



Spolufinancováno
Evropskou unií

Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a adaptace odvětví na změny

(CZ.03.01.03/00/22_001/0000890)

Analýza současné situace poskytování práce na dálku v knihovnách na základě výsledků průzkumů

ZDROJE:

Průzkum poskytování práce na dálku z hlediska zaměstnavatelů (vedoucích a ředitelů knihoven) 2023

Průzkum poskytování práce na dálku z hlediska zaměstnanců knihoven 2023

Leden 2024

Bipartitní platforma KNIHOVNICTVÍ

Projekt je financován z Operačního programu Zaměstnanost plus.

Obsah

1. Úvod	3
2. Stanovení hypotéz	4
3. Průzkum zaměstnavatelů	5
3.1. Základní údaje o respondentech	5
3.2. Umožnění práce na dálku	6
3.3. Pracovní pozice, kterým je umožněna práce na dálku	7
3.4. Vnitřní předpisy, směrnice, uzavírání dohod	8
3.5. Oblast BOZP	9
3.6. Ujednání o práci na dálku v kolektivní smlouvě	9
3.7. Kontrola práce na dálku	9
3.8. Poskytování náhrad	10
3.9. Poskytování vybavení	11
3.10. Spokojenost zaměstnavatelů a hodnocení výkonnosti	12
3.11. Výhody práce na dálku z pohledu zaměstnavatelů	13
3.12. Bariéry a limity	13
3.13. Budoucnost poskytování práce na dálku	14
4. Průzkum zaměstnanců	15
4.1. Základní údaje o respondentech	15
4.2. Možnost práce na dálku	16
4.3. Rozsah a objem práce na dálku	17
4.4. Předpisy a dohody	18
4.5. Kontrola práce na dálku z pohledu zaměstnanců	20
4.6. Poskytování vybavení a náhrad	21
4.7. Hodnocení výkonu práce na dálku zaměstnanci	22
4.8. Bariéry a limity práce na dálku	22
4.9. Výhody práce na dálku	23
4.10. Důležitost a budoucnost práce na dálku podle zaměstnanců	24
4.11. Pozice, kterým by měla být umožněna práce na dálku	25
5. Porovnání jednotlivých oblastí z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců knihoven	25
6. Ověření hypotéz	27
7. Shrnutí a doporučení	28

1. Úvod

Práce na dálku se v knihovnách, stejně jako v dalších oborech a odvětvích, objevila ve větším rozsahu s příchodem pandemie Covid-19 v roce 2020. Od té doby byl termín práce na dálku skloňován poměrně často na nejrůznějších úrovních. Byla ale také kritizována vágní úprava práce na dálku v zákoníku práce. Jeho novelizace na podzim roku 2023 přinesla detailnější úpravu poskytování práce na dálku. Její formy a podmínky poskytování i nadále zůstávají především na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Práce na dálku je moderní formou práce, která přináší benefity jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. 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.

Snaha o rozšířenější zavádění práce na dálku a zjednodušení tohoto procesu byla jedním z důvodů, proč se téma práce na dálku v knihovnách stalo jedním z klíčových témat, jehož řešení se ujala platforma pro knihovnictví v projektu s názvem „Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny“.

Na řešení problematiky práce na dálku se podílí pracovní skupina sestavená převážně z odborníků z řad knihovníků, představitelů odborových organizací a právníků. Cílem pracovní skupiny bylo nejprve prostřednictvím průzkumu ověřit stanovené hypotézy a shromáždit informace a zkušenosti, které mají s poskytováním práce na dálku zaměstnanci knihoven a jejich zaměstnavatelé.

V pracovní skupině bylo rozhodnuto, že budou vytvořeny dva navzájem se doplňující dotazníky – jeden určený 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 bylo důležité zachytit a porovnat. Průzkumy proběhly v období červen až srpen 2023 formou elektronických dotazníků.

Oba dotazníky byly vytvořeny v online nástroji na tvorbu dotazníků *Lime Survey*. Odkazy na dotazníky s žádostí o jejich vyplnění byly rozeslány prostřednictvím elektronických konferencí SKIP, Knihovna, Region a některých dalších. Do těchto konferencí je zapojena většina profesionálních veřejných knihoven (805 knihoven) a mnoho neprofesionálních knihoven. Celkově tvoří síť veřejných knihoven přibližně 5300 knihoven. Kromě veřejných knihoven jsou do elektronických konferencí zapojeny také knihovny dalších sítí (vysokoškolské apod.). Žádost o vyplnění dotazníku byla navíc šířena adresně prostřednictvím e-mailů do menších veřejných knihoven za pomoci tzv. pověřených knihoven, které v síti veřejných knihoven poskytují metodickou pomoc určenou knihovnám v regionech. Cílem bylo získat co největší počet odpovědí, aby průzkumy byly co nejreprezentativnější.

Počty respondentů řadí obě šetření (mezi zaměstnavateli i mezi zaměstnanci) do kategorie sond a předvýzkumů. Prezentované výsledky tedy nejsou pro zvolené cílové skupiny reprezentativní a nelze je považovat za obecně platné. Ukazují ovšem trendy a naznačují možné souvislosti.

Dotazník určený zaměstnavatelům (ředitelům a vedoucím knihoven) vyplnilo celkem 264 respondentů, v tomto případě knihoven. Jako reprezentativní můžeme označit výsledky v kategorii krajských knihoven (včetně Národní knihovny ČR), ve které byla účast 100 %, a v kategorii městských knihoven v sídlech s více než 40 tisíci obyvateli, kde byla účast 73 % (viz tabulka 1). Naopak je možné říci, že průzkum nemusí být zcela vypovídající v případě ostatních sítí knihoven (vysokoškolské a jiné specializované knihovny). Průzkumu se zúčastnilo pouze 16 vysokoškolských knihoven, což

představuje 24 % z jejich celkového počtu. Pokud jde o knihovny Akademie věd ČR a knihovny muzeí a galerií, zde se pohybovala účast okolo 3 %.

Tabulka 1 – Účast veřejných knihoven v průzkumu mezi zaměstnavateli

Počet obyvatel sídla knihovny (veřejné)	Počet respondentů	Knihovny v ČR celkem	% účasti
501–1000	3	1283	0 %
1001–3000	49	1037	5 %
3001–5000	42	210	20 %
5001–10000	45	153	29 %
10001–20000	33	81	41 %
20001–40000	20	36	56 %
více než 40 000	16	22	73 %
krajské knihovny, NK ČR	15	15	100 %

Dotazník určený zaměstnancům vyplnilo 786 respondentů. Nejčastěji se průzkumu zúčastnili zaměstnanci veřejných knihoven (včetně krajských), kterých bylo 580. Ve veřejných knihovnách pracuje kolem 5400 zaměstnanců, což znamená, že 11 % se jich průzkumu zúčastnilo. Zaměstnanců knihoven jiných sítí (vysokoškolských apod.) bylo v průzkumu 206. Údaje o účasti jsou zobrazeny v tabulce 2.

Tabulka 2 – Účast veřejných knihoven v průzkumu mezi zaměstnanci

Typ knihovny	Počet respondentů	Zaměstnanci celkem	% účasti
Veřejná městská/obecní	305	3487	9 %
Krajská knihovna, NK ČR	275	1947	14 %
Vysokoškolská knihovna	69	790	9 %
Knihovna muzea/galerie	33	279	12 %
Knihovna Akademie věd	18	248	7 %
Jiná knihovna	62	-	-
Jiná kulturní instituce	24	-	-

2. Stanovení hypotéz

Otázky v dotaznících byly formulovány tak, aby bylo možné ověřit několik základních hypotéz, které byly v souvislosti s poskytováním práce na dálku v knihovnách formulovány.

Práce na dálku se stala v knihovnách **běžnou a poměrně rozšířenou formou práce** pro určité pracovní pozice.

