



Telepráca (tzv. teleworking) v Európskej únii

Zhrnutie

Úvod

Vývoj informačných technológií (IT) a ich stále častejšie využívanie na pracovisku viedlo k zmenám spôsobu práce zamestnancov. Dnes môže stále viac zamestnancov pracovať na diaľku, t. j. mimo pracovísk svojich zamestnávateľov, vďaka využívaniu počítačových sietí a telekomunikácií. Tento jav je známy ako „teleworking“ alebo telepráca. Vzhľadom na to, že k tomuto javu dochádza v Európskej únii (EÚ) čoraz častejšie, nie je prekvapujúce, že sa stále väčšia pozornosť začala venovať právam a pracovným podmienkam zamestnancov, ktorí vykonávajú teleprácu, a to tak z regulačného hľadiska, ako aj pokiaľ ide o dokumenty politiky zamestnanosti, ktoré uverejňujú sociálni partneri na najvyššej úrovni a Európska komisia za účelom preskúmania úpravy telepráce v EÚ.

Cieľom tejto správy je doplniť tieto dokumenty tým, že skúma výskyt telepráce v rámci EÚ súčasne s vykonávaním Európskej rámcovej dohody o telepráci v príslušných krajinách. Navyše sa zaoberá otázkami postavenia a pracovných podmienok zamestnancov vykonávajúcich teleprácu a skúma názory sociálnych partnerov a vlád na túto formu organizácie práce. Zistenia sa opierajú o národné správy 26 členských štátov EÚ a Nórska, výsledky štvrtého európskeho prieskumu pracovných podmienok, ktorý uskutočnila nadácia Eurofound, a o najnovšie odborné publikácie.

Politický kontext

Počas svojich konzultácií o modernizácii a zlepšovaní pracovnoprávných vzťahov Európska komisia vyzvala európskych sociálnych partnerov, aby začali rokovania o otázkach telepráce. Výsledkom týchto rokovaní bolo uzatvorenie a podpísanie Európskej rámcovej dohody o telepráci európskymi sociálnymi partnermi na najvyššej úrovni dňa 16. júla 2002. Touto rámcovou dohodou sa upravujú záležitosti, ako je postavenie zamestnancov vykonávajúcich teleprácu a ich pracovné podmienky,

bezpečnosť a ochrana zdravia, odborná príprava a kolektívne práva.

Kľúčovým aspektom tejto dohody bolo, že sa nemala vykonávať prostredníctvom smernice EÚ, ako to bolo v prípade troch predchádzajúcich medzisektorových dohodách – o rodičovskej dovolenke, práci na skrátenej pracovnej úväzok a práci na dobu určitú. Namiesto toho sa mala transponovať autonómym spôsobom, to znamená „v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov v jednotlivých členských štátoch“. Sociálni partneri sa dohodli na vykonaní opatrení v jednotlivých členských štátoch EÚ do júla 2005. Vykonávanie tejto rámcovej dohody už odvtedy bolo vyhodnotené v spoločnej správe vypracovanej jej signatármi v roku 2006 a tiež v správe Európskej komisie vypracovanej v roku 2008.

Hlavné zistenia

Výskyt telepráce

K telepráci dochádza v členských štátoch EÚ čoraz častejšie. Priemerný podiel zamestnancov, ktorí vykonávajú teleprácu, sa v 27 členských štátoch EÚ (27 EÚ) zvýšil z približne 5 % v roku 2000 na 7 % v roku 2005. Niekoľko krajín vykazuje podstatne vyššie miery nárastu telepráce. Najvyšší podiel telepráce bol zaznamenaný v Českej republike a Dánsku, kde približne jeden zo siedmich zamestnancov pravidelne vykonáva teleprácu. Nadpriemerné podiely boli zaznamenané aj v krajinách Beneluxu (Belgicko, Holandsko a Luxembursko), v severných štátoch (vrátane Nórska) a v celom rade nových členských štátov. Pri porovnaní rozličných foriem telepráce z Európskeho prieskumu pracovných podmienok vyplýva, že telepráca vykonávaná len na skrátenej pracovnej úväzok je bežnejšia ako telepráca na plný pracovný úväzok. To naznačuje, že teleprácu využíva značný podiel zamestnancov, len ako doplnok k ich bežnej úprave pracovného času v priestoroch zamestnávateľa.

