

TECHNICKÁ UNIVERZITA V KOŠICIACH
EKONOMICKÁ FAKULTA

Telepráca v SR z pohľadu zamestnávateľov

Bc. Alžbeta HOLOTŇÁKOVÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCA

2010

TECHNICKÁ UNIVERZITA V KOŠICIACH

EKONOMICKÁ FAKULTA

Katedra aplikovanej matematiky a hospodárskej informatiky

Telepráca v SR z pohľadu zamestnávateľov

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Bc. Alžbeta Holotňáková

Vedúci diplomovej práce:

Ing. Dana Paľová, PhD.

Košice 2010

Analytický list

Autor: Bc. Alžbeta Holotňáková
Názov práce: Telepráca v SR z pohľadu zamestnávateľov
Jazyk práce: slovenský
Typ práce: Diplomová práca
Počet strán: 81
Akademický titul: Inžinier
Univerzita: Technická univerzita v Košiciach
Fakulta: Ekonomická fakulta (EkF)
Katedra: Katedra aplikovanej matematiky a hospodárskej informatiky (KAMaHI)
Študijný odbor: Financie, bankovníctvo a investovanie
Študijný program: Financie, bankovníctvo a investovanie
Mesto: Košice
Vedúci práce: Ing. Dana Paľová, PhD.
Dátum odovzdania: 23. apríl 2010
Dátum obhajoby: 24.máj 2010
Kľúčové slová: telepráca, pracovný trh, prieskum
Kategória konspekt: Ekonomické vedy, obchod, Trh práce
Citovanie práce: Holotňáková, Bc. Alžbeta: Telepráca v SR z pohľadu zamestnávateľov. Diplomová práca. Košice: Technická univerzita v Košiciach, Ekonomická fakulta, 2010. 74 s.
Názov práce v AJ: Teleworking in the SR from the perspective of employers
Kľúčové slová v AJ: teleworking, labor market, research

Abstrakt v SJ

Cieľom tejto diplomovej práce je prispieť k zvýšeniu povedomia o flexibilnej forme zamestnania – telepráce. Je rozdelená do štyroch kapitol. V prvej kapitole sa práca venuje charakteristike základných pojmov, uvedeniu do problematiky (t.j. najčastejšie uplatňovaným modelom telepráce, prínosom a rizikám spojenými s jej zavádzaním, legislatívou a pod.) Práca ďalej analyzuje trh práce v Slovenskej republike, vývoj nezamestnanosti z pohľadu jednotlivých regiónov, určuje potenciálnu skupinu telepracovníkov v podmienkach Slovenskej republiky. Následne je v práci venovaná pozornosť realizovanému dotazníkovému prieskumu na východnom Slovensku, ktorého cieľom je zistiť postoj zamestnávateľov k flexibilnej forme zamestnania. Vyhodnotené závery tvoria ďalšiu časť tejto práce. Posledná kapitola je venovaná prípadovej štúdiu možnej implementácie telepráce do fiktívnej spoločnosti.

Abstrakt v AJ

The objective of this diploma thesis is to contribute to increasing of awareness of flexible form of employment - telework. The presented work is divided into four chapters. The first is concerned on basic terms in the field of telework on introduction into the issue (the most frequent assted telework models, contributions and risks connected to its implementing, legislative etc.). Further in the work labor market in Slovak republic, development and distribution of unemployment and defining of potential teleworkers group in Slovak republic conditions is analyzed. Next the work analyzes questionnaire research realized in East Slovakia, concerned on detection of employers' attitude towards flexible form of employment. Evaluation and conclusions are the other part of the diploma thesis. Last chapter presents one case study of the possible telework implementation to the virtual company.

TECHNICKÁ UNIVERZITA V KOŠICIACH
Ekonomická fakulta

ZADANIE
DIPLOMOVEJ PRÁCE

Študijný odbor:

3.3.6 Financie, bankovníctvo a investovanie
- hlavný odbor

Študijný program:

Financie, bankovníctvo a investovanie

Názov práce (SJ a AJ) ¹⁾:

Telepráca v SR z pohľadu zamestnávateľov

Študent (meno, priezvisko, tituly): **Alžbeta Holotňáková, Bc.**

Vedúci práce (meno, priezvisko, tituly):

Dana Paľová, Ing. , PhD.

Konzultant práce ²⁾ (meno, priezvisko, tituly):

Pracovisko garantujúce študijný program:

Ekonomická fakulta

Školiace pracovisko ²⁾:

Pokyny na vypracovanie diplomovej práce:

1. Definovať základnú terminológiu v oblasti telepráce a jej uplatnenia na trhu práce.
2. Realizovať dotazníkový prieskum zameraný na využívanie telepráce vo firmách východného Slovenska.
3. Na základe zistení dotazníkového prieskumu vypracovať modelový príklad zavedenia telepráce do firmy.

Požadovaný rozsah diplomovej práce je 90 000 až 126 000 znakov (50 až 70 strán), z toho 30 % pripadá na charakteristiku súčasného stavu a 30 až 40 % na výsledky a diskusiu.

Pri vypracovaní práce sa riadte príslušným vnútorným predpisom TUKE a pokynmi vedúceho.

Jazyk v ktorom sa práca vypracuje:

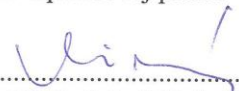
slovenský

Dátum odovzdania diplomovej práce:

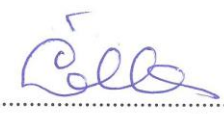
23.04.2010

Dátum zadania diplomovej práce:

28.09.2009


.....
doc. RNDr. Peter Mihók, CSc.

vedúci katedry aplikovanej matematiky a hospodárskej
informatiky


.....
prof. RNDr. Vincent Šoltés, CSc.

dekan fakulty

¹⁾ Ak je práca napísaná vo svetovom jazyku, musí obsahovať ešte zadanie v AJ a resumé v SJ v rozsahu 10 % práce

²⁾ Uvádza sa v prípade, keď školiace pracovisko a pracovisko garantujúce študijný program nie sú totožné

Čestné vyhlásenie

Vyhlasujem, že som celú diplomovú prácu vypracovala samostatne s použitím uvedenej odbornej literatúry.

Košice, 23. apríl 2010

.....

vlastnoručný podpis

Pod'akovanie

Ďakujem vedúcej diplomovej práce Ing. Dane Paľovej, PhD. a Ing. Jozefovi Bolhovi, známym za poskytnuté pripomienky a odbornú pomoc pri vypracovaní predkladanej diplomovej práce.

Predhovor

Poslaním tejto diplomovej práce je prispieť k zvýšeniu povedomia o flexibilnej forme práce – telepráce. Hoci je táto forma organizácie práce na slovenskom trhu práce známa už dobrých pár rokov, informovanosť našej spoločnosti o takejto forme práce je stále neuspokojivá a to nielen na strane zamestnávateľov ale aj zamestnancov.

V práci sa zaoberám najprv analýzou slovenského pracovného trhu, následne predstavujem potenciálnu skupinu pre teleprácu, až napokon pozornosť venujem najmä východnému Slovensku a zamestnávateľom pôsobiacim na tomto území.

Oblasť telepráce som z pohľadu zamestnávateľa analyzovala prostredníctvom dotazníkového prieskumu a na základe jeho výsledkov som sa pokúsila navrhnúť modelový príklad procesu implementácie telepráce do spoločnosti.

Obsah

Zoznam obrázkov	10
Zoznam tabuliek	11
Zoznam symbolov a skratiek	12
Slovník termínov	13
Úvod	14
1 Teoretické vymedzenie pojmu telepráca.....	15
1.1 Základné definície telepráce.....	15
1.2 Formy telepráce	18
1.3 Výhody a riziká telepráce	18
1.4 Právna legislatíva telepráce	20
2 Analýza trhu práce.....	22
2.1 Nezamestnanosť	22
2.2 Potenciálna skupina občanov vhodných pre teleprácu	25
2.3 Podpora zosúladenia pracovného a rodinného života	27
3 Prieskum využívania telepráce podnikmi pôsobiacimi na Slovensku.....	30
3.1 Metodika realizovaného prieskumu	30
3.1.1 Východiská a ciele prieskumu	30
3.1.2 Cieľová skupina	31
3.1.3 Dotazník.....	32
3.1.4 Realizácia samotného dotazníkového prieskumu	34
3.1.5 Metodika spracovania údajov získaných počas prieskumu	34
3.2 Vyhodnotenie realizovaného prieskumu	36
3.2.1 Oslovenie a návratnosť	36
3.2.2 Štruktúra oslovených respondentov	36
3.2.3 Pracovné režimy a organizácia práce.....	37
3.2.4 Využívanie IKT v prostredí respondentov	39
3.2.5 Využívanie/Nevyužívanie telepráce	40
3.3 Závbery prieskumu.....	42
4 Prípadová štúdia.....	43
5 Zavádzanie telepráce z pohľadu zamestnávateľa.....	45
5.1 Spôsob prechodu na teleprácu	46

5.2	Program telepráce	46
5.2.1	Programový koordinátor	46
5.2.2	Riadiaci výbor	47
5.2.3	Programový plán, hodnotiaca metodológia	48
5.2.4	Rozpočet	48
5.2.5	Pracovná zmluva, dohoda o telepráci	49
5.3	Výberový proces účastníkov telepráce	50
5.4	Náklady spojené s teleprácou	50
5.4.1	Východisková situácia pre modelový príklad	50
5.4.2	Prvotné (jednorazové) náklady nutné pri zavádzaní telepráce	51
5.4.3	Pravidelné mesačné výdavky	53
5.4.4	Celková kalkulácia	54
6	Záver.....	56
	Zoznam použitej literatúry	58
	Prílohy	60
	PRÍLOHA A – Zoznam oslovených firiem.....	61
	PRÍLOHA B – Dotazník o telepráci.....	66
	PRÍLOHA C – On-line dotazník	74
	PRÍLOHA D – Vyhodnotenie dotazníka	75

Zoznam obrázkov

Obr. 1 Miera nezamestnanosti v SR	22
Obr. 2 Miera nezamestnanosti v jednotlivých krajoch SR	23
Obr. 3 Nezamestnanosť mladých (15-24rokov)v SR (v tis.).....	24
Obr. 4 Nezamestnanosť v SR v roku 2009 podľa vzdelania (v tis.).....	24
Obr. 5 Vývoj nezamestnanosti v SR mladých (15-24) v porovnaní so staršími (45-59)	25
Obr. 6 Digitálna gramotnosť v SR podľa krajov (indexy v bodoch).....	26
Obr. 7 Vývoj podielu zamestnancov v SR na kratší pracovný čas 1999 - 2009.....	29
Obr. 8 Miera nezamestnanosti v SR	30
Obr. 9 Percentuálny podiel odvetví oslovených firmami	31
Obr. 10 Podiel úplne vyplnených dotazníkov na celkovom počte	36
Obr. 11 Percentuálny podiel odvetví zodpovedaných dotazníkov	37
Obr. 12 Názory na flexibilnú formu práce.....	38
Obr. 13 Využívanie IKT vo firme	39
Obr. 14 Hlavné dôvody nevyužívania telepráce	40
Obr. 15 Oblasti preškolenia zamestnancov.....	41

Zoznam tabuliek

Tab. 1 Prehľad výhod spojených s telepracou	19
Tab. 2 Prehľad negatív spojených s telepracou	20
Tab. 3 Nákladové položky zamestnávateľa spojené s vytvorením nového pracovného miesta	54

Zoznam symbolov a skratiek

ES	Európske spoločenstvo
EU	Európska únia
IKT	informačno-komunikačná technológia
IT	informačné technológie
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
OP ZaSI	Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia
PC	Personal computer
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
ZP	Zákonník práce

Slovník termínov

Callcentrum je telefónna linka zriadená pre klientov na získanie či poskytnutie rôznych informácií o službách a tovaroch.

Digitálna gramotnosť je schopnosť porozumieť informáciám a používať ich v rôznych formátoch z rôznych zdrojov, ktoré sú preletované prostredníctvom IKT.

Hoteling predstavuje vysunutú pracovnú stanicu/kanceláriu vybavenú IKT.

Intranet predstavuje vnútropodnikovú sieť.

Teleworking je anglickým výrazom telepráce a predstavuje novú flexibilnú formu práce s miestom výkonu práce mimo tradičnej kancelárie a s použitím moderných IKT.

Whorks sharing (zdieľanie práce) je flexibilná forma zamestnania charakterizované tým, že pracovná náplň v rámci jedného pracovného miesta je rozdelená medzi viacerých zamestnancov, pričom každý je zodpovedný za svoju časť úloh.

Úvod

Flexibilné formy organizácie práce sa stávajú čoraz viac používanými výrazmi a nástrojmi aktívnej politiky trhu práce. Pružný pracovný čas predstavuje pre mnohých pracovníkov lepšiu možnosť na zosúladienie rodiny s prácou. Rozvoj rôznych atypických foriem zamestnanosti, ich skúsenosti so zavádzaním, predstavujú problematiku, ktorá je na Slovensku riešená v oveľa menšej miere v porovnaní s Európou. S rýchlym vývojom informačných a komunikačných technológií vzniká stále väčší potenciál na implementáciu telepráce, flexibilnej formy zamestnania.

Cieľom tejto diplomovej práce je priblížiť problematiku telepráce adaptovať ju na slovenské prostredie, analyzovať pracovný trh, realizovať dotazníkový prieskum a na základe zistených záverov vytvoriť modelový príklad na priblíženie jednej z možností nákladovej štruktúry spojenej s implementáciou telepráce v podmienkach Slovenskej republiky.

Prvá kapitola charakterizuje základné pojmy vymedzujúce teleprácu. Popisuje jej najčastejšie uvádzané formy aj výhody a riziká vyplývajúce pre všetky zúčastnené strany, ktoré so sebou zavádzanie telepráce prináša. Taktiež je venovaná aj pozornosť právnej legislatíve telepráce.

Analýze pracovného trhu je venovaná druhá kapitola. Rozoberá jednotlivé zložky nezamestnanosti a faktory vplývajúce na jej vývoj. Porovnáva sa nezamestnanosť jednotlivých krajov Slovenska na základe rôznych hľadísk. Zo získaných záverov som v ďalšej časti práce špecifikovala jednu z potenciálnych skupín pre teleprácu. Poslednú časť v tejto kapitole predstavuje analýza uplatňovanej politiky na podporu zosúladienia pracovného a rodinného života.

Tretia kapitola sa zaoberá dotazníkovým prieskumom. V prvej časti popisuje celú metodiku tvorby dotazníka (ako napr. východiská a ciele; cieľová skupina; popis realizovaného dotazníka a pod.). Druhá časť danej kapitoly už priamo hodnotí jednotlivé výsledky prieskumu.

Posledná, štvrtá kapitola je zameraná na zadefinovanie celého procesu spojeného so zavádzaním telepráce do podniku z pohľadu zamestnávateľa. Na základe zistení v predchádzajúcej kapitole som vytvorila modelový príklad, ktorého nosnou problematikou sú jednotlivé nákladové zložky.

1 Teoretické vymedzenie pojmu telepráca

1.1 Základné definície telepráce

Najstručnejšiu definíciu telepráce predstavuje výraz *práca na diaľku*. Ide o jednu z flexibilných foriem organizácie práce, t.j. umožňuje pracovať nezávisle od priestoru a času. Prvotná idea bola prezentovaná v USA (J. Nilles, 1972) [1], dnes je už súčasťou pracovného trhu na celom svete. Telepráca sa tak stala nástrojom na lepšie zosúladenie rodinného a pracovného života. Či už v teórii alebo praxi sú používané viaceré pomenovania pre tento druh zamestnania v závislosti od krajiny (napr. teleworking (americké pôvodné označenie), homeworking, telecommuting [1]; eWork [2]; telepráca a domácka práca [3] a pod.

Z pracovnoprávneho hľadiska je telepráca považovaná za formu klasického pracovného pomeru uzatvoreného na základe pracovnej zmluvy po dohode obidvoch strán v zmysle Zákonníka práce - §52 [3]. Pracovná zmluva telepracovníka však umožňuje pracovať určitú časť alebo aj počas celej pracovnej doby na alternatívnom pracovisku a plniť tak svoje pracovné úlohy v presne dohodnutom čase prostredníctvom informačno-komunikačných technológií (ďalej IKT) [3], [4]. Základné technické vybavenie (počítač, telefón, internet), rovnako ako ich údržbu a servis, by mal v tomto prípade zabezpečovať zamestnávateľ [3], [5]. Mnoho detailov záleží na vzájomnej dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Základným prvkom telepráce je aj dobrovoľnosť, pričom nie je právne nárokovateľná [3].

Teleprácu možno považovať za inovatívne riešenie na odstránenie diskriminácie na trhu práce. Zamestnávateľ musí telepracovníkovi zabezpečiť rovnaké možnosti vzdelávania či kariérneho postupu ako ostatným pracovníkom. Treba zdôrazniť, že **telepráca je výsledkovo orientovaný proces**, pri ktorom je dôležitý výsledok práce a nie počet odpracovaných hodín.

Telepracovník je riadny zamestnanec firmy, ktorý na rozdiel od bežných zamestnancov danej firmy vykonáva určitý počet pracovných hodín doma, resp. na inom mieste mimo priestorov sídla spoločnosti, pričom sa jeho pracovné zameranie nemení [4].

Telepracovník má nárok na všetky výhody vyplývajúce zo Zákonníka práce SR (ďalej ZP). Odvodové povinnosti aj náležitosti pracovnej zmluvy by sa podľa právnej legislatívy nemali líšiť v porovnaní s klasickým zamestnancom [3].

Nie pre každého zamestnanca a nie pre každé povolanie je telepráca vhodným nástrojom. Rozhodujúcimi faktormi sú osobnostné predpoklady a charakter zamestnaneckých povinností. Od telepracovníka sa vyžaduje:

- samostatnosť,
- nezávislosť,
- vysoká miera sebadisciplíny,
- schopnosť ovládať prácu s PC a modernými IKT.

Skúsenosti hovoria, že telepráca nie je vhodná pre čerstvých absolventov, nových zamestnancov firmy, ktorí sa potrebujú najprv dostatočne oboznámiť s chodom celej spoločnosti, zorientovať sa v novom prostredí, vybudovať si vzťahy s kolegami a pod. [4]. Predpoklady pre úspešné zvládnutie telepráce nie sú obmedzené rodom, vekom, rasou, úrovňou vzdelania, či získanou kvalifikáciou.

Telepráca môže výrazne pomôcť napr. ženám na materskej dovolenke, ľuďom, ktorí žijú v menej rozvinutých regiónoch, starším osobám, či hendikepovaným. Podľa štatistík [4] najčastejšie do svojho prostredia zavádzajú teleprácu firmy zamerané na oblasť:

- informačných technológií, telekomunikácií,
- personálneho poradenstva, administratívy, telemarketingu,
- poisťovníctva, účtovníctva, daňovníctva, auditu,
- práva,
- prekladateľstva, žurnalistiky,
- dizajnu a architektúry.

Ide nielen o súkromné firmy, ale aj štátne či neziskové inštitúcie (napr. Stredná priemyselná škola, Kysucké Nové mesto [4], [6]).

V praxi vznikajú rôzne modely telepráce upravené na mieru podľa potreby firiem. Niektorí telepracovníci sú čiastočne viazaní na miesto výkonu práce, či svojich kolegov, iní zas úplne samostatnými pri výkone práce. Niektorí sú viazaní pracovným pomerom vďaka telepráca k niekoľkým firmám, pre iných ide zas iba o príležitostné alebo

dočasné riešenie. Spoločným prvkom je však nutnosť používania informačných a komunikačných technológií na prenos a spracovanie potrebných údajov, vďaka čomu sa znižuje požiadavka pravidelnej dochádzky do viac či menej vzdialenej práce/kancelárie. Ako vyplýva z predchádzajúcich faktov, telepráca sa tak stala súčasťou základných zmien, ktoré charakterizujú trh práce v rozvinutých post-industriálnych spoločnostiach [4].

Napriek zrejším výhodám z pohľadu zamestnávateľa (úspora za prenájom, zníženie absencií zamestnancov, získanie odborníkov a pod.) aj z pohľadu zamestnanca (šetrenie času každodenným necestovaním do práce, lepšia možnosť na zosúladenie práce s rodinou a pod.) prevažuje v súčasnosti ešte neznalosť v tejto oblasti (napr. väčšina potenciálnych zamestnancov ale ani zamestnávateľov nerozlišuje, ktorá forma výkonu práce spadá do kategórie telepráca a ktorá nie. Zákonník práce SR [3] však jasne tieto prípady netelepráce vymedzuje:

- príležitostná manuálna práca z domu ponúkaná v rôznych inzerátoch – lepenie obálok, prepisovanie textov,...
- práca nadčas po skončení povinnej pracovnej doby,
- príležitostná práca doma v dôsledku mimoriadnych okolností (časovej tiesni, počas choroby člena rodiny a pod.),
- práca na živosť,
- práca neviazaná pracovnou zmluvou,
- práca ,ktorá si vyžaduje vlastný finančný vklad od budúceho zamestnanca na zakúpenie pracovného materiálu.

Tieto formy práce hoci vykazujú znaky domáckej práce, či telepráce, však nespĺňajú všetky podmienky definované ako vlastnosti telepráce (ako napr. pravidelnosť, či bežnosť výkonu danej formy práce). Preto je diskutabilné o ich zaradení do tejto kategórie výkonu práce. Neúplná vedomosť zamestnávateľov zaradiť jednotlivé činnosti práce k telepráci môže byť faktorom jej nízkej implementácie. Mnohé spoločnosti si tak ani neuvedomujú, že ich zamestnanci už v podstate telepracovníkmi sú. Táto situácia môže platiť aj pre SR.

