

TÓTH ARNOLD

A vállalatok érdekei és lehetőségei a munka változó világában

(A távmunkáról)

Az új gazdaság és az új típusú munka

A gazdasági folyamatok, egyben a társadalmi intézmények változásai jelentősen befolyásolják a munkaszervezés feltételeit és módját egyaránt. Az otthonhoz közeli helyhez kötött munka a történelem során jelentősen módosult. A mezőgazdasági, kézmű-ipari tevékenység még lehetővé tette a munkahelyek lakóhely közelében történő kialakítását, a termelés koncentrálódásával – az ipari forradalmat követően – e helyszínek intenzív szegregálódásának lehetünk tanúi. A XX. századi nagy mértékű technológiai fejlődés, a tömeggyártás, már kevésbé igényli az élők munkát, a dolgozók koncentrálódását. Gazdaságossági szempontok határozzák meg az ipari tevékenységet: a korszerűbb gépek alkalmazása kevésbé költséges, másrészt sok esetben ésszerűbbé tehető a termelési struktúra egyes tevékenységek kiszervezésével. Az elmúlt évtizedekben az információs forradalom következtében a számítástechnikai és telekommunikációs alkalmazások széles körben terjedni kezdtek. Ezzel együtt az üzleti tevékenységek, az ehhez kapcsolódó információ-áramlás jellege is átalakult, megkövetelve ezzel a munkaszervezés módjainak a korábbiaktól eltérő alapra helyezését.

Az új típusú munkavégzéshez megváltozott képességek és szemlélet társul. Az eladható termékek értékének egyre nagyobb részét a befektetett tudás teszi ki, így nem

kétséges, hogy a felhasznált erőforrásokkal szembeni kritikus követelmény a magas szellemi ill. technikai színvonal lesz. A szolgáltatási szféra térnyerésének, a termelés átalakulásának hátterében az infokommunikációs fejlődéssel együtt jár összetettebb ismereteket és önállóságot fenntartani tudó munkaerő áll.

Az információs technológiák következményeként végbemenő globális változások az idő és a tér újraértelmezését is szükségessé teszik, melyeket nem hagyhatunk figyelmen kívül a munka világának vizsgálatánál sem. Az Internet lehetőséget biztosít a földrajzi helytől és az idő dimenziójától független kommunikációra a vállalat és üzleti partnerei, vezetői vagy akár alkalmazottai között.

A világháló alkalmazásának kiterjesztésével ez a folyamat egyre inkább felgyorsult. Magyarországon a szemléletváltást munkaerőpiaci változások követték. A munkahelyek és a jellemző foglalkoztatási formák a piacgazdaságra történő átmenettel párhuzamosan bizonytalanná váltak, a munkavállalónak a hagyományos munkaviszonyhoz kötődő jellemzőkön kívüli szempontokhoz kellett igazodnia. A vállalatok érdekeiből adódóan gyakran preferálták az atipikus foglalkoztatást. Az ezen kategóriába tartozó távmunka szoros kapcsolatban áll az említett digitális forradalommal. Az információs társadalom kiépülésével együtt a humán tényező szerepe is átalakul, módosul élettere, a közösséghez és munkahelyhez való viszonya is.

Az elektronikus munkavégzés a jelenlegi keretek között megfelelő válasz lehet a kor kihívásaira. A hatékony alkalmazás vállalati és munkavállalói érdekek egyaránt, melynek elősegítése és támogatása semmiképpen sem kerülheti el a mindenkor állami döntéshozók figyelmét.

A rugalmasan gondolkodó állam

A távmunka elterjedését jelentősen befolyásolják azok a kormányzati és egyéb intézményi kezdeményezések, melyek céljai között releváns foglalkoztatáspolitikai kérdések is szerepelnek.

A hazai programokban felismerhetők a korábban már az Európai Unióban is megfogalmazott elképzelések. Az elmúlt évtizedekben az EU kiemelt figyelmet szentelt az atipikus foglalkoztatási formáknak, a távmunkára vonatkozóan eddig kötelező irányelv nem született.

