

Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams

AUDRONĖ NAKROŠIENĖ

ISM vadybos ir ekonomikos universitetas, Arklių g. 18, LT-01305 Vilnius

El. paštas audrone.nakrosiene@stud.ism.lt

EGLĖ BUTKEVIČIENĖ

Kauno technologijos universitetas, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas, A. Mickevičiaus g. 37, LT-44244 Kaunas

El. paštas egle.butkeviciene@ktu.lt

Straipsnio tikslas – aptarti nuotolinio darbo sampratos problematiką, apžvelgti nuotolinio darbo specifiką Lietuvoje, nustatyti privalumus ir iššūkius, su kuriais susiduria nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai. Iki šiol egzistuojanti nuotolinio darbo samprata įvairovė sudaro nemažai keblumų kuriant tinkamą nuotolinio darbo tyrimo metodologiją ir lyginant skirtingų tyrimų rezultatus. Tyrimų rezultatai* rodo, kad nuotolinis darbas Lietuvoje nėra itin populiarus; jo aprėptis išlieka beveik stabili jau trejetą metų, nors ir yra potencialo plėstis tokiai darbo organizavimo formai. Atlikti kokybiniai tyrimai rodo, kad svarbūs nuotolinio darbo privalumai dirbantiesiems yra laiko planavimo laisvė, galimybė derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, tačiau dirbdami namuose jie dirba viršvalandžius, tampa sunku atskirti darbą ir asmeninį gyvenimą.

Raktažodžiai: nuotolinis darbas, Lietuva

ĮVADAS

Informacinių komunikacinių technologijų sklaida daro įtaką daugeliui visuomenės gyvenimo sferų, keičia darbo organizavimo specifiką. Pasikeitimai informacinių technologijų srityje, ypač nuo 1990 m. prasidėjusi sparti interneto plėtra, galimybė naudoti tuos pačius elektroninius dokumentus tiek namuose, tiek biuruose, visame pasaulyje sumažino poreikį darbuotojui fiziškai būti organizacijoje. Atsirado palankios sąlygos nuotoliniam darbui, kuris atliekamas nuo organizacijos biuro nutolusioje aplinkoje, dažniausiai namuose (Nilles 1997; Bailey, Kurland 2002).

Pasaulyje apie 20–30 mln. darbuotojų nuotoliniu būdu dirba nors vieną dieną per savaitę, o 44 mln. – nors kartą per metus (Telework Research Network 2010). Pasaulinės darbo rinkos kontekste šie skaičiai nėra dideli, tačiau jie indikuoja naujai atsirandančią darbo formą, kuriai įtaką daro informacinių komunikacinių technologijų sklaida.

* Tyrimai atlikti įgyvendinant Lietuvos mokslo tarybos finansuotus projektus: „Tarptautinė socialinio tyrimo programa: Lietuvos socialinių problemų stebėseną“ (ISSP-LT, sutarties Nr. SIN-07/2012) ir „Tarptautinė socialinio tyrimo programa: pilietiškumo, darbo ir socialinės gerovės vertinimai Lietuvoje“ (ISSP-LT-CIWO, sutarties Nr. MIP-082/2014).

Darbai nuo organizacijos biuro nutolusioje erdvėje apibrėžti vartojamos įvairios koncepcijos: nuotolinio darbo, darbo namuose, virtualaus darbo, e. darbo sąvokos (Nilles 1997; Bailey, Kurland 2002; Ammons, Markham 2004; O'Brien, Hayden 2008). Užsienio autorių tekstuose tokiam darbui apibrėžti dažniausiai vartojamos sąvokos „teledarbas“ (angl. *telework*) (Nills 1997) ir „darbas namuose, naudojantis ryšių priemonėmis“ (angl. *telecommuting*) (Martino 1979; Giuliano 1998). Sąvokos apibrėžimo problema aktuali ir Lietuvai, čia dažniausia „nuotolinio darbo“ sąvoka (Tamašauskaitė 2013).

Daugelyje mokslinių straipsnių pabrėžiami nuotolinio darbo privalumai žmogui, organizacijai ir visuomenei (Khaifa, Davidson 2000; Harpaz 2002; Salaff 2002; Morgan 2004; Madsen 2011). Tačiau nuotolinio darbo tyrimų rezultatai labai priešaringi, tyrėjų nuomonės dažnai išsiskiria, kalbama tiek apie nuotolinio darbo privalumus, tiek ir apie trūkumus (Salaff 2002).

