

Průzkum na téma

**Nové formy zaměstnávání,
jejich přednosti a nedostatky
z pohledu zaměstnance**

Průzkum byl realizován v rámci projektu ASO „Podpora a ochrana kolektivního vyjednávání, zaměstnanosti a práva pracovníků na spravedlivé mzdy a důstojné pracovní podmínky“, financovaný z příspěvku dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zadavatel	Asociace samostatných odborů (v rámci úkolů podle §320a ZP, 2022)
Zpracovatel	TREXIMA spol. s r.o.: Bc. Barbara Hudcová Mgr. David Dušánek Mgr. Marcel Navrátil
Datum	30. září 2022

Obsah

1	Úvod	4
2	Použitá metodika.....	5
3	Struktura respondentů	7
3.1	Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání	7
3.2	Struktura respondentů podle pohlaví	8
3.3	Struktura respondentů podle věku	8
3.4	Struktura respondentů podle odvětví.....	9
3.5	Struktura respondentů podle pozice.....	10
3.6	Struktura respondentů podle velikosti organizace	10
4	Nové formy zaměstnávání z pohledu zaměstnanců	12
4.1	Úvod do problematiky nových forem zaměstnávání	12
4.2	Povědomí zaměstnanců o nových formách zaměstnávání	14
4.3	Výhody a nevýhody jednotlivých forem práce	16
4.4	Motivace k využívání nových forem zaměstnávání.....	27
4.5	Potenciál využívání nových forem zaměstnávání do budoucna	29
5	Závěry	32
	Seznam grafů	34
	Příloha: Formulář dotazníku	36

1 Úvod

Svět práce se neustále mění a vyvíjí. Tyto změny mají dopad na charakter práce napříč odvětvími. V reakci na tyto dynamické změny se stále častěji mluví o **nových formách zaměstnávání**. Přestože v České republice zůstává dominantním typem zaměstnávání standardní zaměstnání (na plný úvazek a na dobu neurčitou), můžeme na trhu práce v poslední době pozorovat stoupající popularitu alternativních forem práce. K tomu přispěla mimo jiné pandemie koronaviru, která donutila některé zaměstnavatele a zaměstnance hledat nová řešení a alternativy klasických pracovních úvazků.

Předpokládá se, že popularita nových forem zaměstnání bude stoupat i nadále. Vzhledem ke společenskému a ekonomickému vývoji a stále intenzivnějšímu využívání informačních a komunikačních technologií (ICT) se do budoucna očekává zvyšování podílu nových netradičních forem zaměstnávání na trhu práce. Nabízí se tedy otázka: **Co nám mohou nové formy zaměstnávání přinést?**

Mnozí si od nových forem zaměstnávání slibují možnost snadněji sladit pracovní a osobní život. Jiní oceňují větší flexibilitu a autonomii. Tyto aspekty mohou přispět ke snadnější integraci specifických skupin na trhu práce, zejména těch, které jsou na trhu práce znevýhodněny, protože mají větší nároky na flexibilitu, pracovní dobu nebo místo výkonu práce (například studenti, rodiče s malými dětmi atd). **Jaké jsou další výhody, které zaměstnancům nové formy zaměstnání přinášejí? A jaké jsou naopak jejich nevýhody z pohledu zaměstnanců?**

Výsledky průzkumu, založeném na dotazníkovém šetření s cílem zmapovat postoje zaměstnanců k novým formám zaměstnání, umožňují tyto otázky zodpovědět.

2 Použitá metodika

Kontext šetření

Průzkum mapuje názory zaměstnanců členských organizací Asociace samostatných odborů. Přináší informace o povědomí zaměstnanců o nových formách zaměstnávání. Dále shrnuje výhody a nevýhody nových forem zaměstnávání z pohledu zaměstnanců, tak jak je hodnotili respondenti. V závěru odpovídá na otázku, co by zaměstnance motivovalo k práci v některé z nových forem zaměstnání a jaký vidí v nových formách zaměstnání potenciál do budoucna.

Pojetí nových forem zaměstnávání

Pro účely průzkumu bylo převzato aktualizované pojetí nových forem zaměstnávání podle organizace Eurofound (Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek) z roku 2020.

Cílová skupina šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnili zaměstnanci členských organizací Asociace samostatných odborů. Většina respondentů (97,5 %) pracuje v organizacích, v nichž působí odbory, přičemž 80 % dotazovaných jsou přímo členy odborů.

Období sběru dat

Sběr dat probíhal od května do června 2022. V průběhu tohoto období byly zadavatelem průběžně rozesílány urgencye. Šetření bylo ukončeno 20. června 2022.

Použitá technika

Data byla sbírána pomocí elektronického dotazníku s uzavřenými a polouzavřenými otázkami. V dotazníku byly pro usnadnění a lepší orientaci uvedeny popisy stručně shrnující jednotlivé formy práce. Dotazník je součástí přílohy.

Počet respondentů

K vyhodnocení byly použity odpovědi **239** respondentů. U sesbíraných dat byla před zpracováním provedena kontrola vícečetných a chybných záznamů. Nebyly nalezeny odpovědi, které by bylo nutné vyřadit.

Metodologické poznámky

Součty podílů jednotlivých odpovědí v některých případech neodpovídají 100 % z důvodu zaokrouhlování nebo z důvodu možnosti výběru více odpovědí.

Všechny grafy, které jsou na následujících stránkách použity, byly zpracovány na základě dotazníkového šetření „Nové formy zaměstnávání, jejich přednosti a nedostatky z pohledu zaměstnance“.

3 Struktura respondentů

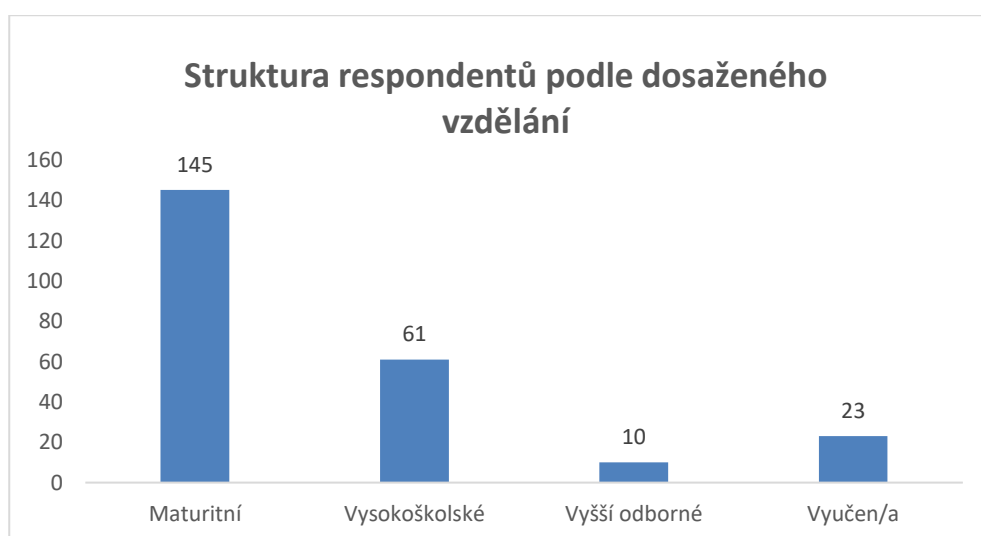
V následující kapitole je uveden stručný souhrn struktury respondentů z různých hledisek, **který je důležitý pro porozumění celkovému kontextu výsledků dotazníkového šetření**. Celkem **239** respondentů, kteří vyplnili dotazník, můžeme rozdělit podle:

- dosaženého vzdělání
- pohlaví
- věku
- pracovní pozice
- odvětví
- velikosti organizace, ze které pochází.

3.1 Struktura respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání jsou mezi celkovým počtem respondentů nejvíce zastoupeni zaměstnanci s **maturitním vzděláním** (61 % všech respondentů). Vysokoškoláků je mezi dotazovanými 26 %, vyučení tvoří 10 % respondentů. Okrajově (4 %) jsou zastoupeni respondenti s vyšším odborným vzděláním.

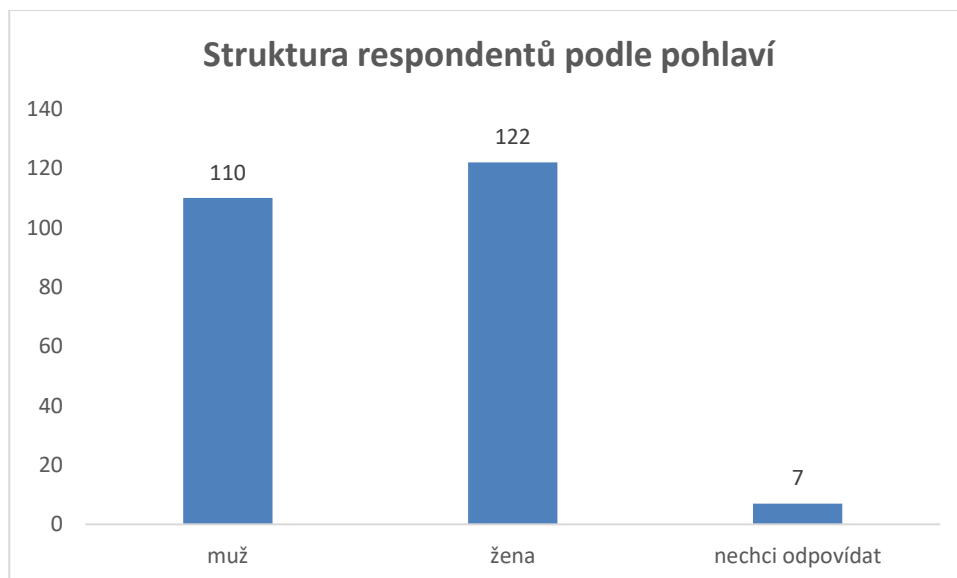
Graf č. 1: Struktura respondentů podle dosaženého vzdělání



3.2 Struktura respondentů podle pohlaví

Struktura respondentů **podle pohlaví je téměř vyrovnaná**. Šetření se zúčastnilo 122 žen a 110 mužů. Sedm respondentů zvolilo možnost na otázku týkající se pohlaví neodpovídat.

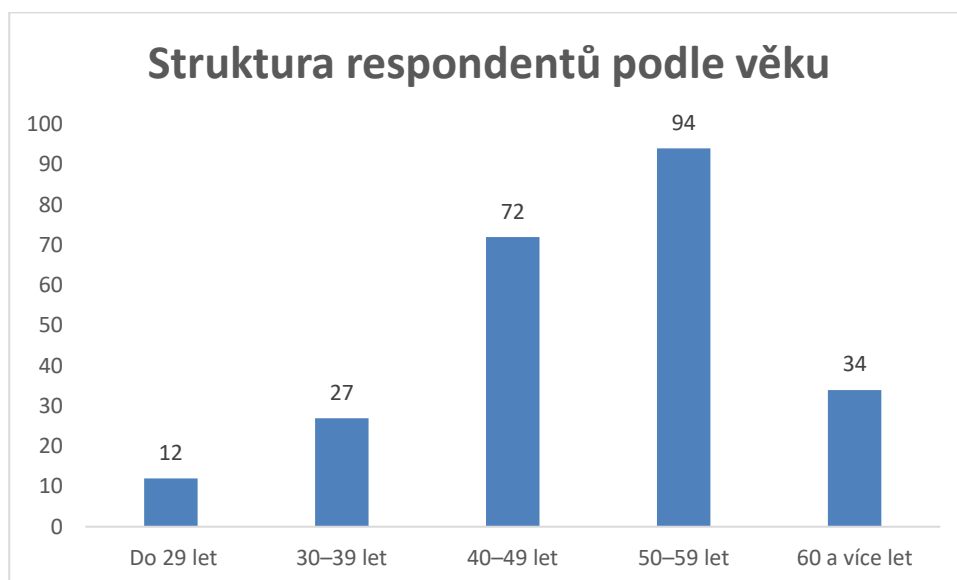
Graf č. 2: Struktura respondentů podle pohlaví



3.3 Struktura respondentů podle věku

Do dotazníkového šetření se zapojili respondenti různých věkových kategorií. Nejpočetněji (39 %) byli zastoupeni respondenti spadající do kategorie **50 až 59 let**. Přibližně třetinu (30 %) tvořila skupina ve věkovém rozpětí 40-49 let. Přibližně desetina dotazovaných byla starší 60 let a další desetina lidí v rozmezí 30 až 39 let. Nejméně byli zastoupeni mladí respondenti do 29 let.

