



Spolufinancováno
Evropskou unií

Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny

CZ.03.01.03/00/22_001/0000890

Práce na dálku v knihovnách

Výsledky průzkumu

Mgr. Vladana Pillerová

Změny a nejdůležitější pravidla pro práci na dálku

- Zaměstnavatel nebude povinen vyhovět
 - pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby – zaměstnavatel musí odůvodnit zamítnutí možnosti práce na dálku
- Úhrada nákladů – je možná, ale není povinná
 - paušální částka 4,60 Kč / hod.
- Neřeší BOZP – jen doporučuje
- Písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – povinné

ÚČAST V PRŮZKUMU PRO ZAMĚSTNAVATELE (ředitelé, vedoucí knihoven)

TYP 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 %

PRÁVNÍ FORMA



PODLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ

CELKEM

Počet zaměstnanců	Počet knihoven	%
1	54	20 %
2–4	71	27 %
5–10	40	15 %
11–25	48	18 %
26–50	15	6 %
51–100	16	6 %
více než 100	20	8 %
Celkem	264	100%

VEŘEJNÉ KNIHOVNY

Počet zaměstnanců	Počet knihoven	%
1	53	24 %
2–4	68	31 %
5–10	36	16 %
11–25	37	17 %
26–50	9	4 %
51–100	13	6 %
více než 100	7	3 %
Celkem	223	100 %

PODLE POČTU OBYVATEL OBCE

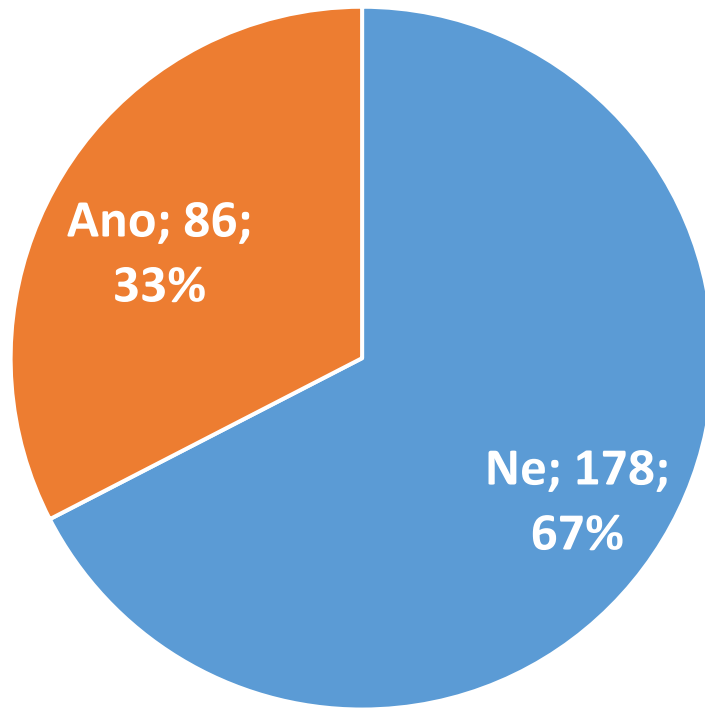
CELKEM

Počet obyvatel	Počet knihoven	%
501–1000	3	1 %
1001–3000	50	19 %
3001–5000	41	16 %
5001–10 000	46	17 %
10 001–20 000	34	13 %
20 001–40 000	23	9 %
více než 40 000	67	25 %

VEŘEJNÉ KNIHOVNY

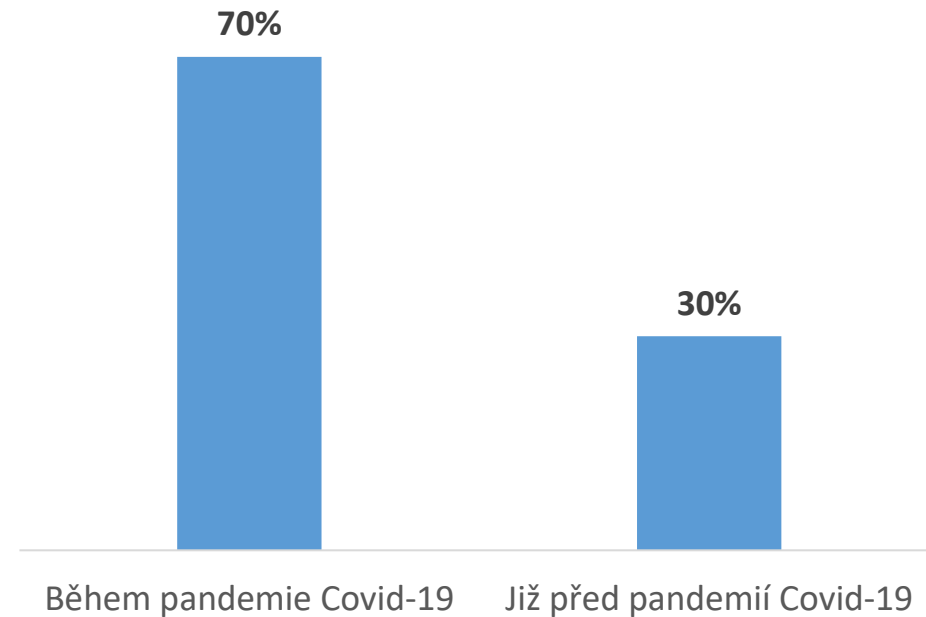
Počet obyvatel	Počet knihoven	%
501–1000	3	1 %
1001–3000	49	22 %
3001–5000	41	18 %
5001–10 000	45	20 %
10 001–20 000	34	15 %
20 001–40 000	21	9 %
více než 40 000	30	13 %

ZAMĚSTNAVATELÉ: UMOŽŇUJETE PRÁCI NA DÁLKU?



N=264

OD KDY?



N=86

NEUMOŽŇUJÍ PRÁCI NA DÁLKU

PODLE TYPU KNIHOVNY

TYP KNIHOVNY	POČET	%
Veřejná/městská	163	79 %
Krajská	4	25 %
Vysokoškolská	4	25 %
Knihovna muzea/galerie	3	33 %
Jiná knihovna	4	33 %
Knihovna Akademie věd	0	0 %
Jiná kulturní instituce	0	0 %

PODLE POČTU ZAMĚSTNANCŮ

1	50	93 %
2–4	64	90 %
5–10	24	60 %
11–25	18	38 %
26–50	6	40 %
51–100	1	6 %
více než 100	5	25 %

VEŘEJNÉ KNIHOVNY, KTERÉ NEUMOŽŇUJÍ

POČET OBYVATEL

501–1000	3	100 %
1001–3000	46	94 %
3001–5000	36	88 %
5001–10 000	41	91 %
10 001–20 000	18	55 %
20 001–40 000	12	57 %
více než 40 000	11	37 %

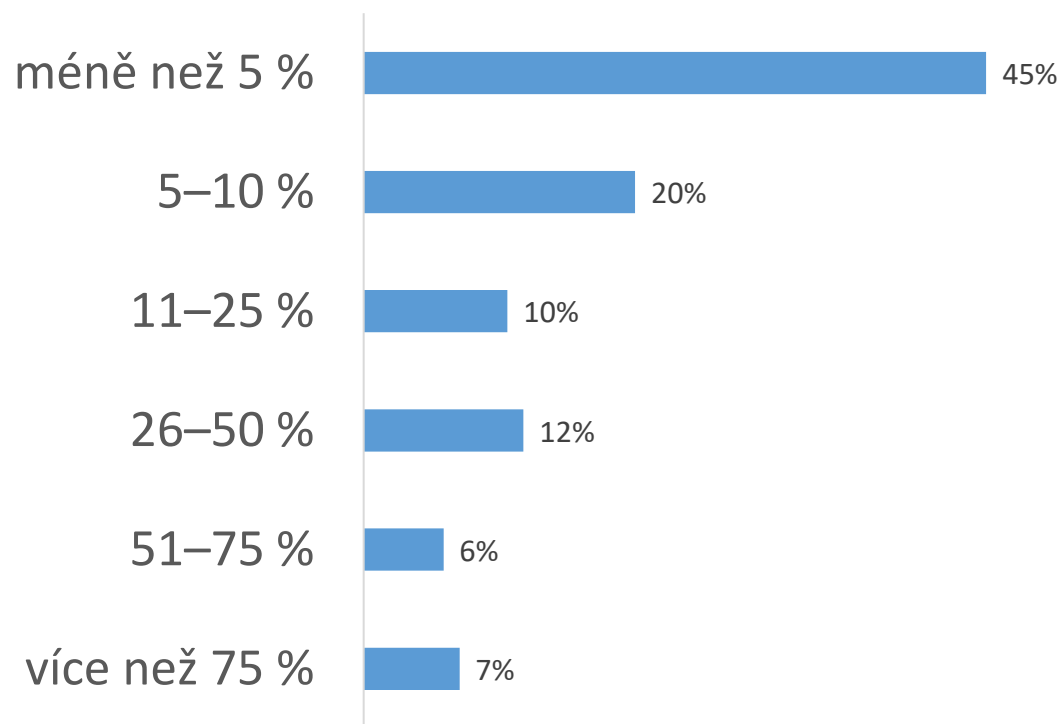
POČET ZAMĚSTNANCŮ

1	50	94 %
2–4	64	94 %
5–10	24	67 %
11–25	18	50 %
26–50	7	78 %
51–100	3	23 %
více než 100	1	14 %

