

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

**Provozně ekonomická fakulta
Katedra humanitních věd**

Mgr. PAVEL SLÁDEK

**PRÁCE NA DÁLKU JAKO ALTERNATIVA PRO
REGIONÁLNÍ ROZVOJ**

Doktorská disertační práce

Školitel: Prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Praha 2006

Obsah

	Strana
1 Úvod.....	3
2 Cíl práce.....	5
3 Metodika práce.....	7
4 Dostupnost informačních technologií.....	9
5 Vymezení pojmu teleworking.....	15
5.1 Formy teleworkingu podle způsobu zaměstnání.....	16
5.2 Charakteristika profesí pro práci na dálku.....	17
6 Organizační formy práce na dálku.....	19
6.1 Klasická kategorizace práce na dálku.....	19
6.1.1 Kombinace kanceláře a domova.....	19
6.1.2 Satelitní kanceláře.....	19
6.1.3 Lokální centra (telecentra), „telecottages“.....	20
6.1.4 Homeworking.....	23
6.1.5 Mobilní teleworking.....	27
6.2 Rozdělení teleworkingu podle Qvortrupa.....	28
6.3 Moderní informační technologie podporující teleworking.....	30
6.3.1 Elektronické podnikání „E-business“.....	30
6.3.2 Elektronické obchodování „E-commerce“.....	31
6.3.3 Elektronické bankovníctví „E-banking“.....	31
6.3.4. Elektronizace veřejné správy „e-Government“.....	32
6.3.5 E-learning.....	32
6.3.6 Videokonference.....	32
7 Teleworking ve světě a v České republice.....	34
7.1 Teleworking v USA.....	34
7.1.1 Positively Broadband.....	35
7.1.2 Teleworking a konkurenceschopnost.....	36
7.1.3 Potenciál vzestupu rozptýlené práce.....	37
7.1.4 Teleworking a životní prostředí.....	38
7.2 Teleworking v Evropě.....	39
7.2.1 Teleworking a sociální odpovědnost podniku.....	42
7.2.2 Situace ve Velké Británii.....	44

7.2.3	Situace ve Finsku.....	46
7.2.4	Situace v Estonsku a Maďarsku.....	47
7.3	Teleworking v České republice.....	49
7.4	Příčiny relativního zpoždění v zavádění teleworkingu.....	54
7.4.1	Stupeň technického rozvoje.....	54
7.4.2	Vztah vedoucího pracovníka a jeho zaměstnance.....	55
7.4.3	Některé problémy spojené s prací na dálku.....	56
8	Specifické aspekty práce na dálku.....	57
8.1	Psychologické aspekty.....	57
8.2	Právní problémy.....	62
8.3	Práce na dálku a handicapované osoby.....	64
9	Charakteristiky vybraných respondentů – pracovníků na dálku.....	66
10	Kvantitativní výzkum pracovníků na dálku.....	83
10.1	Stanovené pracovní hypotézy.....	83
10.2	Znají studenti pojem teleworking?.....	84
10.3	Kolik lidí pracuje nebo má zájem pracovat na dálku.....	85
10.4	Proč respondenti pracují na dálku a jaký typ práce vykonávají?.....	86
10.5	Výhody a nevýhody práce na dálku.....	90
10.6	Identifikační znaky.....	92
10.7	Znalosti výpočetní techniky.....	93
10.8	Práce na dálku a nezaměstnanost.....	94
11	E-learning jako teleworking z pohledu pedagoga.....	97
12	Výběr lokality v České republice vhodné pro teleworking.....	105
12.1	Podmínky pro rozvoj práce na dálku v České republice.....	105
12.2	Možnosti teleworkingu v rámci rozvoje venkova.....	107
13	SWOT analýza teleworkingu v České republice.....	124
13.1	Vlastní SWOT analýza z hlediska pracovníků.....	124
13.1.1	Závěry ke SWOT analýze z hlediska pracovníků.....	126
13.2	Vlastní SWOT analýza z hlediska firem.....	127
13.2.1	Závěry ke SWOT analýze z hlediska firem.....	128
14	Trh práce na dálku.....	130
15	Závěr.....	137
16	Bibliografie.....	141
17	Seznam příloh.....	147

1 Úvod

Teleworking neboli práce na dálku je nový způsob organizace práce, který se v poslední době stává stále aktuálnější. Podstatou této činnosti je omezení nutnosti dojíždět na pracoviště firmy a vykonávat práce v pevné pracovní době. Práce na dálku umožňuje individuálně si optimalizovat vykonávání práce podle vlastních potřeb z hlediska času i místa.

V současném světě dochází k výrazným změnám v roli špičkových technologií. Po druhé světové válce byla základem kvalifikovaná průmyslová výroba, od počátku sedmdesátých let minulého století však její význam klesá v porovnání s novou vlnou moderních komunikačních a informačních technologií. Zdokonalováním počítačů a softwarových programů, moderních komunikačních nástrojů včetně internetu, podnikových i státních informačních systémů, nových postupů ve zpracování statistických i vědeckých dat a také průmyslové automatizace, byl položen základ vzniku *informačních technologií*.

Využití informačních technologií se v dnešní době stává hlavním zdrojem bohatství vyspělých zemí a motorem jejich národních ekonomik. Bude nutné se rychle přizpůsobit novým podmínkám, které budou vyžadovat dobré životní prostředí, ale i přítomnost vysoce kvalifikované pracovní síly. S tím souvisí i snižování zátěže pracovního a životního prostředí přesunem části aktivit do digitálního světa. Uplatnění teleworkingu může být jednou z možností, jak tohoto cíle dosáhnout. Vize aplikace teleworkingu jsou často velmi optimistické a jsou do něj vkládány velké naděje především v omezení negativních civilizačních jevů včetně demografických. Jde například o omezení dopravních kolapsů zvláště v centrech a v okruhu velkých měst, snížení nároků na výstavbu a rozšiřování silniční sítě, redukce emisí z automobilů, ale i na výstavbu dalších administrativních budov ve městech. Z hlediska demografického je velkou příležitostí omezení migrace obyvatel a snížení odlivu obyvatelstva z venkova do měst, protože přesunem místa výkonu práce pomine hlavní důvod, proč být vázán na město. To může být i důležitý prvek, který přispěje k budoucí revitalizaci venkova, ale i k vyššímu zaměstnání pracovníků, kteří v současné době v rámci regionu složitě hledají odpovídající zaměstnání.

Teleworking také úzce souvisí s dalšími moderními telekomunikačními technologiemi, které jeho úspěšnému zavedení napomáhají. Současně bouřlivě probíhající 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.

Lze tedy očekávat, že práce na dálku by mohla mít pozitivní dopad na celou společnost. Pokud by lidé nebyli nuceni dojíždět za prací, život by se mohl paradoxně vrátit do podoby před průmyslovou revolucí, kdy lidé trávili většinu času v bezprostřední blízkosti svého domova.

2 Cíle práce

Téma disertační práce *Práce na dálku jako alternativa pro regionální rozvoj* bylo zvoleno zejména pro jeho aktuálnost vzhledem k možnostem řešení problematiky zaměstnanosti s přihlédnutím k zvláštnostem regionů. Problematika práce na dálku (teleworking) není v České republice zatím dostatečně rozpracována a její uplatňování neodpovídá možnostem, které tento způsob organizace práce umožňuje.

Disertační práce je rozdělena do dvou hlavních částí. Teoretická část disertační práce (kap. 4 až kap. 8) se zabývá obecnou problematikou teleworkingu a specifickými aspekty tohoto způsobu organizace práce. Empirická část disertační práce (kap. 9 až 12) spočívá ve výzkumu uskutečněném ve formě rozhovorů se zástupci některých profesí vykonávaných na dálku a dále v kvantitativním výzkumu založeném na analýze postojů studentů jako potenciálních pracovníků na dálku.

Hlavním cílem disertační práce je obecně zachytit podstatu teleworkingu, zjistit, do jaké míry je možné považovat práci na dálku za alternativu „normální práce“ a posoudit možnosti rozšíření pracovních příležitostí v rámci regionálního rozvoje. Úkolem práce je také vymezit pojem práce na dálku (teleworkingu) a její kategorizaci, zvláště potom rozvést používané organizační formy této činnosti.

Dalším cílem je vyhodnotit teleworking ve světě a v České republice.

Při hodnocení teleworkingu v USA se práce zaměří na důvody jeho vzestupu, příčiny jeho konkurenceschopnosti i ekonomické přínosy, ale i na problémy, které další rozvoj omezují.

Dále je cílem analyzovat situaci v rámci Evropy, zhodnotit stupeň rozvoje teleworkingu v jednotlivých státech Evropské unie a definovat příčiny úspěchu tohoto způsobu organizace práce v severských zemích, Velké Británii a Maďarsku. Úkolem je zaměřit se především na rozvoj teleworkingu ve venkovských oblastech s přihlédnutím k projektům lokálních center. Dalším cílem je také uvést, jakým způsobem je na úrovni Evropské unie řešena smluvní a legislativní problematika práce na dálku.

Práce si dále klade za cíl posoudit podmínky pro rozvoj teleworkingu v České republice a uvést důvody zpoždění při zavádění této činnosti. Úkolem je také zaměřit se na iniciativu státních orgánů při prosazování teleworkingu, a to především etapu prosazování příslušných zákonných norem.

Disertační práce je také zaměřuje na některé specifické aspekty práce na dálku, a to hlavně z psychologického a právního hlediska, s cílem posoudit vhodnost tohoto druhu pracovní činnosti pro určité typy lidí a zvážit rizika působení záporných vlivů teleworkingu.

Cílem empirické části disertační práce je charakterizovat vybrané respondenty - pracovníky na dálku a získat informace dokumentující obory jejich činnosti, vzdělání, věk, sociální postavení i osobnost. Na základě analýzy provedených polostrukturovaných rozhovorů je potom úkolem formulovat hlavní charakteristiky, které zobecňují problematiku práce na dálku. Důležité je také zjistit, jak jednotlivým pracovníkům, kteří tento způsob organizace práce používají, práce na dálku vyhovuje a v čem spatřují její výhody a nevýhody.

Dalším cílem disertační práce je provést kvantitativní výzkum pracovníků na dálku pro získání informací o názorech studentů, potenciálních pracovníků na dálku, a mít možnost srovnání s jinými výzkumy na toto téma (znalost pojmu teleworking, ochota takto pracovat, vnímání výhod a nevýhod pro pracovníky na dálku, pro zaměstnavatele a společnost, možnost řešení nezaměstnanosti). Úkolem výzkumu bylo získat formou strukturovaného rozhovoru informace o postojích a názorech respondentů k tomuto aktuálnímu tématu.

Vzhledem k řešené problematice regionálního rozvoje je velice významným cílem disertační práce posoudit lokality vhodné pro teleworking v České republice a posoudit možnosti čerpání státní podpory nebo podpory fondů Evropské unie při zavádění teleworkingu v podmínkách regionů.

Ve SWOT analýze teleworkingu v České republice je práce zaměřena na vyhodnocení přístupu pracovníků a firem, které se tímto novým způsobem organizace práce přímo zabývají, tak, aby v závěrech z této analýzy bylo možno definovat výhody i rizika tohoto způsobu organizace práce.

3 Metodika zpracování

Při výzkumu v rámci disertační práce byly použity techniky rozhovoru a dotazníku.

Základem prvního výzkumu, při kterém byly zpracovány charakteristiky vybraných respondentů – pracovníků na dálku, se stal *semistrukturovaný rozhovor*, ve kterém byl dán značný prostor vlastním názorům pracovníků na dálku. Uvedené charakteristiky vznikly na základě těchto rozhovorů. Respondenti byli vybíráni na základě techniky „snowling ball“ (sněhová koule). Vzhledem k tomu, že v tomto případě bylo vstupováno do neznámého prostředí, bylo nutné v první řadě získat kontakty na další potenciální respondenty nebo přes diskusní fóra. Práce na dálku je vhodná jen pro určité profese. Každý z pracovníků ovšem vnímá práci na dálku jinak. Jejich odpovědi jsou ovlivněny oborem, vzděláním, věkem, sociálním postavením i osobností. První respondent z každé profesní skupiny sloužil jako tzv. průvodce, tedy osoba, která uvede tazatele do jemu neznámého prostředí a poskytne mu určitou osobní záruku. (Majerová 55, 1999) Rozhovory byly po předchozím souhlasu nahrávány na kazetový diktafon, nicméně respondenti měli možnost vyjádřit dle svého přání některé názory i mimo záznam (taková situace ovšem nenastala). Odpovědi byly dále zpracovány a výsledky popsány v kapitole 9.

V rámci šetření bylo zjištěno, že velká část pracovníků na dálku nechce o své činnosti poskytovat žádné informace. Tito pracovníci nejsou při rozhovoru příliš sdílní (někteří vůbec nechtějí vystoupit z anonymity diskusních fór). Je možné, že to je také jeden z důvodů pro výběr tohoto způsobu organizace práce. Dalším důvodem relativní uzavřenosti této skupiny obyvatel může být skutečnost, že práce na dálku je vnímána jako určitá konkurenční výhoda.

Druhý výzkum, který se týkal kvantitativního výzkumu pracovníků na dálku, proběhl v roce 2002 mezi studenty České zemědělské univerzity (ČZU) - provozně ekonomické fakulty (PEF) a v roce 2003 mezi studenty Českého vysokého učení technického (ČVUT) – strojní fakulty (FS). Výzkumu se zúčastnilo 406 studentů (především 3. ročníku oboru provoz a ekonomika a 2. ročníku FS). Výběr byl realizován jako náhodný dvojstupňový. Tazatelům byla nejprve určena stanoviště v rámci areálu ČZU, kde byli poté respondenti náhodně dotazováni. Stejný postup byl

proveden i v případě FS, kde byli dotazováni studenti v budovách na Karlově náměstí, v Horské a v Technické ulici.

Výběr respondentů se tedy omezil na určitou skupinu obyvatelstva, totiž na vysokoškolské studenty. Lze říci, že jde o skupinu, u které je možné sledovat zvýšený zájem o práci na dálku vzhledem k věku, kvalifikaci a počítačové gramotnosti. Tento zájem lze předpokládat i po absolvování vysoké školy.

Výzkum proběhl formou *strukturovaného rozhovoru* (viz Příloha č. 2). Protože neobsahoval žádné problematické otázky (týkající se peněz, majetku apod.), odpovídali respondenti bezprostředně a relativně bez problémů. Odpovědi byly zaznamenány „na papír“ dále byly okódovány včetně polootevřených odpovědí a zpracovány za pomoci softwaru SPSS do kontingenční tabulky.

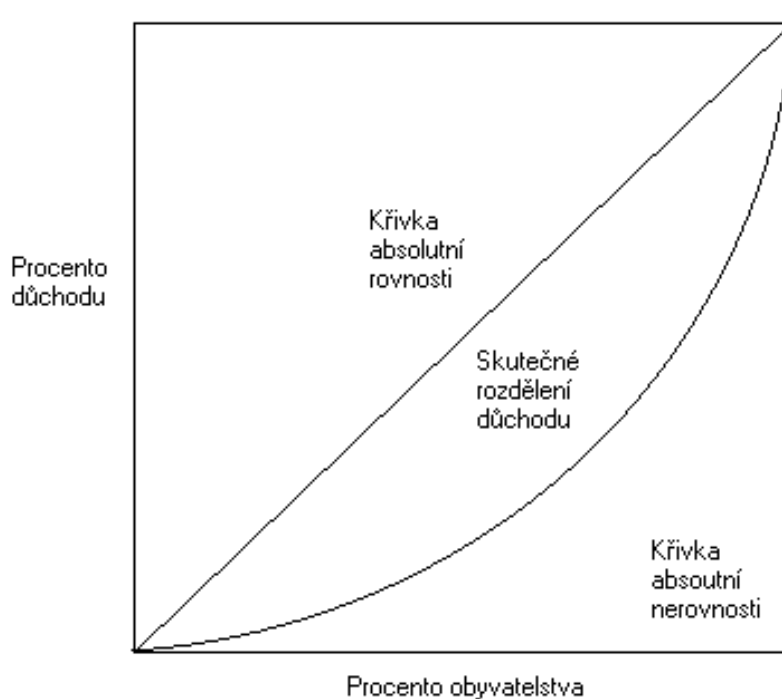
Třetí výzkum se týkal studia studijního předmětu v režimu E – learningu a byl zaměřen na osobní zkušenost studentů s prací na dálku prostřednictvím vedení skupiny studentů, kteří studovali humanitní předmět v režimu E-learningu. Názory studentů byly zjišťovány pomocí dotazníku v rámci samotné výuky. Dotazník vyplňovali všichni studenti, kteří si vybrali sociální psychologii (418 studentů, což představuje 85 % 2. ročníku) a na E-learningu se podílelo 23 studentů, tedy jedna studijní skupina, která byla náhodně vybrána losem. Odpovědi byly stejně jako v případě předchozího výzkumu okódovány a zpracovány za pomoci softwaru SPSS.

4 Dostupnost informačních technologií

Pro rozvoj práce na dálku je určující situace v odvětvích tzv. nových technologií.

Ve Spojených státech existují velké rozdíly v příjmech obyvatel, statistiky (<http://stats.bls.gov/data/home.htm>) např. uvádějí, že 20 % domácností představuje 80 % všech příjmů obyvatel (Stein, 1995, s. 165). Nerovnoměrné rozdělení důchodů lze vyjádřit Lorencovou křivkou (obr. 1). Podobná situace také může vzniknout v oblasti informací. Již dnes informace představují zboží, které má svou cenu. Podle některých ekonomů (Bradley, 1997, s. 32) bychom se měli obávat společnosti rozdělené na chudé a bohaté nejenom z hlediska majetku nebo příjmů, ale i z hlediska přístupu k informacím. Přístup k informacím bude totiž pro uplatnění na trhu práce velmi důležitý. Od začátku dvacátého století se výrazně snížil procentuální podíl ekonomicky činných obyvatel pracujících v zemědělství a za posledních deset let klesá počet pracovníků v klasické výrobě. V nové ekonomice profitují především dobře placení a kvalifikovaní zaměstnanci. Mezi těmito pracovníky a lidmi, kteří nejsou schopni se přizpůsobit, vzniká jen velmi malá mobilita a je možné v blízké době očekávat skryté nebo otevřené konflikty. Problém je především ve spravedlivém přístupu k informacím, protože diskriminace v tomto ohledu jen podporuje rostoucí rozdíly mezi regiony, skupinami i jednotlivci.

Obr. 1
Lorencova křivka



(Samuelson, 1991, s. 645)

Přestože v nové ekonomice hrají čím dál tím větší podíl služby, bylo by chybou chápat tuto ekonomiku pouze jako ekonomiku služeb. Hlavním předmětem zájmu bude i nadále průmyslová a zemědělská produkce, jejímž prostřednictvím je zajištěna výživa a výroba. Na rozdíl od „staré ekonomiky“ je v „nové ekonomice“ kladen důraz především na využívání informačních technologií.

To, že nové technologie mohou změnit společnost jako celek, si dnes uvědomují také politici. Bývalý viceprezident Al Gore v Clintonově administrativě již v roce 1991 napsal: „Guttenbergův vynález knihtisku, který mimo jiné výrazně pomohl Jeffersonovi a jeho kolegům v boji o demokracii, jen tiše bledne ve srovnání s elektronickými komunikacemi a podobnými převratnými vynálezy. Postupně se stává samozřejmostí nejen telegraf, televizory a mikroprocesory, ale i příchod nového počítačového světa - informačního věku.“ (Tapscott, 1999, s. 12)

„Nerovný přístup k informačním a komunikačním technologiím se stává jednou z významných charakteristik sociálního a ekonomického života ve venkovských i městských oblastech. Rozdíly existují mnohdy i mezi podobnými oblastmi lišícími se pouze politickými, ekonomickými nebo sociálními podmínkami. Spolu s tím, jak je

stále větší část ekonomiky napojena na informační a komunikační sítě, jakékoliv omezení přístupu k těmto technologiím nebo k vzdělávání potřebnému k jejich efektivnímu využívání se stává základem pro novou sociální a ekonomickou nerovnost, rozdělení na 'informačně bohaté' a 'informačně chudé.'“ (Gurstein, cit. Hladík 2001, s. 45)

J. Cornford se zaměřuje ve své práci na možnosti informačních a komunikačních technologií v podmínkách méně rozvinutých regionů.

Tyto technologie umožňují:

- poskytnout elektronický přístup ke specializovaným službám
- decentralizaci tvorby a zpracování informací
- zlepšit přístup ke službám (zdravotní péče a vzdělávání) v odlehlých oblastech
- zvýšit úroveň demokracie v poskytování přístupu k politickým rozhodnutím
a k informacím, které se týkají těchto rozhodnutí
- kulturní různorodost
- regulaci sociální izolace (Hladík, 2001, s. 45)

Také T. Rowley se zaměřuje na expanzi informačních a komunikačních technologií v různých odvětvích (telecommuting, virtuální organizace, „distance learning“, elektronický obchod, e-mail, telekonference) a jejich dopad na malé komunity. Protože v této oblasti existuje jen velmi málo relevantních informací, jsou informační technologie současně považovány za záchranu menších měst a vesnic, které jsou vzdáleny od velkých měst, a současně je upozorňováno na jejich negativní vlivy. Všichni se ovšem shodují v tom, že bez přístupu k moderním informačním a komunikačním technologiím budou venkovská a odloučená území zaostávat stále více. (Hladík, tamtéž)

„Nové technologie mění prostorové uspořádání světové ekonomiky a nesou s sebou geografickou propast mezi blahobytem a chudobou a nově se vytváří digitální propast mezi bohatými a chudými lidmi všude na světě. Rozvoj informačních technologií mění úlohu národních států i charakter a obsah politických procesů, demokracie i kulturní podobu světa a vyvolává změny v hodnotových systémech.

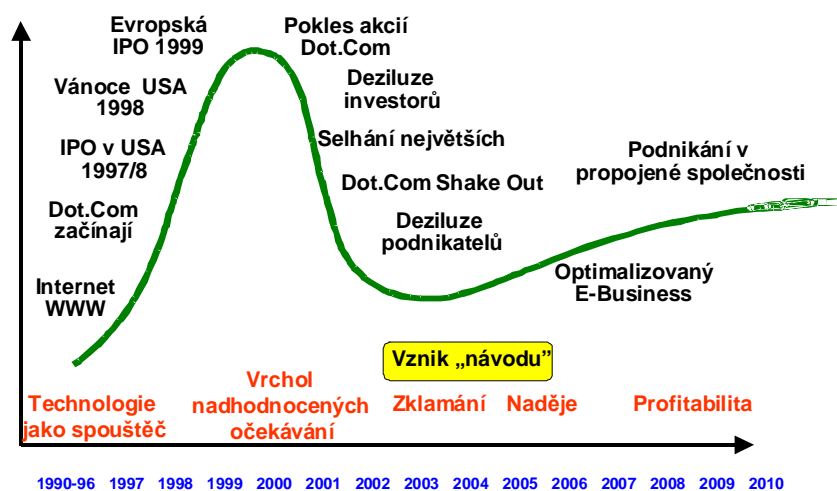
Protože právě tyto systémy jsou spojeny s rozvojem a aplikacemi informačních technologií, včetně jejich základny v komunikačním a počítačovém průmyslu, hovoříme

o digitální ekonomice jako o zvláštním segmentu tzv. nové ekonomiky, a to i přes ne zcela jednoznačnou vymezenost pojmu digitální a nová ekonomika. Teoretickým základem digitální ekonomiky je nepochybně kvantová teorie formulovaná již v roce 1925. Dalšími mezníky vývoje k dnešní digitální ekonomice byly vývoj tranzistoru z roku 1948 – významný pro vývoj počítačů a vývoj laseru v roce 1958 – významný pro budování sítí.

Samotný vývoj počítačů je možné rozdělit na tři období, kdy první končí počátkem 70. let, druhé období – období osobních počítačů do konce 80. let a třetí období, které nastává nyní, a je charakterizováno tzv. skrytými počítači zabudovanými do předmětů domácího i pracovního prostředí založeného na spojení senzorů s mikroprocesory a lasery a jejich připojením na Internet.“ (Kadeřábková, 2001, s.1)

Informační technologie mohou být ale také příčinou ekonomické nestability (pokles technologických akcií) při přehnaných očekáváních. Viz obr. 2.

Obr. 2
Úspěšnost informačních technologií



(podle Donáta, 2001, s. 4)

Rozvoj práce na dálku je bezprostředně spjat s fenoménem internetu. Pro teleworking lze využít již existujících sítí, z nichž největší je bezesporu internet.

Myšlenka internetu se zrodila již v 60. letech, a to v hlavě Kanadana Marshalla McLuhana, i když sám termín "internet" je mnohem pozdějšího data. McLuhan, specialista v oboru sociální komunikace, užil poprvé termínu "globální vesnice" pro pojmenování světa propojeného elektronickými komunikacemi. Je i otcem slovního spojení "elektronická konference". Jde o výstižné vyjádření fenoménu, který umožňuje, aby spolu mohli prostřednictvím propojené sítě diskutovat jedinci, kteří jsou třeba každý na opačném konci světa. Ve své době byl McLuhan spíše terčem posměchu, ale dnes je jasné, že jeho vize byla správná. Za povšimnutí stojí i fakt, že s myšlenkou internetu přišel jako první vědec z oboru humanitních věd.

V roce 1969 byla v USA uvedena do provozu experimentální vojenská síť ARPANET (Advanced Research Projects Agency) jejímž cílem bylo mimo jiné umožnit vědcům přístup k drahým superpočítačům, které byly její součástí. Místo toho se hlavní náplní činnosti této sítě stala osobní elektronická pošta a konference. V roce 1969 měla síť ARPANET první čtyři uzly, jejichž počet postupně rostl (Klíma, 1995, s. 77).

V roce 1973 byl uskutečněn první mezinárodní přenos mezi USA a Norskem. Na sklonku 80.let vybuďovala NSF (National Science Foundation) síť, v níž pět superpočítačových středisek bylo zpřístupněno školám. Výpočetní střediska byla spojena telefonními linkami o přenosové rychlosti 56 kbps (kilobitů za sekundu). Internet se rozšiřoval do celého světa, a tedy i do Evropy.

V souvislosti s internetem stojí za zmínku francouzský Minitel, který se rozšířil ve francouzských domácnostech již v 80. letech 20. století. Telekomunikace v té době uvedly do provozu komunikační prostředek Télétel, což je název pro francouzskou síť v systému videotex umožňujícím šíření textových informací a používajícím telefonní síť. Uživatel videotexu je připojen na síť prostřednictvím specifického terminálu (ve Francii Minitel) nebo mikropočítače s modemem a softwarem vybaveným pro emulaci terminálu.

Minitel byl dodáván francouzským domácnostem zdarma. V roce 1985 jej využívalo 1,3 mil. domácností, v roce 1988 jich bylo již 3,5 mil. Posléze bylo dodávání terminálů zdarma zastaveno, systém se však rozšiřoval dále. V 90. letech se začal systém šířit do zahraničí. Télétel se stal přístupný z více než 30 zemí. V roce 1986 začala dodávat do Minitelu své zpravodajství BBC. Uživatelé Minitelu mají dnes k dispozici software, který umožňuje přímou cestou uveřejnit obsah web-site v Minitelu.

V roce 1987 založila totiž společnost France Télécom pobočku Intelmatique, jejímž úkolem bylo vytvořit "Gateway" (MinitelNet), aby mohl být Minitel užíván ve světě prostřednictvím internetu. V roce 1994 zaznamenal MinitelNet téměř 1,4 miliónů hodin funkce. Široká škála Minitelu poskytovala uživatelům různé funkce a výkony. Vyznačovala se zejména velmi jednoduchým připojením a možností propojení vnitřního a vnějšího užití (směrem ke klientům, k dodavatelům, potenciálním klientům apod.)

Mezi služby, které měly největší úspěch, patřily jízdní řády vlaků a letadel, informace o bankovních účtech, tiskové informace, objednatelské služby, vzkazy a hry. Tedy velmi podobná situace jako na internetu.

Dnes po rozšíření internetu nastalo pro stoupence Minitelu složité období. Minitel ve srovnání s internetem se jeví překonaný a jeho možnosti jsou omezené. Minitel má problémy s grafickým režimem (multimédií), zejména s přechodem ze systémů s lineární navigací (nebo hierarchickou), jako je videotex, do systémů s hypertextem, jakým je Web.

Ještě v roce 2002 používalo 15 miliónů Francouzů Minitel pro rezervaci jízdenky na vlak nebo při ověřování svého bankovního konta (podle deníku Le Monde, 30.4.2006). Minitel je tedy čistě francouzskou záležitostí a výrazně pozvedl národní sebevědomí, protože se díky němu Francouzi naučili ovládat telematické služby dříve než uživatelé internetu. Toto prvenství ovšem v sobě nese zároveň opačný efekt. Minitel vlastně způsobil celkové zpoždění v zavádění internetu ve Francii vůbec.

5 Vymezení pojmu *teleworking*

Teleworking je především v zahraniční literatuře sjednocujícím termínem pro způsob organizace práce, který se do češtiny překládá jako *práce na dálku*, nicméně v českých textech funguje i ve své anglické podobě jako jazyková výpůjčka.

Pokud jde o jazykovou stránku věci, i v neanglofonní odborné literatuře se dnes velmi často přejímá tento anglicismus. Románské jazyky mají většinou svou terminologii, např. ve francouzštině se ustálil termín *télétravail*, v italštině *telelavoro*, ve španělštině *teletrabajo*, v portugalštině *telecorreio*. Svou terminologii mají také v německy mluvících zemích (*Fernarbeit*, *Telearbeit*, případně pleonastický termín *Telefernarbeit*). V některých případech se pak v angličtině můžeme setkat s dalšími výrazy, které vyjadřují v podstatě totéž, jako na příklad *homeworking*, *telework*, *e-working* nebo *e-work*, *telecommuting*, *virtual office* apod. V některých případech se tyto termíny používají spíše pro specifické typy teleworkingu. Ve Spojených státech se používá pro teleworking termín *telecommuting*, případně *remote work* („vzdálená práce“ – práce na dálku).

Pro skutečnou práci na dálku jsou důležité tyto předpoklady:

1. Práce prostřednictvím počítače.
2. Pracovník se nachází na odlišném místě než zaměstnavatel nebo zákazník.
3. Komunikace probíhá na dálku prostřednictvím telekomunikačních sítí.

(Schéma typického připojení pracovníka na dálku viz Příloha č. 1)

Teleworking = *telecommuting* - dva zaměnitelné anglické pojmy, které se rychle dostávají do povědomí pracovníků v různých podnikatelských odvětvích i ve službách. Pro nový způsob organizace práce – *práce na dálku* (*teleworking*) či *virtuální dojíždění* (*telecommuting*) – zatím čeština nenašla jednodušší a jednoslovný termín. Principem je omezení nutnosti dojíždět na pracoviště firmy a vykonávat práci v pevně daných hodinách a dnech v týdnu. Místo pevného časového a místního režimu umožňuje práci na dálku optimalizovat si individuálně vykonávání práce podle vlastních potřeb z hlediska času i místa (pracovním místem se nejčastěji stává domov).

„Omezení fyzické přítomnosti na pracovišti může být dílčí nebo téměř stoprocentní podle typu zaměstnavatele a vykonávané práce. Někde lze omezit dojíždění např. na jediný den v měsíci, kdy se zaměstnanec (*teleworker* nebo

telecommuter) účastní pravidelných firemních jednání, i když tato varianta bude rozhodně méně častá než objem práce doma a na pracovišti v poměru 3:2.“ (Pužmanová, 1999)

Práce na dálku (*teleworking*) se někdy zaměňuje s termínem *outsourcing*. Outsourcingem rozumíme svěřování úkolů a činností podnikatele, které podnikatel nechce vykonávat sám nebo prostřednictvím svých zaměstnanců, jiným subjektům. Přestože může mít práce na dálku formu outsourcingu, jde o jiný termín. Cílem outsourcingu je soustředit zdroje a úsilí firmy na její činnosti, aniž by se rozptylovala vedlejšími aktivitami, jako např. tvorbou programů nebo řízením provozu informačních technologií. Outsourcing je založen na vyšší produktivitě a vyšší úrovni vybavení moderními informačními systémy ve specializované firmě. Proto trh v tomto segmentu má vzrůstající charakter. Nutno ale uvést, že některé společnosti si tvorbu programů řídí sami. Pro tento styl se vžil termín *insourcing*. Oba způsoby je možno využít pro práci na dálku. *Insourcing* je možný v případě zaměstnanců firmy, kteří pracují na dálku, zatímco *outsourcing* je způsob, při kterém jsou zaměstnání pracovníci, kteří nejsou v zaměstnaneckém poměru.

Termín *outsourcing* není možno automaticky spojovat s termínem *teleworking*, jak se někdy v praxi stává. *Outsourcing* je možné provádět v různých formách, mimo jiné i formou *teleworkingu*.

Teleworking také úzce souvisí s dalšími moderními informačními technologiemi jako např. *E-business*, *E-commerce*, *E-banking* apod. (viz. kap. 6.3).

5.1 Formy teleworkingu podle způsobu zaměstnání:

Práce na dálku je nový způsob organizace práce, kterou mohou pracovníci vykonávat v zaměstnaneckém poměru, ale také jako osoby samostatně výdělečně činné, svobodná povolání, studenti, služby pro občany apod.

Podnikatelský subjekt

„Pracovník na dálku“ je soukromý podnikatel, který vykonává svoji činnost soustavně, samostatně, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.“ (Dědič, 1995, s. 65). Jako právnická nebo fyzická osoba má smluvní vztah s příslušnou firmou. Záleží na jeho podnikatelském plánu a konkrétní smlouvě, s kolika obchodními partnery bude jeho firma kooperovat. Jejich vzájemné vztahy upravuje

občanský nebo obchodní zákoník, případně další právní předpisy. Týká se to profesí, jako jsou např. advokáti, komerční právníci, tlumočníci a daňoví poradci.

Kvazizaměstnanec

Někteří pracovníci na dálku jsou sice samostatnými podnikateli, ale mají smluvní vztah jen s jednou společností. V některých případech jsou tito “podnikatelé” de facto v pozici zaměstnanců. Pro tento způsob práce se nejčastěji používá termín „Švarcsystém“. Tímto pojmem se v českém právním prostředí běžně rozumí situace, kdy podnikatel „zaměstnává“ jiného podnikatele. Nejde o vztah dvou samostatných nezávislých podnikatelů, ale fakticky jde o vztah zaměstnanecký, kdy jeden subjekt je na druhém závislý a je mu podřízen (např. daná pracovní doba, používání prostředků, energie, výkon práce pouze na pracovišti zaměstnavatele). Novela zákona o zaměstnanosti pod č. 202/2005 Sb (zákon č. 435/2004 Sb.) nic nezměnila na situaci, že Švarcsystém je nadále nelegální a jedná se o obcházení zákona.

Zaměstnanec

Poslední, a zřejmě nejvíce využívanou možností, je zaměstnanecký poměr, který je popsán zákoníkem práce (§ 11 odst.1).

5.2 Charakteristika profesí pro práci na dálku

Podmínky pro práci na dálku se mohou měnit podle toho, ve které profesi zaměstnanci pracují. Největší autonomie je možná u vývojových pracovníků, kteří se zabývají výzkumem. Menší, ale stále podstatný prostor, je v přípravě výroby, jako je např. projekce, konstrukce vývojové technologie nebo vnější podnikové činnosti, jako je prodej, servis a spolupráce se zákazníky. Výroba poskytuje pro práci na dálku mnohem menší prostor a dá se říci, že až na malé výjimky tento styl práce prakticky neumožňuje.

Příklady profesí vhodných pro práci na dálku:

- Profesní a řídicí specialisté: architekti, auditoři, marketing, public relations, human resources, finanční analytici, makléři
- Podpůrné profese: účetní, překladatelé, knihovníci, archiváři

- Pracovníci v terénu: obchodní zástupci, kontrolóři, inspektoři, obchodníci s nemovitostmi, novináři, zástupci pojišťoven
- Specialisté informačních technologií: systémoví analytici, programátoři
- Pomocné kancelářské profese: písarky, „prodavači“ prostřednictvím telefonu nebo počítače

Profese, které jsou méně vhodné pro řízení na dálku, mají naproti tomu podle Stanwortha (1991) tyto charakteristiky:

- Zvýšená potřeba sociálních kontaktů
- Nutnost jednat s klienty
- Potřeba „tvůrčího elementu“
- Extrémní rizikovost (např. ve zdravotnictví)

6 Organizační formy práce na dálku

6.1 Klasická kategorizace práce na dálku

Organizační formy práce na dálku, který nazýváme teleworking, je možno rozdělit na několik skupin:

- kombinace kanceláře a domova
- satelitní kanceláře
- lokální centra (telecentra), “telecottages”
- homeworking (práce doma)
- mobilní teleworking

6.1.1 Kombinace kanceláře a domova

Tato kombinace vyžaduje počítačové vybavení jak doma, tak v kanceláři. Je to poměrně nákladná varianta, protože náklady na počítačové vybavení u těchto zaměstnanců jsou dvojnásobné. Výhodou je naopak možnost stálého přístupu do firemní databáze a možnost pracovat doma. Uvedená kombinace nabízí flexibilnější využití pracovní doby a dává zaměstnanci určitou volnost. Tento styl práce je vhodný především pro úzký okruh pracovníků. Nejčastěji je využíván pro řízení a může být vnímán jako atribut vedoucího pracovníka, v některých případech může být využit i jako motivační faktor.

Variantou zmíněné kombinace kanceláře a domova je metoda nazvaná *hot-desking*. Díky teleworkingu může zaměstnavatel ušetřit na pracovním místě, protože zaměstnanci pracují střídavě v kanceláři a doma. Každý člen pracovního týmu má v kanceláři malý kontejner se svými věcmi, který si po příjezdu do kanceláře přiveze ke svému pracovnímu místu, a po skončení práce vše zase uklidí. Pracovní místa v kanceláři nemusí být pro jednotlivé pracovníky stabilní, ti dojíždějí na domovské pracoviště podle dohodnutého rozvrhu nebo si pracovní místa objednávají na určitou dobu.

6.1.2 Satelitní kanceláře

Satelitní kancelář může radikálně změnit podobu organizační struktury. Organizace si ponechá “záložní kancelář” (Stanworth, 1991, s. 8), ale určitá část

pracovníků pracuje doma. Firma ušetří část nákladů za pronájem, nebo může, pokud je to žádoucí, přenést své sídlo do dražší lokality při stejných nákladech za pronájem. Pro některé společnosti může být takové řešení výhodné, protože firmy se tak přiblíží svým zákazníkům a klientům.

