

INOVATÍVNE FORMY ORGANIZÁCIE PRÁCE[#]

INNOVATIVE FORMS OF ORGANIZING WORK

MIKUŠOVÁ MERIČKOVÁ Beáta - SVIDROŇOVÁ Mária

Abstrakt

V súčasnosti je ekonomika založená na poznatkoch, ktoré sú hybnou silou jej ďalšieho rozvoja. Pre tzv. informačnú spoločnosť je typické prenikanie nových informačných a komunikačných technológií do všetkých úrovní ekonomiky a spoločenského života. To umožňuje zavádzať inovatívne formy organizácie práce, ktoré zvyšujú výkonnosť a flexibilitu zamestnancov ako aj zamestnávateľov. Medzi takéto formy patrí aj telework, ktorý v príspevku analyzujeme v podmienkach SR a zároveň porovnávame s úrovňou teleworku vo vybraných krajinách EÚ, ktoré sú zapojené v projekte LIPSE.

Abstract

The current knowledge economy is being further developed; main driving force is so-called information society. This society is characterized by the penetration of new information and communication technologies at all levels of the economy and social life. This allows introducing innovative forms of organizing work that enhance the performance and flexibility of both, employees and employers. Such forms include also telework. In this paper we analyse the telework in Slovakia and also compare its level with the level of telework in selected EU countries involved in the project LIPSE.

ÚVOD

Nové formy organizácie práce, alebo flexibilné formy organizácie práce, sa čoraz viac stávajú kľúčovými aspektmi pre rast zamestnanosti a zabezpečenie práceschopnosti a adaptability pracovníkov. Zvýšenie produktivity práce vo veľkej miere závisí od legislatívnej úpravy pracovno-organizačných procesov v rámci štátu. Toto zvýšenie produktivity práce je odrazom vyššej kvalifikačnej úrovne a tá zase umožňuje väčšiu flexibilitu (Inštitút zamestnanosti, 2007).

Táto flexibilita nie je naviazaná len na fakt, že ľuďom častokrát na ich práci nevyhovuje dochádzanie na pracovisko. Ďalším významným faktorom flexibilizácie práce je aj možnosť začleniť do pracovného procesu rizikové skupiny na trhu práce ako napríklad zdravotne znevýhodnených, matky na/po materskej dovolenke, obyvatelia okrajových častí miest, resp. obyvatelia vidieka s vysokou mierou nezamestnanosti a pod. Telepráca alebo telework je práca na diaľku, ktorá sa vykonáva s použitím informačných a komunikačných technológií a je jednou z inovatívnych foriem organizácie práce a pracovného času, ktorej cieľom je zvýšiť flexibilizáciu práce, aj za účelom zosúladenia pracovného času a rodinného života.

[#] Výskum je podporený 7. rámcovým programom Európskej únie, zmluva č. 320090 LIPSE "Learning from Innovation in Public Sector Environments".

1 VŠEOBECNÉ PREDPOKLADY TELEWORKU

Pojem telework sa prvýkrát objavil v USA v roku 1972. Dnes sa už využíva na celom svete a v rôznych profesiách. Najčastejšie sú to programátori, technici, pracovníci personálnych zákazníckych služieb, marketingoví poradcovia, nákupní agenti, informační sprostredkovatelia, novinári, prieskumníci trhu, editori, knižní vydavatelia, detektívi, makléri, finanční analytici či účtovníci. Niektorí zamestnávajú sami seba (živnostníci), iní pracujú pre súkromnú firmu či pre verejnú správu. (www.teleworkportal.sk). Telework sa prejavuje vo viacerých formách: práca len z miesta bydliska; kombinácia práce doma s prácou v kancelárii; práca v takzvaných telecentrách, kde je k dispozícii potrebná technika; „práca na cestách“ – tí, ktorí sa pri výkone práce veľa presúvajú, majú mobilnú kanceláriu so sebou a pracujú z rôznych miest. Nejde teda vždy o prácu vykonávanú priamo v mieste bydliska. Telework je spôsob organizácie práce, pri ktorom zamestnanci pracujú na riešení zadanej úlohy kedykoľvek, v čase, aký im najviac vyhovuje. Ako uvádzajú viacerí domáci aj zahraniční autori (Hanzelová a kol., 2005; Matulová, 2008; Sonta, 2010; Sullivan - Lewis, 1998; Valentová, 2003) a výskumná štúdia (P.A.S.T.A, 2007) typickou črtou pre tento spôsob práce je, že sa vykonáva s použitím informačných a komunikačných technológií (IKT), tzn. používanie PC a potrebného príslušenstva ako pracovného prostriedku, pričom tento môže byť vo vlastníctve zamestnávateľa alebo zamestnanca.

