PRACTICE DICTATION

Pro pracující na dálku je místem výkonu práce domov, proto je zajištění bezpečných a zdravých podmínek pro zaměstnava/tele složitější. Je to náročné i pro pracovníky, kteří mohou vykonávat své povinnosti bez řádného školení. Rizi-

ka při průmyslové práci z domova jsou mnohem větší, protože pracovníci mohou pracovat se škodlivými materiály, kte/ré ovlivňují nejen jejich vlastní zdraví, ale i zdraví jejich rodin. Chudí pracující z domova také pravděpodobně žijí

1. min 157 syll/min

ve stísněných a přeplněných obydlích a mohou mít nedostatek samostatného pracovního prostoru pro výkon své práce. Je/ možné, že neznají vhodné vybavení potřebné pro bezpečný výkon práce nebo že jim takové vybavení nebylo poskyt-

nuto. I v případě pracovníků, kteří pracují z domova, musí vlády zajistit, aby zaměstnavatelé dodržovali svou/ povinnost péče a své povinnosti zajistit bezpečné pracovní prostředí bez rizik pro fyzické a duševní zdraví.

1. min 52 seconds 153 syll/min

COMPETITION TEXT

SECTION C

Když loni země na celém světě vyhlásily lockdowny, aby zabránily šíření pandemie korony, velká část světové/ pracovní síly začala pracovat z domova. V organizacích, které nikdy nepřipouštěly možnost, že by jejich zaměstnanci pra-

covali z domova, se začalo pracovat na dálku. Pracovníci rychle přizpůsobili svůj pracovní i domácí život, aby/ výzvě vyšli vstříc. Výstup takzvaného velkého experimentu s prací z domova bude zkoumán ještě léta, ale je jisté, že práce

1. min 157 syll/min

z domova získá v budoucnu větší význam. Když zkoumáme přechod na práci z domova u primárně vysoce kvalifikovaných kancelářských pracovní/ků není možné přehlížet mnoho dalších, kteří denně pracují z domova v řadě profesí po celém světě. Práce z domova existuje po stale-

tí a je dnes stále důležitá. Podle odhadů Mezinárodní organizace práce pracovalo před korona krizí na světě asi čtvrt mi/liardy lidí z domova, což představovalo osm procent světové zaměstnanosti. Do skupiny pracujících z domova patří i ti, kteří tra-

2. min 176 syll/min

dičně pracují doma podle zadání zaměstnavatele. Práce z domova zahrnuje i ty, kteří na dálku pracují průběžně, je zde však i značné množství/ pracovníků ve výrobě zboží, jako je montáž elektroniky, kterou nelze automatizovat. Nebo mohou nabízet služby jako zpracování pojistných u-

dálostí. Práce z domova existuje na celém světě. V zemích s vysokými příjmy jde hlavně o práci na dálku, ale práci z domova najdeme v těchto zemích i/ ve výrobě. Historicky měla domácí výroba v průmyslu význam v Evropě i Severní Americe, ale přesun výroby náročné na lidskou práci do roz-

3. min 195 syll/min

vojového světa v posledních desetiletích odnesl i velkou část domácí práce v průmyslu. V rozvojovém světě najdeme pracující z domova na konci globálních doda/vatelských řetězců s oděvy, elektronikou a domácími potřebami, ale jsou významní i pro místní dodavatelské řetězce. Práce z domova ve službách se poprvé obje-

vila v devatenáctém století, kdy písařky nadepisovaly obálky, ale poté se rozšířila na další úkoly, které bylo možné členit a zadat domů v mno/ha odvětvích, včetně pojišťovnictví, bankovnictví a turismu. Rozvoj informačních a komunikačních technologií přiměl mnohé zaměstnavatele vyzkoušet práci na dálku,

4. min 214 syll/min

což přineslo malý, ale stálý podíl bílých límečků, kterým se domov stal pracovištěm. Tito pracovníci jsou placeni v úkole nebo za projekt a plní zadání zaměstnavatele. Pra/covištěm je domov, proto je třeba zohlednit i vliv domácí genderové dělby na zapojení do placené práce. Dodnes se na celém světě běžně očekává, že za péči a údržbu do-

mácnosti jsou odpovědné ženy. I když se podíl mužů na bezplatné péči a údržbě domácnosti v některých zemích zvýšil, celkově se genderový rozdíl nestírá. Tento rozdíl je ve všech ze/mích světa, i když v některých regionech je výraznější. V místech, kde neexistuje nebo není dostupná domácí péče, je práce z domova schůdnou alternativou k placené práci mimo domov.