Tento způsob lze využít v prostředí globální ekonomiky v mezinárodním měřítku. Některé společnosti mohou přenést svoje sídlo do tzv. offshore¹⁾, ve kterých se neplatí (nebo jen zanedbatelně) daň z příjmu právnických osob. Americké společnosti využívají tuto možnost především na Barbadosu, Mexiku nebo dokonce v pro ně vzdálenějším Irsku.

Společnosti mohou zaměstnávat pracovníky v jiných regionech a dokonce i v jiných státech. Za předpokladu, že najdou dostatečně kvalifikovanou pracovní sílu, mohou společnosti ze Spojených států zaměstnávat na příklad pracovníky z Mexika. Stejným způsobem mohou společnosti ze „starých“ zemí Evropské unie najímat zaměstnance ze zemí „nových“, protože ve většině případů existuje omezení trhu práce (Německo, Rakousko). Na druhé straně toto omezení neplatí např. v Irsku. Je samozřejmě možné zaměstnávat pracovníky kdekoli na světě, ale firmy mohou narazit na jiné kulturní a vzdělanostní standardy. Tato možnost není stále příliš využívána.

6.1.3 Lokální centra (telecentra), “telecottages”

Velmi zajímavou možností práce na dálku jsou lokální centra, která představují mezistupeň mezi prací doma a prací v kanceláři. Lokálních center je mnoho druhů a dají se využít pro práci v odlehlých oblastech nebo v oblastech s větší nezaměstnaností. Mohou vzniknout všude tam, kde by bylo neekonomické pořizovat každému pracovníkovi domácí vybavení a kde tito pracovníci mají bydliště ve stejné lokalitě. Místa, kde tato lokální centra mohou být zřízena, jsou domy, ve kterých bydlí tělesně postižení, kteří mají zájem a předpoklady tímto způsobem pracovat.

Lokální centra mohou být umístěna na obecních úřadech nebo školách, případně na větších farmách. Tento způsob práce má řadu výhod pro zaměstnance i zaměstnavatele. Pro zaměstnance je největší výhodou možnost sociálních kontaktů s dalšími pracovníky. Pro zaměstnavatele jsou největší výhodou menší náklady.

¹⁾ *Offshore*: daňově zvýhodněná území, ve kterých není nutno platit daň z příjmu, nebo v nichž jsou společnosti zdaňovány paušálem. Společnosti, které zde působí, nemusí v mnoha případech ani vést daňové učení, např. Bahamy, Monaco, Isle of Man, částečně Irsko a Mexiko.

Nevýhodou může být větší vzdálenost těchto center od pracovníka bydliště. Založení lokálních center může přispět k řešení problémů venkova s migrací především mladých a vzdělaných pracovníků do měst.

Telecottages jsou malá centra pro pracovníky na dálku, která se většinou nacházejí na vesnicích nebo na samotách. Tento styl práce se osvědčuje zejména ve Spojených státech, Kanadě a Austrálii. V Evropě začaly vznikat první telecottages v roce 1985 ve Skandinávii. V některých pramenech je tento způsob práce uváděn jako podskupina lokálních center. (Viz např. Goldman, 1998 a Aichholzer, 1998). Tato centra jsou na příklad zřizována pro podporu místních podnikatelských aktivit.

Pro správné pochopení významu lokálních center je důležité srovnat některé aspekty homeworkingu a právě lokálních center. Jde především o nebezpečí sociální izolace - jeden z největších problémů, se kterým se potýkají pracovníci na dálku. Největší izolací trpí pracovníci na dálku, kteří pracují převážně doma. Lidé pracující doma si odvykají na rizika obvyklá pro normální mezilidskou komunikaci. Jsou-li navyklí jen na počítačovou komunikaci, mohou postrádat instinkty potřebné pro běžnou komunikaci, a to může vyvolat pocit nespokojenosti nebo deprese.

Pracovníci na dálku mohou rovněž postrádat přechodnou etapu mezi prací a volným časem, která je u „normálních“ pracovníků jasně vymezena.

Tento handicap lze vyřešit právě lokálními centry, kde se pracovní proces přibližuje standardnímu pracovišti s jeho nevýhodami, ale i výhodami.

Určitou výhodou pro pracovníky doma může být neexistence konfliktů na pracovišti a více času stráveného s rodinnými příslušníky. Na druhé straně je pracovník doma ochuzen o mnoho sociálních kontaktů na pracovišti a může být stresován nepochopením svých rodinných příslušníků.

Lokální centra se dají rozdělit do dvou skupin. Centra ve městech zaměstnávají pracovníky na dálku jedné nebo více firem. Na druhé straně centra (komerční) na venkově jsou většinou založena jen jedním zaměstnavatelem a dlouhodobě jsou zde nižší náklady.

Cíle lokálních center podle Oestmanna:

- Rozvoj venkova a infrastruktury
- Zlepšení místní správy a samosprávy
- Vytváření pracovních míst a podněcování socioekonomického rozvoje

- Integrace relativně izolovaných komunit do národní nebo mezinárodní sítě, podpora obchodu s výrobky a službami
- Zprostředkování informací do oblastí, jako je zemědělství

(Oestmann, 2001, s. 4)

Pojetí práce v lokálních centrech je v odborné literatuře vymezováno především v porovnání s prací doma.

Výhody práce doma:

- větší flexibilita práce
- odpadá dojíždění
- možnost starat se o děti a nemocné
- ušetření nákladů spojených s prací mimo domov
- možnost započtení některých nákladů na bydlení do nákladů na práci (v některých případech to však může představovat daňový problém)

Nevýhody práce doma:

- negativní důsledky izolace
- nejasná hranice mezi pracovní dobou a domácími pracemi, což působí problémy zejména u žen
- právní a finanční problémy

Výhody práce v lokálních centrech:

- odpadá problém s izolací
- čas je přesně rozdělen na práci a odpočinek
- pomoc odborného personálu
- úspora peněz pracovníka (především za vybavení domácí kanceláře)

Nevýhody práce v lokálních centrech:

- pracovník má méně soukromí
- pracovník je vázán na provozní dobu centra
- nutno dojíždět do centra

Podívejme se nyní na ekonomické výsledky těchto center, např. ve Velké Británii. Předmětem zkoumání byla schopnost jednotlivých center obstát v podmínkách tržní ekonomiky. Některá lokální centra jsou životaschopná i v podmínkách tržní ekonomiky, a to ve střednědobém i dlouhodobém období. Lidé v rozvíjejících se ekonomikách jsou ochotni platit 1 - 3 % místního rozpočtu, protože ušetří za jiné poplatky, např. za dopravu.

Ekonomické výsledky lokálních center v roce 1998:

Ztráta	34,1 %
Vyrovnaný rozpočet	39,0 %
Zisk	26,9 %

Z toho vyplývá, že asi čtvrtina sledovaných lokálních center ve Velké Británii byla zisková a třetina byla ve ztrátě. Tyto výsledky jsou typické i pro podobné projekty ve státech Evropské unie. Zkušeností s prací na dálku v rozvíjejících se ekonomikách je velmi málo, protože jsou v provozu krátkou dobu. Je ovšem zajímavé, že díky podpoře zahraničních institucí je jejich finanční situace často lepší než v rozvinutých ekonomikách. (Oestmann, 2001, s. 8,9). Mají totiž větší příjem, protože mají často monopolní postavení v regionu a dostávají zahraniční pomoc prostřednictvím fondů.

6.1.4 Homeworking

Homeworking představuje, jak již vyplývá z názvu, situaci, kdy zaměstnanec pracuje doma a případně navštěvuje své klienty.

Existují dva typy homeworkingu:

a) Zaměstnanec je větší část pracovní doby doma, ale určitou část dne tráví navštěvováním zákazníků a zaměstnavatelů. Nejčastějšími zástupci takových profesí jsou např. zeměměřiči, kontrolori, agenti nemovitostí a jiní. Tito pracovníci tráví doma zhruba jen 30% pracovní doby a většinu doby tráví na cestě ke klientům a při práci u nich.

b) Zaměstnanec pracuje výhradně doma a jde o činnosti typu: vstup dat, tvorba textů, překlady apod. Tento typ práce je vhodný pro zaměstnance, kteří z nějakého důvodu nemohou opustit domov. Mohou to být např. ženy na mateřské dovolené nebo tělesně postižení. Výhoda tohoto stylu práce spočívá především v možnosti pracovat doma a ušetřit tak čas, který by bylo nutno věnovat cestě do práce. Získaný čas pak

může být využit pro jiné aktivity. Práce doma může ovšem pro mnoho lidí znamenat určité omezení. Jak již bylo řečeno, jde především o sociální izolaci pracovníka, která může vážně uškodit jeho psychice. Proto mnozí tělesně postižení dávají přednost práci mimo domov, kde mají možnost sociálních kontaktů. Další nevýhodu představují zvýšené náklady na vybavení každého pracovníka (počítač, modem). Homeworking mohou také využívat lidé na venkově, kde je menší nabídka práce. Tento způsob práce je vhodný především pro kvalifikovanou pracovní sílu. V případě méně kvalifikované pracovní síly je zatím možností jen velmi málo. V současné době nebyly např. nalezeny žádné solidní nabídky pomocných kancelářských prací.

Podle Stanwortha (1991) může práce na dálku zlepšit produktivitu práce. Pro zvýšení produktivity jsou důležité tyto faktory:

- a) Čas, který by musel být věnován dopravě, bude využit na práci.
- b) Práci doma je ušetřen čas, ve kterém by za normálních okolností zaměstnanec nepracoval, např. při různých prostojích.

Tradičními důvody zaměstnavatelů pro využívání zaměstnanců na dálku (především homeworking) je perspektiva redukce fixních nákladů, např. náklady za topení, světlo a náhrady za dopravu (v mnoha zahraničních firmách je zaměstnancům přispíváno na dopravu do práce). Proto dnešní trend je umožnit pracovníkům pracovat doma a společnosti jim platí některé náklady. Ve většině případů firmy ušetří finanční zdroje.

Homeworking je možné chápat jako protiváhu vůči lokálním centrům, která představují mezistupeň mezi prací doma a prací v kanceláři. Hlavní nevýhodou homeworkingu oproti lokálním centrům je problém izolace pracovníků.

Převážně v období recese mají zaměstnavatelé problémy se zaměstnáváním pracovníků, kteří mají nějakou neobvyklou profesi. Využitím teleworkingu je možno tyto problémy řešit pružněji. Podobným způsobem je možno zaměstnávat např. tělesně postižené, kteří nemohou dojíždět do práce.

Práce na dálku (doma) je obzvlášť vhodná pro ženy na mateřské dovolené. V této době žena ve většině případů na dlouho dobu přeruší práci, aby se věnovala svému dítěti. V době mateřské dovolené ztrácí kontakt se svým pracovištěm, a o to má větší problémy při návratu, nehledě na určité zhoršení finanční situace. Tohoto období se obávají jak ženy, tak někteří zaměstnavatelé, protože jim odchází na velmi dlouhou dobu zaškolená pracovní síla a nastává problém, jak za ni zaměstnat náhradu, která by

byla ochotna nastoupit jen na dobu určitou. Zaměstnavatel má totiž povinnost zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené znovu zaměstnat (zákoník práce § 157).

Přechod na práci na dálku zajistí pracovníci určitý příjem a zaměstnankyně neztratí svoji odbornost. Tento postup je možný zejména u pracovníc, které mají vysokou kvalifikaci, a zaměstnavateli se vyplatí investovat do vybavení pro práci doma, pokud zaměstnankyně není dostatečně vybavena (osobní počítač, připojení k internetu, fax, tiskárna atd.).

Podobné výhody jako u mateřské dovolené mohou nastat v případě nemocenské. Za určitých podmínek je možné, aby zaměstnanec pracoval v době nemoci; práce ovšem nesmí ohrozit jeho zdravotní stav, a proto je nutné konzultovat tuto eventualitu s lékařem. Tato možnost připadá v úvahu jen u pracovníků, kteří jsou pro zaměstnavatele natolik perspektivní, aby se vyplatilo vybavit zaměstnance počítačem a modemem. Firma by mohla mít několik modemů připravených pro tyto účely. Pracovník musí být pro takovou možnost náležitě motivován. Nejčastějším motivem pro tuto práci bude rozdíl mzdy pracovníka a nemocenských dávek.

Pracovník na dálku může v případě potřeby ušetřit některá vydání z rodinného rozpočtu, a to zejména za dopravu na pracoviště (tato částka nemusí být důležitá, ale při dlouhodobé práci může být významná). Pokud se přestěhuje do lokality, kde má menší náklady na bydlení, ušetří i v tomto ohledu. Podobný projekt založený na uvedených úsporách otevřela např. Evropská unie ve spolupráci s British Telecom v roce 1991 ve venkovských oblastech na severu Skotska ve snaze zajistit v této málo obydlené lokalitě zaměstnanost, podpořit ekonomickou aktivitu místního obyvatelstva a předejít tak nežádoucí migraci. (Stanworth, 1991).

Pracovníci na dálku jsou někdy hůře placeni než jejich kolegové, kteří pracují standardním způsobem. Zejména ženy, které pracují doma, mají mnohem menší příjem.

Pracovníky na dálku je možno rozdělit do tří skupin podle příjmu:

- a) Velmi dobře placení pracovníci, převážně muži, kteří mají vysoké vzdělání a nejčastěji kombinují práci doma a v kanceláři. Jsou to především vedoucí pracovníci a konzultanti.
- b) Dobře placení pracovníci, a to převážně ženy. Tito pracovníci mají také dobré vzdělání a pracují jako programátoři, auditoři nebo právní poradci.
- c) Převážně ženy, které jsou méně placeny, mají základní nebo střední vzdělání a vykonávají pomocné kancelářské práce.

Práce doma může být příčinou konfliktu mezi pracovní činností a rodinným životem nebo tento již existující konflikt může ještě prohloubit. V minulosti lidé pracovali doma více a práce doma byla těsněji svázána s rodinným životem. Již od 19. století většina pracovníků - mužů začala odcházet do práce mimo domov. V případě práce na dálku by takoví pracovníci zůstávali doma a celodenní kontakt s rodinou by mohl zavdat příležitosti k větším konfliktům, než když jsou si členové společné domácnosti poměrně vzácní.

Dalším příkladem takového konfliktu může být postavení ženy v domácnosti, která se stará o své děti a přitom pracuje na dálku. Pro tuto ženu může být velkým problémem rozdělit čas a koncentraci na práci na dálku, domácí práce a výchovu dětí.

Tak, jako je pro pracovníky na pracovišti důležité mít dobré vztahy se svými spolupracovníky, je v případě domácí práce důležité mít pochopení členů společné domácnosti.

Hlavní nevýhodou práce na dálku je sociální izolace a příliš ji nevyřeší ani různé pracovní schůzky. Izolace se týká především tzv. homeworkingu, kdy pracovník pracuje především doma a nenavštěvuje ani zákazníky ani zaměstnavatele. Pro omezení pocitu odloučení by zaměstnavatelé pracovníků na dálku měli zejména dbát na tato pravidla:

- nevnucovat zaměstnanci práci na dálku
- využívat kombinaci práce doma a v kanceláři nebo mobilní práce
- využívat práci na dálku jen po určitou část pracovní doby
- umožnit pracovníkovi přístup k elektrické poště, např. k e-mailu
- zřídit síť pro informování pracovníků
- zajistit pracovníkům na dálku školení pro řízení jejich vlastní práce
- založit lokální centrum pro pracovníky na dálku
- preferovat satelitní kanceláře

Práce na dálku umožní pracovat více lidem, kteří by se jinak nemohli uplatnit na trhu práce. Jsou to především lidé tělesně postižení, dále lidé, kteří se starají o nemocnou osobu, ženy na mateřské dovolené a ojedinele i vězni ve výkonu trestu. Společnost by měla tyto skupiny k tomuto druhu práce vhodně motivovat.

6.1.5 Mobilní teleworking

Pracovník, který nepracuje v kanceláři, ale musí být vždy ve spojení se svou organizací, je propojen např. notebookem a modemem. V takovém případě může pracovat kdekoliv na světě, kde je možnost přijímat telefonní signál pro mobilní telefon. Tento typ pracovníků může pracovat v jakémkoliv dopravním prostředku, jako je např. auto, vlak, letadlo (za předpokladu, že předpisy příslušné letecké společnosti takovou činnost umožňují). Typickými představiteli těchto profesí jsou obchodní zástupci a řídicí pracovníci, kteří na svých cestách mohou být kdykoliv ve spojení se svým pracovištěm.

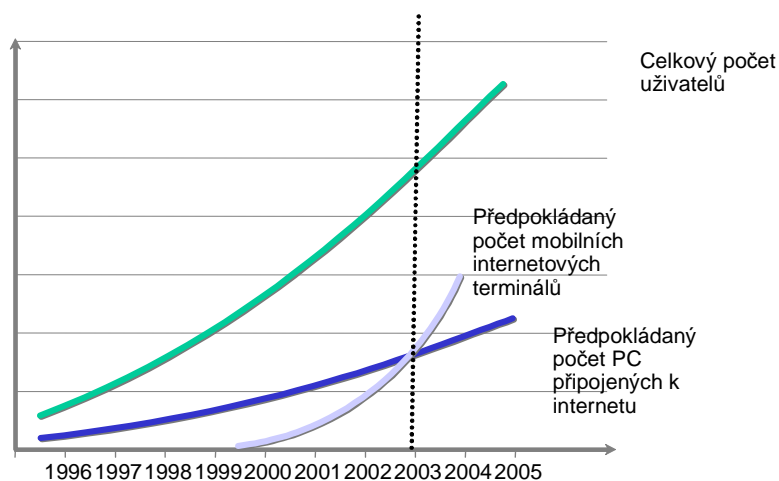
Pokud jde o životní styl pracovníků na dálku v současné době, existují v podstatě dvě skupiny: jednak ti, kteří se neustále přemísťují a ti, co pracují pouze z domova nebo střídají práci doma a na pracovišti.

Pracovníci, kteří cestují, vykazují velkou geografickou mobilitu. Jde především o prodavače, údržbáře, opraváře apod., kteří se permanentně přesouvají k různým klientům, nebo o zaměstnance, kteří cestují mezi několika pracovišti firmy, a to v rámci jednoho nebo i více států. Takový pracovník většinou disponuje dokonalým technickým vybavením a během svých cest vypracovává i potřebnou dokumentaci. Do sídla firmy se vrací jen proto, aby neztratil kontakt s vedením firmy a se svými kolegy.

Druhým typem jsou pracovníci, kteří pracují doma nebo střídavě doma a na pracovišti. Jejich technické vybavení je většinou méně náročné. Dalo by se tedy předpokládat, že mobilní zařízení bude velmi úspěšně konkurovat klasickým stolním počítačům, a to i ve venkovských oblastech a moderních zemědělských provozech. Z hlediska problémů v oblasti informačních technologií byl ovšem přelomový rok 2003 hodnocen příliš optimisticky (viz obr. 3). K předpokládanému vyrovnání počtu mobilních internetových terminálů a počtu stolních počítačů dojde pravděpodobně později. Mobilní přístroje většinou nejsou vhodné pro soustavnou kancelářskou práci, ovšem i k těmto přístrojům se vyrábí dodatečné vybavení, aby bylo možné plnohodnotně pracovat. Pokud má být přístroj určen k soustavné práci, je nutné, aby byl vybaven normální klávesnicí (stolní počítač nebo notebook). Ostatní přístroje (např. na bázi Palm) jsou určeny především pro operace v terénu. Pokud bychom do mobilních internetových terminálů počítali i mobilní telefony, celkový nárůst by byl enormní, ale u většiny těchto přístrojů je soustavná práce na dálku takřka nemožná.

Obr. 3

Většina přístrojů připojících uživatele k internetu bude mobilních



(podle Donáta, 2001, s. 8)

6.2 Rozdělení teleworkingu podle Qvortrupa

Následující klasifikace druhů teleworkingu se zaměřuje především na jednotlivé typy lokálních center. Rozděluje práci na dálku podle přístupu k volnému času a podle způsobu zaměstnání.

L. Qvortrup (1998, s. 31-33) rozlišuje tyto typy teleworkingu:

- Elektronická domácí kancelář
- “Vybavené” centrum
- Satelitní centrum
- Soukromé podnikatelské centrum
- Flexibilní pracovní vybavení

Elektronická domácí kancelář

Zaměstnanci pracují převážně doma a občas navštěvují své klienty a zaměstnavatele.

Vybavené centrum

Jde o budovu nebo kancelář vybavenou pro práci a komunikaci na dálku. Na tomto vybavení se podílí více uživatelů, kteří jsou zaměstnáni u různých zaměstnavatelů, protože jeden podnikatel by si takové centrum mohl těžko dovolit. Tato centra jsou umístěna v rezidenčních čtvrtích, sídlištích nebo na venkově.

Satelitní centrum

Satelitní centra jsou také umístěna v rezidenčních čtvrtích, sídlištích nebo na venkově, ale jsou provozována jen jednou společností a fungují spíše jako pobočka nebo dislokované pracoviště, které je připojeno k hlavní kanceláři prostřednictvím pevné linky nebo veřejnými telekomunikacemi.

Soukromé podnikatelské centrum

Soukromé podnikatelské centrum je, jak vyplývá z názvu, v soukromém vlastnictví a jeho produkty vznikly na základě informačních technologií. Toto centrum zaměstnává převážně lokální zaměstnance, ale společnost a její zákazníci sídlí jinde. Centra, která jsou situována mimo města, pracují nejčastěji pro společnosti ve městě.

Flexibilní pracovní vybavení

Flexibilní pracovní vybavení představuje naprostou nezávislost na místě. Zaměstnanec je vybaven mobilním zařízením a není závislý na fixním pracovišti, podobně jako v případě mobilního teleworkingu.

Pracovníky na dálku lze rozdělit do tří skupin podle přístupu k práci a volnému času:

- osoba orientovaná na rodinný život
- osoba orientovaná na kariéru
- “samozaměstnavatelé”

Do první skupiny patří pracovníci, kteří si vybrali práci na dálku, aby ušetřili čas pro svou rodinu, případně pro své koníčky. Druhá skupina, která je orientovaná na práci a na budování kariéry, bude využívat čas, který ušetří prací na dálku, pro svou práci a budování kariéry. Třetí skupina tzv. samozaměstnavatelé (podnikatelé) jsou

podle L. Qvortrupa svébytnou kategorií, která se nachází mezi oběma skupinami. Většina podnikatelů patří spíše do druhé skupiny. Některé soukromé podnikatele pak můžeme zařadit do skupiny první.

Většina osob orientujících se na rodinný život volí práci v satelitním, případně soukromém podnikatelském centru. Zatímco osoby, které jsou orientované na kariéru, preferují flexibilní (mobilní práci), tzv. samozaměstnavatelé většinou pracují doma.

6.3 Moderní informační technologie podporující teleworking

Moderní informační technologie umožňující šíření informací uvnitř podniků a organizací i směrem k zákazníkům mají významný vliv na možnosti zavádění práce na dálku. Rozvoj těchto nových informačních technologií vytváří zcela nové podmínky pro velké, střední i malé podnikání. Tyto elektronické technologie se označují jako technologie internetu, většina z nich také začíná prefixem „E“ nebo „e“.²

Základem pro úspěšné zavedení moderních informačních technologií v podnicích a organizacích jsou následující podmínky:

- kvalitní a spolehlivá infrastruktura lokální podnikové sítě zaručující bezpečné datové přenosy
- propojení lokální sítě do internetu vysokorychlostním spojem
- kvalifikovaný a vyškolený personál zajišťující funkčnost systému.

6.3.1 Elektronické podnikání „E-business“

E-business je způsob podnikání, který využívá technologie internetu v oblastech řízení podniku, spolupráce s partnerskými organizacemi, nákupu a prodeje, poskytování služeb zákazníkům apod. E-business představuje komplexní řešení založené na elektronických (internetových) technologiích.

V současné době je většina podniků v různých stádiích zavádění E-businessu, systém je v neustálém vývoji.

² Transkripce těchto nových termínů je doposud neustálená, označení používané v disertační práci respektuje obvykle užívané varianty.

6.3.2 Elektronické obchodování „E-commerce“

E-commerce je prodej a nákup zboží a služeb prováděný na základě elektronických technologií v rámci internetového systému www. Hlavním znakem internetového prodeje je funkční virtuální spojení mezi zúčastněnými obchodními stranami, celá obchodní transakce probíhá bez přímého fyzického kontaktu zúčastněných stran, nevýznamná je i vzdálenost mezi pracovišti obchodních partnerů. Pro přímý internetový maloobchodní prodej se používá také termín *e-tailing* nebo *e-retail*.

6.3.3 Elektronické bankovníctví „E-banking“

Hlavními výhodami elektronického bankovníctví je nepřetržitý přístup k penězům, možnost disponovat s účty bez ohledu na provozní dobu poboček bank a kontrola plateb.

Fyzické a právnické osoby mohou ušetřit čas, který by jinak strávily na cestě do banky, čekáním ve frontě a vlastním úkonem na přepážce, využitím vzdáleného přístupu ke své bance. Banky uplatňují několik způsobů elektronického bankovníctví (*Phone banking, GSM banking, Home banking a Internet banking*). Klient může tento systém využívat pro většinu bankovních operací a využívat internet, telefon a fax. Banka v tomto případě nemusí disponovat hustou sítí poboček a může mít jen menší klientská centra v některých městech. Operace přes internet je pro ni mnohem levnější než klasické bankovníctví.

Největší význam má v současné době *Home banking* (domácí banka) nebo *Direct banking* (přímé bankovníctví). Tyto služby jsou určeny občanům, živnostníkům a menším firmám, ale i větším klientům, kteří zadávají velké množství platebních příkazů a potřebují zajistit propojení např. s účetními, finančními, ekonomickými nebo mzdovými programy.

Bezpečnost přímého bankovníctví je podstatnou podmínkou provozování tohoto systému. Základním krokem přímého bankovníctví je jednoznačná identifikace a ověření totožnosti osoby, se kterou banka vstupuje do smluvního vztahu. Bankovní transakce prostřednictvím *Home banking* je stvrzena jedinečným podpisovým certifikátem (elektronickou obdobou klasického podpisu).

6.3.4 Elektronizace veřejné správy „e-Government“

Důvodem zavádění elektronizace veřejné správy (*e-Government*) je především urychlení a zjednodušení procesů ve veřejné správě a poskytování služeb a větší otevřenost pro nejširší veřejnost – občany. Současná situace v této oblasti je kritizována, je poukazováno na situaci v okolních státech Evropské unie. Cílem je také vymezení procesně-správního charakteru správních úřadů a jeho vazby na funkce informačních systémů a zabezpečení předávání dat na základě stanovených práv a povinností. Pro správnou funkci e-Governmentu je rozhodující účelná elektronizace vnitřních agend ve veřejné správě.

6.3.5 E-learning

E-learning je nová forma výuky založená na komunikaci studenta a učitele prostřednictvím internetu nebo e-mailu. E-learning úzce souvisí s distančním studiem, kdy student může získat požadované informace nebo vzdělání. E-learning je velice účinný prostředek výuky především v oblasti celoživotního vzdělávání a ve specializovaných kurzech. Výhodou této formy kurzu je, že student si určuje sám tempo, dobu i místo výuky podle svých individuálních možností. Velmi významná je také úspora času a nákladů nutných k cestování.

E-learning je velmi vhodnou metodou při jazykové výuce, je také vhodným a efektivním doplněním skupinových, individuálních a manažerských kurzů, neboť studentům nabízí doplňující učivo a další studijní materiály k prohloubení dosavadních znalostí.

6.3.6 Videokonference

Jedná se o interaktivní spojení několika osob, při kterém se zúčastnění navzájem vidí a slyší. Sortiment služeb, které videokonference nabízí, je však podstatně širší než jen přenos obrazu a zvuku. Konkrétní nabídka závisí především na použitém programovém vybavení. Přenos zvuku je nejdůležitější složkou; pokud neslyšíme, co ostatní říkají, ztrácí videokonference smysl. Přenos obrazu je sice v případě videokonference méně podstatným faktorem, ale přítomnost obrazu komunikujících partnerů má silný psychologický účinek.

Přestože vývoj v telekomunikacích dlouhou dobu zcela opomíjel možnost videotelefonu, v poslední době je možné se s touto technickou novinkou setkat.

Možnost přenášet zvuk i obraz není využívána pro soukromé účely, ale spíše pro setkání vedoucích pracovníků. Vztahy mezi vedoucími pracovníky jsou založeny na osobních kontaktech a příležitost vidět svého partnera kladně ovlivňuje konečný výsledek. Tento typ komunikace může do určité míry nahradit služební cesty, i když potřeba skutečně přirozeného kontaktu bude stále pro řízení a obchod velmi důležitá.

7 Teleworking ve světě a v České republice

Ve světě je mnoho potenciálních pracovníků na dálku, ale tito zaměstnanci většinou pracují na pracovišti. Přesto podle odhadů bylo v roce 1996 ve Spojených státech 4,5 % pracovníků na dálku včetně vedlejších pracovních poměrů, v Kanadě je jich dokonce 6 %. V Evropě je stále i přes aktivní podporu Evropské unie těchto pracovníků relativně málo. Optimistické odhady hovořily o 10 miliónech pracovníků na dálku v roce 2000, tento odhad byl příliš nadsazený a nástup práce na dálku je pomalejší. Počet pracovníků na dálku v Evropské unii byl v roce 1996 okolo 5 % (1,25 miliónů pracovníků) a 14 % dotázaných zaměstnanců projevilo o tento způsob práce zájem. (Jackson, 1998)

7.1 Teleworking v USA

Pokud jde o celkový počet pracovníků na dálku, Spojené státy jsou na prvním místě na světě. Jejich pozici posiluje také nízká míra nezaměstnanosti a naopak vysoký počet pracovníků, kteří používají nejmodernější informační technologie. Západní Evropa v poslední době dohání své zpoždění. Většina studií uvádí pro rok 2001 15 miliónů pracujících na dálku v USA oproti 10 miliónům v Evropě. Tyto odhady se nakonec ukázaly jako nadsazené. Velmi optimistické předpovědi ovšem předpokládají až 36 milionů lidí pracujících na dálku do roku 2010.

V některých případech se dokonce smazává reálný rozdíl mezi zaměstnanci a subdodavateli a začíná se hovořit o "dejobizaci" Ameriky. Efekt tohoto trendu je totiž jednoznačný - vyšší produktivita práce, menší náklady.

Typický pracovník na dálku ve Spojených státech žije na severovýchodě nebo na západě USA. Je to vysokoškolák, běloch, muž, ve věku 35-44 let, ženatý a vydělává alespoň 40 tisíc dolarů ročně. Tito pracovníci na dálku pracují nejčastěji v sektorech high-tech, v nemovitostech a v sektoru služeb. V USA funguje oficiální regulace, díky které jsou podniky zavazovány k tomu, aby zaměstnávaly handicapované pracovníky. Cílem těchto opatření je usnadnit takovým zaměstnancům vstup do aktivního života. Tato okolnost podstatně ovlivnila rozvoj teleworkingu v USA.

7.1.1 Positively Broadband

Další úrovní v praktickém využívání práce na dálku je využití podpory širokopásmových služeb. Na podporu této technologie vzniklo v USA v roce 2003 hnutí Positively Broadband. Toto hnutí vyzývá vládu, aby podporu práce na dálku přes širokopásmové připojení zařadila mezi klíčové priority, a tím napomohla masovému rozšíření širokopásmových služeb v domácnostech. Kampaň dále lobuje za využívání teleworkingu (autoři používají termínu e-work) ve vládních organizacích. Podle autorů kampaně tím má být zajištěna větší flexibilita vládních zaměstnanců, uvolnění dopravní situace a možnost práce v krizových situacích.

Mezi požadavky kampaně na podporu teleworkingu patří:

- Zapojení senior managementu - při zavádění i rozvoji teleworkingu je důležité využít zkušeností všech manažerů (i těch „služebně“ starších).
- Plánování informačních technologií pro teleworking - požadavky informačních technologií pro e-work by měly být zahrnuty v programových a rozpočtových plánech federálních vládních organizací.
- Širokopásmové služby - vládní organizace by měly jasně stanovit, které širokopásmové služby pro teleworking z domova jsou finančně podporovány vládou.
- Informační bezpečnost - nesmí být opomenuta otázka bezpečnosti teleworkingu.
- Národní bezpečnost - kongres by měl podniknout náležité kroky k tomu, aby federální vláda plně využila teleworking jako součást domácí bezpečnostní strategie.
- Školení - pro rozšíření teleworkingu je velice důležité školení na informační technologie a management.
- Prosazení teleworkingu v privátním sektoru - federální vláda by měla být nápomocna při prosazování teleworkingu v privátním sektoru a měla by též hájit strategické vize a rozvíjet patřičné podněty. (<http://www.positivelybroadband.org/>)

Republikánský senátor Frank Wolf komentoval snahu Positively Broadband slovy: "Federální vládní organizace musí jít příkladem. V současnosti je telework pouze velkou myšlenkou čekající na svou realizaci. Pokud budeme k této otázce přistupovat jako obvykle, budou brzy naše silnice beznadějně přečpané, problémy s ozónem budou stále častější a zaměstnanci ponесou hlavní nápor obvyklých praktik managementu nacházejícího se daleko za technologickou křivkou. Souhlasíme s tím, že dostupnost širokopásmových služeb je pro telework a telecommuting velice důležitá. Víťame všechny dobré nápady a návrhy kampaně Positively Broadband, které stimulují telework uvnitř federální vlády, ale stejně tak i v privátním sektoru." (<http://www.positivelybroadband.org/>)

Přesto, že je podpora aplikace nových technologií od politiků pro ekonomiku většinou prospěšná, masové využití práce na dálku ve Spojených státech je stále „hudbou budoucnosti“.

7.1.2 Teleworking a konkurenceschopnost

Teleworking může přispět ke zvýšení produktivity firmy, a to o 10 až 30 % . K tomuto zvýšení dochází díky vyšší motivaci pracovníka, flexibilní pracovní době a podstatnému zvýšení počtu hodin strávených prací. Dochází samozřejmě ke snížení nákladů vzhledem k současným vysokým cenám nájemného. Dokládá to např. Gartnerova studie (<http://www.gartner.com/Init>), která byla vypracována ve Spojených státech, a podle níž americké firmy v terciárním sektoru vydělaly za jeden rok v průměru 10 000 dolarů na jednoho pracovníka na dálku. Je mimo veškeré pochybnosti, že teleworking představuje pro podnik konkurenční výhodu, a to do té míry, že některé firmy dokonce tají fakt, že někteří jejich pracovníci pracují na dálku, aby si zachovaly předstih před svými konkurenty.

Konkurenceschopnost firmy závisí mimo jiné i na talentovaných pracovnících. Důležité tedy je, takové talenty získat, a to především tím, že jsou jim nabídnuty pracovní podmínky zajímavější než u konkurence. Zaměstnavatele by tedy už při náboru nových pracovníků mělo zajímat, zda budoucí zaměstnanec je ochoten a schopen pracovat na dálku. Umění udržet si i přes nepříznivou geografickou situaci talentované pracovníky je součástí konkurenční strategie podniku.

Americký ekonomický systém je velmi liberální a konkurenci mezi firmami dává zelenou. Firmy se tedy snaží všemi prostředky být konkurenceschopné. Kromě

ekonomiky řízení a zvýšení efektivity je tedy jedním z důležitých momentů nábor nejkvalitnějších pracovních sil. A v tomto ohledu může být jedním z rozhodujících argumentů možnost pracovat na dálku. Je zajímavé, že jestliže je zaměstnanec převeden na práci na dálku, zvýší se většinou jeho produktivita a výkonnost. Hraje zde totiž roli psychologický faktor – zaměstnanec obvykle chápe přeřazení na tuto práci jako určité zvýhodnění a je tedy více motivován pro práci. Podle výzkumu, který se uskutečnil v USA, dvě třetiny z oslovených pracujících na dálku jsou se svým zaměstnáním spokojenější než předtím, 80 % cítí tuto změnu jako určitý závazek vůči svému nadřízenému. 75 % pracovníků z domova konstatuje, že produktivita jejich práce je větší a že odvádějí práci kvalitnější.

7.1.3 Potenciál vzestupu rozptýlené práce

„Rozptýlená práce“, která v sobě zahrnuje i telecommuting, velmi pravděpodobně v příštím desetiletí vzroste. Pokud budeme vycházet z relativně úzké definice pro telecommuting,³ Ministerstvo dopravy ve Spojených státech předpokládalo v roce 1993, že současný počet pracovníků na dálku je asi 2 miliony a očekává se vzrůst mezi 7,5 až 15 miliony. (Tento odhad ovšem nepočítal s takovými mimořádnými událostmi, jako byly např. teroristické útoky a dále s ekonomickými problémy, např. s prodlužujícím se obdobím recese a problémy firem reprezentujících zejména odvětví nových technologií.) Ačkoliv je obtížné předpovídat tento nárůst, následující faktory zřejmě pozitivně ovlivní rozvoj práce na dálku:

- Rozvoj telekomunikací
- Omezení prostoru (pracovního pro zaměstnance)
- Zavádění nových technologií

Změna v přístupu k práci na dálku spočívá v odklonu od práce doma k tzv. *remote work*. Jde především o satelitní kanceláře, venkovská telecentra a ostatní přechody mezi prací doma a v kanceláři. V současné době se přehodnocuje pohled na typického pracovníka na dálku z modelu, kde 10 lidí, kteří jsou 20 mil (asi 32 km) vzdáleni od pracoviště, pracují z domova 2 dny v týdnu. V novém modulu se jedná o pracovníky, kteří pracují z nějakého centra v počtu 100 lidí, až 500 mil od svého zaměstnavatele 5 dní v týdnu. V případě tzv. *remote work* se očekává větší dopad na

ekonomiku a společnost než u práce z domova. (Research recommendations, 1994, s. 33).

7.1.4 Teleworking a životní prostředí

Ve světě se za jeden z nejnaléhavějších problémů považuje problém ochrany životního prostředí. Důležitým faktorem je v tomto ohledu snížení znečištění ovzduší. Jednotlivé podniky mohou přispět tím, že jejich pracovníci budou méně používat automobilovou dopravu. Omezí se tak zácpy na silnicích, což mimo jiné pomůže zmírnit stresující faktory ve velkých městech.