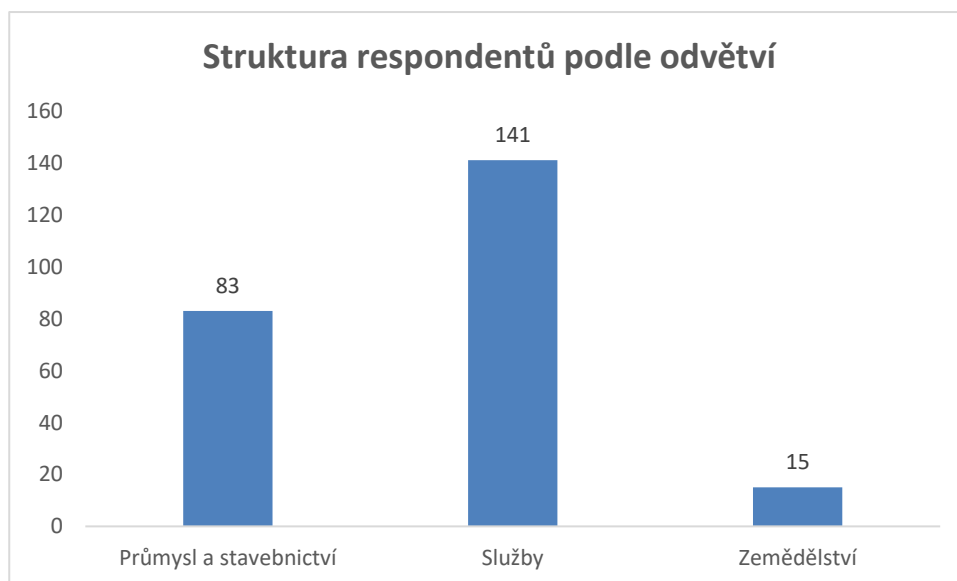
Graf č. 3: Struktura respondentů podle věku



3.4 Struktura respondentů podle odvětví

Více než polovina respondentů působí v oblasti služeb. Konkrétně se jedná o 59 % z celkového počtu. Přibližně třetina dotazovaných (35 %) pracuje v průmyslu a stavebnictví. Nejméně zastoupeni (6 %) jsou respondenti, jejichž pracovní pozice spadá do odvětví zemědělství.

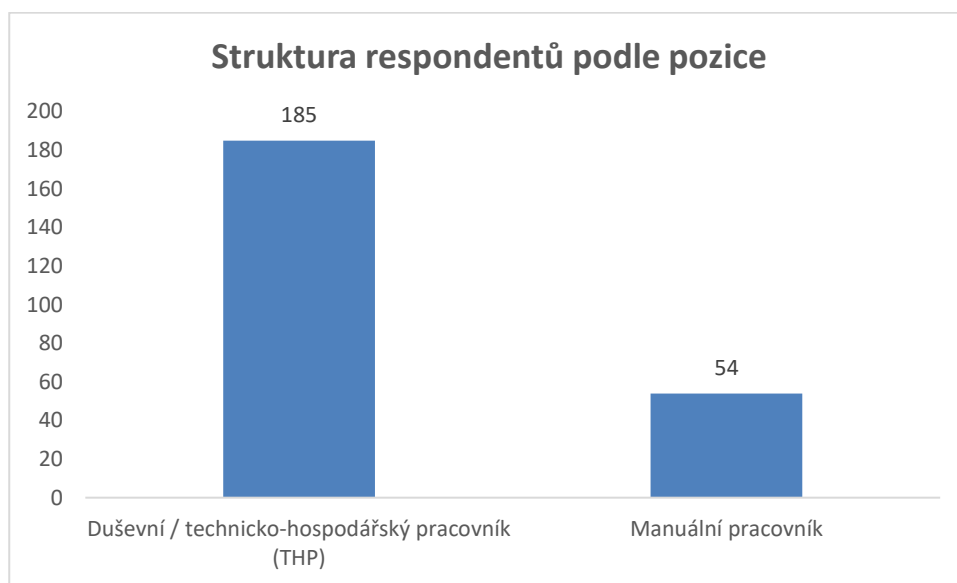
Graf č. 4: Struktura respondentů podle odvětví



3.5 Struktura respondentů podle pozice

Z hlediska pracovních pozic tvoří většinu respondentů duševní/technickohospodářští pracovníci (zkráceně THP pracovníci). V dotazníkovém šetření se k této kategorii přihlásilo 77 % dotazovaných. Zbýlých 23 % respondentů tvoří manuální pracovníci.

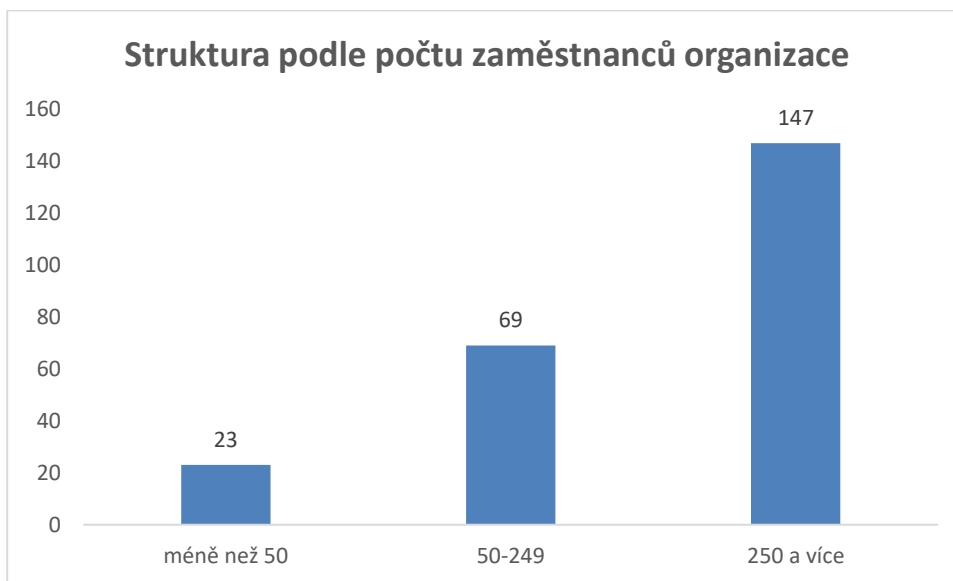
Graf č. 5: Struktura respondentů podle pozice



3.6 Struktura respondentů podle velikosti organizace

Pro účely třídění byli respondenti dotazováni na velikost organizace, ve které působí. Organizace byly rozděleny podle počtu zaměstnanců do tří kategorií. **Nejčastěji zastoupeny jsou velké organizace s více než 250 zaměstnanci**, konkrétně 62 % z celkového počtu respondentů. Téměř třetina dotazovaných pochází ze středně velkých organizací s 50 až 250 zaměstnanci. Nejmenší podíl respondentů (10 %) tvoří zaměstnanci malých organizací s méně než 50 zaměstnanci.

Graf č. 6: Struktura respondentů podle velikosti organizace



4 Nové formy zaměstnávání z pohledu zaměstnanců

4.1 Úvod do problematiky nových forem zaměstnávání

Digitalizace, ekonomický a společenský vývoj přispívají k dynamickému vývoji světa práce. Přestože stále převládá standardní zaměstnání, za které je považován „*pracovní poměr se smlouvou na dobu neurčitou a na plný úvazek*“ (ILO, 2021)¹, na popularitě získávají nové typy nestandardních pracovních vztahů.

Evropská komise uvádí, že v současné době v rámci Evropské unie pracuje v některém z netradičních pracovních vztahů přibližně 40 % obyvatel (nejčastěji se jedná o mladší zaměstnance, ženy či migranty). Nestandardní práce podle definice Evropské komise může mít mnoho podob od samostatné výdělečné činnosti po částečný úvazek, dočasnou práci, agenturní práci a další.²

Přestože v posledních letech probíhají na národní i mezinárodní úrovni diskuse o budoucnosti nových forem zaměstnávání, pojmy a související terminologie stále nejsou ustáleny. Jak uvádí Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek Eurofound (2020): „*neexistují téměř žádné formální definice, které by byly důležitým předpokladem jak pro vytvoření regulačních rámců, tak pro získání politických informací v podobě statistických údajů o rozsahu a působnosti a harmonizovaného výzkumu hospodářského a společenského dopadu a dopadu na zaměstnanost.*“³

V následujících kapitolách jsou nové formy zaměstnávání pojaty podle již zmíněné organizace Eurofound, která se touto tematikou dlouhodobě zabývá. V roce 2015 definovala devět nových

¹ ILO. The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions. 2021. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_833561/lang--en/index.htm

² EVROPSKÁ KOMISE. Evropské centrum politické strategie, 10 trends shaping the future of work, Publications Office, 2019. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2872/69813>

³ EUROFOUND. New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series. 2020. Dostupné z: <http://eurofound.link/ef20027>

forem zaměstnávání, které v roce 2020 aktualizovala a mírně upravila. V této analýze pracujeme s aktualizovanou verzí z roku 2020.⁴

Mezi nové formy zaměstnávání jsou zahrnuty:

- **Sdílení pracovního místa** – o jednu pozici se dělí dva či více zaměstnanců s kratšími úvazky, vznikne jeden plný úvazek
- **Sdílení zaměstnanců** – pracovník je společně najímán skupinou zaměstnavatelů, aby pokryl personální potřeby jejich společností, pracovníkovi vznikne plný úvazek
- **Příležitostná práce** – zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci práci pravidelně, ale má možnost ho povolát podle potřeby
- **Mobilní práce** – zaměstnanci mohou pracovat kdykoliv a odkudkoliv (nejčastěji z domova) s podporou moderních technologií
- **Platformová práce** – práci zajišťuje online platforma, která propojuje pracovníky s klienty, např. Uber
- **Práce založená na poukázkách** – za odvedenou práci či poskytnutou službu se platí poukázkou, kterou pracovník pak vymění u příslušné organizace či úřadu za mzdu s odvody
- **Zaměstnání založené na spolupráci (coworking)** – osoby „na volné noze“, OSVČ a mikropodniky spolu spolupracují, aby překonaly omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace.

Do dotazníkového šetření s ohledem na zjednodušení a časovou náročnost vyplnění nebyly zařazeny následující nové formy práce, které jsou ve studii Eurofound zahrnuty pouze okrajově.

- **Dočasné řízení** (přijati jsou vysoce kvalifikovaní odborníci na dobu určitou, aby řídili konkrétní projekt nebo vyřešili konkrétní problém, čímž dochází k integraci externích řídicích kapacit v rámci organizace práce)

⁴ EUROFOUND. New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series. 2020. Dostupné z: <http://eurofound.link/ef20027>

- **Portfoliová práce** (osoba samostatně výdělečně činná vykonává práce menšího rozsahu pro velký počet klientů)

4.2 Povědomí zaměstnanců o nových formách zaměstnávání

4.2.1 Nové formy zaměstnání, se kterými se respondenti setkali nebo o nich slyšeli

V první části dotazníku bylo zjišťováno povědomí respondentů o nových formách zaměstnávání. Výsledky ukazují, že se povědomí u konkrétních forem zaměstnávání různí.

