



POSKYTOVÁNÍ PRÁCE NA DÁLKU V KNIHOVNÁCH VÝSLEDKY PRŮZKUMU

Mgr. Vladana Pillerová

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. Práce na dálku totiž nemusí probíhat jen 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, pečující o závislou osobu, osoby s různými omezeními apod. Může se zdát, že výhody jsou výhradně na straně zaměstnance, ale není tomu tak. Zaměstnavatel může například ušetřit za náklady spojené s provozem kanceláří, být více atraktivní 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 také směřovalo k vágní úpravě práce na dálku v Zákoníku práce. Ani jeho novelizace na podzim 2023 nepřinesla mnoho změn. Formy a podmínky poskytování práce na dálku i nadále zůstávají především na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Téma práce na dálku v knihovnách představuje jedno z klíčových témat, které si vzala za úkol řešit 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 ČR spolu s partnerem projektu Českomoravskou konfederací odborových svazů. Projekt je spolufinancován Evropskou unií. Za platformu Knihovnictví je do realizace projektu zapojen Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR se svým sociálním partnerem, kterým je Odborový svaz pracovníků knihoven.

Na řešení problematiky práce na dálku se podílí pracovní skupina sestavená z odborníků z řad knihovníků, pracovníků odborových organizací a právníků a dalších expertů. 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 bude přistoupeno ke tvorbě metodických či vzorových dokumentů a doporučení spojených se zaváděním práce na dálku v knihovnách určených k dalšímu využití knihovnam. 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 těchto 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

Tabulka 1 – počet respondentů podle typu knihovny

Typ knihovny	Počet respondentů	%
Veřejná městská/obecní	208	79 %
Krajská knihovna, MZK, NK ČR	15	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 %

Průzkumů 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 a 15 % tvořily knihovny jiných sítí, nejčastěji vysokoškolské (6 %). Velikost knihoven pak určitým způsobem ovlivnila celkové výsledky průzkumu. Průzkumu se účastnily spíše menší veřejné knihovny v menších obcích a městech s menším počtem zaměstnanců, viz tabulka 2. Přes 50 % procent respondentů představují knihovny v obcích a městech do 10 tis. obyvatel a téměř polovinu tvoří knihovny do 4 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, ve kterých je možnost pracovat na dálku velmi omezená.

Tabulka 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 %

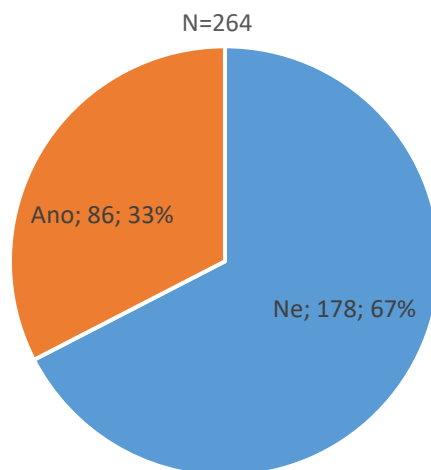
Poskytování práce na dálku

Co se týče odpovědí na základní otázku „Poskytujete svým zaměstnancům možnost pracovat na dálku?“ 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.

Umožňujete práci na dálku?

