

JANA DUFFKOVÁ

**HOMEWORK, TELEWORK A SPOL.
NEBOLI PŘÍLIŠ MNOHO „WORKŮ“¹**

Situace, kdy drtivá většina pracujících pracuje ve víceméně shodném, přesně vymezeném čase „od – do“ v prostorách podniku, instituce, firmy či továrny, je minulostí. Je to minulost ne v absolutním smyslu, tj. nikoli neexistence takových profesí a zaměstnání a takových pracovníků, ale v relativním významu: podíl těchto pracovních podmínek a osob pracujících v jejich rámci se zmenšuje (byť je stále převládající – u nás dokonce velice výrazně převládající). Různé proměny probíhají samozřejmě v rámci tradičních pracovních podmínek a tradičních pracovních vztahů, kde roste variantnost, flexibilita a samostatnost zaměstnanců, ale nejzřetelnější změnou je vznik a rozšíření nestandardních typů a forem výkonu pracovní činnosti. Jedním z těchto nových trendů je *telework(ing)*, volně navazující na *homework(ing)*, známý již z minulosti.

1. HOMEWORK(ING) NEBOLI „PRÁCE DOMA“

Homework v angličtině, z níž je tento termín do češtiny přejat, znamená:

1. „školní práce, která má být udělána mimo třídu“ (odlišuje se od práce ve třídě, tj. práce, kterou žák dělá ve třídě),
2. „důkladné přípravné studium subjektu“ (např. pro schůzi komise apod.),
3. „práce vykonávaná doma jako práce úkolová“.²

¹ Omlouvám se za osobní poznámku, a to ještě v titulku. Jakkoli osobně nepříliš dobře snáším samoučelné, násilně zavádění mnohdy neobratných až komických neologismů či lingvistických -ismů zahraničního původu (v našich podmínkách zejména anglicismů či germanismů, dříve rusismů), v daném případě mi nezbylo než kapitulovat před neuchopitelností termínů „homework“ a „telework“. České výrazy, které se v těchto souvislostech doposud objevily, považuji přinejmenším za nepřesné, velice často za dvojznačné a matoucí, přímo vybízející k záměně a nedorozumění (blíže a konkrétně viz pasáže o terminologických problémech u každé z kategorií); vytvářet novotvary ve stylu obrozeneckých kapsonosomrkoplen mi připadá ještě horší a soustavný slovní opis termínů klíčových pro tuto stať by zdvojnásobil její rozsah a vedl po cestě jazykového purismu (i puritanismu) do pekel obsahové nesrozumitelnosti a chaosu. Ve snaze o stručné a zároveň jednoznačné pojmenování tedy v následujícím textu budou používány z angličtiny přejaté výrazy *homework* a *telework* a s nimi související *homeworker* a *teleworker* v původním znění a – což je jádro problému a kámen pochybností – budou také příslušně skloňovány i jinak ohýbány (i když výraz „worků“ z podtitulu stať je ojedinelý a myšlený spíše v určité nadsázce).

² *AZ Dictionary*; dostupné na www.infoplease.com.

Homeworker jako vykonavatel, nositel je pak:

1. „domácí paní, hospodyně“,
2. „osoba, která pracuje doma za plat/ mzdu, hlavně osoba vykonávající úkolovou práci“.³

U nás se dnes slovo *homework* (event. *homeworking*) objevuje prakticky výlučně ve významech souvisejících s placenou prací vykonávanou v prostředí domova; používá se – a to stále častěji – zhruba od začátku 90. let minulého století. Tato „novost“ je ovšem jen velice relativní: souvisí spíše s formálním pojmenováním než s obsahovou podstatou: pod českým označením „domácí práce“ má u nás daná forma zaměstnávání podstatně delší tradici.

Právě u českého synonyma, přesněji řečeno u překladu slova *homework* nastávají určité jazykové nesrovnalosti a možnosti nedorozumění. Čeština sice nemá problém – jako je tomu v angličtině – možné slovní záměny placené práce doma s domácím úkolem žáka⁴ (obojí je *homework*, jak je zmíněno výše), ale objevuje se zde jiná dvojnáznost. „Domácí práce“ (doslovný překlad výrazu *homework*) totiž může zcela běžně znamenat jak (a) realizaci zaměstnání, výkon profese v prostředí domova pracovníka, tak i (b) běžné činnosti sloužící k zajištění provozu domácnosti a chodu rodiny, tj. úklid, nákup, přípravu jídla, údržbu domácích spotřebičů, šití apod. (v angličtině je analogická dvojnáznost částečně patrná až u slova *homeworker* ve významu „hospodyně“). Obsahové rozdíly jsou sice jasné („doma“ a „domácí“ v prvním významu zdůrazňuje méně obvyklé místo vykonávání profesní pracovní aktivity, její lokalizaci, a v druhém představuje spíše charakteristiku typu a náplně činnosti), ale odlišení z pouhého termínu není možné. Ještě nešťastnější a méně příhodné (naštěstí i ojedinělé) je používání českého výrazu „práce v domácnosti“ místo *homework* – zde je v češtině ještě výraznější asociace s „péčí o domácnost“, tedy opět se zmíněným úklidem, nákupem apod. Vzhledem k tomu, že navíc jde o jevy, které se mohou velice snadno „setkat“ při analýze jednoho problémového okruhu (patří do stejné tematické oblasti),⁵ bylo by vhodné jejich apriorní odlišení zřetelné na první pohled, a to např. v této podobě: běžné činnosti sloužící k zajištění provozu domácnosti a existence rodiny = **domácí práce**; realizace zaměstnání, výkon profese v prostředí domova = **homework** (pro českou variantu by bylo možné používat nejspíše termín „práce doma“, případně přesněji, ale poněkud krkolomně „práce v domově“).

O něco jednodušší je situace při pojmenování nositele práce doma: anglickému výrazu *homeworker* odpovídá v různých materiálech zabývajících se v současnosti u nás danou problematikou nejčastěji český termín „domácí pracovník/zaměstnanec“ či „domácký pracovník/zaměstnanec“ (výjimkou ale rozhodně není ani používání původního anglického výrazu). V tomto případě však český kontext obsahuje jinou významovou zálužnost: zde se naplno projevuje pejorativní podtext či nádech v sou-

³ Tamtéž.

⁴ Mímochodem, je zajímavé, že po zadání klíčového slova *homework* do jakéhokoli internetového vyhledávače v angličtině se následně objeví nejprve záplava odkazů na internetové stránky, které mají pomoci žákům a studentům napsat (event. přímo opsat) písemné práce na různá témata, tedy domácí úkoly, a teprve poté se najdou i odkazy na *homework* ve významu používaném v této stati.

⁵ Jazykově-logickou hádankou pak může být následující otázka: Řekneme-li, že dopoledne *homeworker* vykonává domácí práci, rozumí se tím to, že dopoledne uklízí a vaří, nebo naopak že dopoledne se věnuje placeným činnostem své profese?

vislosti s „domácí prací“, event. snad ještě výrazněji se synonymním pojmem „práce po domáčku“⁶ (tento termín navíc vyvolává představu práce nepříliš kvalitně provedené, jaksi provizorní, neprofesionální, s jasným rizikem nedokonalosti apod.). Výsledkem je, že identifikací (či sebeidentifikací) „domácí (domácký) zaměstnanec“ spíše poklesne prestiž dotyčného pracovníka, ať doma realizuje jakkoli významnou profesi a je v ní jakkoli úspěšný a uznávaný. Obecné povědomí zde totiž příliš často „domácího pracovníka“ asociuje – kromě výše uvedeného – s představou tradičního homeworku, který byl a dodnes částečně je spojován spíše s pojetím zaměstnání jakožto pouhého zdroje finančních prostředků (a to ještě nepříliš velkých) než s pojetím profese jakožto základu seberealizace i sociálního (socioekonomického) statusu.⁷

2. TRADIČNÍ HOMEWORK

Jak jsme již zmínili, *homework* (pod poněkud zavádějícím označením „domácí práce“) v Čechách v praxi existoval dlouho před 90. lety minulého století. Jednalo se o to, čemu se občas říká „klasický homework“ či „tradiční homework“⁸ – v našich podmínkách patří ke starším všeobecně známým prototypům homeworku především domácí výroba tkalců v Podkrkonoší, kteří svoje dílo odevzdávali v osmnáctém a devatenáctém století faktorům, nebo ruční navlékání korálků. Dodnes se za typické činnosti pro tradiční *homework* považuje především (v dojemné shodě našich i zahraničních autorů) pletení či nadepisování a zalepování poštovních obálek.

Obvykle bývají zdůrazňovány horší pracovní podmínky domácích pracovníků ve srovnání s pracovníky každodenně dojíždějícími do zaměstnání – konkrétně jde o:

- nízké platy (s prodloužením nízké částky do výpočtu výše důchodu, pokud něco takového vůbec přichází v úvahu),
- nejistotu v trvalosti zaměstnání (ústící až v určitou existenční závislost na zaměstnavateli či zadavateli pracovních úkolů),
- velice často i o nevýhodnou nebo problematickou (či dokonce žádnou) pracovní smlouvu,
- neexistenci dodatkových dílčích pracovních výhod (typu příplatků na stravování apod.),
- další momenty související s neposkytnutím (nemožnosti poskytnutí, zbytečnosti poskytnutí) stejných podmínek homeworkerovi jako zaměstnanci pracujícímu v prostorech zaměstnavatele, a to i u stejné činnosti.

Poslední obecnou poznámku lze konkretizovat a dokumentovat na pracovní legislativě týkající se domácích pracovníků v ČR. V našich současných podmínkách⁹ jsou domácí pracovníci charakterizováni jako zaměstnanci, kteří „nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (...)“.¹⁰ Pracovní

⁶ Použito např. v článku Trh práce v pohybu. Práce na dálku. *Ekonom*, č. 48, 1991.

