

ZARYS I TENDENCJE BADAŃ DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIENIA Kobiet W TELEPRACY W JAPONII

Wprowadzenie:

W ostatnim czasie rząd Japonii sformułował Plan Działania Telepracy (29 maja 2007 roku nastąpiło utworzenie komitetu konsultacyjnego ministrów zaangażowanych w promocję telepracy i zabiegających o uzyskanie aprobaty Strategicznej Centrali IT), którego celem jest podwojenie liczby kobiet pracujących w ramach telepracy do 2010 roku. Do założeń planu należy wzrost liczby telepracowników do 20% wszystkich zatrudnionych oraz stworzenie odpowiednich warunków dla prowadzenia badań nad telepracą. Aby osiągnąć wspomniane cele należy koniecznie rozstrzygnąć pewne kwestie, zarówno po stronie pracowników jak i pracodawców. Co jest zatem niezbędne dla zbadania telepracy? W celu znalezienia odpowiedzi na dane pytanie warto zastanowić się nad obecną sytuacją zatrudnionych i zatrudniających, jak również zbadać i przeanalizować działania podejmowane w zakresie telepracy oraz wyciągnąć z tego właściwe wnioski. Bazując na tej perspektywie Atsushi Umino (starszy pracownik naukowy Departamentu Polityki Badań, Instytutu Informacji Naukowej i Polityki Komunikacji MIC - Ministerstwo ds. Komunikacji Wewnętrznej) oraz Makoto Osajima (specjalista Instytutu Informacji i Polityki Komunikacji, profesor nadzwyczajny Uniwersytetu Informacji Globalnej w Waseda oraz Instytutu Telekomunikacji i Studiów Doktoranckich Informacji Globalnej i Studiów nad Telekomunikacją) podjęli współpracę w zakresie wdrażania projektu „Badań dotyczących zatrudnienia i możliwości telepracy”. Następnie w maju 2009 roku ogłosili wyniki. Niniejszy artykuł stanowi zarys tego projektu. Jednak należy pamiętać, że wszelkie opinie wyrażone w tej publikacji mają charakter odautorski. Ponadto oprócz wyżej wspomnianych autorów nad tworzeniem projektu współpracowali: Toshihiko Takemura (specjalista Instytutu Informacji Naukowej i Polityki Komunikacji MIC oraz młodszy badacz wykładający gościnnie na Uniwersytecie Informacji Globalnej w Waseda i w Instytucie Telekomunikacji), Masahito Toyokawa (Studia Doktoranckie na Uniwersytecie Informacji Globalnej w Waseda oraz Studia nad

Telekomunikacją) i Kenji Yoshimi (Studia Doktoranckie na Uniwersytecie Informacji Globalnej w Waseda oraz Studia nad Telekomunikacją). Reasumując, w ramach niniejszego artykułu swój wkład do dyskusji wniosło 5 badaczy.

Cele i metodologia badań

Badania przeprowadzone zostały dla zrealizowania dwóch celów. Pierwszy z nich związany jest z faktem, że istnieje wiele osób, których umiejętności nie zostały jeszcze wykorzystane, zwłaszcza w przypadku kobiet. Dlatego w grupie zainteresowań znalazły się głównie kobiety. W badaniach skupiono się na wyeliminowaniu niewykorzystanej siły roboczej jak również sposobach rozpoznania i użycia ponownie zdolności kobiet. Aby zrealizować ten cel badania zostały przeprowadzone za pomocą ankiet wysłanych do członków organizacji kobiecych z obszarów metropolitarnych w Tokio i jak również zbadano wszystkie czynniki, które uniemożliwiłyby wzrost liczby kobiet pracujących w ramach telepracy.

Drugim celem było wyjaśnienie różnorodnych kwestii, które wg pracodawców (korporacji), tworzą trudności w działaniach na zasadach telepracy i stanowią przegląd najważniejszych czynników leżących u podstaw niechęci korporacji do wprowadzania i rozwijania telepracy. Aby wykonać ten przegląd, badania zostały zrealizowane za pomocą wywiadów na temat obecnego statusu telepracy wśród pracodawców, koncentrując się głównie na korporacjach z sektora prywatnego. To umożliwiło przeanalizowanie wszelkich spraw dotyczących telepracy.

