

BOKOR LÁSZLÓNÉ SZŐKE ÉVA

Egy távmunka-műhelybeszélgetés margójára

2002. október 31-én a magyarországi SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány – melynek alapítója négy minisztérium, egy bank, két felsőoktatási intézmény, továbbá vállalkozói érdekképviseletek – műhelybeszélgetést hirdetett a távmunkával kapcsolatosan.

Az alapítvány több mint tíz éves múltra tekinthet vissza. Több sikeres konferenciát szervezett. Fő érdeklődési és tevékenységi területe a nők munkaerőpiaci helyzete, a női vállalkozás, a családi vállalkozás. Ebbe az érdeklődési körbe szervesen illeszkedik a távmunka, mint munkavégzési forma is. A MONA Alapítvány a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány bevonásával 2002. év tavaszán FlexWork címmel egy távmunka projektet indított el, amely az EU 5. keretprogramon belül az IST (Information Society Technologies) által támogatott nemzetközi projekt egyik eleme. Ennek keretében került sor első alkalommal Budapesten, a Benczúr Hotelben egy workshop szervezésére, mely kísérleti jellegű volt, de a tervek szerint ezt még több fogja követni.

A megjelentek között Magyarországon a távmunkával foglalkozók kemény magja volt jelen – mint ahogy az egyik szervező – aki HR menedzser és újságíró –, megfogalmazta.

A megbeszélésen jelenlévők megvitatták a magyarországi távmunka jelenlegi helyzetét, a távmunkára való felkészülés módjait, lehetőségeit, a lehetséges távmunka-végzés munkaterületeit, s azokat a tényezőket melyek távmunka bevezetésére ösztönözhetik a munkaadókat. Az a hozzászólásokból is kiderült, hogy munkavállalói oldalról lényegesen magasabb az igény az ilyen jellegű munkavégzésre, mint munkaadói oldalról. Ez már résztvevők számából és összetételéből is kitűnt, mivel csak két nagy cég képviseltette magát, a Magyar Posta Rt. és a MATÁV Rt. S ezek a cégek is inkább tapogatózó jelleggel voltak jelen, mint konkrét toborzói elképzelésekkel.

A műhelybeszélgetésen résztvevők egyöntetűen leszögezték, hogy a távmunkát egyáltalán nem tartják a munkanélküliséget felszámoló „csodafegyvernek”, hanem csak egy speciális munkavégzési formának, ami elsősorban a magasabban kvalifikált, de térben periférikusan élő munkavállalóknak nyújthat megfelelő munkalehetőséget.

A műhelybeszélgetés során felmerült kérdések közül azonban sokra nem volt válasz. Ezek közül a legfontosabb: hol vannak a távmunkaadó cégek, vállalkozások? A távmunka-végzési igény jelen van, s az ezen a területen dolgozóknak úttörő kötelességük, hogy a kialakult igényeket kielégítsék, azaz tudományos, pénzügyi-gazdasági érvekkel kívánatosá tegyék a munkaadók részére a távmunkások foglalkoztatását. Ez csak közös munkával érhető el. Az első lépések már megtörténtek. Létrejötték azok a jogi, igazgatási és gazdasági helyzetek, szervezetek, amelyek ezt a feladatot képesek teljesíteni. A távmunka-végzés helyeként pedig már létezik a Magyar Teleház Szövetség, amely az egész országot behálózó teleházakkal megte-

remtette azt az informatikai, fizikális hátteret, ahol azok is dolgozhatnak, akiknek egyelőre nincs otthoni számítógépük vagy internet elérési lehetőségük.

A távmunka-végzés történelmi-gazdasági helyzetével kapcsolatosan az alábbiakban rövid áttekintést adunk. Talán ezekkel az információkkal sokkal érthetőbbé válik az olvasó számára, hogy olyan feladatról van szó, melyet a kor igénye hívott életre. Ez a munkavégzési forma alulról indult kezdeményezés, s mint ilyen, létjogosultsága van. A társadalom és a gazdaság feladata, hogy ezt a jelentkező igényt ki-elégítse, s gazdaságossá tegye.

Történeti előzmények

A múlt század végére világszerte kialakult egy korszecifikus, elsősorban otthonról végezhető munkatevékenység: a távmunka. Míg a magyar nyelvben a távmunka kifejezés honosodott meg, a német jog „die Telearbeit”, az angolszász jog a „teleworking” elnevezéssel illeti.

Mi is a távmunka? Távolsági munkavégzésről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló a tőle távol levő munkahelyekről, információs technológiával (elsősorban számítógéppel) támogatott, döntően szellemi tevékenységet végez. Ez a definíció magában foglalja a távmunka mindazon ismérveit, melyek a különböző értelmezésekben, tanulmányokban közös pontként megjelennek. Ezek szerint három alapvető tényező egybeesése határozza meg a távmunkát. Táv munkavégzésről beszélünk, ha

- *Alternatív munkahelyen* (ami lehet saját otthon, teleház, távmunka-központ, teleiroda, közlekedési eszközök stb.) történik a munkavégzés.
- *Önállóan és rendszeresen*, azaz heti egy-két alkalommal vagy mindennap végzi munkáját a munkahelyétől távol a dolgozó (a munkahelyről, munkaidő után alkalmanként hazavitt, túlórában otthon befejezett munka nem tekinthető távmunkának). Ezzel szemben, ha valaki minden héten legalább 1-2 nap rendszeresen, otthon dolgozik és ezt a munkáltatójával való közös megegyezés alapján, munkaidőben teszi, már távmunkáról beszélhetünk.
- *Elektronikus úton* valósul meg a kapcsolattartás a munkaadóval (sok tekintetben hasonlít a távmunka a Magyarországon hagyományos kisipari bedolgozó tevékenységhez, de a bedolgozás nem azonos a távmunkával). A távmunka elsősorban szellemi tevékenységet, íróasztal, illetve számítógép mellett véggezhető munkát jelent, melynek végterméke többnyire valamilyen elektronikus formában továbbítható dokumentum.

