# Možnost pracovat kdykoli a kdekoli a související účinky na svět práce

## Úvod

Nové informační a komunikační technologie (dále jen „IKT“) způsobily v 21. století převrat v pracovním i osobním životě. Lidé se díky nim mohou kdykoli spojit s přáteli a rodinou i s kolegy z práce a nadřízenými, zároveň však umožňují, aby placená práce zasahovala do míst a časů, které jsou běžně vyhrazené pro osobní život. Klíčovou úlohu v tomto vývoji hraje skutečnost, že placená práce přestala být spojována s tradičními kancelářskými prostory. Dnešní kancelářská práce a obecněji znalostní práce využívá internet a lze ji provádět prakticky odkudkoli a kdykoli. Tato nová prostorová nezávislost přeměnila úlohu technologie v pracovním prostředí a s tím přišly jak nové příležitosti, tak nové problémy.

Tato zpráva se zabývá dopadem práce na dálku, tzv. T/ICTM (z angl. telework/ICT-mobile work), na svět práce. T/ICTM můžeme definovat jako využití IKT, jako jsou chytré telefony, tablety, přenosné a stolní počítače, pro účely práce mimo prostory zaměstnavatele. Zpráva shrnuje výzkum, který provedla síť evropských korespondentů nadace Eurofound v deseti členských státech EU (Belgii, Finsku, Francii, Itálii, Maďarsku, Německu, Nizozemsku, Spojeném království, Španělsku a Švédsku) a odborníci Mezinárodní organizace práce na jednotlivé země v Argentině, Brazílii, Indii, Japonsku a USA. Uvedení přispěvatelé byli požádáni o přezkum a shrnutí zjištěných údajů a výzkumné literatury na téma T/ICTM ve svých zemích.

Zpráva klasifikuje zaměstnance využívající T/ICTM podle místa práce (doma, v kanceláři nebo jinde) a intenzity a četnosti práce s využitím IKT mimo prostory zaměstnavatele. Byly zjištěny tyto skupiny: pracovníci, kteří pravidelně pracují z domova; pracovníci využívající T/ICTM příležitostně se střední až malou mobilitou a četností práce mimo prostory zaměstnavatele a vysoce mobilní pracovníci T/ICTM, kteří pracují na různých místech i z domova velmi často.

Míra přijetí způsobu práce T/ICTM v různých zemích a jeho účinky na pracovní dobu, výkonnost, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a zdraví a pohodu jsou analyzovány s využitím informací z vnitrostátních studií doplněných údaji ze šestého průzkumu pracovních podmínek v Evropě. Zpráva též zkoumá politické iniciativy vlád, sociálních partnerů a podniků v souvislosti s T/ICTM. Zjištění mohou přispět k vytvoření efektivních politik v oblasti digitalizace, spravedlivých pracovních podmínek a důstojné práce v Evropě a dalších oblastech světa.

## Klíčová zjištění

Výskyt T/ICTM nesouvisí pouze s technologickým rozvojem v různých zemích, ale také se stávajícími hospodářskými strukturami a kulturou práce. Země analyzované v této zprávě s vysokým podílem T/ICTM jsou Finsko, Japonsko, Nizozemsko, Švédsko a USA. Celkově se výskyt T/ICTM značně liší, od 2 do 40 % zaměstnanců, a to v závislosti na zemi, povolání, odvětví a četnosti, s jakou zaměstnanci tohoto způsobu práce využívají. V zemích EU-28 T/ICTM využívá zhruba 17 % zaměstnanců. Ve většině zemí větší procento pracovníků využívá T/ICTM příležitostně spíše než pravidelně. T/ICTM se vyskytuje častěji mezi odbornými a vedoucími pracovníky, ale do velké míry také u administrativních pracovníků a pracovníků prodeje. Pokud jde o gender, T/ICTM zpravidla využívají častěji muži než ženy. Nicméně ženy pracují častěji z domova než muži. Z toho lze usuzovat, že genderové role a modely práce a rodinného života specifické pro jednotlivé země hrají ve formování T/ICTM určitou úlohu.

