

A távmunkahelyek létesítésére kiírt pályázat, úgy tűnik, munkavállalói oldalról nyitott kapukat dönget. Kérdés, hogy a munkaadói oldalról lesz-e érdeklődés, és ha igen, milyen mértékben. Dr. Laczkó Zsuzsannát, a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány munkatársát tapasztalatairól kérdeztük.

- Milyennek látja a távmunka helyzetét Magyarországon?

- A kormányzati akarat komoly reményekre jogosít fel, ami azonban még hiányzik, az a vállalkozók munkahelyteremtő elképzelése. Ahhoz, hogy az emberek megértsék, mi a távmunka, és miért jó nekik, széleskörű tájékoztatásra lenne szükség.

- Hogyan lehetne vonzóbbá tenni a távmunkát?

- Olyan kampányszerű népszerűsítésre lenne szükség, ami az emberi oldalt és a gazdasági előnyöket egyaránt hangsúlyozza. Mindenki számára egyértelművé kellene tenni a távmunka lényegét.

A kormány úgy írta ki az új távmunkahelyek létesítését célzó pályázatot, hogy elsősorban a hátrányos helyzetű munkavállalóknak teremtsen munkalehetőséget. Ami azt jelenti, hogy a negyvenöt év feletti, gyermeküket egyedül nevelők, időseket gondozók és a romák a kedvezményezettek. Ebben a rétegben azonban kevésbé van meg az az alapvető informatikai tudás, ami az ilyen típusú munkához szükséges. Félt, hogy a munkaadók kevésbé „harapnak rá”, mint ha olyan munkavállalói csoportot találhatnának meg, amely magas szintű informatikai tudással, nyelvtudással, munkatapasztalattal rendelkezik.

Milyen népszerűségekkel kell



Fotó: Mórész Simon

számolniuk a munkaadóknak, munkavállalóknak?

Probléma, hogy még a munkaadók sem igazán ismerik a távmunka gyakorlatát. Azok a munkáltatók - vállalkozások, nonprofit szervezetek - vannak előnyben, amelyek amúgy is innovatívok, nyitottak. Minden új kockázatos a régihez, beválthoz képest. Új típusú menedzsmentmódszereket kell alkalmazni a távmunkások esetében, másként kell kiadni a feladatokat, ellenőrizni, számon kérni. Átgondoltabb és hosszabb időintervallumra szóló tervezés kell.

Nagyon fontos kérdés a bizalom. Egyfelől bizalmatlan a munkavállaló, főleg a fizetést illetően, a munkaadó pedig attól tart, hogy túl sok információt ad ki, az alkalmazott esetleg visszaél vele, nem teljesít időben, nem tudja nyomon követni.

Néha problémát okoz az is, hogy ki kell alakítani a távmunkahelyet, ami egyszerű, viszonylag nagy összegű kiadást jelent. Bizonytalan a munkaügyi adóügyi

ilyenkor teljesítménybérben kapja a fizetését, kiderül, hogy nem is dolgozik olyan gyorsan vagy olyan minőségben, ahogy azt elvárják, ezért kevesebb pénzt kap.

A kisebb cégek esetében több a kockázat a távmunkás alkalmazásakor, ezért általában - Nyugat-Európában is - a távmunka először a nagyobb cégeknél terjedt el. A jelenlegi pályázat is a felvett távmunkás két éves munkaviszonyának garantálását preferálja, a kisvállalkozások azonban nem mindig merik magukat ilyen hosszú távra elkötelezni olyan bizonytalan gazdasági környezetben, ahol sokszor még fél évről sem tudják előre, milyen bevételeik lesznek.

Másrészt meggyőződésem, hogy akár egy pártos mikro-vállalkozás is profitálhat a távmunkások alkalmazásából, hiszen sokszor nehéz helyben olyan szakembert találni, aki megfelelő színvonalon dolgozik, és szá-

mukra is megfizethető. Most lehetőség nyílik arra, hogy az ország területén bárhol kereshessenek munkatársat, nem csak a saját környezetükben. Ők azzal is nyerne, hogy a létszám bővülésekor nem kell például további irodát bérelni.

- A jól ismert előnyökön kívül kiknek, milyen esetben segítség a távmunka?

- Jó megoldás lehet akkor, ha a vállalkozás piaca bővül, vagy új tevékenységeket szeretne megkezdni, de nem tud vagy nem akar új irodát nyitni vagy a meglévőt bővíteni. Ilyenkor távmunkások segítségével lehet növelni a kapacitást.

Egyre több a diplomás munkanélküli, a pályakezdők közül is lehetne válogatni és jól képzett szakemberhez jutni. A távmunkásnak nem kötelező napi 8 órában 5 napon át otthon fuksolni, a részleges távmunka fogalmába beleférhet heti egy akár két munka a „terepen” is, pl. ügyfeleknél. A távmunka tehát egy valóban nagyon rugalmas munkavégzési forma, amit ki-ki a maga igényei szerint tud alakítani, beleértve munkaadót és munkavállalót egyaránt.

- Milyen esetleges félreértések övezik a távmunkát?

- Vannak rossz sztereotípiák például hogy ezzel a munkavégzési formával általánosságban tartósan megoldható a fogyatékosok, a kisgyerekes anyák problémája. Pedig ha egy kisgyerekes anya távmunkás akar lenni, akkor neki is meg kell oldania a gyerekeiről való gondoskodást. A mozgássérültekről és más fogyatékkal élőkről is van egy téves kép: egy kalap alá veszik őket, úgy képzelik, hogy mindenki magasan képzett, nagyon motivált, bármilyen munkát elvállalnak, mert kiszolgáltattottak, és nem kell őket rendesen megfizetni. **fb**

etnél?