1.2 Formy telepráce

V súčasnosti sa najčastejším kritériom na rozlíšenie foriem telepráce stáva miesto výkonu danej práce. V praxi sa samozrejme stretávame s ich rôznymi kombináciami. Najčastejšie sú definované tieto 4 nasledovné modely [1], [2]:

1. *Domáca kancelária* - zamestnanec vykonáva svoju činnosť výlučne doma, kde disponuje všetkým potrebným zariadením. Tento model poskytuje vyšší stupeň rozptýlenia pracovníkov od sídla spoločnosti a uplatňuje sa hlavne v telemarketingu, sprostredkovateľských agentúrach, manažmente, inžinierstve, architektúre, výskume, dizajne, žurnalistike, v službách starostlivosti o zákazníka.
2. *Hoteling* - pracovná stanica vybavená IKT, umiestnená väčšinou v rámci existujúcej kancelárie danej spoločnosti určenej pre zamestnancov s flexibilným pracovným časom. Tomuto modelu telepráce zodpovedá vysoký stupeň mobility pracovníkov a využívajú ju najmä predajcovia.
3. *Telecentrum* - predstavuje lokálne alternatívne kancelárie oddelené od sídla spoločnosti, no bližšie k zákazníkovi alebo bydlisku telepracovníka. Tento model telepráce je výhodný najmä v prípade, keď podmienky v domacom prostredí pracovníka pre výkon jeho práce nie sú veľmi ideálne. Táto forma telepráce sa využíva zväčša na rokovania s obchodnými partnermi či pri služobných cestách.
4. *Virtuálna kancelária* - predstavuje najmobilnejšiu formu telepráce. Pomocou IKT môže telepracovník pracovať kdekoľvek (počas cestovania, na zákazníckom mieste a pod.).

Množstvo veľkých firiem má svoje závody, kancelárie a výrobné centrá lokalizované v oblasti podľa výskytu prírodných zdrojov, dostupnosti siete dodávateľov, odberateľov, poskytovaní daňových výhod, a pod. Pracovník (telepracovník) môže byť taktiež zamestnancom takejto firmy a pomocou modernej IKT vykonávať svoju prácu stovky kilometrov vzdialený od závodu spoločnosti.

1.3 Výhody a riziká telepráce

Štatistiky [4] hovoria, že o teleprácu prejavilo záujem viac zamestnancov ako zamestnávateľov. Tento názor prevláda aj napriek označeniu tohto spôsobu organizácie

práce ako riešenie win-win [1], t.j. riešenie, ktoré prináša výhody všetkým zainteresovaným (zamestnancom, zamestnávateľom i spoločnosti ako celku).

Medzi výhody zavedenia telepráce možno zaradiť najmä prínosy ekonomického charakteru a taktiež príležitosť zabezpečiť širšie sociálne výhody. Nasledujúca tabuľka zobrazuje rozdelenie výhod telepráce z pohľadu zamestnanca, zamestnávateľa aj spoločnosti [4], [6], [9].

Tab. 1 Prehľad výhod spojených s telepracou

Výhody pre zamestnávateľa	Výhody pre zamestnanca	Výhody pre spoločnosť
Zvýšenie produktivity zamestnanca	Zvýšenie kvality súkromného života	Zníženie nezamestnanosti aj v menej rozvinutých regiónoch
Zníženie režijných nákladov	Zosúladenie rodinného a pracovného života	Podpora zamestnanosti, pružnosť pracovnej sily (napr. pre matky, zdravotne postihnutých)
Redukcia absencií zamestnanca	Nižšie náklady	Redukcia nákladov (napr. dopravné preťaženie)
Získanie odborníkov	Produktívnejšie pracovné prostredie, menej stresu	Ochrana životného prostredia, redukcia dopravného zaťaženia
Zvýšenie adaptability organizácie na zmenené tržové podmienky	Šetrenie času	Pozitívny vplyv na zdravie
Udržanie si kvalifikovaných pracovníkov	Flexibilita vo výbere zamestnávateľa	
Samostatnejší personál		
Zníženie rizika ohrozenia chodu spoločnosti		
Zníženie fluktuácie pracovníkov		

Prameň: vlastné spracovanie

S telepracou sú častokrát spojené aj predsudky, keďže u nás ešte stále nie je dostatočne známa a rozšírená. Obavy zo zmeny organizácie práce na obidvoch stranách pracovného vzťahu sú následne spojené s určitými rizikami (napr. strata kontroly nad pracovníkom, vzájomná nedôvera, diskriminácia telepracovníka.) Ich vznik a dopady však závisia najmä od miery dôvery zamestnávateľa k zamestnancovi [7]. Nasledujúca tabuľka uvádza ich rozdelenie.

Tab. 2 Prehľad negatív spojených s telepracou

Negatíva pre zamestnávateľa	Negatíva pre zamestnanca
Zmena organizácie práce	Strata kontaktov s pracovným prostredím
Riziko straty kontroly nad prácou zamestnanca	Splynutie pracovného a súkromného prostredia
Zneužitie dát	Riziko prepracovania
	Strach z ohrozenia kariérneho postupu

Prameň: vlastné spracovanie

1.4 Právna legislatíva telepráce

Najdlhšiu tradíciu má telepráca v USA. Vo vyspelých európskych krajinách je už momentálne taktiež dostatočne rozšírená, zatiaľ čo na Slovensku sa táto flexibilná forma zamestnania etabluje veľmi pomaly. Najčastejšie uvádzaným dôvodom pomalej integrácie telepráce na slovenský trh práce je nízka informovanosť či už na strane zamestnávateľa, alebo zamestnanca [4].

Telepráca ako flexibilná forma práce s mnohými výhodami pre obe strany pracovného vzťahu je podporovaná aj európskymi stanovami v rámci opatrení na zosúladenie rodinného, osobného a pracovného života [11]. Na dosiahnutie daných cieľov bolo nutné zmeniť právne aspekty na medzinárodnej, európskej aj národnej úrovni.

Prvý európsky dokument, ktorý sa priamo zaoberá telepracou, predstavuje „*Rámcový dohovor o teleworku*“ uzavretý zástupcami zamestnávateľov a pracovníkov na úrovni členských štátov Európskej únie v súlade s článkom 139 Zmluvy o ES. Daný dohovor rozoberá hlavne oblasti telepráce ako definícia a rozsah, dobrovoľný charakter, podmienky zamestnania, ochrana údajov, rešpektovanie súkromia, vybavenie a zariadenie, bezpečnosť práce a ochrany zdravia, organizácia práce, vzdelávanie a výcvik, kolektívna práca a pod. [12], [13].

Cieľom Rámcového dohovoru je prispieť k prechodu k znalostnej ekonomike v súlade s Lisabonskou stratégiou [14]. Na základe tejto dohody približne vznikajú ďalšie právne dokumenty na národnej úrovni krajín EU.

Hoci podmienky vhodné na realizáciu telepráce na Slovensku boli vytvorené už skôr (t.j. v roku 2002 [14]), až novela ZP účinná od 1.9.2007 presne vymedzila pojem telepráce domáckej práce a formy práce, ktoré možno takto označiť

Podľa Zákonníka práce SR (§52 zákona č.311/2001 Z.z.) je telepráca: „*Pracovný pomer zamestnanca vykonávajúceho prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačnej technológie.*“

§43 ods.1 ZP hovorí o jednotlivých častiach pracovnej zmluvy, ktoré musia byť dohodnuté medzi zamestnávateľom a telepracovníkom (druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika; miesto výkonu práce; deň nástupu do práce; mzdové podmienky).

§58 ods.6 ZP vymedzuje ďalšie okolnosti spojené s telepracovou, a to:

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

Telepracovníkovi nepatrí poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy v prípade vzniku prekážok brániacich výkonu práce (napr. poruchou IKT). Je na zvážení telepracovníka, či bude vykonávať svoju prácu ako nadčas, vo sviatok, v noci alebo za sťažných okolností.

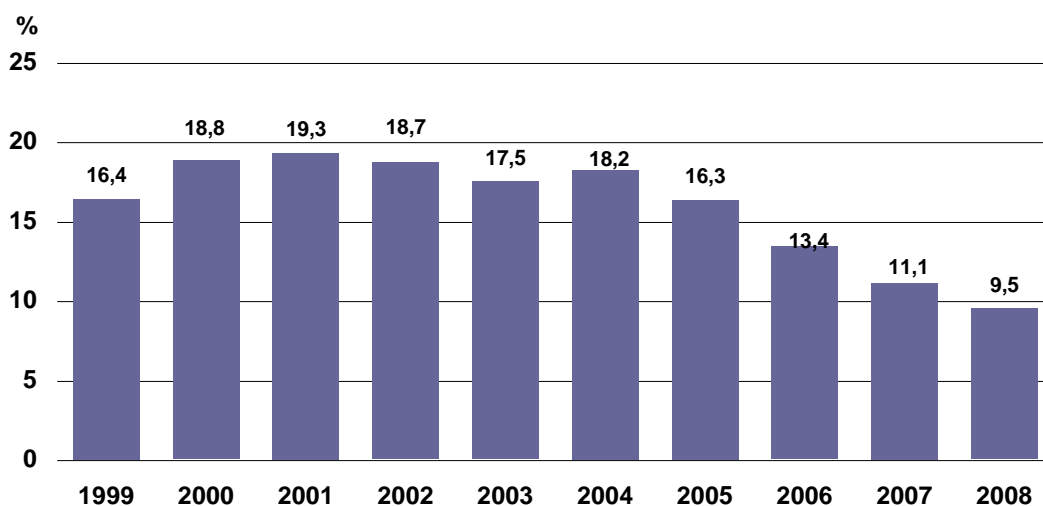
Zamestnávateľovi vzniká aj povinnosť prijať vhodné opatrenia napr. správa IKT, ochrana údajov [3].

2 Analýza trhu práce

2.1 Nezamestnanosť

Od roku 1999 dosiahla miera nezamestnanosti v SR najvyššiu hodnotu v roku 2001, a to 19,3%. Po tomto období došlo k výraznejšiemu zníženiu nezamestnanosti na celom území SR (vid' Obr.1). Podľa štatistických údajov dosiahla miera nezamestnanosti v SR v roku 2006 13,4%, čo predstavuje o 5,9 percentuálneho bodu menej ako 5 rokov predtým, v roku 2008 je vykazovaná už iba 9,5% miera nezamestnanosti (zníženie o ďalšie 3,9 percentuálne body). Za rok 2009 miera nezamestnanosti vyrástla na 11,0 %.

Za posledných 10 rokov klesla miera nezamestnanosti celkovo o 9,8 percentuálnych bodov. Ako hlavné dôvody sa uvádzajú najmä prílev priamych zahraničných investícií, zlepšovanie podnikateľského prostredia vrátane podpory rozvoja malých a stredných podnikov, ako aj intenzívnejšia realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce [15].

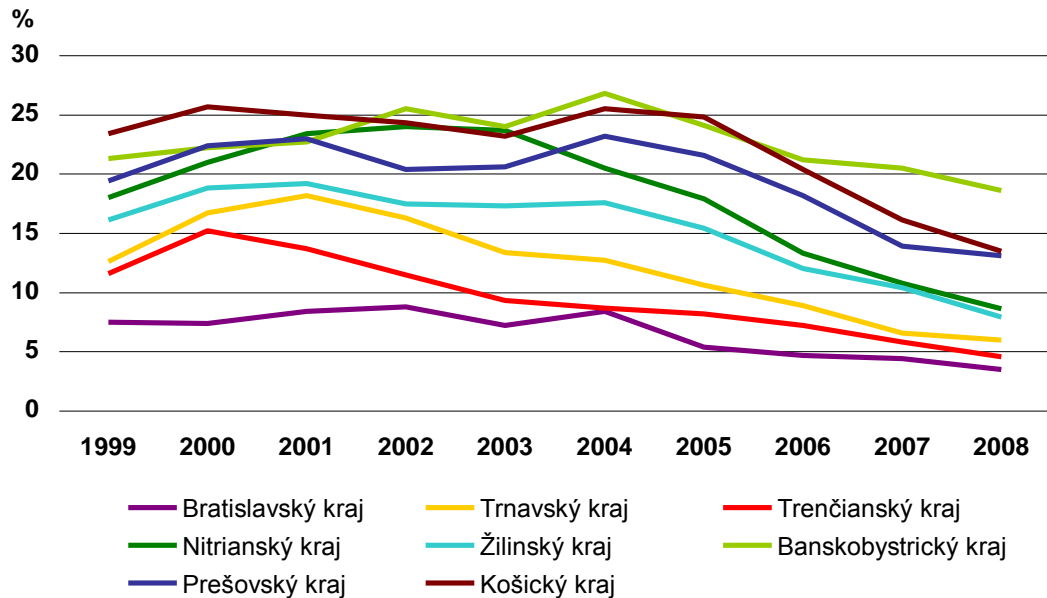


Obr. 1 Miera nezamestnanosti v SR

Zdroj: Eurostat

Rozloženie miery nezamestnanosti medzi jednotlivé kraje SR je spojené neustále s výraznými rozdielmi (vid' Obr. 2). Bratislavský, Trnavský a Trenčiansky kraj vykazujú dlhodobo najnižšiu mieru nezamestnanosti a naopak, kraje východného Slovenska najvyššiu. V roku 2005 vzrástol rozdiel medzi Bratislavským a Košickým

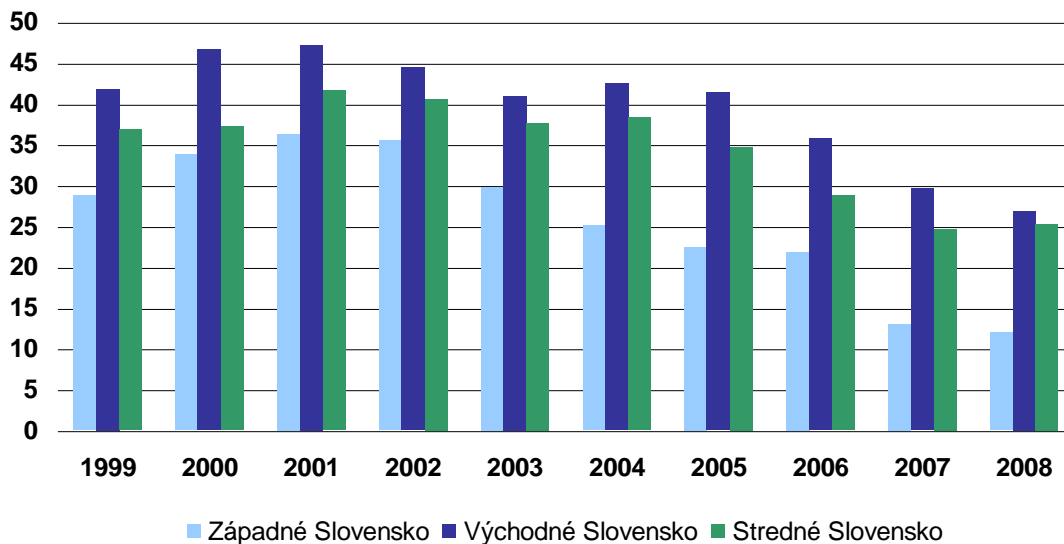
krajom až na 19,4 %. Zníženie nezamestnanosti v Trnavskom a Trenčianskom kraji je spojený s rozvojom automobilového priemyslu. Momentálne vykazuje Banskobystrický kraj najvyššiu mieru nezamestnanosti a to 18,5%.



Obr. 2 Miera nezamestnanosti v jednotlivých krajoch SR

Zdroj: Eurostat

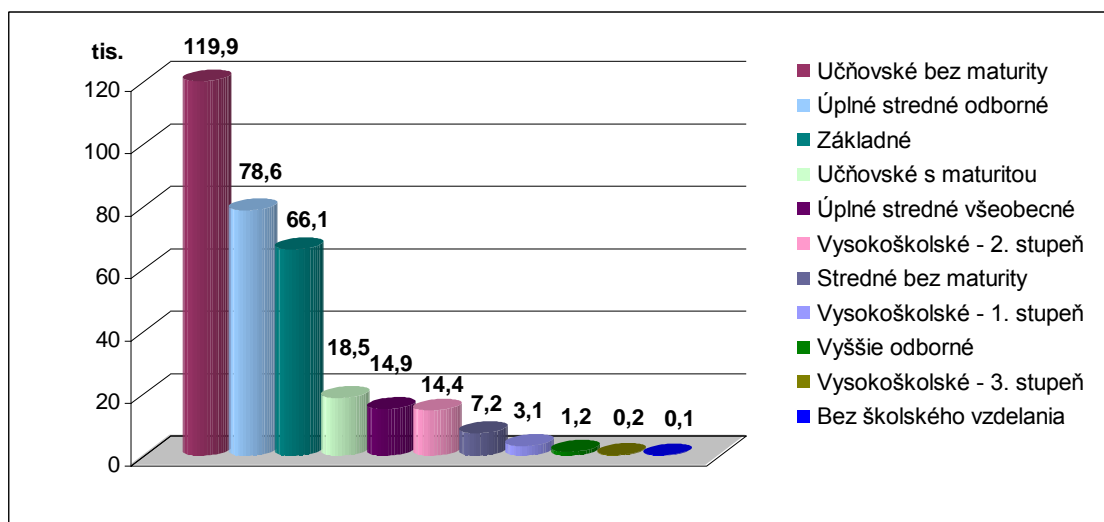
Napriek klesajúcej tendencii miery nezamestnanosti Slovensko bojuje neustále s problémom nárastu dlhodobej nezamestnanosti [15]. Vývoj nezamestnanosti mladých (vo veku od 15-24 rokov) má na Slovensku za posledné obdobie klesajúci charakter (viď. Obr. 3). Najviac nezamestnaných ľudí je na východnom Slovensku (miera nezamestnanosti za rok 2009 vykazuje 13,3%), na druhom mieste je stredné Slovensko s 13,1% mierou nezamestnanosti za posledný rok a západné Slovensko vykazuje v porovnaní s ostatnými regiónmi za rok 2009 cez polovicu menej nezamestnaných (6,4%). Táto voľná pracovná sila by mohla prilákať investora (napr. z oblasti strojárkeho priemyslu).



Obr. 3 Nezamestnanosť mladých (15-24rokov) v SR (v tis.)

Zdroj: Eurostat

Ak zoberiem do úvahy celkovú vzdelanostnú úroveň nezamestnaných, učňovské vzdelanie bez maturity vykazuje v roku 2009 najväčší podiel, t.j. 37% na celkovom počte vedených nezamestnaných (viď. Obr. 4). Vysokoškolsky vzdelaní ľudia väčšinou problém so zamestnaním nemajú, pretože v tejto vzdelanostnej skupine sa nachádza 5,46 % nezamestnaných (t.j. 17,7 tis. osôb s ukončeným vysokoškolským vzdelaním – 1; 2; a 3. stupňa).

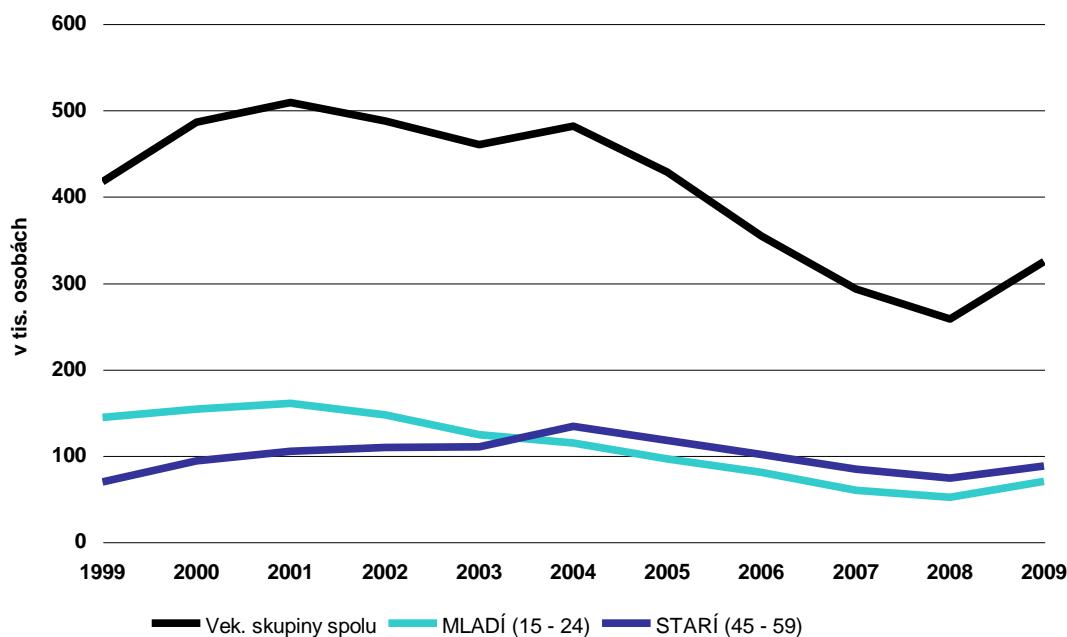


Obr. 4 Nezamestnanosť v SR v roku 2009 podľa vzdelania (v tis.)