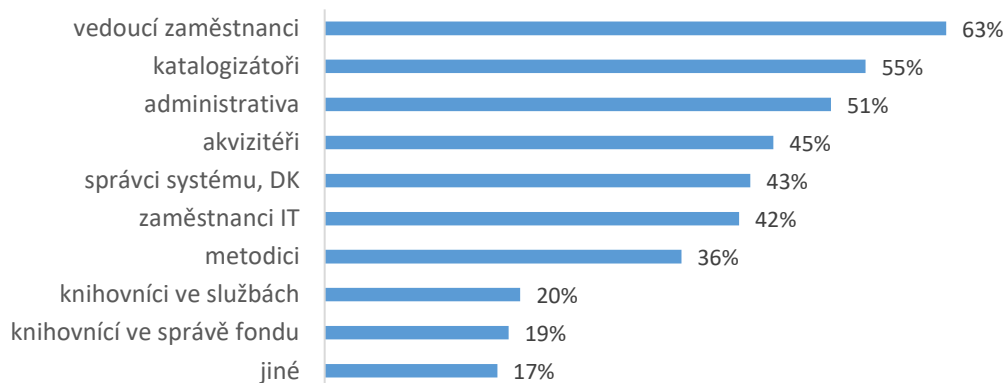


Graf 1

Zaměstnavatelé uvádějí, že nejčastěji umožňují práci na dálku zaměstnancům na vedoucích pozicích (63 %), katalogizátorům (55 %) a zaměstnancům v administrativě (51 %). Naopak nejméně pracují na dálku knihovníci ve službách (20 %) a ve správě fondu (19 %). To samozřejmě vyplývá z náplně 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, ve kterých 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 předešly napjatým vztahům na pracovišti. Případně pak povolují práci na dálku jen v individuálních případech, například ze zdravotních důvodů apod.

Výčet pozic, kterým je umožněna práce na dálku

N=86



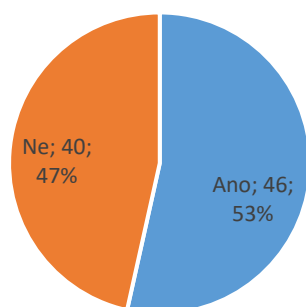
Graf 2



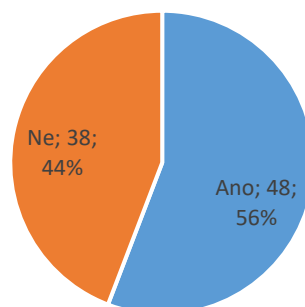
Předpisy upravující práci na dálku v knihovnách

Téměř polovina knihoven (47 %) nemá v knihovně vnitřní předpis, který by hromadně 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 Zákoníků práce je nově uvedena nutnost uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, bude nutné tuto 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 uzavřenou kolektivní smlouvu. Pokud jde o rozvržení pracovní doby při práci na dálku více než polovina knihoven (53 %) uvádí, že zaměstnavatel určuje zaměstnanci povinnou dobu dosažitelnosti, tzn., stanovuje určitou část pracovní doby, ve které musí být zaměstnanec k dosažení. Pětina knihoven dokonce stanovuje celou pracovní dobu zaměstnance a 27 % knihoven nechává rozvržení pracovní doby výhradně na zaměstnanci.

Máte vytvořen vnitřní předpis? N=86



Uzavíráte dohodu se zaměstnancem? N=86



Grafy 3 a 4

Kontrola a další podmínky práce na dálku

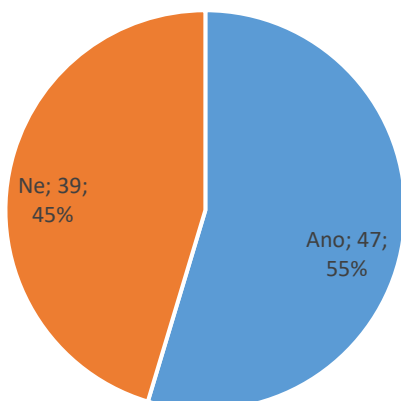
Větší část knihoven (55 %) uvádí, že její zaměstnanci mají povinnost vyplňovat výkaz práce, pokud pracují na dálku. Dalších 33 % knihoven používá také jiné formy kontroly zaměstnance. Nejčastěji se jedná o kontrolu provedení stanovených úkolů, např. vyhotovených rešerší, počtu katalogizačních nebo akvizičních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

Kontrola práce zaměstnanců je zcela legitimním nástrojem zaměstnavatelem a 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.



