékonyabban végzik munkájukat.



4. ábra: Szonda Ipsos felmérés eredményei 3.

Forrás: Saját szerkesztés

A felmérés kimutatta, hogy a magyar vezetők véleménye szerint az európai országok közül leginkább Svédországban és Norvégiában terjedt el a távmunka, és legkevésbé Magyarországon és Szlovákiában. Az egyes szektorokat tekintve pedig leggyakrabban az informatika/média/telekommunikáció, legkevésbé pedig a közszféra került említésre, mint a távmunka elterjedésének lehetséges területe.

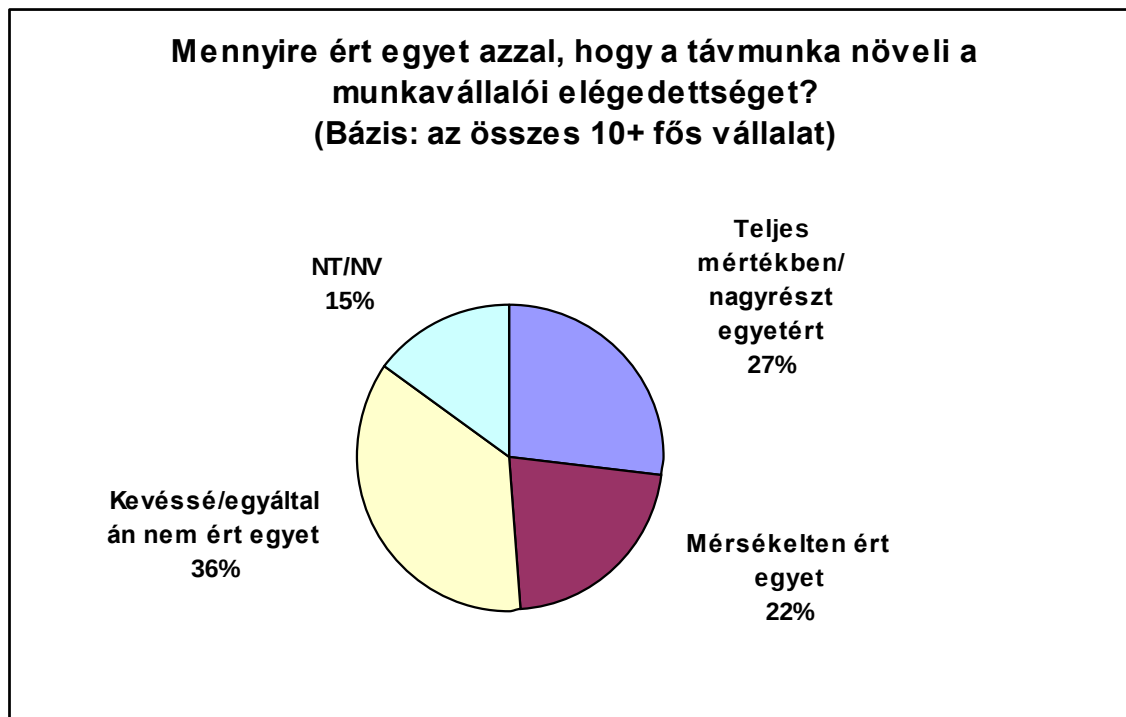
(www.ipsos.hu)

6.2 Business Solutions Report elemzése

Jól teljesít a távmunka a hazai cégeknél - ahol bevezetésre került, általában beváltotta a hozzá fűzött reményeket. A vezetők legfőbb elvárása a munkavégzés hatékonyságának és minőségének növelése, a költségek csökkentése és az ingázás megszüntetése. A távmunka hazai helyzete, trendjei és potenciálja a Business Solutions Report tanulmánycsomagban került elemzésre.

A távmunkát alkalmazó hazai cégek több mint fele már legalább 4 éve bevezette ezt a munkavégzési formát - derül ki a BellResearch kutatásából, amelyet a 10+ fős hazai cégek üzleti döntéshozóinak megkérdezésével készített az e-gazdaság üzleti megoldásairól. A Business Solutions Report eredményei szerint Magyarországon a nagyvállalatok úttörő szerepet játszottak a távmunka korai bevezetésében: köztük alig

akad [3%], aki csak az utóbbi egy-két évben vezette be ezt az alternatív munkavégzési formát. A közép- és kisvállalatok némi fáziskéséssel követik őket, körükben ugyanez az arány 30%, illetve 23% százalék.



5. ábra: Business Solutions Report elemzés eredményei 1.

Forrás: Saját szerkesztés

A kutatók a tanulmányban elemezték a bevezetési motivációkat is. Fontos megállapítás, hogy a munkavállalói elégedettség növelése csak minden negyedik cégnél volt lényegi elvárás, mindazonáltal a közép- és nagyvállalatokat inkább befolyásolta a munkatársak motiválása, mint a kisebb cégeket. Annak ellenére így van ez, hogy sok munkavállaló maga is szívesen dolgozik vagy dolgozna a hagyományostól eltérő, kevésbé kötött keretek között. Az otthon vagy egy erre a célra kialakított speciális helyszínen, ún. távmunka-házban folytatott munkavégzés például magában hordozhatja azt a szabadságot, melyre sokan várnak, ugyanakkor komoly kihívás elé állítja a munkáltatót és dolgozót egyaránt.

Az infrastrukturális feltételek megléte mellett mindkét fél részéről szükséges, hogy elkötelezze magát e rugalmas munkavégzési forma mellett. A főnök részéről, hogy megbízzon a munkatársakban, a beosztottnak pedig, hogy a közvetlen kontroll "felpuhulása" mellett se feledje a hatékony munkaszervezést.

A BellResearch kutatásának eredményei szerint a legtöbb hazai cég azért idegenkedik a távmunkától, mert úgy gondolja, hogy tevékenységük jellege, az eszközök és információk rendelkezésre állása ezt nem teszi lehetővé, vagy egyszerűen magát a vállalati kultúrát nem tartja alkalmasnak a bevezetésre. Minden negyedik szervezetben emellett úgy vélik, hogy esetükben a közvetlen, személyes kommunikáció gyakorlatilag nélkülözhetetlen.



6. ábra: Business Solutions Report felmérés eredményei 2.

Forrás: Saját szerkesztés

Pedig a tényleges eredmények impozánsak, a kezdeti várakozások többsége részben vagy egészben sikeresen teljesül - tanúskodnak a kutatás eredményei. A legmagasabb arányban az ingázásból eredő veszteség minimalizálása vált valóra. Bár a munkavállalói elégedettség növekedése összességében csak sokadlagos szempont volt, mégis, ahol ezt kitűzték, nagy arányban sikerült elérni. A jövő perspektívái szempontjából kiemelkedő, hogy átlagosan háromból két cégnél egyértelműen a munkavégzés hatékonyságának és minőségének javulásáról számoltak be. Ha ehhez még hozzávesszük, hogy a költségek csökkentése is minden második esetben megvalósult, úgy komoly és stabil érveket kapunk a távmunka bevezetéséhez.

(www.bellresearch.hu)

7 A HAZAI TÁVMUNKA TERJEDÉSÉT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

A távmunka hazai elterjedésének vizsgálatakor érdemes végiggondolni a távmunka bevezetésével elérhető előnyöket és az esetleg jelentkező hátrányokat.

3. Táblázat: A hazai távmunka terjedését befolyásoló tényezők

Erősségek

- A távmunkát vállalni kívánók nagy száma
- Viszonylag sok, jó szakképzettségű munkavállaló
- Uniós és állami ösztönzés

Gyengeségek

- Kicsi munkaadói hajlandóság
- Az adatvédelem megoldatlansága
- Drága infokommunikációs díjak
- Jelentős adóterhek és járulékok
- Infrastrukturális hiányosságok (területi és lokális egyaránt)
- A szükséges speciális képességek, ismeretek hiánya
- A távmunka hatékonyságára irányuló mérési, ellenőrzési módszerek kialakulatlansága

Lehetőségek

- Hatékonyabb erőforrás-gazdálkodás
- A versenyképesség növekedése
- Image-javulás
- Korszerű szervezeti felépítés, racionális működés
- Költségmegtakarítás
- A távolságból fakadó kötöttségek csökkenése
- A munka hiányából adódó költözések mérséklése (a cirkuláris mobilitás csökkentése)

Veszélyek

- A munkavállalók kiábrándulása, a munkaadó, valamint a távmunka hitelvesztése
- Vonzóbb külföldi (elsősorban keleti) munkaerő
- A képzettség hiánya miatti lemaradás mértékének fokozódása – a hátrányos helyzet a foglalkoztatottsági lehetőségek kihasználására vonatkozóan
- Szociális, mentálhigiénés problémák

Forrás: Breinerné [2004] 11-12.o. alapján saját szerkesztés

7.1 A távmunka terjedésére ható tényezők

7.1.1 „Globalizáció, információ- és tudásalapú társadalom kialakulása

A világban napjainkban a gazdaság és a társadalom minden területét érintő mélyreható változások mennek végbe. Az új kor fontos jellemzője az információ és tudás szabad létrehozásán, forgalmazásán, hozzáférésén és felhasználásán alapuló társadalmi struktúra kialakítása, az élet számos területének globalizálódása.

7.1.2 Technológiai forradalom

A változások egyik fő mozgatója a számítástechnika, a távközlés, a szórakoztató elektronika és a média hatalmas ütemű fejlődése, illetve e területek és termékeik egymással való összehangolt, gyorsuló integrációja, az adatátvitel sávszélességének gyors növekedése.

7.1.3 Távközlés és az Internet fejlődése

Korunkban a távközlési hálózatok mérhetetlen mennyiségű adat, szöveg, hang, kép, mozgókép gyors és olcsó továbbítását teszi lehetővé. Az üzleti élet teljesen áttevődik a hálóra, a kommunikáció az információs technológiák által kínált technikákon keresztül gyorsabb, hatékonyabb, olcsóbb lehetőségeket kínál. Mindez vonatkozik az emberi erőforrásokra is: az emberi szaktudás a földrajzi korlátok legyőzésével a világ szinte bármely pontjáról elérhető, rugalmasan alkalmazható.