N=178

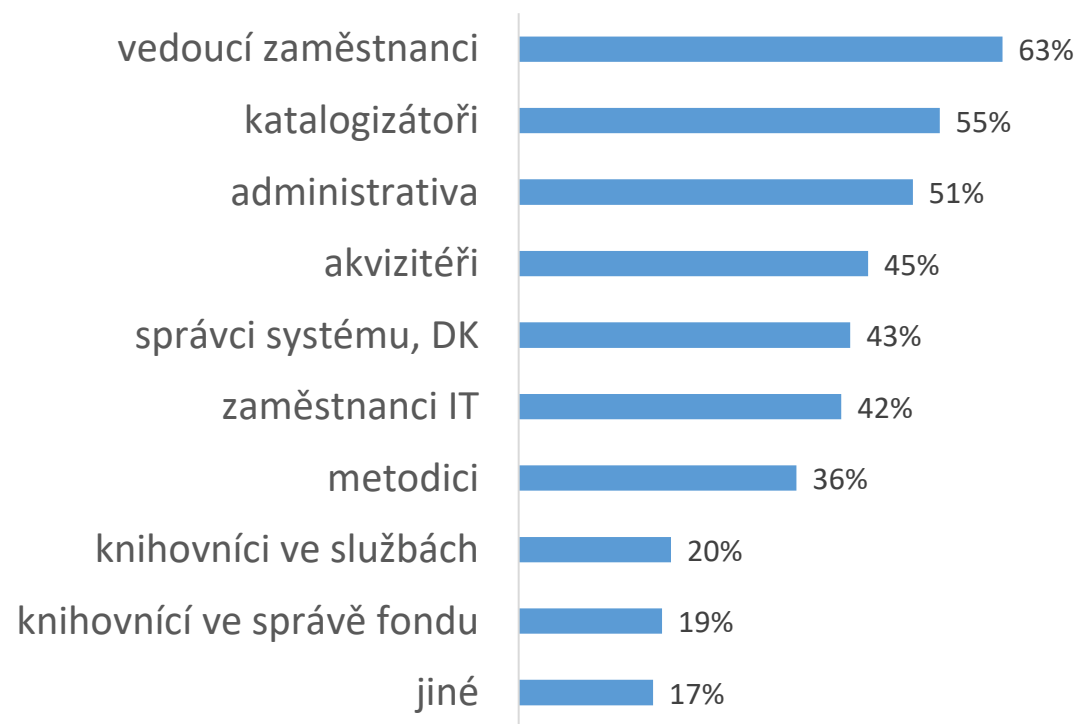
KDO PRACUJE NA DÁLKU

Kolik procent zaměstnanců v knihovně pracuje na dálku?



N=86

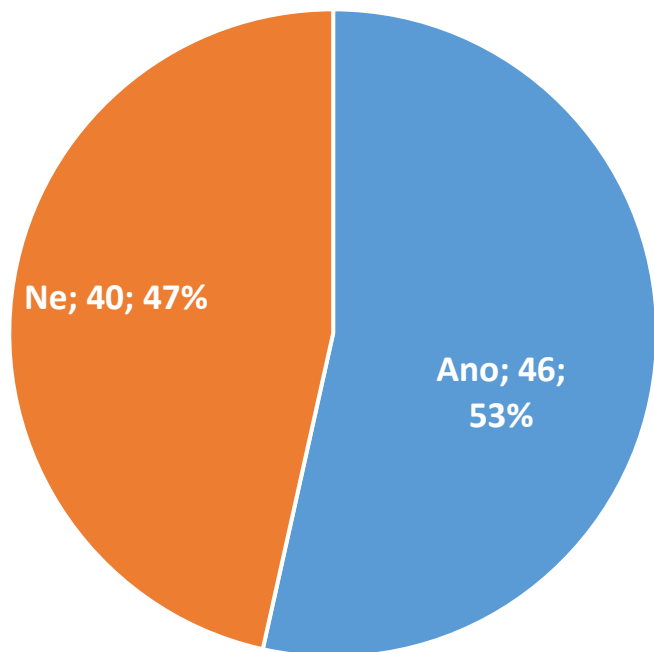
Pozice, kterým je umožněna práce na dálku



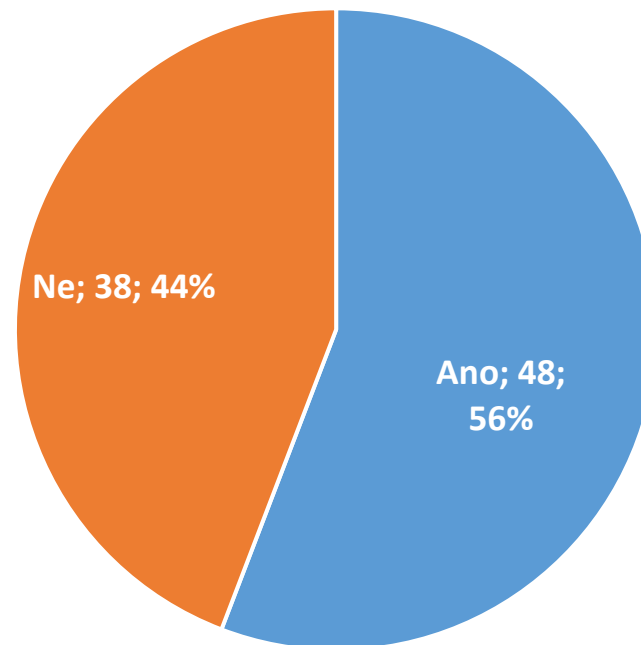
N=86

PŘEDPISY O POSKYTOVÁNÍ PRÁCE NA DÁLKU

VNITŘNÍ PŘEDPIS



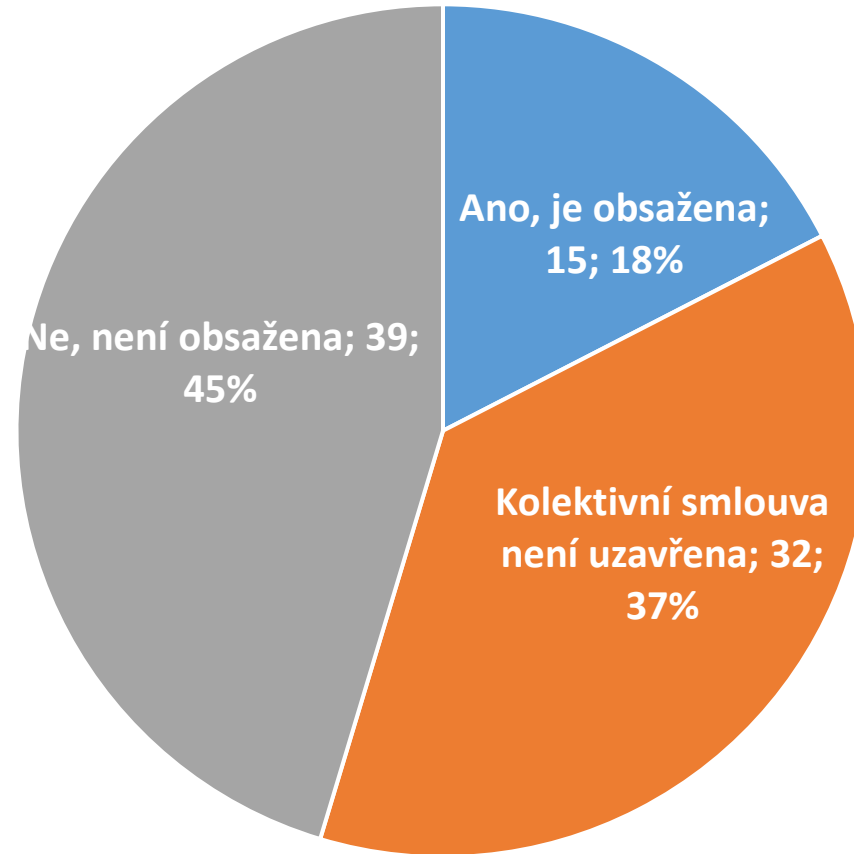
DOHODA SE ZAMĚSTNANCEM



8 KNIHOVEN POSKYTLA VZOROVÝ PŘEDPIS

N=86

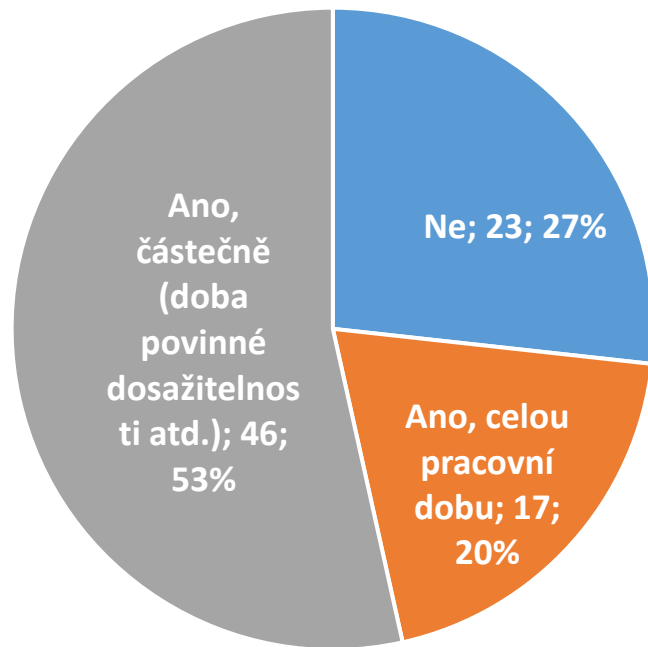
ÚPRAVA PRÁCE NA DÁLKU V KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ



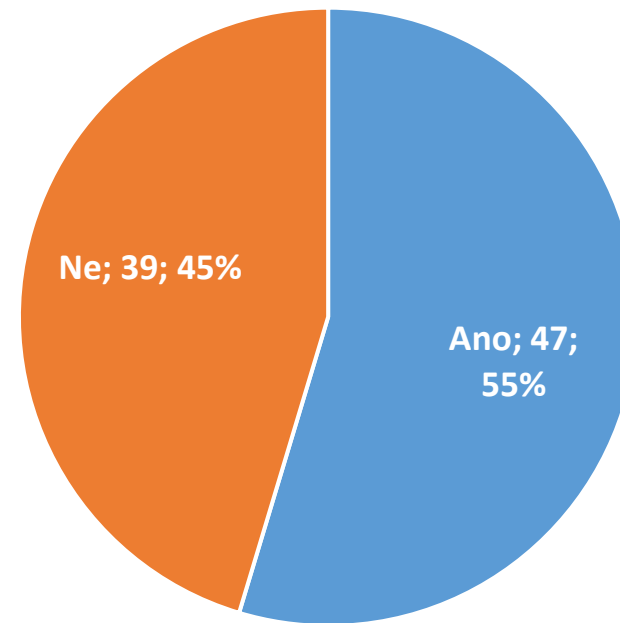
N=86

PODMÍNKY A KONTROLNÍ MECHANISMY

ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNAVATELEM

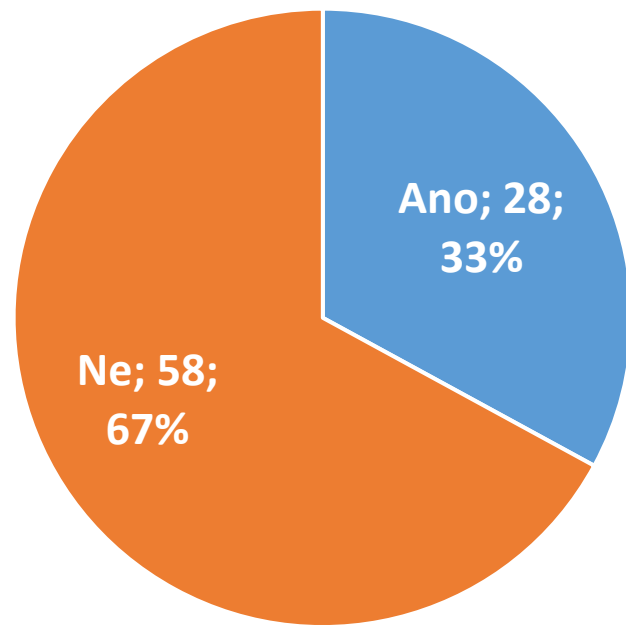


POVINNOST VYPLNIT VÝKAZ PRÁCE



KONTROLNÍ MECHANISMY

JINÁ FORMA KONTROLY

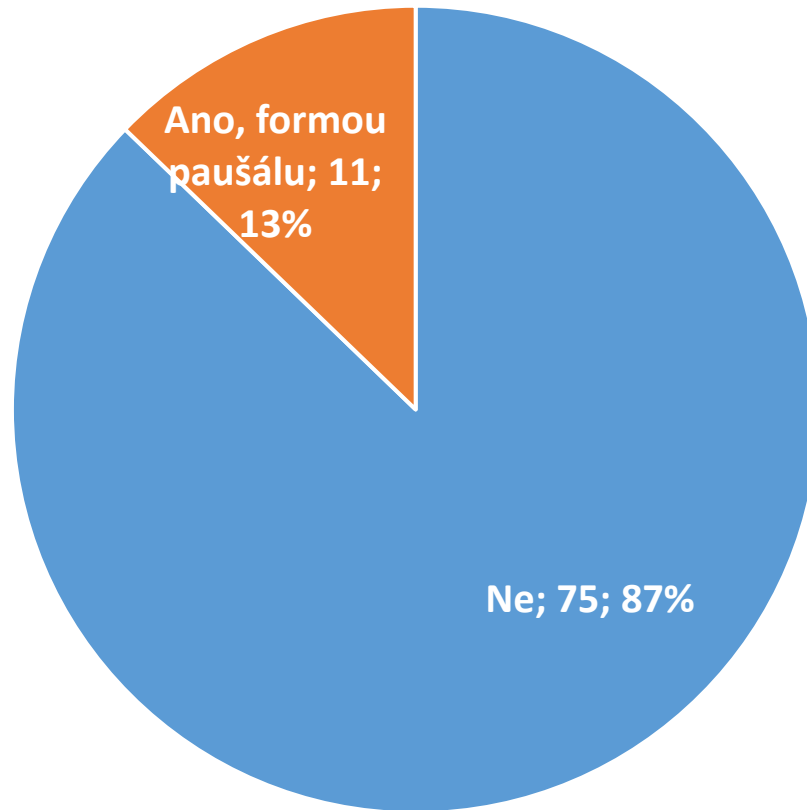


N=86

například:

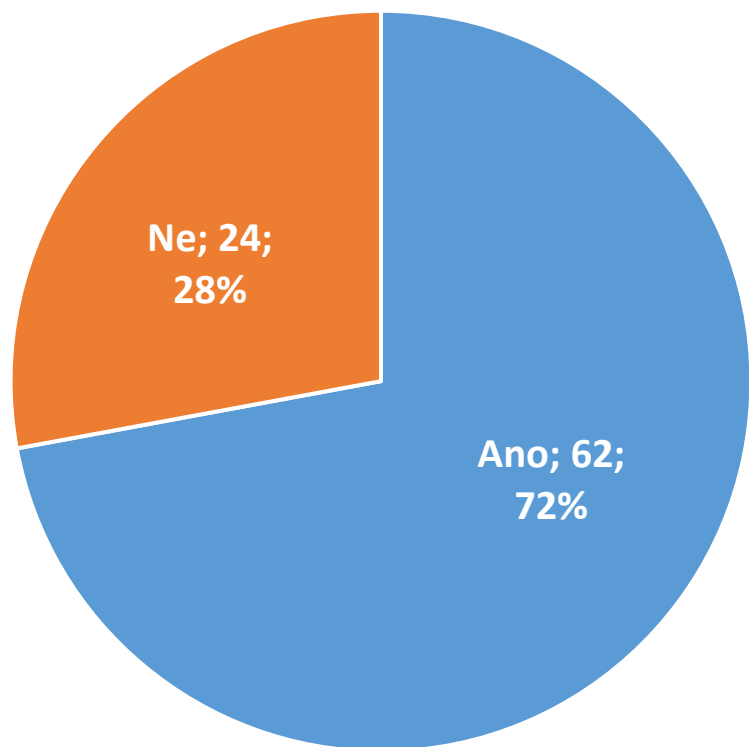
- počet katalogizačních záznamů
- kontrola zadaných úkolů
- přístupy do systémů
- komunikace
- zodpovědnost vedoucího

Poskytujete zaměstnancům náhrady?