Zdroj: ŠÚ SR

2.2 Potenciálna skupina občanov vhodných pre teleprácu

Na základe vyššie spomínaných analýz, potenciálnu skupinu pre teleprácu na Slovensku predstavujú najmä mladí ľudia ochotní vzdelávať sa a prispôbovať sa rýchlemu vývoju IKT. Vysokoškolsky vzdelaní uchádzači o prácu predstavujú najvhodnejšiu skupinu na výkon telepráce. Štandardne majú aspoň základné IKT zručnosti, sú schopní pomerne jednoducho sa prispôbiť aktuálnym podmienkam trhu práce. Predstavujú preto najflexibilnejšiu zložku pracovného trhu. Na obrázku 5 môžeme vidieť vývoj úrovne nezamestnanosti za posledných 10 rokov, členený podľa ich veku (mladých (t.j. vo veku od 15 do 24 rokov) a starších (45-59 roční)). Ako vidieť aj z grafu je zrejmé, že zamestnanie si ťažšie hľadajú občania vyšších vekových kategórií.

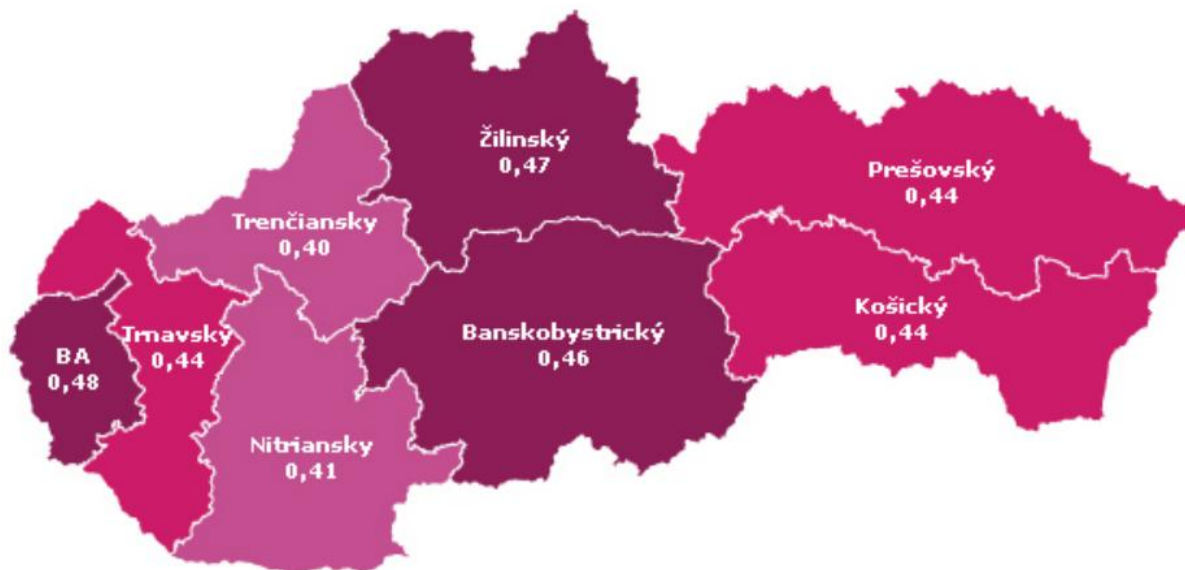


Obr. 5 Vývoj nezamestnanosti v SR mladých (15-24) v porovnaní so staršími (45-59)

Zdroj: ŠÚ SR

Podľa celoslovenského reprezentatívneho výskumu realizovaného na výberovej vzorke 1 134 respondentov starších ako 14 rokov digitálna gramotnosť slovenskej populácie v roku 2009 opäť zaznamenala nárast [16]. V roku 2005 index digitálnej gramotnosti Slovenska dosiahol hodnotu 0,33 bodu, v roku 2007 hodnotu 0,37 bodu a v roku 2009 už 0,44 bodu [17], [18]. Obrázok 6 zobrazuje úroveň digitálnej gramotnosti populácie SR členenú podľa jednotlivých krajov v roku 2009. Môžeme vidieť, že

východné Slovensko, čo sa týka úrovne počítačovej gramotnosti je dostatočne vyrovnané znalosťou IKT západnému Slovensku.



Obr. 6 Digitálna gramotnosť v SR podľa krajov (indexy v bodoch)

Zdroj: INŠTITÚT PRE VEREJNÉ OTÁZKY

Digitálna gramotnosť Slovenska sama o sebe rastie, no v porovnaní so zahraničím, dosahujeme ešte stále iba priemerné hodnoty. Slovensko sa nachádza v prvej polovici strednej úrovni hodnôt (pričom maximálna hodnota je 1) [17].

Jedno z hlavných opatrení na zníženie geografických digitálnych rozdielov v rámci EÚ bolo vymedzenie zlepšenia dostupnosti širokopásmového pripojenia. Aj keď penetrácia širokopásmového pripojenia dosiahla v roku 2009 v SR 14,5 %, (medziročný nárast 33 %), Slovensko stále zostáva na posledných miestach v rámci EÚ (24 miesto v rámci EU 27) [19], [20].

Zamestnávateľ môže vidieť problém u mladých ľudí v ich pracovnej morálke, keďže ako už bolo v tejto práci spomínané, telepráca sa neodporúča čerstvým absolventom, resp. pracovníkom, ktorí nemajú dostatočné pracovné skúsenosti s prácou priamo v podniku, pod kontrolou vedenia, či v spolupráci s ostatnými kolegami. Vyššie vekové kategórie hoci majú vybudovanú už pracovnú morálku, majú často nevýhodu v tom, že adaptabilita na nové podmienky trhu je pre nich ťažšia, navyše taktiež aj snaha priebežne sa vzdelávať v oblasti IKT je u nich menšia.

2.3 Podpora zosúladenia pracovného a rodinného života

Sociologické prieskumy [15] uvádzajú fakt, že slovenské rodiny potrebujú pre svoje zabezpečenie dva príjmy. Slovensko sa ako člen EU zaviazalo vykonávať určité aktivity na podporu zosúladenia rodinného života s pracovným a to vytvorením priaznivejších podmienok na trhu práce, úpravou legislatívy, vyčlenením finančných prostriedkov na projekty a pod..

Kľúčovým materiálom pre výkon aktívnej politiky v tejto oblasti sa stal vládou SR schválený dokument „*Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010*“ [21] a legislatívne opatrenia prijaté za účelom zosúladenia osobného a pracovného života [15].

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zostavilo podľa nariadení k štrukturálnym fondom so zameraním Národného strategického referenčného rámca na roky 2007 – 2013, *Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia* [15]. Ide o referenčný dokument, na základe ktorého sa počas obdobia 2007 – 2013 poskytuje finančná podpora z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu SR pre celé územie Slovenskej republiky a to v oblasti [22]:

- rozvoja ľudských zdrojov,
- zvyšovania zamestnanosti,
- zvyšovania sociálnej inklúzie,
- budovania kapacít.

Flexibilné formy organizácie práce sa stávajú nástrojom nielen na zosúladenie práce s rodinou, ale aj na zabezpečenie rastu zamestnanosti, či práceschopnosti a adaptability pracovníkov.

V porovnaní so zahraničím je u nás venovaná tejto problematike menšia pozornosť [23]. Svedčí o tom aj množstvo rozličných projektov a aktivít realizovaných v krajinách EU. Slovenský trh práce zostáva stále konzervatívny k využívaniu tejto flexibilnej formy zamestnania aj napriek tomu, že vo svete sa stáva telepráca čoraz viac populárnejšou.

Novela Zákonníka práce SR (zákon č. 210/2003 Z. z.) definuje flexibilnejšie pracovné vzťahy. Ustanovenia týkajúce sa väčšej ústretovosti zamestnávateľa k rodinným povinnostiam jeho zamestnanca (možnosť skrátenie pracovného času,

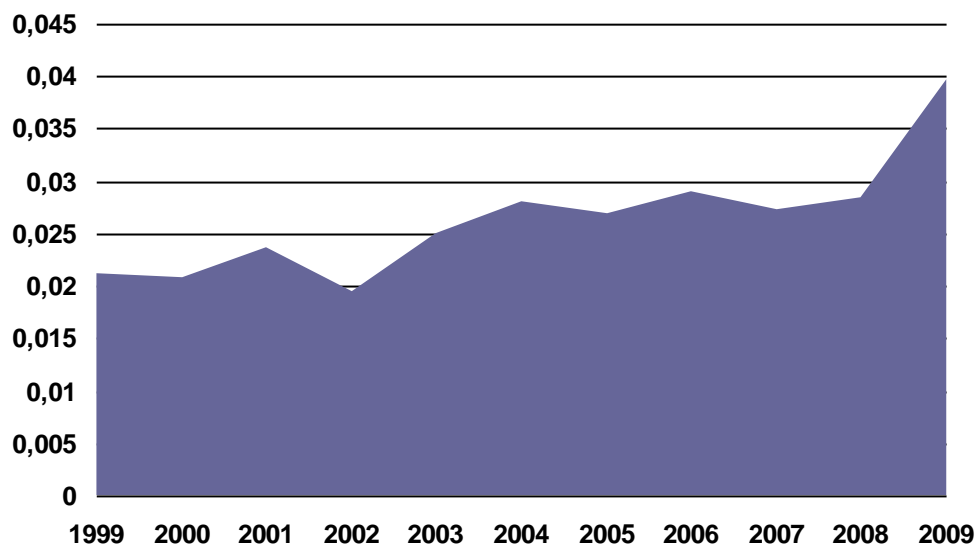
pružný pracovný čas a pod.) sú upravené v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce SR [3], [15].

V podmienkach SR sú flexibilné formy organizácie práce rozdelené do 3 hlavných skupín podľa pracovného pomeru, pracovného času a podľa spôsobu a formy práce (tzv inovatívne formy). Štatistický úrad SR sleduje vývoj len nepatrnej časti pružných foriem zamestnania a to pracovné pomery na dobu neurčitú a prácu na skrátený pracovný úväzok. Ostatné flexibilné formy sú evidované len okrajovo, alebo vôbec (t.j. práca na diaľku, Works sharing, a pod.) [24], [25].

V porovnaní s európskymi krajinami patrí SR medzi krajiny s najnižším pomerom zamestnanosti na dobu určitú oproti všetkým zamestnaným [23]. Práca nadčas je zas jednou z najvyužívanejších foriem v slovenských podmienkach trhu práce. Vykazuje rastúcu tendenciu, keďže zamestnávateľom umožňuje pokryť výkyvy trhu, zamestnancom zas zvyšuje mzdovú úroveň.

Prácu na zmeny vykonávajú v miernej prevahe muži (25,5%) oproti ženám (24,6%) [23], ŠÚ vykazuje, že ženy zas viac využívajú pružný pracovný čas (4,8% oproti mužom 3,17%), t.j. začiatok a koniec pracovnej doby si volí zamestnanec sám v rámci časového úseku určeného zamestnávateľom.

Zákonník práce SR chráni pred diskrimináciou zamestnancov pracujúcich na skrátený pracovný čas, napriek tomu táto flexibilná forma nespadá v slovenských pomeroch medzi preferované spôsoby zosúladenia pracovného a rodinného života. V roku 2009 bol Štatistickým úradom na Slovensku zaznamenaná zamestnanosť celkovo 3,9% pracovníkov na skrátený pracovný čas na celkovom počte zamestnancov a predstavuje rastúcu tendenciu (viď Obr. 7) [15], [23].



Obr. 7 Vývoj podielu zamestnancov v SR na kratší pracovný čas 1999 - 2009

Zdroj: ŠÚ SR

Práca na čiastočný úväzok je vhodná najmä pre ženy (matky), mladých ľudí (popri štúdiu), starších ľudí (počas dôchodkového veku) a zdravotne postihnutých [15]. Ide o skupinu ľudí, ktorá je pracovne obmedzená popri svojich osobných povinnostiach, telepráca im môže umožniť spojiť prácu na plný úväzok so zosúladením ich rodinného života.

Práca doma (napr. aj telepráca) spadá pod inovatívne formy, ktoré sú najmenej známe a rozšírené na slovenskom trhu práce. Prostredníctvom výberového zisťovania pracovných síl zozbieraným Štatistickým úradom SR v roku 2006 vykonávali teleprácu pravidelne 4% pracujúcich a taktiež 4% vykonávali teleprácu občas [15]. Aktuálnejšie údaje o prieskume využívania telepráce na Slovensku nie sú aktuálne zverejnené.

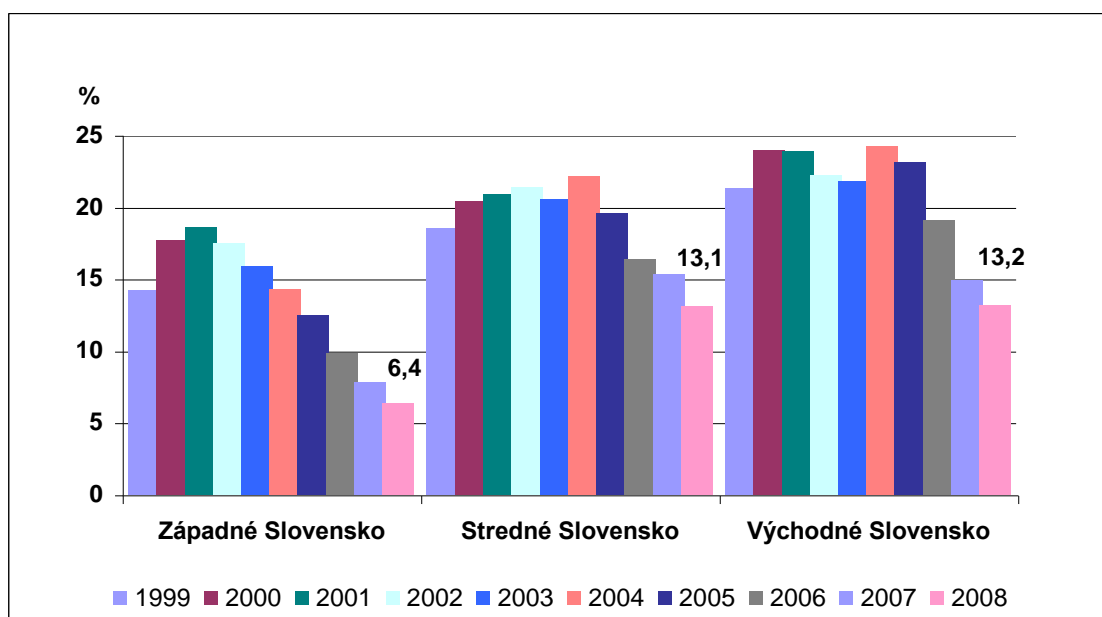
3 Prieskum využívania telepráce podnikmi pôsobiacimi na Slovensku

3.1 Metodika realizovaného prieskumu

3.1.1 Východiská a ciele prieskumu

V posledných rokoch situácia na trhu práce v SR hovorí o výraznom poklese miery nezamestnanosti (aj keď celosvetová kríza tento trend mierne spomalila). Regionálna diferenciácia a výrazný podiel znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie je však stále výrazný [22].

Pracovný trh na východnom Slovensku vykazuje pretrvávajúco vysokú nezamestnanosť (približne na úrovni 21 – 17%). Ide o oblasť osídlenú sociálne znevýhodnenými skupinami obyvateľov (napr. ľudia s dlhodobou nezamestnanosťou, národnostné menšiny), kde nie je dostatok možností znovuzamestnania. Ako už bolo uvedené v kap. 2.1. miera nezamestnanosti východného Slovenska v porovnaní s ostatnými oblasťami SR je posledných 10 rokov stále najvyššia (viď. Obr. 9).



Obr. 8 Miera nezamestnanosti v SR

Zdroj: Eurostat

Jedným z nástrojov aktívnej politiky trhu práce sú flexibilné formy zamestnania [23]. Ich implementácia v zahraničí rastie a javia sa ako ideálna forma práce pre široké

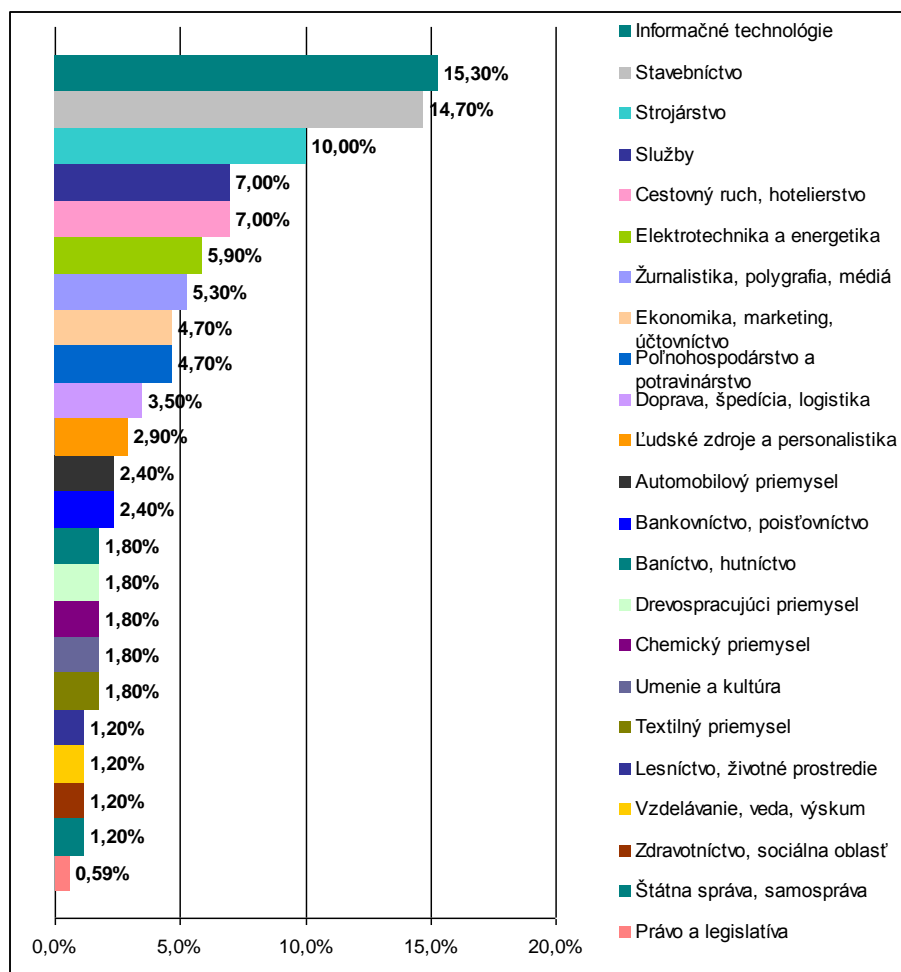
cieľové skupiny [10]. Keďže dochádza k narastajúcej informatizácii a rozvoju znalostnej spoločnosti, telepráca má vhodné podmienky na realizáciu.

Hlavným cieľom realizovaného dotazníkového prieskumu je preto získať informácie ohľadne využívania, prípadne záujmu zavedenia flexibilnej formy zamestnania v podmienkach východného Slovenska, najmä telepráce.

V rámci tohto prieskumu som sa zaujímala o postoj zamestnávateľov ku flexibilnému výkonu práce, jeho ochota a pripravenosť zamestnávať svojich zamestnancov aj formou telepráce.

3.1.2 Cieľová skupina

Cieľovú skupinu prieskumu predstavovali firmy pôsobiace na pracovnom trhu východného Slovenska (t.j. v oblasti Košického a Prešovského kraja). V rámci prieskumu bolo oslovených 170 firiem (ich zoznam je uvedený v prílohe A), pričom zastúpenie jednotlivých možných oblastí podnikania je znázornených na Obr. 10.



Obr. 9 Percentuálny podiel odvetví oslovených firiem

Firmy, ktoré boli v rámci prieskumu oslovené, boli do zoznamu vybrané na základe zhodnotenia najmä týchto kritérií:

1. oblasť pôsobenia ich podnikateľskej činnosti, pričom jedným z cieľov bolo získať názor čo najrôznorodšej vzorky spoločností na flexibilnú formu zamestnania a zamerať sa aj na potenciálnu skupinu kandidátov pre teleprácu. Z tohto pohľadu ako najvhodnejšími kandidátmi sa javia podniky pôsobiace v oblasti IKT, služieb (pretože tieto povolania nie sú viazané na miesto výkonu práce ani na pevne stanovený pracovný čas (napr. díler, obchodný predajca tovarov, callcentrum, prekladateľstvo a pod.)). Ďalšou, pomerne hojne zastúpenou oblasťou je stavebníctvo, strojnictvo, kde možno očakávať, že v daných spoločnostiach nepracujú všetci zamestnanci manuálne vo výrobe. Adekvátnu časť tvoria riadiaci zamestnanci, obchodní zástupcovia a manažéri, projektanti, dizajnéri, inžinieri atď. pozície, pri ktorých sa môže či už v čiastočnej alebo úplnej miere využívať telepráca. Aj mnohé ekonomické činnosti ako marketing, financie, účtovníctvo, ktoré sú povinnou súčasťou každej podnikateľskej jednotky, je možné vykonávať aj prostredníctvom potrebnej IKT mimo sídla zamestnávateľa, t.j. telepráca.
2. veľkosť spoločnosti, pričom boli uprednostňované firmy s čo najväčším počtom ponúkaných pracovných miest, pretože je tam následne viac pracovníkov v manažérskych pozíciách, inžinierov a pod, ktorí by mohli vykonávať svoju činnosť práce prostredníctvom telepráce.