Koncepcja i konfiguracja telepracy

Zanim przejdziemy do konkretnych wyników i analiz chcielibyśmy wyjaśnić kwestie dotyczące koncepcji i konfiguracji telepracy. Początkowo telepraca odnosiła się do elastycznych metod pracy, które wykorzystywały technologie ITC (technologie informacji i komunikacji) i nie była powiązana z miejscem pracy czy też czasem pracy. Jej znaczenie wzrosło na skutek poszukiwania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym, jak również było konsekwencją dążenia do większej efektywności i wydajności biznesu, co stanowi odpowiedź na mniejszy przyrost naturalny, starzejące się społeczeństwo, ożywienie

regionalnych obszarów, ograniczenie naszego wpływu na środowisku.

Podział w zakresie układu telepracy zgodnie z rządowymi Strategicznymi Centralami IT został przedstawiony w tabeli numer 1. Przede wszystkim można podzielić układ telepracy na osoby, które są zatrudnione oraz na osoby, które są samo zatrudnione. W zależności od tego, czy osoby te są pracownikami korporacji czy pracują na zasadzie samo zatrudnienia bądź też prowadzą własną, małą działalność gospodarczą. Poza tym osoby, które pracują dla korporacji podzieloną są na osoby, które pracują w domu oraz na te, które są mobilne bądź wykorzystują inne udogodnienia. Oprócz tego jak pokazuje tabela numer 2 możliwy jest również dalszy podział tych osób, zgodnie z częstotliwością implementacji.

Tabela 1: Konfiguracja telepracy

Kategoria		Zakres
Zatrudnienie	Typ zatrudnienia w domu	Styl pracy osób pracujących we własnych domach
	Typ zatrudnienia mobilnego	Styl pracy bez wykorzystania żadnych udogodnień, w ramach którego praca jest prowadzona u klientów albo w firmach, gdzie pracownik cały czas jest mobilny
	Typ wykorzystujący istniejące udogodnienia	Styl pracy w ramach którego wykorzystywane są biura satelitarne albo centra telepracy
Samo zatrudnienie		Styl pracy w ramach którego wykonawcy angażują się na małą skalę w ramach własnej aktywności wykorzystując technologię IT

Tabela 2: Analiza telepracy ze względu na częstotliwości implementacji

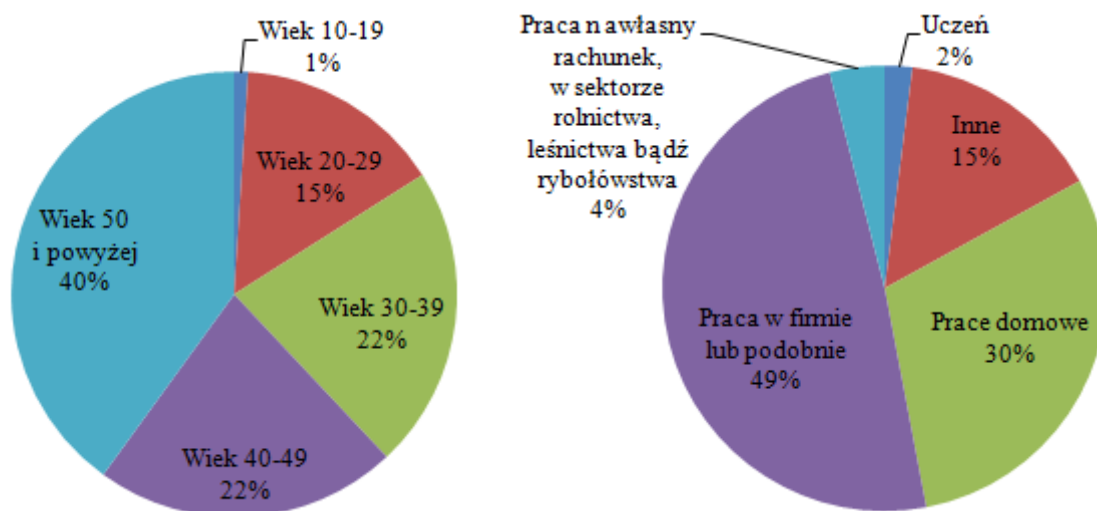
Telepraca w pełnym wymiarze czasu	Styl pracy w ramach którego częstotliwość i czas telepracy są dłuższe niż częstotliwość i czas w miejscu pracy (biuro, etc.)
--	--

<p>Telepraca w niepełnym wymiarze czasu</p>	<p>Styl pracy w ramach którego częstotliwość i czas pracy, np. raz lub dwa razy w tygodniu, bądź tylko rano, są krótsze niż częstotliwość i czas w miejscu pracy</p>
--	--

Telepraca widziana z perspektywy kobiet

Jak już wspomniano powyżej dla zrealizowania pierwszego celu badań, w czerwcu 2008 roku zostały wysłane drogą elektroniczną anonimowe ankiety do kobiet, które są członkiniami kobiecych organizacji w tokijskim obszarze metropolitalnym. Te badania ukierunkowane były na następujące kwestie: (1) nastawienia do pracy, (2) stanu wiedzy na temat telepracy oraz wizerunku telepracy oraz (3) obaw i zainteresowania telepracą. W badaniu wzięło udział 156 respondentów (52% odpowiedzi). Analiza wieku i analiza warunków pracy respondentów przedstawiona została na diagramie kołowym numer 1.