Egy olyan munkavégzési forma alakult ki, amely földrajzilag nincs helyhez kötve. A globalizációs tendenciáknak köszönhetően a távmunkát végző dolgozó már nincs lakóhelyéhez, megyéjéhez, sőt országához sem kötve. Munkaerejét elvileg bárhol a világon eladhatja, s a távmunka-adóknak sem kell telephelyet nyitni ott, ahol távmunkásokat kíván foglalkoztatni.

A távmunka egy korszerű üzemszervezési módszer, egy új, időben és térben flexibilis ún. atipikus munkaforma. Életre hívója a munkaadói részről a hatékonyság növelése iránti igény, a költségtakarékosság, az ingatlan- és rezszi költségek megtakarítása, az erőforrások optimalizálása. A munkavállalókat egészen más okok motiválják távmunka végzésére. Az információs társadalom kiépülésével egyre több a magasan kvalifikált számítógépes szakember. A KSH adatai szerint Magyarországon ma minden harmadik foglalkoztatott számítógéppel dolgozik. Viszont a magyarországi otthonok csupán 18-20 százalékában található személyi számítógép, ezek harmada pedig munkavégzésre és gyors adatcserére nem alkalmas. Az internetezők

száma sem nőtt az elmúlt években jelentős mértékben. Ennek oka a távközlési díjak magas költsége, de a területi lefedettség tekintetében is jelentős „fehér foltok” vannak Magyarországon térképén.

Információs szegények és információs gazdagok

A munkaerő tetemes része képességeinek, készségeinek hiánya miatt hosszú távon is kívül reked ezeken a folyamatokon. A társadalom „információs szegényekre” és „információs gazdagokra” oszlik. E polarizáció nem feltétlenül követi a hagyományos társadalmi szakadékok vonalát. A tudástőke birtokosai és az annak hiányában szenvedők közötti jövedelemrész a jelenlegi sokszorosára tágul. A biztonságáról és „foglalkoztathatóságáról” az egyénnek növekvő mértékben magának kell gondoskodnia, míg a súlyában szükségképpen visszaszoruló államtól csak a legelestebbek várhatnak segítséget. Az államnak azonban mindent el kell követnie, hogy a képesség- és tudáshiány miatt kirekedteket különféle képzési programokkal visszavezesse a gazdaságba. Az információtechnológiára alapozva el kell érni, hogy csökkenjenek az elmaradott és a fejlett régiókban élők közötti esélykülönbségek.

Nemzetközi kitekintés

Az első távmunka-projektek az USA-ban jelentek meg. Az ITAC (International Telework Association and Council) Amerika első számú távmunka-szervezeteként alakult. Jack Nilles személyét feltétlenül ki kell emelni, hiszen ő a távmunka szakterületének nemzetközileg elismert tekintélye, aki 1973-ban megalkotta és definiálta a „telework”¹ és „telecommuting”² fogalmát és 1980 óta irányítja az általa alapított JALA-t. A hipotézis – mely mintegy 20 évvel korábban azt hirdette, hogy az amerikaiak minden szellemi tevékenységét távmunka keretében fogják végezni az ezredfordulóra – nem valósult meg, de tény, hogy 1997-ben 11 millióra becsülték azt a munkavállalói kört az USA-ban, mely távmunkában otthonról dolgozik. Ma pedig már becslések szerint több mint 15 millió amerikai távmunkásról beszélhetünk.

Kanadában erősen jelentkezik az Egyesült Államok távmunka-elszívó ereje, de azért ott is jelentős növekedés következett be, 1997-ben a Statistics Canada már 1 millió távfoglalkoztatottat mutatott ki.

Japánban 1995-ben mind a kormányzat mind a magánszektor részéről nagy volt az érdeklődés a távmunka iránt. A vállalatok részéről igyekeztek új stratégiákat kidolgozni a munkaerőpiacon való megjelenésre a távfoglalkoztatás keretében.

Az Európai Unió a 90-es években tudatosan elkötelezte magát az információs társadalom fejlesztése mellett. A Fehér Könyv alapján az európai állam- és kormányfők felkértek egy szakértőcsoportot, hogy konkrét intézkedéseket dolgozzanak ki az információs társadalom kiépítésére.³ A „Bangemann-jelentés” mérföldkőnek tekinthető az európai távmunka történetében. (Dr. Martin Bangemannt azóta is az európai távmunka támogatásának kulcsfontosságú személyiségeként tartják számon.)

¹ Telework-ről beszélünk akkor, ha a munkával kapcsolatos utazásokat az információtechnológia valamely formája (pl. a távközlés ill. a számítógép) helyettesíti.

² Telecommuting-et értünk az alatt, amikor nem a dolgozó utazgat a munkahely és otthon között, hanem a munkája. A munkavállaló a hét egy vagy több napján munkáját nem a cég telephelyén, hanem saját otthonában vagy egy teleházban végzi.