3.1.3 Dotazník

Vytvorený dotazník (príloha B) obsahuje otvorené aj uzavreté typy otázok. V snahe čo najviac zjednodušiť a skrátiť čas na jeho vyplnenie, jednotlivým otázkam prislúchajú viaceré možnosti výberu odpovedí. Respondent má však pri každej otázke aj priestor na uvedenie svojej vlastnej alternatívnej odpovede. Štruktúru dotazníka možno popísať nasledovne:

Prvých 15 otázok dotazníka je spoločných pre všetkých respondentov. Na základe odpovede v 15. otázke („Využívate teleprácu vo Vašej spoločnosti?“) sa ďalej dotazník delí na dve skupiny ďalších otázok:

- V prípade, že daná firma nerealizuje teleprácu, respondentu čakajú 4 otázky do záveru dotazníka zamerané na zistenie ich hlavných dôvodov a zámeru implementácie, či neimplementácie telepráce v budúcnosti.
- Ak firma už zaviedla teleprácu do svojej organizácie práce, respondent má pred sebou ešte 12 otázok, v ktorých uvedie dôvody jej implementácie, podrobnejšiu správu o pozícii telepracovníka, nákladovej štruktúre a o celkovom zhodnotení (ne-)efektívnosti realizácie telepráce.

Dotazník pozostáva z troch logicky prepojených častí:

- 1) Úvod – prvú časť tvorí predslov k respondentovi, predstavenie tematiky dotazníka, oboznámenie s cieľmi realizovaného prieskumu a vysvetlenie postupu pri jeho vyplňovaní.
- 2) Časť zameraná na zistenie:
 - a. základných informácií o spoločnosti, kde ide o zistenie základných informácií o spoločnosti v mene ktorej respondent vyplňa daný dotazník (napr. rok vzniku, právna forma, oblasť podnikateľskej činnosti a pod.) Tieto údaje slúžia na zaradenie firmy do jednotlivých kategórií. Keďže dotazník je anonymný, nie je potrebné, aby respondent vyplnil údaje ako IČO, DIČ alebo údaje priamo o sebe.
 - b. pracovných režimov a organizácie práce v spoločnosti – otázky v tejto časti dotazníka sú orientované na zistenie zamestnaneckej štruktúry spoločnosti, uplatňovanej politiky na zosúladenie pracovných povinností s rodinnými a postojov zamestnávateľa k flexibilnej forme výkonu práce.
- 3) Telepráca vo všeobecnosti – na začiatku tejto časti je stručná charakteristika telepráce. Krátke oboznámenie respondenta s danou tematikou je nutné, keďže druhá polovica otázok dotazníka je venovaná výlučne tejto problematike. V tejto časti sú potom otázky členené na základe predchádzajúcich skúseností na spoločnosti:
 - a. kde nie je telepráca realizovaná – táto skupina otázok je venovaná spoločnostiam, ktoré teleprácu vo svojej organizácii práce nevyužívajú

a neponúkajú ju ani svojim zamestnancom ako jednu z flexibilných foriem zamestnania. V tejto časti sa samozrejme nachádzajú aj otázky zamerané na zistenie prípadného záujmu potencionálneho zamestnávateľa o zavedenie telepráce v danej spoločnosti.

- b. kde je telepráca realizovaná – otázky z tejto oblasti sú adresované respondentom, ktorí majú teleprácu zavedenú vo svojej spoločnosti. Cieľom týchto otázok je napr. zistenie hlavného dôvodu prečo sa rozhodli pre teleprácu, v akej miere ju využívajú, aký to má vplyv na nákladovú štruktúru spoločnosti a pod. Táto časť dotazníka obsahuje najviac otvorených otázok.

3.1.4 Realizácia samotného dotazníkového prieskumu

V snahe zabezpečiť čo najvyššiu návratnosť zodpovedaných dotazníkov, boli vytipované firmy oslované buď elektronicky, t.j. e-mailom (čo predstavovalo 70% zo všetkých dopytovaných spoločností) alebo dorúčením tlačenej formy dotazníka (zvyšných 30% oslovených respondentov).

V prípade využitia elektronickej komunikácie som využila rozposlanie e-mailov buď konateľovi firmy, ekonomickému oddeleniu, alebo na informačné konto (abcd@info.sk) spoločnosti (v závislosti od získaného kontaktu). Tlačená verzia dotazníka bola doručená firmám priamo (konateľovi spoločnosti alebo na sekretariát). Pred oficiálnym spustením on-line dotazníka bol navrhnutý dotazník testovaný vzorkou 20 „testerov“, ktorí pomohli dotazník ešte dodatočne vylepšiť (napr. štylistické formulácie, ktoré umožnia respondentovi jednoznačne pochopiť danú otázku, vhodné nastavenie technických parametrov elektronického dotazníka a pod.).

Dotazník bol prístupný v on-line verzii približne 4 týždne. V tomto čase boli vytipované spoločnosti oslovené prostredníctvom e-mailu, ktorý obsahoval okrem krátkej charakteristiky a cieľov realizovaného prieskumu aj postup vyplnenie on-line dotazníka, spolu s prístupovými údajmi potrebnými na prístup k dotazníku.

3.1.5 Metodika spracovania údajov získaných počas prieskumu

Spracovanie údajov a ich vyhodnotenie predstavuje najdôležitejšiu a zároveň časovo najnáročnejšiu časť prieskumu.

Dotazník nebol počas trvania prieskumu verejný (čo zrejme prispelo k jeho nízkej návratnosti ako uvediem neskôr). Ako už bolo spomenuté, prístup k nemu mali iba oslovené firmy.

On-line verzia dotazníka bola sprístupnená na serveri stránky Katedry bankovníctva a investovania (<http://kamahi-bn32-215b.ekf.tuke.sk/>), prostredníctvom špecializovanej aplikácie na tvorbu a realizáciu elektronickej formy dotazníka. Každá firma oslovená elektronicke mala pridelené svoje prihlasovacie meno a heslo, po použití ktorého sa jej sprístupnil daný dotazník. Tieto údaje boli potrebné z dôvodu prípadného postupného napĺňania dotazníka. Elektronicke dotazník bol totiž navrhnutý tak, aby v prípade nedostatku času mohol zástupca danej firmy vyplnenie dotazníka opustiť a pri najbližšom prihlásení automaticky pokračovať tam, kde prestal, pričom odpovede zvolené počas predchádzajúceho prihlásenia už boli zaznamenané.

Vyplnením on-line verzie dotazníka sa odpovedový hárok respondentov ukladal automaticky do aplikácie MS Excel, čím sa zjednodušil celý proces spracovania údajov prieskumu. Po uplynutí časového obdobia vyhradeného na zber údajov sa prístup k danému on-line dotazníku uzavrel a prostredníctvom jednoduchej funkcie systém vygeneroval daný súbor aplikácie MS Excel, ktorý som ešte následne doplnila o zozbierané odpovede získané z distribúcie tlačenej podoby dotazníka.

Výsledky prieskumu som potom spracovala pomocou štatistických metód (percentuálny podiel, najčastejšie zadaná odpoveď a pod.) a funkcií aplikácie MS Excel. Aby bolo možné získané číselné údaje vhodnejšie interpretovať, vytvorila som rozličné grafické prezentácie.

Pri spracovávaní údajov prieskumu sa vyskytli aj neúplne vyplnené dotazníky, či protichodné a nelogické odpovede v rámci jedného odpovedového hárku. Týkalo sa to iba respondentov odpovedajúcich na on-line verziu dotazníka, čo tvorilo až 28,13% z celkového počtu vyplnených verzií. Zaujímavosťou je, že medzi takto neúplne vyplnenými dotazníkmi bol aj dotazník vyplnený zástupcom spoločnosti podnikajúcej v oblasti informačných technológií, ktorá využíva teleprácu.

Hlavným dôvodom veľkej neúplnosti zodpovedania dotazníkov je podľa môjho názoru nedostatočná znalosť a neskúsenosť s prácou s elektronicke dotazníkmi (zrejme vyplývajúca z celkovej situácie počítačovej gramotnosti na Slovensku (viď kapitola 2.2)). K tomu záveru ma priviedol fakt, že všetci respondenti, ktorí neúplne vyplnili dotazník, skončili s odpoveďami na poslednej otázke prvého listu dotazníka, napriek tomu, že sa tam nachádzalo tlačidlo NEXT (viď Príloha C). V tomto prípade bol respondent odhlásený a takto vyplnený dotazník som považovala za neúplný.

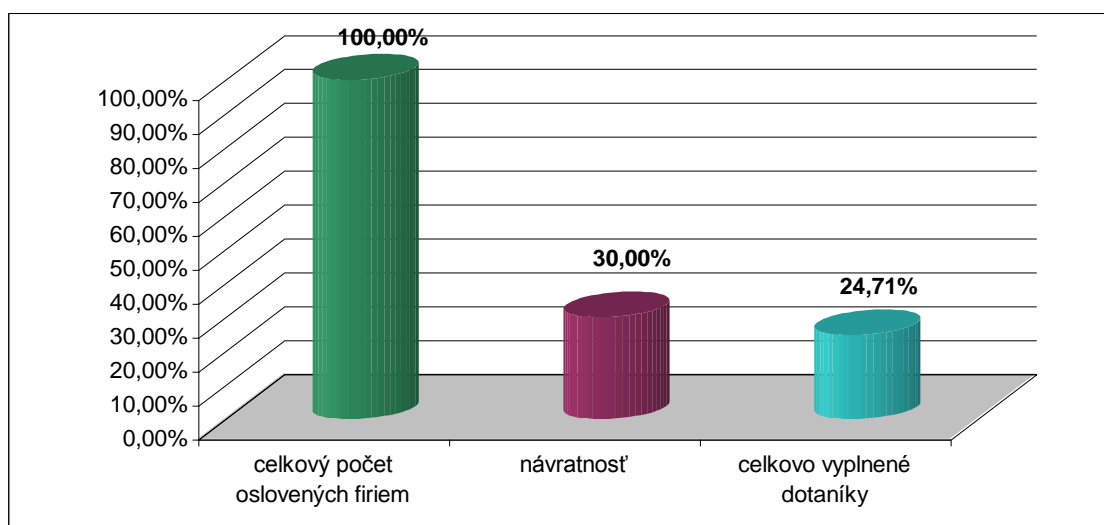
Z pohľadu vyhodnotenia realizovaného prieskumu bolo nutné tieto dotazníky vyradiť, aby som sa tak vyhla skresleniu a zníženiu vypovedacej hodnoty prieskumu.

Nasledujúca kapitola analyzuje výsledky realizovaného prieskumu. Podrobnejšie výsledky, t.j. odpovede jednotlivých respondentov na jednotlivé otázky, sú uvedené v prílohe D.

3.2 Vyhodnotenie realizovaného prieskumu

3.2.1 Oslovenie a návratnosť

Ako už bolo spomínané, oslovených bolo 170 spoločností pôsobiacich na pracovnom trhu Prešovského a Košického kraja. Dotazníkový prieskum trval 4 týždne, celková návratnosť tvorí 30%, neúplnosť jeho vyplnenia predstavuje 17,65%. Ako už bolo spomínané v predchádzajúcej kapitole, týkalo sa to výlučne elektronickej formy. Iba 51 respondentov z celkovo oslovených firiem prejavilo záujem zapojiť sa do prieskumu a poskytnúť tak informácie za svoju spoločnosť.



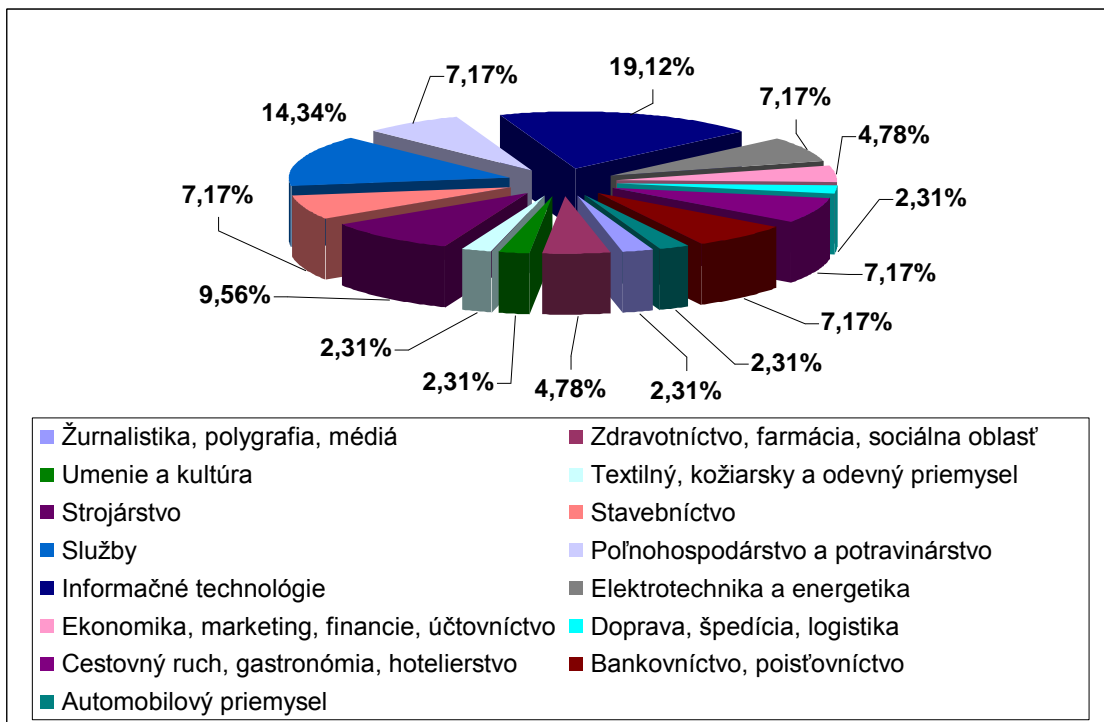
Obr. 10 Podiel úplne vyplnených dotazníkov na celkovom počte

Ako vyplýva z grafu 10, správne vyplnených dotazníkov bolo 30%, čo predstavuje 42 respondentov. V rámci vyhodnotenia dotazníkového prieskumu, budem v ďalších kapitolách teda uvádzať všetky výsledky vzhľadom k tomuto údaju.

3.2.2 Štruktúra oslovených respondentov

Na základe vyššie uvedených faktov, možno konštatovať, že najväčší podiel v realizovanom prieskume tvoria firmy so zameraním na informačné technológie (19,05%), služby (14,29%), strojnictvo (9,52%) a stavebníctvo, elektrotechnika

a energetika (7,14%). V porovnaní s percentuálnym podielom vytipovaných podnikov, v rámci jednotlivých odvetví sa firmy pôsobiace na trhu v oblasti IT, Služieb a elektrotechniky s energetikou zapojili do prieskumu viac ako firmy z ostatných oblastí.



Obr. 11 Percentuálny podiel odvetví zodpovedaných dotazníkov

Viacero odvetví (ako napr. Baníctvo, hutníctvo; Chemický priemysel; Ľudské zdroje a personalistika) nebolo z pohľadu vrátených dotazníkov zastúpených vôbec.

Údaje ako rok vzniku organizácie, či ich ročný obrat nepredstavujú samostatne bez ostatných údajov vypovedaciu hodnotu, a preto tieto okolnosti budem brať do úvahy iba pri komplexnom hodnotení.

Z pohľadu právnej formy predstavuje viac ako polovica (61,9%) oslovených spoločností spoločnosť s ručením obmedzeným (s.r.o.), druhou najčastejšie (19,05%) sa vyskytujúcou právnou formou je akciová spoločnosť (a.s.), štátna správa a živnosť tvoria rovnaký podiel a to 7,14%. Komoditná a nezisková organizácia majú zastúpenie s najnižším podielom, t.j. 2,38%.

3.2.3 Pracovné režimy a organizácia práce

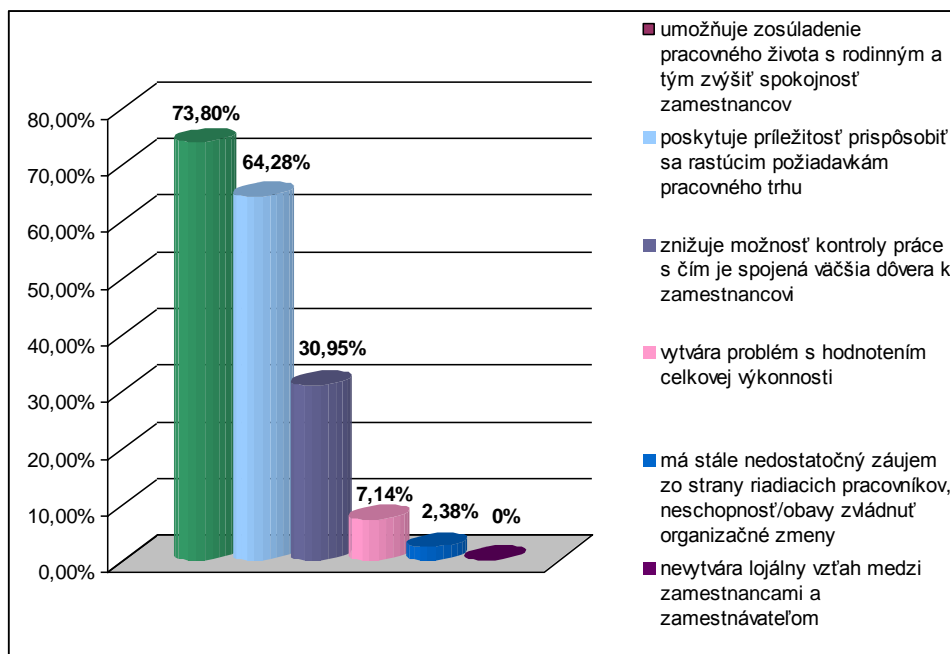
Z pohľadu politiky zosúladenia pracovného života s rodinným, má najviac respondentov (59,52%) formulovanú, aj písomne v internej organizácii spoločnosti, politiku flexibilnej práce. Na druhom mieste sa nachádza sociálna politika, t.j. 35,70%.

Najmenej riešenou problematikou je rodinná politika a politika zosúladienia práce s rodinou, ktorou sa v rámci svojich interných dokumentov zaoberá iba 23,80%.

Pojem flexibilná pracovná doba je známy všetkým zamestnávateľom, rodinná politika, či politika zosúladienia práce s rodinou sa stali diskutovanými témami iba za posledné obdobie a mnohí nemajú jasnú predstavu, čo sa pod týmito pojmami myslí. To môže byť jeden z dôvodov výsledkov podnikových politík.

Nedostatočné riešenie rodinnej politiky v internej organizácii práce potvrdzuje aj fakt, že až 71,42% respondentov uviedlo, že ich spoločnosť nemá vypracovaný špeciálny plán na uľahčenie adaptácie zamestnanca napr. v prípade návratu z materskej/rodičovskej dovolenky.

Pri otázke, kde mali respondenti vytvoriť kombináciu 2 subjektov, ktoré by sa mali podľa nich podieľať najväčšou mierou na zosúladení rodiny s prácou, je najčastejšie (47,62%) uvádzaná kombinácia štát a zamestnávateľ. Iba o necelých 5% získala kombinácia rodina a zamestnávateľ (42,86%). V oboch kombináciách je však ako jeden z nosných subjektov riešenia danej problematiky uvedený zamestnávateľ.



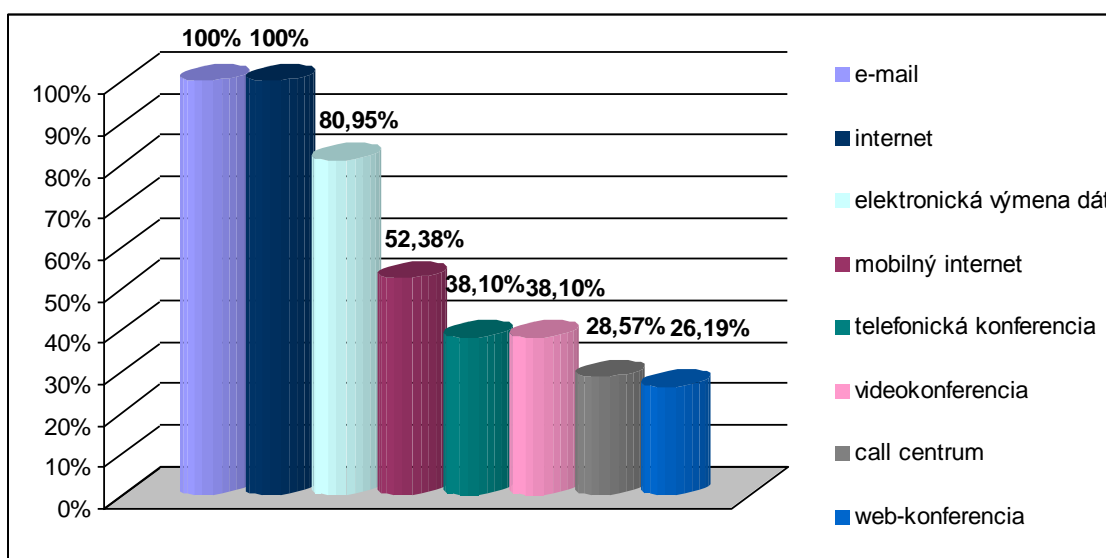
Obr. 12 Názory na flexibilnú formu práce

Názor respondentov na flexibilnú formu práce nám ozrejmuje 9. otázka, kde si mali respondenti zvoliť dve definície, ktoré najviac vystihujú danú pracovnú politiku v ich organizácii.

Ako vidieť na Obr. 12 až 73,8% uviedlo, že flexibilná forma práce v ich spoločnosti umožňuje zosúladiť pracovného života s rodinným, čím zvyšuje spokojnosť zamestnancov. Toto vyjadrenie tak podporuje fakt, že firmy považujú flexibilnú formu práce za nástroj ústretový k rodine. 64,28% respondentov pokladá taktiež túto formu práce za príležitosť prispôbiť sa rastúcim požiadavkám pracovného trhu.

