

A távmunka támogatása és elterjedése Magyarországon

Információs Társadalom- és Trendkutatásért Alapítvány
2009



A program a Miniszterelnöki Hivatal támogatásával, az
eMagyarország Program keretében valósult meg.

Tartalomjegyzék

| | |
|--|-----------|
| Bevezetés | 3 |
| A távmunka fogalma..... | 5 |
| 1. A távmunka tágabb fogalmi környezete – az atipikus munkavégzés..... | 5 |
| A távmunka fogalmáról - mérési nehézségek | 8 |
| 2. Az Európai Unió fogalmi kerete..... | 11 |
| 3. A távmunka fajtái | 13 |
| A távmunka kialakulásának rövid története, terjedése a világban és főként az Európai Unióban | 14 |
| Hazai távmunka programok | 19 |
| A kutatás eredményei..... | 24 |
| 1. 2009-ben végzett kérdőíves kutatás | 24 |
| 2. A távmunka mérése és mértéke Magyarországon | 32 |
| Nemzetközi tendenciák | 33 |
| A KSH munkaerő-felmérése | 35 |
| World Internet Projekt (WIP) eredményei..... | 38 |
| Felhasznált irodalom | 46 |
| Kérdőív..... | 47 |

Bevezetés

A mai, fejlett világban a távmunka egyre jelentősebb szerepet tölt be. A **globalizáció**, az **erősödő piaci verseny** következtében egy gazdasági szervezet számára létkérdés lehet, hogy rugalmasan, dinamikusán reagáljon a piac kihívásaira. Ma már kulcskérdés a költségek csökkentése, a magasabb termelékenység és a flexibilitás. A munka szervezésében bekövetkezett változások a munkavállalóktól nagyobb önállóságot, gyorsabb alkalmazkodást és jó kommunikációs készséget követelnek. A vállalatok eközben igyekeznek jobban alkalmazkodni a munkavállalók egyéni igényeihez, csökkenteni a magánélet és a munkavégzés közötti feszültséget. Általános tapasztalat, hogy az atipikus és rugalmas foglalkoztatási formák révén bővül a foglalkoztatás, javulnak a teljesítménymutatók, a versenyképesség, jobb lesz az általános közérzet és számos társadalmi csoport esélyegyenlősége erősödik. A távmunka a modern kor modern munkaszervezési formája, amelynek terjedését a gazdasági érdekek érvényesítése ösztönzi.

Az Európai Unió számára központi kérdés lett, hogy a tagországok képesek legyenek egyszerre növelni versenyképességüket és az állampolgárok számára magasabb életminőséget kínálni. Ennek része a foglalkoztatás bővítése és egyes atipikus munkavégzési formák elterjesztése. A nemzetközi pénzügyi, majd gazdasági válság kirobbanásával az Európai Unió teljes foglalkoztatást célzó programjai ugyanakkor még távolabb kerültek a realitásoktól. A nem hagyományos formában foglalkoztatottak körének bővítése immár a válság túléléséhez kapcsolódó stratégia részévé vált.

Magyarországon is egyre inkább előtérbe kerül, de sajnos csak kis mértékben, a szükségesnél jóval kisebb mértékben a különböző atipikus munkavégzési formák elterjesztése. Ezt az inaktív munkaerő magas aránya teszi szükségessé, a távmunka rendszerének kialakításával, fejlesztésével és propagálásával az aktív népesség aránya növelhető lenne. **A távmunkavégzés aránya a hazai vállalati szektorban továbbra is alacsony.** A kis- és közepes vállalatok kevesebb, mint 5 százaléka él a távmunka lehetőségével, ez a foglalkoztatási forma a nagyvállalatok körében is alig érte el a 7 százalékot. Mindkét esetben jellemzően kiegészítő foglalkoztatási formáról van szó, tehát a munkatársak csupán töredékének kínálják fel ezt a lehetőséget. Éppen ezért a Szociális és Munkaügyi Minisztérium tervei szerint 2013-ig

megdupláznák a távmunkában foglalkoztatottak arányát, így négy éven belül 10 százalékra nőhetne a távmunkát-végzők aránya.

A **szélessávú internet elérhetősége** feltétele a hatékony távmunka-végzésnek. Az Egyesült Államokban, ahol a távmunkának nagyobb hagyománya van, kimutatták, hogy az internet sávszélessége befolyásolja a munkavégzést, a távmunka arányát. Magyarországon a szélessávú internet által lefedett területek növelése, illetve az erre épülő távmunka-végzés elterjesztése elősegítheti a hátrányos helyzetű településeken élők társadalmi integrációját, a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtését. A távmunka lehetőséget adna arra, hogy a kistelepüléseken élők **társadalmi kirekesztődését megakadályozza, a felzárkózás és fejlődés esélyét megadja.**

A távmunka fogalma

1. A távmunka tágabb fogalmi környezete – az atipikus munkavégzés

A távmunka fogalmának kibontásához először az atipikus munkavégzés fogalmi környezetéből kell kiindulnunk, hiszen a távmunka az atipikus foglalkoztatás jóval tágabban meghatározott fogalmi ernyője alá tartozik.

Az **atipikus munkavégzés eredeti értelmében nem hagyományos, a hagyományostól eltérő jellegű munkavégzést jelent**. Újszerűségét és lényegét akkor érthetjük meg igazán, ha összehasonlítjuk az „alkalmazotti társadalmak” hagyományosnak és elterjedtnek mondható foglalkoztatási normáival. Az alkalmazotti munkaviszony lényeges jegyeit az államok törvényei rögzítették a munkajogban, a munkáltatók és a munkavállalók közötti viszony szabályozásával. Ezek legfontosabb közös jellemzői a következők:

- Határozatlan időre szóló alkalmazás
- Meghatározott napi, heti óraszámú munkaidő
- A munkakörrel meghatározott (besorolási) bér
- Különböző munkavállalói jogok (fizetett szabadság, a munkáltató által is fizetett egészségbiztosítás, több országban kötelező nyugdíjbiztosítás, fizetett ünnepek stb.)

Az új típusú gazdaság egyre kevésbé épít a főállás jellegű, helyhez kötött munkaerőre, rugalmas, feladat-orientált (és ennek megfelelően javadalmazott) képzett munkaerőre van szüksége. Ez a változás robbantotta ki - és nagy részben az adózási környezet - a részmunkaidő, az önfoglalkoztatás, a számlás munkavégzés modelljeinek terjedését. Ezekhez az új munkakörökhöz nagyon gyakran **negatív felhangok** tapadnak, amit jól érzékeltet az ILO (International Labour Organization) fogalomhasználata, amely megkülönbözteti a *decent*

work (tisztességes, becsületes munka) és az *undeclared work* (be nem jelentett, nem regisztrált stb. munka) fogalmait.

Az információs társadalom kialakulásával és fejlődésével nem csak új munkakörök jönnek létre és nem csak a meglévő munkakörök alakulnak át, hanem **a munka szervezésének folyamata is gyökeresen megváltozik**. Ezzel kapcsolatban az egyik legfontosabb változás a **munkavégzés térbeli dimenzióját érintette**. Míg az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének első hulláma sokkal inkább a munkaidő és a munkajog rugalmassá válásából fakadt, a második hullámot, ami napjainkban zajlik, az IKT eszközök eredményeképpen sokkal inkább a munkavégzés térbeli változásai váltották ki. Ez a gyökeres változás vezetett a munkaszervezés egyik új módjának, a távmunkának az elterjedéséhez.

Az atipikus munkavégzést négy szempont szerint közelíthetjük meg:

- Térbeli megközelítés
- Időbeli megközelítés
- Fizikai/biológiai állapot szerint megközelítés
- (Munka)jogi megközelítés

Mindegyik megközelítés más dimenzióit emeli ki az atipikus munkavégzéseknek, de a mi szempontunkból az atipikus munkavégzés fogalma a **térbeli megközelítést** alkalmazva szűkíthető le a leginkább jellemző módon a távmunka fogalmára. Ennek fajtáira a későbbiekben visszatérünk.

Időbeli megközelítés: A modern munkaerőpiac egyre inkább az adott feladatra, az adott időben rendelkezésre álló munkaerőt preferálja. Nem érdeke és nem is célja a „holtidők” kifizetése, finanszírozása, támogatása. Emiatt terjednek a megbízásos munkaszerződések, a részmunkaidős megoldások, a bedolgozói megoldások.

Biológiai/fizikai állapot, élethelyzet szerinti megközelítés: ebből a szempontból atipikus munkának számít a kiskorúak munkavégzése is, de ugyancsak atipikus a kismamák otthoni munkavégzése, vagy a különféle fizikai és szellemi fogyatékkal rendelkezők

alkalmazása. Különösen a fizikai fogyatékossgal bírók szerepe növekedhet meg az új környezetben, az IKT eszközök sok ember számára jelenthetnének lehetőséget a munkaerőpiacra való belépésre.

Munkajogi, munkaviszonybeli megközelítés: A magyar társadalom átalakulása és a magyar adórendszer sok munkavállalót atipikusnak nevezett munkajogi kategóriákban kényszerítenek. Munkajogi értelemben atipikus munkavégzőnek számít az alkalmi munkavállalói könyvvel rendelkező munkavállaló és az önfoglalkoztató vagy azok, akikkel határozott munkaidejű szerződést kötöttek. A határozott idejű munkaszerződés a munkaadók számára rugalmas munkaerő-gazdálkodást biztosít., ezáltal gyorsabban és olcsóbban tudják kielégíteni a rövid távú munkaerő-igényüket, ugyanakkor elbocsátás nélkül, könnyen és költség nélkül tudnak megválni a feleslegessé váló munkaerőtől. A részmunkaidős foglalkoztatás elterjedt foglalkoztatási forma, elsődleges célja az adó- és járulék-megtakarítás. Az alkalmi munkavállaló könyvvel történő foglalkoztatás esetén a munkavégzés átmeneti jellegére tekintettel a feleknek nem kell a Munka Törvénykönyve szerint írásban munkaszerződést kötniük, a munkaviszonyhoz elegendő csupán az AM könyv kitöltése.

Fogalmi értelemben épp átmeneti időszakot élünk, a gazdasági élet változásaira egyre inkább reagál a munkajog, a munkaerő-piaci kultúra és az érdekszervezetek. Szinte biztos, hogy a távmunka fogalma kiválik az atipikus kategóriából: annyira elterjedtté és természetessé, beépülővé fog válni, hogy ilyen fogalmi megkülönböztetése értelmetlen lesz, elemzése más jellemzők szerint fog végbemenni.

A távmunka fogalmáról - mérési nehézségek

A távmunka elterjedtségének és jellemzőinek mérését nehezíti, hogy meghatározására több kísérlet is történt, azonban **a fogalom értelmezésében még az Európai Unió tagországai között is jelentős különbségek vannak**. A távmunka fogalmával több nemzetközi szervezet is foglalkozott, így az EU mellett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), illetve az OECD is kísérletet tett a fogalmi használat egységesítésére.

Ezen kísérletek közül kiemelendő az **Európai Távmunka Megállapodás**, amely az Európai Bizottság által 2001-ben kezdeményezett tárgyalásokat követően 2002-ben született megállapodás. Az Európai Távmunka Megállapodás szerint a távmunka munkaviszony keretei között valósul meg és olyan munkát takar, amelyet a munkaadó telephelyén is el lehetne végezni, de rendszeresen attól távol végzik. A meghatározás nem vált általánossá, továbbra is kutatásonként eltérően határozzák meg a távmunka fogalmát. Az Európai Távmunka Megállapodásban szereplő definíció fontos eleme ugyanakkor, hogy a távmunkáról már nem csak munkavégzési, hanem munkaszervezési formáról beszél.

Az Európai Unió információs társadalommal kapcsolatos statisztikáinak megújításához végzett kutatások során is rendre szembesültek a kutatók a fogalom meghatározásának nehézségeivel. A területet több projekt esetében is vizsgálták, így a SIBIS projektben és az EMERGENCE projektben is foglalkoztak a távmunka kérdéssel. Utóbbi kutatás a távmunka mellett az e-munka (e-work) fogalmát is alkalmazza. A kutatás minden olyan munkavégzési formát e-munkának tekint, ahol intenzíven használják az információs és kommunikációs technológiák nyújtotta lehetőségeket. Az e-munkavégzés definíciójának fontos eleme, hogy (szemben a távmunkával) nincsenek térbeli korlátai. A távmunka szinte valamennyi meghatározása szerint a munkáltató, esetleg megbízó telephelyétől való távolságot feltételez.

A távmunka tipizálására több kísérlet is történt. Az egyik legrészletesebb elemzést a már fent említett **EMERGENCE projekt** keretében végezték, ahol **kilenc kategóriába sorolták a tipikus távmunka-végzési formákat**.

Az első dimenziót a munkavégzés során alkalmazott szerződés típusa határozza meg: a kutatók szerint egyaránt távmunkának tekinthető az alkalmazottak és a szabadúszók által

végzett munka, valamint bizonyos típusú kiszervezett munkák. A munkavégzés helyszínei alapján megkülönböztetünk otthoni munkát, nomád (változó helyszíneken végzett) munkát, valamint távmunkás központokban, például a call-centerekben végzett munkát. A tipizálásban megjelenik a munkavégzés típusa is, így a call-center jellegű munka és egyéb üzleti szolgáltatások.

A távmunka még egy dimenzió mentén vizsgálható, a munkavégzés gyakoriságának dimenziójában. Ez alapján többek között a rendszeres, állandó, alkalmi, kiegészítő, váltott kategóriákat használják.