7.1.4 Szolgáltatási szektorban foglalkoztatottak arányának növekedése

Az elmúlt évtizedekben a fejlett országok gazdaságstruktúrája a szolgáltatások felé tolódott el. A szolgáltatási szektor gyorsan növekszik, mert önmaga is újabb és újabb szolgáltatásokat generál, és így egyre több ember számára biztosít munkahelyet. A szolgáltatások folyamatosan növekvő hányada végezhető számítógép segítségével.

7.1.5 Számítógéppel végezhető munkák arányának növekedése

Mivel napjainkban mind több tevékenység számítógépes alapokra helyeződik át, azaz a munka részben vagy egészben computeren végezhető, eredménye digitalizálható, így elektronikus úton továbbítható, ezért a potenciális távmunkában végezhető foglalkozások száma egyre bővül, és a szellemi foglalkozások, valamint a hagyományos irodában, számítógépen végezhető adminisztratív és kreatív munkák zömét felöleli.

7.1.6 *Atipikus munkaformák elterjedése*

A 20. század második felében Európa-szerte elterjedtek az ún. atipikus munkaformák. Ez a fogalom felöleli a foglalkoztatásnak mindazon formáit, amelyek különböznek a hagyományosnak tekintett foglalkoztatottsági módoktól (pl. részmunkaidős foglalkoztatás, alkalmi vagy szezonális foglalkoztatás, önfoglalkoztatás, otthon végzett munka, munkakörmegosztás). Ezek a munkaszervezési módszerek gyorsan népszerűvé váltak, elsősorban azért, mert alkalmazásuk kedvezőnek bizonyult a tőke számára, s munkalehetőséghez jutott számos munkavállaló is, aki egészségi vagy más ok miatt másként nem tudott volna keresethez jutni.

7.1.7 *Jobb életminőség iránti igény*

A távmunka elterjedését ösztönzik olyan párhuzamosan ható trendek, mint az egészséges életmód, az emberközpontú munkahelyek, család és környezetvédelem felértékelődése.” (Paál [2003] 26-28.o.)

7.2 **A távmunka terjedésének ösztönző tényezői**

A távmunka elterjedését adott országban, térségben a következő tényezők befolyásolják közvetlenül vagy közvetett módon:

- „Az ország gazdaságának fejlettsége (GDP)
- Az ország információs társadalomra való felkészültségének szintje
- Az IT fejlettsége, az információtechnológiai eszközök használata a gazdaságban
- Távközlési infrastruktúra kiépítettsége, sávszélessége, színvonala és tarifái
- Korszerű személyi számítógéppel felszerelt háztartások aránya
- 100 lakosra jutó internet hozzáférés
- A kormány támogatása, a távmunka állami ösztönzése, promóciója
- A távmunka szervezése (nemzeti szövetség, távmunka szakszervezet, partnerközvetítő hálózat, teleházak, teleirodák stb.)
- Adó- és munkaügyi szabályozás, vonatkozó törvények, rendeletek (társadalombiztosítási szabályok, költség-elszámolás, juttatások stb.)
- A szolgáltatásszektorban dolgozók aránya
- Munkaerőpiac szervezettsége
- Munkanélküliség mértéke

- A vállalatvezetők szemlélete, rugalmasság, új munkamódszerek iránti fogékonyság
- Szakirodalom, szakértelem, kutatási eredmények, távmunka projektek megvalósítására szakosodott tanácsadó cégek felkészültsége (tudásalap)
- Elektronikus levelezés, online szolgáltatások használatának elterjedtsége, hálózati kultúra
- Weboldallal, belső hálózattal, intranet hálózattal rendelkező vállalatok, szervezetek aránya
- Magasan képzett szakemberek aránya
- Oktatás színvonala (informatikai oktatás, távoktatás, felnőttoktatás, át- és továbbképzések, tanfolyamok, ECDL)
- Az ország földrajzi helyzete, úthálózat, közlekedés nehézségei (gyakori torlódások, magas benzinárak)
- A lakosság vállalkozó kedve
- Lakóterek átlagos mérete, alkalmassága az otthoni munkavégzésre” (Paál [2003] 28.o.)

7.3 A távmunka legfőbb elterjedési akadályainak tartott problémák

7.3.1 *A munkaadók oldaláról*

- **A vezetők ragaszkodnak a hagyományos főnök-beosztott viszonyhoz (A menedzsment negatív hozzáállása)**

A munkáltatókban túl nagy a bizalmatlanság a távmunkával és általában az új és ismeretlen munkaszervezési formákkal szemben, és sok esetben a változás iránti motiváltság hiányával találkozhatunk. (Forgács [2009])

- **A munkaadók (üzletileg) nem érdekeltek a távmunka bevezetésében**

Komoly visszatartó erőt jelent, hogy a cégek egyáltalán nem biztosak abban, hogy a távmunka-végzés a hagyományos, benti munkavégzési formákhoz képest hatékonyabb munkát, magasabb teljesítési színvonalat eredményez-e. Úgy tűnik, ahhoz, hogy ezek a vélt vagy valós félelmek oldódjanak, sokkal erőteljesebben kell a távmunka és a hatékony munkavégzés összekapcsolódását megjeleníteni.

- **A felettesek nincsenek felkészülve a távmunkaadásra, hiányosak az ilyen irányú ismereteik (A távmunkáról szóló általános ismeretek hiánya)**

A távmunkával kapcsolatban az emberek döntő többségének ismerethiánya van. A munkaadók nem kellően ismerik a távmunka szervezésével kapcsolatos feladatokat, sok esetben nem képesek felmérni az ezzel járó logisztikai problémákat sem, a távmunkások képzése és továbbképzése a kezdeteknél jár, ugyanakkor a távmunkavégzéshez szükséges képességek és ismeretek fejlesztése nélkülözhetetlen.

- **Konzervatív munkakultúra, menedzserek újtól való félelme**

A vállalatvezetők java része képtelen elsajátítani a távolról való menedzselés képességét, az eredmény mérésen alapuló ellenőrzést, ami a távmunka alapja. Egy konzervatív munkaszervezésre épülő egyesületben a szemléletváltás nem valósítható meg, ahol az értékelés a dolgozók jelenléte, és nem a munkájuk végeredménye alapján zajlik.

- **A téma összetettsége**

A távmunka kérdésének összetettségét mutatja, hogy a távmunkára nyitottabb cégek akár több tényezőt is meg tudnak említeni, amelyek egyszerre akadályozó tényezőként jelentkeznek, s külön ki is emelik – hátráltató tényezőként – a távmunka témakör komplexitását. (Forgács [2007])

- **Az állam/kormányzat nem támogatja eléggé a távmunka-lehetőségeket**

A magyarországi távmunka elterjedését nehezíti az, hogy az állam nem találta meg a helyét a távmunka támogatásában, illetve a távmunka-foglalkoztatás ösztönzésében. Néhány távmunkát ösztönző pályázat hosszú távon is sikeresnek bizonyult, a többség azonban kudarccal végződött.

A gazdaságilag nem aktív munkavállalói korúak között számos olyan csoport található, akik közül többen is szívesen dolgoznának távmunka keretében. Épp ezért az államnak továbbra is népszerűsítene kell ezen újfajta foglalkoztatási formát, s bizonyos potenciális munkavállalói csoportok esetében ennek közvetlen támogatásokban is meg kell jelennie. Olyan rendszert kellene kialakítani, mely ösztönzi a fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek, gyerekeiket otthon nevelő szülők, illetve hátrányos kistérségekben élők távmunkában történő

foglalkoztatásának támogatását. Még ennél is többet jelentene, ha az állam a közigazgatás átszervezése részeként példát mutatna és olyan munkahelyeket is kialakítana, melyek a távmunkában valamely hátrányos társadalmi csoport részére nyújtanak esélyt egy „jobb életre”.

- **A szakmai szervezetek, szakszervezetek ellenzik a távmunka bevezetését**

Bankó [2003] tanulmányából megtudható, hogy a szakszervezetek szemszögéből nézve is érthető a félelem a távmunkával kapcsolatosan, hiszen nyilvánvaló, hogy a decentralizált, egymással kapcsolatban nem álló munkaerő szervezése nagyobb nehézségekbe ütközhet.

- **A távmunka veszélyezteti az adatok biztonságát**

A távmunka legerősebb diszpreferálása az alkalmazással együtt járó adatvédelmi nehézségek. Mivel az elektronikus adatvédelem nem mindig megfelelő, a titkos, bizalmas információk könnyebben kijuthatnak. Biztonsági kockázatot jelenthet távmunkások alkalmazása, mivel a vállalat/intézmény adatbázisához való távoli hozzáférés lehetősége már önmagában is hordozza a feltörés veszélyét.

- **A vállalati IT-rendszer hiányossága**

Az infokommunikációs eszközök alkalmazása terén hazánk az újonnan csatlakozott országok között is a sor végén található. Ugyan lehetőségeink már meglennének az eszközök kiépítésére és rendszeres alkalmazására, mégsem használjuk ki ezeket a lehetőségeket, illetve csak szerény mértékben élünk vele. Ennek ellenére – mivel az ICT ellátottság alapvető tényezője a távmunka terjedésének és a versenyképesség növelésének, de már önmagában nem kielégítő feltétele – az ösztönzésnek nem az eszközberuházás az előfeltétele és fejlesztési iránya.

- **Csapatmunka összeomlása**

A távmunkában dolgozót sokkal nehezebb teamben, csoportban foglalkoztatni, mivel a kevés személyes kommunikáció okán nem alakulhat ki közte és a team/csoport többi tagja között valós összetartás.

