

Mi a távmunka?

A távmunkának tekintjük a munkavégzésnek azt a formáját, amikor a munkavállaló nem a hagyományos munkahelyen, hanem attól távol végzi el rendszeresen napi munkáját, melynek eredményét a kommunikációs és információs technológiák alkalmazásával juttatja el munkaadójához

E definíció szerint **három** alapvető tényező egybeesése határozza meg a távmunkát. Távmunkavégzésről beszélünk tehát, ha

1. **alternatív munkahelyen**, ami lehet saját otthon, teleház, távmunka-központ, teleiroda, közlekedési eszközök, stb. történik a munkavégzés (Sokan hiszik azt tévesen, hogy a távmunka egyelő az otthoni munkával pedig valójában annál szélesebb fogalom - lényege a munka helytől függetlensége: a munkát ott végzi a dolgozó, ahol az számára a legkényelmesebb, ahol a munka környezete legideálisabb. Természetesen az otthonról végzett távmunka a legelterjedtebb.)
2. **önállóan és rendszeresen**, azaz heti egy-két vagy minden nap végzi munkáját a munkahelyétől távol a dolgozó. (Ezek szerint tehát a munkahelyről munkaidő után alkalmanként hazavitt, túlórában otthon befejezett munka nem tekinthető távmunkának. Ezzel szemben, ha valaki minden héten legalább 1-2 nap rendszeresen otthon dolgozik, és ezt munkáltatójával való közös megegyezés alapján, munkaidőben teszi, már távmunkáról beszélünk. Az amerikai távmunkások nagy része ma már ilyen módon dolgozik, őket nevezik angolul telecommuter-eknek.)
3. **elektronikus úton valósul meg a kapcsolattartás a munkaadóval** - sok tekintetben hasonlít a távmunka a Magyarországon hagyományos kisipari bedolgozó tevékenységhez, de bedolgozás nem azonos a távmunkával. A távmunka elsősorban szellemi tevékenységet, írásztal, illetve számítógép mellett végezhető munkát jelent, melynek terméke többnyire elektronikus formában továbbítható.

Érdekes módon, ha távmunkával kapcsolatos információt keresünk a weben, azt tapasztaljuk, hogy a témával foglalkozó angol nyelvű oldalakat nyitó kulcsszó nem a 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**"-ról beszélünk akkor, ha a munkával kapcsolatos utazásokat az információ-technológia valamely formája (pl. távközlés vagy számítógép) helyettesíti.

"**Telecommuting**"-et értünk az alatt: amikor nem a dolgozó utazgat 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.

A távmunkás foglalkoztatásban élen járó **AT&T** menedzsmentjének megfogalmazása szerint:

"a távmunka egy olyan üzleti stratégia, amely a kommunikáción alapuló irodatechnológia hatékony használatával a rugalmas munka környezetet támogatja, és ezáltal mérhető üzleti értéket teremt mind a vállalat mind az egyén mind ügyfelei számára"

Távmunkában végezhető tevékenységek

- adatbázis fejlesztés
- adatfeldolgozás
- adminisztráció
- asszisztensi munka
- adatgyűjtés
- adótanácsadás
- asztrológiai tanácsadás
- adatbázis programozás
- adatrögzítés
- arculattervezés

- audio anyagok gépelése
- befektetési tanácsadás
- digitalizálás
- elemzés
- értékesítés | kapcsolatos ügyintézés
- fejevadászat
- filmfeldolgozás
- fordítás
- forgatókönyv írás
- hálózat fejlesztés
- hálózat felügyelet
- hirdetés figyelés
-
- információkutatás
- írói munka
- jogi tanácsadás
- képfeldolgozás
- kiadványszerkesztés
- könyvelés
- korrektúra
- közvéleménykutatás
- lektorálás
- levelezés
- logo tervezés
- mentor tevékenység
- mérnöki munkák
- minőségellenőrzés
- műszaki szöveg írás
- önéletrajz készítés
- pénzügyi tanácsadás
- piackutatás
- PR tevékenység
- programozás
- publicisztika
- rendszer analízis
- rendszer elemzés
- rendszergazda szolgálat
- sajtófigyelés
- szakírás
- szoftver lokalizálás
- szoftverfejlesztés
- szoftversegítés (support, help desk)
- szövegfeldolgozás
- szövegírási
- szövegszerkesztés
- tanácsadás
- távdiagnosztizálás
- távfelügyelet
- távoktatás
- technikai tanácsadás
- telefonon keresztüli adatgyűjtés
- telefonügyelet
- telemarketing
- tervezés
- titkárnői munka
- tőzsdei tevékenység
- ügyfélszolgálat
- ügyvitel
- újságírás
- webdesign
- weblap tervezés
- webmarketing
- webprogramozás

Tíz meggyőző érv a távmunka mellett,
avagy milyen előnyöket élveznek a távdolgozók
a hagyományos munkavégzőkkel szemben?

1. Szabadság

Nincs mit csodálkozni azon, hogy a távmunka iránti igény a megbízható és gyors kommunikációs eszközök elterjedésével robbanásszerűen megnőtt. Munkavállalók tömegei számára valóban ideális megoldásnak tűnik, hogy valaki saját otthona kényelmét élvezve végezheti el ugyanazt a munkát, megkímélve önmagát a napi munkába járás rutinjától, és az ezzel együtt járó hátrányoktól. A dolog azonban korántsem ilyen egyértelmű. "Az otthon végzett munka, még ha csak alkalmanként végzed is, lehet életed legszebb álma, de legszörnyűbb rémálma is." - állítja [Gil Gordon](#), a távmunka amerikai kutatója és sokoldalú szakértője. "Találkoztam távmunkásokkal, akiknek az élete gyökeresen megváltozott azáltal, hogy napi egy-két alkalommal otthon tudtak dolgozni, és találkoztam másokkal, akik kipróbálták, de amilyen gyorsan csak lehetett, kiszálltak belőle."