⁷ I tato negativní asociace je důvodem, proč daný text preferuje anglickou (či spíše poangličtělou) verzi názvosloví, a tedy kromě *homework* i *homeworker*.

⁸ Toto označení se objevuje např. v dokumentech Mezinárodní organizace práce (ILO).

⁹ Viz např. stávající Zákoník práce – ustanovení § 267 odst. 2 a 3.

¹⁰ Citováno podle: MATEJKA, J.: *Distanční výkon práce a jeho právní úprava*; dostupné na www.lupa.cz.

poměry homeworkerů se řídí ustanoveními Zákoníku práce s následujícími odchylkami, které vlastně homeworkerům brání využívat některé ohledy a výhody, jež pro nehomeworkery běžně platí: na homeworkery se např. nevztahuje ustanovení o rozvržení stanovené pracovní doby a o prostojích, při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy, nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, v noci, o víkendu, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.¹¹ Tyto odchylky jsou pochopitelně na úrovni teorie a zásadních principů logické vzhledem k tomu, že situaci, v níž by pracovník u zaměstnavatele musel pracovat mimo „standardní dobu“, může homeworker předcházet právě díky tomu, že si sám může volit čas, kdy bude svou práci pro zaměstnavatele vykonávat (v praxi však může zaměstnavatel homeworkera k neplacené noční či víkendové práci nepřímou donutit stanovením krátkého termínu odevzdání dílčího úkolu).

Horší pracovní podmínky homeworkeři přijímají, protože – a to jejich zaměstnavatelé velmi dobře vědí – zpravidla nemají příliš na výběr: na homework tohoto typu přistupují lidé, kteří by velice obtížně získali lepší zaměstnání, a to buď kvůli nepříznivým podmínkám a vyhlídkám zaměstnanosti v určité lokalitě, nebo vzhledem ke své osobní specifické situaci (do níž lze zařadit i případy nelegálního zaměstnávání, „práce na černě“ osob, které by z důvodů právních zábran nemohly být zaměstnány legálně). Snad nejčastější „subjektivní“ okolností silně redukcující šanci na lépe placené i kariérově slibnější zaměstnání je vázanost těchto osob na místo bydliště, event. přímo na prostředí bytu, domova: hlavními důvody v pozadí je zpravidla dlouhodobé či trvalé vlastní onemocnění nebo postižení a pravidelná dlouhodobá péče o někoho nemocného či postiženého nebo o malé dítě. K dalším příčinám spokojení se s tradičním homeworkem se řadí nedostatečná (či žádná) kvalifikace homeworkera – v drtivé většině případů jsou činnosti, které se nabízejí coby homework, jednodušší, rutinní až mechanické, nenáročné, vyžadující opravdu jen základní znalosti či dovednosti, event. dovednosti, které lze získat krátkodobou praxí.¹² Mezi dodnes nejčastěji realizované pracovní činnosti formou homeworku patří šití (v rámci nejen textilního, oděvního, ale i kožařského průmyslu), sestavování hraček nebo dalších jednoduchých předmětů, výroba různých suvenýrů, z „modernizovanějších“ aktivit lze jmenovat kompletaci propagačních či jiných písemných materiálů, přepisování záznamů z audiokazet na psacím stroji (tzv. audio-stenotypistky) apod.¹³ Za důležitý charakteristický znak homeworku se považuje také jednoduchost, nenáročnost a obecnější dostupnost nutně

¹¹ Blíže viz tamtéž.

¹² Zcela zvláštním a ve své podstatě jiným případem jsou činnosti vykonávané sice často v domácím prostředí, ale vyžadující specifickou zručnost i zkušenost pracovníka, např. složité a náročné ruční vyšívání, ruční tkaní koberců, ruční malování na sklo apod.. Kvalitně provedená ruční práce (*hand made*) v tomto smyslu patří spíše do kolonky „umělecká ruční práce“ či „užitě umění“ a má charakter „originálního zboží“ nebo dokonce „luxusního zboží“ (zboží na přání, podle individuální objednávky) – blíží se tedy mnohem více uměleckým profesím v rámci tzv. svobodných povolání, ačkoli spíše než o „umění“ jde o „umělecké řemeslo“.

¹³ Nutno konstatovat, že v souvislosti se současným homeworkem se často upozorňuje na možná nebezpečí různých podvodů či přinejmenším nepříliš „čistých“ praktik. Příkladem může být homework v rámci tzv. MLM-systému (*multilevel marketing*), kdy výdělek zaměstnance závisí ne na tom, kolik určitého zboží dokáže člověk prodat, ale na tom, kolik lidí se mu podaří přesvědčit ke stejné práci, tj. k tomu, aby se také stali prodejci téhož systému (princip je stejný jako u tzv. pyramidových her typu letadlo – jak tvrdí experti na tuto problematiku, stejný je také výsledek). Negativně je rovněž hodnocen v našich „pracovních“ inzerátech dosti frekventovaný typ zajišťování homeworku, kdy je homeworker např. při kompletaci různých hraček nucen nejprve si díly, z nichž hračky skládá, od zadavatele koupit.

používaných nástrojů a pomůcek (šicí stroj + nitě, psací stroj + papír atd.). Vzhledem k výše uvedeným základním momentům jistě nemůže překvapit skutečnost, že drtivou většinu homeworkerů v tradičním významu ve světě tvoří ženy.

3. „SVOBODNÁ POVOLÁNÍ“ MEZI HOMEWORKERY?

Nelze si nevšimnout, že kromě typů výše uváděných příkladů existuje ještě zcela specifická skupina osob, jejichž profesní činnost snad nikoho nenapadne spojovat s pravidelnou pracovní dobou „od – do“ v úřadu, firmě, kanceláři, obecně v prostoru, v němž by obdobnou činnost vykonávalo více pracovníků a u nichž se naopak alespoň částečná práce doma jaksi samozřejmě předpokládá, aniž by se tato skutečnost zvláště zdůrazňovala: jde o tzv. svobodná povolání, kam se řadí především umělci různého zaměření (nejtypičtější jsou v tomto ohledu patrně spisovatelé), advokáti, novináři, překladatelé a další.

Tato povolání mají přes veškerou vnitřní obsahovou různost určité společné charakteristické rysy, jimiž jsou hlavně vysoká a specializovaná kvalifikace (včetně nutné míry talentu u většiny těchto profesí), kreativní podstata s vysokou mírou samostatného rozhodování, přinejmenším částečná či dočasná individuálnost práce. Zároveň lze zaznamenat významné rozdíly celé této skupiny osob oproti homeworkerům v klasicém (výše uvedeném) slova smyslu, z nichž nejdůležitější jsou patrně tyto:

- příslušníci svobodných povolání pracují významnou měrou doma, ale nemusí to nutně být jejich jediný pracovní prostor (spisovatel nebo překladatel sice může psát či překládat pouze doma, ale žurnalista dochází do redakce a za reportážemi do terénu, advokát se schází s klienty a dochází na zasedání soudu atd.);
- mezi příslušníky svobodných povolání je méně zaměstnanců (zejména zaměstnanců jednoho zaměstnavatele) a více samostatně pracujících, než je tomu u tradičního homeworku (svobodná povolání jsou koneckonců „svobodná“, a to jak pokud jde o prostor a dobu výkonu profese, tak často i pokud jde o trvalého zaměstnavatele);
- finanční příjmy i prestiž jsou u svobodných povolání nesrovnatelně vyšší.

Na jedné straně považujeme-li u homeworku za zásadní znak lokalizaci pracovní činnosti (domov), nemůžeme skupinu příslušníků svobodných povolání z této kategorie vynechat, na druhé straně je ovšem jasné, že některé jejich další charakteristické rysy se se znaky běžného homeworkera zásadně neshodují. Klíčem k řešení této nejednoznačnosti může být důležitý doplněk k vymezení lokalizace homeworku: při charakteristice homeworku se sice zdůrazňuje výslovně především to, že jde o pracovní profesní činnost vykonávanou doma, ale v pozadí se skrývá i (ne vždy výslovně artikulovaná) představa, že homework je práce vykonávaná na jiném než obvyklém místě, tedy jinde než na běžném pracovišti, v prostorech zaměstnavatele apod.¹⁴ – u mno-

¹⁴ Nutná existence tohoto „obvyklého, běžného pracoviště“ (jiného než je domov) poukazuje na počátky homeworku – o homeworku má smysl mluvit teprve od té doby, kdy se ekonomická funkce rodiny začíná modifikovat, a hlavně přenášet mimo domov, kdy je pro většinu obyvatel obvyklejší pracovat jako jednotlivci (tj. bez zapojení dalších rodinných příslušníků) mimo domov než doma spolu alespoň s částí rodiny. V našich současných podmínkách je určitou renesancí ekonomické funkce rodiny spíše provozování různých „rodinných podniků“ (rodinné farmy, hotely atd.) než sama skutečnost, že jeden člen rodiny pracuje doma, ať již jako homeworker nebo teleworker.

ha svobodných povolání je však (jak je naznačeno v úvodním odstavci této kapitoly) obvyklým místem výkonu práce právě domov a řada jejich představitelů by ani jinde než v prostředí domova nemohla pracovat, nelze tedy identifikovat jejich jiný „obvyklý pracovní prostor“.¹⁵ Řadit příslušníky svobodných povolání mezi homeworkery (z hlediska práce) je tedy víc než sporné, ale zároveň je pravda, že mnoho sociálních a sociálně-psychologických souvislostí a okolností situace výkonu profese v domácím prostředí (např. v komunikaci, rodinném životě apod.) je shodných či přinejmenším obdobných jak u homeworkerů, tak u příslušníků svobodných povolání.¹⁶

4. OUTWORK(ING) NEBOLI „PRÁCE MIMO“

U většiny autorů zabývajících se problematikou homeworku je za jeho základní vymežující rys a zpravidla i výslovné kritérium považována skutečnost, že jde o práci vykonávanou v domácím prostředí pracovníka, tedy primárně specifická je především konkrétní lokalizace pracovní činnosti – tj. domov. Přesto existují i autoři, kteří kladou ve svých pojetích větší důraz na to, kde u homeworku pracovní činnost vykonávána **není**, než na to, kde je: podstatnější je zde stanovení, že homework vykonávají pracovníci **mimo** pracoviště zaměstnavatele, než otázka, kde tak konkrétně činí, jestli ve svém místě bydliště, tedy doma, nebo někde jinde (většinou se uvádí různé stylistické variace na téma „homeworker pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele doma nebo podle svého výběru jinde“¹⁷).