- **Megfelelő kiadható munkakörök aránya.**

A távmunkától elzárkózó cégeknél a kiadható munkakörök hiányát említik meg, tehát azt, hogy nincs olyan munkakör, ami távmunka formában gyakorolható volna náluk.

- **A rendszeres kapcsolattartás távmunka esetében nehezen megoldható**

Hazánkban a munkáltatók részben azért idegenkednek a távmunkától, mert a dolgozók így kikerülnek közvetlen ellenőrzésük alól, tehát a távmunkások irányítása és a velük való kommunikáció megszervezése nehézkes. Az ellenőrzést ilyen esetekben számítógépes alkalmazások segítségével lehet elvégezni. (Finna [2008])

- **Nehézkesebb munkaszervezés, többlet adminisztráció terhe**

A feladat megváltozása esetén a személyes eligazításnál körülményesebb a kapcsolattartás, a feladat-meghatározás. A rendkívüli és a sürgős munkákra, a többféle feladatot magukban foglaló munkakörök betöltésére a távmunkások kevésbé alkalmasak, mivel ilyen esetekben a feladatok kiadása közvetlen ('face to face') kommunikációban a leghatékonyabb.

- **Az otthoni munkahelyek kialakítása túl drága**

A telefon és az Internet használatának igen magas költségei is akadályt jelentenek. Az Internet Európában nálunk az egyik legdrágább, ezért elengedhetetlen a munkavégzéshez kapcsolódó telekommunikációs díjak jelentős mérséklése. A távmunkást foglalkoztató cégek ellenérdekeltségét a távmunkást terhelő költségek átvállalásában meg kell szüntetni. A feltárt problémák megoldására szükséges kidolgozni azt a gazdasági szabályozói, támogatói, szolgáltatói, tanácsadói rendszert, amely alapján a munkaadók megfelelően ösztönözhetők a távmunka kiterjesztésére. A vállalatok ma még jelentősen költségesnek tartják a távmunkahelyek létesítését.

7.3.2 A munkavállalók oldaláról

- **Munkaadók alacsony bért fizetnek**

Tömegesen, általában az alacsonyabb felkészültséget igénylő munkákat és a jól standardizálható feladatokat helyezik ki a cégek, amiért igen szerény bért fizetnek. A feladatokat úgy állapítják meg, hogy azok elvégzéséhez a munkaidő csaknem minden

percét fel kell használnia. Tapasztalatok szerint például, amíg a központi munkahelyen dolgozók munkaidejük alig több mint felét töltik tényleges munkával (a többi kapcsolattartásra, szünetekre és munkahelyen belüli helyváltogatásra megy el), a távmunkások munkaidejük 89%-át tényleges munkával töltötték. Így valójában nem a szabadon eltölthető idejük a több, hanem a nem közvetlen munkára fordított idejük helyének a megválasztása szabadabb.

- **A biztosítási, egészségbiztosítási, munkajogi kérdések megoldatlanok**

A jogszabályi feltételek hiánya és a szabályozásban meglévő akadályok elhárítása alapozhatja meg a távmunka elterjesztését.

A távmunkás – mint munkavállaló – munkajogi helyzete nem kellően szabályozott. Részben hiányzik a munkaidő és teljesítmény elszámolás, valamint a többletmunka kérdéseinek munkaügyi szabályozása. Azon munkavállalók esetében, akik saját eszközeikkel dolgoznak, a munkabalesetek és ezzel összefüggő biztosítási kérdések szabályozása sem megoldott.

A távmunka elterjedését jelentősen gátolják a jelenlegi adózási jogszabályok, amelyek kifejezetten diszpreferálják a távmunka végzését. Az otthon végzett munka költségeinek számbavétele a hagyományos számviteli keretek között nem kezelhető. Az anyagköltségek, az eszközök beszerzési költségei, amortizációja, a javítás, karbantartás, szervizköltségek is jelentősek. A külpiaci munkakereslet kielégítését nehezíti, hogy az exportált szellemi termékek áfája nem igényelhető vissza. A távmunka végzését eddig a személyi jövedelemadó törvény nem tudta kezelni. A személyi jövedelemadó 2003. évi módosítása ugyan már tartalmazza a munkáltató által a munkavállalók számára biztosított számítógép és internethasználat adókedvezményét. Továbbra is problematikus azonban, hogy a munkáltató által a munkavállalónak nyújtott eszközöket és szolgáltatásokat terhelő áfa nem igényelhető vissza. (Bankó [2008])

- **Nincs előrejutási perspektíva**

Még a váltott távmunkát – pár napot otthon, pár napot az irodában – végzők esetén is hátrányok jelentkezhetnek a karrierperspektívában.

- **Munkavállalók motivációja csökken**

A motivációjukat veszített távmunkások hamarabb és könnyebben elveszíthetik lojalitásukat vezetőjük vagy cégük iránt, ami munkakultúrájuk megváltozásához vezethet. Ez a folyamat ugyanakkor az irodában dolgozók lojalítását és munkakultúráját is negatívan befolyásolhatja. (Szalai [2009])

- **Otthon végzett munka esetén csökken annak mennyisége vagy romlik minősége**

A dolgozó nem kap rendszeres közvetlen visszajelzést a munkája ellátásának minőségéről, bár ez a megfelelő vállalati modell és vállalatirányítás segítségével orvosolható. Ehhez kapcsolódik, hogy a most létező ipari és szolgáltató szervezetek felépítése és működése kevésbé alkalmasak egy ilyen típusú munkaforma munkavállalók és munkáltatók számára egyaránt előnyös integrálására.

- **A munka jellege**

A távmunkás munkáját izoláltan, a hagyományos munkahely mindennapos emberi kapcsolataitól elszakítva végzi. A munka magányos jellegét súlyosbíthatja annak standardizált jellege. Ehhez kapcsolódik, hogy a távmunkát otthon végző munkavállalóval egy háztartásban élők életminősége romlik.

- **Objektív tényezők (lakóterek átlagos mérete, makrogazdasági tényezők)**

Magyarországon ma minden harmadik munkavállaló számítógéppel dolgozik. Figyelemre méltó adat, mivel a távmunkás fő munkaeszköze a számítógép, ami biztonságos összeköttetésben áll a vállalati irodával, onnan távolra kihelyezhető.

A távmunka terjedéséhez a munkaadók gondolkodásmódjának megváltoztatására lenne szükség, a problémákat ugyanis az alábbiak jelentik:

- „A távmunkásokra nem ugyanolyan rangú munkavállalóként, nem saját dolgozóként tekintenek.
- Nem tartják szükségesnek az anyagi és erkölcsi motivációt, nem figyelnek a távmunkások elégedettségére.
- Az infokommunikációs költségeket áthárítják a munkavállalókra, vagy ha azok otthonában adottak voltak az eszközök, úgy ezek terheit nem vállalják át.
- A távmunkásokat szükséges kisegítő személyzetnek tekintik, akik minimális költség mellett nem kvalifikált feladatokat látnak el.
- Nem veszik figyelembe az ugyan távol élő, de képességeik és tudásuk alapján a feladatokat ellátni képes munkavállalókat.” (Finna [2008] 135.o.)

A távmunka bevezetésekor jelentkező idegenkedést a vállalatok képviselői a következőkben foglalták össze:

- „A távmunkára alkalmas tevékenységek, munkakörök, személyek kiválasztásának, tapasztalatának gyakorlati hiányossága.
- A feladat kiosztás hatékonysága a távmunkások részére problémaként jelentkezett.
- A távmunkások személyes ellenőrzése – a személyiségi jogok betartásával történhet meg – kizárólag előzetes egyeztetés alapján, időpontban és csak a munkavégzésre kijelölt helyen.
- Az új vezetési kultúra megvalósítását, a teljesítményorientációra történő gyors átállást a tapasztalatok hiánya, a szabályozási problémák lassították.
- A költségek felhasználásának megtérülését egyes cégeknél kétségbe vonták.
- A modern kommunikációs kultúra fejlesztése, oktatása a cégeknél nem távmunka-specifikusan történt.
- Hibaelhárítások kiemelt kezelésének biztosításánál problémák léptek fel.
- Az új munkavégzési forma bevezetése megköveteli, hogy az ellenőrzés, a munkaértékelés, a teljesítmény- és a hatékonyságmérés új mérési rendszerek alapján történjen, ezek a mérési módszerek nincsenek még kialakítva.
- A munkavállalók a távmunkát a létszámleépítés bújtatott formájának tekintették.” (Déri [2002] 9-10-o.)

8 ÖTLETEK, JAVASLATOK A TÁVMUNKA HAZAI ELTERJESZTÉSÉRE

A nemzetközi tapasztalatok szerint munkajogi, gazdasági és szociális ösztönzők, szabályozók kialakításával biztosítható a munkaadók megnyerése. A távmunka magyarországi elterjesztésének egyik kiemelt feladata azt feltárni, hogy mely munkafeladatok végezhetőek el távmunkában. Különösen nagy lehetőségeket hordoz az osztott vagy alternatív távmunka, amelyben a munkavállaló megosztja munkaidejét otthona és a munkaadó telephelye között, illetve a mobiltávmunka, amely során a munkavállaló folyamatosan úton van az ügyfelek, munkahelye és otthona között.

Az információs társadalomra történő felkészülésben stratégiai feladatot jelent az információs infrastruktúra és kultúra fejlesztése. Ezen a területen az állami források hatékony felhasználása érdekében kiemelten kell kezelni a közösségi számítógépes és internetes szolgáltatások fejlesztését. Szorgalmazni kell az informatikai ismeretek, készségek szélesebb körű elterjesztését. A távmunka elmélete, módszertana épüljön be a szakképzésbe, a felnőttképzésbe és a felsőoktatásba.

Biztosítani kell, hogy a távmunkában elvégzett munka, amely valamilyen elektronikus formában kerül rögzítésre és továbbításra, biztonságosan legyen végezhető az adatok sértetlenségének, bizalmasságának és hitelességének biztosításával.

