

POZNANI KÖZGAZDASÁGI AKADÉMIA



A TÁVMUNKA ÉRTELMEZÉSE

MUNKÁLTATÓK ÉS MUNKAVÁLLALÓK VIZSGÁLATÁNAK EREDMÉNYEI

2006



Akademia Ekonomiczna w Poznaniu
al. Niepodległości 10
60-967 Poznań
tel. 61 8569561

Wiesław Ciechomski
Marcin Godlewski
Łukasz Koralewski
Jacek Kowalewski
Iwona Olejnik
Artur Owczarkowski
Agnieszka Springer

Az itt közölt kutatási eredmények a COMPASS Nemzetközi EQUAL Partnerség keretén belül működő „ENTER – Partnerség a távmunka, a vállalkozások és az esélyegyenlőség érdekében” című projekt eredményei.

A távmunka rugalmas munkavégzési mód, amelyet az utóbbi években egyre szélesebb körben alkalmaznak. Úgy határozható meg, mint részben, vagy teljes egészében a munkahelyi helyiségen kívül (otthon, utazás közben, vagy telecentrumban) rendszeresen végzett munka, amelyhez telefont, illetve az Internetet használják fel segédeszközként.

Az itt közölt vizsgálati eredmények a távmunka felfogását és értelmezését mutatják be, munkáltatói, illetve munkavállalói szemszögből. A vizsgálat a távmunkának, mint rugalmas foglalkoztatási lehetőség értelmezésének és kihasználásának a **kis- és középvállalkozási** szektorban, legfeljebb 250 főt foglalkoztató vállalkozásokban működő munkáltatók és munkavállalók részéről való megközelítését célozta meg. (kivéve a mezőgazdaságot, az erdészetet és a halászatot, mivel ezek az ágazatok – sajátos jellegüknél fogva igen csekély lehetőséget kínálnak a távmunkában való foglalkoztatásra). Az országos méretű vizsgálatok 400 munkáltatóra és 800 munkavállalóra terjedtek ki.

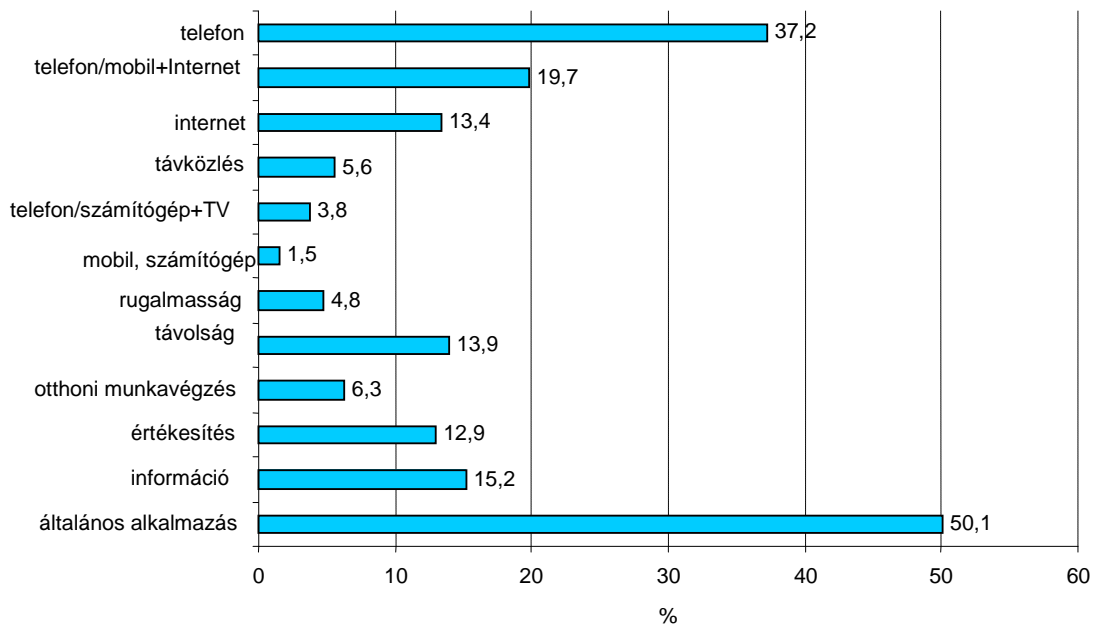
Mit értenek a vállalkozók Táv munka alatt?

A munkáltatók, hasonlóképp a munkavállalók véleménye szerint a távmunka nem egyértelmű fogalom. Értelmezése különböző szemszögekből történik, ezek: a távmunkavégzéshez szükséges **eszközök**, a munkavégzés **helyszíne**, a munkavégzés **ideje**, továbbá azok a **műveletek és feladatok**, amelyek során a távmunka alkalmazásra kerül.

A távmunka a vállalkozók számára főleg a teleinformatikai eszközök használatát jelenti (leggyakrabban telefon)

A vállalkozóknak több, mint 80%-a számára a távmunka fogalma spontán módon valamilyen teleinformatikai eszköz használatával társul – minden harmadik vállalkozó a telefont, minden negyedik a telefont és az Internetet, minden hetedik pedig az Internetet jelöli meg. Csupán minden huszadik vezető kapcsolja össze a távmunkát a rugalmas munkaidő fogalmával. Ennél több, minden negyedik azonosítja a fogalmat a munkahely irodáin kívüli (13,9%) , bizonyos távolságban, illetve otthon végzett munkával (6,3%). Minden második munkáltató véli úgy, hogy a távmunka általában alkalmazható¹ a cégénél; nem egészen 13 % a távmunkásokat az értékesítési szektorhoz rendelné, míg 15,2% szerint a távmunkásoknak az információkeresés és szolgáltatás területén lenne helyük.

1. ábra: A munkáltatók spontán képzettársításai a távmunkával kapcsolatban



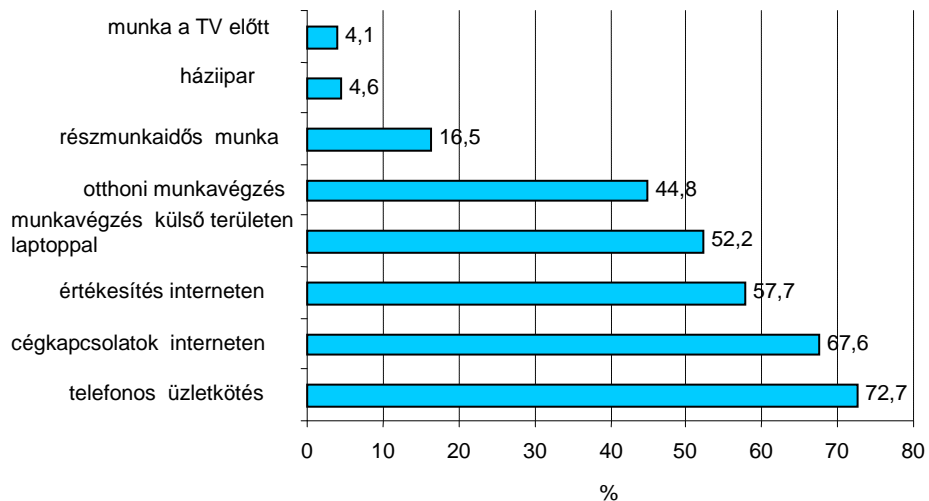
A legkevésbé tudatos csoportba azokat a vállalkozókat soroltuk, akik számára a távmunka a lehető legközvetlenebb módon a telefonos munkavégzéssel kapcsolódik össze. Ezek általában mikro-és kisvállalkozások, amelyek a termelő ágazatokban, az építőiparban, vagy akár a kereskedelemben működnek.

A távmunka fogalmát legtudatosabban értelmező csoport egyértelműen az állami vállalatok irányítását ellátó vezetők csoportja. Közülük minden harmadik szoros kapcsolatba hozza a távmunkát az általánosan alkalmazott korszerű technikával (vezetékes és mobil telefon, számítógép, Internet-hozzáféréssel).

A távmunkával kapcsolatban a legtöbb ismerettel az állami vállalatok dolgozói, míg a legkevesebbel a kis- és mikrovállalkozások rendelkeznek.

A távmunka fogalmának úgynevezett megtámogatott² ismeretét elemezve megfigyelhető, hogy a bemutatott változatok közül a vállalkozók leggyakrabban a fogyasztók különböző termékek, szolgáltatások vásárlására való telefonos rábeszélést azonosítják a távmunkával. A vezetők több, mint felénél a képzettársítás az Internet használatával függ össze, illetve az értékesítéssel, míg egyharmaduk a cégekkel, ügyfelekkel Internet segítségével való kapcsolattartáshoz köti a távmunka fogalmát. Minden második munkáltató véli úgy, hogy a távmunka számítógép segítségével otthon, vagy külső területen végzett munka. Ezzel szemben a távmunkát minden hatodik munkáltató tekinti részmunkaidős munkának. Igen érdekes, hogy a cégek vezetőinek mintegy 4-5%-a lát összefüggést a távmunka és a háziipar, illetve a TV előtti munkavégzés között.

2. ábra: A távmunka fogalmának megtámogatott² ismerete a munkáltatók véleménye szerint

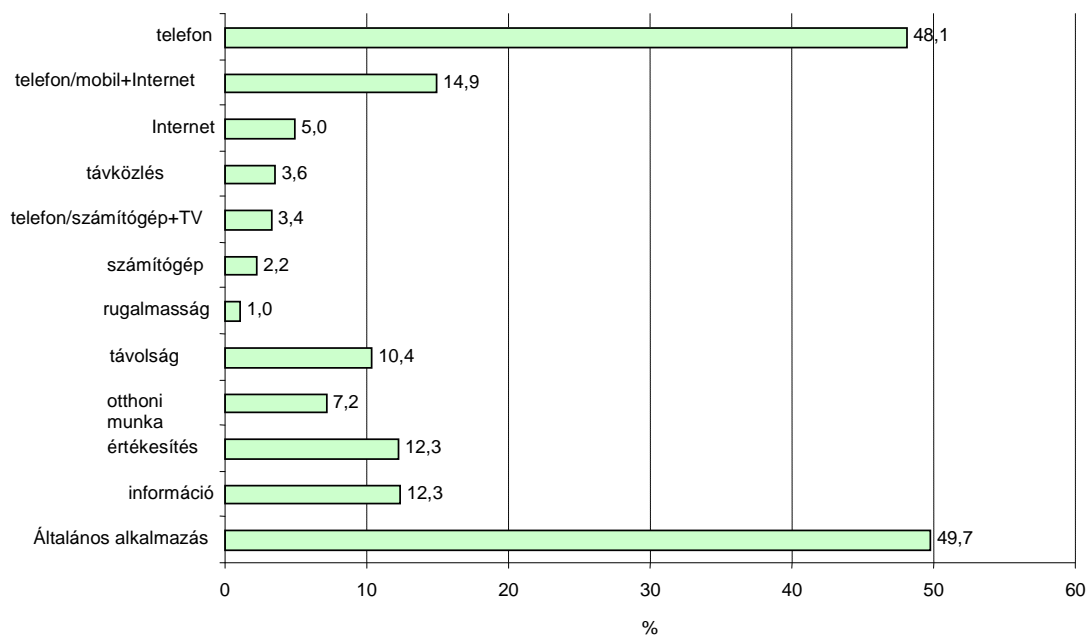


² A megkérdezettek nyolc olyan szempontot kaptak, amelyekkel a „távmunka” fogalma társítható, a szerintük négy leginkább kapcsolódó megjelölésének feladatával.

Mivel kapcsolják össze a távmunka fogalmát a munkavállalók?