Lietuvoje yra gana palankios sąlygos nuotoliniam darbui, kaip vienai iš darbo organizavimo formų. Šio straipsnio tikslas – aptarti nuotolinio darbo sampratos problematiką, apžvelgti nuotolinio darbo specifiką Lietuvoje ir nustatyti, su kokiais privalumais ir iššūkiais susiduria darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu.

Pirmoje straipsnio dalyje pateikiama teorinė nuotolinio darbo koncepcija, šio darbo privalumų ir iššūkių darbuotojui analizė, antroje – analizuojami empiriniai duomenys, kurie atskleidžia nuotolinio darbo tendencijas Lietuvoje. Straipsnis parengtas įgyvendinant Lietuvos mokslo tarybos finansuotus projektus: „Tarptautinė socialinio tyrimo programa: Lietuvos socialinių problemų stebėseną“ (ISSP-LT, sutarties Nr. SIN-07/2012) ir „Tarptautinė socialinio tyrimo programa: pilietiškumo, darbo ir socialinės gerovės vertinimai Lietuvoje“ (ISSP-LT-CIWO, sutarties Nr. MIP-082/2014).

NUOTOLINIO DARBŲ SAMPRATA IR TERMINOLOGIJA

Pirmąjį tyrimą apie nuotolinį darbą atliko Jackas Nillesas, kuris 1972 m. panaudojo „teledarbo“ (angl. *telework*) sąvoką ir buvo šios srities pradininkas, paskatinęs kitų mokslinių straipsnių bei tyrimų atsiradimą, todėl dažnai vadinamas „teledarbo tėvu“. Jo naudojamas terminas „teledarbas“ akcentavo informacinių technologijų panaudojimo galimybes darbui nuotoliniu būdu. Darbo namuose, naudojantis ryšių priemonėmis (angl. *telecommuting*), ir virtualaus biuro (angl. *virtual office*) terminai pirmą kartą paminėti J. P. Martino (1979) ir V. E. Giuliano (1981) moksliniuose straipsniuose.

Nepaisant reiškinio plitimo, mokslinėje literatūroje nėra vieno bendro termino, apibrėžiančio nuotolinį darbą (Shin, Sheng, Higa 2000). Bendro termino nebuvimas sudaro nemažai keblumų, ypač norint palyginti skirtingų tyrimų rezultatus (Siha, Monroe 2006).

1 lentelėje pateikiamos skirtingos mokslininkų naudojamos darbą nuo organizacijos biuro nutolusioje erdvėje apibūdinančios sąvokos.

1 lentelė. Nuotolinio darbo terminologija

Sąvoka	Autoriai
Teledarbas (angl. <i>telework</i> , <i>teleworking</i>)	Martino (1979); Giuliano (1981); Bailey, Kurland (2002); Wilson, Greenhill (2005); Madsen (2011)
Darbas namuose (angl. <i>home-based work</i> , <i>working from home</i> , <i>home-based telework</i> , <i>homeworking</i>)	Ramsower (1985); Shin ir kt. (2000); Ammons, Markham (2004); Redman ir kt. (2009)
Nuotolinis darbas (angl. <i>telecommuting</i>)	Nilles (1997); Siha, Monroe (2006)
Virtualus biuras (angl. <i>virtual office</i>); virtualus darbas (angl. <i>virtual work</i>)	Martino (1979); Giuliano (1981)
E. darbas (angl. <i>e-work</i>)	Gareis, Hüsing, Mentrup (2004)
Lankstus darbas (angl. <i>flexiplace</i> ; <i>flexible work</i>)	O'Brien, Hayden (2008)

Nuotolinio darbo samprata skiriasi priklausomai nuo to, ar darbuotojas dirba namuose, ar, pasak I. Hardil ir A. Green (2003), keliaudamas. Santykis tarp laiko, praleisto dirbant organizacijos biure, ir laiko, praleisto dirbant namuose, yra labai skirtingas (Harpaz 2002), o darbuotojai, dirbantys namuose, skirstomi į nuolat dirbančius ir iš dalies dirbančius namuose (Ramsower 1985). Darbas namuose visą darbo laiką būdingas didesnę darbuotojų skaičių turinčioms organizacijoms (daugiau nei 20 tūkst. darbuotojų), o JAV populiariausia nuotolinio darbo organizavimo forma – yra atsitiktinis (angl. *ad hoc*) darbas namuose, kai dirbama susirgus šeimos nariui ar pačiam darbuotojui (Telework Research Network 2010). Tokia formų įvairovė lemia labai skirtingus nuotolinio darbo vertinimus.

