



Európai Unió
Európai Regionális Fejlesztési Alap

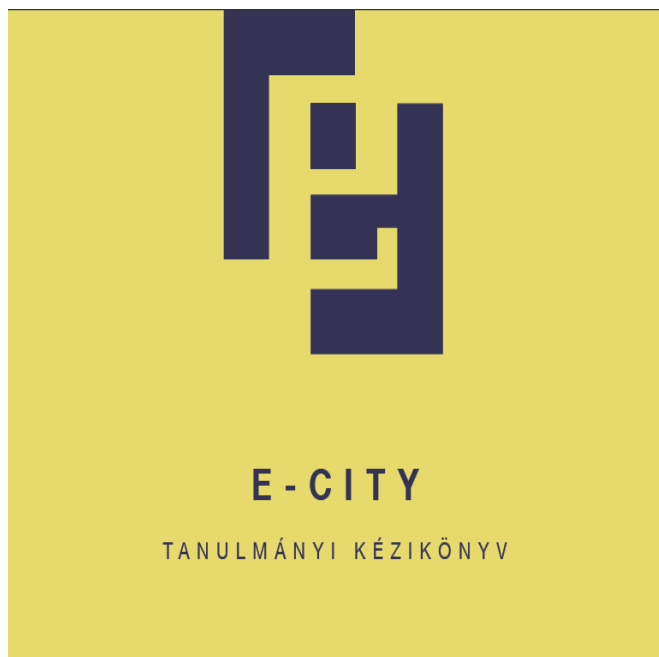


Magyarország-Románia
Határon Átnyúló Együttműködési
Program 2007-2013

Két ország, egy cél, közös siker!

<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.



Lehetőségek a táv munkában: a távmunkaház

SZOLGALTATÁS TERV



Készítette: Kypaword Kft
2012. szeptember 20.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Vezetői összefoglaló

Táv munkának azt a munkavégzési formát tekintjük, amikor a munkavégzés helye nem azonos a megbízó cég telephelyével. Ennek előnye, hogy nem a munkavállaló ingázik az otthona és a megbízó cég között, hanem a munka, amivel jelentős költséget és időt lehet megspórolni. A távmunkavégzés az információs technológia rohamos fejlődésével az utóbbi években kezdett el jelentősen terjedni.

Táv munka közvetítés és távmunka-központ vagy távmunka-ház kialakítása az elmaradott, munkalehetőségekben szegény térségek jelentős térségfejlesztő eszköze lehet, amely alkalmas arra, hogy a képzett munkaerőt helyben megtartsa, emellett adóbevételeket is generál a térség számára.

A távmunka közvetítés egy olyan munkaszervezést jelent, ahol az iroda munkatársai folyamatosan szerzik a megbízásokat egyes távolról is végezhető feladatok ellátására, majd azt helyben közvetítik ki a távmunkások felé. Ennél nagyobb beruházást igényel, de szervezettsége miatt nagyobb haszonnal is kecsegtet a távmunka-ház kialakítása. Ez esetben egy erre alkalmas irodahelyiségben alakítják ki a munkaállomásokat, ahova a helyi munkaerő rendszeren bejár minden nap dolgozni, és végzi el az adott napon rá jutó feladatokat. Az elvégzett munkákat minden esetben minőségbiztosító ellenőrzi mielőtt visszakérül a megbízóhoz.

Táv munka-házak szerte a világban működnek, főleg olyan helyeken, amik szélsőséges időjárási viszonyok miatt nehezen járhatók, vagy nagy távolságok jellemzik. Közép-Európában eddig három távmunka-ház létesült, ebből kettő Magyarországon. A tapasztalatok azt mutatják, hogy ennek az intézménynek van helye a térségben. A határ menti távmunkások nagy előnye a két nyelvvéség, amit a térségbeli cégek akár call centerük kihelyezésével is ki tudnak használni.

De ezen kívül is számtalan olyan feladatot el lehet látni távmunkában, amit akár kisvállalkozások, akár multinacionális cégek ki tudnak használni, jelentős költségeket spórolva meg ezzel. A távolról ellátható feladatok száma pedig a hálózatok terjedésével és biztonságossá válásával egyre növekszik. Napjainkban egyre több cég vezető ismeri fel a távmunkával járó előnyöket, különösen költségcsökkentő voltát, így ez a munkavégzési forma idővel egyre elterjedtebb lesz.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	4
A távmunka.....	4
Már működő rendszerek bemutatása.....	6
Lakossági szükségletek bemutatása a régióban.....	8
Potenciális kínálati oldal bemutatása a régióban.....	9
Szolgáltatás terv.....	11
Technikai terv.....	13
Megvalósítási terv.....	15
Üzemeltetési terv	17
Költség terv.....	18



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

A távmunka

A távmunka elméleti kereteinek kidolgozásával az 1970-es évek energia válsága óta foglalkozik a tudomány. Azonban míg korábban csak korlátozott számú feladatot lehetett távolról végezni, az információs technológia rohamos fejlődésével ezeknek a munkaköröknek a száma megsokszorozódott.