Diagram 1: Analiza wieku i warunków pracy respondentów (kobiet)



Jak zostało to przedstawione na diagramie numer 1, około 30% respondentek zajmuje się pracami domowymi, w sytuacji gdyby zostały one zatrudnione na zasadach telepracy, korporacje miałyby dostęp do większych zasobów ludzkich, szerszej wiedzy i doświadczenia posiadanego przez kobiety, co w konsekwencji byłyby lepiej wykorzystane.

Diagram numer 2 przedstawia wyniki opracowane na podstawie pytań dotyczących spraw, które są rozważane jako istotne w ramach pracy. Wyniki pokazują, które czynniki z wyjątkiem statusu, postrzegane są przez kobiety jako istotne w pracy. W szczególności liczba respondentek, które przywiązują szczególną wagę do godzin pracy jest bardzo wysoka i kształtuje się na poziomie 44%.

Diagram 2: Stosunek respondentów do pracy (kobiet)

(dane umieszczone wewnątrz wykresu są sumaryczne dla wszystkich respondentów)

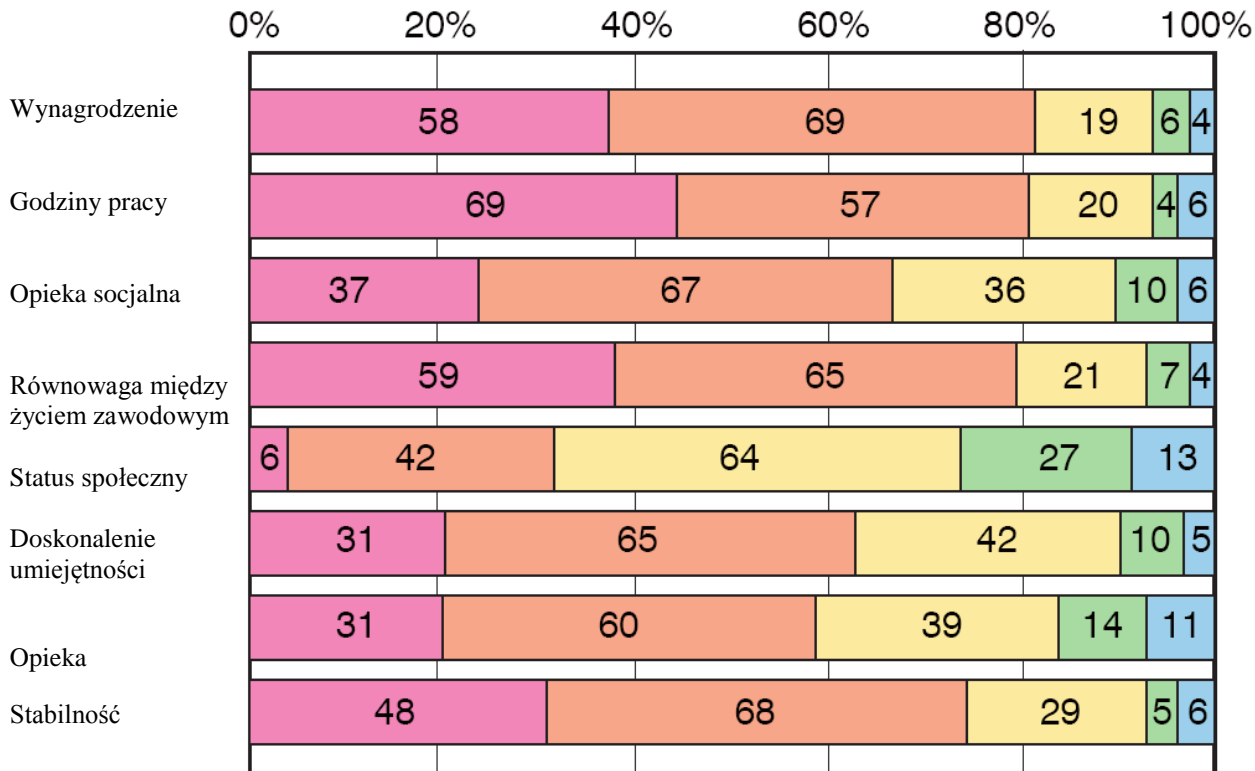
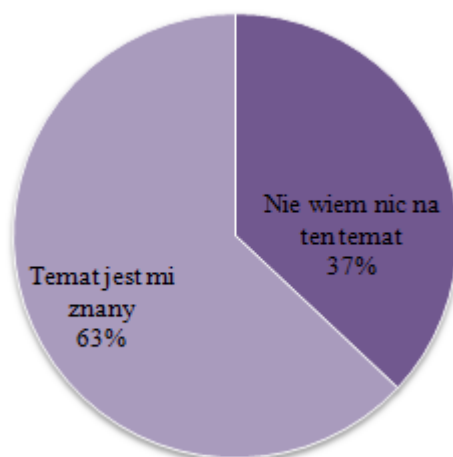