Vieningos nuotolinio darbo sąvokos nėra ir Lietuvoje. Darbui nuo organizacijos biuro nutolusioje erdvėje apibrėžti vartojamos nuotolinio darbo, e. darbo, lankstaus darbo ir darbo namuose sąvokos, turinčios panašią reikšmę. 2010 m. birželio 22 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – LR DK) pakeitimas įnešė daugiau aiškumo apibrėžiant šią sąvoką. Minėtas LR DK pakeitimas reglamentavo naują darbo sutarties rūšį, naują darbo organizavimo formą, taip pat ir naują sąvoką Lietuvoje – nuotolinį darbą, kuris pakeitė iki tol galiojusią sąvoką „namudininkai“, kai namudiniu darbu vadintas „darbas, kurį atlieka asmuo, susitaręs su darbdaviu, už sulygtą darbo užmokestį namuose“ (LR Vyriausybė 2003). Nuotolinis darbas LR DK 115 straipsnyje apibrėžiamas taip: „sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtinosiose vietose“ (Lietuvos Respublikos Seimas 2010). Taigi, straipsnyje toliau naudojamas nuotolinio darbo terminas, apimantis visą šio termino vartojimo įvairovę, išryškintą tiek įstatymuose, tiek užsienio autorių darbuose.

NUOTOLINIO DARBO PRIVALUMAI IR IŠŠŪKIAI INDIVIDUI

Nuotolinio darbo tyrėjų, nagrinėjančių nuotolinio darbo organizavimo formos privalumus ir iššūkius, nuomonės išsiskiria – vieni tyrėjų įvardyti nuotolinio darbo privalumai kitų vertinami kaip trūkumai ir atvirkščiai.

Darbo laiko planavimo laisvė yra vienas pagrindinių nuotolinio darbo privalumų, ypač darbuotojams, auginantiesiems mažamečius vaikus (Ammons, Markham 2004). Darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, pasižymi didesniu pasitenkinimu darbu, nes jie ypač vertina darbo grafiko lankstumo galimybę, yra įsitikinę, kad yra daug produktyvesni, dalį laiko dirbdami namuose (Salaff 2002). Turėdami laiko planavimo laisvę darbuotojai gali daugiau laiko skirti pasiruošimui darbui (Morgan 2004). Lyginant darbuotojų, dirbančių tik organizacijos biure, ir darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, efektyvumą ir motyvaciją, E. J. Hillo ir kt. (2003) atliktas tyrimas parodė, kad dirbantys namuose yra labiau motyvuoti ir dirba efektyviau. Darbuotojai dažniausiai mini geresnį darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, patogią namuose darbo aplinką, galimybę atlikti kai kuriuos namų ūkio darbus (Ammons, Markham 2004).

Dirbant nuotoliniu būdu pailgėja darbuotojo darbo valandos (Bailey, Kurland 2002), tai yra vienas svarbesnių iššūkių darbuotojui. Darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, dažnai įvardija mažesnę matomumą, žinomumą ir ribotas profesinio tobulėjimo galimybes (Salaff 2002). Manoma, kad darbas namuose mažina karjeros galimybes (Khaifa, Davidson 2000). E. M. Croonas ir kt. (2005) atlikę tyrimą nustatė, kad pastebimas ryšys tarp darbo vietos architektūrinio sprendimo ir „teledarbuotojo“ sveikatos bei veiklos efektyvumo, nes netinkama darbo vieta namuose lemia mažesnį darbo efektyvumą. Kai kurie darbuotojai, dirbdami nuotoliniu būdu, nepatenkina bendravimo su kolegomis poreikio (Wilson, Greenhill 2005). Kai kurie darbuotojai tai, kad nuotolinis darbas padeda išvengti bereikalingo bendravimo su bendradarbiais, laiko privalumu (Khaifa, Davidson 2000).

2 lentelėje pateikti susisteminti skirtingų autorių minimi nuotolinio darbo privalumai ir iššūkiai darbuotojui.

2 lentelė. Nuotolinio darbo privalumai ir iššūkiai darbuotojui

Nuotolinio darbo privalumai	Nuotolinio darbo iššūkiai
Laiko planavimo laisvė (Harpaz 2002)	Ilgesnės darbo valandos (Madsen 2011)
Padidėjęs darbuotojo autonomiškumas ir efektyvumas (Hill ir kt. 2003)	Ribotos karjeros galimybės (Khaifa, Davidson 2000)
Kelionės išlaidų mažinimas ir laiko taupymas (Morgan 2004)	Mažesnis matomumas, žinomumas (Khaifa, Davidson 2000)
Galimybė derinti darbą ir asmeninį gyvenimą (Ammons, Markham 2004)	Nėra darbo ir asmeninio gyvenimo zonų atskyrimo (Redman ir kt. 2009)
Didesnis pasitenkinimas darbu, galimybė sumažinti su darbu susijusį stresą (Salaff 2002)	Ribotos profesinio tobulėjimo galimybės (Salaff 2002)
Galimybė sumažinti bendravimą su kolegomis (Khaifa, Davidson 2000)	Nepatenkinti bendravimo poreikiai (Wilson, Greenhill 2005)