A távmunka egy új alternatíva, amely egyre több munkavállaló számára valóban létező vagy a munkaadó által felajánlott lehetőség lesz Európában is, miközben a hagyományos munkavégzési formák természetesen tovább élnek, így jó esetben a munkavállaló egy választási lehetőséggel lesz gazdagabb. Gil Gordon hangsúlyozza: Mindenkinek önmagának kell eldöntenie, hogy életében indokolt-e a távmunka választása - abban az esetben például, ha valakinek elegendő ösztönzést ad munkájához saját belső motivációja, nagy az önfegyelme, és nem túl nagy a társaság igénye, a távmunka valóban testre szabott, jó választás lehet.

Úgy, ahogy az élet egyetlen területén sincs egyetlen, üdvözítő, mindenkire univerzálisan alkalmazható megoldás, úgy az is, hogy a távmunka alternatívája valakinél beválik-e, nagyban függ az egyén személyiségétől, képességeitől, életvitelétől. Az alábbiakban összegyűjtöttük azokat az előnyöket, melyeket a távmunkára alkalmas, és azt választó munkavállalók hosszú távon élvezhetnek. Aki úgy érzi, hogy személyisége és környezeti adottságai inkább alkalmassá teszik távmunka-végzésre, mint a napi bejárásra, akár szerencsésnek is érezheti magát, hiszen életének több területén is pozitív változásokra számíthat.

A távmunka előnyeit hangsúlyozó érveket azon vállalatvezetők is sikeresen alkalmazhatják, akik meglévő alkalmazottaikat szeretnék az otthon végzett munka irányába terelni, adott feladatok távmunkában való végzésére rábeszélni.

A napi 8 órás munkaidőtől és helyhez kötöttségtől megszabaduló dolgozó munkahelyen maradó alkalmazottakhoz képest lényegesen önállóbb és függetlenebb, ami az időbeosztását, mozgását, munkavégzése módját illeti. A szabadság és kötetlenség a távmunkát választók bevallása szerint az egyik legfőbb egyéni motivációs tényező. Jellemző, hogy általában a kreatív munkaerő az, amely fontosnak tartja és értékeli a rugalmasságot és egyéni szabadságot a munkavégzésben.

2. Csökkenő stressz

Megszűnik a napi munkába járással, mindig fitt megjelenéssel, munkatársak és főnökök előtti megfelelési kényszerrel, belső vállalati konfliktusok eltűrésével, kezelésével kapcsolatos stressz, hiszen az otthon dolgozó kikerül a többnyire feszült vállalati légkörből, és csakis feladatára koncentrálni. Ezen kívül nem kell elviselnie a városi csúcsforgalom kellemetlenségeit, megszűnik a reggeli rohanás, félelem a reggeli elkésés miatt, ráadásul csörgőóra rémes csörömpölése is kiiktatható az ember életéből.

3. Egészség és biztonság

A távmunka ezen vonatkozásával foglalkozó kutatók, szociológusok összegyűjtötték azokat a tényezőket, melyek szerint a távmunkások egészségesebben és nagyobb biztonságban élnek:

- stressz miatti kockázati tényezők, stresszel kapcsolatos betegségek csökkentése
- csökkenő levegőszennyezés - kevesebb légúti és allergiás megbetegedés
- kevesebb közlekedési baleset az utakon
- kisebb járványveszély
- gyengélkedő, tartósan beteg vagy mozgássérült dolgozók az otthoni munka mellett fokozottabban figyelhetnek egészségük védelmére, megoldható a folyamatos gyógykezelés
- beteg gyermekét ápolhatja, a teljes meggyógyulásáig otthon maradhat vele a szülő

4. Életmód változás

A távmunkás ugyan emberileg távolabb kerül munkatársaitól, ezzel egyidőben azonban meghittebb kapcsolatot alakíthat ki családtagjaival, és közvetlen környezetével. Egyéni igényeinek megfelelően választhatja meg lakóhelyét, több figyelmet fordíthat a környezetében élő emberekre, és a természettel való kapcsolatára, ami pozitív hatással van közérzetére, életének minőségére. A távmunka feloldhatja a sokak számára problémát jelentő város-vidék dilemmát, megoldást kínálhat a gyermekeiket otthon nevelő anyák, elvált szülők, elmaradott területeken élők, munkanélküliek és mozgáskorlátozottak problémáira. A sikeres távmunkások általában elégedettebbek, nyugodtabbak, és boldogabbak munkahelyre naponta bejáró társaiknál.

5. Ergonómia a csúcson

Az otthon dolgozó ember abszolút kényelmet élvez. Önmaga választhatja meg dolgozóhelyét, szobáját, irodabútorát, a munkához használt eszközöket. Igénye szerint állítja be a fűtést, világítást szellőzést, háttér muzsikát. A dohányzás magánügye, mások füstjét nem kell elviselnie. Megteheti, hogy tetszőleges időpontban tornával, sétával, sporttal, étkezéssel oldja fel a munka feszültségét, úgy szervezi napi feladatait, ahogy az számára leghatékonyabb és egyben legkényelmesebb. A leggondosabban menedzselte vállalati ergonómia sem veheti fel a versenyt az otthoni munka komfortjával.

6. Hatékonyabb munkavégzés

Amerikában végzett felmérések egyértelműen kimutatták, hogy a távmunkában dolgozók hatékonysága meghaladja a munkahelyekre bejáró dolgozókéét. A felmérések ugyan eltérő (12-20-30%-os) különbséget jeleztek, de mind egyetértettek abban, hogy a távmunka átlagban pozitív hatással van a munka hatékonyságára.