Knihovny, které umožňují svým zaměstnancům pracovat na dálku, mají vytvořen **vnitřní předpis či směrnici** upravující podmínky práce na dálku a uzavírají dohodu o výkonu práce na dálku se svými zaměstnanci.

Digitální kompetence zaměstnanců knihoven, nezbytné pro práci na dálku, představují jednu z největších bariér pro poskytování práce na dálku.

Práci na dálku není často možné poskytovat kvůli **charakteru práce**, která je běžná v knihovnách a která zahrnuje práci ve službách nebo práci s fondem.

Zaměstnavatelé často neumožňují práci na dálku svým zaměstnancům z důvodu obtížnější **kontroly** výkonu práce.

3. Průzkum zaměstnavatelů

3.1. Základní údaje o respondentech

Tabulka 3 – Počet respondentů podle typu knihovny

Typ knihovny	počet	%
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 / ředitelek knihoven. Můžeme říci, že v tomto průzkumu představuje jeden respondent jednu knihovnu. Průzkumu se zúčastnily především veřejné městské a obecní knihovny (79 %), všechny krajské knihovny včetně Národní knihovny ČR a zbývajících 15 % tvořily knihovny jiných sítí, nejčastěji vysokoškolské (6 %). Co se týče zastoupení podle krajů, nejvíce odpovědí přišlo ze Středočeského kraje (17 %), Vysočiny a Hl. m. Prahy (oba 13 %). Nejčastěji se jednalo o knihovny, které jsou příspěvkovými organizacemi obcí a krajů (45 %) nebo organizační složkou městského či obecního úřadu (35 %).

Průzkumu se zúčastnily zejména **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 s maximálně čtyřmi zaměstnanci. 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.

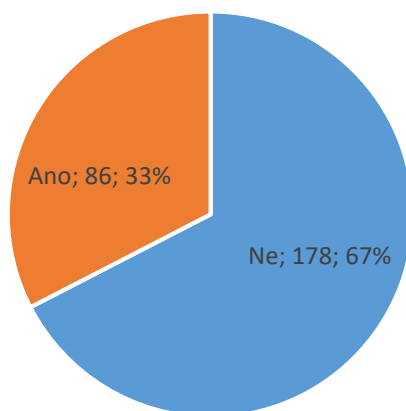
Tabulka 4 – Respondenti podle velikosti obce a počtu zaměstnanců knihovny

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 %

3.2. Umožnění 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. Důvody neposkytování práce na dálku pak jasněji vyplynou z dalších odpovědí respondentů.

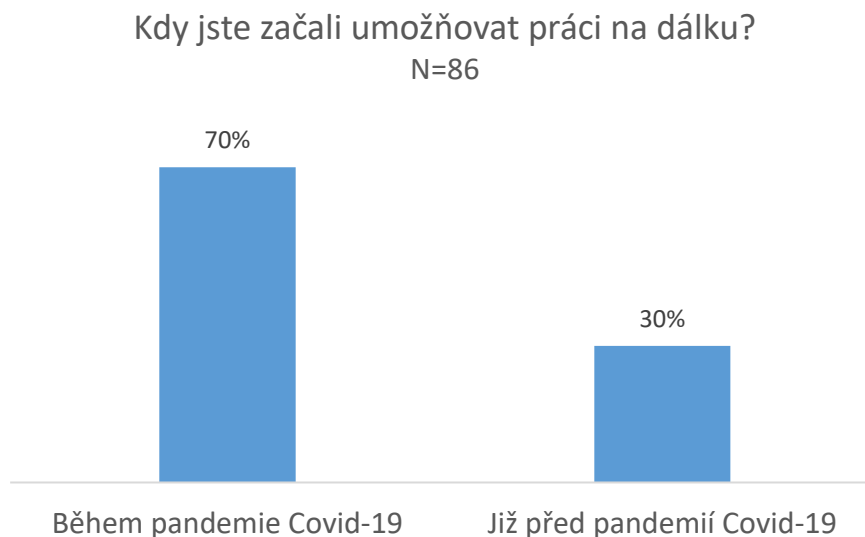
Umožňujete práci na dálku?
N=264



Graf 1¹

Většina knihoven (70 %) začala práci na dálku poskytovat během pandemie Covid-19, viz graf 2.

¹ Jednotka N znamená počet responsí, tedy celek, ze kterého jsou hodnoty grafu počítány

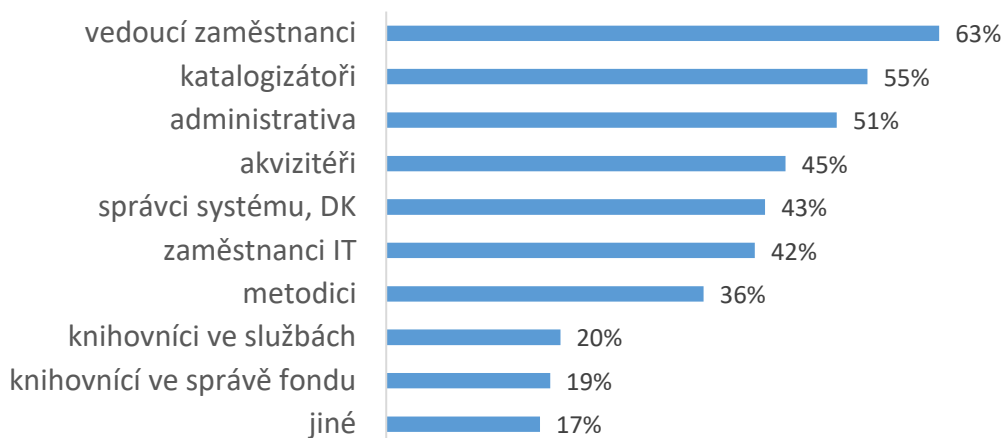


Graf 2

3.3. Pracovní pozice, kterým je umožněna práce na dálku

Zaměstnavatelé uvádějí, že nejčastěji umožňují práci na dálku pracovníkům na **vedoucích** pozicích (63 %), **katalogizátorům** (55 %) a pracovníkům v **administrativě** (51 %). Naopak nejméně pracují na dálku pracovníci ve službách (20 %) a pracovníci ve správě fondu (19 %). To 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 nebo je možné na určitý čas delegovat určitým pozicím náhradní pracovní úkoly. Tento rozpor v možnostech poskytování práce na dálku zaměstnancům na jednotlivých pozicích byl nejčastěji zmiňován v komentářích a označován za největší překážku pro větší rozšíření tohoto typu práce v knihovnách. I ve větších knihovnách často zaměstnavatelé přistoupí k tomu, že z těchto důvodů raději neumožní pracovat na dálku nikomu, aby předešli vzniku napjatých vztahů na pracovišti. Případně pak povolují práci na dálku jen v individuálních případech a na omezenou dobu, např. ze zdravotních důvodů apod.

Pozice v knihovně, kterým je umožněna práce na dálku; N=86

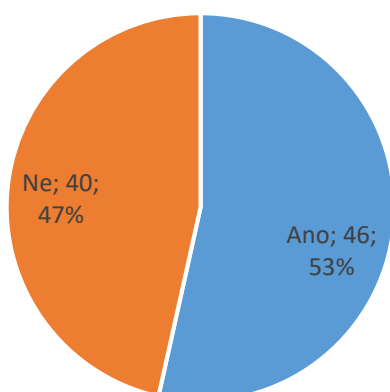


Graf 3

3.4. Vnitřní předpisy, směrnice, uzavírání dohod

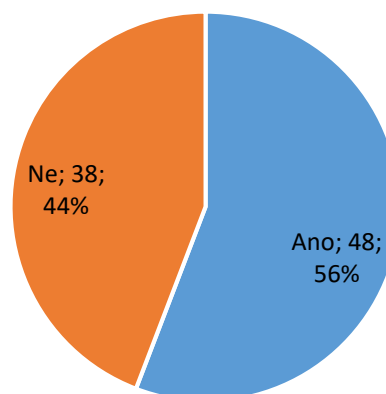
Máte vytvořen vnitřní předpis?