V USA v některých státech, kterých se tento problém týká, jako je např. Kalifornie, byly zahájeny programy snížení emisí škodlivých plynů a omezení dopravy. Teleworking se velkou měrou podílí na tomto procesu, protože díky němu se podstatně omezilo cestování 86% pracovníků na dálku, kteří bydlí v Kalifornii. V tomto státě i v dalších státech USA je možno zaznamenat více iniciativ směřujících k boji proti znečištění ovzduší i proti nezaměstnanosti, jako jsou např. daňová zvýhodnění pro podniky, které převedou větší počet zaměstnanců na práci na dálku nebo zavedení kvót pro handicapované pracovníky. Vláda rovněž zavádí rozsáhlé programy týkající se teleworkingu v administrativě. Výsledkem je fakt, že investice v této oblasti se vyplatí i pro firmy, které zpočátku o tento styl práce nejevily zájem. Existence teleworkingu totiž začíná hrát roli i pro image konkrétních firem.

Problém nadměrné koncentrace obyvatelstva a různých aktivit v megalopolích je obdobný všude ve světě. Velká města přitahují obyvatelstvo z venkova z důvodů politických i ekonomických. Velkou roli zde hraje fenomén konkurence. Administrativa potřebuje stále více zastavěné plochy, pro zaměstnance se musí zřídit společnosti poskytující služby, a ty potřebují pro své pracovníky obchodní síť a tak dále. Tato nadměrná koncentrace je v některých případech neudržitelná, a to i v případě, kdy výroba se delokalizuje: sídlo firmy se totiž nachází obvykle v centru. Příným důsledkem této koncentrace jsou pak zácpy na silnicích, znečištění ovzduší a stres, který provází obyvatele přeplněných velkoměst. Jejich obyvatelé se pak čím dál tím více uchylují na okraje velkých měst, do předměstských čtvrtí a do lokalit, která se nacházejí za hranicemi města. Této tendenci může napomoci systém práce na dálku, kdy

³ Jedním z problémů v diskusi o použité terminologii je šíře chápání základních termínů jako např. telecommuting a teleworking.

pracovník je sice stále zaměstnancem firmy, která sídlí v metropoli, ale není nucen trávit denně dlouhé hodiny na cestách do práce. Venkovské oblasti v blízkosti velkých měst tak mají větší perspektivu rozvoje a získávají na atraktivnosti.

7.2 Teleworking v Evropě

Státy Evropské unie využívají práce na dálku na různé úrovni. Na příklad skandinávské země mají s prací na dálku větší zkušenosti než země ve Středomoří. Ve Finsku v roce 1995 pracovalo na dálku 8% (150 tisíc práce schopného obyvatelstva) a 3% pracovalo na plný úvazek. Tyto hodnoty jsou podobné v celé Skandinávii, kde pracovníci na dálku se rekrutují především z nadprůměrné až vysokopříjmové skupiny a tomu odpovídá také jejich kvalifikace.

Zajímavý je příklad Dánska. Je důkazem toho, jak je možné velmi rychle prosadit nový styl práce a umožnit podnikům zvýšení efektivity a konkurenceschopnosti. Díky příznivé politice a rychlému rozvoji je Dánsko v posledních letech v tomto ohledu na evropské špičce. Sociální partneři zde vyjednali rámcovou dohodu, která se týká 25% aktivní populace, a zároveň vláda daňově zvýhodnila podniky, které svým zaměstnancům poskytly počítač. Podle tohoto opatření byli zaměstnanci pověřeni používat počítače pro potřeby podniku. Tento krok značně urychlil přístup k informatice. Další kroky dánské vlády, jako např. liberalizace telekomunikačního trhu, posunuly Dánsko mezi největší světové uživatele internetu. A to všechno vedlo k rozvoji práce z domova .

Pokud jde o počet pracovníků na dálku v dalších zemích, můžeme uvést Francii jako příklad země, v níž se statistiky v tomto ohledu velmi různí. Je to způsobeno tím, že se zaměřují pojmy, jako jsou *služby na dálku*, *nezávislí pracovníci na dálku* a *podnikoví pracovníci na dálku*, což je kategorie, která nás zajímá nejvíc. Někdy se do tohoto počtu zahrnují i taxikáři a další profese. Peter Johnston, který byl v 90. letech pověřen programem rozvoje venkova v Evropské unii, odhadoval v roce 1993 počet pracovníků na dálku v Evropě na 10 miliónů. Podle něho statistiky v USA uváděly pro rok 1992 30 miliónů Američanů pracujících doma nebo na dálku, z nichž 18 % bylo označováno za pracovníky, kteří pracují na dálku na plný úvazek (více než 25 hodin týdně) (<http://www.evariste.org/mail/londres.29Aug00.txt.html>). Později, v listopadu 1993, se ve zprávě Thierry Bretona určené francouzské vládě hovoří o 16 tis. zaměstnancích, kteří k tomuto datu praktikují práci na dálku. Toto číslo ovšem není

zřejmě doložené. Uvádí se zde totiž, že tyto údaje je nutno interpretovat s rezervou a brát v úvahu spíše v hrubých rysech: pravděpodobný počet osob, které praktikují oficiálně práci na dálku, se zřejmě pohybuje mezi 10 a 20 tisíci. Předpokládá se, že by zhruba za 10 let mohl počet těchto pracovníků být mezi 300 a 500 tis. (Duncombe, 1995, s.13-14) Realita je nižší než odhady, podle ústavu Institut der deutschen Wirtschaft⁴ pracovalo ve Francii na dálku v roce 2005 300 tis. zaměstnanců.

Podle statistických údajů tohoto Institutu pracovalo v Evropě v roce 2005 nejvíce zaměstnanců na dálku ve Velké Británii a v evropských severských státech.

Počet pracovníků na dálku v některých zemích v r. 2005⁴

1	Velká Británie	4 miliony	15,0 %
2	Finsko	300 000	13,6 %
3	Norsko	50 000	11,4 %
4	Švédsko	400 000	10,3 %
5	Spojené státy	11 milionů	8,5 %
6	Kanada	1 milion	7,1 %
7	Irsko	40 000	2,9 %
8	Německo	800 000	2,4 %
9	Nizozemsko	140 000	1,9 %
10	Francie	300 000	1,3 %

⁴ Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln,
Nr. 8 vom 20. Februar 2005

Zajímavé jsou i údaje o počtu pracovníků na dálku v EU-15 v rozdělení podle pohlaví.

Počet pracovníků na dálku ve starých zemích Evropské unie v % (rozděleno podle pohlaví)⁵

	Pracovníci na dálku - muži	Pracovníci na dálku - ženy
Dánsko	20,9	12,8
Finsko	13,5	11,0
Nizozemí	12,1	5,6
Švédsko	11,4	8,5
Velká Británie	10,6	10,2
Francie	7,0	3,8
Lucembursko	5,3	4,8
Belgie	6,0	4,1
Rakousko	4,0	3,9
Německo	4,4	2,8
Španělsko	4,7	1,5
Řecko	4,6	1,3
Irsko	2,8	4,3
Itálie	2,6	4,2
Portugalsko	1,8	3,4
Evropská Unie	6,2	4,8

Pokud jde o počet pracovníků na dálku v Evropě obecně, je situace jasná. Nejvíce se jich nachází na severu Evropy, zejména ve Skandinávii a Velké Británii. Jde především o bohatší země v rámci EU. Nejméně pracovníků na dálku je naopak v zemích jižní Evropy. Je ovšem zvláštní, že na severu Evropy převládají pracovníci muži, např. v Dánsku a v Nizozemí je poměr mužů a žen pracujících na dálku dokonce 2:1. Nabízí se otázka, čím jsou takové rozdíly způsobeny. Zatímco na severu Evropy, kromě Velké Británie a Finska, výrazně dominují pracovníci na dálku - muži, v Irsku, Itálii a Portugalsku pracuje na dálku více žen než mužů.

Můžeme si položit otázku, čím je tato situace způsobena: chápeme-li práci na dálku jako moderní prostředek, který umožní pracovat ženám doma, očekávali bychom, že velký počet takto pracujících žen najdeme spíše ve Skandinávii než na jihu Evropy.

⁵ KUČERA, Aleš. KROFT, Michal. Teleworking, studie pro ministerstvo práce a sociálních věcí, 14. 10. 2002

V této souvislosti se můžeme setkat se zcela rozdílnými názory na tuto problematiku, podle nichž ženy, které v jižních zemích vykonávají práci na dálku, pobírají nižší mzdu než za normálních okolností a vyšší procento žen může tedy svědčit o nižším stupni emancipace.

7.2.1 Teleworking a sociální odpovědnost podniku

V dnešním globalizovaném světě nachází teleworking své místo, neboť otevírá epochu světového trhu práce. Vzdálenost již není problémem a podniky mohou přijímat své zaměstnance prakticky v rámci celé zeměkoule. Je ovšem zapotřebí řídit se určitou podnikovou etikou, což platí zejména pro nadnárodní firmy. Rozumí se tím respektování svébytné kultury a odlišností každého zaměstnance a druhých zemí, pokud jde o mezistátní spolupráci. Podnik musí dbát na to, aby byly pracovníkovi zaručeny pracovní podmínky ve shodě s jeho statutem. Pro Evropskou unii to znamená koordinaci postupů v jednotlivých členských zemích. Od roku 2003 vešel v platnost dekret, podle nějž jsou v zemích Evropské unie některé podniky povinny referovat ve své zprávě o činnosti také o své environmentální a sociální politice.

V současné době se hovoří o projektu Evropské unie VIP (Voluntary Industrial Code of Practice) (<http://www.zsi.at/en/projekte/180.html>), který má za cíl modernizaci organizace práce. Součástí projektu je etický rámec pro práci, která přesahuje hranice, a je založena na informačních technologiích. Politika zaměstnanosti je zde prezentována jako politika zodpovědná a humánní a podporuje se zde teleworking. Takový projekt je zejména důležitý v zemích, kde ještě neexistují jasné sociální předpisy a kde nejsou dostatečné právní rámce.

Ve Velké Británii by pracovníci v úřadech rádi pracovali na dálku ve 33 %, a to v rozsahu jeden až dva dny v týdnu, 26 % z nich by chtělo takto pracovat každý den. Pokud jde o výzkum přímo u pracovníků na dálku provedený v Británii, bylo zjištěno, že pracovníci na dálku jsou nespokojeni především s pracovním prostředím, 40 % z nich uvedlo, že by si přálo více místa na práci. Tito lidé pracují velmi často v nevyhovujícím prostředí, kde nemají na svou práci patřičný klid. Pracovníci by chtěli dále vylepšit pracovní zázemí (technologické vybavení, pomůcky apod.), komunikaci s kolegy a lepší podporu ze strany firmy.

Další výsledky z tohoto výzkumu:

- 41 % dnešních zaměstnanců by raději polovinu své pracovní doby pracovalo doma,
- 77 % podniků využívajících teleworking si myslí, že tento způsob práce je produktivnější než tradiční způsob organizace práce,
- i když 60 % zaměstnanců pracujících doma na počítačích prohlašuje, že má dost prostoru, ve skutečnosti z nich pracuje
 - 30 % v obývacích pokojích
 - 27 % v ložnicích
 - 43 % v jídelnách či kuchyních.
- 33 % zaměstnanců pracujících z domova vyžaduje více komunikace s kolegy,
- 26 % vedoucích má pocit, že doma pracující zaměstnanci musejí být průběžně sledováni.
- 48 % zaměstnanců pracujících z domova konstatuje, že lepší pracovní podmínky doma by jejich práci mimo pracoviště výrazně zkvalitnily (Paleček, 2003).

Podle dostupných pramenů (<http://www.egovmonitor.com/>, <http://www.statistics.gov.uk/> se za 8 let ve Velké Británii počet pracovníků na dálku, kteří pracují především z domova, více než zdvojnásobil. Podle statistiky z jara 2005 pracuje zde v současné době takovým způsobem 2,4 miliónů pracovníků. Tato problematika byla statisticky podchycena poprvé na jaře 1997. Tehdy tímto způsobem pracovalo 921 tisíc zaměstnanců. To představuje nárůst z 4 % na 8 %. (Tento údaj se ovšem liší od údaje publikovaného ústavem Institut der deutschen Wirtschaft).

Tito pracovníci pracují nejčastěji stylem mobilní teleworkig (1,8 miliónu lidí v rok 2005) a 603 tisíc pracovníků pracuje z domova (homeworking). Práce na dálku je populárnější v okolí Londýna a v jižní a střední Anglii (10 %) než na severu Anglie, ve Skotsku a v Severním Irsku (6 %).

V poslední době se na rozvoji práce na dálku podílí také Evropská komise. V roce 1993 byla publikována tzv. Bílá kniha, kde se mimo jiné hovoří i o nutnosti rozvoje teleworkingu s využitím informačních infrastruktur.

Ve stejné době rozhodla Evropská komise podpořit některé projekty, z nichž většina byla zahájena na počátku roku 1994. Třicet těchto projektů by mělo propojit až 150 organizací. Podle P. J. Jacksona (1998, s. 8) mezi hlavní cíle patří:

- přimět organizace využívat práci na dálku
- řešit praktické problémy, a to především ty, které přesahují hranice jednotlivých států
- monitorovat nové technologie v práci na dálku
- analyzovat dopad práce na dálku na organizaci, konkurenci a hospodaření se zdroji
- podporovat a koordinovat regionální a národní aktivity

Že teleworking nesouvisí jen s vybaveností moderními technologiemi a vyspělostí ekonomiky, vidíme na příkladu konzervativního Japonska. Tady práci na dálku využívá jen asi 1 % pracujících lidí. 60 % pracovníků na dálku jsou muži a 40 % jsou vedoucí pracovníci; většina z nich pracuje pro malé a střední firmy, což přispívá k jejich pružnosti a vytváří zdravé konkurenční prostředí. Práci na dálku využívají především pro plánování.

Studie ISDN (Integrated Service Digital Network) z r.1994, která se zaměřuje na Evropu kolem roku 2000, je velmi optimistická, ale zajímavá, protože se orientuje na trh - na finanční efekt. Tato studie se opírala o údaje 150 evropských podniků.

7.2.2 Situace ve Velké Británii

Nejucelenější informace které jsou k dispozici ve Velké Británii, jsou o společnosti Warwickshire Rural Enterprise (WREN), která byla založena v roce 1991 za přispění soukromého kapitálu a dalších zdrojů, aby tím podpořila lokální podnikatelské aktivity a život v obcích. Warwickshire Rural Enterprise Network je projekt National Rural Enterprise Centre (NREC). Tato centra (telecottages) poskytují pomoc „pod jednou střeou“. Jde o lokální služby v oblasti výpočetní a telekomunikační techniky. Důležitou součástí této služby je především vyškolený personál schopný pomoci pracovníkům na dálku. Telecentra poskytují vzdělávání v oboru výpočetní techniky, sama i zajišťují pro místní obyvatele vybavení touto technikou a v případě potřeby se postarají i o děti, jejichž rodiče pracují v centru. Mezi poskytované služby patří dále servis pro místní podnikatele a marketing místních produktů a služeb. Všechny tyto aktivity stimulují podnikatelské prostředí v rurálních

oblastech a přinášejí nové postupy v práci, v některých případech i práci samotnou. Nárůst telecottages byl zaznamenán především v posledních pěti letech, kdy vzniklo 150 těchto center.

Úspěšná lokální centra se zaměřují především na výzkum trhu, ale některé telecottages (Stoneleigh Park) se orientují na bezplatné vzdělávání pro znevýhodněné skupiny obyvatelstva. Tento projekt je podporován Evropskou unií a dalšími subjekty. (D. Evans 2002)

Výhody center WREN:

- tlak na zlepšování životního prostředí
- ušetření nákladů spojených s dojížděním do zaměstnání
- vyšší produktivita pracovníků na dálku
- tlak na organizace vedoucí k restrukturalizaci a zeštíhlení
- podpora subdodávek nebo „outsourcingu“
- zlepšení kvality života
- demografické změny

Nevýhody center WREN:

- sociální izolace pracovníků
- nutnost práce v týmu
- problémy s platbou daní
- obtíže se zajištěním bezpečnosti dat
- technické problémy (např. výpadky spojení v důsledku přetížení sítě)

U center tohoto typu se klade důraz na proškolení budoucích pracovníků na dálku, kteří budou pracovat prostřednictvím centra. Jde vlastně o kombinaci školení a pracovní příležitosti. Filozofií organizací typu WREN je integrace školení a práce. Zaškolování umožňuje účastníkům návrat do práce ke stejnému vybavení a do stejného podporovaného prostředí, a to jak v případě pracovníka, tak i v případě podnikatele. Tyto aktivity mají v roce 2004 podporu vlády prostřednictvím ministerstva zemědělství, rybnářství a výživy. (Ruralnet, 2005)

Dalším příkladem podpory pro pracovníky na dálku v Evropské unii je TEAMNET. Tento projekt byl zaměřen na rozvoj pomocných internetových aktivit a databází obyvatel, kteří žijí ve venkovských oblastech. Prostřednictvím tohoto systému byly navazovány kontakty mezi potenciálními zaměstnavateli a zaměstnanci převážně z řad tělesně postižených. Zmíněný pilotní projekt, který byl ukončen na konci roku 1998, byl spolufinancován Programem DGX 11 Leonardo da Vinci.

7.2.3 Situace ve Finsku

Příkladem úspěšného projektu lokálních center je Upper Karelia. Oblast Upper Karelia se nachází v zalesněné zemědělské oblasti na východě Finska. Pilotní projekt se nazývá „Learning Upper Karelia“.

Jde o informační centrum, které má tyto cíle:

- zamezit sociálnímu vyloučení (tzn. postarat se o jedince, kteří by se mohli octnout na okraji společnosti)
- podporovat nové přístupy k řešení problémů ve venkovských oblastech
- zlepšit dostupnost služeb v místě bydliště
- zlepšit životní podmínky obyvatel venkova

Hlavními nástroji pro dosažení těchto cílů je vytvoření komunitního informačního systému, který experimentálně zavádí decentralizaci v rozmístění a řízení lokálních center.

Zmíněný pilotní projekt počítal s těmito faktory:

- rozsáhlá území s několika centry a roztroušenými malými osadami, přičemž mezi jednotlivými lokalitami jsou velké vzdálenosti
- dobrá infrastruktura

Tento projekt byl financován prostřednictvím nadace Sitra a Finského národního fondu pro výzkum a rozvoj. Na projektu se podílel také místní pracovní úřad a úřad Karelia Regional Council. Projekt byl realizován v roce 2000.

Během dvou let zavádění projektu byla ve zmíněné oblasti vytvořena síť lokálních center. Do projektu se zapojilo 25 % obyvatel regionu. Projekt Learning Upper Karelia je považován za velmi úspěšný pokus o vytvoření fungujících lokálních center, především v oblasti vzdělávání a poskytování služeb uživatelům.

Vytváření podobných center vychází z myšlenky severského modelu Welfare State v rurálních oblastech. Příchod nových technologií do zemědělské a lesní výroby mění poptávku na pracovním trhu. Tato centra jsou příkladem politické strategie a nové vize venkova.

Program EU týkající se informačních technologií (1990-94) zahrnoval specifickou oblast tzv. telematických systémů pro rurální oblasti (je také označován jako ORA - Opportunities for Rural Areas – program Evropské Unie). Této problematice se věnovala také zpráva EU týkající se rurální politiky z roku 1993. (<http://www.cyberworkers.org/doc/>)

Ve Skandinávii (Finsko, Švédsko) se výstavba lokálních center využívá jako řešení některých problémů práce na dálku, dále pro zajištění pracovních příležitostí, vzdělávání pracovníků a pro podporu prodeje lokálních výrobků a služeb. Během vzestupu ekonomiky zaznamenaly rurální regiony určitý růst v oblasti technologií. Pracovníci sektoru informačních technologií, kteří žijí v těchto regionech, pracují doma, zakládají vlastní živnosti a využívají programy distančního vzdělávání na on-line univerzitách pro zvyšování kvalifikace. (Oksa, 1995, s. 262-264)

7.2.4 Situace v Estonsku a Maďarsku

Malá, ale relativně na práci na dálku rozvinutá země, je Estonsko. Nejdůležitějším faktorem oblíbenosti práce na dálku je geografická a kulturní blízkost Skandinávie a to zejména Finska. Podle estonské asociace EART (The Estonian Association of Rural Telecottages) mají lokální centra především tyto funkce: distanční vzdělávání, posilování komunity, propojování lokálního a globálního podnikání, podpora místního podnikání, přenos informací, pomoc majitelům počítačů, zajišťování spojení mezi farmáři, univerzitami a státní správou.

Nejvyspělejší zemí v oblasti práce na dálku ve střední a východní Evropě je Maďarsko. V Maďarsku jsou nejlepší předpoklady pro práci na dálku v oblasti výpočetní techniky a telekomunikací.

V oblasti školství již dlouhou dobu funguje Sulinet (SchoolNet) Program. V roce 1997 uvolnila maďarská vláda 3 miliardy HUF (15 milionů USD) na zavedení internetu do škol. V roce 1999 bylo 1526 středních a 250 základních škol připojeno za státní peníze na internet.

První Telecottage byla v Maďarsku založena v r.1993 v rámci programu pro rozvoj obce v hornaté oblasti severního Maďarska. Na konci roku 1994 byla založena Hungarien Telecottage Association. V této asociaci spolupracovali knihovníci, počítačovní odborníci, sociologové, novináři, zaměstnanci veřejné správy, “village developers”. Tato asociace výrazně přispěla k rozšíření a popularizaci lokálních center v Maďarsku. V roce 1995 byla založena druhá Telecottage s využitím grantu Phare. V letech 1997 až 1998 bylo založeno jedenatřicet center z fondu USAID. V roce 1999 fungovalo v Maďarsku okolo sta takových center. Centra jsou podporována státem a sídlí ve školách, knihovnách nebo komunitních centrech.

Pro rozvoj Telecottages v Maďarsku hovoří především velký počet velmi malých obcí (okolo 1 800 obcí má méně než 1 300 obyvatel a 2 500 obcí má jen 3 000 obyvatel). Tato centra tedy hrají důležitou roli v přístupu k informacím v malých izolovaných obcích. (Murray, 2001, s. 55-56)

Další aktivitou jsou tzv. C3 (z anglického Center for Culture & Communication), která umožňují přístup neziskovým organizacím (z velké části jde o školská zařízení) na internet. Tato centra jsou financována Sorosovou nadací.

Na druhé straně některé maďarské telecottages fungují spíše jako naše běžné internetové kavárny nebo občanské poradny. V Maďarsku, kde občanské poradny nejsou, nyní končí projekt britského programu Department for International Development (DFID), jehož cílem je propojit různé informační zdroje přes internet pomocí vyhledávače. V těchto „telemístnostech“ si občané mohou sami přes internet vyhledávat informace. Naskýtá se pochopitelně otázka, mohou-li taková centra plnohodnotně nahradit již zmíněné poradny.

Na národní projekt nebo lokální projekty v Maďarsku přispěly následující organizace:

- Maďarská vláda
- Maďarská asociace telecottage
- Maďarská pošta
- Americká agentura pro mezinárodní rozvoj United States Agency for International Development (USAID)
- United States Department of Labor (USDOL) (Ministerstvo práce USA)
- Democracy Network (DemNet)
- Velvyslanectví Velké Británie v Maďarsku

- The British Council
- European Union Delegation, Phare
- Soros Foundation, Hungary
- Microsoft Hungary
- Matáv (Hungarian Telecom)
- Elender (an Internet provider)
- Mikro Volán Elektronika Rt.
- Santa Cruz Operations

(Murray, 2001, s. 55-56)

7.3 Teleworking v České republice

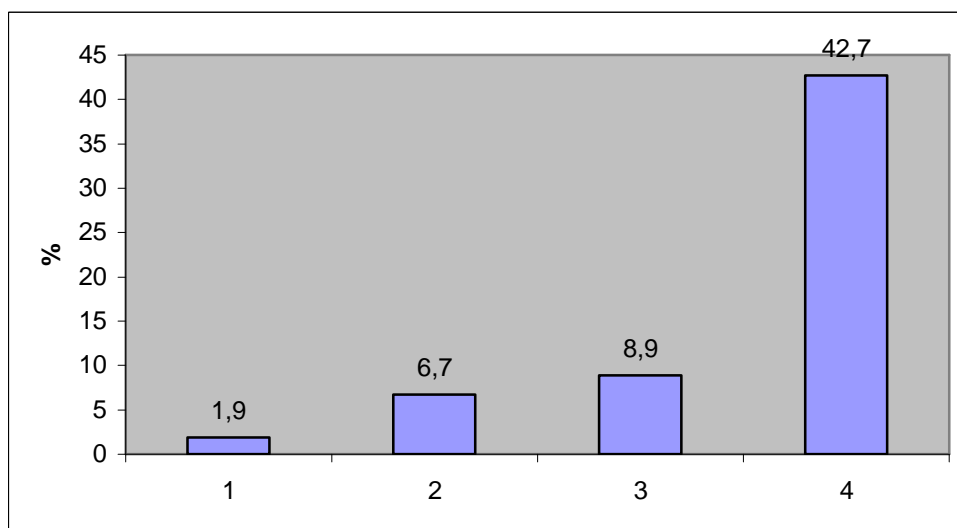
Ve 4. čtvrtletí 2003 vykonávalo teleworking 1,1 % populace ve věku nad 15 let, z uživatelů internetu to bylo 3,8 %. Z jednotlivců, kteří ve 4. čtvrtletí 2003 použili internet, 9 % využívalo internet doma k vyhledávání informací ve spojitosti s prací či podnikáním, 7 % pro odesílání a přijímání pracovních e-mailů či odesílání hotové práce a 2 % k přístupu do informačního systému zaměstnavatele.

V jiném výzkumu TNS Factum se osloveným idea teleworkingu líbí, ovšem v průzkumu této společnosti z dubna 2005 více než polovina z nich uvedla, že o možnosti pracovat z domova nikdy osobně neuvažovala. Tato odpověď je pro otázky spojené s prací na dálku, případně s E-learningem, typická. Pokud je otázka formulována obecně, respondentům se myšlenka práce na dálku líbí. Pokud se ovšem zeptáme přímo, bývá odpověď mnohem opatrnější. **Podle ČSÚ (na základě šetření z roku 2005) vychází počet teleworkerů v ČR na zhruba 90 tisíc.**

Pokud bychom srovnali počet pracujících v České republice a ve starých zemích Evropské unie, můžeme konstatovat, že v ČR je číslo nižší. Údaje se ovšem často liší i z důvodu odlišného popisu práce na dálku.

Obr. 4

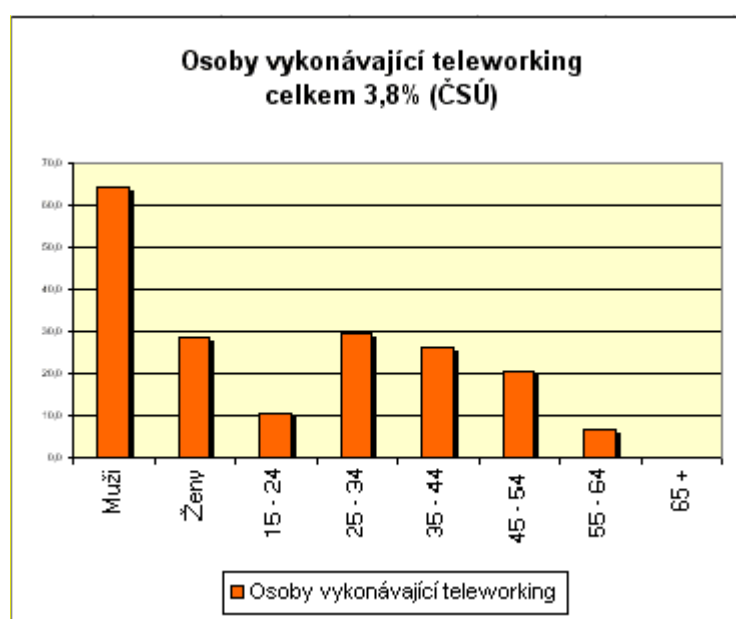
Důvod použití internetu doma, souvislosti s prací nebo podnikáním (ČSU 2005)



1. Přístup na informační systém zaměstnavatele
2. Komunikace (odeslání/přijímání e-mailů), odeslání hotové práce
3. Vyhledávání informací
4. Žádné použití internetu pro pracovní využití

Obr. 5

Rozložení "teleworkerů" podle pohlaví a věku



Jak je patrné z předcházejícího grafu, nejvíce pracovníků na dálku se nachází ve věkové skupině 25-34 let. U dalších skupin tento počet mírně klesá a od 55. roku klesá prudce. I přes tyto údaje je však možno konstatovat, že výpočetní technika a také práce na dálku se stává dostupná pro stále starší obyvatelstvo a je využívána také pracovníky středního věku před dosažením věku odchodu do důchodu. Při prodlužujícím se věku odchodu do důchodu může být možnost práce na dálku pro starší a méně mobilní pracovníky velmi podnětnou možností, jak si udržet zaměstnání.

V České republice existuje oproti např. Spojeným státům a do určité míry i dalším státům Evropské unie velmi malá mobilita obyvatelstva. Je to způsobeno životním stylem obyvatelstva a nefungujícím trhem s byty. I přes relativně vysokou nezaměstnanost se neočekává razantní nárůst stěhování pracovní síly v rámci území státu. Tento problém může být částečně vyřešen "virtuální mobilitou", tedy prací na dálku. V České republice velmi dlouho neexistovala žádná podpora práce na dálku, která by byla organizována ze strany státu, jako je tomu např. v jiných zemích Evropské unie. Tento způsob práce ovšem vyžaduje větší investice do telekomunikací a menší náklady pro přenos dat (tyto náklady jsou v České republice relativně vysoké). Přes tyto problémy některé společnosti do určité míry využívají práci na dálku již dnes. Jsou to především firmy počítačové, poradenské a firmy se zahraničním kapitálem, např. IBM, kde především ve Východočeském kraji někteří zaměstnanci pracují na dálku. Některé poradenské firmy využívají tento způsob pro vyhledávání informací a vzdělávání pracovníků. Způsob práce, který se práci na dálku velmi blíží, využívají nejen u nás, ale i všude na světě novináři a zahraniční dopisovatelé.

Práce na dálku má na prahu 21. století rovněž v České republice podporu ze strany vlády. Tato podpora se ovšem ve skutečnosti omezuje spíše na politická stanoviska. Podle informací z odborného tisku (<http://ekonom.ihned.cz/>) ministerstvo informatiky vypracovalo v r. 2003 studii „Národní podpora teleworkingu“, kterou poskytlo některým institucím v České republice. Reakce na tuto studii je zatím spíše zdrženlivá, což se týká např. i ministerstva práce a sociálních věcí, stejně tak jako Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí.⁶ Nicméně čeští politici se k této problematice sporadicky vyjadřují.

Tak např. podle ministra práce a sociálních věcí Zdeňka Škromacha a bývalého ministra informatiky Vladimíra Mlynáře by v blízké době neměl být problém pracovat

⁶ <http://ekonom.ihned.cz/>

na dálku. Vláda by chtěla prostřednictvím práce na dálku alespoň částečně snížit nezaměstnanost, která během roku 2004 narostla do rekordní výše. „Samotný teleworking problém nezaměstnanosti nevyřeší, ale je to jeden z řady použitelných nástrojů. Části nezaměstnaných může pomoci,“ prohlásil Mlynář⁷. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto v současnosti připravuje změny zákonů, které by teleworking podpořily. „Počítá se, že by tento způsob práce mohla řešit novela zákoníku práce,“ tvrdí Škromach⁸.

Odborníci z úřadů práce jsou však ve svém hodnocení opatrnější. Problém je spatřován především ve struktuře nezaměstnaných. „Většina našich uchazečů ale má základní vzdělání, nebo je vyučená,“ tvrdí Josef Vyroubal z Úřadu práce v Jeseníku. V některých regionech zkušenosti s teleworkingem již mají. Před třemi lety se projektu placenému z programu Phare na Děčínsku zúčastnilo patnáct lidí, kteří se učili pracovat přes internet. „Asi jsme ale předstihli dobu, protože projekt nebyl příliš úspěšný,“ tvrdí ředitel děčínského úřadu práce Petr Nádvorník. „Z jednoho prostého důvodu - nikdo jim poté nedal práci, nezadal žádnou zakázku.“

Progresivním řešením byl v tomto směru projekt InfoPark Moravská Třebová.

Projekt InfoPark z roku 1998 se týkal výstavby bytových domů a rodinných domků na sídlišti Západní v Moravské Třebové. Cílem tohoto projektu bylo spojit možnost bydlení s kvalifikovanou prací a hlavním cílem udržet a získat nové mladé lidi, kteří by mohli využít výhodných podmínek pro získání bydlení a zároveň práce, a do budoucna pak byli schopni i sami díky svým aktivitám pozvednout úroveň drobného a středního podnikání v regionu. Výstavba byla zahájena v roce 1998, ukončení projektu bylo plánováno na rok 2005.

Město vytipovalo a zakoupilo vhodný pozemek, pro jehož nákup a výstavbu bytových domů byla získána dotace z Fondu na rozvoj bydlení ministerstva pro místní rozvoj ČR. Na investicích se podílely také firmy VČE, a.s. (projektování elektrických zařízení), SPT Telecom, VHOS, a.s. Moravská Třebová (provádění staveb včetně úprav) a další. Garanci zajišťovala Vysoká Škola Pedagogická Hradec Králové – Fakulta informačních technologií (nyní Univerzita Hradec Králové). Projekt InfoParku počítal s vybudováním celkem 72 bytů a 72 rodinných domků, které budou vybaveny

⁷ <http://www.micr.cz/>

⁸ <http://www.mpsv.cz/cs/>

moderní informační technikou a technologií umožňující spojení prostřednictvím internetu a dalších spojových a telekomunikačních technologií. Současně mělo být vybudováno centrum informačních technologií sestávající z komunikačního a aplikačního serveru. Toto vybavení mělo umožňovat, aby firmy, které mají sídla ve velkých městech, anebo zahraniční firmy, mohly v této lokalitě umístit své pracovníky, kteří by pro ně pracovali a byli přitom bezprostředně spjati s mateřskou firmou komunikačním kanálem. Náklady na bydlení v této lokalitě by byly výrazně nižší než v centrech. Město by mělo být napojeno na dálniční síť, což by umožnilo možnosti podnikání a investic. (<http://www.infopark.cz/>)

Tento projekt se však nepodařilo realizovat. Podle informací zástupců Městského úřadu Moravská Třebová se zrealizovala stavební část projektu, sídliště bylo napojeno na komerční TV kabelový systém INFOKANÁL FCA. Centrum informačních technologií však zde nevzniklo. Tento bezesporu ambiciózní projekt může být inspirativní pro další investory v budoucnu.

V České republice se o teleworkingu diskutuje stále více. Důležitým faktorem, který k rozvoji této formy podnikání významně přispívá, je dynamický rozvoj komunikačních a informačních technologií. Ty umožňují vykonávat dříve nemyslitelné pracovní úkony z domova a rok od roku jsou tyto technologie dostupnější a dokonalejší..

Diskuse se vedou také kolem toho, je-li u nás dostatek prostoru pro teleworking (homeworking), nebo je-li nejprve zapotřebí tento způsob organizace práce explicitně zakotvit a ošetřit v našem právním řádu. Se zajímavým řešením přišel před časem telekomunikační operátor CONTACTEL, který homeworking sám používá. Ze svých cca 250 zaměstnanců měl v režimu homeworkingu 30 lidí, koncem roku 2002 ale jejich počet zvýšil na 100 (jde o zaměstnance např. v produktovém managementu, v oddělení průzkumu trhu nebo programátory). (<http://www.lupa.cz/>)

Podnětné zkušenosti mají také v akciové společnosti ALIATEL, kteří používají systém homeworkingu v kombinaci s hot-deskingem. V září 2002 napsal generální ředitel firmy Jiří Hubka v týdeníku EURO: „My máme v systému homeworkingu od letošního ledna všechny naše prodejce, tedy devadesát lidí. Ti nemají ve firmě svou vlastní židli, ani stůl, jsou v terénu nebo doma, pouze občas si přijdou s notebookem nahrát aktuální data a ta svá firmě předají. Zajímají nás pouze jejich výsledky.“ (tamtéž)

7.4 Příčiny relativního zpoždění v zavádění teleworkingu

Zpoždění v rozvoji teleworkingu může být způsobeno několika faktory, které jsou vzájemně propojeny.

7.4.1 Stupeň technického rozvoje

Úroveň jednotlivých zemí v zavádění teleworkingu je do značné míry ovlivněna stupněm rozšíření internetu a mobilního telefonu mezi obyvatelstvem. Jako příklad nám mohou posloužit země na severu Evropy, které dokázaly využít tohoto fenoménu ve prospěch teleworkingu. Je to doklad toho, že rozšíření nových technologií mezi obyvatelstvem má zásadní dopad na úroveň zavádění těchto technologií v profesionální sféře, a tedy i v oblasti teleworkingu. V Dánsku disponuje 72 % obyvatelstva přístupem na internet buď doma nebo na pracovišti. Pokud jde o Spojené státy, příznivým faktorem pro podporu práce na dálku se jeví liberální americká ekonomika, zaměstnanci mají větší autonomii a mnohdy si mohou sami rozhodnout, zda vykonají určenou práci na pracovišti nebo doma.

V rozšíření práce na dálku mohou hrát roli i faktory, které nejsou na první pohled rozhodující. Patří sem např. bytové poměry zaměstnanců. V USA je průměrný byt větší než v Evropě, takže je mnohem jednodušší přebudovat jednu místnost na pracovnu. Američané jsou zvyklí domáhat se za každých okolností svých práv a stává se, že zaměstnanec odmítne platit za vytápění, někdy dokonce i za vymalování místnosti, kterou používá jako pracovnu a vyžaduje tyto poplatky od zaměstnavatele. Vzhledem k celkovému zisku podniku se ovšem zaměstnavateli vyplatí uhradit i tyto částky.

V souvislosti s prací na dálku je nutno se zmínit i o negativních stránkách, o kterých jsme již hovořili. Takže i zde je často zmiňována izolace pracovníků na dálku, a to především u pracovníků, kteří pracují doma. Doporučuje se tedy přijmout střídavý rytmus, jako např. pracovat doma jen 3 dny v týdnu a ostatní 2 dny být na pracovišti. Pracovník tak nemusí přerušit kontakty s kolegy na pracovišti a jeho okolí jej lépe toleruje.