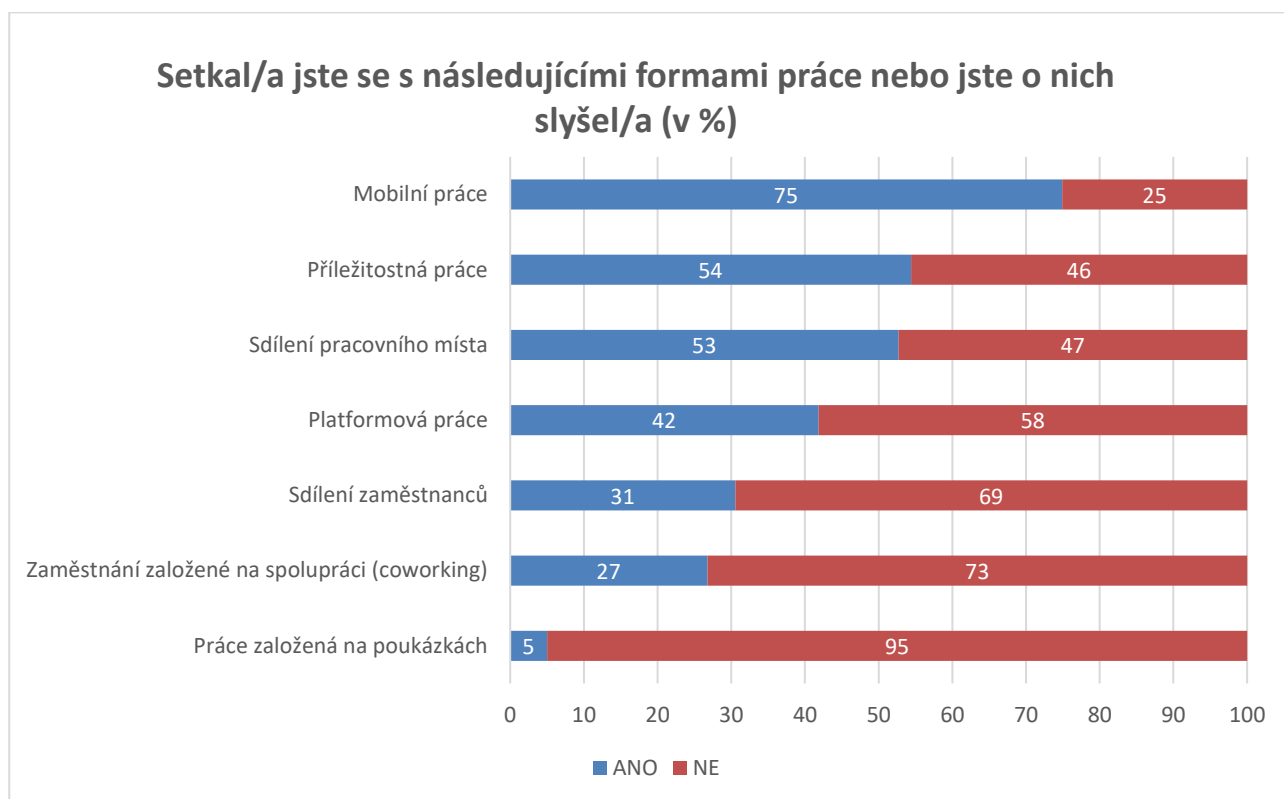
Nejnámější formou zaměstnání je **mobilní práce** (někdy pojmenovaná jako práce na dálku s využitím IT či home office), se kterou se setkalo/slyšelo o ní **75 %** respondentů z celkového počtu. Mobilní práce se často skloňovala v souvislosti s pandemií koronaviru, během které počet lidí pracujících mimo pracoviště prudce vzrostl.

Více než polovina respondentů se setkala či slyšela o **sdílení pracovního místa (53 %)** a **příležitostné práci (54 %)**. V případě sdíleného pracovního místa lze předpokládat, že k širšímu povědomí přispěla veřejná debata a následné zakotvení sdíleného pracovního místa v zákoníku práce.⁵ V případě příležitostné práce můžeme zvýšené povědomí přisuzovat obecně známému konceptu brigád/příležitostného výdělku. Ten se však od oficiálního pojetí podle Eurofound mírně liší. V případě příležitostné práce se na rozdíl od brigádnického pojetí jedná o práci vykonávanou pouze pro jednoho zaměstnavatele, který nemusí poskytovat práci zaměstnanci pravidelně.

O zbylých formách zaměstnání má povědomí méně než polovina respondentů. O **platformové práci** slyšelo nebo se s ní setkalo 42 % dotazovaných. Méně než třetina respondentů znala **sdílení zaměstnanců (31 %)** a **zaměstnání založené na spolupráci (27 %)**. Pouze 5 % respondentů se setkalo či slyšelo o práci **založené na poukázkách**.

⁵ Podle novely Zákoníku práce z roku 2021 mohou dva nebo i více zaměstnanců, kteří pracují na částečný úvazek, sdílet jedno pracovní místo, respektive pracovní pozici, jež pokrývá jeden plný pracovní úvazek.

Graf č. 7: Nové formy zaměstnání, se kterými se respondenti setkali nebo o nich slyšeli (v %)



Různá míra povědomí o nových formách zaměstnání koresponduje s faktem, že ne všechny jsou v České republice stejně rozvinuty a užívány.

4.2.2 Nové formy zaměstnání, které respondenti v minulosti využili či aktuálně využívají

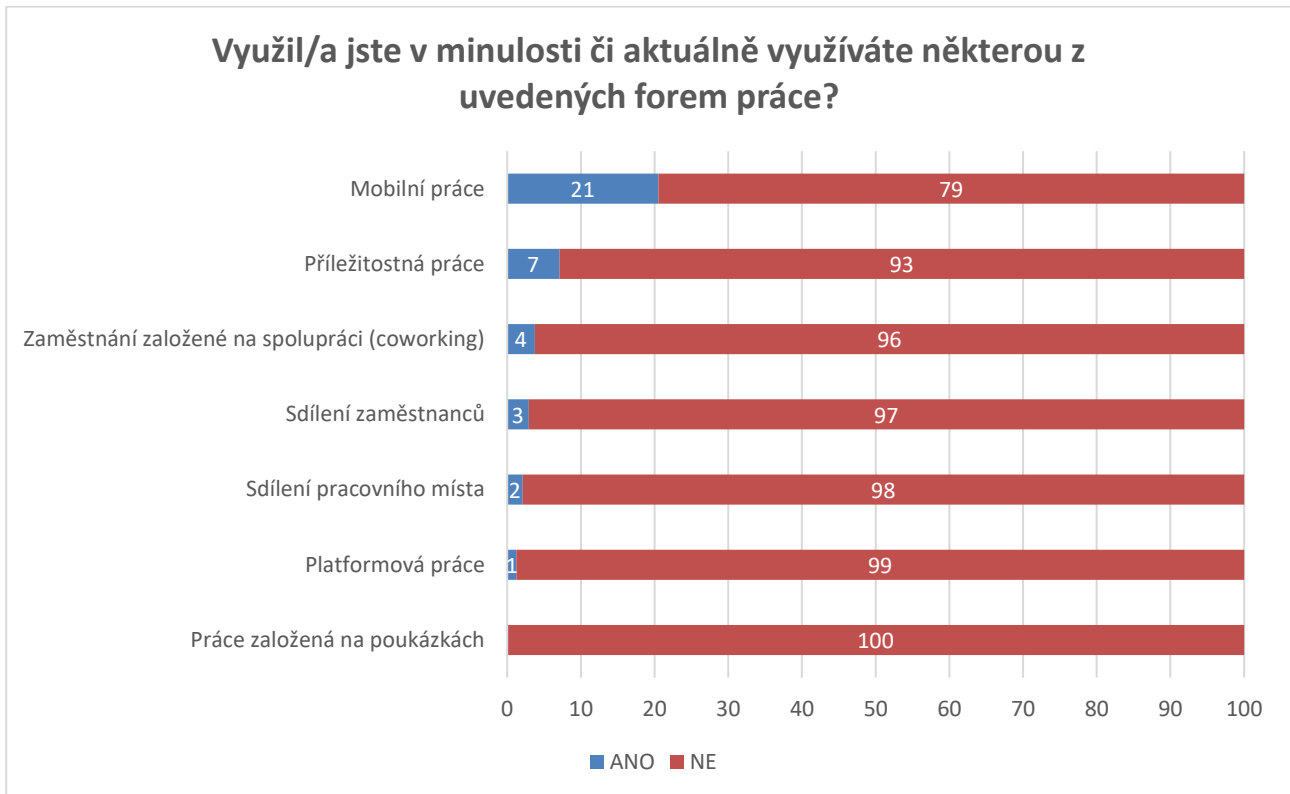
Z předchozí podkapitoly vyplývá, že o některých nových formách zaměstnání má přehled více než polovina respondentů. Při pohledu na data ukazující, kolik respondentů má přímou zkušenost s novými formami zaměstnávání, nastává odlišná situace. V případě šesti ze sedmi nových forem zaměstnání má s nimi přímou zkušenost méně než desetina respondentů.

Nejvíce respondentů (21 % z celkového počtu) má zkušenost s **mobilní prací**. Podíl na tom můžeme opět přisuzovat pandemii koronaviru, během které v mnoha případech zaměstnanci přešli do režimu práce z domova.

Ve zbylých šesti případech v minulosti využilo či aktuálně využívá některou z forem zaměstnání minimum respondentů. Jak ukazuje následující graf, 7 % dotazovaných má zkušenost s příležitostnou prací. S prací založenou na poukázkách nemá zkušenost žádný z dotazovaných.

Data korespondují se zjištěním organizace Eurofound, podle níž některé z nových forem v ČR zatím nejsou příliš rozšířeny.

Graf č. 8: Nové formy zaměstnání, které respondenti v minulosti využili či aktuálně využívají (v %)



4.3 Výhody a nevýhody jednotlivých forem práce

Jelikož jsou nové formy zaměstnání a jejich charakteristiky různorodé, zobecnění jejich výhod a nevýhod by přineslo nízkou vypovídající hodnotu. Z pohledu autorů je praktičtější se zabývat výhodami a nevýhodami jednotlivě, na úrovni konkrétních forem. Z tohoto důvodu bylo v dotazníkovém šetření vybráno pro každou novou formu zaměstnávání několik hlavních charakteristik a respondenti byly požádáni, aby ze svého pohledu zhodnotili, zdali danou charakteristiku považují za výhodu či nevýhodu. Následující podkapitola shrnuje zjištěné výsledky.

4.3.1 Sdílení pracovního místa

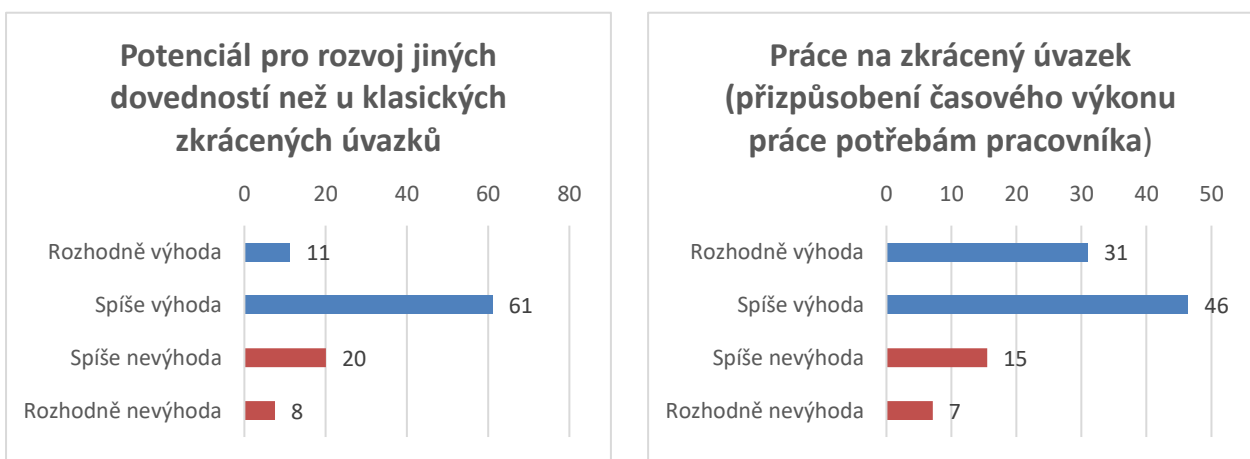
Nejvíce respondentů považuje za výhodu sdílených pracovních míst možnost práce na zkrácený úvazek, která umožní přizpůsobení časového výkonu práce potřebám pracovníka. Za výhodu ho označilo **77 % všech respondentů,** přičemž hodnocení „rozhodně výhoda“ bylo uvedeno v 31 %

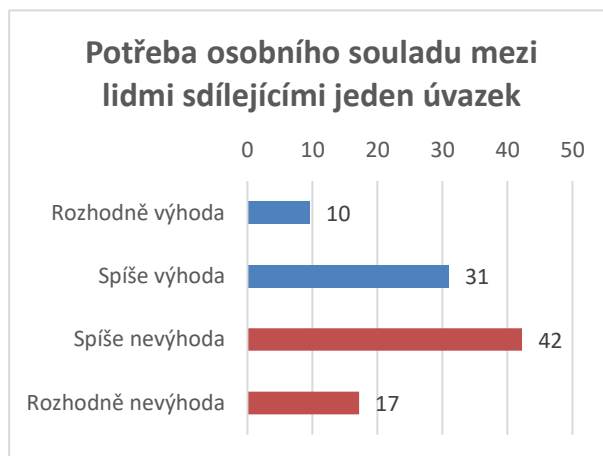
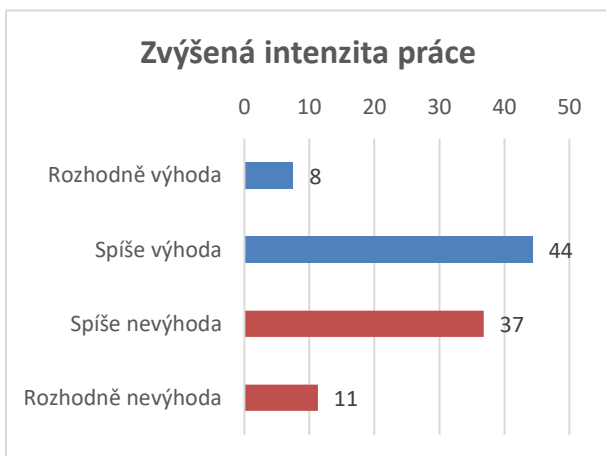
odpovědí. Pouze necelá desetina respondentů možnost práce na zkrácený úvazek považuje rozhodně za nevýhodu. Možnost práce na zkrácený úvazek umožňuje lépe skloubit pracovní a osobní život. Zároveň představuje příležitost vstoupit na trh práce pro zaměstnance, kteří nemohou či nechtějí pracovat na plný úvazek (studenti, senioři, rodiče malých dětí atd.).