Je třeba říci, že toto široké pojetí homeworku je nejsilněji zastoupeno v řadě stávajících mezinárodních oficiálních dokumentů, v materiálech institucí a organizací vytvářejících legislativní základnu homeworku (konkrétně viz definici homeworkera v následující kapitole o diskusích v rámci Mezinárodní organizace práce).

Zároveň však nelze – spíše z pohledu vědecké terminologie – nevidět, že je silně problematické dané vykonávání práce nazývat homeworkem, když místem práce nemusí být přímo domov – „home“ –, ale třeba ulice, kavárna či jiné veřejné prostranství atd. Přísně vzato by podle této logiky byl homeworkem každý obchodní cestující, podomní obchodník, pojišťovací agent obcházející domácnosti apod. – vždyť přinejmenším většinu své pracovní doby stráví mimo pracoviště zaměstnavatele (ve skutečnosti ovšem rozhodně také mimo domov – alespoň svůj).

Podstatně příhodnější pro případy, kdy je nutné zdůraznit, že pracovník nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, je proto jiné, rovněž někdy používané označení *outwork(ing)*, které zahrnuje všechny situace, kdy pracovník vykonává svou pracovní činnost **mimo** pracoviště svého zaměstnavatele – ať jde o místo bydliště pracovníka (domov) nebo jakýkoli jiný prostor.¹⁸ Homeworkeři v klasickém smyslu v tomto sou-

¹⁵ Ještě zřetelnější je tento moment ve vztahu svobodných povolání a teleworku, kde je už formulace upozorňující na nutnou existenci jiného, většinového, běžnějšího pracovního prostředí zpravidla součástí charakteristiky a definice teleworku (viz např. dále uváděné příklady definic teleworku).

¹⁶ I tento aspekt je zřetelnější při komparaci svobodných povolání a teleworku (dalo by se říci, že v tom případě dané konstatování platí dvojnásobně).

¹⁷ Blíže viz např. materiály dostupné na adrese www.eto.org.uk nebo www.eurofound.eu.int.

¹⁸ Nezřídka jsou ovšem, bohužel, obě kategorie zaměňovány bez vnitřního rozlišení, termíny *homework* a *outwork* jsou chápány v podstatě jako synonyma – obojí označuje práci mimo prostor zaměstnavatele, ať už doma nebo jinde, čímž se terminologické nesrovnalosti pochopitelně nijak nevyjasňují.

hrnu pochopitelně představují malý podíl (navíc se specifickými charakteristikami); podstatně větší část tvoří ti, kdo pracují „v terénu“: profesionální řidiči, stavební dělníci, montéři, opraváři a servisní pracovníci na místech nehod a poruch – i již zmínění obchodní cestující či pojišťovací agenti.

5. DISKUSE OKOLO DEFINICE HOMEWORKU V RÁMCI ILO

Problematika homeworku není dnes v mezinárodním měřítku chápána ani jako přežitá (zejména díky její výrazné inovaci za využití nejnovějších komunikačních technologií), ani jako nedůležitá (např. vzhledem k odrazu podmínek zaměstnávání imigrantů coby homeworkerů na otázky dodržování lidských práv v zemi). Důkazem toho může být i fakt, že od druhé poloviny 90. let minulého století Mezinárodní organizace práce (ILO) za pomoci řady expertů pracuje na mezinárodní dohodě (úmluvě) o homeworku. Při koncipování předběžného obsahu a zejména hlavních zásad dohody bylo mimo jiné navrženo na základě rozsáhlé diskuse definovat *homework* následujícím způsobem:¹⁹

„a) termín ‘homework’ znamená **práci** vykonávanou osobou označovanou jako homeworker

- i. ve svém domově nebo (za jiných předpokladů) na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele podle svého vlastního výběru,
 - ii. za mzdu/plat,
 - iii. [práci – J. D.], která skončí produkty nebo službami specifikovanými zaměstnavatelem, bez ohledu na to, kdo poskytuje zařízení, materiál nebo jiné nutné ‘vstupy’, pokud tato osoba nemá stupeň samostatnosti a ekonomické nezávislosti nezbytné k tomu, aby byla pokládána za nezávislého pracujícího podle zákona, směrnic nebo soudního rozhodnutí,
- b) termín ‘zaměstnavatel’ označuje osobu, fyzickou nebo právnickou, která buď přímo nebo zprostředkovaně poskytuje práci.“

Podle Rogera Blanpaina²⁰, Pekka Huuhtanena²¹ a dalších autorů se v rámci navrhovaného konceptu dohody o homeworku v kruzích ILO odehrála důležitá diskuse, která reflektovala především rozporné pohledy na žádoucí „šířku“ optimální definice a rozporné interpretace možné aplikace této definice v praxi. Výše uvedený návrh definice homeworkera byl kritizován především ze dvou důvodů:

- a) je zde nedostatečně odlišen homeworker a nezávisle nebo samostatně pracující člověk (v naší současné terminologii jde především o tzv. osoby samostatně činné), který svou pracovní činnost realizuje doma (část kritiků poukazovala přímo na to, že podle jejich názoru se zmíněná definice omezuje na zaměstnance a nepokrývá osoby samostatně pracující);
- b) do jedné kategorie jsou zahrnuti jak tradiční homeworkeři, tak teleworkeré či jiní zaměstnanci pracující na dálku.²²

¹⁹ BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/.

²⁰ Tamtéž.

²¹ HUUHTANEN, P.: *The Social Dimensions of Telework: The health and safety issues for teleworkers in the European Union*. Consolidated Report; dostupné tamtéž.

²² Blíže k otázkám definice a klasifikace teleworkerů viz následující kapitoly.

V uvedeném prvním bodě kritiky se objevuje další skupina pracujících osob, u nichž může být sporné, existuje-li oprávnění řadit je jednoznačně mezi homeworkery, či nikoli, protože či přestože přinejmenším částečně pracují doma. Situace je obdobná jako u již zmíněné kategorie svobodných povolání, která se ostatně v mnoha případech může prolínat či překrývat s pracovníky „na volné noze“, s osobami pracujícími na živnostenský list, s prací kontraktorů na základě dohody o vykonání práce atd. – tedy se samostatně pracujícími osobami. V těchto skupinách jde o trochu jiný úhel pohledu: je to rozdíl mezi zaměstnancem (nějakého zaměstnavatele) a osobou samostatně činnou (která je sama sobě šéfem) – není to sice vlastní problém homeworku, ale jeho pojetí mohou úvahy s těmito otázkami spojené jistě ovlivnit.

Pro charakteristiku homeworku je na dané kritice významný ještě jiný moment. V obou zvláště zmíněných případech (svobodná povolání a osoby samostatně činné) je podstatou nejasností a váhání nad jejich zařazením do kategorie homeworku v podstatě to, zda je lokalizace pracovního prostoru (domov) sama o sobě dostatečným kritériem pro vymezení homeworku, a v zákulisí za touto otázkou ještě problém, co je podstatou, základním určením, „klíčem“ homeworku. Zpravidla totiž definice a charakteristiky homeworku (event. domácí práce a dalších termínů používaných na úrovni synonym) konstatují, že homework (domácí práce) je **práce, která** ... Momentálně není tak důležité, jakou práci mají autoři na mysli a jaké její charakteristiky uvádějí jako zásadní; v dané souvislosti je podstatné, že v mnoha případech teoretické nejdou v definici homeworku za kategorií práce – přitom o podstatě homeworku více a lépe vypovídá ne to, že je to práce (i když to je jistě pravda), ale že je to především způsob vykonávání práce, či přesněji **způsob organizace práce** (včetně podmínek, okolností atd.). Homework není zaměstnáním či profesí, je způsobem realizace zaměstnání, způsobem plnění pracovních úkolů, způsobem vykonávání profese – řekne-li někdo o sobě, že je homeworkerem, víme, jak a kde pracuje, ale nevíme vůbec nic o obsahu, náplni, zaměření, cílech jeho pracovní činnosti (dotyčný může být stejně dobře spisovatel jako účetní nebo sešívač suvenýrů a lepič obálek). Nic takového jako profesionální homeworker na úrovni povolání neexistuje, existují však různé profese vykonávané formou homeworku.²³

6. TELEWORK(ING) NEBOLI „PRÁCE NA DÁLKU“

Termín *telework(ing)* stejně jako *homework(ing)* pochází z angličtiny, byť se v tomto případě nezapře neanglický původ první části slova (latinská předpona „tele“ znamenající „dálka“, „v dálce“). Telework se do češtiny obvykle překládá jako „práce na dálku“, z čehož mimo jiné vyplývá základní předběžná charakteristika teleworku: jde o vykonávání pracovní činnosti pracovníkem vzdáleným od svého zaměstnavatele, odběratele či zákazníka, o odevzdávání výsledků práce zaměstnavateli (odběrateli atd.) z jiného, „vzdáleného“ místa.

