

POZNANI KÖZGAZDASÁGI AKADÉMIA



TÁVMUNKA

KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALATOK TAPASZTALATAI

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

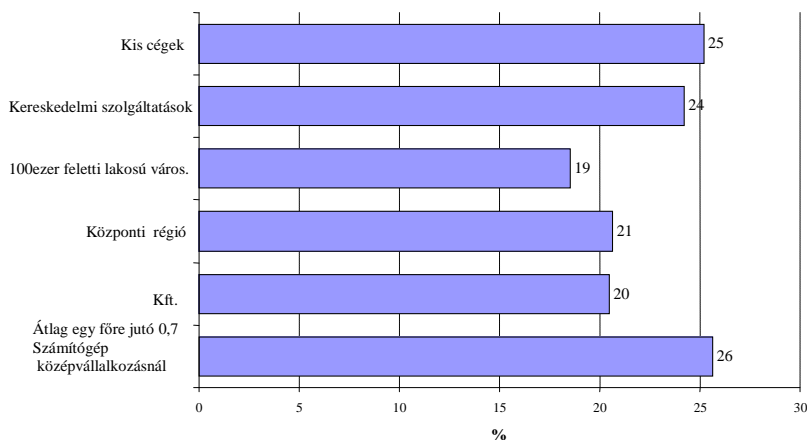
Az itt közölt kutatási eredmények a COMPASS Nemzetközi EQUAL Partnerség keretén belül működő „ENTER – Partnerség a távmunka, a vállalkozások és az esélyegyenlőség érdekében” című projekt eredményei. A program egyik résztvevője, a Poznani Közgazdasági Akadémia országos terjedelmű kérdőíves felméréseket végzett a távmunkával, mint a rugalmas munkavégzés egyik módjával kapcsolatban. A program céljaival összhangban a vizsgálat a **kis-és középvállalkozásokra (KKV)** irányult, vagyis azokra az entitásokra, amelyekben a foglalkoztatottak száma nem haladta meg a 250 főt. A vizsgálatba munkáltatókat és munkavállalókat egyaránt bevontak. Közel 400 vizsgálati alannal készítették el a felmérést, kivéve a mezőgazdasági, erdészeti és halászati cégeket és dolgozóikat, mivel ezek az ágazatok – sajátos tevékenységköreiknél fogva – csekély lehetőségekkel rendelkeznek a távmunka alkalmazására. A közölt eredmények egy átfogóbb jelentés részei és a távmunka vállalatoknál történő alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatokat érintik.

Hol alkalmazzák a távmunkát?

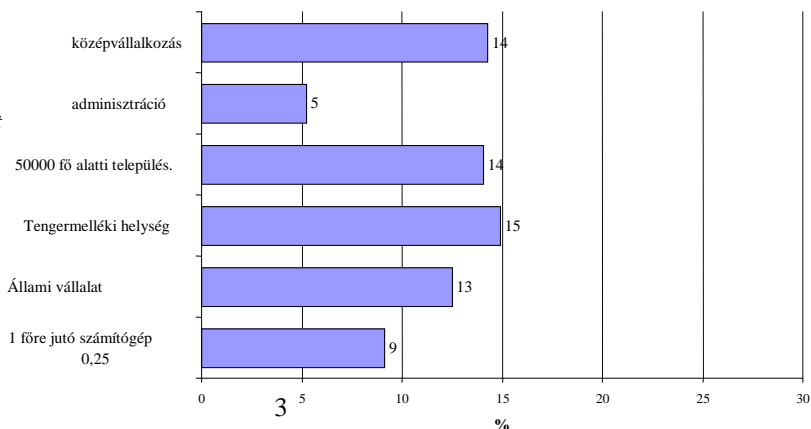
A végzett kutatásokból kiderül, hogy a KKV szektor munkáltatóinak **18%-a** arról nyilatkozott, hogy az általuk vezetett cégek foglalkoztatnak távmunkásokat. A távmunka viszonylag legszélesebb körű alkalmazásával a **kereskedelmi és vendéglátóipari szolgáltatások** körében találkozhatunk (szállodák és éttermek, közlekedés és szállítás, raktárgazdálkodás, hírközlés, pénzügyi közvetítés, állóeszköz-és vagyonkezelés, bérlet, stb.), ugyanis minden negyedik ilyen tevékenységkörű vállalkozásban alkalmaznak távmunkát. Megállapíthatjuk továbbá, hogy olyan kisvállalkozások (10-49 főt foglalkoztatnak) alkalmaznak távmunkásokat, ahol szinte minden dolgozóra jut egy számítógép.

A cégek 18%-a alkalmaz távmunkásokat

1. ábra: Távmunkát leggyakrabban alkalmazó vállalat profilja



2. ábra: Távmunkát legritkábban alkalmazó vállalat profilja



Elsősorban az adminisztrációban /államigazgatásban dolgozók körében igen kevés a távmunkát végző; ezek olyan munkahelyek, ahol egy számítógépre legalább négy személy jut, továbbá az 50.000-nél kisebb lélekszámú településeken- főleg a tenger melléki régióban – működő kisvállalkozások.

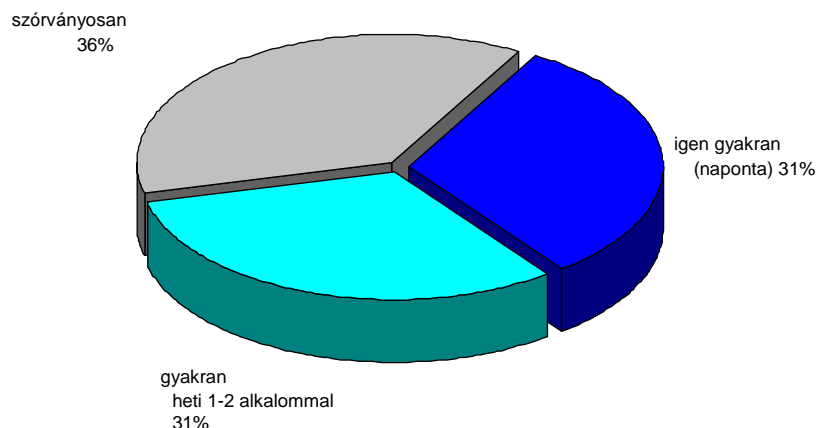
Mekkora a távmunka potenciális alkalmazási területe?

A vizsgálatok eredményeiből megállapítható, hogy távmunkát, amelyet úgy értelmeznek, mint” teljes mértékben, vagy részben a munkáltató hivatali helyiségein kívül végzett munkát, a munka eredményeinek továbbítását, a felettséggel és a munkatársakkal, valamint a partnerekkel való kapcsolattartást telefonon, vagy Interneten keresztül” hogy **minden negyedik dolgozó végzett távmunkát, vagy végez továbbra is.**

Minden negyedik dolgozó végzett távmunkát

A távmunka végzése terén tapasztalatokkal rendelkezők három, szinte azonos nagyságú csoportot lehet megkülönböztetni, nevezetesen a távmunkát nagy gyakorisággal, gyakran, illetve csak esetenként végzők csoportját.

3. ábra: A távmunka végzés gyakorisága



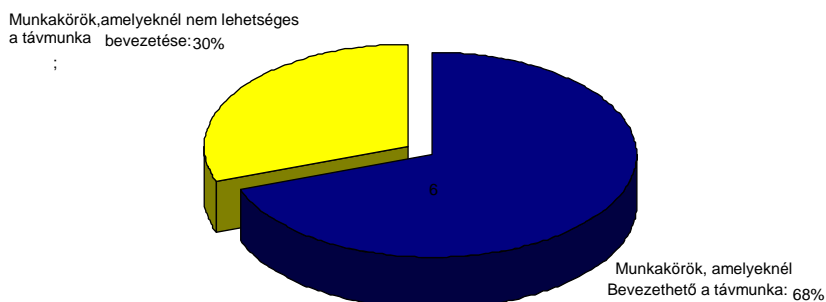
A vizsgálatok kimutatták, hogy a férfiak intenzívebben végeznek távmunkát (esetenként minden harmadik, heti 1-2 alkalommal minden harmadik és szinte naponta minden harmadik), mint a nők (41%-uk ebben a formában csak elvétve dolgozott, vagy dolgozik, a többi – gyakran, vagy igen gyakran).

