

EGY KISTÉRSÉGI TÁVMUNKA STRATÉGIA BEMUTATÁSA

(The Introduction of the Telework Strategy of a Micro Region)

FORGÁCS TAMÁS

Kulcsszavak:

távmunka munkaszervezés stratégia költségsökkentés

A távmunka egy új munkaszervezési forma, melyet az infokommunikációs technológia fejlődése és a vállalatok globalizált működése tett lehetővé. A távmunka lehetőséget biztosít egyes funkciók térben való tetszőleges elhelyezésére. Amennyiben egy térség egyes távmunkában végezhető tevékenység ellátására megfelelő gazdasági környezetet biztosít, így javíthatja a térség foglalkoztatását, és tőke áramolhat a térségbe. A tanulmány az erre a célra irányuló nagykénti távmunka stratégia környezetét és fontosabb elemeit tekinti át.

Bevezető

Az infokommunikációs technológia fejlődésével egyre több olyan munkakör alakul át és jön létre, amelyek munkafadatait elsősorban számítógépen kell ellátni. Ahogyan napjainkban egy üzleti folyamat munkafadatai más-más országokban kerülnek végrehajtásra (például az egyik nemzetközi infokommunikációs nagyvállalat beszállítói számláinak fogadása Prágában, feldolgozása Budapesten, kifizetése Bécsben történik), lehetséges a munkafeladatok oly módon történő munkaszervezése is, amely lehetővé teszi a munkavégzők térben tetszőleges elhelyezkedését. Ez a környezet teszi lehetővé a távmunka egyre szélesebb körben való elterjedését is.

Magyarországon az Országgyűlés a 2004. április 26-i ülésnapján fogadta el a 2004. évi XXVIII. törvényt, amely a hagyományos munkaviszonyra építve, a Munka Törvénykönyvébe bevezeti a távmunkavégzés fogalmát, valamint több kapcsolódó törvényt is módosít (személyi jövedelemadó, munkavédelem). Ez a szabályzás megfelel a brüsszeli távmunka keretmegállapodásban (*Framework...* 2002) lefektetett irányelveknek.

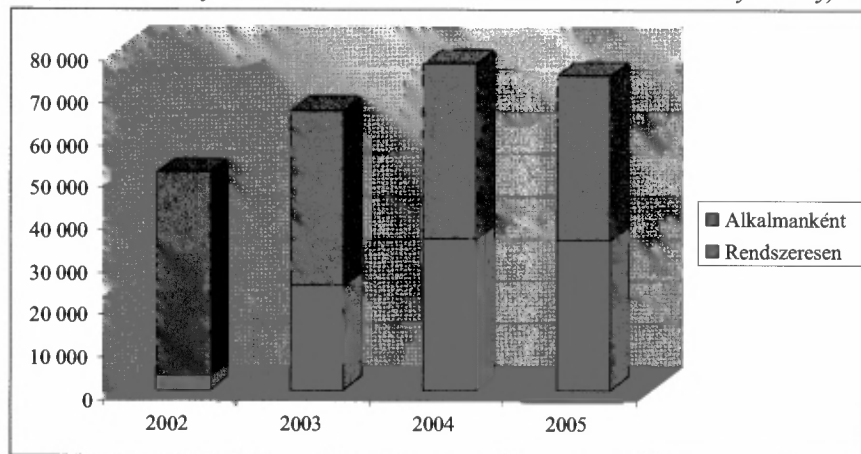
A 2004. évi XXVIII. törvény 192/D. § definíciója a távmunkára: „A távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.”

A KSH Gazdasági Aktivitási kérdőíve 2002 óta méri a rendszeresen és alkalmanként távmunkát végzők arányát. A távmunka definíciójaként „Végzett-e az elmúlt 4 hétben távmunkát (informatikai és telekommunikációs eszközök igénybevételé-

vel)?” kérdést teszi fel. A felmérés eredményei alapján 2005-ben a 3,9 millió foglalkoztatottból 75 ezer volt távmunkás, arányuk mintegy 2% (1. ábra).

1. ÁBRA

*Távmunkások száma a KSH Gazdasági Aktivitás kérdőíve alapján
(The Number of Teleworkers Based on the KSH Economic Activity Survey)*



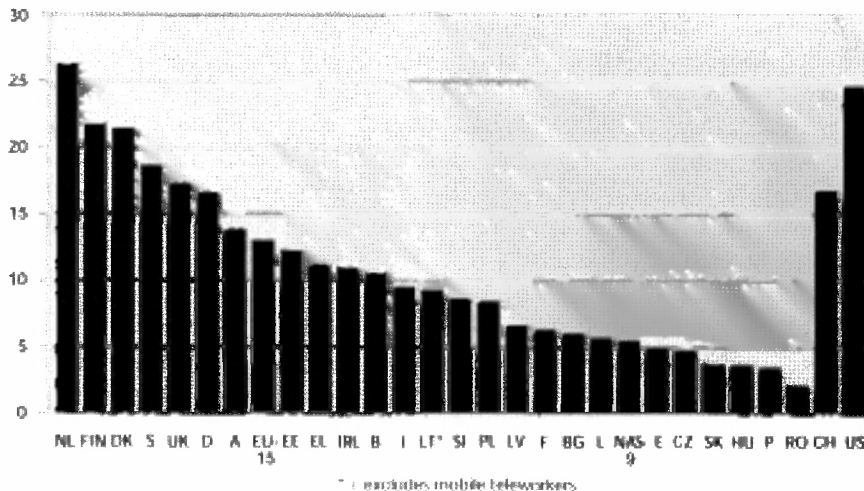
Forrás: KSH adatai alapján saját szerkesztés.

A SIBIS projekt nemzetközi felmérése alapján Magyarország elmaradása nagy az EU országaihoz és az USA-hoz képest. A 2. ábra alapján az EU15-ök átlaga 2003-ban 13% volt. Az USA-ban 2005-ben már 40millió távmunkást regisztráltak, és más országokban is dinamikus a távmunkások számának növekedése.

Az Új Magyarország Fejlesztési program (ÚMFT) Társadalmi megújulás Operatív Programjának (TÁMOP) 2. prioritása, amely az alkalmazkodóképesség javítását tűzte ki célul, „A szervezetek alkalmazkodóképességének fejlesztése” programjának leírásában így fogalmaz a távmunkáról: „A gazdasági tevékenységek átszervezése és átalakítása a teljesítmény növelése érdekében a folyamatos technológiai innováció és a globalizáció következtében a gazdaság működésének állandó jellemzőjévé vált. Ezért szükséges a gazdasági szerkezetváltás kezelésének és előrejelzésének támogatása. (...) A változásokhoz való alkalmazkodás és a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonság együttes erősítése jegyében támogatjuk a nem hagyományos foglalkoztatási formák, (távmunka, részmunka) elterjesztését, amennyiben az hozzájárul a foglalkoztatás növeléséhez. A vállalatok (és egyéb szervezetek) szervezeti kultúrája fejlesztésének részeként ösztönözzük az irányítási, munkaszervezési, humán erőforrás-gazdálkodási rendszerek korszerűsítését.” (Társadalmi Megújulás... 2007, 88). A prioritáshoz összesen 184 milliárd forint van hozzárendelve, melynek hatására a távmunka hazai alkalmazásának jelentős javulása várható.

2. ÁBRA

A távmunka elterjedtsége Európában és az USA-ban, 2003 (The Ratio of Teleworkers in Europe and USA)



Forrás: SIBIS projekt (2006).