5. min 233 syll/min

SECTION B

Lockdowny spojené s pandemií korony vyvolaly nový zájem o vliv práce z domova na organizace a jejich pracovníky. Je zajímavé lépe pochopit, jak se vyvíjela práce z domova ve/ službách a jaké jsou její možné dopady na podniky a další organizace. Faktem je, že pracující z domova platí pokutu za to, že nedojíždějí za prací. Lze říci, že tato pokuta je částeč-

ně oprávněná. Pracující z domova neplatí za dopravu nebo stravu mimo domov. Mohou si dovolit bydlet dál od svého zaměstnání a možná platí nižší nájemné. Na druhé straně často platí za e/lektřinu, stroje nebo jiný materiál potřebný k práci. Musí platit i za pracovní prostor ve svých domovech. Je zřejmé, že v této oblasti je třeba další výzkum, než bude možno vyvodit jasné závěry. V ze-

6. min 255 syll/min

mích s nízkými a středními příjmy je však situace mnohem jasnější. Doma lidé pracují méně hodin s nižší sazbou na hodinu. Zohlednění pohlaví, věku, stupně vzdělání a povolání tento rozdíl zmenšuje, ale přes/to zůstává značný. Pracující z domova, ať už jsou nebo nejsou formálně zaměstnanci, by měli mít nárok na sociální zabezpečení za stejných podmínek jako ostatní pracovníci. Sociální zabezpečení včetně

důchodů, zdravotní péče a dávek v mateřství je pro pracující z domova omezené, což dále zhoršuje jejich často již tak nejisté pracovní postavení. To se týká i nemocenské, invalidních důchodů, úrazové/ho pojištění zaměstnanců a podpory v nezaměstnanosti. Některé země rozšířily sociální zabezpečení i na pracující z domova, což jejich situaci zlepšilo. Práce na dálku má potenciál nabídnout no-

7. min 277 syll/min

vé pracovní příležitosti, a to nejen v zemích, kde v posledních generacích počet absolventů univerzit značně převyšuje počet místních pracovních míst, která odpovídají jejich úrovni vzdělání nebo profesním aspiracím. Pracují/cí z domova jsou však najímáni hlavně jako nezávislí dodavatelé, a i když někteří jsou legitimní OSVČ, jsou někdy chybně vykazováni kvůli obcházení povinností v oblasti zaměstnanosti a sociálního pojiště-

ní. Již toto vykazování svědčí o slabé vazbě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, která zjevně omezuje kariérní růst pracujících z domova. Pokud pracující z domova potřebují školení k plnění svých úkolů nebo si/ chtějí rozšířit možnosti a přijmout nové úkoly, často si tato školení musí hledat sami. I když jsou pracující z domova často najímáni právě pro své zvláštní dovednosti, kariérní růst, který tento typ práce nabízí, je na jejich

8. min 299 syll/min

vlastní odpovědnosti. Na druhé straně práce z domova v praxi dává lidem bez formálního vzdělání možnosti přístupu k pracovním funkcím, z nichž by jinak byli vyloučeni. Pokud budou změny způsobené pandemií korony trvalé a mnoho pracovníků zů/stane u práce na dálku, bude třeba zohlednit případný negativní vliv na školení a lidský kapitál, který práce z domova přináší. Pandemie korony upozornila na práci z domova jako strategii, která zabrání masové nezaměstnanos-

ti. K dalším nevýhodám práce z domova patří posílení tradičních gendrových rolí a problémů ve vzdělávání, jakož i delší a nepravidelná pracovní doba. Výhodou je například větší možnost skloubit práci a osobní povinnosti. Zahrnutí po/žadavku na stejné zacházení s pracujícími z domova jako s ostatními do oblasti působnosti obecných pracovněprávních předpisů nezohledňuje zvláštní charakteristiky práce z domova. Například ti, kdo vykonávají průmyslovou práci z domova, bý-

