

TELEWORKING

K tomuto se konkrétně poji, že informace z firmy se k němu nemusí dostávat včas, že se na něho zapomíná v souvislosti s firemními akcemi a oslavami, že se jeho kolegové na něho dívají jako na někoho s privilegiem (závidí mu, pokud tak nemohou sami pracovat a chtěli by...). Nezávládnutí výše uvedených úskalí může vést ke vzniku psychických, popř. až zdravotních komplikací. Prevence je jistě tvořena řádným vyhodnocením, které pozice jsou pro tento typ výkonu práce vhodné, kteří pracovníci, resp. dát objektivní kritéria. Následně je důležité nastavení odpovídající úrovně kontaktů s pracovištěm ve firmě.

Závěr

Můžeme celkově shrnout následující hlavní pozitiva zavedení tohoto typu pracovní činnosti:

- úspora nákladů (vytápění, osvětlení, vybavení kancelář ve firmě...)
- podpora efektivity využívání pracovní doby (sedět v práci nebo pracovat...)
- podpora sounáležitosti pracovníka s organizací (projevená důvěra, přenesení větší odpovědnosti...)
- udržení si kvalitních pracovníků (viz určitý motivační prostředek, ženy/muži na mateřské dovolené, ze vzdálenějších lokalit).

Na druhé straně je nutné zmínit základní negativa:

- snížená možnost kontroly ze strany zaměstnavatele (kde jsi?, pracuješ?...)
- určitá izolace a vyčlenění pracovníka mimo interpersonální rámec organizace (co je nového?, nezapomeňte na mě s tou akcí!).

Právě prvně zmíněné negativum je zároveň jednou z hlavních překážek, proč firmy nejsou ochotny formu práce na dálku využívat.

Firmy při zavádění tohoto typu výkonu práce musí řádně vyhodnotit, pro které pracovní pozice by to bylo možné. Celkově se jeví nejpříznivější kombinace výkonu práce na pracovišti u zaměstnavatele s výkonem práce na dálku.

Kontakty

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2
tel.: +420 221 921 111, fax: +420 224 918 391
web: <http://www.mpsv.cz>

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.
www.vubp.cz
www.bozpinfo.cz



Úvod

Teleworking představuje ve všeobecném pojetí práci na dálku, resp. v přesném vymezení a v souladu s příslušnými právními normami pak práci na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele. Tato forma výkonu pracovní činnosti je převážně spojena s využíváním PC, informačních technologií.

V této souvislosti je potřeba doplnit, že problematika gramotnosti populace se stále více směřuje ke schopnostem pracovat s výpočetní technikou a dalšími komunikačními prostředky. Spektrum činností, zejména administrativních, duševního rázu, které lze snadněji a efektivněji vykonávat za pomoci těchto prostředků je stále širší a dávají tak možnost výkonu takové práce na dálku. Uspadňují mimo jiné zapojit se více do pracovního dění jedince s handicapem, usnadnit návrat žen, ev. mužů s ohledem na péči o dítě apod.

Základní vymezení

Co se týče bližšího vymezení této formy výkonu pracovní činnosti, zaměstnanec není vázán na konkrétní prostor u svého zaměstnavatele. Dále zde odpadá nutnost pracovat v určité danou pracovní dobu. Zaměstnanec vesměs tedy pracuje doma, ve svém bydlišti, ev. v jiném místě s ohledem na příslušnou dohodu se zaměstnavatelem, v určitých stanovených termínech předkládá výsledky své práce. Je zde kladen důraz na využití informačních a telekomunikačních technologií, ne však ve všech případech jako např. různé kompletace výrobků. Tato alternativa výkonu pracovní činnosti přináší firmám snížení nákladů, resp. zde dochází k usnadnění přístupu k práci osobám viz např. s tělesným postižením, těm, kteří musí pečovat o dítě. Dále je využívána ve firemním prostředí jako forma benefitu, která je všeobecně velmi žádána.