Co se týče příznivých účinků T/ICTM, pracovníci uvádějí méně času stráveného dojížděním, větší autonomii pracovní doby, která vede k větší flexibilitě z hlediska organizace pracovní doby, celkově lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a vyšší produktivitu. Přínosy podniků zahrnují zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, která může vést k vyšší motivaci a nižší fluktuaci zaměstnanců i vyšší produktivitě a efektivitě, a potřebu menších kancelářských prostor a s tím spojené nižší náklady. Nevýhodou T/ICTM je skutečnost, že pracovníci mají tendenci pracovat déle a intenzivněji a placená práce zasahuje do jejich osobního života (interference mezi prací a domovem). Pracovníci, kteří pracují z domova, uvádějí lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, zatímco u „vysoce mobilních“ pracovníků hrozí větší riziko nepříznivých

dopadů na zdraví a pohodu. Částečné či příležitostné formy T/ICTM podle všeho vedou k lepší rovnováze mezi přínosy a nevýhodami. Z pohledu genderu ženy, které využívají T/ICTM, zpravidla pracují méně hodin než muži a ženy podle všeho dosahují nepatrně lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Zjištění týkající se účinků T/ICTM jsou proto velmi nejednoznačná a souvisejí s interakcí mezi využíváním IKT, místem výkonu práce ve specifických pracovních prostředích, stíráním hranice mezi pracovním a soukromým životem a charakteristikami různých povolání. Důležitým faktorem při určování, jestli jsou uváděné výstupy pozitivní nebo negativní, navíc podle všeho je to, zda T/ICTM nahrazuje práci v kanceláři, nebo ji doplňuje.

Potenciální přínosy a rizika T/ICTM v členských státech do jisté míry řeší Evropská rámcová dohoda o práci na dálku (2002), ale mimo EU takový rámec neexistuje. Některé země zavedly iniciativy, které řeší pracovní podmínky pracovníků využívajících T/ICTM. Většina příkladů se však týká formální práce z domova. Teprve nedávno se iniciativy vlád, sociálních partnerů a podniků začaly zabývat také dalšími formami T/ICTM, jako je práce mimo běžnou pracovní dobu, prostřednictvím opatření, která takovou práci omezují.

## Politické ukazatele

- Vzhledem k tomu, že využívání IKT mimo prostory zaměstnavatele je výhodné pro zaměstnance i pro podniky, měli by se tvůrci politik snažit zdůrazňovat pozitivní účinky a odstranit ty negativní: například podporovat částečné využívání T/ICTM a zároveň omezovat neformální, doplňkové využívání T/ICTM nebo vysoce mobilní využívání T/ICTM zahrnující dlouhou pracovní dobu.
- V praxi to znamená, že se organizace pracovní doby mění a předpisy upravující pracovní dobu by to měly zohlednit. Je obzvlášť důležité řešit otázku doplňkového využívání T/ICTM, které by mohlo být vnímáno jako neplacené přesčasy, a zajistit, aby byly dodržovány minimální doby odpočinku.
- Hlavním problémem při uplatňování zásad prevence v oblasti BOZP a právních předpisů upravujících otázky bezpečnosti a ochrany zdraví na T/ICTM je obtížnost dohledu nad pracovními prostředími mimo prostory zaměstnavatele. S řešením uvedených problémů tvůrcům politik pomůže projekt Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) s názvem Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025 [Prognóza nových a vznikajících rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spojených s IKT a místem práce do roku 2025].
- Aby bylo možné plně využít potenciál T/ICTM a zlepšit pracovní podmínky dotčených pracovníků, jsou zapotřebí vzdělávací a osvětové iniciativy pro zaměstnance i vedoucí pracovníky zaměřené na efektivní využívání IKT pro práci na dálku i potenciální rizika a způsob efektivního řízení flexibility, kterou toto uspořádání poskytuje.
- T/ICTM může hrát roli v politikách, které usilují o podporu trhů práce a společností podporujících začlenění, jelikož příklady některých zemí značí, že zvyšuje účast určitých skupin, jako jsou starší pracovníci, mladé ženy s dětmi a lidé s postižením, na trhu práce.
- K zajištění obecného rámce strategie T/ICTM jsou důležité vládní iniciativy a vnitrostátní či odvětvové kolektivní smlouvy. Tento rámec musí poskytovat dostatečný prostor pro vytvoření specifických uspořádání, která splňují potřeby a preference pracovníků i zaměstnavatelů.
- Je zapotřebí zvážit zjištění týkající se rozdílů v pracovních podmínkách pracovníků využívajících různé druhy T/ICTM, například práci z domova nebo vysoce mobilní práci. Politická opatření by se měla zabývat důvody spojenými s nepříznivými účinky na pracovní podmínky zjištěnými ve studii.

### Další informace

Zpráva *Working anytime, anywhere and its effects on the world of work* (Možnost pracovat kdykoli a kdekoli a související účinky na svět práce) je k dispozici na adrese www.eurofound.europa.eu/publications.

V případě zájmu o další informace se obraťte na vedoucího výzkumu Oscara Vargase na adrese ova@eurofound.europa.eu.