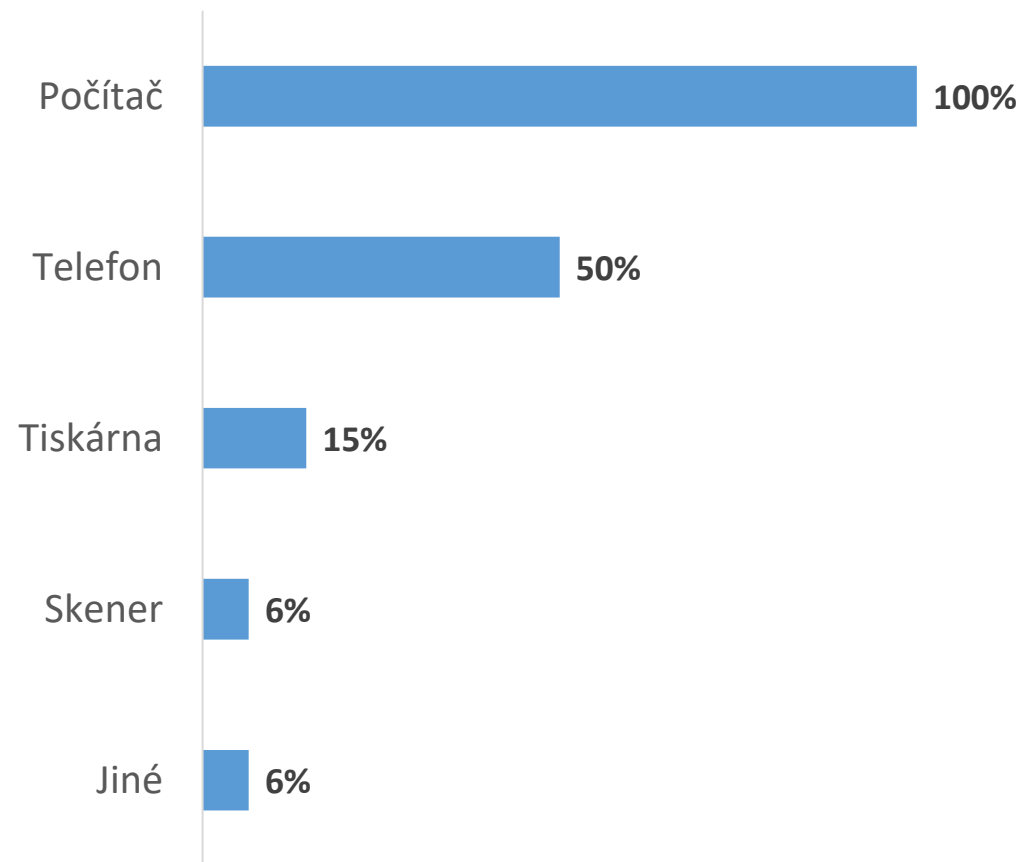


N=86

Poskytování vybavení



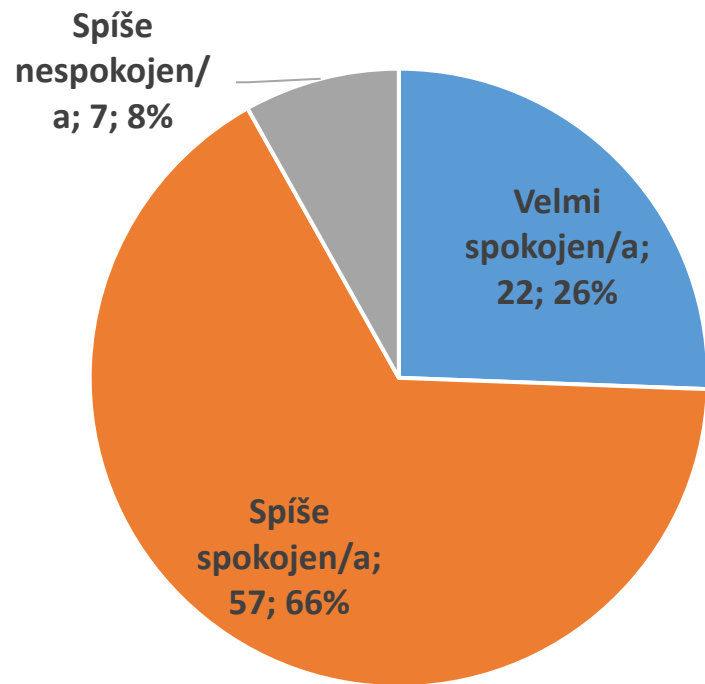
N=86



N=62

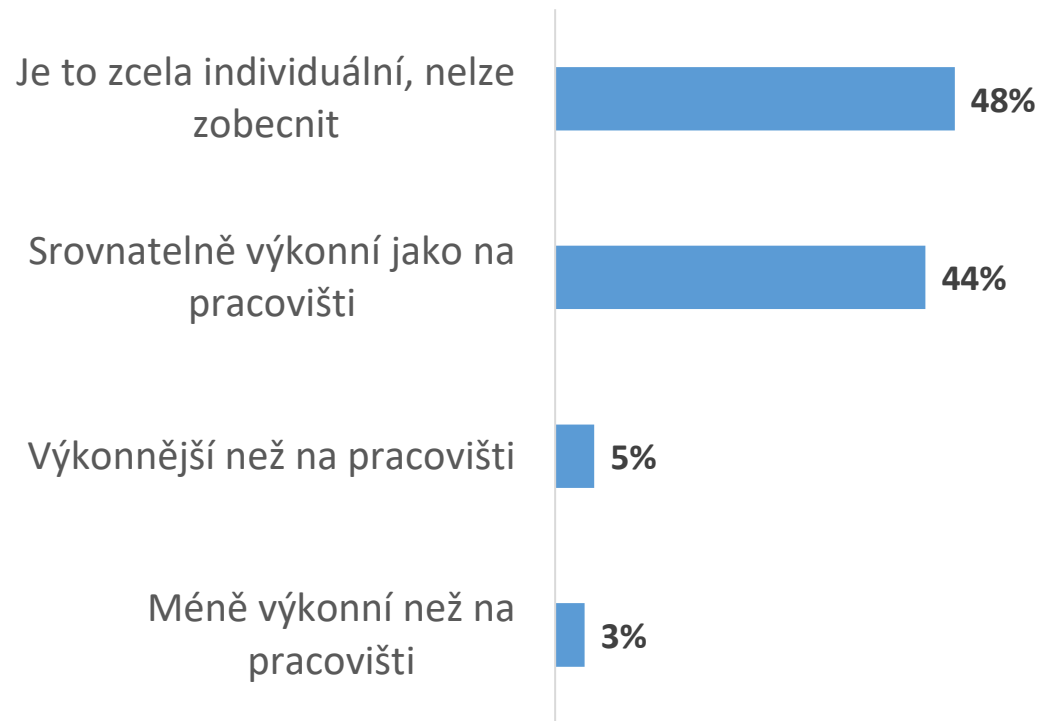
HODNOCENÍ

CELKOVÁ SPOKOJENOST



N=86

VÝKONNOST ZAMĚSTNANCŮ



ZKUŠENOSTI

- *„Velmi individuální. Každý zaměstnanec přistupuje k práci z domova trochu jiným způsobem. Po pandemii došlo k vyhodnocení a někteří zaměstnanci už další home office nedostali.“*
- *„Záleží to vždy na daném zaměstnanci. Někteří fungují na 100 % a někteří nefungují vůbec.“*
- *„V současné době práci na dálku využíváme jen v nejnutnějších případech (zdravotní indispozice zaměstnanců).“*
- *„V našem oddělení veskrze pozitivní.“*

VÝHODY

Sladování soukr. a prac. života / zdravotní omezení	88 %
Větší spokojenost zaměstnanců	80 %
Snížení nákladů na provoz	29 %
Menší fluktuace	27 %
Zlepšení digitálních kompetencí	27 %
Atraktivita na trhu práce	24 %
Zvýšená produktivita	19 %
Rozšíření lokality pro nábor zaměstnanců	15 %
Jiné	2 %

BARIÉRY

Ti, co umožňují práci na dálku

Povaha práce (služby)	67 %
Ztížení kontroly	40 %
Nedostatečné právní ukotvení	33 %
Technické a technologické vybavení	31 %
Kybernetická bezpečnost	29 %
Přístup do interních zdrojů	28 %
Administrativní náročnost	9 %
Jiné	6 %
Digitální kompetence	3 %

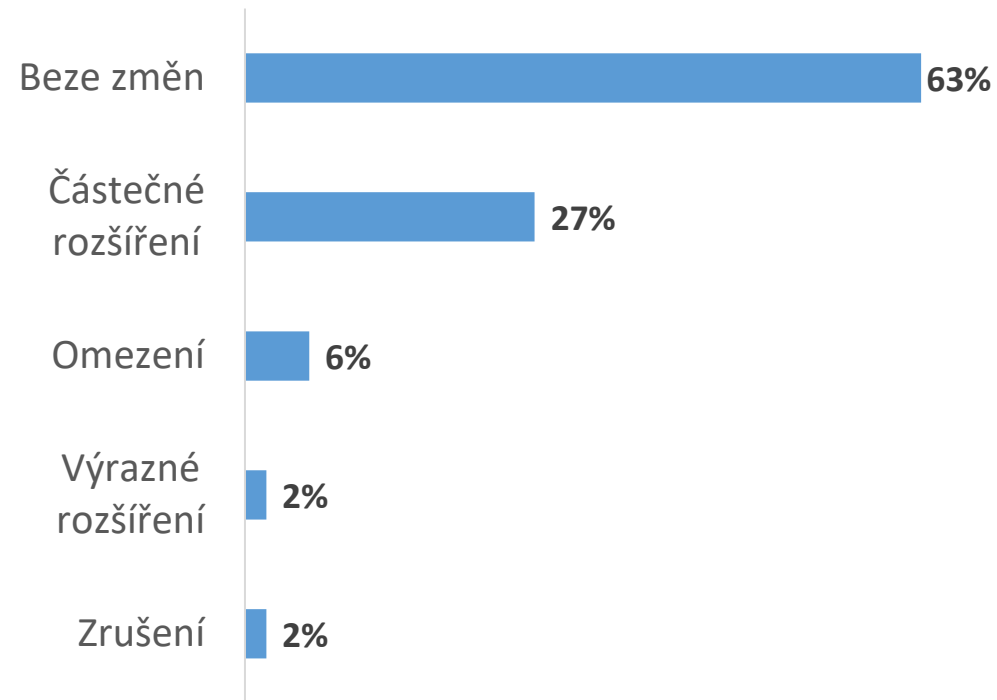
Ti, co neumožňují práci na dálku

Povaha práce (služby)	87%
Technické a technologické vybavení	25%
Nedostatečné právní ukotvení	20%
Ztížení kontroly	20%
Přístup do interních zdrojů	12%
Kybernetická bezpečnost	11%
Jiné	9%
Administrativní náročnost	6%
Digitální kompetence	4%

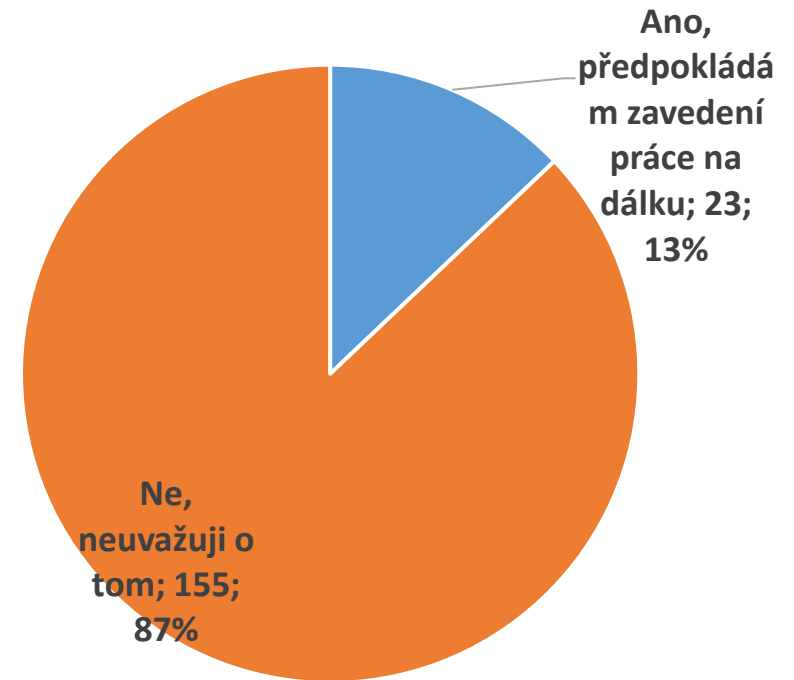
- *Brání nám zřizovatel, protože jsou organizační složkou města, vedoucí knihovny nemá kompetenci povolovat HO.*
- *Nelze z domova půjčovat fyzicky knihy lidem.*
- *Nenapadlo nás to.*
- *Povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele z dodržování PO a BOZP.*
- *V knihovně není vhodná práce na dálku.*
- *Zavedením práce na dálku by vznikly nerovné podmínky pro zaměstnance (povaha práce většiny z nich práci na dálku neumožňuje).*

BUDOUCNOST – UVAŽUJETE O ZAVEDENÍ/ROZŠÍŘENÍ/ZRUŠENÍ PRÁCE NA DÁLKU?

Ti, co umožňují práci na dálku



Ti, co neumožňují práci na dálku



ZÁVĚREČNÉ KOMENTÁŘE

- *„Někteří zaměstnanci lépe kloubí soukromý a pracovní život a jsou při práci na dálku výkonnější. Někteří to pojali jako dovolenou a s výsledky práce jsme nebyli spokojeni.“*
- *„Za celou dobu jsme neměli se zaměstnanci pracujícími na dálku problém, naopak tuto možnost vnímají jako zaměstnanecký benefit.“*
- *„Práci na dálku by v naší organizaci mohlo vykonávat jen několik zaměstnanců, pro lidi ze služeb, kterých je většina, není možná. Tím by ale došlo k vyčlenění privilegované skupiny lidí, kteří nejenže nemusí mít služby do večera, ale ještě ani nemusí docházet denně na pracoviště. To by v rámci pracovního kolektivu bylo vnímáno jako velká nespravedlnost.“*
- *„Práci na dálku jsme si částečně vyzkoušeli během pandemie. A neměli jsme pocit, že by vedla k lepším pracovním výkonům. Domníváme se, že práce na dálku by měla být výhodná/přínosná pro obě strany, nejen pro zaměstnance.“*

ZAMĚŠTNANCI

TYP KNIHOVNY, KDE PRACUJÍ

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%

VELIKOST KNIHOVNY

Počet zaměstnanců	Počet	%
1	32	4 %
2-4	54	7 %
5-10	65	8 %
11-25	105	13 %
26-50	92	12 %
51-100	179	23 %
Více než 101	259	33 %

PRACOVNÍ POZICE

VŠICHNI, CO SE ZÚČASTNILI PRŮZKUMU

Knihovník ve službách	175	22%
Vedoucí zaměstnanec	135	17%
Katalogizátor	127	16%
Metodik	61	8%
Administrativa	50	6%
Správce systému/DK	47	6%
Více pozic	42	5%
Akvizitér	39	5%
Jiná pozice	36	5%
lektor/PR/projekty	32	4%
Knihovník ve správě fondu	28	4%
Zaměstnanec IT	14	2%