Výhody teleworku sú ako na strane zamestnávateľa, tak aj na strane zamestnanca. Pre zamestnávateľov znamená táto forma organizácie práce najmä zníženie nákladov na pracovné miesto, tzn. nižšie náklady ohľadom prenájmu, energií a vybavenia. Medzi ďalšie výhody teleworku možno zaradiť zníženie práceneschopnosti (zamestnanec, aj keď nie je úplne fyzicky fit, môže pracovať na splnení zadanej úlohy z domu), zvýšenie výkonu (šetrí sa čas zamestnancov na presuny z a do práce, odpadá problém s meškaním do práce), zabezpečenie väčšej orientácie na výsledok práce (mnohým ľuďom nevyhovujú podmienky na pracovisku, ako napr. prílišný ruch, zlé osvetlenie a pod., doma si vedľa vytvoriť prostredie, v ktorom sa zvyšuje ich sústredenosť a podávajú kvalitnejšie výkony). Taktiež dochádza k nárastu lojality zamestnancov k organizácii a znižuje sa fluktuácia. (Sullivan - Lewis, 1998).

Pre zamestnancov je to taktiež úspora času vďaka obmedzeniu dochádzania na pracovisko. Avšak najväčším pozitívom je flexibilita, ktorá umožňuje časové rozloženie práce podľa potrieb zamestnanca, čo vedie k lepšiemu zosúladieniu rodinného a pracovného života a následne k zvýšeniu kvality súkromného života a teda aj k pozitívnemu vplyvu na zdravie zamestnanca – teleworkera. Nemenej dôležitá je aj skutočnosť, že telework napomáha udržať kontakt s pracovným prostredím rôznym znevýhodneným skupinám, napríklad občanom so zdravotným postihnutím alebo tým, ktorí sa starajú o iných členov domácnosti, ako aj rodičom na materskej dovolenke. (Šipikal a kol., 2007). Môžeme konštatovať, že telework prináša výhody všetkým zainteresovaným: zamestnancom, zamestnávateľom aj spoločnosti ako celku.

Na druhú stranu sú s teleworkom spojené aj isté nevýhody. Pre zamestnávateľov zavedenie teleworku predstavuje zmenu riadenia a organizácie práce a zvýšené nároky na technické požiadavky (IKT vybavenie pre zamestnancov). Nevýhodou je aj riziko straty kontroly nad prácou zamestnanca. Obzvlášť riskantná situácia môže nastať u firiem, ktoré pracujú s citlivými údajmi, pre teleworku, kedy zamestnanec pracuje s takýmto údajmi mimo pracoviska, je potrebné riešiť problém ochrany dát napr. šifrovaním údajov.

Zamestnanci, ktorí pri teleworku nedochádzajú na pracovisko, môžu mať pocit izolácie, nakoľko nie sú v kontakte so svojimi kolegami. Rizikom môže byť zlé rozvrhnutie pracovného času. Ďalším rizikom je to, čo je prezentované ako výhoda, a síce fakt, že

zamestnanec môže pracovať z domu, sa môže zmeniť na negatívum, keď sa vytvorením domácej kancelárie zvýši napätie medzi členmi domácností a namiesto zvyšovania súladu medzi rodinným a pracovným životom, sa tento naopak zníži (Združenie pre rozvoj regiónu horná Nitra, 2008).