Az Interneten fellelhető sikertörténetekben is sok-sok távmunkás nyilatkozik arról, mennyivel többet és jobban tud dolgozni otthoni környezetben.

7. Versenyelőny a munkaerőpiacon

A távmunkára alkalmas, abban esetleg már gyakorlatot szerzett és az otthoni munka feltételeivel rendelkező dolgozó nagyobb eséllyel indul a munkaerőpiacon, hiszen a munkalehetőségek között a távmunka ajánlatok plusz esélyt jelentenek számára. Optimálisan tudja kihasználni kapacitását, egyszerre több megbízást is teljesíthet, dolgozhat fő-, vagy mellékállásban, vállalkozóként vagy megbízásos alapon, miközben önmaga továbbképzését is rugalmasabban oldja meg.

8. Idő nyereség

Az időmegtakarítás természetesen elsősorban a napi közlekedés kiiktatásából adódik, hiszen távmunkavégzés esetén nem a dolgozó, hanem az általa végzett munka utazgat, a leterhelt közutak helyett gyors távközlési vonalakon. Ha a munkába való oda-vissza utazásra napi egy órát számolunk (ami Budapesten és a legtöbb nagyvárosban már szerencsés esetnek számít), akkor könnyen kimutatható, hogy a munkába járási idő megspórolása egy év alatt plusz 6 hét teljes munkaidő-nyereséget jelent!

9. Pénz nyereség

Önmagában a fent számolt évi plusz 30 munkanap jelentős bevétel többletet eredményezhet (több, mint egy 13. havi fizetés), mindehhez azonban még hozzászámolhatjuk a napi közlekedés kiiktatásából eredő megtakarításokat: a bérlet vagy úthasználat, üzemanyag, gépkocsi javítási, parkolási költségek elmaradása mind csökkentik az egyén kiadásait.

A mérleg másik oldalán természetesen ott állnak a távmunka végzés költségei (számítógép fejlesztés, javítás, hálózat használat, telefonszámla, stb.), amely a megbízóval való megállapodás arányában terhelik a dolgozót.

10. Mobilitás

A távmunkások egy része ténylegesen függetlenné válik lakóhelyétől, nincs jelentősége, hogy milyen földrajzi távolságra helyezkedik el partnereitől, megrendelőitől. Szabadon mozoghat a világban úgy, hogy mindeközben folyamatosan végzi tevékenységét, és a hálózaton keresztül tartja a kapcsolatot megbízóival, partnereivel. Az igazán szerencsés (talán csak képzeletünkben élő) távmunkás megteheti, hogy a téli hónapokat egy hófehér síparadicsomban, a nyári idényt pedig egy kellemesen napos tengerparton tölti, vagy akár fordítva:-)

A kép úgy teljes, ha, legalább címszavakban, megemlítjük a [távmunka árnyoldalait](#) is, melyek közül legjellemzőbbek: az izoláció, a magányosság és depresszió, a szociális kapcsolatok leépülése, a jogi, munkaügyi bizonytalanság, és a munka-alkoholizmus. Ezen problémák mindegyike kiküszöbölhető, orvosolható. Többnyire a távmunkás akaraterején, önfegyelmén, valamint munkáltatójának/megbízóinak és környezetének támogatásán múlik, hogy önmaga javára tudja-e fordítani a távmunka adta előnyöket.

A távmunka árnyoldalai és azok leküzdése

1. A távmunka hátrányai, nehézségei a munkavállaló szempontjából

A kép úgy teljes, ha nem hallgatjuk el a távmunka árnyoldalait sem, melyek közül legjellemzőbbek: az izoláció avagy a szociális kapcsolatok leépülése, a jogi, munkaügyi bizonytalanság, és az optimális munkaidőn túlmenő túlzott mennyiségű munkavégzés. Ezen problémák mindegyike kiküszöbölhető. Többnyire a távmunkás akaraterején, önfegyelmén, valamint otthoni és munkaadói környezetének támogatásán múlik, hogy önmaga javára tudja-e fordítani a távmunka adta előnyöket, le tudja-e küzdeni hátrányait

Izoláció, társadalmi kapcsolatok leépülése

A távmunka leggyakrabban emlegetett hátránya a többnyire egyedül végzett munkából eredő elmagányosodás, az emberi kapcsolatok leépülése, a személyes találkozások, négy szemközti és csoportos beszélgetések hiánya. Embere válogatja, ki milyen mértékben viseli el, élvezi vagy megszenvedí az közösségtől távol végzett munkát, vagy hogyan reagál a gyakoribb egyedüllétre. Sok függ attól is, milyen a munka jellege, mennyire szereti valaki azt amit csinál, milyen motivációk mozgatják. A monoton munkát végzők sokkal inkább ki vannak téve az izoláció veszélyének, a távmunka miatti elszigetelődés frusztrációt, súlyosabb esetben depressziót is okozhat. Meghatározó az egyén személyisége, temperamentuma, melyet a távmunka melletti döntéskor mérlegelnie kell, hiszen nem minden ember képes egyedül, önállóan dolgozni. A kreatív munkát végző, jól motivált dolgozó

kevésbé érzi magát elszigeteltnek, hiszen energiáját és szellemét teljes mértékben leköti a munkája, társaságigényét pedig alternatív módon elégíti ki.