A munkaadókat preferáló támogatási és pályázati rendszereket kell kialakítani, de ezzel együtt az egyes hátrányban lévő célcsoportok számára speciális mintaprojekteket kell biztosítani.

A távmunka elterjesztése érdekében fokozottan támaszkodni lehet a szociális partnerek, a civil és szakmai szervezetek kezdeményezéseire is. A társadalmi kommunikáció erősítésére, a távmunka népszerűsítésére rendszeresen szakmai fórumokat, konferenciákat kell szervezni, ki kell használni a korszerű tájékoztató és infokommunikációs eszközök lehetőségeit is. Ezen kívül távmunka tanácsadó hálózatot kialakítására is van lehetőség.

8.1 Távmunka-házak

A foglalkoztatáspolitikai és területfejlesztési jelenleg használt eszköztárán végigtekintve kevés az olyan megoldás, amely biztosítaná a foglalkoztatás területi eloszlásának esélyegyenlőségét. Szükségessé vált tehát olyan innovatív foglalkoztatáspolitikai eszközök feltárása és alkalmazása, amelyek a terciér szektor foglalkoztatási jellemzőire épülve képesek a területi foglalkoztatás esélyegyenlőségét és egyensúlyát elősegíteni. Ezen eszközök legfontosabb jellemzői, hogy természetes módon épüljenek rá a gazdasági folyamatokra, előnyös és racionális működési környezetet teremtsenek a vállalatok számára a fejlesztendő térségekben, és lehetővé tegyék a szolgáltató vállalatok egyes munkafolyamatainak és belső funkcióinak területileg elkülönült helyen történő ellátását. Ha a munkavégzés nem helyhez kötött, akkor az egyik lehetséges megoldást a vidéki foglalkoztatottság fellendülésében a távmunka és a távmunka-ház jelentheti.

Fogalma

A távmunka-ház elnevezés egy olyan, a nyilvánosság elől elzárt infrastruktúrát jelöl, amely független a munkaadó vállalat földrajzi helyétől és szervezeti felépítésétől, és ahol a munkavállalók informatikai vagy kommunikációs eszközön keresztül tartják a kapcsolatot munkáltatójukkal.

Mit jelentenek a távmunka-házak:

Munkavállalói oldalról:

- ◆ Időnyereség (a napi közlekedés drasztikusan lerövidül)
- ◆ Csökken az utazásra szánt kiadás (nem kell bérlet, üzemanyag)
- ◆ Munka-mobilitás (a munkavállaló függetlenné válik munkaadójának székhelyétől)
- ◆ Hatékonyabb munkavégzés (felmérések igazolták, hogy a távmunkában dolgozók hatékonysága meghaladja a hagyományos, munkahelyükre bejáró dolgozók hatékonyságát)

Munkáltatói oldalról:

- ◆ Csökkennek az állandó költségek (akár 30%-os költségmegtakarítás is elérhető)
- ◆ Növekszik a humán erőforrás színvonala és elkötelezettsége (növekvő munkavállalói lojalitás)
- ◆ Csökken a hiányzás és a fluktuáció

Társadalmi szempontból:

- ◆ Megteremti a vidéki foglalkoztatás egyensúlyának lehetőségét
- ◆ Megteremti a foglalkoztatás esélyegyenlőségét (fogyatékos személyek, kismamák foglalkoztatása)
- ◆ Elősegítheti a vidéki gazdaság fellendülését
- ◆ Csökken a közúti forgalom (ezzel együtt csökkenhet a közúti balesetek száma és a légszennyezettség is)

8.1.1 A távmunka-házak története**Távmunka-házak a világban**

Távmunka-házak szerte a világban működnek, főleg olyan helyeken, amelyek szélsőséges időjárási viszonyok miatt nehezen járhatók vagy nagy távolságok jellemzik.

Spanyolországban közel 30 távmunka-ház működik, illetve a skandináv államokra jellemző még ez a fajta foglalkoztatási forma.

Észtországban mindössze 1,3 millió lakosra 10-12 távmunka-ház jut, közel 100 ember dolgozik ilyen formában.

Távmunka-házak Magyarországon

Közép-Európában eddig három távmunka-ház létesült, ebből kettő Magyarországon, egy Szlovákiában. Ebben a térségben vidéken jellemző tömeges munkanélküliség indokolja a távmunka-szervezést, itt a nagyvárosoknál jóval olcsóbban rendelkezésre áll képzett munkaerő. A tapasztalatok azt mutatják, hogy ennek az intézménynek van helye a térségben. A határ menti távmunkások nagy előnye a kétnyelvűség, amit a térségbeli cégek akár call centerük kihelyezésével is ki tudnak használni.

Örkényi távmunka-ház

Az első franciaországi távmunka-ház 1981-es megnyitása után 26 évvel, 2007. október 25-én Örkényben megnyílt Magyarország első távmunka-háza. A projekt keretében kialakított örkényi távmunka-házban 22 darab számítógépes munkaállomást helyeztek el. Az önkormányzat a 22 millió forintos épülettel járult hozzá a programhoz, a Magyar Távmunka Szövetség pedig a távmunkavégzésre alkalmasnak talált helyi és környékbeli munkavállalók képzésében, illetve a munkáltatók odavonzásában segített. A távmunka-ház létrehozásával egyidejűleg a városból és a környékbeli településekről több mint

hatvanan vettek részt számítógép-kezelői tanfolyamon, illetve többen a távmunkavégzés feladataira is felkészültek. (www.huro-cbc.eu)

Országos Távmunka-ház Program

Az örkényi mintaprojekt 2007-2008-as sikere után a Magyar Távmunka Szövetség 2009-ben elindította az Országos Távmunka-ház Programot. A program célja, hogy régióként 3-4 távmunka-ház létesüljön. Ehhez a magyarországi távmunka gyakorlatának meghonosítására és az ehhez szükséges infrastruktúra kiépítésére van szükség. A következő két távmunka-házat 2011-ben adták át Nagykőrösön és Szőgyénben, negyedik távmunka-házuk megnyitását Nyírvasváriban tervezik.

A projekt során két helyszínen, a magyarországi Nagykőrösön és a szlovákiai Szőgyénben létrejövő távmunka-házakban összesen 45 távmunkahelyet alakítottak ki. Így - az örkényi kapacitással együtt - alig 200 km-es távolságon belül már három, teljes körűen felszerelt távmunka-ház és közel hetven távmunkahely (Örkény - 22, Nagykőrös - 18, Szőgyén - 30) szolgálhatja a munkaadói igényeket.

A távmunka-házak finanszírozása

Persze hiába vannak jó helyszínek és lelkes üzemeltetők, sok esetben költői kérdés marad, hogy honnan lesz forrás a távmunka-ház megvalósítására. A legutóbbi két ház megvalósulását a Magyarország-Szlovákia Határon Átnyúló Együttműködési Program tette lehetővé, amely a teljes költségvetés több mint 90 százalékát finanszírozta. Örkény város 20 millió forint értékű ingatlannal, több millió forintos saját erővel járult hozzá a távmunka-házhoz, a felújításhoz, a berendezéshez. Ezen kívül az Európai Uniótól 32 millió forintos, a magyar kormánytól pedig 8,5 millió forintos támogatást nyertek el.

Nem véletlen, hogy az utóbbi projektben határ menti pályázati forrásokhoz tudtak nyúlni, mert a kifejezetten magyarországi pályázatok a távmunkát csak marginálisan érintik. Hozzá kell tenni, hogy ezek többnyire nem nagy profittal kecsegtető beruházások, hanem azt a célt szolgálják, hogy munkahelyeket teremtsenek a vidéki térségben. A távmunka-házak a fenntartók szempontjából körülbelül nullszaldós működést produkálnak, tehát nehéz arról beszélni, hogy majd 3-5 év alatt megtérül ez a beruházás. A távmunka-házat a munkaadók finanszírozzák, a ház abból a bérleti díjból él, amit a munkaadók kifizetnek. (Forgács [2006])

A távmunka-házakban végezhető munkaköröket, munkafeladatokat az alábbi táblázat összegzi.

4. Táblázat: A távmunka-házakban végezhető munkakörök és munkafeladatok

Munkakör	Munkafeladatok	Munkáltatói csoport
Adatrögzítés, adatfeldolgozás	Nyomtatványok rögzítése; adatok módosítása; rendelések rögzítése; dokumentálási feladatok	Biztosító társaságok; kereskedelmi egységek; pénzügyintézetek; közszolgáltatók
Telefonos értékesítés és adatfelvétel	Ügyfelek megkeresése, tájékoztatása; értékesítési információk szolgáltatása; információs szolgáltatás; piackutatás	Pénzügyintézetek; kereskedelmi hálózatok; piackutatók; telemarketing és telesales cégek; távközlési szolgáltatók
Telefonos ügyfélszolgálat	Információs szolgáltatás; értékesítési információk szolgáltatása; termékvonall	Pénzügyintézetek; kereskedelmi hálózatok; call centerek, kihelyezett ügyfélszolgálatok; távközlési szolgáltatók; közszolgáltatók; média vállalkozások
Rendszerfelügyelet	Rendszerek felügyelete; programtesztelési feladatok; rendszerek dokumentálása	Informatikai vállalatok; távközlési szolgáltatók; közszolgáltatók
Szoftverfejlesztés	Programozás; programtesztelési feladatok; szoftverek dokumentálása	Informatikai vállalatok; pénzügyintézetek
Pénzügy, számvitel	Könyvelés; adóbevallások készítése; számlaforgalom és pénzügyi tranzakciók lebonyolítása; jelentéskészítés	Bármely vállalat
Humán ügyvitel	Munkaügyi adminisztráció; munkaidőadat-feldolgozás; bérszámfejtés; TB ügyvitel és számfejtés; hatósági adatszolgáltatások; munkáltatói juttatások kezelése	Bármely vállalat

Forrás: Forgács [2009] 37.o. alapján saját szerkesztés

A nagyvárosoktól való távolság jelentősen alacsonyabb működési költségeken teszi lehetővé egyes munkafeladatok távmunka-házból történő ellátását, amely jelentős motivációt jelent a vállalatok számára (pl. a bérköltségek 30%-kal, az ingatlanköltségek mintegy 50%-kal is alacsonyabbak vidéken, mint egy nagyvárosban). Mivel a szellemi tevékenységek költsége elsősorban a bérből, ingatlanból és kommunikációs költségekből tevődik össze, a távmunka révén tehát a vállalatok azonnali 20-40%-os költségcsökkenést realizálhatnak.