A távmunkának három formáját különbözteti meg a szakirodalom:

- *otthoni távmunka* – a munkavégző otthonából látja el feladatait (pl. programozó, adatrögzítő);
- *mobil távmunka* – a munkavégző otthonán és munkaadó telephelyén kívül látja el feladatait (pl. értékesítők, kárfelmérők, tanácsadók);
- *távmunka-ház vagy szatellit iroda* – a költségcsökkentési lehetőségek és a munkaerőpiac rendelkezésre állása alapján térségi irodákban látják el a munkavállalók a feladataikat (pl. coll-centerek, könyvelés, adatrögzítés). Ezen irodák fenntartását harmadik fél látja el (pl. önkormányzat, helyi vállalkozó).

A távmunka, mint térségfejlesztési eszköz

A távmunka lehetővé teszi egyes munkafeladatok térbeli elválasztását más munkafeladatoktól. Ilyen lehet például bármilyen adatrögzítés vagy adatfeldolgozás, illetve telefonos ügyfélszolgálat vagy kereskedelem, informatikai és grafikai tevékenységek, stb. A legtöbb tevékenység a távmunka több formájában is végezhető. A térbeli egyenlőtlenségekből adódóan (pl. bérkülönbség, ingatlan költségek) a távmunkaadó vállalat gazdasági előnyre tehet szert (*Cost benefit...* 2006; *InnoVisions...* 2006).

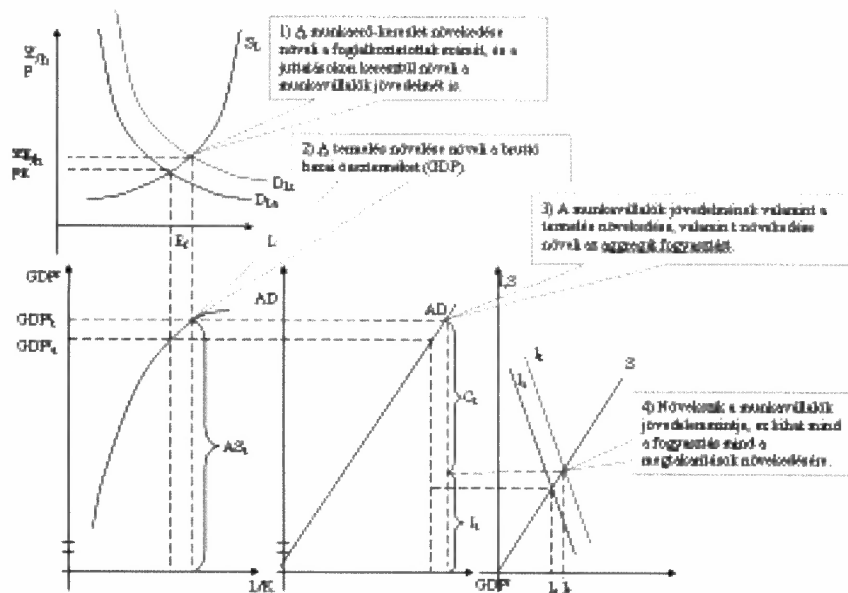
A hagyományos foglalkoztatáshoz a távmunka-ház áll legközelebb, így ennek megvalósítása lehet a legelső lépés a vállalatoknál. A távmunka-ház ugyanis mintegy szatellit iroda funkcionál, és lehetőséget biztosít a munkaadó előírásainak megfelelő munkakörnyezet kialakítására (pl. biztonsági követelmények, erőforrások rendelkezésre állása, logisztika). A távmunka-ház helyszínének kiválasztását önálló

telephely-választási szempontok szerint lehet meghatározni. A működési költségek alacsonyan tartása általános gazdasági elvárás. Az elsősorban számítógépen végezhető munkafeladatok fő működési költsége a munkabér és a feladat végrehajtás helyszínének a rezsije (ingatlan, kommunikáció). A távmunka-ház fenntartásának működési költsége elsősorban tehát a munkafeladatot ellátni képes munkavégzők bérigényéből, ingatlanköltségekből és kommunikációs költségekből tevődik össze. Egyes adatrögzítési és adatfeldolgozási munkakörök betanítható jellege lehetővé teszi, hogy gyakorlatilag bármely alapképzettséggel rendelkező munkavállaló képes legyen a munkafeladatok megfelelő ellátására. Ezek a tényezők helyzetbe hozhatják az elmaradott kistérségeket, ahol a hagyományos foglalkoztatási módok nem teszik lehetővé a helyben foglalkoztatást.

Egy településnek vagy kistérségnek is, a távmunka révén lehetősége lehet annak ellenére növelni foglalkoztatási mutatóit, hogy ott a „hagyományos” telephely-választási szempontok alapján nem lenne előnyös a gazdasági környezet (pl. rossz közlekedési, gazdasági, oktatási viszonyok). A távmunkás foglalkoztatás során a béreken keresztül tőke és tudás áramolhat a régióba. A tőke a helyi vállalkozások bevételeit növelheti, a tudás pedig javíthatja a helyben lakók elhelyezkedési és vállalkozási esélyeit. A távmunka által tehát az egész térség gazdasági és foglalkoztatási versenyképessége javulhat. A lehetséges hatások makrogazdasági modelljét az alábbi ábra szemlélteti (3. ábra).

3. ÁBRA

Távmunka hatásainak makrogazdasági modellje (The Macroeconomic Modell of the Effects of Telework)



Forrás: Oroszi (2005) alapján saját szerkesztés.

A 3. ábrán a „t” alsó index-szel jelöltük a makrogazdasági modellben a távmunkával kapcsolatos beruházások során indukált elmozdulás. Kiindulási állapotként a bal felső 1) grafikonon jelöljük a megnövekedett foglalkoztatás elmozdulását. A 2) grafikonon látható, hogy a beruházások által, a megnövekedett munkaerővel termelt többlettel, továbbá a bérek hatására javul a térség gazdasági versenyképessége, továbbá nő a bruttó hazai össztermék (GDP). A helyi foglalkoztatás növekedésével növekszik a térségben kifizetett bérek összege, ez kihat az aggregát kereslet növekedésére is, amelyet a 3) grafikon szemléltet. A nem fogyasztásra fordított többletjövödelmet a 4) grafikonon ábrázolt összefüggés alapján a munkavállalók megtakaríthatják, ezzel növelve a lakossági megtakarítások összegét.

Tehát ezzel az új foglalkoztatási formával növelni lehet a térségben élők foglalkoztatottságát, csökkenteni a térség gazdasági és szociális elmaradottságát, és javítani a kistérség versenyképességét is.

Egy kistérség számára tehát kitörési pont lehet valamilyen távmunka térségbe vonzása. Stratégia alakítható ki a távmunka térségbe „csábítására” vonatkozóan.

2005 és 2006 során Tápió-vidéken egy kutatás és stratégiakészítés zajlott. A stratégiakészítés első lépéseként *Helyzetelemzés* készült, amely feldolgozta a közép-magyarországi, valamint a kistérségi kapcsolódó koncepciókat, stratégiákat, irányelveket. A helyzetelemzés a távmunka regionális és kistérségi SWOT elemzésével, problémáival és céljaival zárult. Erre építve került kidolgozásra a *Stratégia*, amely figyelembe vette az európai, az országos és a kistérségi stratégiákat, célkitűzéseket, irányelveket. A stratégia céljaira és prioritásaira építkezve készültek el az *Operatív Program* projektjei és ajánlásai, amelyek konkrét lépéseket tartalmaznak, és mintegy akciótervként szolgálnak a kistérségi távmunka stratégia megvalósításához. A projekt során egy *Partneri Hálózat* jött létre, amely feladata a stratégia megvalósítása az operatív program végrehajtása által.