7.4.2 Vztah vedoucího pracovníka a jeho zaměstnance

Teleworking nutně přináší změny ve vztahu mezi zaměstnancem a jeho vedoucím. Jde o důležitý fenomén, který se podílí na transformaci sociálních vazeb. Na jedné straně je pro teleworking důležité řízení pomocí cílů, což může být pro některé zaměstnance novinka. Ani pro manažery není ve všech případech tento typ řízení samozřejmostí. Obě strany tedy musí na sobě pracovat. Podstatnou změnou při teleworkingu je fakt, že zaměstnanec není na pracovišti přítomen. Jeho vedoucí jej tedy nemůže kontrolovat tak, jako ostatní pracovníky, a to může znamenat různá nedorozumění. Technický rozvoj sice přináší na pracoviště mnoho změn a zlepšení, ovšem některé aspekty zůstávají prakticky nezměněné. Patří sem např. hierarchické vztahy na pracovišti. U vedoucího pracovníka se samozřejmě počítá s tím, že má důležitější postavení než jeho podřízený. Nové pracovní metody ovšem zviditelňují především přímou spolupráci mezi jednotlivými zaměstnanci a vztah mezi nimi a jejich nadřízenými staví do pozadí. Na tuto změnu není velká část manažerů připravena. Ne vždy si totiž manažeři uvědomují, že jejich úkolem je nejen své zaměstnance řídit, ale také umožnit každému z nich odborný růst a vývoj. Práce na dálku snižuje možnost přímého kontaktu mezi zaměstnancem a jeho nadřízeným. Vedoucí pracovníci se proto často staví proti tomu, aby jejich tým se rozdělil na ty, kteří zůstanou na pracovišti a ty druhé, kteří budou pracovat na dálku. Odůvodňují to tím, že by nemohli objektivně hodnotit výkony svých podřízených a kontrolovat průběžně jejich činnost. V současné době totiž, jak již bylo řečeno, je většina zaměstnanců hodnocena v závislosti na každodenním osobním kontaktu se svým vedoucím. U pracovníka na dálku musí být kritérium jiné – jediné objektivní kritérium jsou pro něho pracovní výsledky. Vedoucí pracovníci by tedy měli přijmout za své nové metody řízení, specifické pro práci na dálku. Především je nezbytná vzájemná důvěra, díky níž se pracovník na dálku nebude muset obávat toho, že ve svém podniku bude přehlížen a nedoceněn a že zaměstnavatel bude pochybovat o jeho dobré vůli.

7.4.3 Některé problémy spojené s prací na dálku

Kromě změn v organizaci práce přináší teleworking další změny, a to v mnoha oblastech. Jak již bylo řečeno, mění se tradiční hierarchické vztahy na pracovišti, ale kromě toho dochází také k převratným změnám ve způsobu života některých zaměstnanců. Zaměstnanec má logicky zájem na tom, aby mohl lépe skloubit osobní život s životem profesním. Na první pohled se zdá, že práce na dálku je pro to přímo ideální. Vyskytuje se zde ovšem mnoho úskalí: vpád profesní aktivity do rodinného života může mít neblahé důsledky jak pro rodinu, tak pro zaměstnání. Ne všichni zaměstnanci jsou totiž schopni stanovit si jasné limity. Je proto třeba zapomenout na idylický obrázek matky pracující pro svého zaměstnavatele s dítětem na klíně. Práce na dálku představuje výhodu jen tehdy, pokud si pracovník hned od začátku stanoví jasnou hranici mezi osobním a profesionálním životem. Pokud tedy zaměstnanec pracuje z domova, je nezbytně nutné, aby měl v bytě místnost určenou pouze pro teleworking. Pokud to okolnosti dovolují, neměli by tam mít přístup jiní členové rodiny. Pokud existuje materializovaná hranice mezi rodinným životem a prací, je pro pracovníka snazší oddělit tyto dvě skutečnosti i psychicky.

8 Specifické aspekty práce na dálku

8.1 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 workholik 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 workholismu, mohou mít velké problémy při přechodu na teleworking. Tyto problémy se mohou prohlubovat a mohou bezprostředně ohrozit zdravotní stav. Práce doma totiž zvyšuje nebezpečnost některých návyků, jako na příklad pití kávy, kouření, alkoholismus, nezdravý způsob stravování. V některých případech neprospívá vztahům v rodině např. ani to, že pracovník tráví doma dvacet čtyři hodin denně. U svobodných lidí hrozí ztráta jakéhokoliv 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 *workholismus*. 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. V mezinárodní klasifikaci nemocí není dosud workholismus popsán (<http://www.who.int/en/>), přestože např. v Japonsku je smrt z přepracování často uváděna jako příčina smrti do úmrtního listu. Tento jev se nazývá *karoši* a byl v Japonsku definován již v roce 1982.

Podle Diane Fassel má tato porucha tři stádia (Nešpor, 1998, s. 8):

- V prvním stadiu postižený neustále myslí na práci, pravidelně pracuje přes čas, odmítá si brát volno.
- Ve druhém stadiu ustupuje u postiženého společenský život do pozadí. Snahy o nápravu bývají neúspěšné. Postižený trpí tělesným vyčerpáním a poruchami spánku.

- Třetí stádium se projevuje chronickou bolestí hlavy, bolestí zad, vysokým krevním tlakem, žaludečními vředy a depresemi. Ke změně přístupu dochází obvykle až tehdy, je-li postižený hospitalizován kvůli infarktu nebo mozkové mrtvici.

Podle výzkumu amerických vědců z Carnegie Mellon University ⁹ může skutečně práce přes internet vyvolat v některých případech deprese. Do výzkumu bylo zahrnuto 169 respondentů, kteří byli po dobu dvou let připojeni na internet. V tomto výzkumu byla využita longitudinální data na zkoumání sociálních a psychologických aspektů v souvislosti s dlouhodobým připojením zkoumaných jedinců na internet. Vybraným obyvatelům Pittsburghu byl zapůjčen počítač, telefonní přípojka a zdarma poskytnut přístup na internet za podmínky, že budou pravidelně vyplňovat jejich dotazník. Po dvou letech pokusu bylo zjištěno, že i pouze hodina práce týdně na internetu přispívá k depresím a pocitu osamělosti. Z výsledků této studie vyplynulo, že se zvýšilo nebezpečí deprese o jedno procento a pocit osamělosti o 0,4 procenta. Výsledek pokusu by byl jistě mnohem průkaznější, kdyby délka denní práce respondentů odpovídala běžné pracovní době, protože nárůst těchto onemocnění vzrůstá podle autorů s dobou strávenou s internetem. “Zjišťujeme, že čím více lidé užívají internet, tím více se cítí osamělí a depresivní, zažívají více stresu, vážne jejich komunikace s rodinnými příslušníky a zužuje se okruh jejich přátel,” uvádí vedoucí výzkumného týmu profesor Robert Kraut (Práce s internetem 1998, s. 20). Lidé využívají internet ke společenským kontaktům a jejich společenské vztahy postrádají autenticitu. Komunikace přes e-mail je povrchnější a nemůže nahradit přirozenou komunikaci.

Sociální izolace je jedním z největších problémů pro pracovníky na dálku. Největší izolací 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. Podle Nillese (1998) 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

⁹ granty IRI-9408271 a DSG-9354995

převládá pouze kladné hodnocení tohoto fenoménu. Někteří autoři si ovšem izolaci uvědomují, zejména pokud jde o ženy pracující doma. (Büssing, 1998, s. 157).

V České republice žádný podobný průzkum nebyl dosud proveden a internet je vnímán spíše jako užitečné médium. Mnoho osamělých lidí se prostřednictvím internetu sbližuje s okolním světem. Na druhé straně se i v České republice již dnes setkáváme s případy lidí závislých na počítači. Závislost na teleworkingu se této závislosti podobá, protože se jedná o závislost na něčem, s čím jedinec může komunikovat. Lidé komunikující přes internet si odvykají na rizika obvyklá pro normální mezilidskou komunikaci. Lidé navyklí jen na počítačovou komunikaci mohou postrádat instinkty potřebné pro běžnou komunikaci, a to může vyvolat pocit nespokojenosti nebo deprese.

Z psychologického hlediska je také relevantní profil "typického" pracovníka na dálku. Nejčastěji jde o muže okolo 30- 45 let s vysokoškolským vzděláním (v západní Evropě a Spojených státech se do vysokoškolského vzdělání počítají rovněž absolventi neuniverzitních vysokých škol, které jsou na úrovni některých našich vyšších odborných škol). Pokud jde o jeho osobnost z hlediska extroverze a introverze, lze předpokládat, že se jedná především o introverty, protože ti méně postrádají lidskou společnost a některým může samota alespoň v začátcích vyhovovat. V případě dlouhodobého odloučení mohou i oni mít pocit samoty.

Práce doma se na druhou stranu stává součástí kognitivní behaviorální terapie. Pro některé jedince je důležité pracovat v domácím prostředí. Tito lidé, kteří trpí různými fobiemi, mohou pracovat bez podstatnějších omezení. (<http://www.ucd.ie/>)

Pracovníci na dálku jsou ovšem většinou mnohem spokojenější s prací než ostatní pracovníci, protože jsou většinou více motivováni prací samou.

Na univerzitě v Trieru (Německo) v roce 2002 podnikli výzkum, kterého se zúčastnilo 277 respondentů pracujících u 70 různých firem; tito zaměstnanci pracovali především z domova, a to především prostřednictvím elektronické pošty (na své pracoviště docházeli minimálně 2 dny v týdnu). Tento výzkum ukázal několik pro nás zajímavých výsledků:

- 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.

Jak vyplývá z výše uvedeného výzkumu – pracovníci na dálku jsou většinou výkonnější než zaměstnanci, kteří pracují celý týden ve firmě. Tito pracovníci se vzhledem ke svému způsobu práce cítí při práci osaměle, někdy mají dokonce pocit vyloučení z kolektivu. To potvrdilo téměř 20 % dotázaných.

Přes tato zjištěná negativa je však celkové hodnocení teleworkingu z pohledu zaměstnanců v Trieru pozitivní: pouhých 5 % z nich svého rozhodnutí pracovat z domova lituje. Dalším 55 % dotázaných je jedno, kde pracují, a celých 40 % z nich by se do kanceláře vrátit nechtělo. Podle tohoto výzkumu je ideální formou teleworkingu varianta, kdy pracovník minimálně dva dny v týdnu tráví ve firmě. Někteří účastníci totiž upozorňují na to, že zaměstnanec musí být neustále v centru dění a k tomu je nutná nejen občasná "návštěva" firmy, ale i další telefonický a mailový kontakt. (www.uni-trier.de).

Teleworking a globalizace

S postupující globalizací se bude v příštích letech rozvíjet i teleworking. Globalizace pracovního trhu totiž logicky umožňuje „globalizaci“ pracoviště. Zaměstnavatel může zaměstnávat v zahraničí své pracovníky na dálku, kteří se rekrutují z občanů daného státu. Mnohonárodní společnosti tak zaměstnávají v různých zemích pracovníky, kteří se nemusí přemísťovat do země, kde sídlí jejich nadřízený. Tento vývoj ovšem znamená riziko odlivu mozků ve světovém měřítku, přičemž talentovaní pracovníci paradoxně zůstávají ve své zemi, ale svůj talent poskytují do zahraničí. Dalším etickým problémem může být využívání levné pracovní síly v těchto zemích a nerespektování lidských práv.

Nové trhy, potenciální služby

Práce na dálku se bude bezpochyby v nejbližší budoucnosti ještě dále rozvíjet. Nebude to ovšem bez problémů, které budou způsobeny nedostatkem informací, někdy i nedostatkem důvěry pracovníků v nový styl práce a malou zkušeností zaměstnavatelů. Lépe na tom budou velké společnosti vzhledem k jejich finančním možnostem, které jsou zapotřebí pro předběžné studie a pilotní programy, aby bylo možno zaškolit budoucí pracovníky na dálku.

O tento styl práce se ale zajímá stále více podniků, a to nejen ty velké, ale velký zájem projevují podniky, které mají méně než 200 zaměstnanců. Tyto podniky představují potenciální důležitý trh pro poskytovatele služeb v oblasti teleworkingu. Většina těchto podniků bude totiž potřebovat komplexní zaškolení související s přechodem na teleworking. Jde o provedení analýzy celkového kontextu, v němž se daný podnik nachází, studie možností, proškolení zaměstnanců, pilotní program, příprava manažerů a samozřejmě i zajištění potřebného technického vybavení.

Jak už bylo řečeno, v souvislosti s teleworkingem se často diskutuje o tom, která povolání jsou vhodná a která naopak nevhodná pro práci na dálku. Na první pohled se pro práci na dálku hodí spíše povolání intelektuální oproti manuální práci. Podle studie Evropské unie Eurobarometer 2000 (<http://www.cyberworkers.org/doc/>) pracovalo na konci dvacátého století na dálku v Evropě 6,4 % tzv. bílých límečků proti 1,2 % manuálně pracujících. Ovšem v poslední době se objevují aktivity, o kterých by ještě nedávno nebylo možné uvažovat v souvislosti s prací na dálku.

Tak např. v Laponsku funguje plně automatizovaný důl na železnou rudu, ovládaný na dálku z centra na povrchu země. Tento plně automatizovaný proces, který je v činnosti 24 hodin denně, vykazuje větší produktivitu práce než tradiční metoda a deset horníků, kteří pracovali pod zemí, nahradí tři pracovníci, kteří řídí v centru automatické stroje.

Lékařské výkony dnes rovněž zaznamenávají revoluční změny – jde o chirurgické operace prováděné na dálku pomocí robotů, přičemž chirurg se nemusí nutně nacházet v místě operace.

Problémy spojené s prací na dálku jsou dnes ve velké míře spíše rázu psychologického než technického. Týká se to např. etických či právních otázek spojených s pochopením statutu pracovníka na dálku a rozdílu mezi tímto a klasickým způsobem práce. Je však možno konstatovat, že v poslední době v Evropě i ve světě

počet pracovníků na dálku neustále vzrůstá a dá se očekávat, že tomu tak bude i v budoucnosti.

8.2 Právní problémy

Nové technologie se dnes rozvíjejí rychleji než legislativa, která se k nim vztahuje. Nastupující teleworking tak nutí zákonodárce k úpravám zákonů, a to zejména v oblasti pracovního práva. A zde se objevuje řada problémů. Nelze totiž vždy jasně definovat status pracovníka na dálku. Týká se to např. pracovních úrazů, ke kterým dojde v místě bydliště, nebo problému eventuelní participace zaměstnavatele na nájmemném pracovníka na dálku. (Ve Spojených státech, jak bylo zmíněno, již v některých podnicích k této participaci dochází).

Ještě před několika lety nebyla v Evropě s výjimkou severských států práce na dálku žádným způsobem právně upravena. U příležitosti publikace zprávy e-Work v roce 2001 byly na konferenci Evropské komise o teleworkingu podepsány první rámcové dohody na evropské úrovni. Je to významný precedens v oblasti práva teleworkingu. Mnohonárodní společnosti se zde zavázaly k tomu, že zohlední právní a sociální problémy spojené s prací na dálku. Zavádění práce na dálku má za cíl mimo jiné i snížení nezaměstnanosti v Evropě. Počet ekonomicky aktivních mužů by se měl zvýšit do roku 2010 ze stávajících 61 % na 70 %, pokud jde o ženy, mělo by jít o zvýšení z 51 % na více než 60 %.

Jednou ze základních otázek v souvislosti s prací na dálku je, má-li zaměstnanec právo žádat po svém zaměstnavateli, aby si např. mohl vzít práci domů a tam ji dokončit. Dalším problémem je přístup do podnikové sítě. Pokud se obě strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) nedohodnou, platí, že zaměstnanec nemá právo vykonávat svoji práci doma a nemá ani právo na přístup do podnikové sítě zaměstnavatele. Zákon ovšem tuto úpravu nezakazuje a obě strany se mohou na této možnosti domluvit.

Pokud ale dojde k dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem ohledně práce doma, potom zákoník práce stanoví, že

- na tyto zaměstnance pracující doma se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,

- při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy,
- nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

Přestože je možné takovou dohodu sepsat, zákoník práce (ani jiné zákony ČR) nezná pojem práce na dálku nebo vzdálený přístup do podnikové sítě. Je možné očekávat, že některé základní problémy tohoto stylu práce budou v budoucnu Zákoníkem práce popsány. Velmi problematickou otázkou, která bude muset být v Zákoníku práce rozhodně uvedena, jsou pracovní úrazy (které se stanou zaměstnanci při práci pro zaměstnavatele mimo pracoviště) a další, jako např. práce přesčas, pracovní cesty nebo překážky v práci. (Uveďme třeba výpadek vnitropodnikové sítě, který znemožní zaměstnanci se do ní připojit a pracovat z domova).

V této oblasti působí v České republice SPIS (Sdružení pro informační společnost), která vládě navrhuje právě tyto změny zákoníku práce, aby bylo možné plnohodnotně pracovat, a to jak z domova, tak i z center, která jsou pro práci na dálku určena.

Smlouva o práci na dálku na evropské úrovni.

16. července 2002 podepsali v Bruselu evropští sociální partneři smlouvu, která poskytuje pracovníkům na dálku stejná práva jako ostatním zaměstnancům. Smlouvu podepsala Evropská konfederace odborů a zástupci soukromých a státních podniků. Tato smlouva není součástí evropské legislativy, ale měla by být aplikována v nejbližší době v členských státech EU. V každém státě EU dochází od té doby k sociálnímu dialogu, který by měl vést ke konkretizaci, a to v období, které se v jednotlivých zemích liší a souvisí přirozeně s místními specifickými podmínkami a tradicemi. V roce 2002 se hovořilo o více než čtyřech miliónech pracujících na dálku, jejichž situace se díky této smlouvě zlepšuje a zároveň se vyjasňuje jejich status. V preambuli ke smlouvě se hovoří rovněž o handicapovaných osobách, pro které teleworking představuje nové šance. Pracující na dálku mají mít stejná práva jako ostatní pracující včetně sociálního a zdravotního pojištění a všeho, co souvisí s bezpečností práce. Ve smlouvě je zmíněno i právo na soukromý život, na vzdělávání a na kolektivní práva, jako je na příklad příslušnost k odborové organizaci. To vše vede k jedinému cíli – k tomu, aby nedocházelo k diskriminaci pracujících na dálku ve srovnání s ostatními zaměstnanci.

Dalším aspektem je dobrovolnost takového stylu práce, což znamená, že pokud se pracovník dohodne se zaměstnavatelem, může se vrátit k předchozímu způsobu práce. Ve smlouvě je také stanoveno, že je na zaměstnavateli opatřit, instalovat a opravovat pracovníkovi na dálku potřebné vybavení s výjimkou případů, kdy pracovník používá vybavení vlastní.

V souvislosti s prací na dálku se hovoří o dalších problémech, z nichž vyplývá nutnost lépe regulovat tuto novou formu organizace práce. Musí se např. vzít v úvahu zdravotní problémy spojené s prací, a to zjemněna stress. Naskytá se dále otázka, jak vykonávat kontroly ze strany podniku nebo jak být v kontaktu s informacemi o dění v odborové organizaci na pracovišti. V příštích letech bude zřejmě nutné zahájit diskusi o nových právech a zároveň i nových požadavcích, a to vše si vyžádá nová vyjednávání. Využívání nových informačních technologií má totiž dopad na organizaci práce, na strukturu podniků a na problémy kvalifikace zaměstnanců, jak vyplývá ze Zelené knihy Evropské komise pod názvem „Žít a pracovat v informační společnosti“ (<http://evropska-unie.cz/>).

8.3 Práce na dálku a handicapované osoby

Na stránkách, které jsou určeny pro tělesně postižené, se objevují v rámci inzerce vedle seriózních nabídek stejné nabídky pro práci na dálku jako pro ostatní populaci, tedy nabídky zapojení do Multi-Level Marketingu, v horším případě pyramidové hry. V tomto případě je ještě aktuálnější zamyslet se nad problematikou etiky v podnikání na internetu, ale i podnikání obecně.

V některých ohledech se situace tělesně postižených liší od zbytku populace, někdy jsou problémy podobné, ovšem jejich dopad na pracovníka je vždy mnohem bolestivější. Na úvod je potřeba si položit otázku, zda je práce na dálku pro tělesně postižené vůbec vhodná. V tomto případě je to individuální. Někteří tělesně postižení by raději pracovali v kolektivu mimo domov. Jsou ale případy, kdy tělesně postižený odmítá opustit domov a nechce „mezi lidi“; v takovém případě je práce na dálku velmi vhodná. Pokud tělesně postižený začne pracovat (a to i doma), je to většinou prospěšné pro fungování rodiny. Největším problémem, a to nejen u tělesně postižených, je nevyrovnaná situace na trhu práce na dálku, kde poptávka několikrát převyšuje nabídku. Tento problém se snaží vyřešit státní i neziskové organizace, i když celá věc je zatím ve stádiu příprav a vytváření projektů.

Zaměstnávání tělesně postižených na dálku přináší zaměstnavateli některé výhody. Může totiž např. vyhovět zákonu tím, že zaměstná tělesně postižené, které by jinak nemohl zaměstnávat, např. proto, že by sám neměl finanční prostředky k tomu, aby zajistil pro takového pracovníka odpovídající podmínky na pracovišti (bezbariérová cesta, doprava, zázemí - např. WC apod.). Problémem zůstávají pracovní konzultace, které se jinak při práci na dálku velmi často využívají.

Přesto, že v běžné populaci je počítač velmi často součástí normálního vybavení bytu, u tělesně postižených je počítačů méně. Nejméně počítačů bývá v případě, kdy se jedinec stane tělesně postiženým v pokročilejším věku. Výrazně horší podmínky pro práci na dálku tělesně postižených jsou ve venkovských oblastech, kde většinou buď neexistuje jiné připojení než přes Telecom, nebo je velmi nákladné.

Otázkou je, dají-li se v těchto případech využít centra (telecentra, telecottage, lokální centra). Nejlépe je tato centra umístit např. v domech, kde bydlí převážně tělesně postižení. Centra ovšem mohou sloužit nejen pro tělesně postižené, ale lze je využít také na vzdělávání v oblasti výpočetní techniky.

Práce na dálku je vhodná nejen pro tělesně, ale i pro některé duševně postižené (ve společnosti tvoří zhruba 1-1,5 % populace). Na rozdíl od tělesně postižených, které práce na dálku nemusí vždy uspokojovat, protože tento styl práce někdy ještě více prohlubuje jejich samotu, některým duševně postiženým tato samota naopak nevádí. Týká se to např. některých fobií, které pacientovi znemožňují kolektivní nebo individuální dopravu do práce, případně práci vůbec, pokud je v nějakém pracovním kolektivu. Lidé takto postižení často nemají možnost plnohodnotně pracovat, a to ani v případě, kdy nejsou narušeny jejich rozumové schopnosti (např. u psychóz). Práce na dálku by tyto problémy pomohla řešit.

Tento způsob organizace práce je také vhodný pro jedince trpící neurózou. Neuróza není takové onemocnění, které zamezuje nebo deformuje vnímání reality. Její výskyt se v populaci jen odhaduje, protože odbornou pomoc vyhledá jen malá část těchto lidí. Procento neuróz prudce vzrůstá (60.léta - cca 15 % , současnost 35-40 %). (Miňhová, 2004)

9 Charakteristiky vybraných respondentů – pracovníků na dálku

Výzkum, při kterém byly zpracovány charakteristiky vybraných respondentů – pracovníků na dálku, byl řešen formou polostrukturovaného rozhovoru se zástupci různých profesí.

Podmínky pro práci na dálku se mohou měnit podle toho, ve kterých profesích zaměstnanci pracují. Největší autonomie je možná u vývojových pracovníků, kteří se zabývají výzkumem. Menší, ale stále podstatný prostor, je v přípravě výroby, jako je např. projekce, konstrukce vývojové technologie nebo vnější podnikové činnosti, jako je prodej, servis a spolupráce se zákazníky. Výroba poskytuje pro práci na dálku mnohem menší prostor a dá se říci, že až na malé výjimky tento styl práce prakticky neumožňuje.

První skupinou pracovníků, kterých se týkal výzkum, jsou pracovníci z oblasti výpočetní techniky; jednalo se především o mladé muže okolo 30 let s vysokoškolským vzděláním, případně nedokončenou vysokou školou. Pracují buď jako nižší manažeři nebo samostatně pracující specialisté.

Pracovník telekomunikační firmy

Muž

Věk: 29 let

Vzdělání: vysokoškolské - ČVUT – elektrotechnická fakulta (FEL)

Respondent pracuje u mobilního operátora, své znalosti výpočetní techniky hodnotí jako profesionální. Pro práci na dálku se rozhodl pracovat na popud svého zaměstnavatele a kombinuje práci doma a v kanceláři. (Pracovní dobu tráví v kanceláři, poté pracuje doma). K jeho povinnostem patří správa systémů (v režimu pracovní pohotovost), což je typická činnost, kterou lze vykonávat na dálku. Většinu problémů lze totiž vyřešit vzdáleným připojením. Bydlí na venkově mezi Prahou a Kladnem.

Největší výhodou práce na dálku spatřuje v možnosti zůstat doma a nedojíždět do zaměstnání. Práce na dálku pro něho představuje především úsporu času a peněz,

zaměstnanec se cítí mobilnější a nezávislejší. Protože pracuje v zaměstnaneckém poměru, domnívá se, že si nemůže sám práci plánovat.

Hlavní nevýhody vidí v tom, že je svými nadřízenými nucen více pracovat a tento styl práce pro něho znamená konflikt mezi pracovním a rodinným životem. Protože pracuje střídavě doma a na pracovišti, nepostrádá přirozenou lidskou komunikaci a není ohrožen jeho vliv ve firmě a postup. Při řešení problémů preferuje osobní kontakt, který je inspirativnější. Nedostatek vidí v omezených technických možnostech. (Tato skutečnost je spíše individuální, u jiných respondentů tomu tak nemusí být).

Práci na dálku nevnímá jako atribut svého postavení u společnosti. Tento typ práce může podle jeho názoru změnit situaci na pracovním trhu a umožňuje udržení kvalifikovaných pracovníků mimo velká města.

Jako absolvent FEL ČVUT hodnotí svou znalost výpočetní techniky jako profesionální. Své znalosti jazyků (angličtiny) považuje za nadprůměrné, ale spíše pasivní. Nemá problémy v písemném styku.

Programátor a webmaster

Muž

Věk: 35

Vzdělání: středoškolské - gymnázium

Práci doma vykonával během vysokoškolského studia. (v té době ještě nebyl Internet ale Fidonet). Respondent dělal „drobné programování na zakázku“, protože podle jeho slov se mu dařilo vstát k počítači mnohem lépe než do školy, školu nedokončil a brzy nastoupil jako webmaster. Jako programátor pracoval především doma. I v současné době pracuje doma, a to velmi ovlivňuje jeho styl života. Největším problémem se podle jeho slov ukázal fakt, že není nutné chodit často ven, člověk nakupuje potraviny do zásoby a s okolím komunikuje prostřednictvím e-mailu. Vyvrcholilo to až zhroucením a únavovým syndromem. Při práci na dálku je totiž důležitá tolerance ze strany rodinných příslušníků, protože jde o částečné narušení chodu domácnosti. Práci na dálku (doma) lze doporučit především individualistům, a také těm, kteří mají převrácený den a noc (přes den spí a v noci pracují). Pro úspěšnou práci na dálku považuje respondent za důležitou existenci samostatné pracovny nebo

alespoň odděleného koutu na práci. Sám má k dispozici poměrně prostorný oddělený kout obývacího pokoje. Je to zásadní faktor pro oddělení „pracovní doby“ a volného času. Existence firmy jako zázemí je důležitá také pro obchod. V oblasti informačních technologií není totiž obvyklé jednat se solitéry pracujícími z domova, ale s „normální firmou“. Respondent bydlí v okresním městě v blízkosti Prahy, která je bez problémů dostupná veřejnou dopravou.

Pracovník má vzhledem ke svému povolání profesionální znalosti výpočetní techniky. Jeho jazykové znalosti se omezují jen na „počítačovou“ angličtinu.

Další oslovení pracovníci odvětví výpočetní technika hodnotí některé aspekty práce na dálku takto:

V bytě, kde respondent bydlí, je vždy někdo doma. Tuto situaci vnímá kladně, protože samota by mu byla nepříjemná. S některými kolegy je ve spojení prostřednictvím chatu, protože mnozí z nich žijí v zahraničí. Do práce chodí jednou (dvakrát) týdně. Udržuje kontakty především se svými kolegy (což respondent považuje za velmi potřebné). Do práce chodí také vybavit některé úřední záležitosti.

Další respondent hovořil zejména o svém vztahu k práci. Pokud jde o dohled a kontrolu, kdyby svou práci řádně nevykonával, bylo by možné zcela adresně zjistit, že se to týká právě jeho. „Moje čest a ego podporují mou pracovitost.“ Podle jeho názoru nemohou ani v oblasti informačních technologií pracovat všichni z domova. Říká, že některé věci se lépe dohodnou osobně, někdo chce mít doma od práce „pokoje“ a vše si udělá na pracovišti. V České republice není podle něho práce na dálku ještě uspokojivě dořešena. Týká se to např. problematiky pracovního úrazu.

Poslední respondent v oblasti informačních technologií pracoval na dálku z domova po dobu více než šesti měsíců. Domníval se, že si odpočine a bude mít více času na sebe. Podle jeho názoru se stal pravý opak: většinu dní pracoval od rána do hluboké noci. Toto pracovní nasazení pro něj nebylo žádnou velkou zátěží, mnohem více však postrádal ztrátu kontaktu s pracovním kolektivem. Říká : „, takže jsem se stejně minimálně jednou týdně v práci stavil, jen tak si popovídám. V září jsem to nevydržel a vrátil se do práce zpět. I nyní ale pracuji na dálku o víkendech a nevádí mi to. A mimochodem, vždy se o víkendu zase těším na pondělí.“

Další sledovanou skupinou, která může úspěšně pracovat na dálku, jsou novináři. Práce na dálku je vhodná pro běžného novináře, ale zejména pro zahraničního korespondenta, který pracuje pro zahraniční redakci. Tito pracovníci mají tradičně vysokou autonomii.

Novinářka

Žena

Věk: 59 let

Vzdělání: vysokoškolské – filozofická fakulta UK

Pracuje jako novinářka “na volné noze”. Tato práce se dá vykonávat ve městě, ale také v příměstských oblastech. Většinu informací získává z agenturních zdrojů, v některých případech se musí sama účastnit tiskových konferencí. Na tento styl práce přešla na návrh zaměstnavatele, kde původně pracovala jako “normální zaměstnanec”. Aby ušetřila náklady na provoz v České republice, zrušila tisková agentura kancelář v centru Prahy.

Ve své práci se cítí mobilnější a nezávislejší. Velkou výhodou je fakt, že si může práci sama plánovat, přestože vše plánovat nelze, např. události, o kterých píše. Agentura přispívá pracovníkovi na nájem (5 tis. Kč měsíčně) a dále na elektřinu a plyn. Díky tomu, že byt slouží současně jako kancelář, respondentka stihne víc práce.

Jako největší problém vidí skutečnost, že má spíše menší vliv na dění ve společnosti. Na základě rozhovoru můžeme konstatovat, že respondentka se jeví ze všech dotázaných jako nejspokojenější, a případné problémy vysvětluje tím, že si tento způsob práce sama vybrala, takže případná větší pracovní aktivita je její svobodná volba. Respondentka je svobodná, bezdětná. Své práci se může tedy naplno věnovat.

Tento styl práce nepovažuje za výsadu, ale za určitý druh pohodlí a nezávislosti.

Svou znalost výpočetní techniky hodnotí jako poloprofesionální (jde především o specifickou technologii pro zahraniční dopisovatele), v oblasti běžného softwaru se považuje spíše za mírně pokročilého uživatele. Jazykové znalosti jsou dobré, v jazycích, které vystudovala na FFUK (francouzština a italština), profesionální. V poslední době používá především italštinu. Je to typický příklad práce na dálku jako vyřešení přesahu národních hranic.

Tento druh práce (odloučené pracoviště) je postaven především na důvěře mezi pracovníkem (zaměstnancem) a zadavatelem (zaměstnavatelem). Respondentka nejprve začínala jako normální zaměstnanec, posléze začala pracovat tímto způsobem, který je zejména pro novináře typický. Všude ve světě je snaha převést dopisovatele na teleworking, je to operativnější a méně finančně nákladné.

Respondentka má v této době za úkol doporučit svého nástupce, který by byl spolehlivý i pokud jde o finanční záležitosti, protože tento typ práce je založen na absolutní důvěře - v případě profesního selhání by byl právní postih obtížný. Jejím nástupcem je opět žena, která začne pracovat po mateřské dovolené. Tato práce je podle respondentky velmi vhodná pro práci doma.

Za nevýhodu by se mohlo považovat to, že na příklad v době voleb se v bytě (kanceláři) respondentky schází velké množství kolegů novinářů, ale na to je již za třicet let práce zvyklá.

Rituál pro odlišení práce doma a volným časem nemá, ale každé ráno kupuje v trafice denní tisk, aby se prošla před tím, než začne pracovat.

Práce na dálku je velmi vhodná také pro překladatele. U překladatelů můžeme hovořit o tzv. čistém teleworkingu. Překladatelé většinou dostanou objednávku a originál elektronickou poštou a po přeložení text stejným způsobem odešlou. Tento způsob práce má své nesporné výhody. Nutno ovšem říci, že právě tito pracovníci jsou nejvíce vystaveni negativním vlivům teleworkingu, protože charakter jejich činnosti vyžaduje spíše individuální práci bez kontaktu s okolím.

Překladatelka uměleckých textů

Žena

Věk: 45 let

Vzdělání: vysokoškolské – filozofická fakulta UK

Respondentka své znalosti výpočetní techniky hodnotí jako mírně pokročilé. Pracovat na dálku se rozhodla ze dvou hlavních důvodů: Jednak jako překladatelka uměleckých textů potřebuje klid na práci, jednak z důvodu ošetřování blízké osoby. Jde o typickou práci doma, pokud by byla zřízena lokální centra, mohla by pracovat i tam.

Internet využívá jako informační zdroj, jen málokdy posílá překlad jako přílohu (jde především o umělecký text).

Za hlavní výhody považuje skutečnost, že může vykonávat práci, kterou by jinak vykonávat nemohla, je mobilnější a může si práci sama plánovat.

Hlavní nevýhodou je neschopnost oddělit práci a volný čas. Největší obtíže se vyskytovaly v období, kdy respondentka současně překládala a učila na vysoké škole. Určitý problém představují zdravotní problémy vycházející ze sedavého způsobu života.

Udržení kvalifikovaných pracovníků mimo velká města považuje respondentka za velmi důležité, v okruhu jejích známých je čerstvá absolventka filozofické fakulty UK žijící ve vesnici na Ostravsku, která tímto způsobem pracuje.

Jazykové znalosti jsou výborné, znalosti výpočetní techniky horší, ale podle slov respondentky postačující pro její práci.

Překladatelka

Žena

Věk: 46 let

Vzdělání: vysokoškolské – filozofická fakulta UK

Respondentka se rozhodla pracovat na dálku, protože vždy chtěla doma překládat. Věnuje se především uměleckému překladu. Po absolvování vysoké školy nastoupila do italské redakce Českého rozhlasu, kde podle svého vyjádření měla možnost uplatnit znalost jazyka a tvůrčí práci. Po roce 1989 se některé zahraniční redakce uzavíraly, takže byla nucena přejít do obchodního oddělení. Pracovní náplň jí zde ovšem nevyhovovala, frustrovala ji skutečnost, že ve své nové práci nemůže využít to, co vystudovala. V případě, že by respondentka nepracovala doma, neměla by dostatek klidu na práci. Pracuje také na své chalupě, kde má větší klid, ale horší technické vybavení. V době prázdnin, pokud nemusí být v Praze, tráví spoustu času právě na chalupě.

Respondentka spatřuje výhody práce na dálku ve své nezávislosti, v možnosti si práci sama plánovat a být v kontaktu se svou dospívající dcerou.

Práce na dálku je pro respondentku finančně náročná, pro svou práci potřebuje počítač, video, osobní automobil. Ve své práci se chvílemi cítí jako „tažný kůň“,

protože materiální zabezpečení rodiny je jen na ní. Velký problém dále vidí v tom, že nedokáže oddělit čas určený pro práci a volný čas. Tento styl práce již nepřináší konflikt pracovního a rodinného života. Respondentka uvádí, že toto byl jeden z důvodů rozpadu její rodiny. Podle jejího vyjádření: „[...] ne že bych nějakým způsobem zanedbávala rodinu, ale byla jsem úspěšná a nesetkalo se to s pochopením a odezvou.“ Dále uvádí, že má problémy se stresem, protože „můj hlavní problém je, že neumím někomu říct ne [...] v téhle branži je určitá nejistota, jestli bude práce. [...] Pro intelektuály, např. překladatele, není mnoho příležitostí pracovat na periférii, nebo malých městech.“ Práci na dálku chápe částečně jako výsadu.

Překladatelka (právní texty)

Žena

Věk: 40 let

Vzdělání: vysokoškolské – právnická fakulta UK

Respondentka se rozhodla pracovat na dálku po mateřské dovolené, pracuje doma. Zabývá se překladem právních textů (italština, francouzština).

Hlavní výhody tohoto způsobu práce spatřuje v možnosti práci si samostatně plánovat, nemusí se dopravovat na pracoviště, je mobilnější a nezávislejší. Práce na dálku představuje také úsporu peněz.

Mezi hlavní nevýhody patří nemožnost oddělit práci doma a volný čas, práce na dálku sama o sobě respondentku nutí více pracovat a do určité míry přináší konflikt pracovního a rodinného života. Protože respondentka pracuje doma, chybí jí přirozená lidská komunikace; sama tuto skutečnost komentuje slovy: „, [...] čím méně jsem s lidmi, tím víc se jich bojím, možná že to souvisí s chorobami [...].“ Izolaci tedy považuje za hlavní nevýhodu. Přestože jako překladatelka na volné noze má větší průměrné výdělků, nemůže spoléhat na pravidelný příjem. Respondentka se sama v oblasti výpočetní techniky považuje za mírně pokročilou. Jazykové znalosti jsou výborné.