A munkájukat távmunka keretében végzők között gyakrabban találkozunk azokkal a legfiatalabb, illetve legidősebb munkavállalókkal (mindkét korosztály esetében a dolgozók $\frac{3}{4}$ -éről van szó), akik hetente legalább egy alkalommal végzik így munkájukat, míg a középkorúak között (akik, ha egyáltalán végeznek távmunkát, az szórványosan történik).

Lengyelországban elég jelentős távmunka-fejlesztési potenciál van jelen, ugyanis a **munkavállalóknak legalább 68%-a** jelezte annak objektív lehetőségét, hogy a saját feladatait részben, vagy egészében e formában lássa el.

Távmunkát a dolgozók több, mint 2/3-a képes végezni

4. ábra: Munkahelyi feladatok távmunkában végzésének objektív lehetőségei



A munkahelyi feladatok távmunkában való elvégzésének lehetőségéről főleg azok a munkavállalók beszélnek, akik 10 főnél kevesebbet foglalkoztató, nagyobb városokban működő cégeknél vannak alkalmazásban, tevékenységük főképp a kereskedelmi ágazatban található és betéti társaságként működnek (minden esetben 4 cégből 3 így nyilatkozott). Ami érdekes, ha figyelembe vesszük a végzett munkát, a távmunka-fejlesztési potenciál jelentősnek mutatkozik, hiszen a foglalkoztatottak mintegy 70-80%-a véli úgy, hogy a munkakörét képes lenne ellátni távmunkában. Kivételt képeznek az államigazgatási, közigazgatási szférában betöltött munkakörök, illetve a fizikai munkát végző munkavállalók (ezek körében öt megkérdezett személyből csupán kettő utal a távmunkavégzés lehetőségére).

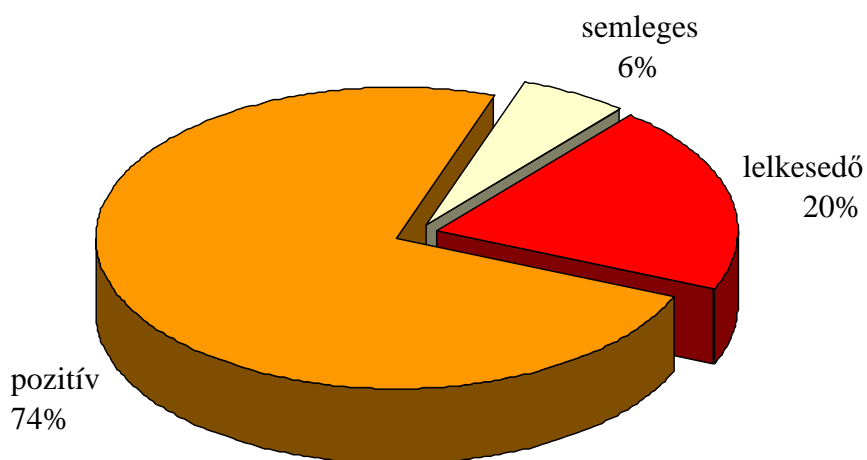
**A feladatok 27%-a elvégezhető
távmunkaként**

A munkahelyi feladatok távmunka formájában való elvégzésének lehetőségeit elemezve, a munkavállalók összességénél megállapítható, hogy átlagosan 27%-uk úgy véli, hogy képes lenne munkaköri feladatait ebben a formában ellátni. A jelenlegi teljes munkaidőhöz viszonyítva, talán a leggyakrabban ebben a munkavégzési formában lehetne elvégezni a közepes, vagy kis mennyiségű feladatokat (szinte minden második munkakörben, illetve minden harmadik, vagy még több munkakörben). A feladatok fele viszont csupán minden hatodik munkakörben lenne távmunkával elvégezhető.

Hogyan vélekednek a távmunkát alkalmazó munkáltatók?

A távmunkát alkalmazó **munkáltatóknak** legalább **93%-a pozitívan**, sőt egyenesen **lelkedéssel** nyilatkozott a távmunka hasznosságáról és hatékonyságáról. Negatív véleményt egyetlen munkáltató sem mondott.

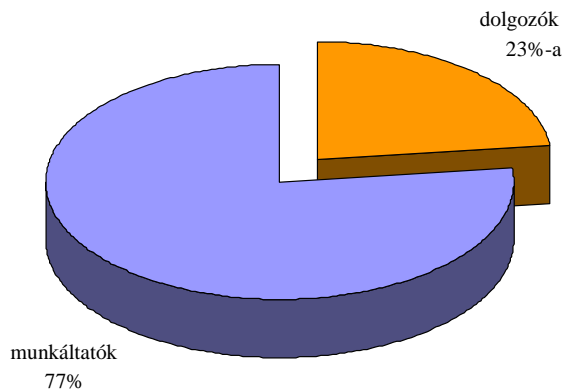
5. ábra: Munkáltatói vélemények a távmunka hasznosságáról és hatékonyságáról



Ki volt a kezdeményezője a távmunka bevezetésének?

Az esetek $\frac{3}{4}$ -ében a távmunka bevezetését a munkáltató kezdeményezte. A munkavállalók távmunkában való foglalkoztatása főleg a kereskedelmi szolgáltatási szférában, kevésbé az építőiparban, a legkevésbé a közigazgatásban valósult meg.

6. ábra: A távmunka bevezetésének kezdeményezése



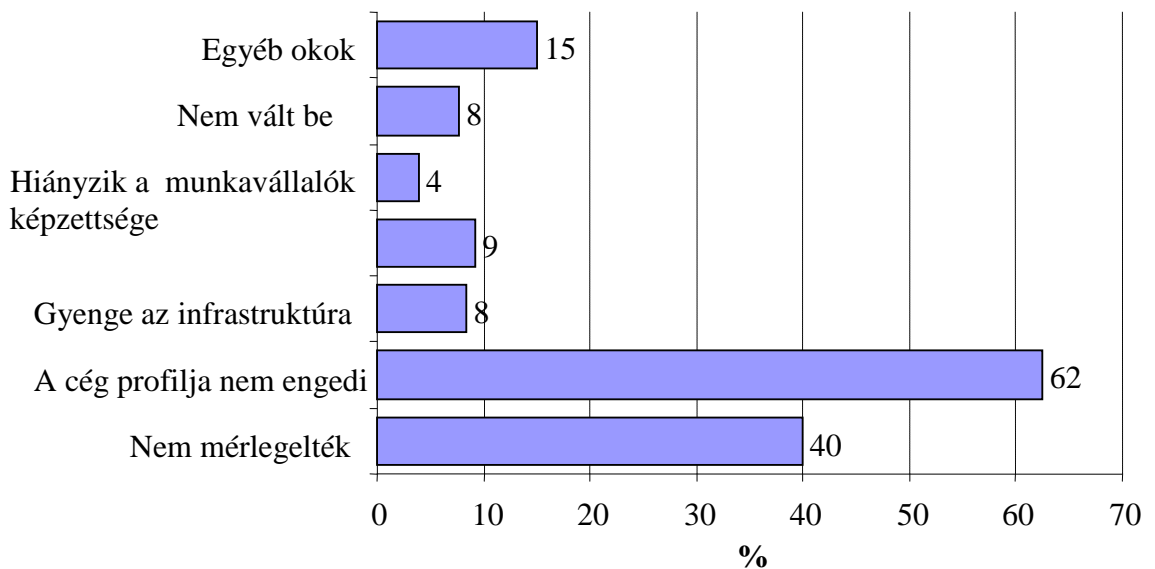
Melyek az okai a távmunka iránti érdeklődés hiányának az egyes vállalatoknál?

A munkáltatók véleménye szerint a távmunka, mint foglalkoztatási forma iránti érdeklődés legalapvetőbb hiánya (62%) a vállalatoknál a **cégek tevékenységének jellegéből** adódik. A legszembetűnőbb a keleti régióban (71%), a legkisebb mértékű pedig a közép-lengyelországi (Wielkopolska = Nagy-Lengyelország) részen. A vállalatok 40%-ánál még egyáltalán nem foglalkoztak a távmunka bevezetésének gondolatával. A távmunka bevezetésével kapcsolatos konkrét intézkedések hiánya összefügg a dolgozók megfelelő szakképzettségének hiányával is (minden tizenegyedik vállalat ilyen), a gyengén fejlett infrastruktúrával (minden tizenkettedik vállalat esetében). A gyenge infrastruktúrára, mint a távmunka bevezetésének egyik akadályára főleg a központi és a tengermelléki régiókban működő vállalatok vezetői panaszkodnak (több, mint 10 %).