3.2.4 Využívanie IKT v prostredí respondentov

S rozvojom IKT sú aj používatelia dennodenne zveľaďovať svoje digitálne zručnosti a znalosti, aby dokázali efektívne využívať svoj čas, ale aj dostupnosť nástrojov v pracovnom prostredí. Využívanie služieb ako e-mail, či www sa stáva samozrejmosťou, čo potvrdzuje aj 100% súhlas respondentov. Ako vyplýva z odpovedí, v rámci svojej práce okrem Internetu využívajú spoločnosti aj vnútropodniková sieť (intranet – 80,96%) a web – konferenciu (26,19%).



Obr. 13 Využívanie IKT vo firme

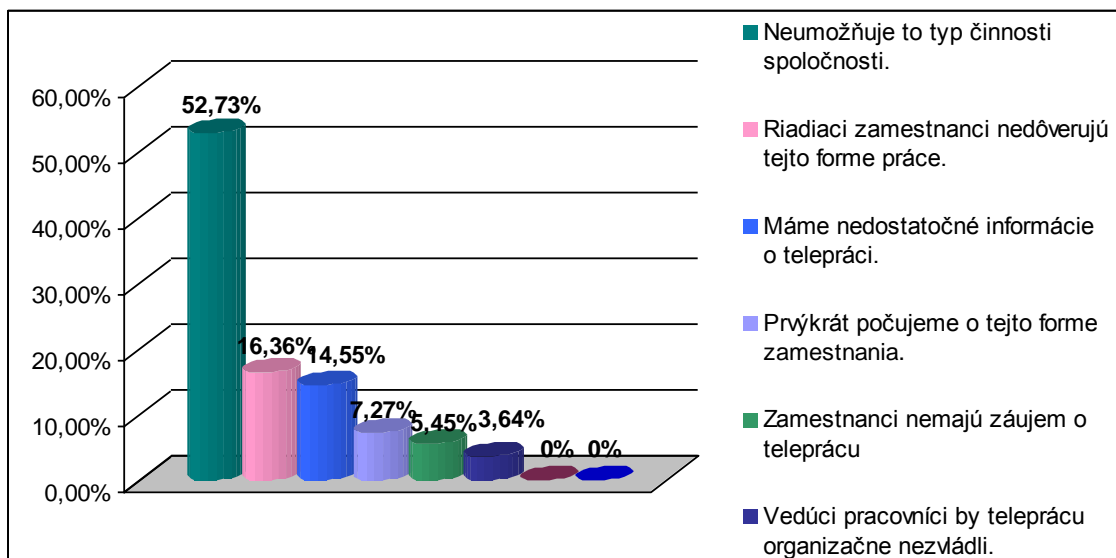
Organizácie využívajú IKT podľa prieskumu najmä na vedenie účtovníctva firmy (90,48%), potom na komunikáciu s klientmi (83,33%) a komunikáciu v rámci podniku (76,19%). U 71,43% respondentov si využitie nástrojov IKT vyžaduje aj manažérska činnosť a v prípade 66,67% respondentov, predstavuje práca s IKT hlavnú obchodnú činnosť firmy.

Ako to potvrdzujú aj výsledky vyhodnotenia tejto časti dotazníka, IKT sa stala neodmysliteľnou súčasťou podnikateľskej činnosti.

3.2.5 Využívanie/Nevyužívanie telepráce

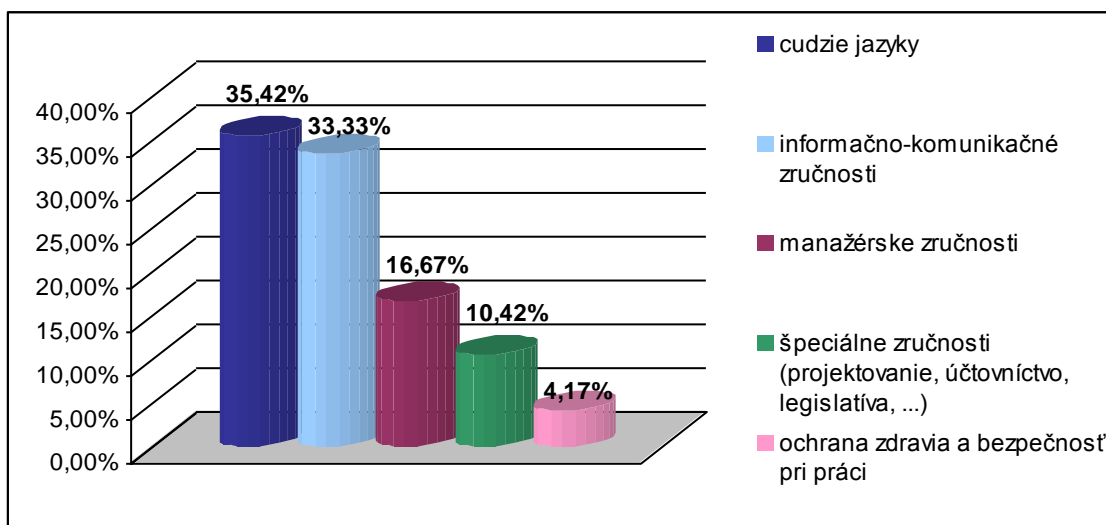
Z pohľadu využívania, resp. nevyužívania telepráce ako formy pracovného vzťahu, 71,43% respondentov uviedlo, že pozná formu pracovného úväzku teleprácu, jej právnu legislatívu (40,48%), ale reálne ju využíva iba 4,77% respondentov. Z prieskumu taktiež vyplýva, že 22,50% respondentov, ktorí teleprácu zatiaľ nevyužívajú by malo v budúcnosti záujem o jej zavedenie. Z pohľadu možnej implementovateľnosti telepráce do organizácie podniku je zaujímavým údajom 88,89% respondentov, ktorí si myslia, že by boli schopní zrealizovať teleprácu v ich spoločnosti.

Najčastejšie uvádzaným dôvodom nevyužívania telepráce bola nevhodnosť podnikateľskej činnosti (52,73%), nedôvera v túto formu práce zo strany riadiacich zamestnancov (16,36%). Tretím dôvodom je nedostatočná informovanosť o telepráci (14,55%), t.j. ak ľudia o nej nevedia, nemôžu ju ani využívať.



Obr. 14 Hlavné dôvody nevyužívania telepráce

35,42% spoločností uviedlo potrebu výšiť vzdelanostnú úroveň ich pracovníkov v oblasti IKT zručností. Obrázok 14 znázorňuje porovnanie percentuálnych podielov rekvalifikačných oblastí, o ktoré prejavili záujem jednotliví respondenti.



Obr. 15 Oblasť preškolenia zamestnancov

4,77% respondentov daného prieskumu východného Slovenska uviedlo, že využívajú v praxi teleprácu. Ide o spoločnosti pôsobiace v oblasti bankovníctva, poisťovníctva, marketingu a kultúry.

Respondenti využívajúci teleprácu uviedli za hlavné dôvody jej realizácie žiadosť riadiacich pracovníkov, zníženie nákladov, zvýšenie motivácie, spokojnosti a produktivity telepracovníkov a získanie odborníkov.

Z pohľadu na teleprácu ako pracovného úväzku bola medzi jej používateľmi aj jedna odpoveď jej ponuky zo strany zamestnávateľa, pričom sa táto ponuka zahŕňala rovnaké podmienky ako klasická či skrátená forma práce.

V oboch prípadoch tvoril podiel telepracovníkov na celkovom počte zamestnancov spoločností približne 20%. Náklady na IKT si buď hradí telepracovník sám, alebo menšiu časť zamestnávateľ (napr. 10%).

Z dotazníka vyplýva, že efektívnosť využívania telepráce vidia zamestnávatelia najmä v úspore nákladov spojených s IKT a prenájmom priestorov.

ŠÚ SR nesleduje pravidelne vývoj samotnej telepráci. Prieskum zameraný na túto oblasť bol realizovaný v roku 2006. Z neho teda vyplývajú „najaktuálnejšie“ informácie o využívaní telepráce na Slovensku. V tom čase bolo zamestnaných formou pravidelnej telepráce 4% pracujúcich a občasnou telepracou taktiež 4% všetkých pracovníkov v SR.

Výsledky nášho prieskumu hovoria o 4,77% z celkového počtu oslovených firiem. Potvrdili sa tým vyššie spomínané výsledky štatistického prieskumu realizovaného na

vzorke respondentov celého Slovenska z roku 2006 a fakt, že zavádzanie telepráce v podmienkach SR prebieha iba pomalým tempom.

3.3 Závery prieskumu

Výsledky dotazníkového prieskumu z pohľadu telepráce možno zhrnúť nasledovne:

- Politika flexibilnej práce je najviac riešená rôznymi organizáciami v rámci podnikových politík na lepšie zosúladenie práce s rodinou, čo potvrdili aj výsledky názoru respondentov na flexibilnú formu práce.
- IKT sú využívané v daných spoločnostiach vo veľkom rozsahu.
- Hoci cez 70% respondentov uviedlo, že pozná teleprácu ako inovatívnu formu zamestnania a cez 20% respondentov by malo v budúcnosti záujem o implementáciu telepráce do ich spoločnosti, najčastejšie dôvodom jej momentálneho nevyužívania bola uvedená nedostatočná informovanosť o telepráci.
- Oblasť IKT zručností a cudzie jazyky predstavujú oblasť, kde sa najviac žiada preškolenie pracovníkov (35,42%).
- Iba v malej miere (4,77%) je využívaná telepráca na Slovensku a väčšiu časť nákladov spojených s réžiou IKT telepracovníka si hradí on sám.
- Efektívnosť telepráce firmy vidia najmä v úspore nákladov na IKT a na celkovom prevádzkovaní pracoviska.

4 Prípadová štúdia

Prípadová štúdia by mala priblížiť a ozrejmiť danú problematiku, keďže prináša jeden z možných spôsobov jej implementácie. Veľa zamestnávateľov by chcelo a plánuje zaviesť teleprácu v budúcnosti. A táto kapitola by im mohla pomôcť zorientovať sa v tejto neľahkej úlohe.

Ako vyplýva z realizovaného prieskumu 22,50% zamestnávateľov by malo záujem o zavedenie telepráce. Keďže každá oblasť podnikania má svoje špecifiká, v rámci práce nebudem uvádzať komplexný model zavedenia telepráce, ale zvolila som si respondenta, ktorého spoločnosť vznikla v roku 2007 v odvetví Bankovníctvo, poisťovníctvo a ročným obrát spadajúci do kategórie do 100 tis. eur (do 3 mil. Sk), pretože sa jedná o potenciálnu oblasť telepráce.

Z podnikových politík na zosúladenie pracovného života zamestnanca s jeho osobným má firma formulovanú písomne aj politiku rovnosti príležitosti, rodovej rovnosti a flexibilnej práce. Zosúladenie práce s rodinnou pripisuje podniková politika danej spoločnosti predovšetkým za úlohu rodiny a štátu. Špeciálny postup na uľahčenie návratu z materskej dovolenky nemá tak isto vypracovaný ako väčšina spoločností.

Flexibilnú formu práce považuje zvolený respondent za prostriedok zvýšenia spokojnosti zamestnancov pri zosúladení ich pracovných povinností s rodinnými, no zároveň to znižuje možnosť kontroly práce s čím vyžaduje samozrejme väčšia dôvera k zamestnancovi.

IKT sú využívané v danej spoločnosti v dost' veľkej miere, nielen e-mail, internet, či mobilný internet, ale IKT sú potrebné aj pri elektronickej výmene údajov, web-konferencií, využívaní call-centra na komunikáciu s klientmi, v rámci firemnej komunikácii, v účtovníctve, či pri manažérskej činnosti.

Samozrejme, ak je telepráca realizovaná v danej spoločnosti, respondent je oboznámený aj s jej právnou legislatívou platnou na území SR. Hlavnými dôvodmi zavedenia telepráce do organizácie bola žiadosť riadiacich pracovníkov a taktiež zvýšenie motivácie, spokojnosť a produktivita zamestnancov. Všeobecne je v danej spoločnosti ponúkaná prioritne klasická forma zamestnania na plný úväzok.

Momentálne formou telepráce je v podniku zamestnaných 18,18% pracovníkov, ktorých pracovnou náplňou je správa softvérového vybavenia, vývojárska a riadiacu

činnosť. V domácom prostredí trávi telepracovník 77,78% svojho pracovného času (70 hod. mesačne) a k tomu aj 20 hod. priamo v kancelárii firmy.

Náklady spojené s výkonom práce doma (ako napr. zabezpečenie IKT, ich údržba, kancelárske potreby, elektrina) si hradí telepracovník sám, zamestnávateľ mu neprispieva žiadnym spôsobom.

Efektívnosť telepráce uvádza respondent v :

- ušetrení nákladov spojených s rozšírením pracovného prostredia pre zamestnancov pracujúcich klasickou formou na úväzok po presune telepracovníkov do domáceho prostredia.
- celkové náklady predstavujú až okolo 40%. Mesačné náklady na jedného telepracovníka tak tvoria 170 eur.
- spokojnosť telepracovníkov s novým „pracovným“ prostredím. Keďže si ich pracovná činnosť vyžadovala aj prácu nadčasov, bolo to pre zamestnávateľa menej efektívne ako telepráca.
- nedochádzanie pravidelne do práce nepochybne šetrí čas aj prostriedky telepracovníkov.

Za nevýhodu spojenú s telepracou respondent uvádza slabý kontakt s ostatnými pracovníkmi. Z hľadiska kolektívu vznikol určitý problém. Respondent uvádza aj: *„Obdobne si viem predstaviť, že takáto situácia by nastala aj ak by bol telepracovníkom radový zamestnanec.“* Spoločnosť daný problém čiastočne vyriešila vytvorením podobného pracovného miesta s vyššou účasťou priamo na pracovisku. Prvotným cieľom vzniku tohto miesta bolo ale rozšírenie podnikateľskej činnosti.

5 Zavádzanie telepráce z pohľadu zamestnávateľa

Z dotazníkového prieskumu vyplynulo, že spoločnosti majú záujem o teleprácu (22,50%) a plánujú ju v budúcnosti realizovať (20%), preto uvádzam aj kapitolu venovanú podrobnejšie procesu zavádzania telepráce do podniku z pohľadu zamestnávateľa.

Existuje zopár príručiek pre firmy, ktoré sa rozhodnú realizovať teleprácu a potrebujú sa čím skôr zorientovať pri jej implementácii do organizácie prác ako napr. DomacaKancelaria [4], NecestujZaPracou [6], Teleworking v regiónoch [10], A NSW Teleworking Manual [8]. Vo väčšine prípadov ide realizované projekty v roku 2006, tie sú najaktuálnejšie, čo sa týka slovenského trhu práce.

Nasledujúce kroky predstavujú základné oblasti činnosti, ktoré je nutné vykonať pri zavádzaní telepráce bez ohľadu na veľkosť podniku [10]:

1. **posúdenie druhu pracovnej činnosti** - nie každé povolanie je možné vykonávať pre svojho zamestnávateľa z domáceho prostredia (napr. pre pracovníka priamo vo výrobe telepracovník neprichádza do úvahy na rozdiel od IT – programátora, ktorý nemá najmenší problém určité obdobie pracovať /programovať priamo doma v obývačke na svojom PC).
2. **dohodnutie zmluvných podmienok** – je potrebné teleprácu dohodnúť aj písomne v pracovnej zmluve (podľa platného Zákonníka práce) resp. v jej dodatku.
3. **zabezpečenie technického zariadenia** – nutnosťou výkonu práce z domáceho prostredia je potreba IKT (počítač, telefón, internetové pripojenie, atď.), ktorú po individuálnej dohode zabezpečuje zamestnávateľ.
4. **dohodnutie pracovnej doby** – pri niektorých povolaniach (napr. obchodný zástupca, účtovník, správca siete) je potrebné, aby bol telepracovník zastihnuteľný v určitom čase v priebehu týždňa, resp. dňa. Netreba pritom zabúdať, že „domáci pracovník nie je limitovaný rozvrhom pracovnej doby“. Ako už bolo spomenuté, telepracovníkovi nepatrí príplatok za náhradné voľno, za prácu v nadčasoch, počas sviatku, či za náhradné voľno.

5.1 Spôsob prechodu na teleprácu

Zavádzanie telepráce do firmy je samozrejme spojené s veľkými očakávaniami a túto zmenu je preto vhodné najprv uviesť ako pilotný program. Pilotný režim predstavuje akoby skúšobnú dobu s obmedzeným časovým rozsahom, rozpočtom a počtom účastníkov. Rozpočtovanie, hodnotenie a reporting sa zostavujú ročne rovnako ako pri plnom zavedení telepráce do spoločnosti. Až po overení a potvrdení si úspešnosti je vhodné rozšíriť ho do celého podniku. Firma sa tak vyhne prípadným veľkým finančným stratám a problémom v prípade neúspechu. Vedenie podniku sa zároveň vie lepšie oboznámiť s novou formou organizácie práce, prípadne vzniká priestor pre zavedenie potrebnej úpravy v štruktúre podniku a pod.. Ak sa úspech nedostaví, nie je problém vrátiť sa k pôvodnému riadeniu zamestnancov [5], [8].

5.2 Program telepráce

Pri zavádzaní telepráce je potrebné stanoviť si priority, indikátory úspešnosti a taktiež aj obmedzenia programu pre lepšie zhodnotenie dosiahnutých výsledkov a zistenie jej efektívnosti. Zvýšenie produktivity, zníženie nákladov, zvýšenie spokojnosti zamestnancov, a pod. môže predstavovať jednotlivé ciele tohto programu. Pre každý cieľ sa zadefinujú dané programové úlohy a ukazovatele ich výkonnosti pre budúcu analýzu výsledkov [8].

Rozsah programu závisí od dĺžky jeho trvania, výšky rozpočtu, metodológie hodnotenia, počtu účastníkov programu a systému reportingu. Vedenie firmy rozhodne o spôsobe zavádzania telepráce. Potom je potrebné vypracovať návrh programu, ktorý by mal obsahovať [8]:

- sumárnu analýzu prínosov a príležitosti,
- ciele, úlohy,
- časový harmonogram,
- rozpočet.

Po schválení tohto návrhu vedením sa môže začať jeho implementácia.

5.2.1 Programový koordinátor

Po odsúhlasení návrhu programu na zavedenie telepráce je potrebné menovať programového koordinátora, ktorý je zodpovednou osobou za technické

a administratívne aktivity programu. Podľa organizácie Roads and Traffic Authority NSW [8] sú jeho náplňou práce nasledovné úlohy:

- Identifikuje oblasti vnútri organizácie, v ktorých by sa telepráca mohla uplatniť t.j. vytypuje vhodné pracovné pozície,
- Stanovuje ciele a priebežné ukazovatele ich plnenia,
- Pripravuje kompletnú programovú dokumentáciu,
- Navrhuje a rozvíja politiky, postupy a smernice,
- Koordinuje program na úrovni riadenia podniku smerom k zamestnancom,
- Identifikuje výberové kritériá pre typy telepráce,
- Organizuje nábor, výber a vzdelávanie telepracovníkov,
- Organizačne zabezpečuje zdroje programu - ako je zariadenie, technické vybavenie a služby,
- Vytvára systém pre získavanie spätnej väzby medzi manažmentom, telepracovníkmi a ich konzultantmi v záujme priebežného hodnotenia procesu zavádzania teleworku,
- Rieši problémy vzniknuté v súvislosti so zavádzaním teleworku,
- Pripravuje priebežné správy o postupe programu pre manažment, účastníkov programu, príp. zástupcov odborov.

Vzhľadom na komplexnosť problematiky zavádzania telepráce do podniku, by mal programový koordinátor disponovať vedomosťami v oblasti manažmentu, riadenia ľudských zdrojov, organizácie práce.

5.2.2 Riadiaci výbor

Riadiaci výbor tvorí tím odborníkov, ktorým predsedá väčšinou programový koordinátor. Ich činnosť sa zaoberá hlavne oblasťami [8]:

- Rozvoja ľudských zdrojov,
- Pracovných vzťahov,
- Finančného plánovania a manažmentu rizík,
- Informačných technológií,
- Hodnotenia procesov,
- Prieskumov,

-
- Návrhov propagačných materiálov.

Postupne sa ich predmet činnosti presúva od hodnotenia a monitorovania procesu zavádzania telepráce k riešeniu vzniknutých problémov súvisiacich s prevádzkovaním telepráce. Riadiaci výbor pripravuje aj návrh tzv. „Dohody o telepráci“, ktorá obsahuje všetky organizačné, technické a právne aspekty fungovania telepráce v danej organizácii. Výbor pracuje taktiež na stanovení základných podmienok týkajúcich sa predpisov pracovnej legislatívy, smerníc pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, organizačných politík, návodov a foriem, manažmentu rizík, právnych dopadov, ochrany a bezpečnosti informačných tokov, komunikácie, technológie a poistenia [6], [8].

5.2.3 Programový plán, hodnotiaca metodológia

Programový plán [8] zaznamenáva všetky stanovené úlohy aj s jednotlivými zodpovednými účastníkmi procesu zavádzania telepráce. Obsahuje opis programu, plán činnosti, časový harmonogram aktivít, systém hodnotenia a rozpočet.

