



RIZIKÁ SPOJENÉ S PRÁCOU Z DOMU

Jozef HARANGOZÓ - Ivana TUREKOVÁ

RISKS ASSOCIATED WITH WORK FROM HOME



ABSTRAKT

Práca z domu je fenoménom, ktorý sa predovšetkým vďaka súčasnému rozvoju informačných a komunikačných technológií presadzuje vo všetkých vyspelejších krajinách sveta, pričom ani Slovenská republika nie je výnimkou. Možnosť pracovať z domova sa postupne dostáva do povedomia veľkej časti zamestnancov, ktorí v nej mnohokrát vidia spôsob, ako dosiahnuť požadovanú mieru flexibility a slobody, bez toho aby sa museli vzdávať svojej kariéry. Existujú však dôkazy, že práca z domu má aj svoje tienisté stránky, rôzne negatíva a riziká, ktoré sa spájajú práve s výkonom práce doma.

KLÚČOVÉ SLOVÁ: práca z domu, informačné technológie, riziká

ABSTRACT

Working from home is a phenomenon which, mainly due to the current development of information and communication technologies, is gaining ground in all the more developed countries of the world, with the Slovak Republic being no exception. The opportunity to work from home is gradually becoming known to a large number of employees, who often see it as a way to achieve the required degree of flexibility and freedom without having to give up their careers. However, there is evidence that working from home also has its downsides, various negatives and risks that are associated with performing work at home.

KEY WORDS: work from home, information technology, risks

ÚVOD

Mnohí z pracovníkov prácu z domova chápu ako benefit, ktorý má potenciál pomôcť im sklbiť často protichodné požiadavky pracovného a súkromného života. prácu z domova vyberajú predovšetkým tí, ktorí majú nielen pracovné, ale aj súkromné alebo rodinné záväzky, ktoré sú časovo dosť náročné a ktoré nie je možné kombinovať s klasickým zamestnaním. Práca z domu prináša nutnú časovú flexibilitu, ktorá dovoľuje zároveň pracovať, starať sa o deti alebo študovať; možnosť zvoliť si životný štýl podľa vlastných predstáv. „Práca z domu ako jedna z flexibilných foriem zamestnávania sa dokáže prispôbiť najrôznejším potrebám, zvykom alebo povinnostiam tých, ktorí si ju vybrali.“ [1]

Práca z domu je podľa Nemcov Bucmana a Šikýra najbežnejším variantom dištančných prác. Práca z domu môže byť buď čiastočná alebo úplná. V prípade úplnej práce z domu pracujú pracovníci výhradne z domova. Aby práca z domu bola efektívna, musí byť pracovník vysoko produktívny, schopný pracovať samostatne bez dozoru, schopný organizovať si sám prácu, schopný dodržiavať



termíny, znášať sociálnu izoláciu, mať komunikačné schopnosti a samozrejme zručnosť pracovať s výpočtovou technikou.

Krummackerová pre prácu z domova používa aj termín home office. Toto je termín, ktorý je používaný v tejto práci a je pod ním chápaná predovšetkým práca z domu pomocou informačných a komunikačných technológií. [2]

FORMY PRÁCE Z DOMU

Predtým bola práca z domu braná ako nadradený výraz pre rôzne atypické flexibilné formy práce na diaľku. Základným princípom fungovania práce na diaľku je vzájomná dôvera spojená so zodpovednosťou medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V súčasnej dobe môžeme popísať home working ako jeden z ďalších typov prác na diaľku. Do pracovného práva prenikajú novo používané terminológie prác na diaľku. Sú to home office, tele working či hotdesking. Pri pomenovaní práce na diaľku naplňujúcej podstatu práce z domu sa často chybne identifikuje názvoslovie. Zamieňajú sa názvoslovie home working a homeoffice. Rozdiel je daný náplňou práce. Pracovnou náplňou home working, po desaťročia zavedeného systému práce z domu, je manuálna práca postavená na fyzickej záťaži. Na rozdiel od home working je home office, s rozvojom informačných technológií novo zavedený systém práce z domu, je postavený na duševnú prácu. Hoci sa tento fakt v žiadnej literatúre neuvádza, ale podstatným rozdielom medzi home working a home office je v zamestnancoch, v ich vzdelaní, v ich pozíciách na pracovnom trhu. Home office využívajú zamestnanci stredného a vyššieho manažmentu firiem, programátori, vývojári, účtovníci, prekladatelia, redaktori, obchodníci, grafici či architekti, teda vzdelaní ľudia pracujúci duševnou a zmyslovou formou. Na rozdiel od home office zamestnanci home working sa regrutujú z radov dôchodcov, nezamestnaných, z okruhu matiek na materskej dovolenke, ľudí hľadáajúcich k svojmu platu privýrobov, teda zamestnancov, ktorí odvádzajú svoju prácu manuálne. [3]

