

TAKÁCS TIBOR¹

A TÁVMUNKA TÁRSADALMI-GAZDASÁGI HATÁSA: LEHETŐSÉGEK, ESZKÖZÖK ÉS KÉPESSÉGEK – EGY SZOCIÁLIS VÁLLALKOZÁS SZEMSZÖGÉBŐL²

THE SOCIO-ECONOMIC IMPACTS OF REMOTE WORK: OPPORTUNITIES, TOOLS AND SKILLS – FROM THE VIEWPOINT OF A SOCIAL ENTERPRISE

A Grow Remote egy 2018-ban alapított gyorsan fejlődő nemzetközi hálózat, távmunkák szerzésére és szervezésére. Nem profitorientált szociális vállalkozásként működik, amely elsősorban a kistelepülések közösségeinek erősítését, az elvándorlás megelőzését, a megfelelő munkához jutás esélyegyenlőtlenségeinek csökkentését és a környezetkárosítás mérséklését célozza.

The Grow Remote founded in 2018 is a rapidly growing international network to promote the remote work. It is a non-profit social enterprise, the mission of which is to strengthen the communities of smaller settlements, to prevent migration, to decrease the inequalities in getting appropriate jobs, and to diminish the environmental burden.

A Grow Remote egy szociális vállalkozás (social enterprise) formájában működő, írországi központú nemzetközi hálózat a távmunka (remote work) elősegítésére és terjesztésére³. Ez a vállalkozási forma Magyarországon egyelőre nem létezik. A szociális vállalkozások általában valamilyen társadalmi vagy környezetvédelmi célt támogatnak, hátrányos helyzetű csoportok életkörülményein igyekeznek javítani. A Grow Remote-hoz tartozó helyi csoportok magánadományokból, pályázati úton nyert vagy egyéb szerződések alapján realizált bevételekből fedezik a költségeket, az ezen felüli részt is társadalmi célok megvalósítása érdekében használják fel. Ilyen értelemben a tevékenység nem profitorientált, a hálózatban dolgozókat önkénteseknek nevezik. A Grow Remote hálózat fejlesztését pénzzel támogató magánadományozók követhetik is adományaik felhasználását, illetve meghatározhatják, hogy mely régióban hány helyi csoport létrehozását támogatják adományukkal.

¹ Egyetemi docens, Gazdaság- és Közpolitika Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem

² Jessie Rucker előadása

³ Freelance Business Analyst, Grow Remote, USA Country Lead

A Grow Remote 2018-ban alakult egy WhatsApp csoportból, jelenleg négy földrészen 13 országban rendelkezik 91 helyi alközponttal, mintegy 1200 önkéntessel. A távmunka elősegítésével kisebb, viszonylag elszigetelt települések lakosai számára próbálnak munkalehetőséget szerezni. Nemcsak egyéni vállalkozók, szabadúszók számára végeznek munkaközvetítést (bár ez is beletartozik a tevékenységükbe), hanem az „igazi” távmunkát is célozzák, azaz olyan vállalkozásokat keresnek, amelyek munkaszerződéssel hajlandók alkalmazni távmunkásokat, már ahol a munka jellege ezt lehetővé teszi. A kisebb települések távmunkásainak a megfelelő távmunkahelyekkel való összekapcsolása a települések érdekeit is szolgálja, ha csökken a kényszerű elvándorlás. Ez kiegészülhet azzal is, hogy a távmunkások számára az adott kistépelülésen megfelelő infrastruktúrális fejlesztéseket is támogatnak, így például a szükséges eszközökkel felszerelt közös munkatereket (co-working office-okat) létesítenek, illetve a távmunkához szükséges oktatásokat szerveznek. A távmunka tulajdonképpen kölcsönös előnnyökkel is járhat, hiszen a vállalkozások számára is fontos a megfelelő képességekkel rendelkező, megbízható munkaerő megtartása oly módon, hogy biztosítják számukra a távmunka nyújtotta flexibilitást. A Grow Remote viszonylag gyors fejlődése is azt mutatja, hogy a távmunka – elsősorban az infokommunikáció fejlődésének köszönhetően – világszerte meglehetősen népszerűvé vált: az IDA Ireland⁴ becslése szerint csak Írországból több mint 200 000-re tehető a távmunkások száma. A 2015. évi European Working Conditions Survey szerint a munkavállalók 1-9%-a végez rendszeresen távmunkát⁵ az Európai Unióban, ha az eseti távmunkákat is figyelembe vesszük, akkor az arány 7-37%; Magyarország mindkét arányt tekintve meglehetősen lemaradásban van.