Nyní se dostáváme k podílu osob, které touto formou pracují. Podle údajů Českého statistického úřadu pracuje z domova v ČR přibližně 90 000 osob. Co se týče zahraničí, v USA pracuje na dálku přibližně 20

milionů zaměstnanců (13 % práceschopného obyvatelstva). V rámci EU lze usuzovat v celkovém pohledu, že se jedná o cca 7 % práceschopného obyvatelstva, které touto formou pracuje aspoň ¼ své pracovní doby. Je však nutné zdůraznit, že využívání práce na dálku nemusí být zákonitě spojeno s vyspělou ekonomikou. Příkladem v tomto směru může být Japonsko, kde tato forma práce postihuje pouze přibližně 1% pracujících. To v konečném důsledku naznačuje určité kulturní souvislosti.

Rozvoj moderních komunikačních a informačních technologií, jak již bylo řečeno, přináší další podoby výkonu práce na dálku. Náplní pracovní činnosti zde jsou administrativní, duševní práce, které lze plně realizovat přes internet, telefon apod. V této souvislosti se setkáváme s několika pojmy, které mají svůj původ v angličtině. Homeworking (home office) v sobě přímo obsahuje působení v místě bydliště. Je zřejmé, že v praxi dochází k propojování, zástupnosti využívání obou pojmů. Dalším pojmem, který se pojí k dané problematice, je tzv. hotdesking. Ten představuje skutečnost, kdy zaměstnavatel poskytuje daným zaměstnancům určité prostory pro činnost jen po omezenou dobu. Zaměstnanec tak na daném pracovišti není trvale, nemá své přidělené konkrétní stálé místo, zbytek činnosti realizuje z prostor mimo pracoviště. Nakonec musíme zmínit ještě jednu formu, kterou jsou virtuální týmy. Týká se např. řešení pracovních úkolů v rámci nadnárodních firem, kdy je nutná spolupráce odborníků z různých zemí. Je nutný častý kontakt, který umožňují moderní technologie a který by byl jinak spojen s častým cestováním apod.

Hlavní aspekty

V dalším textu se zaměříme na hlavní aspekty, a to právní, ekonomické a psychosociální.

- právní aspekty

Práci na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele je potřeba řadit k atypickým podobám pracovněprávního vztahu. V této souvislosti je na místě diskuse o pružnosti aktualizace pracovněprávních předpisů ve vazbě na společenský vývoj.

Z hlediska EU je nutné zmínit Rámcovou dohodu o práci na dálku, která byla podepsána evropskými sociálními partnery 16. 7. 2002. Dále jsou zde některá doporučení Evropské komise, které se této aktuální problematice týkají. V rámci ČR jsou u dané problematiky podstatné následující právní normy, a to zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Prvně uvedená právní norma bere v úvahu zvláštní povahu práce některých zaměstnanců, tj. také zaměstnanci, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele. Možnost práce na jiném dohodnutém místě je součástí definice „závislé práce“ v § 2 zákoníku práce.

- ekonomické aspekty

Jeden z požadovaných efektů zavedení práce na dálku, tj. v podobě teleworkingu, je dosažení úspor a odpovídající produktivity zaměstnanců. Úspory se týkají zejména nákladů na provoz a zařízení vlastních pracovišť firmy. U produktivity, která se následně zrcadlí v ekonomických ukazatelích, platí, že samozřejmě je zde možnost dosažení lepších výsledků, výkonů zaměstnanců, pokud tato forma práce působí jako motivační prostředek. Také zde musíme přičíst efektivnější využívání času po práci. V další rovině může mít práce na dálku také pozitivní ekonomický efekt na jednotlivé zaměstnance. Platí to hlavně u žen na mateřské dovolené, osob se zdravotním postižením, kterým by jinak zůstal příjem v podobě sociálních dávek.

- psychosociální aspekty

Jak již bylo řečeno, práce na dálku má velmi často podobu práce z domova, místa bydliště. Zde tedy dochází ke propojení pracovního a soukromého prostředí. To pochopitelně klade vyšší požadavky na daného pracovníka. Všeobecně jde o vyšší míru odpovědnosti, kterou musí zaměstnanec přijímat. Za důležitou musíme považovat schopnost odpovídajícího time managementu, strukturování času pro práci a pro soukromý život. Pokud to zaměstnanec nedokáže, přinese mu to dříve nebo později problémy jak z hlediska plnění pracovních úkolů, tak i po stránce vlastního osobního života, resp. vztahů s partnerkou, partnerem a dalšími blízkými osobami. Následně se jedinec dostává do určité sociální izolace, je vytržen z dění ve své firmě apod.