2 TELEWORK V ZAHRANIČÍ A NA SLOVENSKU

V Európe či USA nie je práca doma ničím výnimočným, v podmienkach Slovenskej republiky sa tento trend ešte len začína rozvíjať. Ako sme už v predchádzajúcej časti definovali, pri teleworku ide o využitie technických prostriedkov pre prácu na vzdialenej pracovnej stanici, t. j. na pracovnej stanici fyzicky umiestnenej v byte pracovníka alebo v teréne. Teleworking, telearbeit, elektronická práca doma, telepráca – to sú synonymá na označenie pracovníka zamestnaného elektronickou prácou doma. (www.teleworkportal.sk). Aká je momentálna situácia ohľadom teleworku v Európe a na Slovensku, približujeme v nasledujúcej časti.

2.1 Telework v krajinách Európy

V rámci EÚ bola prvým kľúčovým dokumentom Rámcová dohoda o práci na diaľku - The European Framework Agreement on Telework (EFAT) z roku 2002. V kontexte Európskej stratégie zamestnanosti Európska rada vyzvala sociálnych partnerov, aby vyjednali dohody, ktoré by modernizovali organizáciu práce, vrátane flexibilných foriem práce, s cieľom zvýšiť produktivitu a konkurencieschopnosť podnikov a dosiahnuť nevyhnutné rovnováhy medzi flexibilitou a ochranou. Dohoda má prispieť k príprave na prechod k ekonomike a spoločnosti založenej na vedomostiach, ako bolo dohodnuté Európskou radou v Lisabone. Podľa dohody telework je cesta pre podniky a pre organizácie pôsobiace vo verejných službách k modernizácii organizácie práce a pre pracovníkov je to cesta k zosúladieniu pracovného a rodinného života, ktorá im dáva väčšiu autonómiu pri plnení ich úloh. Ak chce Európa čo najviac vyťažiť z informačnej spoločnosti, musí byť táto forma organizácie práce podporovaná, aby flexibilita a ochrana boli prepojené, aby sa zvyšovala kvalita práce a aby sa zvýšila šanca pre zdravotne postihnutých ľudí na pracovnom trhu. (EFAT, 2002)

Rámcová dohoda tiež vymedzuje vlastnú definíciu teleworku: „Práca na diaľku je formou organizácie a / alebo výkonu práce využívajúce informačné technológie v kontexte pracovnej zmluvy / pomere, kedy závislá práca, ktorá by mohla byť tiež vykonávaná v priestoroch zamestnávateľa, je vykonávaná mimo týchto priestorov.“ (EFAT, 2002). V dohode je tiež upravené, kto je pracovník na diaľku (teleworker), sú definované podmienky takéhoto zamestnania, pričom telework musí byť založený na dobrovoľnej báze. Stručne sú vymedzené aj podmienky ochrany údajov a zachovania súkromia, rovnako aj bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Otázky pracovného vybavenia (kto zabezpečí potrebné informačné technológie, či zamestnávateľ alebo zamestnanec, a ak to bude zamestnanec, tak ako ho zamestnávateľ bude kompenzovať) a organizácie práce sú jasne vymedzené dopredu, pred začatím práce na diaľku. Pracovníci na diaľku majú mať rovnaký prístup k vzdelávaniu a príležitostiam rozvoja kariéry ako porovnateľní pracovníci pracujúci v priestoroch zamestnávateľa a je voči nim uplatňuje rovnaká politika hodnotenie ako voči týmto ostatným pracovníkom.