Az elsősorban uniós tagországokra kiterjedő információgyűjtés egyik legfontosabb tanulsága, hogy sem a távmunka fogalmának és mérhetővé tételének (operacionalizálásának), sem az adatgyűjtésnek és a hozzá kapcsolódó elemzések elkészítésének nincsen általánosan elfogadott gyakorlata. Így a több-kevesebb rendszerességgel megjelenő statisztika adatok összehasonlítása is problémát vet fel.

Az országok a fogalomhasználat szerint három csoportra oszthatóak. Egy részük kizárólag a távmunkát vizsgálja, más országok a távmunka mellett az otthoni munkavégzést is vizsgálják, míg a harmadik csoport kizárólag az utóbbi kategóriával kapcsolatosan gyűjt adatokat. A kettős fogalomhasználatra jó példa Németország, illetve Ausztria. A távmunkát Angliában vizsgálják a legrészletesebben. Az Egyesült Államokban elsősorban az otthoni munkavégzést értik távmunka alatt. Itt érdemes megjegyezni, hogy a KSH fogalomhasználata is a harmadik csoport gyakorlatához áll közel, tehát a távmunkát otthoni munkának tekinti, és – amint később bemutatjuk – az IKT használatát a távmunka fogalmához kapcsolja a definícióban.

Az adatgyűjtések többsége a távmunka meghatározása mellett valamilyen **korlátozó, pontosító meghatározást is alkalmaz.** Például kikötik, hogy a határidők be nem tartásából következően a kényszerűen „hazavitt” munka nem számít távmunkának, még akkor sem, ha azt modern információs és kommunikációs technológiák segítségével végzik. Egyes országokban feltételként szabják, hogy a távmunkáról a munkavállaló és a munkaadó közötti szerződésnek tételesen kell rendelkeznie, valamint előre meghatározott ellentételezést kell tartalmaznia a távmunkára vonatkozóan is.

Az európai gyakorlatban az egyes államok statisztikai hivatalai felelősek az adatgyűjtésért. Azonban az adatgyűjtés rendszeressége, az eredmények feldolgozása és azok publikálása már jelentősen eltér. Míg Anglia, Ausztria vagy Németország esetében rendszeresen gyűjtik az adatokat, addig Franciaországban és Olaszországban egyáltalán nincsenek nemzeti szinten koordinált, rendszeres, országos reprezentatív felvételek.

A távmunkához kapcsolódó adatgyűjtések elsősorban a lakossági szegmensre, pontosabban a munkavállalói oldalra irányulnak. Ennek ellenére számos esetben találkozhatunk vállalati felmérésekkel, eseti jellegű iparági elemzésekkel is. A két megközelítés azonban eltérő eredményekre vezethet, de mindkét megoldásnak megvannak az előnyei. A távmunka iparágakra bontása, az egyes vállalatok jövőbeni terveit, szándékait és a megvalósítás során felmerült nehézségeket egyértelműen egy vállalati adatgyűjtés során tárhatók fel leghatékonyabban. Ugyanakkor a munkavállalói attitűdök, a munkahelyi számítógéphasználat, a távmunka-végzők aránya a munkavállalók körében, valamint az otthoni munkavégzés és az önfoglalkoztatás felmérésének leghatékonyabb módja a lakossági adatgyűjtés.

A távmunka fogalmának vizsgálatához nyolc dimenziót határozhatunk meg, amelyek az eddigiekben röviden ismertetett nemzetközi gyakorlat alapján valamilyen módon szerepelnek a távmunka meghatározásában és mérésében.

| Szempont | Állományok |
|-------------------------------|--|
| 1. Munkaviszony | Alkalmazott / Egyéni vállalkozó / Tulajdonos / Egyéb szerződéses viszony (Pl. ösztöndíj, munkavállalói kiskönyv, stb.) |
| 2. Főmunka | Főmunka / egyéb munkák |
| 3. IKT-használat | Számítógép / számítógép és internet |
| 4. Hozzáférés | Hozzáfér-e a cég intranetéhez |
| 5. Költségek | Saját eszközök / teljes mértékben ... / részben munkáltató által biztosított eszközök |
| 6. Gyakoriság | Rendszeres / alkalmi (vagy) minimum munkaidejének fele |
| 7. Helyszín | Otthoni / mobil / távmunka-ház |
| 8. Fizetés / szerződés | Előre szabályozott távmunka, túlóra, munkaszerződésben nem szereplő munkavégzés |

2. Az Európai Unió fogalmi kerete

Ahogy a fentiekben már kifejtettük, **az Európai Unió a távmunkát egy speciális munkavégzési és munkaszervezési formának tekinti, amelynek keretében a munkát a munkáltató telephelyétől távol végzik.** A távmunka ezen megközelítése feltételezi, hogy a munkavégzés számítástechnikai eszköz igénybevételével történik, de azt nem írja elő, hogy kizárólag elektronikus úton, például internet segítségével zajlik a kommunikáció. Az uniós meghatározások több szempontból sem fogalmazznak egyértelműen. A statisztikák egy része kizárólag a munkavállalókra, a dolgozókra vonatkozik, ezek értelemszerűen a távmunkát munkavállalói viszonyban értelmezik. Ezzel szemben az információs társadalommal foglalkozó felmérések másik része nem feltételezi, hogy a távmunka-végzés csak munkaviszony keretei között valósulhat meg, így vannak olyan felmérések, amelyek szerint az önfoglalkoztatók is távmunkásnak számítanak. Az egységes meghatározás hiányában az Európai Unió tagállamai is a legkülönbözőbb méréseket alkalmazzák, így az esetek, a kutatások jelentős részében – ahogy az előző fejezetben már kifejtettük – az eredmények egymással nem hasonlíthatók össze.

Az Európai Unió statisztikai hivatala, az **Eurostat** az alábbi meghatározást alkalmazza egy 2002 január elseje óta a távmunka-végzésre vonatkozó felmérésben:

Távmunkásnak tekinthető “az a dolgozó, aki a munkáját részben vagy egészben otthon, illetve megbízója vagy megbízója telephelyétől távol eső helyen végzi, és annak eredményét információ- és kommunikáció-technológiai eszköz közvetítésével juttatja el az alkalmazójának”.

Ez a meghatározás több szempontból is szűkítő feltételeket tartalmaz: feltételezi, hogy a távmunkás IKT segítségével juttatja el munkája eredményét foglalkoztatójának. Ugyanakkor nem kizárólag az otthoni munkavégzést tekinti távmunkának, vagyis valamely közösségi hozzáférési ponton végzett munka is lehet távmunka, amennyiben eleget tesz a további feltételeknek.

Ehhez hasonló leszűkítést tartalmaz a **KSH** definíciója is, azzal a különbséggel, hogy csak az otthoni munkát tekinti távmunkának:

„A (számítógépes) távmunka olyan otthonról történő (számítógépes) munkavégzés, amikor a munkavállaló vagy vállalkozó otthon dolgozik ahelyett, hogy a munkaadó vagy az ügyfél telephelyére utazna. Tehát nem a munka jellege miatt végzi távol a munkáját, hanem a munkáltató gazdaságossági szempontokból dönt úgy, hogy bizonyos feladatokat otthoni távmunka igénybevételével kíván elvégeztetni.”

A **szakirodalom a távmunka ismertetőjelei** közé – a fent közölt nyolc dimenziót tartalmazó táblázat leegyszerűsítésével – leggyakrabban a következőket sorolja:

- Térbeli dimenzió: a munkavégzés helye
- Eszközhasználat: információs és kommunikációs technológia igénybevétele
- Időbeli dimenzió: a munkaidő intenzitása
- Jogi dimenzió: a foglalkoztatás módja

Ezen tényezők közül az Európai Unió STILE projektjében, amely az e-gazdasághoz kapcsolódó statisztikai indikátorok módszeres tanulmányozására, megújítására jött létre, csupán az első hármat vették figyelembe. A távmunka mérésére fókuszáló tanulmányban ugyanis arra a következtetésre jutottak, hogy a térbeli és időbeli korlátozások, valamint az IKT használat együttesen elegendő feltétele a távmunkának. Vagyis egy újabb értelmezését és alkalmazását használták fel a kutatásban.

Fontos tudnunk, hogy ha távmunkával kapcsolatos információt keresünk a **weben**, akkor azt tapasztaljuk, hogy a témával foglalkozó angol nyelvű oldalak nyitó kulcsszava nem a szó szerinti, tükörfordításból adódó "telework", ami ugyan szintén létező és használt szó a távmunkára, sokkal gyakrabban botlunk a "telecommuting" kifejezésbe, melyet ugyancsak a távmunka szóval fordíthatunk magyarra. Jack Nilles_1973-ban a következőképpen értelmezte a két fogalmat:

- **"Telework"**-ről beszélünk akkor, ha a munkával kapcsolatos utazásokat az információs technológia valamely formája (pl. távközlés vagy számítógép) helyettesíti.
- **"Telecommuting"**-et értünk az alatt, amikor nem a dolgozó utazik a munkahely és otthona között, hanem a munkája. A munkavállaló a hét egy vagy több napján munkáját nem a cég székhelyén, hanem saját otthonában, vagy a helyi teleházban végzi. A lényeg, hogy a távmunkás kevesebbet, vagy egyáltalán nem jár be (to commute=ingázik) a munkahelyére és vissza.

3. A távmunka fajtái

A távmunkával kapcsolatosan a gyakorlatban több megnyilvánulási formával találkozhatunk. Miután kísérletet tettünk a távmunka fogalmának lehatárolására az egyes országok gyakorlata alapján, most a távmunka ezen tipikus formáit vesszük sorra. Érdeemes megkülönböztetnünk az otthoni távmunkát, a mobil távmunkát és az önfoglalkoztatók által végzett munkát.

Otthoni távmunkáról akkor beszélünk, ha a munkavállaló IKT eszközökkel felszerelt, saját otthona adja a munkavégzés helyét s az elkészült munka a technikai eszközök segítségével kerül vissza a munkaadóhoz. Több altípusát is megkülönböztetjük, melyeket a következők:

- Állandó
- Váltakozó
- Kiegészítő

Az állandó távmunkát akkor végez a munkavállaló, ha szinte kizárólag (90 százalékot meghaladó mértékben) ezt a munkavégzési és munkaszervezési formát alkalmazza. A távmunkát az esetek többségében valamilyen személyes találkozásokon alapuló kapcsolattartás egészíti ki, amire általában a munka hatékonysága miatt van szükség. Amennyiben rendszeresen a munkáltató telephelyén végez munkát a munkavállaló és

legalább heti egy teljes munkanapot dolgozik így, akkor váltakozó távmunkáról beszélhetünk. Ha ennél is kevesebbet dolgozik távmunkában, akkor kiegészítő távmunkáról beszélünk.

A távmunka második fajtája a **mobil távmunka**, amely a munkahelytől és – az előző típustól eltérően – az otthontól is eltérő helyszínen történik. A kapcsolattartás legjellemzőbb eszköze az internet eléréssel rendelkező laptop és a mobiltelefon.

A távmunka harmadik típusába az **önfoglalkoztatók** kerülnek. Az Európai Tanács 92/57/EGK irányelve alapján az önfoglalkoztatók által alkotott csoport összetételét a legjobban a munkavállaló fogalmával való összevetés során lehet érzékeltetni, hiszen „munkavállalónak az minősül, aki munkaszerződés alapján, egy másik személy részére, munkaideje alapján számított bérért, annak irányítása alatt végez munkát. A munkavállaló tehát a munkáltatóval szemben függő, alárendelt helyzetben van. Ehhez képest az önfoglalkoztató alárendeltség nélkül, saját maga végez tevékenységet egy másik független gazdasági szereplő részére, a közöttük szabadon kialakított összegért. Ebbe a körbe tartoznak a különböző mezőgazdasági termelők és a szellemi szabadfoglalkozásúak, amennyiben foglalkoztatásukat maguk szervezik”

Ugyanakkor ez az irányelv – mivel nem kötelező a tagállamok számára – nem teremtett egységes, kötelező fogalom meghatározást. Így az önfoglalkoztatást egy összegző kategóriaként alkalmazzák, „melybe minden olyan munkavégzésre irányuló foglalkoztatási forma beleértendő, ahol a munkát végző személy bármiféle munkáltatótól független, ebből következően nem bérből vagy fizetésből él, jövedelemszerző tevékenységet pedig saját felelősségére folytat.”

A távmunka kialakulásának rövid története, terjedése a világban és főként az Európai Unióban

A távmunka, mint új munkavégzési forma **az Egyesült Államokban alakult ki elsőként**, ahol a számítástechnikai- és távközlési technológiák fejlődésének köszönhetően lehetővé vált a rugalmas, hagyományos munkahelytől távoli, elektronikus adatátvitel segítségével megvalósuló munkavégzés. Kísérleti jelleggel **az első távmunka programot Jack Nilles indította el** egy biztosítótársaságnál, 1973-ban. Nilles volt az, aki már a 70-es években

felismerte azokat a szociális, környezeti és technológiai trendeket, amelyek együttes következményeként szinte elkerülhetetlennek látszott a távmunka tömeges elterjedése.

Az **Európai Unió a 90-es években** tudatosan elkötelezte magát az információs társadalom fejlesztése mellett. Ennek első jelentős dokumentuma a Növekedésről, versenyképességről és foglalkoztatottságról szóló, 1993-ban írt ún. **Fehér Könyv**, amely hangsúlyozza az új információs infrastruktúrák fontosságát. Az EU Fehér Könyve nyolc stratégiaileg fontos, fejlesztésre méltó területet jelöl meg, melyek egyike a távmunka. A dokumentum szerint a távmunka javíthat az élet- és munkakörülményeken, hozzájárulhat a lakóhely szabad megválasztásához és enyhítheti a jövőbeni szakemberhiányt. A Fehér Könyvben megfogalmazottak szerint „a termelést, fogyasztást, kultúrát és szabadidős tevékenységeket érintő új szolgáltatások óriási potenciálja nagy számban fog új munkahelyeket teremteni”. Ez így is lett, az „új gazdaság” már a '90-es években nagy számban hozott létre új típusú, atipikus munkalehetőségeket, és egyben hozzájárult a távmunka terjedéséhez.