Labai dažnai tas pats nuotolinio darbo požymis autorių yra vertinamas skirtingai: tiek kaip privalumas, tiek kaip iššūkis darbuotojui. Apibrėžimo sudėtingumas, skirtingas vertinimas sukelia nemažai iššūkių. Kuriant šios darbo organizavimo formos tyrimo metodologiją susiduriama su nuotolinio darbo apibrėžimo problema ir su prieštaringu vertinimu.

METODOLOGIJA

Empirinė šio tyrimo bazė – 4 tyrimai, atlikti 2013–2015 metais. Straipsnyje naudojami vieno kokybinio tyrimo, atlikto 2015 m., ir trijų kiekybinių tyrimų, atliktų 2013, 2014 ir 2015 m., bei Lietuvos statistikos departamento duomenys. Respondentai vertino ir pateikė duomenis apie savo darbą ir jo specifiką.

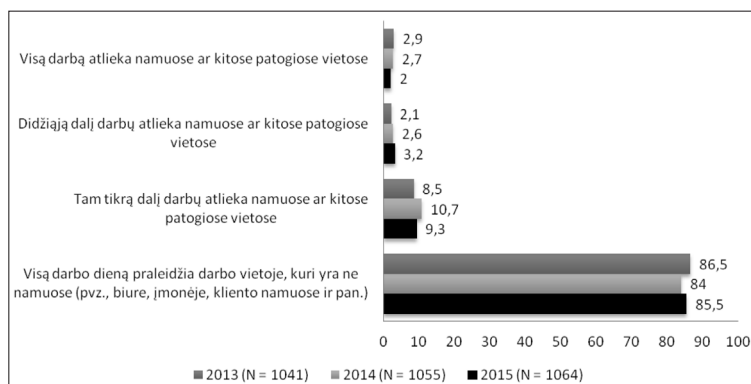
Nuotolinio darbo samprata skiriasi tuo, ar darbuotojas dirba tik namuose, ar ir kitose patogiose jam / jai vietose (pvz., keliaudamas, kavinėje, parke); ar nuotoliniu būdu dirbama visą darbo dieną, ar tik dalį. Pagal tai klasifikuoti darbuotojai empiriniame tyrime. Logistinei regresijai atlikti respondantai buvo suskirstyti į dvi grupes: visą dieną atliekančius darbo vietoje, kuri yra ne namuose, ir bent dalį darbo dienos dirbančius namuose ar kitose patogiose jiems vietose.

Straipsnyje taip pat naudojami penkiuose interviu dalyvavusių apklaustųjų, dirbančių nuotoliniu būdu, duomenys. Straipsnyje šie duomenys koduoti taip: I1 – vyras, dirba nuotoliniu būdu visą darbo dieną; I2 – moteris, dirba nuotoliniu būdu visą darbo dieną; I3–I5 – moterys, dirbančios nuotoliniu būdu dalį darbo laiko.

NUOTOLINIS DARBAS LIETUVOJE: TYRIMO REZULTATAI

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2016), 2014 m. Lietuvoje iš viso buvo 1,319 mln. dirbančiųjų, iš kurių samdomi darbuotojai sudarė 1,1159 mln., savarankiškai dirbantys asmenys – 143 tūkst., o padedantys šeimos nariai – 16,6 tūkst. Visą laiką dirbantys namuose sudarė 4,2 % visų dirbančiųjų, dalį laiko – 1,44 % visų dirbančiųjų, iš viso – apie 74,4 tūkst. visų dirbančiųjų (Lietuvos statistikos departamentas 2016).

Kaip rodo atliktų empirinių tyrimų duomenys, didžiausia dalis Lietuvos gyventojų visą darbo dieną praleidžia darbo vietoje, kuri yra ne namuose (biure, įmonėje, kliento namuose ir pan.) (pav.). 2015 m. apklausos duomenimis, tokiu būdu dirba net 85,5 % visų respondentų, ir šis skaičius, palyginti su 2013 ir 2014 m. apklausų duomenimis, mažai kito. Kita darbuotojų



Pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo vietą (2013–2015 m, %)

grupė derina nuotolinį darbą ir darbą tam tikroje darbo vietoje (kuri yra ne namuose). Kaip rodo 2015 m. apklausos duomenys, darbą nuotoliniu būdu ir konkrečioje darbo vietoje derina 12,5 % respondentų, iš kurių didesnė dalis (9,3 % respondentų) vis dėlto didžiąją darbo dienos dalį praleidžia darbo vietoje, kuri yra ne namuose. Visą darbą atliekančių ne įmonės biure (namuose ar kitoje patogioje vietoje) Lietuvoje kol kas labai mažai. Tyrimų duomenys rodo, kad tokiu būdu 2015 m. dirbo tik 2 % respondentų.