A távmunka fogalmát semmiféle teleinformatikai eszközzel nem társítja minden ötödik munkavállaló. Másfelől, minden második megkérdezett személy összekapcsolja a távmunkát a telefon használatával, minden hetedik belevonja az Internet használatát is. Magát az Internetet, vagy általában a telekommunikációs eszközöket a munkavállalóknak csak néhány százaléka említi. Gyakori az is, hogy a munkavállalók a távmunkát azokkal a feladatokkal azonosítják, amelyeket ezzel a munkamódszerrel lehet megoldani, sőt legalább a felül úgy gondolja, hogy a távmunka sokoldalúan alkalmazható, lehetőséget ad a távmunkásoknak a közelebbről meg nem határozott feladatok megoldására is. Minden nyolcadik megkérdezett munkavállaló szerint távmunkával jól elláthatók az értékesítéssel, illetve ügyfélkapcsolatokkal, vagy információk felkutatásával és szolgáltatásával kapcsolatos feladatok. A munkavállalók csekély hányada kapcsolja össze a távmunkát a munkaközvetítési szolgáltatásokkal. A munkavállalók nem társítják a távmunka fogalmát a munkahelyen kívüli munkavégzéssel – erre nem egészen 18 % utalt. Még kevesebben ítélik úgy, hogy a rugalmas munkaidő a távmunka fontos alkotóeleme – száz közül mindössze egy fő vélekedik így.

3. ábra: A munkavállalók spontán képzettársítása a „távmunka” fogalmával kapcsolatban



A telefon, mint a távmunkával társítható eszköz a legritkábban került említésre az 55 év feletti, illetve középiskolai végzettségű munkavállalók körében. A leggyakrabban viszont a 26-55 év közötti életkorú, illetve licenciátussal (külföldi egyetemi diploma), vagy mérnöki diplomával rendelkezők kapcsolták össze ezt a két fogalmat.

A távmunka fogalmának a vezetékese, vagy mobil telefonnal, számítógéppel és Internet hozzáféréssel való összekapcsolása leginkább a magasabb szakképzettséggel rendelkező és 40 év alatti életkorú munkavállalókra jellemző. Az általános iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók körében ennek csak egyharmada utalt az említett eszközök alkalmazására.

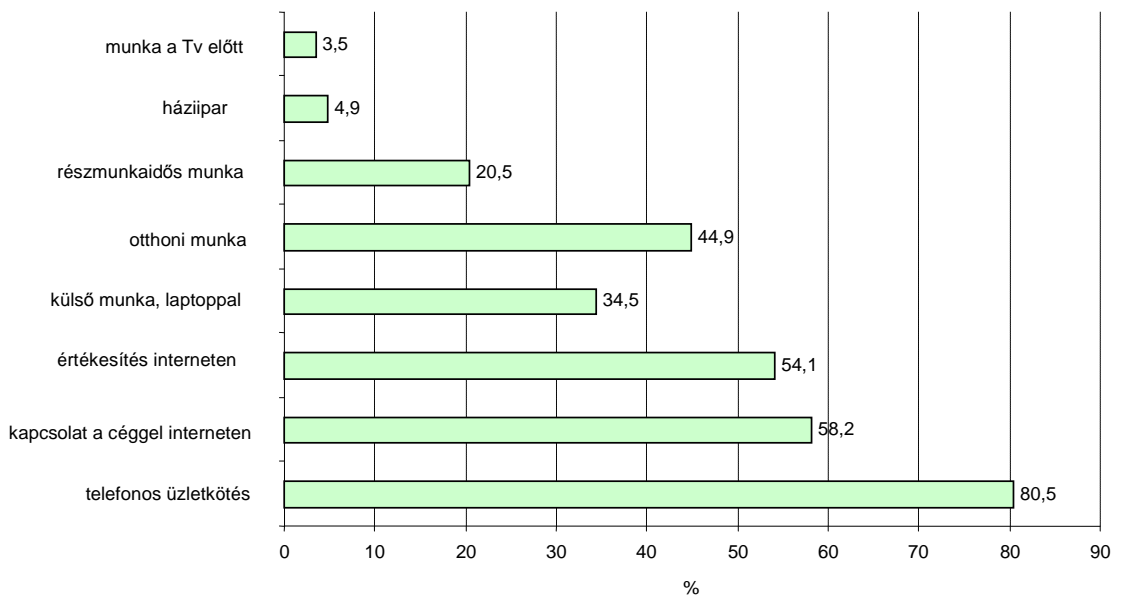
Az iskolázottsági szint emelkedésének arányában erősödik a konkrét feladatok hangsúlyozása, mint például az értékesítés, információkutatás és információk szolgáltatása, amelyek távmunkában végezhetőek. A munkavállalók életkorának emelkedése arányában viszont fordított tendencia érvényesül. A legalacsonyabb végzettséggel rendelkezők pedig a leggyakrabban a távmunka általános alkalmazására figyelnek fel.

A „távmunka”-fogalommal kapcsolatban megtámogatott munkavállalói ismeretekből jól látható, hogy a bemutatott változatok szerint a leggyakrabban az ügyfelek vásárlásra vagy szolgáltatás igénybevételére való telefonos rábeszélést kapcsolják össze a legtöbben a „távmunka” fogalmával (80,5%). A munkavállalóknak több, mint a fele az Internetnek a céggel való kapcsolattartásra, illetve értékesítésre való felhasználását is hozzáköti a távmunkához. A munkavállalók 45%-ának az a meggyőződése, hogy az otthon végzett munka távmunkának tekinthető. Hasonló a vélemény a külső területen, laptop segítségével történő munkavégzésről is, minden harmadik munkavállaló gondolja így.

**A távmunka a munkavállalók számára a telefonos
üzletkötést jelenti**

A telefonos üzletkötést/szerzeményezést leginkább a nők és fiatalabb, licenciátussal, mérnöki diplomával rendelkező személyek tekintik távmunkának. Interneten keresztül való értékesítés mellett a nők nagyobb százaléka, idősebb munkavállalók, illetve a középiskolai végzettségűek szólnak, a részmunkaidőben való távmunka végzését elsősorban nők, fiatalabb korú, közép-, vagy felsőfokú végzettséggel rendelkező személyek választják. A 26-40. éves férfiak, valamint a magasabb végzettségű munkavállalók az előbbieknél gyakrabban fogják fel távmunkát otthoni munkaként, külsőterületen lappal végezhető munkaként, és a munkáltatóval, illetve az ügyfelekkel való Internetes kapcsolattartást a távmunka részének tekintik.

4. ábra: A „távmunka” meghatározás megtámogatott ismerete a munkavállalók véleménye szerint

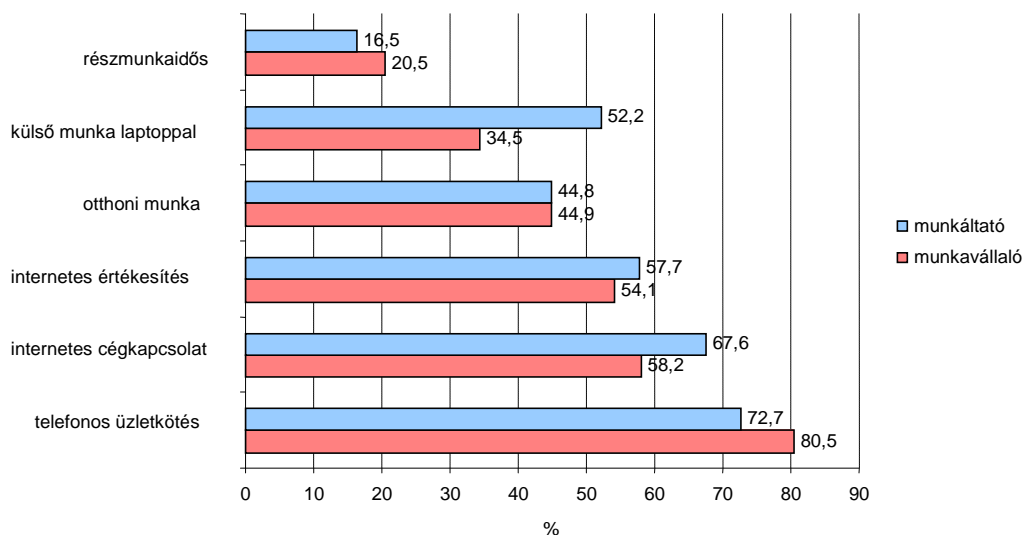


Ki tud többet a távmunkáról – a munkáltatók, vagy a munkavállalók?

A munkáltatók és a munkavállalók távmunkával kapcsolatos ismereteinek összehasonlítása az előbbieket javára dőlt el. Tízből nyolc munkavállaló számára a távmunka telefonos üzletkötéssel azonosul, a fele pedig úgy ítéli, hogy a távmunka végzése telefonhasználattal történik. A munkáltatók körében ritkábbak az ilyen egyszerű képzettségszítások. Ők gyakorta nemcsak a többi teleinformatikai eszköz használatát említik (ezen belül háromszorosan az Internet említése), de felsorolják az egyéb távmunkavégzési formákat is, így például a hordozható számítógép (laptop) segítségével, területen végezhető munkát (kétszeres az említettség), az Internetes cégkapcsolatot, valamint az Interneten keresztül való értékesítést. Hasonló a munkáltatók és a munkavállalók véleménykének összehasonlítás aránya az otthon végezhető távmunkával és általánosságban véve a távmunkával kapcsolatban.

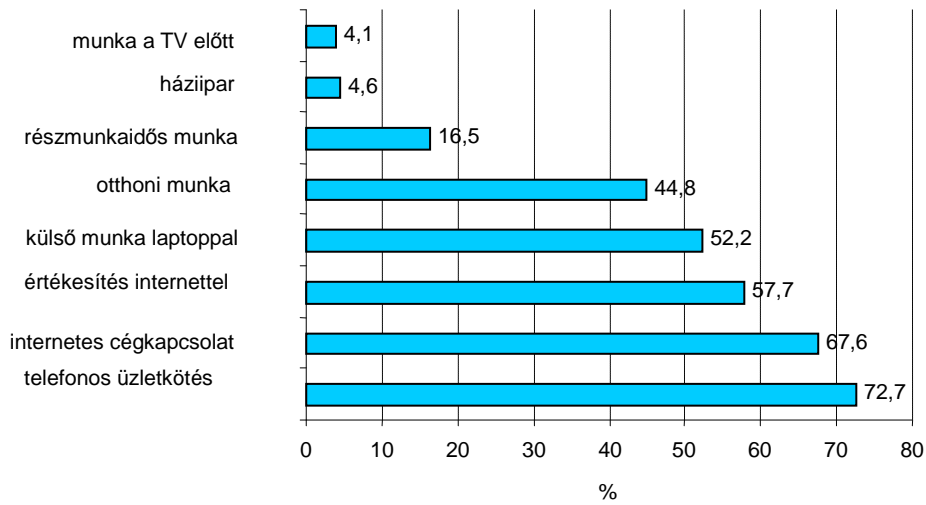
Munkáltatók és munkavállalók egyaránt társítják a távmunkát a telefonos üzletkötéssel

5. ábra: A távmunka spontán társítása munkáltatók és munkavállalók esetében



A munkáltatók gyakran kapcsolják össze a távmunkát Internettel és külső színhellyel

6. ábra: Melyik távmunka az alábbi tevékenységek közül? – Munkáltatók és munkavállalók véleménye



