

## Práce z domova, možnost, která funguje pro všechny

Dokument schválený na 18. zasedání VV industriAll Europe,  
Brusel, 24 – 25. listopadu 2020 | IndustriAll European Trade Union

Pandemie COVID-19 je bodem zlomu pro šíření technologií a pro digitální transformaci našeho pracovního prostředí. V tomto odvětví se tempo digitální transformace zrychlilo, protože nová situace vyžadovala zavedení a používání nových technologií, přičemž automatizace je jedním ze způsobů udržení sociálního odstupu. Pokročilé vzdálené monitorování a pokročilé nástroje pro spolupráci, které nebyly v čele seznamu před tím, než se COVID-19 stal prioritou mnoha společností. To povede ke vzniku nového obchodního modelu v celém hodnotovém řetězci a povede k vysokému zvýšení produktivity. Bude mít také obrovské dopady na organizaci práce, pracovní podmínky a případně na samotné zaměstnání.

Zrychlení digitalizace má obrovský dopad na pracovníky. Mnoho pracovníků v průmyslových odvětvích bylo donuceno přizpůsobit se stále vyššímu a nepředvídatelnému pracovnímu tempu způsobenému intenzifikací práce díky automatizaci a pokročilým technologiím. Tlak na flexibilitu a adaptabilitu, na správné dovednosti a na udržení pracovního místa ovlivňuje pracovníky, kteří potřebují držet krok s rychlou digitální transformací. IndustriAll European Trade Union si je naprosto vědom dopadu digitalizace na pracovníky v průmyslových odvětvích a je hluboce odhodlán zajistit férovou a spravedlivou digitální transformaci, která staví práva pracovníků do popředí.

V kontextu pandemie COVID-19 je však zrychlení digitalizace nejviditelnější při náhlém a masivním posunu směrem k práci na dálku. Práce na dálku/z domova je definována v rámcové dohodě evropských meziodvětvových sociálních partnerů z roku 2002 o práci na dálku (PDF) jako „forma organizace a / nebo vykonávání práce s využitím informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy / vztahu, kde práce, která může být prováděna v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory a to pravidelně“.

Práce na dálku umožnila pokračovat v práci a zároveň chránit pracovníky před expozicí viru COVID-19. V mnoha případech byla uložena práce na dálku, zatímco dříve nebyla přijata žádná pracovní opatření, týkající se vybavení pro práci na dálku, pracovních podmínek a pracovní doby, ochrany údajů, sociálního zabezpečení včetně pojištění nebo školení. V důsledku zkušeností s prací na dálku v rámci COVID-19 začíná mnoho zaměstnavatelů uznávat její výhody a zvažuje trvalý přechod na práci na dálku.

IndustriAll Europe si je vědoma naléhavosti reagovat na náhlý vývoj v oblasti práce na dálku/z domova. Představujeme tedy počáteční postoj odborů k tomuto tématu s několika klíčovými požadavky, abychom zajistili, že práce na dálku je alternativou (a nikoli vnucením), která funguje pro všechny. Tento poziční dokument byl spuštěn krizí COVID-19 a jejím tlakem na práci na dálku, ale netýká se pouze práce na dálku během období COVID-19. Nyní je jasné, že práce na dálku zde zůstane. Tento dokument proto představuje první stanovisko industriAll Europe k otázce práce na dálku obecně.

Je třeba regulovat práci na dálku, aby se stala výhodou pro pracovníky a nebyla pouze strategií snižování nákladů podniku (nebo nakonec vedla ke zbytečnému outsourcingu práce, ale aby zajistila, že práci budou vykonávat zaměstnanci společnosti). Práce na dálku nevyhovuje všem pracovníkům a je klíčové zajistit, aby i nově přijatí pracovníci měli příležitost být přítomni v prostorách zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé si musí být plně vědomi pozitivního dopadu sociálních interakcí na pracovišti na společné projekty a inovace, jakož i na fyzické a psychologické zdraví pracovníků. Do regulace práce na dálku je třeba zapojit odbory, aby byly stanoveny jasné hranice pracovní doby (omezit přesčasy, zajistit plnou úhradu všech odpracovaných hodin), zdraví a bezpečnost (ergonomické otázky, nárůst stresu, profesní izolace), a soukromí (právo odpojit se), omezit dohled, omezit shromažďování údajů pracovníků, ukládání údajů a přístup k nim.

