


Práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele - možnost flexibility a efektivity

 31.10.2011

Work in other than agreed to work place employer - possibility of flexibility and efficiency

David Michalík¹, Miloš Paleček²

¹Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Praha, michalik@vubp-praha.cz

²Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Praha, palecek@vubp-praha.cz

homeworking

hotdesking

psychosociální aspekty

teleworking

právní aspekty

ekonomické aspekty

Abstrakt

Tento článek se zabývá tématem práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele. Je to aktuální věc také v podmínkách ČR. Prvotně zde je vymezení a formy tohoto typu pracovní činnosti. Následuje prezentace právních, ekonomických a psychosociálních aspektů. Východiskem jsou vlastní informace, domácí a zahraniční zdroje.

Klíčová slova: práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele, teleworking, homeworking, hotdesking, právní, ekonomické, psychosociální aspekty

Abstract

This article deals with the theme of the work agreed on another place than the workplace of the employer. It's also a matter of current conditions in the Czech Republic. Here is primarily the definition and forms of this type of activity. Next the presentation of legal, economic and psychosocial aspects follows. Information and home and foreign resources are starting points for this article.

Keywords: work at another agreed location than the workplace of the employer, teleworking, homeworking, hotdesking, legal, economic, psychosocial aspects

Úvod

Kromě těchto „tradičních“ podob výkonu pracovní činnosti se setkáváme stále více s využíváním zkrácené pracovní doby, resp. částečných úvazků a alternativních forem pracovních smluv. Můžeme zaznamenávat větší prostorovou

variabilitu místa práce nebo časovou flexibilitu pracovní doby. To pozměňuje zaběhlé vnímání práce, kariéry i pracovního života. Zaměstnanec nemusí být až tak vázán ke konkrétnímu pracovnímu prostoru v rámci firmy. Svou činnost může provádět z jiných míst, z domova, přes počítač, apod. Vede to celkově k větší flexibilitě, úspoře nákladů, na druhé straně jsou zde také některé problémy, které se pojí k právnímu zázemí a psychosociálním souvislostem.

Výkon práce na dálku, vesměs z místa bydliště, není žádnou novinkou. Byly a jsou tak doposud realizovány různé drobné řemeslné práce ze strany např. tělesně postižených osob. Nicméně rozvoj vědy a techniky, kdy už si mnohdy nedokážeme představit náš život bez počítače, otvírá další významnou dimenzi. Týká se tedy využívání PC, informačních technologií v rámci pracovního procesu, což je v současné době již naprostá samozřejmost. V této souvislosti se problematika gramotnosti populace stále více směřuje ke schopnostem pracovat s výpočetní technikou a dalšími komunikačními prostředky. Spektrum činností, zejména administrativních, duševního rázu, které lze snadněji a efektivněji vykonávat za pomoci těchto prostředků je stále širší a dávají tak možnost výkonu takové práce na dálku. Usnadňují mimo jiné zapojit se více do pracovního dění jedince s handicapem, usnadnit návrat žen, event. mužů, s ohledem na péči o dítě, apod.

Cílem tohoto příspěvku je přiblížit oblast práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele. Jedná se o velmi aktuální téma také v podmínkách ČR. Kromě vymezení a forem tohoto typu pracovní činnosti se zaměříme na právní, ekonomickou a psychosociální stránku, které můžeme řadit k zásadním.

Formy a vymezení

Práce na jiném dohodnutém místě, než na pracovišti zaměstnavatele je ve svém základě založena na distančním výkonu. Zaměstnanec není vázán na konkrétní prostor u svého zaměstnavatele. Dále zde odpadá nutnost pracovat v určitou danou pracovní dobu. Zaměstnanec vesměs tedy pracuje doma, ve svém bydlišti, event. v jiném místě s ohledem na příslušnou dohodu se zaměstnavatelem, v určitých stanovených termínech předkládá výsledky své práce. Je zde kladen důraz na využití informačních a telekomunikačních technologií, ne však ve všech případech jako např. různé kompletace výrobků. Tato alternativa výkonu pracovní činnosti přináší firmám snížení nákladů, resp. zde dochází k usnadnění přístupu k práci osobám, např. s tělesným postižením nebo těm, kteří musí pečovat o dítě. Dále je využívána ve firemním prostředí jako forma benefitu, která je všeobecně velmi žádána.

