

Práce na dálku, která je vstřícná pro pracovníky, vyžaduje jasnou regulaci

Úterý, 2. března 2021



Práce na dálku se stala nouzovým řešením na začátku krize COVID-19, aby se udržely podniky v chodu. Práce na dálku zde však zůstane i po pandemii, a industriAll Europe trvá na tom, že práce na dálku musí být regulována za účasti sociálních partnerů, aby byla zajištěna taková práce na dálku, která bude vstřícná k pracujícím, a bude fungovat pro všechny.

Jen prostřednictvím jasné regulace se zapojením sociálních partnerů může práce na dálku fungovat ve prospěch pracovníků a přispět k dobře fungujícímu trhu práce v Evropě.

Regulace práce na dálku je ústředním požadavkem kampaně industriAll European Union Union „Práce na dálku: mé právo, mé rozhodnutí“. Jsou zapotřebí jasná pravidla, aby se zajistilo, že práce na dálku se stane výhodou pro pracovníky, a nikoli pouze strategií snižování nákladů podnikání, která nakonec povede k outsourcingu práce, kterou mohou zaměstnanci společnosti vykonávat. Regulace musí probíhat v souladu s národními systémy a postupy a klíčovým nástrojem je kolektivní vyjednávání na všech úrovních. V případě práce na dálku je vyjednávání na úrovni společnosti zásadní, aby bylo zajištěno, že pracovní ujednání odpovídají potřebám pracovníků a odpovídají realitě každého podniku. Práce na dálku musí být dobrovolná.

Práce na dálku nevyhovuje všem pracovníkům a je důležité zajistit, aby zůstala dobrovolným právem. Pracovníci by měli mít možnost zvolit si, zda budou pracovat na dálku nebo budou pracovat v kanceláři. Je zapotřebí mix, který kombinuje práci na dálku s prací v kanceláři, protože studie potvrzují, že práce na dálku je pro pracovníky pozitivní, pokud není trvalá, kdy je přítomnost na pracovišti možná alespoň několik dní v týdnu. V nedávné zprávě OECD je zdůrazněno, že rozšířená práce na dálku může poškodit dlouhodobé inovace a snížit blahobyt pracovníků. Zpráva zdůrazňuje, že politici prostřednictvím zapojení sociálních partnerů musí zajistit, aby „práce na dálku zůstala možností volby a aby nebyla „přeháněna“.“ Dobrovolná zásada je proto výchozím bodem požadavků odborů týkajících se regulace práce na dálku.

Práce na dálku není zárukou zdraví a bezpečnosti

Ačkoli práce na dálku může chránit pracovníky před nakažlivými chorobami, jako je COVID-19 na pracovišti nebo při dojíždění, není to záruka zdraví a bezpečnosti. Od začátku pandemie zpětná vazba od pracovníků a jejich zástupců ohledně práce na dálku ukazuje na významný nárůst muskuloskeletálních potíží a psychických zátěží souvisejících s nedostatečným vybavením, dlouhou a nepravidelnou pracovní dobou, nerovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, nedostatkem sociální interakce a pocitů izolace. Odbory proto požadují, aby ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků měla ústřední místo v regulaci práce na dálku. Regulace musí zajistit řádné pracovní prostředí bez fyzického a psychosociálního rizika. Zaměstnavatelé jsou odpovědní za to, že zaměstnancům poskytnou potřebné kvalitní vybavení pro práci na dálku, stejně jako za podporu neustálé interakce mezi kolegy a za formulování a dodržování jasných pravidel o pracovní době.

Flexibilita pracovní doby je vítána, ale s limity

Podmínky pracovní doby je třeba řádně regulovat, aby byly dodrženy národní předpisy nebo kolektivní smlouvy. Je třeba se vyhnout neplaceným přesčasům a je třeba odolat tlaku na nadměrnou flexibilitu. Klasické řešení stanovení pracovní doby je však v kontextu práce na dálku omezené, vzhledem k tomu, že si pracovníci mohou přát nebo potřebovat využít větší autonomie při organizaci svého pracovního dne. Společně s pracovníky, které zastupují, najdou odborové organizace nejlepší řešení v kolektivních smlouvách. Výhodou pro pracovníky musí být větší flexibilita a samostatnost. Mělo by to vést k lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, a nikoli k neplaceným přesčasům a psychickému stresu kvůli tlaku být flexibilní a vždy k dispozici. Musí být plně uděleno a respektováno právo na odpojení. Během výjimečných situací, jako je současná pandemie, je třeba najít řešení pro pracovníky na dálku, kteří mají povinnosti péče kvůli uzavřeným zařízením.

A konečně, regulace musí zaručit pracovníkům na dálku stejná práva a příležitosti jako všem ostatním pracovníkům. To zahrnuje právo těžit z kolektivních smluv, právo kontaktovat a vstupovat do odborů, právo na školení a celoživotní učení, jakož i možnost povýšení.

Isabelle Barthès, zastupující generální tajemnice industriAll Europe:

„Práce na dálku musí být regulována národními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami ve prospěch pracovníků. Regulace práce na dálku povede rovněž k objasnění této formy práce zaměstnavatelům. V naší kampani „Práce na dálku: mé právo, mé rozhodnutí“, industriAll Europe předkládá vodítka, jak by měla být práce na dálku regulována, aby bylo zajištěno dodržování základních práv pracovníků, pracujících na dálku, jako jsou zdraví a bezpečnost, pracovní doba, soukromí pracovníků atd. Pouze prostřednictvím jasné regulace se zapojením sociálních partnerů může práce na dálku fungovat ve prospěch pracovníků a přispět k dobře fungujícímu trhu práce v Evropě.“