## Práce na dálku: Přítel nebo nepřítel pracovníků?

Během pandemie COVID-19 údajně přešly na práci na dálku téměř 4 z 10 zaměstnanců (více než 37%) v EU. Míra byla zvláště vysoká v zemích, kde byla digitalizace v pokročilejší fázi, jako v severovýchodních zemích a zemích Beneluxu. Přesto 24% pracovníků, kteří přešli na práci na dálku, nikdy předtím před krizí COVID-19 nepracovalo z domova a 56% pracovalo na dálku před pandemií pouze příležitostně.

Práce na dálku byla správnou odpovědí na tuto nouzovou situaci. Pokud má však práce na dálku pokračovat tak dlouho, dokud pandemie nebude pod kontrolou, nebo pokud se v budoucnu stane dokonce trvalou součástí našeho pracovního života, je třeba chybějící rámec napravit. Odbory a zaměstnavatelé se musí sejít, aby stanovili vhodné podmínky pro jejich regulaci. Jako odbory musíme hrát svoji roli a co nejlépe využívat práci na dálku, přičemž musíme prostřednictvím vyjednávání a kolektivních smluv na všech úrovních zabránit jejím negativním dopadům na pracovníky a naše budoucí pracoviště.

Náhlý tlak na práci na dálku osvětlil novou formu nerovnosti mezi pracovní silou – mezi povoláními, která je možné „provádět na dálku“ a těmi, která nejsou. To by mohlo vést k novému rozdělení mezi pracovníky, kteří mohou pracovat na dálku a chránit se před COVID-19, a pracovníky, jejichž zaměstnání vyžaduje fyzickou přítomnost a kteří jsou nuceni vystavit se viru během dojíždění a na pracovišti. V průmyslu to může přispět k rozdělení na výrobní a kancelářské pracovníky. Jako odbory však musíme zabránit jakémukoli rozdělení mezi pracovníky, kteří mají ve skutečnosti stejné zájmy – všichni chtějí spravedlivé mzdy a dobré pracovní podmínky na bezpečných a zdravých pracovištích.

Přestože většina kancelářských pracovníků byla během pandemie schopna pracovat na dálku a chránit se před virem, nebylo zajištěno jejich celkové zdraví a bezpečnost. Od začátku pandemie zpětné vazby od pracovníků a jejich zástupců o práci na dálku poukazují na významný nárůst muskuloskeletálních stížností, dlouhé a nepravidelné pracovní doby a psychické zátěže spojené s nedostatkem sociální interakce, nerovnováhou mezi pracovním a soukromým životem a pocity izolace. Jako odbory musíme zajistit, aby bylo zaručeno zdraví a bezpečnost všech pracovníků. Na jedné straně musíme zajistit, aby se práce na dálku prováděla ve správném pracovním prostředí bez fyzických a psychologických rizik.

Kromě toho je zásadní, aby se práce na dálku nestala dodatečnou zátěží pro zaměstnankyně, které bohužel stále v mnoha případech mohou snadno skončit tak, že budou muset žonglovat mezi prací, péčí o domácnost a povinností pečovat. Práce na dálku nenahrazuje veřejnou péči o děti. Neměla by také představovat příležitost, jak přimět ženy, aby zůstaly doma, ale měla by být nástrojem k zajištění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro všechny pracovníky, kteří se rozhodnou její používat. Odbory proto musí prostřednictvím kolektivních vyjednávání na všech úrovních zajistit, aby práce na dálku byla výhodou pro všechny pracovníky a aby ti, kteří se jí rozhodnou využívat, měli stejná práva a příležitosti jako všichni ostatní pracovníci, zejména pokud jde o kariérní rozvoj, možnost povýšení a obsazení vedoucích pozic atd.

Práce na dálku může mít pro pracovníky pozitivní i negativní aspekty. To, co se zpočátku jeví jako reklama, se však může snadno změnit v nevýhodu. Jedná se zejména o současné případy, kdy narůstající počet zaměstnavatelů – včetně průmyslu – kteří byli původně před COVID-19 proti práci na dálku, nyní prosazují, aby se tato forma práce stala normou. Někteří zaměstnavatelé dokonce uvažují o zavedení permanentní práce na dálku na úrovni své společnosti po celém světě. Zaměstnavatelé tvrdí, že práce na dálku sníží jejich ekologickou stopu omezením dopravy a zlepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem jejich zaměstnanců

tím, že dojde ke snížení dojíždění a nabídnutí možnosti autonomie a flexibility práce. Zkušenosti z práce na dálku během COVID-19 přiměly zaměstnavatele, aby si uvědomili výhody, které by mohli získat z tohoto způsobu organizace práce: Nejenže pokračovalo podnikání, ale zaměstnanci byli také produktivnější a pracovali delší dobu, protože pórovitost mezi prací a volným časem vedla k obrovskému prodloužení pracovní doby. Úspora hotovosti snižováním nemovitostní stopy společností je rovněž považována za hlavní motivaci pro zaměstnavatele.