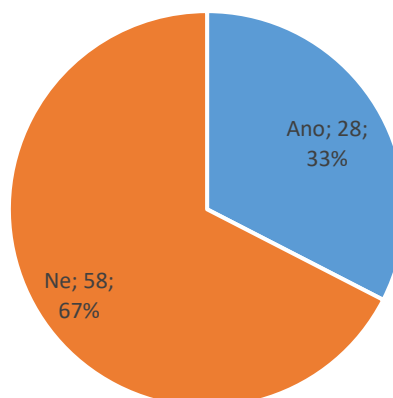
Povinnost vyplnit výkaz práce,

N=86



Jiná kontrola práce na dálku,

N=86



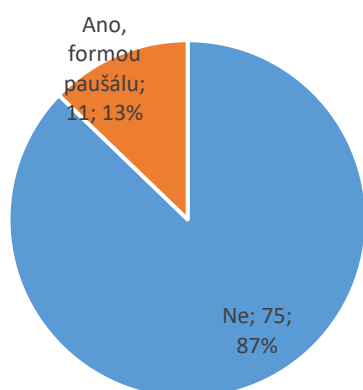
Grafy 5 a 6

Poskytování náhrad a vybavení

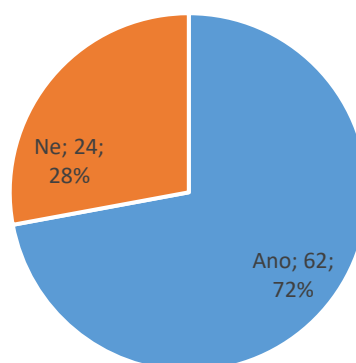
Zákoník práce zmiňuje možnost placení náhrad zaměstnanci za práci na dálku (náklady za elektřinu, vytápění atd.), záleží však pouze na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zda budou náhrady vypláceny. Jak ukazují grafy 7 a 8, pouze 7 knihoven uvedlo, že platí zaměstnancům náhrady za práci na dálku, 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 tiskárnu nebo skener.

