



Odborná studie

realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů - iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18_09/0010386 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Asociace samostatných odborů (ASO)

Partner projektu: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR)

Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu

Expertní skupina zástupci zaměstnanců

Josef Hlahůlek

Zdenka Kabelová

Silvie Vidicová

Ing. Petr Weisser

2020

Obsah

OBSAH	2
ÚVOD	3
1 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI V ROCE 2020	5
2 OHROŽENÉ SKUPINY	12
2.1 Věkově znevýhodněné skupiny	12
2.1.1 Mladí lidé na trhu práce.....	12
2.1.2 Lidé nad 55 let na trhu práce.....	15
2.2 Osoby s nízkou úrovní kvalifikace na trhu práce	16
2.3 Ženy na trhu práce	17
3 MOŽNOSTI SNÍŽENÍ DOPADŮ RIZIK SPOJENÝCH S COVID-19	20
3.1 Změny ve formách zaměstnávání	20
3.1.1 Flexibilní formy zaměstnávání.....	20
3.1.2 Flexibilní formy práce a dopady na zdraví.....	24
3.1.3 Intenzifikace práce.....	25
3.1.4 Role nových technologií.....	26
3.1.5 Regulace nových pracovních forem.....	31
3.1.6 Shrnutí.....	33
3.2 Práce z domova	34
3.2.1 Koho se práce z domova týká.....	35
3.2.2 Překážky, výhody, nevýhody práce z domova.....	37
3.2.3 Výhody a nevýhody zavedení práce z domova z pohledu zaměstnavatelů.....	38
3.2.4 Výhody a nevýhody zavedení práce z domova z pohledu pracovníků.....	39
3.2.5 Práce z domova během pandemie.....	40
3.2.6 Environmentální benefity práce na dálku.....	43
3.2.7 Genderová problematika práce z domova.....	44
3.2.8 Podvodné nabídky práce z domova.....	45
3.2.9 Práce z domova jako benefit v České republice.....	46
ZÁVĚR	51
(SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY)	52

Úvod

Rok 2020 znamenal vážný otřes pro český trh práce, došlo k vytěšňování okrajových skupin zaměstnaných. Nezaměstnanost se zvýšila především u mladších věkových skupin. Ovšem mezi ohroženými skupinami se objevují například i zaměstnanci vzdělanostně znevýhodnění, ženy, zdravotně postižené osoby nebo osoby vyžadující zvláštní pomoc nebo oproti mladým opačné spektrum věkově znevýhodněných osob – senioři.

V rámci studie jsou poté vybrány 4 kategorie ohrožených skupin, které jsou detailněji popsány a v rámci studie rozebrány. Každá ze skupin má poté v rámci uplatnění na trhu práce v době Covidu specifické překážky – ať už ekonomické nebo i sociální.

Přestože mladí lidé byli v roce 2020 jednou z nejčastěji propouštěných skupin zaměstnanců, je nutné poukázat na to, že se zaváděním možnosti flexibilních pracovních míst by nemělo docházet k jejich dlouhodobému vyčlenění na trhu práce. U mladých lidí se dá předpokládat snadnější adaptace na nové prvky zaměstnávání a do budoucna by měl být kladen důraz hlavně na zajištění jejich dalšího pracovního rozvoje, aby nedocházelo ke ztrátě příležitostí z důvodu rozdílného pohledu na zaměstnance v tradičních formách zaměstnávání a těch flexibilních. Kromě ekonomických aspektů spojených s prací je potřeba u mladých lidí pozorovat i jistou potřebu se po ukončení studií aktivně zapojit na trhu práce z hlediska sociálních potřeb.

Flexibilní formy zaměstnávání mohou dlouhodobě podpořit i postavení žen na trhu práce, kdy jim usnadní návrat například po mateřské, ale i celkovou pracovní zátěž například pro rodiny s jedním rodičem, kdy samoživitelky tvoří podle posledního sčítání lidu více jak 90 %. Možnost flexibilnějších pracovních pozic pro ženy sebou stejně jako u mladých a ostatních ohrožených skupin zase nese pouze stránku zajišťovací, ale umožňuje se dále realizovat a rozvíjet. V rámci roku 2020 pak flexibilní formy zaměstnávání nebo částečný přechod na ně umožňují i pokračující práci během uzavření škol, což zase ovlivnilo možnost pracovního nasazení například samoživitelek. Během roku 2020 se zvýšil totiž hlavně počet ekonomicky neaktivních žen ve věku do 45 let, u nichž lze předpokládat péči o děti. Tvoří totiž 80 % nových ekonomicky neaktivních osob.

Detailnější rozbor vývoje (ne)zaměstnanosti jednotlivých skupin a popis vybraných je zpracován v kapitolách 1 a 2. Například ztráta zaměstnání postihovala více jak 3krát častěji ženy než muže. V rámci 3. kapitoly studie je popsáno, jakých forem

flexibilního zaměstnávání můžeme například využít a jejich výhody a nevýhody v době Covidu-19.