Įdomu tai, kad lygindami visų trijų apklausų duomenis matome, kad tendencijos lieka beveik nepakitę (pav.). Tai rodo, kad Lietuvoje nuotolinio darbo organizavimo forma nėra linkusi sparčiai plisti.

Analizuodami dviejų grupių – dirbančiųjų bent dalį laiko nuotoliniu būdu ir visą darbo dieną praleidžiančių ne namuose esančioje darbo vietoje – sociodemografines charakteristikas, pastebime, kad nėra ryšio tarp darbo formos pasirinkimo ir tokių charakteristikų, kaip lytis, amžius, turimas vaikų skaičius. Logistinės regresijos rezultatai rodo (3 lentelė), kad dirbti namuose yra labiau linkę didmiestyje gyvenantys žmonės, palyginti su kaime gyvenančiais respondентаis.

3 lentelė. Nuotolinio darbo veiksniai (logistinės regresijos rezultatai)

Veiksniai	B	B (Exp)
Gyvenamoji vieta (kaimas / didmiestis)	–,610	,543*
Gyvenamoji vieta (miestas / didmiestis)	–,473	,623
Išsilavinimas (pradinis / aukštasis)	–1,205	,300
Išsilavinimas (pagrindinis / aukštasis)	–,480	,619
Išsilavinimas (vidurinis / aukštasis)	–,712	,491*
Išsilavinimas (aukštesnysis / aukštasis)	–,555	,574
Lytis (moteris)	–,459	,632
Amžius (vyresni)	–,001	,999
Vaikų skaičius (didesnis)	,293	1,341
Pajamos (iki 260 € / per 701 €)	–,817	,442*
Pajamos (261–400 € / per 701 €)	–,897	,408*
Pajamos (401–700 € / per 701 €)	–,043	,958
<i>Constant</i>	–,663	,515

Pastaba: * – $p \leq 0,05$.

Skirtumų tarp mieste ir didmiestyje gyvenančių grupių nėra. Daugiau biure linkę dirbti tie Lietuvos gyventojai, kurių namų ūkio pajamos nesiekia 400 €, palyginti juos su grupe respondentų, gaunančių didesnes nei 701 €, pajamas. Todėl galima teigti, kad tie, kas dirba nuotoliniu būdu, dažniau turi didesnes namų ūkio pajamas. Priklausomybės tarp darbo namuose ir respondentų grupių, gaunančių 401–700 € pajamas ir gaunančių per 700 € pajamas, nėra. Dirbti neprisirišus prie konkrečios darbo vietos biure labiau linkę turintys aukštąjį išsilavinimą, nei įgiję vidurinį išsilavinimą.

Reikia paminėti, nors nuotolinio darbo aprėptis išlieka beveik stabili, yra potencialo toliai formai plėstis Lietuvoje. 2015 m. pasirinkę darbo vietą ne biure, tą patį darbą ar bent didžiąją jo dalį galėjo atlikti 8,2 % dirbančiųjų, bent trumpam atvykstančių į biurą. Analizuodami šias tendencijas matome, kad vien statistinio požiūrio į nuotolinio darbo aprėptį neužtenka – reikia ieškoti atsakymų, kaip dirbantieji nuotoliniu būdu vertina šios darbo organizavimo formos privalumus ir su kokiais iššūkiais susiduria.

Literatūros analizė parodė, kad darbo laiko planavimo laisvė bei galimybė derinti darbą ir asmeninį gyvenimą yra vieni iš pagrindinių nuotolinio darbo privalumų. Šios tendencijos akivaizdžios ir Lietuvoje. Interviu duomenys rodo, kad, kalbėdami apie nuotolinio darbo privalumus, žmonės ypač pabrėžia darbuotojų galimybes planuoti laiką, darbo grafiko lankstumą (4 lentelė).