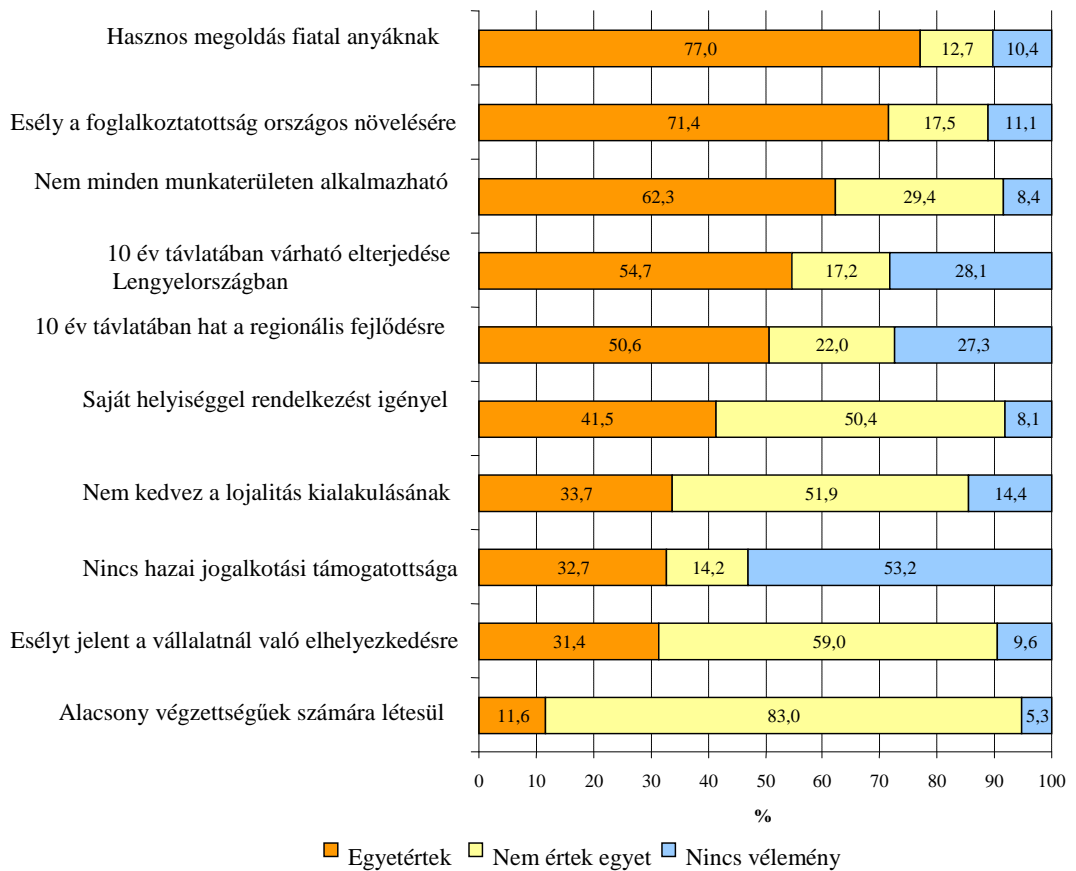
Melyek a távmunka előnyei és hátrányai a vállalkozók szerint?

Tízből hét munkáltató hajlamos annak a kijelentésére, hogy a **táv munka országos szinten jelent esélyt a foglalkoztatottság növelésére**, függetlenül a foglalkoztatottság mértékétől, az ágazatoktól, vagy akár az általuk képviselt cégek székhelyétől. Ezzel a véleménnyel azonban csak minden nyolcadik állami cég igazgatója ért egyet.

A távmunka esély a foglalkoztatottság országos növelésére

7. ábra: Vélemények a távmunkával kapcsolatban

Távmunka:



Minden harmadik vállalkozó meggyőződése az is, hogy a **távmunka az ő saját cégénél is foglalkoztatottsági esélynövelő**, míg további 20 % csupán részben ért egyet ezzel a megállapítással Nyilvánvaló tehát, hogy a munkáltatók kevésbé vannak arról meggyőződve, hogy a távmunka pozitív hatású az ő saját vállalatukon belül, mint amekkora hatást tulajdonítanak ennek összgazdasági szinten.

Különösen pozitív a **távmunkának, mint helyzetjavító tényezőnek a megítélése fiatal anyák** körében– a munkáltatóknak szinte 80%-a ítéli úgy, hogy a kisgyermekgondozás első szakaszában lévő anyák számára ez előnyös megoldás, ebből mintegy fele kifejezett meggyőződésként vallja ezt.

A munkáltatók nem tartanak attól, hogy a **lojalitás csökken a munkáltatók és a távmunkát végző munkavállalók közötti kapcsolatban** – a megkérdezett munkáltatóknak több, mint fele teljes egészében, vagy legalábbis részben, elutasítja ezt a megállapítást.

Nincs észlelhető támogatás az állam részéről

A vállalatok igazgatóinak legalább a fele nem fűz véleményt ahhoz a megállapításhoz, hogy **a lengyel törvényalkotás nem támogatja a távmunkát** – ez arra utal, hogy igen széles körben van még tennivaló a társadalom e kérdéssel kapcsolatos tudatformálásában. A témában véleményt nyilvánító munkáltatóknak kétharmada azonban rámutat arra, hogy a távmunka nem kapja meg a szükséges és elegendő jogi támogatást.

A vállalkozók/munkáltatók több, mint fele az **elkövetkezendő 10 esztendőben számít a távmunka országos méretű elterjedésében**, és minden ötödik meggyőződése, hogy ez az elterjedés tényleg bekövetkezik.

Mi az erős és mi a gyenge oldala a távmunkának a munkavállalók szerint?

A távmunka a munkavállalók többsége szerint is **potenciális esély a gazdaság számára a foglalkoztatottság növelését illetően**. A kérdéssel kapcsolatos optimizmus növekszik az iskolai végzettségi szint emelkedésével. Ami ugyancsak érdekes, a távmunka elterjedésében, mint a foglalkoztatottság növekedéséhez vezető megoldásban több 55. évét betöltött személy hisz, mint a 20-30 évesek korcsoportja.

Munkáltatók és munkavállalók véleménye: a távmunka megoldás a fiatal anyák számára

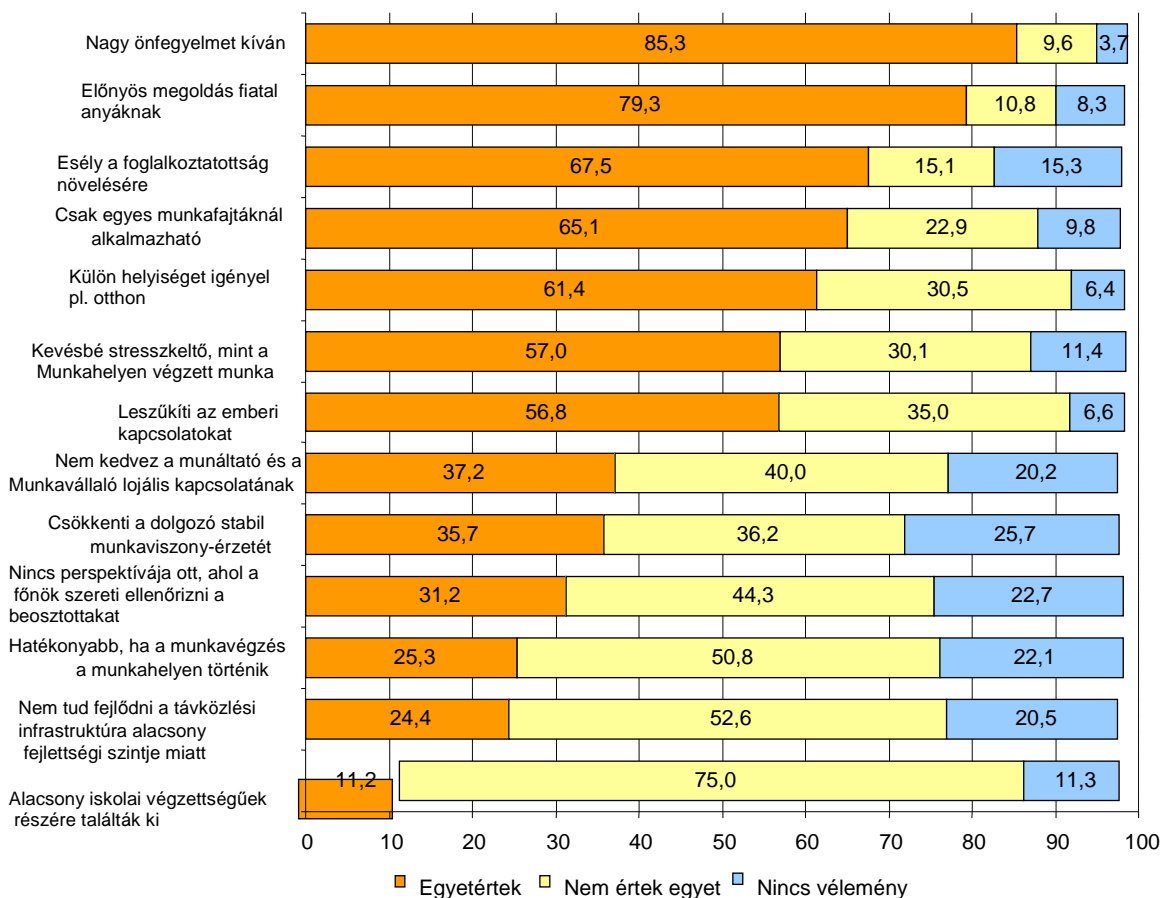
A távmunkát alapvetően úgy értékelik, mint **előnyös megoldást a kisgyermekes anyák szempontjából** – ehhez a megállapításhoz csatlakozik a munkavállalók 80%-a, akár férfi, akár nő. Itt is tapasztalható, hogy a kérdést nagyobb lelkesedéssel kezelik azok, akik már elmúltak 55 évesek, mint azok, akik közvetlenül érintettek (a 40 év alattiak)

Az összes megkérdezett személynek több, mint a fele úgy vélekedett, hogy a **távmunka általában véve kevésbé stresszes**, mint az irodai munka, noha **nem mindig és nem feltétlenül hatékonyabb**. – csupán minden negyedik munkavállaló ítéli úgy, hogy a távmunka hatékonyabb, további 25 % pedig egyáltalán nem alkotott véleményt erről a kérdésről. Szó esett a távmunka bizonyos hátrányairól és korlátairól is– a dolgozók kétharmada szerint ez a foglalkoztatási típus csupán **bizonyos munkafajtákra alkalmazható**. Továbbmenve, 85% szerint a távmunkát végzőnek **igen nagy önfegyelmel kell rendelkeznie**, tíz megkérdezett személy közül hat pedig úgy véli, hogy a munkahelynek a munkáltató épületéből való áthelyezése, pl.

a munkavállaló otthonába, **külön erre szolgáló helyiség meglétét (kialakítását) igényli.**

A dolgozók kevésbé tartanak attól, hogy a távmunka a **munkaviszony stabilitását**, vagy akár a munkáltató és munkavállaló kapcsolatában a kölcsönös lojalitás mértékét csökkentené.

8. ábra: A munkavállalók véleménye a távmunkáról



A távmunka nagy önfegyelmet kíván

A távmunkával kapcsolatban azoknak a véleménye, akik már találkoztak ezzel a foglalkoztatási formával, vagy éppen jelenleg is ebben a formában dolgoznak, az átlagos véleményhez közelítenek, azzal a különbséggel, hogy közöttük kisebb azoknak az aránya, akik visszatartó, vagy határozatlan véleményt alkotnak („nincs mit mondanom”).