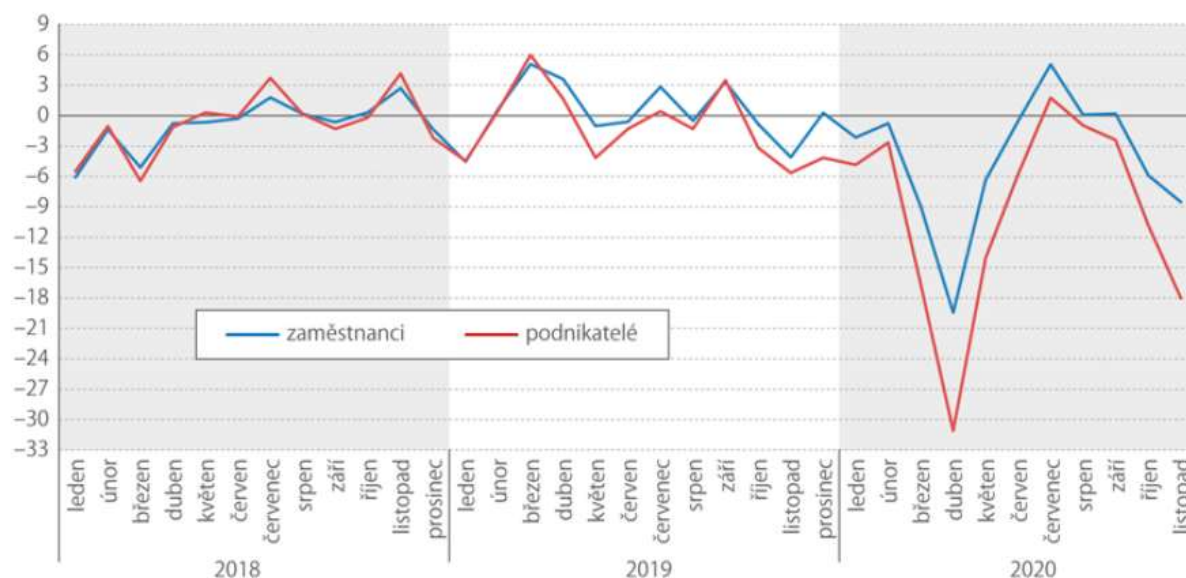
V rámci flexibilních forem zaměstnávání je zvláštní pohled vyhrazen pro práci z domova neboli homeworking. Dřívější forma benefitu pro zaměstnance je v dnešní době jednou z hlavních zbraní zaměstnavatelů proti přerušení či ukončení činnosti. Do budoucna bude zajímavé, jaké dopady na obory, v kterých je to možné uplatnit, bude mít zrychlený nástup práce z domova. Jestli zaměstnavatelé zjistí snížení pracovních nákladů – bez jejich přenesení na zaměstnance – a budou v tomto trendu pokračovat.

1 Vývoj zaměstnanosti v roce 2020

Nejcharakterističtějšími výsledky popisujícími dopady vládních opatření v jednotlivých měsících roku 2020 jsou údaje o odpracované době čerpající z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Ty jsou od března minulého roku speciálně připravovány a zveřejňovány v rámci rychlé informace ČSÚ o mírách zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity.

Výrazně vyšší propady odpracované doby najdeme u skupiny sebezaměstnaných (podnikatelů). Průměrný počet hodin se u nich meziročně snížil nejvíce v dubnu (o 31 %), od května se situace začala stabilizovat a od července je možné hovořit o běžné pracovní době. Až údaje za říjen a listopad, kdy již v důsledku růstu počtu nakažených vstoupila v platnost další výrazná protiepidemická opatření, ukázaly další propady (-11 % a -18 %).

Podobný vývoj, ovšem s mírnějšími propady, nalezneme u dominantní skupiny zaměstnanců na něž je zaměřena tato studie. Těm se snížil průměrný počet skutečně odpracovaných hodin v nejkrizovějším měsíci dubnu o 19 %. Od června již čísla odpovídala běžné situaci, a to vydrželo až do září. Říjen přinesl pokles o 6 %, což je zhruba srovnatelné s květnem. V příspěvku nejsou uvedeny údaje za 4. čtvrtletí roku 2020, které bylo významně ovlivněno dopadem protiepidemických opatření.



Obrázek 1: Meziroční nárůst/pokles skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání [%]
(zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ)

Snížení počtu odpracovaných hodin na pracovníka je provázeno poklesem absolutního počtu pracujících. Počet pracujících se za celé 3. čtvrtletí 2020 meziročně

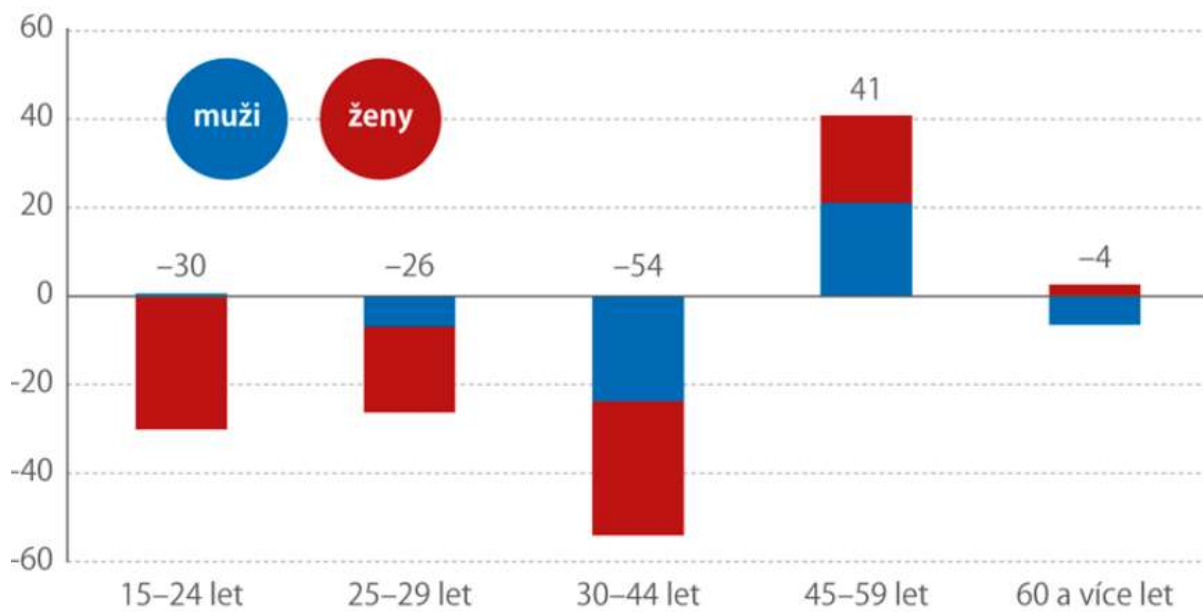
snížil o 1,4 % na 5 233,3 tisíce osob, poklesl tak o 72,9 tisíce osob. Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15–64 let se tím snížila o 0,9 p. b. na 74,4 %, přičemž významně vyšší byl propad u žen (o 1,4 p. b.) než u mužů (o 0,4 p. b.).