Poskytujete zaměstnancům náhrady? N=86



Poskytujete zaměstnancům vybavení? N=86



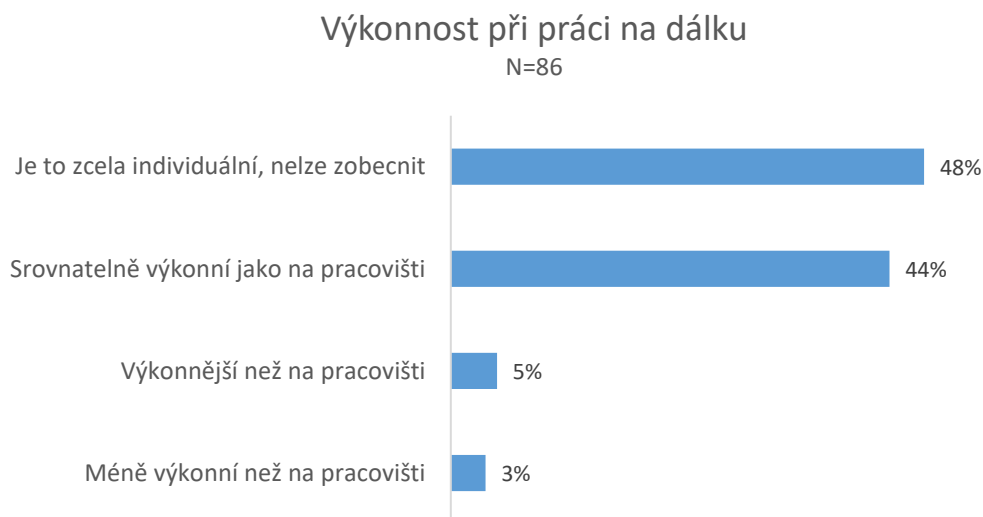
Grafy 7 a 8

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



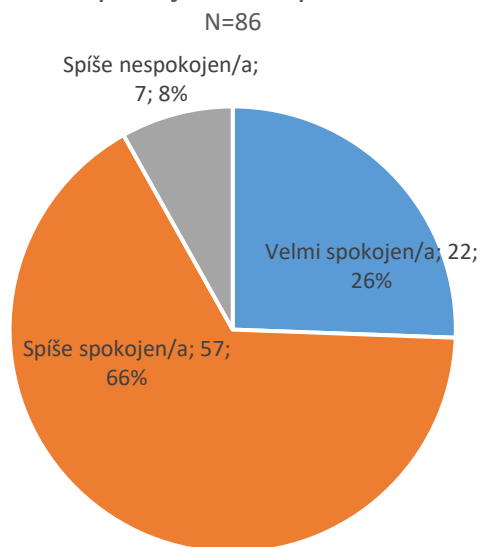
stejná v případě práce z domova i při práci na pracovišti zaměstnavatele. Jen malé množství knihoven hodnotí výkonnost při práci na dálku jako výrazně lepší nebo horší (5 % v obou případech). Viz graf 9.



Graf 9

Celková spokojenost s prací na dálku zaměstnanců 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.

Celková spokojenost s prací na dálku



Graf 10



Limity a bariéry

Respondenti uváděli 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 celkově neumožňují (87 %), ale také knihovny, které ji umožňují (67 %). Další problematickou oblastí je již zmiňovaná kontrola vykonané práce. To častěji uvádí 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 bylo zmiňováno nedostatečné právní ukotvení, kybernetická bezpečnost nebo ztížení přístupu do interních zdrojů. V komentářích pak zaměstnavatelé uváděli také nedorozšířenou problematiku BOZP (bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) při práci na dálku. To lze vysledovat z tabulky 3.

Tabulka 3 – limity a bariéry při poskytování práce na dálku

	Umožňují práci na dálku		Neumožňují práci na dálku	
Povaha práce (služby, práce fondem)	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 je evidentní, že hlavní výhody vidí zaměstnavatelé na straně zaměstnanců. Téměř 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 zaměstnavatelům, 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 %).

Tabulka 4 – výhody práce na dálku

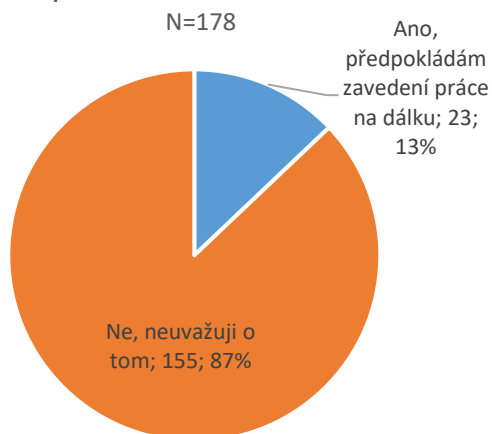
Sladování soukr. a prac. života / zdravotní omezení	76	88 %
Větší spokojenost zaměstnanců	69	80 %
Snížení nákladů na provoz	25	29 %
Menší fluktuace	23	27 %
Zlepšení digitálních kompetencí	23	27 %
Atraktivita na trhu práce	21	24 %
Zvýšená produktivita	16	19 %
Rozšíření lokality pro nábor zaměstnanců	13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



Jiné	2	2 %
------	---	-----

Jak vidí knihovny budoucnost práce na dálku ve své instituci? 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.