Forma domácej práce home office – v súčasnej dobe vďaka rozvoju IKT, rozširovaním mobilnej infraštruktúry a zavádzaním inovácií do každého procesu vytvárania pridanej hodnoty, sa vytvorila ďalšia atypická forma práce na diaľku, ktorá vychádza predovšetkým z IT priemyslu. Bola pomenovaná podľa základnej pracovnej náplne programátorov, ktorí môžu vykonávať svoju prácu doma. Teda nemusia mať svoju pracovnú kanceláriu v mieste zamestnávateľa, pretože im stačia pre svoju prácu mobilné dáta, počítač a tlačiareň. [3]

Aj keď sa práca z domu využíva už desiatky rokov, tak v zákonníku práce samotnú definíciu prácu na diaľku nenájdeme. Zmena prišla až v tomto roku, kedy z dôvodu pandémie COVID 19 bol prijatý zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony. Ten podľa ustanovenia 250b ods. 2 Zákonníka práce hovorí, že „počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

- zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- zamestnanec má právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti“.

V súčasnej dobe je forma práce z domu - homeoffice vnímaný zo strany zamestnancov ako štandardná ponuka práce a pre zamestnávateľa je zavedenie tejto formy čoraz viac vyhľadávanou pracovnoprávne úpravou zamestnaneckého vzťahu. [3]

RIZIKÁ SPOJENÉ S VÝKONOM PRÁCE Z DOMU

Praxou je dokázané, že k práci z domova sa skutočne viažu najrôznejšie prednosti, bohužiaľ ale aj riziká. Mnohí autorov najmä odbornej literatúry pri posudzovaní benefítu v podobe home office



však bývajú skeptickí. Nejednen výskum totiž preukázal, že práca z domu môže nadobúdať tiež negatívne podoby a že niektoré z často citovaných výhod majú tiež svoju odvrátenú stranu. Dalo by sa povedať, že každé pozitívum je vyvážené nejakým negatívom, ktoré sa môže (a nemusí) prejaviť. [4] Výskumy potvrdzujú, že ľudia pracujúci z domu majú sklony pracovať viac hodín týždenne než ich kolegovia v kancelárii, a to v súčte zhruba o 10%, pričom sú približne o 12% produktívnejší. To znamená, že ľudia pracujúci z domova aj napriek možnosti väčšej autonómie pri kombinovaní pracovnej a súkromnej sféry trávajú viac času prácou ako tí, ktorí pracujú z kancelárie a nemajú takú flexibilitu a slobodu voľby. [5]

Ďalším dôsledkom nejasnosti hraníc medzi pracovnou a súkromnou sférou môže byť tendencia pracovníkov kombinovať platené zamestnanie s domácimi prácami a starostlivosťou o deti. To je žiaduce a úplne v poriadku, ak sa im podarí správne rozlišovať medzi jedným a druhým a obom sféram venovať presne toľko času, koľko zasluhujú. Bohužiaľ existujú dôkazy, že nie vždy to tak býva. Jedným z možných výsledkov je vybavovanie rodinných záležitostí počas štandardných pracovných hodín a presúvanie platenej práce do neskorých večerných, alebo skorých ranných hodín. [6]

Ďalšie riziko vyplýva zo súčasnej pozície IKT, najmä mobilov, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou bežného pracovného dňa vzdialených pracovníkov. Tí, ktorí pracujú izolovane od ostatných pracovníkov, majú preto väčšiu tendenciu kontrolovať si na mobile prichádzajúce správy a e-maily a reagovať na ne, čo vyúsťuje do rozptyľovania sa pri práci. Deň je potom rozčlenený na časové segmenty, kedy sa pracovník striedavo venuje buď práci, alebo osobným záležitostiam. Plnenie dôležitých pracovných úloh tak stagnuje a pracovná produktivita zamestnanca klesá. [7] Existujú dôkazy, že zamestnanci pracujúci z domova majú obmedzené možnosti profesionálneho rozvoja a sťažený kariérny postup. [8]