Pozitivně byl hodnocen také potenciál pro rozvoj jiných dovedností než u klasických zkrácených úvazků, konkrétně u 72 % dotazovaných. Při sdílení pracovního místa intenzivně dochází k výměně a předávání zkušeností. Využívá se například v situacích, kdy se odcházející zaměstnanec dělí o své pracovní místo se svým nástupcem a postupně ho zaučuje. **Nadpoloviční většina respondentů (52 %) za výhodu považuje rovněž zvýšenou intenzitu práce**, která může plynout z nerovnoměrného rozložení práce mezi zaměstnance dělící se o jedno pracovní místo.

Naopak za **nevýhodu považuje 59 % respondentů potřebu osobního souladu mezi lidmi sdílejícími jeden úvazek**. Intenzivní komunikaci vyžaduje nejen rozvržení pracovní doby a náplně práce mezi zaměstnance sdílející pracovní místo, ale i běžné provozní záležitosti. V případě, že si zaměstnanci lidsky či pracovní nerozumí, může docházet ke konfliktům.

Graf č. 9: Výhody a nevýhody sdílení pracovního místa z pohledu respondentů (v %)





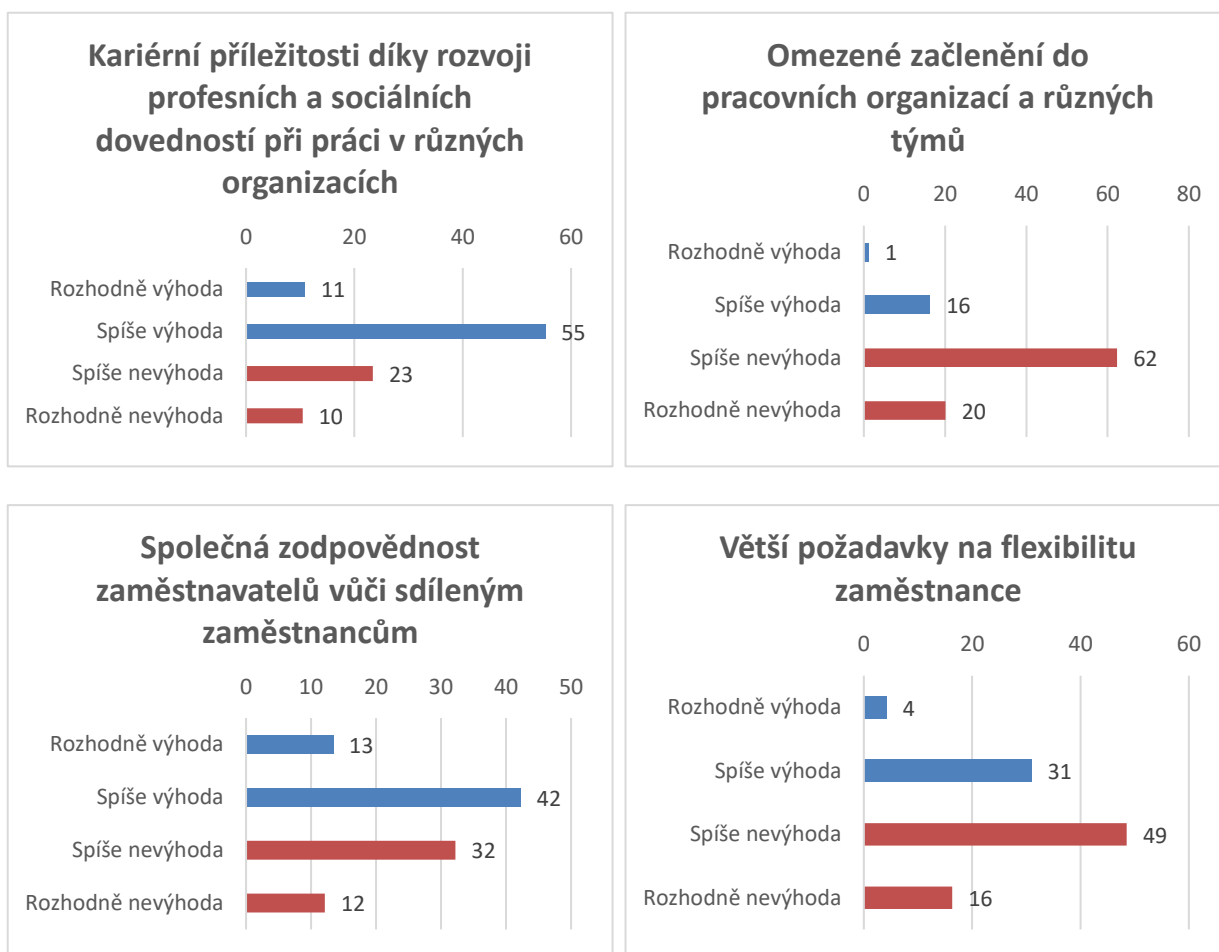
4.3.2 Sdílení zaměstnanců

Za největší výhodu sdílení zaměstnanců respondenti považují kariérní příležitost, kterou přináší rozvoj profesních a sociálních dovedností, vyplývajících z práce pro různé zaměstnavatele. Shodlo se na tom **66 %** dotazovaných.

Pozitivně zaměstnanci hodnotí rovněž fakt, že zaměstnavatelé mají společnou zodpovědnost vůči sdíleným zaměstnancům. Za výhodu to považuje více než polovina respondentů, konkrétně **56 %**. Zbývající charakteristiky respondenti označili za nevýhody. V případě větších požadavků na flexibilitu zaměstnance se jednalo o 65 % respondentů. Výsledek koresponduje se snahou o rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, po které touží stále více zaměstnanců. V případě, že sdílení zaměstnanců není správně řízeno, může docházet k neefektivitě, přesčasům, zvýšenému stresu a tlaku na zaměstnance.

Za velkou nevýhodu pro zaměstnance považuje 82 % respondentů omezené začlenění do pracovních organizací a týmů, které může vyplývat z pravidelného střídání zaměstnavatelů. Omezené začlenění do týmu může mít za následek pocit vyčlenění z kolektivu či sociální izolaci.

Graf č. 10: Výhody a nevýhody sdílení zaměstnanců z pohledu respondentů (v %)



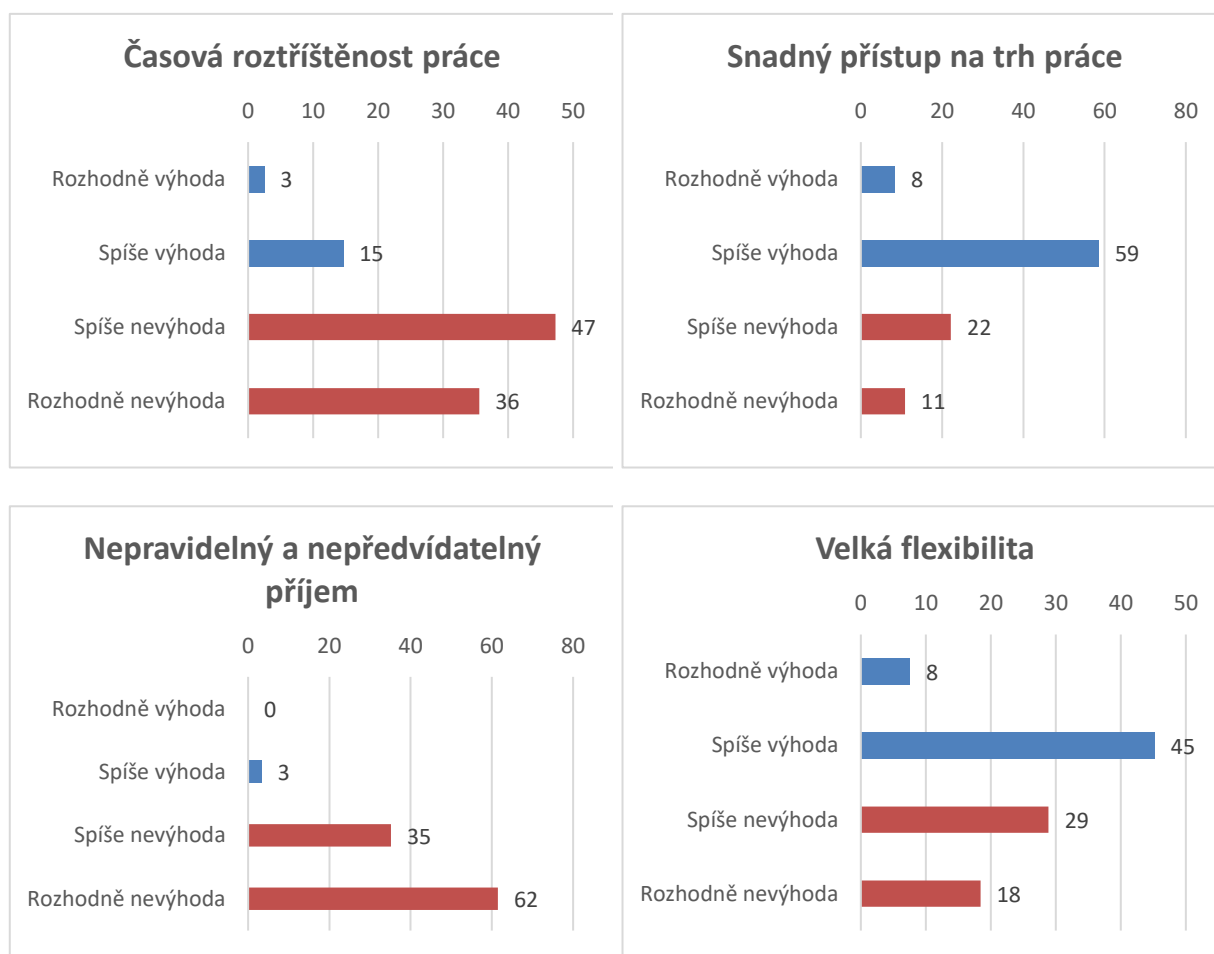
4.3.3 Příležitostná práce

Z dostupných charakteristik nejvíce respondentů považovalo za výhodu příležitostné práce **snadný přístup na trh práce**, konkrétně v 67 % případů. Rozsáhlá nabídka, variabilní časová náročnost a menší administrativní zátěž tvoří z příležitostné práce alternativu pro ty, pro které je tradiční pracovní poměr nevyhovující.

Více než polovina (53 %) respondentů ocenila **velkou flexibilitu**, kterou příležitostná práce nabízí. Rizikem vysoké míry flexibility je však její zneužívání zaměstnavatelem, například pokud jsou zaměstnanci povoláváni v krátkém časovém intervalu nebo v době, která pro ně není výhodná.

Jako jasná nevýhoda se na základě odpovědí ukázala **časová roztříštěnost práce** (jako nevýhodu ji označilo 83 % dotazovaných). Ještě hůře dopadl **nepravidelný a nepředvídatelný příjem**, který označili jako nevýhodu téměř všichni respondenti (97 %). Oba jevy mohou způsobovat stres a mít negativní vliv na psychiku a osobní život zaměstnanců.

Graf č. 11: Výhody a nevýhody příležitostné z pohledu respondentů (v %)



4.3.4 Mobilní práce

V případě mobilní práce respondenti (dohromady 92 %) považují za největší výhodu snížení nákladů (např. na dojíždění). Převážně v době rostoucích cen paliv práce může mobilní práce ušetřit velkou část nákladů. Na druhou stranu v současné době není v České republice legislativně upravena kompenzace za náklady vznikající zaměstnanci prací doma (internet, energie, atd), vše tedy záleží na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.⁶ Mobilní práce šetří náklady také zaměstnavatelům, např. za pronájem kancelářských prostor či energií.