N=86



Uzavíráte dohodu o práci na dálku se zaměstnancem?

N=86



Grafy 4 a 5

Téměř polovina knihoven (47 %) **nedisponuje vnitřním předpisem**, který by hromadně upravoval podmínky poskytování práce na dálku. Podobný počet knihoven (44 %) neuzavírá zaměstnancem písemnou dohodu o výkonu práce na dálku, viz grafy 4 a 5. Knihoven, které nemají ani předpis, ani neuzavírají dohodu se zaměstnancem, je 36 % (31). Jelikož v novele zákoníku práce je nyní taxativně uvedena nutnost uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, bude nutné tuto praxi změnit a podpořit knihovny vzorovými dokumenty.

3.5. Oblast BOZP

Oblast BOZP byla zmiňována zaměstnavateli v souvislosti s bariérami při poskytování práce na dálku zaměstnancům knihoven. Problém vidí zaměstnavatelé v nemožnosti zabezpečit pracoviště zaměstnance v souladu s požadavky na bezpečnost práce a požární ochranu. Podrobnější informace k této oblasti budou obsaženy v souhrnném materiálu, který se bude zabývat problematikou poskytování práce na dálku v knihovnách.

3.6. Ujednání o práci na dálku v kolektivní smlouvě

Tabulka 5 – Je úprava práce na dálku obsažena v kolektivní smlouvě?

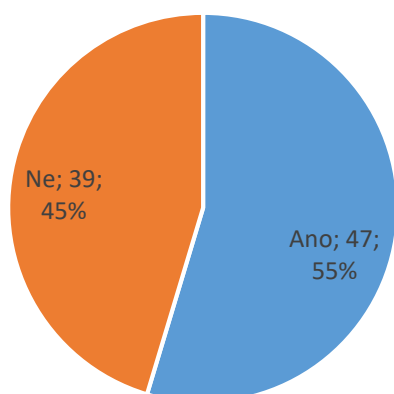
	Počet knihoven	%
Ano, je obsažena	15	17 %
Kolektivní smlouva není uzavřena	32	37 %
Ne, není obsažena	39	45 %

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. 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, během které musí být zaměstnanec k dispozici. Pětina knihoven stanovuje celou pracovní dobu zaměstnance a 27 % knihoven nechává rozvržení pracovní doby výhradně na zaměstnanci.

3.7. Kontrola práce na dálku

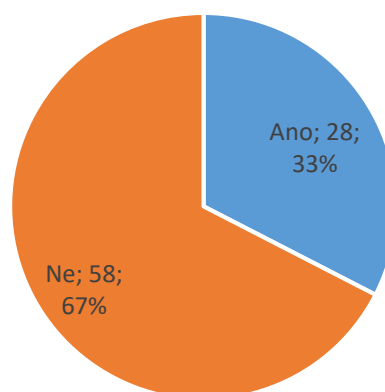
Povinnost vyplnit výkaz práce

N=86



Jiná kontrola práce na dálku

N=86



Grafy 6 a 7

Více než polovina knihoven (55 %) uvádí, že její zaměstnanci mají **povinnost vyplňovat výkaz práce**, pokud pracují na dálku. Dalších 33 % knihoven používá také jiné formy kontroly práce zaměstnance. Nejčastěji se jedná o kontrolu plnění 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, viz grafy 6 a 7.

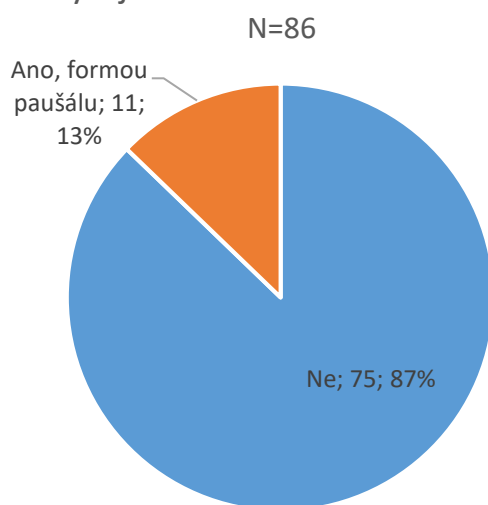
Kontrola práce zaměstnanců je zcela legitimním nástrojem zaměstnavatele a může předejít různým nepříjemným situacím a přispět k nalezení vyhovujícího modelu pro práci na dálku. Pokud zaměstnanec neplní zadané úkoly, je vždy možné dohodu o práci na dálku vypovědět.

Možnosti kontroly:

- a) Výkaz práce a jeho kontrola
- b) Kontrola stanovených úkolů
- c) Evidence přístupů do systémů knihovny (např. knihovního)
- d) Kontrola zpracovaných bibliografických záznamů
- e) E-mailová nebo telefonická komunikace

3.8. Poskytování náhrad

Poskytujete zaměstnancům náhrady?

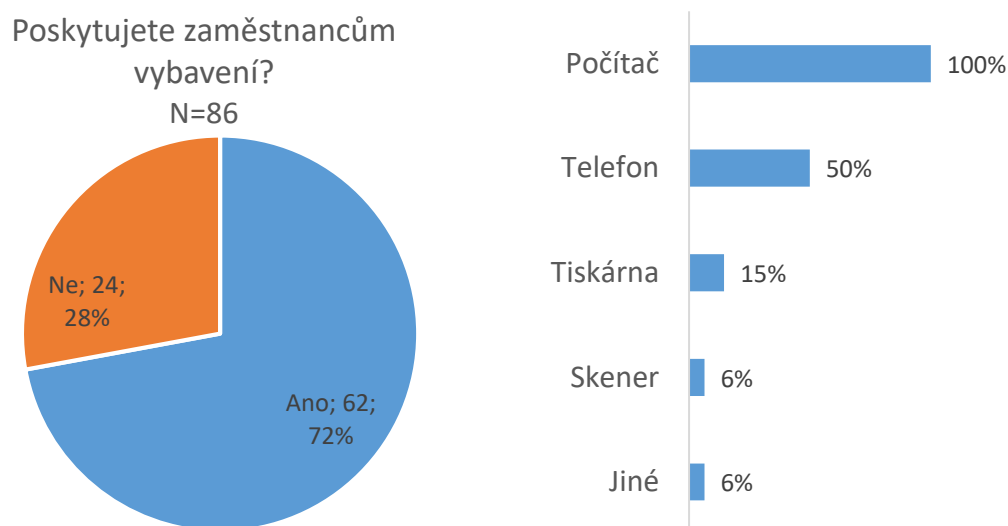


Graf 8

Zákoník práce zmiňuje možnost **placení náhrad** zaměstnanci při práci na dálku (náklady za elektřinu, vytápění atd.), záleží však na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jak budou náhrady nákladů spojených s výkonem práce na dálku propláceny (podle prokázaných nákladů nebo paušální částkou) nebo musí být předem písemně sjednáno, že náhrada nákladů zaměstnanci nepřísluší. Pouze 7 knihoven uvedlo, že platí zaměstnancům náhrady při práci na dálku, a to formou paušálu, jedná se především o krajské a větší městské knihovny.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo vyhlášku č. 397/2023 Sb., která upravuje výši náhrad pro rok 2024.² Ta stanovuje paušální částku náhrady nákladů při práci na dálku na 4,50 Kč. Paušální částka náhrady nákladů vychází z údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upravených pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu a za jednu hodinu.