1994-ben az európai állam- és kormányfők felkérésére készült el a Fehér Könyv alapján kidolgozott és konkrét intézkedéseket tartalmazó dokumentum, az ún. **Bangemann jelentés**, „Európa és a Globális Információs Társadalom – Ajánlások az Európai Tanácsnak” címmel. A dokumentum megfogalmazza a célokat és körvonalazza azon eszközöket, amelyek a globális információs társadalomban betöltendő európai szerep megvalósításához szükségesek. A „Bangemann jelentés” mérföldkőnek tekinthető az európai távmunka történetében. Tíz területet sorol fel, ahol konkrét tettek és intézkedések segítségével előrelépéseket lehet tenni az információs társadalom felé. Az akcióterv első pontja a Távmunka volt.

Európában a távmunkások száma a '90-es évek második felében érte el az ún. kritikus tömeget. Az **1998-as év fordulópontra jelentett** az új típusú munkamódszerek európai fejlődésében, mert a távmunkások száma elérte 4 millió főt, ami átlagban a munkaképes lakosságnak kb. 2,5 százalékát tette ki. A távmunkások száma 1996-1998 között megduplázódott. Az európai nagyvállalatok felismerték a távmunkában rejlő lehetőségeket és megkezdték az új munkamódszerek bevezetését, így 1999-től minden EU-országban jelentősen megnőtt a távmunkában dolgozó munkavállalók aránya. Az átlagos uniós növekedési ráta 44 százalékos volt, ami 2 százalékkal magasabb az amerikaiénál, bár a

távmunkások száma abszolút értékben még így is közel két és félszer több volt az USA-ban, mint Európa országaiiban együttvéve.

2000 májusában került megrendezésre az ún. „e-csúcs” konferencia Lisszabonban, az EU-tagországok vezetőinek részvételével, amelynek során megszületett az ún. **eEurope program**. A program célja, hogy segítse az európai országokban az információs társadalom minél gyorsabb, minél szélesebb körű megvalósítását, ezzel javítván Európa versenypozícióját az USA-val és Japánnal szemben. Az „eEurope program” tíz legfontosabb fejezete a következő:

1. A fiatalok beléptetése a digitális korszakba
2. Olcsó internet-hozzáférés biztosítása
3. Az elektronikus kereskedelem terjedésének gyorsítása
4. Gyors internet-hozzáférés a kutatók és a diákok számára
5. Intelligens kártyák alkalmazása a korszerű informatikai rendszerekben
6. Kockázati tőke a high-tech kis- és középvállalatok (KKV-k) számára
7. „Elektronikus részvételi” lehetőség a fogyatékos, csökkent munkaképességű és hátrányos helyzetű személyek számára
8. On-line egészségügyi szolgáltatások alkalmazása
9. Intelligens közlekedés, szállítás
10. On-line kormányzás

2000-ben Londonban rendezték meg az éves **Európai Távmunka Konferenciát**, amely kiemelte, hogy új korszak kezdődött. Az információtechnológia beláthatatlan fejlődése alapjaiban változtatja meg a munkahelyeket és a dolgozói szokásokat. A „hol” helyett a „bárhol” szó lesz jellemző a munkára, a szellemi munka idejében és helyében is fokozatosan függetlenné válik a hagyományos értelemben vett munkahelytől. „A 18-19. század a gyárak ideje volt, a 20. század az irodáké, a 21. század pedig a hálózatoké lesz” – fogalmazott Will Hutton, az Industrial Society igazgatója a Telework 2000 Konferencia megnyitóján. Ekkor a

távmunka még nem tartozott az általános munkavégzési módok közé, de aránya egyértelműen növekvő tendenciát mutatott. Nagy-Britanniában a távmunkában dolgozók száma 2000-re elérte az 1,6 millió főt (ez a munkaképes lakosság 8 százaléka), ami 20 százalékos növekedést jelentett az előző évhez képest.

Az EU országaiban a 2000 év végére az európai távmunkások száma elérte a 10 millió főt. Ebből közel 3 millió a rendszeresen otthonról dolgozók száma, ugyanennyien vannak az alkalmanként távmunkát végzők, 2,5 millió főre tehető a mobil távmunkás és mintegy másfél millióan vannak az otthoni kirodával rendelkező egyéni- és kisvállalkozók. A távmunka, mint korszerű munkavégzési forma még új foglalkoztatási formának mondható a legtöbb európai országban. Ezt mutatja Németország példája is, ahol a távmunkások aránya (6 százalék) pontosan megegyezik az európai átlaggal. Németországban 5 évvel ezelőtt a vállalatoknak csupán 29 százaléka alkalmazta a távmunkát valamilyen formában, az elmúlt két évben viszont 54 százaléka indított távmunka-projektet. Egyedül a skandináv országokra jellemző az 5 évet meghaladó távmunka gyakorlat. A különbség jól látszik a statisztikai adatokban is: az észak-európai országokban messze az európai átlagot meghaladó a távmunkában dolgozók aránya. Finnországban 17 százalék, Svédországban 15 százalék, úgyszintén magas a távolról, rugalmasan dolgozók aránya Hollandiában (15 százalék), Dániában (10 százalék) és Nagy-Britanniában (8 százalék).¹

2002-ben az ESDIS éves jelentése megállapítja, hogy az EU-ban hivatalosan 5,4 százalék a távmunkások száma, azonban ötször többen érdeklődnek a távmunka végzés lehetősége iránt. A jelentés előrejelzi, hogy a mobiltechnológiák terjedésével a következő években újabb lendületet kaphat az e-munka.

Az 1997-ben megfogalmazott európai foglalkoztatási stratégiát (European Employment Strategy) öt év után, **2002-ben** felülvizsgálták és aktualizálták. A Bizottság kiemelte, hogy a munkaszervezés kérdése eddig nem kapott megfelelő figyelmet az EU-ban, e területen továbbra is késik modernizáció, bár történt bizonyos előrelépés az egyes tagországokban. Megállapították, hogy valamennyi tagországban **sikerült előrejutni a munkaszervezés modernizálásában** és a legtöbb tagországban már végrehajtották a **távmunka keret-megállapodás nemzeti adaptációját**.

¹ Forrás: EU, Information Society Technologies (IST)

A **2005**-ben jelent meg a legújabb bizottsági jelentés, amely az EU társadalompolitikájával kapcsolatos új súlypontokra világít rá. E szerint **két stratégiai célkitűzés harmonizálására kell törekedni**, a lisszaboni célkitűzés (növekedés és a versenyképesség növelése) és az európai tradíciókra épülő gazdasági-társadalmi-környezeti fenntarthatóság (göteborgi célok) stratégiájának harmonizálására. A jelentés hangsúlyozza a vállalatok és a dolgozók alkalmazkodóképesség-fokozásának szükségességét, amelynek egyik lehetséges eszköze lehet az új munkavégzési formák elterjesztése, miközben a szerződéses munkaviszonyok újragondolását és a foglalkoztatók nagyobb fokú szociális érzékenységét szorgalmazza.

Hazai távmunka programok

A hazai távmunka programok megjelenése, magának a távmunkának a története, szervezeti kiépülése a már korábban említett „**Bangemann-jelentéshez**” kapcsolódik. A jelentésben megfogalmazott elképzelések néhány hazai szakember érdeklődését is felkeltették, ígéretes és felkarolandó lehetőséget láttak benne. A távmunka terjesztése és gazdasági hasznosulása a foglalkoztatáspolitikai része lett.

A távmunkában rejlő lehetőségeket már **1997**-ben felismerte a **Munkaügyi Minisztérium**, és meghirdette az első tervezett távmunka programot. A program iránt olyan nagy lett az érdeklődés, hogy létre kellett hozni egy, a programot menedzselő szervezetet is, így jött létre a Távmunka Kht. Kezdetben feladata a távfoglalkoztatás regisztrációs központjának kialakítása lett volna, vagyis hogy segítsék a távmunkát kínáló cégek és a távmunkát kereső emberek találkozását, de a feladat nehezebbnek bizonyult. A távmunkához szükséges feltételek hiányosak voltak – ismeretek hiánya, megfelelő informatikai felszereltség hiánya, infokommunikációs eszközök hiánya és azok használatának hiánya -, ezért a távmunka elterjesztése, propagálása is lassabban, nehezebben ment. A szakemberek úgy gondolták, hogy a távmunka megvalósulásához hiányzó eszközöket állami pénzből, pályázat keretében kellene az érintettek rendelkezésére bocsátani. Létrejött **az első távmunka-pályázat** a Munkaügyi Minisztérium jóvoltából, melynek célja távmunkahelyek létrehozása volt, az alacsony munkahely-kínálatú térségekben lakók, a gyermeküket nevelő anyák és a megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának otthoni foglalkoztatás keretében történő elősegítése volt. A munkáltatók támogatásban részesülhettek, ha a célcsoportok valamelyikébe tartozó munkaerőt foglalkoztatják. A pályázatnak mérsékelt sikere lett, a munkát keresők nagy része munka nélkül maradt, már csak azért is, mert nagy részük nem is volt alkalmas távmunka végzésére és potenciális, a szükséges feltételekkel rendelkező munkaadókat is alig lehetett találni. Összesen két helyen sikerült elindítani a folyamatos távmunka-végzést, ami kevés az elnyert és kiosztott összeghez képest.

Az 1998-as kormányváltást követően az állam kivonult a távmunkaprogramból. A Távmunka Kht. a **Szociális és Családügyi Minisztériumhoz került**, és ezzel megrekedt. Új tulajdonosokkal, új formában, megváltozott stratégiával jött létre és a munkaadók és munkavállalók közötti kapcsolat megteremtésén túl tanácsadást is vállaltak a távmunka

foglalkoztatás iránt érdeklődőknek. **1999-ben az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) hirdetett pályázatot a távmunka ösztönzésére és képzésre.** A várt érdeklődés elmaradt, csupán 9 munkaadó kapott támogatást.

2000-ben a már korábban említett az eEurope kezdeményezésével és a kormány a **Széchenyi Terv Információs Társadalom és Gazdaságfejlesztési programmal** társadalom-átalakító folyamatokat indított el, melyben jelentős szerepet szánt az informatikai fejlesztéseknek. A tervek között szerepelt az internethez való olcsó és gyors hozzáférés segítése, közpénzen kifejlesztett ingyenes vagy olcsó szoftverek támogatása, technológiai fejlesztés, e-gazdaság kis- és középvállalkozásoknak, távmunka és távfoglalkoztatás, e-oktatás és távoktatás, távegészségügy és távorvoslás, médiaipar és kommunikáció, online kormányzás, nemzetközi és nemzeti e-programok. A **távmunkára vonatkozó programrészben** célul tűzték ki az elektronikus üzletmenet és az e-kereskedelem elterjedését, azáltal a vállalkozások versenyképességének növelését; az e-üzletmenetek, az e-üzleti megoldások használatában levő egyenlőtlenségek csökkentését, valamint a távmunkát támogató foglalkoztatáspolitikai környezete kialakítását – munkajogi és biztosítási szabályok kialakítása, távmunka-projektek támogatása, távmunka rendszerű ügyintézés kialakítása, távmunkások képzésének, átképzésének támogatása, a távmunkások felkészítését segítő hálózat létrehozása, e-közhasznú munka projekt elindítása.

2001-ben Az Informatikai Kormánybiztosság kezdeményezésére létrejött az **In-Forrás XXI. Kht.** Tevékenységei között szerepelt a távmunka is és a távmunka népszerűsítésére egy internetes portált hoztak létre, de gazdálkodási problémák miatt a Kht.-t felszámolták, a kezdeményezés megszakadt.

Mint fent is látjuk, eleinte a távmunka pályázatok a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerőpiaci integrációját vállalták fel, de már akkor tudták, hogy ez a foglalkoztatási forma nem csak nekik szól, hanem egy új munkaformáról van szó, aminek rendszerét még ki kell alakítani és lényegét meg kell ismertetni a munkaadókkal és munkavállalókkal. A keresletet és a kínálatot egy térben össze kell hozni.

A **Nemzeti Információs Társadalom Stratégia (NITS) 2001 májusában megjelent 1.0 verziója** kiemelt feladatként határozta meg a távmunkahelyek számának növelését: a távmunkahelyek kialakításának költségeinek csökkentése, távmunkahellyé alakítás segítése,

a nem aktív de munkaképes lakosság munkába állítása, támogató pénzügyi konstrukciók kidolgozása, képzés/átképzés támogatása, kiemelt támogatása a munkavégzésben korlátozottak távmunkahelyeinek.

2002-ben a távmunka keresletének és kínálatának aránytalanságából kiindulva a távmunka elterjedésének ösztönzésére került a hangsúly. A pályázat **kapcsolódott az FMM foglalkoztatáspolitikai és az IHM stratégiai elképzeléseihez** is. A távmunka elterjesztésével kapcsolatos feladatokról és a távmunka jövőjével kapcsolatban azt tervezték, hogy a 2002-es pár ezer **távmunkás számát 2008-ra százezerre növelnék**, de ehhez még át kell alakítani az adóé és munkajogi szabályokat. Azt várták, hogy 2004-ben a gazdasági szabályozás változásának és az internet költségeinek csökkenése hatására jelentősen megnő a távmunkások száma Magyarországon.