A vállalatok 40%-a még nem mérlegelte a távmunka bevezetését

A távmunka a vállalatok 8%-ánál nem vált be, ez elsősorban a kereskedelmi ágazatban működő mikrovállalkozásokra vonatkozik.

7. ábra: Távmunkások alkalmazása hiányának indokai

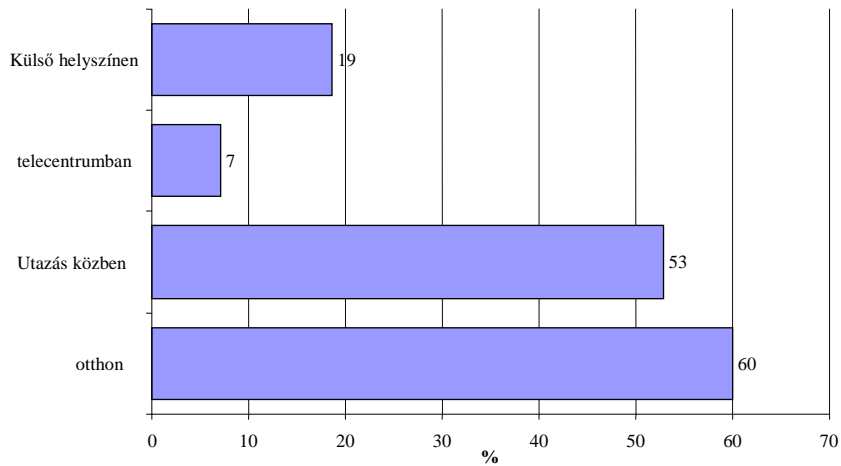


Hol dolgoznak, és milyen munkákat végeznek a távmunkások?

A távmunkások általában **otthon, vagy éppen mobil módon** (más helyszíneken, utazás közben) végzik munkájukat. Érdekes a távmunkát telecentrumokban végzők viszonylag magas aránya (7%), noha erre kizárólag a nagyobb városokban működő kis- és középvállalkozások vezetői utaltak. Ebben a formában többnyire a viszonylag kevés, adminisztratív munkát végző távmunkás dolgozik.

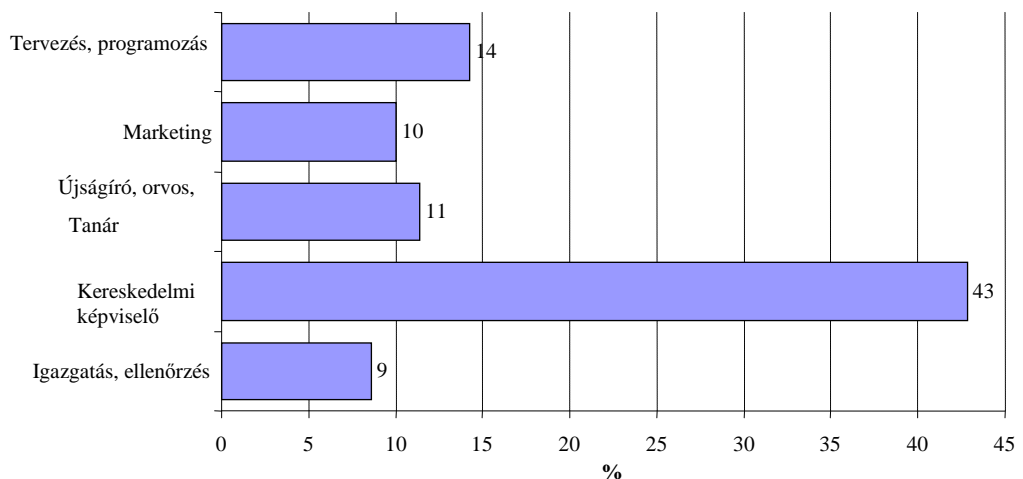
A távmunkások többnyire kereskedelmi képviselők

8. ábra: A távmunka-végzés helyszíne



A távmunkások többnyire kereskedelmi képviselői feladatokat végeznek (43%), lényegesen kevesebben foglalkoznak tervezéssel és programozással (14%), illetve úznek úgynevezett szabadfoglalkozást, mint pl. újságíró, orvos, tanár (11%), vagy dolgoznak a tágabban értelmezett marketing területén (10%).

9. ábra: A távmunkások által végzett munkafajták

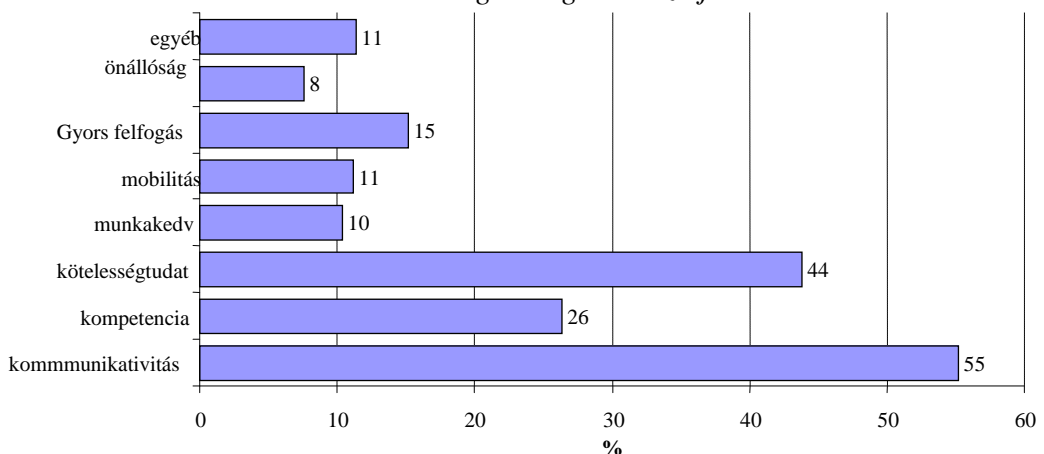


Milyen legyen a távmunkás?

A távmunkás a munkáltatók elképzelése szerint **fiatal, leginkább férfi, felsőfokú iskolai végzettséggel**. A távmunkásról kialakított képhez az alacsony iskolai végzettség semmiképp sem illik. A távmunkás férfiként való megszemélyesítése különösen kirívó a központi és a közép (nagy) lengyelországi térségekben, míg a tengermelléki és keleti régiókban elég gyenge ez a képzet.

A munkáltatók több, mint fele vélekedik úgy, hogy a távmunkásnak alapvető jellemvonása kell, hogy legyen a **kommunikativitás**. Lényeges tulajdonságként említik a munkáltatók a kötelességtudatot (a válaszok 44%-a), valamint a kompetenciát (minden negyedik válasz). Minden hetedik munkáltató gondolja úgy, hogy ebben a munkatípusban a villámgyors gondolkodás és reagálás elengedhetetlen, minden tizedik szerint pedig a mozgékonyaság és a munkakedv. Alig 8% véli úgy, hogy a távmunkásra az önállóság kell, hogy jellemző legyen.

10. ábra: A távmunkára alkalmasságot meghatározó jellemvonások.



A távmunkás elsősorban legyen kommunikatív

Kommunikativitásra és gyors felfogóképességre mindenekelőtt a kereskedelemben, a termelésben és az építőiparban van szükség (kb. 60%). Ugyanakkor a távmunkástól az adminisztráció és a kereskedelem területén alapvető elvárás a mobilitás is. Érdeemes megjegyezni, hogy a gyors felfogó és cselekvőképesség és a mobilitás együttes elvárásként a az átlagosnál erőteljesebb mértékben nyilvánul meg az ország déli régiójában működő vállalatok menedzserei részéről. A fogyasztási szolgáltatásban, illetve az ország központi részében és a keleti régióban működő cégek, mint munkáltatók számára a távmunkások kötelelességtudata, sőt a többi ágazathoz viszonyítva még nagyobb mértékben a kompetencia és az önállóság a legfontosabb kritérium. Figyelemre méltó, hogy a tengeremelléki régióban a munkáltatók gyakrabban keresik a megfelelő kompetenciájú távmunkásokat, míg az önállóság és a mobilitás kevésbé számít.