Jelen tanulmány a projekt ezen lépéseit tekinti át.

Helyzetelemzés

Tápió-vidék helyzetelemzése

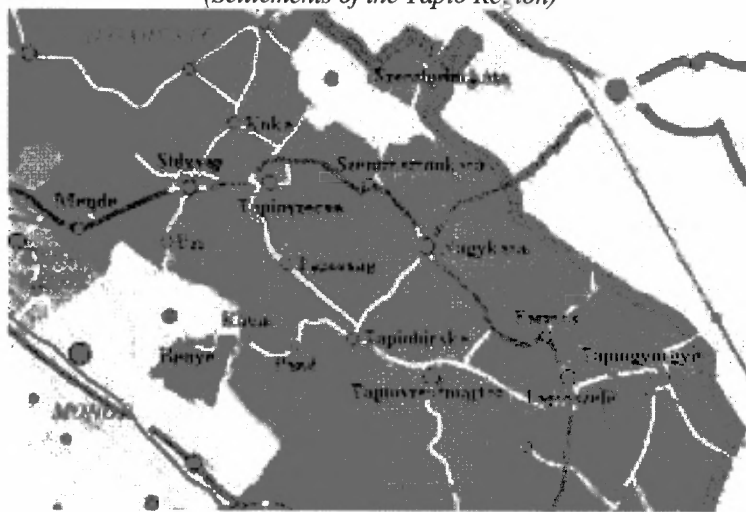
Tápió-vidék több szempontból is sajátos helyet foglal el a kistérségi rendszerben (4. ábra). A Kistérség főbb jellemzői:

- Budapest közelsége meghatározó a térség számára. A külső és belső körülmények megfelelő alakulása esetén ez a kistérség is szerves része lehet Budapest tágabb agglomerációjának, melynek feltétele a tőke, a munkaerő, az áru és az információ zavartalan áramlásának megteremtése.
- A térségre az eltartó-képesség alacsony szintje jellemző. A helyi munkaerőpiac egyoldalú, a munkavállalók jelentős része ingázóvá vált (Budapestre, valamint Szolnokra, Újszászra, Jászberénybe).

- Gyenge színvonalú a közlekedési összeköttetés (vasúti–közúti hálózat, tömegközlekedés) a külső központokkal, elsősorban Budapesttel, és kedvezőtlenek a térségen belüli közúti kapcsolatok is, rossz minőségűek a belső utak.
- A helyi önkormányzatok eddig kis sikerrel tudtak külső beruházókat vonzani a térségbe. Ugyanakkor a helyi gazdaság saját erőből nem képes a munkaerőpiaci feszültségeket oldani.
- A térség erős rurális jegyeket, falusias karaktert hordoz. Önmeghatározásában a „kis Hortobágy” és a „Pest megye Nyírsége” kifejezések jelennek meg. A térség sajátos migrációs problémája, hogy a Budapestről az agglomerációba kitelepülő alacsony státuszú népesség egyik célterülete.

4. ÁBRA

A Tápió-vidék települései (Settlements of the Tápió Region)



Forrás: Forgács–Pörtl et al (2006).

A Tápió-vidék Pest megye keleti–délkeleti részén helyezkedik el, a legközelebbi pontja Budapest közvetlen közelében található (Budapesti agglomeráció), míg a térség másik vége egészen Jász-Nagykun-Szolnok megye határáig (Alföld) nyúlik. A kistérség nem alkot homogén természetföldrajzi egységet, érinti ugyanakkor a dombvidéki jellegű Gödöllői-, valamint a Monor-iriai dombság egy részét, valamint az Alföld sík jellegű tájegységeket is.

A Tápió-vidék vizsgálatánál a nagykáti kistérség 13 településével dolgozunk, ezek: Farmos, Kóka, Nagykáta, Pánd, Szentlőrinc-káta, Szentmárton-káta, Tápióbicske, Tápiógyörgye, Tápióság, Tápiószecső, Tápiószéle, Tápiószentmárton, Tóalmás. A 13 településből egy város (Nagykáta), a többi főleg 2000 és 4999 fő közötti lakosságszámú település (1. táblázat).

1. TÁBLÁZAT
A kistérség településeinek területe és lakossága
(The Area and Population of the Micro Region)

<i>Sor- szám</i>	<i>Település megnevezése</i>	<i>Terület (km²)</i>	<i>Lakónépesség száma (fő)</i>
1	Farmos	40,12	3 649
2	Kóka	44,36	4 323
3	Nagykátá	81,61	13 108
4	Pánd	22,21	2 038
5	Szentlőrinc-kátá	20,15	1 935
6	Szentmárton-kátá	52,19	4 885
7	Tápióbicske	48,48	3 434
8	Tápiógyörgye	53,31	3 789
9	Tápióság	33,54	2 711
10	Tápiószecső	38,38	6 415
11	Tápiószele	36,99	6 049
12	Tápiószentmárton	104,45	5 474
13	Tóalmás	39,34	3 363
<i>Összesen</i>		<i>615,13</i>	<i>61 173</i>

Forrás: Forgács–Pötzl et al (2006).

A Tápió-vidék közúti közlekedés szempontjából autópálya-hiányos helyzetben van, az M3-as és M5-ös autópályák szögfelezőjében levő térség Budapestről a viszonylag rossz állapotú 31. számú főútról, vagy annak mellékútjain keresztül közelíthető meg. A közúti megközelíthetőséget segíti a 4. számú országos főút vonal közelsége. A legközelebbi település távolsága Budapesttől közel 30 km (Tápiószecső), a legtávolabbi közel 90 km (Tápiógyörgye). A közeli városok közül Budapest, Szolnok, Cegléd, Jászberény és Abony emelhető ki.

A vasút a Tápió-vidék településeinek egy részét (Tápiószecső, Szentmártonkátá, Nagykátá, Farmos, Tápiószele és Tápiógyörgye) közvetlenül Budapesttel és Szolnokkal köti össze Újszászon keresztül (Budapest–Szolnok–Újszász viszonylat). A többi település átszállással közelíthető meg.

A helyben lakó munkavállalók 53,8%-a ingázik, a keresők 44%-a naponta jár Budapestre dolgozni, további 7–8%-uk más külső munkaerőpiacon – Szolnok, Jászberény, Monor – talált munkát.

A térség adottságai nem kedveznek igazán az új vállalkozások idevonzásának, megtelepedésének. A térségben az egyéni vállalkozások száma duplája a társas vállalkozásokénak. Az 1000 főre vetített működő társas vállalkozások száma Pest megyében 41, a Közép-magyarországi régióban 26, a kistérségben csupán 17. Az 1040 társas vállalkozásból csupán 13 foglalkoztat 50 főnél többet, és 1 vállalat alkalmaz több mint 250 főt (2. táblázat).

2. TÁBLÁZAT

*Működő társas vállalkozások megoszlása a foglalkoztatottak száma szerint
(The Spread of the Companies Based on the Employment)*

	Működő társas vállalko- zások szá- ma	Ebből					
		0 és isme- retlen	1–9	10–19	20–49	50–249	250 és több
		fő-t foglalkoztató					
Nagykátai kistérség	1 040	337	617	50	22	13	1
1000 lakos- ra vetítve	17	5,5	10.1	0.8	0,36	0,21	0,016
Pest megye összesen	47 014	16 585	27 320	1 694	930	414	71
1000 lakos- ra vetítve	41	14,7	24.3	1.5	0,83	0,37	0,06

Forrás: Forgács–Pötzl et al (2006).

