

Podmínky pro poskytování práce na dálku v knihovnách – výsledky průzkumu

Conditions for providing remote work in libraries – survey results

*Mgr. Vladana Pillerová / Knihovnický institut, Národní knihovna České republiky
(National Library of the Czech Republic), Klementinum 190/5, Praha 1*

Resumé: Práce na dálku neboli home office se v knihovnách objevila ve větší míře během pandemie Covid-19. Zjistit, v jakém rozsahu a za jakých podmínek se tato forma práce v knihovnách udržela, bylo jedním z cílů tohoto průzkumu. Průzkum proběhl v období červen až srpen 2023 a jeho cílem bylo zmapovat zkušenosti knihoven s poskytováním práce na dálku: v jakém rozsahu, za jakých podmínek a jakým pozicím je práce na dálku v knihovnách umožněna, případně z jakých důvodů umožněna není. Dotazník byl vypracován ve dvou variantách – pro zaměstnavatele (vedoucí a ředitele knihoven) a zaměstnance knihoven. Dvě varianty dotazníků také umožnily srovnání zkušeností, spokojenosti a potřeb zaměstnavatelů a zaměstnanců. Na základě výsledků je dále plánováno vytvoření vzorových dokumentů, které by v budoucnu pomohly usnadnit knihovnám poskytování této formy práce svým zaměstnancům a které by pomohly vytvořit jednotnější rámec pro poskytování práce na dálku v knihovnách.

Šetření proběhlo v rámci projektu Evropského sociálního fondu „Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny“, do kterého je zapojen SKIP a Odborový svaz pracovníků knihoven.

Klíčová slova: knihovnictví, práce na dálku, home office, zákoník práce, zaměstnanci, zaměstnavatelé, průzkumy

Summary: Remote work, or „home office work“ appeared in libraries to a greater extent during the Covid-19 pandemic. To find out to what extent and under what conditions this form of work has been sustained in libraries was one of the objectives of this survey. The survey was conducted between June and August 2023 and its aim was to map libraries' experiences of teleworking: to what extent, under what conditions and in what way what conditions and which positions are enabled to home office in libraries, or from what reasons why it is not.

The questionnaire was developed in two versions – for employers (library managers and directors) and library staff. Both versions of the questionnaire also allowed a comparison of the experiences, satisfaction and needs of employers and employees. Based on the results, the following plans are underway to develop model documents that would help libraries to facilitate the provision of this form of work to their staff in the future.

The investigation was carried out within the framework of the European Social Fund project „Strengthening the level of social dialogue in the sectors and supporting the sector's adaptation to change“, which involves SKIP and Library Workers' Union.

Keywords: librarianship, remote working, „home office“, The Labour Code, employees, employers, surveys

Úvod

Pojem „práce na dálku“ není u nás příliš rozšířený, tato forma práce se u nás vžila především pod názvem „*home office*“, který ale není přesný. Pracovat na dálku totiž nemusí znamenat jen pracovat z domova zaměstnance. Práci na dálku zákoník práce definuje jako „výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele“ (§ 317 zákoníku práce). Jedná se o moderní formu práce, která přináší benefity jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Zaměstnanci umožňuje lépe skloubit pracovní a soukromý život, výhodná je zejména pro některé skupiny zaměstnanců jako jsou matky s menšími dětmi, osoby pečující o závislou osobu či osoby s různými omezeními apod. Může se zdát, že benefity jsou výhradně na straně zaměstnance, ale není tomu tak. Zaměstnavatel může například ušetřit za náklady spojené s provozem kanceláře, být atraktivnější na trhu práce, případně celkově těžit z toho, že jeho zaměstnanci jsou spokojenější a méně stresovaní, což se velmi pravděpodobně projeví v lepším pracovním výkonu. Při ideální kombinaci práce na dálku a práce na pracovišti zaměstnavatele může dojít k celkovému pozvednutí kvality života zaměstnanců. Naopak dlouhodobější jednostranná práce na dálku může přinést psychické problémy související se sociální izolací a nadměrným prolínáním pracovního a osobního života. Je nutné také zmínit, že ne všechny práce je možné vykonávat na dálku, a to samozřejmě i v případě knihoven, na které je v tomto článku cíleno.

Práce na dálku se v knihovnách ve větším rozsahu, stejně jako v dalších oborech a odvětvích, objevila s příchodem pandemie Covid-19 v roce 2020. Od té doby je termín práce na dálku skloňován ve všech pádech a na všech úrovních. Mnoho výtek směřovalo k vágní úpravě práce na dálku v zákoníku práce. Bohužel ani jeho novelizace na podzim 2023 nepřinesla mnoho změn. Formy a podmínky poskytování práce na dálku tak stále zůstávají především na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Téma práce na dálku v knihovnách představuje jedno z klíčových témat, které si vzala za své platforma pro knihovnictví v projektu s názvem „Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny“. Hlavním realizátorem projektu je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, projekt je financován z Evropského sociálního fondu. Za platformu knihovnictví je do projektu zapojen Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR se svým sociálním partnerem, jímž je Odborový svaz pracovníků knihoven.

Na řešení problematiky práce na dálku se podílí pracovní skupina sestavená z odborníků z knihoven, odborových organizací a právníků. Cílem pracovní skupiny bylo nejprve prostřednictvím průzkumu shromáždit informace a zkušenosti, které mají s poskytováním práce na dálku zaměstnanci knihoven a jejich zaměstnavatelé. Po vyhodnocení výsledků průzkumů bude následovat analýza zjištěných informací a v další fázi budou vytvořeny metodické či vzorové dokumenty a doporučení spojené se zaváděním práce na dálku v knihovnách a určené knihovnám samotným k dalšímu využití.

Pracovní skupina přijala rozhodnutí, že budou realizovány dva souběžné průzkumy – jeden bude určen zaměstnancům knihoven a druhý zaměstnavatelům, tzn. vedoucím a ředitelům knihoven. Každá z výše jmenovaných skupin má jiné zkušenosti a očekávání od této formy práce a tyto rozdíly ve vnímání bude důležité zachytit a porovnat.

DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE

Účastníci průzkumu

Tab. 1 Počet respondentů podle typu knihovny

Typ knihovny	Počet respondentů	%
Veřejná městská/obecní	207	78 %
Krajská knihovna, MZK, NK ČR	16	6 %
Vysokoškolská knihovna	16	6 %
Knihovna muzea/galerie	9	3 %
Knihovna Akademie věd	2	1 %
Jiná knihovna	12	5 %
Jiná kulturní instituce	2	1 %
Celkem	264	100 %

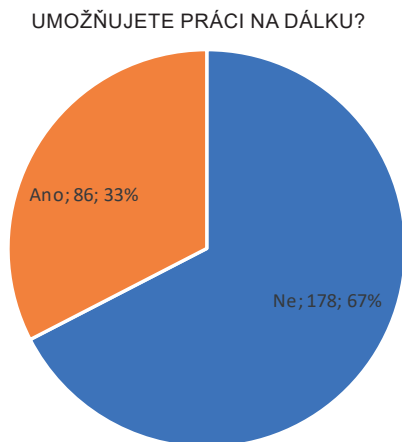
Průzkumu se zúčastnilo 264 vedoucích a ředitelů / ředitelky knihoven. Můžeme říci, že v tomto průzkumu představuje jeden respondent jednu knihovnu. Jak je vidět z tabulky 1, průzkumu se zúčastnily především veřejné městské a obecní knihovny (79 %), všechny krajské knihovny včetně Národní knihovny ČR; 15 % tvořily knihovny jiných sítí, nejčastěji vysokoškolské (6 %). Velikost knihoven pak určitým způsobem ovlivnila celkové výsledky průzkumu; účastnily se ho spíše menší veřejné knihovny v menších obcích a městech s menším počtem zaměstnanců, viz tabulka 2. Přes 50 % respondentů představují knihovny v obcích a městech do 10 tis. obyvatel a téměř polovinu tvoří knihovny do čtyř zaměstnanců. Jednu pětinu představují knihovny s jedním zaměstnancem, což jsou knihovny v malých obcích se základní pracovní agendou zaměřenou především na výpůjční a informační služby, kde je možnost pracovat na dálku velmi omezená.

Tab. 2 Respondenti podle velikosti obce a počtu zaměstnanců knihovny

Počet obyvatel	Počet knihoven	%	Počet zaměstnanců	Počet knihoven	%
501–1000	3	1 %	1	54	20 %
1001–3000	50	19 %	2–4	71	27 %
3001–5000	41	16 %	5–10	40	15 %
5001–10 000	46	17 %	11–25	48	18 %
10 001–20 000	34	13 %	26–50	15	6 %
20 001–40 000	23	9 %	51–100	16	6 %
více než 40 000	67	25 %	více než 100	20	8 %

Poskytování práce na dálku

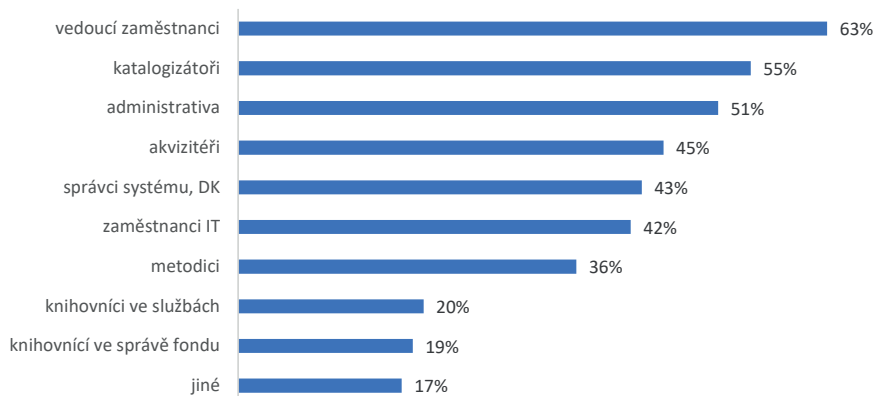
Pokud jde o odpovědi na základní otázku „Poskytujete svým zaměstnancům možnost pracovat na dálku?“, pouze třetina knihoven (86) odpověděla kladně, 67 % knihoven práci na dálku neumožňuje, viz graf 1. Většina knihoven (70 %) začala práci na dálku poskytovat během pandemie Covid-19. Důvody neposkytování práce na dálku pak jasněji vyplynou z dalších odpovědí respondentů.



Graf 1 Podíl zaměstnavatelů umožňujících práci na dálku

Jak je patrné z grafu 2, zaměstnavatelé uvádějí, že nejčastěji umožňují práci na dálku pracovníkům na pozici vedoucí (63 %), katalogizátorům (55 %) a pracovníkům v administrativě (51 %). Naopak nejméně pracují na dálku pracovníci ve službách (20 %) a pracovníci ve správě fondu (19 %). To samozřejmě vyplývá z charakteru práce, kterou pracovníci vykonávají. Pracovníci ve službách a obzvláště pracovníci ve správě fondu většinou nemají alternativní náplň práce, která by jim umožňovala pracovat na dálku. Výjimečně je to možné ve větších knihovnách, v nichž bývá pracovní agenda širší a vyžaduje například vypracování různých dokumentů apod. Tento rozpor v možnostech poskytování práce na dálku jednotlivým pozicím byl nejčastěji zmiňován v komentářích a označován jako největší překážka pro větší rozšíření tohoto typu práce v knihovnách. I ve větších knihovnách často zaměstnavatelé přistoupí k tomu, že z těchto důvodů neumožní pracovat na dálku raději nikomu, aby předešli napjatým vztahům na pracovišti. Případně pak povolují práci na dálku jen v individuálních případech, například ze zdravotních důvodů apod.

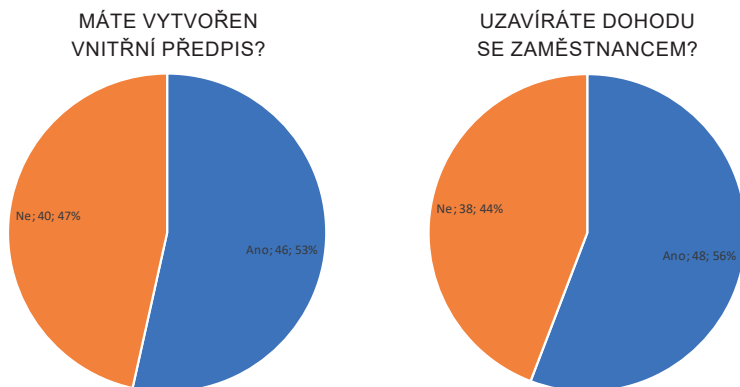
POZICE, KTERÝM JE UMOŽNĚNA PRÁCE NA DÁLKU