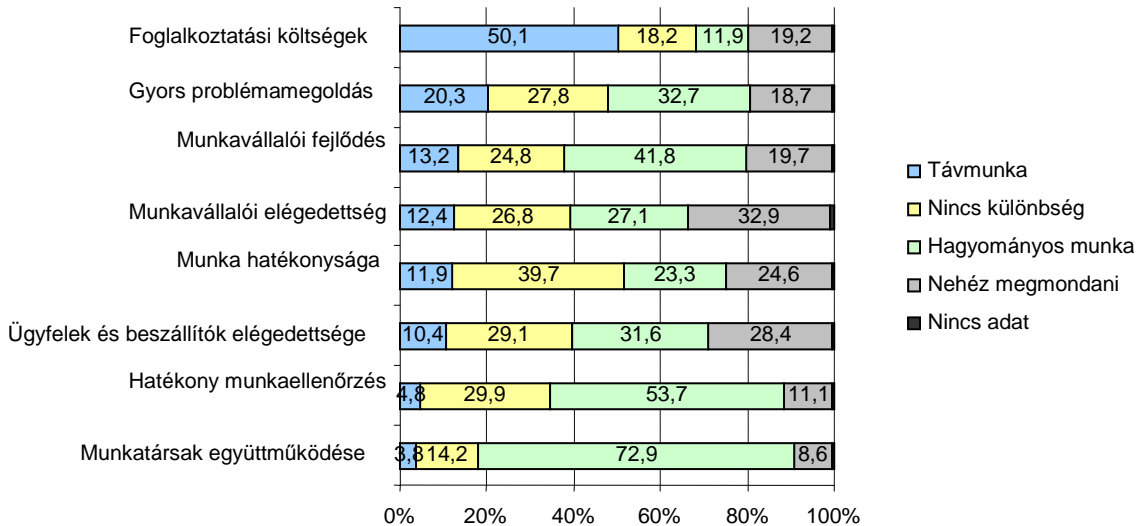
Hagyományos munka-e a távmunka?

A munkahelyi vezetők távmunkával és hagyományos munkával kapcsolatos véleményét összevetve jól látható, hogy az egyetlen terület, ahol a távmunka jelentős fölénybe kerülhet, a **foglalkoztatási költségek** területe (a vélemények fele erre utal). A távmunkának főleg a szolgáltatási és közigazgatási szférában működő vállalatok, intézmények vezetőinek körében akadnak hívei, ellenzői pedig főleg a kereskedelmi cégek vezetői között található. Meghökkenőnek tűnhet az a tény, hogy azok a munkahelyi vezetők, akiknek már vannak tapasztalataik a távmunkát illetően, nem állítják, hogy a távmunka annyira előnybe kerülne a hagyományos munkával szemben, ha a foglalkoztatási költségekről van szó.

Távmunka: csökkenő foglalkoztatási költségek

9. ábra: Távmunka és hagyományos munka

Előnyösebb foglalkoztatási forma az alábbi szempontokból:



A **problémamegoldás gyorsaságát** figyelembe véve ugyanakkor, az a menedzserek véleménye, hogy hasznosabb a hagyományos munka (minden harmadik válasz erre utal), mint a távmunka (erre csak minden ötödik szavazott). Ebben a kérdésben azoknak a cégeknek a részéről nagyobb a támogató attitűd, ahol már foglalkoztatnak távmunkásokat és a cégek a legkisebb településeken működnek. A távmunkát a legcsekélyebb mértékben támogatják azok a cégek, amelyek a legkisebb forgalmat érik el.

Minden negyedik munkáltatónak az a meggyőződése, hogy a munkahely irodáiban végzett munka **eredményesebb**, mint a távmunka. Ez a prekoncepció radikálisan megváltozik azoknak a munkáltatónak az esetében, amelyek távmunkásokat foglalkoztatnak – mintegy négyszer annyian állnak ki a távmunka mellett, mint azok a cégek, amelyek nem alkalmazzák ezt a foglalkoztatási formát. A legalacsonyabb forgalmú cégek vezetői közül minden harmadik véli úgy, hogy a hagyományos munkavégzés hatékonyabb.

A megkérdezett munkáltatóknak csupán a 13,2%-a szerint kedvez a távmunka a **munkavállalók szakmai fejlődésének** (azaz a hagyományos munkát előnyben részesítők egynegyede). A munkavállalók szakmai fejlődésének nagyobb esélyét látják a távmunkában elsősorban azok a munkáltatók, akiknek a cége nagyobb településen működik (minden ötödik), továbbá azok, akiknek a cégforgalma 2-10 millió zł között mozog.

A munkáltatók körében uralkodóvá vált azt a meggyőződés, hogy a munkahelyen végzett munka **nagyobb elégedettséggel tölti el a dolgozót** (27,1%). A távmunkára minden nyolcadik menedzser szavaz – ami érdekes: ez a mutató hasonló a távmunkásokat foglalkoztató és nem foglalkoztató cégek esetében..

Majdnem minden harmadik munkáltató vélekedik úgy, hogy a távmunkásokat nem foglalkoztató cégek **kapcsolata jobb az ügyfelekkel és a beszállítókkal**. Ezzel ellentétes azonban minden tizedik munkahelyi vezető, a távmunkával kapcsolatos tapasztalatok alapján kialakult pozitív vélemények elérik a 17,6%-ot. Az ügyfelekkel és beszállítókkal való kapcsolat szempontjából a legkedvezőtlenebb a középvállalkozások vezetőinek a távmunkáról alkotott véleménye.

Hagyományos munka - jobb munkatársi együttműködés, nagyobb hatékonyság

Csupán minden huszadik munkáltató meggyőződése az, hogy a távmunka **javítja a munkatársak közötti együttműködést, és lehetővé teszi a hatékony ellenőrzést**. Habár a távmunkásokat foglalkoztató cégek pozitív véleménye mennyiségében kétszeres, a távmunkának ezekre a területekre gyakorolt hatása tekintetében lehet a távmunka legfőbb hátrányait is felfedezni.

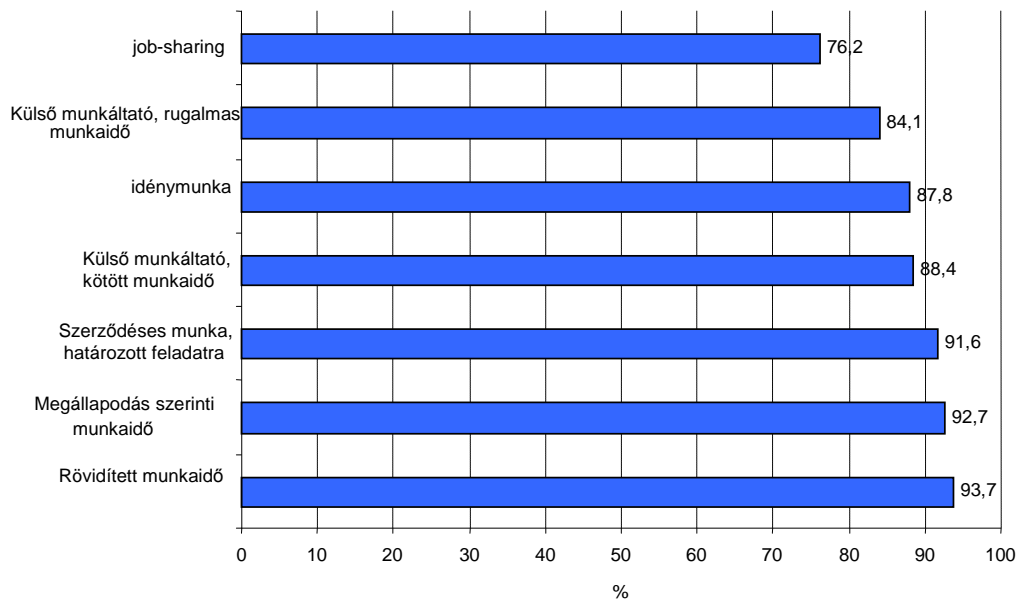
Milyen rugalmas foglalkoztatási formákat alkalmaznak a munkáltatók?

A munkáltatóknak feltették azt a kérdést, hogy ismerik-e, és a saját cégükön belül alkalmazzák-e a munkaidő rugalmasabbá tételének az alábbi formáit: külső cégek alkalmazásában álló munkatársak állandó, vagy megegyezés szerinti óraszámában való foglalkoztatása, két, vagy több személy egy státuszon való megosztott munkavégzése (job sharing), munkavégzés kötetlen munkaidőben, meghatározott időtartamú, szerződéses munka (egy projekt időtartamára), részálláshelyen (félállás betöltésével) végzett munka, illetve idenymunka.

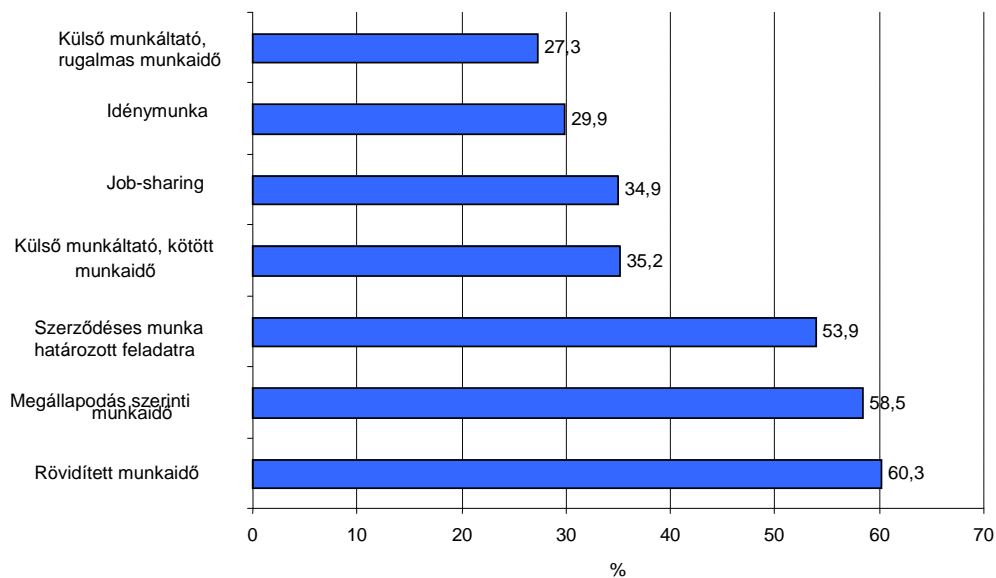
A lengyel munkáltatók többsége ismeri a rugalmas munkavégzési formákat. A cégek többsége nem él velük.

Kitűnt, hogy a lengyel törvényalkotók jelentős ismeretekkel rendelkeznek a rugalmas munkavégzési formák tekintetében. Legalább $\frac{3}{4}$ -ük már hallott a két dolgozó egy státuszon (job sharing) fogalmáról. A legismertebb azonban a részmunkaidős, kötetlen munkaidős, illetve meghatározott idejű, szerződéses formában történő munkavégzés, a munkáltatók több, mint 90%-a ugyanis ezeket említi.

10. ábra: Egyes rugalmas munkavégzési formák ismerete



11. ábra: Egyes rugalmas munkavégzési formák alkalmazása



A rugalmas munkavégzési formák ismerete nem feltétlenül azonos azok alkalmazásával. A vállalatok több, mint felénél alkalmazott formák: szerződéses munka meghatározott feladatra, kötetlen munkaidős foglalkoztatás, illetve a legnépszerűbb, a részálláshelyen (félstátusz) való foglalkoztatás. Ezzel szemben a fennmaradó rugalmas munkavégzési formákat csak minden harmadik-negyedik cég alkalmazza.