Diagram numer 3 prezentuje stan wiedzy na temat telepracy. Z przedstawionych rezultatów wynika jeden fakt, że wiedza na temat telepracy kształtuje się na dość wysokim poziomie – 63%.

Diagram 3: Stan wiedzy respondentów (kobiet) na temat telepracy



W przypadku wizerunku telepracy 65% kobiet uznało go jako korzystny udzielając następujących odpowiedzi: „nie mamy kłopotów z dojazdem”, „nie musimy zaniechać pracy ani jej przerywać”, „dzięki dłuższemu pobytowi w domu możemy zapewnić równowagę pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym”, „możemy bez ograniczeń wychowywać dzieci”, „łatwiej jest wykorzystać specjalistyczną wiedzę”. Niemniej jednak tylko 35% kobiet jako korzyść uznało, że telepraca prowadzi do poprawy wydajności i efektywności. Z drugiej strony oczywistym faktem było również to, że wiele kobiet dostrzegło następujące wady takie jak: „ten typ pracy jest mało stabilny i chwiejny”, „jesteśmy zmuszone do zaznaczenia wyraźnej granicy pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym”.

Diagram numer 4 przedstawia stopień zainteresowania telepracą. Diagram ten wskazuje, że więcej niż 28% kobiet jest zarówno zainteresowanych jak i chętnych do podjęcia telepracy. 33% kobiet wykazuje obojętność w stosunku do telepracy. Jednakże istnieje szansa na zmianę nastawienia powyższej grupy na: „chciałabym spróbować”. Będzie to możliwe poprzez wykorzystanie odpowiedniego stopnia informacji oraz edukacji. Warto zaznaczyć, że jeśli mamy do czynienia z wysokim odsetkiem potencjalnych telepracowników to istnieje szansa

dla dalszego rozwoju telepracy wśród kobiet.

Diagram 4: Świadomość i zainteresowanie respondentów (kobiet) telepracą



Podsumowując, z rezultatów badań wynikają następujące tendencje: świadomość kobiet dotycząca telepracy jest relatywnie wysoka i istnieją szanse na zwiększenie zatrudnienia kobiet. Jednakże warto zaznaczyć, że największą barierą w zakresie upowszechnienia telepracy jest granica pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym. W odniesieniu do tej kwestii w ankietach przeprowadzonych w korporacjach pojawiło się wiele odpowiedzi dotyczących powyższej granicy. Ponadto opierając się na wynikach z ankiet w celu oszacowania stosunku nastawienia do pracy, a stanem wiedzy na temat telepracy wykorzystano współczynnik korelacji Spearmana. Wyniki te zostały przedstawione w tabeli numer 3 i 4. Tabela numer 3 została sporządzona w oparciu o odpowiedzi wszystkich respondentów, natomiast tabela numer 4 została opracowana poprzez wyeliminowanie tych odpowiedzi, które wykazywały obojętność pod względem wiedzy i zainteresowania telepracą. Oba zestawienia wyników świadczą o tym, że powiązania pomiędzy równowagą życia prywatnego i zawodowego, a wiedzą i zainteresowaniem telepracą kształtuje się rzeczywiście na poziomie 1%. Jest to dowód na to, że albo osoby, który kładą nacisk na równowagę pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym wykazują silne zainteresowanie telepracą, albo, że osoby, które są wyraźnie zainteresowane telepracą podkreślają równowagę pomiędzy

życiem zawodowym, a prywatnym. W dodatku stało się jasne, że na poziomie 10% pensja, status i dobrobyt posiadają wyraźne powiązania ze świadomością i zainteresowaniem telepracą i między innymi stwierdzono jedynie negatywne powiązania w przypadku statusu. Możemy zaobserwować, czy ludzie, którzy przywiązują wagę do pensji i dobrobytu wykazują silne zainteresowanie telepracą albo czy im bardziej ludzie zainteresowani są telepracą tym bardziej wyrażają swoje obawy, czy ludzie którzy przywiązują wagę do statusu nie wykazują silnego zainteresowania telepracą albo, że ludzie którzy interesują się telepraca nie wykazują dużego zainteresowania statusem.