Graf 2 Výčet pozic, kterým je umožněna práce na dálku

Předpisy upravující práci na dálku v knihovnách

Téměř polovina knihoven (47 %) nemá v knihovně vnitřní předpis, který by upravoval podmínky poskytování práce na dálku. Podobně velká část knihoven (44 %) neuzavírá se zaměstnancem písemnou dohodu o výkonu práce na dálku, viz grafy 3 a 4. Jelikož v novele zákoníku práce je nově uvedena nutnost uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, bude nutné dosavadní praxi změnit a podpořit knihovny vzorovými dokumenty. Podle dalších zjištění má pouze 17 % knihoven obsaženu úpravu podmínek práce na dálku v kolektivní smlouvě, ve 45 % případů tuto úpravu kolektivní smlouva neobsahuje a 37 % knihoven nemá uzavřenu kolektivní smlouvu vůbec. Pokud jde o rozvržení pracovní doby při práci na dálku, více než polovina knihoven (53 %) uvádí, že zaměstnavatel určuje zaměstnanci povinnou dobu dosažitelnosti, tzn., že stanovuje určitou část pracovní doby, ve které musí být zaměstnanec k dosažení. Pětina knihoven dokonce stanovuje celou pracovní dobu zaměstnance a 27 % knihoven ponechává rozvržení pracovní doby výhradně na zaměstnanci.

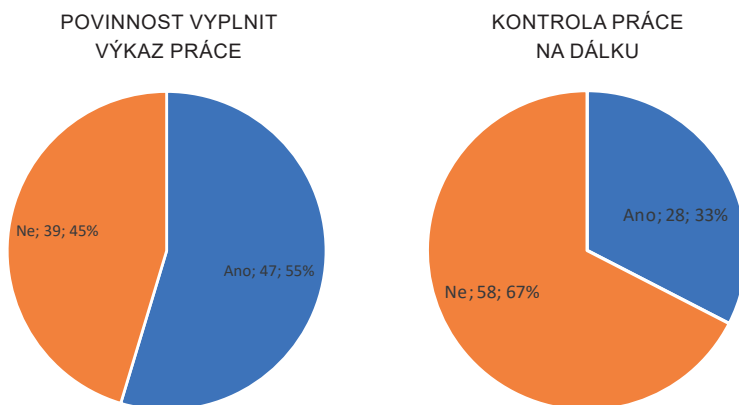


Grafy 3 a 4 Administrativa k výkonu práce z domova

Kontrola a další podmínky práce na dálku

Větší část knihoven (55 %) uvádí, že její zaměstnanci mají povinnost vyplňovat výkaz práce, pokud pracují na dálku. Dalších 33 % knihoven používá také jiné způsoby kontroly zaměstnance. Nejčastěji se jedná o kontrolu provedení stanovených úkolů, např. vyhotovených rešerší, počtu katalogizačních nebo akvizičních záznamů apod. Jako další formy kontroly uvedly knihovny například evidenci přístupů do knihovních systémů nebo e-mailovou komunikaci. To lze vyčíst z grafů 5 a 6.

Kontrola práce zaměstnanců je zcela legitimním nástrojem zaměstnavatele; může předejít různým nepříjemným situacím a přispět k nalezení vyhovujícího modelu pro práci na dálku. Pokud zaměstnanec neplní zadané úkoly, je vždy možné dohodu o práci na dálku vypovědět.

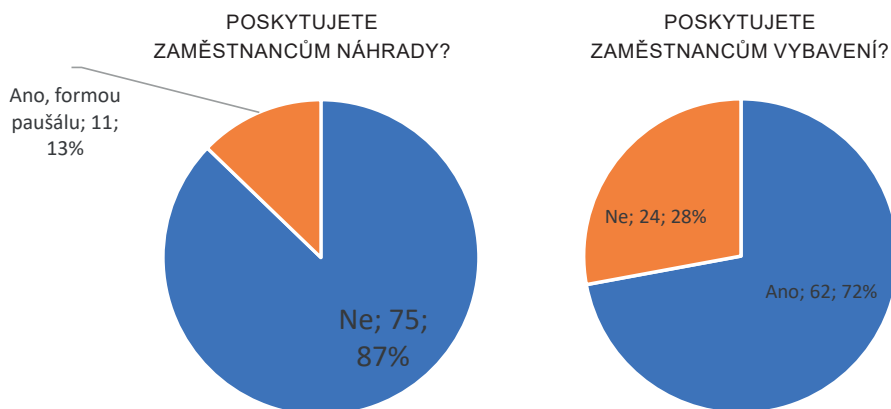


Grafy 5 a 6 Způsoby kontroly práce na dálku

Poskytování náhrad a vybavení

Zákoník práce zmiňuje možnost placení náhrad zaměstnanci za práci na dálku (náklady za elektřinu, vytápění atd.), záleží však pouze na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zda budou náhrady propláceny. Jak ukazují grafy 7 a 8, pouze sedm knihoven uvedlo, že platí zaměstnancům náhrady za práci na dálku, a to formou paušálu, jedná se především o krajské a větší městské knihovny.

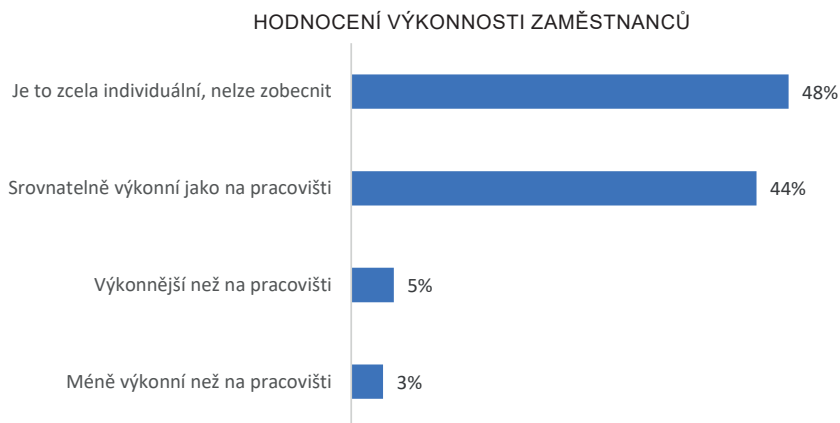
Nějaký typ vybavení pro práci na dálku poskytuje svým zaměstnancům 72 % knihoven, nejčastěji se jedná o počítač nebo telefon, v menší míře pak například o tiskárnu nebo skener.