3.9. Poskytování vybavení



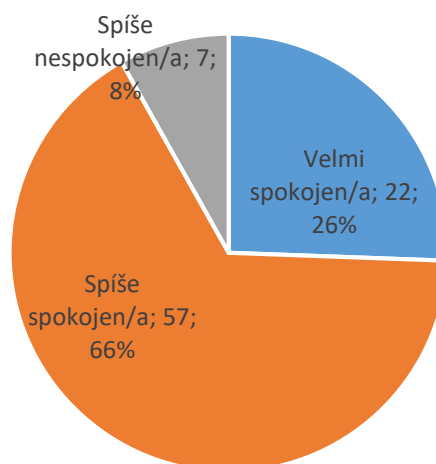
Grafy 9 a 10

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. Jako jiné uvedly knihovny například internetové připojení, monitor nebo tablet.

² Více informací: <https://ppropo.mpsv.cz/xxiiinahradynakladuprivykonuprac>

3.10. Spokojenost zaměstnavatelů a hodnocení výkonnosti

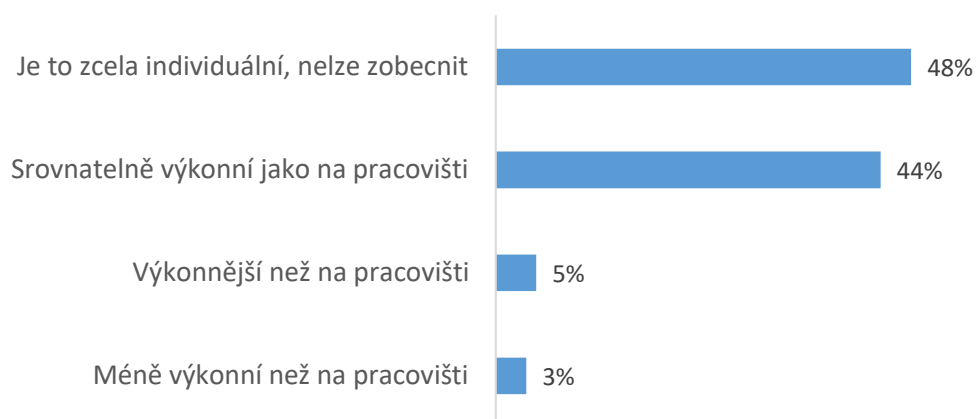
Celková spokojenost s prací na dálku
N=86



Graf 11

Celková spokojenost s prací na dálku u zaměstnavatelů převažuje – velmi spokojeno je 26 % knihoven a spíše spokojeno 66 %, což představuje 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.

Výkonnost při práci na dálku
N=86



Graf 12

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 12.

3.11. Výhody práce na dálku z pohledu zaměstnavatelů

Tabulka 6 – Výhody práce na dálku

Výhody	Počet knihoven	%
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 %

Z tabulky 6 je evidentní, že hlavní výhody vidí zaměstnavatelé v podpoře zaměstnanců. Většina knihoven uvedla, že největším přínosem 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 %).

3.12. Bariéry a limity

Tabulka 7 – Limity a bariéry při poskytování práce na dálku

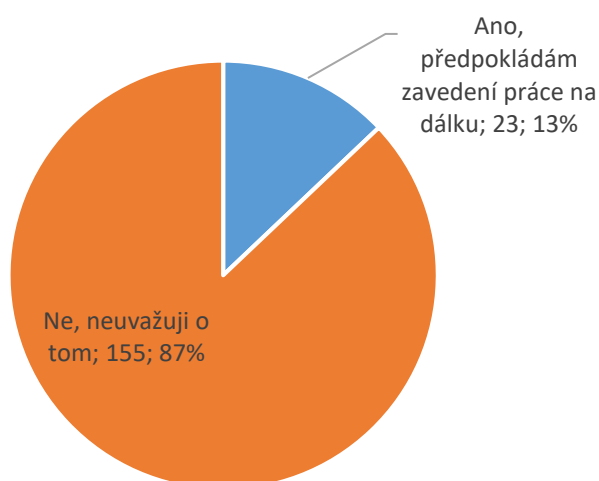
	Ti, co umožňují práci na dálku		Ti, co neumožňují práci na dálku	
	počet	%	počet	%
Povaha práce (služby, práce s fondem)	58	67 %	155	87 %
Ztížení kontroly	34	40 %	35	20 %
Nedostatečné právní ukotvení	28	33 %	36	20 %
Technické a technologické vybavení	27	31 %	44	25 %
Kybernetická bezpečnost	25	29 %	19	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 %

Knihovny uváděly jako nejčastější problém při poskytování práce na dálku povahu práce, která neumožňuje tento typ práce vykonávat. 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 %), méně často knihovny, které ji umožňují (67 %). Další problematickou oblastí je již zmiňovaná kontrola vykonané práce. To jako bariéru častěji uvádějí knihovny, které zavedly práci na dálku (40 %) a které se s tím tedy prakticky potýkají. 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 nedořešenou problematiku BOZP při práci na dálku.

3.13. Budoucnost poskytování práce na dálku

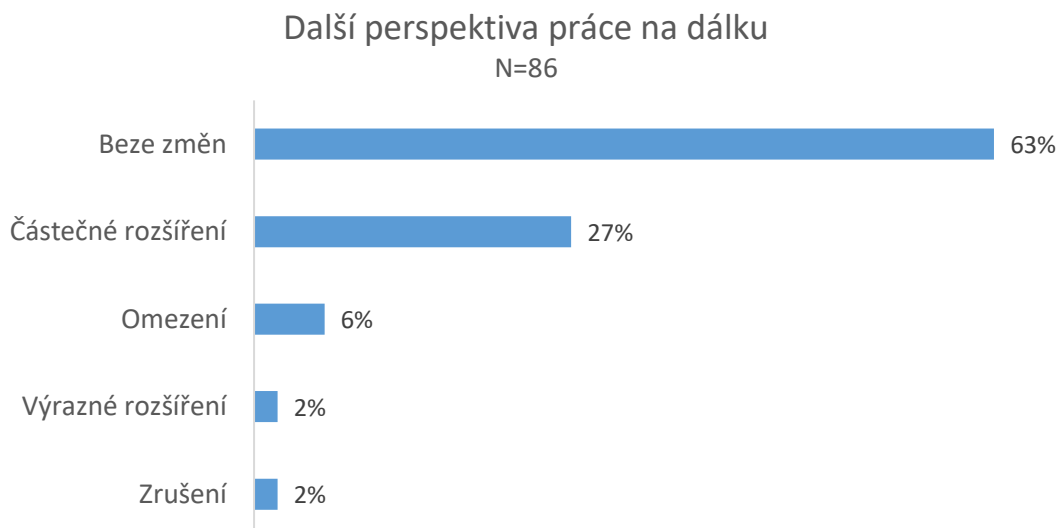
Zavedení práce na dálku v budoucnosti

N=178



Graf 13

Z grafu 13 je patrné, že většina knihoven, které zatím neumožňují práci na dálku, její zavedení ani v budoucnu neplánuje. Pouze 13 % knihoven uvádí, že zavedení práce na dálku předpokládají.



Graf 14

Otázka týkající se další perspektivy práce na dálku v knihovně byla naopak 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. O extrémnějších změnách ve smyslu výrazného omezení, výrazného rozšíření nebo úplného zrušení práce na dálku uvažuje jen velmi malá část knihoven, viz graf 14.

4. Průzkum zaměstnanců

4.1. Základní údaje o respondentech

Tabulka 8 – 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 %

Průzkumu určeného zaměstnancům knihoven se zúčastnilo 786 respondentů, především z městských a obecních knihoven (39 %) a krajských knihoven (35 %). Z ostatních typů knihoven byli nejvíce zastoupeni zaměstnanci vysokoškolských knihoven (9 % respondentů) a jiných specializovaných knihoven (8 %). Viz tabulka 8.