IHM-FMM-1 távmunka pályázat, 2002

Ez a pályázat a kormány az **„Esélyt a jövőnek” programjának keretében** indult 2002 végén, majd forrásbővítéssel 2003-ban folytatódott. Egy **kísérleti program** volt, célja ezer új távmunkahely létrehozása illetve a távmunka munka foglalkoztatási forma terjesztése. A program javítani kívánta a hátrányos helyzetűek esélyegyenlőségét, társadalmi integrációját, foglalkoztatási esélyeit. A pályázat elbírálása során előnyben részesültek a fogyatékkal élők, a megváltozott munkaképességűek, a romák, a 45 éven felüliek, a gyermeküket egyedül nevelők, illetve fogyatékkal élő vagy idős személyt ellátók és a hátrányos helyzetű térségben élők foglalkoztatását vállalók. A pályázat szerint a távmunka a munka szervezésének és működtetésének olyan formája, ahol információs technológiát használnak, a foglalkoztatás munkaszerződés/munkaviszony keretében valósul meg és a munkavégzés a munkaadó szokásos telephelyétől távol, állandó helyen történik. Ennek megfelelően a távmunkahely kialakítása közösségi hozzáféréssel rendelkező helyen is lehetséges. A pályázatban egyfelől infokommunikációs infrastruktúra létrehozására lehetett pályázni, másfelől munkahelyteremtő támogatásra is a központi munkaerő-piaci program keretében a megyei/fővárosi munkaügyi központokhoz. A távmunka indításához szükséges informatikai és speciális ismeretek oktatására is támogatást nyújtott a pályázat.

A pályázat eredménye: 299 cég pályázott távmunkahelyekért, az állások száma 1000 volt. A cégek főként egy munkahelyre pályáztak. A pályázók fele budapesti cég volt. A program értékelése szerint a pályázat a célokat megvalósítva a rugalmas munkavégzési formát elterjesztette, új munkahelyeket hozott létre és más fontos foglalkoztatási feladatok megoldását is segítette. Tapasztalatot adott mind a munkaadóknak mind a munkavállalóknak, segítette a távmunka munkajogi kérdéseinek rendbetételét, módosítását, ezen folyamatok gyorsítását. A korszerű IKT eszközök és technológiák alkalmazása és a digitális írástudás elterjesztése elkezdődött, a hátrányos helyzetűek támogatása csak részben valósult meg. A pályázók számára komolyabb nehézséget jelentett a hálózati hozzáférés és az eszközök költsége, a rugalmas munkarend, az IKT képzés nem okozott problémát. A nyertes munkavállalók többsége azon a véleményen volt, hogy a távmunka a cég régi, megbízható, belső munkatársai számára a leginkább megfelelő.

FMM-TFP-2004 távmunka pályázat, 2004

Ez a pályázat már nem csak munkahelyteremtésre íródott, hanem távmunkahelyek létesítésére, ösztönzésére, a rugalmas foglalkoztatási formák fejlesztésére, a vállalkozások versenyképességének javítására és a közigazgatási reform keretében történő munkahelyek megőrzésére. A kiemelt foglalkoztatott csoportok köre bővült a regisztrált munkanélküliekkel és a pályakezdőkkel, de megmaradtak a korábbi célcsoportok is. A támogatás bérköltségek finanszírozására szolt, de a korábbival ellentétben nem volt eszköz- és képzési támogatás.

A pályázat eredménye: 90 cég pályázott, a támogatott munkahelyek száma 782 volt. Kevesebb cég, több munkahelyre pályázott, egyszerre több távmunkást akartak felvenni. A legnagyobb összegű támogatást két kormányzati intézmény kapta, budapestiek. A program értékelése még folyamatban van.

FMM-TVT-2005, FMM-TAT-2006 távmunka pályázatok

A **Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (FMM)** megbízásából a **Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ (BMIK)** az elmúlt években folyamatosan ír ki pályázatokat a távmunka-végzés támogatására és távmunkások alkalmazásának támogatására. A 2005-2006-os években kiírt pályázatok célja a távmunka elterjesztésének további ösztönzése, a munkakultúra korszerűsítése, a rugalmas foglalkozási formák alkalmazása, a vállalkozások versenyképességének javítása, továbbá a hátrányos helyzetű kistérségek érvényesülési képességének, esélyteremtésének javítása, valamint a szolgáltató jellegű elektronikus közigazgatás fejlesztése. Ennek érdekében a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium kiegészítő bértámogatást és képzési támogatást nyújt a távmunkahelyeket létesítő munkáltatóknak. A program folyamatban van, értékeléséről még nem lehet tudni.

SZMM-TP-2007, SZMM-TP-2008, SZMM-TP-2009 távmunka pályázatok

A **Szociális és Munkaügyi Minisztérium** megbízásából a BMIK további pályázati lehetőségeket is kínál távmunkások alkalmazásának támogatására. A támogatás célja 2007-ben, 2008-ban és 2009-ben is a munkáltatók ösztönzése a távmunkás foglalkoztatásban rejlő gazdaságosság kihasználására, növelve ezáltal a hazai foglalkoztatás szintjét a hátrányos helyzetű kistérségekben. A pályázat a távoli helyről történő munkavégzés további elterjesztésével a munkaerőpiac azon szereplőinek is lehetőséget teremt a munkaerőpiachoz való felzárkózáshoz, akik valamely hátrányos helyzetű csoporthoz tartoznak (tartós munkanélküliek, fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek, stb.). A támogatások formája vagy bértámogatás vagy egyszeri képzési támogatás illetve infrastrukturális fejlesztésre adott támogatás a távmunkahelyeket létesítő vállalkozások és a közfeladatokat ellátó intézmények számára.

A kutatás eredményei

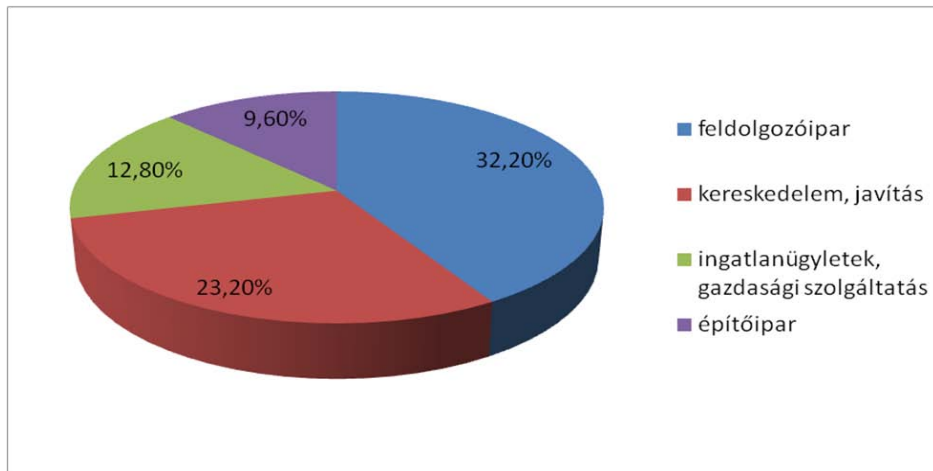
1. 2009-ben végzett kérdőíves kutatás

2009-ben végzett online kérdőíves kutatásunkban különböző nagyságú és profilú vállalatot kérdeztünk általános jellemzőiről, foglalkoztatottjainak számáról, összetételéről, a foglalkoztatás módjáról, a távmunkás foglalkoztatással kapcsolatos elvárásokról, a távmunka mint foglalkoztatási mód jellemzőiről, vállalatra gyakorolt hatásáról.

A megkérdezett vállalatok **székhelyének meghatározásához** több földrajzi változót is használtunk. A válaszoló vállalatok majdnem fele (43 százalék) a Közép-Magyarországi **régióban** található, a többi vállalat körülbelül egyenlő arányban az ország más régióiban, vagyis Közép-Dunántúlon (10 százalék), Észak-Alföldön (11 százalék), Dél-Alföldön (11 százalék), Nyugat-Dunántúlon (9 százalék), Dél-Dunántúlon (8 százalék), Észak-Magyarországon (8 százalék). **Megyéenkénti bontásban** harmaduk Budapesten, tizedük Pest-megyében működik, a többi vállalat néhány százalékos egyenletes eloszlásokban az ország összes többi megyéjében. A **település típusa** szerint a vállalatok harmada Budapesten (33 százalék), másik harmada városokban (30 százalék) található, negyedük a megyeszékhelyeken és 12 százalékuk falvakban, községekben.

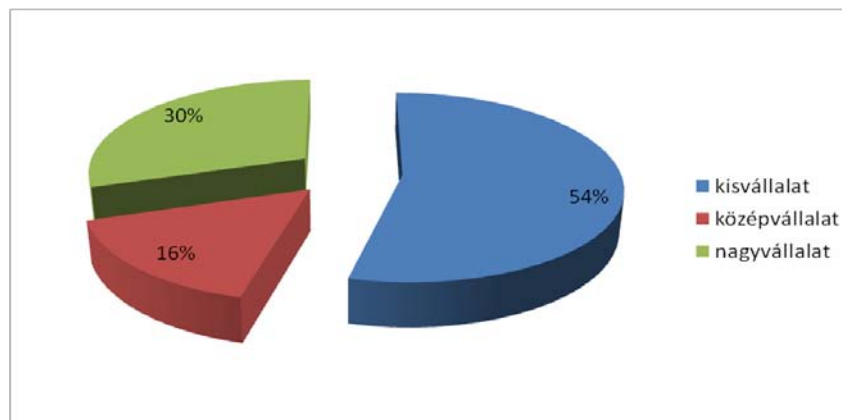
A vállalatok által végzett **tevékenységek** köréről annyit tudtunk, hogy harmaduk (32 százalék) a feldolgozóiparban tevékenykedik, negyedük (23 százalék) a kereskedelemben vagy a javítás, szervizelés terén, tizedük (13 százalék) ingatlanügyekkel és/vagy gazdasági szolgáltatásokkal foglalkozik, illetve építőipari tevékenységgel (10 százalék).

A vállalatok főbb tevékenységei



A kérdőívünket kitöltő **vállalatok nagyságát** három, nemzetközi kutatásokban is alkalmazott kategóriába soroltuk, úgy mint kisvállalat (10-49 fő között), középvállalat (50-249 fő között) és nagyvállalat (250 főnél több). Ezek alapján azt mondhatjuk, hogy a vállalatok többsége, 54 százaléka kisvállalat, 16 százaléka középvállalat és 30 százaléka nagyvállalat.

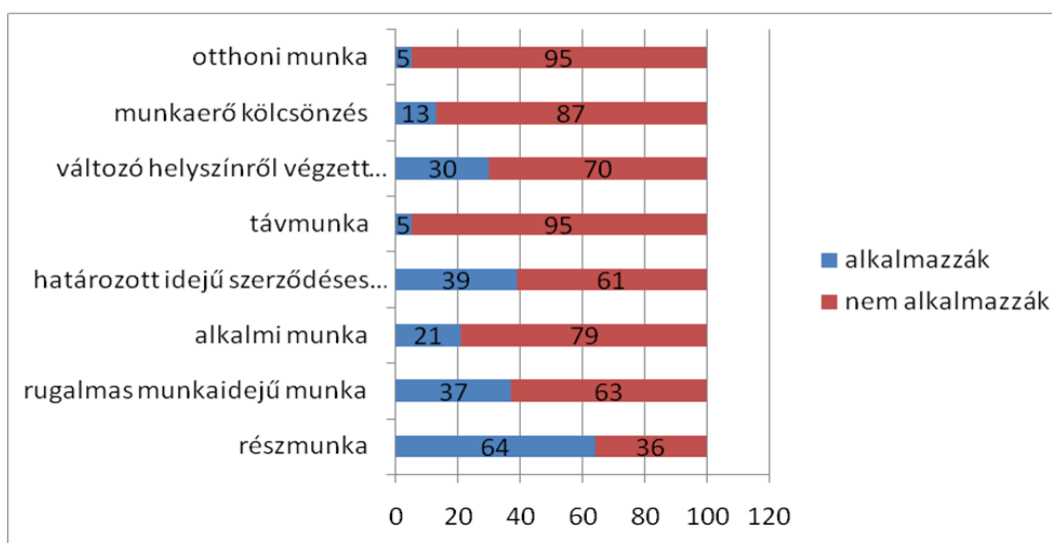
A vállalatok méret szerinti megoszlása



A vállalatok foglalkoztatási formáiról a következőket tudtuk meg. **Részmunkaidőben** a vállalatok 36 százaléka egyáltalán nem foglalkoztat alkalmazottat, 13 százalékuk egy főt és szintén 13 százalékuk két főt. 3-5 főt 16 százalékuk és minél több részmunkásra kérdeztük rá, annál kisebb arányban találkozunk velük. **Rugalmas munkaidejű** alkalmazottja a vállalatok 63 százalékának nincs, egy főt 1 százalékuk foglalkoztat, két főt 4 százalékuk foglalkoztat ilyen formában, három főt 2 százalékuk, négy főt 3 százalékuk. Ennél tovább,

ennél több fős megoszlásokat nem is érdemes említenünk, mert 1 százalék alatti arányokat kaptunk. A **szezonális/alkalmi foglalkoztatást** még kevésbé alkalmazzák a vállalatok, 79 százalékuknak egyáltalán nincs ilyen munkatársuk. Ahol igen, ott ez előző esetekhez hasonlóan főként egy-öt főt alkalmaznak, ezek aránya 2-2 százalék. Öt főnél többet a vállalatok 1 százalékánál kisebb aránya foglalkoztat szezonálisan. Más atipikus foglalkoztatási formában, **határozott idejű munkaszerződéssel** alkalmazza munkatársait a vállalatok több mint harmada (39 százalék), és legnagyobb arányban egy-két főt (4 százalék-5 százalék). A **távmunkások** aránya mutatja a legszomorúbb képet. A vállalatok 95 százaléka nem foglalkoztat távmunkást, vagyis csak 5 százaléka igen. Az 5 százalékból 1 százalékot tesz ki az egy főt távmunkában foglalkoztatók aránya, és még 1 százalékot tesz ki a két főt foglalkoztatók aránya. A többi 3 százalék apránként eloszlik a foglalkoztatottak száma között. Munkavégzési formának tekintjük azt is, amikor valaki **változó helyszínről vagy helyszínekről végzi** munkáját. A megkérdezett vállalatok több mint kétharmada (70 százalék) nem foglalkoztat ilyen alkalmazottat, érdekes módon 3 százalékuk tíz ilyen formában dolgozó munkatársnak ad munkát, illetve másik 3 százalékuk öt változó helyszínről dolgozó alkalmazottat tart. A **munkaerő kölcsönzése** sem gyakori a vállalatok létszámgazdálkodásában, ugyanis 87 százaléka nem él vagy nem tud élni ezzel a lehetőséggel. Kevesen és kis létszámban alkalmaznak erre a foglalkoztatási módra munkaerőt. Végül az **otthoni munka** arányára is rákérdeztünk és sajnos nem meglepő eredményt kaptunk, ami megegyezett a távmunka arányaival, vagyis a vállalatok szinte alig (5 százalék), csak elvétve foglalkoztatnak otthonról dolgozó munkaerőt. A végén, a fenti arányok mérlegelése és a következtetések levonása miatt hangsúlyoznunk kell, hogy a kutatásban főként (54 százalékban) kisvállalatok vettek részt, vagyis az alkalmazottak száma 10 és 49 fő közötti volt, de viszonyításként azt se felejtjük el, hogy harmaduk nagyvállalat volt, ahol az atipikus munkavégzési formák igazán teret kaphatnának.

