

Esettanulmány I. Pé-eS Kft.

A cég rövid története, tevékenysége és gazdasági helyzete

Eredeti tevékenységük üzletviteli tanácsadás volt. Ennek keretében elsősorban pályázatokat készítettek. Az elmúlt években elsősorban Széchenyi-terv pályázatokat írtak. Mivel az ügyvezető szakterülete a távközlés, ezen a területen is nyújt szolgáltatásokat a vállalkozás. Kifejlesztettek egy intranetes hálózatépítési eljárást, ezt is szeretnék minél több helyen értékesíteni.

A távközlési múlt és szakterület keltette fel az ügyvezető figyelmét a távmunka iránt. Amikor a távmunka bekerült a köztudatba, ő is elgondolkodott rajta, tudna-e ilyen munkaerőt alkalmazni. A cég egyik vezetőjének ismeretségi körében is volt rokkant nyugdíjas és csökkent munkaképességű ember, emellett korábban dolgozott civil háznak, tehát a non-profit szektorban. Elég világos képe volt tehát arról, hogy nagy az igény a csökkent munkaképességűek körében a jövedelemszerzésre, de erre szinte nincs is alkalmuk.

A Pé-eS két évvel ezelőtt a Szolnok Megyei Munkaügyi Központ rehabilitációs munkahelyteremtő pályázatára adott be pályázatot, és nyolc csökkent munkaképességű ember foglalkoztatásához kapott támogatást. A támogatás a távmunkában foglalkoztatott munkatársak számítógépeinek megvásárlásához 50% vissza nem térítendő támogatást jelentett, cserébe a Pé-eS-nek vállalnia kellett, hogy három évig teljes munkaidőben foglalkoztatja az embereket.

Így indult el az adatrögzítés, aminek keretében elsősorban szépirodalmat visznek fel számítógépre. A nyolc munkatárshoz később még egy fő, majd két vak lány is csatlakozott, őket már a Munkaügyi Központ megkeresésére vették fel. Az ő munkába állításukhoz is kaptak támogatást. Az új profil, az adatrögzítés megkezdésekor lépett be tulajdonostársként a kft. másik tagja, akinek feladata a kapcsolattartás a 11 munkatárssal, feladat kiosztás, ellenőrzés, stb. Fő megrendelőjük ezen a területen az Arkanum Kft., amely a Széchenyi Könyvtárnak dolgozik elsősorban, és amely nem tud folyamatos munkát adni (maga is anyagi nehézségekkel küzd).

A cég munkaerő-politikája

A Pé-eS kis cég, a 11 csökkent munkaképességű dolgozó mellett csak a két tulajdonostárs dolgozik benne. A 11 alkalmazott közül felvett első nyolc esetében belépésük után volt számukra egy rövid képzés, amelyen részt vettek, és az első három hónapban munkaadójuktól nem is kaptak valódi munkát, „gyakoroltak”, de ők ezt nem tudták. A vak munkatársak mielőtt elszegődtek a céghez, a Miskolci Érák tanfolyamán tanulták meg a számítógép kezelését egy speciális, vakoknak szóló kurzuson. Mivel a jelenlegi létszám folyamatos munkával ellátása nehézséget okoz a cégnek, nem terveznek további felvételt, és nem is tartják szükségesnek, hogy a cégben strukturális változtatásokat végezzenek. A távmunkásokkal kezdettől fogva az egyik tulajdonos foglalkozik.

A távmunka melletti döntés

Az adatrögzítés, mint üzletág csak abban a kontextusban jelent meg, hogy távmunka formájában, pályázott támogatással elindítható. Azért kezdtek bele, mert mind az ügyvezető igazgató, mind kollégái elkötelezettek érzi magát, hogy a csökkent munkaképességű embereken segítsen. Üzletileg azóta sem éri meg nekik ez a tevékenység, mert nem tudnak

folyamatos munkát szerezni, ugyanakkor mind a tizenegy munkatárs alkalmazottként van foglalkoztatva.

A dolgozók kiválasztása, felvétele, képzése

Amikor a pályázat megjelent, a Munkaügyi Központ kb. ötven, számítógépes tanfolyamot végzett, csökkent munkaképességu embert tartott nyilván. Közülük választottak. Ebből a csoportból volt, aki nem kívánt távmunkában dolgozni, volt, aki vállalkozást tervezett, de a többség szívesen elfogadta volna a Pé-eS munkaaajánlatát. Ok nagyon szerettek volna otthonról dolgozni, egészségi állapotuk, vagy családi körülményeik miatt (kisgyerekek, stb.). Önéletrajzok alapján hívtak be embereket interjúra, a kiválasztáskor szempont volt a nyelvismeret, és az egyéb területen szerzett szaktudás.