Negatywne powiązanie zainteresowania telepracą ze statusem, może być skutkiem obaw telepracowników, związanych z problemami dotyczącymi samooceny i awansu zawodowego. W odniesieniu do tej kwestii w wywiadach przeprowadzonych w korporacjach pojawiło się wiele odpowiedzi dotyczących powyższej granicy i tematy te poruszone będą odrębnie.

Tabela 3: Ranking korelacji analiza I

	Q1	Q@	Q3	Q4
Zainteresowanie	0,114*	0,041	-0,014	0,193***

	Q5	Q6	Q7	Q8
Zainteresowanie	-0,109*	0,021	0,103*	-0,044

*** :p (Współczynnik korelacji) < 1%, *: p < 10 %

Tabela 4: Ranking korelacji analiza II

	Q1	Q@	Q3	Q4
Zainteresowanie	0,118	0,048	0,110	0,245***

	Q5	Q6	Q7	Q8
Zainteresowanie	-0,153*	0,030	0,115	-0,042

*** :p (Współczynnik korelacji) < 1%, *: p < 10 %

Telepraca widziana z perspektywy korporacji

Po uwzględnieniu wyników analizy dotyczącej widzenia telepracy z perspektywy zatrudnionych kobiet, od października 2008 do stycznia 2009 przeprowadzono badania sondażowe dotyczących statusu i spraw z zakresu telepracy z punktu widzenia korporacji. Przedsiębiorstwa, które uczestniczyły w badaniach ankietowych zostały przedstawione w tabeli numer 6. Artykuł na temat „Stu najlepszych firm zatrudniających kobiety”, który ukazał się w 20 rocznicę pamiątkowego wydania „Nikkei Woman” (maj 2008), został opublikowany 7 kwietnia 2008 roku. Do rankingu wytypowano te firmy, które uczestniczyły w wywiadach. W tabeli numer 5 ranking przedsiębiorstw, które znalazły się w czołowej 100 są przedstawione po prawie stronie kolumny.

Tabela 5: Lista firm biorących udział w badaniu

Data wywiadu	Branża	Nazwa firmy	Miejsce siedziby	Ranking „Nikkei Woman”
17 października, 2008	Elektronika/sprzęt specjalistyczny	IBM Japan	Tokio	2
27 października, 2008	Komunikacja	KDDI	Tokio	65
28 października, 2008	Komunikacja	NTT DoCoMo	Tokio	48
29 października, 2008	Komunikacja	Panasonic	Osaka	3

7 listopada, 2008	Komunikacja	Communications operator A	Tokio	-
11 listopada, 2008	Żywność/napoje	Food manufacturer B	Tokio	-
14 listopada, 2008	Transport	ANA	Tokio	22
2 grudnia, 2008	Ubezpieczenia	Sumitomo Life Insurance	Tokio	10
11 grudnia, 2008	Instytucja publiczna	MIC	Tokio	-
12 grudnia , 2008	Spółka handlowa	Itochu	Tokio	95
15 stycznia, 2009	Kosmetyki/artykuły gospodarstwa domowego	P&G Japan	Hyogo	1

Spośród wszystkich firm biorących udział w badaniu 10 należy do sektora prywatnego, 5 firm zajmuje się komunikacją i informacją. Przyczyną zaistniałej sytuacji jest fakt, że właśnie w tego typu firmach najszybciej zaczęto inwestować w rozwój wewnętrznej ICT w tym telepracy. Pozostałe 5 firm zostało wybranych dla zachowania równowagi. Wśród firm z branży informacyjno-komunikacyjnej są takie, które testują telepracę bądź takie, które są na etapie wprowadzanie telepracy w swoich firmach. Ponadto MIC, który nadzoruje politykę informacji i łączności zastał uwzględniony jako przykład centralnego ministerstwa. Zarys projektu badawczego znajduje się poniżej.