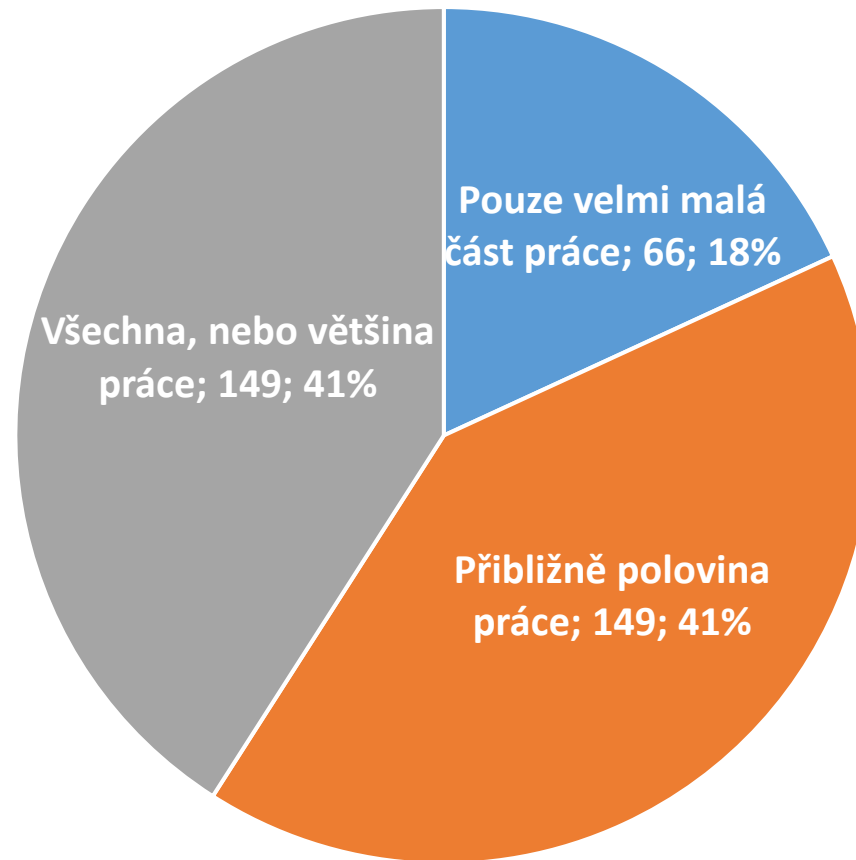
N=786

TI, CO VYUŽÍVAJÍ PRÁCI NA DÁLKU

Správce systému/DK	37	79%
Zaměstnanec IT	11	79%
Administrativa	33	66%
Jiná pozice	21	58%
Katalogizátor	69	54%
Lektor/PR/projekty	17	53%
Vedoucí zaměstnanec	68	50%
Knihovník ve správě fondu	14	50%
Akvizitér	19	49%
Metodik	29	48%
Více pozic	12	29%
Knihovník ve službách	34	19%

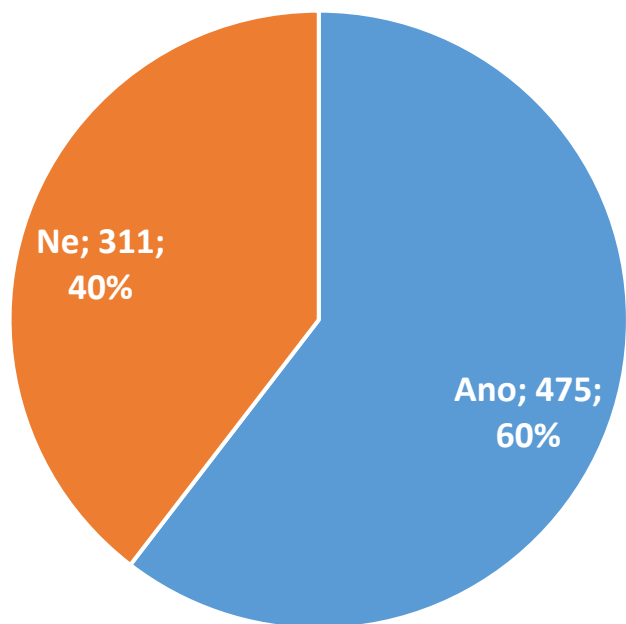
N=364

OBJEM PRÁCE VHODNÝ NA DÁLKU



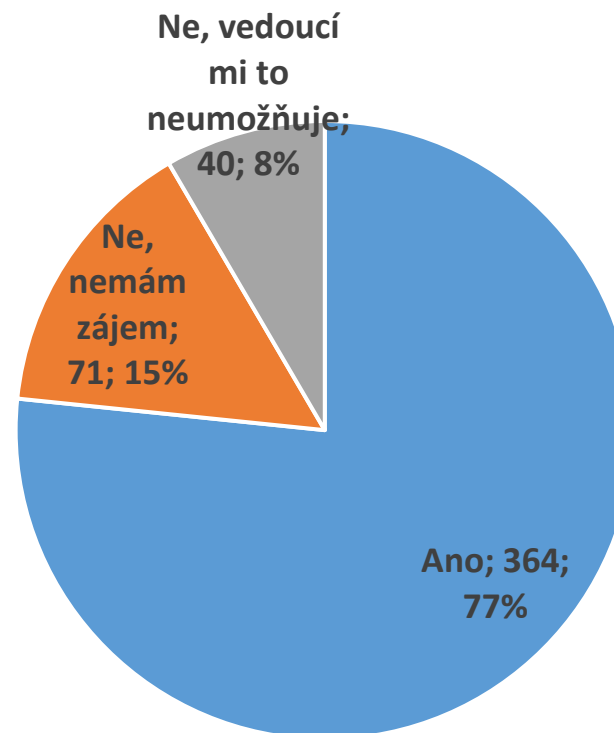
ZAMĚŠTNANCI – VYUŽÍVÁNÍ PRÁCE NA DÁLKU

Můžete pracovat na dálku?



N=786

Využíváte práci na dálku?



N=475

DŮVODY NEVYUŽÍVÁNÍ

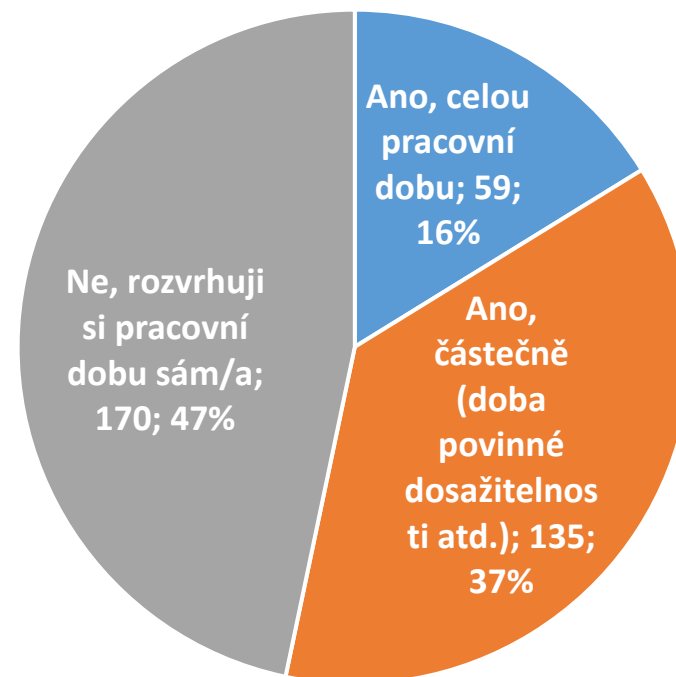
- *„Pracuji ve výpůjčních službách, to na dálku nejde.“*
- *„Práce na dálku je u nás umožněna pouze ve výjimečných případech - starost o nemocného člena rodiny, dítě, invalidita...“*
- *„Důvod neznám, na mé pozici je práce na dálku částečně zcela možná, zájem o ni mám.“*
- *„Mám lepší pracovní morálku, když jsem přímo v zaměstnání. V domácím prostředí jsem méně výkonný.“*
- *„Rád chodím do práce.“*

ZAMĚSTNANCI – VYUŽÍVÁNÍ PRÁCE NA DÁLKU

Četnost využívání

Nepravidelně	53%
Více než 1x týdně	19%
1x týdně	16%
Více než 1x měsíčně	8%
Denně	5%