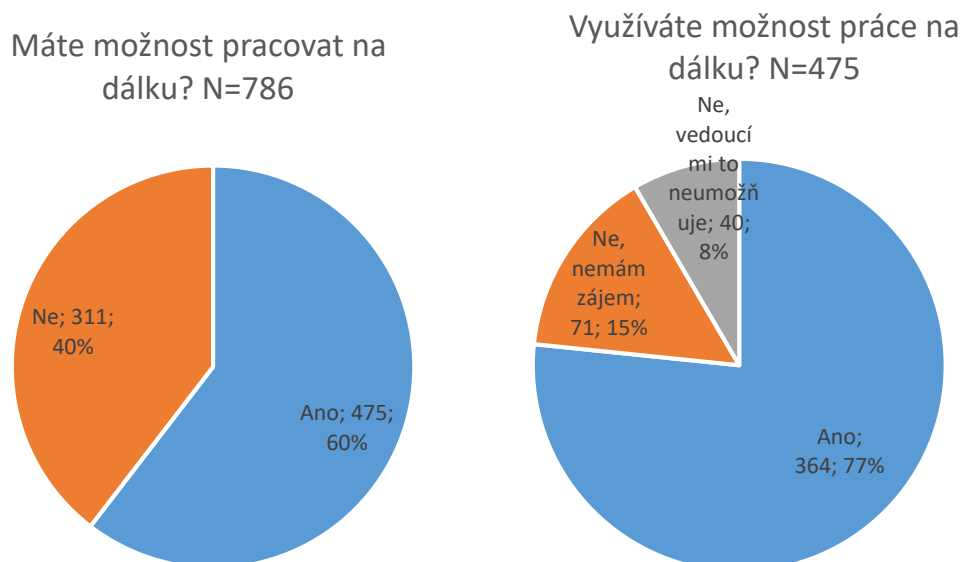
Na rozdíl od průzkumu určeného zaměstnavatelům, ve kterém byly více zastoupeny menší veřejné knihovny, v tomto průzkumu převažovali zaměstnanci větších knihoven. Téměř 70 % respondentů pracuje v knihovnách s více než 50 zaměstnanci.

Tabulka 9 – Pozice, na které respondenti v knihovně pracují

Pozice	Počet respondentů	%
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 %

Nejčastěji se průzkumu účastnili zaměstnanci na pozicích knihovník ve službách (22 %), vedoucí zaměstnanci a katalogizátoři. Mezi jiné pozice patří nejčastěji zaměstnanci v PR odděleních, učící knihovníci či projektoví pracovníci.

4.2. Možnost práce na dálku



Grafy 15 a 16

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, kteří mají možnost využívat práci na dálku, je to 77 %.

Tabulka 10 – Od kdy umožňuje vaše knihovna práci na dálku?

	Počet respondentů	%
Již před pandemií Covid-19	95	26 %
Od pandemie Covid-19	265	74 %

4.3. Rozsah a objem práce na dálku

Tabulka 11 – Rozsah práce na dálku

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

Z tabulky 11 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 12 – Optimální rozsah práce na dálku podle zaměstnanců

Optimální rozsah práce na dálku	počet	%
Nepravidelně	251	32 %
1x týdně	204	26 %
Více než 1x týdně	196	25 %
Nechci pracovat z domova	59	8 %
Denně	38	5 %
Více než 1x měsíčně	38	5 %

Na základě porovnání výsledků prezentovaných v tabulkách 11 a 12 je možné vyvodit, že zaměstnanci by preferovali častější a pravidelnější práci na dálku, jako optimální rozsah uvedlo přes 51 % zaměstnanců práci na dálku 1x nebo vícekrát týdně. V současné době v tomto rozsahu pracuje 35 % respondentů (viz tabulka 11). Zhruba třetině zaměstnanců (32 %) by vyhovovala práce na dálku na nepravidelné bázi. Existuje 5 % zaměstnanců, kteří preferují pracovat na dálku každý den, stejné procento uvedlo, že v takovém rozsahu pracuje v současnosti (tabulka 11). Naopak 8 % respondentů nemá zájem o práci na dálku v žádném rozsahu.

Tabulka 13 – Objem práce vhodné pro výkon práce na dálku

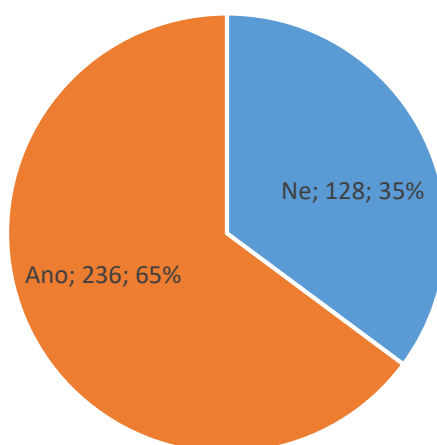
% práce vhodné pro práci na dálku	Počet	%
Pouze velmi malá část práce	66	18 %
Přibližně polovina práce	149	41 %
Všechna nebo většina práce	149	41 %

Co se týče objemu práce na dálku (viz tabulka 13), 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 výkonu práce na dálku.

4.4. Předpisy a dohody

Uzavřená dohoda o výkonu práce na dálku

N=364



Graf 17

Většina zaměstnanců (65 %) má se zaměstnavatelem uzavřenu dohodu o výkonu práce na dálku. Více než třetina respondentů (35 %) uvádí, že dohodu se zaměstnavatelem neuzavřeli, viz graf 17.

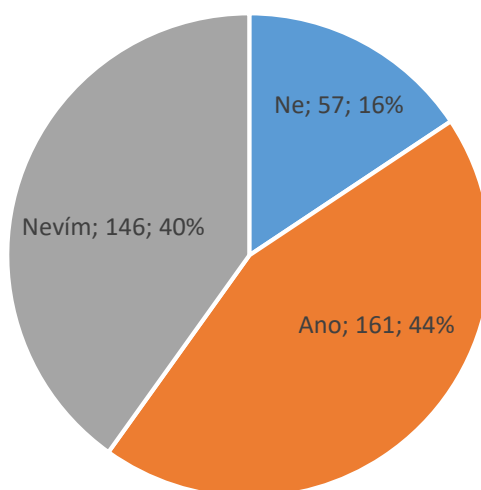
Tabulka 14 – Obsah dohody

Ujednání o ukončení	Počet	%	Rozsah výkonu	Počet	%
Ne	87	40 %	Ne	146	66 %
Ano	128	60 %	Ano	74	34 %

Dohoda o práci na dálku by kromě závazku umožnění výkonu práce na dálku a sjednaného místa výkonu práce měla obsahovat i další podmínky. Jedná se především o stanovení způsobu komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, rozsahu práce na dálku, způsobu rozvržení pracovní doby,

doby trvání výkonu práce na dálku, způsobu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, řešení náhrady nákladů při výkonu práce na dálku, možnosti ukončení dohody o práci na dálku či sjednání požadavku na nezbytnou součinnost zaměstnance při vedení evidence pracovní doby. **Rozsah výkonu** práce na dálku má v dohodě uvedeno jen 34 % zaměstnanců a ujednání o ukončení dohody 60 % zaměstnanců.

Máte v knihovně vnitřní předpis/směrnici upravující práci na dálku? N=364



Graf 18

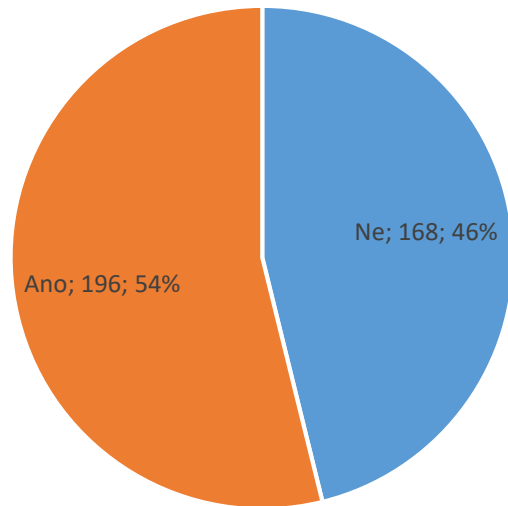
Necelá polovina zaměstnanců (44 %) si je vědoma toho, že v knihovně existuje vnitřní předpis/směrnice hromadně upravující práci na dálku, 16 % respondentů uvedlo, že v knihovně takový předpis nemají a 40 % neví, zda předpis knihovna má nebo ne.