A TÁVMUNKA FEJLESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI ÉS KORLÁTAI LENGYELORSZÁGBAN

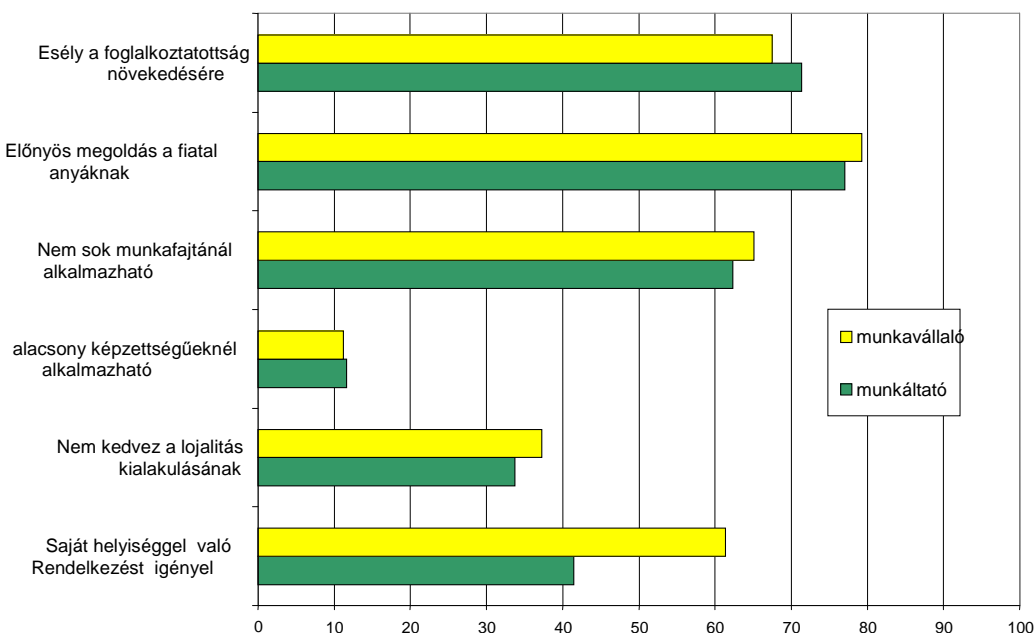
A távmunka, mint a munkaerők foglalkoztatásának egyik formája, mintegy 30 éve indult fejlődésnek Európában. Az utóbbi időben Lengyelországban is egyfajta érdeklődés figyelhető meg a távmunka iránt, amely az Európai Bizottság és a társadalmi partnerek között létrejött Keretmegállapodás értelmében, a munka olyan megszervezését jelenti, amelyben a munkát, illetve a munkaviszonyt érintő megállapodásnak megfelelően, az információs technológia alkalmazásával a rendszeres munkavégzés a munkáltató székhelyén kívül történik.

Mindamellett, hogy a társadalom számára kétségtelenül előnyös – főleg a helyi munkaerőpiac fejlesztése szempontjából – ez a munkavégzési forma veszélyeket is hordoz, mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára. A távmunka továbbfejlesztése jelentős mértékben függ attól is, hogyan kezelik a kérdést a munkáltatók és maguk a munkavállalók. Továbbá: hogyan értékelik ennek a munkavégzési formának a lehetőségeit és korlátait? Hogyan vélekednek a saját személyük, cégük, a regionális munkaerőpiac, vagy akár az egész ország viszonylatában?

I. Vezetők és munkavállalók véleménye a lengyelországi távmunka végzés egyes szempontjairól

A távmunkával, mint a foglalkoztatás egyik formájáról, illetve a munkavégzés módjáról alkotott munkáltatói és munkavállalói vélemények számos tekintetben közelállók. Általában véve ugyanis mind a munkáltatók, mind a munkavállalók egyetértenek azzal a megállapítással, hogy a távmunka előnyös megoldás, különösen a kisgyermekes anyák részére, azonban nem túl sok munkafajtánál alkalmazható, ugyanakkor elterjedésével országosan növekednek a foglalkoztatottsági esélyek. Azzal azonban sem a vezetők, sem a munkavállalók nem értnek egyet, hogy ez a munkavállalási forma elsősorban az alacsonyabb szakképesítésű dolgozókat érintené

1. ábra: Távmunka a munkáltatók és munkavállalók véleménye szerint



Távmunka – mint esély a fiatal anyáknak?



A távmunka komoly lehetőséget jelent a kisgyermekes anyák számára

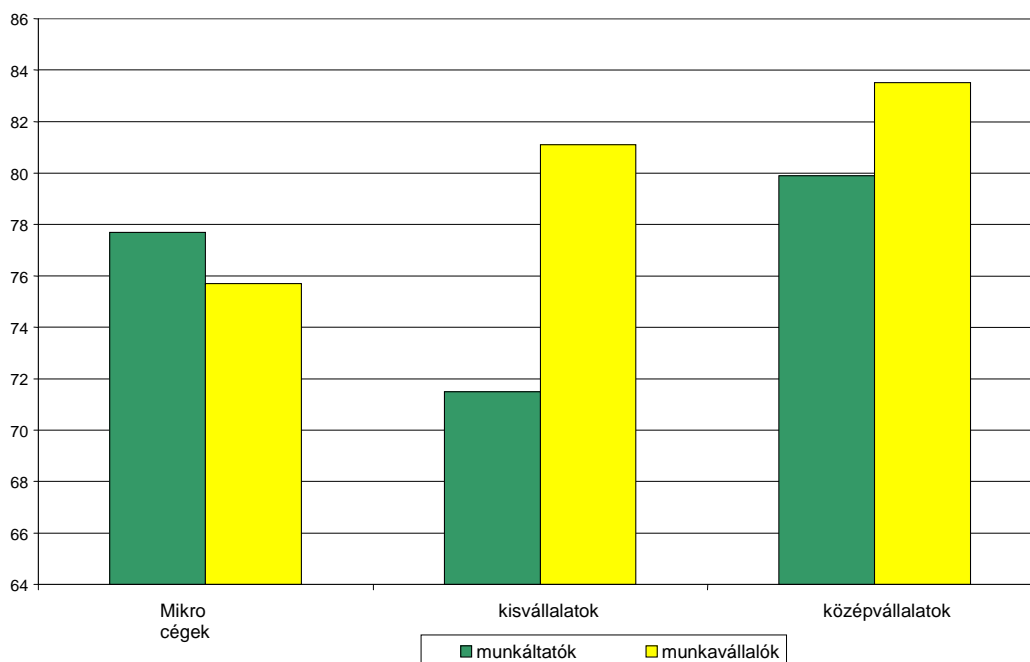
munkájuk folytatásához – ez a munkavállalók többségének a véleménye, nemtől és életkortól függetlenül.

Igen figyelemre méltó az a tény, hogy erőteljes összefüggés tapasztalható a munkáltató, illetve a munkavállaló által képviselt cég nagysága és a

fiatal anyáknak esélyt teremtő távmunka értelmezése között.

Azonban amennyire igaz, hogy a cég nagyságának növekedésével arányosan növekszik azoknak az aránya, akik egyetértenek ezzel a megállapítással, annyira igaz az is, hogy a helyzet kissé eltérő – a kisgyermekes anyák távmunkában való foglalkoztatásából származó előnyöket a legnagyobb, illetve a legkisebb cégek vezetői észlelik.

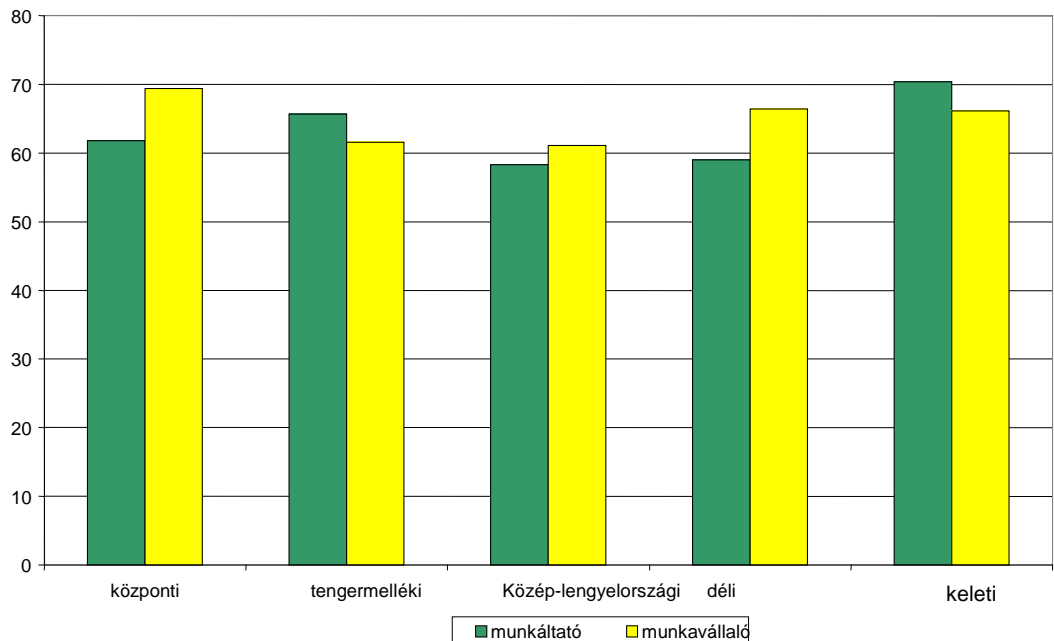
2. ábra: A távmunkának, mint a fiatal anyák foglalkoztatási formájának megítélése a munkahely nagyságától függően



Tényleg csupán néhány munkaterületen alkalmazható a távmunka?

Mindamellet, hogy a távmunka keretében elvégezhető szakmai feladatok köre igen széles: kezdve az egyszerű ügyviteltechnikai feladatoktól (adatbevitel az adatbázisba, adatok visszakeresése) a gondolkodást igénylő/koncepciózus konzultációs anyagok, projektek elkészítéséig, mind a vezetők, mind pedig a munkavállalók úgy ítélik meg a távmunkát, mint csupán néhány munkaterületen alkalmazható munkavégzési formát. Ezt mintegy 60-70%-ban támasztják alá a munkáltatói és munkavállalói vélemények.

3. ábra: A távmunka csupán néhány munkaterületen alkalmazható foglalkoztatási formaként való megítélése (régiók szerint)

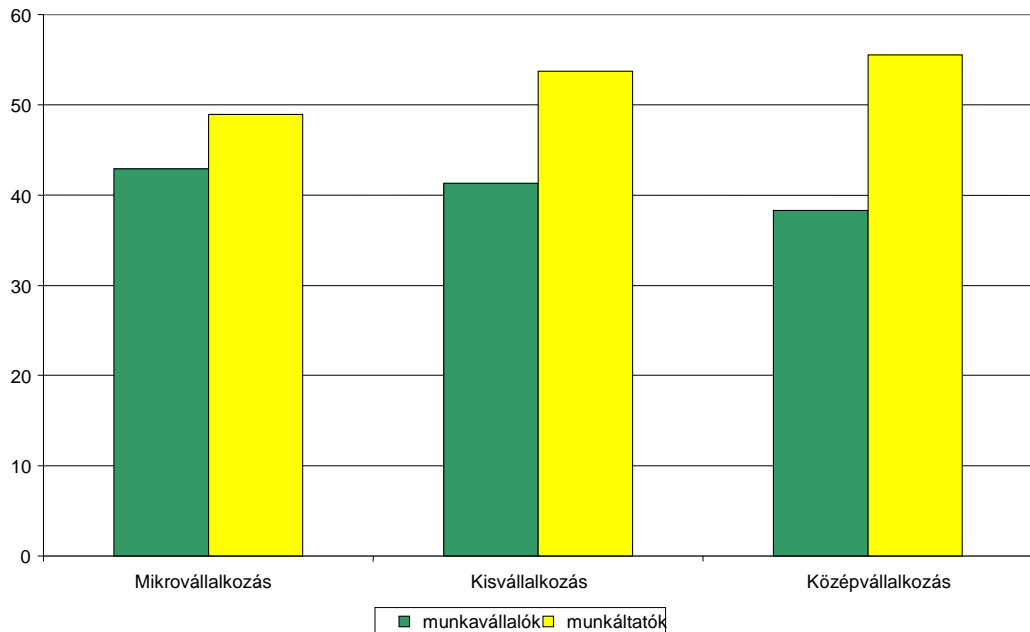


Kedvez-e a távmunka a lojalitásnak?