Atipikus foglalkoztatási formák arányai (%)



A vállalatok 22 százalékában nincs olyan munkatárs, aki naponta **ingázna** otthona és munkahelye között akár egy vagy több órát, 10 százalékuknál 10 ilyen dolgozó is van és másik 10 százalékuknál 20 alkalmazott is ingázik.

Az atipikus, így a távmunka foglalkoztatási formához nélkülözhetetlen a megfelelő technológiai és informatikai háttér. Ennek egy részét képezik az **informatikai eszközök**, így ezekre is rákérdeztünk. A megkérdezett vállalatok 76 százaléka rendelkezett egységes mobiltelefon flottával, vagyis ingyenes cégen belüli híváslehetőséggel. A cégek 31 százalékának volt olyan mobil eszköze, mellyel távolról elérhető a céges levelezés és informatikai hálózat. Érdekes az az eredmény, miszerint a megkérdezettek 74 százaléka nem használ online munkaszervezést támogató szoftvereket, ami pedig fontos lenne a távmunkások foglalkoztatásához, ráadásul a válaszolók majdnem tizede nem is tudta, hogy használnak-e egyáltalán ilyen szoftvereket.

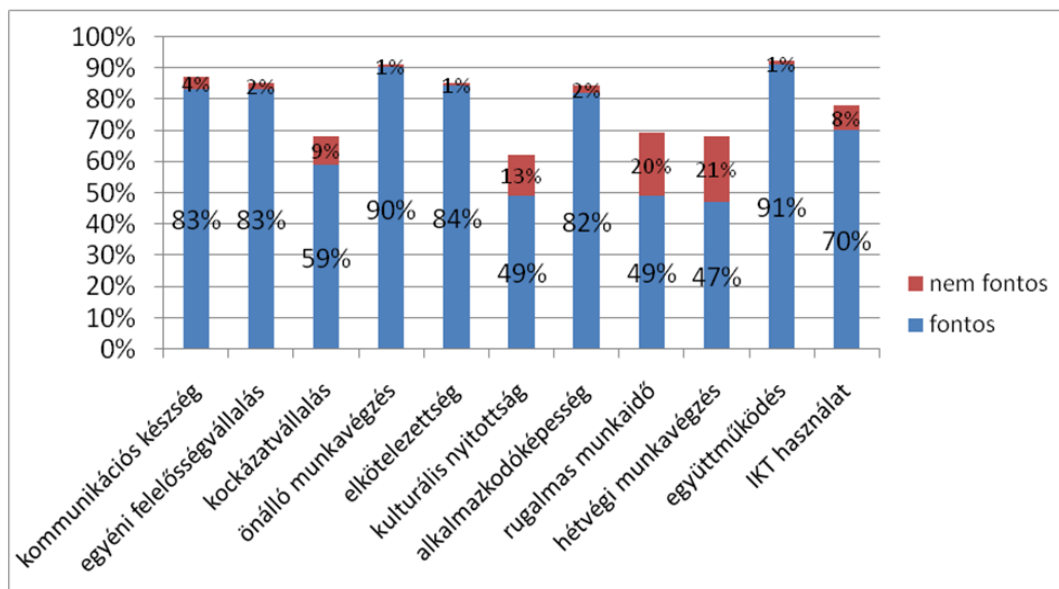
Kutatásunk következő blokkjában **állításokat fogalmaztunk meg**, amelyeket egy ötfokú skálán kellett értékelni. Az állítások a foglalkoztatásban gyakran előforduló sztereotípiákat tartalmazzák. Az első ilyen mondat szerint a munkahely kiválasztásakor a munkavállalók többségét csak a havi **fizetés nagysága** érdekli. Ezzel a válaszolók harmada (34 százalék) csak részben ért egyet, másik harmada (31 százalék) viszont egyetért, és 16 százalékuk teljes mértékben egyetért vele, vagyis úgy gondolja, hogy a fizetés nagysága a legfontosabb

szempont egy munkahely kiválasztásakor. A munkavállalók többsége, 53 százalékuk egyetért abban, hogy **egy vállalat** csak akkor tudja megtartani jó alkalmazottait, ha **igazodik azok egyedi élethelyzetéhez**. Például, ha valakinek úgy alakul az élete, hogy nem tud naponta bejárni munkahelyére, mert kisgyereke van vagy beteg hozzátartozóját ápolja, akkor a munkahely gondolkodjon el azon, hogyan tarthatja meg mégis az adott munkaerőt, milyen munkaszervezeti változtatást kell végrehajtania, hogy a munkavállaló is állományban maradjon és a munkaadó is jól járjon. Ebben az esetben valamelyik atipikus foglalkoztatási módra kell átállni, áttérni. A megkérdezettek 11 százaléka szerint a munkahely ne foglalkozzon ilyen egyéni problémákkal. A **táv munkások** alkalmazása kapcsán komoly információhiányt tapasztalhatunk. A megkérdezettek majdnem fele (45 százalék) nem tudott arra a kérdésre válaszolni, hogy a távmunkások alkalmazása drágább-e a cégnek, mintha a munkatársak az irodában ülnek. A válaszolók harmada - akik érdemben válaszoltak a kérdésre – nem ért egyet a kijelentéssel és csak 10 százalék azok aránya, akik egyetértenek vele. A távmunkával kapcsolatban is él egy olyan tévhit, hogy akik **otthon dolgoznak**, azokat nem lehet ellenőrizni. Ennél a kijelentésnél is nagy a „nem tudom” válaszolók aránya (43 százalék), negyedük úgy gondolja, hogy lehet ellenőrizni az otthonukban dolgozókat, és 15 százalék szerint ez valóban komoly visszatartó erőt jelenthet az otthoni munkával szemben. A kutatásban résztvevő vállalatok harmada egyetért abban, hogy **a jó munkaerő 3-4 évente új területeken is** kipróbálhassa magát, és ehhez vállalata támogatást is nyújtson. A megkérdezettek harmada ezzel nem ért egyet, harmaduk pedig bizonytalan még az egyértelmű válaszadáshoz, vagyis hogy a fluktuáció milyen előnyöket és hátrányokat jelenthet munkaadónak és munkavállalónak. Az utolsó állításunk így hangzott: „A személyes kontroll hatékonyabb, mint az eredmények számonkérése.” A többség, 56 százalék ezzel a véleménnyel egyetértett, és sokan, a válaszolók negyede bizonytalan még, nem tud egyértelműen állást foglalni ebben a kérdésben. Csak 15 százalék azok aránya, akik szerint az eredmények magukért beszélnek, a személyes kontroll csak másodlagos.

A következő kérdéskörben szempontokat soroltunk fel, amelyek **elvárás**ként jelenhetnek meg egy távmunkában foglalkoztatni kívánt munkavállalónál. Kérdésünk az volt, hogy ezek a szempontok milyen súllyal jelennek meg a kérdezett vállalatoknál. A **jó kommunikációs készséget** a vállalatok 83 százaléka fontosnak tartotta, ennek nagyobbik részében (56 százalék) kiemelten fontos megjelölést kapott. Csak 4 százalék azok aránya, aki ezt a

készséget nem tartja fontosnak egy távmunkásnál. Az **egyéni felelősségvállalás** is hasonló értékeket kapott, szintén 83 százalék azok aránya, akik ezt a tulajdonságot fontosnak ítélik. A jó **kockázatvállalási készségre** (59 százalék) már nincs szüksége annyira egy távmunkásnak, mint az előbbi készségekre, az **önálló munkavégzés** pedig teljes mértékben (1 százalék) nélkülözhetetlen, csak a válaszolók 1 százaléka szerint nem fontos képesség. A munkaadók többsége (84 százaléka) úgy gondolja, hogy egy távmunkásnál szükséges, hogy **elkötelezett** legyen munkaadója iránt, ez nyilván a kisebb kontroll lehetőségével magyarázható. A távmunka végzéséhez fontos a **gyors alkalmazkodó képesség** (82 százalék), **együttműködési képesség** (91 százalék) és az **informatikai eszközök** megfelelő ismerete és használata, annak folyamatos korszerűsítése (70 százalék). A **rugalmas munkaidőbeosztást** a megkérdezettek 20 százaléka nem tartja fontosnak, nem ezt tartják a távmunka lényegének, csak a vállalatok 49 százaléka emelte ezt ki, és a **hétvégi munkavégzés** is csak 47 százalékos arányban fontos tényező.

A távmunkásokkal szembeni elvárások



A megkérdezett vállalatok **84 százalékának nincs olyan alkalmazottja**, aki legalább hetente egy fél napot rendszeresen a vállalat épületeitől, irodáitól távol dolgozik, és munkavégzéséhez valamilyen elektronikus hálózaton keresztül kapcsolódik, és ezen keresztül végzi munkáját. Ha ezt számokban fejtjük ki, akkor azt mondhatjuk, hogy a vállalatok 19

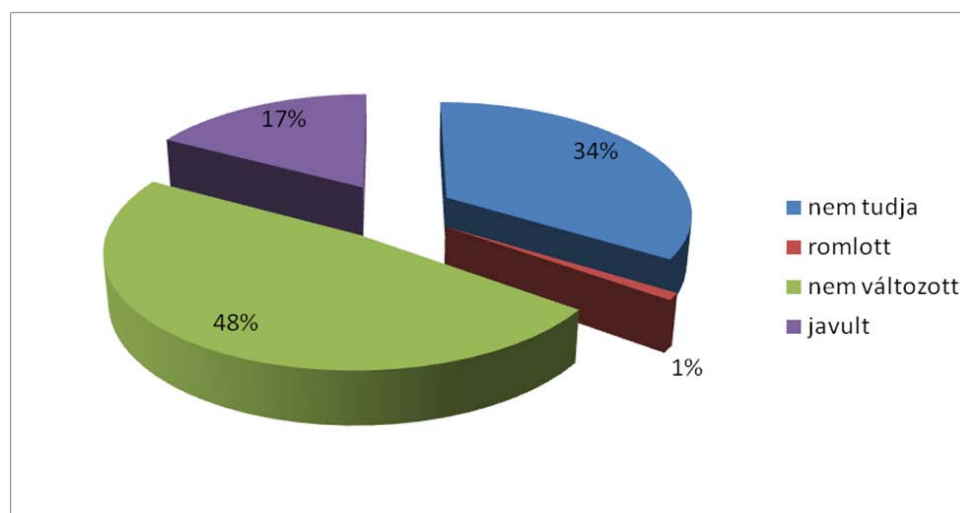
százalékában 1 **táv munkás** kolléga dolgozik, 20 százalékában 2 távmunkás. 10 százalékuknál 3 főt jelöltek meg, és ki kell emelnünk, hogy a cégek 8 százalékánál 10 távmunkás is dolgozik.

Arra a kérdésre, hogy a cégek **mikor vezették be a távmunkát**, a megkérdezettek 22 százaléka nem válaszolt, 30 százaléka pedig nem tudta a választ. Amit végülis megtudtunk az az, hogy 1995-ben volt egy nagyobb kiugrás, a vállalatok 6 százaléka ekkor kezdte el a távmunkás foglalkoztatást, valamint 2005-ben és 2007-ben is visszaköszön ez az arány, a 2006-os nagy visszaesés után. Ezek a kiugrások összeköthetőek a hazai távmunkaprogramokkal, távmunka-pályázatokkal, amelyek most már folyamatosan elérhetőek, de még mindig nem a kívánt mértékben.

Ezekhez a programokhoz és pályázati lehetőségekhez **képzések** is szoktak társulni, ha mégsem, akkor is a különböző távmunkával foglalkozó szervezetek (Magyar Táv munka Szövetség, Táv munka Tanács, BMITK,) mindig nyújtanak ilyen szolgáltatásokat. Ennek ellenére válaszadóink 42 százaléka nem vett igénybe képzést, amikor bevezették a távmunkás foglalkoztatási módot, csupán 18 százalékuk igényelte azt.