Nyní se dostáváme k podílu osob, které touto formou pracují. Podle údajů Českého statistického úřadu pracuje z domova v ČR přibližně 90.000 osob. Co se týče zahraničí, v USA pracuje na dálku přibližně 20 milionů zaměstnanců (13 % práceschopného obyvatelstva). V rámci EU lze usuzovat v celkovém pohledu, že se jedná o cca. 7% práceschopného obyvatelstva, které touto formou pracují aspoň ¼ své pracovní doby. Je však nutné zdůraznit, že využívání práce na dálku nemusí být zákonitě spojeno s vyspělou ekonomikou. Příkladem v tomto směru může být Japonsko, kde tato forma práce postihuje pouze přibližně 1% pracujících. To v konečném důsledku naznačuje určité kulturní souvislosti.

Pokud se podíváme na celou problematiku po stránce možných forem, musíme se prvotně zastavit u tzv. domácí práce, jejíž historie je jistě nejdelší. V našem prostředí se tento typ pracovní činnosti ve větším rozsahu uplatňoval ještě v 1. pol. 20. století. Soustřeďovala se do oblastí, které byly mimo průmyslová centra. Týkala se hlavně drobné výroby v odvětví textilním, sklářském, obuvnickém, kožedělném aj. Jednalo se (a doposud se jedná) o ruční práci, event. za využití jednoduchých strojů a zařízení, kterou lidé realizují z prostor v rámci vlastního bydliště. Od 2. pol. 20. století se domácí práce soustředila na kompletování drobných výrobků. Často zde nacházejí uplatnění osoby se změněnou pracovní schopností. V současnosti se využívá u tohoto typu práce označení drobná výroba, která je vykonávána jako závislá práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele.

Rozvoj moderních komunikačních a informačních technologií, jak již bylo řečeno, přináší další podoby výkonu práce na dálku. Náplní pracovní činnosti zde jsou administrativní práce, duševní práce, které lze plně realizovat přes internet,

telefon, apod. V této souvislosti se setkáváme s několika pojmy, které mají svůj původ v angličtině. Homeworking (home office) v sobě přímo obsahuje působení v místě bydliště. Další pojem teleworking má východisko ve způsobu realizace dané práce, tj. na dálku, prostřednictvím informačních a telekomunikačních prostředků. Zde již tedy není podstatné místo, odkud k provádění práce dochází. Z tohoto hlediska je zřejmé, že v praxi dochází k propojování, zástupnosti využívání obou pojmů.

Posledním pojmem, který se pojí k dané problematice, je tzv. hotdesking. Ten představuje skutečnost, kdy zaměstnavatel poskytuje daným zaměstnancům určité prostory pro činnost jen po omezenou dobu. Zaměstnanec tak na daném pracovišti není trvale, nemá své přidělené konkrétní stálé místo, zbytek činnosti realizuje z prostor mimo pracoviště.

Nakonec musíme zmínit ještě jednu formu, kterou jsou virtuální týmy. Týkají se např. řešení pracovních úkolů v rámci nadnárodních firem, kdy je nutná spolupráce odborníků z různých zemí. Je nutný častý kontakt, který umožňují moderní technologie, a který by byl jinak spojen s častým cestováním, apod.

Pohled na hlavní aspekty

Tato forma výkonu pracovní činnosti je v ČR nejvíce používána pobočkami nadnárodních firem u oborů jako informační technologie, telekomunikace a finance. Na základě dostupných zdrojů můžeme jmenovitě uvést např. společnost Citibank, u které v ČR pracuje z domova asi 30% zaměstnanců. Tito zaměstnanci mají doma nainstalovány potřebnou techniku, někteří, zejména ženy s dítětem, pracují tak skoro každodenně. Tento systém dle vyjádření zástupce společnosti se za poslední 4 roky osvědčil. Dále u společnosti SCIO formu home office využívá cca. 70% zaměstnanců. Musíme také uvést Českou pojišťovnu, která v rámci svého pilotního projektu cíleně nabízí práci z domova pro profese, u kterých není nutná větší přítomnost na pracovišti.

Samozřejmě zde máme na mysli práci s PC, využívání moderních technologií, apod. S ohledem na možnou různorodost činností, tj. včetně drobných manuálních prací, nelze stanovit, zda převládají muži nebo ženy, resp. jaká věková kategorie, úroveň vzdělání je pro tuto formu práce typická. U teleworkingu se můžeme pravděpodobně domnívat, že v návaznosti na možné typy pracovních pozic půjde o zaměstnance spíše mladší věkové kategorie s minimálně středoškolským vzděláním.