V odvětvových sekcích byl vývoj nerovnoměrný. Pokles zaznamenal zejména zpracovatelský průmysl (o 56,7 tisíce), který je však s odstupem největším odvětvím, dále doprava a skladování (o 29,9 tisíce), ubytování, stravování a pohostinství (o 24,7 tisíce) a kulturní, zábavní a rekreační činnosti (o 12,4 tisíce). Při celkovém poklesu zaměstnanosti naopak výrazně vzrostl počet pracujících ve stavebnictví (o 22,5 tisíce), ve veřejné správě a obraně a povinném sociálním zabezpečení (o 15,3 tisíce), ve zdravotní a sociální péči (o 14,1 tisíce) a v informačních a komunikačních činnostech (o 14,0 tisíce).

Ukazuje se, že pouze část odlivu pracujících směřovala do nezaměstnanosti, další zůstali přinejmenším dočasně ekonomicky neaktivní, především proto, že si nehledali nové zaměstnání. Počet osob ekonomicky neaktivních ve věku 15 a více let se meziročně zvýšil o 54,9 tisíce na 3 600,1 tisíce. Počet ekonomicky neaktivních žen vzrostl výrazněji (o 45,6 tisíce) než počet ekonomicky neaktivních mužů (o 9,4 tisíce). Zvýšil se zejména počet ekonomicky neaktivních žen ve věku do 45 let (o 45,0 tisíce), u nichž lze předpokládat péči o děti.

Celkový počet nezaměstnaných dle VŠPS, které používá mezinárodní definici (ILO) – osoby aktivně hledající práci, dosáhl hodnoty 153,9 tisíce osob, meziročně se nezaměstnanost zvýšila o 39,0 tisíce. Obecná míra nezaměstnanosti tak vzrostla na hodnotu 2,9 % (o 0,8 p. b.).

Zlom trendů na trhu práce je zjevný ve všech ukazatelích. V průběhu roku 2020 však nedošlo k dramatickým zvrátům, jaké jsme sledovali např. v USA, kde se počet nezaměstnaných v dubnu roku 2020 skokově zvýšil téměř na čtyřnásobek.



Obrázek 2: Meziroční nárůst/pokles zaměstnanosti ve 3. čtvrtletí 2020 [tis. osob] (zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ)

Meziročně přestalo pracovat 61 tisíc osob v postavení zaměstnanců a 12 tisíc osob sebezaměstnaných (OSVČ). Za těmito sumárními údaji pro celé národní hospodářství se však skrývá bohatý vývoj, při němž lidé urychleně přecházeli z jedné práce do jiné, někteří na trh práce teprve přicházeli, jiní odcházeli, měnily se smlouvy. Naznačují to i meziroční údaje za odvětví, když např. v dopravě a skladování ubylo meziročně ve 3. čtvrtletí 35 tisíc zaměstnanců (šlo zejména o muže), ale přibylo 5 tisíc OSVČ. Opačný průběh najdeme v obchodě. Zde ubylo 13 tisíc OSVČ a na druhé straně přibylo 4 tisíce zaměstnanců. Podobně v profesních, vědeckých a technických činnostech jsme zaznamenali úbytek 10 tisíc OSVČ a přírůstek 8 tisíc zaměstnanců.

Ve zpracovatelském průmyslu ubývaly obě skupiny, ale z dominantní skupiny zaměstnanců znamená úbytek 41 tisíc jen 3,1 %, zatímco u sebezaměstnaných pokles o 16 tisíc představuje 14,4 %. Přírůstek v informačních a komunikačních činnostech se týká výhradně OSVČ, přibylo jich 14 tisíc. Naopak propad zaměstnanosti v ubytování, stravování a pohostinství, které bylo protiepidemickými opatřeními postiženo velmi výrazně, jde na vrub obou skupin, počet zaměstnanců se snížil ze 164 tisíc na 145 tisíc (šlo především o ženy), počet OSVČ z 34 tisíc na 30 tisíc.

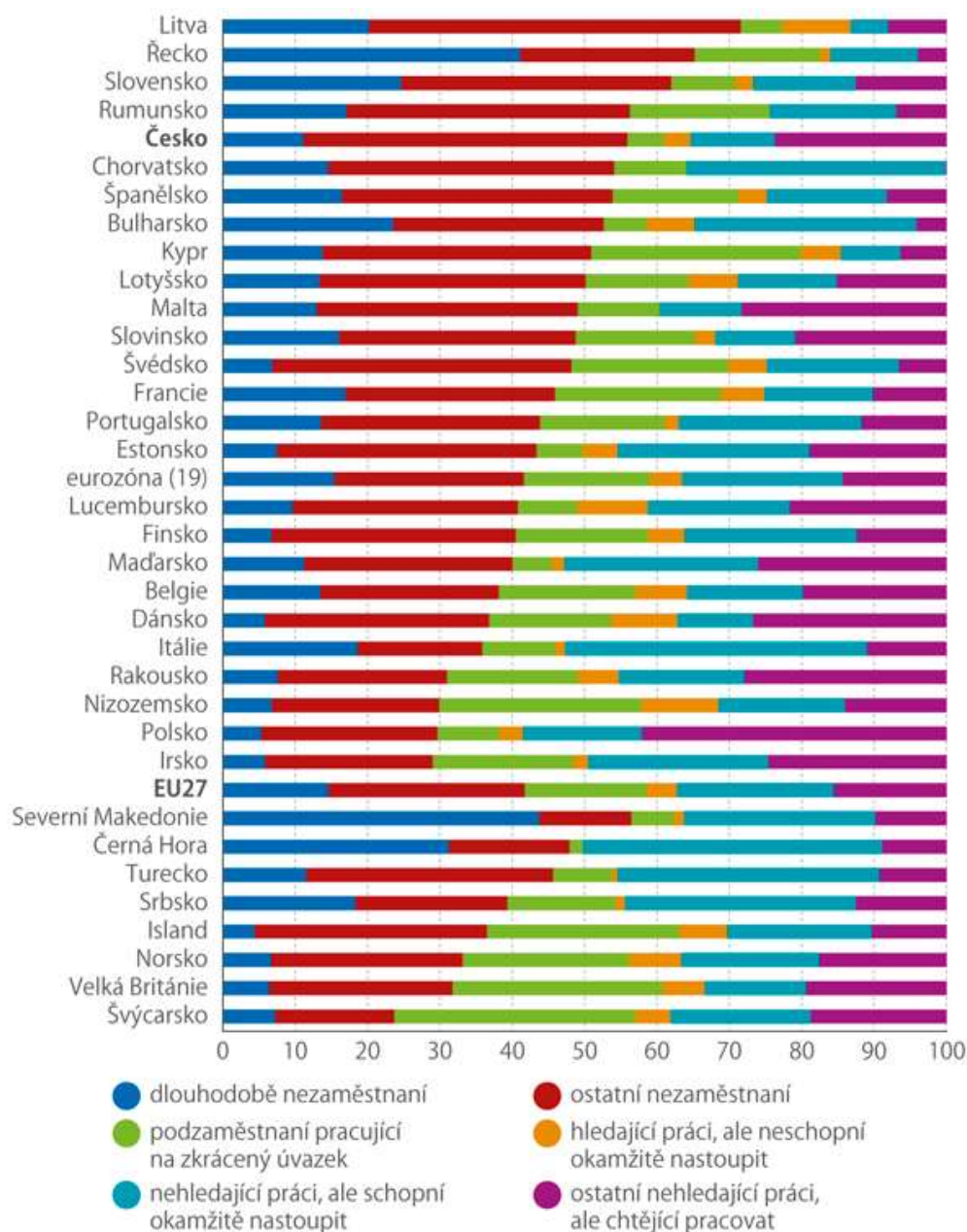
Současná epidemiologická situace naplno ukázala některé trendy na trhu práce, vyplývající z dlouhodobých demografických změn a změn ve struktuře formálního vzdělání respondentů. Ze zaměstnanosti se vytrácely především mladší osoby s nižším stupněm vzdělání, ubylo takřka 100 tisíc osob bez maturity, 90 tisíc z nich ve věku do 44 let. Na druhé straně přibylo 27 tisíc pracujících lidí se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním. Přibývali však převážně starší lidé. Počet středoškolsky vzdělaných pracujících s maturitou do 29 let poklesl o 38 tisíc, naopak ve věkové skupině 30 let a více vzrostl o 59 tisíc. Ve věkové kategorii do 24 let byly zaznamenány propady ve všech stupních vzdělání, naopak v kategorii 45–59 let se snížily pouze nepatrně počty pracujících středoškoláků bez maturity (šlo o 4 tisíce žen, zatímco mužů o 2 tisíce přibylo).