Překladatel (arabské národnosti), Mgr.

Muž

Věk: 38 let

Vzdělání: vysokoškolské – univerzity v Sýrii a ve Francii

Respondent se rozhodl pracovat na dálku, protože se v současné době žije jako překladatel z arabštiny do angličtiny a žije se svou manželkou v České republice. Pracuje výhradně doma v rodinném domě na předměstí Prahy.

Hlavní výhody vidí v možnosti pracovat pro klienty mimo Českou republiku, v pocitu nezávislosti a v možnosti práce v klidu v domácím prostředí.

Mezi hlavní nevýhody tohoto způsobu práce patří skutečnost, že tento způsob práce je pro respondenta příliš nákladný (někdy je nutné komunikovat prostřednictvím telefonu) a respondent postrádá přirozenou lidskou komunikaci. Dále má větší potřebu více sledovat televizi, poslouchat rádio a navštěvovat internetové stránky.

Respondent pracuje asi třicet hodin týdně. Svou znalost výpočetní techniky hodnotí jako pokročilou. Jazykové znalosti jsou výborné (hovoří arabsky, anglicky a francouzsky).

Překladatelka na volné noze

Žena

Věk: 45 let

Vzdělání: vysokoškolské - filozofická fakulta UK, Ústav translatologie

Respondentka vystudovala filozofickou fakultu UK (jazyky) a po návratu do rodiště v okresním městě ve východních Čechách není schopná sehnat odpovídající práci. Protože jí nevyšla možnost pracovat v zahraničí, začala pracovat jako překladatelka na volné noze. Přesto, že jí tento způsob práce z počátku vyhovoval (je spíše introvert a má problémy s komunikací), v delším časovém horizontu tento způsob práce přispěl k zhoršení zdravotního stavu, který vyústil až k ambulantní psychiatrické léčbě. V dnešní době uvažuje o návratu k normálnímu zaměstnání, ale přes zdravotní a osobní problémy bude tento návrat složitější než na počátku. Respondentka je svobodná a žije ve společné domácnosti s matkou, o kterou se stará. Volný čas věnuje práci na zahrádce a chovu drobného zvířectva.

Jazykové znalosti jsou s ohledem na její vzdělání a povolání profesionální. Znalosti výpočetní techniky jsou průměrné.

Další skupinou typickou pro práci na dálku jsou poradci a účetní. Ti tráví hodně času u svých klientů (zaměstnavatelů), ovšem podstatnou část práce mohou trávit mimo své pracoviště.

Účetní

muž

Věk: 29 let

**Vzdělání: středoškolské odborné vzdělání s maturitou - Střední průmyslová škola
strojní**

Respondent se rozhodl pro práci na dálku na návrh zaměstnavatele, jde o kombinaci práce doma a práce v kanceláři. Hlavně v letních měsících pracuje na své chatě v okrese Mladá Boleslav. Jedná se především o práci účetního, ale také tvorbu databází.

Mezi hlavní výhody patří skutečnost, že nemusí jezdit do práce, je mobilnější, nezávislejší a může si práci sám plánovat.

Mezi hlavní nevýhody patří konflikt rodinného a pracovního života a problémy s oddělením času pro práci a volný čas.

Sám považuje svou znalost výpočetní techniky za poloprofesionální. Je poměrně úzce zaměřen na specifické účetní systémy. Pokud jde o jazyky, připadá v úvahu jen pasivní znalost němčiny a „školní“ znalost ruštiny. Pro svoji činnost však hlubší znalost jazyků nepotřebuje.

Daňová poradkyně, Ing.

Žena

Věk: 59 let

Vzdělání: vysokoškolské - Vysoká škola zemědělská – fakulta provozně ekonomická

Respondentka pracuje na dálku již několik let po ukončení svého trvalého pracovního poměru v bývalých státních statcích, kde pracovala jako ekonomka. Zabývá se především problematikou zemědělství a potravinářského průmyslu, je schopna však řešit i záležitosti průmyslu, obchodu a služeb.

Vzhledem k tomu, že se téměř celý aktivní život zabývala praktickou ekonomikou zemědělských podniků, rozhodla se po zrušení státních statků na počátku 90. let rozšířit si svoji kvalifikaci a absolvovala několik kurzů v oblasti daňového poradenství a auditorství.

Velkou výhodou bylo její bydliště v okresním městě v západočeském kraji, v tomto regionu měla z doby svého profesního působení významné kontakty. Pozitivní, především v začátcích samostatného podnikání, byla také skutečnost, že vedoucí pracovníci bývalých státních statků začali podnikat v tomto regionu v zemědělství a potravinářství a byli jejími prvními zákazníky.

Pracuje ve vlastním rodinném domě, kde má pro podnikání vytvořeny velmi dobré podmínky. Má samostatnou pracovnu vybavenou telefonem, TV, videem a počítačem s napojením přes internet. Nadstandardní podmínky pro úřadování jsou i v tom, že při rekonstrukci rodinného domu bylo již pamatováno na podnikatelské aktivity respondentky, její pracovna má samostatný vchod i sociální zařízení. K nezbytným jednáním s klienty je tak vytvořeno velmi dobré pracovní zázemí, což částečně eliminuje stereotyp samostatné práce.

Respondentka využívá i své dobré znalosti němčiny (spíše pasívní) pro pomoc domácím podnikatelům při obchodních kontaktech s německými partnery, ale poskytuje také daňové poradenství i německým subjektům, které podnikají v České republice. Vzhledem k dynamickému rozvoji přeshraničních podnikatelských aktivit s Německem především po vstupu České republiky do Evropské unie, stává se toto zaměření činnosti převažující aktivitou. Nutno podotknout, že i finanční ohodnocení této činnosti je výrazně vyšší než u klasického daňového poradenství.

Úroveň práce s výpočetní technikou je na vysoké úrovni, protože respondentka musela již od počátku 90. let zcela samostatně řešit svoje problémy, velkou pozornost věnovala také zvyšování své kvalifikace účastí na odborných kurzech a školeních.

Vysoce kvalifikovanou skupinou pracovníků na dálku je kategorie ekonomických a technických poradců, kteří často zastupují zahraniční firmy nebo pro ně pracují.

Technický a obchodní manažer

Muž

Věk: 33 let

Vzdělání: vysokoškolské - Technická univerzita v Holandsku

Respondent pracuje jako technický a obchodní manažer významné holandské firmy, která se zabývá výrobou technologického zařízení pro potravinářský průmysl v oblasti zpracování masa. Je rodilý Holanďan, absolvent prestižní holandské technické univerzity, od absolvování školy byl zaměstnán ve zmíněné holandské strojírenské firmě jako konstruktér a posléze jako vedoucí obchodního oddělení pro střední Evropu. Rok také strávil na pracovním pobytu ve filiálce holandské firmy ve státě Georgia v USA.

V roce 2001 se oženil s Češkou a trvale se usadil v malé vesnici v bezprostřední blízkosti Brna., kde zakoupil a zrekonstruoval rodinný dům.

Vzhledem k tomu, že ze své předchozí činnosti ve firmě velmi dobře znal podnikatelské prostředí v České republice i v okolních zemích střední a východní Evropy, přijal nabídku své holandské firmy, aby pro ni pracoval jako technický a obchodní manažer pro země regionu střední a východní Evropy. Holandská firma, která patří ve svém oboru k světové špičce, měla eminentní zájem si tohoto perspektivního odborníka udržet i v nových okolnostech při jeho přestěhování do České republiky a vytvořila pro něj na naše poměry nadstandardní podmínky.

Respondent pracuje na dálku ze svého rodinného domu na Moravě, který je k tomuto účelu ideálně vybaven. Při rekonstrukci domu již provedl úpravu jeho části, která slouží jako kancelář, ke které náleží i sociální zařízení pro zákazníky. Kancelář je

standardně vybavena počítačovou technikou včetně internetového spojení, TV a videa. Součástí výbavy je také výkonná tiskárna pro tisk technických výkresů

Nezvyklá je instalace zařízení pro telekonferenci, kterou zajistila mateřská holandská firma. Tuto telekonferenční techniku respondent velice často využívá pro jednání a konzultace se svoji mateřskou firmou v Holandsku, ale hlavně pro jednání se zahraničními kanceláři firmy v Budapešti, Moskvě a Sankt Peterburgu. Zachycení investičního boomu v Rusku v dodávkách potravinářské technologie jsou pro holandskou firmu klíčové a proto je ochotna vytvořit i mimořádné podmínky pro zajištění vysoké úrovně komunikace hlavně při technických jednáních se zákazníky.

Respondent je velmi dobře jazykově vybaven. Svou rodnou holandštinu je schopen využít prakticky pouze při každodenním ráním rituálu čtení holandských novin na internetu, kterým vždy, podle jeho vyjádření, začíná pracovní den. Jinak na vysoké úrovni ovládá angličtinu, stejně jako všichni vzdělaní Holanďani a je schopen v tomto jazyce bez problémů úřadovat. Velmi slušně mluví i německy, úspěšně zvládá i základy češtiny.

Přechod z velmi hektického pracovního prostředí ve firmě v Holandsku na práci na dálku v izolovaném prostředí individuální kanceláře na Moravě, nebyl pro respondenta zpočátku vůbec jednoduchý, stejně jako nebyla jednoduchá i změna životního stylu. Jeho, na naše poměry vysoké pracovní nasazení a úspěchy v práci, hlavně na ruských trzích, však tento počáteční handicap pomohly překonat. Důležité bylo také dobré rodinné prostředí (včetně narození syna), které bylo velmi důležitým momentem při překonávání počátečních obtíží.

Ekonomický poradce, Ing., CSc.

Muž

Věk: 58 let

Vzdělání: vysokoškolské - Vysoká škola zemědělská - fakulta agronomická

Respondent pracuje na dálku v posledních 10 letech. Zabývá se především ekonomickým poradenstvím v oblasti zemědělství, potravinářství a obecní samosprávy.

Dlouhá léta pracoval v zemědělském výzkumu, kde interně absolvoval také vědeckou aspiranturu. Počátkem 90. let byl společníkem poradenské firmy, po několika letech však pro neshody se společníky toto podnikání ukončil a věnuje se samostatně

poradenské činnosti. Vzhledem k tomu, že je původním vzděláním zootechnik, absolvoval několik střednědobých kurzů zaměřených na ekonomiku a marketing.

Bydlí v okresním městě, které je vzdáleno 25 km z centra Prahy, udržování kontaktů s partnery i úřady v Praze je naprosto bez problémů.

Pracuje v pronajaté kanceláři v soukromém domě, který se nachází v bezprostřední blízkosti jeho bydliště. Prostorové podmínky pro podnikání má poměrně skromné, vybavení jeho kanceláře je však na vysoké úrovni. Vybavu tvoří moderní počítač s napojením na internet, scanner, kopírka, TV a video.

Respondent se v posledních letech specializuje na poskytování poradenské činnosti v oblasti dotací pro podnikatele v zemědělství a potravinářství. Aktivitou, která je v současné době velmi aktuální je poradenská činnost pro obce především ve středních a severních Čechách.

Samostatnou práci zvládal zpočátku s potížemi, těžko si zvykal na určitou izolaci v kanceláři, kde pracoval zcela sám. Novým impulzem pro něj však bylo zahájení prací pro obecní samosprávy a spolupráce na projektech pro obce. Tato problematika pro respondenta nebyla úplně cizí, protože vazby na venkov řešil už i v poradenské činnosti pro zemědělství.

Zástupce zahraničních firem, Ing.

Muž

Věk: 57 let

Vzdělání: vysokoškolské - ČVUT – fakulta strojní

Respondent pracoval před listopadem 1989 v podniku zahraničního obchodu, který byl specializován na dodávky technologických zařízení pro průmysl. Po roce 1989 byl krátce zaměstnán ve společnosti, která zastupovala zahraniční firmy, které obchodovaly s technologickými zařízeními pro zemědělství a potravinářský průmysl. V roce 1991 se osamostatnil a začal pracovat na vlastní pěst.

Vzhledem k jeho velmi dobré znalosti angličtiny, kterou získal během svého dlouholetého působení v podniku zahraničního obchodu, zastupuje v současné době především firmy z Velké Británie a USA. Pokračuje ve specializaci na technologie pro

zemědělství a potravinářský průmysl, v posledních letech však svoji činnost rozšířil o důlní stroje pro hlubinné doły a stavbu metra.

Práci na dálku provozuje respondent ze svého rodinného domu, který je postaven v jednom ze „satelitních městeček“ vzdáleném asi 20 km od Prahy. Protože při stavbě domu již počítal s touto eventualitou svého zaměstnání, připravil již na odpovídající úrovni i kancelářské prostory.

Vybavení kanceláře je na standardní vysoké úrovni tak, aby mohl rychle a konstruktivně komunikovat se zahraničními firmami, které zastupuje, ale i s tuzemskými klienty. Samozřejmostí je výkonný počítač s vysokorychlostním internetem, TV a video.

Přechod na formu práce na dálku nebyl pro respondenta nijak složitý, protože prakticky ve stejné činnosti již měl praxi z předchozího působení v podniku zahraničního obchodu i ze společnosti, která zahraniční firmy zastupovala.

Odborný poradce, MVDr. v důchodu

Muž

Věk: 70 let

Vzdělání: vysokoškolské - Vysoká škola veterinární

Respondent se rozhodl pracovat na dálku po přestěhování z hlavního města do okresního města vzdáleného cca 40 km. Zabývá se především problematikou potravinářského průmyslu a aktuálními otázkami zemědělství, které jsou spojeny se vstupem České republiky do Evropské unie.

Respondent podstatnou část svého aktivního věku pracoval ve vedoucích funkcích v podnicích potravinářského průmyslu a patřil k uznávaným odborníkům doma i v zahraničí především v oblasti hygieny potravin. Po odchodu do důchodu pokračoval v aktivní spolupráci s podniky tohoto odvětví, ale i se zemědělskými univerzitami a s Ministerstvem zemědělství ČR.

Vzhledem k tomu, že se zhruba před 2 lety odstěhoval z rodinných důvodů z hlavního města, musel hledat možnosti, jak zůstat ve spojení se svými bývalými spolupracovníky a navázat na vybudované pracovní kontakty, které má především v Praze a v Brně. Respondent je na svůj věk nezvykle aktivní a vzhledem ke své

specializaci stále i velmi žádaný. Dojíždění do hlavního města je však pro něj možné pouze veřejnou dopravou, což je časově i finančně náročné.

Pracuje ve svém bytě, kde má pro svou práci k dispozici samostatnou místnost vybavenou telefonem, TV a videem a počítačem s napojením na internet. Svou poradenskou činnost stále provádí přes živnostenský list. Příjmy z této činnosti jsou zajímavým finančním přílepením k důchodu. Zachování kontaktů je pro respondenta i možností, jak zůstat stále aktivní a být i po relativně dlouhé době po odchodu do důchodu (asi 8 let) neustále v centru dění. Důležité jsou také jeho velmi dobré jazykové znalosti němčiny a angličtiny, které s úspěchem využívá při překladech odborných materiálů souvisejících s členstvím ČR v Evropské unii.

Respondentova znalost práce s výpočetní technikou je velmi dobrá, je možné ho hodnotit jako pokročilého. Vzhledem k tomu, že se učil pracovat s výpočetní technikou až po odchodu do důchodu, je jeho erudice obdivuhodná. Dobré jazykové znalosti umožňují respondentovi komunikovat i se zahraničními partnery. Výhodou tohoto způsobu práce na dálku je, že je to prakticky jediná možnost, jak lze i při bydlení mimo hlavní město nadále pokračovat v odborné aktivní činnosti. Tento způsob práce respondenta také nutí udržovat si objemově sice redukovaný, ale stále náročný pracovní režim. Nevýhodou proti jeho dřívější praxi je menší osobní kontakt s kolegy a partnery, tento nedostatek je částečně eliminován jejich návštěvami v jeho novém bydlišti.

Specifickými skupinu pracovníků na dálku představují dealeři. Ti jsou většinou nejméně ochotní sdělit fakta týkající se jejich práce, a to i v případě, že se jedná o seriózní zastoupení, např. cizích firem působících na našem trhu. Respondentka v našem případě patří do kategorie dealerů, kteří jsou spojeni s Multi-Level Marketingem (MLM) a pyramidovými hrami.

Dealerka

Žena

Věk: 57 let

Vzdělání: vyučená kadeřnice

V tomto případě se pravděpodobně jedná o Multi-Level Marketing, přestože to respondentka několikrát popřela. Z rozhovoru nebylo ovšem jasné, o jaký prodej jakého zboží se jedná. V tomto případě by se mohlo dokonce jednat i o pyramidovou hru. Ve svých odpovědích zastírá respondentka skutečný předmět činnosti termíny jako např. *franšíza*, *referenční marketing* apod. Respondetka pracuje částečně doma a pravděpodobně část pracovní doby „shání“ na ulici další spolupracovníky. Tato práce jí velmi uspokojuje a jak sama říká představuje pro ni určitou výzvu. Jako vyučená kadeřnice nemá totiž s tímto typem práce velké zkušenosti. Respondetka se dále domnívá, že pracovat na dálku může kdokoli a stačí této práci věnovat jen zlomek pracovní doby. Toto tvrzení je také typické pro pyramidové hry.

Znalosti repondentky v oblasti výpočetní techniky jsou uživatelské. Web - stránku, kterou provozuje, jí poskytla společnost, pro kterou shání další spolupracovníky. Její jazykové znalosti jsou nulové.

Výsledky rozhovorů

Při provedeném výzkumu byly u 19 oslovených respondentů zjištěny tyto hlavní charakteristiky:

- Respondenti se zabývají převážně tvůrčí činností.
- Jde především o vysokoškoláky.
- Nejčastěji se vyskytují profese: překladatelé, účetní, manažeři, správci systémů (v režimu pracovní pohotovost), poradci.
- Většinou pracují pro svého stávajícího nebo bývalého zaměstnavatele. Získat práci jako pracovník na dálku bez předchozích kontaktů je velmi obtížné.
- Často pokračují v činnosti, kterou vykonávali jako zaměstnanci bývalých zaměstnavatelů.

- V případě práce na živnostenský list jde o kvalitní odborníky s dlouhou praxí.
- Práce na dálku není výlučně záležitost pracovníků v oblasti informačních technologií.
- Pro práci na dálku je důležitá sebekázeň.
- Někteří pracovníci na dálku mají problémy s místem práce (nemají samostatnou místnost pro výkon práce).
- Přestože z uvedených respondentů někteří pracují ve venkovských oblastech, je možné konstatovat, že styl práce na dálku je pro obyvatele z těchto oblastí vhodný. Pro pracovníky z opravdu typických venkovských regionů může být určitým omezením také nižší nabídka možností připojení na internet.

10 Kvantitativní výzkum pracovníků na dálku

Výzkum (anketa) proběhl(a) v roce 2002 mezi studenty České zemědělské university (ČZU) - provozně ekonomické fakulty (PEF) a v roce 2003 mezi studenty Českého vysokého učení technického (ČVUT) – strojní fakulty (FS). Výzkumu se zúčastnilo 406 studentů (především 3. ročníku oboru provoz a ekonomika a 2. ročníku FS).

Protože strukturovaný rozhovor (viz Příloha č. 2) neobsahoval žádné problematické otázky (týkající se peněz, majetku apod.), odpovídali respondenti bezprostředně a relativně bez problémů. Přestože ne všichni studenti ČZU hledají svou budoucnost v zemědělství, je možné konstatovat, že mají k tomuto oboru nejbližší ze všech vysokých škol. Studenti ČVUT z velké části hodlají pracovat jako konstruktéři (přestože není pravděpodobné, že všichni tuto práci skutečně najdou) a vidina práce doma u počítače je pro ně velmi reálná.

10.1 Stanovené pracovní hypotézy

1. Studentům je známý pojem teleworking.
2. Jen zanedbatelná část opravdu pracuje na dálku.
3. O práci na dálku uvažuje 15 % dotazovaných studentů.
4. Respondenti pracují na dálku především v rámci studia.
5. Muži by začali pracovat na dálku na návrh zaměstnavatele.
6. Ženy by začaly pracovat na dálku z důvodů ošetřování blízké osoby a na mateřské dovolené.
7. Okolnost, že by někdy v budoucnu mohli patřit do skupiny tělesně potížených, si respondenti nepřipouštějí.
8. Nejčastějším typem práce na dálku bude práce doma.
9. Muži upřednostňují mobilní práci více než ženy.
10. Ženy upřednostňují práci v centrech více než muži.
11. Nejčastější prací vykonávanou na dálku je účetnictví (PEF) a konstrukce (FS).
12. Hlavní výhodou práce na dálku podle respondentů je skutečnost, že nemusí jezdit do práce.

13. Druhou nejčastěji vnímanou výhodou je vykonávání práce, kterou by jinak vykonávat nemohli.
14. Hlavní nevýhodou je sociální izolace a schází přirozená lidská komunikace.
15. Druhou nejčastěji vnímanou nevýhodou je problém oddělit čas pro práci a volný čas
16. Nejčastěji uváděný aspekt práce na dálku je to, že se umožní více lidem plnohodnotně pracovat.
17. Většina respondentů bude své znalosti výpočetní techniky považovat za pokročilé.
18. Respondenti většinou pocházejí ze sídel o 5001 a více obyvatel.
19. U studentů FS ČVUT bude podstatně více mužů, zatímco u studentů PEF ČZU budou mírně převyšovat ženy.

10.2 Znají studenti pojem teleworking?

Problematika práce na dálku je pro studenty těchto škol známá, 61,3 % dotázaných studentů vědělo, co znamená teleworking, přičemž odpovědi mužů a žen se příliš nelišily (muži 62,6 %, ženy 59,1 %). Je možno si položit otázku, je-li toto číslo vysoké nebo nízké. Tuto formu práce ovšem respondenti znají i pod jiným označením jako např. telecommuting, práce na dálku apod. Na druhé straně informace o této formě práce se již dnes nacházejí i v některých středoškolských učebnicích ekonomiky (např. Klínský; Münch, 2001-2003).

Kolik dotázaných studentů vědělo, co znamená teleworking - rozděleno podle pohlaví

	pohlaví		celkem
	muž	žena	
ano	161	88	249
	62,6 %	59,1 %	61,3 %
ne	96	61	157
	37,4 %	40,9 %	38,7 %
celkem	257	149	406
	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Kolik dotázaných studentů vědělo, co znamená teleworking - rozděleno podle škol

	škola		celkem
	PEF	FS	
ano	136	113	249
	61,8 %	60,8 %	61,3 %
ne	84	73	157
	38,2 %	39,2 %	38,7 %
celkem	220	186	406
	100,0 %	100,0 %	100,0 %

..

Podobnou problematikou se zabýval také výzkum, který v roce 2004 realizovala společnost DEMA a.s.¹⁰ pro Sdružení pro informační společnost (SPIS)¹¹. Úvodní otázka zněla, jsou-li lidé informováni o možnosti pracovat z domova. Podle šetření jen 20 % respondentů má o tomto způsobu práce povědomí. Nejzajímavějším poznatkem byl podle autorů velmi nízký počet lidí, kteří něco vědí o možnostech, které práce z domova nabízí. Toto šetření se ovšem týkalo širšího okruhu respondentů, proto je procento tak nízké.

10.3 Kolik lidí pracuje nebo má zájem pracovat na dálku

Ve většině studií, které se zabývají prací na dálku, se vyskytuje ústřední otázka, kolik lidí tímto způsobem pracuje. Vzhledem k tomu, že výzkum byl prováděn u vysokoškolských studentů, jsou počty respondentů uvažujících o práci na dálku i těch, kteří již na dálku pracují, poměrně vysoké.

Na otázku, mají-li v úmyslu pracovat tímto způsobem, odpovědělo kladně 41,1 % (45,1 % mužů, 34,2 % žen). Na dálku pracuje nebo pracovalo 10,1 % dotázaných, (z těch, co znali termín teleworking, pracovalo na dálku 15,3 %). Muži o této práci sice častěji uvažují, rozdíl v počtu skutečných pracovníků na dálku jsou však menší (11,3 % mužů, 8,1 % žen). Někteří studenti, kteří uvažují o práci na dálku, výraz teleworking neznali. Tento stav může být způsoben nejednotnou terminologií, protože pro tento druh práce se používá více označení. Ti, co na dálku pracují, tento termín znali ve 92,7 %. Zbývající respondenti (tři studenti) tento termín neznali, ačkoliv tímto způsobem pracovali.

¹⁰ Společnost pro realizaci výzkumů veřejného mínění a průzkumy trhu na území České republiky

¹¹ Sdružení pro informační společnost bylo založeno v březnu 1998 jako profesní sdružení firem z oblasti ICT (informačních a komunikačních technologií). SPIS chce zvýšit vnímání důležitosti moderních informačních technologií jako základního nástroje budování efektivní státní správy, nutné podmínky pro integraci České republiky do evropských struktur a zvýšení konkurenceschopnosti českých podniků.

Kolik lidí uvažuje o práci na dálku – rozděleno podle pohlaví

	pohlaví		celkem
	muž	žena	
ano	116	51	167
	45,1 %	34,2 %	41,1 %
ne	141	98	239
	59,0 %	41,0 %	100,0 %
	54,9 %	65,8 %	58,9 %
celkem	257	149	406
	63,3 %	36,7 %	100,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Kolik lidí pracuje na dálku - rozděleno podle pohlaví

	pohlaví		celkem
	muž	žena	
ano	29	12	41
	11,3 %	8,1 %	10,1 %
ne	228	137	365
	88,7 %	91,9 %	89,9 %
celkem	257	149	406
	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Pokud jde o počet mužů a žen, mezi našimi studenty byl rozdíl minimální. Podle studie Eurobarometer, která v roce 2000 srovnávala počet pracovníků na dálku mimo jiné i podle pohlaví, pracují ve státech Evropské unie (údaje se týkají zejména původních členských zemí) z domova více muži (6,2 %) než ženy (4,8 %), viz tab. str. 41.

10.4 Proč respondenti pracují na dálku a jaký typ práce vykonávají?

Existuje celá řada důvodů, proč lidé volí teleworking nebo o něm uvažují. Často jsou tyto důvody ovlivněny pohlavím respondenta(ky) a z toho vycházející představy o budoucích životních rolích. Ostatní důvody, jako např. typ školy nebo to, zda student pochází z města nebo z venkova, nebyly v odpovědích patrné. Nejvíce respondentů pracuje nebo by pracovalo na dálku na návrh zaměstnavatele (36,9 %). V tomto případě je důležité, aby tento způsob práce byl zvolen po vzájemné dohodě a byl svobodnou volbou zaměstnance. Dalšími důvody je ztráta zaměstnání (16,1 %), mateřská dovolená, péče o postiženou osobu (10,2 %) a studentské brigády (9,9 %).

Muži by pracovali především na doporučení zaměstnavatele, zatímco ženy by volily teleworking jako doplňkovou aktivitu k mateřské dovolené (33,3 %). O „mateřské“ dovolené by uvažovali i tři muži.

V rozporu s pracovní hypotézou, kterou jsme stanovili na začátku, si 10,2 % dotázaných studentů uvědomuje, že by se někdy mohli octnout v roli tělesně postiženého a uvažují o práci na dálku v této nepříjemné situaci.

Specifickou formou práce pro studenty jsou studentské brigády. Někteří studenti pracují tímto způsobem především v období studia na vysoké škole, přičemž tento typ je vyhledáván ženami z 12 % a muži z 9 %. Brigády mají pro studenty svůj půvab, zejména proto, že je tato práce k ničemu dále nezavazuje. Řada respondentů po absolvování školy většinou nemá v úmyslu se k tomuto typu práce vracet. Pro některé studenty práce na dálku představuje činnost, díky které je možné si při studiu přivydělat, ale nemají v úmyslu ji po absolutoriu vykonávat jako normální zaměstnání. Práce na dálku stále nemá u některých respondentů dobrý zvuk.

Proč respondenti pracují na dálku - rozděleno podle pohlaví

	pohlaví		celkem
	muž	žena	
návrh	89	12	101
	44,7 %	16,0 %	36,9 %
ztráta	35	9	44
	17,6 %	12,0 %	16,1 %
postižení	22	6	28
	11,1 %	8,0 %	10,2 %
ošetřování	11	8	19
	5,5 %	10,7 %	6,9 %
mateřská	3	25	28
	1,5 %	33,3 %	10,2 %
student	18	9	27
	9,0 %	12,0 %	9,9 %
časové důvody	11	4	15
	5,5 %	5,3 %	5,5 %
atraktivita	10	2	12
	5,0 %	2,7 %	4,4 %
celkem	199	75	274
	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Ženy upřednostňují především práci doma (47,3 % oslovených žen, které odpověděly na tuto otázku). Muži naopak dávají přednost kombinaci práce doma a

práce v kanceláři (41,1 % z oslovených mužů) a mobilnímu teleworkingu (31,7 %). Pokud jde o telecentra, tuto možnost by využívali muži i ženy. Protože v České republice dosud podobná centra neexistují, je přirozené, že tato alternativa byla volena nejméně. V zemích, kde tato centra fungují, jsou navštěvována především ženami, které v mnoha případech využívají další zázemí, např. školky a podobně. (O této možnosti nebyli respondenti zpravidla vůbec informováni.) Ženy totiž volí spíše druhy práce na dálku, které jim umožňují skloubit péči o rodinu a domácnost. Muži volí většinou takový způsob práce, který jim umožní větší místní, popřípadě časovou nezávislost, tedy důvody, které zajistí lepší pracovní výkon nebo umožní získat čas na své koníčky.

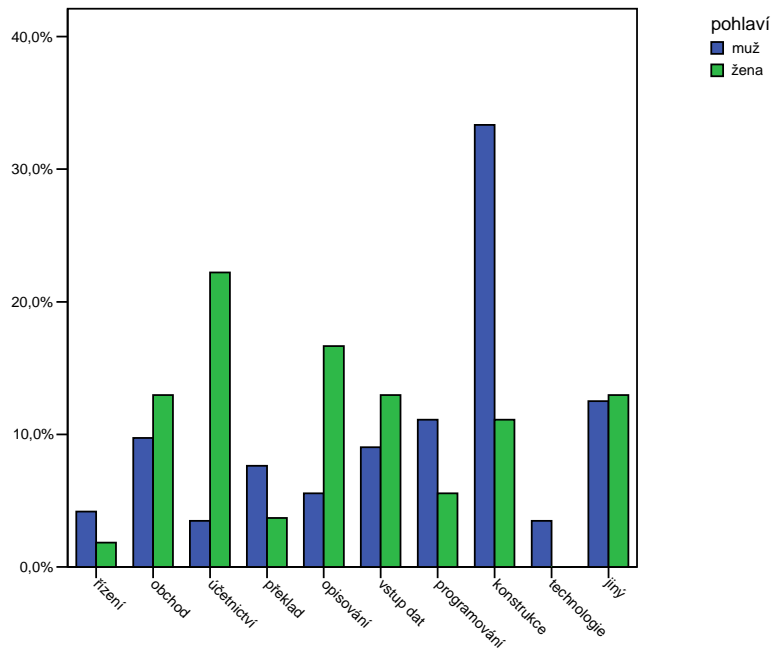
Organizační formy práce na dálku (rozděleno podle pohlaví)

	pohlaví		celkem
	muž	žena	
práce doma	46	35	81
	22,8 %	47,3 %	29,3 %
mobilní	64	10	74
	31,7 %	13,5 %	26,8 %
kombinace	83	26	109
	41,1 %	35,1 %	39,5 %
telecentra	9	3	12
	4,5 %	4,1 %	4,3 %
celkem	202	74	276
	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Protože výzkum probíhal na vysokých školách s ekonomickým či technickým zaměřením, respondenti volili pro práci na dálku obory jako obchod, účetnictví a vstup dat. Rozdíly mezi odpověďmi mužů a žen se lišily výrazně pouze v případě účetnictví (22,2 % oslovených žen a 3,5 % oslovených mužů) a konstrukce (3,5 % oslovených žen a 33,3 % oslovených mužů). Tyto rozdíly jsou ovšem dány především rozdílným studijním oborem.

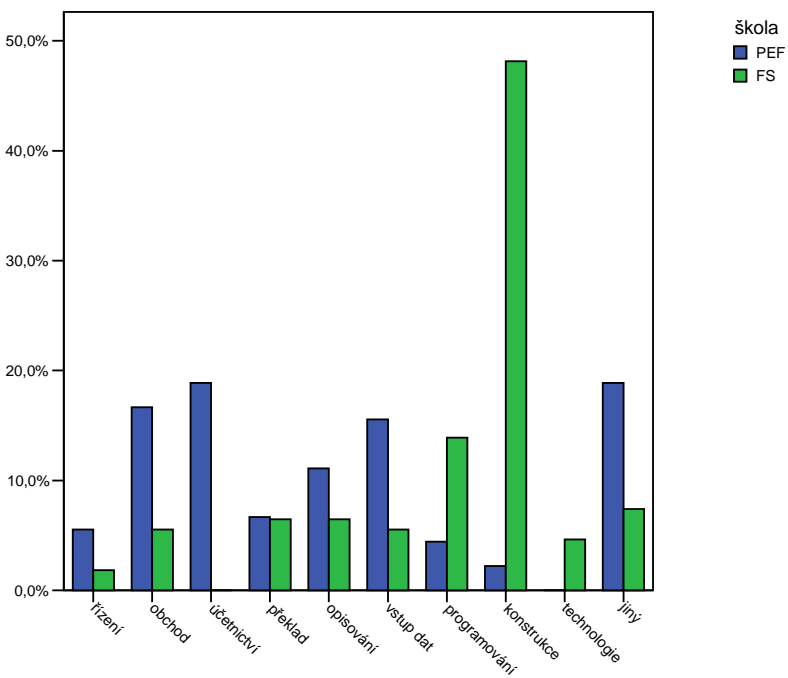
Obr. 6

Druh práce na dálku (rozděleno podle pohlaví)



Obr. 7

Druh práce na dálku (rozděleno podle školy)



10.5 Výhody a nevýhody práce na dálku

Pro náš výzkum je relevantní, jak stávající a potenciální pracovníci na dálku hodnotí některé výhody a nevýhody tohoto způsobu práce. Této problematice se věnuje mnoho zahraničních publikací (Kugelmass, 1995, Bussing, 1998, Fireman, 1998). Jednou z největších výhod práce na dálku je to, že pracovník nemusí dojíždět do práce. 73,9 % oslovených to za výhodu skutečně pokládá. Je zvláštní, že mezi ně patří většinou lidé z měst, což je vzhledem k dopravní obslužnosti v České republice paradoxní.

Ochota dojíždět do zaměstnání – rozděleno podle velikosti obce

	obec			celkem
	do 2000	2001 až 5000	5001 a více	
rozhodně ne	3	6	11	20
	3,8 %	9,5 %	4,3 %	5,0 %
ne	9	3	33	45
	11,3 %	4,8 %	13,0 %	11,3 %
spíše ne	15	7	17	39
	18,8 %	11,1 %	6,7 %	9,8 %
spíše ano	17	7	62	86
	21,3 %	11,1 %	24,4 %	21,7 %
ano	18	24	79	121
	22,5 %	38,1 %	31,1 %	30,5 %
rozhodně ano	18	16	52	86
	22,5 %	25,4 %	20,5 %	21,7 %
celkem	80	63	254	397
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

V odborné literatuře se uvádí jako výhoda tohoto stylu práce možnost vykonávat práci, kterou by jinak pracovník vykonávat nemohl. Práce na dálku je tedy chápána jako řešení např. osobních či zdravotních problémů. Podle již citovaného výzkumu společnosti DEMA a.s. z roku 2004 69 % oslovených vyjádřilo své přesvědčení, že práce z domova by mohla být řešením pro lidi, kteří nechtějí či nemohou dojíždět do práce. Práce na dálku bývá také chápána jako určité východisko pro zdravotně postižené.

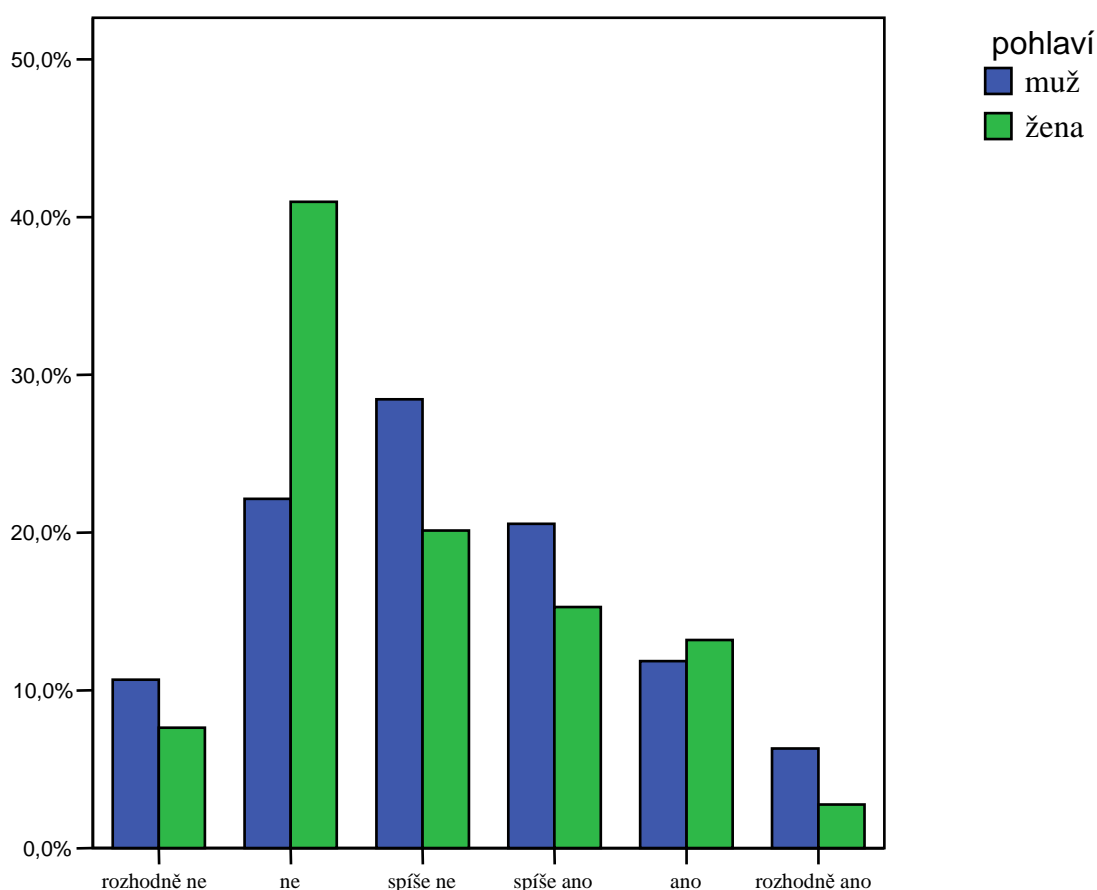
Podle 86 % respondentů by byl teleworking pro tuto skupinu obyvatel řešením. Protože v České republice má nezaměstnanost regionální charakter, více než polovina respondentů také vyjádřila názor, že teleworking by mohl být řešením pro obyvatele

bydlící na venkově (65 %), resp. pro obyvatele regionů s nedostatkem pracovních příležitostí (67 %).