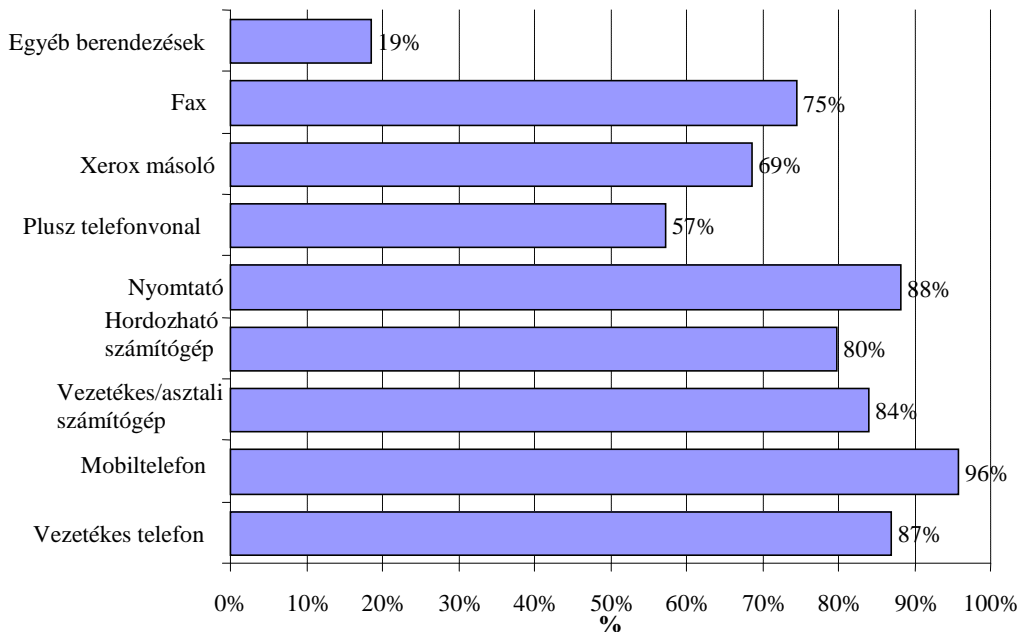
Milyen eszközöket használnak fel a távmunkások?

A távmunkások által alkalmazott eszközök elemzésénél megfigyelhető, hogy szinte mindegyikük, a közigazgatásban foglalkoztatottak kivételével, mobiltelefont használ a saját munkájához (96%). A távmunkások egyúttal igen gyakran veszik igénybe a vezetékes telefont (87%) és a nyomtatókat (88 %). Jelentős mértékű a vezetékhez kötött számítógépek (stacionárius - 84%), illetve a laptopok használata is (80%).

Megemlítendő, hogy a **hordozható számítógépeket** gyakrabban veszik igénybe a Kft. formájában működő középvállalkozásoknál, elsősorban a közép-lengyelországi térségben. Sajátos módon, a laptopokat a legkevésbé a kereskedelmi cégek használják. Viszont, mennél nagyobb a cég, mennél nagyobb a település, amelyben működik, annál gyakoribb a **külön, többletként működtetett hálózati telefonvonal**. Mennél több számítógép

van a vállalatnál, annál ritkábban vesznek igénybe olyan berendezéseket, mint a **vezetékes telefon és a Xerox másolók**.

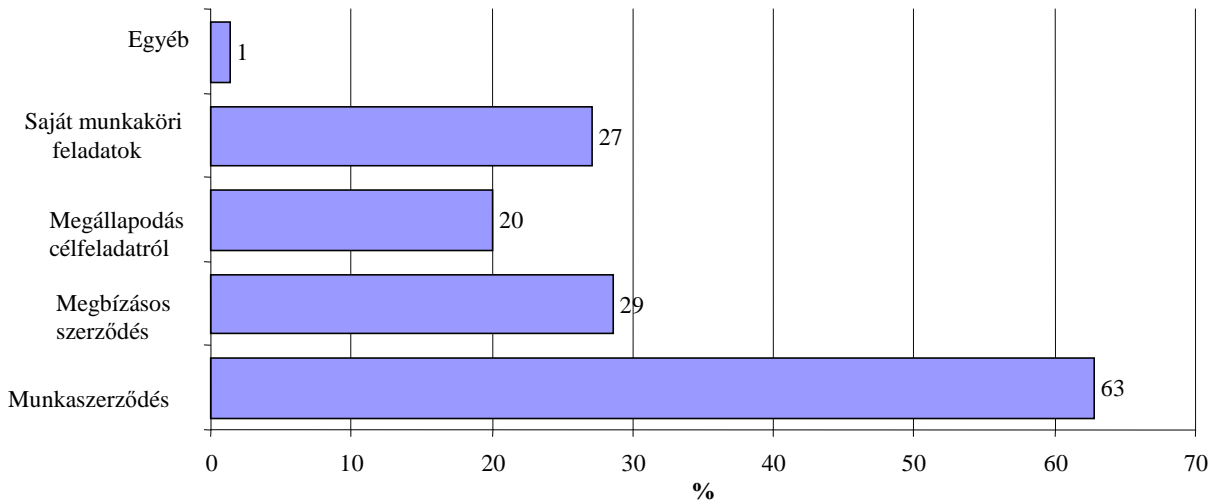
11. ábra: A távmunkások által használt eszközök.



A távmunka megszervezésének módja

A munkáltatók többsége **munkaszerződés alapján** (63%) foglalkoztatja a távmunkát vállalókat (63%), azonban több esetben egyidejűleg más megállapodási formák is megjelennek (mint a megbízás, saját munkaköri feladatok ellátása, vagy célfeladatról szóló megállapodás).

12. ábra: A távmunkások foglalkoztatásának formái



Megemlítendő, hogy a távmunkások munkaszerződéssel való foglalkoztatása annál nagyobb előnyt élvez, mennél nagyobb a foglalkoztató cég forgalma. Ez a forma egyébként rendkívül népszerű a termelőüzemeknél és az építőipari cégeknél (a válaszoknak legalább 88%-a ezt igazolja), továbbá az 50-100 ezres lélekszámú városokban működő, saját székházzal rendelkező vállalatoknál (a válaszok 91%-a), főleg a központi régióban.

Ezzel szemben, mennél kisebb a vállalkozások éves forgalma, annál gyakoribb, hogy a távmunkásokat megbízásos szerződés, célfeladatra szóló megállapodás keretében alkalmazzák. Ilyen foglalkoztatási típussal gyakrabban találkozhatunk a lakossági szolgáltatásokat nyújtó cégeknél (45%). Érdekes, hogy a munkaszerződésen alapuló távmunkás foglalkoztatás lényegesen ritkábban fordul elő az ország keleti régiójában (11%). Figyelmet érdemel az a tény is, hogy az átlagoshoz viszonyítva kétszer annyi esetben végzik a saját munkaköri munkájukat a távmunkában foglalkoztatottak a közép-lengyelországi régióban. Továbbmenve, ez a forma rendkívül népszerű a kistelepüléseken működő és lakossági szolgáltatásokat nyújtó cégeknél.

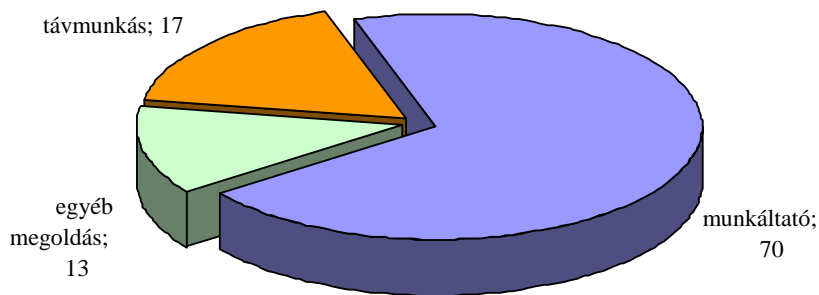
A távmunkásokat foglalkoztató munkáltatók többsége a végeredmény, vagy pedig **akkordbérezés elve** alapján **számolja** el az elvégzett munkát (72%). Ugyanakkor eléggé elterjedt az időalapú túlmunka, illetve prémium-elven működő kifizetés is. A távmunkások elvégzett munkájuk hatékonysága alapján való értékelésével a cégek működési helyének nagyságával arányosan növekvő mértékben találkozhatunk. Kisebb városokban és a falvakban működő vállalkozásoknál az akkordbérezés részaránya 44%, nagyobb városokban pedig 83 %. A munka hatékonyságán alapuló elszámolást lényegesen ritkábban alkalmazzák a termelő ágazatokban és az építőiparban (56%), viszont a közigazgatásban foglalkoztatott távmunkások bérét kizárólag munkaidő-alapú, prémiummal kiegészített módon számolják el.