Grafy 7 a 8 Poskytnutí náhrad za práci z domova a poskytnutí potřebného vybavení

Hodnocení výkonnosti zaměstnanců při práci na dálku

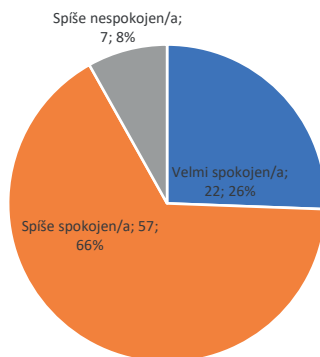
Téměř polovina knihoven (48 %) se přiklání k názoru, že výkonnost pracovníků pracujících na dálku je zcela individuální a nelze hodnocení zobecnit. Další téměř polovina knihoven (44 %) uvádí, že výkonnost je stejná v případě práce z domova i při práci na pracovišti zaměstnavatele. Jen malé množství knihoven hodnotí výkonnost při práci na dálku jako výrazně lepší nebo horší (5 % v obou případech). Viz graf 9.



Graf 9 Hodnocení výkonnosti zaměstnanců při výkonu práce z domova

Celková spokojenost s prací zaměstnanců na dálku u zaměstnavatelů převažuje – velmi spokojeno je 26 % knihoven a spíše spokojeno 66 %, což celkově tvoří většinu knihoven. Jen 8 % knihoven uvedlo, že je spíše nespokojeno. Je evidentní, že v knihovnách, které přistoupily k poskytování práce na dálku svým zaměstnancům, se jedná o funkční alternativu. Zavedení smysluplné kontroly také přispívá k funkčnosti této formy práce v knihovně.

SPOKOJENOST ZAMĚŠTNANCŮ S PRACÍ NA DÁLKU



Graf 10 Spokojenost zaměstnavatelů s výkonem práce na dálku

Limity a bariéry

Knihovny uváděly jako nejčastější problém při poskytování práce na dálku povahu práce, která neumožňuje tento typ práce vykonávat. Je zcela logické, že výrazným limitem pro práci na dálku je práce v přímých službách uživatelům knihovny či fyzická práce s fondem. To uvedly především knihovny, které práci na dálku vůbec neumožňují (87 %), ale také knihovny, které ji umožňují (67 %). Další problematickou oblastí je již zmiňovaná kontrola vykonané práce. To častěji uvádějí knihovny, které zavedly práci na dálku (40 %) a které se s tím prakticky potýkají. Knihovny, které práci na dálku neumožňují, v tomto nevidí zásadní problém (20 %). Jako další limity práce na dálku byly zmiňovány nedosta- tečné právní ukotvení, kybernetická bezpečnost nebo ztížení přístupu do interních zdro- jů. V komentářích pak zaměstnavatelé uváděli také nedořešenou problematiku BOZP (bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) při práci na dálku. To lze vysledovat z tabulky 3.

Tab. 3 Limity a bariéry při poskytování práce na dálku

	Instituce umožňující práci na dálku		Instituce neumožňující práci na dálku	
Povaha práce (služby)	58	67 %	155	87 %
Ztížení kontroly	34	40 %	35	20 %
Nedostatečné právní ukotvení	28	33 %	36	20 %
Technické a technologické vybavení	27	31 %	44	25 %
Kybernetická bezpečnost	25	29 %	19	11 %
Přístup do interních zdrojů	24	28 %	21	12 %
Administrativní náročnost	8	9 %	11	6 %
Jiné	5	6 %	16	9 %
Digitální kompetence	3	3 %	7	4 %

Výhody a budoucnost práce na dálku

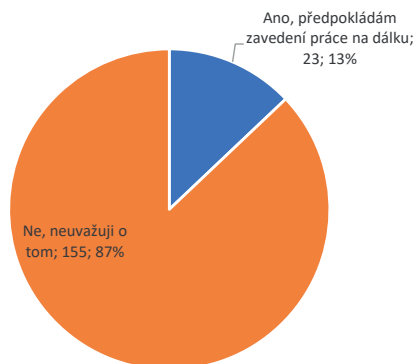
Z tabulky 4 vyplývá, že hlavní výhody vidí zaměstnavatelé na straně zaměstnanců. Většina knihoven uvedla, že největším benefitem je sladování soukromého a pracovního života (88 %) a větší spokojenost zaměstnanců (80 %). Naopak výhody, které může práce na dálku přinášet zaměstnavateli, například snížení nákladů na provoz, uvedla necelá třetina knihoven (29 %). Přínos ve smyslu menší fluktuace zaměstnanců uvedlo 27 % knihoven a posílení atraktivity knihovny na trhu práce uvedla necelá čtvrtina knihoven (24 %).

Tab. 4 Výhody práce na dálku

Výhody	Počet kladných odpovědí	%
Sladování soukr. a prac. života / zdravotní omezení	76	88 %
Větší spokojenost zaměstnanců	69	80 %
Snížení nákladů na provoz	25	29 %
Menší fluktuace	23	27 %
Zlepšení digitálních kompetencí	23	27 %
Atraktivita na trhu práce	21	24 %
Zvýšená produktivita	16	19 %
Rozšíření lokality pro nábor zaměstnanců	13	15 %
Jiné	2	2 %

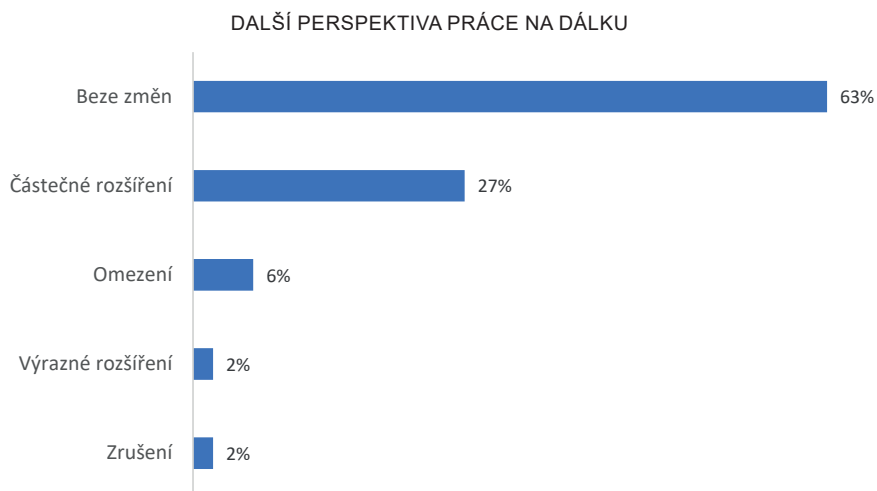
Jak vidí knihovny budoucnost práce na dálku ve svých institucích? Z grafu 11 je patrné, že většina knihoven, které zatím neumožňují práci na dálku, její zavedení v budoucnu ani neplánuje. Pouze 13 % knihoven uvádí, že zavedení práce na dálku v budoucnu předpokládají.