A távmunkával foglalkozó tanulmányok külön fejezetet szoktak szentelni a **táv munka-végzés hatékonyságának**, így mi is rákérdeztünk erre. A távmunka bevezetését követően a vállalatok 48 százalékánál a munkavégzés hatékonysága nem változott, 17 százalékuknál javult és 1 százalékuknál romlott.

A távmunka-végzés hatékonysága

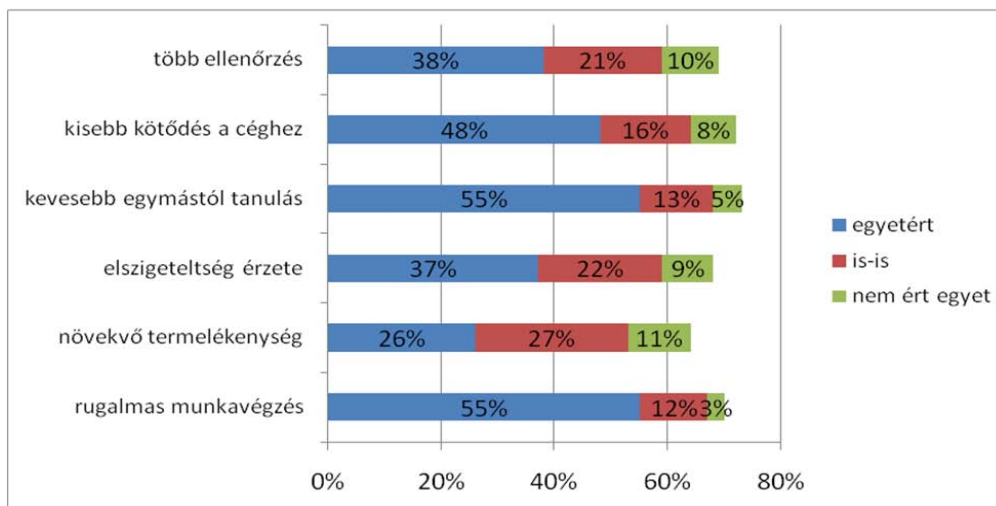


A **távmunkával kapcsolatosan is megfogalmaztunk állításokat**, amelyeket a kutatásban résztvevőknek egy ötfokú skálán értékelnie kellett. Az első állítás szerint a vállalatok nem ismerik a távmunkával kapcsolatos jó gyakorlatokat. Ezzel az állítással az érdeemben, tehát a skálán válaszolók (eltekintve a „nem tudja” és a „nem válaszol” kategóriákat) 48 százaléka egyetértett és 5 százaléka nem értett egyet. Úgy gondoljuk, hogy ez elég erős kritikát jelent. Arra a kijelentésre, mely szerint a munkavállalók megszokták a hagyományos vállalati működést és nem szívesen alkalmazkodnak az új munkavégzési formákhoz a válaszolók harmada (36 százalék) jelölte meg az „egyetértést”, és tizedük az egyet nem értést. Erre a kérdésre a megkérdezettek negyede bizonytalan, is-is választ adott. Ez utalhat a már korábban feltételezett távmunkával kapcsolatos információ- és ismerethiányra, valamint arra, hogy az egyszerű, pár szavas válaszadás nem könnyű, összetettebb, bonyolultabb kérdésről van szó, amit nem lehet ebben a formában egyértelműen, kategorikusan megválaszolni. Harmadik kijelentésünk a távmunkához nélkülözhetetlen digitális írástudásra irányult, mely szerint: „A munkavállalók általában nem rendelkeznek a távmunkához szükséges számítástechnikai ismeretekkel.” Ennél a kérdésnél találjuk a legegyszerűsebb válaszeloszlást, ugyanis a válaszolók egynegyede egyetért ezzel a kijelentéssel, egynegyede is-is választ adott, harmadik negyede nem ért egyet és negyedik negyede nem tudja a választ.

A **távmunka előnyeiről és hátrányairól** is számos tanulmányban olvashatunk. Kíváncsiak voltunk arra, hogy alanyaink miket tapasztaltak e téren. Az első állításunk: a távmunka bevezetésével **a munkavégzés rugalmasabbá válik**. A vállalatok több mint fele, 55 százalékuk egyetértett ezzel az állítással és csak tizedük volt bizonytalan, is-is válasszal. 3 százalék gondolta azt, hogy nem lesz rugalmasabb a munka és negyedük nem tudott erre a kérdésre válaszolni. Második állításunk: a távmunka bevezetésével **hatékonyabban dolgoznak, növekedik a termelékenység**. A válaszolók 26 százaléka szerint valóban a távmunka előnyei között említhető a hatékonyabb munkavégzés, ugyanennyien megint is-is választ adtak és 11 százalékuk nem ért egyet állításunkkal. Harmadik állításunk: Távmunkával **növekvő elszigeteltséget érez a munkavállaló**. A válaszolók több mint harmada (37 százalék) egyetértett kijelentésünkkel, csupán 9 százalék gondolta úgy, hogy ez a kijelentés nem igaz. Negyedik állításunk szerint, ha távmunkásokat foglalkoztat egy cég, akkor **kevesebbet**

tanulnak egymástól a kollégák. A válaszolók többsége (55 százalék) is így látja, csupán 5 százalékuk szerint ez egyáltalán nem így van. Ötödik állításunk a hűsége irányult: a távmunkás munkavállaló **kevésbé kötődik vállalatához.** A vállalatok majdnem fele (48 százalék) ezzel egyetértett, alig egy tizedük gondolja úgy, hogy ez az állítás nem fele meg a valóságnak. Utolsó állításunk szerint a távmunka bevezetésével a korábbinál **sokkal több ellenőrzésre van szükség.** Így vélekedik a válaszolók 38 százaléka, tizedük pedig nem tartja szükségesnek a többszöri ellenőrzést.

A távmunka előnyei és hátrányai



2. A távmunka mérése és mértéke Magyarországon

A vizsgálatok fajtái

A távmunka mérésére sokféle adat és mérési módszer létezik. Az elterjedtség nagyságrendje mérhető egyrészt a foglalkoztatottak körében, másrészt a munkaadók körében. Míg az előbbi azt vizsgálja, mekkora a távmunka szerepe a foglalkoztatottságban, az utóbbi arról ad képet, mennyire elterjedt a távmunka a gazdaságban, a vállalatok, intézmények milyen arányban foglalkoztatnak távmunkásokat. Mindkét esetben rendkívül fontos a vonatkoztatási kör, a vizsgálatba vontak kiválasztásának szempontjai és a reprezentativitás. A kétféle mérés alapján nagyon eltérő képet kapunk az egyes országokban a távmunkáról.

Nemzetközi tendenciák

Az ECATT 2000-es felmérése² alapján Európa 10 vizsgált országában a távmunkát végzők összmunkaerőhöz viszonyított arányát (az otthon végzett, illetve a tágabban értelmezett összes távmunkafajtákat végzők esetében), és a távmunkásokat foglalkoztató vállalatok összes vállalathoz viszonyított arányát vizsgálva azt mondhatjuk, hogy a vállalatoknak jelentős része foglalkoztathat távmunkásokat akkor is, hogyha ez a foglalkoztatottaknak csak nagyon kicsi részét jelenti. A távmunkát alkalmazó vállalatok aránya relatíve magasabb, mint a távmunkások részaránya azokban az országokban, ahol a távmunka szerepe kisebb, és a távmunkások aránya relatíve magasabb azokban az országokban, ahol a távmunka szerepe jelentős. Különösen az összes távmunkafajtát figyelembe véve tapasztalhatjuk ezt.

Az országok közötti különbségek mindkét esetben jelentősek. Azokban az országokban, ahol a távmunka súlya alacsony, az otthonukban dolgozók aránya az ezredfordulón 1-2 százalék volt, ahol jelentősebb, ott 4-6-7 százalék. Az összes távmunkás aránya pedig 1-4, illetve 5-16 százalék volt. Ugyanakkor a vállalatoknak 20-40 százaléka akkor is alkalmaz távmunkát, ha a foglalkoztatásnak ez a formája nem túl gyakori, és a vállalatok 60 százaléka alkalmaz távmunkást azokban az országokban, ahol ez a forma elterjedt. Ez a kép úgy adódhat, hogy az alacsony távmunkás-arányú országokban is ismert a jelenség, de a vállalatok gyakran csak egy-két munkást alkalmaznak ebben a rugalmasabb formában, ott, ahol ez a gyakorlat elterjedtebb, a vállalatok nagyobb létszámban is foglalkoztatnak távmunkában dolgozókat. (Tóth István-Neumann:2006)

Az Eurostat adatai a vállalatok nagysága szerinti bontásban is mutatja az otthonról dolgozó távmunkások arányát. Megkülönböztet kisvállalatokat (10-49 fő alkalmazottal), középvállalatokat (50-249 fő foglalkoztatottal) és nagyvállalatokat (250 főnél több alkalmazottal). Azt látjuk, hogy az Európai Unió 27 országában a 10 főnél többet foglalkoztató vállalatoknál 17 százaléknyi a távmunkások aránya, olyan távmunkásoké, akik otthonról, IKT eszközök használatával végzik munkájukat. Minél több főt foglalkoztat egy vállalat, annál nagyobb arányban alkalmaz otthoni távmunkásokat is. A szélső értékeket Dánia és Olaszország képviseli, Dániában a 10 főnél többet foglalkoztató cégeknél 53

² ECATT 2000, Population Survey és Establishment Survey

százalék az otthoni távmunkások aránya, míg ez az arány Olaszországban 3 százalék. Magyarország 10 százalékos aránnyal képviselteti magát ebben az adatbázisba.

Az otthoni távmunkások aránya vállalatméret szerint (%)

| | összes (10 főnél többet foglalkoztatók) | kisvállalat (10-49 főt foglalkoztató) | középvállalat (50-249 főt foglalkoztató) | nagyvállalat (250 főnél többet foglalkoztató) |
|-----------------------------|--|--|---|--|
| EU-27 | 17 | 13 | 30 | 55 |
| Euro area (2) | 15 | 11 | 30 | 57 |
| Belgium | 27 | 21 | 50 | 71 |
| Bulgária | 9 | 9 | 10 | 17 |
| Cseh Köztársaság | 19 | 15 | 30 | 48 |
| Dánia | 53 | 46 | 81 | 95 |
| Németország | 21 | 15 | 39 | 65 |
| Észtország | 22 | 18 | 34 | 53 |
| Írország | 25 | 20 | 38 | 59 |
| Görögország | 06 | 14 | 25 | 52 |
| Spanyolország | 8 | 5 | 17 | 40 |
| Franciaország | | | | |
| Olaszország | 3 | 2 | 7 | 23 |
| Ciprus | 14 | 10 | 28 | 62 |
| Lettország | 7 | 5 | 12 | 27 |
| Litvánia | 12 | 11 | 13 | 30 |
| Luxemburg | 19 | 16 | 25 | 66 |
| Magyarország | 10 | 8 | 16 | 36 |
| Málta | | | | |
| Hollandia | 35 | 29 | 56 | 85 |
| Ausztria | 20 | 16 | 37 | 64 |

| | | | | |
|--------------------|----|----|----|----|
| Lengyelország | 4 | 3 | 8 | 15 |
| Portugália | 9 | 7 | 21 | 49 |
| Románia | 7 | 6 | 9 | 20 |
| Szlovénia | 26 | 23 | 32 | 65 |
| Szlovákia | 13 | 12 | 17 | 34 |
| Finnország | 32 | 24 | 56 | 77 |
| Svédország | 39 | 34 | 59 | 84 |
| Egyesült Királyság | 32 | 26 | 49 | 79 |
| Izland | 47 | 42 | 67 | 66 |
| Norvégia | 49 | 44 | 78 | 94 |

Forrás: Eurostat 2006.

A KSH munkaerő-felmérése

A távmunka elterjedtségét és főbb jellemzőit a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) egy havonta rögzített kérdőív segítségével méri. A távmunkára vonatkozó kérdések az 1992-ben bevezetett, havi rendszerességgel rögzített munkaerő-felméréshez kapcsolódnak. A statisztikai adatgyűjtés mintavételre épül, a többlépcsős, rétegzett minta kialakításánál három szempontot vesznek figyelembe. Az adatok reprezentativitását a hazai földrajzi egységek, a települések mérete, továbbá a lakóövezetek szerint biztosítják. Az így kapott eredményeket súlyozott formában teszik közzé. A magánháztartásokra kiterjedő adatfelvétel a magyar állampolgárságú, 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt.

A KSH munkaerő-felmérésében felhasznált negyedéves adatok három, hónapra bontott részmintából állnak össze. A mintába bekerült háztartások valamennyi 15 és 74 év közötti személytől gyűjtenek gazdasági aktivitásra vonatkozó adatokat. A negyedéves minta együttesen csaknem 38 000 háztartást, illetve 68 000 személyt tartalmaz. A felmérés eredményeiről a KSH havonta, gördülő formában tesz közzé gyors tájékoztatót. A „Foglalkoztatottság és munkanélküliség” című kiadvány az utolsó három hónap átlagára

vonatkozó adatokat tesz közzé. A főbb adatokat az interneten két formában is elérhetőek: az évente megjelenő „Statisztikai Tükör” sorozat összefoglaló éves adatokat közöl, míg a friss táblák egy részét a KSH online elérhető statisztikai adattárából is le lehet kérni.

A statisztikai hivatal tájékoztatója szerint az adatgyűjtés célja, „hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkorin munkügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.”

A KSH a Gazdasági aktivitási kérdőívben két, a távmunkához és az otthoni munkához kapcsolódó kérdést tesz fel. Az első kérdés az otthoni munkavégzés gyakorlatára, míg a második már kifejezetten a távmunkára vonatkozik.

A KSH otthoni munkára és távmunkára vonatkozó kérdései és a felkínált válaszkategóriák.

1. Szokta főmunkáját otthon végezni?

(1) igen, jellemzően otthonában dolgozik (2) igen, alkalmanként (3) soha

2. Végzett-e az elmúlt 4 hétben távmunkát (informatikai és telekommunikációs eszközök igénybevételével)?

(1) igen, rendszeresen (2) igen, alkalmanként (3) nem

A gondosan megtervezett kutatások során a kérdezőbiztosok munkáját rendszerint külön útmutató segíti, ahol az egyes kérdésekhez kapcsolódóan meghatározzák a fontosabb fogalmakat. A KSH munkakerő-felmérés kérdőívhez készített részletes útmutató meghatározza a távmunka fogalmát. A dokumentumban a következő leírás szerepel:

„Távmunka minden olyan munka (döntően szellemi tevékenység), amikor a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló térben távol van egymástól (a munkavállaló nem feltétlenül otthon, de nem a munkáltató telephelyén dolgozik), köztük telekommunikációs kapcsolat áll fenn, a munkavégzés pedig elsősorban elektronikus berendezések (minimum számítógép) használatát feltételezi. A munkavállaló önállóan old meg feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából, akinek munkája eredményét távközlési csatornán továbbítja. Többnyire a feladatokat is ugyanezen a csatornán kapja. Munkáltatójával, főnökével,

munkatársaival az esetek többségében is így tartja a kapcsolatot, személyes megjelenésére a munkáltató központjában csak esetenként van szükség.”

A távmunka rendszerességének válaszkategóriát is pontosítja a leírás, eszerint akkor tekinthető rendszeresnek a távmunka-végzés, ha a megkérdezett az előző négy hétben munkára fordított idejének legalább a felét távmunka végzésével töltötte. A leírás hozzáteszi: „Amennyiben a távmunka végzésére fordított idő nem éri el a munkával töltött idő ötven százalékát, de előfordult az előző négy hétben, „alkalmanként”-inak tekintendő. Ha egyszer sem fordult elő ilyen jellegű munkavégzés, akkor „nem” választ kódolunk.”

A KSH kérdőíve több olyan kérdést is tartalmaz, amelyek részben kapcsolódnak a távmunkához. Az adatfelvétel során rákérdeznek a hétvégi munkavégzésre, a rendhagyó, illetve változó munkarendre, valamint a munkavégzés idejére. Az elemzés során más kutatásokhoz hasonlóan számos demográfiai kérdést használhatnak fel az adatbázissal dolgozó kutatók.

Távmunkások aránya a foglalkoztatottakon belül (%)

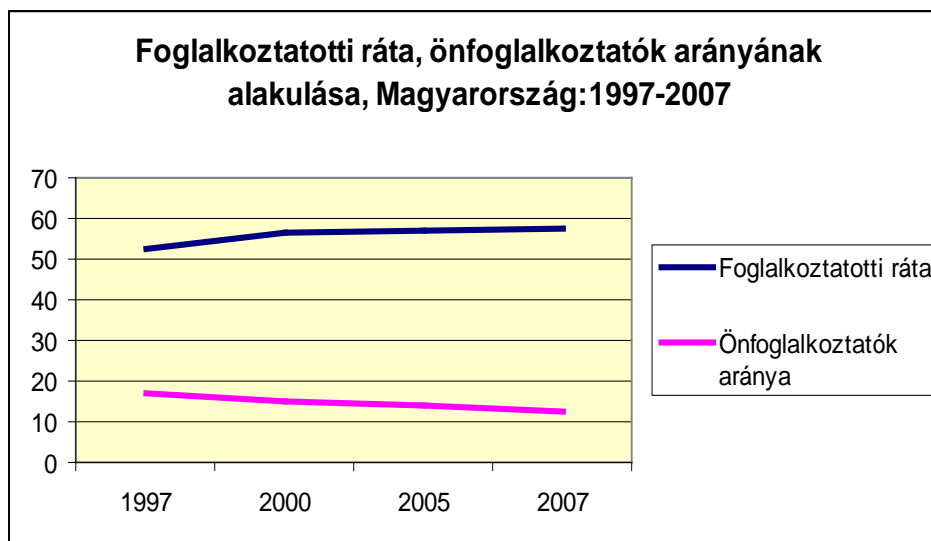
| | <i>Rendszeresen dolgozik távmunkásként</i> | | | <i>Időszakosan</i> | | | <i>Összesen</i> | | |
|--------------------|---|-----------|-----------------|---------------------------|-----------|-----------------|------------------------|-----------|-----------------|
| | <i>férfi</i> | <i>nő</i> | <i>összesen</i> | <i>férfi</i> | <i>nő</i> | <i>összesen</i> | <i>férfi</i> | <i>nő</i> | <i>összesen</i> |
| <i>2002</i> | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 1,6 | 0,8 | 1,2 | 1,7 | 0,9 | 1,3 |
| <i>2003</i> | 0,7 | 0,5 | 0,6 | 1,1 | 1,0 | 1,1 | 1,9 | 1,4 | 1,7 |
| <i>2004</i> | 1,0 | 0,8 | 0,9 | 1,1 | 1,0 | 1,1 | 2,1 | 1,8 | 2,0 |

Forrás: KSH Munkaerő-felmérés

Nemzetközi összehasonlításban Magyarország az önfoglalkoztatók távmunka formában történő munkavégzése alapján nem bizonyul elmaradottnak, míg az egyéb munkaviszony esetén igen. Ezért megnéztük, a KSH adatai alapján milyen a távmunkát végzők megoszlása alkalmazottak és önfoglalkoztatók között. A távmunkát végzők közel 30 százaléka önfoglalkoztató (az összes foglalkoztatottak között az arány kevesebb, mint 15 százalék) és

arányuk növekedik. Míg a rendszeresen távmunkát végzők körében az arány stabilnak mondható (30 százalék 2003–2004-ben), a részlegesen távmunka formában dolgozók esetében egyértelmű az önfoglalkoztatók arányának növekedése (2003-ban 24 százalék, 2004-ben már 28 százalék). Mindez különösen annak fényében érdekes, hogy az önfoglalkoztatók aránya a teljes foglalkoztatotti létszámon belül folyamatos csökkenést mutat.

Foglalkoztatottak, önfoglalkoztatók arányának alakulása



Forrás: Employment in Europe, 2008. 254. o.

World Internet Projekt (WIP) eredményei

A World Internet Project (WIP) az internet társadalmi hatásainak széles körű vizsgálatára szerveződött nemzetközi kutatási program, amely a kaliforniai UCLA Center for Communications Policy és a szingapúri NTU School of Communications Studies kezdeményezéseként indult 1999 nyarán. Jelentőségét az alábbi négy jellegzetességben foglalhatjuk össze:

1. az internet társadalmi hatásainak vizsgálata,
2. a vizsgálat kiterjesztése a használókön túl a nem használókra,
3. longitudinális kutatás, mely alkalmas trendelemzésre,

4. nemzetközi összehasonlítást tesz lehetővé.

Magyarországon WIP-adatfelvételekre 2001 óta minden évben sor került, így immár hat év adatai állnak rendelkezésre longitudinális elemzésekre. Az adatfelvételeket a TÁRKI végzi. A kérdőívek igen nagy mintán (minden évben kb. 4000 fő) kerülnek lekérdezésre, és mind a 14 éven felüli magyar lakosságra, mind pedig a magyarországi háztartásokra reprezentatívak. A felmérés során két kérdőív kerül lekérdezésre: az úgynevezett törzskérdőív és egy internet kérdőív. Míg az előbbi kérdéseit a kérdezőbiztos minden mintába került személynek felteszi, az utóbbi csak az internethasználóktól kerül lekérdezésre. A kérdőívekben az alapvető demográfiai változók mellett számos terület kerül lekérdezésre. Így például a törzskérdőívben szerepelnek kérdésblokkok az alábbi témákban:

- Kulturális- és médiafogyasztás.
- Technológiával kapcsolatos és általános társadalmi attitűdök.
- Az internet nem használatának okai.
- Mobil- és vezetékeselefon-használat.
- Társadalmi bizalom.

Az internet kérdőívben szintén számos téma kerül lekérdezésre:

- Az internet-használat helye és módjai; internet-használati szokások.
- Internettel kapcsolatos vélemények.
- Online vásárlás, online médiafogyasztás.
- Internet a családban és a munkahelyen.
- Az internet szabadidőre és társadalmi kapcsolatokra gyakorolt hatásai.

Hogyan méri a WIP a távmunkát?

Az alábbiakban bemutatott elemzésekhez a WIP 2007-es adatbázisának a távmunkára vonatkozó kérdéseit használtuk fel. A távmunkára vonatkozó kérdés így hangzott: „Előfordul-e infokommunikációs eszköz használata a munkatársaival történő kapcsolattartásra és munkavégzésre legalább hetente egyszer”. A hetente egyszeri infokommunikációs eszköz segítségével végzett munkavégzés távmunkaként való meghatározása tehát eltér mind a KSH-s, mind az ÁFSZ mérési gyakorlatától, ezért a különböző mérésekből származó adatok nem összevethetők.

Eredmények

A minta 28,9 százaléka végez a fenti értelemben hetente legalább egyszer távmunkát (őket nevezzük távmunkásnak). Őket és a távmunkát nem végzők csoportját hasonlítjuk össze a továbbiakban az alábbi szempontok szerint.

1. Kor
2. Nem
3. Településtípus
4. Iskolai végzettség
5. Új technológiák iránti attitűd
6. Munkával való elégedettség
7. Munkahellyel való elégedettség

Kor alapján nem találtunk a két csoport között statisztikailag jelentős eltérést: a mintában a távmunkások átlagéletkora 40,6 év, míg távmunkát nem végzőké 40,3 év.

Ezzel szemben nem alapján jelentős, majdnem kétszeres, különbségekről beszélhetünk: a férfiakon belül a távmunkások aránya 37,2 százalék, míg nőknél ugyanez mindössze 18,8 százalék.

Távmunkások nemek szerint, WIP, 2007.

| Végez távmunkát hetente egyszer | | A kérdezett | | összesen |
|---------------------------------|----------|---------------|--------|----------|
| | | neme férfi | nő | |
| igen | N | 276 | 115 | 391 |
| | Sor % | 70,6% | 29,4% | 100,0% |
| | Oszlop% | 37,2% | 18,8% | 28,9% |
| nem | N | 465 | 496 | 961 |
| | Sor% | 48,4% | 51,6% | 100,0% |
| | Oszlop% | 62,8% | 81,2% | 71,1% |
| összesen | N | 741 | 611 | 1352 |
| | Sor% | 54,8% | 45,2% | 100,0% |
| | Oszlop% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | összesen | 54,8% | 45,2% | 100,0% |

Településtípus alapján szintén szignifikáns eltéréseket találtunk, de az eltérések nem trend jellegűek (azaz nem a szokásos települési lejtő hatása érvényesül). Legtöbben Budapesten dolgoznak így (34,7 százalék) ez után következnek a városok (31,3 százalék) majd a községek (28,3 százalék) végül a megyeszékhelyek (23,1 százalék). Ennek a fordítottjaként a nem távmunkások aránya a megyeszékhelyeken a legmagasabb, ez után következnek a községek, városok, illetve Budapest.

Táv munkások településtípus szerint, WIP, 2007.

| Végez távmunkát hetente egyszer | | Település típusa | | | | összesen |
|------------------------------------|----------|------------------|---------------|--------|--------|----------|
| | | Budapest | megyeszékhely | város | község | |
| igen | N | 95 | 84 | 100 | 113 | 392 |
| | Sor% | 24,2% | 21,4% | 25,5% | 28,8% | 100,0% |
| | Oszlop% | 34,7% | 23,1% | 31,3% | 28,3% | 28,9% |
| nem | N | 179 | 279 | 219 | 286 | 963 |
| | Sor% | 18,6% | 29,0% | 22,7% | 29,7% | 100,0% |
| | Oszlop% | 65,3% | 76,9% | 68,7% | 71,7% | 71,1% |
| Összesen | N | 274 | 363 | 319 | 399 | 1355 |
| | Sor% | 20,2% | 26,8% | 23,5% | 29,4% | 100,0% |
| | Oszlop% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | Összesen | 20,2% | 26,8% | 23,5% | 29,4% | 100,0% |

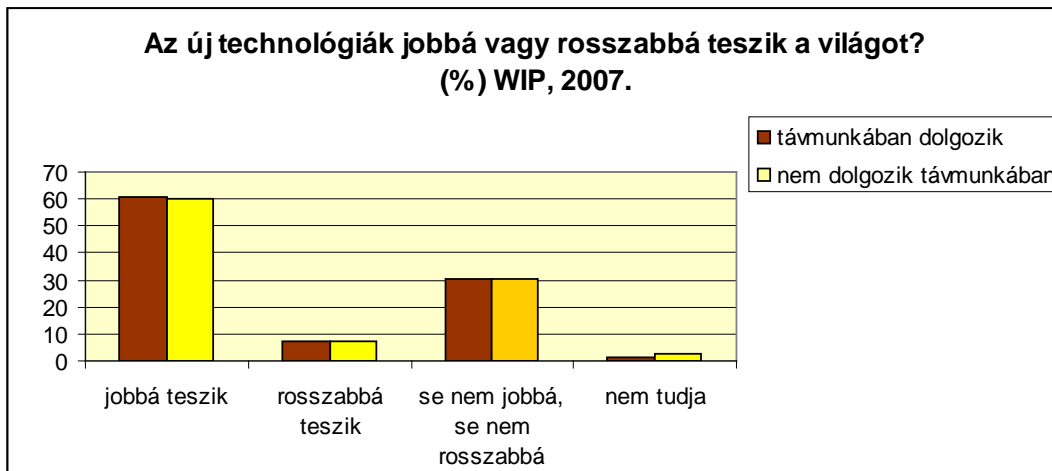
Iskolai végzettség szerint azt mondhatjuk, hogy minél magasabb egy alkalmazott végzettsége, annál gyakoribb a távmunka-végzés. Jelentős ugrás az érettségizettek és a diplomások között figyelhető meg. A maximum 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők 21 százaléka állította magáról, hogy hetente egyszer távmunkában dolgozik, a szakmunkás végzettségűeknél ez az arány 24,8 százalék, az érettségizetteknél 27,6, míg az e fölötti végzettséggel rendelkezők esetén pedig már 42,2 százalék. A különbség statisztikailag szignifikáns ($p=0,000$).