A vállalkozók nem igazán tartanak attól, hogy a munkáltató és a távmunka-vállaló közötti kapcsolatokban megjelenő lojalitás csökkenne – a megkérdezetteknek több, mint a fele teljes mértékben, de legalább is részben ellenzi ezt a megállapítást, további 14 % pedig nem tud véleményt mondani ebben a kérdésben.

A megállapítással egyetértő dolgozók aránya viszonylag kisebb, 40 %.

4. ábra: „A távmunka kedvező a munkáltató és a munkavállaló közötti lojális kapcsolat alakulásában” – különböző nagyságú vállalatok munkáltatóinak és munkavállalóinak véleménye szerint

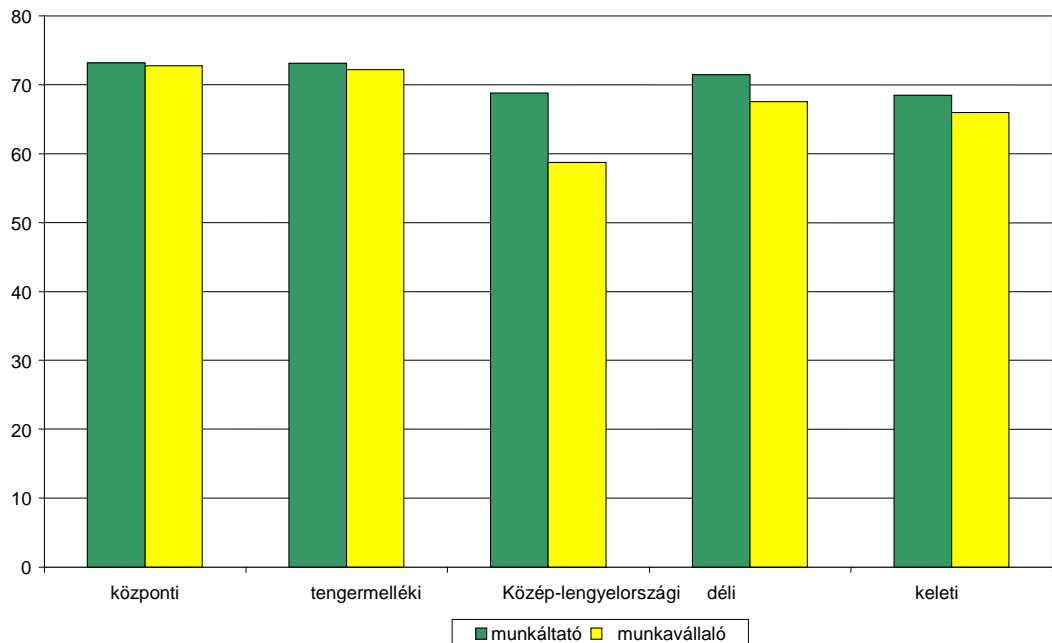


Érdekesnek tűnik az a tény, hogy ha egy vállalatnál növekszik a foglalkoztatottak száma, megnövekszik azoknak a vezetőknek a százalékaránya is, akik azt vallják, hogy a távmunka elvére épülő foglalkoztatottság kedvez a lojalitás kialakulásának. Teljesen fordított a helyzet ebben a kérdésben, ugyanis ha a dolgozók oldaláról nézzük, mennél több a cégnél a foglalkoztatott, annál negatívabban ítéli meg a munkáltató-munkavállaló közötti kapcsolatban a lojalitást kérdését.

Növeli-e a távmunka a foglalkoztatottság növekedési esélyeit?

A munkáltatók és munkaadók lengyelországi távmunka-fejlesztési perspektívákat illető véleményének elemzése során megfigyelhető volt, hogy a megkérdezettek mintegy 70 %-a hajlott annak a megállapítására, hogy a távmunka esélyt jelent a foglalkoztatottság növelésére Lengyelországban. A munkáltatók esetében ez minden vállalati típust érintett, függetlenül azok nagyságától, a foglalkoztatottak számától, a szakágazattól, vagy akár a cég székhelyétől. Egyedül az állami vállalatok vezetői viszonyultak kategorikusabban ehhez a megállapításhoz: közülük csupán minden nyolcadik hajlandó egyetérteni, viszont egynegyedük egyáltalán nem fogadja el. Ami érdekes, a cégek vezetői egyáltalán nem derülátók, ha a távmunka a cégükön belüli foglalkoztatottság-növelés esélyeként kerül szóba – ezzel a megállapítással ugyanis csak minden harmadik vezető ért egyet.

5. ábra: A távmunka országos foglalkoztatottság növelési esélyt teremtő munkaformaként való felfogása (régiónként)

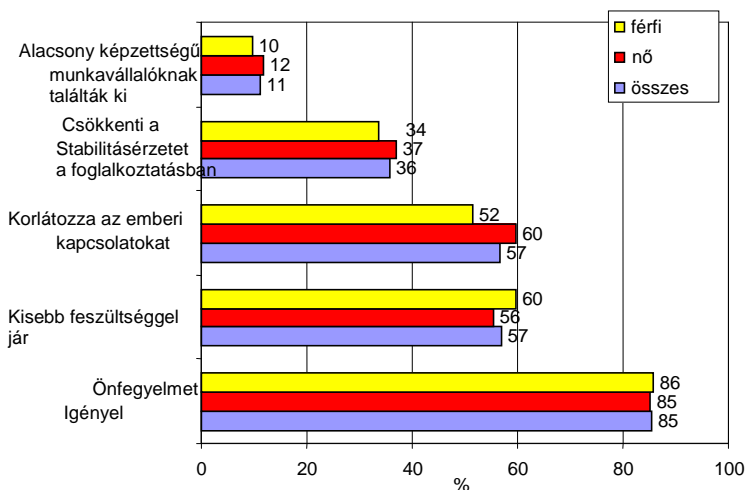


A munkavállalók körében a kérdéssel kapcsolatos optimizmus az iskolai végzettség szintjével együtt emelkedik (60%-tól 70 %-ig). A legnagyobb lengyel városokban dolgozók körében találkozhatunk a leggyakrabban azzal a meggyőződéssel, hogy a foglalkoztatottság növekszik a távmunka alkalmazásának eredményeként. Viszonylag ritkábban tapasztalható ilyen vélemény a közepes, vagy kisebb városokban dolgozók körében. A legoptimistábbak a tengermelléki és közép-lengyelországi városokban élők.

Hogyan vélekednek a munkavállalók a távmunka végzéssel kapcsolatban?

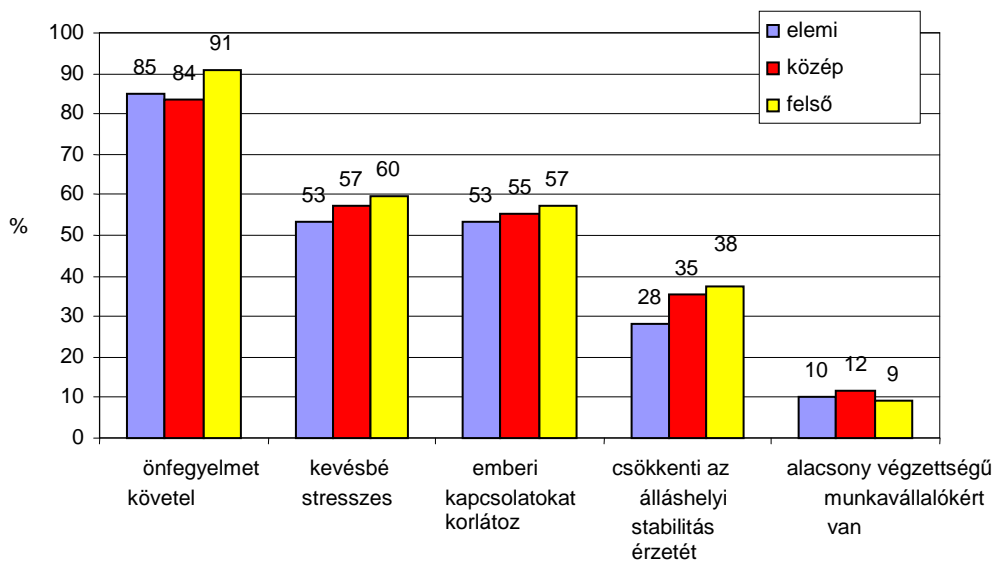
A végzett vizsgálatokból kitűnik, hogy a munkavállalók legalább 85%-ának meggyőződése, hogy a távmunka nagymérvű önkontrollt igényel, ugyanakkor legalább a fele elismeri, hogy sokkal kisebb lelki feszültséget okoz, mint a munkahelyen végzett munka. Azonban minden második férfiben és három nő közül kettőben az a tudat él, hogy a távmunka korlátozza az emberi kapcsolatokat.

6. ábra: A munkavállalók véleménye a távmunka végzésről



A távmunkának egyéb hátrányait és hiányosságait is megfigyelték – minden harmadik munkavállaló úgy véli, hogy ez a foglalkoztatási típus csökkenti a munkaviszony stabilitásának érzetét, de csak minden tizedik gondolja úgy, hogy ez a foglalkoztatási típus kifejezetten az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkért jött létre.

7. ábra: A távmunkával kapcsolatos vélemények megoszlása iskolai végzettség szerint

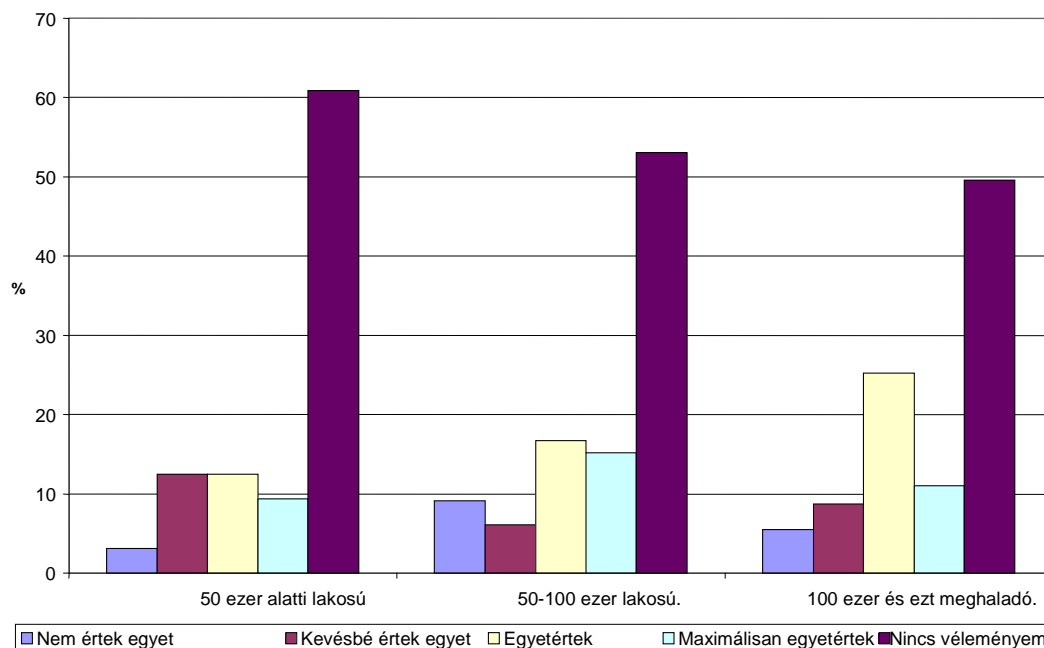


Kedvez-e a jogalkotás a távmunka elterjedésének?