4 lentelė. Nuotolinio darbo privalumai: kokybinio tyrimo rezultatai

Charakteristika	Iliustruojantis teiginys
Laiko planavimo laisvė	<i>Man tai tinka. Tinka todėl, kad esu laiko šeimininkas, kada noriu, tada galiu dirbti. Šiandien turiu nuotaikos ryte – dirbu ryte, kartais vakare – tada ir dirbu [11]. Labai patogu, kad galiu laisvai planuoti darbo laiką [13].</i>
Galimybė derinti darbą ir asmeninį gyvenimą	<i>... Jei reikia, pavyzdžiui, vaiką pas gydytoją nuvežti, – jokių problemų, man nereikia atsiprašinėti iš darbo. Tai suteikia privalumo [13].</i>
Galimybė sumažinti su darbu susijusį stresą	<i>(...) gal dar tai, kad nejaučiu streso darbe, viršininkas nuolatos nestebi [11].</i>
Laiko, skirto kelionei iki darbo, sutaupymas	<i>(...) optimalumas – toks gal būtų mano atsakymas. Galima „taupyti“ laiką, kurį praleisčiau spūstyse. Tada aš jau dirbu [11].</i>
Padidėjęs darbuotojo autonomiškumas	<i>Mano darbas yra susijęs su kitais kolegomis, bet ne tiesiogiai. Tiesiogiai reikia bendrauti mažai. Aš baigiu darbą ir siunčiu. Tai patogu [11].</i>
Galimybė mažiau bendrauti su kolegomis	<i>Kai gerai pagalvoji, tai aš tą galiu padaryti su draugais, o darbui tokie „ple ple“ kartais labai trukdo. Užuoat dirbusi, užsiimi plepalais [15].</i>

Teiginys, kad dirbdamas nuotoliniu būdu *esu laiko šeimininkas*, indikuoja, kad tradicinis darbas biure yra traktuojamas kaip laiko „pardavimas“, „atidavimas kitiems“, o darbas namuose lyg ir suteikia iliuziją, kad „laikas priklauso“ pačiam žmogui. Tai suteikia lanksčias galimybes planuoti darbo laiką, pritaikyti darbo valandas šeimos poreikiams. Tikėtina, kad tokia darbo organizavimo forma itin palanki auginantiems mažamečiams vaikams. Šios išvados sutampa su jau atliktais tyrimais užsienyje (Ammons, Markham 2004), nors Lietuvoje statistinio ryšio tarp vaikų turėjimo ir darbo nuotoliniu būdu nustatyta nebuvo.

Remdamiesi interviu galime teigti, kad darbuotojai, dirbantys nuotoliniu būdu, gana pozityviai vertina savo darbą. Jų darbo motyvaciją sustiprina tai, kad patiriama mažiau streso, ypač susijusio su bendravimu, „valdžios ar viršininko“ kontrolės baime. Interviu duomenys parodė, kad vertinamas ir darbo efektyvumas – nereikia keliauti pirmyn ir atgal į darbo vietą. Taip taupomas laikas. Galima teigti, kad šie duomenys atitinka jau atliktų tyrimų išvadas, kad darbuotojai, dirbantys namuose, labiau motyvuoti ir geba efektyviau atlikti užduotis (Hill ir kt. 2003).

Antra vertus, kartu su privalumais nuotolinis darbas individui kelia ir nemažai iššūkių. Visų pirma – tai ribos tarp laisvalaikio ir darbo išsityrinimas. Nuotolinis darbas dažnai susijęs su ilgesnėmis darbo valandomis, nes būnant namuose sunku tiksliai skaičiuoti darbo laiką (5 lentelė). Antra, lieka nepatenkinti bendravimo su kolegomis poreikiai. Trečia, darbo ir asmeninio gyvenimo ribų nebuvimas. Todėl labai svarbu atkreipti dėmesį į fizinės darbo vietos tinkamumą namuose ar kitoje nuo biuro nutolusioje erdvėje (Croon ir kt. 2005).

5 lentelė. Nuotolinio darbo iššūkiai individui: kokybinio tyrimo rezultatai

Charakteristika	Iliustruojantis teiginys
Ilgesnės darbo valandos	<i>Nenormuoju laiko [14]; Atrodo, kad dirbu nuolat, ir tada išeina ilgiau [15].</i>
Nepatenkinti bendravimo poreikiai	<i>Kartais norisi pasitarti, gal net papplepėti ar kavos išgerti [15].</i>
Nėra darbo ir asmeninio gyvenimo ribų atskyrimo	<i>Trūkumas toks, kad nėra ribos tarp darbo ir laisvalaikio. Ypač kol dirbau bendroje erdvėje, dabar turiu atskirą kambarį, tam tikra prasme savo namų biurą [12].</i>

Apibendrinus tyrimo duomenis galima teigti, kad nuotoliniu būdu nuolat ar bent dalį laiko dirbantys asmenys pastebi tiek šio darbo privalumų, tiek trūkumų. Dažnai tas pats nuotolinio darbo požymis yra vertinamas kontroversiškai: nuotolinis darbas turi privalumą sumažinti bendravimą su kolegomis, bet pabrėžiamas ir iššūkis, nes lieka nepakankamai patenkinti bendravimo poreikiai.