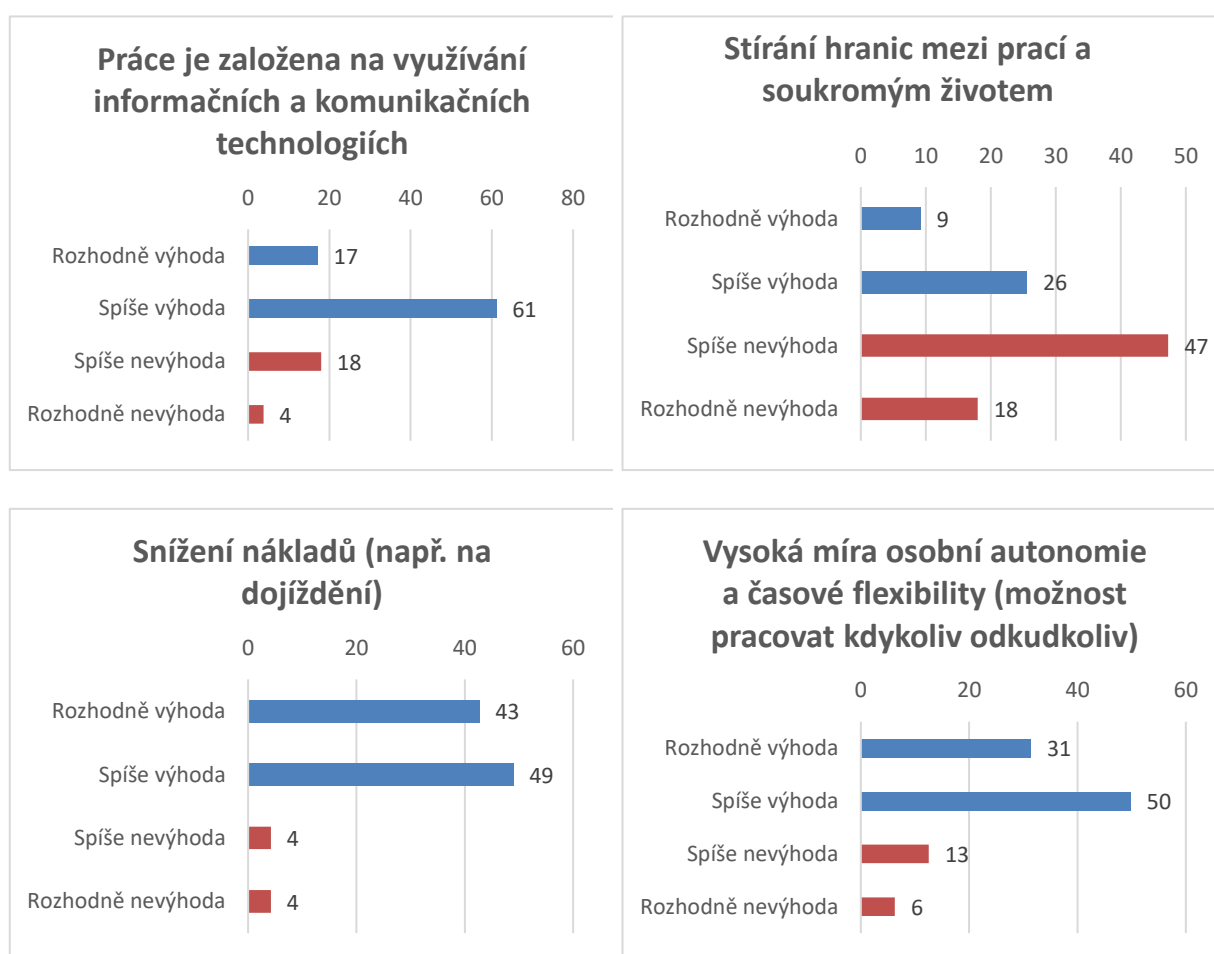
Dohromady 81 % dotazovaných za výhodu označilo vysokou míru osobní autonomie a časové flexibility, která se pojí s možností pracovat kdykoliv odkudkoliv. Práce odkudkoliv a kdekoliv již není pouze výsadou tzv. „digitálních nomádů“, ale stává se častějším benefitem, kteří zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům. Autonomie a časová flexibilita jsou základním předpokladem pro rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Zároveň umožňují zaměstnancům pracovat maximálně efektivně a s ohledem na jejich individuální potřeby. Je však třeba, aby byla mobilní práce zaměstnavatelem dobře řízena a aby byli zaměstnanci pracující mimo kancelář dostatečně integrováni. Pokud by na ně bylo „zapomínáno“, může se u nich snadno objevit pocit izolace a vyčlenění.

Využívání informačních a komunikačních technologií (ICT technologií) při práci jako výhodu označilo 78 % respondentů. Kromě usnadnění a zefektivnění práce se pojí také s rozvojem specifických dovedností. Větší využívání ICT technologií však může mít i svá úskalí. Pokud se mobilní práce v budoucnu stane normou, mohou být vyčleněni zaměstnanci, kteří nemohou či neumějí tyto moderní technologie používat (starší generace, pracovníci s nízkou kvalifikací atd.). Zároveň se s jejich využíváním pojí rizika spojená s kybernetickou bezpečností, které je potřeba minimalizovat.

Za nevýhodu bylo v 65 % případů označeno stírání hranic mezi prací a soukromým životem, které při mobilní práci hrozí častěji než při tradičních pracovních poměrech. Hlavními důvody je kombinace potenciálně přísnějšího monitorování a kontroly a toho, co se označuje jako tzv. paradox autonomie. Eurofound (2020) ho popisuje jako skutečnost, že autonomie může učinit práci uspokojivější, ale zároveň motivovat pracovníky, aby pracovali nad rámec stanovených

hodin, čímž narušuje jejich rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Pocit „nepřetržité práce“ či „nepřetržitě dostupnosti“ může v zaměstnancích vyvolávat stres a mít nepříznivý vliv na jejich mentální a fyzické zdraví. Stále častěji se proto diskutuje tzv. právo na odpojení, které zaměstnanci zaručuje právo nepracovat či nereagovat na žádosti či kontakt zaměstnavatele. Právo na odpojení již implementovaly některé evropské země (např. Portugalsko, Francie), Česká republika k podobným právním úpravám dosud nepřistoupila.

Graf č. 12: Výhody a nevýhody mobilní práce z pohledu respondentů (v %)



⁶ MPSV v roce 2022 připravuje další novelu zákoníku práce, která by dávala jasnější pravidla pro práci na dálku. Novela by se měla zabývat některými nejasnostmi, které kolem práce z domova panují.

4.3.5 Platformová práce

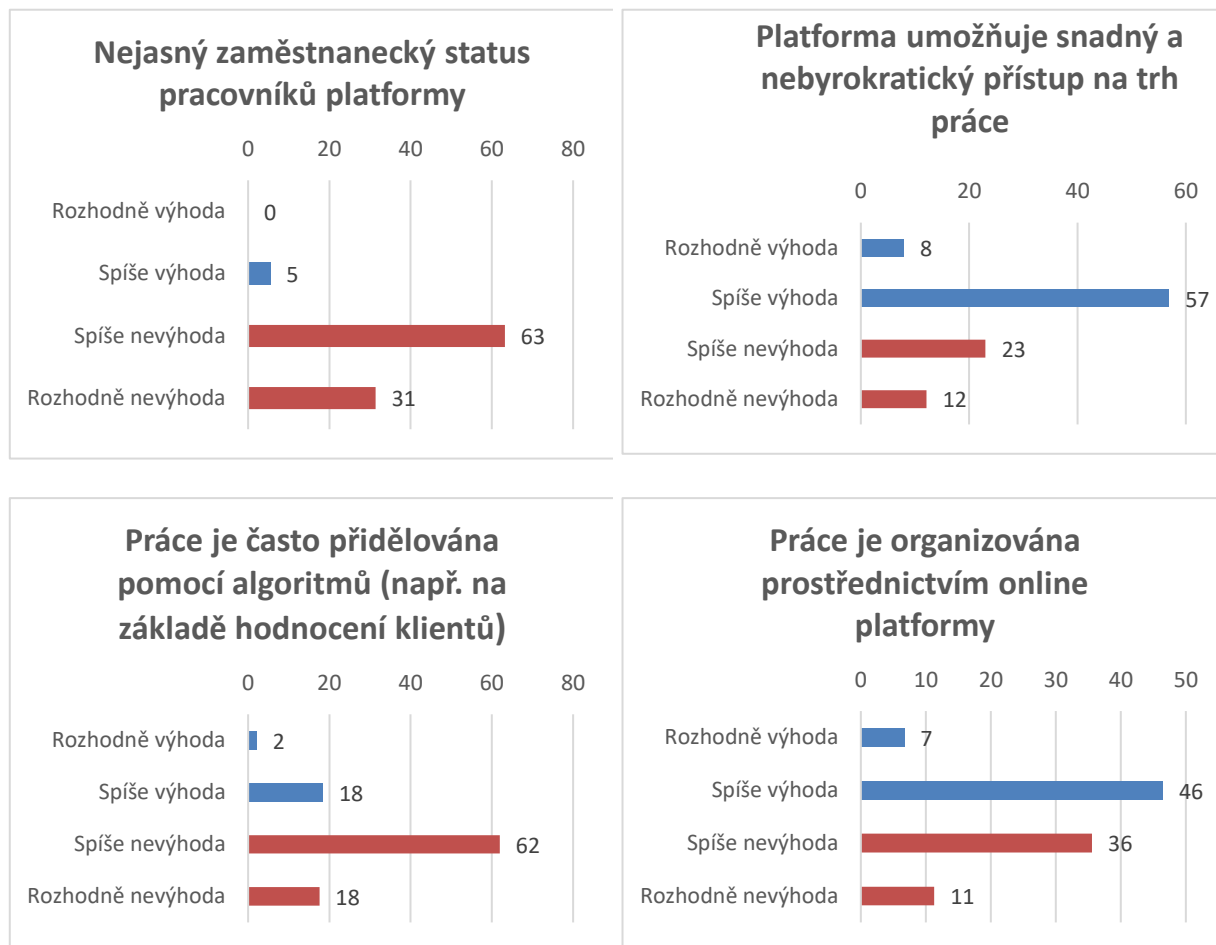
Z hlediska platformové práce nejvyšší podíl (dohromady 65 %) respondentů označil za výhodu **snadný a nebyrokratický přístup na trh práce, který platforma umožňuje**. Platformová práce tak může být snadnou cestou k doplňkovému výdělků či k pracovnímu poměru, především pro skupiny ohrožené na trhu práce.

Se snadným a nebyrokratickým přístupem souvisí fakt, že je **práce organizována pomocí online platformy**, kterou respondenti označili za výhodu v 53 % případů. Většina platforem poskytuje uživatelsky příjemné a snadné řešení registrace, vytváření profilu, vyhledávání, psaní nabídek a dalších nezbytných úkonů.

Naopak za nevýhodu, která se pojí s platformovou prací, respondenti v 80 % považují **přidělování práce pomocí algoritmů**. Pozadí algoritmů je mnohdy netransparentní a mohou ho ovlivňovat vlivy, které zaměstnancům zůstávají skryté. Problematické může v některých případech být také přidělování práce na základě automatických hodnocení či hodnocení klientů, která nemusí odpovídat realitě a je těžké je v případě nepravdivého hodnocení změnit.

Za další nevýhodu respondenti označili **nejasný zaměstnanecký status pracovníků platformy**, na které se shodla většina respondentů (95 %). Nejasný status zaměstnanců vychází z nedostatečného zakotvení platformové práce v legislativě. Přestože se situace v některých evropských zemích začíná zlepšovat, stále dochází k případům neférového jednání s pracovníky (jako příklad můžeme uvést známou platformu Uber, která v minulosti čelila obviněním týkajícím se zaměstnaneckých práv). V některých zemích se zapojily odborové organizace a poskytují podporu pracovníkům platforem.