A távmunka gazdasági előnyt jelenthet egy település számára is. A távmunkás foglalkoztatás során a béreken keresztül tőke és tudás áramolhat a régióba. A tőke a helyi vállalkozások bevételeit növelheti, a tudás pedig javíthatja a helyben lakók elhelyezkedési és vállalkozási esélyeit. A térség így a közlekedés jelentős fejlesztése és ipari központ telepítése nélkül is jelentősen képes javítani gazdasági helyzetét. A távmunka által tehát az egész térség gazdasági és foglalkoztatási versenyképessége javulhat.

Az örkényi távmunka-ház megvalósítása során elkészült elemzések vállalati szempontból is vizsgálták a távmunka-házból történő foglalkoztatás megtakarítási lehetőségeit. Eszerint a távmunka-házban való foglalkoztatás során távmunkásonként évente kb. 1 millió forint költségcsökkentés realizálható. Ez mintegy 31%-os költségcsökkenést jelent a hagyományos irodai foglalkoztatáshoz képest.

A legnagyobb nyereség a vállalatok számára természetesen akkor realizálható, ha minél több fő kerül távmunka-házban való foglalkoztatásra, és az átalakítást minél kisebb költségvetésből tudja a munkáltató elvégezni. A vizsgálat alapján 50 fő távmunkás esetén 2 év után már minden esetben mintegy 80-90 millió forintos nyereséget számolhat el a munkáltató. Mint látható, a távmunka-házban való foglalkoztatás reális gazdasági előnyt jelenthet a vállalatok számára.

A vállalatok számára kedvező környezet a távmunka-házat fenntartó térség számára is előnyös. Az örkényi távmunka-ház adatai alapján alkotott modell alapján, a munkabéren és ingatlanbérleti költségeken keresztül a térségbe beáramló tőke összegének mértéke 50 fő után évente 110 millió forint, így 5 év után már 550 millió forint. (Forgács [2011] 120.o.)

Bagley 10 alapelvet fektet le a sikeres távmunka-házak megvalósításához és fenntartásához:

1. „Világos, reális és konzisztens célok megfogalmazása, amelyek a projekt megvalósítása során iránymutatást adhatnak.
2. Mélységi helyzetelemzés és agresszív marketingakció már a megvalósítási fázis elején.
3. A tervezésre és a megvalósításra szánjunk 12-18 hónapot.
4. A tervezésnél célszerű hosszú távú pénzügyi terveket készíteni. Javasolt 5-7 éves periódusban gondolkodni a pénzügyi tervezésnél.
5. Szánjunk időt a helyszín kiválasztására. A helyszínnek összhangban kell lennie a megfogalmazott célokkal és a pénzügyi lehetőségekkel.
6. Tervezzünk zárt helyeket állandó munkáltatók számára.
7. Főállású hely-menedzser álljon rendelkezésre az adminisztrációs, technikai feladatok kezelésére.
8. Próbáljunk több funkciót is tervezni az objektumba a gazdasági fenntarthatóság céljából (például munkavégzés, oktatás).
9. Készítsünk információs és tréning anyagokat a távmunka-végzésről, hogy ezzel segítsük mind a munkavállalókat, mind a munkáltatókat a távmunka-végzésben.
10. Dokumentáljuk minden elemét a távmunka-háznak, hogy összehasonlítható legyen más távmunka-központokkal.” (Bagley [1994] 45.o.)

8.2 Teleházak

8.2.1 A teleház története

A teleházak története Svédországban kezdődött 1985-ben. A hátrányos helyzetű vidékek népességmegtartó ereje jelentősen csökkent, amiben nagy szerepe volt az elszigeteltségnek – a nem megfelelő infrastruktúra és ezáltal az információáramlás hiánya miatt ezen a vidéken a gazdasági élet stagnált, illetve visszaesést mutatott, a fiatalok elköltöztek, a vidék elöregedett. Ezen folyamat megakadályozására, a térség gazdasági vérkeringésbe való visszakapcsolására szükség volt egy olyan intézményrendszerre, ami képes a már meglévő és leendő vállalkozások, üzletek kommunikációs igényeinek kielégítésére, valamint segítséget nyújt mindennapos ügyes-bajos dolgaik elintézésében.

8.2.2 Magyarország teleház története

A magyar közösségi teleszolgáltatási központok, azaz teleházak története 1992-ben kezdődött, amikor megjelent Kovács Emőke szerkesztésében a *„Telekunyhók” a vidék fejlesztéséért. Hogyan építsünk tájékoztató állomást?* című könyv. Ténylegesen 1994-ben Nagymágocson, egy könyvtárban nyitott ki az első teleház, ami a társadalmi beágyazottság hiánya miatt néhány hónap után be is zárt. Ugyanebben az évben nyílt meg Csákberényben az első közösségi teleház – amely azóta is működik - az akkori Népjóléti Minisztérium segítségével.

1995 januárjában jegyezte be a bíróság a Magyar Teleház Szövetséget, egy évvel később pedig megszületett az első országos program, ezt követően pedig 1997-1998-ban részben a kormányzatok ráébredésének eredményeként sikerült elérni a 100 teleház számot. Ekkor nyíltak az első posta teleházak. 1998-ban létrejött a Teleház Kht. Egy évvel később a Földművelésügyi és Vidékfejlesztési Minisztérium támogatta a teleház hálózat bővítését, a Szociális és Családügyi Minisztérium elkészítette az ágazat teleház stratégiát, elindult az intézményesedés folyamata. 2000-ben megkezdte működését a Teleház Partnerszolgálat, létrejöttek a régiók, elkészült a Nemzeti Teleház Stratégia.

A 2004-ben megszűnt Informatikai és Hírközlési Minisztérium (IHM) megkezdte az eMagyarország-pontok kiépítését, melyek száma 2005 végére elérte a 3200-at, 2006 végére a négyezret. (Hohl [2010])

A teleházak száma Magyarországon folyamatosan nő, míg 1994-ben 2 teleház volt, addig 2002. évben már elérte az 500-at és ez évről-évre nő. A Magyar Teleház Szövetség 2006. évben 447 tagot számlált, 277 teleház emelt szintű szolgáltatásokkal, 170 teleház pedig alapszintű szolgáltatásokkal.

8.2.3 *A magyar teleházak jelene*

Napjainkra a teleházak több mint hatvanféle szolgáltatást nyújtanak, például civil szervezetek kiszolgálása, ügyintézési segítségnyújtás, közhasznú tájékoztatás, irodai szolgáltatások, helyi média szerkesztése.

A teleházak kialakulásához szükség volt – és van – bizonyos feltételek teljesüléséhez, amelyek közül a legfontosabbak mindenképpen a társadalmi, gazdasági és közigazgatási átrendeződések.

Folyamatosan alakulnak kistérségi területfejlesztési és egyéb társulások, amelyek számára szükséges valamiféle intelligens infrastruktúra. Racionalizálódik a közigazgatás, ezzel együtt nő az igény a távügyintézés, azaz – természetesen csak amely esetben megengedhető – a személyes jelenlét nélküli ügyintézés iránt.

Beindult az intelligens településfejlesztési program, kialakult a nemzeti informatikai stratégia, elkezdődött a Nemzeti Információs Infrastruktúra Fejlesztési (NIIF) Program, amik mind az informatikai társadalom felé való elmozdulás sarokpontjai. A SuliNet program keretében az általános- és középiskolákba bevezetésre került az Internet, számítógépeket és az informatikai képzéshez szükséges alapvető eszközöket kaptak az iskolák. Megjelenik a távmunka mint lehetséges foglalkoztatási alternatíva, megalakul a Távmunka Közhasznú Társaság, pályázatok jelennek meg első körben a kismamák és a csökkent munkaképességűek otthoni foglalkoztatásának biztosítására. A vidék mint piac felértékelődik, létfontosságú lesz a gyors elérhetőség az idegenforgalom, távkereskedelem, távbank, távoktatás miatt. Csökken az urbanizáció, a város értelmisége falura költözik, viszont munkája folytatásához szüksége van a modern kommunikációs eszközökre. (Bozóki [2007])

Az Internet terjedésével növekszik az internetes adatbázisok (áruházak, munkaközvetítők, munkavégzéshez szükséges információk, továbbképzés) szerepe, fejlődik a telefonhálózat, az Internetszolgáltatók lefedik az egész országot, áraik csökkennek, kínálatuk és szolgáltatásaik minősége javul.