Podľa prieskumov pracuje formou teleworku v USA asi 23 miliónov ľudí, v Európskej únii je to približne 10 miliónov ľudí, cca 5% obyvateľstva Európy. Najviac v Luxembursku - 12,2%

a najmenej v Bulharsku - 0,6% a v Rumunsku 0,5%. (www.iz.sk). Bližší prehľad poskytuje tabuľka č. 1:

Tabuľka č. 1 Podiel pracovníkov pracujúcich formou teleworku

Poradie	Krajina	Hodnota
1.	Luxemburg	12,20
2.	Dánsko	12,10
3.	Holandsko	11,60
4.	Francúzsko	11,50
5.	Rakúsko	11,40
6.	Belgicko	10,10
7.	Fínsko	10,00
8.	Island	8,70
9.	Írsko	7,20
10.	Slovinsko	6,80
11.	Portugalsko	5,90
12.	Estónsko	5,00
13.	Švédsko	4,90
14.	Poľsko	4,80
15.	Švajčiarsko	4,70
16.	Nórsko	4,20
17.	Španielsko	4,00
18.	Spojené kráľovstvo	3,90
19.	Nemecko	3,90
20.	Slovenská republika	3,70
21.	Litva	3,40
22.	Česká republika	3,30
23.	Malta	3,20
24.	Taliansko	3,10
25.	Maďarsko	2,90
26.	Lotyšsko	2,20
27.	Turecko	2,00
28.	Cyprus	1,00
29.	Chorvátsko	0,90
30.	Bulharsko	0,60
31.	Rumunsko	0,50

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostat, 2011.

Spomínaná Rámcová dohoda o práci na diaľku mala byť implementovaná v súlade s mechanizmami a praxou špecifickými pre riadenie a prácu v členských štátoch do troch rokov od podpisu dohody (dohoda bola podpísaná 16.7.2002). Vývoj implementácie vo vybraných

krajinách, ktoré sú výskumnou vzorkou v projekte LIPSE (Learning from Innovation in Public Sector Environments) prinášame v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka č. 2 Harmonizácia teleworku podľa Rámcovej dohody (EFAT) v skúmaných krajinách EÚ

Krajina	Uzákonenie EFAT v domácej legislatíve	Poznámka
Francúzsko	2005	od r. 2012 zákonná možnosť využívať teleprácu aj pre pracovníkov verejnej správy
Taliansko	2004	pracovníci verejnej správy mali možnosť využívať telework už v r.1999, tzn. skôr ako ostatné pracovné pozície
Holandsko	-	množstvo decentralizovaných dohôd umožňujúcich telework, zákon, ktorý implementuje EFAT zatiaľ schválený nebol
Rumunsko*	-	v r. 2012 Národné odbory pripravili návrh na implementáciu teleworku, zatiaľ harmonizácia EFAT uzákonená nebola, neexistujú ani decentralizované dohody ohľadom teleworku
Slovensko*	2007	mnoho mimovládnych neziskových organizácií sa snaží šíriť informovanosť o teleworku a podporovať šírenie tejto formy práce
Španielsko	-	centrálne EFAT harmonizovaný nebol, ale existujú viaceré opatrenia na regionálnej úrovni (napr. Katalánsko)

Zdroj: vlastné spracovanie podľa LIPSE - *Synthetic Overview of Countries Fact Sheet*, 2014.

*Rumunsko a Slovensko v čase podpisu Rámcovej dohody o práci na diaľku ešte neboli členské krajiny EÚ.

Z tabuľky je zrejmé, že niektoré členské krajiny splnili implementačnú dobu 3 rokov na harmonizáciu Rámcovej dohody so svojou legislatívou. Holandsko a Španielsko neprijali zatiaľ EFAT v rámci legislatívy, ale existujú rôzne decentralizované dohody, ktoré umožňujú telework v jednotlivých regiónoch týchto krajín. Slovensko, ktoré v roku 2002 ešte nebolo členom a teda obdobie 3 rokov nebolo pre SR záväzné, implementovalo EFAT v roku 2007 pri novelizácii Zákonníka práce.