Ak chceme zistiť úspešnosť programu zavádzania telepráce, musíme si najprv stanoviť hodnotiace ciele, zdroje údajov a indikátory plnenia, ktoré by mali byť obsiahnuté aj v pláne hodnotenia. Potom už prichádza nastavenie rozsahu hodnotenia, výber hodnotiacich nástrojov, dokumentácia aktivít programu, zber, vyhodnotenie údajov a správa o výsledkoch. Medzi základné nástroje hodnotenia telepráce považujeme individuálne prieskumy, pracovné výkazy, knihy jázd, kontrolné skupiny a osobné pohovory [8].

5.2.4 Rozpočet

Pri zavádzaní novej formy práce je potrebné si vypracovať aj podrobný rozpočet kvôli lepšiemu prehľadu investícií. Prvotné náklady sú vždy väčšie. S realizáciou telepráce sú spojené hlavne tieto náklady na personál, administráciu (prenájom miestností, kancelárske potreby), hodnotenie, zariadenie a komunikačné výdavky [5], [8].

Množstvo účastníkov zapojených do koordinácie projektu závisí od veľkosti podniku, počtu telepracovníkov i rozsahu programu. Náklady na hodnotenie sa odvíjajú od počtu hodín, ktoré budú musieť odborníci stráviť nad monitorovaním programu, zbieraním vstupných dát, ich analýzou a vyhodnotením. Pre organizáciu je výhodnejšie zriadiť pracoviská telepracovníkom priamo u nich doma alebo prenajať v telecentre ako

vytvoriť vlastné vysunuté pracovisko či virtuálne kancelárie. S vykonávaním telepráce sa vyžaduje aj potrebná technológia a s tým spojené náklady. Zamestnávateľ sa rozhodne do akej miery bude platiť dané výdavky podľa využitia informačných technológií. Záleží to od druhu vykonávanej práce [8].

5.2.5 Pracovná zmluva, dohoda o telepráci

Telepráca má dobrovoľný charakter ako pre zamestnávateľa tak aj pre zamestnanca, preto môže byť táto forma práce vyžadovaná priamo ako súčasť pracovnej zmluvy, alebo dodatočným včlenením dobrovoľnej dohody do pracovnej zmluvy. Ide o dokument, ktorý stanovuje podmienky a požiadavky na zamestnanie formou teleworku, ako aj povinnosti a zodpovednosti oboch strán - zamestnanca aj zamestnávateľa. Predstavuje ľahko zrozumiteľné vysvetlenie princípov fungovania programu návod pre pracovníka.

Presné podmienky telepráce nie sú u nás zákonom dané. Ide o vec dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Obidve strany by mali byť zmluvne chránené pred zneužívaním stanovenej formy práce. Ak vychádzame z praxe západných krajín sveta (podľa štatistických údajov SIBIS), kde telepracu vykonávajú až cca. 25% z celkového počtu zamestnancov, daná dohoda by mala obsahovať podrobnejší popis týchto oblastí [3], [6], [8]:

- Dobrovoľná účasť – telepracovníci sa musia samostatne, bez nejakého nátlaku rozhodnúť o vykonávaní tejto flexibilnej forme práce.
- Skúšobná doba,
- Mzdové podmienky,
- Bežné pracovisko a alternatívne pracovisko,
- Plnenie pracovných úloh,
- Rozvrh práce,
- Kontrola času prítomnosti na pracovisku,
- Opustenie pracoviska,
- Nadčasy,
- Vybavenie a zariadenie,
- Bezpečnosť,
- Zodpovednosť za škodu,

-
- Pracovisko,
 - Kontrola na pracovisku,
 - Alternatívne náklady domáceho pracoviska,
 - Odškodné pri zraneniach,
 - Zadania pracovných úloh,
 - Zánik dohody,

5.3 Výberový proces účastníkov telepráce

Telepráca je vhodná pre pozície, ktoré nie sú nevyhnutne viazané na určitý priestor, resp. strojové vybavenie.

Na začiatku každého výberového procesu je propagácia, ktorá ponúka v dnešnej dobe širokú paletu možností ako je možné prezentovať svoje záujmy, požiadavky, zámery (letáky, noviny, Internet). Po nahlásení dostatočného počtu záujemcov firmy o teleprácu by mal podnik zorganizovať spoločné stretnutie, kde by podrobnejšie predstavil daný projekt. Potom nasleduje užší výber záujemcov, väčšinou na základe dotazníka a osobného pohovoru. Telepracovníci by si mali voliť svojich supervízorov kvôli ich úzkej budúcej spolupráci. Na porovnanie a analýzu úspešnosti zavedenia telepráce je potrebné mať aj kontrolnú skupinu, ktorú tvoria klasickí zamestnanci danej firmy s podobnou náplňou práce ako telepracovníci [8].

Dôležitou časťou zavádzania telepráce je vzdelávanie pracovníkov všetkých kategórií, ktoré by malo byť povinné kvôli úspešnosti programu a to najmä v oblasti organizačnej politiky, manažmentu, komunikačných zručností, riešenia konfliktov, riadenia ľudských zdrojov, bezpečnosti a ochrana dát, administratívnych zručností. Telepracovník má právo na všetky školenia tak isto ako klasickí zamestnanci danej firmy [5], [7].

5.4 Náklady spojené s telepracou

5.4.1 Východisková situácia pre modelový príklad

Na základe vykonaného dotazníkového prieskumu, ktorého výsledky sú zanalyzované v 3. kapitole, som sa rozhodla daný modelový príklad postaviť na firme z odvetvia Informačných technológií, pre pozíciu programátora, ktorý by pracoval na území mesta Košice.

Dôvody mojej voľby:

- ide o odvetvie vhodné pre realizáciu telepráce,
- z daného odvetvia sa najviac respondentov zapojilo do dotazníkového prieskumu (19,04%),
- 87,5% z nich uviedlo, že danú formu zamestnania pozná,
- všetci z respondentov uviedli, že v rámci spoločnosti ich zamestnávateľ sa telepráca nevyužíva,
- 66,67% odpovedí na otázku uvedenia hlavného dôvodu nevyužívania telepráce bolo, že im to neumožňuje typ činnosti spoločnosti, zvyšných 33,33% zasa predstavovala nedostatočná informovanosť o telepráci.

Zvažujeme presun pozície programátora z kancelárie spoločnosti do domáceho prostredia. (Otázku obavy nedostatočnej kontroly pracovníka, poklesu výkonu jeho práce neberieme do úvahy, keďže ide o overeného dlhodobého zamestnanca spoločnosti).

5.4.2 Prvotné (jednorazové) náklady nutné pri zavádzaní telepráce

Prvotné náklady na začiatku každého projektu sú stále najvyššie. V mnohých prípadoch je to odradzujúcim prvkom pre zamestnávateľa, no pri úspešnej investícii sa rýchlo vrátia.

S vytvorením každého nového miesta vznikajú tieto výdavky (bez ohľadu na to, či ide o plný alebo skrátený úväzok, flexibilnú či klasickú formu):

1. prvotné (jednorazové) náklady na:
 - vytvorenie pracovného miesta (prenájom, zariadenie),
 - nákup potrebnej IKT, Internet,
 - úvodné školenia.
2. pravidelné mesačné náklady:
 - navýšenie režijných nákladov (elektrina, voda, plyn, kancelárske potreby),
 - Internet, telefónne paušály, amortizácia IKT
 - mzda (odvody, nadčasy, dovolenka, stravné).

Rozdelenie jednorazových nákladov spojených s telepracou a s klasickou formou:

1.Náklady na vytvorenie pracovného miesta

S otvorením novej pozície je spojená aj potreba vytvorenia pracovného miesta. Prenájom miestnosti, zariadenie kancelárskym nábytkom, zabezpečenie parkovacieho miesta atď. tvoria najväčšie výdavky firmy spojené so zamestnávateľom (priemerná cena prenájmu zariadeného komerčného priestoru s rozlohou cca 50 m² v Košiciach je 450 EUR mesačne). O túto položku môže byť zamestnávateľ odbremený v prípade telepráce.

2.Náklady na potrebné IKT

Z konzultácií s osobami zamestnanými na podobných pozíciách som definovala minimálne požiadavky pre prácu programátora: výkonný PC (s dvoma obrazovkami a celým príslušenstvom (slúchadlá, mikrofón, ...)), softvér, rýchly internet, mobilný telefón, fax (na príjem pokynov od zamestnávateľa, komunikáciu s klientmi a pod.), tlačiareň, skener a externý disk.

Ak by programátor bol zamestnaný klasickou formou zakúpený by mu bol iba PC s príslušenstvom a softvérom, ostatné IKT sú spoločne k dispozícii viacerým zamestnancom spoločnosti. Internetové pripojenie v rámci podniku nepredstavuje špeciálnu nákladovú položku. V prípade telepracovníka, ak nemá doma zriadený prístup na Internet, je nutné to zabezpečiť. Podľa ŠÚ SR v roku 2009 62,2 % domácností má prístup na Internet.

Na rozdiel od telepráce, kde je nutné zo strany zamestnávateľa zabezpečiť pre výkon práce v domácom prostredí aj tlačiareň, skener, externý disk atď. Hoci tieto IKT už sú zakúpené v spoločnosti, nedá sa presunúť ich funkčnosť k telepracovníkovi, musia ostať k dispozícii ostatným zamestnancom vo firme.

Kancelárske zariadenie sú v tomto prípade v réžii telepracovníka, zamestnávateľ iba prispieva na kancelárske potreby a amortizáciu podľa dohody. Zriaďovacie a prevádzkové náklady spojené s IKT by mal znášať pri telepráci z väčšej časti zamestnávateľ. V praxi je však to na základe dohody oboch strán.

3. Náklady na školenia

Podľa ZP musí zamestnávateľ zaškoliť svojho zamestnanca na danú pozíciu, oboznámiť ho s pozíciou a dať mu tak potrebnú kvalifikáciu. Všetky rekvalifikačné a iné školenia sú rovnaké či už pre klasického pracovníka, alebo telepracovníka.

Rozdiel je v školení nutnom pri zmene organizácie práce (z klasickej formy na teleprácu). Zamestnávateľ musí poučiť telepracovníka napr. o bezpečnosti a ochrane údajov (keďže sa bude pracovať s internými údajmi mimo kancelárie) a pod.

Prvotná implementácia telepráce do spoločnosti si vyžaduje zaškolenie všetkých pracovníkov, ktorí sú do programu zapojení. Ide napr. o oblasť koordinácie telepracovníkov, bezpečnostné zaobchádzanie so správou údajov mimo kancelárie, pracovná morálka, IKT zručnosti, atď.).

4. Náklady na koordinátora programu

S telepracou sú ešte spojené náklady s koordinátorom programu. Zavedenie telepráce do spoločnosti si vyžaduje aj vytvorenie riadiaceho výboru, koordinátora. Môže ísť o novú pozíciu, alebo funkcia koordinátora sa stane súčasťou povinnosti nejakého manažéra, náklady sú následne nižšie. Nákladom pre firmu predstavujú ich jednotlivé platy (priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v oblasti informácie a komunikácie podľa ŠÚ SR je za rok 2009 1541,91 EUR).

V prípade realizovania pilotného programu daná riadiaca funkcia je potrebná od samotného začiatku projektu.

5.4.3 Pravidelné mesačné výdavky

Do tejto kategórie spadajú náklady pravidelného mesačného charakteru počas celého roka.

1. Mzdové náklady

Výška mzdy môže závisieť aj od príspevku zamestnávateľa na mesačné náklady spojené s amortizáciou IKT, energiu a pod. Podľa ŠÚ SR priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v informáciách a komunikácii, oblasť Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby za rok 2009 je 1681,03 EUR.

Klasický zamestnanec má možnosť práce nadčasov, nočné zmeny, prácu cez sviatky, dovolenku a pod. Podľa ZP musí zamestnávateľ takúto prácu svojho klasického pracovníka ohodnotiť zvýšenou prirážkou k priemernému zárobku, pri telepracovníkovi nie. To je ďalšia možnosť, kde môže spoločnosť vykazovať nižšie výdavky.

2. Režijné náklady

Režijnými nákladmi predstavujú spoločné náklady celej firmy, mimo výrobnéj réžie (elektrina, plyn, voda, kancelárske potreby a pod.). Mesačné režijné náklady či už v rámci celej firmy, ale špeciálne vypočítane ako dotácia pre telepracovníka predstavujú pre zamestnávateľa rovnakú položku. Niektoré prenájmy obsahujú vo svojej cene aj tieto náklady, všetko čo je spojené s prenájomom je nadhodnotená cena, t.j. vyššie výdavky.

3. Riadiaci výbor

Ako už bolo spomínané s realizáciou telepráce je potrebný aj riadiaci výbor a tým následne spojené mesačné náklady na ich mzdy.

5.4.4 Celková kalkulácia

Tab. 3 zobrazuje rozdelenie nákladových položiek zamestnávateľa spojených s vytvorením nového pracovného miesta podľa typu pracovného pomeru (telepráca alebo klasická forma zamestnania).

Stále výdavky, ktoré má spoločnosť pre danú pozíciu na zamestnanca bez ohľadu na typ pracovného pomeru (ako PC s príslušenstvom, softvér, telefón a pod.), sú zobrazené v strednom stĺpci tabuľky 3. Pri zisťovaní najvýhodnejšej formy výkonu práce za daných podmienok nezohrávajú tieto „stále“ nákladové položky veľkú rolu. Zamestnávateľ sa viac zaujíma o položky, ktoré môžu znížiť jeho výdavky a prispieť zároveň aj k efektívnosti investície.

Tab. 3 Nákladové položky zamestnávateľa spojené s vytvorením nového pracovného miesta

	TELEPRÁCA	neovplyvniteľné	KLASICKÁ FORMA ZAMESTNANIA
prvotné	tlačiareň, skener, fax prvotné školenia	PC s príslušenstvom softvér telefón/zariadenie	kancelársky nábytok, zariadenie
mesačné	mzda koordinátora	telefón/paušál amortizácia IKT mzda, odvody, stravné školenia kancelárske potreby internetové pripojenie elektrina, voda, plyn	prenájom priestorov parkovacie miesto dovolenka, nadčasy, sviatky

Prameň: vlastné spracovanie

Spoločnosti, ktorá nemá žiadne skúsenosti s telepracou, sa odporúča pri jej prvotnom zavádzaní zrealizovať aj pilotný program. Počas neho má vedenie podniku dostatok času na zistenie celej nákladovej kalkulácie spojenej s implementáciou telepráce.

Konkrétne hodnoty daných nákladových položiek závisia od mnohým okolností spojených s danou spoločnosťou.

6 Záver

Nástrojom aktívnej politiky trhu práce na zníženie nezamestnanosti predstavujú aj flexibilné (inovatívne) formy zamestnania, kde možno zaradiť aj teleprácu. Jej využívanie na slovenskom trhu je stále minimálne, hoci dáva aj priestor na lepšie zosúladenie práce s rodinou.

Z pohľadu zamestnanosti, možno za veľkú skupinu potencionálnych telepracovníkov považovať vysokoškolsky vzdelaných absolventov, ktorých bolo v roku 2009 69,8 tis. na území celého Slovenska. V rámci úspešnej realizácie telepráce sa od nich očakáva dobrá znalosť IKT a ochota prispôbiť sa podmienkam trhu práce.

Dotazníkový prieskum realizovaný v rámci tejto diplomovej práce sa zameriaval využívanie telepráce ako formy pracovného vzťahu najmä v spoločnostiach pôsobiacich na východnom Slovensku. Výsledkom jej zistenie, že teleprácu využíva 4,77% respondentov. Počas prieskumu bola zaznamenaná slabá zainteresovanosť firiem spolupracovať na prieskume, či vysoké percento neúplných navrátených dotazníkov (28,13%).

Zaujímavým výsledkom dotazníka je, že ani jedna z oslovených IT- firiem v rámci podniku nevyužíva teleprácu. Ako hlavný dôvod respondenti uviedli, že im to neumožňuje typ podnikateľskej činnosti. Z prieskumov uskutočnených v zahraničí [], však vyplýva, že práca v oblasti IKT je jednou z najvhodnejších oblastí, kde možno úspešne implementovať teleprácu.

71,43% respondentov teleprácu pozná, no najčastejšie uvedeným dôvodom jej nevyužívania bola nevhodnosť druhu podnikateľskej činnosti (52,73%). Nedostatočná informovanosť o telepráci predstavuje u 14,55% respondentov hlavný dôvod jej neimplementácie.

Prípadová štúdia, či modelový príklad majú napomôcť firmám pri zavádzaní telepráce do ich organizácie.

Záveru vychádzajúce z modelového príkladu podložené tvrdeniami z informačnej brožúry „Teleworking v regiónoch“ [10] ohľadne nižších nákladov spojených s telepracou v porovnaní s klasickou formou práce, potvrdzujú aj závery nami realizovaným prieskumom. Vo všetkých prípadoch realizácie telepráce (4,77% z celkových dotazníkových respondentov) bola vyjadrená efektívnosť úspory režijných nákladov. Treba však dodať, že v dotazníku zamestnávateľia uviedli mesačný príspevok

na režijné náklady maximálne 10 %, resp. 0%. V modelovom príklade uvedenom v práci počítam s oveľa väčšou účasťou podniku na nákladovej štruktúre telepracovníka, pretože aj spokojnosť telepracovníka je taktiež dôležitým faktorom efektívnosti telepráce.

Na záver práce možno skonštatovať, že na Slovensku je ešte stále potrebné zvyšovať povedomie zamestnávateľov o možnostiach využívania flexibilných foriem zamestnania, čoho dôsledkom môže byť zníženie nezamestnanosti, či poskytnutie možnosti na lepšie zosúladenie práce s rodinou.

Zoznam použitej literatúry

- [1] Združenie žien v podnikaní: Telework (Definície, zaujímavosti, súvislosti). [online]. [cit. 2010-03-28]. Dostupné na internete:
<http://www.gender.gov.sk/index.php?id=466>
- [2] http://www.elite-project.sk/training/Training%20materials/TUrepHB_sk.pdf
2009-01-01
- [3] Zákon 311/2001 Z.z. z 2. júla 2001 (Zákonník práce).
- [4] <http://www.domacakancelaria.sk> 2009-03-01
- [5] <http://tele-work.sk/center.php?str=twrizika&lang=sk> 2009-04-28
- [6] Teleworking: Necestuj za prácou [online].
[cit. 2010-04-01]. Dostupné na internete:
www.necestujzapracou.sk
- [7] IS EQUAL: Tvoj dom - Tvoj podnik. [online].
[cit. 2010-04-01]. Dostupné na internete:
<http://www.teleworkportal.sk/>
- [8] A NSW: Teleworking Manual. [online].
[cit.2010-04-01]. Dostupné na internete:
http://www.rta.nsw.gov.au/usingroads/downloads/teleworking/telewsetti_dl1.html
- [9] Tele-working. [online].
[cit. 2010-04-01]. Dostupné na internete:
<http://www.tele-working.sk/>
- [10] KUBINA, Milan – LENDEL, Viliam - REMEK, Tomáš: Teleworking v regiónoch. Žilina:EDIS, 2008. ISBN 978-80-969877-2-6.
- [11] Úrad vlády Slovenskej republiky: Programové vyhlásenie vlády slovenskej republiky. [online]. [cit. 2010-03-21]. Dostupné na internete:
<http://www-8.vlada.gov.sk/index.php?ID=1671>
- [12] Časopis HR NEWS, 4/2007, str1- rámcová dohoda
- [13] <http://tele-work.sk/center.php?str=dvojtyzdennik&cislo=19&lang=sk&rok=2006>
2009-05-13
- [14] EUR-Lex: Úradný vestník Európskej únie. [online].
[cit. 2010-02-02]. Dostupné na internete:
<http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:SK:HTML>
- [15] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR: Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia. [online]. [cit. 2010-03-04]. Dostupné na internete:

-
- <http://www.esf.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=1958>
- [16] ITAS: Digitálna gramotnosť na Slovensku 2009. [online].
[cit. 2010-04-02]. Dostupné na internete:
http://www.itas.sk/buxus/generate_page.php?page_id=1468
- [17] Inštitút pre verejné otázky: Digitálna gramotnosť na Slovensku 2009. [online].
[cit. 2010-03-22]. Dostupné na internete:
[http://www.ivo.sk/5813/sk/projekty/digitalna-gramotnost-na-slovensku-2009-interaktivna-mapa-digitalnej-\[ne\]gramotnosti](http://www.ivo.sk/5813/sk/projekty/digitalna-gramotnost-na-slovensku-2009-interaktivna-mapa-digitalnej-[ne]gramotnosti)
- [18] ITAS. [online]. [cit. 2010-03-15]. Dostupné na internete:
http://www.itas.sk/buxus/generate_page.php?page_id=1
- [19] Priebežné vyhodnotenie plnenia Národnej stratégie Slovenskej republiky pre digitálnu integráciu za rok 2009. [online]. [cit. 2010-04-03]. Dostupné na internete:
[http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/720B137014BB60ADC12577050041242F/\\$FILE/Zdroj.html](http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/720B137014BB60ADC12577050041242F/$FILE/Zdroj.html)
- [20] Eurostat: Industry, trade and services: ICT usage in enterprises 2009. [online].
[cit. 2010-03-21]. Dostupné na internete:
<http://www.itas.sk/buxus/docs//2009/KS-QA-10-001-EN.pdf>
- [21] Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010. [online]. [cit. 2010-01-12]. Dostupné na internete:
<http://www.employment.gov.sk/index.php?id=2185>
- [22] Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny: Národné projekty v programovom období 2007-2013. [online]. [cit. 2010-02-12]. Dostupné na internete:
http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013.html?page_id=1223
- [23] Inštitút zamestnanosti: Nové formy organizácie práce – východiská, trendy, prognózy.[online]. [cit. 2010-01-03]. Dostupné na internete:
<http://www.iz.sk/download-files/sk/flexibilne-formy-zamestnavania-prispevok.pdf>
- [24] International Labour Office Geneva ; Work-sharing and Job-sharing. [online].
[cit.]. Dostupné na internete:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-17.pdf>
- [25] Firmy a zosúladovanie rodinného a pracovného života. [online]. [cit. 2010-03-22]. Dostupné na internete:
<http://www3.ekf.tuke.sk/konfera2008/zbornik/files/prispevky/dzupka.pdf>
-