A teleházak alkalmasak arra, hogy kiszolgálják a falvak és kisebb közösségek közösségi igényeit, mivel működési feltételeket, otthont, megfelelő eszközöket tudnak nyújtani számukra. Lehetnek eltérések a közösség igényei és a teleház effektív szolgáltatásai

között, de már maga a hely megfelelő kiindulópontot teremt a közösségek szerveződésére. Tipikus szolgáltatásaik, funkcióik lehetnek:

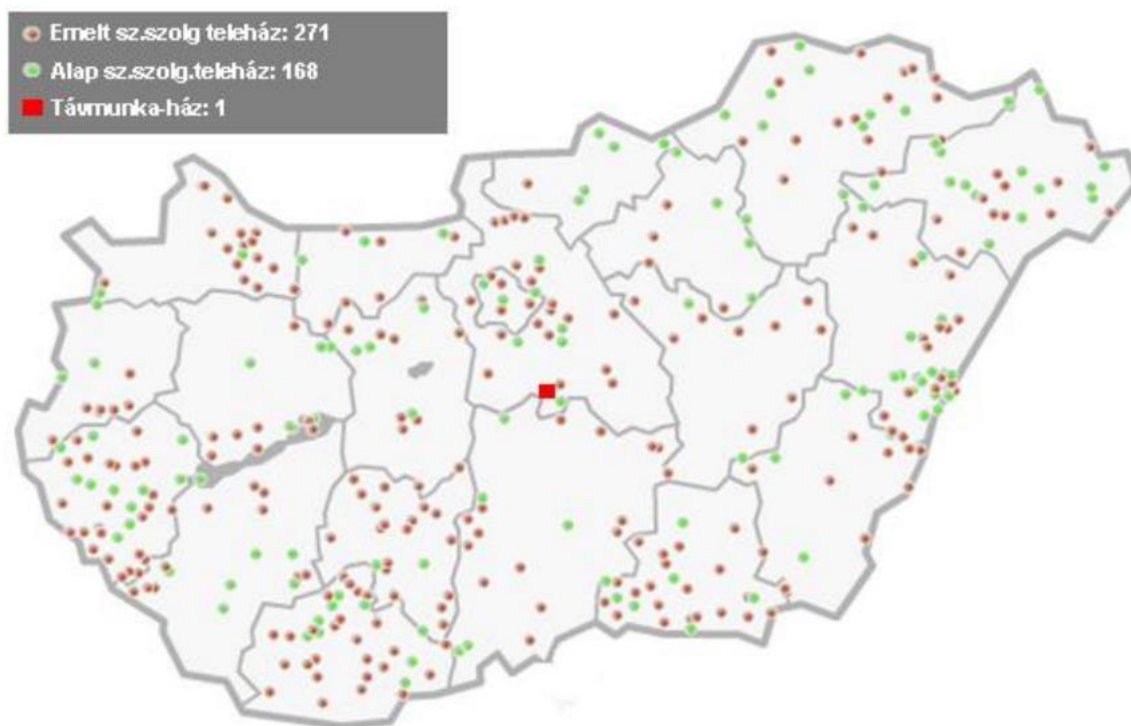
- Hírgyűjtő- és szétsugárzó szerep
- Helyi médiaközpont
- Helyi, közösségi memória
- Tanítás-tanulás
- Pályázatfigyelés, pályázatírás
- Programszervezés
- Játék, szórakozás
- Távkereskedelem, távbank
- Üzleti közvetítés

Kérdéses, hogy az egyéni hozzáférés terjedése hogyan befolyásolja a teleházak jövőjét. Fennmaradásuk mellett szólnak a hazai alacsony jövedelmi viszonyok, az informatikai kultúra lassú terjedése, a gyorsan megjelenő, drága technikai újdonságok, az e-gazdaság lassú fejlődése és a közösségi kontroll. (Bátfai [2002])

5. Táblázat: A különböző működési formák jellemzői

	Fenntartó a munkáltató	Elhelyezése kötött	Nyilvánosságtól elzárt	Szervezeti felépítéstől független
Távmunka-ház	nem	nem	igen	igen
Teleház	nem	nem	nem	igen
Telephely	igen	igen	igen	nem
Inkubátor ház	nem	részben	igen	nem
Ipari park	nem	igen	igen	nem

Forrás: Forgács [2009] alapján saját szerkesztés



7. ábra: Magyarországi teleházak és távmunka-házak

Forrás: A Magyar Teleház Szövetség weboldala alapján Forgács Tamás [2009] szerkesztése

8.3 A távmunka népszerűsítése

Társadalmi oldalról a munkavállalókban igen nagy az igény a rugalmas munkavégzés iránt, azonban sajnálatos módon elmondható az is, hogy sokan nincsenek tisztában a rugalmas munkavégzés feltételeivel, követelményeivel, jogszerű háttérével. Ez egyfelől gátja lehet az elterjedésnek – mert a félrevezető információk, negatív tapasztalatok károsan befolyásolják a munkavállalókat. Éppen ezért arra kell törekedni, hogy a rugalmas munkavégzés népszerűsítésénél felhívjuk a figyelmet a megfelelő munkaerő-toborzás és a HR-szerepére.

A rugalmas munkavégzés elterjesztésére, népszerűsítésére több oldalról indult kezdeményezés:

- állami oldalról (SZMM, Távmunka Tanács) távmunka-pályázatok kiírásával, új munkahelyeket létrehozó programok keretében, valamint
- a rugalmas munkavégzést bemutató Távmunka Tanulmánykötet elkészítésével.
- a Távmunka Ismeretanyagok c. e-learning tananyagfejlesztéssel
- a Távmunka Centrum létrehozásával és működtetésével
- Országos Távmunka Konferencia-sorozat megrendezésével, melynek célcsoportjai a hazai kis- és középvállalkozások, és multinacionális cégek.
- Nonprofit oldalról a Magyar Távmunka Szövetség kezdeményezésére a távmunka gyakorlati oldalát bemutató konferencia megszervezésével.

A rugalmas munkaszervezési módszer bemutatására és elterjesztésére a legmegfelelőbb stratégia lehet:

- a vállalkozások vezetőinek, pénzügyi vezetőinek és személyügyi kollégáinak elérése, meggyőzése és megnyerése a rugalmas munkavégzés bevezethetősége és alkalmazhatósága érdekében. Gazdasági, pénzügyi elemzéssel igazolni lehet, hogy a humanizált, jobb munkahelyi légkört teremtő rugalmas munkavégzés mérhető gazdasági hasznot eredményez.
- ingyenesen elérhető kiadványok vagy tájékoztató anyagok készítése
- rendezvények szervezése a helyi sajtó, valamint az érdeklődő vállalkozások bevonásával. (Szalai [2008])

8.3.1 Konferenciák szervezése

A távmunka konferenciákat 2002-től a minisztérium megbízásából a BMIT Távmunka Programirodája, 2003-tól kezdve pedig a minisztérium által létrehozott Távmunka Tanács javaslatára és a Minisztérium megbízásából a BMIT hívta össze. A BMIT Távmunka Programirodája azóta is a konferencia szellemi műhelye, gyakorlati megvalósítója.

2004-ben több hazai nagyvállalat kezdeményezésére megalakult a Magyar Távmunka Szövetség, mely 2006-ban megrendezte az első interaktív, nemzetközi Távmunka Konferenciát. A konferencia érdekessége volt az élő videó-interjú egy Észtországból élő távmunkás bemutatásával, de a konferencián került sor első alkalommal az élő SMS-üzenőfal és az internetes tévé-közvetítés alkalmazására is. A konferencia megszervezésével egyidőben távmunka-témájú Kiadványt jelentettek meg a rugalmas munkaszervezési típusok elemző bemutatásával, költségkalkulációkkal, technikai megoldások alkalmazásával és a Szövetség tagjainak bemutatásával.

A konferenciák megszervezésével az alábbi célok érhetők el:

- álláshely igény feltárás - elsősorban kis- és középvállalatok, mikrovállalatok, non-profit szervezetek körében - munkaadókkal történő személyes kommunikáció kialakítása,
- kommunikáció, a nyilvánosság tájékoztatása minél szélesebb körben
- más, hasonló projekttel kapcsolatos összhang megteremtése (pl. kiadványok disszeminációja, tanácsadói, e-learning képzés, interaktív portál, tanácsadó központ bemutatása, az érdeklődők tájékoztatása és továbbirányítása a jelzett területek felé)

A konferenciákon kommunikálható szakmai tartalom a távmunka témájában

1. „Általános szervezetfejlesztési tanácsok munkáltatóknak

A rugalmas munkaszervezéssel kapcsolatos, kifejezetten a KKV szektor szervezetfejlesztési, költségoptimalizálási lehetőségeinek bemutatása szakértők által, a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetésének tükrében. Az előadások tematikájának részletes kidolgozása során felhasználásra kerülnek a nagyvállalati szervezetfejlesztés azon tapasztalatai, amelyek a kis és középvállalkozások esetében is relevánsak.

2. A rugalmas munkaszervezés bevezetéséhez igénybe vehető ingyenes szolgáltatások, kiadványok

Azoknak a tanácsadói szolgáltatásoknak és már megjelent kiadványoknak a bemutatása, melyek hasznos segítséget adhatnak a munkaadóknak a rugalmas munkaszervezés bevezetéséhez. A szolgáltatások tanácsadásra, személyügyi és kompetencia-fejlesztő készségek felmérésére vonatkozhatnak, a kiadványok tekintetében külön hangsúlyt fektetve a hazai és nemzetközi tapasztalatok bemutatását célzó nyomtatott és elektronikus forrásanyagokra, pénzügyi elemzésekre.

3. Forrásszerzés és pályázati lehetőségek a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetésének támogatására

Bevezetés a rugalmas foglalkoztatás világába, a támogatások szakpolitikai indokai; a rugalmas foglalkoztatás definíciója, részterületei, hagyományos munkavégzési formáktól való elhatárolásuk; a rugalmas foglalkoztatás jelentősége, szerepe a munkaerő-piaci problémák kezelésében; a rugalmas munkavégzés elterjedésének vissza nem térítendő támogatásokkal való segítésének okai, mozgatórugói, illeszkedés a foglalkoztatáspolitikai törekvésekhez.

4. Pályázati források a TÁMOP, TIOP, GOP rendszerében

Segítségnyújtás a résztvevők számára azoknak a pályázati forráslehetőségeknek a megtalálásában, amelyek a rugalmas foglalkoztatással vagy a terület által érintett célcsoportokkal összefüggésbe hozhatók.