Snížení zaměstnanosti tedy bylo velmi nevyrovnané a šlo nejvíce o mladé ženy. Těch meziročně ubylo 30 tisíc ve věku do 24 let a 19 tisíc v kategorii 25–29 let. Také v dominantní věkové kategorii 30–44 let se počet pracujících žen snížil o 30 tisíc, naopak v kategorii 45–59 let se zvýšil o 20 tisíc a ve skupině seniorek nad 60 let o necelé 3 tisíce.

U mužů byl propad pracujících rozvržen mírně odlišně, přesto i mezi nimi došlo k největšímu poklesu v mladším středním věku (30–44 let). Celkově ubývá vysokoškoláků (o 8 tisíc) s výjimkou věkové kategorie 25–29 let. Nejvíce se však snížil

počet zaměstnaných v dominantní kategorii středoškoláků bez maturity ve věku 30–44 let (o 47 tisíc). Naopak středoškoláků s maturitou starších 30 let bylo zaměstnáno o 53 tisíc více. Lze předpokládat, že domácí pracující částečně nahrazovali pracovníky s cizím státním občanstvím, kteří jsou ve VŠPS pokryti jen okrajově. Ti totiž v pandemické situaci často opouštěli ČR a vraceli se domů.

Z hlediska klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) nalezneme velký meziroční úbytek pracovníků ve službách a prodeji (o 48 tisíc), u úředníků (o 18 tisíc, šlo o ženy), také u obsluhy strojů a zařízení (o 18 tisíc) a v řídicích pozicích (o 12 tisíc). Ve třídě vedoucích a řídicích pracovníků je zahrnuta i velká skupina osob samostatně výdělečně činných. U posledních dvou hlavních tříd se pokles týká především mužů. Naopak značně přibylo specialistů (o 36 tisíc). Významně se zvýšil počet žen v postavení technických a odborných pracovníků (o 13 tisíc, tento údaj značně koresponduje s nárůstem počtu žen ve zdravotní a sociální péči).



Obrázek 3: Mezinárodní nárůst/pokles zaměstnanosti ve 3. čtvrtletí 2020 podle věku a stupně vzdělání [tis. osob] (zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ)

V počtu lidí hledajících si zaměstnání sledujeme plynulý růst, který kopíruje jen zčásti výše popsané trendy v zaměstnanosti. Je zjevné, že v abnormální situaci někteří lidé trh práce opouštějí a potom již nejsou do nezaměstnanosti počítáni. Jde zjevně např. o lidi věkově přesluhující a/nebo dlouhodobě nezaměstnané.

Lidem, kteří přestali věřit v možnost nalezení zaměstnání a přestali jej tedy hledat, se říká odrazení. Tento fenomén stojí nepochybně za poklesem počtu nezaměstnaných se základním vzděláním (o 3 tisíce), kteří jsou navíc také většinou v nejvyšší věkové

skupině 60 a více let. Jinak nezaměstnanost stoupala u všech zbývajících vzdělanostních skupin: nezaměstnaných středoškoláků bez maturity přibylo 14 tisíc, s maturitou 15 tisíc a vysokoškoláků 13 tisíc. Těch je celkově méně, takže při relativizování na míru nezaměstnanosti jde u vysokoškoláků o největší nárůst z 1,0 % na 2,0 %.

Velmi výrazné disproporce u zvyšování míry nezaměstnanosti najdeme napříč věkovými kategoriemi. U nejmladších (15–19 let) vylétla míra nezaměstnanosti z 18,3 % na 27,6 %, v kategorii 20–24 let pak ze 4,5 % na 7,4 %. Naopak u seniorské kategorie se snížila z 1,6 % na 1,4 %. Celkově tak vládní opatření dopadla nejvíce na postavení mladších pracujících.

2 Ohrožené skupiny

Postavení vybraných skupin na trhu práce se liší, každá z nich má své specifické charakteristiky a také rozdílné možnosti, jak se vyrovnávat s vnějšími změnami. Pro některé znamená pandemická situace potřebu si aktivně začít hledat zaměstnání, alespoň jako přivýdělek, než nabydou zpátky svoje jistoty. Pro jiné to je hlavně významná překážka vůbec se uplatnit.