³ A jelentést a dr. Martin Bangemann bizottsági tag által elnökölt felső szintű szakértői csoport készítette el az Európai Tanács 1994. június 24-25-én Korfun sorra került ülésére: „Európa és a globális információs társadalom – Ajánlások az Európai Tanácsnak” címmel.

Az Európai Unió a három, leginkább elterjedt forma alakulását figyeli meg rendszeresen: a részmunkaidőben, a határozott idejű szerződéssel dolgozók és az önállóak (önfoglalkoztatók) létszámának alakulását a foglalkoztatottak körében.⁴ A statisztikailag megfigyelt, három atipikus foglalkoztatási forma együttes aránya a legmagasabb Hollandiában és Spanyolországban volt, ahol a keresők több mint 60 %-a dolgozott már a hagyományostól eltérő – bár más-más jellegű formákban: a legalacsonyabb Luxemburgban (21,1 %). Az EU átlagában már a keresők 44,9 %-a dolgozott e formák valamelyikében. A különböző formák eltérő módon terjednek a tagországokban.

A legfrissebb adatok figyelembevételével készült összehasonlítás az EU 15 tagállamára terjed ki. Az összes foglalkoztatott 6,1 százaléka végzett távmunkát 1999-ben, míg 2002-re ez az arány 13,0 százalékra nőtt.

A távmunka térhódítása a 15 EU-tagállamban

	1999 év	2002 év
Otthoni távmunka Több mint heti 1 nap	2,0%	2,1%
Otthoni távmunka Kevesebb mint heti 1 nap (kiegészítő távmunka)	2,0 %	5,3 %
Mobil távmunka	1,6 %	4,0 %
Önfoglalkoztatók	0,9 %	3,4 %
Összesen	6,1 %	13,0 %

Forrás: Werner Karte, Europica – a Work in Europe 2002, Paris Sept 25-27

A távmunka típusai az otthoni távmunka-végzés, mobil távmunka-végzés és ön-foglalkozói körben végzett távmunka. Ha megvizsgáljuk a távmunkások arányát a teljes munkaerő százalékában – szintén a 15 EU tagállamban – akkor az élcsapatba Hollandia, Finnország és Dánia tartozik. A lemaradó tagállamokban tartozik Franciaország, Luxemburg, Spanyolország és Portugália.

Távmunkások aránya a teljes munkaerő %-ában a 15 EU-tagállamban 2002-ben

	Egyes tagországok és a távmunkások aránya a teljes munkaerő %-ában			
Élcsapat	Hollandia: 26,4%	Finnország 21,8%	Dánia 21,5%	
Követők	Svédország 18,7%	Nagy-Britannia 17,3%	Németország 16,6%	Ausztria 13,8%
Kicsit lemaradók	Görögország 11,1%	Írország 10,9 %	Belgium 10,6%	Olaszország 9,5%
Hátul kullogók	Franciaország 6,3%	Luxemburg 5,6%	Spanyolország 4,9%	Portugália 3,4%
EU átlag	13,0%			

Forrás: Werner Karte, Europica – a Work in Europe 2002, Paris Sept 25-27

⁴ Egyúttal azonban a részmunkaidőt átszámítják az országonkénti hivatalos teljes munkaidőre is, kiszámítva, hogy hány teljes munkaidős munkájának felelnének meg. Az így kapott eredményeket is rendszeresen közlik, mint az ország potenciális munkaidő-alapjának kihasználásáról kapott fontos információt.

Dániában a klasszikusnak nevezett alkalmazotti távmunka terjedt el. Ennek oka, hogy a munkaadók és munkavállalók képviselői valamint a szakszervezetek között folytatott párbeszéd eredményeképpen létrejöttek keret-megállapodások. Ezek nagymértékben megkönnyítik a távmunka alkalmazását mindkét fél számára, s egyben megnyugtató szabályozás is készült.

A 2001. évi távmunka-konferencia

Az európai távmunka komolyságát és nemzetközi szintű elismertségét, elismertetését támasztja alá, hogy 2001 szeptember 13-14 között már a 8. Európai Távmunka Konferencia került megrendezésre Helsinkiben. A világ 34 országából mintegy 500 résztvevő érkezett. Itt fogalmazták meg, hogy az EU célja, hogy „a világ legversenyképesebb és legdinamikusabban fejlődő tudás alapú társadalmává váljon, ahol a fenntartható gazdasági növekedés mind több és jobb munkalehetőséget és nagyobb szociális kohéziót teremt.” A távmunka (telework) kifejezést felváltja egy tágabb „ework” fogalom, melyet az EU így határozott meg: „az e-munka a munkavégzés ill. munkaszervezés új formája, mely során a munkavállaló munkaidejének jelentős hányadát a munkaadó telephelyétől vagy a teljesítés helyétől távol tölti, és ahol a dolgozó munkája során adattovábbítás céljából az információtechnológia eszközeit – legfőképpen az internetet – veszi igénybe.

Miközben a fejlett országokban hatalmasat fejlődött az utóbbi években a technológia, kiépülnek a nagy sáv szélességű hozzáférést biztosító gyors hálózatok, egyre nagyobb lesz a digitális szakadék a szegény országok, lemaradása. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint minél szegényebb egy ország, annál drágább a telefon és az Internet használata. A Föld lakosságának egyharmada számára még elérhetetlen az ilyen jellegű munkavégzés. Ők az információs szegények hatalmas táborába tartoznak.

