

Praje teleworkingu slovenská legislatíva?

Súčasná úprava pracovnoprávných vzťahov (Zákonník práce) umožňuje značnú flexibilitu pri konkretizácii požiadaviek a povinností medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V tomto smere legislatíva nepredstavuje výraznejšiu prekážku širšiemu rozvoju teleworkingu. Problematickejšou je z tohto hľadiska sociálna legislatíva, najmä oblasť zdravotného a nemocenského poistenia, ktorá si vyžaduje zvýšený záujem a upresnenie vzájomných povinností.

Pre koho je teleworking vhodný?

V podstate pre všetkých zamestnancov, ktorí nie sú pri výkone pracovných úloh nevyhnutne viazaní na strojové vybavenie alebo na istý priestor. Je možné ho realizovať:

- vo všetkých typoch organizácií, v štátnej správe i samospráve, verejnoprospešných organizáciách, mimovládnych organizáciách, podnikateľských subjektoch.

Ako teleworkeri môžu pracovať:

- programátori, technici, vynálezcovia, výskumníci, informační sprostredkovatelia, novinári, prieskumníci trhu, marketingoví poradcovia, teleobchodníci, nákupní agenti, spisovatelia, editori, umelci, knižní vydavatelia, detektívi, makléri, finanční analytici, účtovníci a veľa ďalších profesií.

Zaujala Vás problematika teleworkingu?

Viac informácií a burzu pracovných miest nájdete na www.tele-work.sk

Tento informačný leták bol vytvorený v rámci projektu IS EQUAL Tvoj dom – Tvoj podnik v e-urópe, ktorý realizuje:

Združenie pre rozvoj regiónu horná Nitra

Hviezdoslavova 3,
97101 Prievidza
Tel.: 046 / 542 56 96

E-mail: zrrhn@zrrhn.sk
Web: www.zrrhn.sk

- Rodina alebo práca?
- Voľný čas alebo vyšší príjem?
- Jedno alebo dve zamestnania?

Niektoré dilemy už nemusíte riešiť.



„Európsky sociálny fond pomáha rozvíjať zamestnanosť podporovaním zamestnateľnosti, obchodného ducha, rovnakých príležitostí a investovaním do ľudských zdrojov“.



Viete čo je teleworking?

Teleworking je výraz, ktorý sa používa pre špeciálny druh práce doma. Ide o bežnú kvalifikovanú prácu vykonávanú na základe pracovnej zmluvy. Jediným rozdielom je, že niekoľko hodín či dní v týždni, niekedy dokonca aj počas celej pracovnej doby, plníte svoje pracovné úlohy doma alebo na inom mieste vybavenom počítačom a komunikačným spojením. Je už len vecou dohody zamestnanca a zamestnávateľa, koľko pracovného času odpracuje pracovník v kancelárii a koľko mimo nej, prípadne, akým spôsobom a v akej periodicite budú spolu komunikovať.

... a čo sa teleworkingu iba podobá?

Väčšina Slovákov výraz teleworking nepozná. Mnohí si ho mylia so slabou platenou prácou na doma, ako je napríklad lepenie obálok či balenie propagačných predmetov pre rôzne firmy. No a napokon je tu silne zastúpená skupina živnostníkov, ktorí síce pracujú doma, alebo mimo sídla firmy, avšak žiadnu pracovnú zmluvu nedisponujú. Práve **pracovná zmluva** zaručujúca zamestnanecké práva či výhody, je kritériom, ktoré odlišuje teleworkera od všetkých ostatných ľudí, ktorí pracujú doma.

Kedy je teleworking riešením?

Život so sebou prináša veľa situácií, v ktorých sa treba jasne rozhodnúť. Tie najťažšie rozhodnutia sa často týkajú práve otázky "rodina alebo práca?" Riešia ju rodiny s deťmi aj páry, ktoré rodičovstvo len plánujú. Riešia ju všetci tí, ktorí sa starajú o chorých, zdravotne postihnutých alebo inak odkázaných členov rodiny. A tak sa celkom prirodzene dostáva do popredia záujmu práve potreba zosúladienia pracovného a rodinného života, nasledovaná úsilím o odstraňovanie diskriminácie žien a handicapovaných skupín obyvateľstva na trhu práce. Riešením, aj keď nie celkom univerzálnym, je práve teleworking - spôsob práce, vďaka ktorému sa do pracovného procesu môžu začleniť rodičia s malými deťmi, ľudia starajúci sa o chorých členov rodiny, starší a zdravotne postihnutí. Tam, kde práca na plný úväzok nie je možná, prichádza popri skrátanom pracovnom úväzku ako alternatíva práve teleworking.

Čo ponúka teleworking zamestnancom?

Pod skutočnosť, že teleworking sa vo svete stáva čoraz populárnejší, sa podpisalo množstvo výhod, ktoré ponúka. Zamestnanci si pochvalujú pružnú pracovnú dobu a možnosť pracovať v čase, ktorý im najviac vyhovuje (samozrejme, pri rešpektovaní stanovených termínov). Odpadá každodenné dochádzanie do práce a časové straty v dopravných zápchach, zamestnanec má možnosť zharmonizovať svoj rodinný a pracovný život. Na druhej strane sa mu otvárajú možnosti vyšších príjmov, ktoré môže dosiahnuť prácou na čiastočný úväzok pre viacerých zamestnávateľov naraz.

Ktoré argumenty presvedčia zamestnávateľa?

Výhody pre zamestnávateľa sa dajú vyjadriť jednoducho – nižšie náklady a vyššia efektívnosť práce. Zamestnávateľ, ktorý zamestná hoci aj troch teleworkerov naraz, nemusí zároveň vytvárať tri pracovné miesta vybavené technikou a nemusí ani platiť zvýšené náklady na nájomné či energie. Teleworkeri môžu na pracovisku zdieľať spoločné pracovné miesto, alebo pracovať iba doma. Zamestnávateľ sa zároveň nemusí s nevoľou pozeráť na pracovníkov, ktorí si pracovnú dobu krátajú chatovaním, telefonovaním či debátovaním s kolegami. Teleworkera totiž platí len za dosiahnuté výsledky a nie za neefektívne strávený čas. Taktiež vo väčšine prípadov odpadávajú náklady za časové straty pri návšteve lekára, práceneschopnosti či OČR.

Niektoré dilemy už nemusíte riešiť.



Aké sú riziká teleworkingu?

Ak už hovoríme o výhodách, je na mieste spomenúť aj úskalia, kvôli ktorým sa mnohí k teleworkingu ešte stále správajú zdržlivo. Zamestnávateľa sa obávajú straty kontroly nad pracovnými výkonmi zamestnanca či poklesu jeho osobného zainteresovania. Zamestnanci majú zase strach zo sociálnej izolácie alebo z toho, že nebudú schopní prejsť na nový pracovný rytmus. Môže nastať aj situácia, že rodinný a pracovný život zamestnanca začnú splyvať, čo môže v konečnom dôsledku viesť aj k vzťahovým problémom v rodine. Významnou otázkou je aj dostatok priestoru v byte či reorganizácia domácich povinností. Všetky spomínané riziká je potrebné pred rozhodovaním sa o práci formou teleworkingu zvážiť, aby bolo možné eliminovať ich následky.

