

SENIORI A PRÁCE NA DÁLKU

X: 1-107, 2008
ISSN 1212-4117

Pavel Sládek

Ústav řízení a ekonomiky podniku, ČVUT Fakulta strojní, Horská 3, 128 00 Praha 2

Souhrn

V předkládaném příspěvku je analyzován způsob práce, pro který se ujal název teleworking neboli práce na dálku. Tento styl práce je možno aplikovat jen u určitých profesí, které nevyžadují časté osobní kontakty se zaměstnavatelem a spolupracovníky.

Pro rozvoj práce na dálku je určující situace v odvětvích tzv. nových technologií. Pracovník na dálku vykonává svou činnost prostřednictvím počítače, protože se nachází na odlišném místě než zaměstnavatel nebo zákazník, a komunikace tedy probíhá na dálku díky telekomunikačním sítím.

Klíčová slova: práce na dálku – regionální rozvoj – kombinace kanceláře a domova – satelitní kanceláře – homeworking (práce doma) – mobilní teleworking – telecentra (lokální centra) – „telecottages“

Téma příspěvku bylo vybráno pro jeho aktuálnost vzhledem k možnostem řešení problematiky zaměstnanosti vybraných skupin pracovníků. Tato problematika práce na dálku (teleworking) není v České republice zatím dostatečně rozpracována. Cílem příspěvku je poukázat na teleworking jako na vhodný způsob práce i pro seniory v určitých profesích. Práce na dálku je nový způsob organizace práce, který se v poslední době stává stále aktuálnějším. Umožňuje individuálně optimalizovat vykonávání práce podle vlastních potřeb z hlediska času i místa.

V současném světě dochází k výrazným změnám ve využití informačních technologií, které se v dnešní době stávají hybnou silou národních ekonomik vyspělých zemí. Rozvoj telekomunikací vytváří podmínky pro stále jednodušší a dokonalejší možnosti komunikace se světem z domova prostřednictvím různých forem, od telefonního spojení až po videokonference. Stejně důležitá je stále se zvyšující úroveň přenosu dat i zdokonalení vazeb na bankovní sektor i státní správu.

Pro skutečnou práci na dálku jsou důležité tyto předpoklady:

- Práce prostřednictvím počítače.
- Pracovník se nachází na odlišném místě než zaměstnavatel nebo zákazník.
- Komunikace probíhá na dálku s využitím telekomunikačních sítí.

Výhody práce doma

- zlepšení produktivity
- redukce fixních nákladů
- podchycení neobvyklých segmentů trhu práce
- nezávislost na místě výkonu práce
- možnost zaměstnat lidi se sníženou pracovní schopností
- umožnění více lidem plnohodnotně pracovat
- udržení kvalifikovaných pracovníků mimo velká města

Nevýhody práce doma

- negativní důsledky sociální izolace, chybí přirozená lidská komunikace se spolupracovníky
- nejasná hranice mezi pracovní dobou a domácími pracemi, což působí problémy zejména u žen
- problémy u lidí se sklonem k workoholismu
- možný konflikt pracovního a rodinného života – neschopnost oddělit čas pro práci a volný čas

Výzkum – rozhovory s vybranými respondenty

Charakteristiky vybraných respondentů jsou součástí autora výzkumu z roku 2005.

Týkají se seniorů, kteří díky teleworkingu stále aktivně pracují. Výzkum byl realizován

formou polostrukturovaného rozhovoru se zástupci různých profesí.¹

Výsledky rozhovorů

- Respondenti se zabývají převážně tvůrčí činností.
- Jde především o vysokoškoláky.
- Nejčastěji se vyskytují profese: překladatelé, účetní, manažeři, poradci.
- Většinou pracují pro svého stávajícího nebo bývalého zaměstnavatele.
- Získat práci jako pracovník na dálku bez předchozích kontaktů je velmi obtížné.
- Práce na dálku není výlučně záležitost pracovníků v oblasti informačních technologií.