Tabulka 15 – Je předpis upravující práci na dálku obsažen v kolektivní smlouvě?

	Počet	%
Ano, je obsažen	20	6 %
Kolektivní smlouva není uzavřena	56	16 %
Ne, není obsažen	58	16 %
Nevím	226	63 %

4.5. Kontrola práce na dálku z pohledu zaměstnanců

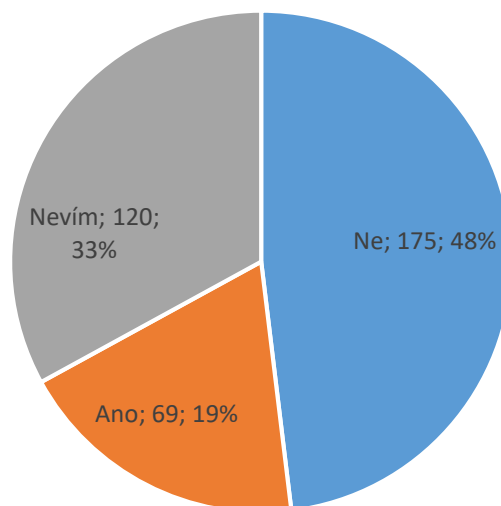
Vyplňování výkazu práce
N=364



Graf 19

Nejčastější formou kontroly výkonu práce na dálku je výkaz práce, který požaduje zaměstnavatel u nadpoloviční většiny zaměstnanců (54 %).

Jiná kontrola
N=364



Graf 20

Zhruba jedna pětina zaměstnanců (19 %) uvedla, že zaměstnavatel přistupuje k další kontrole výkonu práce, než je odevzdání výkazu práce. Polovina zaměstnanců uvádí, že zaměstnavatel jinou kontrolu

výkonu práce na dálku neprovádí a jedna třetina zaměstnanců neví, zda ještě probíhá jiná kontrola. V komentářích zaměstnanci nejčastěji uváděli kontrolu splněných úkolů, průběžnou komunikaci se zaměstnavatelem během práce na dálku, případně kontrolu přístupů do systémů knihovny a počtů zpracovaných bibliografických záznamů v systému.

4.6. Poskytování vybavení a náhrad

Tabulka 16 – Vybavení k práci na dálku od zaměstnavatele

Vybavení	Počet	%
notebook / počítač	247	98 %
telefon	96	38 %
tiskárna	4	2 %
skener	3	1 %
jiné	14	6 %

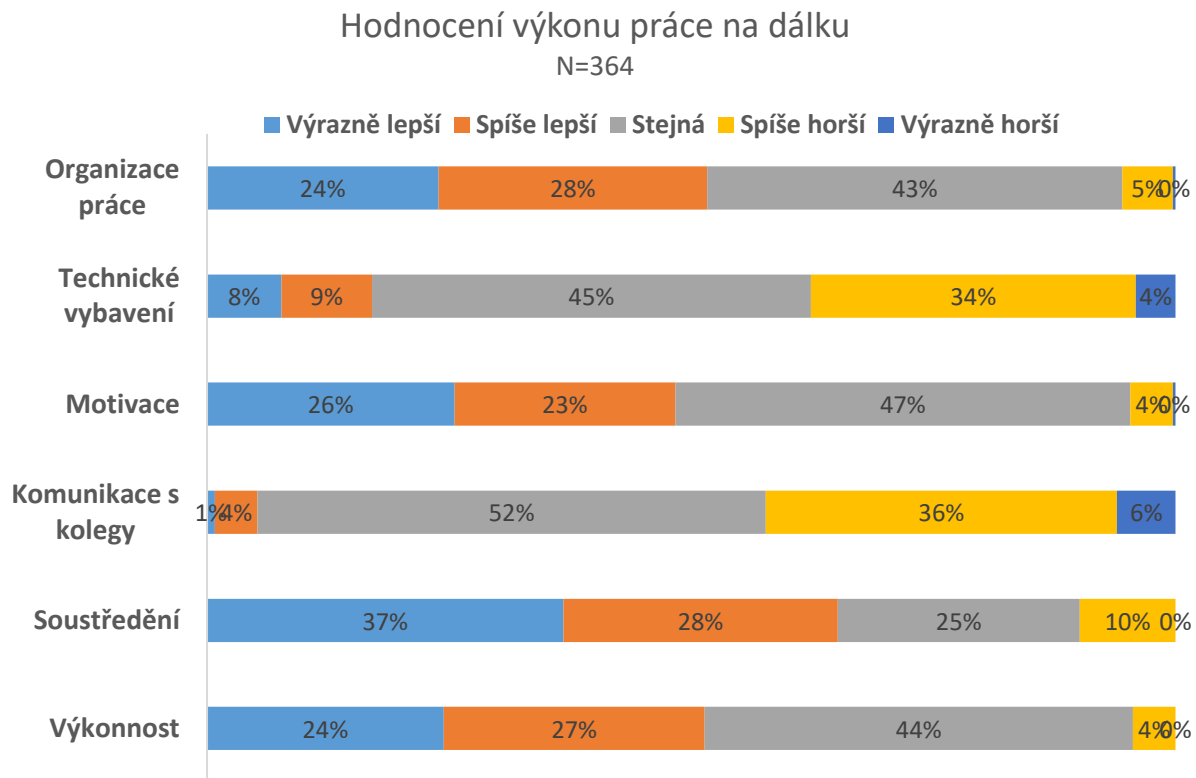
Možnost získat vybavení pro práci na dálku uvádí 70 % respondentů. Tato skupina nejčastěji využívá služební notebook (98 %), v menší míře pak telefon (38 %). Jen velmi malý počet respondentů má k dispozici tiskárnu nebo skener. Jako jiné vybavení uváděli respondenti například internetové připojení, tablet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

Tabulka 17 – Poskytování náhrad

Poskytování náhrad	Počet	%
Ne	338	93 %
Ano, formou paušálu	22	6 %
Ano, náhradu skutečně vynaložených nákladů zaměstnance	4	1 %

Pouze 7 % zaměstnanců uvádí, že jim zaměstnavatel poskytuje náhrady za práci na dálku, většinou se jedná o náhradu formou paušálů, jejichž výše se liší (od 17 Kč do 27 Kč za den). Přesnou částku výše náhrad zaměstnanci většinou neznají.

4.7. Hodnocení výkonu práce na dálku zaměstnanci



Graf 21

Respondenti byli požádáni o zhodnocení různých aspektů ovlivňujících výkon práce na dálku, viz graf 21. 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.

4.8. Bariéry a limity práce na dálku

Tabulka 18 – Limity práce na dálku podle zaměstnanců

	Počet respondentů	%
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 %
Nedostatečné digitální kompetence	9	2 %
Jiné	31	9 %

Největším omezením při práci na dálku 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. Za zásadní problém tak zaměstnanci označují náplň a **povahu práce** (32 %), která ne vždy umožňuje 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 znevýhodňováni. Dalším problémem, který přináší práce na dálku, může být určité rozptýlení pozornosti a rušivé vlivy například v domácím prostředí, to pociťuje 26 % respondentů. Naopak vůbec žádné limity a omezení nepociťuje 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 místa v domácnosti, případně malá flexibilita zaměstnavatele při schvalování práce na dálku apod.