MOŽNOST BUDOUCÍHO ZAVEDENÍ PRÁCE NA DÁLKU



Graf 11 Možnost zavedení práce na dálku v budoucnosti

Otázka týkající se další perspektivy práce na dálku v knihovně byla určena knihovnám, které práci na dálku v současnosti umožňují. Větší část knihoven (63 %) v budoucnu neplánuje žádné změny současného stavu, částečně rozšířit možnost práce na dálku plánuje 27 % knihoven. Extrémnější změny ve smyslu výrazného omezení, výrazného rozšíření nebo úplného zrušení práce na dálku hodlá udělat jen velmi malá část knihoven, viz graf 12.



Graf 12 Perspektivy práce na dálku u poskytujících organizací

DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE

Účastníci průzkumu

Průzkumu určeného zaměstnancům knihoven se zúčastnilo 786 respondentů, především z městských a obecních knihoven (39 %) a krajských knihoven (35 %). Z ostatních typů knihoven byly nejvíce zastoupeny vysokoškolské knihovny (9 % respondentů) a jiných specializovaných knihoven (8 %). Viz tabulka 5.

Na rozdíl od průzkumu určeného zaměstnavatelům, ve kterém byly více zastoupeny menší veřejné knihovny, v tomto průzkumu převažovali zaměstnanci větších knihoven. Téměř 70 % respondentů pracuje v knihovnách s více než 50 zaměstnanci.

Tab. 5 Typ knihovny, ve které zaměstnanec pracuje

Typ knihovny	Počet	%
Veřejná městská/obecní	305	39 %
Krajská knihovna, MZK, NK ČR	275	35 %
Vysokoškolská knihovna	69	9 %
Knihovna muzea/galerie	33	4 %
Knihovna Akademie věd	18	2 %
Jiná knihovna	62	8 %
Jiná kulturní instituce	24	3 %
Celkem	786	100 %

Z tabulky 6 lze vyčíst, že nejčastěji se průzkumu zúčastnili zaměstnanci na pozicích knihovník ve službách (22 %), pracovníci na vedoucí pozici a katalogizátoři. Mezi jiné pozice patří nejčastěji pracovníci v odděleních PR, učící knihovníci či projektoví pracovníci.

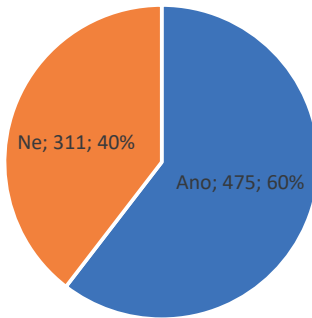
Tab. 6 Pozice, na které respondenti v knihovně pracují

Pozice	Počet	%
Knihovník ve službách	175	22 %
Jiná pozice	117	15 %
Vedoucí zaměstnanec	134	17 %
Katalogizátor	127	16 %
Metodik	59	8 %
Zaměstnanec v administrativě (ekonom, účetní, administrativní práce)	47	6 %
Správce systému, správce digitálních knihoven atd.	43	5 %
Akvizitér	40	5 %
Knihovník ve správě fondu	27	3 %
Zaměstnanec IT	13	2 %

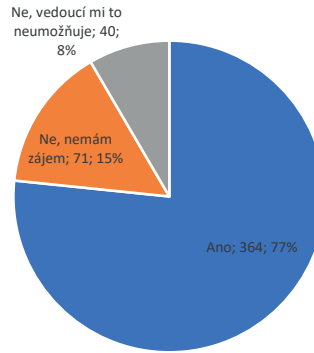
Možnost práce na dálku

O možnosti práce na dálku a jejího skutečného využití vypovídají grafy 13 a 14. Možnost pracovat na dálku má 60 % zaměstnanců, ne všichni ji ale využívají. Část zaměstnanců (15 %) nemá zájem pracovat na dálku, dalších 8 % tvrdí, že pracovat na dálku jim neumožňuje jejich vedoucí. Celkově tak práci na dálku využívá 364 zaměstnanců z celkových 786 účastníků průzkumu; z těch, kteří mají možnost využívat práci na dálku, je to 77 %.

MÁTE MOŽNOST PRACOVAT NA DÁLKU?



VYUŽÍVÁTE MOŽNOST PRÁCE NA DÁLKU?



Grafy 13 a 14 Možnost a skutečné využití výkonu práce na dálku

Četnost a objem práce na dálku

Z tabulky 7 vyplývá, že zaměstnanci nejčastěji pracují na dálku nepravidelně (53 %), tzn. nemají pevně stanovené dny v týdnu nebo měsíci a práci na dálku využívají podle potřeby. Další část pracuje na dálku několikrát za týden (19 %), případně jednou týdně (16 %). Malá část zaměstnanců pracuje na dálku každý den (5 %). Rozsah práce na dálku má v dohodě uzavřené se zaměstnavatelem stanoveno 34 % zaměstnanců.

Tab. 7 Četnost práce na dálku

Četnost práce na dálku	Počet odpovědí	%
Nepravidelně	192	53 %
Více než 1x týdně	68	19 %
1x týdně	58	16 %
Více než 1x měsíčně	28	8 %
Denně	18	5 %

Pokud jde o objem práce na dálku (viz tabulka 8), 41 % respondentů uvedlo, že veškerou svoji pracovní agendu mohou vykonávat na dálku. Stejná část respondentů může na dálku vykonávat přibližně polovinu své práce. Jen 18 % uvádí, že velmi malá část jejich práce je vhodná k práci na dálku.

Tab. 8 Objem práce vhodné pro práci na dálku

Práce vhodné pro práci na dálku	Počet odpovědí	%
Pouze velmi malá část práce	66	18 %
Přibližně polovina práce	149	41 %
Všechna nebo většina práce	149	41 %

Vybavení

Možnost získat vybavení pro práci na dálku uvádí 70 % respondentů. Tato skupina pak nejčastěji využívá pracovní notebook (98 %), v menší míře pak telefon (38 %). Jen velmi malý počet respondentů má k dispozici tiskárnu nebo skener. Jako jiné vybavení respondenti uváděli například internetové připojení, tablet a další. Viz tabulka 9.