Pokud jde ovšem o šetření mezi studenty, jen 35,9 % z nich považuje teleworking za výhodu. Tato možnost platí podle jejich názoru především pro tělesně postižené a obyvatele regionů trpících strukturální nezaměstnaností a dále pro ženy na mateřské dovolené nebo s malými dětmi. Ženy samy jsou ovšem v tomto ohledu pesimističtější - práci na dálku považují za výhodu jen z 31,3 %. Názory studentů se v tomto bodě podstatně liší od zbytku populace, ale také od názorů, které uvádí zahraniční literatura.

Obr. 8

Možnost vykonávat práci, kterou by jinak pracovník vykonávat nemohl



Práce na dálku umožní více lidem plnohodnotně pracovat. S tímto výrokem souhlasí jen 46,4 % dotazovaných.

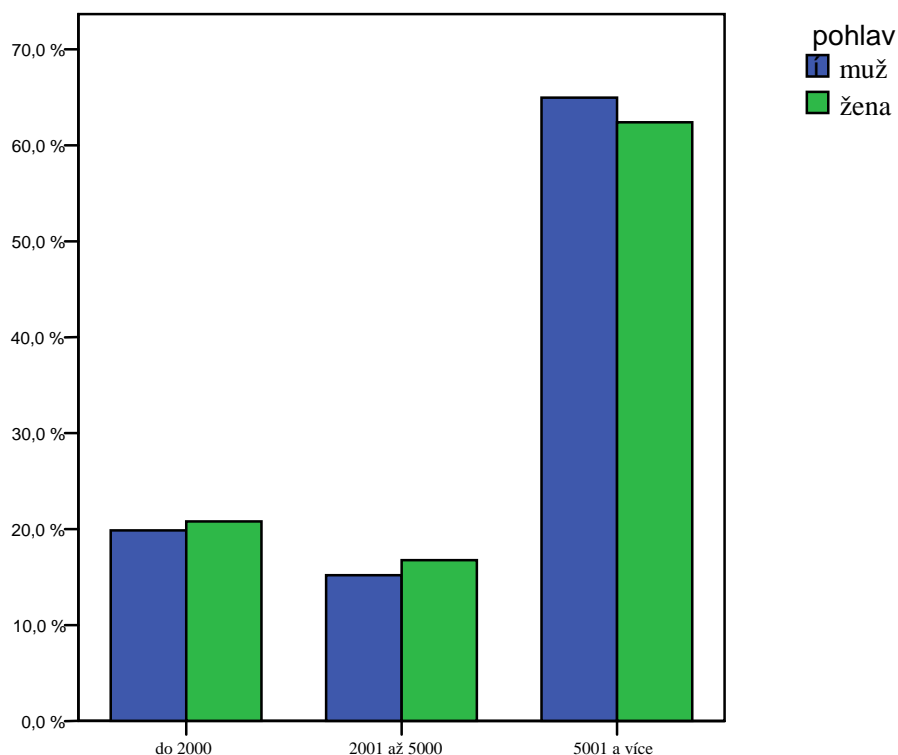
Další charakteristikou práce na dálku je nezávislost a mobilita. Tato výhoda je popsána v mnoha odborných publikacích (Büssing, 1998, Stanworth, 1991, Duncombe, 1995) , dokonce je možné uvést, že je to ve většině pramenů uváděno jako hlavní výhoda práce na dálku. 76,6 % respondentů se cítí při práci na dálku svobodnější. Odpovědi žen a mužů se příliš neliší, muži se kloní o něco více než ženy k extrémním názorům. Tyto odpovědi jsou zajímavé vzhledem k rozdílnému výběru druhu práce na dálku. Mezi výhody patří možnost plánovat si svou práci, jak vyplývá z odpovědí 75,9 % respondentů. Odpovědi dotazovaných mužů a žen byly velmi podobné. Sociologické výzkumy se zatím touto problematikou v České republice téměř nezabývaly, proto není možné uvést, jaká je situace v celé populaci.

10.6 Identifikační znaky

Respondenti v našem výzkumu pocházejí z 63,9 % ze sídel s 5001 a více obyvateli. 36,1 % pochází z obcí do 2000 obyvatel a dále z obcí od 2001 až 5000 obyvatel. Rozdíly mezi odpověďmi mužů a žen jsou minimální.

Obr. 9

Odkud respondenti pocházejí



Pokud jde o dopravu, polovina (51,7 %) respondentů si myslí, že teleworking bude mít na situaci v dopravě vliv. Na rozdíl od odborné literatury (např. Nilles, 1998, Brewer, 1998), kde jako jednu z hlavních výhod teleworkingu je považováno udržení kvalifikovaných pracovníků mimo velká města, respondenti s tímto výrokem souhlasí jen v 38,1 %. I tam je však tato alternativa vnímána jako spíše teoretická. Předpokládala by totiž masivní využívání teleworkingu, což je zatím vzhledem k určitému omezení práce na dálku na jedné straně a nárůstu počtu motorových vozidel na straně druhé nepravděpodobné. V žádném českém výzkumu týkajícím se práce na dálku není zatím tato problematika zpracována.

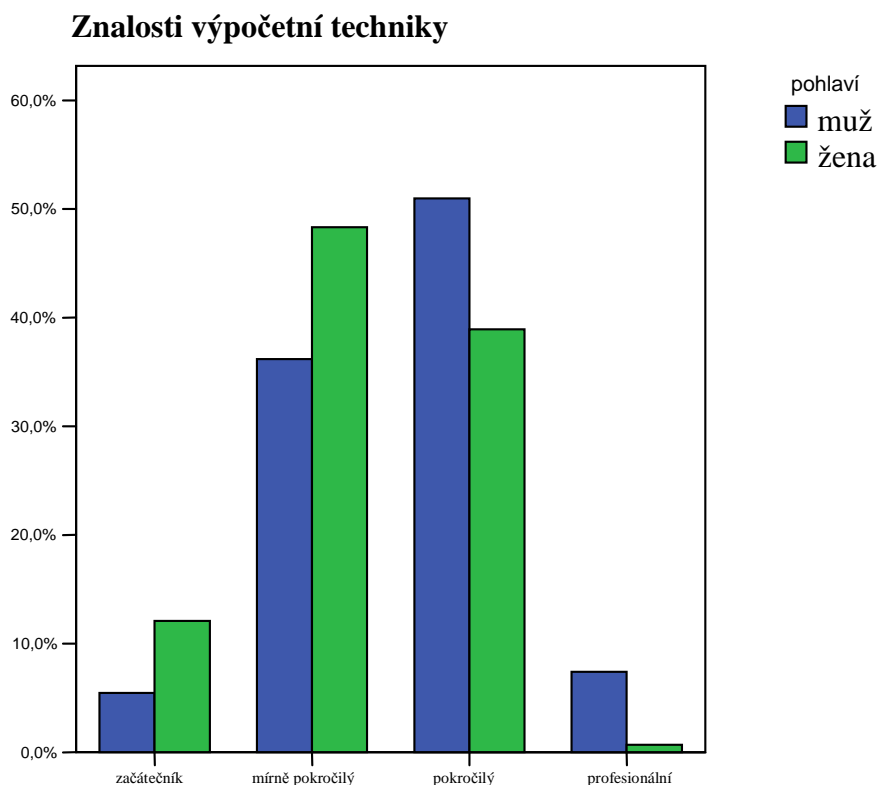
10.7 Znalosti výpočetní techniky

Pro rozšíření práce na dálku je důležitá znalost výpočetní techniky. Respondenti odpovídali na otázku, jak sami hodnotí své znalosti výpočetní techniky.

7,9 % se považuje za začátečníky, mírně pokročilých je 40,6 % a 46,6 % pokročilých. 4,9 % svou počítačovou znalost považuje za profesionální. Je zajímavé, že větší znalosti (případně vyšší sebevědomí) mají muži. Tento rozdíl je poměrně markantní. U mužů se mezi začátečníky řadí 5,4 % respondentů, zatímco u žen 12,1 %. Žen je také více v případě mírně pokročilých (48,3 %), zatímco mužů je méně (36,2 %). 51 % mužů považuje své znalosti za pokročilé. Pokud jde o ženy, je to pouze 38,9 % a žen, které své znalosti považují za profesionální, není ani celé procento. Naproti tomu 7,4 % mužů považuje své počítačové dovednosti za profesionální. V tomto případě je ovšem možné předpokládat, že muži svoje znalosti výpočetní techniky nadhodnocují, kdežto ženy mají spíše tendenci se podceňovat. Tyto výsledky byly samozřejmě ovlivněny skutečností, že respondenti měli své dovednosti ohodnotit sami. Je otázka, jak by dovednosti hodnotila třetí, nestranná osoba.

U studentů je ovšem práce s počítačem samozřejmostí. Toto konstatování se tedy liší od již zmiňovaného výzkumu ČSÚ z roku 2005 (<http://www.czso.cz/>), který postihuje celou populaci. Výuka většiny středních a vysokých škol již dnes zahrnuje praktické dovednosti práce s počítačem. Výzkum byl prováděn na ČVUT a ČZU, tedy na vysokých školách, kde je možné s ohledem na zaměření studia přepokládat větší znalosti a dovednosti v oblasti výpočetní techniky než na školách humanitního nebo uměleckého zaměření.

Obr. 10



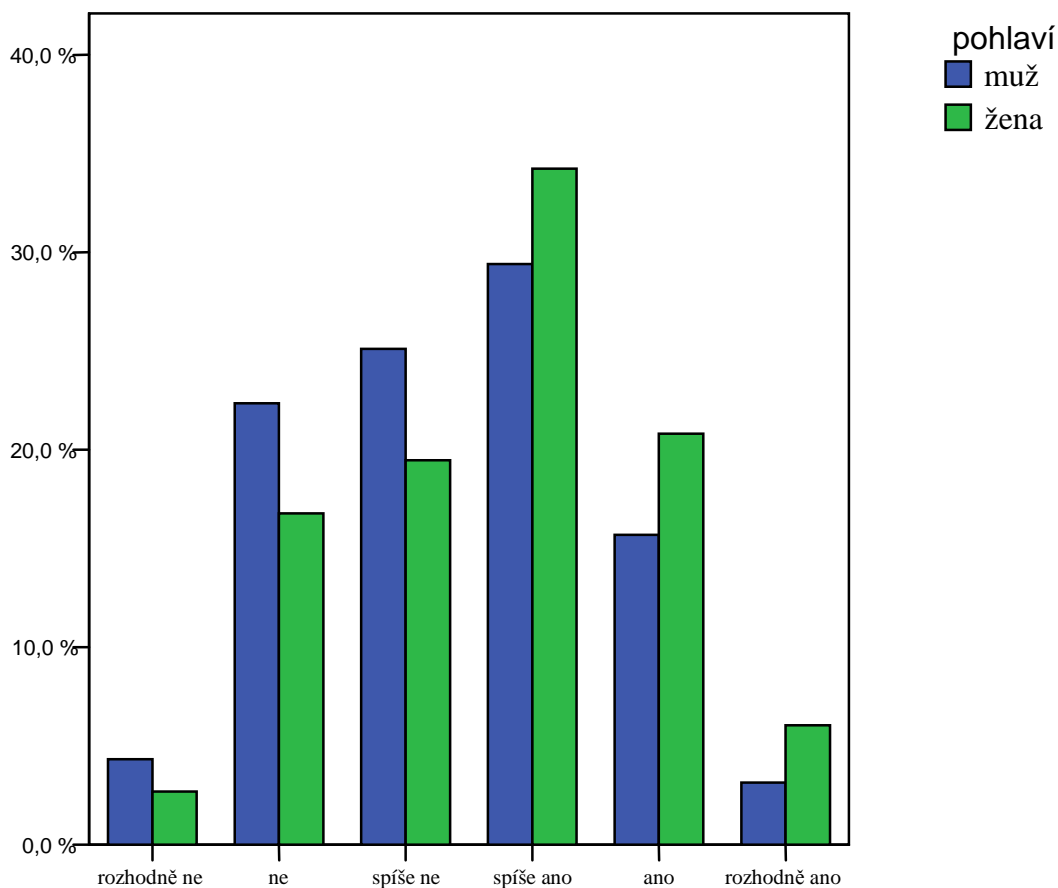
Podle zmiňovaného výzkumu ČSÚ z roku 2005 využívalo ve sledovaných společnostech v práci počítač 904 tisíc zaměstnanců, tedy 35 % celkového počtu všech zaměstnanců. V meziročním srovnání se jejich počet zvýšil o více než 3 procentní body. Nejvíce zaměstnanců pracujících s počítačem bylo ve finančním zprostředkování, ve kterém se jejich podíl meziročně skoro nezměnil a dosahoval hodnoty 93,5 %. S počítačem pracovalo více než 406 tisíc žen, což představuje více než 39 % zatímco mužů pracovalo s počítačem o 7 % méně.

10.8 Práce na dálku a nezaměstnanost

S tvrzením, že teleworking způsobí zvýšení počtu zaměstnanců (nabídky) na trhu práce, a tedy zvýšení nezaměstnanosti, souhlasí 53 % respondentů. Poněkud více ohroženy se cítí ženy (61 %); je otázka, zda je to způsobeno větší nezaměstnaností žen všeobecně. Názor, že teleworking může způsobit zvýšení nezaměstnanosti, je velmi diskutabilní a s ohledem na reálnou situaci na trhu práce a počet lidí pracujících na dálku není v této chvíli toto nebezpečí aktuální.

Obr.11

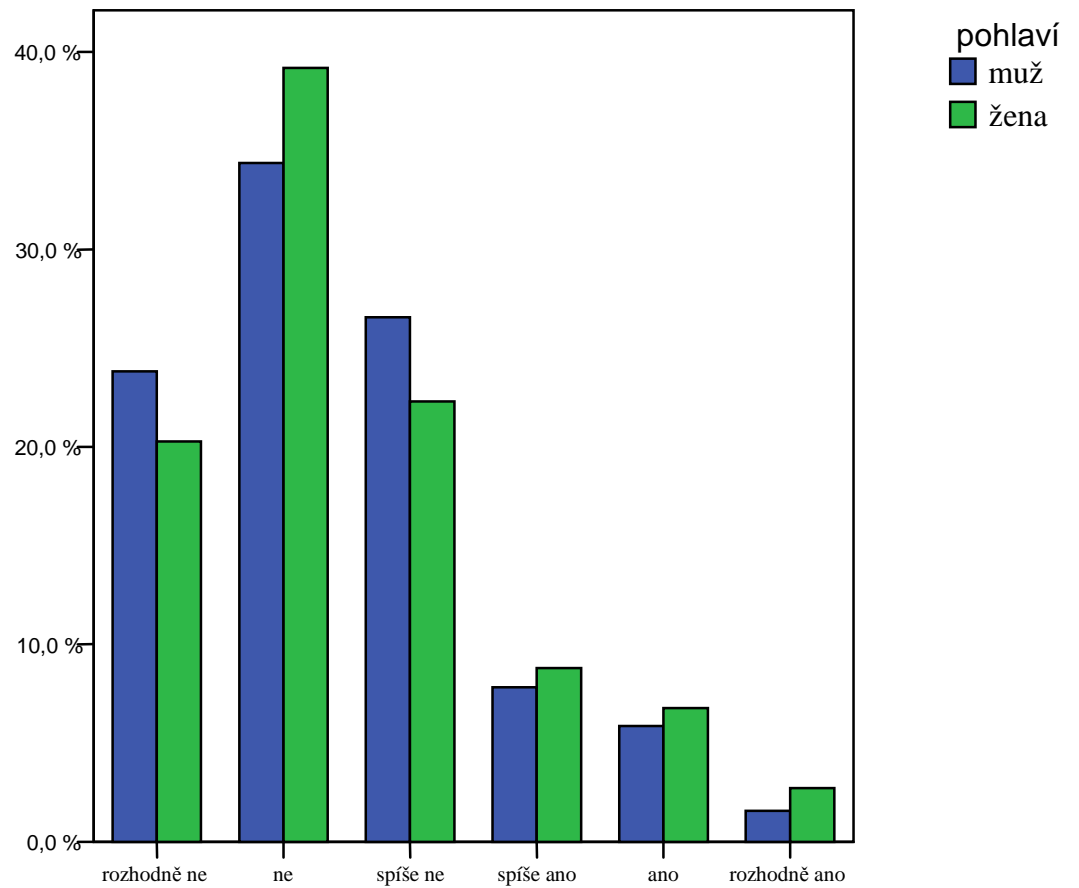
Vliv teleworkingu na zvýšení nezaměstnanosti (názory studentů)



Velice podnětný názor související s teleworkingem a nezaměstnaností vyslovil americký sociolog a manažerský konzultant William Bridges (1994), který tvrdí, že teleworking natolik zefektivní práci, že se zhruba dvojnásobně zvýší nezaměstnanost. Na druhé straně populace stárne a stále jasněji se rýsuje riziko, že počet pracujících lidí poklesne natolik, že „neuživí“ sociální systém. 67 % respondentů společnosti DEMA a.s. (2004) se domnívá, že by práce z domova mohla přispět k řešení problémů v regionech postižených vysokou nezaměstnaností, přičemž téměř 90 % občanů se domnívá, že by zaměstnavatelé měli umožnit svým zaměstnancům práci doma - pokud to daný typ práce dovoluje.

Je možné konstatovat, že většina respondentů si neuvědomuje zdravotní a psychické problémy spojené s prací na dálku (jen 16,4 %). Přitom tato hrozba patří mezi největší problémy tohoto stylu práce. Nepatrně více si zdravotní problémy uvědomují ženy (18,3 %).

Obr.12
Zdravotní a psychické problémy



11 E-learning jako teleworking z pohledu pedagoga

Práce na dálku může mít několik podob. Tou nejjednodušší formou je např. práce překladatele, který pracuje na dálku; ve většině případů je jeho komunikace se zadavatelem práce omezena na vzájemné předání materiálů elektronickou cestou. Poněkud jiná je ovšem situace, kdy pracovníci plní nějaké týmové úkoly a diskutují o svých problémech ve virtuálních diskusních fórech. Takovou podobu může mít práce na dálku pro učitele a studenty. Pokud je tato aktivita vykonávána jako vzdělávání, používá se termín E-learning.

Interaktivní vyučovací metoda zvaná E-learning je z určitého hlediska mnohostrannější než klasický teleworking. V případě E-learningu je možné využít celou řadu didaktických nástrojů a postupů. Pokud je to účelné, dá se založit jak diskusní fórum a fórum na ukládání referátů a diskusí k nim, ale také zřídit fóra pro jednotlivé týmy na simulování virtuálních týmových úkolů.

Pokud jde o další, např. audiovizuální nástroje, záleží na technických podmínkách daného komunikačního prostředí. Tyto nástroje mohou celou práci oživit a zatraktivnit, ovšem pro daný předmět (v našem případě jde o sociální psychologii) nejsou bezpodmínečně nutné. Jejich využití by bylo nezbytné např. pro výuku cizích jazyků, jako zmírnění absence bezprostředního kontaktu mezi studentem a pedagogem.

E-learning a práce na dálku jsou dva odlišné fenomény, které spojuje podobná problematika související s využitím informačních technologií. V dnešní době existuje množství vzdělávacích institucí, které nabízejí možnost studia na dálku. Tato alternativa je také předmětem zkoumání v rámci výzkumných záměrů na fakultě strojní ČVUT. Problematika práce na dálku a E-learningu má styčné body ve stylu práce učitele. Přestože tento styl práce umožňuje do určité míry omezený kontakt (záleží na technických podmínkách), existuje řada příležitostí k jeho využití. Především je možné využít E-learning v případě tělesně postižených studentů, kteří, pokud není budova školy bezbariérová (v případě ČZU a ČVUT ne všechny budovy jsou takto upraveny), nemohou např. navštěvovat některé semináře nebo přednášky. E-learning je možné využít také v případě, kdy student vyjede na studijní pobyt a potřebuje být ve spojení se svou domovskou fakultou.

Pro náš výzkum byli studenti vybráni náhodně. Náhodně byla vybrána celá skupina, o participaci na tomto způsobu výuky měli zájem všichni studenti z vybrané

skupiny. Diskuse byla přemístěna na diskusní server NYX. Studenti měli příležitost získat tímto způsobem 60 % z možných 100 bodů. (K úspěšnému získání zápočtu je nutné dosáhnout alespoň 50 bodů.) Polovina studentů tedy získala zápočet prostřednictvím E-learningu. Druhá polovina musela psát zápočtový test.

Kluby byly rozděleny tímto způsobem:

1. Sociální psychologie – diskusní klub
2. Sociální psychologie – referáty
3. Sociální psychologie – klub pro lektory
4. Sociální psychologie – servisní klub
5. Kluby pro týmovou práci

1. Sociální psychologie – diskusní klub

Do tohoto klubu měli přístup všichni účastníci - studenti a lektori. Zde se především zadávaly úkoly a probíhala diskuse na zvolené téma. Témata si do určité míry určovali sami studenti. Tato aktivita byla lektory velmi podporována a studenti byli během semestru opakovaně vyzýváni, aby si sami navrhli témata, která je zajímají.

2. Sociální psychologie – referáty

V tomto klubu studenti umísťovali své referáty a probíhala diskuse na téma referátů. Pokud byl referát z nějakého důvodu hodnocen jako slabý, byl student na tuto skutečnost upozorněn „diskrétně“ prostřednictvím elektronické pošty.

3. Sociální psychologie – klub pro lektory

Tento klub sloužil pro hodnocení účastníků e-learningu a pro virtuální porady lektorů. Zde se lektorský tým domlouval na dalším postupu a vyměňoval si informace o jednotlivých otázkách.

4. Sociální psychologie – servisní klub

Klub sloužil pro servisní účely.

5. Kluby pro týmovou práci

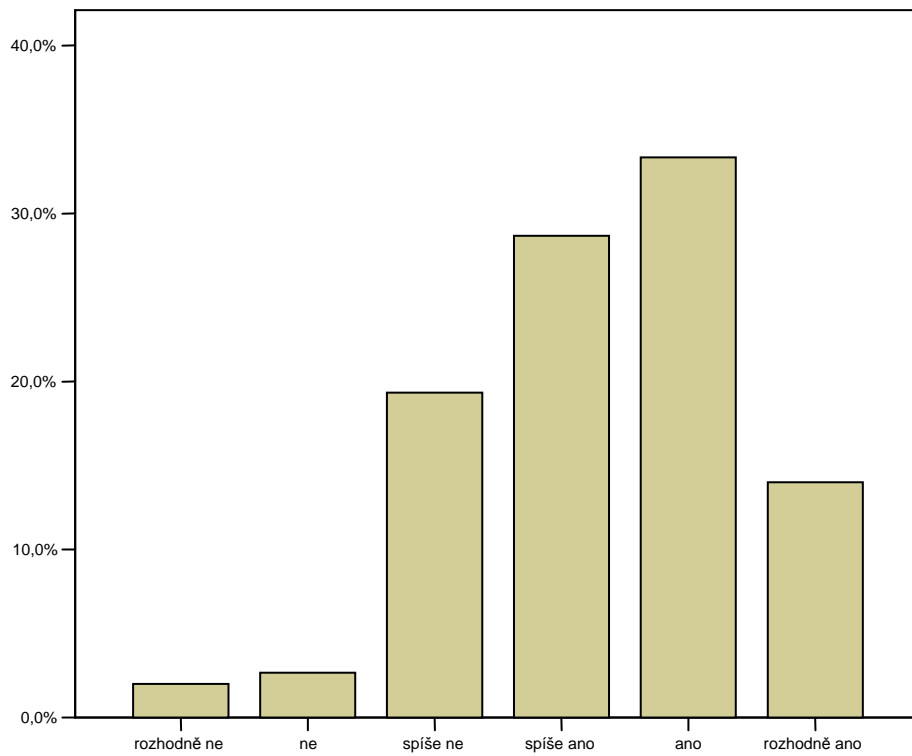
V těchto klubech bylo 4-6 účastníků, kteří řešili společné zadání. Studenti byli ovšem také hodnoceni podle své individuální práce ve skupině, která byla lektory průběžně monitorována. Účastníci dostali spíše praktické úkoly z oblasti sociální psychologie, případně sociologie.

Protože byli studenti vybráni náhodně, vyskytly se případy, kdy se někteří účastníci snažili omezit svou účast v diskusních skupinách na minimum. Po upozornění se pravidelná účast zlepšila. Část studentů ovšem podmínky zápočtu nesplnila a musela získat zápočet jiným způsobem, např. napsáním testu. Tento stav byl ovlivněn především způsobem výběru studentů pro E-learning. Je totiž zjevné, že stejně jako mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem u práce na dálku, musí i v případě E-learningu existovat podobná důvěra. Optimálním způsobem výběru tedy není výběr náhodný, ale výběr na základě práce studenta z předchozího studia. V průběhu kurzu vyvstalo u některých studentů podezření, že nepracují samostatně. Toto podezření se nakonec neprokázalo, protože se jednalo o studenta, jehož písemný projev byl velmi dobrý, ovšem jeho ústní projev byl spíše podprůměrný. (Pokud jde o práci na dálku, zaměstnavateli příliš nevádí, pokud na pracovním výsledku nějakým způsobem participuje někdo další - rodiče, přátelé, partner).

Studenti měli odpovědět v anketě na otázku „Líbí se Vám myšlenka E-learningu?“ Na tuto otázku odpovědělo kladně 76 %. Studenti nejčastěji odpovídali „spíše ano“ (28,7 %) a „ano“ (33,3 %). 14 % studentů uvedlo, že se jim myšlenka E-learningu rozhodně líbí. Někteří studenti by také rádi absolvovali alespoň část výuky některého předmětu formou E-learningu. Jejich odpovědi byly ovšem v porovnání s předchozí otázkou opatrnější. 68,7 % by chtělo alespoň jeden předmět studovat tímto způsobem. Na tuto otázku bylo méně vyhraněných odpovědí, „rozhodně ano“ odpověděla pouze 4,7 %.

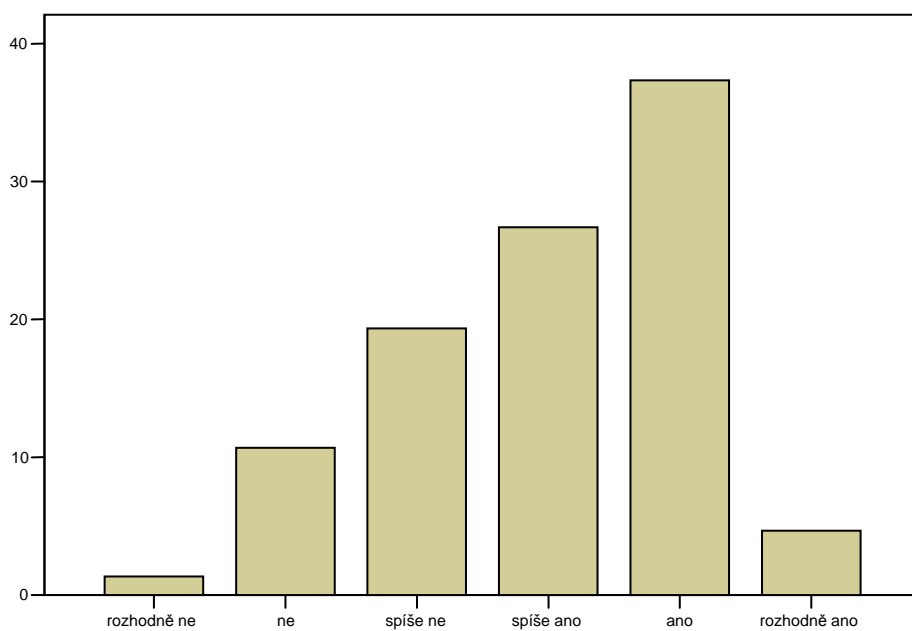
Obr. 13

Líbí se Vám myšlenka E-learningu?



Obr. 14

Využil/a byste takové možnosti?



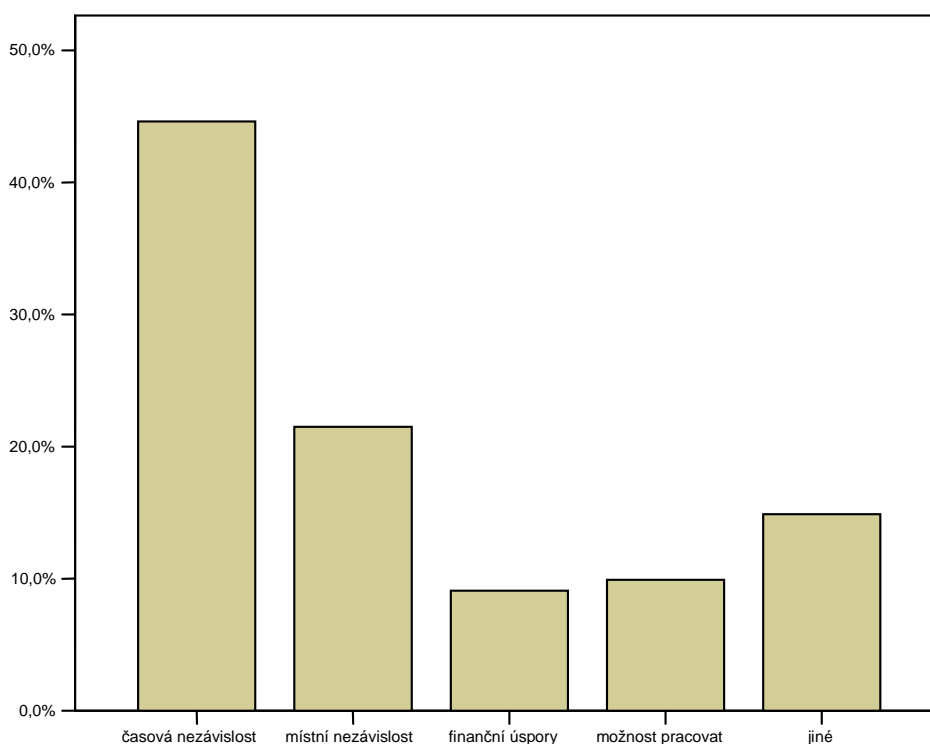
Studenti byli dále dotázáni na to, co se jim na E-learningu líbí. Nejvíce studenti oceňovali časovou nezávislost (36,2 %), totiž to, že mohou své studijní povinnosti vykonávat, kdykoliv jsou k takové činnosti naladěni. Příklad častého vyjádření (názoru) studentů: „Rozhodně je to netradiční forma výuky, která má svá pro i proti. Podle mne nespornou výhodou je, že se nemusíme vázat na nějaký časový rozvrh, ale prostě když máme čas a chuť, tak se můžeme zapojit do diskuse, můžeme přitom i více přemýšlet.“

Další kladný komentář: „Ale možná pro někoho bude jednodušší svůj názor napsat, než ho říct lidem do očí. To bude asi výhoda. Na druhou stranu se budu muset věnovat tomuhle předmětu víc, než jsem měl v plánu.“

Některým studentům zase vyhovuje to, že se nemusejí dopravovat na fakultu (17,4 %) a využívají možnosti pracovat doma. Dalším důvodem, proč studenti volí E-learning, jsou finanční úspory (7,4 %) a možnost při studiu pracovat (8,1 %). Dalšími důvody bylo překlenutí zdravotních problémů, obava veřejně hovořit, potřeba samostudia a obliba zkoušet nové věci.

Obr. 15

Výhody E-learningu z pohledu studentů



Menší část studentů si uvědomovala některé nevýhody. Za největší nevýhodu považují studenti absenci kontaktu s vyučujícím (32,9 %). Druhá nejčastěji uváděná nevýhoda (18,1 %) byla neschopnost oddělit studium a volný čas, případně donutit se ke studiu, když je člověk v domácím prostředí obklopen mnoha rušivými podněty. Toto jsou příklady záporného hodnocení studentů: „Ono když sedí člověk v lavici, tak je mu to vesměs jedno, že musí tu hodinu odsedět a bere to v rámci svých povinností ve školní lavici“.

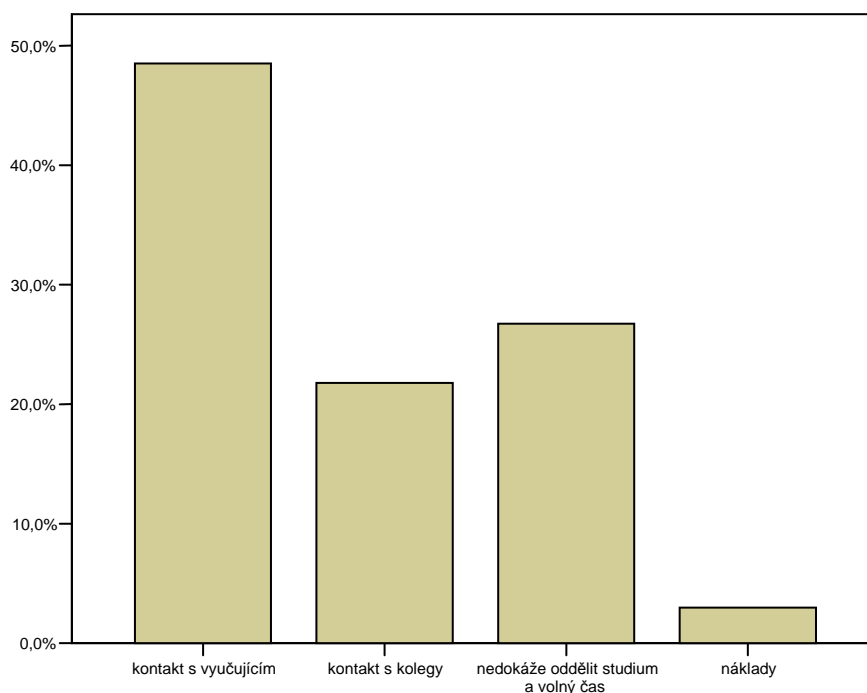
„Jenže doma je to jiné. Sedím u svého počítače plného her, filmů, hudby a s připojením k internetu plného zajímavostí, informací, zábavy. K tomu kamarádi, přítelkyně, a to nemluvím o spoustě dalšího učení“ a „Já vidím největší nevýhodu v tom, že teď je čistě na mém uvážení, kdy sem budu chodit a musím si to stále hlídat, abych pak nebyl třeba vyloučen z diskuse, nebo ještě hůř - že bych nedostal zápočet.“

Dále studentům vadila absence kontaktu s ostatními studenty (14,8 %), a to jednak z důvodu společné práce, ale především trávení volného času.

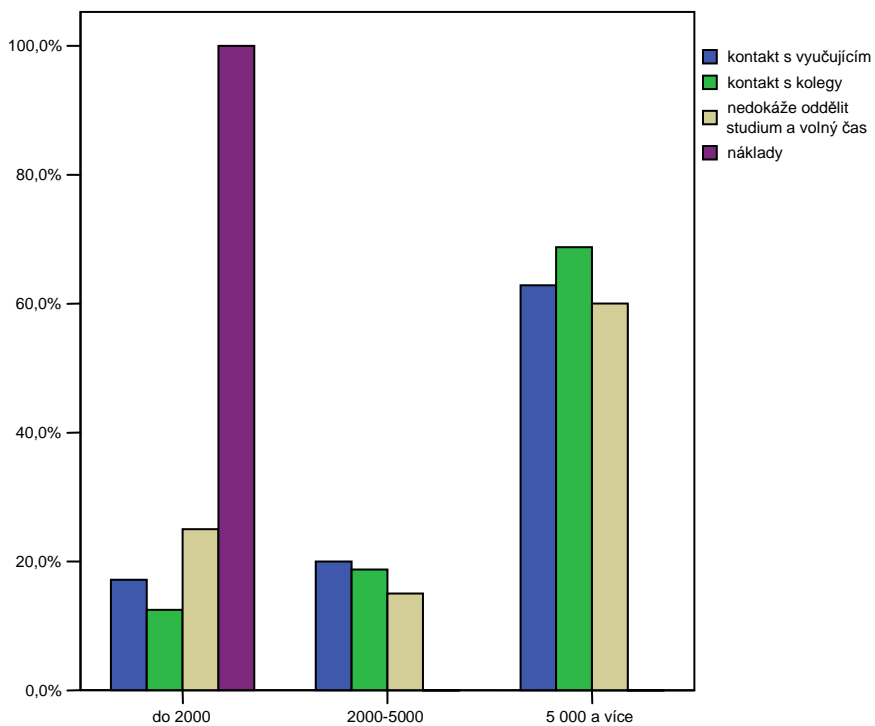
Tento způsob práce je pro většinu studentů sice atraktivní tím, že nemusejí pravidelně navštěvovat semináře a cvičení, ne všichni si ovšem uvědomují, že pracovat formou E-learningu je mnohdy mnohem náročnější, než některý předmět klasicky „odchodit“.

Je zajímavé, že všichni studenti z malých sídel do 2 000 obyvatel považovali za velký problém náklady na E-learning . Je to způsobeno neexistující nebo omezenou nabídkou těchto služeb v některých venkovských regionech, kde působí většinou jen jeden monopolní poskytovatel.

Obr. 16
Nevýhody E-learningu z pohledu studentů



Obr. 17
Nevýhody E-learningu z pohledu studentů podle bydliště



E-learning je mnohem známější fenomén než práce na dálku. Některé firmy na toto téma publikují své vlastní zkušenosti, zatímco práce na dálku není zdaleka tolik využívána. (Viz např. webová stránka <http://www.e-learn.cz/>).

