

ECKERT BÁLINT

A távmunkások foglalkoztatásával kapcsolatos feltételek átalakulása a verseny- és közsférában

I. rész

A kutatásról: hipotézisek és módszerek

A Budapesti Gazdasági Főiskola 2004 és 2005 fordulóján nyerte el annak lehetőségét, hogy az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával végrehajtsa a távmunkával kapcsolatos feltételrendszer változásait feltérképező kutatási programját.¹ Vizsgálódásunk során a köz- és az üzleti szféra távmunkahelyzetének feltérképezésére egyaránt gondot fordítottunk.

Kiinduló hipotézisünk az volt, hogy a 2004. május 1-jétől hatályos „Távmunka törvény” eredményeként mérhető változás állt be, vagy áll be a közeljövőben a munkaadói oldalnak a távmunkához való hozzáállásában, s ez 2005-ben már kimutatható lesz. Több szervezet indít programot a távmunka (elsősorban a kísérleti jellegű, ill. a részleges távmunka) bevezetésére, ill. többen gondolják úgy, hogy belátható időn (1-5 éven) belül ilyen programot elindítanak. Feltételeztük emellett, hogy az állami, regionális és helyi közigazgatási szervek közül is egyre több ismeri fel a távmunkás foglalkoztatásban rejlő

lehetőségeket, megfogalmazódnak ennek megvalósítására irányuló kezdeményezések, esetenként el is indulnak ilyen célú programok, illetve ha nem, akkor kimutatható lesz, hogy e programoknak milyen tényezők képezik legfőbb akadályát.

Természetesen nem csupán a törvény hatásaival kívántunk foglalkozni, hanem igyekeztünk számba venni a környezeti tényezők mind szélesebb körét. Ebből következően arra az eshetőségre is felkészülve, ha hipotéziseink a kutatás során nem, vagy csak csekély mértékben igazolódnak, tevékenységünk központi céljaként azt fogalmaztuk meg, hogy bemutassuk a terület problématerképének átstrukturálódását.

Adatfelvételeinket a rendelkezésünkre álló szakirodalmi források anyag áttekintésével, valamint – jelentős részben internetes keresés által megvalósított – kibővítésével alapoztuk meg. Az adatfelvétel során kérdőíves felmérésre, mélyinterjúkra és fókuszcsoportos beszélgetésekre egyaránt került.

A telefonos megkérdezés útján lefolytatott kérdőíves vizsgálat során 767 szervezet felső- illetve humánerőforrás-vezetőjének vé-

leményét kértük ki. A szervezetek közül

- 100 a nagyvállalat,
- 405 a közép- és kisvállalkozás,
- 25 a kerületek és megyei jogú városok önkormányzata,
- 71 a további nagyobb város önkormányzata,
- 156 a kisebb önkormányzat,
- 10 az országos közigazgatási szerv

kategóriába volt besorolható.² Az elkészített tíz mélyinterjú alanyai közé kutatásunk valamennyi célcsoportjának (üzleti szféra – nagyvállalatok és KKV-k; közsféra – önkormányzatok és országos közigazgatási szervek) szervezetei (munkaadói oldal) köréből kerültek. Az öt – vezető és szakértő meghívottakat is magában foglaló – fókuszcsoport pedig a kis- és középvállalkozások, a nagyvállalatok, a kis és a nagy önkormányzatok, valamint az országos közigazgatási szervek távmunkahelyzetét járta körül.

Célunk az volt, hogy a kutatás eredményeire alapozva a politikai, specifikusan a foglalkoztatáspolitikai döntéshozók, valamint a verseny- és közsféra első számú és humánerőforrás-vezetői egyaránt képet kaphassanak a távmunkások foglalkoztatásával kapcsolatos problémák részleteiről, a kulcsfon-

Eckert Bálint főiskolai adjunktus, BGF Menedzsment és Emberi Erőforrás Intézet.