A Tápió mente népességének iskolai végzettsége, szakképzettsége, illetve az itt élő diplomások aránya Pest megyei összehasonlításban az egyik legkedvezőtlenebb, a Ceglédi és Szobi kistérség mellett. A nagykátai térségben 2005-ben az 1715 regisztrált munkanélküli fele (50,5%) középfokú végzettséggel rendelkezett, a felsőfokú végzettségűek száma 2004-ről 2005-re 64%-kal emelkedett. A regisztrált munkanélküliek mintegy ötöde (17,1%) szellemi munkakörből kerül ki, és ez a szám növekszik. Legnagyobb arányban a 17–45 év közötti korosztályból (67,3%) kerülnek ki, és jellemzően 1 évnél kevesebb ideje vannak ebben a státuszban (82,7%).

Közép-magyarországi régió helyzetelemzése

A Nagykátai kistérség a Közép-magyarországi régióban helyezkedik el (5. ábra). A régió az ország gazdaságilag legfejlettebb régiója. A régióban koncentrálódik az országban bejegyzett külföldi tőke több mint 62%-a, a regisztrált vállalkozások 40%-a, valamint a foglalkoztatottak 30%-a, és itt valósult meg a beruházások mintegy fele. A gazdasági szerkezetre az előrehaladott terciarizáció jellemző. A szolgáltatások részesedése a foglalkoztatásban Budapesten 79%, Pest megyében az országos átlaghoz közeli (60,3%).

A Közép-magyarországi régióban képződik a magyarországi GDP mintegy 45,6%-a, azonban a régió belüli erős területi egyenlőtlenség mutatkozik: az itt koncentrálódó gazdasági potenciál a főváros meghatározó szerepére vezethető vissza.

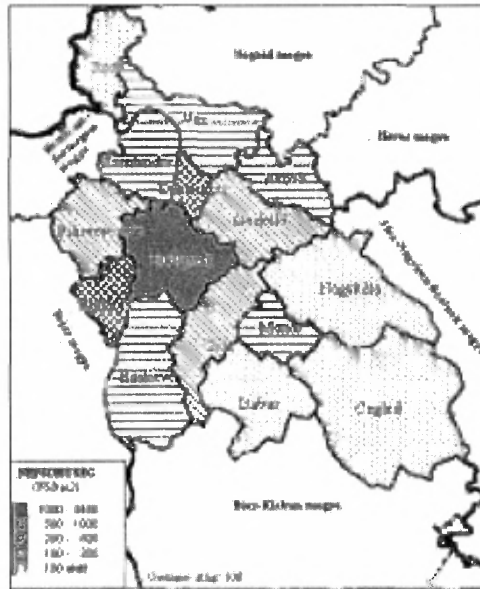
2003-ban Budapest 41%-kal, Pest megye 8%-kal részesedett a magyarországi beruházásokból. A beruházások gazdasági ágak szerinti megoszlásában különösen magas Budapest részesedése a pénzügyi tevékenységek (84%), illetve a szállítás, a

távközlés (60%), a közigazgatás (65%), a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (55%) és a kereskedelem-javítás (40%, Pest megye 20%) területén.

5. ÁBRA

A Közép-magyarországi régió

(The Telework Capability of the Sales and Informatic Types of Work)



Forrás: Forgács-Pörtl et al (2006).

A régióban lévő 34 nagy cégközpont közül 28 Budapesten, 4 Budaörsön (Metro, Spar, Tesco, Pannon GSM) és 1 Fóton (Phoenix Pharma), 1 Törökbálinton (Cora) található (3. táblázat).

3. TÁBLÁZAT

A régió vállalatai iparági megoszlásban

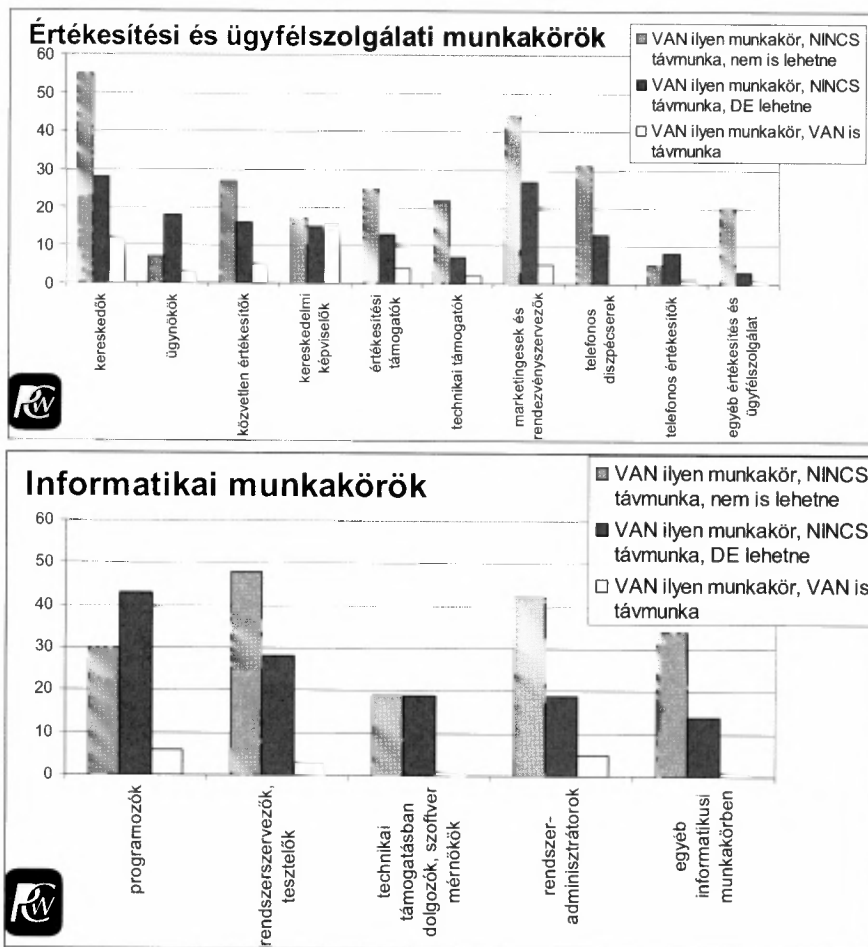
(The Regions Companies as Per Industry Type)

Közép-magyarországi régió	
Feldolgozóipar	GE, Richter Gedeon, British American Tobacco, Samsung, IBM, Solectron (6)
Energiaellátás	Elmű, Főgáz, MVM, E.ON (4) MOL, OMV, Panrusgáz, Shell,
Kereskedelem	Opel Southeast Europe, Porsche Hungária, Hungaropharma, Phoenix Pharma, Metro, Spar, Tesco, Auchan, Cora, Plus, Unilever (15)
Egyéb szolgáltatás	Matáv, Pannon GSM, T-Mobile, Vodafone MÁV, Malév, Magyar Posta, Szerencsejáték Rt., Strabag (9)

Forrás: Figyelő Top 200; Hoppenstedt Bonnier (2004).

6. ÁBRA

Értékesítési és informatikai munkakörök távmunkásíthatósága (The Telework Capability of the Sales and Informatic Types of Work)



Forrás: Táv munka felmérés (2005).