Pokud bychom srovnali ochotu pracovat na dálku a možnost se na dálku vzdělávat, je vidět, že k práci na dálku přistupují studenti mnohem opatrněji. (Pouze 41 % by bylo ochotno tímto způsobem pracovat, zatímco E-learning by rádo vyzkoušelo 68,7 %.). Tento rozdíl je způsoben jednak tím, že E-learning se vztahoval jen k určité části vzdělávání (jen pro určité předměty), zatímco práce na dálku by byla vykonávána delší dobu. Dalším důvodem může být skutečnost, že E-learning může být vnímán jako volnější forma výuky.

Jak je patrné z odpovědí studentů, část z nich má obavy veřejně vystoupit na semináři, a to je jeden z důvodů, proč jsou spokojeni s E-learningem. U práce na dálku je hlavním cílem produktivita práce zaměstnance a další atributy, jako např. forma komunikace, pouze slouží tomuto cíli. E-learning je ovšem forma vzdělávání a ta by měla podobné bariéry (v našem případě jde o bariéry sociální) odstraňovat a ne je spíše konzervovat. E-learning na druhé straně (stejně jako práce na dálku) je velmi zajímavý způsob komunikace, který také patří do „komunikační výbavy“ absolventa vysoké školy. S tohoto pohledu se dá říci, že E-learning je možné také chápat jako určitou přípravu na práci na dálku. Student, který byl u E-learningu úspěšný, a kterému tento styl práce vyhovuje, má dobré předpoklady uspět při práci na dálku. V opačném případě bude zřejmě student ve svém budoucím zaměstnání volit jiný způsob práce, protože některé výhody a nevýhody těchto fenoménů jsou společné.

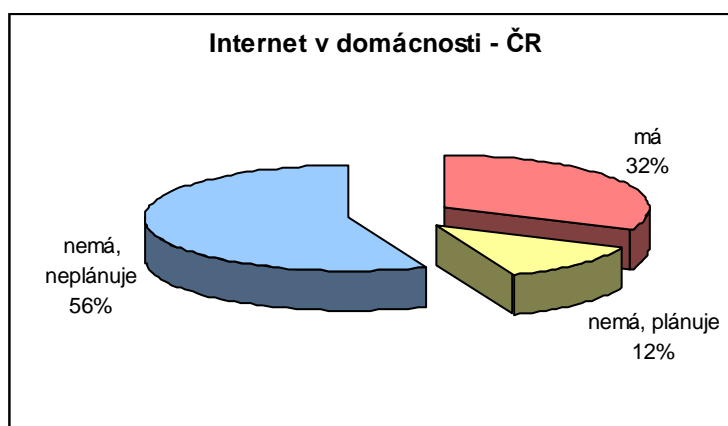
12 Výběr lokality v České republice vhodné pro teleworking

12.1 Podmínky pro rozvoj práce na dálku v České republice

V České republice dosud téměř neexistují důvěryhodné informační servery pro práci na dálku. Pokud jde o fungující lokální centra, je situace obdobná. Český venkov je nedostatečně vybaven výpočetní technikou. Z toho důvodu jsou obyvatelé venkovských oblastí většinou odkázáni na vlastní počítač. Je ovšem nutno říci, že počítač dosud nepatří k typickému vybavení domácnosti, přestože mezi lety 1999 a 2003 byl zaznamenán nárůst vybavení počítačem z 15,2 % na 38,1 %, tedy o 22,9 %.

Mnohé venkovské regiony ovšem stále mírně zaostávají za celorepublikovým průměrem. Podle výzkumu společnosti DEMA a.s. z prosince 2003 je 48 % domácností vybaveno počítačem. K internetu je připojeno 32 % občanů starších 18 let. Dalších 12 % připojení plánuje. Počet domácností připojených k internetu tak stále stoupá, např. mezi lety 1997 až 2003 činí tento vzestup 30 %.

Obr. 18



K internetu mají častěji přístup muži (35 %), zatímco ženy představují jen 28 %. Velmi vyrovnané jsou výsledky u věkových skupin 18-24 až 45-54 let (40-43 %). Pokud jde o seniory ve věku 55-64 let, počet domácností připojených na internet prudce klesá na 17 % a v ještě starší skupině (65 let a více) je to již pouze 6 %.

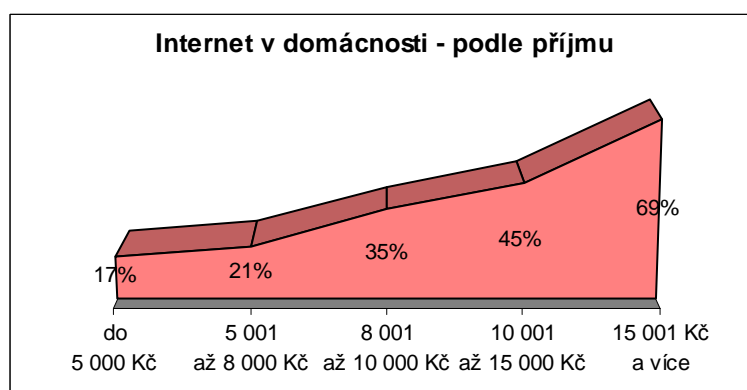
Mnohem větší rozdíly je možné vypočítat v závislosti na vzdělání. Lidé bez ukončeného středoškolského vzdělání mají doma přístup na internet jen v 13 %, zatímco v případě středoškoláků a vysokoškoláků je přístup na internet více než dvojnásobný. U lidí s maturitou stoupá připojení na internet na 40 %, u lidí s vysokoškolským vzděláním až na 58 %.

Domácnosti, kde bydlí studenti, mají přístup k internetu z 57 %. Tento údaj je takřka stejný jako u lidí s vysokoškolským diplomem. Osoby, které podnikají, využívají internet ze 63 %, ostatní uživatelé jen z 26 %. (Viz Příloha č. 3 a 4)

Poměrně překvapivé se jeví výsledky s ohledem na velikost obce. V lokalitách od 4 999 do 99 999 obyvatel činí počet osob, které mají přístup na internet, 30-31 %. Teprve u obyvatel měst nad 100 000 obyvatel stoupá toto číslo mírně nad 37 %. Nabízí se otázka, jaké by byly výsledky, kdyby se výzkum zaměřil také na obce do 2 000 obyvatel.

Důležitým kritériem je rozdělení obyvatel podle příjmu na jednu osobu. Zatímco domácnosti s čistým příjmem do 5 000 Kč na osobu mají přístup na internet ze 17 %, skupiny s příjmem nad 15 001 Kč na osobu a více ze 69 %.

Obr. 19



(podle DEMA TZ - 0401)

Pro rozvoj teleworkingu je důležitá možnost pracovat z domova na počítači připojeném na internet. Jak je patrné z obrázku 19, tendence využívat internet z domova stoupá s rostoucím příjmem domácností. Přestože graf ukazuje jakékoliv připojení

k internetu bez ohledu na to, pracuje-li uživatel na dálku či používá internet k jiným účelům, o jistém trendu tento výzkum bezpochyby vypovídá.

V dnešní době existuje více možností připojení na internet. Tyto možnosti se liší jak podle kvality připojení (rychlost), tak podle ceny. Větší nabídka existuje pochopitelně zejména ve velkých městech, záleží však rovněž na konkrétních podmínkách toho kterého regionu. Na tuto skutečnost upozorňovali také respondenti z venkovských oblastí.

12.2 Možnosti teleworkingu v rámci rozvoje venkova

Teleworking může zásadním způsobem napomoci k rozvoji venkova. Životní podmínky ve městech se zhoršují, městský život je stále dražší. Bydlení mimo města je nesrovnatelně levnější a život na venkově je také mnohem zdravější. Výrazný pokrok v informačních a komunikačních technologiích vytváří zcela nové možnosti v rozvoji nových pracovních příležitostí na venkově.

Faktory podmiňující přechod k práci formou teleworkingu:

1. Vzdálenost od potenciálního zaměstnavatele
2. Vysoká nebo vyšší nezaměstnanost v regionu
3. Útlum nebo zrušení zemědělské výroby
4. Hospodářská a společenská situace venkova
5. Ochota místní správy či samosprávy podpořit teleworking
6. Možnost čerpat státní podporu nebo podporu fondů EU
7. Volba lokality pro teleworking

1. Vzdálenost od potenciálního zaměstnavatele

Pro venkovské obce v celé České republice je charakteristický vysoký podíl pracovníků dojíždějících do zaměstnání. Z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva dojíždí do zaměstnání v ČR 81,6 % a ve venkovských oblastech 81,5 %. Charakteristické pro obyvatele venkovských oblastí je dojíždění v rámci okresu téměř u poloviny venkovského obyvatelstva – tedy u 44,2 % (<http://www.mze.cz>).

Otázka vzdálenosti je záležitost individuální. Pro někoho je 30 kilometrů neřešitelný problém, někdo dojíždí ze vzdálenosti přes 100 km bez vážných problémů.

V tomto ohledu je důležitým aspektem druh dopravního prostředku (automobil, autobus, vlak), finanční náročnost dopravy a ekonomická situace zaměstnance. Důležitým aspektem v souvislosti s denním dojížděním je cena ponorných hmot.

„Pouze necelé procento dotazovaných si může vybírat vhodné pracovní místo v nejbližším okolí. Kolem 13 % usuzuje, že moc velký výběr pracovních míst sice není, ale práci by našli, téměř čtvrtina se domnívá, že pracovních míst, pro ně vhodných, je v obci a okolí nedostatek. Obdobný podíl (kolem 22 %) nevidí pro sebe možnost vhodné pracovní místo najít. Zbývající nad touto otázkou neuvažovali, neboť se jich buď netýká vůbec (již nebo ještě nepracují) nebo pracovní místo mají a o novém nemají důvod uvažovat, neboť by v případě ztráty práce volili jiné řešení, než hledání nového pracovního místa (např. důchod, podnikání, setrvání v domácnosti apod.).“ (Majerová, 2002, s. 72)

Pokud má zaměstnanec vykonávat perspektivní, např. manažerskou funkci, a jeho finanční situace je dobrá, není dojíždění na větší vzdálenost problém. Pro někoho, kdo je dlouhodobě nezaměstnaný a měl by pracovat jen za podprůměrný plat, může být však taková varianta nereálná.

Zájemce o takovou práci se dále rozhoduje nejen podle svého příjmu, ale podle celkové ekonomické situace v rodině. Pokud je pracovník dlouhou dobu na sociálních dávkách, má tedy vyčerpány „rodinné úspory“ a nemůže si tento způsob práce dovolit.

2. Vysoká nebo vyšší nezaměstnanost

Aby bylo možné počítat s podporou státních a evropských institucí, je nutné najít lokalitu, která je zatížena vysokou nezaměstnaností nebo kde taková situace hrozí.

Z regionálního pohledu byla v prosinci 2005 nejvyšší nezaměstnanost v Ústeckém kraji 15,30 %, v Moravskoslezském kraji 14,20 % a v Olomouckém kraji 10,60 %. V okresním členění byla nejvyšší nezaměstnanost na okrese Most 21,10 %, Jeseník 19,48 %, Karviná 18,50 %, Teplice 16,70 % a Bruntál 15,90 %.

Krajsky byla v prosinci 2005 nejnižší nezaměstnanost v hlavním městě Praze 3,20 %, Jihočeském kraji 6,60 %, Středočeském kraji 6,20 % a v Plzeňském kraji 6,40 %.

Podle okresů byla nejnižší nezaměstnanost je v pražské aglomeraci (Praha-východ 2,50 %, Praha-západ 2,60 %, Mladá Boleslav 3,70 %, Benešov 4,50 % a

Beroun 4,90 %), dále potom v plzeňské aglomeraci (Plzeň-jih 4,70 % a Plzeň-město 5,70 % a Plzeň-sever 5,70 %) a v Českých Budějovicích 4,83 %.

Okresy s nejvyšší nezaměstnaností (prosinec 2005)

Název okresu	Uchazeči		Míra nezaměstnanosti
	celkem	EAO celkem ¹²	
Most	13 600	64 316	21,10%
Jeseník	3 452	20 566	19,48%
Karviná	25 367	136 824	18,50%
Teplice	9 575	57 356	16,70%
Bruntál	8 000	50 397	15,90%
Chomutov	10 443	68 101	15,30%
Děčín	10 493	69 919	15,00%
Ostrava-město	24 395	165 019	14,80%
Znojmo	8 336	59 248	14,10%
Louny	6 951	53 262	13,10%

(Integrovaný portál MPSV)

Okresy s nejnižší nezaměstnaností (prosinec 2005)

Název okresu	Uchazeči		Míra nezaměstnanosti
	celkem	EAO celkem ¹²	
Praha-východ	1 387	54 846	2,50%
Praha-západ	1 280	49 250	2,60%
Hlavní město Praha	22 183	692 966	3,20%
Mladá Boleslav	2 545	68 847	3,70%
České Budějovice	4 211	94 298	4,83%
Pelhřimov	1 808	36 862	4,90%
Plzeň-město	4 942	91 324	5,40%

(Integrovaný portál MPSV)

Z uvedených konstatování vyplývá, že nezaměstnanost je v České republice rozložena nerovnoměrně. Pokud bychom porovnali městské a venkovské regiony, je možné říci, že je mnohem obtížnější zajistit odpovídající zaměstnání právě na venkově. Nezaměstnanost v městech příslušného okresu ovlivňuje i nezaměstnanost venkovského obyvatelstva.

Nezaměstnanost je na venkově vyšší a postihuje více ženy. Jsou také velké rozdíly mezi jednotlivými venkovskými oblastmi. Některé profese nemají mimo město uplatnění a pracovníci jsou nuceni stěhovat se do měst. Využitím práce na dálku by byli schopni pracovat v místě svého bydliště. Tím by se částečně zabránilo migraci zejména mladých a kvalifikovaných lidí z vesnic do města.

3. Útlum nebo zrušení zemědělské výroby

Zemědělská výroba stejně jako další odvětví (zejména těžký průmysl) zaznamenal po roce 1989 útlum a zvýšení nezaměstnanosti v takto postižených regionech. Podíl odvětví zemědělství na celkové zaměstnanosti v civilním sektoru se v období 1989-2001 snížil z 10,3 % na 3,7 %. České zemědělství se v tomto ukazateli přiblížilo situaci v zemích Evropské unie. Nepříznivý vývoj situace na agrárním trhu je podmíněn tím, že zemědělství v důsledku strukturálních a technologických změn v zemědělské výrobě a dlouhodobě nepříznivé ekonomické situace zemědělských podniků prakticky nevytváří nové pracovní příležitosti.

„Ve venkovských regionech hrálo vždy důležitou úlohu v zaměstnanosti zemědělství. Lidé, kteří nechtěli, nebo nemohli za prací dojíždět, mohli získat zaměstnání právě v zemědělství, které se v rámci přidružených výrob zabývalo rozličnými obory, a tak zde nacházeli uplatnění i odborníci nejrůznějších, často i nezemědělských profesí. V důsledku probíhající transformace a privatizace, ale i omezováním zemědělské produkce, zaměstnanost v zemědělství výrazně poklesla. V roce 1989 bylo v zemědělství zaměstnáno 10,5 % obyvatelstva, v roce 1998 už jen 4,5 % obyvatelstva z celkového počtu zaměstnaných. V důsledku nutnosti vyrovnat se s konkurenčním prostředím po otevření státních hranic, byly neefektivní zemědělské provozy zrušeny a přebyteční pracovníci propuštěni. Lidé, kteří bydlí v převážně venkovských regionech, musí řešit zaměstnání dojížděnou za prací. To se zřejmě týkalo i těch, kteří v minulosti byli zaměstnáni v místě bydliště v zemědělství. Pokud jde o uplatnění v zaměstnání, je v důsledku omezování veřejné dopravy úspěšnost jedince závislá nejen na subjektivních podmínkách, které může člověk sám vědomě ovlivnit, ale i na objektivních podmínkách, které ovlivnit nemůže.

K výše zmiňovaným subjektivním podmínkám patří především vzdělání. Lidé by si měli uvědomit, že jejich kvalifikace není jednou pro vždy ukončená, ale musí počítat s dalším sebevzděláváním, jednak z důvodu neustále pokračujícího vědeckotechnického pokroku, ale také vzhledem k měnícím se objektivním podmínkám. Vzdělání je právě tím sociálním statutem, který je možné změnit, a tím pozitivně ovlivnit uplatnění na trhu práce vzhledem ke svému věku, sociálnímu postavení ve společnosti a místě bydliště. Pokud lidé chtějí najít uplatnění v pracovním procesu, jeví

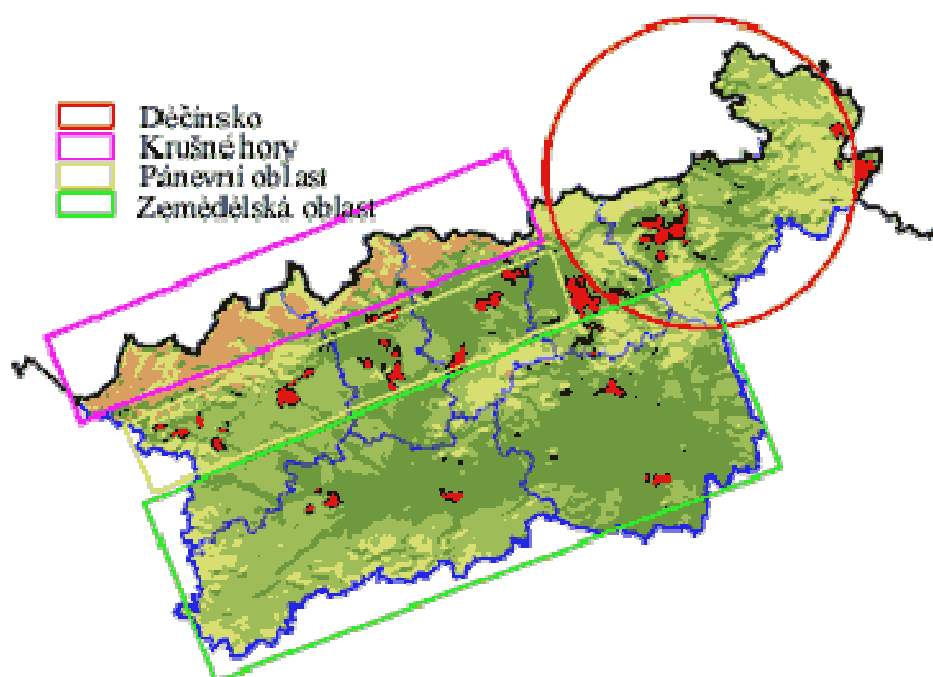
¹² ekonomicky aktivní obyvatelé

se jako potřebné, aby sledovali situaci na trhu práce a snažili se jí přizpůsobit v rámci svých možností.

V situaci ČR, kdy rozvoj demokratické společnosti byl téměř na půl století přerušen, je výhodné hledat zkušenosti v zahraničí. Větší mobilita obyvatelstva, tj. ochota a možnost stěhovat se za prací, by také pomohla vyřešit mnohé obtíže.“ (Hérová, 2001, s. 40)

Typickým příkladem poklesu zemědělské výroby je Ústecký a Moravskoslezský kraj. Pokud bychom se zaměřili na celý Ústecký kraj (viz Příloha č. 5), v zemědělství a lesnictví zde pracuje 4,75 % práceschopného obyvatelstva (pokles o více než 5 % ve srovnání s rokem 1989). (<http://www.rra.cz/>)

Obr. 20



4. Hospodářská a společenská situace venkova

Ve venkovských oblastech bylo podle údajů ČSÚ (SLDB – Sčítání lidí, domů a bytů, 2001) přes 1,3 mil. ekonomicky aktivních obyvatel. Zajímavé je rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva žijícího na venkově podle jednotlivých odvětví národního hospodářství.

Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva žijícího na venkově podle jednotlivých odvětví národního hospodářství

Odvětví národního hospodářství	Procento zaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva
průmysl	40
stavebnictví	10
zemědělství	11
obchod	8,9

(<http://www.mze.cz>)

Zemědělství není na venkově dominující, jde o zaměstnání stabilizující pracovníky ve venkovských oblastech. K větší stabilizaci pracovníků na venkově je třeba zvýraznit rozvoj jiných sektorů výroby, zpracování a služeb, zejména řemesel a cestovního ruchu, včetně rozšíření nezemědělských činností zemědělských podniků

Venkovské obce se vyznačují nižším podílem obyvatelstva v produktivním věku. Vylidňování venkova se zastavilo, což je způsobeno masivní výstavbou rodinných domů v okolí velkých měst a vznikem husté satelitní zástavby v těchto oblastech. V pohraničních oblastech a v oblasti Vysočiny, kde je vyšší míra nezaměstnanosti, však k vylidňování venkova stále dochází. Týká se to především nejmenších obcí (do 200 až 500 obyvatel, venkov je ohrožován především migrací mladých lidí do měst. Ve srovnání s městy je však na venkově nižší míra ekonomické aktivity – aktivních je méně než polovina obyvatel (49,35 %), zatímco ve městech to je 52,06 %.

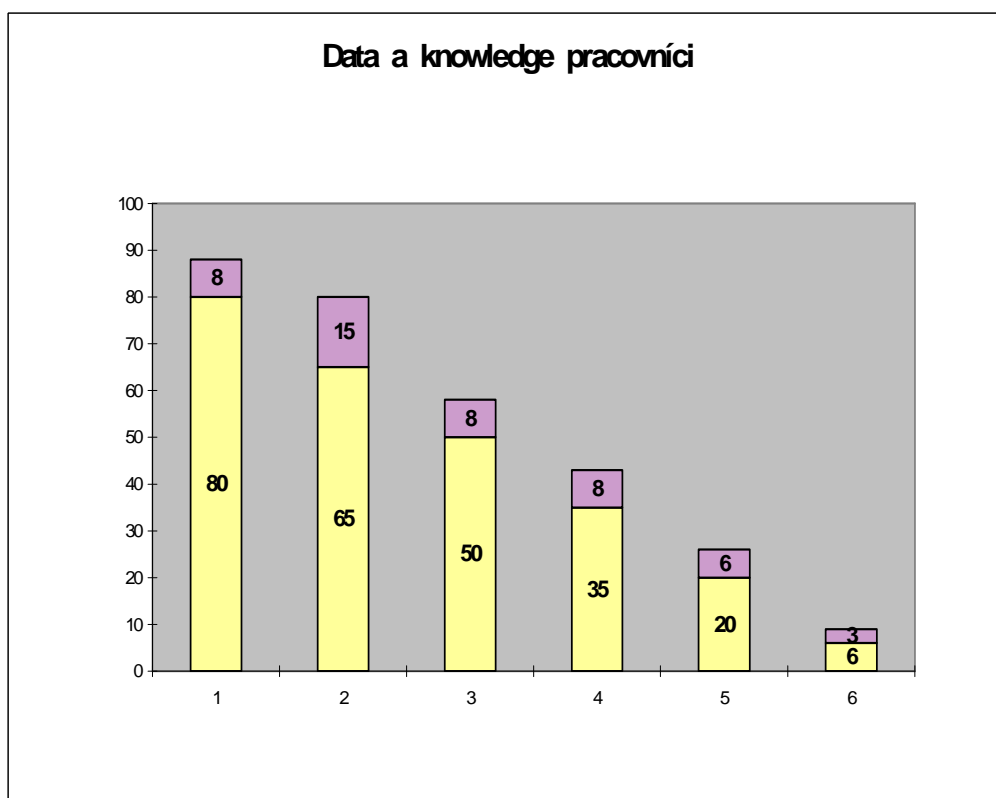
Pokud jde o vzdělanostní a věkovou strukturu obyvatelstva, v regionech s vysokou nezaměstnaností je situace nepříznivá. Regiony s vysokou nezaměstnaností trpí odlivem právě těch pracovníků, kteří jsou potenciálně vhodní pro práci v lokálních centrech. Tito lidé jako první odcházejí pryč a hledají práci mimo region. Jejich odchodem ovšem brání především situace na trhu s byty a malá tradice stěhování v České republice (konzultace u ředitele Úřadu práce v Lounech).

Proti rozvoji teleworkingu v těchto oblastech hovoří především nevhodná profesní a vzdělanostní struktura obyvatelstva. Odborná literatura, např. Laudon; Laudon (1993, s. 456) a Drucker (2001) rozděluje pracovníky podle práce s informacemi na tzv. „knowledge workers“, kteří vytvářejí nové informace a „data workers“, kteří s těmito myšlenkami pracují. Tento typ pracovníků se také hodí pro práci na dálku..

V zemědělských profesích, které jsou nejtypičtější sférou činnosti venkovského obyvatelstva, se nalézají jen 3 % „knowledge workers“ a 7 % „data

workers”. Nejvíce těchto pracovníků se nalézají v oblasti financí (90 %) a státní správě (68 %) (viz obr. 21). V českém prostředí jsou tyto zaměstnanci označováni jako THP (technicko-hospodářští pracovníci).

Obr. 21
Pracovníci vhodní pro práci na dálku podle oborů (rozdělení podle vztahu k informacím)



(Laudon ; Laudon,1993,.s. 456)

- 1 finance
- 2 státní správa
- 3 obchod
- 4 služby
- 5 stavebnictví

5. Podpora teleworkingu ze strany státní správy a samosprávy

Pro každý regionální projekt je důležitá spolupráce se státní správou, ale i s představiteli krajských a okresních orgánů a obecních samospráv.

Na základě konzultací s ředitelem okresního Úřadu práce v Lounech, které probíhaly v letech 2003-2004 je možno konstatovat, že situace na tomto okrese je typická pro celý severočeský region. Okres Louny je součástí regionu se soustředěnou podporou státu. Vláda schválila svým usnesením č. 722 z 16. června 2003 pomoc regionům, které jsou nejvíce strukturálně postižené a mají vysoce nadprůměrnou míru nezaměstnanosti. Okres Louny spolu s okresy Chomutov, Most a Teplice patří do regionu Severozápad. Dalšími postiženými regiony v České republice jsou Moravskoslezský a Jihomoravský kraj. Pro tyto regiony byli jmenováni zmocněnci vlády, jejichž hlavním úkolem je koordinovat činnosti a spolupracovat se všemi relevantními subjekty při řešení problému jejich restrukturalizace a revitalizace.

6. Možnost čerpat státní podporu nebo podporu fondů Evropské unie

Při rozvoji teleworkingu nebo zřizování lokálních center je důležitá možnost využití podpory z národních zdrojů a z fondů Evropské unie.

Největším problémem v souvislosti s fondy EU je velký nárůst byrokracie, která provází žádosti o poskytnutí fondu. Teleworking již byl součástí několika projektů, které byly spolufinancovány prostřednictvím EU (viz např. Maďarsko, kap. 7.2.4) Centra by mohla čerpat z fondů zaměřených na rozvoj lidských zdrojů a v případě lokalizace center do venkovských oblastí také z fondu venkova a multifunkčního zemědělství.

Fondy zaměřené na rozvoj lidských zdrojů a podporu zaměstnanosti vycházejí z dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky vzdělávání a podpory podnikání. Na základě analýzy situace v České republice v této oblasti byly formulovány klíčové problémy:

- vysoká míra nezaměstnanosti znevýhodněných skupin na trhu práce ohrožených sociální exkluzí;
- neodpovídající personální a kvalifikační kapacita veřejných služeb, zejména služeb zaměstnanosti;

- vysoká míra nezaměstnanosti, zvláště pak dlouhodobé, přetrvávající regionální diference v míře nezaměstnanosti
- nízký objem prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a na vzdělávací systém;
- neexistence systému celoživotního vzdělávání;
- nedostatečná provázanost mezi vzdělávací soustavou a trhem práce a nízká úroveň zapojení sociálních partnerů do procesu rozvoje, realizace a financování odborného vzdělávání, resp. rozvoje lidských zdrojů;
- zaostávání země v tvorbě a zavádění inovací;
- nedostatečná úroveň flexibility zaměstnavatelů i pracovní síly, která je nezbytná pro probíhající restrukturalizaci podniků a organizací (mikro a makrosféry);
- rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti a zavedení programů pro zvýšení pracovních příležitostí znevýhodněných skupin na trhu práce;
- rozvoj odborného vzdělávání v souladu s principy evropského trhu práce;
- realizace celoživotního vzdělávání jako záruky trvalého rozvoje každého jedince a realizace odpovídajících změn ve struktuře, obsahu a formě počátečního a dalšího vzdělávání;
- rozvoj podmínek pro podnikání, posílení flexibility zaměstnanců a zaměstnavatelů zajišťující růst konkurenceschopnosti podniků i ekonomiky;
- rozšíření přístupu ke vzdělávání a k pracovním příležitostem pro znevýhodněné skupiny ohrožené sociální exkluzí;
- integrace vědeckých, vzdělávacích a výrobních kapacit ke zvýšení inovačních aktivit;
- proces reformy veřejné správy podporující naplňování principu subsidiarity v národních politikách.

Strukturální fondy EU jsou spravovány Evropskou komisí a slouží k financování strukturální pomoci Společenství, která je směřována převážně do chudších regionů členských států a s jejichž pomocí je posilována hospodářská a sociální soudržnost EU.

Fondy EU v ČR

Základním programovým dokumentem pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU je „Národní rozvojový plán na léta 2004 – 2006“.

V současném programovém období 2004-06 se v ČR realizuje 16 různých programů podpory fondů EU, ve kterých celkem je k dispozici zhruba **80 mld. Kč**. Podnikatelé, obce, kraje, neziskové organizace a další subjekty ČR mají možnost předkládat projekty v rámci systému dotačních oblastí pěti programů **Cíle 1 politiky soudržnosti EU (operační programy)**, dvou programů **Cíle 2 a 3 politiky soudržnosti EU (jednotné programové dokumenty pro Prahu)**, osmi programů tzv. **Iniciativ Společenství a programu Fondu soudržnosti**.

Pro období 2000-2006 byly v rámci politiky soudržnosti na evropské úrovni vymezeny tři strategické cíle:

- Cíl 1 - Podpora rozvoje zaostávajících regionů** (rozvojová pomoc méně vyspělým regionům EU - oblastem, které se nacházejí pod hranicí 75 procent unijního průměru HDP na obyvatele)
- Cíl 2 - Podpora oblastí potýkajících se s restrukturalizací** (jedná se zejména o venkovské oblasti upadající z důvodu nedostatku ekonomické diverzifikace, dále pak o městská sídla, která se dostala do potíží v důsledku ztráty ekonomických aktivit).
- Cíl 3 - Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělávání** (záměr rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů. Jde zejména o pomoc přizpůsobovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. Vztahuje na celé území Unie mimo regiony spadající pod Cíl 1.

Uvedené cíle jsou v České republice realizovány prostřednictvím operačních programů. V České republice v současnosti existuje celkem pět specificky zaměřených operačních programů:

- 1) Operační program Průmysl a podnikání (OPPP),
- 2) Společný regionální operační program (SROP),
- 3) Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OPRLZ),
- 4) Operační program Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství (OP Zemědělství)
- 5) OP Infrastruktura.

Tyto operační programy budou aktivní až do konce roku 2006, poté budou pro období 2007-2013 vyhlášeny nové.

Pro zařazení jednotlivých regionů do působnosti některého z cílů se na území EU používá dělení na geografické statisticky srovnatelné celky nazývané NUTS¹³. Pro regionální a strukturální politiku jsou jednotky NUTS úrovně II (regiony soudržnosti) a III (kraje). Každý region soudržnosti se skládá z jednoho až tří krajů. Sedm z osmi tuzemských regionů soudržnosti patří mezi regiony s HDP na obyvatele nižším než 75 procent unijního průměru a jsou tedy způsobilé pro získání podpory v rámci Cíle 1. Region Praha toto kritérium nespĺňuje, má možnost čerpat prostředky v rámci Cíle 2 a Cíle 3 (JPD 2 a JPD 3). Určující pro zařazení projektu do programu je místo jeho realizace, nikoliv sídlo předkladatele žádosti.

Konečnými příjemci pomoci ze strukturálních fondů mohou být veřejnoprávní subjekty (kraje, obce, svazky obcí, mikroregiony, vysoké školy); orgány státní správy (ministerstva a jejich příspěvkové organizace, úřady práce, pozemkové úřady, správy národních parků); subjekty neziskového sektoru. Značný prostor pro získání podpory však mají i subjekty soukromého sektoru, zejména malí a střední podnikatelé, živnostníci, řemeslníci a zemědělci.

¹³ z francouzského Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques = Klasifikace územních statistických jednotek

Alokace strukturálních operací pro Českou republiku v letech 2004-2006 podle oblastí podpory (v mil EUR, běžné ceny)

	2004-2006	2004	2005	2006
Fond soudržnosti	945,3	316,9	266,1	362,3
(Průměr*)				
Strukturální fondy	1 584,4	381,5	528,9	674,0
Cíl 1 (13 krajů)	1 454,3	339,0	485,5	629,8
Cíl 2 (Praha)	71,3	23,3	23,8	24,2
Cíl 3 (Praha)	58,8	19,2	19,6	20,0

(<http://www.mmr.cz>)

Finanční prostředky na Rámce podpory Společenství = Cíl 1 (EUR, běžné ceny)

Rámec podpory Společenství (Cíl 1)	2004-2006	2004	2005	2006
běžné ceny - EK	1 454 265 778	338 952 807	485 488 619	629 824 352
Operační program	2004-2006	2004	2005	2006
Průmysl a podnikání	260 852 142	60 798 079	87 082 257	112 971 806
Infrastruktura	246 360 355	57 420 408	82 244 353	106 695 594
Rozvoj lidských zdrojů	318 819 283	74 308 763	106 433 869	138 076 651
Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství	173 901 427	40 532 052	58 054 838	75 314 537
SROP	454 332 571	105 893 505	151 673 302	196 765 764
Celkem	1 454 265 778	338 952 807	485 488 619	629 824 352

(<http://www.mmr.cz>)

Společný regionální operační program (SROP)

Společný regionální operační program (SROP) je souhrnným dokumentem zahrnujícím rozvojové priority sedmi regionů soudržnosti (celé území České republiky s výjimkou hl. města Prahy), které mohou být v období 2004 – 2006 podporovány ze strukturálních fondů EU v rámci Cíle 1.

SROP podporuje především aktivity, jejichž realizace spadá do působnosti obcí nebo krajů. Tím se tento program odliší od zbývajících operačních programů, které jsou převážně v působnosti státu. Cílem SROP je především dosažení trvalého hospodářského růstu i růstu kvality života obyvatel regionu prostřednictvím nových ekonomických aktivit s důrazem na tvorbu pracovních míst v regionálním i místním měřítku, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, na všeobecný rozvoj lidských zdrojů a na prohlubování sociální integrace.

V rámci Společného regionálního operačního programu (SROP), je pro využití v rozvoji teleworkingu důležitá především priorita 1, opatření 1.1, dále priorita 2, opatření 2.2. a priorita 3, opatření 3.1. a 3.2..

	Název priority, opatření	Podpora EU mil. EUR
Priorita 1	Regionální podpora podnikání	
Opatření 1.1.	Podpora podnikání ve vybraných regionech	45,138
Priorita 2	Regionální rozvoj infrastruktury	
Opatření 2.2.	Rozvoj informačních a komunikačních technologií v regionech	22,517
Priorita 3	Rozvoj lidských zdrojů v regionech	
Opatření 3.1.	Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v regionech	45,025
Opatření 3.2.	Podpora sociální integrace v regionech	37,143

(<http://www.mmr.cz>)

Operační program Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství

Strategie operačního programu **Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství** v období 2004-2006 vychází z analýzy ekonomické a sociální situace v zemědělství a venkovském prostoru.

Strategie operačního programu Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství je založena na trvale udržitelném rozvoji a stabilizaci venkovských oblastí. Rozvoj venkova a zemědělství je spatřován zejména v multifunkčním a konkurenceschopném zemědělství s důrazem na zvyšování kvality životního prostředí, které bude základem dlouhodobého ekonomického růstu, a které poskytne venkovu dostatečné podmínky k rozvoji v oblasti služeb a dalších aktivit.

Dalším cílem je také zajištění podmínek nutných pro *tvorbu alternativních pracovních příležitostí ve venkovských oblastech* cestou zvyšování přitažlivosti oblastí pro podnikatelské investice a zlepšování příležitostí pro podnikatele v zemědělství a v oblastech blízkých zemědělství. Neméně důležitá je zejména *stabilizace mladých a vzdělaných lidí v rámci venkovského prostoru*. Dosažení cíle snížení nezaměstnanosti ve

venkovských oblastech dále závisí na zlepšení veřejných služeb zaměstnanosti, na odstranění překážek mobility pracovní síly (např. prostřednictvím zlepšení dopravní infrastruktury a služeb) a na fungování trhu práce a bydlení.

(<http://www.strukturalni-fondy.cz/>)

V rámci OP Zemědělství se ČR rozhodla realizovat přechodné opatření LEADER ČR a LEADER+ v podobě výběru omezeného počtu pilotních místních akčních skupin a spolufinancování realizace jejich integrovaných strategií místního rozvoje.

Iniciativy Společenství jsou zvláštní programy zřízené Evropskou komisí k řešení specifických problémů dotýkajících se celého území EU, které doplňují jiné programy Evropského Společenství.

Program Iniciativa Společenství EQUAL

Vazbu na možnosti financování programů spojených s rozvojem teleworkingu má Iniciativa Společenství EQUAL, která je zaměřena na podporu politiky zaměstnanosti. Iniciativa Společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které jsou v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů (Evropský sociální fond - ESF). Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2004-2006 činí 456,98 mil.Eur. Cílem Iniciativy prosadit nástroje na *podporu příslušníků znevýhodněných skupin* (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Iniciativa Společenství EQUAL se od hlavních forem pomoci z Evropského sociálního fondu (Operačního programu pro Cíl 1, Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3) liší vedle inovativnosti a mezinárodní spolupráce také tím, že se realizuje na celém území všech členských států, tj. jak na územích pokrytých Cílem 1 (regiony s HDP/obyvatele < 75% HDP/obyvatele EU), tak pokrytých Cílem 3 (ostatní regiony - Praha).

(<http://www.mpsv.cz>)

Příprava „Národního rozvojového plánu na léta 2007 – 2013“.

Zpracováváný Národní rozvojový plán vychází z klíčových evropských i domácích strategických dokumentů. Pro využívání fondů Evropské unie se připravuje celkem 24 operačních programů. Patří mezi ně také operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a operační program Podnikání a inovace, které by měly být využívány i pro rozvoj teleworkingu.

