

# TELEWORK A PRACOVNÉ PROSTREDIE

EDITA SZOMBATHYOVÁ

## Abstract

It is necessary to respect ergonomic requirements for workplace, work equipment and work environment factors as equivalent with technical and economical requirements already in the point of workplace projecting. Only this is the possible way to ensure optimal, reliable, and safety function of the system human-machine-environment. These principles must be aimed also at modern forms of work organization that is also telework.

The document points out advantages and disadvantages of this form of work activity as well as the need to pay attention to relationship of telework and environment.

**Key words:** system human-machine-environment, telework, work environment.

**Classification JEL:** M12 Personnel Management

## 1. Úvod

Ergonomické požiadavky na pracovisko, pracovné zariadenia a faktory pracovného prostredia sú rovnocenné s požiadavkami technickými a ekonomickými. Len takto sa dá zabezpečiť optimálne a bezpečné fungovanie systému človek – stroj – prostredie. Tieto zásady by mali platiť aj pre moderné formy organizácie práce, teda aj pre prácu formou teleworku.

## 2. Rozdelenie pracovísk z pohľadu systémového prístupu

Hlavným prínosom ergonómie ako modernej vednej disciplíny je uplatňovanie systémového prístupu k riešeniu problematiky postavenia človeka v pracovnom systéme. Pracovný ergonomický systém je možné charakterizovať ako dynamický, otvorený systém, v ktorom rozhodujúcou a limitujúcou zložkou, ovplyvňujúcou jeho konečné správanie, je zamestnanec. Zamestnanec predstavuje najslabší článok tohto systému, preto je nutné vzťahy v systéme upraviť tak, aby rešpektovali možnosti a schopnosti človeka.

V súčasnej dobe je možné z pohľadu vzťahov v systéme človek – stroj – prostredie rozdeliť existujúce pracoviská do štyroch základných skupín:

1. **Ručné (R)**, v ktorých ide o vzťah človek – nástroj. Väzba v tomto systéme je väčšinou pohybovo-energetická, požiadavky sú najmä na dynamický stereotyp zamestnanca, ergonómia nástrojov atď.
2. **Mechanizované (M)**, v ktorých ide o vzťah v systéme človek – stroj. Človek využíva pri výrobe vonkajšiu energiu (na pohon strojov a zariadení). Pracovné prostredie vplyva na človeka aj stroj, a ten zase spätne ovplyvňuje prostredie. Pri zložitejších strojných zariadeniach rastú požiadavky na psychické vlastnosti človeka (riadenie, ovládanie strojov a pod.), ale zároveň rastie aj vplyv pracovného prostredia.
3. **Automatizované (A)**, kde je typickým príkladom systém človek – počítač, resp. práca vo veľinoch. Človek sa stáva len riadiacim, resp. kontrolným členom systému a pôsobí naňho predovšetkým psychická záťaž. Pracovné prostredie zohráva dôležitú úlohu, musí zabezpečiť pohodu človeka.
4. **Sofistikované (S)**, v ktorých sa človek nenachádza priamo vo vzťahu s výrobnou technikou, ale je s ňou prepojený modernými prvkami (hlásičmi, mobilmi, senzormi a i.) a zasahuje len v prípade havarijných vzťahov. Aj na týchto pracoviskách vzniká časť prác, ktoré majú jednorazový charakter, ako napr. montáž, zoraďovanie a pod., a sú typické pre pracoviská

mechanizované resp. automatizované. Človek v sofistikovanom výrobnom systéme môže vykonávať inú činnosť (vzdelávať sa, športovať a pod.).

Na každom z vyššie uvedených pracovísk je človek pri práci vystavený pôsobeniu faktorov (parametrov) pracovného prostredia, ktoré v prípade, ak sú prekročené ich povolené limity, spôsobujú zamestnancovi v tom lepšom prípade narušenie jeho pracovnej pohody a pri vyšších hodnotách môžu spôsobovať i vznik chorôb z povolania, alebo pracovných úrazov. Vzťah vybraných parametrov pracovného prostredia a druhu pracovísk je znázornený v tab. 1.

