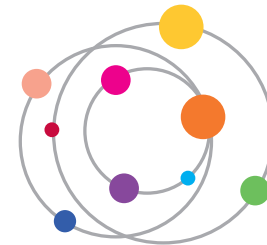


# Atipikus foglalkoztatás

# Távmunka



HBL A SOKSZÍNŰSÉGÉRT

## Elmélet

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.

A technikai feltételek biztosítása meghatározó a távmunka kialakításában. A szervezetnek meg kell teremtenie a távmunka, vagy otthoni munkavégzés lehetőségét, az adatvédelmi, biztonsági szabályok szigorú betartásával. Az információs technológia fejlődésével, a virtuális hálózatok, videókonferencia lehetőségek, IP-technológia elterjedésével a távmunka lehetőségek köre is látványosan bővül.

A fenntarthatóság szempontjából pedig az utazás mellőzésével elérhető környezeti előnyök sem elhanyagolhatóak. Bár sokan úgy vélik, hogy a távmunka elsősorban a hátrányos helyzetű munkavállalók (kisgyermekes szülők, csökkent munkaképességűek) helyzetét könnyíti, a gyakorlatban az önálló munkavégzést preferáló dolgozók vannak többségben (programozók, fordítók, újságírók). A távmunkát minden társaságnál más és más formában alakítják ki, szorosan igazodva az üzleti célokhoz, szabályozási környezethez, munkafolyamatokhoz és egyéb működési sajátosságokhoz. A bevezetés szakszerű tervezést igényel, a jövőbeni távmunkások funkcionális vezetőin kívül több terület szakértőjének

(informatika, HR, jogi és adóügyi) együttműködését is megköveteli. A távmunka elterjedésének legnagyobb kihívása a munka- és szervezeti kultúrában rejlik. A vezetők többsége személyesen szereti utasítani a beosztottakat, szeret rálátni a munkájukra, és a munkavállalók is gyakran igénylik a személyes ellenőrzést. A távmunka modell bevezetésének kritikus sikertényezői: megfelelő munkavégzési és kommunikációs kultúra, teljesítménymérés, munkaadó és munkavállaló közötti bizalom, adatbiztonság, munkajogi kérdések tisztázása.

## Előnyök – munkavállalónak

- Rugalmasabb, az élethelyzethez igazodó munkaidő beosztás és szervezés, munka és magánélet jobb összehangolása.
- Nyugodtabb, ergonomikusabb munkavégzés lehetősége, ezáltal növekvő hatékonyság.
- Csökken az utazásra, ingázásra fordított idő, az utazási költség és az utazással kapcsolatos stressz.

## Előnyök – munkaadónak

- Javítja az esélyegyenlőséget.
- Eredményorientált szemléletet közvetít.
- Rugalmas létszámgazdálkodást tesz lehetővé.
- Növeli a munkavállalói elégedettséget és elkötelezettséget.
- Javítja a munkaidő kihasználást.
- Javítja a munkáltatói imázst.
- A szervezet vagy szervezeti egység átalakításával csökkenthető a munkahely fenntartásával kapcsolatos költségek.
- Kevesebb hiányzás és kisebb fluktuáció.

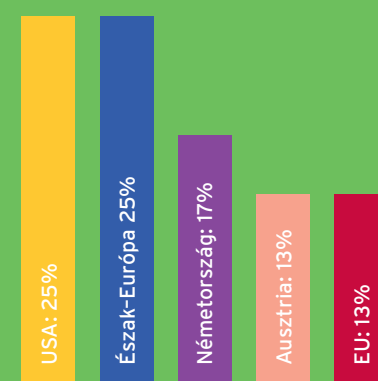
## Kihívások – munkavállalónak

- A személyes emberi és szakmai kapcsolatok gyengülése, elszigetelődés veszélye.
- A munkahelyi információkhoz való hozzájutás lehetősége csökken.
- A kevésbé kiszámítható munkaidő beosztás hiányában jelentkező stressz.
- Teljesítménykényszer esetén túlterheltség jelentkezhet, a munka és a magánélet határai elmosódhatnak, családi feszültségek generálódhatnak.