A távmunka izolációs problémájának leküzdésére számos eszköz bevethető, változó, kinél melyik módszer hoz hatékony megoldást. Legideálisabb az, ha a dolgozó nem teljes munkaidőben, csak a hét néhány napján dolgozik otthon, és rendszeresen találkozik a munkaadójával, de ez nem minden távmunkás teheti meg. Távmunkavégzés közben a következő módokon létesíthetők emberi kontaktusok:

- Emailen keresztüli kommunikáció munkatársakkal, partnerekkel
- Valós idejű online kommunikáció, pl. chat, ICQ
- Csatlakozás virtuális közösségekhez, fórumokhoz, levelező listákhoz, stb.
- Telefonbeszélgetések
- Távmunka szervezetekhez, klubhoz, szakszervezethez való csatlakozás, összejövetelek
- Kezdeményezőkézség: közösségteremtés, személyes kapcsolatok kialakítását segítő non-profit tevékenység
- Teleházak, távmunka központok, teleirodák látogatása

Jogi és munkaügyi bizonytalanság

A számítástechnika és az Internet rohamos fejlődésével a jogi szabályozás nem tudott lépést tartani. Számos fontos kérdés szabályozatlan, többek között a szellemi tulajdon védelme, a nemzetközi munkavállalás, az elektronikus úton kötött szerződések és digitális aláírás érvényességének kérdései. A távmunkával kapcsolatos munkaügyi szabályozás is a legtöbb európai országban megoldásra vár. A távmunka kifejezés nem szerepel sem a munka törvénykönyvében, sem a számviteli jogszabályokban. Nálunk sem tisztázott, hogyan számolhatja el vagy milyen módon adhat költségtérítést a munkaadó a távmunkában dolgozó alkalmazottja otthonában felmerülő költségekhez (pl. telefonszámla, rezszi költség), vagy milyen munkajogi keretek között dolgozhat be otthonából egy GYED-en/GYES-en lévő kismama a vállalkozó igazolvány kiváltása nélkül. A távmunka jogi és munkaügyi környezete egyelőre a legtöbb európai országban bizonytalan, sem a munkavállalók sem a munkáltatók nem látják pontosan a szabályozás kereteit, ami hátráltatja a távmunka elterjedését. Szükség lenne olyan minta-szerződések kidolgozására, melyek beépített biztosítékokat tartalmaznak a felek számára, s melyek kitérnek a távmunkával kapcsolatosan a felek jogaira és kötelezettségére.

Karrier kilátások csökkenése

Amíg a dolgozó naponta bejár munkahelyére, társalog, ebédel, közvetlen módon kommunikál munkatársaival és főnökeivel, könnyebben jut személyes jellegű információkhoz. A személyes kontaktus alapvető fontosságú a karrier építésében, a "könyöklős", számléltrán kapaszkodó karrier-építgetők számára tehát "öngyilkosság" a távmunka. A távmunkára révén ugyanis a dolgozó kikerül a munkatársak és főnökök látóköréből, kinevezéseknél kevésbé jut nevére a vezetők eszébe, csökken az esélye a továbblépésre (ahogy az angol szakirodalom mondja: out of sight - out of mind). Vannak pozitív példák, amikor a távmunkást olyan módon kapcsolja be a cég a kommunikációs vérkeringésbe, hogy a karrier lehetőségekkel kapcsolatos információk is időben eljutnak hozzá, és pályázhat is a távolból a meghirdetett pozícióra. Nagy általánosságban azonban elmondható, hogy a távmunka nem a karrier-építgetők terepe, elsősorban azok számára jelent örömteli munkamódszert, akik saját szakterületükön kreatív, önálló alkotó munkát végeznek, nem a vezetői székekre pályáznak.

Juttatások csökkenése

A távmunkás szakszervezetek azért küzdenek, hogy a távolról dolgozók a munkahelyen foglalkoztatottakkal azonos fizetést és juttatást kapjanak munkaadóiktól. Ennek ellenére gyakori törekvés a munkaadók részéről, hogy a távmunkára átváltott dolgozók számára kevesebb juttatást fizetnek, mondván, a dolgozó úgymint megtakarít bizonyos költségeket a bejárások csökkenésével. Továbbmenve, sok munkavállaló arra törekszik, hogy otthonról dolgozó munkatársait alkalmazotti viszonyból alvállalkozói viszonyba kényszerítse, ami a munkavállaló szempontjából egyértelműen hátrányosabb, hiszen ezáltal számos juttatástól eszik, önmagának kell gondoskodnia a beteg- és nyugdíjbiztosításról, nem kap fizetett szabadságot, nem beszélve a megnövekedett bizonytalanság és elszigetelődés érzéséről.

Veszélyeztetett személyi biztonság

Elsősorban a mobil (utazó) távmunkások vannak személyi biztonságukat tekintve veszélynek kitéve. Nélkülözhetetlen távmunka eszközeik - notebook, mobil telefon, gépkocsi - önmagukban is nagy értéket képviselnek, ami miatt támadás célpontjaivá válhatnak. A munkaadó cég feladata gondoskodni a dolgozók felkészítéséről, biztonsági óvintézkedésekről, személyi és vagyoni biztosításról, a hordozható számítógépekben lévő adatok védelméről.