A Grow Remote hálózat nyitott és alulról építkezik. Azok a csatlakozó önkéntesek, akik induláskor képesek egy helyi, 4-5 fős csapatot szervezni, ún. fejezetet nyithatnak, amelynek vezetői lesznek. Egy fejezet tulajdonképpen az adott helyen kialakult csoportnak a távmunkák fejlesztésére irányuló tevékenységeinek összességét jelenti. A hálózathoz újonnan csatlakozott helyi vezető felveheti a kapcsolatot a hálózat más tagjaival, vezetőivel, akik segítenek az új csoport kialakításában tapasztalatcserével, oktatással, a tevékenység szempontjából releváns információk megosztásával, majd az adott helyen szervezett programok szervezésében. A kommunikációhoz felhasználják a népszerű közösségi médiafelületeket is (Facebook, LinkedIn, Meetup, Twitter stb.), a kapcsolatfelvételhez a gyakorlatban bevált kommunikációs sablonokat, levélmintákat biztosítanak az új önkéntesek számára. A vezetők elsődleges célja felkutatni a távmunkát is vállaló, különféle képzettséggel és képességekkel rendelkező helyi munkaerőt. Felveszik a kapcsolatot a helyi önkormányzatokkal, illetve különféle üzleti szervezetekkel, kamarákkal, amelyek saját érdekeiknek megfelelően a továbbiakban segíthetik a Grow Remote helyi tevékenységeit, vagy akár szerződéses alapon együtt is működhetnek a helyi csoporttal. Fontos, hogy a vezető már induláskor kapcsolatba lépjen olyan állásközvetítő vállalkozásokkal, felületekkel (Abodoo, Operate Remote stb.), és természetesen olyan vállalkozásokkal közvetlenül is, ahol hagyományosan távmunkalehetőségeket is kínálnak, továbbá a távmunka területének néhány szakértőjével, akik a Grow Remote önkénteseinek rendszeres támogatást nyújtanak. A fejezetek beindulásával a vezető rendszeres megbeszéléseket, találkozókat szervez a csoport tagjai számára. Az első néhány ilyen megbeszélésen kialakítják a

⁴ Az IDA Ireland egy részben állami tulajdonú, az országba irányuló FDI-t támogató ügynökség

⁵ A felmérés a „Telework/ICT-mobile work”-re irányult.

csoport stratégiai céljait attól függően, hogy az adott helyen már vannak távmunkások, vagy a cél éppen az adott helyre vonzani olyanokat, akik a helyi kistélepülés közösségéhez csatlakoznának távmunkát végezve. A Grow Remote hálózatban dolgozó önkéntesek gyakran olyan kistélepüléseken, falvakban működnek, ahol jelentős az előregedés és az elvándorlás, és ahol a távmunka révén igyekeznek ezeket a negatív tendenciákat megállítani vagy akár megfordítani: a helyi közösségépítés a hálózat missziójának hangsúlyos eleme. A konkrét célok megfogalmazása után a hálózat korábbi tagjai meg tudják osztani a hasonló célokat követő fejezetek addigi tapasztalatait az új csoport, illetve vezető számára. A vezetőnek célszerű lehetőség szerint megteremteni a co-workingre alkalmas helyeket, illetve létrehozni egy helyi irodát. Ilyen co-working terek már számos helyen létesültek világszerte, gyakran kifejezetten a munkát az utazási életformával kombináló ún. digitális nomádok számára. A digitális nomádok természetesen a turisztikai szempontból releváns helyeket preferálják, a Grow Remote azonban éppen az egy helyben végzett távmunkára fókuszál, hangsúlyozva többek között ennek környezetvédelmi szempontjait is (nincs szükség mindennapos közlekedésre).