Forgács Tamás legtöbbet idézett definíciója szerint: „A távmunka egy munkaszervezési mód, melynek lényege, hogy a távmunkás számára biztosított a vállalati központtól eltérő helyen is egy olyan munkakörnyezet, ahol infokommunikációs eszközök segítségével egyes munkafeladatait teljes értékűen el tudja végezni. A távmunka-végzés helyszínének megválasztása nincs közvetlen kapcsolatban az ellátandó munkafeladattal, azaz a helyszín hasonló felszereltséggel bárhol létrehozható. A munkavégző munkaviszonyban áll munkaadójával, és munkaszervezési szempontból egy komplexebb munkafolyamatnak csak egy részét végzi, vezetője a távmunka-végzés helyszínétől eltérő helyen található, kommunikációjukat infokommunikációs eszközökkel valósítják meg a távmunka-végzés idején.”¹

Távmunkának nevezzük tehát, ha a munkavállaló munkaidejének egy részében vagy egészében munkáját a cég irodájától távol végezni. Ez a hely lehet a munkavállaló otthona, teleház vagy távmunka-ház, mindenképpen elengedhetetlen azonban a számítógép és szélessávú internet elérése, valamint a telefon megléte. Távmunkának minősül tehát az is, ha a munkavállaló a hét egyes napjait az irodában, a többit attól távol tölti.

Ennek a fajta munkavégzésnek az alapja, hogy nem az ember, hanem a munka az ami ingázik a cég és a munkavégzés helye (otthon, teleház, távmunka-ház) között. Legfontosabb előnye munkavállalói szempontból tehát a költséghatékonyság, hiszen megspórolható az utazással járó idő és költségek, valamint a rugalmas időbeosztás, miszerint a munkavállaló maga osztja be idejét és feladatait. Hátránya a személyes munkahelyi kontaktusok hiánya, sokan úgy érzik, hogy ha nincsenek munkaadójuk közelében, az csökkenti az előléptetési esélyeiket. Ez kiküszöbölhető azzal, ha a munkavállaló hetente vagy havonta néhány napot a munkahelyén tölt. Az otthon végzett munka további hátrányaként az elszigetelődést szokták emlegetni, gyakorlott távmunkásoknak azonban ez nem jelent gondot: napi rendszeres időbeosztással élnek, amiben a társadalmi élet ugyanúgy jelentős szerepet kap.

A távmunka intézménye különösen nagy jelentőséggel bír kisgyermeket nevelő szülők esetében, valamint olyan térségekben, ahol kevés a helyben elérhető munka, illetve nagy távolságok, vagy szélsőséges időjárási viszonyok jellemzik.

1



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Munkaadói szempontból egyik előnye ennek a munkaszervezési módnak szintén a költséghatékonyság, ugyanis míg a nagyvárosokban magasabbak a bérek, vidéken, különösen az elmaradott térségekben ennél jelentősen olcsóbban találni képzett munkaerőt is. Másik nagy előnye a munkavállalói elégedettség és ezzel együtt a lojalitás növekedése. A fenti munkavállalói előnyök, a rugalmas időbeosztás sok dolgozó esetében képviselnek nagy értéket, aki egyszer így alakította ki az életritmusát, az később is ragaszkodni fog hozzá. Emellett a távmunkás azzal, hogy naponta távolról végzi a munkáját joggal érezheti azt, hogy munkaadója megbízik benne, és ez szintén érték a munkavállaló szemében.

A távmunka szerzése történhet egyénileg, illetve szervezeten. Előbbire példa, amikor egy munkavállaló úgy egyezik meg munkaadójával, hogy a hét bizonyos napjain otthonról dolgozik. Utóbbi esetben egy szervezet (vállalkozás) szerzi a munkát és adja ki helyben a munkavállalóknak, akik otthonukban, teleházban vagy távmunka-házban végzik el azt. A távmunka-ház esetében jól felszerelt munkaállomásokon dolgozhatnak a környékbeli munkavállalók, miközben a megbízó cég székhelye akár másik, vagy akár egy harmadik országban is lehet. Így elmaradott térségekben is magas színvonalú munkahelyek tudnak létesülni, vagyis megtartható helyben a képzett munkaerő, ami miatt a távmunka szervezés a terület-, és településfejlesztés egyik eszköze lehet.