A kilencvenes éveket az információs társadalom melletti elkötelezett szerepvállalás jellemezte, melynek jelentős produktuma a növekedésről, versenyképességről és foglalkoztatásról szóló Fehér Könyv (1993). Az ebben megjelölt stratégiai fejlesztési területek egyike a távmunka volt. A következő évben elkészült a Bangemann-jelentés, melyben konkrét intézkedések szerepelnek az információs társadalom kiépülésének előmozdítása érdekében. 2000 májusában az EU tagországok vezetői Lisszabon-

Tóth Arnold főisk. tanársegéd, Általános Vállalkozási Főiskola.

ban egyeztették elképzeléseiket, melynek eredménye az e-Europe program volt, célként megjelölve a kontinens versenyképességének fokozását a tudásintenzív növekedésen keresztül, egyben kiemelve az e-munkavégzés jelentőségét a megfogalmazott cél elérése érdekében, egyben az Akcióterven belül önálló fejezetben tárgyalva a munkavégzésre (ill. távmunkára) vonatkozó politikát. 2002 júliusában, Brüsszelben létrejött az Európai Távmunka Megállapodás, ajánlásokat fogalmazva meg az azt aláíró tagok számára. A keretmegállapodásban meghatározták a távmunka fogalmát, egyben a biztonságos távmunkavégzéshez is hozzá kívántak járulni.

Az EU Foglalkoztatási Stratégiában megjelölik a foglalkoztatás szintjére vonatkozó irányszámokat (annak mértékét 2005-re 67, 2010-re 70%-ban határozták meg). Ennek megközelítése ill. elérése érdekében a nemzeti kormányoknak is aktív szerepet kell vállalniuk. A jelenlegi munkaerő-piaci változások és aránytalanságok hazánkban is kikényszerítették a szükséges lépéseket. A távmunkát illetően az 1996-os év tekinthető a várhatóan még hosszabb ideig tartó folyamat kezdeti lépésének, amikor az akkori kormányzat modernizációs programjába beépítette a távmunkacélokat. 1998-ban létrehozták a Távmunka Koordinációs Közhasznú Társaságot, melynek fő feladata a kormány távmunka pályázatának irányítása volt. A kiírt pályázat kedvezményezettje körébe a mozgáskorlátozottak, a gyermeküket egyedül nevelő anyák tartoztak (Paál, 2003.). A munkavállalói oldal igen nagy mértékű érdeklődése ellenére a távmunkahelyek létrehozására már nem került sor, mivel a kormányváltást követően az állam kivonult a programból. Az újabb ciklusban történtek kezdeményezések a távmunka népszerűsítése érdekében: 2001. őszén megalapították az In-For-

rás XXI. Közhasznú Társaságot, ami gazdasági nehézségek miatt ugyancsak felszámolásra került.

A jelenlegi kormány politikájában ugyancsak fellelhetők e foglalkoztatási formát ösztönző elemek. 2002. október 1-jén létrehozták a Távmunka Programirodát, célként megjelölve a távmunkavégzés elterjedésének ösztönzését. A magyar kezdeményezések illeszkednek az Európai Unió stratégiai programjához (ezt tartalmazza a Magyar Információs Társadalom Stratégia). Célul tűzi ki az információs társadalom megvalósításával kapcsolatos feladatok áttekintését és rendszerbe foglalását. A következő év februárjában megalakult a Távmunka Tanács. Célja, hogy a távmunkában foglalkoztatottak száma 2006-ra a jelenlegi megközelítőleg 1%-ról 4-5%-ra emelkedjen, 2010-re érje el a 15%-ot (Képes, 2004.).

Az eddigi legjelentősebb kezdeményezésnek az „Esélyt a jövőnek” c. kormányprogram tekinthető, melynek keretében az Informatikai és Hírközlési Minisztérium és a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium együtt ezer új távmunkahely létrehozására írt ki pályázatot. Az előző pályázat visszamaradó és plusz forrásaiból, szakmai tapasztalatok felhasználásával 2004. júliusában újraindították a távmunka pályázatot.

A munkaadók és a távmunka viszonya

Magyarországon a távmunkások száma megközelítőleg 50 ezerre tehető (ez az aktív munkavállalók egy százaléka), míg az Európai Unióban (15 korábbi tagállam) 21 millióan dolgoznak ebben a formában (átlagosan 13%). Ez a szám évente közel 20-30%-kal növekszik, de voltak olyan államok, ahol a növekedés mértéke ettől is magasabb volt (Szabó – Becsky, 2003.). Az Unió tagországaiiban a távmunka elter-

jedtsége nem egyenletes, jellemzően magasabb a skandináv országokban, Dániában, Hollandiában és Nagy-Britanniában.