Budapest informatikai szektor részesedése országos szinten kiemelkedő: a fővárosban koncentrálódik az Internet felhasználók és a domain szerverek 70%-a, a számítógépek 50%-a. A GKI Gazdaságkutató Rt., T-Mobile Magyarország Rt. és a Sun Microsystems Magyarország Kft. közös országos felmérése szerint a legalább 5 alkalmazottal rendelkező vállalatok körében 77%-os az Internet hozzáférés, ezen belül a középvállalkozások esetében a hozzáférés 90%-os. A szélessávú hozzáférések előretörése mellett még mindig meghatározó az ISDN szerepe (37%), de hasonló súlyú a DSL szolgáltatást igénybevevő cégek aránya is. Az Internet kapcsolattal rendelkező vállalatok 20%-a használta az Internetet vásárlásra, míg 16%-uk értékesítésre. A vizsgált cégcsoport 45%-ának van honlapja (összes cég 32%).

A PricewaterhouseCoopers nem reprezentatív felmérése 2005. július–augusztus hónapban készült 157 Pest megyei vállalat megkérdezésével. A válaszokat ügyvezető igazgatók (18%), gazdasági vezetők (30%) és HR vezetők (52%) adták. A kutatásban részt vevő vállalatok elsősorban kiterjedt értékesítői hálózattal, pénzügyi tevékenységgel, informatikai szolgáltatásokkal rendelkező cégek. A felmérés szerint a távmunkában is végezhető munkakörök többségében alkalmazzák a távmunkát, és további tartalmak is vannak (6. ábra).

„A HR helyzete Közép-Európában” (2005) felmérés szerint Magyarországon a vállalatok 20%-a alkalmazza a távmunka valamely formáját.

A kistérség távmunka helyzetének SWOT elemzése

A helyzetelemzés eredményei alapján egy SWOT elemzés segítségével került megvizsgálásra a távmunka nagykáti kistérségben való alkalmazásának lehetősége.

Erősségek:

- Budapest és a nagyvárosok közelsége (Szolnok, Monor, Jászberény), ahol nagyobb, távmunkában is foglalkoztató/foglalkoztatható cégek találhatók.
- Elkészült a kistérség informatikai, gazdaságfejlesztési és e-közigazgatási stratégiája.
- Szélessávú Internet elérés képességének biztosítása minden településen.
- A megkérdezett munkaadók pozitív megítélése a távmunkával kapcsolatban: nem költségesebb a hagyományos munkavégzésnél és rugalmasabb időbeosztást tesz lehetővé.
- A megkérdezett távmunkásokat foglalkoztatók többsége további távmunkahelyek létrehozását tervezi.
- A távmunkára vonatkozó támogatásban részesülő munkaadók fenn kívánják tartani a távmunkahelyeket a támogatás lejárta után is.
- Jelentős pályázati források hívhatók le a távmunka kialakításának támogatására.
- A válaszadók többsége a távmunkával kapcsolatos információk birtokában szívesen dolgozna távmunkában.
- A munkavállalók többsége nyitott olyan képzésekre, amelyek révén nagyobb eséllyel helyezkedhetnek el távmunkában.

Lehetőségek:

- Távmunka-házak létrehozásával egyes munkafeladatok térségbe vonzása.
- A térségben élő magasan kvalifikált szakemberek otthoni távmunka végzéssel történő foglalkoztatása.
- A térséget ellátó kereskedők mobil távmunkában történő foglalkoztatása.
- A meglévő stratégiáknak (informatikai, e-közigazgatás) köszönhetően a kistérség lehetőséget kap az információs társadalom fejlesztéseire.
- Jelentős azoknak a közintézményeknek a száma, ahol biztosított az infokommunikációs eszközökhöz való lakossági hozzáférés.

- Nemzetközi távmunka révén adminisztratív, betanítható munkakörök távmunkában való ellátása az EU fejlettebb országainak vállalkozásai részére.

Gyengeségek:

- Jellemzően alulképzettek települnek be a térségbe, a magasan képzettek pedig elvándorolnak (fővárosba, nagyobb városokba).
- Kevés a távmunkásítható munkaterület a térségben.
- Kistérség–főváros viszonylatban a közlekedési feltételek nem kielégítőek.
- A távmunkáról való ismeretek hiányosak munkaadói részről.
- A távmunkáról való ismeretek hiányosak munkavállalói részről.
- A lakosság informatikai képzettsége hiányos.
- Nem ismertek az adózási, infrastrukturális és jogi feltételek a távmunka kapcsán.
- Felkészültség hiánya munkaadói oldalról.
- Felkészültség hiánya munkavállalói oldalról.
- Piacképes szakképzések hiánya.
- Nagyfokú kilátástalanság jellemzi a helyi munkavállalók attitűdjét.
- A gazdasági társaságok Internet ellátottsága, illetve azok minősége elégtelen.
- Távmunkát ösztönző helyi támogatások hiánya.
- Nincs információ az ingázó munkavállalók összetételéről (végzettség, munkavégzés, munkaadó).

Veszélyek:

- Az ellenőrizhetőség nehézsége és a hazai jó példák hiánya nem kelt bizalmat a távmunka iránt munkaadói oldalról.
- A szakmailag képzett munkaerő ingázik, elvándorol.

Stratégia

A Távmunka stratégia egyaránt figyelembe veszi a globális és európai fejlődési trendeket, nem kevésbé a hazai trendeket, valamint a kistérség jelenlegi állapotát, belső lehetőségeit és elképzeléseit.

A nagykáti kistérség hosszú távú (2020-ig szóló) stratégiája az, hogy megfelelő alapot teremtsen arra, hogy a távmunka, mint eszköz, növelje a helyi foglalkoztatottságot, csökkentse a térség gazdasági és szociális elmaradottságát más kistérségekhez képest, ezáltal növelve a versenyképességet.

Cél a távmunka kistérségi elterjesztését célzó mintaértékű foglalkoztatási stratégia kialakítása, ennek során az érintettek és érdekelték partnerségi hálózatának létrehozatala a hátrányos helyzetű nagykáti kistérségben.

A középtávú célkitűzések rendszere a 2013-ig terjedő időszak átfogó céljait (beavatkozási területeit) öleli fel. Nem elég a munkavállalókat és a munkaadókat felkészíteni a távmunkára, hanem a távmunka hátterét biztosító tényezőket is vizsgálni szükséges. Ehhez elengedhetetlen egyrészt a kistérség intelligens fejlesztése, másrészt egy olyan információhálózat létrehozása, amely elősegíti a munkaerőpiac

mind keresleti, mind kínálati oldalának megfelelő tájékoztatását a távmunka hatékonyabb működéséről.

1. célkitűzés: Megfelelő információáramlás

Sok vállalatnak nincs elég információja a távmunkás munkavégzés lehetőségeiről, úgy a költségsökkentés, mint a környezetvédelem terén. Két-három évtizede még lehetetlen lett volna a telekommunikációs technika akkori állása miatt, hogy az emberek otthonról, vagy akár távmunka-házból végezzék a munkájukat. Sok vezető attól tart, hogy alkalmazottaik nem dolgoznának annyit, ha kikerülnének a felügyeletük alól, mint egyébként, ha ők figyelnek rájuk. A felmérések szerint a távmunkában otthon, vagy távmunka-házból dolgozók nagyobb része hatékonyabban dolgozik, mintha ugyanannyi időt a munkahelyén töltene el. A kistérségi helyzetelemzésből is kiderül, hogy a munkaadók a távmunka legfontosabb előnyének a rugalmasabb időbeosztást (27%), az elérhető költségmegtakarítást (23%), valamint a megtakarítható irodahelyeket (19%) tartják. Hátrányként az ellenőrzés nehézségét (21%), a hazai tapasztalat hiányát (20%), valamint a munkavállalók elszigetelődésének veszélyét tartják, de nehézségként említik még a munkaszervezési nehézségeket és az adatbiztonsági problémákat is.