²³ V podstatě totéž platí i u teleworku – s jedinou výjimkou: telework už nebývá tak často charakterizován jako „práce“, ale mnohem častěji jako „způsob organizace práce“.

Pro takovýto způsob práce se v Evropě a zejména v rámci Evropské unie²⁴ ustálil termín *telework(ing)*, zatímco v USA je v synonymním významu používána kategorie *telecommuting*,²⁵ což je možné přeložit jako „virtuální dojíždění“ (*commuting* v americké terminologii označuje každodenní dojíždění do práce). Jiným v angličtině (i americké) používaným rovnocenným termínem je především *distance work* (v češtině se „distanční práce“ jako synonymum teleworku uplatňuje často); v Evropě se kromě mezinárodně uznávaného pojmu teleworku používají v některých případech také „národní varianty“ tohoto termínu: např. ve Francii *télétravail* či v Itálii *telelavoro*.²⁶

Vykonávat práci na určitou vzdálenost od místa, kde je obvykle (či spíše doposud tradičně) vykonávána, je jedním (prvním) nezbytným obecně uznávaným atributem teleworku – při posuzování charakteru a způsobu práce je to kritérium nutné, nikoli však dostačující. Druhým nezbytným obecně uznávaným atributem teleworku je technická stránka spojení na dálku: koncept teleworku se u drtivé většiny autorů takřka automaticky (a přitom nijak zásadně logicky) spojuje s využíváním informačních a komunikačních technologií (ICT – *Information and Communications Technologies*), zejména nejnovějšího typu. Zdá se dokonce, že práce na dálku za použití takových komunikačních technik, jako je telegraf a i telefon (s výjimkou mobilního), je z dnešního hlediska posuzována jen jako jakýsi prototyp teleworku, možno říci „tradiční telework“ (v analogii k „tradičnímu homeworku“) a skutečný, „pravý“ telework jako by začínal až po rozšíření používání (osobního) počítače, faxu, e-mailu, mobilního telefonu, videokonferencí, internetu atd.

K tomu, aby bylo možné určitou pracovní situaci označit za telework, je třeba, aby byla splněna obě dvě kritéria teleworku současně: člověk musí pracovat na dálku a za využití moderních informačních a komunikačních technologií. Proto je sporná oprávně-

²⁴ O popularizaci daného termínu v Evropě se údajně nejvíce zasloužila právě Evropská unie, která jej systematicky používala ve svých dosti intenzivních snahách o zkoumání jeho souvislostí a důsledků v praxi (Evropská unie např. financovala významná zkoumání teleworku orientovaná především na jeho využití coby prostředku rozvoje ekonomické aktivity v souvislosti s možností vytvářet pracovní příležitosti ve venkovských oblastech nebo v lokalitách s ekonomickými problémy).

²⁵ Mállokterý ze zahraničních materiálů zahrnující i základní pojmosloví v dané oblasti zapomeno připomenout, že tento termín razil zhruba od r. 1973 Jack Nilles, který hrál klíčovou roli v zavedení příslušného konceptu v USA, a zpopularizoval futurista FRANCIS KINSMAN ve své knize *Telecommuters* (John Wiley and Sons 1987). J. Nilles je, mimochodem, také tvůrcem termínu a představy *edifice complex*. Firmy budují pro sebe honosná sídla, která mají svou očividnou nákladností a vnější okázalostí reprezentovat jejich dosavadní úspěchy i nadějný potenciál do budoucna, trpí „komplexem velkých budov“. Lze dodat, že právě telework může být jedním z léků, který pomůže tyto firmy z jejich komplexu vyléčit (jiná otázka ovšem je, zda právě takovéto firmy o vyléčení stojí).

²⁶ Zde se pochopitelně nabízí otázka, proč čeština nenásleduje tyto příklady – až na ojedinělé a zpravidla jakoby nepřilíhající vážně míněné pokusy – zavedením termínu „telepráce“ (analogicky využitím latinské předlohy u slova jako je „televize“ a „telekomunikace“, která u nás naprosto zdomácněla, aniž by – dnes – vyvolávala rozruch a sváděla k opravdu laciné slovní hříčce). Dostí kuriózní je pak situace citovaná v článku A. Svobody: „Možná jste ještě neslyšeli tajemná slova jako teleworking nebo telecommuting, ale asi byste si jen těžko mysleli, že se jedná o práci pro mladá telátka. Důvod je asi trochu jiný, v našich zemích nebyly až do nedávné doby příliš vhodné podmínky na rozvoj tohoto druhu práce na dálku. Trochu jiný názor však mají zástupci evropské teleworkingové organizace, kteří se domnívají, že hlavním důvodem, proč je teleworking u nás nepopulární, je právě již v titulu zmiňovaná souvislost s mládým jednoho velice užitečného domácího zvířete. Je sice pravda, že vycházejí z jednoho českého zdroje věnovaného teleworkingu, ale já doufám, že se jednalo jen o vtip, který evropští komisaři nepochopili a že nejsme taková te...., abychom si mysleli, že telecommuting se hodí jedině na pastvu“ (SVOBODA, A.: Je teleworking prací pro dobytek? *Computer World* 31, 2000; dostupné na www.cw.cz/cw.archiv.nsf/0/).

něnost používání v poslední době stále populárnějšího termínu *e-Work*²⁷ (*E-work*) jakožto synonyma teleworku²⁸. Problematičnost položení rovnítka mezi *e-Work* (v jeho běžném většinovém pojetí) a telework spočívá především v tom, že *e-Work* se obdobně jako *e-Commerce* nebo *e-Learning* (či *e-Government*, *e-Procurement*, případně „e-občanství“, „e-hlasování“²⁹) vztahuje k jakési velmi pokročilé elektronizaci či spíše komputizaci a „internetizaci“ svého objektu, tj. k práci, obchodování nebo učení za využití (osobních) počítačů, internetu, specializovaného softwaru, různých programů a aplikací. Zároveň ale v představě *e-Worku* není řešena otázka umístění té které činnosti, přesněji řečeno její nutné „vzdálenosti“ od místa, kde se tato činnost běžně provozuje, což je právě u teleworku podstatnou charakteristikou³⁰ – pracovat za pomoci počítače, internetu a dalších přístrojů, programů a funkcí je možné i při každodenním dojezdě do zaměstnání ve zcela tradiční kanceláři mezi řadou kolegů a za bezprostředního dohledu zaměstnavatele (byť se podklady pro práci vyhledávají na intranetu, její výsledky se předávají na disketách či CD-ROMech a s kolegy sedícími u stolu vzdáleného dva metry se koresponduje e-mailem).

Nutnost spojit faktor vymezené lokalizace pracovní činnosti („v dále“) a faktor informační a komunikační technologie (ICT) se objevuje v drtivě většině dosavadních pokusů o definování teleworku a dokonce bývá často výslovně upozornění na nezbytnou současnou koexistenci obou těchto faktorů připojováno k definici jako její součást. Podle Pekka Huuhtanena (autora jedné ze souhrnných studií Evropského fondu pro zdokonalení životních a pracovních podmínek, která obsahuje mimo jiné přehled vybraných národních definic teleworku) většina národních zpráv zabývajících se situací a podmínkami teleworku v jednotlivých evropských zemích jmenovitě uvádí při svém funkčním definování teleworku³¹ dva prvky: „místo práce, využívání telekomunikace“³². Shrnující funkční definice teleworku používaná pravidelně ve studiích

²⁷ Tento termín odvozený ze sousloví *electronic Work* vznikl na konci 90. let minulého století – poněkud paradoxně jako vyhraněně odmítavá reakce na přílišné užívání (nadužívání, zneužívání) slova „telework“ v rámci spammingu a již dříve zmíněného tzv. MLM-systému při nabídce a prodeji sporných a často přímo podvodných metod na téma „jak rychle zbohatnout z domova“. (Jistě není podobností čistě náhodnou fakt, že právě tento charakter má celá řada – možno říci výrazná většina – nabídek v inzertech na téma homework a telework v našich současných médiích včetně internetu.)

²⁸ To platí i o některých dalších termínech, které se čas od času objevují jako synonyma teleworku – některé z nich postihují jen určitou část či formu teleworku, jiné naopak zachycují obecnější trendy v současných změnách práce a netýkají se jen teleworku, v daném textu nejsou tedy jako synonyma teleworku chápány (např. redukující pojmy jako *electronic homework* a *electronic cottage*, nebo naopak široké a obecné kategorie typu *flexi-place* nebo *networking*).

²⁹ Termíny viz PETERKA, J. – VESELÝ, V.: *Tři piliře na podporu znalostní ekonomiky. Návrh k veřejné diskuzi*; dostupné na www.park.cz/article.asp?sec=3.

³⁰ Logicky oprávněné je v tomto případě např. pojetí P. Batese a U. Huwsové, kteří jako druh teleworku (konkr. jako *tele-homeworking*) vymezují nikoli samotný *e-Work*, ale pouze *e-Work* plně realizovaný z domova (BATES, P. – HUWS, U.: *Modelling eWork in Europe. Estimates, models and forecasts from the EMERGENCE project. IES Report 388, 2002*; dostupné na www.employment-studies.co.uk).

³¹ O pouze „funkčním definování teleworku“ hovořil Roger Blanpain v souvislosti s tím, že v řadě evropských zemí – soudě podle zmíněných národních zpráv – telework (ještě) není legální kategorií, a není tedy možné předjímat oficiální definici teleworku. (BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf).

³² HUUHTANEN, P.: *The Social Dimensions of Telework: The health and safety issues for teleworkers in the European Union*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/. Obdobné pasáže obsahují i další zprávy stejné instituce, např. BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf.