IŠVADOS

Nors nuotolinis darbas sparčiai plinta, mokslinėje literatūroje nėra vieno bendro, aiškiai jį apibūdinančio termino. Tai sudaro nemažai keblumų kuriant šios darbo formos tyrimo metodologijas ir ypač lyginant skirtingų tyrimų rezultatus. Viena iš prieštaringų tyrimo rezultatų priežasčių yra skirtinga darbo, nutolusio nuo organizacijos biuro, samprata. Ši darbo organizavimo forma interpretuojama nevienodai, skiriasi respondentų įvertinimai, darbo pobūdis, darbo intensyvumas ir kitos charakteristikos, kas apsunkina tyrimų palyginimą.

Atlikus mokslinės literatūros apžvalgą įvardyti pagrindiniai nuotolinio darbo požymiai: laiko planavimo laisvė, bendravimo su kolegomis trūkumas, galimybė dirbti namuose, lankstumas esant prastai savijautai ir galimybė derinti darbą su artimųjų priežiūra, galimybė dirbti produktyviau, streso mažinimo galimybė, profesinio tobulėjimo ir karjeros galimybės, ilgesnės darbo valandos, vadovo pasitikėjimas ir palaikymas, kaštų mažinimas, darbo vietos namuose tinkamumas. Šis nuotolinio darbo charakteristikų rinkinys gali būti vertinamas kaip pagrindinės gairės tiriant darbuotojų išskiriamas tokios darbo formos privalumus ir iššūkius.

Nuotolinis darbas Lietuvoje vis dar nėra itin populiarus. Kaip rodo empirinio tyrimo duomenys, nuotolinis darbas, atliekamas ne visą darbo dieną, yra labiau įprastas, negu visą darbo dieną dirbamas nuotolinis darbas. Dirbti neprisirišus prie konkrečios darbo vietos biure yra labiau linkę tie žmonės, kurie gyvena didmiesčiuose, palyginti su gyvenančiais kaime; kurių išsilavinimas yra aukštas, palyginti su tais, kurie turi vidurinį išsilavinimą; kurių namų ūkių pajamos yra didesnės. Skirtumų lyties, amžiaus ar dėl vaikų nenustatyta. Nuotolinis darbas anksčiau dažnai buvo siejamas su moterimis, nes tokia darbo organizavimo forma suteikia galimybę lanksčiai planuoti darbo laiką ir suderinti darbą su šeimos interesais, ypač vaikų priežiūra. Pastaruoju metu vyrai vis labiau įsitraukia į buitines reikalų tvarkymą, vaikų priežiūrą, todėl ši tendencija kinta ir pastebimo skirtumo tarp vyrų ir moterų įsitraukimo į nuotolinį darbą nebelieka.

Remiantis kokybinio tyrimo duomenimis apie nuotolinio darbo privalumus ir iššūkius, tokia darbo formos galimybė atrodo patraukli, nes darbuotojas turi laiko planavimo laisvę, didesnę autonomiją, galimybę derinti darbą ir asmeninius reikalus, taupyti kelionės iki darbo išlaidas, tačiau darbuotojai, dirbdami nuotoliniu būdu, dažnai dirba viršvalandžius, todėl jiems sunku atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo, daugumai jų trūksta bendravimo su bendradarbiais.

Šiame straipsnyje nuotolinio darbo privalumai ir iššūkiai nagrinėti tik iš darbuotojo perspektyvos. Ateityje būtų tikslinga ištirti organizacijos vadovų, darbdavių požiūrį į nuotolinį darbą, nustatyti, su kokiais iššūkiais susiduria organizacija, kodėl nuotolinis darbas nėra pakankamai populiarus Lietuvoje.