A munkavállalók fontos előnyként említették meg azt, hogy távoli cégnél is munkát vállalhatnak, több időt tölthetnek a családdal, valamint szabadabb lehet munkaidő beosztásuk, de nem hisznek abban, hogy a távmunka révén könnyebben találhatnak munkát. Hátrányként leginkább a munkajogi rendezetlenséget, elszigeteltséget, informatikai problémák megoldásának nehézségét, karrierlehetőségek csökkenését és a munkaadói visszajelzés hiányát nevezték meg a válaszadók.

Nagyfokú bizalmatlanság jellemzi tehát a térség munkaadói és munkavállalói attitűdjét. Sokszor a távmunka bevezetésének és elfogadtatásának ezen félelmek az okai. Sőt, a hiányos, vagy nem megfelelő információk hátráltatják a távmunkának, mint atipikus foglalkoztatási formának az elterjedését. Ezért a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának felkészítése és megfelelő tájékoztatása stratégiánk elengedhetetlen részét kell, hogy képezze.

A célkitűzés prioritásai:

- 1.1 prioritás: A munkavállalói oldal felkészítése.
- 1.2 prioritás: A munkaadói oldal felkészítése.
- 1.3 prioritás: A munkaadók és a munkavállalók távmunkára vonatkozó ismereteinek növelése.

2. célkitűzés: Intelligens kistérségi fejlesztések

A telekommunikációs és információtechnológiai struktúrák egységes fejlesztése a kistérségben, valamint a széles körű hozzáférés és felhasználói feltételek megteremtése a tudásalapú gazdaság infrastrukturális és társadalmi befogadásának érdekében. A hozzáférés megteremtése, a hálózatok megfelelő kapacitása és állapota sikertér-

nyezője minden intelligens város- és településfejlesztésnek, és elemi feltétele a távmunka foglalkoztatás megteremtésének. Az „intelligens környezet” új üzleti lehetőségeket teremt a térség vállalkozói számára, vonzza a külföldi beruházókat, növeli a távmunka lehetőségét miközben új típusú szolgáltatásaival folyamatosan javítja a lakosság életminőségét.

A célkitűzés prioritásai:

- 2.1 prioritás: A gazdasági szereplők Internet és infokommunikációs ellátottságának javítása.
- 2.2 prioritás: A háztartások Internet és infokommunikációs ellátottságának növelése.
- 2.3 prioritás: Intelligens közösségi terek létrehozásának ösztönzése.

3. célkitűzés: Távmunkaadók számának növelése

A stratégia elsődleges célcsoportját képezik azok az akár kistérségi, akár más székhelyű vállalkozások (pl. Budapest), amelyek konkrét távmunkaadók lehetnek a térségben új munkahelyeket teremtve azzal, hogy bizonyos munkafeladatokat távmunkában látnak el.

A célkitűzés prioritásai:

- 3.1 prioritás: Távmunkát ösztönző támogatások nyújtása.
- 3.2 prioritás: Távmunkában végezhető munkaterületek felkutatása és létrehozása a térségben.
- 3.3 prioritás: Ösztönözni a helyi gazdasági szereplők és a nagyvállalatok közötti kapcsolatteremtést.

4. célkitűzés: Távmunkások számának növelése

A stratégia másik kiemelt célcsoportját maguk a potenciális távmunkavállalók alkotják, a hátrányos helyzetű kistérség gyenge munkaerő-piaci helyzettel rendelkező potenciális munkavállalói (munkanélküliek, de akár mozgáskorlátozottak, romák, nők, nem megfelelő szakképzettséggel rendelkezők), akik számára megfelelő felkészítéssel a távmunka lehetősége a munkaerő-piaci integrációt és az esélyegyenlőséget biztosítja.

A célkitűzés prioritásai:

- 4.1 prioritás: Tudásközvetítés és fejlesztés, távoktatás.
- 4.2 prioritás: A szakmailag képzett munkaerő megtartása.
- 4.3 prioritás: A látens és regisztrált munkanélküliek körének megszólítása.

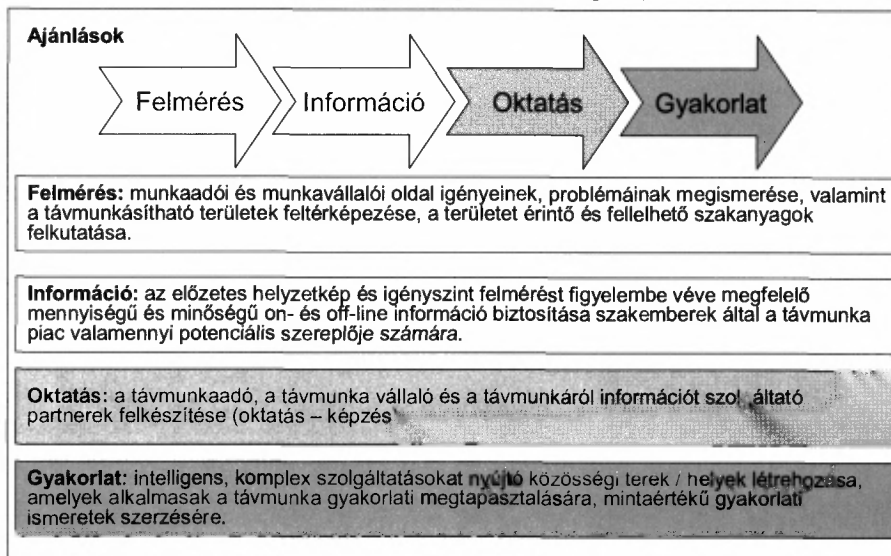
Operatív Program

Az Operatív Program (OP) megvalósítása során végzett tevékenységeket, és az eredmények hatásait tekintve az intézkedések 4 fázisba sorolhatók. A fázisokon túlmenően Ajánlásokat is tartalmaz az OP, amelyek egy olyan környezetet hivatottak

biztosítani, ahol az egyes fázisok projektjei nagyobb eredménnyel kerülhetnek végrehajtásra. Az Ajánlások végrehajtása a legtöbb esetben közigazgatási feladat (7. ábra).

7. ÁBRA

Az Operatív Program intézkedései (Directives of the Operative Program)



Forrás: Forgács–Pörtl et al (2006) alapján saját szerkesztés.

Felmérés fázis

A munkaadói és munkavállalói oldal igényeinek, problémáinak megismerése, valamint a távmunkásítható területek feltérképezése, a területet érintő és fellelhető szakanyagok felkutatása.

A fázis projektjei:

Munkaadói felmérés

A munkaadói felmérés célja, megismerni a térség vállalatainak attitűdjét, igényeit, valamint a lehetséges távmunkásítható munkaköröket. A felmérés a térségen kívüli, potenciális távmunkáltatók körére is kiterjed, elsősorban a budapesti és Budapest környéki vállalatokra.

Munkavállalói felmérés

A munkavállalói felmérés célja, hogy megismerjük a térség munkavállalóinak attitűdjét, igényeit, valamint a lehetséges távmunkásítható munkaköröket. A felmérés eredményeképp határozhatók meg azok az oktatási igények, amelyek a munkavállalói lehetőségeket képesek átvizualizálni a munkaadói igényekre.