¹ A kutatást Gáspár Máttyás kutatásvezető koordinálta, lefolytatásában közreműködött az INFI-NET Kutató, Kereskedelmi és Szolgáltató Bt. és a SORECO Társadalomkutatási Tanácsadó Bt.

² Az eredetileg tervezett 760 fős mintához képest a megkérdezettek száma 7-tel emelkedett. A nagyvállalatok esetében a megkérdezéskor a 10 legnagyobb vállalat képezte az elsődleges célcsoportot; a válaszadás visszautasítása esetén folyamatosan léptünk tovább a méret (foglalkoztatottak átlagos éves létszáma) alapján következő szervezetek felé. Ugyanezt a módszert követtük az önkormányzatok esetében is: a visszautasított kerületi, ill. megyei jogú városokra vonatkozó megkérdezések helyébe a lélekszám alapján legnagyobb további települések léptek.

Ez a rovat a „Közösen a jövő munkabelyeiért” Alapítvány támogatásával jött létre.

tosságú megoldandó kérdésekről. Így az eredmények, alapját képezhetik egyfelől a további szabályozási tevékenységnek és a támogatási programok megalkotásának, másrészt hozzájárulhatnak a távmunka szervezeti működésbe való integrálásának sikeréhez. A közszféra vizsgálatával pedig hozzá kívántunk járulni ahhoz, hogy egy olyan, jelentős számú foglalkoztatottal bíró körben induljon el szignifikáns módon a távmunka bevezetése, ahol egyrészt alig-alig kimutatható az ilyen jellegű foglalkoztatás, másrészt, tekintve, hogy az Európai Unióban is még csak a kezdeti lépéseket teszik meg, megfelelő programmal megelőzhető a leszakadás, ill. a korszerű közigazgatás-szervezés terén akár még „versenyelőny” is képezhető.

E rövid összefoglaló a szakirodalmi kutatás, illetve másodelemzés, valamint a munkáltatók és szakértők körében nyert információk legfontosabb megállapításait foglalja össze.

Távmunka a munka változó világában

Az információs és kommunikációs technológiák mind szélesebb körű megjelenése paradigmaváltást eredményez a munka világában. Hatása leginkább a következő területeken mutatkozik meg:

- *A tér újraértelmezése a munkafolyamatban:* globális irodák megjelenése (háttérirodák kialakítása a világgazdaság fő csomópontjaitól távol eső régiókban).

- *A munkaviszony időtávjának újraértelmezése:* a feltételes, azaz az alkalmi, a részmunkaidős, a

határozott idejű és a szezonális foglalkoztatás, illetve ezekhez kapcsolódóan a rövid időtávú foglalkoztatási viszonyok létrehozását megkönnyítő önfoglalkoztatás és munkaerő-kölcsönzés térhódítása.

- *A munkavállalók kínálatának diverzifikálódása:* a foglalkoztatottak egyre nagyobb része kezeli saját tudástőkéjét egyfajta portfólióként; mind jellemzőbb az összetett képzettséget és képességeket magáénak tudó, szakértelmének skálájából éppen a munkaerőpiacon értékesíthető felkínáló (tudás-) munkás.

- *A távmunka térhódítása:* mind gyakoribbá válik a munkatevékenységeknek a munkaadótól – vagy tágabb értelemben: megrendelőtől, ügyféltől – távol, otthon, útközben, vagy valamilyen közösségi, illetve távmunkaközpontban való elvégzése.³

A távmunkás gyakorlatilag bárhol elvégezheti tevékenységét, ahol hozzáfér az ahhoz kellő technológiai eszközökhöz, és kapcsolódni tud a munkaadóval való kapcsolattartás érdekében szükséges telekommunikációs csatornához – és ez a fajta szabadság általában nem csak a munkavégzés helyének, hanem az idejének a megválasztásában is megmutatkozik.