A határon átnyúló távmunka-ház koncepciója emellett egyesíteni tudja a két megye lehetőségeit. A határtérségben Magyarországon igen magas a munkanélküliség, jellemző a képzettebb munkaerő elvándorlása, vagyis ott a középfokú, adminisztratív munkaerő az, aki jellemzően ott marad. Romániában ellenben a nyugati határszakaszon magasabban képzett munkaerő található. Így tud a két térség együttesen egy nagy területet lefedő humán erőforrás állományt felmutatni. Ugyan Temes megyében a romániai átlagnál alacsonyabb a munkanélküliség, manapság azonban a válság hatására a munkanélküliség nem csak a hagyományos válság régiókat érinti.

Fontos emellett, hogy azoknak a fiataloknak tud minőségi alternatívát mutatni, akik a térségből származnak, és felsőfokú tanulmányik elvégzése után elhelyezkedni kívánnak. Jelenleg ezek a fiatalok, ha próbálkoznak is vidéken, általában nem találnak elhelyezkedési lehetőséget, így kénytelenek elhagyni szülővárosukat és a fővárosba, vagy ahhoz közeli nagyvárosba költöznek. Ellenben ha a munka érkezik meg a térségbe, úgy több fiatal tud szülővárosában, a családjával maradni és színvonalas munkából megélni.

A távmunka-ház tehát amellett, hogy bevételt teremt az üzemeltető számára, a települések lakossági elégedettségét és jobb megítélését is szolgálja. A távmunka lehetőség egyelőre messze lehetőségei alatt van kiaknázva, de várható, hogy ezt egyre több kistérség fogja ismerni, és a vidéki, elmaradott térségekben egyre több távmunka-ház fog létesülni.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Már működő rendszerek bemutatása

Nemzetközi viszonylatban Magyarországon egyelőre elég alacsony a távmunkások száma, miközben munkavállalói oldalról az igény megvan rá. Az Ipsos Média-, Reklám-, Piac- és Véleménykutató Zrt. 2011-es 24 országra kiterjedő nemzetközi felmérése szerint világviszonylatban minden ötödik munkavállaló távmunkában tevékenykedik, Magyarországon ez az arány 3%. A távmunka intézménye Indiában a legelterjedtebb, a foglalkoztatottak több mint fele ebben a formában dolgozik. Közép-Keleten, Afrikában, Ázsiában és Latin-Amerikában egyaránt 25% körüli a távmunkások aránya, míg Észak-Amerikában és Európában 9%. Emellett a távoli munkavégzésre az igény világszerte 30% feletti.

Európában Nagy-Britannia élen jár a távmunkások alkalmazásában. 1981-ig 11 cég dolgoztatott távmunkásokat, ezt további cégek követték, például az IBM és a Xerox. Az első jelentős munkaerő kiszervezés a British Telecom nevéhez fűződik: 2000-ben 60.000 dolgozójából 6.300 főt szervezett ki távmunkába. A siker elsőprő volt, a munkavállalói elégedettség, a munkával töltött idő, a hatékonyság jelentősen nőtt, a cég nyeresége az ügylettel százmillió font nagyságrendű.

Hazánkban a távmunka terjedésének legfőbb akadálya a cégek bizalmatlansága, a legtöbb munkaadó úgy véli, a munkahelytől távol dolgozó munkatársat nem tudja kellően ellenőrizni. A Magyar Távmunka Szövetség felméréseiből azonban kiderül, valójában sokkal több cég foglalkoztat távmunkásokat, mint ahányan elismerik, nem számolnak ugyanis azzal, hogy távmunkának számít az is, ha a dolgozó hazaviszi a munkáját, és heti 1 vagy 2 napot otthonában dolgozik. A távmunka elterjedése megállíthatatlan, az utazással töltött idő minimalizálása mindenkinek érdeke, az utazással járó környezetszennyezés csökkentése nem kevésbé. A munkaadók szemléletformálása ebben a tekintetben elengedhetetlen, ebben a Magyar Távmunka Szövetség jelentős szerepet játszik.