A távmunkához használatos felszerelést minden harmadik távmunkás sajátmagának biztosítja. Megfigyelhető, hogy mennél nagyobb a cég, a távmunka végzéséhez szükséges felszereléseket annál nagyobb mértékben biztosítja a munkáltató. Érdekes, hogy ebben a tekintetben kiemelkedő a tengeremelléki régió, ugyanis az ott működő cégek, mint munkáltatók – a telefonvonalakat kivéve – viszonylag a leggyakrabban biztosítják a távmunkások számára a szükséges felszereléseket. A telefonnal való ellátásban (vezetékes és mobiltelefon egyaránt) elég magas a kereskedelmi tevékenységet folytató cégek részvétele. Érdekességként megemlítendő, hogy a munkáltatók annál nagyobb mértékben biztosítanak **mobilelefont** a távmunkások számára, mennél alacsonyabb a cégüknél a nők foglalkoztatottsági aránya. **Hordozható számítógépet** viszont elsősorban a termelőágazatokban és az építőiparban működő cégek biztosítanak a távmunkások számára.

Minden harmadik távmunkás maga gondoskodik a szükséges felszerelésről

A távmunka végzéséhez kapcsolódó **telefon és Internet-használat költségeinek** viselését elemezve meg kell állapítani, hogy ezeket elsősorban a munkáltatók finanszírozzák (a válaszok 70%-a), aminek több oka is lehet, többek között például az, hogy a munkavégzésben uralkodó szerepet tölt be a távmunkás-foglalkoztatás. Azonban a telefonhasználat és az Internetes hozzáférés költségeit 17%-ban maguk a távmunkát végzők fedezik, 13%-ban pedig egyéb megoldást alkalmaznak.

13. ábra: A távmunkás telefon- és internet használati költségeinek fedezése



A távmunka végzéséhez szükséges telefon és Internet használat díját a leggyakrabban akkor fizetik maguk a távmunkások, ha lakossági szolgáltatásokat nyújtó cégek foglalkoztatják őket (ezen belül több, mint 1/3-uk a teljes költségeket fizeti). Ezen kívül, a legnagyobb részvételi arányt a költségek térítésében (20-25 %) a központi és közép-lengyelországi régiókban működő cégek távmunkásainál tapasztaltuk. A **munkáltatók** viszont a leggyakrabban azoknál a cégeknél térítik meg ezeket a költségeket, amelyek közigazgatási területen működnek, illetve működésük földrajzi elérhetősége a tengeremelléki és a keleti régió.

Hogyan ellenőrzik a távmunka végzésének körülményeit?

A munkáltatók általában nem ellenőrzik a távmunkás munkavégzésének helyét (46%), vagy pedig csak a munkavégzés kezdetekor kerül erre sor (34%). A munkáltatóknak alig 19%-a ellenőrzi rendszeresen a távmunka végzésének feltételeit. Erre többnyire a nagyobb városokban működő, nagyobb vállalatoknál kerül sor. Rendszeresen ellenőrzik a közigazgatásban dolgozó távmunkásokat. Ebből a szempontból a legrosszabb helyen a lakossági szolgáltatásokat nyújtó vállalkozások állnak, amelyeknél az esetek 58%-ában egyáltalán nem ellenőrizték a távmunkás munkavégzésének helyét.

A munkáltatók ritkán ellenőrzik a távmunka végzés helyét

A munkáltató által szervezett, távmunka-végzés helyének kialakításával kapcsolatos munkavédelmi-és egészségügyi tanfolyamokon (MVE), amelyekre csupán a munka megkezdését követően került sor, a távmunkásoknak közel a fele részt vett, ebből rendszeresen 37 %, míg egyáltalán nem minden negyedik távmunkás. Megfigyelhető, hogy az MVE tanfolyamokon való részvétel aránya a cég nagyságától függ – mennél nagyobb a cég, annál gyakrabban szervez ilyen felkészítő tanfolyamokat. Továbbmenve – tény, hogy a legtöbb MVE tanfolyam szervezésére az állami szektorban került sor (állami vállalatok, intézmények, önkormányzatok, költségvetési szervek) a tanfolyamok hiánya viszont elsősorban a kereskedelmi és lakossági szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásoknál volt tapasztalható.

Milyen segítséget kaptak a munkáltatók a távmunka bevezetéséhez?

Figyelemre méltó, hogy a távmunkásokat foglalkoztató vállalatok közül csak minden tizenegyedik kapta meg a segítséget ennek a foglalkoztatási formának a bevezetéséhez. Ez elsősorban pénzügyi, információs és szervezési területen nyilvánult meg, a legcsekélyebb mértékben viszont az oktatásban, felkészítésben. Segítséget főleg a középvállalkozások kaptak, míg a kisvállalkozások alig.

Csupán minden tizenegyedik vállalat kapott segítséget a távmunka bevezetéséhez

Érdeemes hangsúlyoznunk, hogy mennél gyakrabban jutnak a cégek oktatási, információs és szervezési támogatáshoz, annál gyakrabban foglalkoztatnak nőket. A pénzügyi támogatásokhoz a vállalkozások főleg európai (uniós) alapokból jutnak, az oktatási támogatást azonban főképp magáncégek nyújtják.

DOLGOZÓK TAPASZTALATAI, PREFERENCIÁI ÉS INFORMATIKAI ISMERETEI, KÉPESSÉGEI

Mennyire általános a munkaviszony megszakítása és miből ered?

A távmunkánál elsősorban azokat a munkavállalókat kell figyelembe venni, akik különböző okoknál fogva nem tudnak hagyományos munkavállalási feltételekkel élni, így elsősorban a kisgyermekes anyákat, az idős, vagy fogyatékos személyeket ápoló családtagokat, stb. A szakmai munkavégzés megszakítási időtartamának vizsgálatában szerzett eredmények azt igazolják, hogy amennyiben a munkaviszonyukat megszakító, aktív dolgozók kb. 40%-ot tesznek ki a lengyel összlakossághoz viszonyítva, ezek aránya legalább 50%, ha a vizsgált lakosságot leszűkítjük azokra, ahol legalább egy gyermeket nevelnek. A munkaviszony megszakításának okait kutató kérdésre adott válaszok elemzése azt igazolja, hogy a leggyakoribb indok a gyermeknevelés – a nőknél ez az arány legalább 60 %.

**A munkaviszony megszakításában domináns
okként szerepel a szülési/gyermekgondozási
időszak (az esetek 60%-a)**

1. ábra: A munkaviszony megszakításának okai



A munkaviszony megszakításának egyéb okaiként felsoroltak: betegség, segély, nyugállományba vonulás, katonai szolgálat, továbbtanulás, diplomamunka készítése, lakhelyváltóztatás, alkalmi, vagy idénymunka vállalása, létszámleépítés, a vállalat felszámolása, illetve a munkavállaló igényeinek megfelelő munka keresése. Akadtak olyan válaszok is, amelyben okként a saját elhatározást és a pihenni vágyást jelölték meg.

Mennyire számítanak fontosnak a szakmai munkát illető különböző szempontok?