A távmunkát ajánló vállalkozásokat négyféle kategóriába sorolják. Az első csoportot a tevékenységüket *teljes egészében megosztottan végzők* alkotják. Ezeknek nincsenek hagyományos irodáik, munkaterületük, távmunkásaik sokszor különböző időzónákhoz tartozó helyeken dolgoznak, a nagy állásközvetítő portálokon nem jelennek meg. A Grow Remote ingyenes hozzáférésű listáján viszont az ő távmunka ajánlataik is szerepelnek. Külön csoportnak tekintik a *külföldi tulajdonú* (FDI) vállalkozásokat, tekintve, hogy némileg eltérő feltételek mellett működhetnek, vagy bizonyos korlátozások alá eshetnek. Ugyanakkor – különösen Írországból – ezek a vállalkozások igen jelentős foglalkoztatók. Tipikusan az adott országban foglalkoztatnak munkavállalókat, ilyen értelemben a helyi munkavállalók számára ez a csoport az előbbinél több hasznot jelent, hiszen ezekért a munkahelyekért csak az adott ország munkapiacán kell versenyezniük. A helyi csoportok vezetői találkozók, tájékoztató előadásokat szerveznek a potenciális munkavállalók számára, akiket akár az adott vállalkozás képviselőivel, munkavállalóival is össze tudnak hozni. A harmadik csoportot a hagyományos *kkv*-k alkotják. Írországból a *kkv*-k a tapasztalatok szerint főleg véletlenszerűen találnak távmunkásokra, bár eléggé nyitottak az ilyen típusú foglalkoztatásra. A kisebb vállalkozások viszonylag kevesebbet fordíthatnak álláshirdetésekre, így kevésbé jutnak el az információk a potenciális munkavállalókhoz. A Grow Remote egy esettanulmány projektet indított, amely ennek a vállalkozási körnek a távmunkák alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatait gyűjti össze. Írországból létesült egy ingyenes, kifejezetten távmunkákat hirdető állásportál⁶, amelyen a *kkv*-k is meg tudják hirdetni az aktuális állásajánlataikat. A negyedik csoportba a *nagyvállalatok és közüzemek* tartoznak. Bár a nagyvállalatok kevésbé flexibilisek a foglalkoztatási formákat illetően, de a tapasztalatok szerint itt is érezhető pozitív változások történnek a távmunkát illetően. A közüzemeket illetően az ír Pénzügyminisztérium már a 2000-es évek elején elkötelezte magát a távmunkalehetőségek kiterjesztésére⁷. Ha a változások lassúak is a munkaadók eme szegmensében, a változások igen jelentősen emelhetik a távmunkások számát hosszabb távon. Külön stratégiát, tájékoztató anyagokat és template-eket

⁶ <https://remotejobsireland.com/>

⁷ <https://circulars.gov.ie/pdf/circular/finance/2003/04.pdf>

dolgoztak ki a gyakran szkeptikus nagyvállalati döntéshozók kezelésére és meggyőzésére a távmunka előnyeit illetően.

A Grow Remote, mint a távmunkát támogató szociális vállalkozás, küldetésként a kistelepülések közösségeinek erősítését, a vidéki területekről való elvándorlás megelőzését, illetve visszafordítását, az emberi képességek jobb kiaknázását, a képességeknek megfelelő munkához jutás esélyegyenlőtlenségeinek csökkentését, a munka-magánélet jobb kiegyensúlyozását és a környeztkárosítás mérséklését kommunikálja. A vállalkozások számára költségmegtakarítást, kiegyensúlyozottabb és így produktívabb foglalkoztatottakat ígérnek. A Grow Remote hangsúlyozza a tevékenység non-profit jellegét, az önkéntesek munkájára való támaszkodást. A költségek lehetőség szerint minimálisra csökkentése következtében a vállalkozás honlapja nem éppen hivalkodó, és a honlap nem minden része működik, ugyanakkor általában sok gyakorlati információt tartalmaz. Informatívak a saját blogjukra feltett viszonylag rövidebb anyagok, elemzések. Az eddig eltelt bő egy évük alatt valóban sikeresen menedzselték és terjesztették ki tevékenységeiket; a világ bármely részéből egyenlő feltételek mellett lehet csatlakozni azoknak, akik elkötelezettek a távmunka előnyeit illetően, nem kell hasonló rendszert „újra kitalálni”.