Bizalom hiánya

Az emberek többsége bizonyos idejű személyes kontaktust igényel ahhoz, hogy bizalmat tudjon kiépíteni más emberek irányába. Így van ez munkaadó és munkavállaló között is: a kölcsönös bizalom többnyire személyes ismeretség vagy hosszabb-rövidebb közös munka folyamán alakulhat ki. Igaz, vannak olyan vélemények, főként az Internet közösségek lelkes képviselői hangoztatják, hogy ma már távkapcsolatokon keresztül is szoros, jól működő, és bizalomra épülő emberi és munkakapcsolatok köthetők, hiszen az intenzív online kommunikáció lehetőséget ad a másik fél alapos kiismerésére, személyes találkozások nélkül is. Erre azonban a legtöbbször ma még nem képesek, ami érthető is, sőt egy egészséges szintű bizalmatlanságra igenis szükség van a kibertérben, ahol "nem mindenki az, aminek látszik". A bizalom kérdése a távmunka kényes területe. Amennyiben a távmunkás és munkaadó között korábban nem volt közvetlen munkakapcsolat, az első munka mindkét fél oldaláról kockázattal jár: a munkaadó nem tudja, milyen minőségű teljesítést kap, a munkavállaló pedig nehezen tudja megítélni munkaadója komolyságát, megbízhatóságát. Természetesen az első munkák és kifizetések probléma nélküli teljesülése esetén kialakulhat a kölcsönös bizalom és a zökkenőmentes, akár hosszú távú távmunkakapcsolat.

"Munka-alkoholizmus"

Amerikában általánosan elterjedt fogalom és jelenség a 'workaholism', ami a távmunkások nagy hányadára jellemző. Magyarul inkább megszállottságról, munkamániáról beszélünk akkor, ha valaki nem tud elszakadni a munkájától, napi 10-15 órát dolgozik, és szabadidejében is a folyton a munka kérdései foglalkoztatják. Az átlagnál könnyebben eshet ebbe a csapdába az a dolgozó, aki nem csak hazaviszi, de folyamatosan otthonában végzi a munkáját, hiszen az irodája helyben van, és ha örömmel dolgozik, nagy önfegyelmre van szüksége ahhoz, hogy le tudjon állni. A normális munkaidőn túli munkavégzésre serkentenek a projekt keretében végzett, sürgős, határidős munkák is.

A magán és a munka szféra elválasztásának nehézségei

Kényelmesnek és ideálisnak tűnhet, ha valaki a saját otthonában, úgymond, papucsban-pizsamában dolgozhat, de csakis akkor, ha megoldható a privát és dolgozó tevékenységek kettéválasztása. A problémák két oldalról is jelentkezhetnek: vagy a család illetve környezet nem veszi komolyan, hogy az illető ténylegesen otthon dolgozik, és állandóan megzavarják, feltartják a munkában, vagy a távmunkás feledkezik annyira bele a munkájába, hogy teljesen megfeledkezik a maga körül élőkről, egyfajta szellemként létezik a házban.

Jack Nilles amerikai távmunka guru egy találó megjegyzése szerint: A leggyakoribb probléma a távmunkásokkal nem az, hogy rávegyük őket a napi otthoni munka elkezdésére (ez az egyébként, amitől a cégvezetők eleinte félnek), hanem épp ellenkezőleg, hogy megtanítsuk őket arra, hogy meg is tudjanak állni. A mindent elárasztó információ technológia ellen védekezni is tudni kell: találjuk ki, hogyan legyünk elérhetetlenek, hogy megőrizzük privát életünket.

Környezet értetlensége

A távmunka sok ember számára ismeretlen fogalom. Az idősebb generációk felfogásában a munkavégzéshez hozzátartozik a napi munkába járás, az otthonról való távollét, nehezen értik meg, hogy ma már távolról is komoly, felelősségteljes munka végezhető. A kezdő távmunkás jól teszi, ha családtagjainak, barátainak és szomszédainak elmagyarázza, mit jelent számára az otthoni munkavégzés, ezzel talán megelőzhető, hogy félbeszakítsák, megzavarják munkájában.

Szélhámos távmunka ajánlatok

Vigyázat! A szélhámosok kedvelt területe, éppen a nagy kereslet okán, az "otthonról végezhető munka" vagy "távmunka" ezért ezen ajánlatok között ezért rengeteg szélhámoság akad. A legismerősebb sémák a borítékragasztás, email-terjesztés, adatrögzítés, és ügynöki munka. Az ajánlat pedig többnyire úgy kezdődik, hogy a munka elkezdéséhez fizessünk be egy megadott összegű előleget, regisztrációs díjat, vagy vásároljunk meg ezt és ezt a szoftvert. Ha fizetünk, a szélhámos máris elérte célját, az ígért munkát pedig általában hiába várjuk. Józan ésszel mérlegeljük, hogy az adott munkáért reális-e az ajánlott fizetés, és vajon nem tudná a munkaadó azt a bizonyos munkát egyszerűen egy géppel automatizáltan elvégeztetni. Kétkedjünk, amíg közelebről meg

nem ismerjük a céget, és ajánlatát. Semmiképp ne fizessünk előleget és ne ringassuk magunkat a könnyű meggazdagodás illúziójába.

[Az interneten jellemző szélhámos munkajánlatokról bővebben itt](#)

II. A távmunka kockázata a munkaadó szempontjából

A munkáltató részéről a távmunkára való átállás a következő kockázatokkal járhat:

- Hagyományos szervezeti formák megszűnése megzavarja a vállalat működését
- Kollektíva, belső vállalati kultúra sérül, megszűnik
- Ha a vezetői szemléletváltást nem sikerül megvalósítani: a projekt megbukik
- Nem megfelelő távmunkások kiválasztása esetén : motiváció veszteség, izoláció, elégedetlenség
- A távmunkások feletti kontroll elvesztése : nehezen mérhető az egyéni teljesítmény
- Adatvesztés, vírus, bizalmas dokumentumok kikerülése

A távmunkaadó oldalán jelentkező veszélyek megfelelő előkészületekkel és gondos menedzseléssel kiküszöbölhetők.