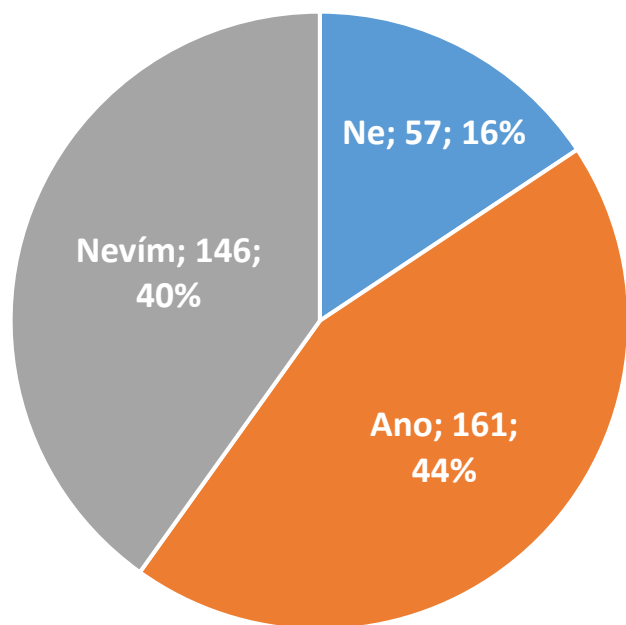
Rozvržení pracovní doby zaměstnavatelem



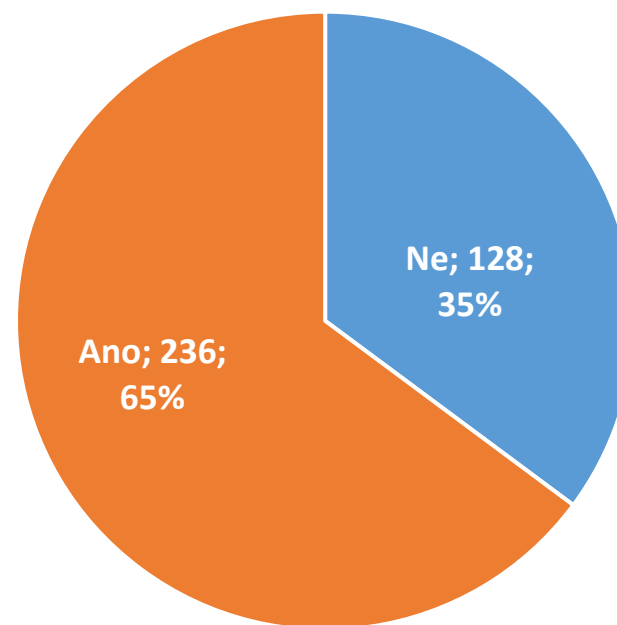
N=364

PŘEDPISY A DOHODY

MÁ KNIHOVNA HROMADNÝ PŘEDPIS PRO PRÁCI NA DÁLKU



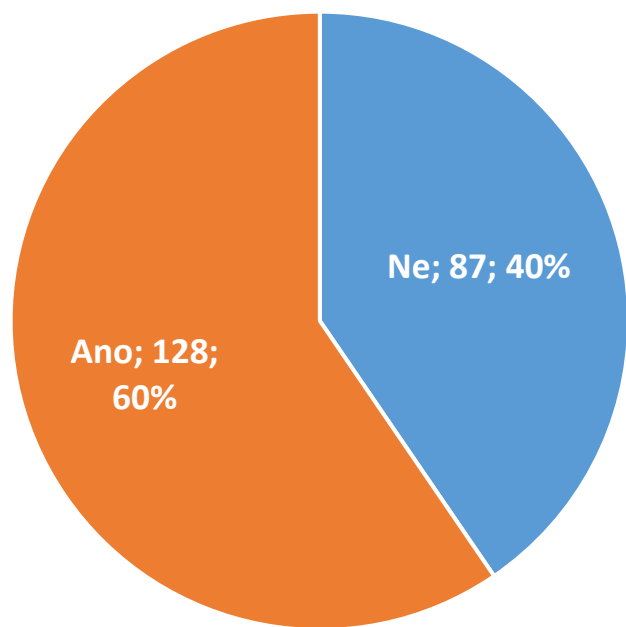
DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU



N=364

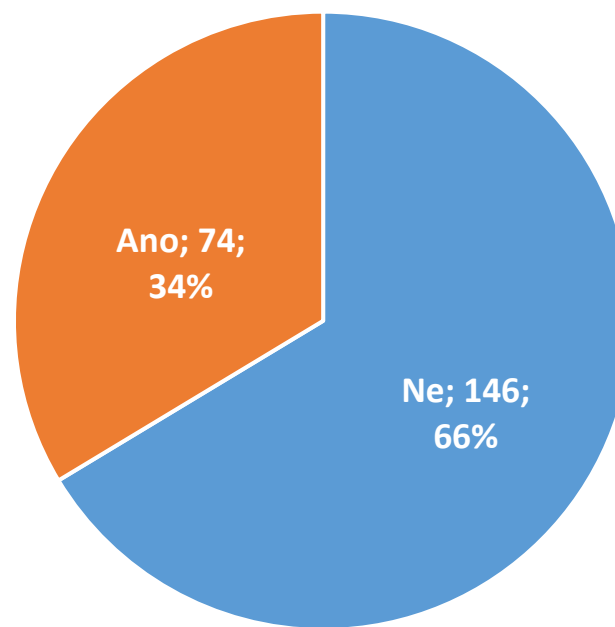
UJEDNÁNÍ V DOHODĚ

OBSAHUJE UJEDNÁNÍ O UKONČENÍ



N=215

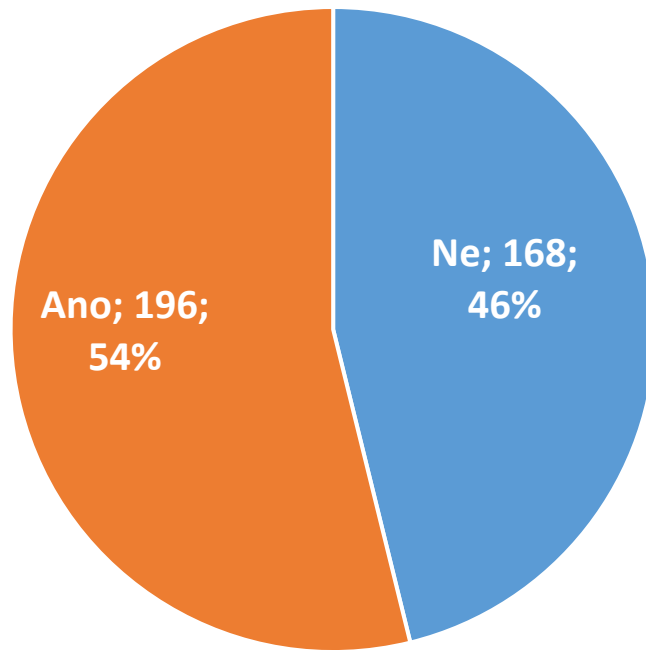
ROZSAH (POČET DNŮ)



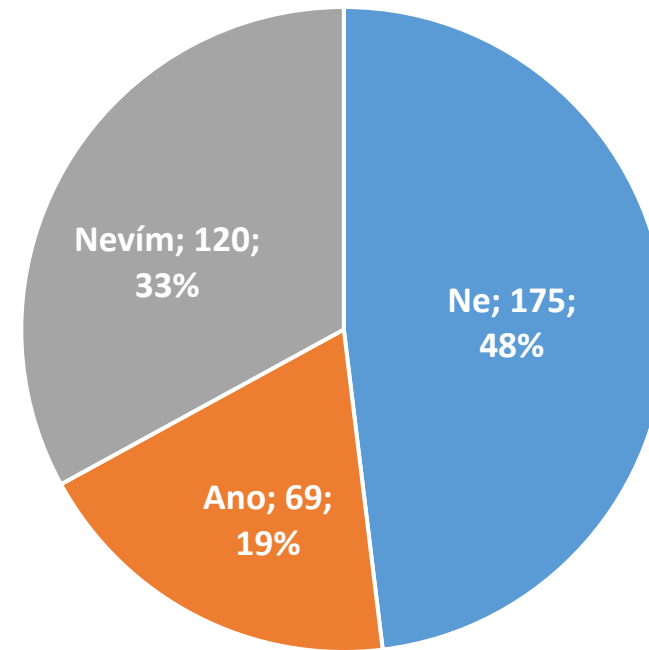
N=220

KONTROLA PRÁCE NA DÁLKU

VYPLŇOVÁNÍ VÝKAZU



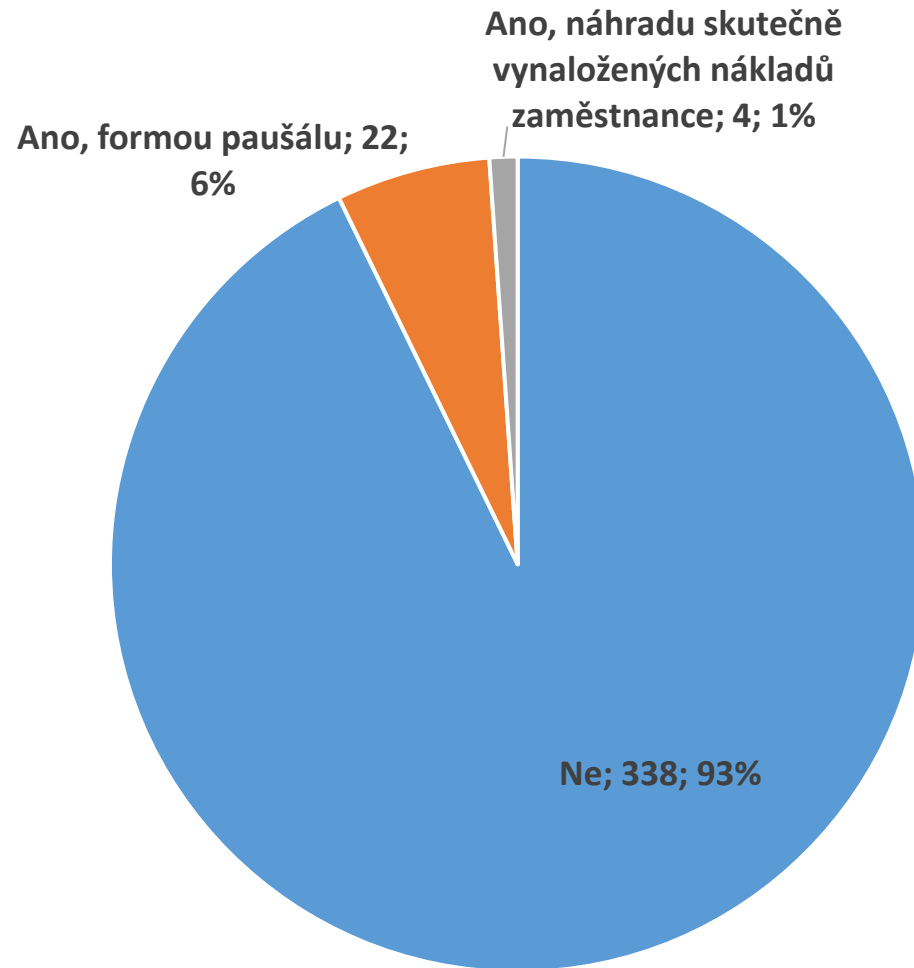
JINÁ FORMA KONTROLY



N=364

- *„Občas vedoucí zavolá a rychle zjistí, jestli jsem u PC :) A taky existují měsíční reporty toho, co kdo udělal v knihovním systému. Kdybych tedy neměla výsledky zde, řešilo by se, co jsem dělala. Také dostávám nahodilé úkoly, které udělám během dne, kdy jsem na HO.“*
- *„Vždy posílám vedoucí soupis práce, kterou jsem každý den udělala.“*
- *„Kontrolou je vlastně každý pracovní telefonní hovor a rychlá odpověď na pracovní e-mail.“*
- *„Prostřednictvím skriptu kontroluje počet odpracovaných hodin v KIS Virtua.“*

POSKYTOVÁNÍ NÁHRAD



Příklady paušálů:

17 Kč/ 1 den

27 Kč/den

Vykazování náhrad:

Cena energií apod.