Prílohy

Príloha A: Zoznam oslovených firiem

Príloha B: Dotazník

Príloha C: Obrázok on-line dotazníka

Príloha D: Vyhodnotenie dotazníka

Príloha E: CD médium – diplomová práca v elektronickej podobe

PRÍLOHA A – Zoznam oslovených firiem

NÁZOV SPOLOČNOSTI	Automobilový priemysel	Baníctvo, hutníctvo	Bankovníctvo, poisťovníctvo	Cestovný ruch, gastronómia, hotelierstvo	Doprava, špedícia, logistika	Drevospracujúci priemysel	Ekonomika, marketing, financie, účtovníctvo	Elektrotechnika a energetika	Chemický priemysel	Informačné technológie	Ľudské zdroje a personalistika	Poľnohospodárstvo a potravinárstvo	Právo a legislatíva	Služby	Stavebníctvo	Strojárstvo	Školenie, vzdelávanie, veda, výskum	Štátna správa, samospráva	Textilný, kožiarsky a odevný priemysel	Umenie a kultúra	Vodohospodárstvo, lesníctvo, životné prostredie	Zdravotníctvo, farmácia, sociálna oblasť	Žurnalistika, polygrafia, médiá
ABEX Slovakia s.r.o.				X																			
ABOCO s.r.o.			X				X																
ADECCO, spol. s r.o.										X													
Adekont s.r.o.							X																
AGRICOM, s.r.o. Košice	X															X							
AGRO Družstvo Granč Petrovce											X												
Amslico poisťovňa a.s.			X																				
APROCON s.r.o.			X				X																
APS Alkon, a.s.															X								
AQUACITY POPRAD				X																			
ARCHSTUDIO														X	X								
Ariba Slovak Republic, s.r.o.									X														
ARPROG Poprad, a.s.															X								
Asbis SK									X														
ATTARIO s.r.o.				X																			
AWT s.r.o.														X	X								
Bellinda Slovensko, s.r.o.																			X				
Best Western Teledom Hotel & Conference Center ***				X													X						
BHS, s.r.o.														X									
Blanka Bujdošová - 8 plus														X								X	
BMZ a.s.																X							
BOSTA, s.r.o.					X																		
BSC Prešov, spol. s r.o.									X														
BTSOFT, s.r.o.									X														
Bytový podnik Trebišov, s.r.o.														X									
CARGO TRNAVA spol. s r.o.				X																			
Cestovná kancelária FANTÁZIA			X																				
CHEMES a.s. Humenné							X	X															
CHLADIARENSTVO POPRAD																X							
CIMBALÁK s.r.o.											X												
COM 2 BIZ spol. s r.o.																							X
Contineo s.r.o.									X														

NÁZOV SPOLOČNOSTI	Automobilový priemysel	Baníctvo, hutníctvo	Bankovníctvo, poisťovníctvo	Cestovný ruch, gastronómia, hotelierstvo	Doprava, špedícia, logistika	Drevospracujúci priemysel	Ekonomika, marketing, financie, účtovníctvo	Elektrotechnika a energetika	Chemický priemysel	Informačné technológie	Lidské zdroje a personalistika	Polnohospodárstvo a potravinárstvo	Právo a legislatíva	Služby	Stavebníctvo	Strojárstvo	Školenie, vzdelávanie, veda, výskum	Štátna správa, samospráva	Textilný, kožiarsky a odevný priemysel	Umenie a kultúra	Vodohospodárstvo, lesníctvo, životné prostredie	Zdravotníctvo, farmácia, sociálna oblasť	Žurnalistika, polygrafia, médiá
COOLAGENT			x										x										
CORA GEO, s. r. o.									x														
D.L.B. spol. s r.o.				x																			
DATALOCK TATRY, s.r.o.									x														
DATASERVIS, C & N							x																
DELTA DEFENCE, a.s.															x								
DOBRY ANJEL – nezisková organizácia													x									x	
Domov sociálnych služieb Hodkovce																						x	
DREPAL s.r.o						x																	
DRILL B.S., spol. s r.o.										x													
Durkacova													x										
EDYMAX HOLDING a.s.										x													
EL spol. s r.o.								x								x					x		
ELCOM, spoločnosť s ručením obmedzeným, Prešov							x																
Embraco							x								x								
ERIMO, s.r.o							x																
ESCAPE 37						x				x													
EUROBIK, s.r.o.						x													x				
Eurosite s.r.o.									x														
EXIsport, s.r.o.																			x				
FEGA FROST, s.r.o.												x		x									
FINEST Slovakia, spol. s r.o.				x										x									
FLEXTA, s.r.o.							x																
GAS FAMILIA s.r.o.												x											
GEODETING s.r.o.												x		x	x								
Getrag	x															x							
GOHR, s.r.o.																x							
Graviton s. r. o.,																x							
Hengstler, s.r.o.							x																
Hotel International ****				x																			
Hotel DUKLA ***				x																			
Hotel TOLIAR ***				x																			
Humenská televízia, s.r.o.																				x		x	
IGLASS s.r.o.															x								
Inferno Image Servis s.r.o.																				x		x	
Ing. Jana Venglarčíková - ARCHETYP														x	x								
iT Plus / Bc. Miroslav Fránik										x													
IZO4@, s.r.o.															x								
J.&J. Ostrožovič - výroba vína v tokajskej oblasti												x											
JO-MA spol. s r.o.				x																			

NÁZOV SPOLOČNOSTI	Automobilový priemysel	Baníctvo, hutníctvo	Bankovníctvo, poisťovníctvo	Cestovný ruch, gastronómia, hotelierstvo	Doprava, špedícia, logistika	Drevospracujúci priemysel	Ekonomika, marketing, financie, účtovníctvo	Elektrotechnika a energetika	Chemický priemysel	Informačné technológie	Lidské zdroje a personalistika	Polnohospodárstvo a potravinárstvo	Právo a legislatíva	Služby	Stavebníctvo	Strojárstvo	Školenie, vzdelávanie, veda, výskum	Štátna správa, samospráva	Textilný, kožiarsky a odevný priemysel	Umenie a kultúra	Vodohospodárstvo, lesníctvo, životné prostredie	Zdravotníctvo, farmácia, sociálna oblasť	Žurnalistika, polygrafia, médiá
K - PRINT, s.r.o.														X									X
KAROL, s.r.o.																			X				
KOMENSKÝ, s.r.o.									X								X						
KONZEKO spol. s r.o.																					X		
KOOPERATIVA poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group			X																				
KORUFIN s.r.o.							X			X													
KOVO TRADE BB s.r.o															X								
KRONOSPAN SK, s.r.o.					X									X									
LB MINERALS, a.s.	X																						
LCS ELECTRONICS, spol. s r.o.										X													
letimdosveta.sk, s.r.o														X									
Letisko Poprad-Tatry, a.s.				X													X						
Lidl Slovenská republika v.o.s.												X											
LIFTEX, s.r.o.																X							
LINAK Slovakia s.r.o.								X	X														
Lukas PSS			X				X							X									
LUT-SAT-RADIO Prešov, spol. s r.o.										X													
MARCO-CLIMATECH, spol. s r.o.								X								X							
MARMI								X						X									
MATRIX SLOVAKIA, s.r.o														X	X								
MEDIUM Trade s.r.o.									X					X									
Meridian Bros, s.r.o.														X									X
METAKOV s.r.o.															X								
Metrotile CE, s.r.o.															X								
MIVA s.r.o.						X																	
MM stav, s.r.o.														X	X								
MONTRÚR s.r.o.				X											X								
Mortreux & Partner, s.r.o											X												
MPC CESSI a.s.												X											
MRAZIARNE Kežmarok, s.r.o.			X									X											
Negotiant s.r.o.										X													
NESS KDC, s.r.o.										X													
Nikol Rusňáková - PLYNAS								X															
Nodas, s.r.o.							X		X														
NORSON, spol. s r. o. - autorizovaný VOLVO reprezentant	X																						
Nové technológie a služby s.r.o.										X													
NOVIDEA											X												
OBRA SK, s.r.o.												X		X									

NÁZOV SPOLOČNOSTI	Automobilový priemysel	Baníctvo, hutníctvo	Bankovníctvo, poisťovníctvo	Cestovný ruch, gastronómia, hotelierstvo	Doprava, špedícia, logistika	Drevospracujúci priemysel	Ekonomika, marketing, financie, účtovníctvo	Elektrotechnika a energetika	Chemický priemysel	Informačné technológie	Lidské zdroje a personalistika	Polnohospodárstvo a potravinárstvo	Právo a legislatíva	Služby	Stavebníctvo	Strojárstvo	Školstvo, vzdelávanie, veda, výskum	Štátna správa, samospráva	Textilný, kožiarsky a odevný priemysel	Umenie a kultúra	Vodohospodárstvo, lesníctvo, životné prostredie	Zdravotníctvo, farmácia, sociálna oblasť	Žurnalistika, polygrafia, médiá
Panasonic Electronic Devices Slovakia s.r.o.							x	x		x													
PC COM SK s.r.o.										x													
PEBEK spol. s .r . o .															x								
PEČIATKY-VIZITKY, s.r.o.														x									x
Petit Press, a.s.																							x
PLEX s.r.o. Kúpeľňové štúdio														x	x								
PO CAR, s.r.o.	x				x																		
Pobočka Michalovce: EURO-VAT spol, s r.o.														x									
PODVIHORLATSKÉ noviny																	x						x
Popradská tlačiareň																							x
Poštová banka, a.s.			x														x						
PSS			x																				
PWC							x							x									
Rap-art																				x			
Rastislav Tomečko RT-COMPUTERS										x													
RE/MAX REAL VISION, s.r.o.															x								
REALITY TATRY												x	x										
REGADA, s.r.o.																x							
RWE								x	x														
S.C.C.-systems cards communications, s.r.o.								x	x					x									
Satel-Slovakia, s.r.o.				x																			
Schneider electric								x	x														
Siemens s.r.o.									x														
SISEL EU s.r.o.																x							
Slovak alarms s.r.o.								x	x														
Slovanet, a.s.									x														
SOLITÉRA, s.r.o.														x	x								
Sorea spol. s r.o.				x																			
SPINEA, s.r.o.																x							
Spišské krmné zmesi, s.r.o.												x		x									
Spišské múzeum v Levoči																					x		
STAVCENTRUM - Peter Fekete					x											x							
Stavcentum Fekete s.r.o.																x							
STD, a.s.																x	x						
Storm s.r.o.										x													
STP A.P., s.r.o.																x							
SUSOFT										x													
Šarišská galéria														x							x		
Špireng POŠ s.r.o.						x																	x

NÁZOV SPOLOČNOSTI	Automobilový priemysel	Baníctvo, hutníctvo	Bankovníctvo, poisťovníctvo	Cestovný ruch, gastronómia, hotelierstvo	Doprava, špedícia, logistika	Drevospracujúci priemysel	Ekonomika, marketing, financie, účtovníctvo	Elektrotechnika a energetika	Chemický priemysel	Informačné technológie	Ľudské zdroje a personalistika	Poľnohospodárstvo a potravinárstvo	Právo a legislatíva	Služby	Stavebníctvo	Strojárstvo	Školsťvo, vzdelávanie, veda, výskum	Štátna správa, samospráva	Textilný, kožiarsky a odevný priemysel	Umenie a kultúra	Vodohospodárstvo, lesníctvo, životné prostredie	Zdravotníctvo, farmácia, sociálna oblasť	Žurnalistika, polygrafia, médiá
Športovo-rekreačné stredisko Jahodná				x																			
Tandem plus crc, s.r.o.														x	x								
TATRASPOLJ, s.r.o.																	x						
TATRAVAGÓNKA a.s																	x						
Tehelňa STOVA, spol. s r.o.																x							
Tempus - Group a.s.	x																						
TERAX PLUS s.r.o.																x							
Tlačiareň a vydavateľstvo SLZA, spol. s r.o.																							x
T-Mobile										x				x									
TRIPLUS SK, s.r.o																x							
T-systems										x													
U. S. Steel Košice, s.r.o.		x																					
Uranpres s.r.o.						x										x							
Ústredný kontrolný a skúšobný ústav poľnohospodársky - skúšobná stanica Spišské Vlachy												x					x						
Vanner Solutions, s.r.o.														x									x
Villa Pro s. r. o.		x															x						
VSE								x															
WHIRLPOOL SLOVAKIA spol. s r.o.								x									x						
Wolseley Slovakia s.r.o.																	x						
ZEOCEM, A.S.		x																					
ZOP plus, s.r.o.																							x

PRÍLOHA B – Dotazník o telepráci

Vážená spoločnosť,

touto cestou Vás chcem poprosiť o zodpovedanie nasledujúcich otázok, ktorých cieľom je získať najmä informácie o využívaní flexibilnej formy zamestnania – telepráce / teleworking.

Tento dotazník je súčasťou mojej diplomovej práce zameranej na analýzu pracovného trhu na východnom Slovensku v snahe zistiť, nakoľko je pripravený a ochotný zamestnávať aj flexibilnou formou a to prostredníctvom telepráce / teleworking. Dotazník je anonymný, preto nie je potrebné uvádzať akékoľvek konkrétne informácie o Vašej spoločnosti. Prihlasovacie meno/heslo boli náhodne generované a nie je možné ich spojiť so skutočným názvom firmy.

Počas realizácie prieskumu môžete Vaše odpovede zmeniť alebo celý dotazník vyplniť na viackrát. Už zodpovedané otázky sa automaticky pri neúplnom vyplnení dotazníka uložia. Dotazník pozostáva z 30 otázok, pričom vo väčšine z nich môžete veľmi jednoduchým spôsobom vybrať vhodnú odpoveď. V dotazníku je vyhradený priestor aj pre Vaše názory a návrhy, ktoré sú veľmi vítané.

Vami poskytnuté údaje budú použité výlučne na spracovanie tejto analýzy a definovanie návrhov na riešenie danej problematiky. Preto Vás prosím v záujme získania relevantných výsledkov a vypracovania efektívnej analýzy, aby ste odpovedali na všetky otázky pravdivo a to najneskôr do 9.4.2010.

V prípade nejasností alebo otázok ma prosím kontaktujte prostredníctvom tel. +421 915 948 183 alebo e-mailom na alzbetah@gmail.com

Za Váš čas i ochotu vopred ďakujem.

Bc. Alžbeta Holotňáková

študentka 2.ročníka 2.stupňa

Ekonomická fakulta, TUKE

ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE O VAŠEJ SPOLOČNOSTI

1. Rok vzniku Vašej spoločnosti:

2. Právna forma Vašej spoločnosti (a.s., s.r.o., k. s., v.o.s., živnosť, a pod.):

3. Zarad'te Vašu spoločnosť do oblasti podľa hlavnej obchodnej činnosti:

- | | |
|--|--|
| a) Automobilový priemysel | n) Právo a legislatíva |
| b) Baníctvo, hutníctvo | o) Služby |
| c) Bankovníctvo, poisťovníctvo | p) Stavebníctvo |
| d) Bezpečnosť a ochrana | q) Strojárstvo |
| e) Cestovný ruch, gastronómia, hotelierstvo | r) Školstvo, vzdelávanie, veda, výskum |
| f) Doprava, špedícia, logistika | s) Štátna správa, samospráva |
| g) Drevospracujúci priemysel | t) Textilný, kožiarsky a odevný priemysel |
| h) Ekonomika, marketing, financie, účtovníctvo | u) Umenie a kultúra |
| i) Elektrotechnika a energetika | v) Vodohospodárstvo, lesníctvo, životné prostredie |
| j) Chemický priemysel | w) Zdravotníctvo, farmácia, sociálna oblasť |
| k) Informačné technológie | x) Žurnalistika, polygrafia, médiá |
| l) Ľudské zdroje a personalistika | y) iné:..... |
| m) Poľnohospodárstvo a potravinárstvo | |

4. Do ktorého intervalu spadá ročný obrat Vašej spoločnosti?

- a) do 100 tis. eur (do 3 mil. Sk)
- b) 101 -850 tis. eur (do 25,5 mil. Sk)
- c) 851- 3 400 tis. eur (do 102 mil. Sk)
- d) 3,5 - 10 mil. eur (do 300 mil. Sk)
- e) 10,1-17 mil. eur (do 510 mil. Sk)
- f) 17,1-24 mil. eur (do 720 mil. Sk)
- g) 24,1 a viac mil. Sk

PRACOVNÉ REŽIMY A ORGANIZÁCIA PRÁCE

5. Uved'te štruktúru zamestnancov vo Vašej spoločnosti:

a) celkový počet zamestnancov	
b) percentuálny podiel žien na celkovom počte zamestnancov	
c) percentuálny podiel zamestnancov nad 50 rokov	
d) percentuálny podiel zamestnancov na materskej/rodičovskej dovolenke	
e) percentuálny podiel zamestnancov v riadiacích funkciách	
f) percentuálny podiel zamestnancov v administratíve	
g) ostatní zamestnanci (napr. vo výrobe, predaji, pracovník v teréne, atď)	

6. Ktorú z nižšie uvedených podnikových politík na zosúladienie pracovného života zamestnanca s jeho rodinným máte vo Vašej spoločnosti formulovanú aj písomne? (Pri každej z ponúknutých možností uveďte "Áno", alebo "Nie". Nenechajte ani jednu možnosť bez výberu.)

	Áno	Nie
a) rodinná politika		
b) politika zosúladienia práce a rodiny		
c) sociálna politika		
d) politika rovnosti príležitostí (zamestnávajúce znevýhodnených skupín ľudí)		
e) politika rodovej rovnosti (muži - ženy)		
f) politika flexibilnej práce		
g) iná:.....		

7. Zvoľte maximálne 2 subjekty, ktoré by sa mali podľa Vás najviac podieľať na riešení zosúladienia pracovných a rodinných povinností:

- a) rodina
- b) štát
- c) zamestnávateľ
- d) obec
- e) iný:

8. Má Vaša spoločnosť vypracovaný špeciálny postup na uľahčenie adaptácie zamestnanca v prípade návratu z materskej/rodičovskej dovolenky (napr. školenia, ...)?

- a) áno, aký?:
- b) nie

9. Vyberte maximálne 2 názory/fakty na „flexibilnú formu práce“, ktoré najviac vystihujú pracovnú politiku vo Vašej spoločnosti či už z pohľadu využívania alebo nevyužívania tejto formy zamestnania:

Flexibilná forma práce:

- a) poskytuje príležitosť prispôbiť sa rastúcim požiadavkám pracovného trhu.
- b) umožňuje zosúladienie pracovného života s rodinným a tým zvýšiť spokojnosť zamestnancov.
- c) nevytvára lojálny vzťah medzi zamestnancami a zamestnávateľom.
- d) znižuje možnosť kontroly práce s čím je spojená väčšia dôvera k zamestnancovi.
- e) vytvára problém s hodnotením celkovej výkonnosti.
- f) má stále nedostatočný záujem zo strany riadiacich pracovníkov, neschopnosť/obavy zvládnuť organizačné zmeny.
- g) iný názor:.....

10. Sú nejaké rozdiely v právach a povinnostiach medzi Vašimi zamestnancami, ktorí pracujú klasickým spôsobom a zamestnancami využívajúcich flexibilné formy práce?

- a) v ničom sa neodlišujú
- b) odlišujú sa v:
- c) nevyužívame flexibilné formy zamestnania

INFORMAČNÉ A KOMUNIČNÉ NÁSTROJE

11. Zvoľte, ktoré z nižšie uvedených informačných a komunikačných nástrojov sa vo Vašej spoločnosti využívajú?

- a) e-mail
- b) internet
- c) mobilný internet (napr. spojenie s laptopom cez mobil)
- d) elektronická výmena dát (napr. vo vnútro podnikovej sieti)
- e) telefonická konferencia
- f) videokonferencia
- g) web-konferencia (chat)
- h) „call centrum“ na komunikáciu s klientmi, externými osobami
- i) iný:.....

12. Vyberte činnosti vo Vašej spoločnosti, pri ktorých sa využívajú informačno-komunikačné technológie:

- a) účtovníctvo firmy (mzdy, faktúry, atď.)
- b) komunikácia s klientmi,
- c) komunikácia v rámci firmy,
- d) hlavná obchodná činnosť firmy,
- e) manažérska činnosť (plánovanie, riadenie),
- f) iné:

TELEPRÁCA

TELEPRÁCA (často používaný aj výraz TELEWORKING) je jedna z foriem flexibilnej organizácie práce, pri ktorej pracovník/telepracovník/teleworker plní svoje úlohy pre zamestnávateľa pomocou informačných a komunikačných technológií (PC, fax, telefón, atď.) v domácom prostredí alebo na inom mieste, ktoré sa nachádza mimo sídla zamestnávateľa.

Túto formu pracovného pomeru možno považovať za inovatívne riešenie na odstránenie diskriminácie na trhu práce a poskytnutie možnosti na lepšie zosúladenie rodinného a pracovného života.