Tabuľka 1. Vzťah faktorov pracovného prostredia a druhu pracovísk [2]

Pracovisko	Osvetlenie	Hluk	Vibrácie a otrasy	Mikroklíma	Prašnosť	Farebná úprava
R	A	A	I	A	A	E
M	E	E	E	E	I	I
A	E	E	E	U	X	I
S	U	U	U	X	U	U

Vysvetlivky k tabuľke – jednotlivými písmenami je označené pôsobenie faktora pracovného prostredia na pracovisku z hľadiska človeka nasledovne:

A – absolútny                      O – obvyklý  
 E – eminentný                    U – nedôležitý  
 I – dôležitý                        X – nežiaduci.

Z uvedeného vyplýva, že miera dôležitosti jednotlivých faktorov pracovného prostredia pri riešení rôznych pracovísk je iná. Kým u ručných pracovísk prevládajú absolútne vzťahy, tieto sa postupne zmiernujú až na sofistikované pracoviská, kde je osvetlenie, hluk a pod. skoro nezaujímavé. Je vhodné uviesť, že v prezentovanej štruktúre klasických pracovísk nie je zahrnuté pracovisko, ktoré sa využíva pri práci formou teleworku.

### 3. Telework

Okrem klasických foriem organizácie práce sa v súčasnosti využívajú aj flexibilné formy organizácie práce a pracovného času, napr. pružný pracovný čas, práca na čiastočný úväzok a telework, ktorých cieľom je vytvoriť podmienky pre reálne zosúladenie pracovného a rodinného života.

**Telework** je práca, ktorá sa vykonáva s použitím informačných a komunikačných technológií. Najčastejšie si volia túto formu práce programátori, pracovníci personálnych zákazníckych služieb, marketingoví pracovníci, nákupní agenti, účtovníci. Rozhodujúcim faktorom pre využívanie teleworku sú osobnostné predpoklady a charakter zamestnaneckých povinností.

Prácu doma využíva až 13 % obyvateľov Európskej únie, najviac sa telework uplatňuje v Holandsku – 27 %, zatiaľ najmenej v Maďarsku (4 %), na Slovensku (4 %) a v Portugalsku (3 %). V USA touto formou pracuje až 25 % z celkového počtu pracovníkov [3]. Podľa Návrhu opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010 (materiál schválený vládou SR dňa 21. 6. 2006) sa aj na Slovensku predpokladá zvýšené uplatňovanie flexibilných foriem organizácie práce v praxi. Tým sa sleduje jednak zvýšenie miery zamestnanosti, ale aj zvýšenie spokojnosti zamestnancov, ktorým takéto formy práce vyhovujú. Nezanedbateľným uvažovaným prínosom je tiež potenciálne zvýšenie efektívnosti pracovného procesu.

Ako vyplýva z predchádzajúceho textu, výhody a nevýhody organizácie práce formou teleworku môžu byť rôzne. Pozitívny alebo negatívny efekt teleworku je pritom ovplyvnený veľkým množstvom rôznorodých faktorov.

*Výhody teleworku pre podnik:*

- finančná úspora na poplatkoch za pracovné priestory, za ich zariadenie a vybavenie,
- nižšia práceneschopnosť zamestnancov,
- obmedzenie absentérstva a neskorých príchodov do práce,
- zvyšovanie zodpovednosti zamestnancov za výsledky svojej práce.

*Nevýhody pre podnik:*

- zmena organizácie práce podniku,
- problém ochrany dát,
- zabezpečenie spôsobu prístupu k informáciám mimo pracovného času podniku.

*Výhody pre zamestnancov:*

- úspora času v súvislosti s dochádzaním do práce,
- zníženie stresu z cestovania do práce, resp. z následkov neskorého príchodu na pracovisko,
- možnosť efektívnejšieho organizovania si pracovných a súkromných povinností, ich lepšie zosúladenie.