Evropského fondu pro zdokonalení životních a pracovních podmínek, jejímž autorem je Roger Blanpain, potom zní takto: „Telework je práce vykonávaná teleworkerem (zaměstnanec, samostatně pracující, homeworker...) pro zaměstnavatele nebo zákazníka z převážné nebo významné části [pracovní doby – pozn. J. D.] na místě jiném, než je tradiční pracovní místo, a zahrnující využívání telekomunikace.“³³ Zejména část týkající se možných technických prostředků pak rozvíjí např. definice A. Graye et al. z r. 1994: „Teleworking nebo telecommuting je flexibilní způsob organizace práce bez potřeby fyzické přítomnosti pracovníka na jeho pracovním místě během podstatných částí jeho pracovní doby. Profesionální aktivita teleworkerů v sobě zahrnuje běžné využívání technik elektronického zpracování informací a rozsáhlé využívání telekomunikačních zařízení (telefon, záznamník, fax, počítač, připojení k síti a další rozvinuté telekomunikační služby, jako je ISDN, hlasová schránka, audio- a videokonference, přeměrování hovorů, mobilní telefon atd.).“³⁴

Ve stejném základním duchu pojednávají o teleworku i dokumenty drtivé většiny oficiálních mezinárodních institucí zabývající se teleworkem a zejména jeho vymezením a podmínkami z hlediska pracovního práva – telework je totiž mimo jiné i novou formou pracovněprávních vztahů (což je momentálně základní vysoce aktuální otázka a úkol nikoli jen z hlediska teorie, ale především z hlediska praxe). Např. v Evropské chartě o teleworku z června 1997 se telework vymezuje jako „způsob práce mimo své obvyklé pracovní místo výhradně díky informačním a komunikačním technologiím“.³⁵ Velmi známá a rozšířená je také definice organizace ETO³⁶, v níž se konstatuje, že společným elementem prolínajícím všechny aspekty teleworku je „využití počítačů a telekomunikace ke změně přijaté [doposud platné – pozn. J. D.] geografie práce“.³⁷ A konečně třetí příklad: v Rámcové dohodě o teleworku z července 2002 se představitelé „sociálních partnerů“, tj. zaměstnanců a odborářů,³⁸ v rámci Evropské unie shodli na tom, že telework je „forma organizace a/nebo realizace práce využívající informační technologie v rámci pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, v němž práce, která by mohla být stejně tak vykonávána v místě zaměstnavatele, je prováděna mimo tato obvyklá místa“.³⁹

³³ BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf.

³⁴ Citováno podle: M. BARYLAK: *Telework*; dostupné na www.vilspa.esa.es/staff/iue/.

³⁵ *La Charte Européenne du Travail a Distance*, dostupné na rad2000.free.fr/chareuro.htm.

³⁶ ETO je zkratka pro European Telework Online, internetový portál o teleworku a telecommutingu fungující od r. 1996 na adrese www.eto.org. (existují i národní jazykové verze tohoto portálu – česká verze nese název European Telework Online Česká republika a její internetová adresa zní www.eto.org.uk/nat/cz/index.cz.htm).

³⁷ www.eto.org.uk.

³⁸ Dne 16. 7. 2002 byla po osmi měsících jednání podepsána Rámcová dohoda o práci na dálku, která bude implementována na národních úrovních členskými organizacemi a ne prostřednictvím evropské legislativy, jako bylo doposud obvyklé u jiných rámcových dohod. Dohodu podepsali: ETUC – Evropská odborová konfederace; UNICE – Unie průmyslových a zaměstnavatelských svazů Evropy; UEAPME – Unie malých a středních podniků Evropy; CEEP – Evropské středisko pro podniky se státní účastí a podniky veřejného hospodářského zájmu.

³⁹ *Accord-cadre sur le télétravail*; dostupné na www.teletravailonline.com. Z textu této dohody je však také patrný specifický úhel pohledu zainteresovaných institucí – telework je zde vymezen (kromě výše uvedeného obecného definování) i jako „prostředek podniků a organizací veřejných služeb k modernizaci organizace práce a prostředek pracovníků ke sladění života profesního a sociálního a k získání větší autonomie v plnění pracovních úkolů“ (tamtéž). Sociálněpracovní, či přímo odborářskopracovní kontext je zde zřejmý, důležitě zde není jen vymezení podstaty teleworku, ale rovněž jeho možné funkce pro podniky a zaměstnance.

V našich podmínkách se obvykle odkazuje na tuto definici teleworku, která se ovšem obsahově nijak neliší od výše uvážených vymezení: „Pracovní místo (aby se jednalo o teleworking) musí být jiné než běžné pracovní místo u zaměstnavatele. Informační a telekomunikační technologie a jejich využití jsou potom charakteristickým a nezbytným rysem takového způsobu práce.“⁴⁰

7. TELEWORK NOMÁDSKÝ, ALTERNUJÍCÍ, DOPLŇKOVÝ A JINÝ

Mezi příklady typických činností a profesí, které jsou vhodné pro telework, nepochybně patří následující: překlady, výzkumné a vývojové práce, poradenská činnost, zpracování různých analýz a projektů, práce obchodních zástupců, auditorů a novinářů, servis horkých linek, účetnictví, konstrukční a návrhářské práce, kalkulace, zpracování objednávek, fakturace a statistika, korektury, vědecké a literární aktivity, redakční práce, inforatické služby, grafické práce, manažerská práce. Samostatnou kapitolou jsou pak pracovní činnosti související bezprostředně s počítači a internetem už nejenom jako prostředkem komunikace, ale přímo „objektem“ a „předmětem“ pracovní činnosti – např. programátorské práce, počítačové zpracování informací, tvorba či správa databází, webdesign atd. Jak je patrné z vyjmenovaných příkladů, z velké části jde o kvalifikované, často vysoce kvalifikované tzv. znalostní pracovníky (*knowledge workers*), dnes někdy označované jako „zlaté límečky“.⁴¹ Řada uvedených profesních činností samých není žádnou novinkou (samozřejmě kromě vlastních počítačových a internetových aktivit) a některé z nich byly i dříve vykonávány mimo prostory zaměstnavatele (např. obchodní zástupci a spisovatelé), dokonce výsledky některých aktivit byly v minulosti zaměstnavateli či zákazníkovi prostředkovávány komunikační technikou (třeba novinář diktující přes telefon svou reportáž z New Yorku do londýnské redakce svých novin). Nicméně prostředky moderní informační a komunikační technologie a možnosti jejich využití posunuly dané činnosti na jinou rovinu. Lze říci, že mnoho uvedených činností není nutno vykonávat pouze a výhradně na dálku a za pomoci počítačů či internetu, ale právě moderní ICT jsou pro jejich realizaci zvláště vhodné a výhodné – tyto činnosti nevznikly na základě a v důsledku ICT, ale s její pomocí a jejím prostřednictvím změnilы svou dříve existující podobu (a v důsledku toho často došlo i k mírnému posunutí obsahu).

Daný náhodný výčet příkladů dává tušit, že telework nebude jednotnou kategorií, ale že naopak může mít celou řadu podob podle požadavků a potřeb různých konkrétních pracovních činností a pracovních úkolů.

V mnoha typologiích a klasifikacích teleworku se objevuje především odlišení teleworkerů-zaměstnanců (*employed teleworkers*) a samostatných teleworkerů („na volné noze“, samostatně činných – *self-employed teleworkers, entrepreneurial teleworkers*), drtivá většina dokumentů dnes již dovoluje považovat jak zaměstnance, tak samostat-

⁴⁰ Diskuse k teleworkingu, Hradec Králové, 24. 3. 2003, ISSS 2003; dostupné na http://216.239.59.104/search?q=cache:rA7WvWuxwO8J:www.issc.cz/download/prezentace/kucera_spis.ppt+teleworking&hl=cs&lr=lang_cs&ie=UTF-8; KROFT, M. – KUČERA, A. aj.: *Teleworking*. Materiál předkládaný ministru práce a sociálních věcí ČR. 2002; dostupné na www.spis.cz/spis/SPIS.home.

⁴¹ HÝNEK, J.: *Čeká nás práce na dálku??* Moderní řízení; dostupné na Modernirizeni.ihned.cz/3-13057940-teleworking-600000_detail-0d.

né pracovníky za teleworkery.⁴² Na to může navazovat občas i detailnější dělení teleworkerů podle toho, kdo vlastní jejich výrobní prostředky a platí provozní náklady (pracovník, zaměstnavatel, třetí osoba), pro koho pracují (zaměstnavatel či klient, event. více klientů) apod. Např. v materiálu předkládaném organizací SPIS ministru práce a sociálních věcí ČR se o různých variantách teleworku uvažuje hlavně na úrovni kombinace „tří podstatných rysů, které charakterizují jednotlivé způsoby výkonu práce:

- (a) kdo vlastní prostředky, se kterými pracovník pracuje, s jejichž pomocí práci vykonává,
- (b) kdo vlastní objekt, kde práci vykonává,
- (c) kdo pracovníkovi práci zadává a kdo jeho práci kontroluje a kolik těchto zadavatelů práce je“.⁴³

V obecné typologizaci můžeme odlišit od samého teleworku jednak *teletrade* (obchodování na dálku), jednak *telecooperation* (práce ve virtuálním týmu).