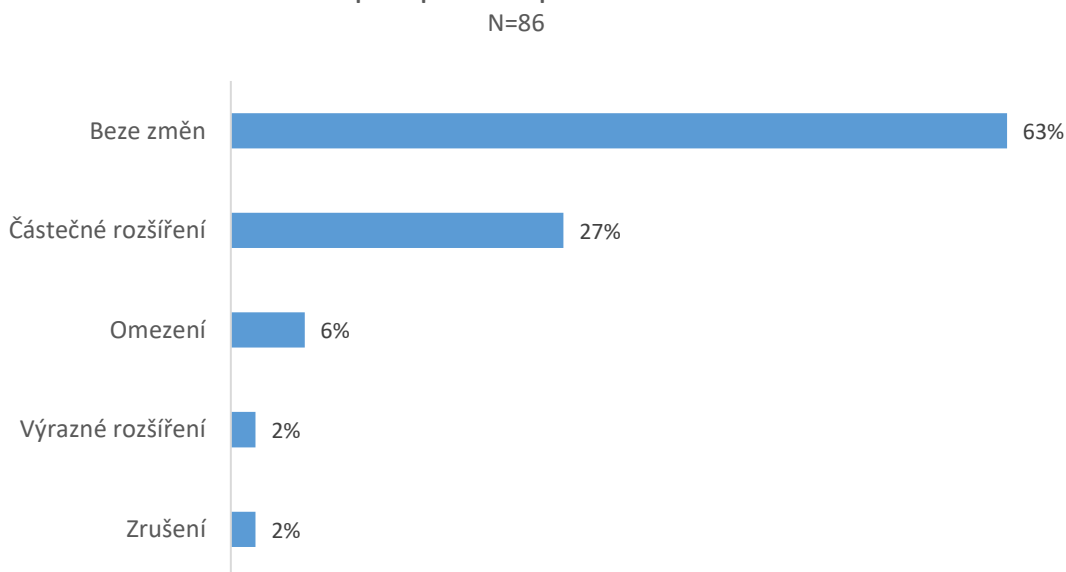
Zavedení práce na dálku v budoucnosti



Graf 11

Otázka na další perspektivu 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 malá část knihoven, viz graf 12.

Další perspektiva práce na dálku



Graf 12

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.

Tabulka 5 – typ knihovny, ve které zaměstnanec pracuje

Typ knihovny	Počet respondentů	%
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 účastnili zaměstnanci na pozicích knihovník ve službách (22 %), pracovníci na vedoucí pozici a katalogizátoři. Mezi jiné pozice patří nejčastěji pracovníci v PR odděleních, učící knihovníci či projektoví pracovníci.

Tabulka 6 – pozice, na které respondenti v knihovně pracují

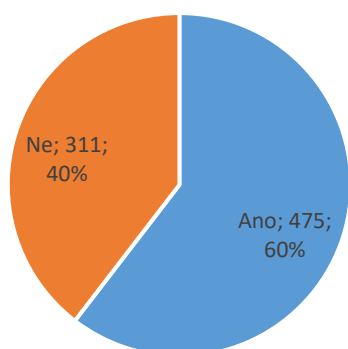
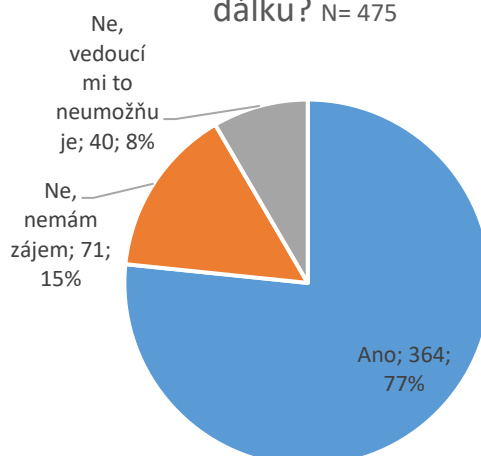
Pozice	Počet	%
Knihovník ve službách	175	22 %
Jiná pozice	117	15 %
Vedoucí zaměstnanec	134	17 %
Katalogizátor	127	16 %
Metodik	59	8 %
Zaměstnanec v administrativě	47	6 %
Správce systému, digitálních knihoven atd.	43	5 %
Akvizitér	40	5 %
Knihovník ve správě fondu	27	3 %
Zaměstnanec IT	13	2 %

Možnost práce na dálku

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 876 účastníků průzkumu a z těch, co mají možnost využívat práci na dálku je to 77 %.

Máte možnost pracovat na
dálku? N=786Využíváte možnost práce na
dálku? N= 475

Grafy 13 a 14

Četnost a objem práce na dálku

Z tabulky 7 vyplývá, že nejčastěji pracují zaměstnanci 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.

Tabulka 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 svou 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.