Graf č. 13: Výhody a nevýhody platformové práce z pohledu respondentů (v %)



4.3.6 Práce založená na poukázkách

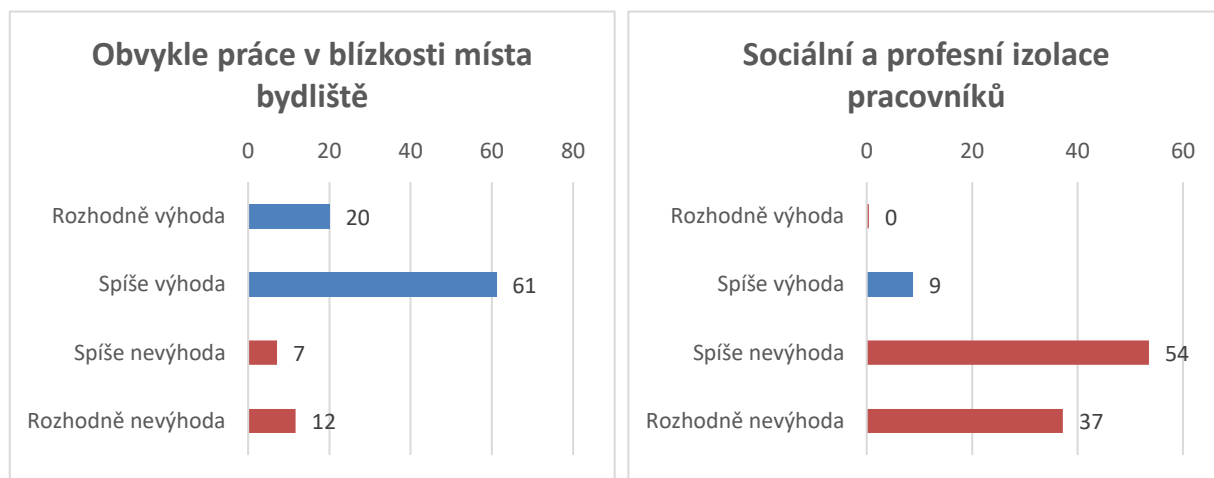
Práce založená na poukázkách se v České republice v současné době téměř nevyskytuje. Podle Eurofнду (2020) je jejím „záměrem poskytnout nebyrokratický formální pracovní poměr za specifických okolností (jako je práce v soukromých domácnostech nebo v zemědělství), aby bylo možné přispět k legalizaci nehlášené práce. Právní předpisy definují systémy poukázek a jejich mechanismy (například na jaké služby je lze využít, kde je možné poukázky obdržet a uplatnit a vyřešit příspěvky na sociální zabezpečení) a stanovují limity pro jejich použití (například maximální počet dnů nebo hodin v roce a na pracovníka nebo maximální roční výdělek na pracovníka nebo plateb na zaměstnavatele).“

Nejvíce respondentů (81 %) za výhodu označilo, že práce založená na poukázkách obvykle umožňuje práci v blízkosti místa bydliště. Ušetřený čas za dojíždění (a náklady s ním spojené) přispívají k lepší rovnováze mezi pracovním a osobním životem. Jako výhodu zhodnotilo 53 % respondentů rovněž vysokou míru autonomie a flexibility, která opět napomáhá udržovat ideál work life balance⁷.

Zbylé dvě charakteristiky označilo shodně 91 % respondentů za nevýhodu, přičemž ani jednu nebyly označeny jako „určitě výhoda“. První z nich je sociální a profesní izolace, která vzniká převážně v důsledku výkonu práce samostatně, s omezeným kontaktem s kolegy.

Druhou nevýhodou z pohledu respondentů je fakt, že poměr a související odměna založena na poukázkách, které příjemce zpravidla získává od třetí strany (např. místního úřadu). Podle nastavení legislativy a systému v dané zemi se pak liší šíře uplatnitelnosti poukázek.

Graf č. 14: Výhody a nevýhody práce založené na poukázkách z pohledu respondentů (v %)



⁷ Work life balance je podle definice organizace Eurofound uspokojivý stav rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jednotlivce

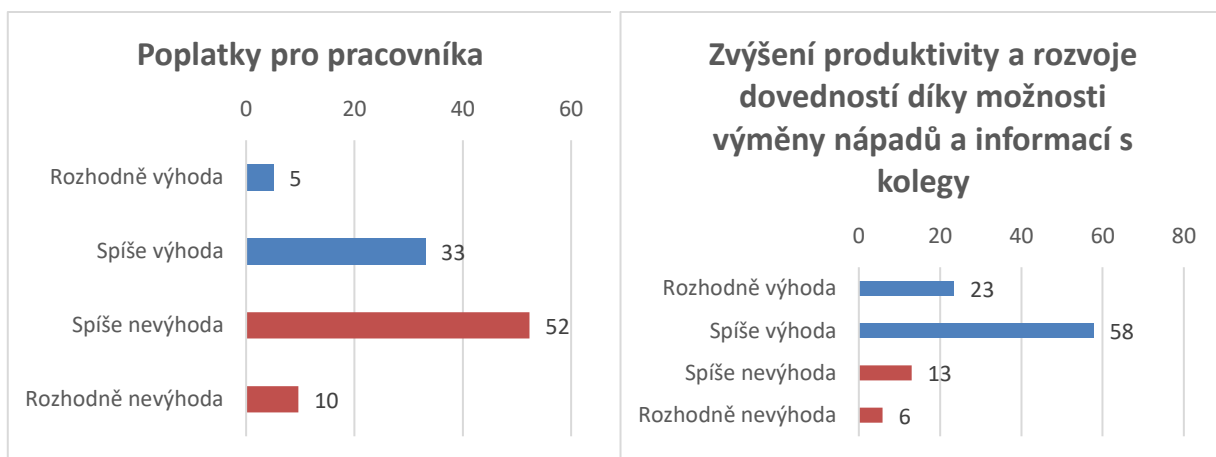


4.3.7 Zaměstnání založené na spolupráci (coworking)

Zaměstnání založené na spolupráci (tzv. coworking) je v České republice zatím stále málo rozšířená forma práce. Eurofond (2020) uvádí, že „kolaborativní zaměstnávání nabízí pracovníkům flexibilitu a samostatnost jako u samostatně výdělečně činných osob (což může přispět k lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem) a zároveň poskytnout některé z výhod, které mají zaměstnanci“. Respondenti (81 %) za její **výhodu považují možné zvýšení produktivity a rozvoje dovednosti díky možnosti výměny nápadů a informací s kolegy.**

Nevýhodou, na které se shodlo 62 % respondentů, je **vyžadování poplatku pro pracovníka** v rámci zaměstnání založeného na spolupráci.

Graf č. 15: Výhody a nevýhody zaměstnání založené na spolupráci (coworking) z pohledu respondentů (v %)



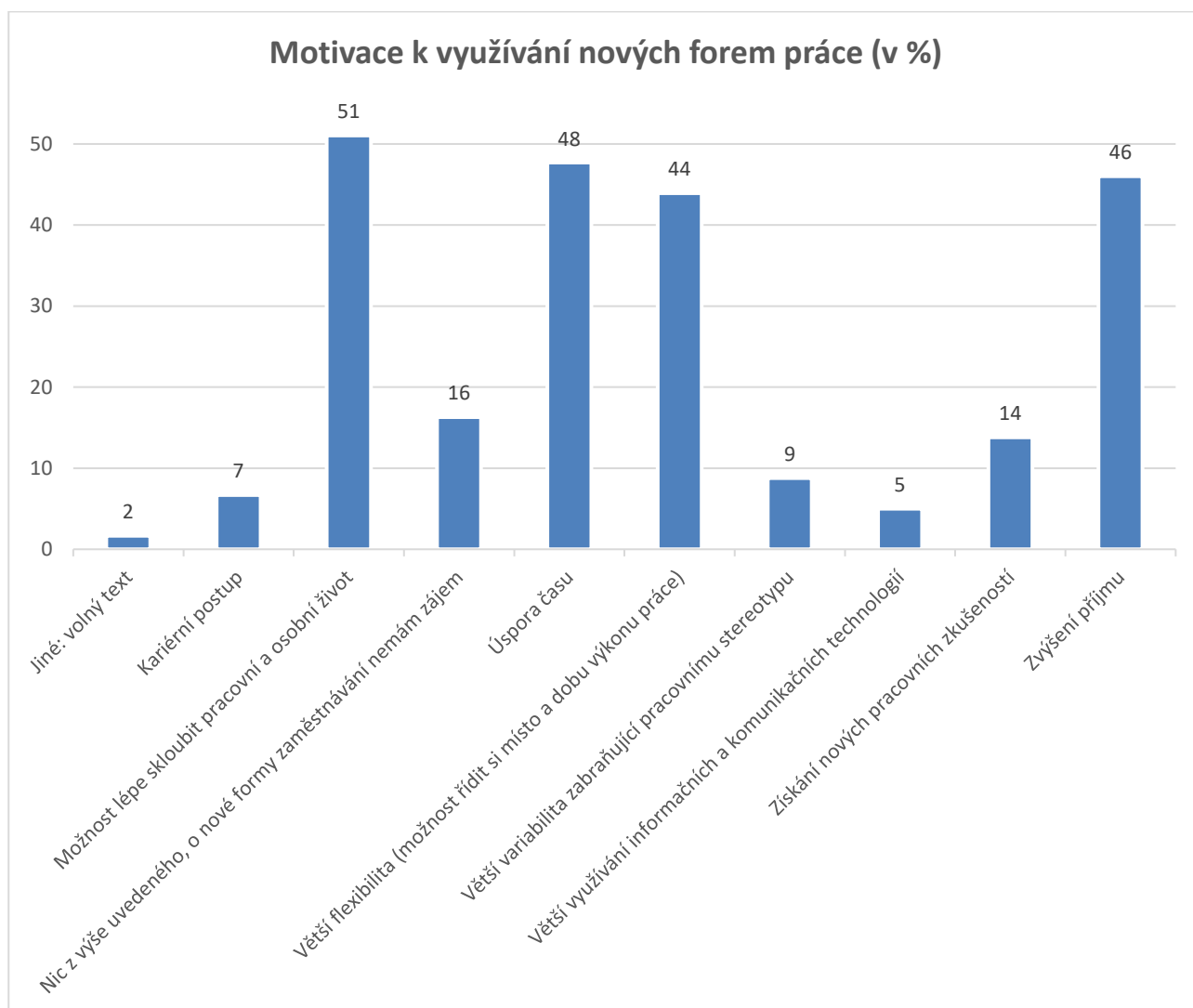
4.4 Motivace k využívání nových forem zaměstnávání

Následující kapitola se zaměřuje na to, co by motivovalo zaměstnance k práci v některé z nových forem zaměstnání. Na základě desk research byly do dotazníku zahrnuty možnosti uvedené níže. Zároveň byla k dispozici volná odpověď „jiné“. Respondenti měli možnost zvolit maximálně tři odpovědi.

Mezi možnosti k výběru patřilo:

- Větší flexibilita (možnost řídit si místo a dobu výkonu práce)
- Možnost lépe skloubit pracovní a osobní život
- Úspora času
- Zvýšení příjmu
- Větší variabilita zabraňující pracovnímu stereotypu
- Získání nových pracovních zkušeností
- Větší využívání informačních a komunikačních technologií
- Kariérní postup
- Jiné
- Nic z výše uvedeného, o nové formy zaměstnávání nemám zájem.

Graf č. 16: Různé motivace k využívání nových forem zaměstnání (v %)



Pozn: Součet podílů jednotlivých odpovědí neodpovídá 100 % z důvodu možnosti výběru více odpovědí. Výsledné hodnoty udávají, jaký podíl respondentů z jejich celkového počtu zvolil danou možnost.

Ze získaných dat vychází, že největší motivací pro zaměstnance k využití nových forem zaměstnání je **možnost lépe skloubit pracovní a osobní život**. Vyjádřilo se tak 51 % všech respondentů. Sladit pracovní život s osobním je důležité hlavně pro respondenty ve věku **od 30–49 let**, často rodiče malých či dospívajících dětí. Napovídá tomu také fakt, že odpověď volily ve větší míře **ženy oproti mužům**. Naopak nejmenší motivaci představuje tzv. work life balance pro zaměstnance nad 60 let.

Druhou nejčastější odpovědí je **úspora času**, kterou do svého výběru maximálně tři položek zařadilo 48 % respondentů. Úspora času úzce souvisí s možností lépe skloubit pracovní a osobní život

(viz předchozí odstavec), čemuž napovídá také podobné složení respondentů, které tuto možnost zvolilo. Platí, že motivace je nejvyšší pro věkovou skupinu **do 29 let** a s věkem postupně klesá. Stejně jako v předchozím případě je úspora času **důležitější pro ženy než pro muže**.