Teletrade je „široký pojem, který může znamenat např. obchodního cestujícího s notebookem a mobilním telefonem, který je díky připojení na podnikový informační systém dokonale seznámen s aktuálním stavem zboží na skladě a jeho cenami. Do podobné kategorie patří i různí servisní technici, kteří prostřednictvím technologií přijímají a posílají i uzavírají zakázky. Svým způsobem do této kategorie patří vlastně i elektronický obchod (...)“.⁴⁴

Telecooperation je – na rozdíl od teleworku a *teletrade*, které přece jen mají své prototypy v minulosti – zcela novou formou, jejíž princip spočívá v tom, že „pro řešení konkrétního úkolu je určen tým lidí profesně odpovídajících definovaným požadavkům. Tento způsob práce je dnes charakteristický převážně pro poradenské firmy, které mohou tímto způsobem angažovat specialisty z celého světa. Pracovníci mají obvykle spolu spojení přes firemní extranety, Internet nebo (v horším případě) využívají některý z groupwarových programů. Technicky jde asi o nejnáročnější způsob práce na dálku, jeho součástí bývají i videokonference. Podobně mohou spolupracovat i programátoři nebo vývojáři. Nespornou výhodou pro firmy je možnost angažovat obvykle velmi drahé specialisty pouze na nezbytně dlouhou dobu“.⁴⁵

Jen částečně tuto klasifikaci připomíná jiné členění teleworku, a to podle typu místa, kde pracovník nejvíce pracuje a tráví největší část svého pracovního času: základními variantami jsou telework z domova (viz blíže následující samostatná kapitola), telework z telecentra (s ním související telecottages a televillages) a mobilní (nomádský, kočovný) telework.

Telecentra jsou „zařízení, která byla založena pro komerční účely. Obvykle poskytují pracoviště lidem, kteří jsou zaměstnáni na plný úvazek a chtějí pracovat mimo hlavní kancelář zaměstnavatele, ale nechtějí nebo nemohou pracovat doma. (...) tele-

⁴² Problém zde má stejné zadání a stejnou logiku argumentů jako obdobná sporná situace u homeworku (viz výše hlavně kapitola 5.; diskuse okolo definice homeworku v rámci ILO).

⁴³ KROFT, M. – KUČERA, A. aj.: *Teleworking*. Materiál předkládaný ministru práce a sociálních věcí ČR. 2002; dostupné na www.spis.cz/spis/SPIS.home.

⁴⁴ RUŠČÁKOVÁ, D.: Teleworking – práce pro ukázněné. *Computer World* 12, 2001; dostupné na www.cw.cz/cwarchiv.nsf/0/.

⁴⁵ Tamtéž.

centra kladou velký důraz na poskytování pracoviště s vyspělými informačními technologiemi a síťovým připojením. Telecentra mohou být kompletně vlastněna určitou společností nebo mohou mít jednotlivé společnosti pronajaty v telecentru pouze část prostor. Ve stručnosti můžeme tedy říci, že telecentra jsou zařízení, která kladou důraz na poskytování dobře organizovaného, bezpečného a klidného pracovního prostředí pro lidi, kteří potřebují místo, kde mohou vykonávat své zaměstnání a být snadno spojeni se svým zaměstnavatelem, kolegy, zákazníky atd.⁴⁶ V každodenní praxi to vypadá tak, že každý zaměstnanec podniku pracujícího alespoň částečně s využitím telecenter cestuje do té kanceláře sítě telecenter, která je pro něj nejbližší nebo z hlediska cestování nejdostupnější, a tam se potom zapojuje prostřednictvím ICT do práce týmu, jehož další členové obdobně pracují z jiných telecenter, event. z hlavních pracovních prostor zaměstnavatele. Určitými rysy může telework z telecentra sice připomínat výše zmíněnou formu telecooperation, ale zásadní rozdíl je v tom, že z telecenter mohou pracovat a také pracují stálí zaměstnanci firem, nikoli jen dočasní pracovníci vybraní pro jeden úkol (princip práce je ovšem stejný). Pro telework realizující se víceméně výlučně v nějakém takovémto centru se používá také označení *centre-based telework*.⁴⁷

Hlavním charakteristikám telecentra odpovídají do značné míry i „satelitní kancelář“ (*satellite office* – detašované pracoviště firmy vybavené odpovídajícími prostředky ICT umístěné mimo hlavní pracoviště firmy v jiné části města, na jeho okraji nebo i v jiném regionu), „kancelář v sousedství“ (*neighbourhood centres* – společná detašovaná pracoviště více zaměstnavatelů, kanceláře v obytných čtvrtích nebo na okrajích měst, v nichž „na dálku“ pracují společně zaměstnanci různých firem) nebo *hotdesking* či *hotelling* (v rámci širšího kancelářského servisu místo u pracovního stolu s počítačovým vybavením, kde se podle svých pracovních potřeb střídají různí pracovníci; jakýsi přechodný hotel, nikoli pro přespání, ale pro práci nebo přinejmenším pro kontakt se zaměstnavatelem či klientem a elektronické odeslání výsledků práce). Za splnění určitých podmínek jsou tyto „kanceláře“ konkrétními podobami telecentra (nikoli však nutně automaticky).

V jistém smyslu speciálním případem telecenter jsou *telecottage*,⁴⁸ která jsou umístěna zásadně ve venkovských oblastech, kde poskytují většinou jen určitý druh služeb souvisejících bezprostředně s počítači, počítačovou gramotností a s nimi spjatých aktivit (organizace počítačových kurzů obecných i specializovaných na určité činnosti a určité aplikace, práce s e-mailem a internetem apod.), případně i se samotným teleworkem (obyvatelé venkova takto mohou najít a realizovat zaměstnání formou teleworku).

Na ideu *telecottage* navazuje a rozvíjí její principy forma *televillage*. V tomto případě jde také o záležitost venkova,⁴⁹ ale *televillage* je určena pro masovou aktivitu

⁴⁶ *Základní formy teleworku*; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/.

⁴⁷ Viz např. dokument organizace EcaTT z r. 2000 nazvaný *On new Ways of Working and new Forms of Business across Europe*.

⁴⁸ Název odvozený z anglického slova „cottage“ (= chalupa) poukazuje na venkov, vesnici jakožto původní místo své existence i její účel: původním cílem *telecottage* bylo „přinést technologii a odpovídající dovednosti lidem ve vzdálených vesnicích, kteří nemají dostatek příležitostí získat tyto dovednosti při práci pro ‘hi-tech’ zaměstnavatele, kteří obvykle sídlí ve velkých městech“ (*Základní formy teleworku*; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/).

⁴⁹ Termín *televillage* je odvozen od anglického slova „village“, tj. vesnice.

a komplexní životní styl: celá vesnice je „propojena kabely a každý dům je plně vybaven vnitřní sítí, která je připojena k síti vesnice a prostřednictvím širokopásmových komunikací ke 'globální vesnici'. Tato myšlenka je velmi zajímavá a je vhodná pro skupinu motivovaných lidí, kteří chtějí kombinovat vesnický životní styl s perfektním přístupem k 'informační dálnici'“.⁵⁰

Mobilní (nomádský, event. kočovný) telework se vyznačuje v první řadě – odtud název – buď značnou mírou služebních, pracovních cest, nebo dokonce v řadě případů spíše vysloveně mobilním, „cestovním“ („putovním“) charakterem výkonu příslušné profesní činnosti fakticky bez jednoho fixního pracovního prostoru (práce na cestách – „on the road“,⁵¹ práce „podle itineráře“⁵²). „Kočovní“ pracovníci jsou takoví, jejichž pracovní činnost vyžaduje významný podíl cestování, neboť jejich pracoviště je vždy tam, kde je potřeba. Příkladem mohou být prodejci nebo servisní inženýři. Může se také jednat o vedoucí pracovníky, kteří cestují s notebookem a mobilním telefonem a chtějí využít všechna zařízení, která může moderní technologie nabídnout, jako např. hlasové a faxové poštovní schránky, posílání zpráv, vzdálený přístup apod. Tito pracovníci mohou pracovat kdekoliv – v hotelu, v autě, na palubě letadla apod. Kočovní teleworkeri obvykle mají alespoň nějaké kancelářské vybavení doma, ale nejdůležitější pro ně je, aby měli přístup ke všem potřebným zařízením, když jsou na cestách.“⁵³

Většina pojetí teleworku zdůrazňuje, že teleworker pracuje „na dálku“ větší nebo významnější část své pracovní doby (v žádném případě tedy nejde o naprosto direktivní určení platné pro plnou pracovní dobu nebo pro splnění celého pracovního úkolu). V rámci teleworku se pak vydělují dvě specifické formy pravidelného střídání pracovního prostředí, přesněji řečeno střídání výkonu práce ve firmě (kanceláři, instituci, organizaci atd.) a vykonávání profesní činnosti v prostředí domova, event. v nějakém typu telecentra. *Multi-site telework* označuje obecně situaci, kdy pracovník střídá práci v kanceláři a na jiném místě či místech (zpravidla buď domov, nebo telecentrum, případně obojí) – pracovník tedy „sedává na více židlích“ (v tomto případě myšleno spíše doslova než v přeneseném slova smyslu). V případě teleworku tzv. střídavého, alternujícího (*alternating telework*) či kyvadlového, pendlovacího (*télépendulaire*⁵⁴) rozdělují pracovník pomyslně své úkoly na dvě části, z nichž jednu vykonává v kanceláři (firmě, podniku atd.) a druhou doma. Tzv. doplňkový, přídavný (*supplementary*) telework označuje situaci, kdy člověk sice pracuje především a „kmenově“ ve firmě (podniku, instituci), ale ad hoc podle potřeby, víceméně nárazově, doplňuje tuto práci v kanceláři i prací doma. U tohoto vlastně jen „nahodilého“ či „občasného“ teleworkera vyslovuje řada autorů značné rozpaky nad tím, zda ho vůbec mezi teleworkery řadit (z hlediska pracovních podmínek apod.).⁵⁵

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ BLANPAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9728EN.pdf; *What are Telework, Teletrade and Telecooperation?*, dostupné na www.eto.org.uk/work.

⁵² www.teletravailonline.com.

⁵³ *Základní formy teleworku*; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/.

