

Pribúdanie telepráce: vplyv na pracovné podmienky a právne predpisy

Úvod

Aj po skončení obmedzení súvisiacich s pandemiou COVID-19 v členských štátoch EÚ mnohí z nás v určitej forme naďalej pracujú na diaľku. Zamestnávateľa a zamestnanci sa prispôbili podmienkam telepráce, predovšetkým vďaka odstraňovaniu kultúrnych, technologických a sociálnych prekážok. Telepráca je v súčasnosti dobre etablovaná a ovplyvňuje celkovú organizáciu práce a pracovné podmienky, ako aj rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov a ich pohodu. Nové právne predpisy o telepráci v členských štátoch EÚ spolu s dohodami medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, ako aj postupmi na podnikovej úrovni formujú budúcnosť práce na diaľku.

V tejto správe sa skúmajú najnovšie trendy v prevalencii telepráce, pracovné podmienky zamestnancov, ktorí pracovali na diaľku počas pandémie, a právne predpisy o telepráci v EÚ. Zároveň sa nej identifikujú otázky a možnosti do budúcnosti.

Správa vychádza najmä z príspevkov siete korešpondentov nadácie Eurofound a z analýz výberového zisťovania pracovných síl EÚ 2020 a Európskeho telefonického prieskumu pracovných podmienok (EWCTS) 2021. Dopĺňajú ich prehľady literatúry a zistenia z elektronického prieskumu nadácie Eurofound *Život, práca a COVID-19*.

Politické súvislosti

Vykonávanie rámcovej dohody sociálnych partnerov EÚ o telepráci z roku 2002 viedlo k regulácii na vnútroštátnej úrovni vo všetkých členských štátoch EÚ okrem Írska a Cypru. Enormný rozmach telepráce počas pandémie však v niektorých krajinách vyústil do prijatia nových právnych predpisov o telepráci a naštartoval diskusie o tom, ako čo najlepšie riešiť výzvy aj príležitosti s ňou spojené.

Na úrovni EÚ Európsky parlament schválil 21. januára 2021 uznesenie o práve na odpojenie; Rada Európskej únie 3. júna 2021 uverejnila závery o telepráci, v ktorých vyzvala sociálnych partnerov, aby sa pri plnom rešpektovaní ich úlohy a autonómie naďalej zapájali do sociálneho dialógu

na všetkých úrovniach, o budúcnosti práce, a najmä o digitalizácii a telepráci. Súbežne s týmito iniciatívami viedli sociálni partneri EÚ diskusie, ktorých výsledkom bolo rozhodnutie začať rokovania o revízii a aktualizácii rámcovej dohody o telepráci z roku 2002 s cieľom prijať ju ako právne záväznú dohodu vo forme smernice EÚ.

Hlavné zistenia

- Pandémia a pribúdajúca telepráca viedli k zmene pracovných podmienok a postupov, čo viedlo k zavedeniu alebo revízii právnych predpisov a postupov týkajúcich sa telepráce. V dôsledku technologického vývoja, čistého nárastu pracovných miest umožňujúcich teleprácu a preferencií zamestnancov a zamestnávateľov je pravdepodobné, že prevalencia telepráce sa napriek stabilizácii na začiatku roka 2022 v dlhodobom horizonte ešte zvýši.
- Pandémia odhalila obrovský potenciál telepráce. Počas tohto obdobia došlo k rozmachu telepráce aj na skupiny pracujúci, ktorí predtým túto formu práce vykonávali len zriedka. V niektorých krajinách, ako napríklad v Írsku, sa telepráca stala mimoriadne populárna. Celkovo však kategórie zamestnancov s najvyšším podielom telepráce zostávajú rovnaké a zahŕňajú vysokokvalifikovaných pracovníkov, o niečo viac žien ako mužov, pracovníkov prevažne v mestských oblastiach a v sektore služieb.
- Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu sa zmenili len čiastočne. Ukázalo sa, že telepráca môže zvýšiť tlak na pracovníkov, aby boli „neustále“ k dispozícii alebo aby pracovali vo svojom voľnom čase. Niektorí telepracujúci boli vystavení izolácii a konfliktom v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktoré súvisia so stieraním hraníc medzi pracovným a súkromným životom. Celkovo však telepráca zlepšuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, pretože môže pomôcť zosúladiť prácu a starostlivosť o deti, výrazne skracať čas potrebný na dochádzanie do práce a vedie k väčšej samostatnosti pri práci a lepšiemu využívaniu pracovného času.