Tabulka 8 – objem práce vhodné na dálku

% práce vhodné pro práci na dálku	Počet	%
Pouze velmi malá část práce	66	18 %
Přibližně polovina práce	149	41 %

Všechna, nebo většina práce	149	41 %
-----------------------------	-----	------

Vybavení

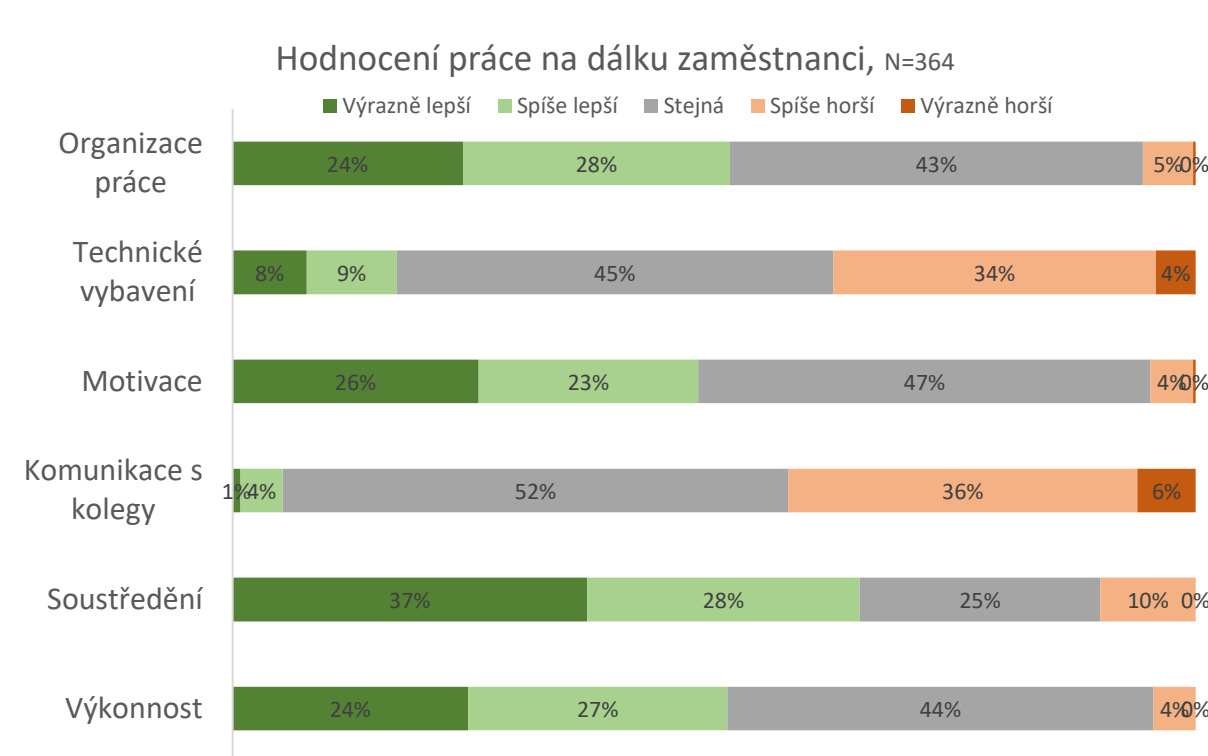
Možnost získat vybavení pro práci na dálku uvádí 70 % respondentů. Tato skupina pak nejčastěji využívá pracovní notebook (98 %), v menší míře pak telefon (38 %). Jen velmi malý počet respondentů má k dispozici tiskárnu nebo skener. Jako jiné vybavení uváděli respondenti například internetové připojení,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

Tabulka 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.



Graf 15

Limity a bariéry práce na dálku

Největším omezením při práci na dálku (viz tabulka 10) je pro zaměstnance ztížený přístup do interních zdrojů (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 tím pádem cítit částečně znevýhodněni. Dalším problémem, který přináší práce na dálku, může být určité rozptýlení pozornosti a rušivé vlivy například v domácím prostředí, což vnímá 26 % respondentů. Naopak vůbec žádné limity a omezení nepocítuje 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.