Távmunka szakemberek – kapcsolatfelvétel, adatbázis készítés

A távmunka szakemberekkel való kapcsolatfelvétel és adatbázis készítés célja, hogy felkutassa azokat a térségben és környékén élő szakembereket, akik a távmunkavégzés egyes szakterületein elegendő tudással és hajlandósággal rendelkeznek információszolgáltatásra, tanácsadásra és az oktatási programokba való bevonásra. Az adatbázis készítés során szakterület, rendelkezésre állási lehetőség, tapasztalat és további specifikus igények alapján kerülnének a távmunka szakemberek csoportosításra

Távmunka esettanulmányok – kutatás, elemzés, rögzítés

A távmunka esettanulmányok felkutatásának célja, hogy rajtuk keresztül gyakorlatias formában ismerjék meg a vállalatvezetők a távmunkát. Az egyes esettanulmányok tudástranszferrel hozzájárulhatnak a vállalatokon belüli munkakörök távmunkásításához. Az esettanulmányok meghatározott szempontrendszer szerint (pl. munkakör, iparág, infrastrukturális igény, kommunikációs igény stb.) kerülnek csoportosításra.

Információ fázis

Az előzetes helyzetkép és igényszint felmérést figyelembe véve megfelelő mennyiségű és minőségű on-line és off-line információ biztosítása szakemberek által a távmunka piac valamennyi potenciális szereplője számára.

A fázis projektjei:

Távmunka Hírlevél

A Távmunka Hírlevél célja, hogy on-line kiadvánnyal rendszeresen informálja az érdeklődőket a távmunkával kapcsolatos eseményekről, hírekről, ezen keresztül serkentse a távmunka iránti érdeklődést, elsősorban a munkavállalók körében. A hírlevél egy rendszeres (pl. havi) elektronikus hírösszefoglaló, amelyre bárki ingyenesen feliratkozhat. Elsősorban aktuális hírek, cikkek, esettanulmányok kerülnek benne összefoglalásra.

Távmunka Hírek – kiadvány

A távmunka híreket tartalmazó rendszeres off-line kiadvány célja, hogy elsősorban a munkaadók figyelmét irányítsa a távmunkára, esettanulmányokon és szakmai cikkeken keresztül növelje ismereteiket, és nyitottabbá tegye őket a távmunka alkalmazására.

Távoktatási Anyagok – információszolgáltatási célú anyagok készítése

Az új távoktatási anyagok készítésének és azok on-line elérhetőségének célja, hogy a munkaadók és távmunkások számára költséghatékonyan széles körben terjeszthető ismeretek legyenek elérhetők.

Internetes Dokumentumtár

A dokumentumtár létrehozásának és folyamatos frissítésének célja, hogy segítse a távmunka iránt érdeklődő vállalatokat a távmunka bevezetése során fellépő dokumentációs követelményeknek való szakszerű megfelelésben, valamint szélesebb körben elérhetővé tegye a születő tanulmányokat, költségszámításokat, esettanulmányokat.

Távmunka Szakemberek – információszolgáltatási tevékenységek

A távmunka szakemberek képzési–oktatási–tanácsadási–információ-szolgáltatási tevékenységének célja, hogy a távmunka iránt érdeklődő munkaadók számára szakszerű információkkal szolgáljanak, és ezzel segítsék elő a távmunka gyorsabb elterjedését.

Távmunka Internetes Fórum

A távmunka fórum használatával keletkező tudásbázis hasznos segítséget nyújthat a távmunka iránt érdeklődőknek. A felmerülő kérdésekre választ kaphatnak, illetve feltehetik azokat a fórumot látogatóknak, illetve szakértőknek.

Távmunka Megoldások

A távmunka megoldások egy olyan adatbázis, ahol témakörönként megtekinthetők a távmunka bevezetését elősegítő megoldások. Ilyenek például a hardware szolgáltatók kínálata, kommunikációs megoldások, adó és jogi tanácsadók, ingyenes szoftverek stb. A megoldások egy helyen, tematikus csoportosítással történő szerepeltetése segíti a távmunka iránt érdeklődő vállalatokat a távmunka bevezetése során kiválasztandó megoldások áttekintésében.

Távmunka Road-show

A távmunka road-show célja, hogy a térségben, valamint azon kívüli régióközpontokban szervezett work-shopsok révén ráirányítsa a figyelmet a távmunkára és az általa elérhető előnyökre. A rendezvények célcsoportjai elsősorban azon munkaadók és önkormányzati szervek, akik érintettek lehetnek a távmunka bevezetésében.

Távmunka Esettanulmányok

A távmunka esettanulmányok minél szélesebb körben történő publikálásának célja, hogy a potenciális távmunkaadók tudástranszferrel, gyakorlati úton szerezzenek ismereteket arról, hogy a saját vállalatukban mely területeken és milyen megoldásokkal tudnák alkalmazni a távmunkát.

Oktatás fázis

A távmunkaadó, a távmunka vállaló és a távmunkáról információt szolgáltató partnerek felkészítése (oktatás–képzés).

A fázis projektjei:

Távoktatási Anyagok – oktatási célú anyagok készítése

A távoktatási anyagok célja, hogy a munkaadók és távmunkások számára mélyebb ismeretek kerüljenek oktatásra. Vizsgamodul segítségével nyomon követhető

egy-egy látogató ismereti szintje, ezáltal kontrollálható a regisztrált távmunka jelöltek felkészültsége.

Vállalkozói Képzések

A vállalkozói képzések célja, hogy a vállalatvezetők számára rendelkezésre álljon az a tudás, amely a távmunka bevezetéséhez és fenntartásához szükséges. Különös figyelem fordítandó a szervezési, kontrollálhatóság és adatbiztonság kérdéseire, de érintenie kell az adózási, jogi és projektmenedzsment ismereteket is.

Munkavállalói Képzések

A munkavállalói képzések célja, hogy a munkavállalókat felkészítse a távmunkában való munkavégzésre. Kiemelt figyelmet kell szánni az otthoni munkavégzés során fellépő speciális élethelyzetekre, problémákra.

Távmunka Szakemberek - oktatási tevékenységek

A távmunka szakemberek képzésének célja, hogy a távmunkával kapcsolatos speciális ismereteket horizontálisan átlássák, és segítsék a távmunka bevezetését és fenntartását az alkalmazó vállalatoknál.

Gyakorlat fázis

Intelligens, komplex szolgáltatásokat nyújtó közösségi terek létrehozása, amelyek alkalmasak a távmunka gyakorlati megtapasztalására, mintaértékű gyakorlati ismeretek szerzésére

A fázis projektjei:

Távmunka Állásbörze

A távmunka állásbörze célja, hogy a távmunkát keresők ismereteit rendszerezze, valamint a távmunkát kínáló vállalatok ajánlatait összegyűjtse.

Távmunka Közvetítés

A távmunka közvetítés célja, hogy aktív szerepet vállalva, a munkaügyi központokon keresztül elérje és összekapcsolja a munkaadókat és munkavállalókat. Elsősorban a távmunkában végezhető munkakörökre koncentrál.

Távmunka Tanácsadás

A távmunka tanácsadás célja, hogy megkönnyítse a vállalatok ismeretszerzését és távmunka bevezetését. A bevezetés során jelentkező komplex feladatok információs hátterét a Távmunka Szakemberek képesek ellátni

Távmunka-ház

A távmunka-ház célja, hogy a költségmegtakarításon keresztül a munkaadók ebben a hagyományos foglalkoztatáshoz hasonló, „biztonságos” formában ismerkedjenek a távmunkával. Bár a munkások még irodába járnak dolgozni, de a munkaadótól távol, ezáltal a munkaadó megismerheti a távoli munkavégzés sajátosságait, amelyet később az otthoni munkavégzésre is kiterjeszthet.