A dolgozók a tanfolyam elvégzése után közvetlenül kerültek a céghez, a Pé-eS kifejezetten a betanulásra kb. 6 hónapot szánt. Ez idő alatt mérték a teljesítményeket, megnézték, ki milyen feladat elvégzésére alkalmas, mennyire terhelhető, stb. Ezalatt az idő alatt alakult ki a munka kiadásának és az elvégzett munka beadásának gyakorlata, valamint a vezetés és a távmunkások közötti kommunikáció gyakorlata. Ugyancsak ez az időszak volt hivatva arra, hogy a munkatársak a hiányzó gyakorlatot megszerezzék. Ez valóban be is vált, nagyon sokat fejlődtek a távmunkások.

Hogyan vált be a cégnél a távmunka?

Anyagilag ez a konstrukció egyelőre nem vált be, a foállású munkaviszonyban foglalkoztatott 11 ember bérét és ezek járulékait nem tudja kitermelni a cég, a veszteséget nyereséges másik üzletágukból pótolják egyelőre.

Ugyanakkor, mint munkavégzési forma a távmunka nagyon bevált. A dolgozók egy része a cég székhelyével azonos városban, Jászberényben él, de vannak, akik 100 km távolságra. Mivel csökkent munkaképességu és mozgássérült emberekről van szó, óriási elony, hogy otthon dolgozhatnak. A csökkent munkaképességu dolgozók sokszor a betegségük miatt nem érzik jól magukat, sok időt töltenek orvosnál, ugyanakkor önállóan beosztják maguknak a munkát, és nem szokott határido csúszás előfordulni. A legtöbben nagyon motiváltak, éhesek a munkára, még a szabadságukat is hajlandóak megszakítani emiatt. A vak munkatársak kb. 30%-al gyorsabbak, mint a látók.

Fontos tapasztalat, hogy a csökkent munkaképességu munkatársakkal gyakran kell kommunikálni akár telefonon is, igénylik a személyes kapcsolatot. Nehéz őket személyes találkozókra hívni, de idonként ilyet is szerveznek számukra. A távmunkások egymással is szívesen kommunikálnak, akkor is, ha ezt a munka nem teszi szükségessé. Figyelik a másik teljesítményét, ambícionálják egymást.

A cég vezetői negyedévente felméri a távmunkások teljesítményét és jutalmazák a kiemelkedőket. Nem pénzzel, mert erre nincs a cégnek igazán kerete, hanem jelképtérteku ajándékokkal – CD-vel, pólóval, stb. A kiemelkedők oklevelet kapnak egy-egy jól végzett munka után. A munkatársakat ezek az ajándékok is motiválják. A cég nem tervezi a munkatársak továbbképzését, de két dolgozó maga iratkozott be tanfolyamokra saját költségen, számítógépes grafikát, illetve muszaki rajzot tanulnak.

A távmunkában dolgozók közötti hierarchia és tanulságai

A Pé-eS Kft.-ben a távmunkások között nincs hierarchia, nincs rá szükség. A munkát havi bontásban adják ki mindenkinek, és a cég egyik tulajdonosa veszi át tőlük az elkészült munkát.

A távmunka jövőjének értékelése a Pé-eS Kft.-nél

A Pé-eS Kft. akár még egyszer ennyi távmunkást is szívesen alkalmazna, ha elegendő folyamatos munkájuk lenne. A tapasztalatok alapján, ha ma kellene elkezdni a távmunkások alkalmazását, bizonyára másképp csinálnák. Amikor először merült fel bennük az ötlet, ígéretük volt olyan megbízásra, amelyet a távmunkásokkal el tudtak volna végeztetni. Ez az ígéret azonban nem öltött szerződésben formát, a megbízó visszakozott. Más esetekben nem kapták meg a már elvégzett munkák ellenértékét. Jelenleg óriási erőfeszítéssel próbálnak munkát szerezni a távmunkások számára és reménykednek abban, hogy egy év veszteséges működés után sikerül a távmunkát legalább önfenntartóvá tenni. Ugyancsak a távmunka nehézségei között tartják számon a bizonytalan jogi hátteret, egyes adózási kérdésekben az APEH sem tudja megmondani, mi a teendő.

Az esettanulmány tanulságai

A jelen esettanulmányban megjelenített problémák tipikusak a mikro- és kisvállalkozások esetében. Nehézséget okozott ui., hogy

- ? bizonytalan a gazdasági környezet,
- ? a vállalkozói etika nem megfelelő, az elmaradt megrendelések, kifizetések az ellen hatnak, hogy egy kisvállalkozás foállásban távmunkásokat alkalmazzon,
- ? a csökkent munkaképességu munkatársak alkalmazása nagy figyelmet, jó kommunikációs készséget és elkötelezettséget kíván a cégtol (az is igaz viszont, hogy cserébe elkötelezett, motivált munkatársakra számíthat a vállalkozás),
- ? a csökkent munkaképességu munkatársaknál figyelembe kell venni, hogy sokszor szorulnak orvosi kezelésre, van, aki fizikailag kevesebbet bír, mint egészséges társaik,
- ? a mozgássérültek, és egyéb okok miatt csökkent munkaképességu emberek, sokfélék, mint egészséges társaik, azaz nehéz mindenkire alkalmazható szabályrendszert felállítani.