V dalším textu se zaměříme na hlavní aspekty, a to právní, ekonomické a psychosociální.

Právní aspekty

Práci na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele je potřeba řadit k atypickým podobám pracovněprávního vztahu. V této souvislosti je na místě diskuse o pružnosti aktualizace pracovněprávních předpisů ve vazbě na společenský vývoj.

Z hlediska EU je nutné zmínit Rámcovou dohodu o práci na dálku, která byla podepsána evropskými sociálními partnery 16. 7. 2002. Dále jsou zde některá doporučení Evropské komise, která se této aktuální problematice týkají. Z roku 2006 pochází Zpráva o provádění dohody o práci, kterou vytvořili ve spolupráci zástupci Konfederace evropských obchodníků (UNICE), Evropské asociace živnostníků, malých a středních podnikatelů (UEAPME), Evropské konfederace odborových svazů (ETUC) a Evropského centra podnikatelů. Z této zprávy vyplývá, že práce na dálku je nejvíce ve Velké Británii a v Nizozemsku (8% ze všeho praceschopného obyvatelstva), na druhé straně nejméně právě v ČR a v Maďarsku (okolo 2% všech pracujících).

V rámci ČR jsou u dané problematiky podstatné následující právní normy, a to zákoník práce č. 262/2006 Sb. a zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Prvně uvedená právní norma bere v

úvahu zvláštní povahu práce některých zaměstnanců, tj. také zaměstnanců, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele. Možnost práce na jiném dohodnutém místě je součástí definice „závislé práce“ v § 2 odst. 4.

Co se týče místa mimo pracoviště, může to být jakékoliv místo, které zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne a tuto dohodu zakotví v pracovní smlouvě. Místem výkonu práce nemusí být již domov/bydliště zaměstnance, ale jakékoliv prostory, které zaměstnanec může pro výkon práce užívat. Místo výkonu práce sjednané při vzniku pracovního poměru lze v průběhu trvání pracovního poměru dohodou měnit. Bylo-li v pracovní smlouvě dohodnuto, že zaměstnanec bude práci vykonávat doma, může mu zaměstnavatel nařídit, aby práci vykonával na pracovišti zaměstnavatele, příp. na jiném místě určeném zaměstnavatelem. Nelze ale zaměstnanci nařídit, aby vykonával práci doma.

Zásadní ustanovení pro výkon práce na jiných místech než na pracovišti zaměstnavatele obsahuje § 317, kde je negativně vymezena působnost zákoníku práce na tyto zaměstnance. Ustanovení § 317 zákoníku práce vymezuje případy, kdy se na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, nevztahuje zákoník práce. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ale žádnou výjimku z povinností zaměstnavatele k tomuto zaměstnanci zákoník práce nepřipouští. Vzhledem k povaze práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele není objektivně možné, aby zaměstnavatel všechny uložené povinnosti beze zbytku plnil.

Další právní norma, tj. zákon č. 309/2006 Sb., upravuje další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance. Před uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnancem, který bude vykonávat práci na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele, by měl zaměstnavatel vědět, v jakých pracovních podmínkách a na jakém pracovním zařízení bude zaměstnanec práci vykonávat. Podle toho by měl zvážit, zda v těchto podmínkách bude schopen plnit své povinnosti ve vztahu k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tomuto zaměstnanci.

Ekonomické aspekty

Jeden z požadovaných efektů zavedení práce na dálku, tj. v podobě teleworkingu, je dosažení úspor a odpovídající produktivity zaměstnanců. Úspory se týkají zejména nákladů na provoz a zařízení vlastních pracovišť firmy. Pro příklad, globální technologické organizace vykazují úspory ve výši kolem 50 milionů dolarů za období 1 roku po začlenění virtuální formy práce do organizace. Jedna z aktuálních výzkumných studií, která se realizovala v rámci Velké Británie, ukazuje úsporu 4.300 liber na osobu a rok, která realizuje práci na dálku aspoň 2 dny v týdnu. U produktivity, která se následně zrcadlí v ekonomických ukazatelích, platí, že samozřejmě je zde možnost dosažení lepších výsledků, výkonů zaměstnanců, pokud tato forma práce působí jako motivační prostředek. Také zde musíme přičíst efektivnější využívání času po práci.

V další rovině může mít práce na dálku také pozitivní ekonomický efekt na jednotlivé zaměstnance. Platí to hlavně u žen na mateřské dovolené, osob se zdravotním postižením, kterým by jinak zůstával příjem v podobě sociálních dávek.