Egy adott munkahely és állás vonzerejében a **legfontosabb és döntő tényezők közé számítanak a következők:**

- a foglalkoztatottság tartóssága/stabilitása
- a felettesekkel és a munkatársakkal való kapcsolat minősége
- a tudás és tapasztalatszerzés lehetőségei

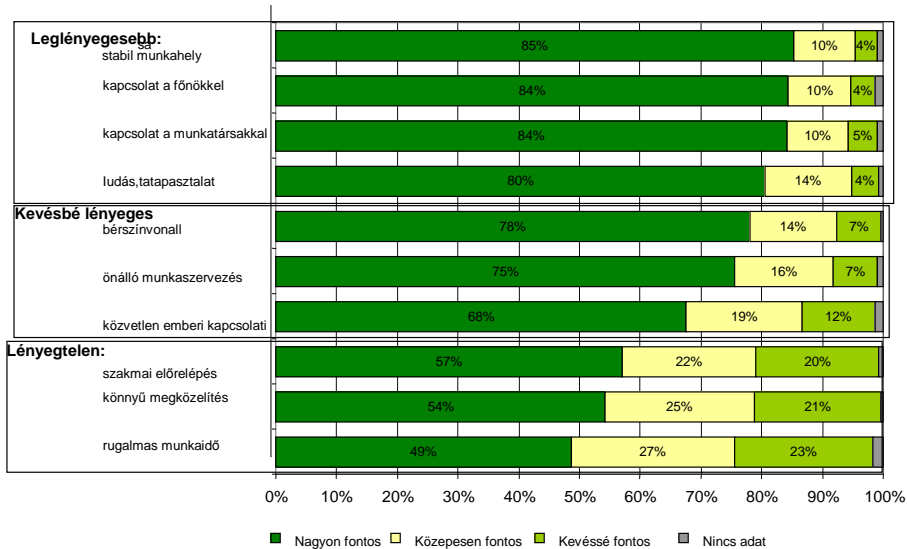
A megkérdezettek kisebbsége nagyobb jelentőséget tulajdonított a:

- kereset szintjének,
- a munka önálló megszervezési lehetőségének,
- az emberekkel való közvetlen kapcsolatnak.

A legcsekélyebb súlyú tényezőknek tekintették:

- a szakmai előrelépés lehetőségét,
- a munkahely földrajzi elhelyezkedését és a könnyű megközelítést,
- a rugalmas munkaidőt.

2. ábra: A szakmai munka egyes szempontjai fontosságának figyelemmel kísérése

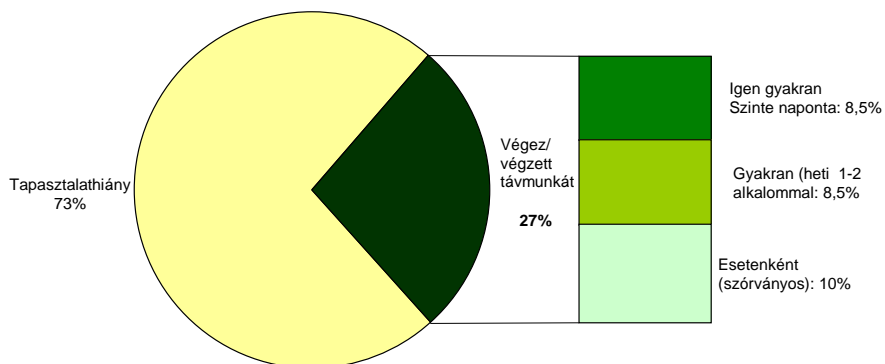


Általában véve, a nők saját munkahelyük értékelésénél nagyobb figyelmet fordítanak az egymás közötti (interperszonális) kapcsolatokra, a férfiak ugyanakkor inkább az önállóságot veszik figyelembe, de ezek az eltérések nem jelentősek.

Van-e a dolgozóknak tapasztalatuk a távmunka-végzésben?

Távmunkát, amelyet úgy értelmeztek, mint „a saját munka részben, vagy teljes egészében a munkahelyen kívüli végzését, amely során az elvégzett munka eljuttatása, a főnökkel való kapcsolattartás, valamint a munkatársakkal és ügyfelekkel való kontaktus telefonon, illetve az Interneten keresztül történik, a jelentés szerint **minden negyedik munkavállaló végzett már, vagy továbbra is végez.**

3. ábra: A dolgozók tapasztalatai a távmunka-végzésben



A távmunka végzésében szerzett tapasztalatok terén a legnagyobb eltérés a nemek között mutatkozik, ugyanis kétszerannyi férfi végzett már távmunkát és szerzett tapasztalatokat e téren, mint amennyi nő. Ezen felül megfigyelhető, hogy a távmunka végzésében kedvezően hatnak az alábbi tényezők.

- magasabb iskolai végzettség ,
- hosszú ideig tartó, többnyire egy órát meghaladó utazás a munkahelyre
- több állás betöltése
- mikro- és középvállalatoknál való foglalkoztatottság (ezeknél a cégeknél a felénél több a távmunkát végző, mint a kisvállalatoknál)
- szolgáltatási munkák,
- vezető beosztásban való foglalkoztatottság,
- mérnöki, műszaki munkák, értékesítési és kereskedelmi tevékenység folytatása (távmunka végzés legritkábban a közigazgatásban fordul elő)

A távmunka végzése terén tapasztalatokkal rendelkező dolgozók között három, lényegében azonos létszámú csoport különíthető el, vagyis a távmunkát nagyon gyakran, gyakran, illetve esetenként (szórványosan) végzők csoportja. Ebben a három csoportban a távmunkát legintenzívebben végzők az alábbiak közül kerültek ki:

- a legfiatalabb és a legidősebb munkavállalók
- mikro- és kisvállalatoknál foglalkoztatottak,
- a teljes állásnál rövidebb ideig dolgozók,
- kereskedelemben, áruértékesítésben dolgozók (eladók).

Minden negyedik dolgozó szerzett tapasztalatot a távmunkában

A távmunkát csak esetenként végzők között a legtöbben az államigazgatásban, valamint állami vállalatoknál foglalkoztatottak köréből kerültek ki.

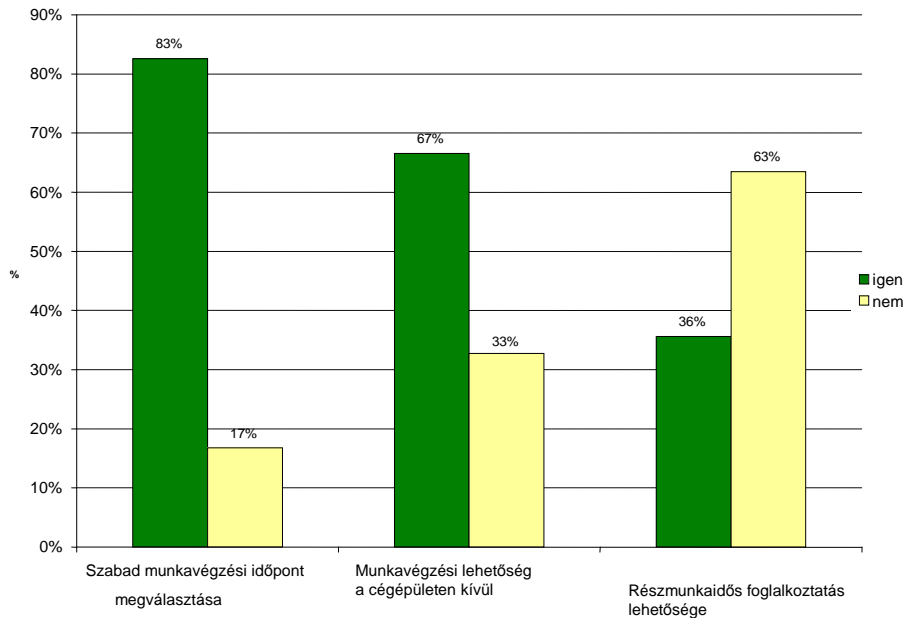
Szükségük van-e a munkavállalóknak a munkavégzés módjának rugalmasabbá tételére?

A kis- és középvállalkozási szektor munkavállalói körében megfigyelhető a munkavégzés módjának rugalmasabbá tételére irányuló igény. A két előnyben részesített mód a következő:

- szabad rendelkezés a munkavégzés időpontjának megválasztásában
- a munkahelyen kívüli munkavégzés lehetősége

A munkavégzés rugalmasabbá tételének harmadik módja a munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatása, ezt azonban lényegesen kevesebb munkavállaló óhajtja.

4. ábra: A munkavállalók igénye a munkavégzés rugalmasabbá tételére.