2.2 Telework v podmienkach Slovenskej republiky

Zatiaľ čo v krajinách Európskej únie inovatívne formy organizácie práce sú už relatívne známe a rozšírené, na Slovensku sa problematika ich dôležitosti začala diskutovať len nedávno. Táto problematika bola doteraz málo riešená, potvrdzuje to aj nejednotnosť vymedzenia názvu (používajú sa pojmy ako flexibilné formy zamestnania, nové formy organizácie práce, alternatívne formy zamestnania, či netradičné a neštandardné formy zamestnania) a pojmu foriem zamestnania v porovnaní s klasickou zamestnanosťou.

Na Slovensku sa telework rozširuje len veľmi pomaly. Príčinou môže byť istý konzervativizmus zamestnávateľov aj zamestnancov a aj fakt, že o teleworku prevláda nízka informovanosť či už na strane zamestnávateľa, alebo zamestnanca. V súčasnosti prevláda táto forma organizácie práce najmä v oblastiach IT (programátori, technici), marketingu (konzultanti), ďalej ju využívajú makléri, novinári, finanční analytici, účtovníci a pod.

Prevažujú samostatne zárobkovo činné osoby, niekedy telepracovníci pracujú pre súkromné firmy alebo inštitúcie verejnej správy.

Podmienky vhodné na integráciu teleworku na Slovensku boli vytvorené v roku 2007, konkrétne novela Zákonníka práce účinná od 1.9.2007 presne vymedzila pojem teleworku ako telepráce - domáckej práce.

Telework upravuje Zákonník práce (zákon č.311/2001 Z.z. v znp.) v §52 nasledovne, telepráca je: „Pracovný pomer zamestnanca vykonávajúceho prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií.“ Paragraf 53 ďalej upresňuje, že na teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch; pri dôležitých osobných prekážkach v práci telepracovníkovi nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka; taktiež mu nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Odseky 2 a 3 §52 hovoria o opatreniach, ktoré má zamestnávateľ pri telepráci prijať, najmä:

- a) zabezpečiť, nainštalovať a pravidelne udržiavať technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce, okrem prípadov, kedy zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa svoje vlastné vybavenie;
- b) zabezpečovať ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci;
- c) informovať zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia ako aj o sankciách v prípade porušenia týchto obmedzení;
- d) predchádzať izolácii zamestnanca vykonávajúceho teleprácu od ostatných zamestnancov a dávať mu možnosť stretávať sa s ostatnými zamestnancami.

Pracovné podmienky zamestnanca pri domáckej práci a telepráci nesmú znevýhodňovať zamestnanca v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami na pracovisku zamestnávateľa. Zákonník práce tiež definuje, čo telepráca nie je: „práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce, za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje“.

Okrem predmetného §52 je telepráca upravená aj v §43 ods. 1 Zákonníka práce, kde sa pojednáva o jednotlivých častiach pracovnej zmluvy, ktoré musia byť dohodnuté medzi zamestnávateľom a telepracovníkom (druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika; miesto výkonu práce; deň nástupu do práce; mzdové podmienky). Ďalej §58 ods. 6 Zákonníka práce vymedzuje ďalšie okolnosti spojené s telepracou, a to:

- pracovný čas,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- ochrana materstva a ochrana rodičov,
- právo na kolektívne vyjednávanie,
- podmienky stravovania.

Na základe uvedeného môžeme konštatovať, že súčasný systém právnej ochrany telepracovníkov nerieši veľmi špecifické postavenie práce na diaľku, čo týchto zamestnancov stavia do nevýhodnej pozície. To vytvára jednu z prekážok pre rozvoj práce na diaľku v podmienkach Slovenskej republiky.