A távmunka elterjedtsége ma még alacsonyabb, mint egyes más atipikus foglalkoztatási formáké: 2002-es adatok szerint az Európai Unió munkavállalóinak 13%-a végzett ugyan távmunkát, a csupán alkalmanként távmunkázóktól (5,3%) és a nem munkajogviszony keretében, hanem önfoglalkoztatóként ilyen tevékenységet végzőktől (3,4%) elte-

kintve azonban ez az arány 6,3%-ra csökken.⁴ Ezzel szemben 2000-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 17,7%, míg a határozott idejű munkajogviszonnyal rendelkezők aránya 11,4% volt.⁵ Ha azonban a trendekre figyelünk, akkor a távmunka dinamikus térhódítását olvashatjuk ki belőlük: elterjedtsége az Unióban hozzávetőlegesen háromévente duplázódik meg. A már ma is igen magas távmunka-penetrációjú Egyesült Államokban (2004-ben az amerikai munkavállalók közel egyharmada dolgozott így legalább részmunkaidőben⁶) is folytatódik a növekedés, miközben a közelmúltban látott napvilágot az a japán kormányzati elképzelés, amelynek értelmében a jelenlegi 6%-ról 2010-re 20%-osra kívánják növelni a távmunka arányát.⁷

A távmunka magyarországi elterjedtségét az egyes „szakértői becslések” korábban hozzávetőlegesen 0,5%-osra, de szinte egyöntetűen 1% alattira tették az összes munkavállaló körében, míg a BME Információs Társadalom- és Trendkutató Központ 2001-es kutatása 2,6%-os penetrációt mutatott ki.⁸ Bár ezt az adatot – a kapott, hibahatárhoz közeli érték miatt – önmagában óvatosan kell kezelni,⁹ ám a nemzetközi felmérésekből származó, a 2002. évi magyarországi penetrációra vonatkozó 3,6%-os érték megerősíti a kimutatott növekedési tendencia helyességét.¹⁰

Az egyes országok általános e-felkészültsége meghatározó faktora a távmunka széles körű elterjedésének. Ezt az általános felkészültséget pedig olyan – ön-

³ Szabó Katalin: *A munkaviszonyok fellazulása. Paradigmaváltás a munka világában az információtechnológiák hatására. In Információs Társadalom, III. évfolyam 1. szám, pp 75-95. INFONIA Alapítvány, 2003.*

⁴ SIBIS, 2002.

⁵ *Employment in Europe 2001.*

⁶ Forrás: *In-Stat/MDR.*

⁷ 2010-re minden ötödik japán munkavállaló távmunkás lesz? *Infiniut*, 2005. január 20. <http://www.ittk.hu/infiniut/2005/0120/indexemunka1.html>

⁸ *Távmunka 2000-2001. Tények a magyarországi távmunkáról. In Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások - OFA Kutatási Évkönyv 2. (szerk.: Dr. Pongrácz László), Budapest, 2002.*

⁹ A kapott 2,6%-os érték is közel áll a hibahatárhoz, így felelősséggel csak annyi volt kijelenthető, hogy a távmunkások aránya a magyarországi munkavállalók körében valahol 0 és 5% között található.

¹⁰ Az Eurostat és a SIBIS projekt adata, 2002.

magukban is jelentős – összetevők határozzák meg, mint

- az ország IT infrastruktúrájának kiépítettsége;
- az üzleti szféra informatizáltsága (ezáltal felkészültsége az elektronikus üzletmenetre);
- a kormányzati elektronikus szolgáltatások (e-government) elterjedtsége,
- a lakossági internetpenetráció – és ehhez kapcsolódóan a szélessávú hozzáférés és az internetzív használat mértéke.