Uplatňovanie rámcovej dohody

Na uplatňovanie zásad rámcovej dohody v členských štátoch sa využíva celý rad nástrojov, počínajúc právne záväznými a vymáhateľnými právnymi predpismi (obvykle v podobe novelizácií zákonníkov práce), cez kolektívne zmluvy so sociálnymi partnermi (niektoré z nich boli prostredníctvom nariadení vlád rozšírené na všetkých zamestnancov), až po dobrovoľné opatrenia, ako sú usmernenia a kódexy. Zdá sa, že v dôsledku tejto rozmanitosti vykonávacích opatrení sa značne líši aj počet zamestnancov, ktorých sa úprava telepráce týka. V niektorých členských štátoch sa predpisy, ktorými sa upravuje telepráca, týkajú až 100 % všetkých pracovísk v dôsledku mechanizmov, ktoré rozširujú ich pôsobnosť, alebo právne záväzných ustanovení vnútroštátnych zákonníkov práce. V iných krajinách sa však rámcová dohoda vzťahuje len na malú časť pracovnoprávných vzťahov. Je to spôsobené dobrovoľnou povahou zvoleného vykonávacieho opatrenia, nízkym zastúpením alebo obmedzenými možnosťami sociálnych partnerov, malým rozsahom pôsobnosti kolektívnych zmlúv alebo výsledkom všeobecne obmedzeného záujmu a informovanosti o samotnej telepráci.

Podmienky zamestnania a pracovné podmienky

V dôsledku povahy tohto typu práce sa zamestnanci vykonávajúci teleprácu často stretávajú s problémami, ktoré súvisia s pracovnými podmienkami, ktoré sa líšia od podmienok ostatných zamestnancov, napríklad s diskrimináciou, pokiaľ ide o pracovný čas, úroveň vybavenosti pracoviska alebo prístup k ďalšiemu vzdelávaniu, ako aj s problémami sociálnej izolácie a odbúravania hraníc medzi pracovným a súkromným životom. V európskej rámcovej dohode sa ustanovujú lepšie pracovné podmienky pre zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, napríklad zabezpečením dobrovoľnej povahy telepráce a požadovaním, aby zamestnanci vykonávajúci teleprácu mali rovnaké kolektívne práva, ako ich kolegovia pracujúci v priestoroch zamestnávateľov. Takisto sú v nej ustanovené lepšie pracovné podmienky týkajúce sa pracovného času, ako aj ochrany súkromia a údajov zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. Jedno z ustanovení dohody sa týka aj riadneho sledovania zdravia a bezpečnosti zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, hoci v niektorých krajinách sa toto ustanovenie veľmi nedodržiava, pretože môže byť problematické vykonávať tieto opatrenia na pracoviskách mimo priestorov zamestnávateľa.

Názory vlád a sociálnych partnerov

Vlády, zamestnávateľa a odborové zväzy vnímajú teleprácu vo všeobecnosti pozitívne. Vlády a organizácie zamestnávateľov vnímajú teleprácu, ako prostriedok na zvýšenie produktivity a zamestnanosti

a zároveň ako prostriedok na uľahčenie dosiahnutia celkového cieľa politiky zamestnanosti, pokiaľ ide o zdravie a životné prostredie. Hoci sú odborové zväzy vo všeobecnosti za využívanie telepráce, zároveň sa snažia poukazovať na problémy s tým spojené. Zamestnanci vykonávajúci teleprácu sa môžu stretnúť s problémami, ktoré súvisia napríklad s časovým rozvrhnutím ich práce, ďalším vzdelávaním a príležitosťami na povýšenie, zatiaľ čo zastupovanie zamestnancov pracujúcich zo vzdialeného pracoviska predstavuje výzvu pre zástupcov zamestnancov.

Komentár

- Keďže telepráca je relatívne novým spôsobom práce, väčšina krajín ešte len začala zbierať štatistické údaje o telepráci. Vnútroštátne údaje preto ešte zatiaľ nemajú pevné základy.
- Niekedy je pre zamestnávateľa ťažké kontrolovať a zabezpečiť primerané pracovné podmienky pre zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, pretože je problematické vykonávať opatrenia na pracoviskách mimo priestorov zamestnávateľa. Toto je evidentné najmä v súvislosti s monitorovaním zdravia a bezpečnosti zamestnancov vykonávajúcich teleprácu.
- Niekedy je pre zamestnávateľa ťažké kontrolovať a zabezpečiť primerané pracovné podmienky pre zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, pretože je problematické vykonávať opatrenia na pracoviskách mimo priestorov zamestnávateľa. Toto je evidentné najmä v súvislosti s monitorovaním zdravia a bezpečnosti zamestnancov vykonávajúcich teleprácu.
- Napriek tomu, že sociálni partneri a Európska komisia vnímajú vykonávanie rámcovej dohody pozitívne, ostatní opýtaní vyjadrili pochybnosti o účinnosti dobrovoľného spôsobu jej vykonávania.
- Účinné vykonávanie európskych autonómnych dohôd vo veľkej miere závisí od sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni a ich schopnosti viesť zmysluplný sociálny dialóg. Úspech autonómnych dohôd preto závisí od schopnosti sociálnych partnerov na úrovni EÚ zabezpečiť, aby ich vnútroštátni partneri dodržiavali ustanovenia dohôd.

Ďalšie informácie

Správa Eurofoundu o *Telepráci v Európskej únii* je k dispozícii on-line na adrese:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/index.htm>

Felix Wolf, výskumný pracovník
fwo@eurofound.europa.eu