(1) Główne podejście do telepracy

Istnieją dwie główne przyczyny dla których korporacje decydują się na telepracę. Pierwszą z nich jest chęć poprawy równowagi pomiędzy życiem zawodowym z punktu widzenia zapewnienia wsparcia w wychowaniu dzieci. Druga przyczyna związana jest z celem poprawy wydajności dzięki zwiększeniu motywacji do pracy. Zgodnie z wynikami wywiadów, dla siedmiu firm priorytetem jest równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, natomiast dla trzech firm priorytetem jest zwiększenie wydajności.

Jednym z głównych postulatów naukowców jest wykorzystanie telepracy jako narzędzia wspierającego aktywność kobiet w społeczeństwie. Dlatego mają oni większe oczekiwania wobec promowania telepracy w korporacji, ale z zapewnieniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Jednak w rzeczywistości firmy bardziej koncentrują się na wykorzystaniu telepracy jako narzędzia do zwiększania wydajności niż jej promowania. Choć w niektórych przypadkach mimo wszystko dążą do zapewnienia równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

(2) Stopień wdrażania telepracy

Podsumowując, pięć firm zajmujących się informacją i komunikacją wykazuje większe wykorzystanie technologii ICT w przedsiębiorstwach, niż firmy z innych sektorów, w związku z tym koszt związany z wprowadzeniem telepracy jest niższy. Przykładami mogą być firmy IBM i KDDI, których wewnętrzne systemy mogą być używane do pracy w domu. Ponadto, zarówno NTT DoCoMo i KDDI mogą wypożyczać karty służące do transmisji danych, które mogą być wykorzystane do telepracy.

Warto zaznaczyć, że MIC już od 1990 roku (gdy był jeszcze Ministerstwem Poczty i Telekomunikacji) za pomocą różnorodnych środków promował idee telepracy, jako ministerstwo odpowiedzialne za jej wdrożenie. Jego pracownicy odgrywają kluczową rolę spośród wszystkich ministerstw w rządzie w odniesieniu do podejścia do telepracy.

Ministerstwo było pierwszym wśród ministerstw, które rozpoczęło telepracę (pracę z domu) na żądanie, od października 2006 roku. Telepracą mogły zająć się pracownicy, którzy wychowują dzieci lub opiekują się innymi osobami. A od maja 2007 roku rozszerzono

możliwość telepracy dla wszystkich pracowników ministerstwa. Ponadto w związku ustanowionym (w czerwcu 2008 roku przez Centrale Przeciwdziałania Globalnemu Ociepleniu) „Cool Earth Day” (7 lipca każdego roku) w celu zwrócenia uwagi ludności na problemy ochrony środowiska planety, jest skoncentrowanie się na realizacji działania mającego na celu wdrażanie telepracy przez pracowników MIC powyżej 2 tygodni od okresu, który następuje po tej dacie, określanego jako „Cool Earth Telwork”. Ponadto wśród firm, które wdrożyły teleprace: japońskie IBM i Panasonic odznaczają się szczególnie dużą liczbą telepracowników i jednocześnie zapewniają szeroki asortyment udogodnień związanych z telepracą. W konkretnych warunkach w japońskim IBM większość pracowników z ponad rocznym stażem zajmuje się pracą w domu, co stanowi 90% wszystkich pracowników, wyjątkiem są pracownicy produkcji oraz sekretariatu. W odniesieniu do częstotliwości, pracownicy wykonują teleprace najczęściej 1 albo 2 razy w tygodniu i mimo to żadne specjalne udogodnienia nie muszą być zapewniane, podstawowym warunkiem jest charakter pracy, który może być wykonywany zarówno w biurze jak i domu. W firmie Panasonic wszyscy pracownicy z wyjątkiem nowo zatrudnionych i pracowników produkcji są zdolni do telepracy, w sumie 10% wykwalifikowanych pracowników czyli ok. 3000 ludzi posiada doświadczenie związane z telepracą. Przeciętnie częstotliwość wykonywania pracy w domu waha się od jednego dnia w tygodniu po jeden dzień w miesiącu, jednak oczywiste jest, że w przypadku zaistniałej trudnej sytuacji możliwe jest wykonywanie telepracy kilka dni z rzędu.

W stosunku do udogodnień firma wprowadziła również internetowe kamery dla polepszenia komunikacji. Tego typu narzędzia stosowane są np. w przypadkach takich jak telekonferencja. Kolejnym udogodnieniem jest wprowadzenie dostępu do zewnętrznych numerów z wewnętrznego telefonu.