Gauta 2016 09 03

Priimta 2016 11 10

Literatūra

1. Ammons, S. K.; Markham, W. T. 2004. "Working at Home: Experiences of Skilled White-collar Workers", *Sociological Spectrum* 24(2): 191–238.
2. Bailey, D. E.; Kurland, N. B. 2002. "A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work", *Journal of Organizational Behavior* 23(4): 383–400.
3. Croon, E. M.; Sluiter, J. K.; Kuijer, P. P. F. M.; Frings-Dresen, M. H. W. 2005. "The Effect of Office Concepts on Worker Health and Performance: A Systematic Review of the Literature", *Ergonomics* 48(2): 119–134.
4. Gareis, K.; Hüsing, T.; Mentrup, A. 2004. *What Drives eWork? An Exploration into Determinants of eWork in Europe*. P. 1–16. Prieiga per internetą: http://www.empirica.com/publikationen/documents/Gareis-ea_What-Drives-eWork_2004.pdf (žiūrėta 2016 05 03).
5. Giuliano, V. E. 1981. *Teleworking: A Prospectus-Part I*. *Telephony* 200(2): 67–75. Prieiga per internetą: <http://usinfo.org/enus/economy/industry/docs/utp.pdf> (žiūrėta 2016 03 01).
6. Hardill, I.; Green, A. 2003. "Remote Working – Altering the Spatial Contours of Work and Home in the New Economy", *New Technology, Work and Employment* 18(3): 212–222.
7. Harpaz, I. 2002. "Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society", *Work Study* 51(2): 74–80.
8. Hill, E. J.; Ferris, M.; Martinson, V. 2003. "Does it Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life", *Journal of Vocational Behavior* 63(2): 220–241.
9. Khaifa, M.; Davidson, R. 2000. "Exploring the Telecommuting Paradox", *Communication of the ACM* 43(3): 29–31.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimas Nr. 1094 „Dėl 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2010, Nr. 89-4710.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043 nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003 08 22, Nr. 81-3690.
12. Lietuvos statistikos departamentas. 2016. *2014 m. dirbančiųjų darbuotojų skaičius* (gauta pagal specialų užklausimą).
13. Madsen, S. R. 2011. "The Benefits, Challenges and Implications of Teleworking: A Literature Review", *Culture and Religion Journal* 2011(1): 148–158.
14. Martino, J. P. 1979. "Telecommunications in the Year 2000", *Futurist* 13(2): 95–103. Pasiiekta: Siha, S. M.; Monroe, R. W. 2006. "Telecommuting's Past and Future: A Literature Review and Research Agenda", *Business Process Management Journal* 12(4): 455–482.
15. Morgan, R. E. 2004. "Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges", *European Business Review* 16(4): 344–357.
16. Nilles, J. 1997. "Teleworking Enabling Distributed Organization", *Information Management System* 14(4): 8–15.
17. O'Brien, T.; Hayden, H. 2008. "Flexible Work Practices and the LIS Sector: Balancing the Needs of Work and Life?", *Library Management* 29(3): 199–228.
18. Ramsower, R. M. (1985). *The Organisational and Behavioural Effects of Working*. Michigan: UMI Research Press.
19. Redman, T.; Snape, E.; Ashurst, C. 2009. "Location, Location, Location: Does Place of Work Really Matter?", *British Journal of Management* 20(S1): 171–181.
20. Salaff, J. W. 2002. "Where Home is the Office", *European Journal of Cultural Studies* 8(4): 403–426.
21. Shin, B.; Sheng, L. O. R.; Higa, K. 2000. "Telework: Existing Research and Future Directions", *Journal of Organisational Computing and Electronic Commerce* 10(2): 85–101.

22. Siha, S. M.; Monroe, R. W. 2006. "Telecommuting's Past and Future: A Literature Review and Research Agenda", *Business Process Management Journal* 12(4): 455–482.
23. Tamašauskaitė, G. 2013. „Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas“, *Teisė* 89: 189–204.
24. Telework Research Network. 2010. *The Latest Telecommuting Statistics*. Canada: Author. Prieiga per internetą: <http://www.teleworkresearchnetwork.com/telecommuting-statistics> (žiūrėta 2016 07 09).
25. Wilson, M.; Greenhill, A. 2005. "Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: A Research Agenda", *New Technology, Work and Employment* 19(3): 201–221.

AUDRONĖ NAKROŠIENĖ, EGLĖ BUTKEVIČIENĖ

Telework in Lithuania: the concept, benefits and challenges to the employees

Summary

The aim of this article is to discuss the concept of telework, analyze the trends of telework in Lithuania as well as benefits and challenges to the employees. The diversity of existing telework concepts leads to a number of difficulties in developing an appropriate research methodology on telework and comparing the results of different studies. The data indicate that telework is not very widespread in Lithuania. Its coverage remains almost stable for the period of already three years, however, there is a potential for this form of work to expand in Lithuania. The qualitative study shows the importance of telework benefits for individuals such as the freedom of time management, the opportunities to balance work and personal life. However, at the same time, teleworkers indicate that they work overtime and there are no clear limits between work-life boundaries.

Keywords: telework, Lithuania