4.9. Výhody práce na dálku

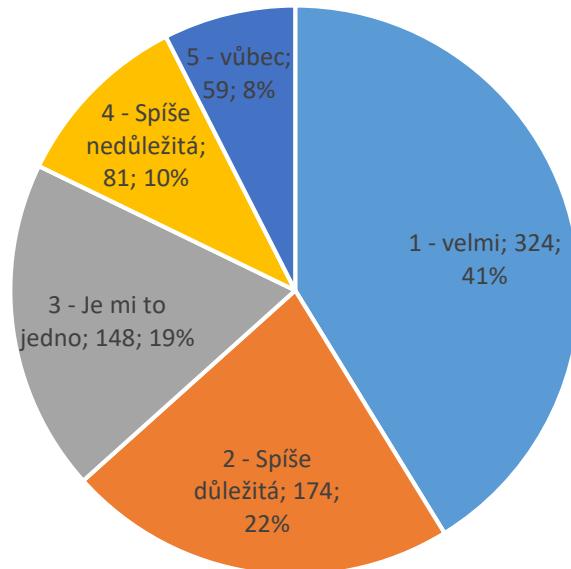
Tabulka 19 – Výhody práce na dálku

Výhody	Počet respondentů	%
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 %

Z tabulky 19 je zřejmé, že zaměstnanci vnímají práci na dálku jako 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 uvádí 71 % respondentů. Také faktory, jako je větší klid na práci, možnost samostatné organizace práce a zvýšená produktivita práce, byly hodnoceny vysoce pozitivně.

4.10. Důležitost a budoucnost práce na dálku podle zaměstnanců

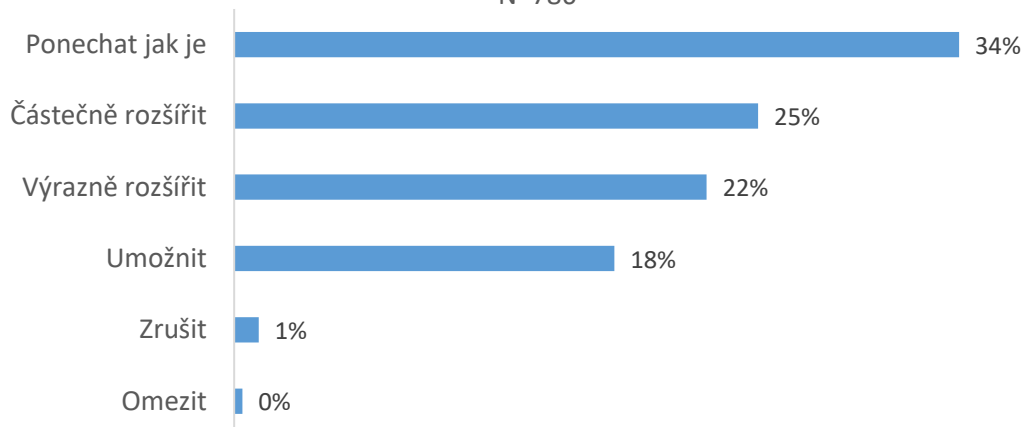
Důležitost práce na dálku pro zaměstnance
N=780



Graf 22

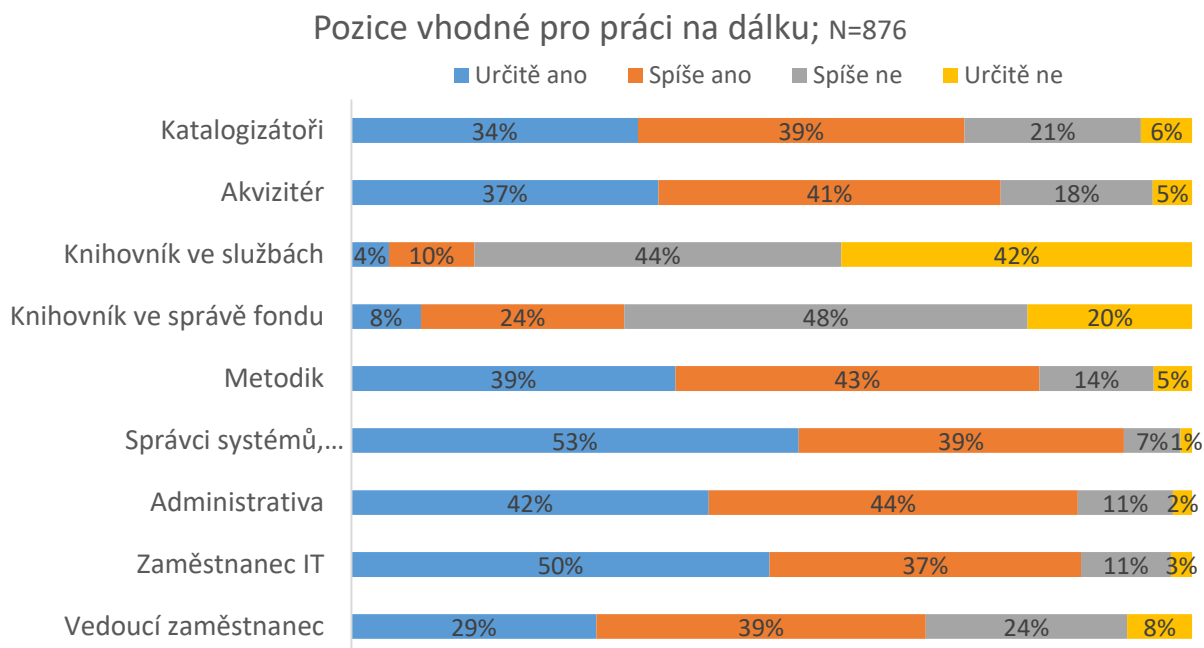
V průzkumu byl dále zjišťován názor zaměstnanců na budoucnost práce na dálku ve vlastní instituci (graf 23). Největší část respondentů (34 %) je pro zachování rozsahu a podmínek práce na dálku ve stavu, v jakém je nyní jejich zaměstnavatel poskytuje. Celá čtvrtina respondentů by možností práce na dálku 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. Ke zrušení a omezení práce na dálku se přiklonilo 1 % respondentů.

Práce na dálku by se měla v budoucnosti:
N=786



Graf 23

4.11. Pozice, kterým by měla být umožněna práce na dálku



Graf 24

Respondenti měli rozhodnout, 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 akvizitery. Naopak nejméně vhodné pozice jsou podle respondentů pracovníci ve službách, pracovníci ve správě fondu a vedoucí pracovníci. Nejedná se o překvapivé výsledky, již z předchozích odpovědí vyplynulo, že náplň práce pracovníků služeb a správy fondů je limitujícím faktorem pro využívání práce na dálku.

5. Porovnání jednotlivých oblastí z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců knihoven

Účastníci průzkumu

Hlavní rozdíl představovala skutečnost, že se do průzkumu mezi zaměstnavateli zapojily spíše menší knihovny, a naopak do průzkumu mezi zaměstnanci se zapojili zaměstnanci spíše větších knihoven. Tento fakt určitým způsobem ovlivnil celkové výsledky průzkumu.

Umožnění práce na dálku

Třetina zaměstnavatelů (33 %), kteří se průzkumu zúčastnili, umožňuje svým zaměstnancům pracovat na dálku. Možnost pracovat na dálku pak v průzkumu uvedlo 60 % zaměstnanců. Ne všichni ji ale využívají.

Pozice, kterým je umožněna práce na dálku

Zaměstnavatelé nejčastěji umožňují pracovat na dálku vedoucím zaměstnancům (uvedlo 63 % knihoven), katalogizátorům (55 %), zaměstnancům v administrativě (51 %), akvizitörům, správcům systémů a digitálních knihoven a zaměstnancům IT (42 % – 45 %). Nejméně pak knihovníkům ve službách (20 %) a knihovníkům ve správě fondu (19 %).

Zaměstnanci hodnotili jako vhodné pozice pro práci na dálku nejčastěji správce systémů (92 %), zaměstnance IT (87 %), zaměstnance v administrativě (86 %) akvizitery (78 %) a katalogizátory (73 %). Nejméně pak pro knihovníky ve službách (14 %) a ve správě fondu (32 %).