Ezeket túl az ország innovációs képessége, illetve az ezt jellemző kutatásfejlesztési ráta látszik szoros összefüggésben a távmunka terjedésével. (Az egy főre jutó GDP magas értéke inkább tekinthető ezen faktorok következményének, semmint oknak – azaz a magas szintű innovációs képességgel és elektronikus felkészültséggel bíró országoknak jellemzően nagy az egy főre eső bruttó hazai össztermékük, de ez fordítva nem feltétlenül igaz: a GDP kedvező alakulását adott esetben más kedvező feltételek is generálhatják.)

A kérdőíves részkutatás tapasztalatai

A mintába került szervezetek közül eddig 8% szerzett gyakorlati tapasztalatokat a távmunkáról. Ebből 6,8%-nál jelenleg is folyik távmunkás foglalkoztatás, míg 1,2% válaszolt akképp, hogy korábban volt már ugyan rá példa, de a jelenlegi gyakorlatban nem alkalmazzák.

Meg kell jegyezni, hogy ezen túl csupán 5,0 százalékat tesz ki azoknak a szervezeteknek az aránya, ahol felvetődött már a távmunka, mint munkaszervezési mód alkalmazása, azaz összességében a megkérdezettek túlnyomó többsége (87,0%) még el sem gondolkozott a lehetőségéről. (1. táblázat)

A távmunkát alkalmazó szervezetek körében azt tapasztaltuk, hogy a vizsgált tényezők csak-

nem mindegyike (munkaszervezés, működési költségek alakulása, a munka minősége, hatékonyság, kommunikáció, munkajog, biztosítás és egészségbiztosítás, adatvédelem és adatbiztonság, a munkavállalók hozzáállása) esetében többségben vannak azok a munkáltatók, akik inkább pozitív tapasztalatot szereztek a távmunka alkalmazásával kapcsolatosan. E tekintetben az egyetlen kivétel az adminisztrációs terhek kérdésköre – itt a távmunka jellemzően nem tudott pozitív hatást kifejteni.

Árnyalja az így, tényezőnként kapott képet, ha a távmunkát a gyakorlatban is alkalmazó munkaadóknak az általános tapasztalatáról nyert eredményeket is áttekintjük. Ebből kiviláglik, hogy többségben azok vannak, akik szerint a kép vegyes: előnyökkel és hátrányokkal egyaránt járt a távmunka (55,8%). Az összkép így is a pozitívumok felé billen, miután 42,3% számolt be kifejezetten kedvező tapasztalatokról,

és egyetlen válaszadó (1,9%) érzi úgy, hogy egyértelműen rossz megoldásnak bizonyult a távmunka meghonosítása a szervezetnél. (2. táblázat)

A távmunkát nem alkalmazó munkaadók attitűdjeinek vizsgálatához célszerű körüket azokra szűkíteni, akik úgy nyilatkoztak, elvileg van a szervezetben távmunkára alkalmas munkakör. (A távmunkát nem alkalmazók 91,9%-a nyilatkozott úgy, hogy nincs is erre alkalmas munkakör a szervezetnél. Ez számos következtetésre adhat okot, ugyanakkor a kutatás szempontjából jelentősen leszűkítette azon válaszadók körét, akiknél más, lényegi indokok után lehetett érdeklődni.) 50%-os vagy azt meghaladó mértékben említették a távmunka bevezetésével kapcsolatos aggályként a munkaszervezésben várható jelentős erőfeszítéseket (53,4%), az adatvédelmi és adatbiztonsági problémákat (53,4%), valamint az adminisztrációs terhek megnövekedését (50,0%).