A szervezett távmunka, tehát a távmunka-házak és a távmunka-közvetítők intézménye Európában elsősorban Spanyolországban és a skandináv országokban terjedt el, ahol a nagy távolságok és a szélsőséges időjárási viszonyok gyakran megnehezítik a munkahelyre történő bejutást. Közép-Európában eddig három távmunka-ház működik, kettő Magyarországon, egy Szlovákiában. Ebben a térségben vidéken jellemző tömeges munkanélküliség indokolja a távmunka-szervezést, itt a nagyvárosoknál jóval olcsóbban rendelkezésre áll képzett munkaerő.

Magyarország első távmunka-háza 26 évvel az első franciaországi távmunka-ház után 2007 októberében Örkényben nyílt meg. Az intézményben 22 munkaállomás található teljes infrastruktúrával. Az örkényi távmunka-ház az önkormányzat tulajdona, üzemeltetése nonprofit jellegű, célja a munkahelyteremtés. Megvalósítása Európai Unió (Interreg) forrásból történt, a megvalósításban Udvard Község Önkormányzata és a Magyar Távmunka szövetség is részt vett.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

A távmunka-ház hamar teljes kihasználtsággal tudott működni, a távmunkásokat egy telemarketinges cég foglalkoztatta. Később lett szabad kapacitása, ezt az önkormányzat egyik szolgáltató cége használta ki. Alapvetően, mivel a távmunka intézménye Magyarországon és a régióban még nem elterjedt, a kezdeti eredmények mindenképpen sikernek könyvelhetők el. A továbbéléshez azonban összefogásra volt szükség.

Az örkényi mintaprojekt sikere után a Magyar Távmunka Szövetség 2009-ben elindította az Országos Távmunka-ház Programot. A program célja, hogy régióként 3-4 távmunka-ház létesüljön. Ehhez a magyarországi távmunka gyakorlatának meghonosítására és az ehhez szükséges infrastruktúra kiépítésére van szükség. A következő két távmunka-házat 2011-ben adták át Nagykovácsán és Szőgyénben, negyedik távmunka-házuk megnyitását Nyírvásváriban tervezik. Nagykovács és Szőgyén szintén Interreg forrásból finanszírozott projektjéhez társult Örkény városa is, így a három a térségben működő távmunka-ház közös marketing kampányt indított a munkaadók eléréséhez és szemléletformálásához.

Ennek a projektnek része volt még a távmunkások képzése is. A jelentkezők alap számítógépes ismeretek oktatásán, illetve a távmunkára felkészítő tanfolyamokon is részt vettek. Ezek eredményeképpen választották ki azt a 300 főt, akik a munkavállalói adatbázisba bekerültek. Mivel a munkaadók gyakorlatilag bármilyen szektorból jöhetnek, nem közvetlen nekik toboroztak embereket, hanem arra törekedtek, hogy kiválasszák azokat az embereket, akik számítógépes ismereteik, logikai és kommunikációs készségük, munkavállalói szempontból tekintett pszichés jellemzőik alapján alkalmasak a távmunka-végzésre.

A nagykovácsi távmunka-házban 18, Szőgyénben 30 munkaállomás található, szintén teljes infrastruktúrával. Az első tapasztalatok szerint a szlovákiai távmunkásokra van igazán nagy igény, rögtön az első hetekben 100 százalékos lett a kihasználtság. Ennek oka a kétnyelvűség, ami a jelentkező biztosító és a call center esetében is jelentős hozzáadott értéknek bizonyult. Mellettük egy szlovákiai informatikai vállalkozás jelentkezett még, aki IT fejlesztőket keresett.

Ugyan az intézmények nonprofit jelleggel működnek, az örkényi távmunka-ház hosszútávú adatai egyértelműen kimutatták, hogy a távmunka-ház intézménye a fenntartó térség számára is előnyös: a munkabéren és ingatlanbérleti költségeken keresztül a térségbe beáramló tőke összegének mértéke 50 fő után évente 110 millió forint, így öt év után már 550 millió forint.

A távmunka-szervezés ugyanakkor nem kötődik kizárólag a távmunka-házakhoz, Romániában is több példát találunk a helyi olcsóbb munkaerő adta lehetőségek kiaknázására. Szatmárnémetiben egy vállalkozás szerzi Németországból az adatrögzítő munkákat, amit helyi munkavállalók végeznek el. Ezek egyszerű, szakképesítést nem igénylő munkák, például számlák adatainak bevitele adatbázisba. A németországi cég rengeteg pénzt takarít meg azzal, hogy nem az ottani drága könyvelőirodát fizeti meg azért, hogy az adatok számítógépben legyenek, azt elvégezteti a távmunkásokkal, helyben már csak a tényleges könyvelésért fizet.