A munkavállalói oldalon igen magas az érdeklődés (ezt mutatják a korábbi kormányzati programok távmunka statisztikái is), míg a vállalatok kevésbé nyitottak a foglalkoztatási forma iránt. A munkaadók kevésbé látják át, hogy a vállalat érdekeit miként szolgálhatja a távmunka, annak ellenére, hogy az eredmények egyértelműen jelzik: jelentős hatékonyságnövekedés és költségcsökkentés érhető el általa (Vass, 2004.). A távdolgozó nyugodtabb körülmények között, koncentráltabban, teljesítményének fokozásával képes feladatát ellátni. Más oldalról a vállalat számos költséget meg tud takarítani: a bérleti díjak, személyi és fenntartási költségek redukálhatók. Ugyan a kezdeti befektetés több millió forintot is elérhet, de ésszerű gazdálkodással ez hamar megtérül. Mindkét említett tényező a jelenlegi piaci viszonyok között fokozza a versenyképességet, továbbá a szűkebb szervezeti érdekeken túl kedvezően hat a társadalomra, többek között a munkaerő-piaci és regionális egyenlőtlenségek mérséklésével. A fentebbieken kívül más szempontok is befolyásolhatják a vállalatot: rugalmas létszámgazdálkodást tesz lehetővé, magasan képzett munkaerőhöz való hozzájutás, egyben magasabb teljesítmény, csökkenő hiányzások és fluktuáció stb.

A munkáltató érdeke, hogy a kereslethez igazítsa tevékenységét és az e mögött álló munkaerő-felhasználást. Módosíthatja igényeit az ellátandó feladat mennyiségével és minőségével kapcsolatosan, ami nem egyszer a távmunkás feladatának megváltozását, esetlegesen a szerződéses kapcsolat megszűnését jelentheti, ami jelentős bizonytalansági elem a munkavállaló oldaláról.

Természetesen felmerülnek akadályozó tényezők is, melyek részben indokolják az elterjedtség ala-

csony fokát: a beindítás költségei magasak, a kialakítás ideje is hosszúra nyúlhat, az ellenőrzés gyengül, a munkaszervezési mód nem eléggé ismert, hiányzik a távmunka kultúrája, a munka eredményének információtechnikai eszközökön történő biztonságos továbbítása is kívánivalót hagy maga után.

A távmunka elterjedtségét, egyben közvetlenül vagy közvetetten a munkáltatói affinitást is befolyásolhatja számos tényező, így pl. az adott ország gazdasági teljesítménye, információtechnológiai fejlettsége, melyhez szorosan kapcsolódik a háztartások és vállalatok informatikai eszközökkel való ellátottsága, az internet-használat mértéke, az informatikai ismeretekkel való rendelkezés színvonala. Lényeges a szabályozás minősége, főként az adó- és munkaügyi kérdésekben, továbbá az új munkamódszerrel kapcsolatos információáramlás is.

A felsoroltak közül több tekintetben hazánk elmaradottnak tekinthető. A PC és Internet penetráció százalékos aránya alacsony, ez utóbbi hátterében elsősorban a magas telefonköltségek és internethasználati díjak állanak, a telekommunikációs költségek jelentős mérséklésére lenne szükség. A munkaadói oldal kevésbé tájékozott, nem ismeri a lehetőségeket, kevésbé nyitott az újabb megvalósítási formák iránt, egyben a távmunkások képzése sem megoldott.

A kormányzat – ahogyan azt a korábbiakban láttuk – intézkedéseivel igyekezett ösztönözni az új típusú munka szélesebb körű alkalmazását. A munkajogi helyzet szabályozási kérdéseiben felmerülő tisztázatlanságot részben áthidalja a távoli helyről történő munkavégzésről szóló 2004. évi XXVIII. törvény, azonban továbbra is felmerülnek megoldásra váró problémák. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény módosításában már szerepelnek a távmunkavégzéssel kapcsolatban elszámolható költségek, tartalmazza a munkáltató

által a munkavállaló számára biztosított számítógép és internet-használat adókedvezményét. Azonban még mindig sok olyan kérdés van, ami további szabályozásra szorul: a független távmunkások jogai, a költségek vállalása közösségi munkahelyeken, az otthoni munkakörnyezettel szembeni elvárások, az önfoglalkoztatás fogalmának meghatározása, a munkavállalónak adott eszközöket és szolgáltatásokat terhelő áfa nem igényelhető visza stb.

A már említett pályázatok ugyancsak a távmunka népszerűsítését segítették elő, célul kitűzve a foglalkoztatás elősegítést, különösen a hátrányos térségben élő, gyermekét egyedül gondozó, roma származású, 45 éven felüli ill. fogyatékkal élők tekintetében. A korábbi pályázat max. 500 EFT-ig a gép- és eszközvásárlást ill. 12 hónapig az Internet költségeit támogatta. A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium vállalta a bértámogatást (50 EFT és járuléka) hat hónapon keresztül, továbbá 60 EFT/fő képzési támogatást is lehetett igényelni. 603 munkaadó 3200 munkahelyre pályázott, 324-en részesültek a forrásokból. Végül 1101 fő alkalmazására került sor (Képes, 2004.). Néhány sajátosság megállapítható: a sikeres pályázatok közel fele budapesti székhelyű volt, míg Tolna megyében egyetlen távmunkahely jött létre, a nyertesek elsősorban az eszközvásárlást preferálták, a távmunkások kiválasztásakor a cégek – érdekük által vezérelve – nem a szociálisan rászorultakat részesítették előnyben, hanem a számukra leghatékonyabb munkakerőt. A 2004-ben kiírt második távmunka pályázaton 90 pályázó 782 új távmunkahely létrehozásához nyert bértámogatást.