5. Horizontális szempontok, az esélyegyenlőség jelentősége a pályázati rendszerben

A pályázatok esélyegyenlőségi dimenziója, a szakmai követelmények mellett kötelezően teljesítendő feltételek, s ezek összefüggése a rugalmas foglalkoztatással, a preferált munkaerőpiaci csoportokkal.

6. Pályázatírási tippek, tanácsok, technikák

A pályázatok elkészítéséhez, beadásához, lebonyolításához, elszámolásához kapcsolódó gyakorlati ismeretek. Az előadó egy pályázatíró vállalkozás képviselője, aki lehet egy állandó szakmai előadó partner, vagy minden esetben az adott településen székhellyel rendelkező cég.

7. Egy külső vállalkozás által a konferencia tartalmához, a szolgáltatásportfólió valamely eleméhez kapcsolódó szakmai előadás.

A külső vállalkozó képviselője által biztosított a „helyi értékek, szokások” megjelenítése a rendezvényen. Az adott előadás konkrét tartalma minden esetben a külső vállalkozó

preferenciái és a rendezvényszervező szakértő munkatársak szakmai elképzeléseinek egyeztetését követően alakul ki.

8. Versenyképesség növelése a rugalmas foglalkoztatás bevezetésével

Versenyképesség és foglalkoztatottság az Európai Unió stratégiai dokumentumok tükrében; a versenyképesség fogalma, dimenziói; a foglalkoztatottság értelmezése, fogalmai; a versenyképesség és foglalkoztatottság egyidejű megvalósítása, fenntartható növekedés; a rugalmas foglalkoztatás hatása a versenyképességre és a foglalkoztatottságra.

9. Új stratégiák a munkaerő-piacon munkaadói szemmel

Hogyan reagálhat a munkaerő-piac megváltozott keresleti és kínálati tényezőire egy munkaadó? Hogyan segíti ebben az alkalmazkodásban a rugalmas foglalkoztatás?

10. Költségoptimalizálás: rugalmas foglalkoztatás vagy outsourcing?

Melyek a rugalmas munkavégzés kínálat költségcsökkentési lehetőségei mikro-, kis- és középvállalkozások esetében? Mikor éri meg hagyományos keretek között foglalkoztatni; rugalmasan foglalkoztatni vagy kiszervezni az adott feladatot?

11. Új típusú (vállalat) vezetési módszerek

Kihívások a vállalatvezetésben; válságra adott válaszok, kezelési technikák; a jövő foglalkoztatási és vezetési modelljei.

12. Egy külső vállalkozás által a projekt tartalmához, a szolgáltatásportfolió valamely eleméhez kapcsolódó szakmai előadás.

A külső vállalkozó képviselője által biztosított a „helyi értékek, szokások” megjelenítése a rendezvényen. Az adott előadás konkrét tartalma minden esetben a külső vállalkozó preferenciái és a rendezvényszervező szakértő munkatársak szakmai elképzeléseinek egyeztetését követően alakul ki.

13. A rugalmas foglalkoztatás jelentősége gazdasági válsághelyzetekben

Új stratégiák az alkalmazkodó képesség növelése jegyében a munkaerőpiacon munkaadói és munkavállalói szemmel. Hogyan reagálhat a munkaerőpiac megváltozott keresleti és kínálati tényezőire egy munkaadó és egy munkavállaló? Hogyan segíti őket ebben az alkalmazkodásban a rugalmas foglalkoztatás?

14. Új típusú vállalatvezetési módszerek, a rugalmas foglalkoztatás segítségével

Kihívások a vállalatvezetésben; válságra adott válaszok, kezelési technikák; a jövő foglalkoztatási és vezetési modelljei.” (Szalai [2008])

8.3.2 Pályázatok

Az első távmunka pályázat kiírására 2002-ben került sor, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium és az Informatikai és Hírközlési Minisztérium együttműködésében, az „Esélyt a jövőnek” program keretében. Ebben intenzíven támogatták a távmunka hazai bevezetését, és 1000 új távmunkás munkahely megteremtésére hirdettek pályázatot. A távmunka pályázatot 2004-ben, 2006-ben, 2007-ben és 2008-ban kiírták, részben hasonló feltételekkel. 2002-től összesen 7 pályázaton 5720 új távmunkahely létesült.

A munkáltatók érdekeltségét a következő peremfeltételek, szempontok alapján lehet magasabb szintre emelni:

- „Az infokommunikációs technológiai (ICT) infrastruktúra fejlettsége
- Fizikailag és gazdaságilag mindenki számára elérhető telekommunikációs hálózat
- PC-ellátottság színvonala, mobil számítógép eszközökkel való ellátottság
- Internet-használati kultúra
- Munkaügyi szabályok rugalmassága
- Vállalati munkaszervezési gyakorlat specifikumai
- A potenciális távmunkások képzettsége, a szükséges ismeretek megszerezhetősége
- Lakás- illetve ingatlanpiaci viszonyok
- Helyi közlekedési hálózat fejlettsége
- Társadalmi-kulturális hagyományok, szokások
- Támogató állami foglalkoztatás-politika
- Újfajta munkaadói szemlélet, új menedzsment módszerek és újfajta szervezés”
(Hárs et al [2006])

9 ÖSSZEFOGLALÁS

Hazánkban is, mint a nyugati országokban, a feladatok egyre nagyobb részét a munkavállalók már info-kommunikációs eszközökön látják el, a munkavégzés célja elsősorban az információ feldolgozása, tárolása, továbbítása. Ezek a változások megteremtették annak lehetőségét, hogy a munkafeladatok elvégzésének helye elváljon az input és output tényezők helyszínétől, továbbá lehetőséget adtak arra is, hogy az emberi tényezőt figyelembe véve a munkavégzés szempontjából leghatékonyabb munkakörnyezetet teremtsük meg: ez vezet a távmunka napjainkban terjedő változatainak sikeréhez.

„A távmunka jó lehetőség a piaci érdekek és a településfejlesztés/térségfejlesztés érdekeinek összekapcsolására. A költséghatékonyság mellett a távmunka összetársadalmi jelentőségű, ezen belül pedig város- és térségfejlesztési vonatkozásban is számos pozitív hatása miatt a terület- és településfejlesztés egyik eszköze.

A költséghatékony működés jegyében azonban nem célszerű mindenhol irodát nyitni, ahol a potenciális szakemberek lakhatnak, a távmunka ugyanis ideális megoldást kínál a vállalati székhelytől távol élő munkavállalók foglalkoztatására is.” (Forgács et al [2005] 14.o.)

Az info-kommunikációs technológia fejlődésével egyre több olyan munkakör alakul át és jön létre, amelyek munkafadatait elsősorban számítógépen kell ellátni. Ahogyan napjainkban egy üzleti folyamat munkafadatai más-más országokban kerülnek végrehajtásra, lehetséges a munkafeladatok oly módon történő munkaszervezése is, amely lehetővé teszi a munkavégzők térben tetszőleges elhelyezkedését. Ez a környezet teszi lehetővé a távmunka egyre szélesebb körben és céllal való felhasználását és elterjedését.

A távmunka elsősorban tehát munkaszervezési mód, amely a munkafolyamatok munkafeladatokká való bontásával vált lehetségessé. A távmunka során az info-kommunikációs eszközök segítségével az egyes munkafeladatok elvégzése térben elkülönül a vállalatok telephelyétől. Ez lehetővé teszi a munkakörnyezet egyedi, munkavállaló számára legmegfelelőbb kialakítását.

A távmunka rugalmas és költséghatékony foglalkoztatási megoldást jelenthet a munkáltatónak, és egyúttal lehetőséget az innovációra képes vidéki régióknak. A távmunka-házak segítségével munkavégzési tereket hozhatnak létre a foglalkoztatási

problémákkal küzdő térségek. Az iroda- és bérköltség által realizálható költségcsökkentés vonzó lehet ugyanis a nagyszámú adminisztratív munkaerőt foglalkoztató vállalatok számára. A gyorsan terjedő szolgáltató központok, telefonos ügyfélszolgálatot és értékesítést nyújtó szolgáltatók, a kötvények és kártyák rögzítését végző biztosítók, a könyvelőirodák munkavállalói mind-mind könnyen betanítható és számítógépen végezhető tevékenységet végeznek. A területi különbségekből realizálható mintegy 30-40%-os költségcsökkentés jelentős érv lehet ezen vállalatok számára, hogy megfontolják a vidéki térségekben kialakítandó távmunka-házakban való foglalkoztatás lehetőségét. Az egyes funkciók kihelyezése más – olcsóbb fenntartási költségeket biztosító – országokba már eddig is gyakorlat volt, így a távoli munkavégzést lehetővé tevő munkaszervezési alapok már ismertek a nemzetközi vállalatok számára.

A magyarországi munkáltatók ma még gyakran vonakodnak a távmunka alkalmazásától, pedig annak gazdasági előnyei nyilvánvalóak. A technikai feltételek többnyire adottak, az infrastruktúra fejletlensége ma kevésbé hozható fel indokként, az elmaradás oka elsősorban emberi tényezőkben, a menedzseri gondolkodásban és gyakorlatban keresendő. A munkáltatókban túl nagy a bizalmatlanság a távmunkával, és általában az új és ismeretlen munkaszervezési formákkal szemben. Így gyakorlatilag nem sok távmunkahely létesült. A távmunka elterjedését nehezíti az is, hogy az állam nem találta meg a helyét a távmunka támogatásában, illetve a távmunka-foglalkoztatás ösztönzésében. Néhány távmunkát ösztönző pályázat hosszú távon is sikeresnek bizonyult, a többség azonban kudarccal végződött.

A munkavállalók részéről fontos hátráltató tényező: az informatikai ismeretek lassú terjedése, a konzervatív munkahelyfelfogás és az ICT használat magas költsége. Az ismertetett tényezők eredményeképpen ma Magyarországon kevés cég foglalkoztat – klasszikus értelemben vett – távmunkásokat. Ez néhány nagyobb vállalatot leszámítva főleg a kisméretű vállalkozásokban valósult meg.