A távmunka fejlesztésében meghatározó szerepet játszanak azok a jogi szabályozók, amelyek a távmunka alkalmazására vonatkoznak. Hangsúlyoznunk kell, hogy ebben az esetben igen gyakran – sőt az eseteknek több, mint a felénél! – hiányzik a lengyel munkahelyi vezetők véleménye ennek a munkáltatási formának a támogatását illetően. Ez a helyzet azt bizonyítja, hogy a társadalmi tudat e téren való fejlesztéséért még sokat kell tenni. Ugyanakkor arról sem szabad megfeledkeznünk, hogy mindez abból a tényből ered, hogy igen sok idevágó kérdés tényleges jogi szabályozására még nem került sor.

Azok között a vállalkozók között viszont, akiknek van véleményük a távmunka jogi feltételeinek megteremtését illetően, mintegy kétharmad arra utal, hogy a foglalkoztatás e formájának jogszabályokkal való alátámasztása nem kielégítő.

8. ábra: „A távmunkának nincs meg a lengyel jogalkotási támogatottsága” – vállalkozások vezetőinek véleménye a vállalkozás székhelyül szolgáló helység (település) nagyságának függvényében



Összegzésül:

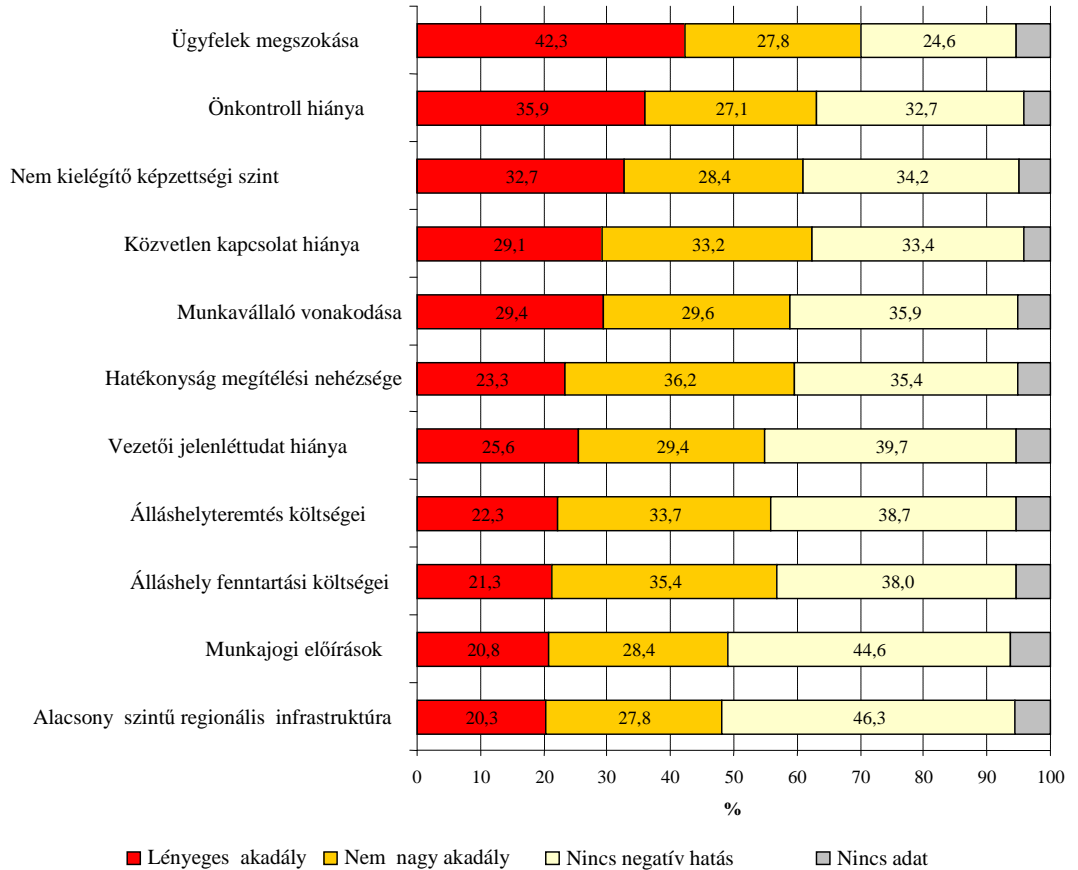
- A távmunka esélyt ad a foglalkoztatottság növekedésére Lengyelországban – ezt állítja a munkaadók és munkavállalók legalább 70 %-a.
- Különösen pozitív a távmunka, mint a kisgyermekes anyák helyzetének javítását szolgáló lehetőség megítélése– a vállalkozók és a dolgozók majdnem 80%-a hasznosnak tartja ezt a foglalkoztatási formát az anyaság kezdeti időszakára szóló megoldásként.
- Az elkövetkezendő 10 évre a vállalkozóknak alig több, mint a fele számít a távmunka elterjedésére Lengyelországban, mindamelllett, hogy a munkáltatók elég pozitív képet alkotnak a távmunkáról.

- A munkavállalóknak több, mint a fele úgy ítéli meg, hogy a távmunka sokkal kevésbé stresszes, mint a munkahelyen, az irodában végzett munka, habár nem feltétlenül hatékonyabb.
- Minden negyedik munkavállaló szerint az ország alacsony szintű távközlési-informatikai infrastrukturális fejlettsége komoly akadálya a távmunka fejlesztésének. Három közül két munkavállaló látja úgy, hogy a távmunka csak bizonyos munkatípusoknál végezhető.

II. Melyek a távmunka fejlesztésének akadályai?

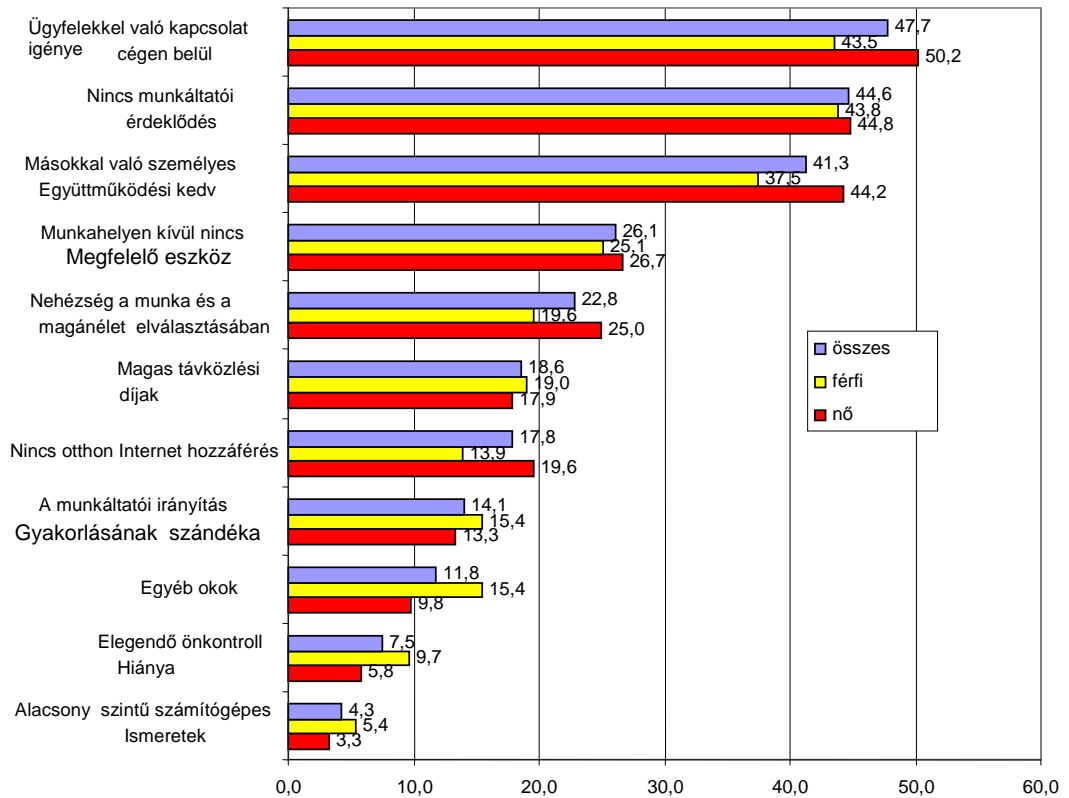
A távmunka fejlesztésének egyik legfőbb gátja Lengyelországban a **munkavállaló ügyfélkapcsolati igénye** - amely azt jelenti, hogy a dolgozók a **cég irodájában végzett munkájuk** során hozzászoktak az ügyfelekkel való közvetlen kapcsolathoz. Figyelembe kell venni, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók véleményében ez a tény merült fel a legfőbb akadályként. Ezen felül, a munkáltatók által leggyakrabban felhozott másik érv az volt, hogy a távmunka-rendszerben dolgozó munkavállalóknál hiányzik az önkontroll és nincs megfelelő képzettségük sem.

9. ábra: A távmunka lengyelországi fejlesztésének akadályai a munkáltatók szerint



A munkavállalók véleménye szerint azonban komoly akadályként merül fel az említett munkaforma iránti érdeklődés hiánya, valamint a más munkatársakkal való együttműködés igénye..

10. ábra: A távmunka fejlődésének lengyelországi akadályai a munkavállalók szerint (nemek közötti megoszlásban)

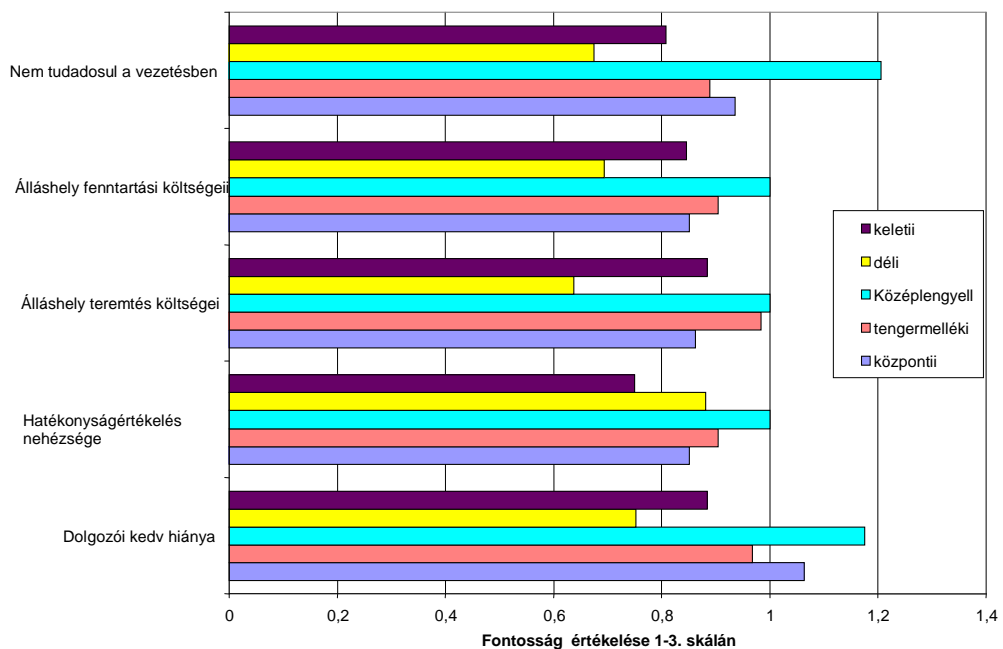


Érdeemes megemlíteni, hogy az akadályok többsége inkább a nők számára volt jelentős, mint a férfiak számára, a helyzet azonban éppen ennek a fordítottja volt pl. az önkontroll hiánya, valamint a főnöki irányítási szándék észlelése tekintetében.