Mezi ohrožené skupiny nepatří pouze zde dále probírané, ale další. Případně je možné jednotlivé skupiny dále přesněji určovat. Pro samotnou studii to ovšem potřeba není, tudíž jsou zde ženy na trhu práce zastupující ženy v těhotenství, po porodu, na mateřské, ale i ženy celkově.

U věkově znevýhodněných je poté použité dělení na mladé a starší lidi na trhu práce, protože jejich překážky a dopady související s covidem se rozcházejí významněji.

Obecně lze ovšem říct, že pandemie sebou přinesla hlavně značnou míru nejistoty z ekonomického zajištění, která na sebe navázala sociální, psychologické a další dopady. Jejich významnost na člověka poté dále prohlubují samotná opatření vlády a nastalá atmosféra ve společnosti.

2.1 Věkově znevýhodněné skupiny

V rámci dopadů Covidu-19 lze vidět hlavně skupiny věkově mladých lidí a starších. První z nich je skupina, která patří k nejohroženějším, co se týče ztráty zaměstnání. Druhá hledá jistoty a má potřebu se aktivně vracet na trh práce, což jí nemusí být dostatečně umožněno.

2.1.1 Mladí lidé na trhu práce

Na trhu práce se však tato skupina potýká s řadou problémů. K tomu, aby mohl být potenciál mladých plně využit, je třeba vytvořit vhodné podmínky.

Mladí lidé, zejména absolventi, jsou jednou z nejrizikovějších skupin na trhu práce. Právě mladí byli předchozí finanční krizí zasaženi nejvíce. S oživením ekonomiky, od konce roku 2014, se míra nezaměstnanosti mladých postupně snižuje. V loňském roce dosáhla míra nezaměstnanosti nejnižších hodnot (4 %), míra nezaměstnanosti mladých dosáhla 10,5 %.

Mladím lidem tvoří Covid-19 překážky hlavně pro budoucí uplatnění. Jejich přechod na flexibilní formy zaměstnávání nebývá problematickým, ovšem je problém předat základní informaci mezi jejich dovednostmi a praxí.

Mezi mladými do 24 let jsou daleko více než v ostatních věkových skupinách rozšířeny pružné formy zaměstnávání. To je sice plně v souladu s procesem předcházející digitalizace, stejně jako snazší adaptivnosti mladších zaměstnanců. Nicméně v praxi tyto formy znamenají pracovní smlouvu na dobu určitou či částečný pracovní úvazek a zpravidla také horší přístup k podnikovému vzdělávání, ke kariéernímu růstu, ke sdílení informací atd. – a tyto skutečnosti mohou do budoucna vést k dalším problémům současné mladší generace na trhu práce. Pracovní smlouvy na dobu určitou se v období „po krizi“ také méně často transformují do pracovních smluv na dobu neurčitou – což může mít vážné důsledky především pro mladé s nižší úrovní vzdělání a menší kvalifikací, např. v podobě vyšší nezaměstnanosti či v podobě absence získat požadovanou praxi a „zakotvit“ v profesi. Na druhé straně částečné pracovní úvazky jsou vhodnou formou získání praxe a přivýdělku studentů. Mezi mladými zájem o pružné formy zaměstnávání roste.

Ve srovnání se staršími účastníky trhu práce většinou disponují mladí lidé konkurenční výhodou v podobě lepšího ovládnutí IT technologií (dobře zvládají internet, běžně používají aplikace ve smartphonech a tabletech). Praxe však ukazuje, že dovednosti potřebné pro pracovní proces jim často chybí. To potvrdilo také porovnání výsledků v mezinárodní certifikaci IT znalostí a dovedností ECDL (*European Computer Driving Licence*), z něhož vyplynulo, že Češi podceňují význam a potřebu tzv. přenositelných digitálních dovedností (tj. obecné znalosti základních zákonitostí hardwaru a softwaru, které lze uplatnit bez ohledu na pracovní pozici a kvalifikaci). Mladá generace má možná dostatečné znalosti pro běžný „digitální život“, nemá ale dovednosti, které vyžaduje trh práce.

Nesoulad mezi získanými znalostmi a dovednostmi a tím, co vyžaduje praxe, prostupuje celým systémem vzdělávání. Tuto skutečnost potvrdily také výsledky řady šetření a studií (např. IBM), které shodně identifikovaly tyto hlavní problémy: studijní programy nereagují dostatečně rychle na měnící se požadavky trhu, absolventům chybí kombinace znalostí a dovedností (hlubší odborné znalosti, schopnost komunikace, výborné jazykové znalosti), chybí jim také mezioborové znalosti nutné k řešení praktických problémů, disponují nižší tzv. funkční gramotností, tj. schopnost používat nabyté znalosti v praxi. Přitom zaměstnavatelé vyžadují především schopnost vést tým, komunikaci, flexibilitu a kreativitu.

Rozhodující pro uplatnění mladých na trhu práce je dosažená úroveň vzdělání a také výběr vhodného studijního oboru. Na českém trhu práce se stále více projevuje

nesoulad mezi nabídkou a poptávkou co do požadovaných kvalifikací a profesí. Nejvíce chybí kvalifikovaní technici. Ze strany podniků je zájem především o absolventy oborů robotika, automatizace, elektroprojekce, o konstruktéry, vývojáře, programátory, specialisty IT v bankovníctví apod.

Většinu z požadovaných profesí pak jde částečně převádět na jiné formy zaměstnávání, které umožňují fungování i v době pandemie, ovšem omezuje se značně kontakt mezi kolegy a předávání zkušeností a hlavně další rozvíjení zaměstnanců s celkovým důrazem na praxi.

Požadované jsou i řemeslné obory. U nich je pak přesun do praxe značně omezen, kdy například pro studenty či čerstvé absolventy odpadla možnost získávat zkušenosti z praxe v rámci studia.