A távmunka jelene és jövője Magyarországon

Tévhit és valóság

A nyelvünkben viszonylag újonnan belépő kifejezésről lévén szó - talán 10 éve sincs, hogy valaki valahol először kimondta a szót magyarul: távmunka - jelentéstartalmát ma is nagy fogalomzavar övezi. Sokan félreértelmezik jelentését, jelentőségét, és ma is számos tévhit él a köztudatban a távmunkával kapcsolatosan Magyarországon. Vannak, akik otthonukba zárt, világtól elszigetelt, önkizsákmányoló rabszolgáknak képzelik a távmunkásokat, és létezik a rózsaszínű álom az otthonról dolgozó kismamák és mozgáskorlátozottak tömegeiről, a munkanélküliség elleni csodaszerről.

A távmunka, ahogyan azt jól fejezi ki az eredeti angol szóösszetétel is (telework) a hagyományos munkahelytől, irodától távolról végzett munkát takar. Ha azonban csupán a cég telephelyétől való távolság volna az egyetlen kritérium, akkor akár a kamionsofőröket is távmunkásoknak nevezhetnénk. A távmunka fogalmába azonban feltétlenül beletartozik a munkaadóval való elektronikus kapcsolattartás, online kommunikáció. A távmunka tehát a munkába való utazást ictatja ki, lényege, hogy távmunka-végzés esetén nem a munkavállaló utazik a munkahelyére, hanem munkája, illetve annak eredménye jut el távközlési vonalakon a munkaadóhoz. Éppen ebből adódnak előnyei is: a közlekedést kiváltó elektronikus kapcsolattartás olcsóbb, hatékonyabb, rugalmasabb munkaszervezést tesz lehetővé.

A távmunka tehát nem más, mint egy korszerű üzemszervezési módszer, egy új, időben és térben flexibilis ún. atipikus munkaforma, melynek mozgórugója a hatékonyság növelése iránti igény. A távmunka alkalmazásának elsődleges motivációja tehát a költségtakarékosság: alkalmazásával a nagyvállalatok jelentős ingatlan és rezszi költségeket spórolhatnak meg, optimalizálni tudják erőforrásaikat. Ez évben először néhány hazai IT és távközlési nagyvállalat nagyobb létszámmal is megpróbálkozik a távmunka bevezetésével, saját dolgozói körében. A távmunkára való átállás egyelőre kísérleti jelleggel zajlik: az alkalmazottak önkéntes alapon választhatják az irodai munkával váltott otthoni dolgozás lehetőségét úgy, hogy közben a vállalat irodaházában megosztott munkaállomások jönnek létre.

Az elmúlt 1-2 évben Magyarországon végzett távmunka kutatások azt mutatták ki, hogy Magyarországon, szemben az európai 6%-kal, 1%-ot sem éri el a távmunkások aránya. A jelenleg távmunkát végzők nagy része ún. kényszervállalkozó, aki csupán azért alapított céget, hogy úgymond számlaképes legyen. A vállalatok ugyanis szervezetükön belül alig alkalmazzák a távmunkát, külsősök megbízása esetén pedig preferálják a költségként leírható szolgáltatásokat, kibújva a magas TB terhek, személyi költségek fizetése alól. A klasszikus, alkalmazotti távmunka jelenléte tehát hazánkban elenyésző, elterjedését hátráltatja a konzervatív munkakultúra, a menedzserek újtól való ódzkodása. A vállalatvezetők többsége képtelen elsajátítani a távolról való menedzselés képességét, az objektív eredmény mérésen alapuló ellenőrzést, amely a távmunka alapja lenne. A szemléletváltás

nem valósítható meg egy konzervatív munkaszervezésre épülő szervezetben, ahol az értékelés a dolgozók jelenléte, és nem munkájuk eredménye alapján történik. Ráadásul, a vállalatok ma még túlságosan költségesnek tartják a távmunkahelyek kialakítását.

A változást lassítja számos objektív tényező is, makrogazdasági tényezőktől kezdve a lakóterek átlagos méretéig. Szemben az amerikai 50% fölötti, vagy az európai 40% körüli penetrációval Magyarországon csupán az otthonok 18-20%-ában található személyi számítógép, ezek harmada is elavult, munkavégzésre, és gyors adatcserére aligha alkalmas. Az internetezők száma sem nőtt az elmúlt években jelentős mértékben □ a lakosság kb. egytizede használja az internetet - a távközlési díjak magasak, a napközbeni online kapcsolattartás luxus.

A KHS adatai szerint Magyarországon ma minden harmadik foglalkoztatott számítógéppel dolgozik. Figyelemre méltó adat, hiszen a távmunkás fő munkaeszköze a számítógép, amely, ha megfelelő sávszélességű és biztonságos összeköttetésben áll a vállalati irodával, onnan távolra (otthonokba is) kihelyezhető. A lehetőség tehát elvileg adott, a feltételek változásával várhatóan itthon is nő majd a távmunka lehetőségek száma.

A március 31-én Budapesten a Magyarországi Női Alapítvány (MONA) által rendezett Telework in Europe 2001 c. konferencián az állami döntéshozók, vállalatok és a sajtó képviselői mellett potenciális távmunkavállalók és a szakszervezetek, munkavállalói érdekvédelmi szervezetek képviselői is megjelentek, jelezve, hogy a távmunka egyre szélesebb kört érdeklő és érintő témává válik hazánkban is.

A távmunka előnyei a munkaadó szempontjából

Az amerikai távmunka széles körben való elterjedésének oka, hogy a munkáltatók felismerték azokat az egyértelmű (főként gazdasági!) előnyöket, melyeket a távmunka szervezeten belüli alkalmazásával nyerhetnek. Miután az első távmunka projektek bebizonyították, hogy a távmunka módszere életképes, sőt, a hagyományos munkamódszernél hatékonyabb, azaz hozzájárul a költségek csökkentéséhez, egyre több cég lépett a mások által már bejárt útra.