Európai Unió
Európai Regionális Fejlesztési Alap



Magyarország-Románia
Határon Átnyúló Együttműködési
Program 2007-2013

Két ország, egy cél, közös siker!

<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Ennél jelentősebb, képzettebb munkaerőt igénylő feladatot egy szintén németországi takarékbank szervezett ki, ők a teljes call center és adminisztrációs munkáikat a romániai vállalkozó által alkalmazott távmunkásokra bízzák. A képzett munkaerő Romániai viszonylatban jónak számító fizetése is elmarad a németországi átlagtól, így a bank jelentős költségeket takarít meg ezzel.

A távmunkának tehát mindenképpen van jövője a térségben, a határ közelsége, a kétnyelvűség, és a különböző képzettségű munkaerő megléte pedig kimondottan nagy előnyt is jelent. A fenti példából az is látszik, hogy a távmunka-szervezés nem csak vállalkozói keretek közt valósulhat meg, önkormányzat is megszervezheti, vagy vegyesen, PPP együttműködés keretében.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Lakossági szükségletek bemutatása a régióban

A távmunka-központ kiépítésének alapvető célja mindkét megyében a munkahelyteremtés, a képzett, helyi munkaerő megtartása. A két megye helyzete jelentősen különbözik, ily módon igényeik alapvetően kiegészítik egymást: míg Csongrád megyében a munkanélküliség a magyarországi átlagnál (11%) is magasabb, 13 százalék az aktív korú népesség körében, addig Temes megyében bár viszonylag alacsony (1,75%), az országban itt a legmagasabb a diplomás munkanélküliek aránya (14,8 százaléka az összes munkanélkülinek).

Ez egy nagyon jelentős különbség két szomszédos megye között, nagyon jól példázza, milyen előnyök rejlenek a határon átnyúló együttműködésekben. Ezt a lehetőséget egy közösen létesített távmunka-központ könnyen ki tudja használni. Míg Magyarországon a térségben jelentős az alig vagy közepesen képzett munkaerő, akik egyszerűbb, szaktudást nem igénylő munkát tömegesen tudnak vállalni (adatrögzítés, call center), addig a romániai képzettebb, jellemzően kétnyelvű munkaerő tudja a profiljához jobban illő, jellemzően fordítási vagy könyvelési munkákat végezni. Ezáltal akár a távmunka-ház koncepciója valósul meg, akár az otthoni munkavégzés elősegítése, a központ jelentős területet tud lefedni az általa foglalkoztatott távmunkások által.

Magyarországon a keleti megyékben a legmagasabb a munkanélküliek aránya. Az alföldi mezővárosokban ennek legfőbb oka a feldolgozóipar megszűnése. Emiatt igen jelentős az elvándorlás, aki teheti, az ország nyugati felébe, a fővárosba vagy külföldre költözik. Ezt a folyamatot hivatott megállítani a távmunka-központ. Romániában ezzel ellentétes a folyamat, a külföldi cégek számára a nyugati megyék a legkeresettebbek. Ez viszont a munkásokat a keleti országrészből erre a területre vonzza, így itt hamarosan jelentős túlkínálat fog jelentkezni képzett munkaerőből. A távmunka-közvetítő mindkét problémára megoldást kínál azzal, hogy a széles merítésből minden réteg számára tud munkalehetőséget kínálni.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Potenciális kínálati oldal bemutatása a régióban

Jellemzően távmunkában végezhető munkakörök a következők:

- telemarketing,
- call center, telefonos ügyfélszolgálat,
- telefonos hibaelhárítás,
- fordítás,
- csomagküldő szolgálat,
- műszaki tervezői, műszaki rajzoló feladatok,
- adatbevitel,
- könyvelés,
- irodai adminisztráció, szerződések készítése határon átnyúló cégek részére idegen nyelven,
- telefonos kutatások, felmérések, tanulmányok készítése,
- cégalapításhoz szükséges adminisztráció intézése a határon túloldalára terjeszkedni kívánó mikor- kis és középvállalkozások részére,
- szoftvertesztelés,
- programozás.