Ebben az évben 800 millió forintot különítettek el a Munkaerőpiaci Alapban, melyet távmunka projektekre lehet felhasználni. Kiemelt szerephez jutnak majd a kis- és középvállalkozásokhoz kapcsolódó programok,

ami a munkaügyi és a gazdasági tárca szorosabb együttműködését feltételezi majd.

Sikeres alkalmazások

Elsősorban külföldön, de hasonlóképpen hazánkban is van precedens a sikeres távmunkavégzésre. A vállalat és a dolgozó szempontjából számos helyen pozitív tapasztalattal bírnak a nem hagyományos munkavégzéssel kapcsolatban.

A Deutsche Telekom, amely a MATÁV tulajdonrészese, már közel tíz éve alkalmaz távmunkásokat több területen. A tapasztalatok alapján költségcsökkentést és termelékenységnövekedést értek el, egyben motiváltabb munkatársakat foglalkoztatnak. Hasonló eredményekről számolhat be a brit telefontársaság (British Telecom), ahol a munkavállalók elégedettsége a programnak köszönhetően fokozódott (Paál, 2003.).

Magyarországon mind hazai, mind külföldi kezdeményezéseket ismerünk már. Olyan jól felkészült szakembergárdával rendelkező, központi ügyfélszolgálatot ellátó cégek települtek ide, mint a Sykes vagy a General Electric. Az előbbi outsourcing cég elsősorban elektronikus és telefonos ügyfélszolgálatot lát el, a GE pedig európai üzletágait szolgálja ki budapesti irodájából.

Az itthoni sikeres távmunka kezdeményezések egyik legjelentősebb példája a MATÁV, amely 2000-ben elkészítette a vonatkozó megvalósíthatósági tanulmányt és tervbe vette 250 távmunkás alkalmazását (Paál, 2003.). Az eredeti elképzelések szerint a hétből két napot a munkáltató telephelyén kell eltölteni, de ez időközben módosult és jellemzővé vált a mobil távmunka. Az első távmunkások alkalmazására 2001 májusában került sor. A tapasztalatok alapján a munkavállalók és a munkáltatók is előnyösnek értékelték a lehetőséget. A dolgozók pozitívmunként emelték ki, hogy rugalmasan ala-

kíthatják munkaidejüket, nyugodtabban, egyben hatékonyabban láthatják el munkájukat. A vállalat számára az ebből adódó teljesítménynövekedés, az alacsonyabb költségek, a képzettebb munkaerőhöz való hozzáférés jelentett valódi előnyöket. Az utóbbi időben másutt is megjelentek hasonló kezdeményezések, javarészt kedvező tapasztalatokkal gazdagodva az új munkavégzési forma bevezetése óta. A Központi Statisztikai Hivatal távmunka projektjéhez az FMM járult hozzá, ahol azon munkahelyek megtartása érdekében döntöttek a távmunka mellett, melyek a regionális átszervezés következtében megszűnnének.

Az Euro One Kft. esetében munkavállalói és vezetői oldalról is pozitív visszajelzések érkeztek. A megvalósításnál a következő lépéseket emelték ki: a vezetői ellenérzések leküzdése, megvalósíthatósági tanulmány elkészítése, a munkakörök és munkavállalók kiválasztása, a távmunka környezet kialakítása, a szervezeti változások dokumentálása, a munkavállalók oktatása, majd a bevezetés.

A közel 5500 főt foglalkoztató Generali-Providencia Biztosító Rt. jelenleg Magyarország második legnagyobb biztosítótársasága. A kárszakértői gárdán belül az elmúlt év októberétől 85 fő távdolgozót alkalmaz (Kiss, 2004.). A választás mögött az élesedő piaci verseny, a költségcsökkentési kényszer, a képzett munkaerő megtartása, az anyacég tapasztalatai álltak. A munkavégzéshez a cég a technikai feltételeket (pl. Note Book, mobiltelefon, gépkocsi) biztosítja. A kárrendezési folyamat tehát változott: a munkakezés az iroda helyett az ügyfeleknél történik, az adattovábbítás elektronikus úton folyik, a konzultációkra a vezetőkkel folyamatosan sor kerül.