Součástí programových dokumentů je také samostatný *Národní strategický plán pro rozvoj venkova v České republice na období 2007 – 2013*, který je v gesci Ministerstva zemědělství. Proto byl v Evropské unii přijat návrh vytvořit nový fond nazvaný Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (European Agricultural Fund for Rural Development – EAFRD). Preferovanou metodou při podpoře projektů financovaných z EAFRD bude metoda LEADER, která podporuje ustavení místních akčních skupin (tzv. MAS) ve venkovských mikroregionech, založených na spolupráci místní samosprávy s podnikatelským sektorem a neziskovými organizacemi.

7. Volba lokality pro teleworking

Oblasti, které jsou v této práci posuzovány pro rozvoj práce na dálku, eventuálně zřízení lokálního centra jsou:

Lokalita	vzdálenost od Prahy	čas cesty automobilem	míra nezaměstnanosti
Louny	58.16 km	58 min.	15,46 %
Most	97.91 km	1 hod. 16 min	23,59 %
Žatec	80.95 km	1 hod. 6 min.	15,46 %
Kutná Hora	79.71 km	1 hod. 4 min.	10,60 %
Příbram	72.95 km	1 hod. 3 min.	8,26 %

Jako optimální oblasti byly vybrány Louny, Most a Žatec. Tato města se nacházejí zhruba hodinu jízdy autem od Prahy, což může představovat pro část populace psychologickou bariéru pro dojíždění. Tyto regiony trpí tradičně zvýšenou nezaměstnaností (v případě Mostu se jedná o nejvyšší nezaměstnanost v České republice).

Nabízí se otázka, kdo by měl takové centrum vybudovat. Většina telecottages ve světě je umístěna v lokalitách s velmi nízkou hustotou zalidnění, např. některé oblasti v Austrálii (10 obyvatel na 1 km²). Takové lokality se v České republice nevyskytují. V Evropě jsou tato centra většinou situována do regionů, které mají nízkou hustotu zalidnění (především Skandinávie), ale také do regionů s průměrnou hustotou zalidnění.

Někde se může jednat o podnikatelský záměr, ale spíše (jak je tomu i v zemích EU) se jedná o neziskové instituce. Takové lokální centrum může vzniknout v rámci služeb pro zemědělce, kde jsou poskytovány služby např. v rámci marketingu nebo poradenství. V některých turisticky zajímavých oblastech mohou být využívány pro agroturistiku. Jmenované okresy se nenalézají v typicky turistickém regionu, přesto jejich blízkost k hranicím může být za určitých okolností zajímavá.

Mnohem reálnější je ovšem umístění do školských zařízení, protože ta jsou již dnes většinou vybavena výpočetní technikou. V případě umístění těchto center do školských zařízení musí zřizovatel vyřešit skloubení s normálním provozem školy. Provoz takového centra by byl v tomto případě omezen především na odpolední, spíše ovšem večerní hodiny a víkend.

Přesto, že v České republice se na téma teleworkingu zatím pouze spíše jen diskutuje, existují i zde **projekty podporované z evropských zdrojů**. Důležitou akcí, která má za cíl otestovat reálné možnosti teleworkingu v Západočeském kraji, je projekt, který probíhá pod názvem „*Teleworking - podpora práce z domova s využitím informačních technologií*“. Tento projekt je realizován a financován v rámci programu Iniciativy Společenství EQUAL a je zařazen do pilíře III. Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) jako Opatření 3.3. – „Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií v oblastech“. Grant na tento projekt získala společnost LANGMaster GROUP, s.r.o. spolu s dalšími spolupracujícími firmami. Tento pilotní projekt má za cíl zřízení teleworkingových a vzdělávacích center pro ohrožené skupiny na trhu práce, pořádání seminářů pro zaměstnavatele, zjištění poptávky po teleworkingu a zmapování možností jeho uplatnění. Jde rovněž o využití zkušeností z dalších zemí, kde se teleworking stal fenoménem napomáhajícím při rekvalifikaci a využívání volné pracovní síly, která jen těžko hledá uplatnění ve svém regionu nebo ve své odbornosti.

Zřízení a další provoz takového centra ovšem podmiňuje dostatečný zájem ze strany potenciálních pracovníků, což představuje největší problém. Pokud by totiž takové centrum bylo zřízeno jen pro práci na dálku bez dalšího využití (zde jde především o využití jako vzdělávacího centra), hrozilo by, že bude ekonomicky ztrátové. Daším faktorem, který by mohl negativně ovlivnit vznik takového centra, je stále klesající cena počítačů a tedy stoupající dostupnost pro širší okruh uživatelů.

Přestože je práce v těchto centrech zajímavou alternativou k práci doma, lze tedy konstatovat, že v České republice bude spíše využívána klasická práce z domova.

Pro potenciálního pracovníka na dálku je důležitá možnost komplexního řešení dalších aktivit, které jsou nezbytné pro podnikání prostřednictvím internetu. Takového pracovníka bude také motivovat možnost ovládat své účty pomocí E-bankingu, nakupovat přes internet (E-commerce), ale také podílet se na správě věcí veřejných, a to nejen na úrovni obce, ale také na úrovni kraje a státu.(e-Government). Další aktivitou, která může výrazně ovlivnit zájem o práci na dálku, je možnost využívání E-learningu pro vzdělávací programy. Některé aspekty ve využití E-learningu z pohledu výuky na vysoké škole jsou popsány v kapitole 11. Cílem práce není věnovat se těmto jevům podrobně, ale upozornit na ně v souvislosti s prací na dálku.

13 SWOT analýza teleworkingu v České republice

SWOT analýza je nástroj používaný zejména při hodnotovém managementu a tvorbě podnikové strategie k identifikaci silných a slabých stránek podniku, příležitostí a ohrožení. V dnešní době se tento analytický nástroj využívá k rozboru jakéhokoliv subjektu. Proto je možné se setkat se SWOT analýzou krajů, měst ale také škol a dalších institucí. Silné a slabé stránky daného subjektu jsou faktory, které je možné ovlivňovat prostřednictvím vlastního přičinění. Naproti tomu příležitosti a ohrožení jsou faktory vnějšími, které subjekt nemůže tak dobře kontrolovat.

Silné stránky Strength S	Slabé stránky Weaknesses W
Příležitosti Opportunities O	Ohrožení Threats T

13.1 Vlastní SWOT analýza z hlediska pracovníků

SWOT analýza byla provedena se **zaměřením na pracovníky**, kteří se teleworkingem prakticky zabývají. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou v pracovním vztahu k zaměstnavateli nebo kteří pracují na základě živnostenského listu.

Silné stránky

- Pracovník je nezávislý na místě výkonu práce
- Pracovník si může práci sám plánovat
- Pracovník může vykonávat práci, ke které by jinak neměl přístup
- Pracovník nemusí pravidelně dojíždět do místa trvalého zaměstnání
- Práce na dálku představuje pro pracovníka úsporu nákladů spojených s dopravou

- Práce na dálku představuje úsporu času při dopravě do místa trvalého zaměstnání

Slabé stránky

- Pracovník může trpět sociální izolací, chybí mu přirozená lidská komunikace se spolupracovníky
- Pracovník má menší vliv na dění ve firmě
- Pracovník má menší možnost služebního postupu u zaměstnavatele
- Pracovník má někdy za stejnou práci menší mzdu (především u méně kvalifikované práce)
- Může docházet ke konfliktu pracovního a rodinného života
- Neschopnost oddělit čas pro práci a volný čas
- Nedostatečné technické vybavení domácího pracoviště

Příležitosti

- Práce na dálku umožní většímu počtu lidí plnohodnotně pracovat
- Udržení kvalifikovaných pracovníků mimo velká města
- Možnost pracovat pro zahraniční zaměstnavatele
- Možnost řešení lokální nezaměstnanosti
- Rozvoj malého a středního podnikání pro získání pracovních míst
- Obnova venkova s aplikací operačních programů
- Podpora rozvoje pracovních sil a zlepšující se vzdělanost a kvalifikace venkovského obyvatelstva
- Pracovník může skloubit zaměstnání s péčí o děti
- Možnost pracovat i pro starší kvalifikované lidi v důchodovém věku
- Tradičně silná fixace lidí k místě svého bydliště

Ohrožení

- Práce na dálku může přinášet zdravotní a psychické problémy
- Nedostatečná občanská vybavenost a technická infrastruktura v některých venkovských obcích
- Růst zadluženosti měst a obcí omezující rozvojové aktivity

- Vylidňování venkova, příhraničních oblastí a městských center
- Pracovník má někdy za stejnou práci menší mzdu (především u méně kvalifikované práce)

13.1.1 Závěry ke SWOT analýze z hlediska pracovníků

Dominanty SWOT analýzy a vyplývající tendence

Za dominantní *silné stránky* při uplatnění teleworkingu v České republice z hlediska pracovníků, kteří se teleworkingem zabývají, je možné považovat nezávislost pracovníka na místě výkonu práce i skutečnost, že pracovník si může práci mnohem více sám plánovat. Nezanedbatelná je i úspora nákladů spojených s dopravou a úspora času při dopravě do místa trvalého zaměstnání.

Mezi dominantní *slabé stránky* při uplatnění teleworkingu z pohledu pracovníků patří především sociální izolace a nedostatek přirozené lidské komunikace se spolupracovníky. Další vážný problém může nastat při neschopnosti pracovníka oddělit čas pro práci a volný čas, může tak nastat konflikt mezi pracovním a rodinným životem. Vzhledem k tomu, že pracovník není přímo přítomen na pracovišti ve firmě, může mít na chod firmy menší vliv a tím i menší možnost služebního postupu.

Rozhodující *příležitosti* pro pracovníky na dálku jsou vytvoření nových pracovních příležitostí a vytvoření předpokladů k udržení kvalifikovaných pracovníků mimo velká města. Vzhledem k tradičně silné fixaci lidí k místě svého bydliště a k neochotě se stěhovat za prací, nabízí možnost práce na dálku řešení tohoto problému.

Negativními vlivy při uplatňování teleworkingu z pohledu pracovníků, které je možné kvalifikovat jako vážné *ohrožení*, patří především vylidňování venkova a příhraničních oblastí, a s tím související nedostatečné vybavení službami na venkově. Ohrožením z pohledu pracovníka je nutno také zmínit izolovanost jeho pracovní činnosti, která může přinášet zdravotní a psychické problémy.

13.2 Vlastní SWOT analýza z hlediska firem

SWOT analýza byla provedena se **záměrem zmapovat postoje firem**, které se teleworkingem prakticky zabývají. Firmy zaměstnávají pracovníky na dálku, kteří jsou v pracovním vztahu nebo kteří pracují na základě živnostenského listu.

Silné stránky

- Zlepšení produktivity práce
- Snížení nákladů na provoz firmy
- Nižší mzdové požadavky pracovníků z venkovských regionů
- Úspora kancelářských prostor

Slabé stránky

- Nedostatečná identifikace firmy a pracovníka
- Složitá komunikace s pracovníkem
- Složitá formulace při zadávání úkolů
- Složitost kontroly práce pracovníků
- Zvýšené riziko ochrany firemních dat a firemní počítačové sítě

Příležitosti

- Zajištění funkčnosti firmy v případě krizových situací (povodně, zemětřesení, pandemie, teroristické útoky apod.)
- Relativně vysoká úroveň vzdělání pracovní síly
- Možnost zaměstnat zdravotně postižené
- Možnost zaměstnat matky s dětmi
- Možnost zaměstnat starší kvalifikované lidi v důchodovém věku
- Možnost využívat nástroje aktivní státní politiky zaměstnanosti v regionech
- Možnost získání vhodných zaměstnanců v regionech s vysokou nezaměstnaností
- Obnova venkova s aplikací operačních programů

Ohrožení

- Nebezpečí funkčních výpadků telekomunikačních sítí
- Negativní populační vývoj a nepříznivá demografická struktura obyvatelstva
- Nemotivující daňový systém a systém zdravotního a sociálního pojištění
- Nedostatek kvalifikovaných osob v regionu
- Stárnutí obyvatel venkova a odliv obyvatel v produktivním věku
- Vylidňování venkova, příhraničních oblastí a městských center

13.2.1 Závěry ke SWOT analýze z hlediska firem

Dominanty SWOT analýzy a vyplývající tendence

Za dominantní *silné stránky* při uplatnění teleworkingu v České republice z hlediska postoje firem, kteří se teleworkingem zabývají, je možné považovat především úsporu celkových nákladů, ale i zvýšení produktivity práce. Výhodou pro firmy mohou být i nižší mzdové požadavky u pracovníků z regionů v porovnání s městy. Velmi zajímavá je také možnost úspory kancelářských prostor ve firmách.

Mezi dominantní *slabé stránky* při uplatnění teleworkingu z hlediska firem patří hlavně složitá komunikace firmy s pracovníkem a z toho pramenící možné komplikace při zadávání úkolů. Není také zcela dořešen způsob kontroly práce pracovníků na dálku. Velmi vážným problémem je zvýšené riziko ochrany firemních dat a firemní počítačové sítě.

Rozhodující *příležitosti* pro firmy zaměstnávající pracovníky na dálku je zajištění funkčnosti firmy v případě vzniku krizových situací jako živelních pohrom, pandemií nebo teroristických akcí apod. Dalším důležitým faktorem je relativně vysoká úroveň vzdělání pracovní síly a možnost zaměstnat pracovníky zdravotně postižené, matky s dětmi i kvalifikované důchodce. Významná je i možnost využívat nástroje státní politiky zaměstnanosti.

Negativními vlivy při uplatňování teleworkingu z pohledu firem které je možné kvalifikovat jako vážné **ohrožení**, patří především závislost na funkčnosti telekomunikačních sítí. Dále je nutné kalkulovat s rizikem vyliďňování venkova a nedostatkem kvalifikovaných osob v produktivním věku v regionu.

14 Trh práce na dálku

Problematika trhu práce pro teleworking patří k největším problémům, se kterými se pracovníci na dálku potýkají. Segment trhu práce na dálku je součástí trhu práce obecně, ale má svá specifika. Na jedné straně může překračovat trh práce v jedné zemi, k čemuž také velmi často dochází. Pracovník tak má možnost spolupracovat se zaměstnavatelem nebo obchodním partnerem kdekoliv na světě. Pracovník je ovšem omezen především svými jazykovými znalostmi, kulturními vzorci, popřípadě znalostí jiných specifických národních předpisů a legislativy (například právníci).

Na druhé straně je tento trh v této chvíli omezen některými specifiky. Zaměstnavatelé mají v tomto ohledu spíše rigidní myšlení a nejsou ochotni pracovníky na dálku zaměstnávat. Někteří zaměstnavatelé o této možnosti vůbec nevědí. Přesto, že někteří z oslovených respondentů patřících mezi zaměstnavatele zvažují zavedení tohoto typu práce, pro některé zaměstnance vedení těchto společností nemá jasnou představu o výhodách a nevýhodách práce na dálku, a proto jejich odpovědi nemají valnou hodnotu; svědčí spíše o jejich neznalosti tohoto způsobu práce. Největším problémem je nedůvěra vůči svým zaměstnancům a neschopnost stanovit jasné cíle. Odrazuje je tudíž fakt, že by se pracovník nacházel na jiném místě a prakticky by nemohl být kontrolován, jak využívá pracovní dobu.

V dnešní době je pro zájemce o tuto práci takřka nemožné získat práci na dálku, např. přes inzerát.

Na českém internetu existovalo k srpnu 2005 dvacet sedm stránek, které nabízely práci doma (homeworking).¹⁴

Pouze v jednom případě můžeme hovořit o klasickém homeworkingu, ve zbylých dvaceti šesti jde o dealerskou činnost pro Multi-Level Marketing. Je ovšem možné, že některé tyto stránky se za Multi-Level Marketing pouze vydávají.

Tyto společnosti ovšem případné zájemce o tzv. “práci řízenou z domova” předem neinformují o některých aspektech takové práce. Multi-Level Marketing je legální způsob podnikání a ve většině případů je nespravedlivě zaměňován s pyramidovými hrami. Pokud někomu nevadí (případně mu to vyhovuje) pracovat jako dealer, je vše v pořádku. Velká část populace, která je k takové činnosti obsahem těchto

¹⁴ <http://www.hoax.cz/>
<http://bobmar.wz.cz/>

stránek ovlivněna, by za jiných okolností takovou práci nevykonávala. Je zajímavé, že na žádných stránkách nebyl explicitně uveden název výrobku, o který se jedná. Na většině stránek se zdůrazňuje, že nehledají “ podomní obchodníčky” , realita je však většinou jiná. V nabídce pro práci na dálku Multi-Level Marketing dominuje. Tato skutečnost může zapříčinit nedorozumění případných zájemců o „klasickou” práci na dálku v České republice. Na svých stránkách neuvádějí dostatek informací a mohlo by jít i o pyramidové hry. Případný zájemce tak může být uveden v omyl, v sedmi případech jde o typickou pyramidovou hru. V jednom případě stránky nabízejí tzv. klikání na bannery¹⁵. Zájemce o „práci“ poskytne místo na reklamu na svém monitoru. Poté, co se zaregistruje, je jeho úkolem klikat na reklamní plochy (bannery) a za to je mu přislíbena určitá finanční odměna. Tato „práce“ nevyžaduje žádné vzdělání a schopnosti, ale je velmi obtížné vymoci „vydělané“ peníze. Toto je důvod proč má práce na dálku u některých lidí tak špatnou pověst. Pod dojmem získaným navštívením některých stránek se mnoho lidí domnívá, že typická práce na dálku je nekvalifikovaná, nejistá práce.

Pokud bychom srovnali situaci se srpnem 2001, viz obr. 23, je vidět, že situace se spíše zhoršila; přibyl počet nesolidních nabídek, zatímco solidních nabídek, které hledají skutečné pracovníky na dálku, příliš nepřibýlo.

Porovnáme-li nabídku práce na dálku na českojazyčných stránkách a na stránkách v němčině a angličtině¹⁶, vidíme, že stránky v různých jazycích mají svá specifika. Stránky v českém jazyce se obracejí výhradně na občany České republiky a v některých případech odkazují na zahraniční stránky především v angličtině s podobným nebo stejným obsahem. Tyto stránky nejen rozšiřují informace, ale mají dodat punc světovosti a solidnosti těchto firem.

Stránky v němčině se zaměřují většinou na občany Spolkové republiky Německo, Rakousko, německy mluvící obyvatelé Švýcarska a německou menšinu v Belgii. Tento prostor je několikanásobně rozsáhlejší než Česká republika a obyvatelé zde mají většinou vyšší životní úroveň.. Pokud porovnáme počet stránek nabízejících práci na dálku, jejich počet převyšuje 65. Na německy psaných stránkách také dominují

¹⁵ „Banner“ je reklamní plocha ve tvaru čtyřúhelníku provedená v různých variantách... Obvykle nese reklamní sdělení. (Podle Bhattacharjee 1999: 146)

¹⁶ <http://www.homeworkinguk.com/homework.htm>
<http://www.homeworking.com/>
atd.

stránky Multi-Level Marketingu, ale procentuálně je méně zastoupen než na stránkách českých (53 %) a ve 22 % bylo možné hovořit o pyramidové hře. Na německy psaných stránkách je ve 25 % nabízena klasická práce na dálku. Stránky nabízející Multi-Level Marketing a pyramidové hry, mají na německých stránkách „centrální“ odkaz, kde jsou odkazy na jiné podobné stránky.

Německé stránky jsou ovšem profesionálnější, obsahují kvalitnější informace pro začátečníky v této oblasti, ale také pro pracovníky, kteří tímto způsobem pracují určitou dobu. Nicméně ani na těchto stránkách se vzhledem k počtu obyvatel nenachází dostatečný počet pracovních míst.¹⁷

Stránky v anglickém jazyce se od předchozích případů liší především tím, že nejsou zaměřeny jen na zájemce o tento způsob práce z USA a Velké Británie (popřípadě z dalších anglicky mluvících zemí), ale jsou určeny pro globální využití. Tyto stránky většinou oslovují občany ve všech zemích a případně rozšiřují národní stránky. Další významnou odlišností je větší poměr solidních nabídek pro práci na dálku (62 %), které mají, jak už bylo řečeno, globální charakter. Pokud jde o nabídky Multi-Level Marketingu, těch se vyskytovalo ve 31 % a 7 % stránek nabízelo pyramidové hry.

V tomto šetření byly počítány jen stránky, které přímo nabízely konkrétní pracovní místo (v případě solidních stránek), participaci na Multi-Level Marketingu nebo zapojení do pyramidové hry. Náš výzkum zahrnuje 200 stránek v každém ze zmíněných jazyků. Tento rozsah považujeme za dostatečný, vzhledem k tomu, že vždy zhruba 160 stránek obsahuje nové odkazy, pak se informace opakují. U anglických stránek se nadto vyskytla možnost poslat svůj životopis on-line. Tato stránka není do celkového přehledu započítána.

Nabídka klasického homeworkingu obsahuje tradiční pracovní požadavky na vzdělání a praxi, která je běžná i u obvyklé formy práce v kanceláři. Touto formou jsou hledáni odborníci pro oblast informačních technologií.

V případě stránek, které nabízejí dealerskou činnost, není vyžadováno žádné speciální vzdělání ani praxe. Tyto stránky obsahují velmi sugestivní a jednostranný popis výhod dealera, některé informace se zjevně nezakládají na pravdě. Stránky se snaží čtenáře přesvědčit, o tom, že na internetu je sice mnoho nesolidních nabídek, ovšem nabídka kterou právě čte, je výjimkou a oslovený má velké štěstí, že si tak dobře

vybral danou stránku. Dále stránky samozřejmě obsahují informaci o astronomických částkách, které si zájemce může téměř bezpracně vydělat. (viz Příloha č. 6)

Tyto stránky dále obsahují krátká a úderná hesla, která vybízejí čtenáře, aby pokud možno „ještě dnes“ reagoval a stal se také dealerem.

Začněte, tak jako já - JEŠTE DNES!
**NEMAŽTE TO, VYTISKNĚTE SI TO, PŘEČTĚTE A
VYDĚLEJTE VELKÉ PENÍZE! FUNGUJE TO SKVĚLE!**

Takže se do toho dejte a uvidíte, že budete rádi, že jste tak učinili!

Chcete si vydělat 50.000,- USD za méně než 90 dní!?
Prosím, přečtěte si tento program, zpočátku jsem tomu také nevěřil, ale je to tak!!!
A potom si jej přečtěte
JEŠTE JEDNOU!

TAK A JE TU ÚŽASNÝ PROGRAM,
KTERÝ VÁM VYDĚLÁ TISÍCE DOLARŮ !!!

Nabídky se zaštiťují známými lidmi nebo uznávanými institucemi, jakými jsou např. Harvardská obchodní škola, žurnál Wall Street a podobně.

Velmi oblíbené jsou výpovědi spokojených prodejců v sítích MLM, kteří právě díky svému novému zaměstnání dosáhli v práci i v osobním životě všeho, po čem toužili. Některé postupy společností připomínají metodiku náboženských sekt. Náhodný návštěvník je v některých případech až zaskočen, pokud se takových akcí zúčastní osobně. Zejména hlasité skandování silně připomíná shromáždění příslušníků některých sekt, nebo praktiky „televizního evangelismu¹⁸“. Těchto projevů je uživatel internetu ušetřen.

Zmíněné stránky obsahují většinou tato klíčové:

- Ztráta zaměstnání (organizační důvody)
- Finanční a pracovní obtíže

¹⁷ <http://www.jobconnect.de/> atd.

¹⁸ TV evangelismus je velmi rozšířený typ pořadu v USA. Zabývá se léčením vírou. Běží na non-stop vybraných TV kanálech. Pro pořady tohoto typu je prioritou co nejvyšší sledovanost. Cílem je organizování peněžních sbírek, které v některých případech hraničí s podvodným jednáním.

- Podnikání bez rizika
- Minimální usilí

Podobné stránky jsou ve většině případů přeloženy z angličtiny. Protože nejsou evidentně překládány na profesionální úrovni, obsahují celou řadu anglicismů, jako např. *budete uvedeni do businessu, Report*. V textu je špatná interpunkce, gramatické chyby, např. *peníze došli, aby jsi to udělal správně* a podobně. Přeložený text často nese stopy originálu i v tom, že zachovává expresivitu výchozího jazyka, což mnohdy v českém jazyce působí až komicky, jako např. : *jsem žijící legenda toho, že to funguje, Bože, jak jsem byl překvapený a Proboha, nepropáste tuto Zlatou příležitost*.

Jednou z nejznámějších společností, která podobným způsobem shání své spolupracovníky, je Skyline international. Tato společnost byla v tisku několikrát spojena právě s pyramidovými hrami. Inzeráty vyzývající ke spolupráci se objevily rovněž na internetu. Autor inzerátu se většinou tváří jako běžný inzerce hledající zaměstnance. V následujícím inzerátu by např. uchazeč těžko rozpoznal, že jde o pyramidovou hru:

Přijmeme řidiče - řidičky, asistenty - asistentky, podmínkou věk nad 25 let, RP skup. B, osobní automobil, jazykové znalosti výhodou, ne podmínkou. Tel. 02/7x7x3x69
(příklad inzerátu z Anonce On-Line)

Většina lidí, kteří vykonávají jakoukoliv práci, je schopna uvést její výhody i nevýhody i v případě, že je jejich práce baví a uspokojuje. Na stránkách, které hledají další dealery pro MLM, případně další oběti pyramidových her, se případný zájemce o problémech nic nedozví. Ani při osobním pohovoru nejsou aktéři schopni uvést jedinou nevýhodu své práce a neustále opakují naučené konstrukce.

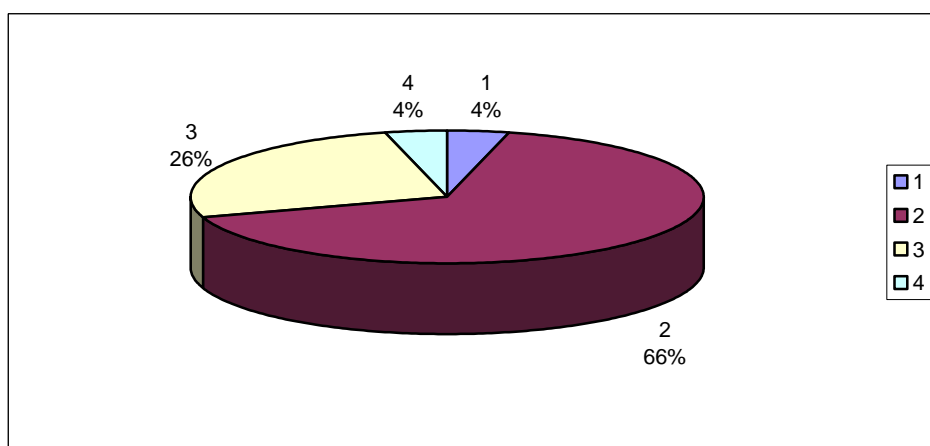
Zájemce o práci na dálku by se neměl spoléhat na inzeráty v tisku nebo na internetu, protože se většinou jedná o práci, kterou by stejně nechtěl vykonávat. Neoptimálnější možností je domluvit se stávajícím zaměstnavatelem o přechodu na práci doma. Všichni dotázaní pracovníci na dálku získali práci právě tímto způsobem.

Počet stránek nabízejících homeworking – srpen 2001 a srpen 2005

		2001	2001 v %	2005	2005 v %
1	klasický homeworking	2	17	1	4
2	Multi-Level Marketing (v některých případech pyramidová hra)	7	58	18	66
3	pyramidová hra	1	8	7	26
4	klikání na bannery	2	17	1	4
	celkem	12	100	27	100

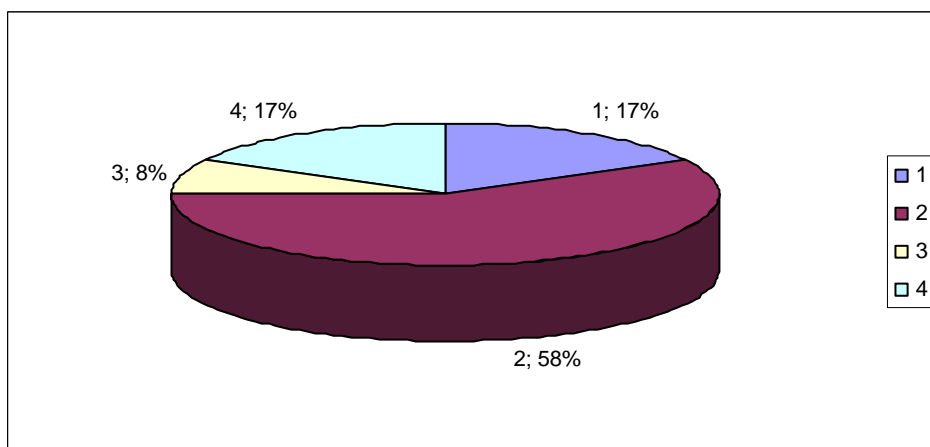
Obr. 22

Počet stránek nabízejících homeworking v češtině – srpen 2005



Obr. 23

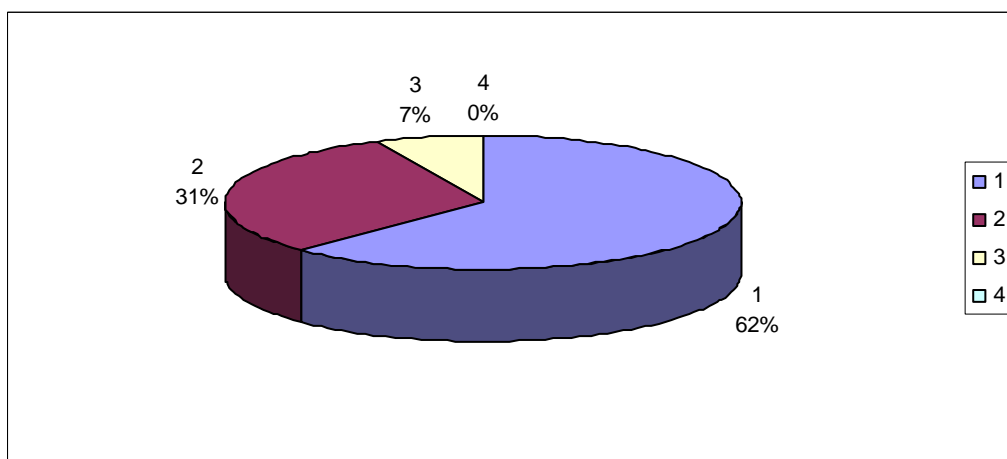
Počet stránek nabízejících homeworking v češtině – srpen 2001



		německé	%	anglické	%
1	klasický homeworking	16	25	124	62
2	Multi-Level Marketing (v některých případech pyramidová hra)	35	53	61	31
3	pyramidová hra	14	22	13	7
4	klikání na bannery	0	0	0	0
	Celkem	65	100	198	100

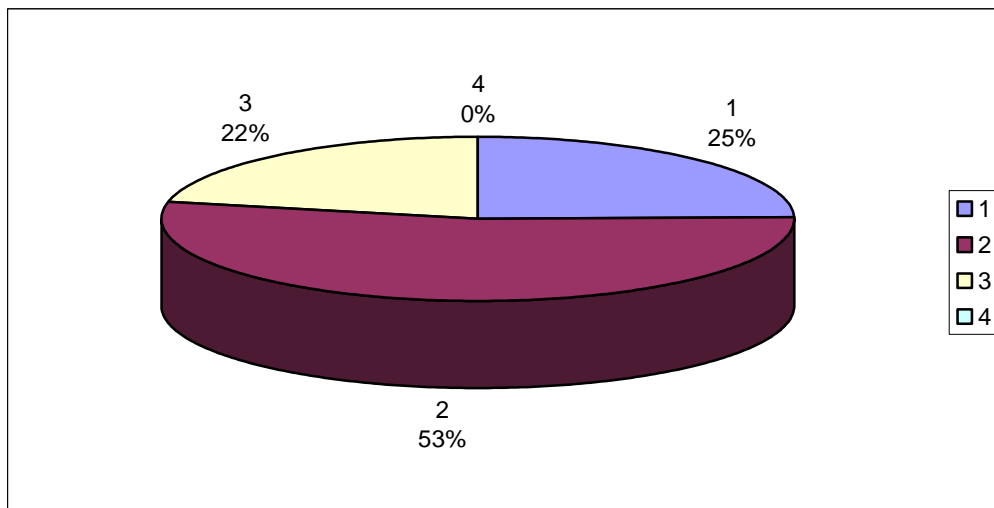
Obr. 24

Počet stránek nabízejících homeworking v angličtině – srpen 2005



Obr. 25

Počet stránek nabízejících homeworking v němčině – srpen 2005



15 Závěr

V předkládané doktorské disertační práci 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 mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Týká se to především kvalifikovaných obyvatel z odlehlých obcí nebo lokalit s vysokou nezaměstnaností.

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. V disertační práci jsou dále zmíněny různé způsoby kategorizace práce na dálku, a to jak klasické dělení na kombinaci kanceláře a domova, satelitní kanceláře, lokální centra (telecentra), “telecottages”, homeworking (práci doma) a mobilní teleworking, tak i další klasifikace, např. podle způsobu zaměstnání.

Teleworking poskytuje zaměstnanci a zaměstnavateli mnoho výhod, ale zároveň i některé nevýhody. V každém případě představuje pro obě strany nové nároky. Většinu nevýhod je možno částečně eliminovat dodržením doporučených postupů. I přesto je nutné počítat s některými negativními aspekty. Celospolečenské výhody, respektive nevýhody nemusí být ovšem shodné s individuálními či firemními zájmy.

V práci byly zmíněny nejvýraznější negativní rysy, které provázejí teleworking:

- nedostatek vlivu podnikových cílů a kultury
- problémy s komunikací a kontrolou
- menší mzda
- konflikt pracovního a rodinného života
- sociální izolace
- zvýšení počtu zaměstnanců (nabídky) na trhu práce
- zdravotní a psychické problémy

Na druhé straně přináší teleworking řadu výhod, z nichž nejpodstatnější jsou:

- zlepšení produktivity
- redukce fixních nákladů

- podchycení neobvyklých segmentů trhu práce
- časová a prostorová nezávislost
- překlenutí nemoci nebo mateřské dovolené
- úspora peněz
- umožnění více lidem plnohodnotně pracovat
- udržení kvalifikovaných pracovníků mimo velká města

Problémem dnešní doby je to, že dochází k odlivu kvalifikovaných pracovníků z venkovských oblastí a jejich koncentraci do městských aglomerací. Rozvojem teleworkingu je možné tento trend alespoň z části zastavit a přispět tak k revitalizaci venkova. Práce na dálku může změnit některé postupy při řízení zaměstnanců a obohatit metody řízení lidských zdrojů. Teleworking je multidisciplinární fenomén, a proto by na něm měly spolupracovat týmy složené z různých profesí.

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 teleworking mnohdy jedinou možností, jak plnohodnotně pracovat. Je ovšem 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 práce na dálku by mohly být pro české podniky zajímavé a mohly by jim poskytnout určitou konkurenční výhodu. Práce na dálku rozhodně není jediný a všemocný nástroj optimalizace práce, může však kladně ovlivnit hospodářský vývoj. Případným negativním aspektům 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. Vyvoření právního základu bude podmiňovat další rozvoj tohoto perspektivního způsobu práce.

Empirická část práce obsahuje kvantitativní výzkum, jehož základem je polostrukturovaný rozhovor, ve kterém byl dán prostor názorům pracovníků na dálku, kteří již v různých profesích práci na dálku provozují a studentům, kteří si buď již nyní při studiu tímto způsobem přivydělávají nebo o tomto stylu práce uvažují po absolvování vysoké školy. Zvláštní kapitola je věnována tzv. E-learningu, který splňuje podmínky práce na dálku, tentokrát pro učitele.

Na základě provedeného experimentu jsou pak v práci vyhodnoceny výsledky a posouzeny výhody a nevýhody práce na dálku. Pokud jde o hypotézy vyslovené na začátku experimentu, jsou v závěru analyzovány a konstatuje se, že většina se jich potvrdila. V některých případech se ovšem výsledky od předpokladu lišily. Studentům byl většinou na rozdíl od většinové populace znám pojem teleworking a podle předpokladu jen malá část takto pracuje nebo pracovala, zatímco podstatně více respondentů o tomto stylu práce uvažuje. Nepotvrdila se hypotéza, že studenti pracují doma především v rámci studentských brigád, ale na návrh zaměstnavatele. Potvrdila se hypotéza o důvodech, které by studenty stimulovaly k tomu, aby začali pracovat na dálku.

Respondenti se méně zabývají prací na dálku jako určitým východiskem řešení některých životních situací. Na rozdíl od naší hypotézy, že nejčastějším typem práce na dálku bude práce doma, většina respondentů se kloní ke kombinaci práce doma a práce v kanceláři. Tato varianta je typická pro velmi zaměstnané pracovníky a možná ukazuje na pracovní ambice studentů. Ve shodě s hypotézami muži upřednostňují mobilní práci, kde mohou více využít časovou a prostorovou nezávislost. Ženy naopak preferují práci doma, kde mohou skloubit práci na dálku a výchovu dětí. Jen velmi málo respondentů chce pracovat v lokálních a jiných centrech, protože tato centra nejsou v České republice příliš známá.

Podle předpokladů byla jako největší výhoda označena skutečnost, že pracovník nemusí jezdit do práce a také možnost vykonávat práci, kterou by jinak

vykonávat nemohl. Studenti si ovšem na rozdíl od pracovníků na dálku většinou neuvědomují některé nevýhody spojené s tímto typem práce

Respondenti označovali své znalosti výpočetní techniky většinou jako mírně pokročilé a pokročilé. Více si ve svém hodnocení věřili muži.

Studenti v souladu s hypotézou většinou pocházeli ze sídel o 5 001 obyvatel a více. Pokud jde o rozdíly mezi provozně ekonomickou a strojní fakultou, naše hypotézy se potvrdily. Zatímco na strojní fakultě studují především muži, na provozně ekonomické fakultě studuje o něco více žen. Kromě otázky týkající se druhu práce, kde byla pro odpověď určující studovaná škola, ve většině zbývajících otázek hrálo největší roli pohlaví pracovníka na dálku.

Je možno konstatovat, že teleworking je velkou příležitostí pro rozvoj nových trendů zaměstnanosti v 21. století. Překážkou je doposud setrvačnost v myšlení a přístupu zaměstnavatelů i zaměstnanců. Rozvoj informačních a telekomunikačních technologií je však silným impulzem, který tento proces může v blízké budoucnosti urychlit.