Častou motivací k práci v rámci nových forem zaměstnání je **zvýšení příjmů**. Tuto možnost zvolilo 46 % všech dotazovaných. Největší odchylku od průměru vykazují **zaměstnanci s vyučením**, kteří zvýšení příjmů označili jako motivaci v 83 % případů. Z hlediska vykonávané pozice zvýšení příjmů zvolilo 61 % manuálních pracovníků.

Čtveřici na předních příčkách uzavírá **větší flexibilita s možností řídit si místo a dobu výkonu práce**, kterou jako motivaci označilo 44 % dotazovaných. Větší flexibilita je motivací hlavně pro vysokoškoláky, kteří ji zvolili ve více než polovině případů. Ve větší míře ji volily také ženy a duševní/technickohospodářští pracovníci. Poněkud překvapivě flexibilitu označilo ve výběru pouze 33 % mladých do 29 let, což je v rozporu s trendem, který se generaci Z často přisuzuje. Z hlediska věku flexibilitu v největší míře volili zaměstnanci ve věkovém rozpětí 40-49 let.

Zbývající možnosti z výběru označilo vždy méně než pětina respondentů. **Získání nových pracovních zkušeností by motivovalo 14 % respondentů, 9 % by bylo motivováno větší variabilitou, zabraňující pracovnímu stereotypu, 7 % kariérním postupem a pro pouhých 5 % by bylo motivací větší využívání IT a komunikačních prostředků.**

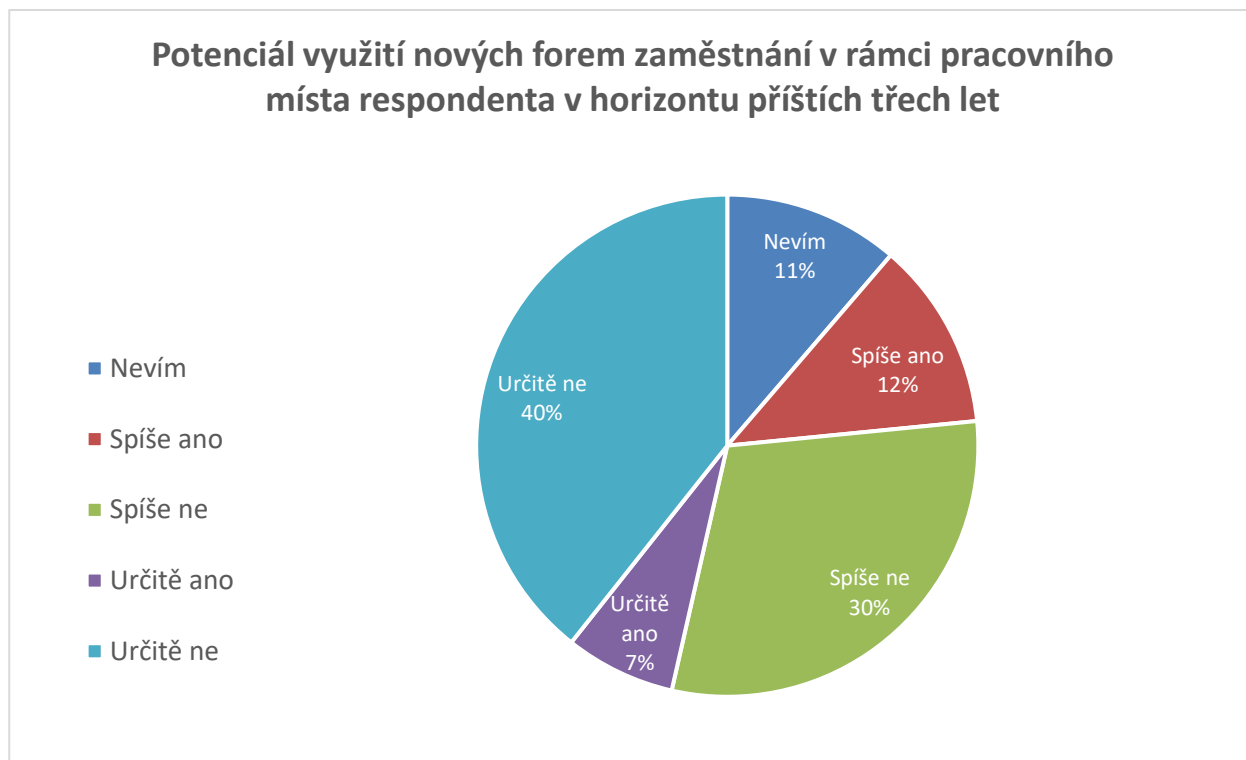
Ve vzorku se objevili také respondenti, pro které žádná z výše uvedených možností není dostatečnou motivací. **Celkem 16 % respondentů se vyjádřilo, že o nové formy zaměstnávání nemá zájem.**

Respondenti, kteří využili možnosti „jiné“ uvedli, že by je k novým formám zaměstnání motivoval *zkrácený pracovní úvazek*, nebo by jich využili *po dosažení důchodového věku před úplným odchodem do důchodu* či *kdyby nesehnali jinou práci*.

4.5 Potenciál využívání nových forem zaměstnávání do budoucna

V závěrečné části dotazníku byl mezi respondenty zjišťován **potenciál využívání nových forem práce** v rámci jejich pracovní pozice **v horizontu příštích tří let**. Respondenti, kteří zvolili možnost *určitě ano* či *spíše ano* následně volili, jaká konkrétní forma zaměstnání má v rámci jejich pracovní pozice největší potenciál.

Graf č. 17: Potenciál využití nových forem zaměstnání v rámci pracovního místa respondenta v horizontu příštích tří let (v %)



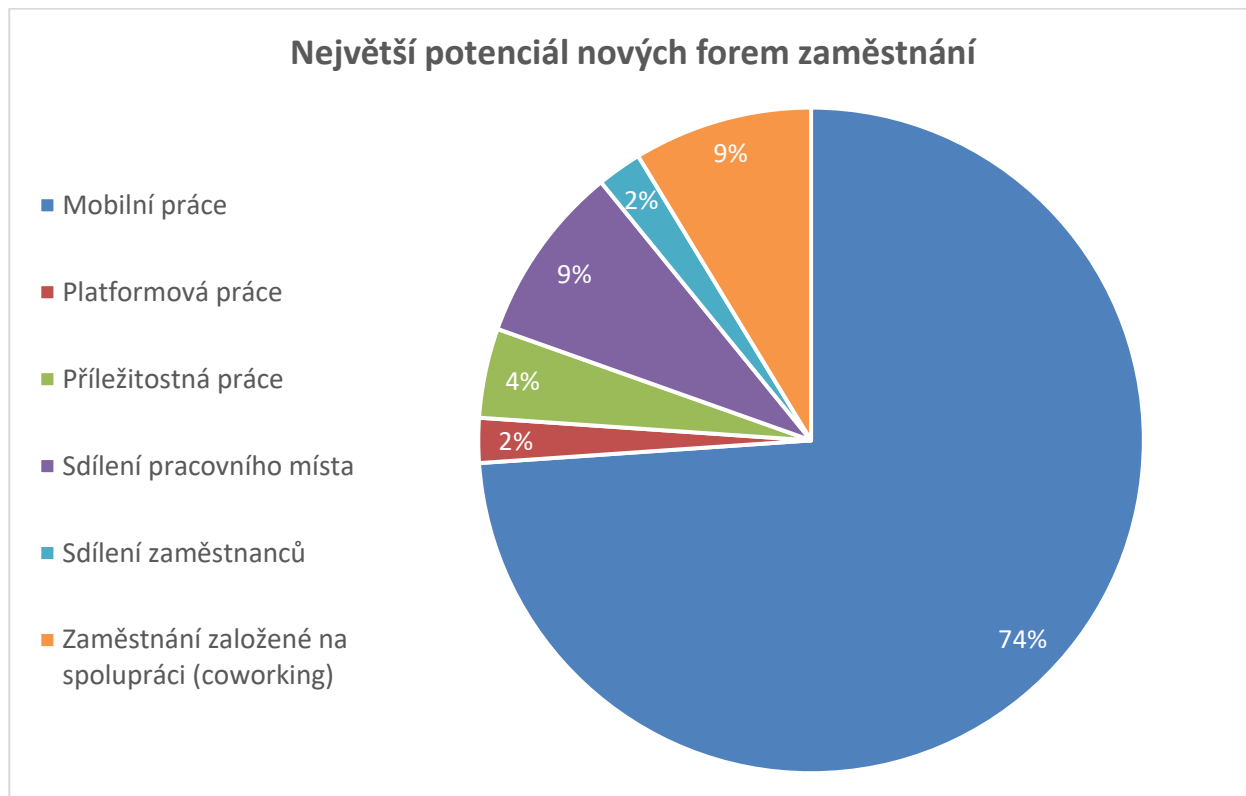
Jak je patrné z grafu uvedeného výše, **40 % respondentů se domnívá, že v příštích 3 letech neexistuje potenciál k využití nových forem zaměstnání v rámci jejich pracovní pozice.** Odpověď „určitě ne“ volili častěji muži, manuální pracovníci, pracovníci zaměstnaní v průmyslových odvětvích či zaměstnanci pocházející z velkých organizací nad 250 zaměstnanců. Další téměř třetina respondentů (30 %) se vyjádřila, že v rámci své pracovní pozice spíše nevidí potenciál k využívání nových forem zaměstnání. **Dohromady 70 % respondentů tedy zaujalo v této věci negativní stanovisko.**

Pozitivně na otázku odpovědělo 19 % respondentů, z toho 7 % zvolilo možnost „určitě ano“ a 12 % „spíše ano“. Nejčastěji se jednalo o ženy, duševní/technickohospodářské pracovníky, pracovníky zaměstnané v zemědělství či v malých organizacích s méně než 50 zaměstnanci.

Respondenti, kteří se domnívají, že v rámci jejich pracovního místa existuje potenciál k většímu využívání nových forem zaměstnání dále vybírali, o jaké konkrétní formy se dle jejich názoru jedná. Jak uvádí graf č. 10, **necelé tři čtvrtiny z nich odpovědělo, že největší potenciál má mobilní práce.** Dále shodně 9 % respondentů označilo **sdílení pracovního místa a zaměstnání založené na**

spolupráci (coworking). Pouze dva respondenti předpověděli největší potenciál u příležitostné práce, jeden respondent označil platformovou práci a sdílení zaměstnanců.

Graf č. 18: Největší potenciál nových forem zaměstnání (v %)



5 Závěry

Popularita nových forem práce ve světě roste a výjimkou není ani Česká republika. Přestože stále dominuje standardní zaměstnání na plný úvazek a na dobu neurčitou, více a více zaměstnanců volí nové formy práce, které jim umožňují snáze skloubit osobní a pracovní život. **Právě tzv. work life balance vyšel z průzkumu mezi respondenty jako největší motivace pro využívání nových forem zaměstnání.** Dále respondenty motivuje velká flexibilita, úspora času či zvýšení příjmů.

Potřeba či touha po flexibilitě je společná jak pro pracovníky, tak pro zaměstnavatele. **Míra, do jaké je situace výhodná pro obě strany, se však u jednotlivých forem zaměstnávání značně liší.** Odpovídají tomu výsledky dotazníkového šetření, který mapoval výhody a nevýhody nových forem zaměstnání z pohledu zaměstnanců (podrobně popsány ve čtvrté kapitole).

Velká část respondentů za výhodu označila **flexibilitu a autonomii zaměstnance z hlediska pracovní doby a místa výkonu práce, úsporu času a finančních prostředků, kariérní příležitost či potenciál rozvoje nových dovedností.**

Na základě odpovědí respondentů a z nich plynoucích závěrů lze vyvodit následující témata k projednání v rámci odborových diskusí:

- podpora zkrácených úvazků
- podpora možnosti práce kdykoliv a odkudkoliv
- řešení nákladů, které zaměstnanci vznikají při práci z domova (energie, internet, ...)
- podpora práva na odpojení
- pracovní status pracovníků platform.

Jelikož jsou nové formy zaměstnávání relativně mladým a stále se vyvíjejícím konceptem, ve většině případů nejsou legislativně ukotveny. Legislativní řešení je přitom nezbytným předpokladem pro řešení některých nevýhod nových forem zaměstnání, které respondenti označili. Jedná se například o **omezené začlenění do pracovních organizací a různých týmů, nejasný zaměstnanecký status či stírání hranic mezi prací a volným časem.** Tyto nevýhody

respondenti označili i u forem práce, které jsou běžně považovány za benefit pro zaměstnance (např. mobilní práce).