Předpisy a dohody

V tomto případě jsou „průkaznější“ výsledky z průzkumu zaměstnavatelů, kde jedna odpověď znamenala jednu knihovnu, naopak v průzkumu zaměstnanců mohlo být více odpovědí z jedné knihovny, proto v této otázce nemají obdobnou vypovídající hodnotu. Z průzkumu vyplývá, že existuje 36 % knihoven, které nemají vytvořen vnitřní předpis upravující práci na dálku, ani neuzavírají dohodu se zaměstnancem. Pokud jde o zaměstnance, 40 % neví, zda knihovna má či nemá pro tuto oblast vytvořen vnitřní předpis, a 63 % neví, zda úprava práce na dálku je či není obsažena v kolektivní smlouvě.

Kontrola práce na dálku

Zaměstnavatelé i zaměstnanci shodně uvedli, že kontrola probíhá nejčastěji na základě výkazu práce (55 %) a uplatňuje se i jiná forma kontroly.

Poskytování náhrad a vybavení

Zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům náhrady za práci na dálku jen v minimu případů, především se jedná o úhradu formou paušálu. V obou průzkumech bylo shodně uvedeno, že zhruba 70 % zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnancům vybavení, nejčastěji počítač a telefon.

Hodnocení výkonu práce na dálku

Pokud jde o výkonnost zaměstnanců pracujících na dálku, 48 % zaměstnavatelů uvedlo poměrně vyhovavě, že tento aspekt nelze zobecnit a je zcela individuální. 44 % zaměstnavatelů uvedlo, že zaměstnanci jsou stejně výkonní jako na pracovišti. Celkově je však s prací na dálku svých zaměstnanců spokojeno 92 % zaměstnavatelů. Sami zaměstnanci hodnotili svou výkonnost z několika hledisek. Z hlediska organizace práce, motivace, soustředění a výkonnosti uvedlo přes 90 % zaměstnanců, že je jejich pracovní výkon buď lepší, nebo stejný jako na pracovišti. Naopak z hlediska technického vybavení a možnosti komunikace s kolegy považuje kolem 40 % zaměstnanců své pracovní podmínky za horší než na pracovišti.

Limity a bariéry práce na dálku

Nejčastější bariérou pro umožnění práce na dálku je z pohledu zaměstnavatelů: povaha práce, ztížení kontroly práce a technické a technologické vybavení. Z pohledu zaměstnanců jsou to tyto tři důvody: přístup do interních zdrojů, povaha práce a technické a technologické vybavení. Na straně zaměstnavatelů se přidává ještě nedostatečné právní ukotvení práce na dálku, na straně zaměstnanců pak rušivé vlivy v domácnosti.

Výhody práce na dálku

Výhody práce na dálku jsou hodnoceny velmi vysoko v obou případech, jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Zaměstnavatelé jako největší výhodu uvádějí možnost sladování soukromého a pracovního života zaměstnanců, větší spokojenost zaměstnanců, snížení nákladů na provoz a současně menší fluktuaci zaměstnanců.

Zaměstnanci oceňují především možnost práce při různých omezeních, úsporu času a nákladů, zejména na dopravu do zaměstnání, sladění pracovního a soukromého života a větší klid na práci.

Budoucnost práce na dálku

87 % knihoven, které zatím práci na dálku neumožňují, její zavedení v budoucnu ani neplánuje. 13 % knihoven uvádí, že o zavedení práce na dálku uvažuje. Ty knihovny, které ji umožňují, většinou nechystají žádné změny, případně připouštějí její částečné rozšíření.

Pro většinu zaměstnanců je práce na dálku důležitá. Měla by být podle nich v jejich instituci zachována za současných podmínek, případně rozšířena. Rozšíření práce na dálku by ve své instituci přivítala téměř polovina respondentů. Otázka zaměřená na budoucnost práce na dálku v instituci byla položena všem respondentům, tedy i těm, 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 uvedlo jako možnost pouze 1 % respondentů.

6. Ověření hypotéz

1. Domněnka většího rozšíření práce na dálku v knihovnách v souvislosti s pandemií Covid-19 se nepotvrdila. Ukázalo se však, že jen 33 % knihoven umožňuje svým zaměstnancům pracovat na dálku.

2. Dalším předpokladem bylo, že knihovny, které umožňují svým zaměstnancům pracovat na dálku, mají vytvořen **vnitřní předpis** upravující podmínky práce na dálku a uzavírají dohodu o výkonu práce na dálku se svými zaměstnanci. Podle výsledků průzkumu však pouze 53 % knihoven, které umožňují práci na dálku, disponuje vnitřním předpisem, a 36 % knihoven bez vnitřního předpisu neuzavírá ani dohodu se zaměstnancem.

3. Hypotéza, že jednou z hlavních bariér pro poskytování práce na dálku jsou **digitální kompetence**, se nepotvrdilo. Podle výsledků průzkumu jsou největšími bariérami povaha práce, ztížení kontroly vykonané práce, přístup do interních zdrojů, technické vybavení, nedostatečné právní ukotvení a některé další faktory. Digitální kompetence zaměstnanců jako bariéru pro poskytování práce na dálku uvedla jen 4 % zaměstnavatelů a 2 % zaměstnanců.

4. Naopak předpoklad, že práce na dálku není často možné poskytovat kvůli **charakteru práce** (například práce ve službách či práce s fondem), se potvrdil. Tento důvod uvedlo 70 % zaměstnavatelů a 32 % zaměstnanců.

5. Ze strany zaměstnavatelů se také potvrdila domněnka, že práci na dálku je obtížné **kontrolovat**, což uvedlo 40 % zaměstnavatelů.

7. Shrnutí a doporučení

Průzkumy poskytly 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 běžnou praxí a umožňuje ji jen jedna třetina zaměstnavatelů zúčastněných v průzkumu. Tuto skutečnost ovlivňuje celá řada faktorů, nejčastěji knihovny uváděly v komentářích následující důvody, proč neumožňují práci na dálku:

- Nevhodnost práce na dálku pro knihovny z důvodu charakteru jejich činnosti. Práce ve službách a s fondem vyžaduje přítomnost na pracovišti.
- Nemožnost zabezpečit pracoviště zaměstnance v souladu s požadavky BOZP.
- Obavy z nutnosti platit zaměstnanci náhrady za práci z domova.
- Zatěžující administrativa spojená se zavedením práce na dálku.
- Nutnost kontroly práce na dálku, která může být pro zaměstnavatele problematická.
- Zajištění přístupu zaměstnanců do interních zdrojů knihovny.

Některé z těchto obav a zdánlivých překážek je možné zaměstnavatelům vysvětlit a podložit relevantními informacemi. To je také cílem projektu. Na podporu zaměstnavatelů, potažmo i zaměstnanců, bude důležité se především 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. Sjednání písemné dohody o výkonu práce na dálku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je na základě novely zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023 povinné.

Šetření mezi zaměstnanci potvrdilo, že práce na dálku je vnímána jako zaměstnanecká výhoda a vítaná forma 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.

Potvrdilo se, že práce na dálku není vhodná pro všechny pracovní pozice v knihovnách. Dále se prokázalo, že pro zaměstnavatele je důležitým faktorem pro umožnění výkonu práce na dálku možnost účinné kontroly. Z průzkumu 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 samotný výkon práce, a v důsledku toho i duševní pohodu zaměstnance. Zaměstnanci vítají možnost kombinovat práci na dálku s prací na pracovišti zaměstnavatele.

Důležitým výstupem tohoto projektu je poskytnout knihovnám a jejich zaměstnancům informace, doporučení a vzorové materiály potřebné pro zavedení práce na dálku v knihovně, které budou v souladu s novelou zákoníku práce. Půjde například o vzorový vnitřní předpis upravující práci na dálku, vzorovou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vzory žádosti o poskytnutí výkonu práce na dálku, vzor ujednání o práci na dálku v kolektivní smlouvě, shrnutí problematiky BOZP, kybernetické bezpečnosti a nezbytných digitálních kompetencí.