## Kihívások – munkaadónak

- Magasabb IT-költségek, távmunkahelyek létesítésének addicionális költségei (telefon-, internet-használat, fokozott adatbiztonság költségei).
- A közvetlen vezetői ellenőrzés lehetősége csökken, vagy megszűnik, emiatt a nem megbízható dolgozók hatékonysága romlik.
- Több és pontosabb szervezési munkát igényel.
- A távmunka tisztázatlan kérdései (pl.: otthoni/ munkahelyi balesetek kezelése).

## A távmunkások aránya



Eurostat, 2002

“Magyarországi felmérések szerint a munkavállalók 83%-a gondolja, hogy munkáját távmunkában is tudná végezni.”

Távmunka Projekt, 2004.

“Déri Tamás, a Távmunka Szövetség szakmai alelnöke szerint a távmunkások aránya egyáltalán nem rekedt meg a 2-4 százalékon, digitális táboruk ugyanis folyamatosan nő, csak éppen a kutatók folyton a klasszikus 8 órás munka végzéssel egyenértékű távmunkát próbálják beszámítani a statisztikákba.”

HR Portál

## Gyakorlat

A Shell Hungary zRt. 1998-ban dolgozta ki először az otthoni munkavégzésre vonatkozó folyamatait és irányelveit. Az igény az új irodaházba való költözéssel keletkezett, melynek kapcsán a vállalat felmérte és racionalizálni kívánta a munkahelyek fenntartásának költségeit. Később egyre több kollégánk kapott lehetőséget, hogy regionális, globális munkakörben járuljon hozzá a Shell Csoport eredményeihez, a munkájukat immár „virtuálisan” látták el. Célunk volt továbbá az is, hogy növeljük vevőorientációnkat azáltal, hogy

közelebb kerülünk célcsoportunkhoz (értékesítő munkakörök), valamint munkavállalóink érdekeit is figyelembe véve az üzletet legjobban szolgáló, flexibilis munkakörülményeket alakítsunk ki és javítsuk a munka-magánélet egyensúly megteremtésének feltételeit. Az otthoni munkavégzés nagyon hatékony eszköze a kismamák megtartásának, a nők karrierfejlesztésének. A szabályzat meghatározza a munkavégzéshez szükséges infrastruktúra elemeit (laptop, mobiltelefon, ADSL, softphone), az otthoni munkavégzés biztonsági

szabályait és a vállalati támogatás mértékét. Jelenleg kollégáink 15%-a dolgozik otthoni munkavégző státuszban, és munkavállalóink 50%-a rendelkezik rugalmas, otthoni munkavégzésre alkalmas infrastruktúrával. Mindezt alátámasztja és fenntartja egy sokszínű és befogadást értékelő, bizalom alapuló vállalati kultúra és eredményorientált teljesítmény értékelési rendszer.

## Személyes tapasztalat



**Berzsényi Márta, KPMG**

„A távmunka számomra lehetőség adott arra, hogy megteremtsem a munka és magánélet egyensúlyát az alatt az idő alatt, amikor a kisfiam még kicsi. A legnagyobb előnye számomra, hogy bekapcsolódhattam a napi munkavégzésbe, és felelősségteljes, kihívást jelentő feladatot kaptam, mely nem igényel napi jelenlétet. A szervezet rugalmassága és bizalma még inkább megerősítette az elkö-

telezettségemet a vállalat iránt. Az előnyök mellett számomra hátrány, hogy a személyes kapcsolatok fellazultak, nem tudok a csapat minden kis rezdüléséről, a kollegák szakmai és személyes problémáiról vagy épp sikeréről. Ezáltal néha nehezebben megy átvinni a dolgokat, csökken az információáramlás hatékonysága.”

**Dr. Blümelné Csúsz Klára, KPMG**

„Ahol a távmunka megoldható, a munkaadó és az alkalmazott részére is előnyös megoldás. Akiknek önálló szellemi terméket kell létrehozniuk, s maga a tevékenység nem igényli több ember közvetlen együttműködését, azok esetében ideális megoldásnak nevezném. Sokkal jobb időkihasználás mellett lehet eredményes

munkát végezni. Ugyanezt mondhatjuk az adatok kezelésével kapcsolatos tevékenységekről. A belső szolgáltatók esetében, illetve a közös feladatmegoldást igénylő munkakörökben a távmunka átmeneti megoldás lehet, mivel az ő sikerességük nagyban függ az élő, személyes kapcsolatoktól és a gyors és közvetlen

információ átadástól. A távmunka jó megoldás a fiatal anyák visszatérésének első fázisában, amikor kialakul a család és a munka közötti egyensúly, és a szakmai kompetencia is naprakész lehet rövid időn belül.”