A kínálati oldal egyik részét azok a Közép-európai, főleg magyarországi és romániai vállalkozások adják, akik feladataik egy részét távmunkában végeztetik. Ennek a munkavégzési formának előnyeit egyre több cég felismeri. Költséghatékonysága vitathatatlan, mind a munkabérek, mind az utazási költségek jelentősen csökkenthetők általa.

A másik potenciális munkaadói réteg a Nyugat-európai, főleg nagyvállalkozások, akik jelentős mennyiségű viszonylag egyszerűen elvégezhető feladatot tudnak távmunkában végeztetni. Az ő költségcsökkentésük egyértelműen a bérköltségek csökkenéséből adódik.

A kettő könnyen összehangolható, sőt egy idő után egymást erősítik, ha ugyanis a magyar vállalkozó azt tapasztalja, hogy a távmunka központ amivel ő call centeri feladatokat végeztet megbízhatóan és pontosan közben nyugat-európai cégeknek komolyabb feladatokat is ugyanilyen megbízhatóan lát el, az bizalmat ébreszt benne, és előbb-utóbb szívesen kiszervezi ő is hasonló feladatait.



Európai Unió
Európai Regionális Fejlesztési Alap



Magyarország-Románia
Határon Átnyúló Együttműködési
Program 2007-2013

Két ország, egy cél, közös siker!

<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Szolgáltatás terv

Ahogy azt korábban már említettük, a szolgáltatás megvalósítására két lehetőség van: csak a távmunkaerő közvetítése, illetve ennek kiegészítése távmunka-ház kialakításával.

Mindkét módszer lényege, hogy egy a potenciális munkavállalókból álló adatbázist kell kiépíteni, olyan megbízható munkaerőkből, akikre változatos feladatokat lehet bízni. A munkavállalókat adott esetben képezni is szükséges lehet, egyszerűbb feladatokhoz szükséges speciális számítógépes ismeretekre (pl. adatbevitel, call center). Minden munkavállaló esetében érdemes egy alap képzést tartani a távmunka-végzés követelményeiről, a munkakörnyezet kialakításáról, és az esetleges veszélyeiről, ezzel sok későbbi kellemetlenség és esetleges lemorzsolódás megelőzhető.

A feladat másik oldala a munkaadók felkutatása, a távmunkák szerzése. Ezen a téren érdemes a már működő távmunka-házakkal felvenni a kapcsolatot, a hozzájuk érkező, kapacitásukat meghaladó munkákat átvállalni, illetve adott esetben átadni a másik profiljához jobban illeszkedő feladatokat. Az összefogás eredményeként több nagyobb munkát is el tudnak vállalni, ezzel növelhető a munkaadói bizalom.

Az elvégzett munkákat különösen az új munkaerő esetében, ellenőrizni is kell, hiszen mindenkinek érdeke, hogy csak magas színvonalú termék hagyja el a távmunka-közvetítő irodát. A minőségbiztosítás szintén a munkaadói bizalmat és a folyamatos megrendelés-állományt biztosítja.

A fenti módszer távmunka-házzal való kombinációjának több előnye is van. Call centeres feladatok például csak távmunka-házakban végezhetők, ezzel a közvetítő által vállalt munkák repertoárja bővíthető, valamint a potenciális munkavállalók száma is növelhető azokkal az emberekkel, akik otthonukban nem rendelkeznek szélessávú internet-hozzáféréssel. Másrészt könnyebbé válik a minőségbiztosítás is, hiszen a dolgozó ott helyben végzi a munkát, amit a munkaközvetítő folyamatában tud ellenőrizni. És nem utolsósorban eleinte a munkaadói bizalmat is növeli, ha a munkaadó tudja, hogy távmunkása egy irodában ül és folyamatos felügyelet mellett végzi a rá bízott feladatot. A távmunka-ház létesítésének egyszeri beruházási költsége és fenntartása ugyan magasabb, ám ez többszörösen megtérülhet.

Az egyes munkavállalók foglalkoztatására is több mód adódik. A dolgozóval munkaszerződést kötni elsősorban akkor érdemes, ha hosszú távon tud a számára megfelelő feladatot végezni, amely biztosított is. Ez a munkavállalóban is bizalmat ébreszt, jobban fog kötődni a céghez, ha tudja, hogy megélhetése általa biztosított. Ilyen munkakör például a call centeres, ami napi fix időbeosztással folyamatosan végezhető munka.