A következő, valamivel kevésbé lényeges, de mégis fontos akadálycsoportba soroljuk a vállalatok vezetőinek véleményéből kiindulva az alábbiakat:

- a munkavállalói kedv hiánya
- a munka hatékonysága értékelésének nehézségei
- nem tudatosul a vezetőségben,
- a munkahelyen kívüli munkavégzés helyének megteremtése és fenntartása költséges

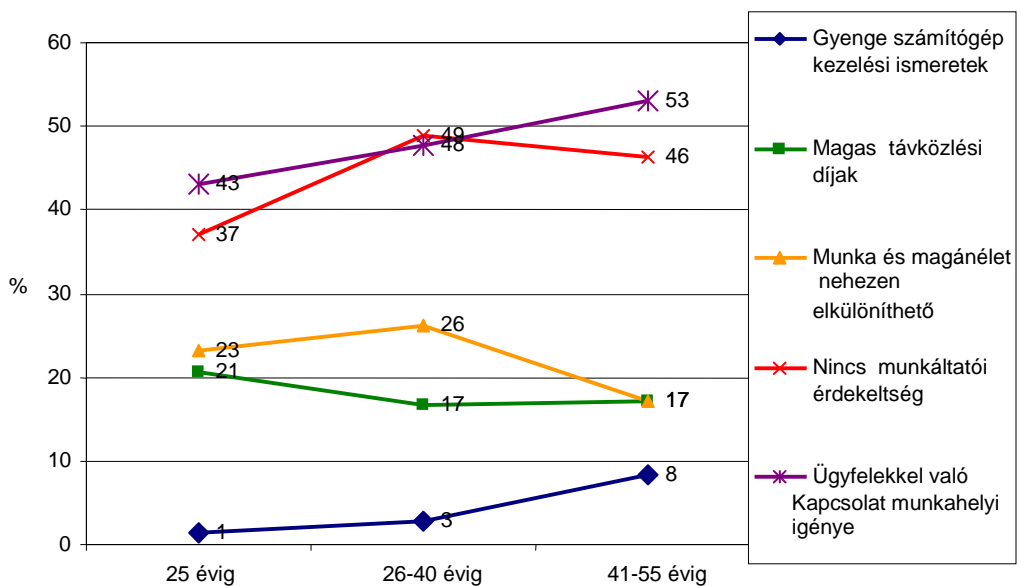
11. ábra: a távmunka fejlesztésének a munkahely földrajzi elhelyezkedése szerint kiemelt akadályai



A vállalatok dolgozói viszont arra utalnak, hogy a távmunka fejlesztésének komoly akadálya az, hogy hiányoznak a szükséges teleinformatikai eszközök, felszerelések, nehéz a magánéletet és a munkát különválasztani, továbbá magasak a távközlési díjak. Ami érdekes, ez utóbbi két akadály esetében megfigyelhető a munkavállalók életkorának növekedése arányában e két érv említésének lényeges csökkenése.

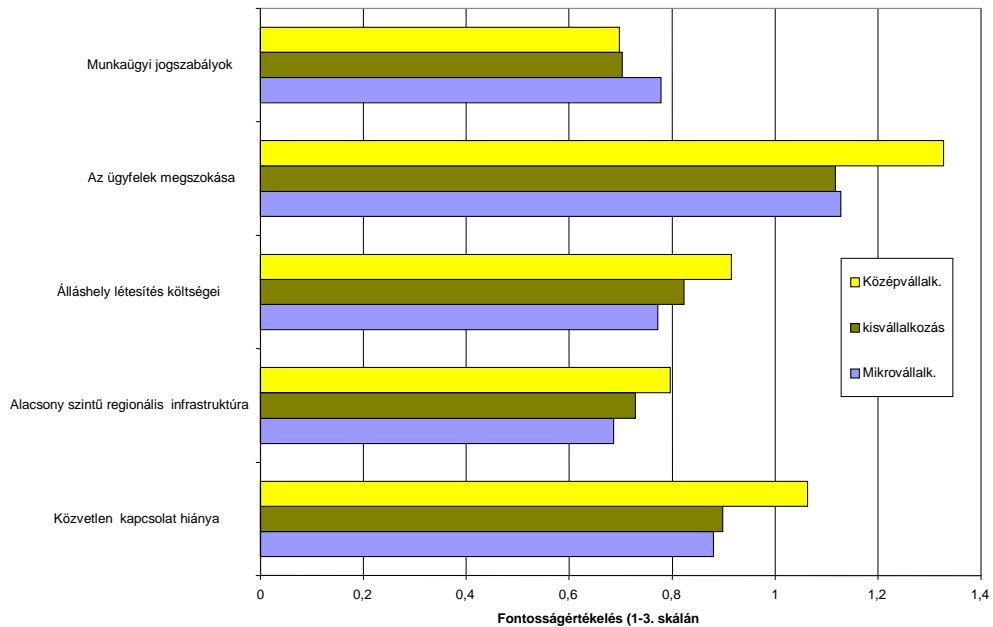
A munkáltatók véleménye szerint a kevésbé lényeges akadályok közé sorolhatók azok a **munkaügyi jogszabályok**, amelyek annál kisebb akadályt jelentenek, mennél kisebb maga a vállalat. Jelentősebb akadályként merülnek fel ugyanakkor a központi és közép-lengyelországi térségben működő vállalatok esetében.

12. ábra: A távmunka fejlesztésének a munkavállalók életkora szerint kiemelt akadályai



A munkavállalók véleménye szerint viszonylag jelentős akadályt jelent a távmunka szempontjából az infrastruktúra alacsony fejlettségi szintje – amelyet a munkahelyi vezetők nem tekintenek lényeges akadálynak a távmunka fejlesztése szempontjából. Egyedül a kistelepüléseken – elsősorban a tenger melléki régióban – működő mikro-vállalkozások vezetői vélik akadálynak

13. ábra: A távmunka fejlesztésének a vállalkozások nagyság szerint kiválasztott akadályai



A munkavállalók szerint a távmunka lehetőségeinek kihasználását gátló tényezők közül a legkevésbé fontosak:

- a főnököknek a beosztottak feletti ellenőrzésre irányuló szándéka,
- a munkavállalók megfelelő önkontrolljának hiánya,
- a munkavállalók számítógépes ismereteinek hiánya,

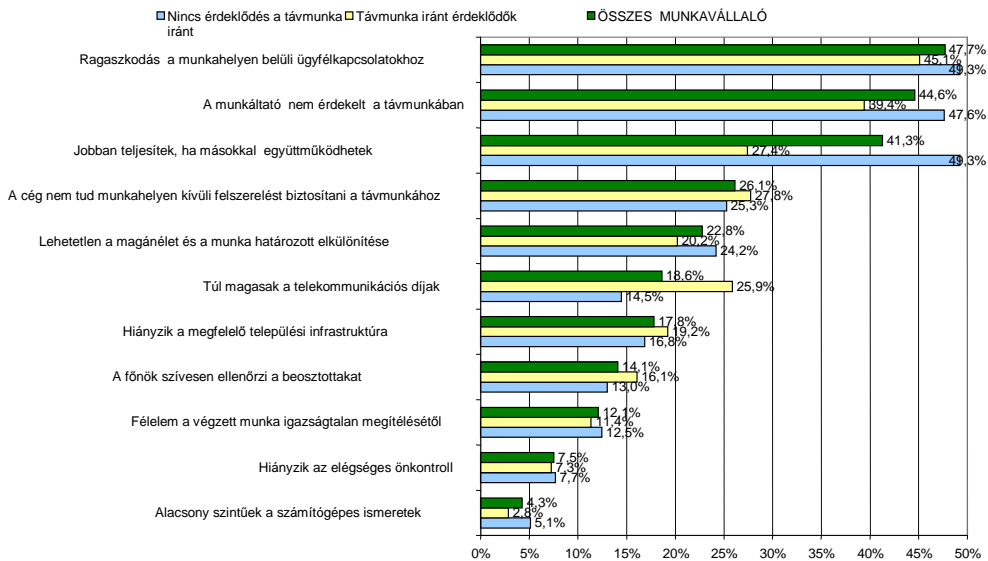
A távmunka nem fejlődik különösebben, mivel:

A munkaadók nem érdekeltek benne, az ügyfelek a munkahelyen kívánnak találkozni, a munkavállalók pedig személy szerint közvetlenül együtt akarnak működni a többiekkel

Az egyéb okok között többnyire a lehetőségek, vagy hajlandóság hiányát, a távmunkában való szakmai feladatvégzés lényeges akadályait a munkavállalók főleg úgy fogalmazzák meg, hogy a munka jellege nem teszi lehetővé a távmunkát, a végzendő feladatok jó fizikai adottságokat igényelnek (pl. raktári munka során), gyakori hozzáférés szükséges a dokumentumokhoz (könyvelésben, vagy bizalmas iratkezelésben), amelyeknek a munkahely épületében kell maradniuk. A munkavállalók ezen túlmenően úgy gondolják, hogy a jogszabályok kizárják, de legalább is korlátozzák a távmunkában való feladatvégzés lehetőségeit, továbbá igen kevés a rájuk vonatkozóan hozzáférhető információ. A munkavállalók szerint a szakmai feladatok ilyen módon való elvégzése „elmoshatja” a felelősséget, főleg, ha több személy végzi ezt a munkát, a partnerek pedig negatívan viszonyulnak ehhez a munkavégzési formához.

A távmunka végzés akadályainak elemzését érdemes kiegészíteni annak a megvilágításával, hogy a távmunkavégzés iránti érdeklődés függvényében milyen hibákra mutattak rá. Kiderül, hogy azok hangsúlyozzák az ügyfelekkel a munkahelyen kialakított személyes kontaktus fontosságát, valamint állítják, hogy a munkáltató nem járul hozzá ennek a munkavégzési formának a bevezetéséhez, akik nem vállalnának szívesen távmunkát.

14. ábra: A távmunka végzésének akadályai a távmunka végzése iránti érdeklődés függvényében



A legnagyobb eltérést a távmunka végzése iránt nem érdeklődők és a távmunka iránt nyitottak véleménye között a munkatársakkal és/vagy a főnökökkel való közvetlen együttműködésről alkotott felfogás tekintetében tapasztaltuk.

A magánélet és a szakmai munka különválasztásának lehetetlenségére és az alacsony szintű számítógépes ismeretekre leggyakrabban azok utaltak, akik nem végeznének távmunkát, míg a magas telekommunikációs költségekre és a főnökök beosztottak feletti ellenőrzési hajlandóságára azok panaszkodtak inkább, akik érdeklődnek eziránt a munkavállalási forma iránt