Záró megjegyzések

A gazdasági és technológiai környezet változása alkalmazkodásra készteti a vállalatokat is. Az üzleti

tevékenység folytatása érdekében több terület átalakítására van szükség, ezek egyike a foglalkoztatás. Annak ellenére, hogy a munkaerő jelentős költségtényező, a munkaszervezési módok alkalmazhatósága gyakran elkerüli a vállalatvezetők figyelmét. A távmunkával kapcsolatosan megállapítható, hogy itt nem a vállalatok, hanem inkább a potenciális munkavállalók érdeklődése nagyobb. Bár ösztönzőleg hatnak a pályázati lehetőségek, mégsem volt megfelelő a támogatás formája, a kedvezményezett kör igen szűknek minősíthető, másrészt az előírt feltételek sem kedveztek a cégeknek.

Magyarország még elébe néz az információtechnológia további fejlődésének és elterjedésének. A lakosság, de hasonlóképpen a vállalatok ellátottsága sem elegendő az eszközök és az informatikai ismeretek, alkalmazások tekintetében, ami az e-munka esetében nélkülözhetetlen. Az alkalmazottak nagy többsége – részben az előbb említett ok miatt – nem magasan képzett, szakmai ismereteit és kreativitását felhasználó távmunkás, így a foglalkoztatás hatékonysága is kívánivalót hagy maga után, ebből következően a bérezés is az átlag alatt marad. A járulékok megtakarítása miatt jellemző, hogy az alkalmazotti forma helyett preferálják az önfoglalkoztatást.

Mivel hiányzik a tapasztalat, valamint annak közvetítésének csatornáit, a vállalatok vezetői szkeptikusak, a megvalósítások nagy része még mindig kísérleti jellegű. Részben ez is befolyásolja a magas szellemi kvalitást igénylő feladatok kiadását.

Amíg a távmunka kultúrája nem gyökerezik meg, annak gazdasági és társadalmi aspektusai, a vállalkozói hajlandóság is csak akadozva erősödik. A motíváló tényezők, kormányzati, intézményi kezdeményezések és a környező országok gyakorlata azonban fokozhatja a távmunka iránti fogékonyságot és elterjedésének átfutási idejét.

Felhasznált irodalom

- Cazes, Sandrine – Nesporova, Alena (2003): Munkaerőpiacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában. ILO, Subregional Office, Bp.
- Csizmár Gábor (2004): Foglalkoztatáspolitikai, rugalmas formák, 2005. évi programja. www.bmik.hu
- Frey Mária (2001): Állapotfelmérés a munkaidő-rendszerek és foglalkoztatási formák felxibilizálásának hazai helyzetéről. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai. pp. 407-432. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Bp.
- Gyulavári Tamás (szerk.) (2000): Az Európai Unió szociális dimenziója. Szociális és Családügyi Minisztérium, Bp.
- Johnston, Peter – Nolan, John (szerk.) (2002): E-Work 2002. Status Report on New Ways to Work in the Information Society. www.eto.org.uk
- Képes János (2004): Az elmúlt két év távmunka pályázatainak tapasztalatai. www.bmik.hu
- Kiss Attiláné (2004): 85 fő távmunkás alkalmazásának tapasztalatai. www.bmik.hu
- Laky Teréz (2001): Az atipikus foglalkozások. Foglalkoztatás, munkanélküliség. Munkatudományi tanulmányok. Struktúra Munkaügyi Kiadói Kft., Bp.
- Makó Csaba – Keszi Roland – Mester Dániel (2003): Munkáltatói vélemények a távmunka bevezetésének előfeltételeiről és gyakorlatáról
- Szabó Katalin (2003): A munkaviszonyok fellazulása. Információs Társadalom, 1. sz., pp. 75-95.
- Szabó Katalin – Becsky András (2003): Önmegvalósítás vagy digitális magány? A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. Vezetéstudomány, 12. sz., pp. 2-16.
- Paál Kálmán (szerk.) (2003): Távmunka tanácsadó. KJK-KERSZÖV, Bp.
- Dr. Tésits Róbert – Bokor Lászlóné Szőke Éva (2005): Új irányok a magyarországi távmunka terjedésében. Humánpolitikai Szemle, 1. sz., pp. 14-24.
- Vass Enikő (2004): Távmunka – lehetőségek, korlátok. www.fn.hu
- Wallace, Claire (szerk.) (2003): Household, Work and Flexibility. IHS, Wien
- Z. Karvalics László (2002): Az információs társadalom keresése. Infonia-Aula, Bp.