Korunkban az iroda, a munkaszervezés, a humán menedzsment forradalmi változásokon megy át: minden szervezeten belül új munkamódszerek, új kommunikációs megoldások jelennek meg, melyek megváltoztatják, rugalmasabbá teszik a munkavégzés megszokott menetét. A technológiai változások következtében egyre kisebb jelentőségű lesz a munkavégzés helye, tehát az irodai munka már nem kötődik feltétlenül a cég központi vagy fiókirodájához. A dolgozók nagy része örömmel mondana le a mindennapos munkába járásról. A megfelelően menedzselt távmunka program mind a munkavállaló mind a munkaadó számára kölcsönös előnyökkel jár. A munkaadó előnyei a következők:

Növekvő hatékonyság

A távmunka kérdéseit vizsgáló felmérések egyértelműen kimutatták, hogy a távmunka hatékonyabb a hagyományos, cég telephelyén/irodájában végzett munkánál. Az önmaga számára ideális környezetet teremtő távmunkás ugyanannyi idő alatt zavartalanabb körülmények között többet tud dolgozni, többet teljesít, pontosabban végzi munkáját a központi irodákba bejáró munkatársaknál. A távmunka alkalmazásával a cég munkahellyel és munkaerővel kapcsolatos kiadásai csökkennek, a dolgozók produktivitása nő, így a működés hatékonysága, a cég versenyképessége nagyságrendekkel javítható. Távmunka esetén egy egységnyi termékre vagy szolgáltatásra nem kell akkora fejlesztést megvalósítani, mint a klasszikus esetben, ugyanis a távmunka vállalónak a lakását munkahelyként használhatja.

Csökkenő ingatlan és rezszi költségek

A vállalat a távmunkára való átállással jelentős összegeket tud megtakarítani: hiszen ha a dolgozók egy része saját otthonában végzi munkáját, kevesebb bérleti díjat, rezsit, személyi költséget és dolgozói hozzájárulást kell kifizetnie. Az ingatlanok fenntartása, felújítása, új irodák építése, berendezése és az azzal kapcsolatos ráfordítások jelentős összegeket emésztenek fel a költségvetésből, így ezen költségek csökkentése óriási megtakarítást eredményezhet.

Versenyelőny a munkaerő-piacon

Ma a távmunkát kínáló vállalatok száma messze nem elégíti ki a távmunkavégzés iránti keresletet, sőt: mondhatni óriási szakadék van a kereslet és a kínálat között. A távmunkát tudatosan alkalmazó cégek tehát nagyszerűen profitálhatnak a távmunka iránti hatalmas érdeklődésből, ha a toborzás során megemlítik a távmunka lehetőségét. A magyarországi munkaerőpiaci kínálatot vizsgálva elenyésző számban lehet olyan állásajánlatot, ahol a munkavállaló felajánlja az akár részleges (tehát heti 1-2 nap) otthoni munkavégzést, mint

alternatívát. Az a cég, amely felismeri ezt az úrt, jóval nagyobb számú jelöltet toborozhat a meghirdetett állásra, és nagyobb eséllyel találhat a feltételeknek megfelelő munkatársat.

Elégedett dolgozók, kevesebb munkahelyi stressz

A távmunkaadás "puha" előnyei között szokás említeni a dolgozói légkör javulását, a dolgozók elégedettségét, cég iránt megnőtt lojalitást. Azok a munkatársak, akik számára ideális megoldást jelent a távmunkavégzés, örömmel élnek a lehetőséggel, és ezt igyekeznek megtartani, eredményeikkel a módszer hatékonyságát alátámasztani. Külföldi tapasztalatok szerint az alkalmazottként végzett távmunka legideálisabb formája a részleges bedolgozás, tehát a központi irodában illetve otthon végzett munka kombinációja. Így a dolgozó kevesebb utazásra kényszerül, mégsem marad ki a vállalat közösségi életéből, aktív részese tud lenni a kollektívának. Ezeket a munkatársakat kevesebb stressz éri, egyrészt, mivel mentesülnek a mindennapi bejárás terheitől, másrészt könnyebbé válik számukra a hivatásbeli és magánélet összeegyeztetése. A helyzetével elégedett dolgozó jobban teljesít, megbízható és könnyebben megtartható.

Csökkenő betegállomány

Különböző távmunkát alkalmazó vállalatoknál végzett felmérések összecsengően kimutatták, hogy a távmunkások által igénybevetett betegszabadság éves szinten átlag 4-5 nappal kevesebb. Ennek okai nyilvánvalóak: nincs szükség betegszabadság kivételére, ha a dolgozó egy időre mozgásában korlátozott, enyhébb lefolyású betegségét otthon kúrálja, fertőző beteg vagy amikor egy anya beteg gyermeke mellett szeretne maradni. Amennyiben a dolgozó és munkáltatója között már kiépült a távmunkavégzés csatornája, a munka távmunka formájában folytatható, a dolgozó egyéni időbeosztásában.