9. min 321 syll/min

vají placeni v úkole a zaměstnavatel má potíže uvést do souladu dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s požadavky na uspořádání pracoviště. Kromě toho může být obtížné prokázat existenci pracovního poměru. To vše jsou argu/menty pro přijetí zvláštních zákonů a předpisů o práci z domova. Navíc přijetí příslušných právních norem neznamená, že se pracujícím z domova dostane účinné a potřebné ochrany. Jak se však ukázalo, v praxi většina pracujících z domova stále bojuje s velkými problé-

my při organizování a účasti na kolektivním vyjednávání. Navíc, pokud jde o zákonné normy, měli by pracující z domova požívat ochrany sociálního pojištění a rovného zacházení. Přesto není tato ochrana pro osoby provádějící průmys/lovou práci z domova účinná, neboť mnozí pracují načerno, tudíž nepožívají žádné ochrany z oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení. Nemožnost účinně vymáhat stávající právní předpisy navíc udržuje jejich neoficiální status.

10. min 343 syll/min

SECTION A

Svazy, které zastupují pracující z domova a jejich zaměstnavatele, by se měly podílet na přípravě a provádění národní politiky práce z domova. Odpovědnost za tvorbu a prosazování zákonů a politik na podporu důstojných pracovních podmínek pro pracující z do/mova však v konečném důsledku nesou vlády. Tyto zákony a politiky musí usilovat o dosažení rovného zacházení s pracujícími z domova a ostatními výdělečně činnými. Náhlý nárůst práce na dálku v důsledku pandemie korony obnovil zájem o potřebu regulač-

ních opatření, která řeší specifika práce z domova. Došlo sice k legislativním pokrokům, ale provádění je stále nedokonalé a pracující z domova zůstávají převážně nechráněni zákonem. Pokud jde o průmyslovou práci z domova, diskutuje se o tom, zda je lepší zahr/nout pracující z domova do obecné působnosti pracovního práva, nebo pro ně mít zvláštní zákony a vyhlášky. Ty by mohly být doplněny sektorovou nebo profesní kolektivní smlouvou. Oba přístupy je možno také kombinovat, pokud je právní definice pracujících z domova dost ši-

11. min 367 syll/min

roká. Bez ohledu na to, která cesta bude zvolena, je nutné zahrnout ustanovení k různým aspektům ochrany pracujících z domova a napnout úsilí k vymahatelnosti práva. Vlády by měly zohlednit dopad pandemie korony při rozvoji vhodných politik práce na dálku. Zásadní je, aby pracující/ z domova dostávali patřičné informace o svém zaměstnání a pracovních podmínkách v jazyce, ktetému rozumí. Písemné smlouvy by měly odkazovat na platnou kolektivní smlouvu, pokud existuje, i na detaily o veřejné autoritě, která v případě potřeby pracujícím z domova pomůže. Pracovní smlou-

vy a další písemné dokumenty, včetně registrů pracujících z domova a výkazů práce, jsou důležité i proto, aby zaměstnavatelé plně vnímali své povinnosti vůči domácím pracovníkům. Domácí pracovníci by měli požívat ochrany sociálního zabezpečení, což lze provést rozšířením/ či úpravou současných systémů sociálního zabezpečení nebo vznikem zvláštních schémat pro pracující z domova. Minimální stupeň společenské ochrany, který zaručí každému aspoň základní úroveň sociálního zabezpečení, by měl tvořit základ národních systémů a je zvláště důležitý pro mnoho