Külön kutatás folyik a nagyvárosoktól távoli térségek fejlesztését célzó ework programokról. Norvégia északi részén az önkormányzatok közötti hálózat segíti a munkahelyteremtést. Észak-Skóciában olyan távmunka-központokban foglalkoztatják a magasan kvalifikált helyi munkaerőt, mely üzleti alapokon működik. Egy világméretű projekt, a digitális gazdaságban megváltozó munka világát, ezen belül a nemzetközi távmunka irányvonalait vizsgálja. Az összesen 22 országra kiterjedő, 3 éves időtartamra tervezett projekt neve EMERGENCE, egy betűszó, melynek tartalma: „Estimation and Mapping of Employment Relocation in a Global Economy in The New Communications Environment”. A kutatás azokra a kérdésekre keresi a választ, hogy az új kommunikációs környezetben lévő globális gazdaságban a munka menjen az emberek lakóhelyére, s ne a munkavállaló utazzon a munkahelyre. Ez a folyamat egyszerre hordoz új esélyeket és fenyegetéseket is egy-egy régió számára. Az EMERGENCE projekt végterméke egy olyan világtérkép lesz, amely felvázolja a munka áramlásának irányait a globális digitális gazdaságban. (Az eredmények a www.emergence.hu website-on olvashatók. Ezen kutatási eredmények indukálták azt a folyamatot, mely a hátrányos térségek felzárkózását tűzte ki célul. Ez a Flexwork program, melyben Magyarország is részt vesz. Ennek portálja a www.flexwork.eu.com. A magyarországi EMERGENCE kutatás vezetője dr. Makó Csaba, az MTA Szociológiai Intézetének professzora.

Nemzetközi távmunka-konferencia Budapesten

Budapesten a MONA, a Magyarországi Női Alapítvány szervezésében 2001. március 31-én került megrendezésre a Távmunka Európában – 2001. konferencia (Telework 2001 in Europe). Támogatói között a Friedrich Ebert Alapítvány és EU-bizottság Leonardo da Vinci Program szerepelt.

Több kérdés is felmerült azzal kapcsolatban, hogy miért nem tud olyan gyorsan terjedni a távmunka, mint ahogy azt a feltételek megléte indokolhatná. Elsősorban ennek okaként az emberi hozzáállást nevezték meg, s legtöbbször pedig maga a vállalati menedzsment a legnagyobb ellenzője. Elsősorban a vezetők attól tartanak, hogy hatalmukat nem tudják közvetlenül gyakorolni beosztottaik felett.

A NeoPraxis Program

Az Európai Unió által támogatott NeoPraxis Program célja a távmunka nemzetközi helyzetének feltérképezése, gyakorlati megvalósíthatóságának elemzése, elsősorban a szervezés, alkalmazás és emberi erőforrás kérdéseit vizsgálva. A program e tapasztalatok összegzésével egy olyan speciális továbbképzési modul kidolgozására tesz kísérletet, melynek segítségével a munkaadók az Európai Unióban is alkalmazott módszerek szerint tudnak majd távmunkát bevezetni abban az esetben, ha úgy döntenek, hogy ezt a típusú munkát is alkalmazni kívánják humán erőforrás gazdálkodásuk során.

A programban Magyarországon kívül Ausztria, Franciaország és Spanyolország vesz részt, amely országokban – Magyarországhoz képest – a távmunkás foglalkoztatás nagyobb hagyományokkal rendelkezik. Tekintettel arra, hogy Magyarországon – ahol a távmunkás-foglalkoztatás elterjesztésének szándéka valamilyen szinten már évek óta jelen van a kormányzati elképzelésekben, illetve a gazdasági életben, mind-ezidáig azonban különböző okokból kifolyólag ezek az elképzelések megragadtak a tervezés stádiumában – a távmunka-alkalmazás a vállalatok körében még nagyon ritka, csak unikális szinten jelentkezik. Ezért fontosnak tűnt, hogy a távmunka-alkalmazással kapcsolatban empirikus adatok is rendelkezésre álljanak (vajon hányan alkalmaznak távmunkásokat, akik nem alkalmaznak, azok tervezik-e, s egyáltalán mennyire ismert ez a munkavégzési forma Magyarországon stb.)

Magyarországi Női Alapítvány – a MONA szerepe a felmérésben

A Magyarországi Női Alapítvány 1992-ben jött létre mint mindenki számára nyitott, pártsemleges, non-profit nőszervezet. A MONA olyan programokat szervez, amelyek ösztönzik a nők aktív részvételét a helyi és a országos közéletben, a politikai és civil szervezetekben, és képessé teszik őket arra, hogy kiszolgáltatottság nélkül tudjanak szakmát és munkahelyet változtatni az átalakuló világban. Ezen célok egyikeként bízta meg a MONA a Psyma Hungary Piac- és Közvélemény-kutató Intézetet, hogy készítsen felmérést a magyarországi közép- és nagyvállalatok körében, hogy milyen esélyei lehetnek a távmunkások tömegesebb alkalmazásának Magyarországon. A kutatási időszak a 2000. év volt.

A felmérés alanyai

A felmérés során egy 300 céget tartalmazó mintát alakított ki a Psyma Hungary. Szempontként jelentkezett: (1) a kérdésre az 50 főnél többet foglalkoztató cégek-nél kerüljön sor, (2) a vizsgált reprezentációs intézményi kör ágazatilag kövesse a

gazdálkodó egységek egészének összetételét olyan súllyal, amellyel a nemzetgazdaságban rendelkeznek.