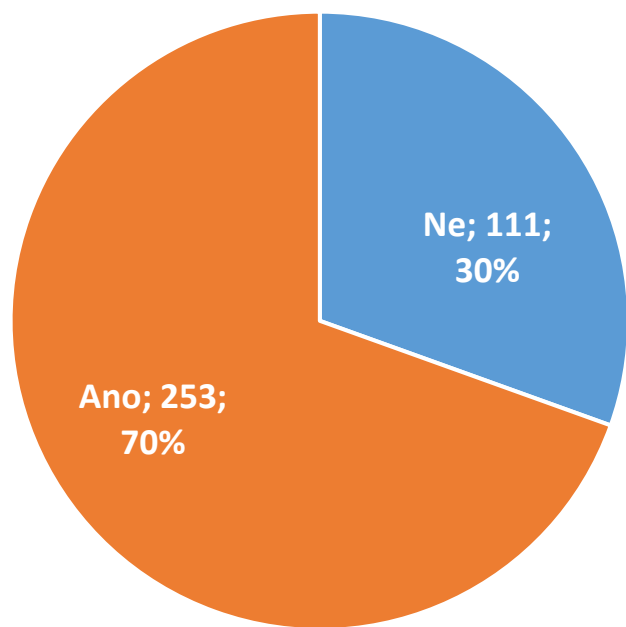
doklad o zaplacení nákladu - hotově nebo přímo na fakturu zaměstnavateli

výkaz HO

Výkazem v tabulce Excel

POSKYTOVÁNÍ VYBAVENÍ

POSKYTUJE VÁM ZAMĚSTNAVATEL VYBAVENÍ?



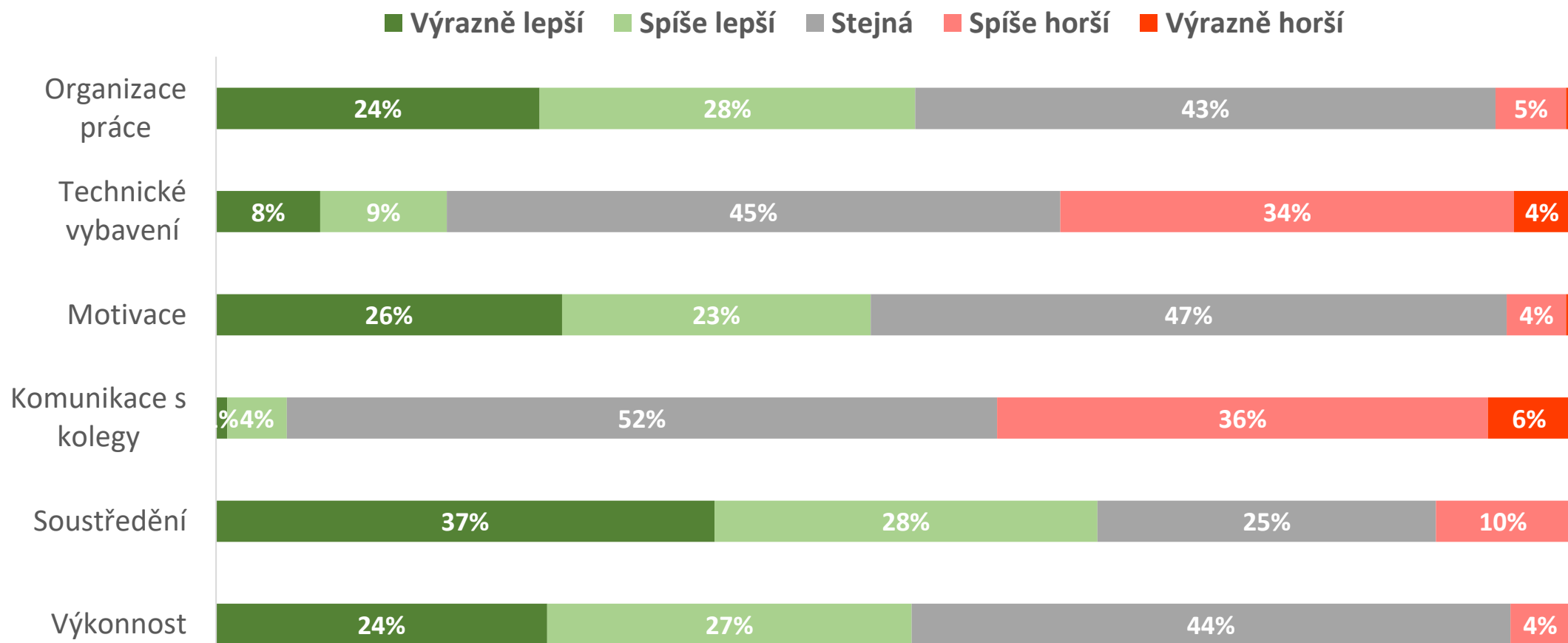
N=364

POSKYTOVANÉ VYBAVENÍ

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

N=253

HODNOCENÍ VÝKONNOSTI PŘI PRÁCI NA DÁLKU



N=364

CO VÁS NEJVÍCE LIMITUJE?

Přístup do interních zdrojů	35 %
Povaha práce (služby)	32 %
Technické a technologické vybavení	27 %
Rušivé vlivy v domácnosti	26 %
Zvýšené náklady v domácnosti	10 %
Administrativní náročnost	7 %
Kybernetická bezpečnost	5 %
Nedostateční digitální kompetence	2 %
Jiné	9 %
Nic	25 %

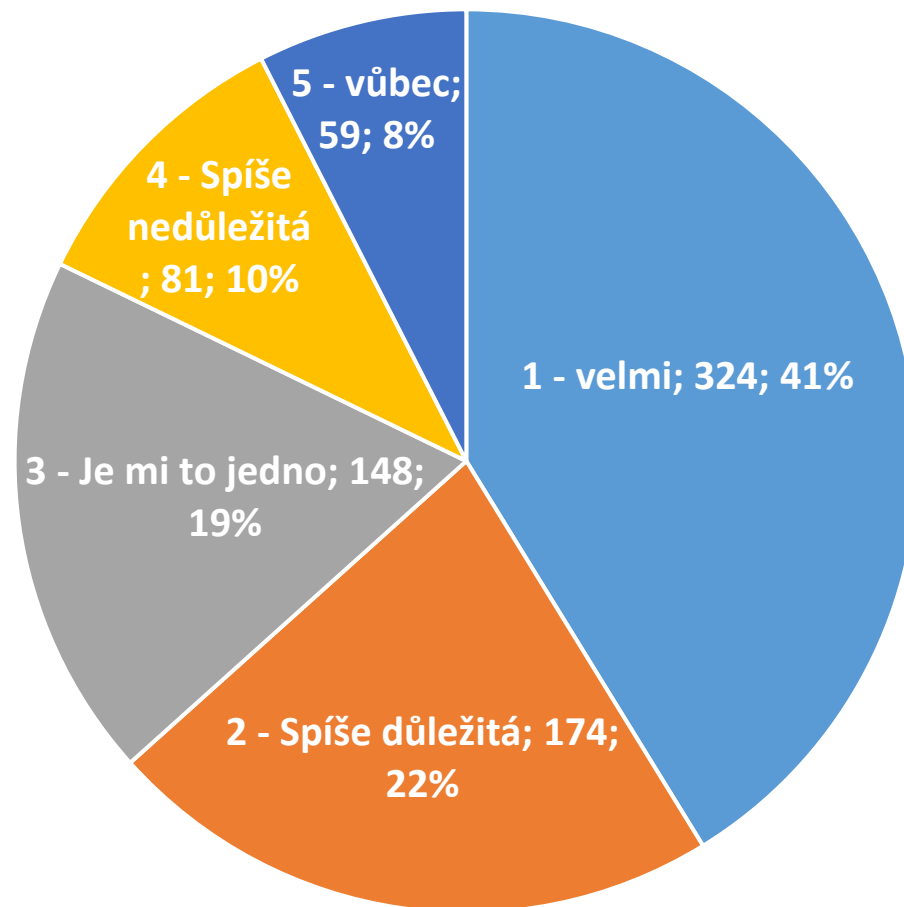
- *„V naší instituci (univerzita) lze pracovat na dálku jen po písemné žádosti, kterou schvaluje jak přímý nadřízený (ředitelka knihovny), tak někdo z vedení univerzity - schválení u vedení trvá delší dobu, v mém případě 3 týdny, navíc práce z domova je možná jen v určitém časovém rozmezí datumově od-do - takže nelze pružně využít při zdravotní indispozici mojí, či nemoci dětí...“*
- *„Menší kontakt s kolegy ze svého i jiných oddělení, neformální diskuze apod.“*
- *„Malý stůl, malé prostory.“*

VÝHODY PRÁCE NA DÁLKU

Možnost práce při omezení (např. zdravotní)	85 %
Úspora času, nákladů	76 %
Sladění pracovního a soukromého života	71 %
Větší klid na práci	66 %
Možnost samostatné organizace práce	52 %
Možnost práce ze vzdálenějších lokalit	51 %
Zvýšená produktivita práce	40 %
Zlepšení digitálních dovedností	14 %
Jiné	2 %