ZÁVER

V rámci konzervatívnych podmienok Slovenskej republiky je potrebné zvyšovať povedomie o teleworku. Okrem tejto inovatívnej formy flexibilnej organizácie práce, existujú aj iné formy flexibilizácie, ktoré sú pre podmienky Slovenska zrejme vhodnejšie, nakoľko s nimi majú zamestnávateľia aj zamestnanci dlhšiu skúsenosť, ako napr. režim pružného pracovného času či práca na skrátený pracovný čas (čiastočný úväzok). Ďalšie flexibilné formy práce sú podobne ako telework menej známe, a na rozdiel od teleworku nie sú ani uzákonené v slovenskej legislatíve (zdieľanie pracovných miest, projektové zamestnávanie). Z hľadiska zamerania príspevku sme sa týmto formám nevenovali, naznačujeme ich však ako ďalšie možnosti, ktoré by sa spolu s teleworkom mohli u nás rozvíjať. V rámci analýzy sme zhrnuli výhody a nevýhody teleworku a dospeli sme k názoru, že výhody spojené s vyššou flexibilitou a výkonnosťou prevažujú nad nevýhodami a je tu teda predpoklad, že telework bude najmä v oblasti „kancelárskych prác“ čoraz viac zastúpený ako forma pracovného vzťahu. Na základe porovnania úrovne teleworku na Slovensku s úrovňou teleworku v EÚ, obzvlášť vo vybraných krajinách, ktoré sú zapojené v projekte LIPSE, môžeme konštatovať, že Slovensko nie je v prípade zavádzania teleworku až tak pozadu a že postupnou informatizáciou sa aj v našej spoločnosti táto inovatívna forma organizácie práce rozšíri.

Použitá literatúra

1. *European Framework Agreement on Telework*. 2002. Brusel 16. 7. 2002 [online] citované 20.3.2014. Dostupné z http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf
2. HANZELOVÁ E., KOSTOLNÁ Z., REICHOVÁ D. 2005. *Atypické formy zamestnanosti na Slovensku: minulosť a súčasnosť*, Rodina a Práca, 3/2005, Bratislava.
3. LIPSE. 2014. *Synthetic Overview of Countries Fact Sheet*. Adoption, diffusion and upscaling of ICT driven innovations. 2014.
4. MATULOVÁ, S. a kol. 2008. *Prehľadenie systému riadenia rizikových faktorov práce. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Správa z riešenia 1. etapy VÚ č. 2318*.
5. P.A.S.T.A. 2007. *Applicability of technology-supported flexible ways of working*.
6. SULLIVAN, C., LEWIS, S. 1998. *Homebased telework and family: Space, territory and the work family boundary*. Paper presented to the British Psychology Society. London Conference, 15/16 December 1998.
7. SONTA, W. 2010. *Formy wykorzystania mienia komunalnego*. Politechnika Radomska, Wydawnictwo, 2010. ISBN 1642-5278.
8. ŠIPIKAL, M. 2007. *Zosúladovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie*. Regionálne európske informačné centrum. Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici : 2007. ISBN 978-80-8083-433-3.
9. VALENTOVÁ, M. 2003. *Rovnováha medzi rodinným životom a pracovnou kariérou*. Medzinárodná komparatívna štúdia, VÚPSV, Praha, 2003.
10. *Zákonník práce - zákon č.311/2001 Z.z. v znp*.
11. Združenie pre rozvoj regiónu horná Nitra a Regionálna rozvojová agentúra Prievidza. 2008. *Návrh metodiky na zvládnutie teleworkingu ako novej formy organizácie práce*. Publikácia vyšla v rámci projektu EU EQUAL a bola financovaná Európskym sociálnym fondom. Jún 2008.
12. www.iz.sk

13. www.sspr.gov.sk
14. www.eurostat.sk
15. www.teleworkportal.sk

Kontaktné údaje

Beáta MIKUŠOVÁ MERIČKOVÁ, doc. Ing., PhD

Ekonomická fakulta

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Tajovského 10

974 01 Banská Bystrica

Slovensko

beata.merickova@umb.sk

Mária SVIDROŇOVÁ, Ing., PhD

Ekonomická fakulta

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Tajovského 10

974 01 Banská Bystrica

Slovensko

maria.svidronova@umb.sk