Psychologické aspekty

Práce na dálku není vhodná pro každý typ osobnosti. Vyžaduje totiž velkou míru osobní disciplíny a zodpovědnosti. Pro někoho je těžké naučit se rozlišovat, kdy je doma a kdy už v práci, následkem čehož hrozí dva extrémy: pracovník na dálku je sveden domácím prostředím a buď plně nevyužívá pracovní dobu, nebo se z něho naopak stane workoholik a doplatí na to především jeho rodina. Podíváme-li se na problém z hlediska psychologického, zjistíme, že na lidskou psychiku působí spíše záporné vlivy teleworkingu.

Tak například lidé, kteří mají sklon k workoholismu, mohou mít velké problémy při přechodu na teleworking. Tyto problémy se mohou prohlubovat a mohou bezprostředně ohrozit jejich zdravotní stav. Práce doma totiž zvyšuje nebezpečnost některých návyků jako například pití kávy, kouření, alkoholismus, nezdravý způsob stravování. V některých případech neprospívá vztahům v rodině např. ani to, že pracovník tráví doma dvacet čtyři hodiny denně. U svobodných lidí hrozí ztráta jakéhokoli sociálního kontaktu. Někteří jedinci si toto nebezpečí neuvědomují, ale z dlouhodobého hlediska by to mohlo vést až k narušení jejich psychiky.

Zmínili jsme se o závislosti zvané workoholismus. Název této poruchy je odvozen od slova work (práce), slovo je vytvořené podle vzoru alkoholismus a používá se zhruba od 60. let. Porucha bývá někdy označována také termínem work addiction (závislost na práci) a často bývá dávána do souvislosti s nutkavými poruchami.²

Sociální izolace je jedním z největších pro-

blémů pro pracovníky na dálku. Největší izolaci trpí pracovníci na dálku, kteří pracují převážně doma a bydlí ve městě. Je zajímavé, že pracovníci na dálku, kteří bydlí mimo město, tyto problémy nevnímají v takovém rozsahu. Ti, kteří pracují na samotách, často chápou tento způsob práce jako další možnost pro jakoukoliv komunikaci, a navíc pracovníci na vesnicích žijí většinou mnohem intenzivnějšími vztahy ve svém bydlišti.

Velmi nebezpečná je skutečnost, že sledované osoby samy většinou žádné depresivní vlivy nezaznamenaly. Zvláštní také je to, že v odborné literatuře dosud převládá pouze kladné hodnocení tohoto fenoménu. Někteří autoři si ovšem izolaci uvědomují, zejména pokud jde o ženy pracující doma (Büssing, 1998, s. 157).

Pracovníci na dálku často pracují pod velkým tlakem. Tento tlak nevytvářejí jejich nadřízení, ale oni sami tím, že na sebe kladou příliš velké nároky, které jsou především spojené s obavou, aby nezklamali důvěru svého šéfa. Ze stejného důvodu pracují tito zaměstnanci déle než ti, co denně docházejí do kanceláře. Aby dokázali – podle svého názoru – ideálně naplnit představu svých nadřízených, strnule dodržují svůj pravidelný denní režim. Dochází zde tedy k paradoxu: nejen, že nevyužívají v podstatě zcela volnou pracovní dobu, ale naopak pravidelně dodržují pracovní dobu výrazněji, než kdyby docházeli každý den do firmy.

ZÁVĚR

Určitou výhodou pro pracovníky na dálku může být to, že nejsou vystaveni konfliktům na pracovišti a mohou trávit více času s rodinou. Pracovníci na dálku ovšem na druhé straně mohou postrádat sociální kontakty a zažívají stres kvůli nepochopení svých rodinných příslušníků. Mohou rovněž postrádat přechodnou etapu mezi prací a volným časem, která je u „normálních“ pracovníků jasně vymezena.

V případě handicapovaných pracovníků a žen v domácnosti je ovšem teleworking mnohdy jedinou možností, jak plnohodnotně pracovat. Je však nutné sledovat případné zdravotní problémy vyplývající z tohoto způsobu práce. Především je důležité, aby teleworking vyhovoval jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci, a nebyl jednostranně někomu vnucen.