Oprócz powyższych dwóch firm, pozostałe firmy są dopiero na etapie wdrażania niektórych elementów telepracy. Z punktu widzenia częstotliwości telepraca najczęściej wykonywana jest raz na tydzień, zwłaszcza w firmach, które wdrażają elementy telepracy. Z punktu widzenia „Białych kołnierzyków” ten rodzaj pracy, najlepiej sprawdza się jeden dzień bądź dwa razy w tygodniu. Jeśli chodzi o rodzaj pracy to można wymienić rachunkowość, pisanie prac naukowych, przygotowanie dokumentów. Z drugiej strony pojawiły się opinie, że

sprzedaż, która wymaga bezpośredniego kontaktu z klientami nie nadaje się do pracy w domu. Również zatrudnienie w transporcie lotniczym, na linii produkcyjnej w fabryce czy sekretariacie nie jest dostosowane do pracy w domu.

W przypadku zezwolenia na telepracę niezbędne jest uzyskanie zgody przełożonego, ale muszą być zapewnione także inne warunki zapewniające jakość pracy. Pojawiły się różnice w stanowisku przyzwolenia na telepracę. Niektóre korporacje uznały te czynności za proste, a inne za skomplikowane. Jeśli chodzi o środowisko telepracy warunki w sektorze informacji i komunikacji były lepiej zorganizowane niż te z pozostałych sektorów.

Istnieją dwie główne tendencje w tworzeniu odpowiednich warunków dla telepracy. Po pierwsze: utrzymanie bezpieczeństwa przepływu informacji za pomocą terminali typu thin client, systemów weryfikacja i Internetu VPN (Virtual Private Networks). Po drugie: zapewnienie ułatwienia związanego z takimi urządzeniami jak systemy telekonferencji. W odróżnieniu od sektora informacji i komunikacji, gdzie infrastruktura jest już stworzona, pozostałe branże są zauważalnie opóźnione. Jednakże wiele z nich wykorzystuje programy telepracy poprzez podejmowanie własnych, indywidualnych wysiłków i wykorzystanie siły roboczej w zakresie zarządzania czego przykładem jest formułowanie wytycznych odnośnie telepracy i utrzymywanie kontaktu pomiędzy pracownikami a telepracownikami.

W zakresie ponoszenia ciężaru kosztów przystosowanie domu do odpowiedniego środowiska pracy, działania większości przedsiębiorstw są ograniczone do wypożyczania niezbędnych terminali i karty z danymi do komunikacji. Nie ma żadnych firm, które świadczyłyby tego typu usługi.

(3) Kwestie telepracy w korporacjach

W przypadku analizy zagadnień dotyczących telepracy w korporacjach na podstawie wyników przedstawionych powyżej należy zwrócić uwagę na następujące punkty:

(a) Wykonanie, częstotliwość oraz zarządzanie pracą

W odniesieniu do częstotliwości (ile dni w tygodniu wykonuje się prace w domu) większość odpowiedzi wskazuje na jeden dzień tygodniu, jednak dla kobiet, które niedawno urodziły dzieci, bądź zajmują się już wychowywaniem to jeden dzień telepracy może być trudny do

wykonania. W związku z tym większe wykorzystanie ICT oraz zmiana pracy są wskazane, aby telepraca była możliwa w niepełnym bądź pełnym wymiarze czasu.

Z drugiej strony, analiza wyników ankiet przeprowadzonych wśród kobiet wykazuje negatywną korelację pomiędzy zainteresowaniem telepracą, statusem społecznym, a częstotliwością wykonywania pracy w domu. Ustalenie czynników, które w odpowiednich warunkach będą miały wpływ na zwiększenie częstotliwości telepracy w wymiarze niepełnym bądź pełnym będzie przedmiotem przyszłych studiów.

Istnieją pewne bariery dotyczące wykonywania telepracy w wymiarze niepełnym bądź pełnym. Jedną z nich jest utrudniony kontakt przełożonego z podwładnymi, a co się z tym wiąże problemy z wydawaniem służbowych poleceń oraz ocena ich realizacji. Brak komunikacji bezpośredniej „twarzą w twarz”, oraz niemożność codziennej oceny utrudnia proces zarządzania. Dlatego, kiedy przykładowo kobiety chcą zająć się telepracą np. podczas urlopu macierzyńskiego w niepełnym wymiarze, może okazać się, że będą miały problem z dyspozycyjnością. W rezultacie będzie to dodatkowe obciążenie i problem dla ich przełożonego.