A kérdés módja egy önkitöltős kérdőív volt, melyeket a megkeresett cégek felső vezetői (humánerőforrás, informatika) válaszoltak meg. A vizsgált cégek köre – a kitöltött és visszaküldött kérdőívek alapján – mintegy 100 cég volt, de ez is elegendőnek bizonyult egy általános érvényű következtetés levonásához. A 100 fős elemszám – bár nem túl magas – elegendőnek látszik ahhoz, hogy a kérdésekre adott válaszok számítógépes feldolgozásával az adatok statisztikailag értelmezők és elemzhetők legyenek.

A távmunka magyarországi helyzete

Magyarországon távmunkások a felmérés időpontjában csak nagyon kis számban dolgoznak, számuk maximum néhány ezerre tehető. Ennél pontosabb adatok nem álltak rendelkezésre, ilyen fajta vizsgálatok ez idáig ugyanis publikált formában nem történtek. A távmunka fogalmával a legtöbb megkérdezett tisztában van, de a pontos tartalmában már bizonytalanok. S hogy mit értenek a távmunka alatt? Első helyen állt a munkavégzés a munkahelytől távol (otthon és nem az irodában) valamint a számítógépes, elektronikus kapcsolatot jelölték meg a meghatározásukban.

Arra a kérdésre, hogy „Ön összességében hogyan vélekedik a távmunka alkalmazásáról”, a megkérdezettek egyértelműen pozitívan nyilatkoztak, a távmunkának inkább az előnyeit látják, mint a hátrányait. Munkaadói szempontból viszont a középvállalatok képviselői szkeptikusabbak. Ők inkább a távmunka hátrányaira helyezik a hangsúlyt. A negatív értelemben nyilatkozók aránya itt kétszer akkora, mint a vizsgált nagyvállalati körben (középvállalatok: 37 %, nagyvállalatok: 18 %), de a cégek tevékenységi köre is befolyással van a válaszok irányára. (Psyma/1.sz. tábla)

Psyma 1.sz. táblázat

Megkérdezettek	Egyértelműen előnyös	Inkább előnyös	Inkább hátrányos	Egyértelműen hátrányos	Összesen
A cég nagysága szerint					
Nagyvállalat	9	73	18	0	100
Középvállalat	8	53	37	2	100
Tevékenységi kör szerint					
Szolgáltatás	14	62	24	0	100
Kereskedelem	6	71	23	0	100
Termelés	4	48	44	4	100
Összesen, főátlag	8	62	28	1	100

Hogy mik ezek a lehetséges előnyök illetve hátrányok? A távmunka makrogazdasági előnyei leginkább abban manifesztálódnak, hogy a kérdezettek szerint a csökkenő bejáró, közlekedő munkaerő következtében a közutak zsúfoltsága csökken. A távmunka-alkalmazással kapcsolatban globális szinten érvként jelenik meg, hogy ez kihatással lehet a munkanélküliek számának alakulására. Ez viszont Magyarországon kevésbé valószínűsíthető, legalábbis a vizsgált körben nagyon kevés olyan válaszadó van, aki úgy gondolja, hogy a „távmunka alkalmazása jelentős mértékben csökkentené a magyarországi munkanélküliséget”. Ebbe belejátszik az, hogy a távmunka alkalmazásnak egy sor olyan feltétele van, amely a munkavállalókkal szemben komoly kvalifikációs igényeket támaszt (számítógép-kezelés, nyelvtudás stb.).

Viszont a leszakadó régiók felzárkóztatásában már komoly szerepet játszhat. A távmunka alkalmazása ugyanis nem ismer földrajzi korlátokat.

Közismert tény, hogy Magyarországon a munkavállalók területi mobilitása nagyon gyenge intenzitású, a távmunka-hálózatok kiépítése viszont ebben a tekintetben kedvező változásokat indukálhat. A felmérés kiterjedt arra, hogy vajon milyen földrajzi távolságban, relációban alakítanának ki távmunka-kapcsolatokat. A megkérdezett cégek egynegyede nyilatkozott olyan értelemben, hogy az országon belül bárhol – pl. Kelet-Magyarországon – kialakítana távmunka-kapcsolatot, s vannak néhányan, akik pedig nemzetközi szintésre is kilépnének. Természetesen ezek csak elvi állásfoglalások.

A felmérés mikroszintű tapasztalatai

Mikroszinten – a gazdálkodó cégek szintjén – a legnagyobb pozitívumként a költséggazdálkodásban elérhető megtakarítások jelentkeznek: a csökkenő iroda, bérleti, stb. költségek.

A fentebb említett problémakörre vonatkozó értékeléseket tartalmazza az alábbi táblázat

Psyma 2.sz. táblázat

Kérdések	Egyetért (4-5 osztályzat)	Is-is (3-as osztályzat)	Nem ért egyet (1-2-es osztályzat)	Átlag- osztályzat
A távmunka alkalmazása jelentős mértékben csökkentené a cégek irodai költségeit	56	28	17	3,55
A távmunka alkalmazása jelentős mértékben csökkentené a közlekedés, a tömegközlekedés zsúfoltságát, a levegőszennyezést	53	28	19	3,53
A távmunka révén lehetőség volna a hátrányos helyzetű régiók felzárkóztatására	47	27	26	3,20
A távmunka révén a munkaadók könnyebben jutnának hozzá olcsóbb, kvalifikáltabb munkaerőhöz	32	30	38	2,86
A távmunka alkalmazása jelentős mértékben csökkentené a magyarországi munkanélküliséget	13	35	52	2,49