Zkušenosti s prací na dálku během pandemie COVID-19 jsou údajně pozitivní pro většinu pracovníků, kteří v rámci této formy pracovali (70%). Toto zjištění potvrzují studie před COVID-19, které ukázaly, že práce na dálku může vést k vyšší produktivitě, snížení absencí a relativně vyšší spokojenosti s prací. Všechny studie však potvrzují, že práce na dálku je pro pracovníky pozitivní pouze tehdy, pokud není trvalá a kdy je přítomnost na pracovišti stále možná alespoň několik dní v týdnu. Jako odbory si navíc vyhrazujeme právo být opatrní a zaujmout kritický pohled k těmto výsledkům studií. Například zatímco snížená absence je obecně považována za pozitivní, lze ji rychle považovat za negativní, pokud je pracovník nucen vykonávat svou činnost, zatímco je nemocný, ale přesto pracuje na dálku. Je zásadní, aby práce na dálku v žádném případě nenahrazovala žádnou formu pracovní neschopnosti, volna na péči, mateřské dovolené a rodičovské dovolené. Odbory musí zajistit, aby bylo zaručeno právo pracovníků na jakoukoli formu volna a aby nedošlo k zneužití práce na dálku za účelem porušení tohoto práva, zejména zajištěním práva na odpojení prostřednictvím kolektivních smluv na všech úrovních.

Mnoho pracovníků si přeje vrátit se do kanceláře, protože pocit izolace je nesnesitelný. Práce na dálku může znamenat pracovat sám, mít přestávky sám a jíst sám před počítačem. Brání pracovníkům v sociálních kontaktech, které jsou podstatnou hodnotou práce. Kromě toho riskuje demontáž kolektivního přístupu k práci a dále prohlubuje individualizaci práce, která již probíhá. Proto je důležité, aby se odbory zapojily a vyjednávaly dohody o práci na dálku.

Je naší odpovědností zajistit, aby se všichni pracovníci i nadále cítili součástí jedné kolektivní komunity pracovníků, sjednocených prostřednictvím jejich pracovních míst a odborových svazů. Společně musíme vyvinout účinné způsoby údržby a vytváření jednoty mezi pracovníky v rychle se měnícím pracovním prostředí. Přístup pracovníků do kanceláře a do fyzických konferenčních prostor by měl být vždy možný. Pracovníkům by mělo být vždy umožněno uplatnit jejich právo kontaktovat jejich odborovou organizaci. Na druhé straně by měl mít zástupce odborů vždy možnost kontaktovat pracovníky.

Navíc exploze přesčasů, které nejsou zaznamenávány, a proto nejsou placeny, je třeba lépe kontrolovat a řádně regulovat pro pracovníky na dálku. Klasické řešení zaznamenávání pracovní doby může narazit na své limity v kontextu práce na dálku, protože skutečnou výhodou práce na dálku je flexibilita a samostatnost, což znamená, že pracovníci se mohou rozhodnout, jak si uspořádat pracovní den. Společně s pracovníky musí odbory najít nejlepší řešení, aby zajistily zachování výhod práce na dálku a zároveň chránily práva a zdraví pracovníků.

Důkazy rovněž ukazují, že rozšíření práce na dálku jde ruku v ruce s využitím invazivních technologií, které zaměstnavatelům dávají neomezené možnosti dálkově sledovat a kontrolovat pracovníky nad rámec toho, co je odůvodněné. To vyvolává otázky, pokud jde o soukromí pracovníků a respekt k lidské důstojnosti. Jako odbory požadujeme přísnou ochranu osobních údajů a soukromí pracovníků v souladu s GDPR, jakož i dodržování hranic mezi soukromým a pracovním životem, zejména dodržováním práva na odpojení. Jsme proti

rozšíření obecného stavu dohledu nad pracovníky, kteří jsou stále více znepokojeni hrozbou zneužití údajů. Management by měl vybudovat vztah založený na důvěře vůči svým pracovníkům, aby se vypořádal s tímto nežádoucím trendem směrem k nepřijatelnému dohledu nad zaměstnanci.