*Nevýhody pre zamestnancov:*

- strata kontaktu s pracovným prostredím,
- ohrozenie ich kariérneho postupu,
- hrozba prepracovanosti a stresu pri nesprávnom zadelení času,
- vznik rizika workoholizmu, keďže človek je 24 hodín „v práci“,
- nároky na miesto v domácom prostredí (byte, rodinnom dome).

#### **4. Telework z pohľadu pracovného prostredia**

Prostredie, v ktorom sa telework uskutočňuje, je kombináciou pracovného a domáceho prostredia. Nedá sa preto zaradiť do klasického rozdelenia pracovísk. Pritom, *pracovné prostredie* predstavuje súbor hmotných a duchovných hodnôt vytvárajúcich podmienky, v ktorých sa vykonáva práca. Je subsystemom životného prostredia a je určené a využívané na vykonávanie práce. Pracovné prostredie je tvorené zamestnancom a faktormi, ktoré sa na pracovisku vyskytujú alebo s vykonávanou prácou súvisia a môžu ovplyvňovať zdravie a pohodu zamestnanca.

*Domáce pracovisko* si človek vytvára sám, musí pri tom rešpektovať aj požiadavky ostatných členov domácnosti, ale aj objektívne obmedzenia, vyplývajúce z rozmerov a rozloženia miestností v byte resp. dome. Vhodné je, ak je domácim pracoviskom samostatná miestnosť – pracovňa.

Zjednodušene vyjadrené, telework je práca, ktorú možno vykonávať kedykoľvek a na ktoromkoľvek mieste. A práve „ktorékoľvek“ miesto nemusí byť pre človeka z hľadiska tvarového a rozmerového usporiadania, ale aj pôsobenia faktorov pracovného prostredia, najvhodnejšie. Domáce pracovisko si človek vytvára sám, podľa vlastného uváženia a možností, ktoré mu domáci priestor, financie, ale aj vedomosti poskytujú. Keďže technické zariadenie pre takúto formu práce predstavuje počítač, zamestnanec by mal byť oboznámený so zásadami optimálneho usporiadania pracoviska s počítačom, teda so správnou pracovnou polohou, výškou pracovného stola, stoličkou s opierkami, vhodným usporiadaním prvkov na pracovnej ploche, správnou intenzitou a druhom osvetlenia, umiestnením počítača tak, aby bol hluk z ventilátora čo najviac tlmený atď. Nemal by zabúdať ani na vhodný režim práce a odpočinku, a zaraďovať do práce pri osobnom počítači prestávky na oddych.

Technické zariadenie domáceho pracoviska (aspoň základné) by mal zabezpečiť zamestnávateľ, taktiež jeho údržbu a opravy. Zo Zákonníka práce tiež vyplýva, že zamestnávateľ má právo po dohode so zamestnancom kontrolovať miesto výkonu jeho práce. Zo strany zamestnanca, využívajúceho domáce prostredie na prácu, by mal byť záujem o oboznámenie sa s ergonomickými zásadami usporiadania pracoviska a s optimálnymi hodnotami faktorov prostredia, pretože v prípade ochorenia, ktoré môže byť spôsobené aj nevhodnými podmienkami na prácu, nemá nárok na náhradu mzdy. Teda aj kontrola na domacom pracovisku by mohla slúžiť taktiež na zistenie, či zamestnanec dodržiava vyššie spomenuté ergonomické zásady.

Ak pracovné prostredie, alebo pracovné miesto samotné spôsobuje človeku zdravotné problémy, resp. negatívne vplýva na jeho pracovný výkon, je v klasickom pracovnom prostredí povinnosťou zamestnávateľa prijať opatrenia na odstránenie alebo zníženie nežiaducich vplyvov. Tieto **opatrenia je vhodné prijať v troch základných oblastiach:**

- a) technickej – ergonomická úprava pracoviska, primerané mikroklimatické podmienky, kvalita pracovného prostredia,
- b) organizačnej – úprava režimu práce a odpočinku, organizácia práce,
- c) iné opatrenia – hodnotenie zdravotného rizika, posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce, výber a rozmiestnenie pracovníkov s prihliadnutím na ich schopnosti, zručnosť, skúsenosti.