Nakonec je nutné uvést v obecnější rovině, že práce na dálku může eliminovat provoz ve městech, resp. produkci škodlivin. To vše se v určité míře může projevit v nákladech na životní prostředí, resp. také na zdravotní péči.

Psychosociální aspekty

Jak již bylo řečeno, práce na dálku má velmi často podobu práce z domova, místa bydliště. Zde tedy dochází k propojení pracovního a soukromého prostředí. To pochopitelně klade vyšší požadavky na daného pracovníka. Všeobecně jde o vyšší míru odpovědnosti, kterou musí zaměstnanec přijímat.

Za důležitou musíme považovat schopnost odpovídajícího time managementu, strukturování času pro práci a pro soukromý život. Pokud to zaměstnanec nedokáže, přinese mu to dříve či později problémy, jak z hlediska plnění pracovních úkolů, tak i po stránce vlastního osobního života, resp. vztahů s partnerkou, partnerem a dalšími blízkými osobami.

Následně se jedinec dostává do určité sociální izolace, je vytržen z dění ve své firmě, apod. K tomuto se konkrétně pojí, že informace z firmy se k němu nemusí dostávat včas, zapomíná se na něho v souvislosti s firemními akcemi a oslavami, jeho kolegové se na něho dívají jako na někoho s privilegiem (závidí mu, pokud tak nemohou sami pracovat a chtěli by...).

Nezvládnutí výše uvedených úskalí může vést ke vzniku psychických, popř. až zdravotních komplikací. Prevence je jistě tvořena řádným vyhodnocením, které pozice jsou pro tento typ výkonu práce vhodné, kteří pracovníci, apod., resp. je nutné dát objektivní kritéria. Následně je důležité nastavení odpovídající úrovně kontaktů s pracovištěm ve firmě.

Závěr

Musíme konstatovat, že problematika práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele je stále aktuální, resp. její aktuálnost se bude do budoucna zvyšovat. Firmy při zavádění tohoto typu výkonu práce musí řádně vyhodnotit, pro které pracovní pozice by to bylo možné. Výchoziskem musí být respektování příslušných právních norem a vyhodnocení aspektů po stránce ekonomické a psychosociální.

Můžeme celkově shrnout následující hlavní pozitiva zavedení tohoto typu pracovní činnosti:

- úspora nákladů (vytápění, osvětlení, vybavení kanceláří ve firmě,...),
- podpora efektivity využívání pracovní doby (sedět v práci nebo pracovat),
- podpora sounáležitosti pracovníka s organizací (projevená důvěra, přenesení větší odpovědnosti),
- udržení si kvalitních pracovníků (určitý motivační prostředek, ženy/muži na mateřské dovolené, ze vzdálenějších lokalit,...),

Na druhé straně je nutné zmínit základní negativa:

- snížená možnost kontroly ze strany zaměstnavatele (kde jsi?, pracuješ?...),
- určitá izolace a vyčlenění pracovníka mimo interpersonální rámec organizace (co je nového?, nezapomeňte na mě s tou akcí?...).

Právě prvně zmíněné negativum je zároveň jednou z hlavních překážek, proč firmy nejsou ochotny formu práce na dálku využívat.

Firmy při zavádění tohoto typu výkonu práce musí řádně vyhodnotit, pro které pracovní pozice by to bylo možné. Výchoziskem musí být respektování příslušných právních norem a vyhodnocení aspektů po stránce ekonomické a také psychosociální. Na druhé straně nesmí být jediným argumentem proti zavedení vnímaná ztráta kontroly ze strany vedoucího, apod. To se pojí k určitému stereotypu, který v našem prostředí přetrvává, a to, že jedinec je dobrým pracovníkem, když sedí v daném časovém rozmezí v kanceláři. Musíme si uvědomit rozdíl mezi „být v práci“ a „pracovat“, který je někdy značný a který mnozí vedoucí nevidí.

Celkově se jeví nejpřínosnější kombinace výkonu práce na pracovišti u zaměstnavatele s výkonem práce na dálku.

Vzorová citace

MICHALÍK, David; PALEČEK, Miloš. Práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele : možnost flexibility a efektivity. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online], 2011, roč. 4, č. 3. Dostupný z

WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-03-2011/teleworking.html>>. ISSN 1803-3687.

Autor článku:

Ing. Miloš Paleček, CSc.

PhDr. David Michalík, Ph.D. DBA