A távmunka alkalmazása

Annak ellenére, hogy a megkérdezettek körében a távmunka elvi szinten nagyon kedvező fogadtatásra talál, mindez nem vezet ahhoz, hogy a cégek távmunkásokat foglalkoztassanak, illetve tervbe vegyék ennek gondolatát. Úgy tűnik, hogy vagy a távmunkában rejlő előnyök nem olyan erőteljesek, hogy a foglalkoztatásnak ezt a speciális formáját kiváltsák. A megkérdezett cégek majdnem negytedede teljes mértékben elzárkózik, s egyötödnyien egyáltalán nem kívánnak sem a közelebbi, sem a távolabbi jövőben távmunkásokat foglalkoztatni, s egyhatednyien pedig ha nem is zárkóznak el ettől ilyen mereven, de csak több mint 10 év múlva tudnák elképzelni a távmunkások foglalkoztatását.

A cégek jellege, mérete, tevékenységi köre alapvetően meghatározza, hogy ki hogyan viszonyul a távmunkához. A távmunka – már csak a magas létesítési költség-vonzatok miatt is – a kisebb cégek esetében kisebb vonzerővel rendelkezik. A cégek jelentős része azonban nem kíván távmunkásokat alkalmazni. Vajon miért nem? Erre a felmérés két szinten keresett választ.

A legerősebb diszpreferálása a távmunka-alkalmazásnak az alkalmazással együtt járó adatvédelmi nehézségek. Mivel az elektronikus adatvédelem nem mindig megfelelő, a titkos, bizalmas információk könnyebben kijuthatnak. (Természetesen az adatvédelmi problémák nem csupán távmunka-specifikus problémák.) A másik visszatartó erő, hogy a cégek egyáltalán nem biztosak abban: 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 távmunkások alkalmazásának akadályai a cégeknél

Ha a lehetséges negatív tényezőket a konkrét cégek szintjén vizsgáljuk – milyen okok játszanak szerepet abban, hogy az adott cég nem kíván távmunkásokat foglalkoztatni –, ugyancsak az adatvédelmi problémák visszatartó hatását kell kiemelni. ((Psyma/3.sz. tábla) Új elem viszont a megfelelő, távmunkában kiadható munkakörök hiányára való hivatkozás. A távmunka kérdésének összetettségét mutatja, hogy az olyan „nyitott” cégek több tényezőt is meg tudnak említeni, amelyek egyszerre akadályozó tényezőkként jelentkeznek, s külön ki is emelik-hátráltató tényezőként – a távmunka témakör összetettségét. Az „elzárkózó” cégeknél a kiadható munkakörök hiányát említik meg, azt tehát, hogy nincs olyan munkakör, ami távmunka formában gyakorolható volna náluk. Azon kérdésre, hogy milyen akadályát látja annak, hogy cégük már most távmunkásokat alkalmazzon az alábbi válaszok születtek. Ezek az adatok százalékos arányokat jelentenek.

Psyma 3.sz. táblázat

	„nyitottak”	„köztes csoport”	„elzárkózók”	Összes kérdezett körében
Megfelelő kiadható munkakörök hiánya	63	75	71	69
Adatvédelem	63	67	54	60
A téma összetettsége	63	67	43	56
A bevezetés kezdeti nehézségei	63	58	43	54
A távmunkáról szóló általános ismeretek hiánya	41	46	34	40
Pénzügyi nehézségek	38	42	23	33
A menedzsment negatív hozzáállása	3	13	14	10

„nyitottak”: akik maximum 5 év távlatában el tudják képzelni, hogy távmunkásokat alkalmazzanak; „köztes csoport”: akik 6-10 év távlatában tudják csak elképzelni, hogy távmunkásokat alkalmazzanak; „elzárkózók”: akik egyáltalán nem vagy csak több mint 10 év távlatában tudják elképzelni, hogy távmunkásokat alkalmazzanak

Európai távmunka-megállapodás

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium közzétette az Európai távmunka-megállapodást.

Az európai foglalkoztatási stratégia létrejöttét követően az Európai Tanács meghívta a szociális partnereket, hogy a tárgyalóasztal mellett alakítsanak ki korszerűbb munkaszervezési megoldásokat, ideértve a rugalmasabb foglalkoztatási konstrukciókat is, melyek a vállalkozások termelékenységének és versenyképességének növekedését célozza meg.

A távmunka a körülmények és gyakorlati megoldások széles és dinamikusan bővülő skáláját jelenti. Emiatt a szociális partnerek⁵ olyan meghatározást adtak a távmunkára mely a távmunka különféle fajtáira is vonatkozatható. Ezen megfogalmazásban: „A távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.” Fontos elemnek tartja, hogy a távmunka az adott munkavállaló és munkaadó számára egyaránt önkéntes jellegű. A megállapodás kitért a foglalkoztatási feltételekre, az adatvédelemre, a foglalkoztatásban részt vevő eszközökkel kapcsolatos kérdésekre, az egészségre és biztonságra, a munkaszervezésre, képzésre. A megállapodás megvalósításának és nyomon követésének felelősei a szociális partnerek köréből kerültek ki. A megvalósítás időpontját 3 évben határozták meg.

Jelen írásban többször találkozhatott az olvasó a teleház fogalmával. Célszerű, ha ennek is megpróbáljuk megadni a tartalmi meghatározását.