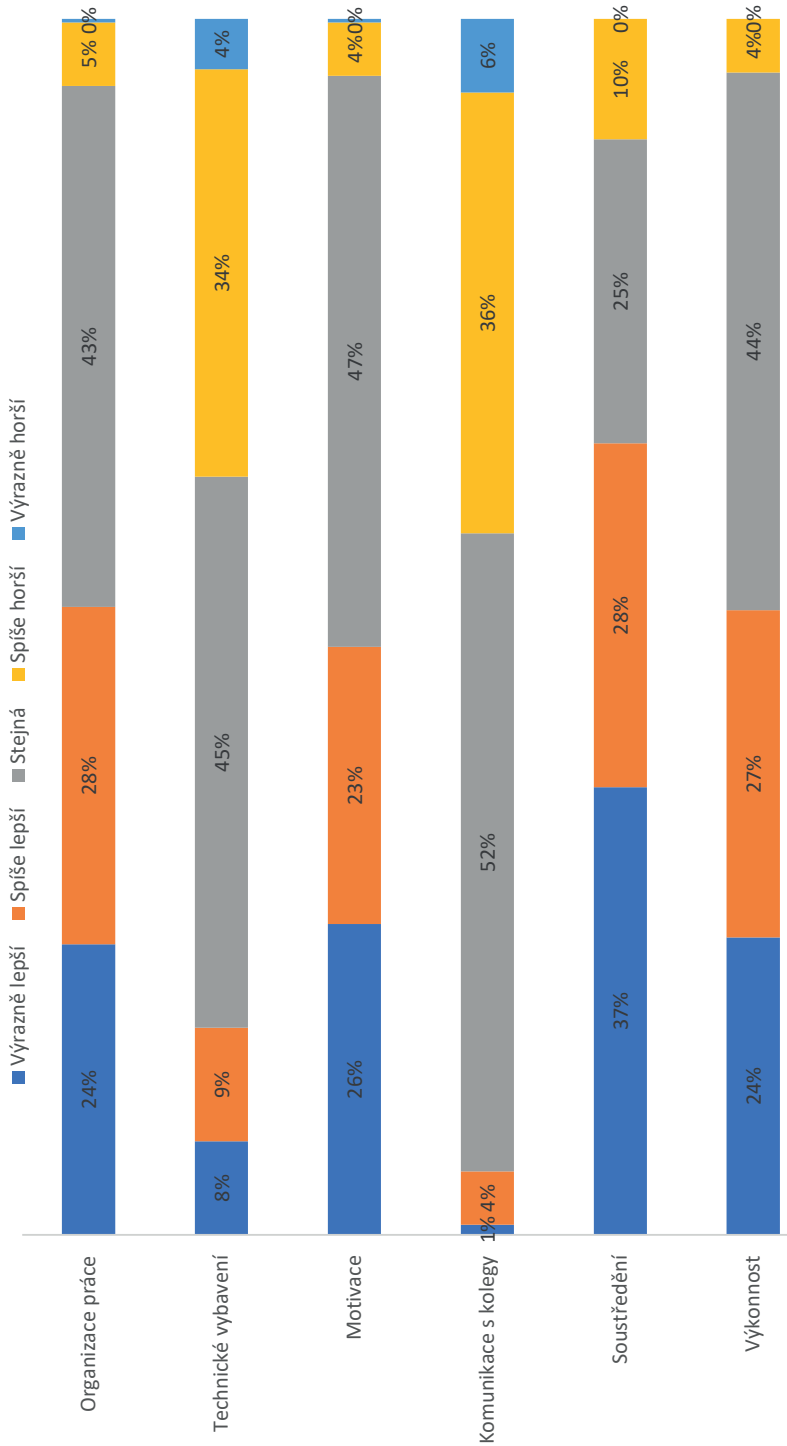
Tab. 9 Vybavení k práci na dálku od zaměstnavatele

Vybavení	Počet odpovědí	%
Notebook / počítač	247	98 %
Telefon	96	38 %
Tiskárna	4	2 %
Skener	3	1 %
Jiné	14	6 %

Hodnocení práce na dálku zaměstnanci

Respondenti dostali za úkol zhodnotit různé aspekty ovlivňující výkon práce na dálku. Zaměstnanci oceňují především možnost samostatné organizace práce a výrazně lepšího soustředění při práci než na pracovišti. Lépe také hodnotí svou výkonnost a motivaci. Naopak hůře hodnotí technické vybavení, které mají k dispozici při práci na dálku, a možnost komunikace s kolegy. Výsledky lze vidět v grafu 15.

ASPEKTY OVLIVŇUJÍCÍ PRÁCI NA DÁLKU



Graf 15 Hodnocení výkonu práce na dálku

Limity a bariéry práce na dálku

Největším omezením při práci na dálku (viz tabulka 10) je pro zaměstnance ztížený přístup do interních zdrojů zaměstnavatele (35 %). S tím souvisí také horší technické a technologické vybavení (27 %), které mají k dispozici doma nebo na jiném místě, ze kterého pracují. Zaměstnanci také hodnotí jako zásadní problém náplň a povahu práce (32 %), která nemusí umožňovat práci na dálku. To podle nich může ovlivnit celkové vztahy na pracovišti, jelikož zaměstnanci ve službách nebo ve správě fondu nemají možnost práce na dálku a mohou se tudíž cítit částečně diskriminováni. Dalším problémem, který přináší práci na dálku, může být určité rozptýlení pozornosti a rušivé vlivy například v domácím prostředí, to pocituje 26 % respondentů. Naopak vůbec žádné limity a omezení nepocituje celá čtvrtina respondentů. Další faktory jako jsou zvýšené náklady v domácnosti, administrativní náročnost nebo kybernetická bezpečnost a nedostatečné digitální kompetence uváděli respondenti v menší míře. Mezi jinými omezeními se objevila například absence vhodného pracovního koutu v domácnosti, případně malá flexibilita zaměstnavatele při schvalování práce na dálku apod.