Práce s mileniány je složitější. Vyznačují se specifickými znaky – v práci preferují flexibilitu, pracují efektivně, kladou důraz na vyváženost pracovního a osobního života (menší ochota trávit čas v práci) i na zdraví. Jsou velmi kreativní, přicházejí s řadou nápadů a inovací, na jejichž realizaci jim záleží. Při vzdělávání a rozvoji dávají přednost individuálnímu přístupu (mentoringu a koučingu), který jim umožňuje hledat své vlastní cesty v kariérním i osobním životě. Firemní kultura a vztahy na pracovišti jsou pro ně důležité – pokud nejsou v zaměstnání spokojeni, nemají problém pracovní místo opustit a přejít do jiného zaměstnání. Chtějí být součástí organizace, která bude naplňovat hodnoty, ve které sami věří.

Tyto specifické charakteristiky ale vyžadují i poněkud jiný přístup ze strany managementu firem, zejména v oblasti personalistiky a organizace práce. Personální procesy, zejm. výběr, podchycení mladých talentů a práce s nimi (*Talent Management*), motivace, řízení pracovního výkonu atd., jsou ve většině firem „nastaveny“ na starší generace.

Mladí lidé tak mohou v rámci zaměstnání částečně strádat, protože nejsou naplněny jejich očekávání a vytvářet si tak špatné návyky do budoucího pracovního nasazení.

Do budoucna bude také důležité sledovat, jak se bude mladým zaměstnancům s flexibilními úvazky dařit přechod na tradičnější formy. A jestli nebude docházet ke zvyšování nezaměstnanosti v tomto sektoru. Pro tuto skupinu je pak významné, aby se jednotlivé subjekty jako stát, zaměstnavatelé a odborové organizace zasadili o zrovnoprávnění jednotlivých forem zaměstnávání.

2.1.2 Lidé nad 55 let na trhu práce

V Evropě tvoří lidé nad 50 let jednu čtvrtinu obyvatelstva. Vzhledem k demografickému vývoji (stárnutí obyvatelstva a snižování porodnosti) lze předpokládat, že význam osob nad 55 let bude na trhu práce dále vzrůstat, a je proto žádoucí udržovat vysokou míru jejich zaměstnanosti. V ČR dosáhla v loňském roce míra zaměstnanosti starších osob 58,5); nezaměstnanost byla 3,8 %, tedy na nižších hodnotách než celková nezaměstnanost, která činila 4 %.

Starší pracovníci jsou považováni za skupinu významně ohroženou digitalizací – a současným přechodem na flexibilní prvky v zaměstnávání. Tato hrozba plyne zejména z nízké úrovně e-skills. Zatímco nejvyšší úroveň počítačových dovedností má téměř 80 % osob do 35 let, ve věku 55–64 let disponuje srovnatelnými dovednostmi jen necelých 40 % osob. Tento velký rozdíl se ale s růstem dosažené úrovně vzdělání významně zmenšuje. U žen dochází s věkem k rychlejšímu poklesu počítačových dovedností. Větší ohrožení může plynout také z toho, že lidé nad 55 let mají nižší úroveň formálního vzdělání, což může do určité míry kompenzovat větší praxe a získané zkušenosti. Velmi nepříznivá je pro starší pracovníky také skutečnost, že se snižuje zaměstnanost právě v profesních třídách, v nichž mají velké zastoupení. Všechny faktory dohromady poté snižují aktuálně šanci lidí po 55. roku o získání pracovního uplatnění.

Naproti všem nevýhodám, kterým starší lidé čelí, je jejich situace v době covidu komplikovanější z hlediska přístupu k jistotám, které vyžadují. Mohou tak ve snaze získat pracovní uplatnění – ekonomickou jistotu v době pandemie, mírně podhodnocovat cenu své práce.

Obecně se mzda zaměstnanců se ve věku 55–59 let ve srovnání s předchozí věkovou kategorií významně snižuje. S věkem se také podstatně snižuje pracovní aktivita. Zatímco ve věkové kategorii 50–54 let pobírá mzdu cca 445 tis. zaměstnanců, ve věku 55–59 let cca 390 tis. a ve věkové kategoriích 60–64 let už jen 202 tisíce (v této věkové kategorii mzda opět roste; na trhu setrvávají zejména špičkoví specialisté, experti, znalostní pracovníci, poradci, manažeři). V důchodovém věku nad 65 let pouze 51 tis. osob. Pro doplnění – ve srovnání se západními zeměmi jsou starší lidé a zejména pak důchodci v ČR na státu významně závislí (96 % příjmů důchodců vyplácí stát, zatímco např. v Nizozemsku jen cca 30 %). Z uvedených údajů je patrné, že lidé nad 55+ nejsou na českém trhu práce plně doceněni a jejich schopnosti nejsou dostatečně využívány. Žádoucí je ale trend zcela opačný.

Pokud jde o flexibilní formy zaměstnávání, jen 5,5 % pracovníků nad 55 let má smlouvu na dobu určitou. Na druhé straně jsou v této věkové kategorii zaměstnanců hojně využívány částečné pracovní úvazky; ty mohou představovat vhodnou formu postupného přechodu do ekonomické neaktivity, na straně druhé mohou představovat podzaměstnanost.

Také starší generace se vyznačuje určitými charakteristikami, které lze v podnikové praxi velmi dobře využít. Vyznačují se vysokou loajalitou, spolehlivostí, pracovními zkušenostmi a kontakty v oboru. Každý věk je totiž spojen s jiným pohledem na věc, s odlišnými zkušenostmi a vzájemná spolupráce může přinést zajímavé inovativní postupy.

Silné stránky: Bohaté pracovní zkušenosti a profesní kontakty.

Slabé stránky: Nízká úroveň počítačových dovedností, obecně menší ochota učit se novým věcem, slabší jazykové znalosti.

Se snahou starších osob se ekonomicky aktivně zapojovat vzniká příležitost na vyvážení pohledů z praxe. Přes jistou míru nárůstu nebezpečí z nákazy koronavirem je zde ovšem i velký dopad na psychiku jednotlivých lidí, kteří se mohou cítit chytěnými, s jistými jistotami a společensky angažovanými.

2.2 Osoby s nízkou úrovní kvalifikace na trhu práce

Osoby s nízkou kvalifikací mají na trhu práce celkově nejméně jisté postavení. Vývoj nezaměstnanosti této skupiny osob je vysoce volatilní v závislosti na ekonomickém cyklu. Přestože předčasné odchody ze vzdělávání v poslední dekádě mírně vzrostly (z 5,2 % v roce 2007 na 6,6 % v roce 2016), patří ČR v rámci EU k zemím s nejnižší úrovní tohoto ukazatele. Míra nezaměstnanosti osob s nejnižším vzděláním (preprimární, primární a nižší sekundární vzdělávání), vzhledem k příznivému ekonomickému vývoji, od roku 2013 plynule klesá (v roce 2016 činila 19,2 %).