A teleház egy többfunkciós, nyitott profilú kisközösségi információs és telekommunikációs szolgáltatóközpont (közösségi telekommunikációs szolgáltatóház). Adott térségben, szomszédságban megteremti azt a minimális konfigurációjú informatika, irodatechnikai, szervezési, tömegkommunikációs intelligenciát, amely már gazdaságosan működtethető a legkülönbözőbb helyi – egyéni, csoport-, közösségi és kistérségi – igények szolgálatában. A teleháznak közvetlenül a polgárok által igénybe vehető szolgáltatásokat kell nyújtania. Szolgáltatásai fokozatosan alakulnak ki a helyi igények függvényében és bárki számára elérhetőek.

A teleházak működési jellemzői

A magyarországi teleházmodell minimumkövetelményeit a működési jellemzők és az alapszolgáltatások révén a következőkben határozhatjuk meg. Nyitott, az igényekhez folyamatosan igazodó profil, közösségi színtér és memória, a nyilvánosság fóruma katalizátor, lakossági szolgáltatások mindenkinek, felelős, önálló kompetens vezető léte, s egy szolgáltató szervezet kialakítása, korszerű információs és kommunikációs technológia.

A teleházak alapszolgáltatásai között megtalálhatjuk a civil szervezetek kiszolgálását, az ügyintézési segítségnyújtást, közreműködést, internetelési lehetőség biztosítását, elektronikus levelezést a polgárok számára, közhasznú tájékoztatást, helyi hirdetést, hírközpontot, irodai szolgáltatást (irodatér, fax, másolás), multimé-

⁵ ETUC European Trade Union Confederation; EUROCADRES/CEC Council of European Professional and Managerial Staff; UNICE Voice of Business in Europe; UEAPME European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises; European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest

dia-használatot, számítógépes munkák elvégzését, valamint számítógépes játék lehetőségének biztosítását.

Teleházakat alapíthat jogi személyiségű szervezet, mégpedig költségvetési szerv (önkormányzat), jogi személyiséggel rendelkező vagy jogi személyiség nélküli gazdasági társaság, közhasznú társaság, egyesület, alapítvány.

Együttműködési megállapodás (FMM-Teleház)

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium 2002. október 10-én együttműködési megállapodást kötött a Magyar Teleház Szövetséggel. Meghatározták benne az együttműködés területeit, mely új távmunkahelyek létrehozását, kölcsönös tájékoztatást, információcserét ír elő. A minisztérium vállalta az új távmunkahelyek létrehozásához a jogosultság biztosítását, pályázatok kiírását, a pályázati kiírásokon a Teleház részvételét. A másik aláíró fél vállalta, hogy kezdeményezi új távmunkások foglalkoztatását és képzését a teleházak által illetve a teleházakban, s a rendelkezésre álló adatait, kutatási eredményeit, tapasztalatait a minisztériumnak átadja, s szakmai konferenciáira a minisztérium képviselőjét meghívja. A megállapodás érvényességét egy évben határozták meg.

Szintén 2002. október 10-én született megállapodás a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (FMM) és a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége (MEOSZ) között, melynek tartalma is a távmunkában részt venni szándékozó munkavállalók támogatására vonatkozik. A megállapodásban a felek kitérnek arra, hogy a minisztérium kiemelten kezeli és támogatja a MEOSZ munkavállalók és munkáltatók felkészítésére irányuló távmunka projectjeit, pályázati források megteremtéseit, a célszervezetek távmunkára való felkészítését.

Pályázatok

1. A fogyatékkal élő emberek munkaerőpiacra jutásának elősegítése

A pályázat kiírója a SZCSM jogutódja megbízásából a VÁTI Területfejlesztési Igazgatósága. A program pénzügyi forrásai Phare projekt keretében 3 millió Euró valamint a Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészének központi kerete 2,7 millió Euró összegben. A pályázati program által kiírt tevékenységek a szakképzés fejlesztése, a fejlesztő felkészítés, terápiás foglalkoztatás, szolgáltatásfejlesztés, foglalkoztatás.

Területileg a NUTS II szintű magyar régiót határozta meg, Észak-Magyarország (Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves és Nógrád megye), Észak-Alföld (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye) valamint Dél-Alföld (Bács-Kiskun, Békés és Csongrád megye).

2. Közmunkaprogramok – 2002

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium pályázatot írt ki a tartós munkanélküliek, a rendszeres szociális segélyben részesülők életkörülményeinek és társadalmi helyzetének javítására, a munkanélküliség csökkentésére, valamint, hogy minél nagyobb arányban kerüljenek foglalkoztatásra ezen csoportok.

Az ELANCE közönsége alapvetően két csoportra oszlik: Vevők (akiket nem terhel semmilyen díj, nincs havi díj és üzletkötéskor sem kell jutalékot fizetniük), a másik pedig az Eladók vagy más néven Szolgáltatók csoportja, akik saját szolgáltatásaikat ajánlhatják fel a vevőknek.

Minden szolgáltató rendelkezik egy „Service profile”-al, melyben felsorolja, hogy milyen képességekkel, tapasztalatokkal, referenciákkal rendelkezik az általa meghatározott szakterületen, s milyen órabérben kíván szolgáltatni. Ebből áll össze egy hatalmas szolgáltatói adatbázis, s ez képezi a piaci választékot a vevők számára. Az ELANCE fizetési rendszere szerint több kategóriában működik.