13. Poznáte formu pracovného úväzku TELEPRÁCU (práca doma)?

- a) áno
- b) nie

14. Viete, že novela Zákonníka práce SR s účinnosťou od 1. septembra 2007 zastrešuje aj legislatívnu stránku TELEPRÁCE?

- a) áno
- b) nie

15. Využívate TELEPRÁCE vo Vašej spoločnosti?

- a) áno, od roku: (pokračujte otázkou č.20)
- b) nie (pokračujte otázkou č. 16)

NIE**16. Vyberte hlavné dôvody, prečo nevyužívate TELEPRÁCU vo Vašej spoločnosti:**

- a) Prvýkrát počujeme o tejto forme zamestnania.
- b) Máme nedostatočné informácie o telepráci.
- c) Neumožňuje to typ činnosti spoločnosti.
- d) Zamestnanci nemajú záujem o teleprácu.
- e) Vedúci pracovníci by teleprácu organizačne nezvládli.
- f) Riadiaci zamestnanci nedôverujú tejto forme práce.
- g) Teleprácu sme v minulosti realizovali, ale neosvedčila sa nám takáto forma práce.
- h) Plánujeme zaviesť teleprácu, no momentálne sme v „prípravnom“ období.
- i) Iný dôvod:

17. Zvoľte oblasti, v ktorých by ste potrebovali preškoliť Vašich zamestnancov:

- a) manažérske zručnosti
- b) informačno-komunikačné zručnosti (PC, Microsoft Office, internet, ...)
- c) cudzie jazyky
- d) ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci
- e) špeciálne zručnosti spojené so zameraním Vašej spoločnosti (projektovanie, účtovníctvo, legislatíva, ...)
- f) iné:.....

18. Mali by ste v budúcnosti záujem zaviesť TELEPRÁCU vo Vašej spoločnosti?

- a) určite
- b) možno
- c) skôr nie
- d) určite nie

19. Myslíte si, že ste schopní realizovať vo Vašej spoločnosti TELEPRÁCU? (Máte dostatok informácií, skúsenosti, dostatočný prístup k potrebným informačno-komunikačným technológiám, atď. ?) :

- a) áno
- b) nie

ÁNO

20. Prečo ste sa rozhodli pre zavedenie TELEPRÁCE? Vyberte 2 hlavné dôvody:

- a) na žiadosť zamestnancov
- b) na žiadosť riadiacich pracovníkov
- c) zníženie nákladov
- d) zvýšenie motivácie, spokojnosti, produktivity zamestnancov
- e) redukcia absencií
- f) získanie odborníkov
- g) iný

dôvod:.....

21. Uvedte druh pracovnej činnosti, ktorý vykonávajú vo Vašej spoločnosti telepracovníci (napr. programovanie, účtovníctvo,...) :

.....

22. Pri prijímaní do zamestnania ponúka Vaša spoločnosť uchádzačom na pozície, kde je možná telepráca nasledujúcu formu pracovného uväzku? (Vyberte iba 1 z možností.):

- a) prioritne teleprácu,
- b) prioritne klasickú formu zamestnania na plný úväzok,
- c) prioritne skrátený úväzok,
- d) rovnako všetky 3 formy zamestnania,
- e) iná:

23. Koľko pracovníkov vo Vašej spoločnosti je zamestnaných formou telepráce?

Počet telepracovníkov:

Percentuálny podiel telepracovníkov na celkovom počte zamestnancov:%

24. Koľko pracovných hodín trávia Vaši telepracovníci mesačne v kancelárií a koľko doma? Uvedte aj podiel k ich celkovému počtu mesačne odpracovaných hodín. (Ak sú vo Vašej firme zamestnaní telepracovníci s rôznou dĺžkou odpracovaných hodín doma a v kancelárií, uvedte príklad toho telepracovníka, ktorý najviac pracovného času trávi doma.):

	mesačný počet odpracovaných hodín	% -ny podiel na celk. mesačnom počte hodín
v domácom prostredí:		
v kancelárií mimo sídla zamestnávateľa:		
priamo v kancelárií firmy, pre ktorú pracuje:		

25. Akým spôsobom sú hradené náklady telepracovníka spojené s výkonom jeho práce pre Vašu spoločnosť? (zabezpečenie informačno-komunikačných technológií, ich údržba, náklady na elektrinu, atď.):

- a) len telepracovník.
- b) väčšiu časť telepracovník, menšiu zamestnávateľ.
- c) menšiu časť telepracovník, väčšiu zamestnávateľ.
- d) len zamestnávateľ.

26. Koľko percent nákladov telepracovníka hradí Vaša spoločnosť z pohľadu jednotlivých nákladových položiek?

	%
a) technické vybavenie – informačno-komunikačné technológie (PC, fax, telefón, atď.)	
b) režijné náklady spojené s používaním IKT (mesačné poplatky za internet, telefón, atď.)	
c) cestovné náklady	
d) prenájom priestorov	
e) kancelárske potreby	
f) vzdelávanie (kurzy, školenia, certifikáty, atď.)	
g) iné :	

27. Nakoľko finančne (ne-)efektívne predstavuje zavedenie telepráce do Vašej spoločnosti? Zadajte % zníženie/zvýšenie nákladov, aj o aký druh danej nákladovej položky ide :

.....

.....

.....

.....

28. Aká je výška mesačných nákladov vynaložených Vašou spoločnosťou v prepočte na jedného telepracovníka? (mzda, príspevok na IKT, atď.) Zadajte hodnotu v eurách:

..... EUR

29. V krátkosti zhrňte Vaše doterajšie pozitívne skúsenosti s využívaním TELEPRÁCE. (hľadisko efektívnosti, pripravenosti pracovníkov, prípadné prekážky, atď.):

.....

.....

.....

.....

30. V krátkosti zhrňte Vaše doterajšie negatívne skúsenosti s využívaním TELEPRÁCE. (hľadisko efektívnosti, pripravenosti pracovníkov, prípadné prekážky, atď.):

.....

.....

.....

31. Ak Vám otázky v dotazníku nedali dostatočný priestor na vyjadrenie všetkých skutočností, prípadne máte nejaké návrhy v danej oblasti, svoj názor môžete vyjadriť v nasledujúcom priestore:

.....
.....
.....

EŠTE RAZ ĎAKUJEM ZA VAŠU OCHOTU A ČAS.

Od 01.05.2010 do 31.08.2010 budú výsledky tohto prieskumu a taktiež celé znenie diplomovej práce prístupné on-line aj pre Vás a to po prihlásení sa na stránku Katedry bankovníctva a investovania:

Link na KBAI: : <http://kamahi-bn32-215b.ekf.tuke.sk/>

PRÍLOHA C – On-line dotazník

- f) videokonferencia
 g) web-konferencia (chat)
 h) „call centrum“ na komunikáciu s klientmi, externými osobami

i) iný:

12. Činnosti, pri ktorých využívate informačné a komunikačné technológie

Vyberte činnosti vo Vašej spoločnosti, pri ktorých sa využívajú informačné a komunikačné technológie:

- a) účtovníctvo firmy (mzdy, faktúry, atď.)
 b) komunikácia s klientmi
 c) komunikácia v rámci firmy
 d) hlavná obchodná činnosť firmy
 e) manažérska činnosť (plánovanie, riadenie)

f) iné:

TELEPRÁCA

TELEPRÁCA (často používaný aj výraz TELEWORKING) je jedna z foriem flexibilnej organizácie práce, pri ktorej pracovník/telepracovník/teleworker plní svoje úlohy pre zamestnávateľa pomocou informačných a komunikačných technológií (PC, fax, telefón, atď.) v domácom prostredí alebo na inom mieste, ktoré sa nachádza mimo sídla zamestnávateľa.

Túto formu pracovného pomeru možno považovať za inovatívne riešenie na odstránenie diskriminácie na trhu práce a poskytnutie možnosti na lepšie zosúladenie rodinného a pracovného života.

13. Poznáte formu pracovného úväzku TELEPRÁCU (práca doma)?

- Áno
 Nie

14. Legislatíva

Viete, že novela Zákonníka práce SR s účinnosťou od 1. septembra 2007 zastrešuje aj legislatívnu stránku TELEPRÁCE?

- Áno
 Nie

15. Využívate TELEPRÁCU vo Vašej spoločnosti?

- Áno
 Nie

Ak áno, od ktorého roku:

Next

PRÍLOHA D – Vyhodnotenie dotazníka

počet elektronickí oslovení respondenti	120	
návratnosť	32	26,67%
chybnosť	9	28,13%
kompletne vyplnení počet dotazníkov	23	71,86%

počet oslovených respondentov tlačenu formou	50	
návratnosť	19	38,00%
chybnosť	0	0,00%
kompletne vyplnení počet dotazníkov	19	100,00%

celkový počet oslovených respondentov	170	
celková návratnosť	51	30,00%
celková chybnosť/ neúplnosť	9	17,65%
celkový počet dotazníkov použitých pri analýze	42	24,70%

Základné informácie:

2.PRÁVNÁ FORMA	počet	%
k.s	1	2,38 %
s. r. o.	26	61,90 %
a. s.	8	19,05 %
živnosť	3	7,14 %
štátna správa	3	7,14 %
n. o	1	2,38 %

3. OBLASŤ ČINNOSTI	počet	%
a)Automobilový priemysel	1	2,38 %
b)Baníctvo, hutníctvo	0	0
c)Bankovníctvo, poisťovníctvo	3	7,14 %
d)Bezpečnosť a ochrana	0	0
e)Cestovný ruch, gastronómia, hotelierstvo	3	7,14 %
f)Doprava, špedícia, logistika	1	2,38 %
g)Drevospracujúci priemysel	0	0
h)Ekonomika, marketing, financie, účtovníctvo	2	4,76 %
i)Elektrotechnika a energetika	3	7,14 %
j)Chemický priemysel	0	0
k)Informačné technológie	8	19,05 %
l)Ľudské zdroje a personalistika	0	0
m)Poľnohospodárstvo a potravinárstvo	3	7,14 %
n)Právo a legislatíva	0	0
o)Služby	6	14,29 %

p)Stavebníctvo	3	7,14 %
q)Strojárstvo	4	9,52 %
r)Školstvo, vzdelávanie, veda, výskum	0	0
s)Štátna správa, samospráva	0	0
t)Textilný, kožiarsky a odevný priemysel	1	2,38 %
u)Umenie a kultúra	1	2,38 %
v)Vodohospodárstvo, lesníctvo, životné prostredie	0	0
w)Zdravotníctvo, farmácia, sociálna oblasť	2	4,76 %
x)Žurnalistika, polygrafia, médiá	1	2,38 %
y)iné:.....	0	0

4.ROČNÝ OBRAT	počet	%
a)do 100 tis. eur (do 3 mil. Sk)	9	21,43 %
b)101 -850 tis. eur (do 25,5 mil. Sk)	13	30,95 %
c)851- 3 400 tis. eur (do 102 mil. Sk)	10	23,81 %
d)3,5 - 10 mil. eur (do 300 mil. Sk)	3	7,14 %
e)10,1-17 mil. eur (do 510 mil. Sk)	2	4,76 %
f)17,1-24 mil. eur (do 720 mil. Sk)	2	4,76 %
g)24,1 a viac mil. Sk	3	7,14 %

Pracovné režimy a organizácia práce:

5. ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV	priemer
a) celkový počet zamestnancov	99
b) percentuálny podiel žien na celkovom počte zamestnancov	47
c) percentuálny podiel zamestnancov nad 50 rokov	19
d) percentuálny podiel zamestnancov na materskej/rodičovskej dovolenke	3
e) percentuálny podiel zamestnancov v riadiacich funkciách	10
f) percentuálny podiel zamestnancov v administratíve	22
g) ostatní zamestnanci	40

6.PODNIKOVÁ POLITIKA	ÁNO	% (áno)	NIE	% (nie)
a) rodinná politika	10	23,80 %	32	76,19 %
b) politika zosúladienia práce a rodiny	10	23,80 %	32	76,19 %
c) sociálna politika	15	35,70 %	27	64,29 %
d) politika rovnosti príležitostí	16	38,10 %	26	61,90 %
e) politika rodovej rovnosti	14	33,33 %	28	66,67 %
f) politika flexibilnej práce	25	59,52 %	17	40,48 %

7. ZOSÚLADENIE PRACOVNÝCH A RODINNÝCH POVINNOSTÍ	počet	%
štát a zamestnávateľ	20	47,62 %
rodina a zamestnávateľ	18	42,86 %
štát a rodina	3	7,14 %
iba štát	1	2,38 %

8. NÁVRAT Z MATERSKEJ DOVOELNKY	počet	%
áno	12	28,57 %
nie	30	71,42 %

9. FLEXIBILNÁ FORMA PRÁCE	počet	%
a) poskytuje príležitosť prispôsobiť sa rastúcim požiadavkám pracovného trhu.	27	64,28 %
b) umožňuje zosúladenie pracovného života s rodinným a tým zvýšiť spokojnosť zamestnancov.	31	73,80 %
c) nevytvára lojalný vzťah medzi zamestnancami a zamestnávateľom.	0	0
d) znižuje možnosť kontroly práce s čím je spojená väčšia dôvera k zamestnancovi.	13	30,95 %
e) vytvára problém s hodnotením celkovej výkonnosti.	3	7,14 %
f) má stále nedostatočný záujem zo strany riadiacich pracovníkov, neschopnosť/obavy zvládnuť organizačné zmeny.	1	2,38 %
g) iný názor:	0	0

10. Klasický spôsob zamestnania a flexibilná forma práce	počet	%
Nevyužívame flexibilné formy zamestnania	18	42,86 %
V ničom sa neodlišujú	21	50,00 %
Odlišujú sa v	3	7,14 %

IKT

11. Typy využívaných informačných a komunikačných technológií	počet	%
a) e-mail	42	100 %
b) internet	42	100 %
c) mobilný internet (napr. spojenie s laptopom cez mobil)	22	52,38 %
d) elektronická výmena dát (napr. vo vnútro podnikovej sieti)	34	80,95 %
e) telefonická konferencia	16	38,10 %
f) videokonferencia	16	38,10 %
g) web-konferencia (chat)	11	26,19 %
h) „call centrum“ na komunikáciu s klientmi, externými osobami	12	28,57 %
i) iný:	0	0

12. Činnosti, pri ktorých využívate informačné a komunikačné technológie	počet	%
a) účtovníctvo firmy (mzdy, faktúry, atď.)	38	90,48 %
b) komunikácia s klientmi	35	83,33 %
c) komunikácia v rámci firmy	32	76,19 %
d) hlavná obchodná činnosť firmy	28	66,67 %
e) manažérska činnosť (plánovanie, riadenie)	30	71,43 %
f) iné:	0	0

Telepráca

13. Poznáte formu pracovného úväzku TELEPRÁCU (práca doma)?	počet	%
áno	30	71,43 %
nie	12	28,57 %

14. Viete, že novela ZP SR s účinnosťou od 1.9.2007 zastrešuje aj legislatívnu stránku TELEPRÁČE?	počet	%
áno	17	40,48 %
nie	25	59,52 %

15. Využívate TELEPRÁCU vo Vašej spoločnosti?	počet	%
áno	2	4,77 %
nie	40	95,23 %

Nevyužívanie telepráce

16. Vyberte hlavné dôvody, prečo nevyužívate TELEPRÁCU vo Vašej spoločnosti:	počet	%
a) Prvýkrát počujeme o tejto forme zamestnania.	4	7,27 %
b) Máme nedostatočné informácie o telepráci.	8	14,55 %
c) Neumožňuje to typ činnosti spoločnosti.	29	52,73 %
d) Zamestnanci nemajú záujem o teleprácu	3	5,45 %
e) Vedúci pracovníci by teleprácu organizačne nezvládli.	2	3,64 %
f) Riadiaci zamestnanci nedôverujú tejto forme práce.	9	16,36 %
g) Teleprácu sme v minulosti realizovali, ale neosvedčila sa nám takáto forma práce.	0	0
h) Plánujeme zaviesť teleprácu, no momentálne sme v „prípravnom“ období.	0	0
i) iný dôvod:	0	0
odpovedalo:	40	

17. Zvoľte oblasti, v ktorých by ste potrebovali preškoliť Vašich zamestnancov:	počet	%
a) manažérske zručnosti	8	16,67 %
b) informačno-komunikačné zručnosti (PC, Microsoft Office, internet, ...)	16	33,33 %
c) cudzie jazyky	17	35,42 %
d) ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci	2	4,17 %
e) špeciálne zručnosti spojené so zameraním Vašej spoločnosti (projektovanie, účtovníctvo, legislatíva, ...)	5	10,42 %
f) iné:	0	0
odpovedalo:	40	

18. Mali by ste v budúcnosti záujem zaviesť TELEPRÁCU vo Vašej spoločnosti?	počet	%
a) určite	0	0
b) možno	9	22,50 %
c) skôr nie	25	62,50 %
d) určite nie	6	15 %
odpovedalo:	40	

19. Myslíte si, že ste schopní zrealizovať vo Vašej spoločnosti TELEPRÁCU?	počet	%
áno	8	20 %
nie	32	80 %
odpovedalo:	40	

Nevyužívanie telepráce

16. Vyberte hlavné dôvody pre zavedenie TELEPRÁCEi:	počet	%
a) Na žiadosť zamestnancov.	0	0
b) Na žiadosť riadiacich pracovníkov.	1	25 %
c) Zníženie nákladov.	1	25 %
d) Zvýšenie motivácie, spokojnosti, produktivity zamestnancov.	1	25 %
e) Redukcia absencií.	1	25 %
f) Získanie odborníkov.	0	0
g) iný dôvod:	0	0
odpovedalo:	2	

17. Druh pracovnej činnosti telepracovníka:	%
Prekladateľ	50 %
Správca IKT, administratívny pracovník	50 %
odpovedalo:	2

18. Pri prijímaní do zamestnania ponúka Vaša spoločnosť uchádzačom pozície, kde je možná TELEPRÁCA, nasledujúcou formou pracovného úväzku?	počet	%
a) prioritne telepráca	0	0
b) prioritne klasická forma zamestnania na plný úväzok	1	50 %
c) prioritne skrátený úväzok	0	0
d) rovnako všetky 3 formy zamestnania	1	50 %
odpovedalo:	2	

19. Koľko pracovníkov vo Vašej spoločnosti je zamestnaných formou TELEPRÁČE?	počet	%
Spoločnosť A	4	20%
Spoločnosť B	2	18%

20. Koľko hodín mesačne trávia Vaši telepracovníci:	Spol.A / Spol.B
a) v domácom prostredí	100 / 70 hod.
b) v kancelárii mimo sídla zamestnávateľa	20 / 0 hod.
c) priamo v kancelárii firmy, pre ktorú pracuje	7,5 / 20 hod.

21. Akým spôsobom sú hradené náklady spojené s výkonom TELEPRÁČE? Kto ich hradí?	počet	%
a) len telepracovník	1	50%
b) väčšiu časť telepracovník, menšiu zamestnávateľ	1	50%
c) menšiu časť telepracovník, väčšiu zamestnávateľ	0	0
d) len zamestnávateľ	0	0
odpovedalo:	2	

22. Koľko percent nákladov telepracovníka hradí spoločnosť z pohľadu jednotlivých nákladových položiek?	Spol.A / Spol.B
a) technické vybavenie	10% / 0
b) režijné náklady spojené s IKT	10% / 0
c) cestovné náklady	0 / 0
d) prenájom priestorov	0 / 0
e) kancelárske potreby	0 / 0
f) vzdelávanie	0 / 0

23. Nakoľko finančne (ne-)efektívne predstavuje zavedenie TELEPRÁČE do spoločnosti?	spoločnosť
„Zvýšenie mzdových výdavkov, zníženie nákladov na IKT“	A
„Ušetrilo sa pri rozširovaní pracovného prostredia a nákladov s tým spojených, keďže sa uvoľnili po zamestnancoch vykonávajúcich teleprácu. Celkovo ušetrenie nákladov pri takejto forme práce predstavuje asi 40%“	B

24. Aká je výška mesačných nákladov vynaložených Vašou spoločnosťou v prepočte na 1 telepracovníka?	EUR	pozícia
Spoločnosť A	400	tlačiar
Spoločnosť B	340	riadiaci zamestnanec

25. Pozitívne skúsenosti s TELEPRÁČOU:	spoločnosť
„Rýchle, profesionálne a bezproblémové tlačenie textov na výstavy“	A
„Pracovníci si vytvorili svoje vlastné prostredie, ktoré im pre prácu najviac vyhovuje. Keďže vykonávajú aj tvorcu činnosť, bolo by neefektívne, ak by pracovali na pracovisku v určitom čase a často by museli pracovať formou nadčasov. S tým je spojená aj výhoda dochádzania do práce, keďže pracovníkom to nepochybne šetrí čas a aj prostriedky. Na touto formu práce je teda využitie tele práce veľmi efektívne.“	B

26. Negatívne skúsenosti s TELEPRÁCOU:	spoločnosť
„Žiadne“	A
„Vzhľadom na to, že ide o vedúceho pracovníka, doposiaľ chybal častejší kontakt medzi pracovníkmi a ním, čo z hľadiska tvorenia kolektívu nebolo najstátnejším riešením. Obdobne si viem predstaviť, že takáto situácia by nastala aj ak by bol telepracovníkom radový zamestnanec. Tuto prekážku sme čiastočne odstránili vytvorením druhého podobného miesta s vyššou mierou prítomnosti priamo na pracovisku. Samozrejme, druhé prac. miesto bolo vytvárané predovšetkým za účelom rozšírenia našich aktivít, pričom pri jeho koncipovaní sme zohľadnili aj tento nedostatok.“	B