- Prevalenciu telepráce nemusí nevyhnutne ovplyvňovať pohlavie. Existujú však rozdiely medzi pohlaviami, pokiaľ ide o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. V porovnaní s mužmi vnímali ženy zosúladenie práce a súkromného života počas pandémie celkovo ako ťažšie, pretože v dôsledku už existujúcich nerovností a rodových úloh bolo pravdepodobnejšie, že budú znášať ťarchu ďalšej neplatennej práce (starostlivosť, domáce práce a domáce vzdelávanie).
- Zamestnanci, a do istej miery aj zamestnávateľa, uprednostňujú hybridný model telepráce (čiastočná telepráca alebo telepráca na čiastočný úväzok). Je dokázané, že hybridná práca šetrí čas strávený dochádzaním, zlepšuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, znižuje pocit izolácie a zabezpečuje efektívnejší časový manažment. Existujú však aj určité nevýhody: zamestnanci vykonávajúci teleprácu uviedli, že pracujú vo svojom voľnom čase v „neustále pripojenej“ pracovnej kultúre, čo môže mať vplyv na ich zdravie a pohodu, a to aj v súvislosti s prevenciou stresu, úzkosti a vyhorenia. Niektorí manažéri okrem toho uviedli ťažkosti s komunikáciou so zamestnancami, vykonávaním riadiacich úloh a podporou svojich zamestnancov.
- Príležitostnú teleprácu, čiže pracovanie z domu „zriedkavo“ alebo „niekedy“, zamestnanci uvádzali menej často než pravidelnú teleprácu (telepráca na plný úväzok a hybridná telepráca). Príležitostná telepráca však môže tiež zlepšiť pracovné podmienky a je atraktívna pre zamestnancov aj zamestnávateľov.
- Takmer polovica členských štátov EÚ vykonala počas pandémie regulačné zmeny týkajúce sa telepráce, pričom niektoré z týchto zmien ovplyvňujú všetky aspekty telepráce, zatiaľ čo iné sú užšie zamerané. Kolektívne dohody a politiky sú bežnejšie v krajinách, kde sociálny dialóg zohráva dôležitú úlohu, ako napríklad vo Francúzsku. V krajinách so slabým sociálnym dialógom, ako je Bulharsko, sú kolektívne dohody mimoriadne zriedkavé alebo neexistujú.
- Napriek niektorým všeobecným vzorcom existujú rozdiely medzi krajinami vo všetkých oblastiach skúmaných v správe: v prevalencii telepráce, pracovných podmienkach a právnych predpisoch týkajúcich sa telepráce. Očakáva sa, že tieto rozdiely budú prevládať aj v budúcnosti.
- S cieľom chrániť pracovníkov a zároveň zabezpečiť, aby bola telepráca prospešná pre spoločnosť, by budúce právne predpisy EÚ mali uľahčiť vypracovanie vhodných právnych predpisov o telepráci na vnútroštátnej úrovni, pričom by sa mali uznať existujúce rozdiely medzi krajinami, pokiaľ ide o prevalenciu telepráce, vplyv na pracovné podmienky, systémy pracovnoprávných vzťahov a širšie pracovné kultúry.
- Vzhľadom na potenciál zlepšenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom možno teleprácu využiť ako nástroj na zvýšenie účasti žien na trhu práce. Tvorcovia politik zároveň musia riešiť sociálne, hospodárske a kultúrne nerovnosti, ktoré vedú k tomu, že ženy majú menší úžitok z telepráce ako muži.
- Väčšina nových právnych predpisov o telepráci zahŕňa „teleprácu na plný úväzok“ a „čiastočnú teleprácu“ (vrátane hybridnej práce) pri riešení výziev, ktoré vyplývajú z tohto nového pracovného režimu. Príležitostná telepráca však môže zlepšiť aj rodovú rovnosť, rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a pohodu a môže podporiť účasť zamestnancov v produktívnom veku, ktorým hrozí, že opustia trh práce.
- Úsilie o podporu telepráce by sa malo zamerať aj na riešenie potenciálnych problematických oblastí, ako je práca počas voľného času a permanentná pripojiteľnosť, pričom by sa malo zabezpečiť, aby všetci zamestnanci vykonávajúci teleprácu mali správne vybavenie a aby sa chránila ich pohoda, najmä vo vzťahu k psychosociálnym rizikám. Aby sa predišlo takýmto rizikám, je potrebná primeraná organizácia a riadenie telepráce.
- Rozšírenie telepráce môže viesť k ďalším nerovnostiam v európskej pracovnej sile. Už teraz majú z rôznych dôvodov prístup k telepráci len niektorí pracujúci. Zo štrukturálneho hľadiska je pravdepodobnejšie, že pracujúci na pracovných miestach s možnosťou telepráce budú mať „dobré pracovné miesta“, t. j. pracovné miesta, ktoré sú dobre platené a majú vyššiu istotu zamestnania. Z mikroekonomického hľadiska to povedie k väčšiemu rozdielom v rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom a kvalite práce. Politickí stratégovia by preto mali zabezpečiť rovnaké podmienky pre zamestnancov vykonávajúcich teleprácu a zamestnancov, ktorí nemôžu vykonávať teleprácu.

Politické ukazovatele

- Telepráca je ústredným prvkom sveta práce v 21. storočí. Regulačné rámce v členských štátoch EÚ by sa mali prispôbiť tak, aby riešili nevyriešené otázky, ktoré tento nový spôsob práce prináša, a to aj v súvislosti s právom na teleprácu, právom na odpojenie, miestom výkonu telepráce, pokrytím nákladov na teleprácu a psychosociálnymi rizikami, pričom by sa mali zohľadniť vnútroštátne postupy a rešpektovať úloha a autonómia sociálnych partnerov.

Ďalšie informácie

Správa *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations* (Pribúdanie telepráce: vplyv na pracovné podmienky) a právne predpisy je k dispozícii na adrese <https://eurofound.link/ef22005>

Vedúci výskumu: Oscar Vargas Llave
information@eurofound.europa.eu