- A „Limited” kategória ingyenes, de itt nem lehet licitálni a projektekre. Így igen csekély az esély arra, hogy a vevők észrevegyék a szolgáltatót a több ezer service profile tengerében.
- A „Basic” kategóriában 25 USD a tagsági díj havonta, s sikeres üzletkötés esetén 10 % az ELANCE jutaléka.
- A „Selected” rendszerben a tagsági díj 40–150 USD között mozog. Ilyenkor üzletkötés esetén a kialakult összegnek 7 %-át kell az ELANCE-nek kifizetni.

Interwork.hu – az első hazai távmunka piactér

Az Interwork Távmunka Közvetítő és Támogató Szolgálatot a I-Work Internetes Munkavégzést Támogató Közhasznú Alapítvány (i-work.hu) indította el.

A fejlesztés során figyelemmel kísérték a már sikeres nemzetközi távmunka piacot is. De ez a rendszer úgy került kialakításra, hogy azok megfeleljenek a magyarországi jogszabályoknak, vagyis mind a szerződéskötések mind a munkák kifizetése jól áttekinthető, törvényes úton történik. Ez a piactér 2001. augusztusban indult. Egyelőre az Interworknál ingyenes a szolgáltatás, tagsági díjat sem kérnek. Csak sikeres üzletkötéskor kell 10%-ot fizetni, mely a projekt értékén alapul. Ezt az összeget a szolgáltató állja. Magyarországon a távmunka jelenlegi alacsony elterjedtsége mellett mindenképpen úttörő vállalkozásról van szó. A nemzetközi trendek azonban egyértelműen azt mutatják, hogy az Internet használatának növekedésével párhuzamosan terjed a helytől független munkavégzés. A hazai viszonyok alapján a magas közterhek miatt a távmunka inkább vállalkozói mint alkalmazotti keretek között fog elterjedni. Remélhetően egyre több munkaadó jelenik meg az Interwork piactéren. Ugyanis a munkaadók előnyei jól megfoghatóan, számokban is megjeleníthetőek. Ilyen előny a növekvő hatékonyság, a csökkenő ingatlan és rezszi költség, a versenyelőny a munkaerő-piacon, csökkenő betegállomány, hozzáférés térben távol eső munkaerőpiacokhoz, optimalizált erőforrás kihasználás, hatékonyabban szervezhető ügyfélszolgálat.

Egyelőre azonban a távmunkát kínáló vállalatok száma messze nem elégíti ki a távmunkavégzés iránti keresletet, sőt hatalmas szakadék van a kereslet és a kínálat között. A távmunkát tudatosan alkalmazó cégek tehát nagyszerűen profitálhatnak a távmunka iránti hatalmas érdeklődésből. A magyarországi munkaerőpiaci kínálatot vizsgálva elenyésző számban lehet olyan állásajánlatot találni, ahol a távmunkát ajánlják fel a toborzás során.

Az Interwork.hu már induláskor több száz munkavállalót regisztrált. Megjelentek ugyan munkaadók, de a fentiekben leírt okok miatt kevesen. Jelenleg az Interwork mintegy 50 munkakategóriát határozott meg a névjegykártya készítéstől a komplett cég arculattervezéséig.

Komoly erőfeszítéseket kell tenni az új technológia széles körű nyilvános elfogadtatásának és tényleges alkalmazásának biztosítására. A lakosság számára biztosítani kell elérhető árú telekommunikációs szolgáltatásokat, megfizethető Internet elérést, a távoli és kistélepüléseken teleházakat, a diákoknak az információtechnológia megfelelő mélységű oktatását, jogot és lehetőséget az oktatáshoz és továbbkép-

zéshez, idegen nyelvi képzést. A Bangemann – jelentés értelmében: „Minden európai tagállamban ki kell nevezni egy miniszteri szintű személyt, aki felelős az információs társadalmat érintő minden szempont koordinálásáért.”

Kiemelt feladat még a távmunka elterjesztésében a kutatások finanszírozása, a kísérleti távmunka projektek támogatása, a távmunka elfogadottságának növelése PR-eszközökkel, a távmunka módszereinek adaptálása a kormány hivatalaiban, s a távmunkát támogató infrastruktúra fejlesztése.

Irodalomjegyzék:

A távmunka esélyei Magyarországon – a PSYMA HUNGARY jelentése (2000)

Az atipikus foglalkoztatás problémaköre – Bokor Lászlóné Szőke Éva diplomadolgozat PTE FEEFI 2000.

EMERGENCE konferencia Budapesten – Wesselényi Andrea Perfect Team Bt honlap

Gáspár Mátyás – Wesselényi Andrea – Kovács Győző – dr. Örményi László – Nagy István – Keserű Katalin – Nagyné Takáts Ágnes – Dicső László – dr. Pongor Tamás – dr. Ormós Zoltán – Zsák Tibor – dr. Dudás Ferenc – Z. Karvalics László – Tahy László – Takáts Mária – Bihari Gábor: Teleházak és távmunka Magyarországon – Teleház Kht. 1999. október

Horváth Gyula- Illés Iván: Regionális fejlődés és politika * A gazdasági és a szociális kohézió erősítésének feladatai Magyarországon az Európai Unióhoz való csatlakozás időszakában – Európai Tükör – Műhelytanulmányok 16. szám Az Integrációs Stratégiai Munkacsoport kiadványa – Budapest 1997.

Működik a távmunka! – Elance sikertörténet II. Wesselényi Andrea Perfect Team Bt. Honlap

Távmunka – Az innovációs társadalom új foglalkoztatási lehetősége – Gazdaságelemző és Informatikai Intézet – Budapest 2000. augusztus. 29-40. oldal