Při téměř shodné míře nezaměstnanosti se významně liší míra nezaměstnanosti osob s nejnižší úrovní vzdělání. Zatímco v Německu činí 10 %, v ČR téměř dvojnásobek. Příčin může být několik; nedostatečné využívání flexibilních forem zaměstnávání, nedostatky v systému rekvalifikací, nízké zapojení do celoživotního vzdělávání (v roce 2015 se účastnila nějaké formy celoživotního vzdělávání přibližně čtvrtina osob s nejnižším vzděláním), chybně nastavený vztah mezi minimální mzdou a sociálními dávkami, který nemotivuje k účasti na trhu práce, popř. další. Zpravidla

jde o působení několika faktorů najednou. V ČR zřejmě nejsou efektivně využívány mechanismy, které by mohly snížit nezaměstnanost osob s nízkou úrovní vzdělání.

Proces digitalizace, který je spojen s budováním znalostní společnosti, velmi zmenšuje prostor pro uplatnění osob s nízkou úrovní vzdělání a dovedností. Klesá poptávka po pracovní síle v řadě profesí, kde mají velké zastoupení právě jedinci s nejnižším vzděláním (především pomocné dělnické profese, obsluha strojů a zařízení, montéři atd.), ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, dopravě, skladování ad. odvětvích.

Mezi pracovníky s nízkou úrovní vzdělání jsou rozšířeny pracovní smlouvy na dobu určitou, sezónní zaměstnávání, zaměstnávání přes agentury práce apod. Například u sezónního zaměstnávání pak můžeme vidět hlavní problém, kdy určité skupině mohla během roku 2020 úplně vypadnout pracovní náplň a možnost se realizovat.

Silné stránky: Žádné silné stránky nelze identifikovat.

Slabé stránky: Nízká dosažená úroveň vzdělání, dovednosti neodpovídají požadavkům trhu práce, vysoké ohrožení digitalizací.

2.3 Ženy na trhu práce

Postavení žen na trhu práce je významně determinováno mateřstvím a péčí o rodinu. K základním charakteristikám této skupiny patří vyšší úroveň dosaženého vzdělání; více žen než mužů ukončuje vysokoškolské vzdělání, a to jak v rámci EU, tak v ČR. Ženy se také častěji než muži účastní celoživotního vzdělávání. Analýza vybraných ukazatelů výše také ukázala, že ženy do 29 let možná lehce překvapivě převyšují muže v počítačových dovednostech, s věkem (a mateřstvím) však úroveň dovedností rychle klesá.

Ve srovnání s muži je jejich pozice na pracovním trhu méně stabilní. Míra zaměstnanosti žen je nižší, naopak nezaměstnanost zpravidla dosahuje vyšších hodnot než u mužů.

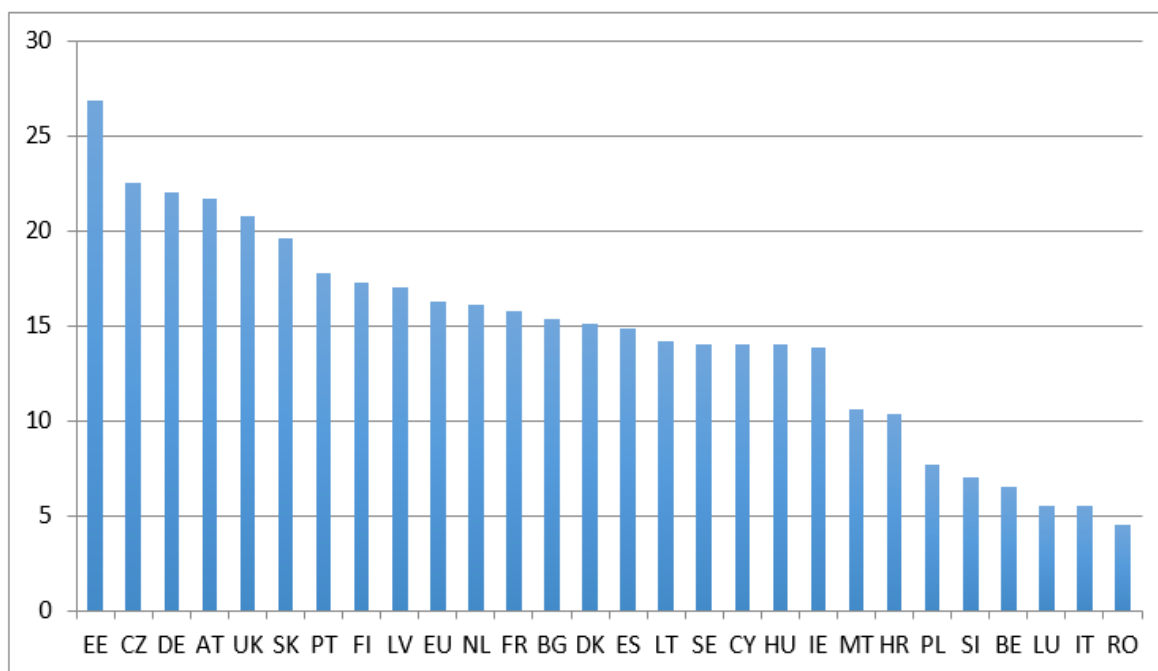
Ženy jsou také mnohem více než muži zaměstnávány na částečné pracovní úvazky, které jsou vhodným nástrojem work-life balance, neboli sladování osobního a pracovního života. Problémem v České republice je ale velmi omezená nabídka kratších pracovních úvazků, což spolu s nedostatečným množstvím předškolních zařízení a souvisejících služeb znesnadňuje ženám návrat do práce po mateřské dovolené a celkové sladění práce a rodiny. A v situaci, kdy se předškolní i školní

zařízení značně omezují vzniká velký tlak na pracující matky. Ten je často spojován i stlakem společenským.