⁵⁴ Termín viz např. www.teletravailonline.com.

⁵⁵ *TELEWORK Data Report (Population Survey). Ten Countries in Comparison*. Bonn 2000; dostupné na ecatt\wp1\GPS\NKA\TA\gps_data_report2.doc.

8. TELE-HOMEWORK(ING) NEBOLI „PRÁCE NA DÁLKU Z DOMOVA“

Východiskem k charakteristice posledního důležitého a zatím nezmíněného typu teleworku, který je možné označit za pojetí teleworku v užším významu (vzhledem k rozšířenosti této představy ve veřejném mínění a vzhledem k jeho postavení jakožto symbolu teleworku obecně a všech rozmanitých variant teleworku), je vzájemný vztah homeworku a teleworku.

Je zajímavé, že – jak již bylo řečeno – telework se u drtivé většiny autorů takřka automaticky a přitom nijak zásadně logicky spojuje s využíváním ICT, zejména nejnovějšího typu. Přitom pokud bychom byli skutečně důslední, můžeme i klasické druhy homeworku chápat jako práci, kterou pracovník vykonává odděleně od svého zaměstnavatele (či klienta, zákazníka) a jeho pracovních prostor a nějak mu její výsledky přes danou vzdálenost distribuuje (často i prostřednictvím komunikační techniky, byť ne právě té, která se shrnuje do kategorie moderní ICT).

Obdobné úvahy zřejmě také vedly některé autory k nadřazování homeworku nad teleworkem: homework je obecnější kategorií a telework je tím speciálním případem homeworku, kdy člověk ke své práci doma využívá v hojně míře moderní ICT. Jiní autoři však tuto logiku interpretují přesně obráceně: *telework* je chápán jako obecnější situace – člověk pracuje mimo prostory svého zaměstnavatele (klienta, zákazníka), jemuž pomocí určitých telekomunikačních prostředků předává výsledky své práce, zatímco *homework* poukazuje jen na jednu z konkrétních možností prostoru, kde lze pracovní činnost vykonávat (každý homework je tedy v rámci této představy zároveň teleworkem).⁵⁶ A konečně existuje i skupina autorů, kteří homework s teleworkem jednoduše ztotožňují,⁵⁷ což je bohužel situace nikoli neobvyklá právě v našich podmínkách.⁵⁸

⁵⁶ Tuto představu lze vysledovat např. v této citaci: „(...) se zaměříme na homework, který je v současnosti nejběžnějším způsobem práce na dálku“ (*Základní formy teleworku*; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/).

⁵⁷ Tato skutečnost je patrná např. z následujících citátů: „Teleworking (telecommuting, homeworking) je trend zaměstnání na dálku, který je umožněn rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií“ (KROFT, M. – KUČERA, A. aj.: *Teleworking*. Materiál předkládaný ministru práce a sociálních věcí ČR. 2002; dostupné na www.spis.cz/spis/SPIS.home); „Distanční práce (práce na dálku, homeworking) je velmi nadějnou, rychle se rozvíjející formou organizace práce“ (HŮTLOVÁ, E.: *Distanční práce zajímá zaměstnance i zaměstnavatele*; dostupné na www.vse.cz).

⁵⁸ Při ztotožňování homeworku a teleworku nejsou pochopitelně homeworkeři a teleworkeři odlišování a jsou označováni souhrnně (v našich podmínkách) jako „domáctí zaměstnanci“, což může působit zmatečně v pracovníprávních souvislostech – z hlediska pracovních podmínek by se totiž teleworkeři podle dosavadního (funkčního) pojetí ve většině evropských zemí měli podobat spíše „běžným pracovníkům“ než homeworkerům s jejich určitými modifikacemi práv a povinností (naše stávající pracovní právo se zabývá kategorií homeworkerů pod označením domáctí pracovníci, ale nezná kategorii teleworkerů). Obdobně se bohužel konstatuje i ve výkladové příručce pracovního práva (ale už z roku 1997): „Domáctí zaměstnanci jsou ti, kteří podle pracovní smlouvy pravidelně konají práci ve svém bydlíšti či jinde, avšak mimo pracoviště svého či jiného zaměstnavatele“ (BĚLINA, M., a kol.: *Pracovní právo*. Praha, Spolek čs. právníků Všehrd 1997, s. 143). Vysvětlením dané nepřesné terminologie (která může být ovšem na právní rovině značně nebezpečná) je snad skutečnost, že v našich podmínkách je telework ve všech svých podobách ještě tak nerozvinutý, že vyčkání na nový mezinárodní Kodex práce, který se zabývá i těmito otázkami, nemůže mít nijak dalekosáhlé následky. Logické by prozatím bylo řešit situaci v naší praxi různě: „Na rozdíl od homeworkingu, jehož existenci zákoník práce výslovně v několika svých ustanoveních připouští a upravuje, úprava teleworkingu neexistuje. S ohledem na pojmové znaky teleworkingu a skutečnost, že místo výkonu práce lze považovat za dohodnuté i v takových případech, kdy není v pracovní smlouvě výslovně sjednáno, řídí se pracovní poměry těchto zaměstnanců v plném rozsahu zákoníkem práce, avšak s ohledem na určitá specifika, které vyplývají z povahy práce“ (MATEJKA, J.: *Distanční výkon práce a jeho právní úprava*; dostupné na www.lupa.cz). Člověk však u nás může pracovat

Dnes se oprávněně prosazuje přístup, který chápe homework a telework jako dva v základním principu se odlišující samostatné typy organizace práce, specifické případy tzv. atypických pracovních poměrů (u zaměstnanců). Základní diference vyplývá již z výše uvedených etymologických a definičních úvah – stručně a výstižně ji lze shrnout takto: „Rozdíl lze spatřovat v tom, že ‘homeworking’ je pojmově vázán na působení v místě svého bydliště, bez ohledu na povahu práce, zatímco ‘teleworking’ naopak vychází ze způsobu provádění práce (na dálku, prostřednictvím informačních a telekomunikačních technologií), bez ohledu na skutečné místo, kde k tomu dochází.“⁵⁹

Přesto mají homework a telework pochopitelně mnoho společného, či přesněji řečeno obdobného; existuje dokonce případ, který je současně homeworkem i teleworkem: v angličtině se označuje termínem *home based teleworking* (*home-based telework*) nebo *tele-homeworking* (analogicky je možno i *home-teleworking*). Teprve tento průsečík homeworku a teleworku odpovídá – po širokém vějíři všech předchozích jiných variant – představě většině lidí o teleworku: „Typický teleworker tedy ráno v papučích usedne do pohodlného křesla ve své domácí pracovně, zapne počítač (není vyloučeno, že si vyhrne rukávy) a pustí se do práce. Se svými nadřízenými či kolegy komunikuje prostřednictvím internetu, touto cestou také přijímá a odesílá potřebná data.“⁶⁰

Je tedy patrné, že se v obecném povědomí, veřejném mínění objevuje především poněkud zkreslená a dosti zjednodušující představa teleworku – *tele-homework* je sice velmi často využívanou, ale rozhodně nikoli jedinou formou teleworku (a koneckonců i současného, „moderního“ homeworku). Daný omyl vydatně přizívají zejména média, a to nejen česká – jak o tom svědčí např. autoři internetových stránek mezinárodní organizace ETO: „Termín telework je často interpretován médii a lidmi obecně ve smyslu homebased telework, ale to je zavádějící (klamná) informace.“⁶¹

Poněkud názornější představu o tom, jaké místo zaujímá v obecném povědomí nejrozšířenější pojetí teleworku (tj. *home-telework*, event. *tele-homework*) ve spektru obdobných, v současné realitě praktikovaných variant, by mohlo poskytnout následující schéma (viz schéma Různé typy realizace práce z hlediska lokalizace hlavního pracoviště na následující straně). Homework a telework (jako součásti obecnějšího outworku) jsou zde znázorněny proti sobě stojícími, zrcadlově obrácenými útvary v podobě písmene „L“ – jen jejich „čtverečkový“ průsečík, v němž se překrývá horizontální šrafovaní homeworku s vertikálními liniemi označujícími telework, symbolizuje to, co mají obvykle lidé pod teleworkem zafixováno.

vat jako teleworker, i když jako právní termín telework de facto neexistuje: „Zákoník práce připouští v zájmu zaměstnavatelů práci na dálku a úpravy obsahu pracovněprávního vztahu: sjednání pracovního poměru na dobu určitou s výkonem prací na dálku, rozdělení pracovní doby se střídáním zaměstnanců na jednom pracovišti a doma, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v počtu pracovních hodin soustředěných do kratšího uceleného časového období podle potřebné situace u zaměstnavatele s určením jiného místa výkonu práce apod. Zákoník práce a další pracovněprávní předpisy (zejména nařízení vlády č. 108/1994 Sb.) umožňují práci na dálku a vytvářejí legislativní podmínky pro plnění podnikatelských záměrů a výrobních, ekonomických i provozních potřeb zaměstnavatelů“ (JOUZA, L.: *Je možné nařídit zaměstnanci, aby pracoval doma?*; dostupné na: www.profit.cz/archiv).

⁵⁹ MATEJKA, J.: *Distanční výkon práce a jeho právní úprava*; dostupné na www.lupa.cz.

⁶⁰ DYTRI, Z.: *Chcete být „in“? Nechodte do práce*; dostupné na www.pauza.cz.

⁶¹ www.eto.org.uk.