Tab. 10 Limity práce na dálku podle zaměstnanců

Limity	Počet odpovědí	%
Přístup do interních zdrojů	127	35 %
Povaha práce (služby)	115	32 %
Technické a technologické vybavení	99	27 %
Rušivé vlivy v domácnosti	94	26 %
Nic	91	25 %
Zvýšené náklady v domácnosti	37	10 %
Administrativní náročnost	25	7 %
Kybernetická bezpečnost	20	5 %
Nedostatečné digitální kompetence	9	2 %
Jiné	31	9 %

Výhody práce na dálku

Z tabulky 11 je patrné, že zaměstnanci vnímají práci na dálku jako velký benefit. Oceňují především to, že mají možnost pracovat na dálku při různých omezeních (85 %), které by jinak znamenaly nutnost pracovní absence. Především pro rodiče malých dětí, pečující osoby nebo v případě lehčích zdravotních indispozic je tato forma práce velmi vítaná. Dalším oceňovaným přínosem je úspora času a nákladů, které jsou spojeny například s delším dojížděním do práce (76 %). Přínos v podobě lepšího sladění pracovního a soukromého života pocituje 71 % respondentů. Také faktory jako je větší klid na práci, možnost samostatné organizace práce a zvýšená produktivita práce byly vysoce pozitivně hodnoceny.

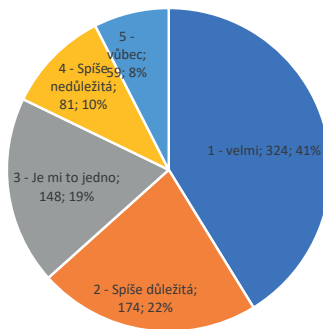
Tab. 11 Výhody práce na dálku

Výhody	Počet	%
Možnost práce při omezení (např. zdravotní)	308	85 %
Úspora času, nákladů	276	76 %
Sladění pracovního a soukromého života	258	71 %
Větší klid na práci	242	66 %
Možnost samostatné organizace práce	190	52 %
Možnost práce ze vzdálenějších lokalit	185	51 %
Zvýšená produktivita práce	147	40 %
Zlepšení digitálních dovedností	51	14 %
Jiné	9	2 %

Důležitost a budoucnost práce na dálku podle zaměstnanců

Jak vyplývá z grafu 16, práce na dálku je pro 63 % respondentů důležitá, pro necelou pětinu respondentů (18 %) naopak důležitá není. Další zhruba pětina respondentů (19 %) práci na dálku nevyžaduje, ale pokud je k dispozici, uvažovali by o využití takové možnosti.

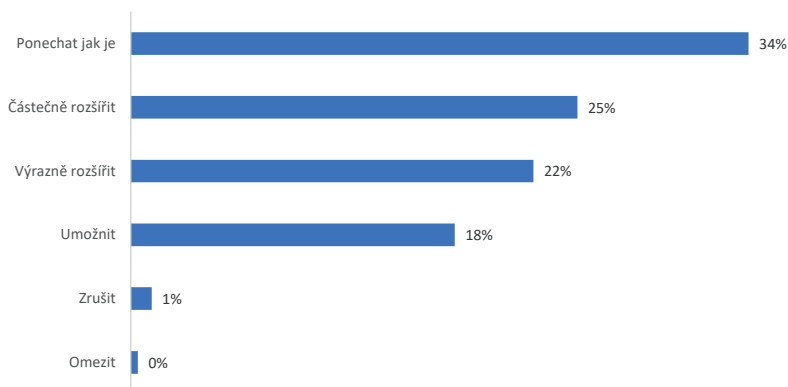
VÝZNAM PRÁCE NA DÁLKU PRO ZAMĚSTNANCE



Graf 16 Důležitost práce na dálku pro zaměstnance

Dále byl v průzkumu zjišťován názor zaměstnanců na budoucnost práce na dálku v jejich instituci (graf 17). Největší část respondentů (34 %) je pro zachování rozsahu a podmínek práce na dálku ve stavu, v jakém ji nyní jejich zaměstnavatel poskytuje. Celá čtvrtina respondentů by možností práce na dálku rozšířila a dalších 22 % by možností práce na dálku ve své instituci rozšířilo výrazně. Jelikož na tuto otázku odpovídali všichni respondenti, tedy i ti, jejichž zaměstnavatel práci na dálku neumožňuje, 18 % respondentů uvedlo, že by ve své instituci možnost práce na dálku zavedli. Zrušení a omezení práce na dálku neuvedl jako možnost téměř žádný respondent.

PRÁCE NA DÁLKU V BUDOUCNOSTI



Graf 17 Budoucnost práce na dálku z pohledu zaměstnanců

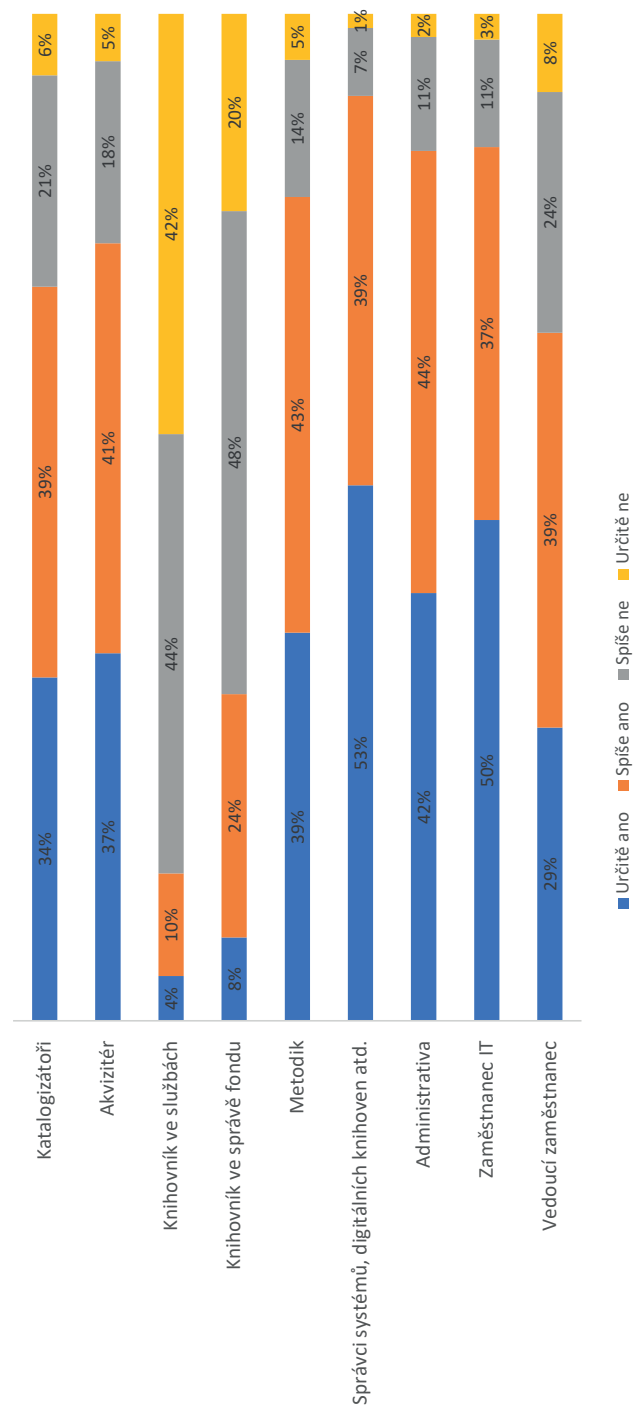
Pozice, kterým by měla být umožněna práce na dálku