1. táblázat

A távmunka elterjedtsége a vizsgált szervezeteknél

Foglalkoztatnak-e az Önök szervezeténél távmunkásokat?	Esetszám	Százalék
Igen, már régóta	33	4,3
Igen, de csak mostanában	19	2,5
Igen összesen:	52	6,8
Nem, de régebben foglalkoztattunk	9	1,2
Nem, de már felvetődött	38	5,0
Nem is vetődött fel	668	87,0
Nem összesen:	715	93,2
Mindösszesen:	767	100

2. táblázat

Összesített tapasztalatok a távmunkát alkalmazók körében

Összességében mi az Ön tapasztalata a távmunkával kapcsolatban?	Esetszám	Százalék
Kifejezetten pozitív	22	42,3
Vegyesek a tapasztalataim	29	55,8
Kifejezetten negatív	1	1,9
Összesen	52	100

3. táblázat

**Táv munkát nem alkalmazók válaszai,
akiknél van távmunkára alkalmas munkakör (n=58)**

Miért nem foglalkoztatnak Önöknél távmunkásokat?		
Kijelentés	Egyetért	A válaszadók százalékában
A távmunka bevezetése jelentős erőfeszítést jelentene a munkaszervezésben	31	53,4
A távmunkával növekednének a működési költségek	20	34,5
A távmunkában romlana az elvégzett munka minősége	9	15,5
A távmunkával romlana a hatékonyság	11	19,0
A távmunka hatására növekedne az adminisztráció	29	50,0
Nehézkes lenne a távmunkások és a szervezet közötti kommunikáció	19	32,8
A távmunka alkalmazása munkajogi problémákat vetne fel	19	32,8
A távmunka alkalmazása biztosítási, egészségbiztosítási problémákat vetne fel	10	17,2
A távmunka alkalmazása adatvédelmi vagy adatbiztonsági problémákat vetne fel	31	53,4
A távmunkások hozzáállása a munkához aggályokat vet fel	16	27,6
Egyéb okból	6	10,3

4. táblázat

Táv munka tárgyú pályázatok ismerete

Pályáztak-e Önök távmunkahelyek létesítésére?	Esetszám	Százalék
Igen és nyertünk is	5	0,7
Igen, de nem nyertünk	3	0,4
Tudtunk a lehetőségről, de nem pályáztunk	202	26,3
Nem is tudtunk róla	427	55,7
Nem tudja, nem válaszol	130	16,9
Összesen:	767	100

5. táblázat

A „táv munka törvény” létének ismerete

Hallott-e arról, hogy a távmunka szabályozása 2004. május 1-jétől bekerült a Munka Törvénykönyvébe?	Esetszám	Százalék
Igen	275	35,9
Nem	492	64,1
Összesen:	767	100

Legkevésbé a minőség és a hatékonyság romlásától (15,5%, ill. 19,0%), továbbá a biztosítási, egészségbiztosítási problémák esetleges felmerülésétől (17,2%) tartanak. (3. táblázat)

A mintába bekerült 52, távmunkásokat is foglalkoztató munkaadó körében 5 olyan található, amely a távmunkahelyek létesítéséhez igénybe tudott venni olyan támogatást, amelyet az új távmunkahelyek létesítésére kiírt pályázatok valamelyikén nyert el. A teljes mintában szereplő 767 szervezet közül további 3 indult még (sikertelenül) ilyen pályázaton. Valamivel több, mint a munkaadók negyede (26,3%) tudott még a pályázati lehetőségről, ám nem pályázott. A többség nem ismerte az e pályázatok által kínált lehetőségeket – figyelembe véve a távmunka elutasításának fent ismertetett magas arányát, egyáltalán nem meglepő, hogy a szervezetek jelentős része nem érdeklődött az effajta lehetőségek iránt, illetve az ezzel kapcsolatos információk teljes mértékben elkerülték. (4. táblázat)

A munkaadók valamivel nagyobb aránya, 35,9%-a tud arról, hogy hazánkban sor került a távmunka törvényi szintű szabályozására.¹¹ Ugyanakkor így is megközelíti a kétharmadot (64,1%) azoknak a felső-, illetve munkaügyi vezetőknek az aránya, akik saját bevallásuk szerint nem hallottak még erről a fejleményről. (5. táblázat)

(Folytatjuk)

¹¹ 2004. évi XXVIII. törvény.