Práce na dálku je dnes využívána zejména v rozvinutých zemích, které mají lepší podmínky

než Česká republika (např. USA nebo skandinávské země). Některé ekonomické aspekty by mohly být pro české podniky zajímavé a mohly by jim poskytnout určitou konkurenční výhodu. Teleworking rozhodně není jediný a všemocný nástroj optimalizace práce, může však kladně ovlivnit hospodářský vývoj. Případným negativním aspektem je možno předcházet dostatečnou informovaností nejen vedoucích pracovníků, ale i ostatních zaměstnanců. Práce na dálku může doplnit alternativy, kterými lidé řeší svůj problém nezaměstnanosti. Skladba nezaměstnaných v daném regionu pak nemusí odpovídat požadované kvalifikační struktuře pracovníků pro práci na dálku. Přesto tento způsob práce může pozitivním způsobem ovlivnit nezaměstnanost v určitém regionu.

V České republice zatím není odpovídajícím způsobem vyřešena právní stránka práce na dálku. Vytvoření právního základu bude podmiňovat další rozvoj tohoto perspektivního způsobu práce.

Je možné konstatovat, že teleworking je velkou příležitostí pro rozvoj nových trendů zaměstnanosti v 21. století. Práce na dálku umožňuje většímu počtu lidí plnohodnotně pracovat. Vytváří možnost pracovat i pro starší kvalifikované lidi v důchodovém věku. Překážkou však může být setrvačnost v myšlení a přístupu zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Rozvoj informačních a telekomunikačních technologií je rozhodujícím impulzem k urychlení dalšího rozvoje teleworkingu.

LITERATURA

- ADKIN, E., JONES, G., LEIGHTON, P.: *Pocket employer*. London: The Economist Books, 1997.
BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I.: *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998.
BRADLEY, S. P., HAUSMAN, J. A. et al.: *Globalization, Technology, Competition*. Boston Harvard: Business School Press, 1997.

BREWER, A. M., HENSCHER, D. A.: Flexible work and travel behaviour. In: *Teleworking: International Perspectives*. London: Routledge, 1998, s. 215–232.

BRIDGES, W.: *Jobshift. How to Prosper in a Workplace Without Jobs*. New York: Perseus Books, 1994.

BÜSSING, A.: Teleworking and quality of life. In: *Teleworking: International Perspectives*. London: Routledge, 1998, s. 144–165.

DRUCKER, P.: *Výzvy managementu pro 21. století*. Praha: Management Press, 2001.

KRAUT, R., LUNDMARK, M.: Internet paradox. A social technology that reduces social involvement and psychological well-being? In: *American Psychologist* 53 (9). 1998.

KUČERA, A., KROFT, M.: *Teleworking*. Studie pro ministerstvo práce a sociálních věcí, 14. 10. 2002.

Lidské zdroje v informační společnosti. Český statistický úřad, Praha [cit. 2005-12-7]. Dostupný z WWW <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/lidske_zdroje_a_informacni_a_komunikacni_technologie>

NEŠPOR, K.: Pracovitý člověk nebo workoholik? In: *Computerworld* 1998, roč. IX, duben 1998, s. 8.

SLÁDEK, P.: Homeworking v České republice. In: *Regionální a sociální rozvoj venkovských oblastí*. Praha, 2001.

SLÁDEK, P.: Vliv informačních technologií na trh práce. In: *Medzinárodné vedecké dni 2001 – Trendy v poľnohospodárskej ekonomike a manažmente*. Nitra, 2001.

Vysvětlivky:

1. Příklad jednoho seniora pracujícího úspěšně na dálku: Odborný poradce, MVDr. v důchodu, 70 let, vzdělání: vysokoškolské - Vysoká škola veterinární. Respondent se rozhodl pracovat na dálku po přestěhování z rodinných důvodů z Prahy do okresního města vzdáleného cca 40 km. Hledal možnosti, jak zůstat ve spojení se svými bývalými spolupracovníky a navázat na vybudované pracovní kontakty a být stále v centru dění. Respondentova znalost práce s výpočetní technikou je velmi dobrá, je možné ho hodnotit jako pokročilého. S výpočetní technikou se naučil pracovat až po odchodu do důchodu, jeho erudice je obdivuhodná.
2. Viz japonský fenomén *karoši*, což doslova znamená smrt z přepracování. Tento termín se v Japonsku může objevit např. na úmrtním listu jako příčina smrti.

Pavel Sládek
pavel.sladek1@fs.cvut.cz