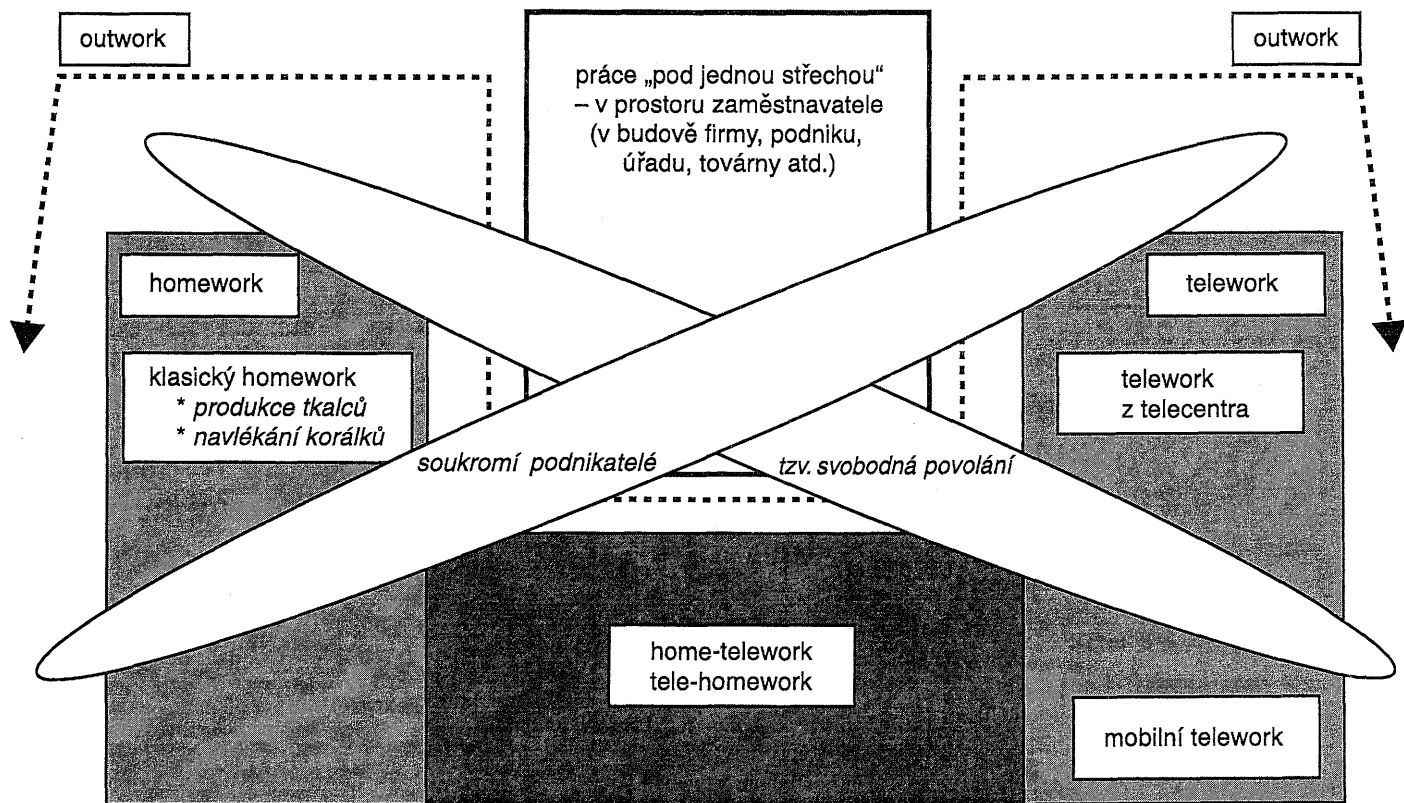


Schéma: Různé typy realizace práce z hlediska lokalizace hlavního pracoviště

9. ZÁVĚR

Je do určité míry paradoxní, i když nikoli neobvyklé, že ačkoli telework ve všech svých různých konkrétních podobách ve světě zakořenil a úspěšně se rozvíjí,⁶² není vlastně příliš jasné to, **CO** zakořenilo a **CO** se rozvíjí. Definovat telework je stále problematické a stále zůstává úkolem pro budoucnost, byť snad nejbližší. Nedá se říci, že by v tomto ohledu chyběla snaha – o vymezení teleworku se (především pod tlakem nutnosti z hlediska pracovního práva) neustále⁶³ pokouší organizace a instituce různého obsahového zaměření, národní i mezinárodní, odborářské i zaměstnavatelské, oficiální (např. ministerské) i neoficiální (hlavně sociální hnutí), politické i vědecké atd. I když v mnoha ohledech se i do budoucna počítá s tím, že nuance ve vymezení teleworku bude nutno ponechat v národních pravomocích (vzhledem k národním specifikám pracovní legislativy), s největším očekáváním se asi setkává stále pokračující úsilí o vytvoření nového mezinárodního Kodexu práce.

Literatura

- Accord-cadre sur le télétravail*; dostupné na www.teletravailonline.com
AZ Dictionary; dostupné na www.infoplease.com
BARYLAK, M. *Telework*; dostupné na www.vilspa.esa.es/staff/iue/
BATES, P. – HUWS, U. 2002. *Modelling Work in Europe. Estimates, models and forecasts from the EMERGENCE project. IES Report 388*; dostupné na www.employment-studies.co.uk
BĚLINA, M., a kol. 1997. *Pracovní právo*. Praha: Spolek čs. právníků Všehrd.
BLANPAIN, R. *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications/
Diskuse k teleworkingu, Hradec Králové, 24. 3. 2003, *ISSS 2003*; dostupné na www.issc.cz/download/presentatione/kucera_spis.ptt
DRBALOVÁ, V. *Zasedal Výbor Evropské komise pro sociální dialog*; dostupné na www.spcr.cz/cz/ri/11_2003w/esfl.htm
DYTRT, Z. *Chcete být „in“? Nechodte do práce*; dostupné na www.pauza.cz
HUUHTANEN, P. *The Social Dimensions of Telework: The health and safety issues for teleworkers in the European Union*. Consolidated Report; dostupné na www.eurofound.eu.int/publications
HŮTTLOVÁ, E. *Distanční práce zajímá zaměstnance i zaměstnavatele*; dostupné na www.vse.cz
HYNEK, J. *Čeká nás práce na dálku? Moderní řízení*; dostupné na Modernirizeni.ihned.cz/
JOUZA, L. *Je možné nařídit zaměstnanci, aby pracovali doma*; dostupné na www.profit.cz/archiv
KROFT, M. – KUČERA, A. 2002. *Teleworking*. Materiál předkládaný ministru práce a sociálních věcí ČR; dostupné na www.spis.cz/spis/SPIS.home

⁶² Důkazem mohou být na internetových stránkách pravidelně uveřejňované seznamy institucí, které nějakou formu teleworku již praktikují; viz např.: IBM Austria – alternující a mobilní telework; Zürich Kosmos – mobilní telework; Raiffeisen Rechenzentrum Wien – homework, alternující telework; IBM Germany – alternující telework; German Telekom – alternující telework; Lufthansa Systems – alternující telehomework; National Telecommunications Sector Italy – telehomework, mobilní telework, práce z telecentra; Saritel – homework; Italtel – telehomework; Seat – telehomework; Telecom Italia – telehomework; Caridata – soukromá centra teleworku (www.mirti.com).

⁶³ Jednou z posledních iniciativ byla např. konference o sociálním dialogu v Lublani v lednu 2004, na níž jednotlivé členské federace zemí EU podaly zprávu o implementaci Dobrovolné dohody o teleworku. S uznáním se kvitovalo, že i sociální partneři se zabývají problematikou teleworku, že proběhly první konzultace v rámci příslušného týmu RHSD a telework společně s jinými atypickými formami organizace práce bude zakotven v připravovaném kodexu práce. (DRBALOVÁ, V.: *Zasedal Výbor Evropské komise pro sociální dialog*; dostupné na www.spcr.cz/cz/ri/11_2003w/esfl.htm.)

La Charte Européenne du Travail à Distance; dostupné na rad2000.free.fr/chareuro.htm
MATEJKA, J. *Distanční výkon práce a jeho právní úprava*; dostupné na www.lupa.cz
PENNINGS, F. *The Social Security Position of Teleworkers in the European Union*. Consolidated Report. EUROPEAN FOUNDATION for the Improvement of Living and Working Conditions: www.eurofound.eu.int/publications/files/WP9727EN.pdf
PETERKA, J. – VESELÝ, V. *Tři pilíře na podporu znalostní ekonomiky. Návrh k veřejné diskusi*; dostupné na www.park.cz/article.asp?sec=3
RUŠČÁKOVÁ, D. 2001. Teleworking – práce pro ukázněné. *Computer World* 12; dostupné na www.cw.cz/cwarchiv.nsf/0/
SVOBODA, A. 2000. Je teleworking prací pro dobytek? *Computer World* 31; dostupné na www.cw.cz/cw.archiv.nsf/0/
TELEWORK Data Report (Population Survey). Ten Countries in Comparison. Bonn 2000; dostupné na ecat/wp1/GPS\NK\TA\gps_data_report2.doc
„Trh práce v pohybu. Práce na dálku“. In: *Ekonom* 48, 1991.
What are Telework, Teletrade and Telecooperation?; dostupné na www.eto.org.uk/work
Základní formy teleworku; dostupné na athena.zcu.cz/batcos/demo_cz/
www.eto.org.uk
www.eurofound.eu.int
www.mirti.com
www.teletravailonline.com

Homework, Telework and Co. (or Too many “Works”)

Summary

Over roughly the last 20 years there have been (as there continue to be) a series of changes in the work sphere associated primarily with the mass introduction of new information technologies. One of these new trends is so-called telework (prefigured by homework). All kinds of forms of telework are being practised in many countries, but it is still not quite clear what precisely this category covers, even though attempts to define and characterise homework and telework and individual concrete types of telework are quite frequent, both at the international and state level. This article is concerned with the basic problems of content involved in trying to define homework and telework.