(b) Problem z nadmiernym obciążeniem i separacją z życia prywatnego

W związku z tym, że telepraca wykonywana jest we własnym domu, gdzie inni pracownicy nie widzą tego co telepracownik robi w danej chwili, istnieje obawa, że praca będzie wykonywana przez zbyt długi okres czasu. W przypadku okazjonalnej telepracy staje się ona podobna do pracy w nadgodzinach, którą można zabrać do domu. W przedsiębiorstwach, w których faktycznie została wykonywana telepraca istnieją doniesienia o wykonywaniu telepracy w nadgodzinach. Ze względu na trudności zarządzania czasem w tym typie pracy swoje zaniepokojenie wyraził Urząd Norm Pracy.

W związku z tym można powiedzieć, że wprowadzenie odpowiednich środków w celu skuteczniejszego zarządzania czasem jest pożądane. Przykładowo, zdarzały się przypadki, które uwiarydliły się podczas wywiadów, że terminal thin client pomógł w lepszym zarządzaniu czasem. Takie podejście, które łączy środki bezpieczeństwa z zarządzaniem czasem pracy może pomóc w lepszej promocji telepracy. W celu prawidłowego zrozumienia skuteczności tych środków niezbędne będą dalsze badania.

(c) Zgodność informacji i środków bezpieczeństwa

Jedną z barier blokujących wdrożenie telepracy może być obawa związana z bezpieczeństwem informacji. Środki ochrony informacji można podzielić na dwa rodzaje, jednym z nich jest terminal, a drugim jest sieć. W badaniach, 7 ankietowanych firm opowiedziało się za wprowadzeniem thin client i komputerów wyposażonych w różnego typu zabezpieczenia danych. Ponadto 3 firmy są już na etapie planowania bądź wprowadzania VPN w zakresie sieciowych środków bezpieczeństwa.

Warto poświęcić uwagę firmie Sumitomo Life Insurance, która nie mogła sobie wyobrazić wykorzystania sieci internetowej we wdrażaniu telepracy w ramach przekazywania informacji o kliencie oraz znalezienia się w sytuacji której musiałyby wykorzystać Intranet poza miejscem pracy.

Także inne duże korporacje mają problemy z ograniczonym przepływem informacji, które mogą być przekazywane w ramach telepracy. Te utrudnienia, niewystarczające środki bezpieczeństwa przyczyniają się do obaw pracodawców względem telepracy. W przypadku połączenia telepracy z bezpieczeństwem informacji, trudno określić jaki stosunek byłby najbardziej pożądany, ale niepodważalne jest to, iż istnieje ogromna potrzeba do podjęcia odpowiednich środków bezpieczeństwa informacji, która jest tak istotna dla samego promowania telepracy.

Tendencje przyszłych badań

Podczas przeprowadzania tego projektu badawczego stało się jasne, jak wiele problemów i obaw związanych jest z telepracą: zarządzanie pracą, ryzyko wycieku informacji i tajemnic przedsiębiorstwa, problemy z komunikacją pracowników i telepracowników. Warto zaznaczyć, że odpowiedzi kobiet typu: „Ten rodzaj pracy kojarzony jest z uprzedzeniami” czy „Chciałbym lepiej odseparować pracę od życia prywatnego” mogą pomóc w lepszym zrozumieniu telepracy i w przyszłości pomóc w większej ekspansji tej formy zatrudnienia. W przypadku nastawienia do telepracy i pracy, równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, wszystkie badane korporacje odpowiedziały się za pozytywnym rozwiązaniem

tej kwestii, ale opinie na temat rzeczywistych metod wdrażania telepracy nawet w sektorze ICT reprezentowanym przez japońskie firmy nie są jednoznaczne. Trudno powiedzieć czy istnieją jakieś sprowadzone metody czy narzędzia, który powinny być wykorzystane w telepracy. Na przykład różnice zdań pojawiają się w przypadku używania terminalu thin client. Dla niektórych firm jest to doskonale rozwiązanie zapobiegające przeciekowi tajnych danych, a inne firmy uważają, że powinny być wykorzystywane te same terminale zarówno do pracy jaki i telepracy. Również w przypadku używania monitorów TV pojawiły się odmienne zdania. Niektórzy potraktowali tę kwestię w kategorii nadzoru, który powinien objąć wszystkich pracowników, a nie tylko wybranych.

Biorąc pod uwagę powyższe perspektywy zmian, dana tematyka będzie kontynuowana w przyszłości. Warto zastanowić się, które narzędzia komunikacyjne mogą być wykorzystywane w telepracy i które lepiej mogą pomóc właściwemu i efektywnemu zarządzaniu pracą.