ZÁVER

Prácu z domova možno považovať za súčasný trend s neistou budúcnosťou. Má veľa svojich zástancov, ktorí na ňu nedajú dopustiť, ale rovnako tak aj odporcov, ktorí neveria v jej efektivitu. Kým v niektorých krajinách je na vzostupe, v iných sa od nej pomaly začína upúšťať. Zdôrazňovali sme skutočnosť, že to, čo je výhodou pre jedného zamestnanca, zďaleka nemusí byť výhodné pre zamestnancov iného. Popísali sme aj odvrátenú stranu práce z domu. Často sa totiž poukazuje na výhody, ktoré sú v niektorých prípadoch diskutabilné. Problematický je napríklad nárast produktivity pri práci z domova, za ktorým sa môže skrývať nadmerné pracovné úsilie na úkor osobného či rodinného života.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- [1] DUDOVÁ, R. 2008. *Nové šance a rizika : Flexibilita, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.
- [2] KRUMMACKEROVÁ, P. *Work-Life Balance v Německu*. HR Management, 2011, vol. 7, no. 2, p. 84-87. ISSN 1801-4690.
- [3] DUFFKOVÁ, J. 2006. Honework, telework a spol. (neboli příliš mnoho „worků“). In *Organizace, rozhodování, řád a změna*. ActaUn.Car., Phil. et hist. 1-04, Studiasociologica XIV. AUC, Phil. et hist. Praha: Karolinum 2006; s. 105-124. ISBN 80-246-1041-8.
GOLDEN, T. D. 2006. *The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction*. Journal of Organizational Behavior. 2006, 27(3), s. 319– 340. ISSN: 0894-3796. Dostupné na: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.369/abstract>.
- [4] DONKIN, R., GIBSON, N. 2002. *Employees find more reason to work from home: Companies need to be clear about their objectives when drawing up a policy on teleworking, writes Nigel Gibson. The evidence suggests employees are happier and more productive when they work from home*. The Financial Times. 2/2002, s. 10.



- [5] O'NEILL, T. A. et al. 2009. *Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics*. New Technology, Work and Employment. 2009, 24(2), s. 145–162. ISSN: 0268-1072. Dostupné na: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x/abstract>
- [6] HILL, E. J. et al. 2003. *Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life*. Journal of Vocational Behavior. 2003, 63(2), s. 220–241. ISSN 0001-8791. Dostupné na: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879103000423>.
- [7] DEMEROUTI, E. et al. New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In KORUNKA, CH., HOONAKKER, P. *The impact of ICT on quality of working life*. Nizozemsko: Springer Netherlands, 2014. ISBN 978-94-017-8854-0. Dostupné na: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-8854-0_8.
- [8] COOPER, C. D., KURLAND, N. 2002. *Telecommuting, professional isolation and employee development in public and private organizations*. Journal of Organizational Behavior. 2002, 23(4), s. 511–532. ISSN neuvedeno. Dostupné na: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.145/full>

ADRESY AUTOROV

Ing. Jozef Harangozó, PhD.

UKF v Nitre, PF, Katedra techniky a informačných technológií, Dražovská cesta 4, 949 74 Nitra, Slovenská republika
e-mail: jharangozo@ukf.sk

doc. Ing. Ivana Tureková, PhD.

UKF v Nitre, PF, Katedra techniky a informačných technológií, Dražovská cesta 4, 949 74 Nitra, Slovenská republika
e-mail: iturekova@ukf.sk

RECENZIA TEXTOV V ZBORNÍKU

Recenzované dvomi recenzentmi, členmi vedeckej rady konferencie. Za textovú a jazykovú úpravu príspevku zodpovedajú autori.

REVIEW TEXT IN THE CONFERENCE PROCEEDINGS

Contributions published in proceedings were reviewed by two members of scientific committee of the conference. For text editing and linguistic contribution corresponding authors.