Tabulka 10 – limity práce na dálku podle zaměstnanců

Limity	počet odpovědí	%
Přístup do interních zdrojů	127	35 %
Povaha práce (služby, práce s fondem)	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 %
Nedostatečná digitální kompetence	9	2 %
Jiné	31	9 %

Výhody práce na dálku

Z tabulky 11 je patrné, že zaměstnanci vnímají práci na dálku jako velkou zaměstnaneckou výhodu. 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, pečujících osob 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 pocítuje 71 % respondentů. Také faktory jako je větší klid na práci, možnost samostatné organizace práce a zvýšená produktivita práce byly vysoce pozitivně hodnoceny.

Tabulka 11 – výhody práce na dálku

Výhody	počet odpovědí	%
Možnost práce při omezení (např. zdravotní)	308	85 %
Úspora času, nákladů	276	76 %
Sladění pracovního a soukromého života	258	71 %

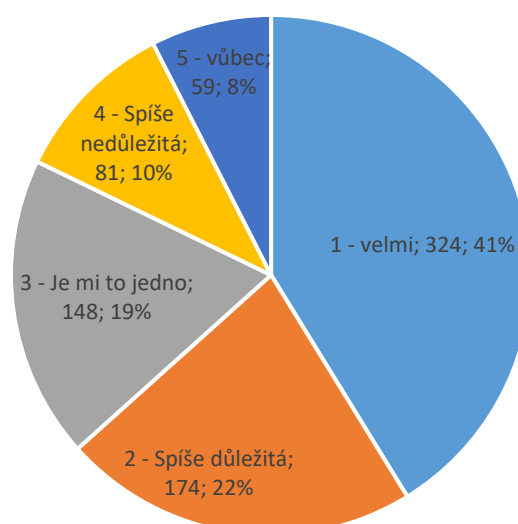
Větší klid na práci	242	66 %
Možnost samostatné organizace práce	190	52 %
Možnost práce ze vzdálenějších lokalit	185	51 %
Zvýšená produktivita práce	147	40 %
Zlepšení digitálních dovedností	51	14 %
Jiné	9	2 %

Důležitost a budoucnost práce na dálku podle zaměstnanců

Práce na dálku je pro 63 % respondentů důležitá, pro necelou pětinu respondentů (18 %) naopak důležitá není (graf 16). Další zhruba pětinu respondentů (19 %) práci na dálku nevyžaduje, ale pokud je k dispozici, uvažovali by o jejím využití.

Důležitost práce na dálku pro zaměstnance

N=786



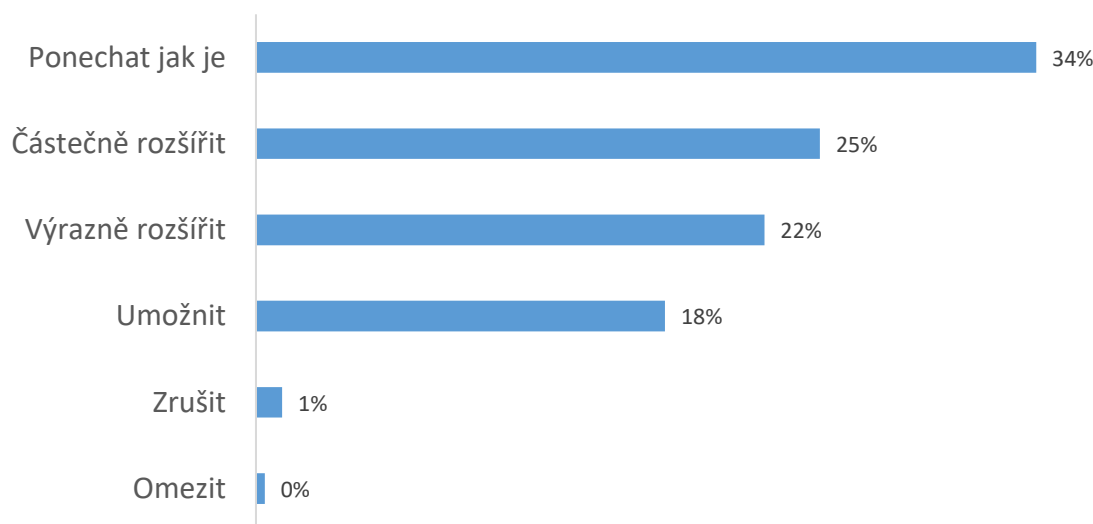
Graf 16

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 v jejich instituci rozšířila 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 zavedlo. Zrušení a omezení práce na dálku neuvedl jako možnost téměř žádný respondent.