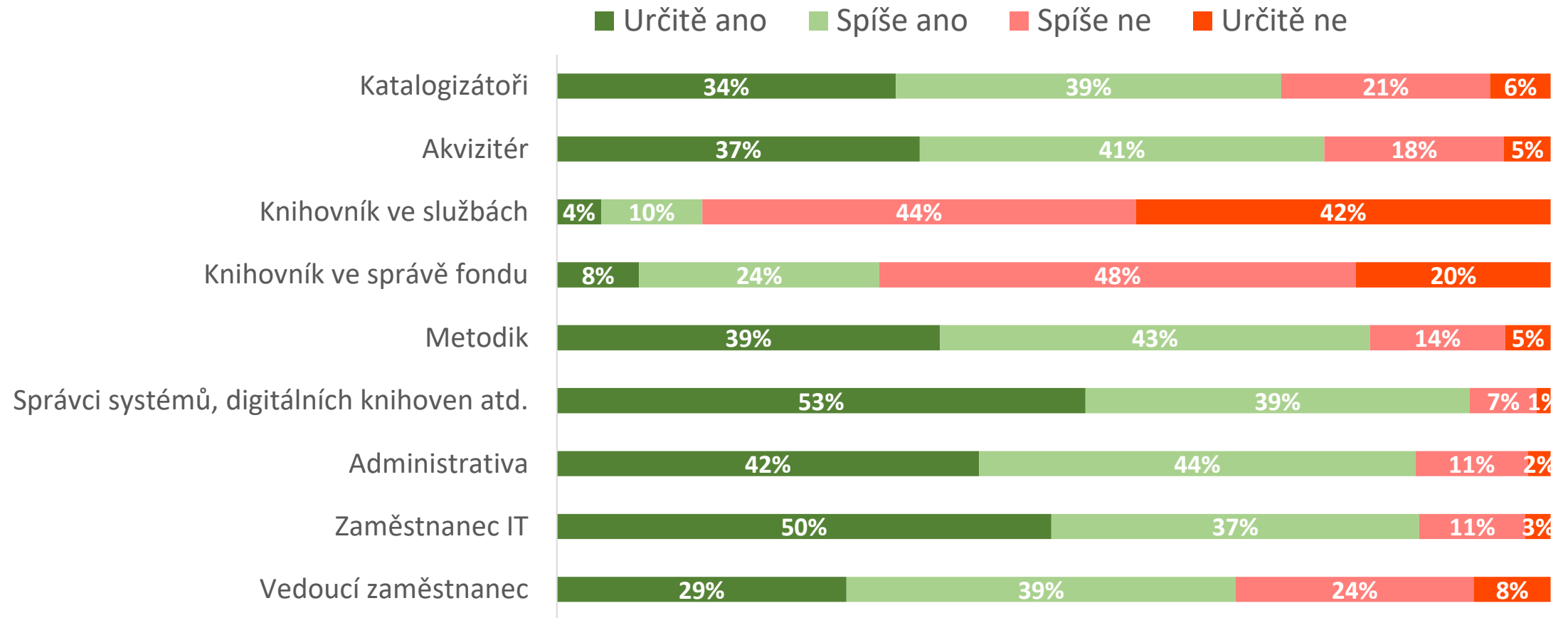
- *„Časová flexibilita.“*
- *„Méně stresu celkově.“*
- *„Doma na mě nikdo nemluví a nemusím se bavit s lidmi, když si dělám kafe.“*

JAK JE PRO VÁS MOŽNOST PRÁCE NA DÁLKU DŮLEŽITÁ?



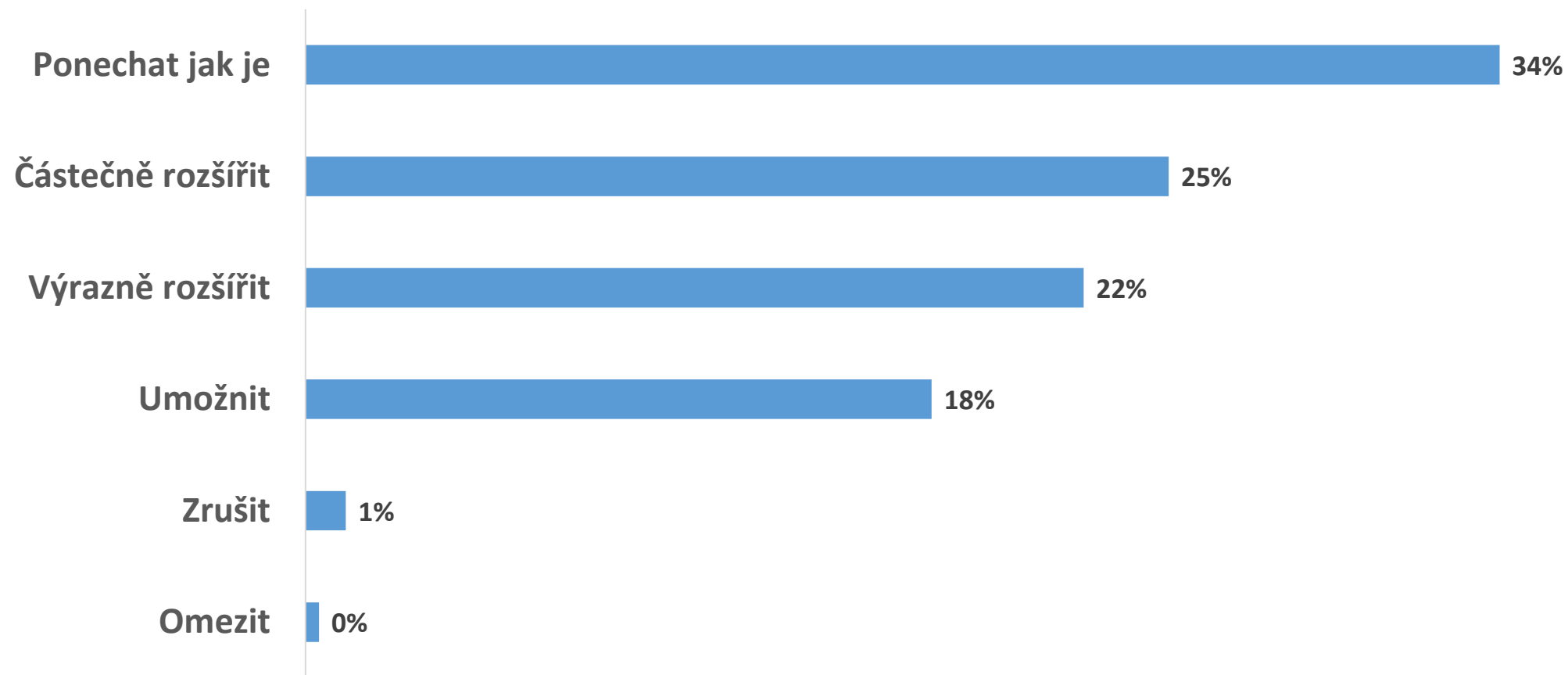
N=786

POZICE Z HLEDISKA VHODNOSTI PRÁCE NA DÁLKU



N=786

PODLE VÁS BY MĚL ZAMĚSTNAVATEL PRÁCI NA DÁLKU:



N=786

ROZSAH PRÁCE NA DÁLKU

ROZSAH TĚCH, CO PRACUJÍ NA DÁLKU

Nepravidelně	192	53%
Více než 1x týdně	68	19%
1x týdně	58	16%
Více než 1x měsíčně	28	8%
Denně	18	5%

N=364

OPTIMÁLNÍ ROZSAH

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%

N=786

- *„Jsem knihovnice v přímých službách v malé knihovně, kde pracuji sama. Práci z domova mohu vykonávat denně, kromě dnů kdy je otevřeno pro výpůjčky čtenářů. Co se týká katalogizace knih, je i toto možné, když si přivezu knihy domů - jen je to fyzicky náročnější. Správa fondu je ale potřeba dělat přímo v knihovně.“*
- *„Jsem velmi ráda, že mi zaměstnavatel umožňuje alespoň některé dny v týdnu vykonávat práci z domova. Je to pro mě pohodlnější, ušetří mi to hodně času (a energie) stráveného cestou do práce a doma mám větší klid na práci, zvyšuje se tak i moje produktivita.“*
- *„Práci na dálku mi vyhovuje, jen ne v dlouhých intervalech jako za pandemie.“*
- *„Z domova obvykle zvládám větší objem práce a mám menší chybovost.“*

VÝHODY

ZAMĚSTNANCI

Možnost práce při omezení (např. zdravotní)	85 %
Úspora času, nákladů	76 %
Sladění pracovního a soukromého života	71 %
Větší klid na práci	66 %
Možnost samostatné organizace práce	52 %
Možnost práce ze vzdálenějších lokalit	51 %
Zvýšená produktivita práce	40 %
Zlepšení digitálních dovedností	14 %
Jiné	2 %

ZAMĚSTNAVATELÉ

Sladování soukr. a prac. života / zdravotní omezení	88 %
Větší spokojenost zaměstnanců	80 %
Snížení nákladů na provoz	29 %
Menší fluktuace	27 %
Zlepšení digitálních kompetencí	27 %
Atraktivita na trhu práce	24 %
Zvýšená produktivita	19 %
Rozšíření lokality pro nábor zaměstnanců	15 %
Jiné	2 %

BARIÉRY

ZAMĚSTNANCI

Přístup do interních zdrojů	35 %
Povaha práce (služby)	32 %
Technické a technologické vybavení	27 %
Rušivé vlivy v domácnosti	26 %
Zvýšené náklady v domácnosti	10 %
Administrativní náročnost	7 %
Kybernetická bezpečnost	5 %
Nedostateční digitální kompetence	2 %
Jiné	9 %
Nic	25 %

ZAMĚSTNAVATELÉ – TI CO UMOŽŇUJÍ HO

Povaha práce (služby)	67 %
Ztížení kontroly	40 %
Nedostatečné právní ukotvení	33 %
Technické a technologické vybavení	31 %
Kybernetická bezpečnost	29 %
Přístup do interních zdrojů	28 %
Administrativní náročnost	9 %
Jiné	6 %
Digitální kompetence	3 %

SHRNUTÍ

- Nevhodnost práce na dálku pro všechny **pozice**, především služby a práce s fondem – vzniká nerovnost
- Velké procento knihoven nemá **vnitřní předpis** a neuzavírají dohodu o výkonu práce na dálku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- Názory zaměstnavatelů x zaměstnanců na **výkonnost** při práci na dálku
- Výrazný benefit na straně zaměstnance – hodnoceno zaměstnanci i zaměstnavateli

SHRNUTÍ

- Problematika BOZP
- Práce na dálku přináší omezení při **komunikaci s kolegy**
- Prolínání pracovního a soukromého života může ovlivnit psychiku

CO DÁLE

- Příprava vzorových dokumentů (předpisů, dohod) k dispozici knihovnám
- Další doporučení ohledně poskytování práce na dálku
- Obecné zásady práce na dálku z hlediska zaměstnanců
- Sepsat výhody x nevýhody práce na dálku
- Práce na dálku a pracovní pozice



SOCIÁLNÍ PARTNEŘI

- Průzkumy proběhly ve spolupráci těchto sociálních partnerů:
- **Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR (SKIP)**
 - největší profesní organizace v ČR, sdružuje více než 2 tisíce členů
 - jeho cílem je soustavné zvyšování úrovně knihovnické a informační práce
 - podílí se tvorbě a realizaci koncepcí oboru a jeho legislativy
 - podílí se na rozvoji kompetencí zaměstnanců knihoven a dalších paměťových institucí
- **Odborový svaz pracovníků knihoven (OSPK)**
 - poskytuje právní a poradenské služby knihovnám, které jsou členy OSPK
 - v současnosti má cca 1300 členů v 39 základních organizacích ve veřejných knihovnách v celé ČR