Érdeemes hozzátenni, hogy a **szabad munkavégzési időpont megválasztásának lehetősége** iránt leginkább a szabadfoglalkozásúak és – ami igen érdekes – a fizikai munkások érdeklődnek.

Lényegesen nagyobb hajlandóságot mutatnak az **irodán kívüli munkára**:

- a férfiak,
- a fiatalabb munkavállalók,
- a cég székhelyére/telephelyére több mint egy órát utazó, bejáró dolgozók,
- a heti 43 órát dolgozó munkavállalók
- bolti eladók, kereskedők,
- technikusok, mérnökök.

Megfigyelhető, hogy a **részmunkaidő iránt** nagyobb érdeklődést mutatnak:

- a nők,
- a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők,
- az államigazgatásban dolgozók (a legkisebb érdeklődés a vezető beosztásúak és a fizikai dolgozók körében tapasztalható).

Mennyire érdeklődnek a munkavállalók a távmunka iránt?

A megkérdezett munkavállalók **37%-a** érdeklődik a **távmunka jelenlegi formában való elkezdése, vagy folytatása** iránt. Az érdeklődésüket kiváltó alaptényezők közül az alábbiakat érdemes megemlíteni:

- a munkavállaló neme – az érdeklődés a férfiak körében sokkal nagyobb, mint a nők között,
- a fiatal kor,
- magasabb iskolai végzettség,
- gyermektelenség, vagy legalább három gyermek nevelése,
- betéti társaságban való foglalkoztatottság,
- Fogyasztói szolgáltatási szférában való munkavégzés,
- Műszaki szakmákban való foglalkoztatottság,
- Bolti eladói, kereskedői munka,
- Nagyvárosi munka,
- Több, mint 10 km a munkahely és a lakóhely közti távolság ,
- A munkavégzés rugalmasabbá tételének szükségessége.

A dolgozók több, mint egyharmada szeretne a jelenlegi formában távmunkát végezni

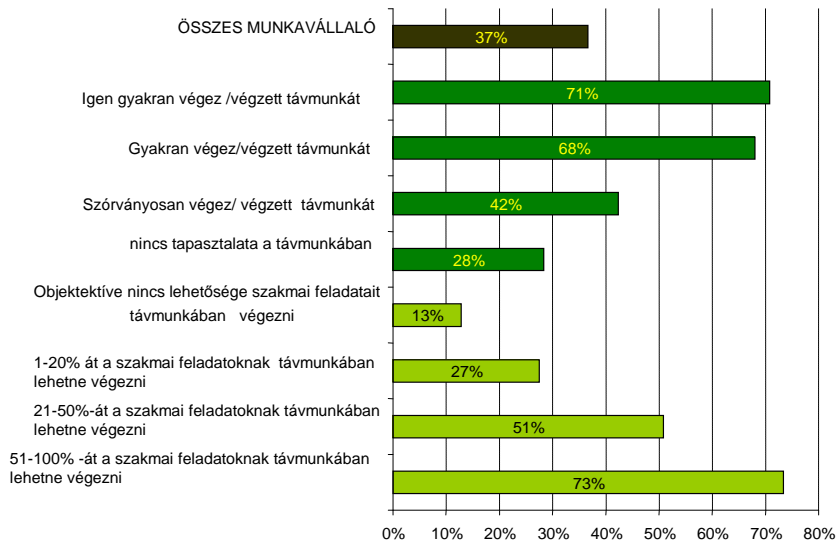
Azok között azonban, akik a legkevésbé látnák szívesen a távmunkát, sok a 40 év feletti, fizikai munkás, illetve közepes nagyságú településeken élők száma.

Megfigyelhetjük ezen felül, hogy azok a személyek, akiknek gondjaik voltak a munkahelyek keresésével, rendszerint szívesebben vállalnak távmunkát, különösen abban az esetben, ha:

- Munkahelyhiány van a lakóterületükön, vagy annak közvetlen közelében,
- A felajánlott munkahely nem felelt meg az elvárásoknak.

A távmunka lengyelországi fejlesztési távlatainak meghatározása szempontjából igen fontos az a tény, hogy a távmunka végzés terén már tapasztalatokat szerzett, vagy jelenleg szerző személyek körében igen fontos az a továbbra is folytatódó tendencia, hogy azok, akik már korábban tapasztalatokat szereztek a távmunkával kapcsolatban, továbbra is érdeklődést mutatnak a távmunka iránt; ez ötből három személyre igaz. Még több távmunka végzésére hajlandó személy található azok között a munkavállalók között, akik már eddig is gyakran, vagy nagyon gyakran végeztek és végeznek jelenleg is távmunkát. Levonható tehát az a következtetés, hogy számukra a távmunka a szakmai feladatok elvégzésének formájaként bevált. Ezen túlmenően, a távmunka iránti érdeklődés azok körében is lényegesen nagyobb, akik akár csak esetenként végeztek, vagy végeznek távmunkát, így tapasztalatuk is eseti, mint a munkavállalók összessége esetében. Ugyanakkor azt is megfigyelhetjük, hogy a távmunkával kapcsolatos tapasztalatok hiánya szkeptikussá teszi a munkavállalókat ezzel a foglalkoztatási formával kapcsolatban, mivel ebben a vizsgálati csoportban mindössze 28% az érdeklődők aránya.

5. ábra: A munkavállalók érdeklődése a távmunka végzése iránt



A következő, igen érdekes megállapítás az, hogy mennél nagyobb azoknak a feladatoknak az aránya, amelyeket – tárgyilagosan szemlélve – távmunka keretében lehetne végezni, annál nagyobb a munkavállalók körében az érdeklődés a távmunka biztosítása iránt. Általában az a helyzet, hogy azoknak a dolgozóknak a körében, akik a feladataiknak akár csak egy kis hányadát el tudnák végezni, szinte minden második ember érdeklődik a távmunka iránt, viszont amelyik munkahelyen semmiféle lehetőség nincs arra, hogy a feladatokat a munkahelyen kívül is elvégezzék, csupán minden nyolcadik munkavállaló tanúsított érdeklődést és hajlandóságot a távmunka iránt.

Miért érdeklődnek a munkavállalók a távmunka végzése iránt?

A távmunka keretében való munkavállalás iránti érdeklődés alapvető okai a következők:

- Rugalmas munkaidő és munkamenet
- Idő-és költségmegtakarítás, mivel nem szükséges naponta bejárni a munkahelyre

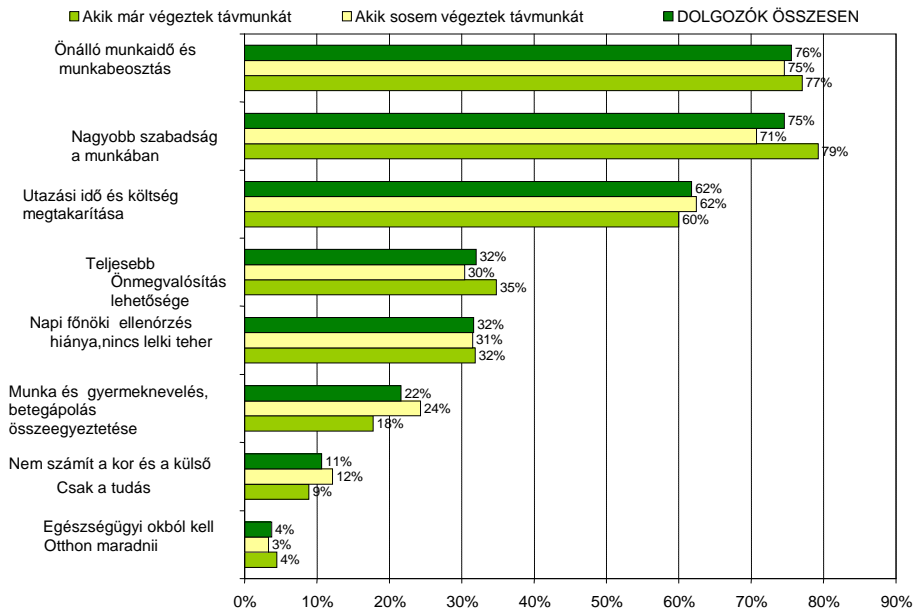
A második okcsoportba, a következő okok sorolhatók; ezek közepes jelentőségűek a munkavállalók számára:

- teljesebb önmegvalósítási lehetőség,
- hiányzik a napi szintű munkáltatói ellenőrzés, így nincs lélektani teher.