A távmunka az infokommunikációs technológiákra támaszkodva a munkaszervezés egy jóval költséghatékonyabb lehetőségét nyújtja a vállalatok számára. A számítógépen végzett tevékenységek ellátásának költségei (bér, ingatlan) vidéken akár mintegy 30-50%-kal kedvezőbbek lehetnek, mint Budapesten. A távmunka tudatos felhasználása a kistérségek számára egy alternatív gazdaságfejlesztési eszközt jelenthet. A térség ugyanis a közlekedés jelentős fejlesztése és ipari központ telepítése nélkül képes javítani a

foglalkoztatást. A helyi távmunka terjedése, távmunka-házak, teleházak létrehozása erősíti a helyi munkaerőpiac helyzetét, valamint a béreken keresztül a helyi szolgáltatások iránti keresletet. Ezek a tényezők a teljes gazdasági és oktatási viszonyok javulásához vezethetnek.

10 IRODALOMJEGYZÉK

1. Bagley, M.N. – Mannering, J.S. – Mokhtarian, P.L. [1994]: Telecommuting Centers and Related Concepts: A Review of Practice. Institute of transportation studies.
2. Bankó Zoltán [2000]: Távmunka: Az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon. Jogtudományi Közlöny. 6/2000. 220-229.o.
3. Bankó Zoltán [2003]: Távmunka az Európai Unióban és Magyarországon – helyzetkép, támogatás, jogalkotás. Pécsi Tudományegyetem
4. Bankó Zoltán [2004]: A távmunka a Munka Törvénykönyve speciális szabályainak rendszerében. IURA. 2/2004. 5-9.o.
5. Bankó Zoltán [2005]: A távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. Munkaügyi Szemle. 2/2005. 25-28.o.
6. Bankó Zoltán [2008]: Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Pécs
7. Bankó Zoltán-Kovács István Béla [2010]: Javaslatok a távmunka fejlesztésre és jogi szabályozásának módosítására
8. Bátfai Mária Erika [2002]: Tudással tele ház – tudástár? Debrecen
9. Bihary Pál (szerk.) [2006]: Tanulmányok a távmunkáról. Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ, Budapest
10. Bokor Lászlóné Szőke Éva [2003]: Egy távmunka-műhelybeszélgetés margójára. Tudás Menedzsment. A Pécsi Tudományegyetem TTK Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézetének periodikája. 4/2003. 63-75.o.
11. Bozóki Ágnes [2007]: Magyar Információs Társadalom – Csanádapáca Község Infokommunikációs stratégiája. Csanádapáca
12. Breinerné Varga Ildikó [2004]: A távmunka humánpolitikája. Emberi Erőforrás-menedzsment (Módszertani füzetek). 6/2004.
13. Budai Balázs Benjámin [2002]: E-government. Aula
14. Dabasi Halász Zsuzsanna (szerk.) [2011]: Munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitiká, Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc
15. Déri Tamás (szerk.) [2002]: Távmunka a gyakorlatban 2002 - Megkérdeztük az együttműködő partnereket. Budapest

16. Eurostat – European Commission: European Social Statistics – 2013 edition.
Eurostat Pocketbooks.
17. Fazekas Judit [2006]: Teleház – a tudással tele ház Jásdon és Bakonysárákányban.
Budapest
18. Finna Henrietta [2008]: A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus
foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál. PhD. értekezés.
Budapest
19. Forgács Tamás-Bohus Péter Pál-Ercsei Kálmán [2005]: A távmunka, mint a
település- és térségfejlesztés eszköze
20. Forgács Tamás [2006]: Örkényi távmunka-ház marketing koncepciója. Pécs
21. Forgács Tamás [2007]: Regionális fejlesztés, munkahelyteremtés távmunkával.
„Régiók a Kárpát-medencén innen és túl” konferencia, 2007. március 23.
22. Forgács Tamás [2007]: Távmunka: alternatíva a foglalkoztatásban? In: 5th
International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking.
Budapest, Hungary, 2007
23. Forgács Tamás [2008]: Egy kistérségi távmunka stratégia bemutatása. In: Tér és
Társadalom. 2008/2. 123-143. o.
24. Forgács Tamás [2009]: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának
lehetőségei. Doktori értekezés. Pécs
25. Forgács Tamás [2011]: A távmunka területfejlesztési aspektusai. In: Tér és
Társadalom. 2/2011. 106-124.o.
26. Frey Mária dr. [2007]: Munkaerőpiac és foglalkoztatás II. Budapesti Műszaki és
Gazdaságtudományi Egyetem
27. Geskó Sándor (szerk.) [2011]: Az atipikus formában szervezhető
munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei – Kutatási zárójelentés.
Konszenzus Budapest
28. Gyarmati Andrea [2010]: Távmunka és munkahelyi elégedettség (hogyan is van ez?)
Információs társadalom. 1/2010. 97-98.o.
29. Hárs Á., Nagy K., Kovács Z.Á. [2006]: Fehér Könyv. In: Tanulmányok a
távmunkáról, FMM-TT-BMIK, Budapest
30. Hárs Ágnes [2012]: Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a
kilencvenes és a kétezres években

31. Héthy Lajos [2001]: A rugalmas foglalkoztatás és a munkavállalók védelme. A munkavégzés új jogi keretei és következményeik a munkavállalókra. In: Frey, Mária (szerk.): EU-konform foglalkoztatáspolitikai. Budapest, OFA
32. Hohl Ferenc [2010]: A teleházak szerepe a vidékfejlesztésben: hatás- és hatékonyságvizsgálat. Doktori értekezés. Gödöllő
33. Keszi Roland [2004]: A távmunkavégzés munkaszervezeti bevezetését meghatározó tényezők a mikro-, kis- és középvállalati szektorban – Szervezetszociológiai modellkísérlet öt európai régió vállalatainak kvantitatív vizsgálatával. Doktori értekezés
34. Keszi Roland [2007]: A távmunkavégzés munkaszervezeti bevezetését meghatározó tényezők öt európai régióban – Szervezetszociológiai modellkísérlet. Doktori kutatások az információs társadalomról
35. Király Ferenc [2010]: Csak a szél őrzi meg... - Szervezeti kézikönyv magyar teleházasoknak. Székesfehérvár
36. Központi Statisztikai Hivatal [2012]: Magyarország, 2011. Budapest
37. Makó Csaba-Illéssy Miklós-Csizmadia Péter [2008]: A munkahelyi innovációk és a termelési paradigmaváltás kapcsolata – A távmunka és a mobilmunka példája. Közgazdasági Szemle, 12/2008. 1075-1093.o.
38. Paál Kálmán (szerk.) [2003]: Távmunka tanácsadó. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest
39. Paál Kálmán [2010]: Rugalmas és családbarát munkaszervezési formák
40. Report on the 8th European Assembly on New Ways to Work. 12-14.9.2001
Finlandia Hall, Helsinki, Finland
www.telework2011.fi
41. Salageanu Andreea [2009]: A távmunka bevezetésének lehetőségei multinacionális környezetben – A Michelin Hungária Kft. példáján keresztül. Budapest
42. Szalai László [2008]: Rugalmas munkavégzés és távmunka: rendezvények és egyéb marketingkommunikációs eszközök szerepe a tájékoztatásban, ismeretterjesztésben, a munkaadói és munkavállalói célcsoport elérésében és meggyőzésében
43. Szalai László [2009]: A rugalmas foglalkoztatás és a távmunka kézikönyve
44. Szalóky Dóra: A távmunka mint újfajta munkavégzési mód szerepe a versenyképesség növelésében

45. Tóth Sándor [2008]: Az atipikus foglalkoztatási formák bemutatása. Munkaadók Lapja, 9/2008.
46. Tóthné Sikora Gizella [2002]: Munkaerőpiaci ismeretek – Oktatási segédlet. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar Humán Erőforrás Tanszék. Miskolc
47. Varga Virág [1998]: Távmunka az információs társadalomban – Információs társadalom és távmunka.
48. Visegrádi Ágota [2002]: A közművelődési könyvtárak és a teleházak helyzete. In: Híradástechnika. 6/2002. 51-54.o.
49. Wesselényi Andrea – Molnár Szilárd – Mester Dániel – Eckert Bálint [2001]: Távmunka 2000-2001. Foglalkoztatáspolitikai döntéseket megalapozó kutatások, BME-UNESCO Információs Társadalom és Trendkutató Központ. In: ITTK Kutatási Jelentés 11-12.

10.1 Internetes források

1. BellResearch: Távmunka: igen, bevált (2010. június 8.)
www.bellresearch.hu/content.php?content=573 (letöltve: 2013. október 10.)
2. HR-portál: Vámos Éva: Távmunka - minőségbiztosítási kritériumrendszer készül (2012. november 8.)
www.hrportal.hu/hr/tavmunka-minosegbiztositasi-kriteriumrendszer-keszul-20121108.html (letöltve: 2013. október 13.)
3. Hungary-Romania Cross-Boarder Cooperation Programme 2007-2013
www.huro-cbc.eu (letöltve: 2013. október 15.)
4. Ipsos Média-, Reklám-, Piac- és Véleménykutató Zrt.: Itthon elenyésző a távmunka (2012. január 23.)
www.ipsos.hu/site/itthon-eleny-sz-a-t-vmunka/ (letöltve: 2013. szeptember 28.)
5. Magyar Távmunka Szövetség:
www.tavmunka.org (letöltve: 2013. szeptember 14.)
6. Szociális és Munkaügyi Minisztérium:
www.szmm.gov.hu/main.php (letöltve: 2013. szeptember 20.)
7. Távmunka Centrum:
<http://www.tavmunkacentrum.bmik.hu/pages/getpage.aspx?id=38a315fe-22b3-430f-8a7e-e2bffa308793> (letöltve: 2013. október 3.)