## Törvényi háttér

Magyarországon a 2004. évi XXVIII. törvény a hagyományos munkaviszonyra építve vezeti be a Munka Törvénykönyvébe a távmunkavégzés fogalmát, valamint több kapcsolódó törvényt is módosít (személyi jövedelemadó, munkavédelem). Ez a szabályzás megfelel a brüsszeli távmunka keretmegállapodásban lefektetett irányelveknek. A távmunkavégzésről a feleknek a munkaszerződésben kell meg-

állapodni, az általános feltételek mellett rögzíteni kell, hogy a munkavállalót távmunkát végző munkavállalóként foglalkoztatják, valamint a kapcsolattartás módját és feltételeit, az esetlegesen szükséges és indokoltan felmerült költségek elszámolásának módját. Az elvégzendő munka mennyiségének meghatározásakor a munkáltatónak figyelembe kell vennie az azonos, vagy hasonló munkakörben

foglalkoztatottak teljesítményét, a munka természetét, az emberi szervezetre való hatását, az egyén fizikai, szellemi adottságait. Jogi szempontból a munkavégzéshez, illetve a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja, de nem kizárt a felek ez irányú eltérő megállapodása (ez esetben ezt rögzíteni kell a szerződésben).

## Távmunkában végezhető pozíciók:

adatbázisfejlesztés, -programozás, adatfeldolgozás, -gyűjtés, -rögzítés, adminisztráció, design, arculattervezés, digitalizálás (audio, kép, stb), értékesítés, fejadászat, filmfeldolgozás, fordítás, forgatókönyv írás, hálózat fejlesztés, kiadványszerkesztés, könyvelés, korrektúra, lektorálás, közvéleménykutatás, mentor tevékenység, mérnöki munkák, minőségellenőrzés, piac- és egyéb kutatás, PR tevékenység, publicisztika, rendszer analízis, sajtó-, hirdetésfigyelés, szakírás, szoftverfejlesztés, IT-support, help desk, szövegfeldolgozás, -leírás, -szerkesztés, tanácsadás (adó, pü, jog, asztrológiai stb.), távfelügyelet, távoktatás, telefonos adatgyűjtés, telemarketing, telefonügyelet, titkárnői munka, tőzsdei tevékenység, ügyfélszolgálat, ügyvitel, újságírás, webdesign, weblap tervezés, webprogramozás, webmarketing.

„2008-ban a távmunka pályázatokon három területet támogatott a kormány; ezek a bér- és járulékos költségek támogatása, amihez 452 millió forint volt hozzárendelve, a második az infrastruktúra kialakítása, amire 89,5 millió forint jutott, harmadik pedig a képzések támogatása, amire pedig 16,6 millió forintot nyertek el a pályázók.”

Index

„Ma Magyarországon a munkavállalók 4-5 százaléka dolgozik távmunkában, ami jelentősen elmarad az EU 13-14 százalékos átlagától. Cél, hogy ez az arány elérje a minimum 8-10 százalékot.”

Index

„Hetente egy nap otthoni munkával alkalmazottként körülbelül húsz százalékkal lehetne csökkenteni az utazásból adódó károsanyag-kibocsátást.”

Infovilág

„Az Örkényben megvalósult távmunkaház-mintaprojekt tapasztalatai azt mutatják, hogy távmunkásonként évente 1 millió forint költségcsökkenésre számíthat a munkáltató.”

Figyelőnet

## Hasznos linkek:

[www.bmik.hu/etavmunka/](http://www.bmik.hu/etavmunka/) (online oktatás)  
[www.tavmunka.lap.hu](http://www.tavmunka.lap.hu)  
[www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu)  
[www.tavmunka.org](http://www.tavmunka.org)

## Referenciák:

Magyar Telekom (fenntarthatosag@telekom.hu)  
Shell (HR-Shell-Hungary@shell.com)  
KPMG (marta.berzsényi@kpmg.hu)

## A rendszer bevezetésének lépései:

