

Beszámoló az V. Országos Távmunka-Konferenciáról – egy kismama szemszögéből

Az V. Országos Távmunka-Konferencia 2006. december 7-én került megrendezésre Budapesten. Öröndetes esemény volt, hogy a konferencián képviseltette magát a politikai-döntéshozói szféra, a Távmunka Szövetség tolmácsolásában a munkaadói oldal, és hallhattunk előadásokat a kutatás-képzés képviselőitől is.

Az előadások tükrében az is elmondható, hogy a felek között egyértelmű egyetértés volt abban, hogy a távmunkának mint munkaformának van jövője Magyarországon, és egyetértés volt abban is, hogy ennek a gyakorlatnak a terjedését „felülről” jövő intézkedésekkel támogatni is kell.

A résztvevők köre és a konferencia „körülményei” egyértelműen arra engedtek következtetni, hogy a távmunka kérdésköre jelenleg egyértelmű prioritással bír mind az EU-s irányelvek, mind a magyar politika részéről, tehát mindazoknak, akik ebben a munkaformában gondolkodnak –akár a munkaadói, akár pedig a munkavállalói, vagy éppen kutatói oldalon-érdemes mostanában nyitott szemmel járniuk.

A konferencián elhangzott előadások anyagai hamarosan letölthetőek lesznek a következő címről: www.bmik.hu.

A konferencián bemutatott továbbá egy a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, a Távmunka Tanács és a Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ közös kiadásában megjelent szakmai munkát „Tanulmányok a távmunkáról” címmel, mely hamarosan szintén digitálisan elérhető lesz.

Bevezetőmet hadd zárjam végül egy szorosan ide nem tartozó megjegyzéssel, amit azonban a nők munkaerőpiaci helyzetét elemezgető kismamaként nehéz volt nem észrevenni: az előadók között (akik tehát alapvetően a tudományos és döntéshozói szférát képviselték) egyetlenegy hölgy volt (talán nem meglepő módon egy közhasznú alapítvány képviselőjében).

A következőkben a konferencia anyagaiból néhány olyan részletet szeretnék kiemelni, amely a távmunkában gondolkodó munkavállalók részére hasznos lehet.

● Definíció

A távmunka meghatározására a nemzetközi szakirodalomban többféle definíciót és kategóriát találhatunk, ezekről jó áttekintést ad a konferencián kiadott szakkönyv. Munkavállalói szemszögből kiemelném azt a megállapítást, amely szerint a távmunka egy rugalmas munkaszervezési mód és munkavégzési forma (hagyományos központtól távol, információkommunikációs eszközök segítségével végzett munka), amely azonban nem változtatja meg a munkához kapcsolódó tartalmat és felelősségi köröket.

A kategóriák szempontjából fontosnak tartom az „otthoni távmunka”, „mobil távmunka” és az „önfoglalkoztatók által végzett távmunka” kategóriáinak elkülönítését, bár természetesen ezek között is vannak átfedések. A jelenlegi gyakorlatban ugyanis sokan a 24 órás, helytől független rendelkezésre állást látják a távmunkában (és sokszor nem ok nélkül), amely komoly kognitív gátat alakíthat ki a munkavállalók számára e munkaszervezési formával szemben.

Örömmel hallottam a konferencián, hogy ezt a problémát a politika is felismerte és szükségesnek is látja a szerepvállalást a munkavállalói érdekek képviselésében.

- Rövid nemzetközi és hazai kitekintés a távmunka helyzetéről

A távmunka elterjedtsége, ezen belül a különböző formák aránya igen eltérő képet mutat nemzetközi szinten is, és nem köthető egyértelműen a gazdaság fejlettségéhez.

Az USA-ban 25% feletti, az EU15-ben átlagosan 15% a távmunkások aránya (SIBIS, 2002), európai viszonylatban élen járnak az északi, és a kisebb országok. A távmunka különböző típusait vizsgálva általában igaz, hogy a legtöbb távmunkás otthon végzett távmunka formájában dolgozik.

Magyarországon a távmunkások arányát a különböző vizsgálatok 2-4% közé teszik. Ezen belül nálunk a nemzetközi trendhez képest éppen fordított az arány: legtöbben önfoglalkoztató távmunkásként dolgoznak, legkevesebben pedig otthonról végzett távmunkát végeznek.

A távmunkások között nemzetközi szinten magasabb a férfiak és a felsőfokú végzettségűek aránya, alkalmazása elterjedtebb a nagyvállalatoknál és a közszférában. Magyarországon sajnos a távmunka egyelőre a közszférába sem gyűrűzött be, nálunk a multinacionális vállalatok képviselik a távmunkában foglalkoztatók szinte teljes csoportját.

Itt hangsúlyoznám azt, hogy míg a részmunkaidő szakmai megítélése igen eltérő, és ezt számos kutató zsákutcának ítéli meg a nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége szempontjából (a részmunkaidős foglalkozások általában alacsony presztizsű, alulfizetett és szociális biztonság szempontjából hátrányos munkakörökhöz kötődnek), addig érdemes figyelni arra, hogy a távmunka jelenleg éppen a munkaerőpiac

felső szegmenséhez kötődik. Mivel Magyarországon általában véve alacsony az atipikus (rugalmas) munkaformák aránya, de a globalizáció és versenyképesség diktálta követelmények egyre inkább ezek elterjedését sürgetik, úgy gondolom, fontos lenne ezt az összefüggést szem előtt tartani, és a távmunka elterjedésének egyértelmű prioritást adni. Ugyanakkor a távmunka fontos eszköz lehet az esélyteremtés szempontjából is a munkaerőpiac hátrányos csoportjai számára (kismamák, megváltozott munkaképességűek, stb.). Azonban ezen csoportok bevonása nyilvánvalóan más feladatokat, más megközelítést igényel a munkaadói oldal szemszögéből.

● A távmunka elterjedésének lehetőségei és korlátai Magyarországon

A távmunka elterjedésének fő akadályai a következő csoportba sorolhatóak:

- technológiai
- szervezeti és
- kulturális akadályok.

Sajnos a jelen magyar munkaerő-piaci helyzetben mindhárom korlátozó tényező erőteljesen érvényesíti hatását.

A technológiai feltételek ugyan adottak, viszont a magyar gazdaságban jelenlévő kis-és középvállalkozások döntő részénél ezeket nem használják ki, hiányoznak az eszközök alkalmazására vonatkozó ismeretek. A magyar vállalatok jelentős része még mindig nem érhető el Interneten. (Laczkó Zsuzsanna előadásában e probléma egy lehetséges aktuális megoldásaként említette azt a megoldást, hogy érdemes lehet a munkavállalónak proaktívan eljárni, és egy adott cégnél a saját munkakörét kitalálni, majd rábeszélni a vállalatot ennek előnyére és létrehozására. Praxisukban több sikeres példát tudtak ilyen módon regisztrálni.) Itt említeném, hogy a digitális írástudás elterjedése még

gyerekcipőben jár, e téren is komoly feladatok vannak mind az oktatás, mind pedig az ilyen területen munkát vállaló munkavállalók önmenedzsmentje előtt. A magyar népesség még mindig kb. $\frac{3}{4}$ -e soha nem használta az Internetet, de a felnövekvő generációnak is kb. 20%-a digitálisan írástudatlan. (Jelenleg igen szignifikáns különbségek mutatkoznak a digitális írástudás tekintetében mind életkor, mind iskolai végzettség, mind pedig lakóhely szerint.)

A szervezeti és a kulturális akadályok Magyarországon részben összefolynak. A hagyományos szervezeti és irányítási formák (vezetői stílus, munkaadó attitűdje) egyértelmű többsége nagyban hátráltatja Magyarországon az atipikus foglalkozási formák elterjedését. Kiemelendő továbbá, hogy a magyar cégek több mint $\frac{3}{4}$ -e semmiféle innovációs tevékenységet nem folytat. A hagyományos munkaszervezet, így a munkafeladatok jelen szerkezete nehezen teszi lehetővé a rugalmatlan munkaformák térnyerését. Több előadás kiemelt helyen említette a bizalmi index problémakörét is, mely Magyarországon igen alacsony. Mivel a távmunka egy komoly bizalmi kapcsolatot feltételez a munkaadó és a munkavállaló között, ezért e bizalom megléte nélkül nem képzelhető el sikeres együttműködés. Sajnos a magyar szervezeti kultúra viszont erőteljesen munkaidő-szemléletű maradt a mai napig (általánosságban minimális a rugalmas munkaidejű foglalkoztatás aránya), a projektszemlélet még szinte egyáltalán nem gyűrűzött be a vállalati gondolkodásba (és ennek egyik oka éppen a bizalom hiánya abban az esetben, ha a munkaadó nem tudja közvetlenül „szemmel tartani” a munkavállalót).

Ugyan Magyarországon a Munka Törvénykönyvében 2004. óta a távmunka definiálásra került, a jogi szabályozás azonban még egyértelműen hiányos, főként a munkavállalói érdekképviselet szempontjából. Másrészt gondok vannak a jogi szabályozás ismeretével mind munkaadói mind pedig munkavállalói oldalon.

- A sikeres távmunka-végzéshez szükséges ismeretek, készségek és képességek

A távmunkára való felkészülés-felkészítés fontos eleme az élethosszig való tanulásnak. A távmunka semmiképpen nem tekinthető egy éppen felkapott programnak, hanem egy –a gazdaság sikerességének megtartásához elengedhetetlen- szemléletváltás egyik alappilléreinek. Egységes „távmunkás” képzés nem létezik, minden szakterületen más és más készségek, képességek és tudás szükséges a sikeres munkavégzéshez.

Megfogalmazható azonban egy általános elvárásrendszer, amely mindenképpen szükséges annak, aki távmunkásként szeretne dolgozni:

- képzettség (nem homogén tartalom, adott szakterület elvárásaihoz igazodik)
- e-skills: eszközismeret, kezelési képesség, használati készség
- cég iránti elkötelezettség (fontos bizalmi viszony!)
- saját munka szervezésének képessége (közvetlen irányítás helyett közvetett irányítás)
- időbeni rendelkezésre állás (elterjedt megoldás egy időablak meghatározása, amely intervallumban a munkavállaló mindenképpen elérhető)
- kommunikációs rendszerek megbízható kezelése (ezek váltják ki az élőszavas kommunikációt)
- kooperációs, együttműködési képesség (ez azonban más készségeket takar, mint a hagyományos team-munka elvárásai!)
- követelményszint folyamatos fenntartása

- helytállás a végzett munka minőségéért (egyszemélyes felelősségvállalás)
- nyelvi ismeretek (nagy a lemaradásunk ebben!)
- bizalom folyamatos fenntartása.

Beszámolóom végén kiemelném azt a gondolatot, miszerint soha nem szabad elfelejteni azt, hogy a munkaerőpiac egy „piac”, ahol a munka elosztása nem szociális rászorultság alapján, hanem gazdasági érdekek, illetve képességek alapján történik. Azaz, nem elég egyrészt az, hogy a kismamák szeretnék ennek a munkaformának az elterjedését, szükség van arra is, hogy a munkaadói oldal is felismerje az ebben rejlő, számára kiaknázható előnyöket. Másrészt pedig a kismamák mint munkavállalók nem menekülhetnek abba, hogy ők csak így tudnak munkát folytatni, ezért a vállalatok számukra teremtsenek ilyen munkalehetőségeket, hanem saját tudásukat, önmaguk menedzselését kell úgy alakítsák, hogy ez az adott vállalat számára pótolhatatlan legyen.

Wordben közzétette:

Madai Krisztina

Budapest, 2006. 12. 10.

Szerkesztette és pdf-ben közzétette:

Dr.Farkas Anikó

2009.07.02.

www.gyesmellekes.com