Távmunkások iskolai végzettség szerint

| Végez távmunkát hetente egyszer | | Legmagasabb iskola | | | | összesen |
|------------------------------------|----------|--------------------|------------|-----------|-----------|----------|
| | | Max 8 általános | Szakmunkás | Érettségi | Felsőfokú | |
| igen | N | 34 | 108 | 132 | 116 | 390 |
| | Sor% | 8,7% | 27,7% | 33,8% | 29,7% | 100,0% |
| | Oszlop% | 21,1% | 24,8% | 27,6% | 42,2% | 28,9% |
| nem | N | 127 | 328 | 346 | 159 | 960 |
| | Sor% | 13,2% | 34,2% | 36,0% | 16,6% | 100,0% |
| | Oszlop% | 78,9% | 75,2% | 72,4% | 57,8% | 71,1% |
| összesen | N | 161 | 436 | 478 | 275 | 1350 |
| | Sor% | 11,9% | 32,3% | 35,4% | 20,4% | 100,0% |
| | Oszlop% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| | összesen | 11,9% | 32,3% | 35,4% | 20,4% | 100,0% |

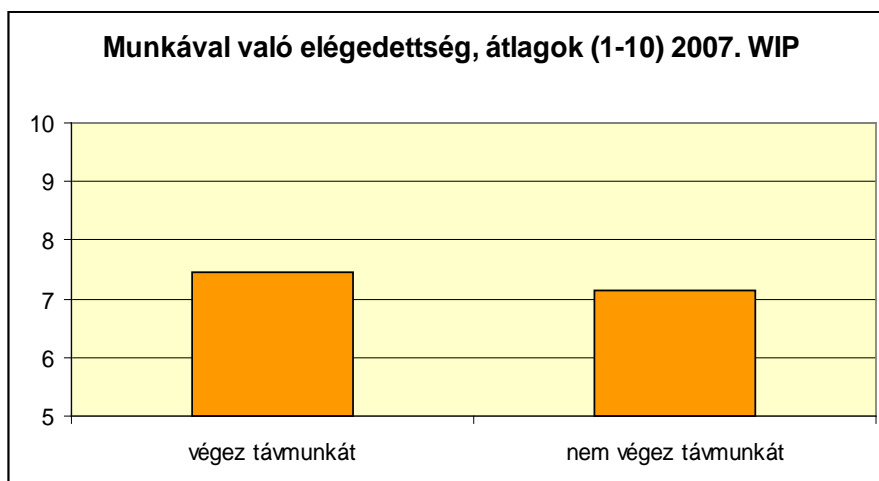
Az új technológiák iránti attitűdöt mérő kérdés („Az új technológiák jobbá vagy rosszabbá teszik a világot?”) mentén nem találtunk lényeges különbséget a távmunkások és a hagyományos formában dolgozók között: mindkét csoportban a legtöbb válaszadó szerint (60 százalék) az új technológiák inkább jobbá teszik a világot, 30 százalékuk szerint nincs semmilyen hatása (se jó, se rossz), míg nagyjából 7 százalékuk szerint rosszabbá teszi a világot a technikai fejlődés. Nem állítható tehát, hogy aki távmunkában dolgozik, az eleve pozitívan vélekedik a technológiáról, hiszen aki nem így dolgozik, az is ugyanúgy vélekedik, általános tehát a fejlődés elfogadottsága.

Új technológiák iránti attitűd



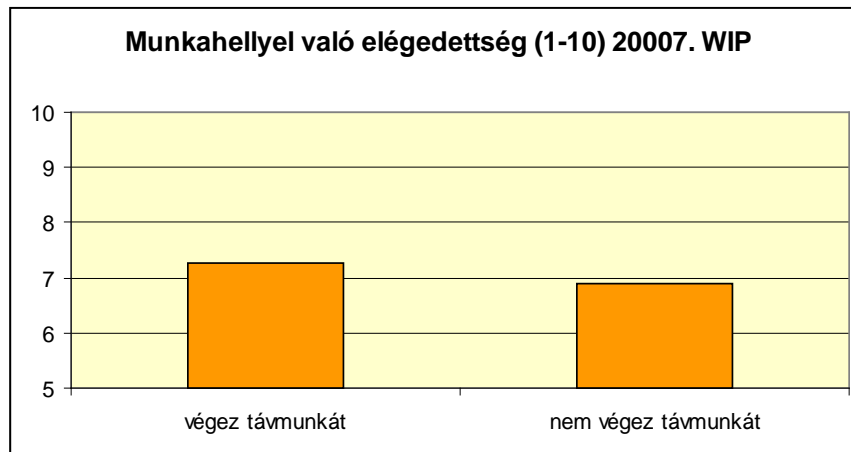
A munkával való elégedettség tekintetében nincs jelentős eltérés a két csoport között, ám azt mégis megállapíthatjuk, hogy a távmunkát végzők egy hajszállal elégedettebbek a munkájukkal, mint azok, akik nem távmunkáznak. A főátlag egy 10-es skálán (ahol az 1-es az elégedetlen, a 10-es a teljesen elégedett) 7,24. Akik végeznek távmunkát, azoknál a pontszám 7,45, míg akik nem 7,16-os átlagot értek el.

Munkával való elégedettség mértéke



A munkahellyel való elégedettség még nagyobb különbséget mutat, de ez a különbség sem szignifikáns ($p=0,33$). A főátlag 6,9, akik távmunkát végeznek azoknál ez 7,26, míg akik nem végeznek, azok esetében az átlag 6,88.

Munkahellyel való elégedettség



A WIP távmunkásokra vonatkozó adatait összefoglalva a következő megállapításokat tehetjük. Távmunkások és távmunkát nem végzők között statisztikailag jelentős a különbség:

- nem alapján,
- iskolai végzettség alapján,
- lakóhely településének típusa alapján.

Ugyanakkor nincs különbség a két csoport között sem a technológiához való viszonyban, sem a munkával, munkahellyel való végzettség tekintetében. Azaz a tipikus távmunkás profilját megrajzolva azt láttuk, hogy férfiakról van szó, kor alapján középkorúak, főként Budapesten élnek és magas iskolai végzettséggel rendelkeznek.

Felhasznált irodalom

ÁFSZ, 2009. II. negyedéves munkaerő-gazdálkodási felmérés.

http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=afsz_negyedevés_munkaerogazd_felmeres

letöltve:2009.szept.09.

Tóth István-Neumann László:2006 A távmunka (e-munka) hazai helyzetének, lehetőségeinek és korlátainak vizsgálata in: Dr Bihary Pál (szerk.) Tanulmányok a távmunkáról 2006.

Employment in Europe, 2008. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>

letöltve: 2009. szept.-09

Tartalomszolgáltatás és Nemzeti Digitális Közmű. BME-UNESCO Információs Társadalom és Trendkutató Központ

BME-UNESCO Információs Társadalom és Trendkutató Központ Kutatócsoport: A távmunka magyarországi elterjedtségének mérése és monitoringja

BME-UNESCO Információs Társadalom és Trendkutató Központ Kutatócsoport (2008): Az atipkussá tehető munkakörök fejlesztési modellje

KSH (2009): A vállalkozások és a háztartások IKT eszközökkel való ellátottsága és ezek használata, 2008 www.ksh.hu

BMIK: Tanulmányok a távmunkáról. 2006.

Kérdőív

1. Hol található cégük székhelye?

- a. régiók szerint: Közép-Magyarország - Közép-Dunántúl - Nyugat-Dunántúl - Dél-Dunántúl - Észak-Magyarország - Észak-Alföld - Dél-Alföld
- b. megyék szerint: Budapest – Baranya – Bács – Békés – Borsod – Csongrád – Fejér – Győr – Hajdú – Heves – Komárom – Nógrád – Pest – Somogy – Szabolcs – Szolnok – Tolna – Vas – Veszprém – Zala
- c. településtípus szerint: Budapest – megyeszékhely – város – falu, község

2. Milyen tevékenységet végez vállalatuk? (TEÁOR besorolás szerint)

mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás – feldolgozóipar – villamos energia, gáz-, gőz-, vízellátás – bányászat – építőipar – kereskedelem, javítás – szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás – szállítás, raktározás, posta, távközlés, internet szolgáltatás – pénzügyi közvetítés – ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás – oktatás – egészségügyi, szociális ellátás – egyéb közösségi, személyi szolgáltatás

3. Hány főt foglalkoztatnak vállalatuknál?

10-49 fő között – 50-249 fő között – 250 főnél több

4. A következő munkavégzési formák közül melyiket alkalmazzák Önök, illetve hány főt foglalkoztatnak így?

- a. Részmunka (fő)
- b. Rugalmas munkaidő (fő)
- c. Szezonális/alkalmi foglalkoztatás (fő)
- d. Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatás (fő)
- e. Távmunka (fő)
- f. Változó helyszínről végzett munka (fő)

g. Munkaerő-kölcsönzés (fő)

h. Otthoni munka (fő)

5. A foglalkoztatottak közül mekkora az ingázók (munkahelyére egy irányba naponta egy óránál többet utazók) aránya?

6. Rendelkezik-e vállalatuk az alább felsorolt informatikai eszközökkel és megoldásokkal?

a. Egységes mobiltelefon-flottával

igen – nem – nem tudja

b. Olyan mobil eszközzel, amellyel távolról elérhető a céges levelezés, informatikai hálózat (pl. BlackBerry)

igen - nem – nem tudja

c. Online munkaszervezést támogató szoftverek

igen – nem – nem tudja

7. Az alábbiakban különböző kijelentéseket olvashat. Mennyire ért egyet velük? Kérjük, hogy az iskolai 5 fokú skála segítségével válaszoljon! 1: Egyáltalán nem ért egyet 5: Teljes mértékben egyetért.

a. A munkahely kiválasztásakor a munkavállalók többségét csak a havi fizetés nagysága érdekli.

b. A vállalatoknak a munkaszervezés révén igazodniuk kell a munkavállalók egyedi élethelyzetéhez.

c. A távmunkás alkalmazása drágább a cégnek, mint ha a munkatársak az irodában ülnek.

d. Az otthonukban munkát végző alkalmazottakat szinte lehetetlen ellenőrizni.

e. A jó munkaerő 3-4 évente új területeken próbálja ki magát, amihez a vállalatoknak is támogatást kell nyújtaniuk.

- f. A személyes kontroll hatékonyabb, mint az eredmények számonkérése.
8. A következőkben szempontokat sorolunk fel, amelyek elvárásként jelenhetnek meg egy távmunkában foglalkoztatni kívánt munkavállalónál. Az Önök vállalatánál milyen súllyal kell jelen lenniük ezeknek a szempontoknak? Kérjük, osztályozzon ismét 1-től 5-ig terjedő skálán.
- a. Jó kommunikációs készség
 - b. Magas egyéni felelősségvállalási szint
 - c. Jó kockázatvállalási készség
 - d. Önálló munkavégzési képesség
 - e. Magas elkötelezettség a vállalat iránt
 - f. Kulturális nyitottság
 - g. Gyors alkalmazkodóképesség
 - h. Rugalmas munkaidő választás
 - i. Hajlandóság hétféligi munkavégzésre
 - j. Együttműködési képesség
 - k. Nyitottság az informatikai eszközök használata iránt
9. Van-e olyan alkalmazottjuk, aki legalább hetente egy fél napot rendszeresen a vállalat épületeitől, irodáitól távol dolgozik, és munkavégzéséhez valamilyen elektronikus hálózaton keresztül kapcsolódik, végzi a munkáját?

van – nincs

10. Hány fő dolgozik így távmunkában?
11. Mikor vezették be a távmunkát?
12. Volt-e képzés a távmunka bevezetésekor?

igen – nem

13. Hogyan változott a munkavégzés hatékonysága a távmunka bevezetését követően?

romlott – nem változott – javult

14. Az alábbiakban a távmunkával kapcsolatos kijelentéseket olvashat. Mennyire ért egyet ezekkel? Kérjük, hogy az iskolai 5 fokú skála segítségével válaszoljon! 1: Egyáltalán nem ért egyet 5: Teljes mértékben egyetért.

- a. A vállalatok nem ismerik a távmunkával kapcsolatos jó gyakorlatokat.
- b. A munkavállalók megszokták a hagyományos vállalati működést, nem szívesen alkalmazkodnak az új munkavégzési formákhoz.
- c. A munkavállalók általában nem rendelkeznek a távmunkához szükséges számítás-technikai ismeretekkel.

15. Mennyire ért egyet a következő kijelentésekkel? Kérjük, megint az iskolai osztályzatok segítségével jelölje meg válaszát. A távmunka bevezetésével...

- a. a munkavégzés rugalmasabbá válik.
- b. hatékonyabban dolgoznak, növekedik a termelékenység.
- c. növekvő elszigeteltséget érez a munkavállaló.
- d. kevesebb tanulnak egymástól a kollégák.
- e. a munkavállaló kevésbé kötődik a vállalathoz.
- f. a korábbinál sokkal több ellenőrzésre van szükség.