Megbízási szerződést a rendszeres, ám nem folyamatos munkák esetében érdemes kötni, amikor a munkaidő nem, de az elvégzendő feladat mennyisége adott. Ilyen lehet a fordítás vagy az adatfeldolgozás. Ennek a foglalkoztatási módnak az is az előnye, hogy a munkavállalót gyorsabb munkavégzésre ösztönzi, hiszen nem az idejét, hanem az elvégzett



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

munkáját fizetik meg. Ezzel szintén egy határozottan erős kötődés alakul ki a munkavállalóban.

A harmadik módja a foglalkoztatásnak a vállalkozói szerződés, azok esetében működik, akik már korábban is vállaltak alkalmi megbízásokat, esetleg távmunkát, saját vállalkozásuk van és maguk után a járulékaikat is fizetik. Jellemzően a fordítók azok, akik közvetítő nélkül jó eséllyel tettek szert korábban is távolban végezhető munkára, így ez a foglalkoztatási mód esetükben alkalmazható.

Működési formáját tekintve a távmunka-ház lehet vállalkozás, ez esetben el kell dönteni, hogy melyik országban lesz a székhelye, és utána azon ország szabályai szerint fog működni, vagy pedig létre lehet hozni két céget a határ 1-1 oldalán. Előbbi változatnak adminisztrációs terhei, utóbbinak költségei lennének jelentősek. Határon átnyúló szolgáltatás esetében megfontolásra érdemes lehetőség az EGTC alapítása.

Az EGTC rövidítés az Európai Területi Együttműködési Csoportosulást (angolul European Grouping of Territorial Cooperation) jelenti, ami egy új EU-s jogi eszköz, amely a határon átnyúló megyékhez teszi hasonlatossá az eurorégiókat, mivel mindkét országban önálló jogi személynek ismerik el, saját alkalmazottakat foglalkoztathat, intézményeket és vállalkozásokat hozhat létre határon átnyúló jelleggel. Az EGTC emellett pályázhat Európai Unió forrásokra is, különös tekintettel a határon átnyúló Interreg pályázatokra. Ezért ez a működési forma a célnak minden tekintetben megfelel.

EGTC-t önkormányzatok és közintézmények alapíthatnak a határ mindkét oldaláról. Nagy előnye, hogy az együttműködést több területre is kiterjeszthetik, tehát a közös távmunka-ház létrehozása mellett a turizmus, egészségügy vagy a civil társadalom közös fejlesztése érdekében.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Technikai terv

A megvalósításhoz szükséges technikai eszközök (távmunka-közvetítőként, és távmunka-ház kialakítása esetén egyaránt).

1 db szerver gép, folyamatos internetkapcsolattal, amit a háttérben futó internetes felületet kiszolgálja. Ez a felület alkalmas arra, hogy a megrendelők tájékozódjanak, illetve regisztráció után megrendelésüket leadják. Emellett a munkavállalóknak egyéni munkaportfóliót lehet létrehozni, a könnyebb üzletszerzés érdekében. Az online felületnek egyszerre 20-30 felhasználót kell tudnia kezelni.

Ugyanez a rendszer kell hogy kezelje a munkákat is, így a megrendelő, az irodavezető és a munkavállaló is folyamatosan nyomon tudja követni a projekt megvalósulását. A programnak képesnek kell lennie határidők kezelésére, munkafázisok online követésére.

Nagyon fontos kérdés az adatvédelem: kódolt kulcsszavak használata és szigorú csatlakozási előírások a minimum feltétel. Egy esetleges adatlopás esetére is fel kell legyen készítve a rendszer: a valódi név és bankkártya adatok lehető legvédettebben kell legyenek kódolva bármilyen adatbázisban, így a feltörésükhöz további napok vagy hetek szükségesek, ami alatt meg lehet tenni a szükséges óvintézkedéseket.

Távmunka-ház kialakítása esetén elengedhetetlen nagy sávszélességű internet, min 100 Mbit (20 Mbit garantáltan) vonal kialakítása.

Informatikai (honlapkészítés, szoftvertesztelés) munkák esetén egy második szerver beállítására is szükség lehet a programok ideiglenes futtatására, tárolására.

Munkaállomás szoftverei:

- szövegszerkesztő (MS Office),
- kép- és videószerkesztő programok (Adobe termékek, pl Illustrator, Photoshop, Premier),
- TeamViewer (közös online munkavégzés),
- programozási környezetek és licenszek (MS Visual Studio),
- kiadvány szerkesztő program (InDesign)-

Hardver: minimum 4 magos processzor (i5), 4 Gb RAM.

Kreatívok anyagok készítéséhez szükség lehet a fentiekén kívül videókamera és fényképezőgép beszerzésére, illetve speciális esetben diktafonra is.