E-falvak

Az e-falvak célja, hogy részleges távmunkások számára olyan helyszínt biztosítson, ahol akár családjukkal együtt kapcsolódhatnak (pl. wellness, uszoda stb.), de közben a munkavégzéshez szükséges feltételek is biztosítottak (pl. videokonferencia, szélessávú internet, Wi-Fi, irodai funkciók stb.).

Ajánlások

Az ajánlások a projektek végrehajtási környezetének kialakítására vonatkoznak, és a legtöbb esetben közigazgatási feladatok. A cél olyan optimális gazdasági környezet kialakítása, amely kellően motiválja a munkaadókat a térségben való távmunka megvalósítására.

Járulékkedvezmény biztosítása

A munkát terhelő adó- és járulékkerhek célzott csökkentése támogassa a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását.

Internet ellátottság növelése

A gazdasági szereplők, valamint a háztartások rendelkezzenek a távmunkavégzéshez megfelelő internet-hozzáféréssel.

Adózási és jogi feltételek egyszerűsítése

Mind a munkaadók, mind a munkavállalók legyenek tisztában a távmunkához kapcsolódó, átlátható, könnyen alkalmazható adózási- és jogszabályokkal.

Eszközbeszerzések támogatása

A hátrányos helyzetű, potenciális munkavállalók rendelkezzenek a megfelelő infokommunikációs eszközökkel.

Pályázatok

A távmunkásokat alkalmazni kívánó munkaadók számára legyenek olyan pályázati források, melyek lehívása lehetővé és gazdaságossá teszi számukra távmunkások alkalmazását.

Hatáselemzés

Hatáselemzéssel megvizsgálható, hogy az Operatív Program egyes projektjei milyen mértékben fedik le a stratégiai célkitűzéseket. Az egyes projektek és stratégiai célkitűzések hatását 1–3-ig terjedő skálán osztályozva az alábbi eredmény mátrixot ismerteti a kutatás (4. táblázat).

Megállapítható, hogy a stratégia Operatív Programjai leginkább a munkaadói és munkavállalói oldal felkészítését támogatják, míg legkevésbé az internet ellátottság növelését. Az Operatív Programok fázisai közül pedig a legnagyobb hatással bíró projektek az Információ fázisban találhatók.

4. TÁBLÁZAT

Az Operatív Program intézkedéseinek hatásvizsgálata (The Study of the Effectiveness of the Directives of the Operative Program)

A stratégia prioritásainak és az operatív programoknak a hatás-elemzése	Megfelelő információ-áramlás			Intelligens kistérségi fejlesztések			Táv munkaadók számának növelése			Táv munkások számának növelése			
	A munkavállalói oldal felkészítése	A munkaadói oldal felkészítése	A munkaadók és a munkavállalók távmunkára vonatkozó ismereteinek növelése	A gazdasági szereplők internetes ellátott-ságának javítása	A háztartások Internetes ellátott-ságának növelése	Intelligens közönségi helyek létrehozásának ösztönzése	Táv-munkát ösztönző támogatások nyújtása	Táv-munkában végzhető munkatevékenységek felkutatása és létrehozása a térségben	A helyi gazdasági szereplők és nagyvállalatok közötti kapcsolatteremtés ösztönzése	Tudásközvetítés és fejlesztés, távoktatás	A szakmai-lag képzett munkaerő megtartása	A hitességi és regisztrált munkanélküliek körének megszüntetése	
Felmérés	10	10	5	3	3	4	3	10	3	8	6	3	68
Információ	9	10	12	0	0	6	2	5	7	10	4	6	71
Oktatás	6	6	9	0	0	0	0	9	5	9	5	6	55
Gyakorlat	2	2	3	0	0	6	0	6	4	0	6	6	35
Ajánlások	9	9	0	9	9	10	10	2	6	0	10	2	76
	36	37	29	12	12	26	15	32	25	27	31	23	

Forrás: Forgács-Pözl et al (2006)

Partnerhálózat

A stratégiakészítés utolsó lépéseként egy Partnerségi Hálózat került kialakításra, melynek célja a stratégia ápolása és lebonyolítása. A Hálózat együttműködik 18 térségi település állami, önkormányzati szervezetével, civil szerveződésekkel, társadalmi, humanitárius és gazdasági szervezetekkel, munkaadókkal és magánszemélyekkel.

Az együttműködés célszorgatai:

- A távmunka potenciális munkavállalói;
- A potenciális „táv munkaadó” vállalkozások (akár térségiek, akár azon kívüliek);
- A helyi fejlesztésben érintett térségi szereplők;
- A nemzeti szintű foglalkoztatáspolitikai szervek.

A Hálózatot létrehozó vállalatok delegáltjai rendszeresen egyeztetnek az Operatív Program egyes projektjeinek megvalósíthatóságáról.

Összegzés

A távmunka az infokommunikációs technológiákra támaszkodva a munkaszervezés egy jóval költséghatékonyabb lehetőségét nyújtja a vállalatok számára. A számítógépen végzett tevékenységek ellátásának költségei (bér, ingatlan) vidéken mintegy 30–50%-kal kedvezőbbek, mint Budapesten (*Cost benefit...* 2006). A távmunka tudatos felhasználása a kistérségek számára egy alternatív gazdaságfejlesztési eszközt jelenthet. A térség ugyanis a közlekedés jelentős fejlesztése és ipari központ telepítése nélkül képes javítani a foglalkoztatást. A helyi távmunka terjedése, távmunka-ház, e-falvak létrehozása erősíti a helyi munkaerőpiac helyzetét, valamint a béreken keresztül a helyi szolgáltatások iránti keresletet. Ezek a tényezők a teljes gazdasági és oktatási viszonyok javulásához vezethetnek.

A nagykátai kistérség távmunka stratégiája egyedülálló módon tesz kísérletet a távmunka által elérhető alternatív gazdaságfejlesztés megvalósítására. A stratégia és a hozzá kapcsolódó operatív program projektjei és ajánlásai egy olyan környezetet hivatottak megteremteni, amely a kistérséget alkalmassá teheti a távmunka bevonzására.

Az EU prioritásokkal és az Új Magyarország Fejlesztési Terv célkitűzéseivel összhangban a távmunka részét képezi a gazdasági szerkezet átalakulására és az alternatív foglalkoztatási módok terjedésére megfogalmazott támogatandó céloknak. Tudatos tervezéssel, stratégiakészítéssel és a megfogalmazott projektek megvalósításával lehetőség nyílik az elkövetkező években az elmaradott kistérségek foglalkoztatási, oktatási és gazdasági mutatóinak jelentős növelésére a távmunka révén.

Irodalom

2004. évi XXVIII törvény. (2004) Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest.
Cost benefit analysis of telework. (2006) CEMS–PricewaterhouseCoopers, Budapest.
Forgács T.–Pötl V. et al (2006) *A nagykátai kistérség távmunka stratégiája.* Stratégiakutató Intézet Kht., Budapest.
Framework Agreement On Telework. (2002) Brüsszel.
A HR helyzete Közép-Európában. (2005) Deloitte, Budapest.
InnoVisions Canada: Studies, Stats, Facts – telework, telecommuting etc. (2006) <http://www.ivc.ca/studies/index.html>
Oroszi S. (2005) A munkapiac makro-környezete I–III. Előadás vázlatok. PTE, Pécs.
SIBIS project: Statistical Indicators Benchmarking the Information Society. (2006) http://www.sibis-eu.org/statistics/stat_ind.htm
Társadalmi Megújulás Operatív Program 2007–2013. (2007) A magyar köztársaság kormánya, Budapest.
Távmunka felmérés. (2005) PricewaterhouseCoopers, Budapest.