12. min 391 syll/min

pracujících z domova. Existuje celá řada řešení jak rozšířit pokrytí na pracující z domova. Nejsnadnější je rozšířit na ně dosah současných systémů schválením změn pracovněprávních předpisů nebo zákona o sociálním zabezpečení. Tato cesta by jim umožnila přístup ke stejné úrovni společenské ochrany,/ jako mají ostatní zaměstnanci. Pracující z domova by byli uznáni za zaměstnance a zaměstnavatelé by za ně platili stejné příspěvky na sociální zabezpečení jako za ty ostatní. Potíže spojené s prací z domova však jednoduše nezmizí přijetím zákona, který přiřkne pracujícím z domova stejná práva

jako ostatním zaměstnancům. Dlouhé dodavatelské řetězce stále komplikují identifikaci zaměstnavatele, což státu ztěžuje vymáhání těchto zákonů. Ač práce z domova není výlučně ženská a společenská ochrana musí být přiměřená i pro menšinu mužů pracujících z domova, nezohlední-li systém soci/álního zabezpečení vliv pohlaví, riskuje, že ženy zůstanou nezajištěny. Ženy i mnozí muži vítají práci z domova jako možnost lépe skloubit práci s pečovatelskými povinnostmi. Většina studií ukazuje, že ženy doma pracují, když jejich děti spí nebo se věnují jiným věcem, protože se nelze současně

13. min 415 syll/min

koncentrovat na práci a děti. Ženy mohou také požádat jiné členy rodiny, třeba nejstarší dceru nebo jiného příbuzného, aby dohlédli na mladší děti. Mohou také zapojit děti do své práce. To znamená, že zajištění péče o děti je stejně důležité pro pracující z domova jako pro ty, kdo za prací dojíždějí. Bohužel,/ přístup k veřejné péči o děti je na celém světě omezený. Data o raném vzdělávání ukazují, že jen půlka dětí na světě je zapsána do předškolního vzdělávání. Vlády spolu se svazy zaměstnavatelů a pracovníků musí též prosazovat a podporovat programy školení ke zlepšení netradičních dovedností pracujících z domova,

včetně vedení a vyjednávání. Školení by mělo probíhat co nejblíž domovům pracovníků. Zajistit školení pracujícím z domova je však stále problém, neboť na pracovišti se školí obvykle ti, kdo pracují v prostorách zaměstnavatele. Existují různé možnosti jak zlepšit přístup pracujících z domova ke školení, zásadně však závisí na ty/pu pracujících z domova, kteří školení potřebují. Je řada příkladů, kdy pracující z domova v průmyslu školí jejich vlastní organizace a veřejný sektor. Jak je u školení na pracovišti zvykem, výsledky jsou různé, ale zásadní je, že vyškolení domácích pracovníků v průmyslu je možné. Řešení potíží v oblasti důstojné práce v domácím pro-

14. min 439 syll/min

středí žádá úsilí na více politických frontách. Tvorba a provádění politiky je sice úkolem vlád, ale toto úsilí vyžaduje spolupráci se sociálními partnery. S výjimkou vyloučení dětské práce, což je samostatný problém spojený s průmyslovou prací z domova, je třeba řešit všechny oblasti politiky. Průmyslová práce z domova a chudo/ba, která ji často provází, vyžadují společná politická opatření na všech frontách, počínaje zviditelněním této práce a rozšířením právní ochrany. Pro velkou většinu z nich to též znamená zajistit jejich přechod do řádného pracovního poměru. Písemné smlouvy mají zásadní význam, zejména pro vymáhání. Politická řešení jsou osvědčená a účin-

ná. Jen je třeba je aplikovat. Nicméně je třeba věnovat pozornost některým oblastem, jako je zajištění srozumitelného jazyka a využití získaných dat k monitorování pracovních podmínek. Politiky jsou nutné i k zajištění pokrytí společenské ochrany a přístupu pracovníků ke školení. Politici by měli věnovat největší pozornost vy/máhání zákonů a zvýšení právního povědomí pracujících na dálku. Pozornost je třeba věnovat hlavně zajištění rovného zacházení s pracujícími na dálku a zaměstnanci, kteří obdobně pracují v prostorách zaměstnavatele. Vzhledem k možným rizikům sociální izolace je třeba připravit opatření zaměřená na zdraví a bezpečnost pracovníků.

15. min 463 syll/min