Hozzáférés térben távol eső munkaerőpiacokhoz

A távmunka megoldást jelenthet azoknak a munkaadóknak, akik saját környezetükben nem találnak megfelelő képzettségű munkaerőt. Hozzáférhetővé válik a földrajzilag távol eső munkaerőpiac, a hagyományos módon elérhetetlen szakértelem. Nincs szükség arra, hogy a magasan kvalifikált munkaerő a cég telephelyéhez közel költözzön, amennyiben a munka távolról is elvégezhető. A toborzás során nincs szükség a munkavégzés helyére vonatkozó megkötésre, ami által nagyobb eséllyel lelhető fel a rátermett munkatárs. A globalizálódó munkaerőpiacon munkaadó és munkavállaló között országhatárok, akár földrésznyi távolságok is húzódnak. Jellemző példa, hogy programozók tízezrei dolgoznak a jól képzett munkaerő hiányában szenvedő amerikai piacra Ázsiából, elsősorban Indiából. Európai cégek egyre nagyobb száma kihelyez bizonyos feladatokat olyan országokba, ahol olcsóbb és minőségi munkát produkáló munkaerőt talál. Magyarországi vállalatok felhasználhatják a határokon túli magyarság hazainál olcsóbb munkaerőjét (ez egyben fenyegetettséget, növekvő konkurenciát jelent a hazai munkavállalók számára!)

Optimalizált erőforrás kihasználás

A távmunkások egy része szabad kapacitását több munkaadó számára is felajánlja. Rugalmasan alkalmazkodik a korszerű munkamódszerekhez, projekteken és határidőkben gondolkodik. Az a cég, amely nem alkalmazottat, hanem egy adott feladatot elvégző munkatársat keres rugalmas módon veheti igénybe az ehhez az igényhez alkalmazkodó szabadúszó, egyéni vállalkozó távmunkások szolgáltatásait.

Csökkenthető a fluktuáció: megtarthatóvá válik az értékes munkaerő

Különböző vállalatoknál végzett felmérések kimutatták, hogy a dolgozók 20-25%-a szívesen élne a távmunka alternatívájával. Jellemző, hogy a távmunka gondolata elsősorban a munkájukat szerető, kreatív munkaerő számára vonzó. A vállalatot elhagyó, a cég számára értékes munkaerő egy része megtartható lenne, ha a vállalat felajánlaná a távmunka lehetőségét. Amennyiben a távozás oka nem a céggel való elégedetlenség, hanem egyéb családi vagy személyes ok, a munkaadó és a munkavállaló számára kölcsönösen előnyös kompromisszum lehet a távmunka. Tipikus esetek: amikor a dolgozó számára terhes a távolról való napi bejárás, tartósan beteg hozzátartozója, építkezés, vagy egyéb ok miatt többet szeretne otthon maradni, baleset vagy betegség miatt mozgásában korlátozottá válik, szülési szabadságra megy, elköltözik, hosszabb időre külföldre távozik, stb. Vannak esetek, amikor a heti egy-két nap otthoni munkavégzés engedélyezése kölcsönösen előnyös megoldást és elégedettséget hoz mind a munkaadó mind a munkavállaló számára.

Hatékonyabban szervezhető ügyfélszolgálat

Növekszik azoknak a cégeknek a száma, melyek ügyfélszolgálatukat, telefonos értékesítési, műszaki támogatási, közvélemény-kutatási, marketinges vagy más funkcióikat ún. call center-ekkel, oldják meg. A call center

(híváskezelő központ) olyan fizikai vagy virtuális hely, ahol az operátorok/ügynökök nagy mennyiségű bejövő hívásokat fogadnak és kimenő hívásokat és információt kezelnek. A munkatársak fejhallgatóval telefonnal, számítógépes munkaállomással, a háttérben adatbázisokkal és valamilyen felügyeleti rendszerrel dolgoznak. A call center, az alkalmazott technológia (ACD=Automatic Call Distributor) következtében helyileg bárhol létesülhet, hiszen az ügyfelek csak telefonon keresztül érintkeznek a munkatársakkal. Call centerek működhetnek a külvárosokban (tele-irodák, back office, műholdas irodák), kisebb vidéki településeken (pl. teleházakban, távmunka központokban), de külföldön egyre terjedő gyakorlat az otthonokba kihelyezett egyéni call center állomás is. A trendek a kisebb, regionális, vagy házi call centerek növekedését jelzik. A call centerek a távmunka ideális terepét képezik, a távmunka keretében megvalósuló ügyfélszolgálat pedig a vállalat számára számos előnnyel jár. A kistépüléseken, külvárosokban vagy otthonokban üzembe helyezett call center állomások költsége (olcsóbb telek- és ingatlanárak, olcsóbb bérleti díjak, olcsóbb munkaerő) alacsonyabb a cég központi helyén működtetett ügyfélszolgálaténál. A rendelkezésre álló technológiák távról is lehetővé teszik a dolgozók munkájának felügyeletét, eredményeik mérését.

Váratlan eseményektől, természeti csapástól való függetlenség

Ezen utolsóként említett szempontot inkább az USA államaiban folytatott távmunka melletti érvek között szokás említeni, ahol egy tornádót vagy földrengést követően egy területen jelentős munka-kiesést okoz az, hogy a dolgozók napokig nem tudnak eljutni munkahelyükre a megrongálódott utak, épületek miatt. Amerikai tapasztalatok szerint a távközlési hálózatok nagyobb katasztrófa esetén is épen maradnak, vagy gyorsabban helyreállíthatók, így nagyobb arányban alkalmazott távmunka által minimalizálható a katasztrófa miatti munkakiesés. Jellemző példa, hogy a los angelesi földrengés valamint az Oklahoma City-ben történt robbantásos merénylet után a dolgozókat távmunka eszközökkel szerelték fel a hivatalban folyó munka zökkenőmentes folytatása érdekében.

Európában kisebb súllyal esik latba ez a szempont, de talán említést érdemel, hiszen a kontinensen is bekövetkezhetnek természeti csapások vagy más váratlan események, amikor az irodákban dolgozóknál zavartalanabban folytathatják munkájukat a nem ingázó távmunkások például a közlekedést megbénító nagyobb hóesés, hosszan tartó forgalmi torlódások, sztrájkok, vagy gyakori bombariadók esetén.