Práce na dálku by se měla v budoucnosti:

N=786

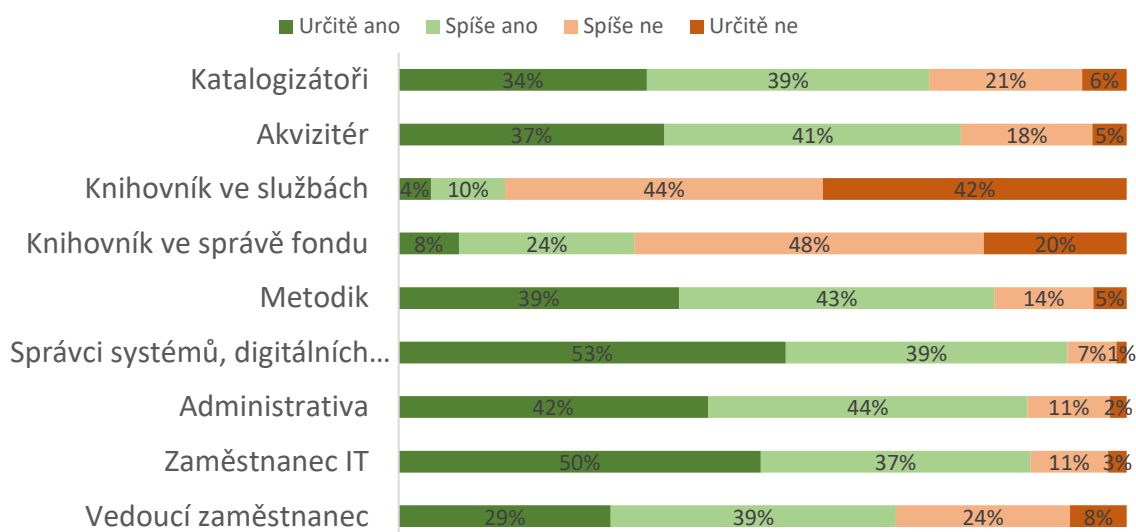


Graf 17

Pozice, kterým by měla být umožněna práce na dálku

Respondenti měli rozhodnout, pro které pozice v knihovně je podle nich vhodná práce na dálku a pro které nikoliv, viz graf 18. Jako nejvhodnější pozice vzhledem k náplni práce uváděli především správce systémů a digitálních knihoven, pracovníky v administrativě, metodiky, katalogizátory a akvizitery. 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.

Pozice vhodné pro práci na dálku, N=876



Graf 18



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 z důvodu 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 neumožní, aby nedocházelo ke znevýhodňování. 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. Mnoho z těchto obav a zdánlivých překážek je možné zaměstnavatelům vysvětlit a podložit relevantními informacemi. To bude také hlavním úkolem sociálních partnerů a členů 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 velkou zaměstnaneckou výhodou 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 všechny. Z výzkumu také vyplynulo, že zdaleka ne všichni zaměstnanci, kteří mají možnost pracovat na dálku, tuto formu práce 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 analyzovány v rámci pracovní skupiny, která problematiku práce na dálku v knihovnách řeší. Touto analýzou bude zmapován současný stav poskytování práce na dálku v knihovnách ČR. Analýza by měla poskytnout podklady pro další postup při řešení této klíčové aktivity. Cílem je poskytnout zaměstnavatelům i zaměstnancům knihoven kompletní informace, doporučení a vzorové materiály potřebné pro zavedení práce na dálku v knihovně.

Mezi cílové dokumenty by měli patřit:

- Vzorový vnitřní předpis upravující práci na dálku v knihovně
- Vzorovou dohodu 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
- Doporučení týkající se kybernetické bezpečnosti

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 nejrozličnější odborníky 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 strategie, 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.