Az alábbiakban a munkavállalók által a távmunka iránti érdeklődés okaiként felsorolt, egyéb okok következnek:

- összeegyeztethetővé válik a munka és a gyermekek, illetve gondozásra szoruló személyek ellátása
- többé nem lényeges szempont a munkavállaló életkora és külseje, csupán a tudás számít,
- egészségügyi problémák miatt szükséges az otthon maradás.

6. ábra: A távmunka iránti érdeklődés okai



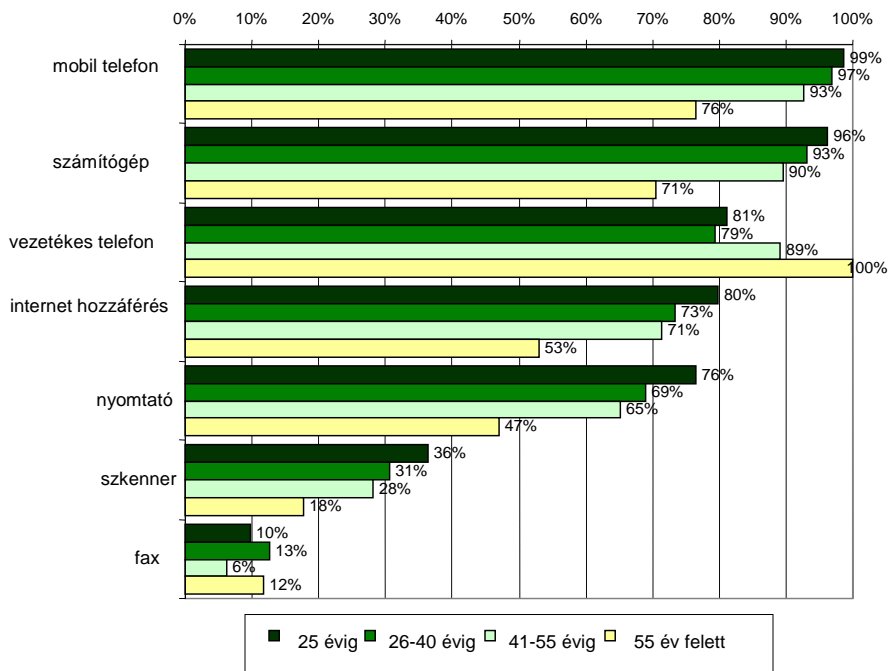
Érdekes a távmunka végzése iránti érdeklődés okainak elemzése azon csoportoknál, amelyek egymástól eltérő tapasztalatokat szereztek a távmunka végzésében. Megfigyelhető, hogy az önálló munkaidő és munkabeosztás lehetősége, a nagyobb szabadság és a nagyobb önmegvalósítási lehetőség sokkal magasabb értékosztályzatot kapott azok körében, akik már végeztek távmunkát, mint akik eddig még soha. Egyúttal az is megfigyelhető, hogy igen magas (90% körüli) azoknak a százalékaránya, akik igen gyakran dolgoztak távmunkában már ezelőtt is. Az utazási idő és költségmegtakarítás, illetve a gyermeknevelés/betegápolás és a munka összeegyeztetési lehetősége, mint indok említésénél viszont úgy tűnt, hogy azok, akik még sosem végeztek távmunkát, a pozitív hatását túlbecsülték, azokkal szemben, akik viszont ezt már kipróbálták a gyakorlatban.

Sajátos összefüggésként könyvelhető el az a tény, hogy a távmunka egyes előnyei erőteljesebben érintik meg azokat a munkavállalókat, akiknek beosztásukban, munkahelyükön amúgy is jelen van a távmunka végzés objektív lehetősége. Ezek a személyek azzal győzhetőek meg a távmunka végzése mellett, hogy nagyobb önállósághoz jutnak a munkaidejük és munkarendjük beosztásában, szabadabb kezet nyernek a munkában, továbbá utazási időt és költséget tudnak megtakarítani. Ezek az előnyök továbbá azokat a munkavállalókat érintik, akik feladataik jelentős részét távmunkában el tudják végezni.

Milyen informatikai és távközlési berendezésekkel és eszközökkel rendelkeznek a lengyel háztartások?

A kis- és középvállalkozási szektorban foglalkoztatottak többsége (kivéve a mezőgazdaságban, erdészetben és halászatban dolgozókat) rendelkezik otthon személyi számítógéppel, valamint vezetékes, vagy mobil telefontal. Lényegesen kevesebb, de ennek a felét még mindig meghaladó azoknak a száma, akik jelzik, hogy Internet hozzáféréssel rendelkeznek. Határozottan a legkevésbé népszerű és elterjedt a szkennerek és faxok használata.

7. ábra: A háztartások teleinformatikai berendezésekkel, eszközökkel való felszereltségi szintje, a családfelelekorával összefüggésben.

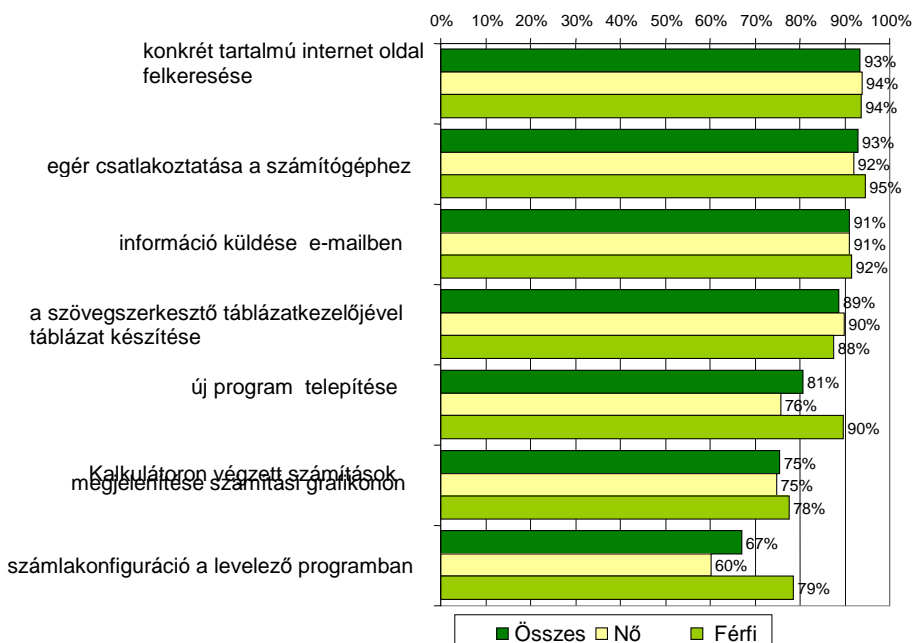


A háztartások korszerű teleinformatikai eszközökkel és megoldásokkal való felszereltsége nagymértékben összefügg a családfelelekorával. Egyedül a vezetékes telefontal való ellátottság az, amivel a negyven év feletti korosztály nagyobb mértékben dicsekedhet, mint a fiatalabbak ez azonban csupán egyes következménye a vezetékes telefon egyébként általánosan csökkenő szerepe konzervatív megítélésének.

Milyen szintű a munkavállalók számítógépezési ismerete?

A túlnyomó többség megbirkózik a szabványos számítógépezési feladatokkal, egyedül az egér csatlakoztatása, az e-mail küldése, vagy a kívánt információkat tartalmazó internetes oldalra látogatás, a szövegszerkesztő alapműveletei, az, amit minden tizedik munkavállaló képtelen megoldani. Kevésbé elterjedtnek tűnik a kalkulátor alkalmazása, amellyel a munkavállalók egynegyedének gondja van.

8. ábra: Számítógépes műveletek elvégzésére irányuló ismeretek



Általában véve, a számítógépezési ismeretek szintje a nemek viszonylatában eltérő. Ugyanakkor, mindenesetre elég jelentős különbség figyelhető meg a napi rutinfeladatokat meghaladó műveletek elvégzésében, így például új programok telepítésében, vagy a levelező programon belüli számlakonfigurációban, amelyekben a férfiak lényegesen gyakrabban tanúsítottak megoldási készséget, mint a nők.