Respondenti měli rozhodnout (graf 18 na následující stránce), pro které pozice v knihovně je podle nich vhodná práce na dálku a pro které nikoliv. Jako nejvhodnější pozice vzhledem k náplni práce uváděli především správce systémů a digitálních knihoven, pracovníky v administrativě, metodiky, katalogizátory a akvizitory. Naopak nejméně vhodné pozice jsou podle respondentů pracovníci ve službách, pracovníci ve správě fondu a vedoucí pracovníci. Nejedná se o žádné překvapivé výsledky, již z předešlých otázek vyplynulo, že náplň práce pracovníků služeb a správy fondů je zásadním limitujícím faktorem pro využívání práce na dálku.

Závěry

Z průzkumů vyplynuly odpovědi na řadu otázek, týkajících se práce na dálku v knihovnách. Přinesly pohledy na tento typ práce z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců. Důležitým zjištěním byl především fakt, že práce na dálku není v knihovnách běžná a poskytuje ji menšina zaměstnavatelů. Tuto skutečnost ovlivňuje celá řada faktorů. Nejčastěji knihovny uváděly, že práce na dálku není pro knihovny vhodná vzhledem k charakteru jejich činnosti. Práce ve službách a s fondem vyžaduje přítomnost na pracovišti. I ve větších knihovnách, ve kterých najdeme diferencovanější pracovní agendu, raději plošně práci na dálku neumožňují, aby nedocházelo k nerovnostem/diskriminaci. Dalšími uváděnými důvody jsou především nemožnost zabezpečit pracoviště zaměstnance v souladu s požadavky BOZP, obavy z nutnosti platit zaměstnanci náhrady za práci z domova nebo zatěžující administrativa spojená se zavedením práce na dálku. Na straně zaměstnavatelů bude důležité se dále soustředit na vypracování vzorových dokumentů, jelikož bylo zjištěno, že přibližně polovina respondentů nemá vnitřní předpis upravující práci na dálku, ani neuzavírá dohody o práci na dálku se zaměstnanci. Dalším důležitým prvkem je kontrola práce na dálku, která může být pro zaměstnavatele problematická, a zajištění přístupu zaměstnanců do interních zdrojů knihovny.

POZICE VHODNÉ PRO PRÁCI NA DÁLKU



Graf 18 Názory zaměstnanců na možnost uplatnění různých pozic pro práci na dálku

Mnoho z těchto obav a zdánlivých překážek je možné zaměstnavatelům vysvětlit a podložit relevantními informacemi. To bude také cílem pracovní skupiny. Pro zjednodušení zavádění práce na dálku budou knihovnám poskytnuty vzorové dokumenty a doporučení, viz níže.

Na straně zaměstnanců se potvrdilo, že práce na dálku je pro ně velkým benefitem a vítanou formou práce, která jim umožňuje lépe skloubit pracovní a osobní život. Práce na dálku přináší zaměstnancům možnost samostatné organizace práce, lepší soustředěnost, celkovou spokojenost a tím zvýšenou produktivitu práce. Určitě platí, že práce na dálku není pro každého zaměstnance. Z výzkumu také vyplynulo, že zdaleka ne všichni zaměstnanci, kteří mají možnost pracovat na dálku, tuto možnost využívají. Práce na dálku může přinášet i některá úskalí. Chybějící kontakt s kolegy a prolínání osobního a pracovního života při práci z domova může narušit nejen samotný výkon práce, ale v důsledku i duševní pohodu zaměstnance, což může ovlivnit i jeho fyzické zdraví. Je důležité, aby zaměstnanci dodržovali správné zásady pro práci na dálku a kombinovali práci na dálku s prací na pracovišti zaměstnavatele.

Výsledky průzkumu budou dále podrobeny analýze v pracovní skupině, která se problematikou práce na dálku v knihovnách zabývá. Díky analýze bude zmapován současný stav poskytování práce na dálku v knihovnách České republiky a zpracovány podklady pro další postup při řešení této klíčové aktivity. Cílem je poskytnout knihovnám kompletní informace, doporučení a vzorové materiály potřebné pro zavedení práce na dálku v knihovně.

Mezi cílové dokumenty by měly patřit:

- vzorový vnitřní předpis upravující práci na dálku v knihovně
- vzorová dohoda o práci na dálku mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- vzor ujednání o práci na dálku v kolektivní smlouvě
- problematika BOZP při práci na dálku – názory odborníků
- srozumitelný přehled výhod a nevýhod práce na dálku
- analýza vhodnosti práce na dálku pro jednotlivé pozice v knihovně
- souhrn možností kontroly práce na dálku zaměstnavatelem
- zásady práce na dálku z hlediska zaměstnance

Zavádění práce na dálku v knihovnách je celkově v souladu s obecnými trendy na pracovním trhu. Práce na dálku nabízí výhody, jako je flexibilita, zvýšená produktivita a inkluzivnější pracovní prostředí. Práce na dálku může posílit inkluzivitu tím, že odstraní geografické bariéry. Knihovny mohou například využít nejrůznější odborníky a talenty ze vzdálenějších regionů nebo prostředí, kteří mohou knihovnu obohatit. I když práce na dálku nabízí řadu výhod, je nezbytné si uvědomit potenciální výzvy a najít způsoby, jak je řešit. Efektivní komunikace, nástroje pro spolupráci a jasně formulované požadavky a očekávání jsou zásadní pro to, aby bylo fungování práce na dálku úspěšné.