Z týchto troch oblastí má zamestnávateľ v prípade práce formou teleworku dosah iba na výber zamestnancov pre danú pracovnú činnosť, ale technické a organizačné opatrenia ostávajú na rozhodnutí samotného zamestnanca.

### **Zhrnutie požiadaviek na pracovisko, umiestnené v domacom prostredí:**

Pri ergonomickom riešení domáceho pracoviska je potrebné (z množstva rozličných faktorov) klásť dôraz najmä na nasledujúce skutočnosti:

1. **Výber vhodnej miestnosti** – z hľadiska jej umiestnenia v byte a možnosti zníženia rušivých vplyvov.
2. **Usporiadanie a vybavenie pracovného miesta**, t. j.:
  - *pracovný stôl* s dostatočne veľkou pracovnou a odkladacou plochou, výška manipulačnej roviny a rozmery pohybového priestoru by mali zodpovedať platným nariadeniam,
  - *pracovné sedadlo* s nastaviteľnou výškou, s opierkami chrbta, hlavy, rúk, poprípade aj nôh, ktoré umožňuje fyziologicky prípustnú pracovnú polohu a zároveň umožňuje aj zaujať kľudovú polohu,
  - k vybaveniu pracoviska s počítačom patrí aj stojan, resp. *držiak na text*, ktorý sa dá pomocou samolepiek prichytiť na monitor a tým sa zníži únava zraku.
3. **Osvetlenie pracovného miesta** – intenzita osvetlenia musí zodpovedať zrakovej náročnosti práce podľa platných noriem, osvetlenie nesmie spôsobovať oslnenie, vhodné je využívať bodové zdroje svetla.
4. **Optimálne rozloženie pracovného času** = zosúladenie práce s každodenným chodom domácnosti tak, aby pracovná záťaž bola rozložená rovnomerne. Pre dosiahnutie efektívnosti práce z domu je potrebné aspoň čiastočne oddeliť pracovné a súkromné záležitosti.

Správne umiestnenie súčastí pracovného priestoru vedie zamestnancov k osvojeniu si pracovných návykov s minimálnym zdravotným rizikom. Teda aj pracovné prostredie, ktoré si človek vytvára vo vlastnej domácnosti, musí byť usporiadané tak, aby minimalizovalo zdravotné riziká, ktoré v súvislosti s akoukoľvek pracovnou činnosťou človeku hrozia.

## 5. Záver

Telework ako inovatívna forma pracovnej činnosti na Slovensku ešte nie je veľmi rozšírená. Pravdepodobne by bolo vhodné tejto forme organizácie práce venovať pozornosť nielen z pohľadu uzákonenia pracovného pomeru s výkonom práce doma (§ 52 Zákonníka práce), ale aj z pohľadu vhodnosti pracovných podmienok a prostredia, v ktorom sa práca vykonáva. Aj práca takouto modernou formou si vyžaduje stanovenie presných pravidiel a pracovnej disciplíny, aby pri nej neprichádzalo k poškodeniu ľudského organizmu. Tým môže telework prispieť k vyššej úspešnosti a efektívnosti viacerých podnikových procesov a aktivít.

### Použitá literatúra:

- [1] CHUNDELA, L.: *Ergonomie*. Praha. Nakladatelství ČVUT. 2007. ISBN 978-80-01-03802-4
- [2] ŠEBO, D. – SZOMBATHYOVÁ, E.: *Nové pohľady na ergonómiu pracovišť*. In: Zborník 6. medzinárodnej vedeckej konferencie *Nové trendy v prevádzke výrobných techník* 2003. Prešov. FVT Prešov, november 2003, s. 404. ISBN 80-8073-059-8
- [3] [www.obroda.sk/clanok/16465/](http://www.obroda.sk/clanok/16465/) – 3. 7. 2007.

### Adresa autorky:

Ing. Edita Szombathyová  
Katedra manažmentu a ekonomiky  
Strojnícka fakulta  
Technická univerzita v Košiciach  
B. Němcovej 32  
040 00 Košice  
e-mail: edita.szombathyova@tuke.sk