V souvislosti s pandemií COVID-19 vyžaduje používání aplikací pro sledování kontaktů při práci opatrnost, protože je možné sledovat jednotlivé pracovníky a jejich údaje lze shromažďovat bez záruky ochrany údajů. Účel shromažďování údajů by měl být opodstatněný a měl by respektovat právní rámec, měl by být přísně používán ke sledování kontaktů v rámci řízení zdravotní krizové situace a údaje by měly být po určité době odstraněny a nejlépe by měly být uloženy lokálně, aby se snížilo riziko zneužití. Pracovníci by měli dát svůj jasný informovaný souhlas a odbory by měly být zapojeny do všech kroků procesu, včetně rozvoje politiky důvěrnosti a bezpečnosti.

## Požadavky industriAll European Trade Union ohledně práce na dálku

IndustriAll Europe uznává výhody práce na dálku pro pracovníky. Jako odborový svaz si však vyhradujeme právo zůstat opatrní a budeme i nadále sledovat její dopady, zejména proto, že některé formy práce na dálku (vynucená a / nebo trvalá práce na dálku) mohou být také na úkor pracovníků a zaměstnanosti obecně. Požadujeme, aby odbory na všech úrovních byly úzce zapojeny do regulace práce na dálku. Budeme i nadále bojovat za dodržování práv pracovníků, jejich zdraví a bezpečnosti, jejich soukromí a autonomie na pracovišti a při práci na dálku.

Abychom zajistili, že z práce na dálku budou mít prospěch pracovníci, požadujeme, aby:

- Práce na dálku byla jasně regulována vnitrostátními předpisy a / nebo kolektivními smlouvami na všech úrovních, zejména tam, kde ještě nebyly vytvořeny regulační rámce a kde to odbory považují za nezbytné.
- Zásada dobrovolnosti byla plně respektována, což znamená, že pracovníci by měli mít právo zvolit si práci na dálku nebo práci v kanceláři. Všechny typy pracovníků, kteří mohou pracovat na dálku nebo tam, kde je možné aplikovat práci na dálku (včetně agenturních pracovníků, pracovníků na krátkodobé smlouvy atd.), musí mít právo na práci na dálku, ale také na návrat zpět do kanceláře (fyzické pracovní místo by mělo být k dispozici všem zaměstnancům)
- Pracovní doba byla plně v souladu s vnitrostátními předpisy a / nebo kolektivními smlouvami. Podmínky pracovní doby musí být stejné bez ohledu na to, kde se práce provádí. Větší flexibilita a autonomie musí být výhodou pro pracovníka a rovnováhy mezi jeho pracovním a soukromým životem, a neměla by vést k neplaceným přesčasům, tlaku na flexibilitu, být vždy k dispozici a k obrovským psychickým tlakům. Musí být plně uděleno a respektováno právo na odpojení. V souvislosti s pandemií je třeba najít řešení pro ty, kteří pracují na dálku a musí nést odpovědnost za péči kvůli uzavřeným zařízením.
- Práce na dálku by neměla zvyšovat nerovnost mezi muži a ženami, ale měla by představovat příležitost pro lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pro všechny pracovníky.
- Zaměstnavatel je plně odpovědný za poskytování nezbytného kvalitního vybavení pro práci na dálku, jakož i za zajištění řádných zdravotních a bezpečnostních opatření a za placení zdravotního a sociálního pojištění zaměstnanců.
- Pracovníci na dálku požívají stejných práv jako všichni ostatní pracovníci, včetně výhod plynoucích z kolektivní smlouvy, práva na kontakt a vstup do odborů, práva na školení a celoživotní učení, možnosti povýšení atd. Práce na dálku a práce v kanceláři musí být kompatibilní.

- Zaměstnavatel musí zajistit školicí programy, aby pracovníci získali potřebné dovednosti pro práci na dálku. Školení musí být přístupné všem a musí být navrženo pro různé skupiny znevýhodněných zaměstnanců. Zaměstnavatel musí respektovat soukromí a samostatnost pracovníka na dálku. To znamená omezení shromažďování údajů pouze na to, co je nezbytné, požadavek na jasnou ochranu osobních údajů pracovníka v souladu s GDPR, úplná transparentnost rozsahu a využití shromážděných údajů, požadavek na kontrolu ze strany člověka atd.
- Zaměstnavatelé by také měli být vyškoleni, aby lépe řídili organizaci práce založenou na práci na dálku a plně respektovali práva pracovníků a výše uvedené požadavky.
- Zaměstnavatel musí poskytnout další příspěvek na pokrytí nákladů na práci na dálku (veřejné služby, jako je vytápění a elektřina atd.) a zachovávat stejné výhody (včetně stravovacích poukázek atd.).

Zástupci odborů musí být zapojeni do výše uvedených bodů a musí jim být poskytnuto nezbytné vybavení a digitální nástroje k obraně pracovníků, na stejné úrovni jako zaměstnavatelé.