Při diskusích ohledně budoucnosti a vývoje trhu práce rozhodně nelze nové formy zaměstnání opomíjet. Mají potenciál přispět k integraci specifických skupin na trhu práce, zejména těch, které jsou na trhu práce znevýhodněny či ohroženy (např. studenti, matky malých dětí, senioři, ...). Mohou představovat vítanou alternativu i pro ty, kterým standardní úvazky z různých důvodů nevyhovují. Ne všechny charakteristiky jsou však pro zaměstnance výhodné. Je potřeba ještě mnoho diskusí a úsilí, aby se podařilo minimalizovat nevýhody, a naopak maximalizovat výhody, které pro zaměstnance plynou.

Seznam grafů

- Graf č. 1: Struktura respondentů podle dosaženého vzdělání
- Graf č. 2: Struktura respondentů podle pohlaví
- Graf č. 3: Struktura respondentů podle věku
- Graf č. 4: Struktura respondentů podle odvětví
- Graf č. 5: Struktura respondentů podle pozice
- Graf č. 6: Struktura respondentů podle velikosti organizace
- Graf č. 7: Nové formy zaměstnání, se kterými se respondenti setkali nebo o nich slyšeli (v %)
- Graf č. 8: Nové formy zaměstnání, které respondenti v minulosti využili či aktuálně využívají (v %)
- Graf č. 9: Výhody a nevýhody sdílení pracovního místa z pohledu respondentů (v %)
- Graf č. 10: Výhody a nevýhody sdílení zaměstnanců z pohledu respondentů (v %)
- Graf č. 11: Výhody a nevýhody příležitostné z pohledu respondentů (v %)
- Graf č. 12: Výhody a nevýhody mobilní práce z pohledu respondentů (v %)
- Graf č. 13: Výhody a nevýhody platformové práce z pohledu respondentů (v %)
- Graf č. 14: Výhody a nevýhody práce založené na poukázkách z pohledu respondentů (v %)
- Graf č. 15: Výhody a nevýhody zaměstnání založené na spolupráci (coworking) z pohledu respondentů (v %)
- Graf č. 16: Různé motivace k využívání nových forem zaměstnání (v %)
- Graf č. 17: Potenciál využití nových forem zaměstnání v rámci pracovního místa respondenta v horizontu příštích tří let (v %)
- Graf č. 18: Největší potenciál nových forem zaměstnání (v %)

2022 © TREXIMA, spol. s r.o.

Příloha: Formulář dotazníku

Nové formy zaměstnávání, jejich přednosti a nedostatky z pohledu zaměstnance

Vážená paní, vážený pane,

prosíme Vás o vyplnění krátkého dotazníku týkajícího se nových forem zaměstnávání. Svět práce se neustále mění a vyvíjí a mění se také formy zaměstnávání, z nichž některé umožňují lépe sladit osobní a pracovní život. Jaké jsou jejich další přednosti, a naopak nedostatky z pohledu Vás, zaměstnanců? Právě na to se v průzkumu chceme zaměřit.

Vyplnění tohoto jednoduchého dotazníku Vám zabere maximálně 15 minut. Vaše odpovědi zůstanou anonymní.

Za pomoc Vám moc děkujeme.

1. Setkal/a jste se s následujícími formami práce nebo jste o nich slyšel/a?

	ANO	NE
Sdílení pracovního místa – o jednu pozici se dělí dva či více zaměstnanců s kratšími úvazky, vznikne jeden plný úvazek		
Sdílení zaměstnanců – pracovník je společně najímán skupinou zaměstnavatelů, aby pokryl personální potřeby jejich společností, pracovníkovi vznikne plný úvazek		
Příležitostná práce – zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci práci pravidelně, ale má možnost ho povolát podle potřeby		
Mobilní práce – zaměstnanci mohou pracovat kdykoliv a odkudkoliv (nejčastěji z domova) s podporou moderních technologií		
Platformová práce – práci zajišťuje online platforma, která propojuje pracovníky s klienty, např. Uber		
Práce založená na poukázkách – za odvedenou práci či poskytnutou službu se platí poukázkou, kterou pracovník pak vymění u příslušné organizace či úřadu za mzdu s odvody		
Zaměstnání založené na spolupráci (coworking) – osoby „na volné noze“, OSVČ a mikropodniky spolu spolupracují, aby překonali omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace		

2. Využil/a jste v minulosti či aktuálně využíváte některou z uvedených forem práce? ANO/NE

	ANO	NE
Sdílení pracovního místa – o jednu pozici se dělí dva či více zaměstnanců s kratšími úvazky, vznikne jeden plný úvazek		

Sdílení zaměstnanců – pracovník je společně najímán skupinou zaměstnavatelů, aby pokryl personální potřeby jejich společností, pracovníkovi vznikne plný úvazek		
Příležitostná práce – zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci práci pravidelně, ale má možnost ho povolát podle potřeby		
Mobilní práce – zaměstnanci mohou pracovat kdykoliv a odkudkoliv (nejčastěji z domova) s podporou moderních technologií		
Platformová práce – práci zajišťuje online platforma, která propojuje pracovníky s klienty, např. Uber		
Práce založená na poukázkách – za odvedenou práci či poskytnutou službu se platí poukázkou, kterou pracovník pak vymění u příslušné organizace či úřadu za mzdu s odvody		
Zaměstnání založené na spolupráci (coworking) – osoby „na volné noze“, OSVČ a mikropodniky spolu spolupracují, aby překonali omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace		

Nyní se na výhody a nevýhody jednotlivých forem zaměstnání podíváme podrobněji:

3. Zaškrtněte prosím, zda považujete níže uvedené charakteristiky SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA* za výhodu či nevýhodu:

* SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA – o jednu pozici se dělí dva či více zaměstnanců s kratšími úvazky, vznikne jeden plný úvazek

	Rozhodně výhodu	Spíše výhodu	Spíše nevýhodu	Rozhodně nevýhodu
Práce na zkrácený úvazek (přizpůsobení časového výkonu práce potřebám pracovníka)				
Potenciál pro rozvoj jiných dovedností než u klasických zkrácených úvazků				
Zvýšená intenzita práce				
Potřeba osobního souladu mezi lidmi sdílejícími jeden úvazek				

4. Zaškrtněte prosím, zda považujete níže uvedené charakteristiky SDÍLENÍ ZAMĚSTNANCŮ* za výhodu či nevýhodu:

* SDÍLENÍ ZAMĚSTNANCŮ – pracovník je společně najímán skupinou zaměstnavatelů, aby pokryl personální potřeby jejich společností, pracovníkovi vznikne plný úvazek

	Rozhodně výhodu	Spíše výhodu	Spíše nevýhodu	Rozhodně nevýhodu
Společná zodpovědnost zaměstnavatelů vůči sdíleným zaměstnancům (mají zaručené „rovné odměňování a rovné zacházení“ s kmenovými zaměstnanci zúčastněných podniků)				
Omezené začlenění do pracovních organizací a různých týmů				
Větší požadavky na flexibilitu zaměstnance				
Kariérní příležitosti díky rozvoji profesních a sociálních dovedností při práci v různých organizacích				

5. Zaškrtněte prosím, zda považujete níže uvedené charakteristiky PŘÍLEŽITOSTNÉ PRÁCE* za výhodu či nevýhodu:

** PŘÍLEŽITOSTNÁ PRÁCE – zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci práci pravidelně, ale má možnost ho povolát podle potřeby*

	Rozhodně výhodu	Spíše výhodu	Spíše nevýhodu	Rozhodně nevýhodu
Časová roztříštěnost práce				
Nepřavidelný a nepředvídatelný příjem				
Velká flexibilita				
Snadný přístup na trh práce				

6. Zaškrtněte prosím, zda považujete níže uvedené charakteristiky MOBILNÍ PRÁCE* za výhodu či nevýhodu:

**MOBILNÍ PRÁCE – zaměstnanci mohou pracovat kdykoliv a odkudkoliv (nejčastěji z domova) s podporou moderních technologií*

	Rozhodně výhodu	Spíše výhodu	Spíše nevýhodu	Rozhodně nevýhodu
Snížení nákladů (např. na dojíždění)				
Stírání hranic mezi prací a soukromým životem				
Práce je založena na využívání informačních a komunikačních technologií				
Vysoká míra osobní autonomie a časové flexibility (možnost pracovat kdykoliv odkudkoliv)				

7. Zaškrtněte prosím, zda považujete níže uvedené charakteristiky PLATFORMOVÉ PRÁCE* za výhodu či nevýhodu:

**PLATFORMOVÁ PRÁCE – práci zajišťuje online platforma, která propojuje pracovníky s klienty, např. Uber*

	Rozhodně výhodu	Spíše výhodu	Spíše nevýhodu	Rozhodně nevýhodu
Práce je organizována prostřednictvím online platformy				
Nejasný zaměstnanecký status pracovníků platformy				
Práce je často přidělována pomocí algoritmů (např. na základě hodnocení klientů)				
Platforma umožňuje snadný a nebyrokratický přístup na trh práce				

8. Zaškrtněte prosím, zda považujete níže uvedené charakteristiky PRÁCE ZALOŽENÉ NA POUKÁZKÁCH* za výhodu či nevýhodu:

* PRÁCE ZALOŽENÁ NA POUKÁZKÁCH – za odvedenou práci či poskytnutou službu se platí poukázkou, kterou pracovník pak vymění u příslušné organizace či úřadu za mzdu s odvody

	Rozhodně výhodu	Spíše výhodu	Spíše nevýhodu	Rozhodně nevýhodu
Sociální a profesní izolace pracovníků, protože převážně vykonávají svou práci samostatně, s omezenými kontakty s kolegy				
Vysoká autonomie a flexibilita				
Pracovní poměr a související odměna jsou založeny na poukázce (zpravidla získané od třetí strany, např., místního úřadu)				
Obvykle práce v blízkosti místa bydliště				

9. Zaškrtněte prosím, zda považujete níže uvedené charakteristiky ZAMĚŠTNÁNÍ ZALOŽENÉHO NA SPOLUPRÁCI (COWORKING)* za výhodu či nevýhodu:

* ZAMĚŠTNÁNÍ ZALOŽENÉ NA SPOLUPRÁCI (COWORKING) – osoby „na volné noze“, OSVČ a mikropodniky spolu spolupracují, aby překonali omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace

	Rozhodně výhodu	Spíše výhodu	Spíše nevýhodu	Rozhodně nevýhodu
Zvýšení produktivity a rozvoje dovedností díky možnosti výměny nápadů a informací s kolegy				
Poplatky pro pracovníka				

10. Pokud by váš zaměstnavatel do budoucna zvažoval využívání nových forem práce, o jaké formy byste měl/a zájem?

- Sdílení pracovního místa
- Sdílení zaměstnanců
- Příležitostná práce
- Mobilní práce
- Platformová práce
- Práce založená na poukázkách
- Zaměstnání založené na spolupráci (coworking)
- Neměl/a bych zájem

11. Co by vás motivovalo k práci v některé z nových forem zaměstnání (max 3 odpovědi)?

- Větší flexibilita (možnost řídit si místo a dobu výkonu práce)
- Možnost lépe skloubit pracovní a osobní život
- Úspora času
- Zvýšení příjmu
- Větší variabilita zabraňující pracovnímu stereotypu
- Získání nových pracovních zkušeností
- Větší využívání informačních a komunikačních technologií
- Kariérní postup
- Nic z výše uvedeného, o nové formy zaměstnávání nemám zájem
- Jiné: _____

12. Vidíte v rámci Vašeho pracovního místa potenciál pro větší využívání některé z nových forem zaměstnání během příštích 3 let?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne
- Nevím

12. 1. Pokud ano, které formy mají největší potenciál v rámci vašeho pracovního místa?

- Sdílení pracovního místa
- Sdílení zaměstnanců
- Příležitostná práce
- Mobilní práce
- Platformová práce
- Práce založená na poukázkách
- Zaměstnání založené na spolupráci (coworking)

Závěrečné otázky:

13. V jakém odvětví pracujete?

- Zemědělství
- Průmysl a stavebnictví
- Služby

14. Na jaké pracujete pozici?

- Duševní / technicko-hospodářský pracovník (THP)
- Manuální pracovník

15. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní nebo bez vzdělání
- Vyučen/a
- Maturitní
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

16. Jste:

- žena
- muž
- nechci odpovídat

17. Jaký je Váš věk?

- Do 29 let
- 30–39 let
- 40–49 let
- 50–59 let
- 60 a více let

18. Kolik zaměstnanců má Vaše organizace?

- méně než 50
- 50-249
- 250 a více

19. Funguje ve Vaší organizaci odborová organizace?

- ano
- ne

20. Jste Vy osobně členem/členkou odborů?

- ano
- ne