Fentiek mellett természetesen a különböző munkák igényelhetnek speciális szoftvereket (pl call center), ezek beszerzése külön megállapodás kérdése. Adott esetben a megbízó is biztosítani tudja a szoftvert.



<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Megvalósítási terv

A távmunka-közvetítő létesítésének lépései a következők:

- Előzetes üzleti modell készítése, piac felmérése és tesztelése, milyen iparágban van lehetőség, mik az elvárások azon a területen;
- Versenytársak, kínálat felmérése, kik milyen szolgáltatást nyújtanak;
- Munkavállalók felkutatása (Munkaügyi központokkal együttműködve), felmérése, milyen képzettséggel rendelkeznek, mikor voltak utoljára foglalkoztatva, adatbázis készítése;
- Előszűrés, elbeszélgetések, interjúk;
- A rendelkezésre álló munkaerő függvényében a vállalható munkák kiválasztása;
- Munkavállalók felkészítése a távmunka végzésre (alapfokú számítógépes, szakmai és mentálhigiénés tréning);
- Távmunka végzéshez szükséges szoftverek beszerzése;
- Üzletszerzés, munkák folyamatos biztosítása (kapcsolatfelvétel működő távmunka-házakkal, kamarákkal);
- Munkavállalók képzése a beérkező munkák függvényében (a munkavégzéshez szükséges speciális szoftverek kezelése, szakmai továbbképzés);
- Hirdetések, lehetőség szerint alacsony költségvetéssel;
- A minőségbiztosítást végző humán erőforrás biztosítása.

Távmunka-házzal kombinálva az alábbiakkal egészül ki:

- Megfelelő ingatlan kiválasztása;
- A szükséges átépítési munkák tervezése és kivitelezése;
- Az iroda berendezése, infrastruktúra kialakítása;
- Az irodát működtető humán erőforrás biztosítása.

A munkák felkutatásához fel lehet venni a kapcsolatot a térségből elvándorolt és sikeressé vált vállalkozókkal is. Ehhez olyan rendezvényeket, fórumokat lehet szervezni, ahol megismerhetik a koncepciót, és az elszármazottak lokálpatriotizmusukra alapozva bízni lehet benne, hogy minden segítséget megadnak a térség fejlesztéséhez. A sikeres vállalkozók felkutatásához a települések lakosainak, polgármestereinek személyes ismertségét, kapcsolati hálóját lehet felhasználni, esetleg a polgármesteri hivatalok adatait.



Európai Unió
Európai Regionális Fejlesztési Alap



Magyarország-Románia
Határon Átnyúló Együttműködési
Program 2007-2013

Két ország, egy cél, közös siker!

<http://www.huro-cbc.eu>

Jelen tanulmány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Unió hivatalos álláspontját.

Költség terv

A költségek és bevételek alakulása euróban, 10 munkaállomással rendelkező távmunka-ház kialakításával kalkulálva, teljes kihasználtság mellett, évi 2-3 fő fluktuációval számolva. A konstrukció ebben a formában a 4-dik évtől válik nyereségessé.

Kiadások:	0. év	1. év	2. év	3. év	4. év	5. év	6. év
Munkavállalók felkutatása, előszűrés, adatbázis készítése	4 000						
A rendelkezésre álló munkaerő függvényében a vállalható munkák kiválasztása	2 000						
Munkavállalók felkészítése	2 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
Távmunka-végzéshez szükséges szoftverek beszerzése	2 000						
Munkák felkutatása (létező távmunka-házak felkeresése)	2 000						
Munkavállalók képzése a beérkező munkák függvényében	3 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
A szükséges átépítési munkák tervezése és kivitelezése	50 000						
Az iroda berendezése, infrastruktúra kialakítása, 10 db munkaállomás	23 000						
Folyamatos munkaerő 10 fő foglalkoztatása		84 000	84 000	90 000	90 000	96 000	96 000
Irodavezető: Humán erőforrás és munkák biztosítása, minőségbiztosítás 1 fő		15 600	15 600	15 600	16 200	16 200	16 200
Informatikai rendszer felügyelete		4 200	4 200	5 100	5 100	6 300	6 300
Takarítás, karbantartás		4 200	4 200	5 100	5 100	6 300	6 300
Összesen:	88 000	111 000	111 000	118 800	119 400	127 800	127 800
Árbevétel		100 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000
Egyenleg	-88 000	-99 000	-60 000	-28 800	1 800	24 000	46 200