Mezi další charakteristiky žen na trhu práce patří, ve srovnání s muži, také pomalejší kariérní růst, který je často zastaven tzv. skleněným stropem (glass ceiling), jenž jim znesnadňuje získat pozici na úrovni top managementu. Nemalým a dlouhodobým problémem jsou pak rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami. Přitom dostupná data ukazují, že větší jsou tyto rozdíly v zemích s delší rodičovskou dovolenou.

Mzdové rozdíly mají řadu příčin, mezi ty hlavní patří: silnější role žen v péči o děti, vyšší zastoupení žen v hůře placených oborech (např. úklidové práce, pokladní, zaměstnání ve službách, některé profese ve zdravotnictví, školství) a menší podíl na manažerských pozicích. Nezřídka se na pracovních trzích vyskytuje také tzv. přímá diskriminace, kdy ženy a muži na stejné pozici a se stejnou kvalifikací jsou odměňováni rozdílně. Ukazatel, který vyjadřuje rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami, se nazývá Gender Pay Gap (GPG). S humorem tuto závažnou problematiku znázorňuje následující karikatura.

V České republice byly podle údajů za rok 2015 rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami druhé největší v rámci členských zemí Evropské unie.



Obrázek 4: Gender Pay Gap, EU-28 [%] (zdroj: Eurostat)

Vliv rodičovské dovolené na budování kariéry je patrný. Rozdíl se zvětšuje po 35. roce věku, kdy se ženy obvykle vrací po mateřské dovolené. K dalšímu prohloubení mzdových rozdílů pak dochází až po 65. roce života, kdy se nižší mzdy v produktivním věku promítnou do výše důchodu.

U žen může být do budoucna, hlavně v rámci jejich pracovního zařazení, kdy značnou část tvoří administrativa, problém zrychlený nástup digitalizace v těchto činnostech, který neumožní dostatečně rychlou adaptaci zaměstnanců.

Nové flexibilní formy zaměstnávání, na jedné straně umožňují daleko efektivněji využívat pracovní dobu, na straně druhé vytvářejí riziko v podobě stírání hranice mezi soukromým a profesním životem; mohou vést k vyšší psychické náročnosti s negativním dopadem na rodinný život.

Silné stránky: Vyšší dosažená úroveň vzdělání i účast v celoživotním vzdělávání, vysoká úroveň flexibility.

Slabé stránky: Velmi omezená nabídka částečných úvazků na pracovním trhu, nedostatek zařízení předškolního věku a souvisejících služeb, nízká dostupnost služeb pro domácnost, „skleněný strop“.

Je žádoucí se zajímat o problematiku předškolních a školních zařízení, protože jejich fungování přímo ovlivňuje možnost některých skupin na ekonomickém zapojení. Zároveň pomáhá nastavit jasnější hranice mezi pracovním a osobním životem nejen v rámci flexibilních forem zaměstnávání.

3 Možnosti snížení dopadů rizik spojených s Covid-19

3.1 Změny ve formách zaměstnávání

Rozšíření moderních technologií vytváří daleko širší prostor pro využití flexibilních forem zaměstnávání. V České republice nejsou zatím flexibilní a netradiční formy zaměstnávání příliš časté, nicméně s velkým potenciálem do budoucna. Mnohé z rozvíjejících se nových forem nejsou zatím ani definovány pracovním právem. Mezi „klasické“ flexibilní formy zaměstnávání patří zejména uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nebo kratší pracovní úvazky; k novějším např. zaměstnávání prostřednictvím agentur práce, práce z domova nebo z jiného místa, rotace práce či sdílení pracovního místa.

V roce 2020 došlo k masivnímu nárůstu uplatnění těchto forem nebo jejich prvků. Ovšem zároveň tento rok poukázal na mnohá rizika jako nedostatečnou ochranu zaměstnanců v pracovně-právních faktorech. Problematické se ukázali například smlouvy na dobu určitou v oblasti pohostinství.

3.1.1 Flexibilní formy zaměstnávání

Snad nejrozšířenější flexibilní formou zaměstnávání je pracovní smlouva na dobu určitou. Ukazatel Podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou je spolu s ukazatelem Podíl osob zaměstnaných na částečný úvazek významným indikátorem flexibility pracovních trhů. Oba ukazatele jsou v rámci EU dlouhodobě sledovány.

Pracovní smlouvy na dobu určitou

Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou významným nástrojem tzv. smluvní flexibility. Jsou uzavírány typicky zejména s pracovníky, kteří vykonávají sezónní práce, dále s pracovníky, kteří získali zaměstnání prostřednictvím agentury nebo zprostředkovatelný práce a pro třetí stranu vykonávají určitý pracovní úkol, nebo také s pracovníky se smlouvami vázanými na vzdělávací a školící programy. V zemích EU-15 má regulace této formy práce dlouhodobou tradici (např. v Rakousku od roku 1811). Směrnice ES o pracovních smlouvách na dobu určitou přispěla k určité harmonizaci, nicméně rozdíly v regulaci této formy zaměstnávání jsou v jednotlivých členských zemích rozdílné. V ČR je problematika upravena zákoníkem práce.

Jak ukázala analýza právního prostředí (Nekolová, 2010), nejmenší flexibilitu z hlediska dočasného zaměstnávání umožňuje pracovní právo Francie, Portugalska a Rumunska, naopak nejvíce flexibilní je právní prostředí v Rakousku, Maďarsku a Polsku. V rámci členských zemí existují velké rozdíly. V roce 2019 bylo nejvíce smluv na dobu určitou uzavřeno v Polsku (21,9 %) a ve Španělsku (21,8 %). Obecně

převažuje tato forma zaměstnávání v zemích EU-15, zejména pak ve skandinávských zemích; z nových členských zemí je rozšířená zejména v Polsku, Slovinsku a Chorvatsku, kde také došlo v poslední dekádě k jejímu nejrychlejšímu nárůstu. Česká republika se v tomto ukazateli flexibility pohybuje významně pod průměrem EU (12 %); na základě pracovního poměru na dobu určitou bylo u nás zaměstnáno v roce 2019 pouhých 8,6 % všech zaměstnanců.

Podíváme-li se na tento ukazatel v časovém horizontu v rámci EU, od roku 2000 do roku 2007 plynule rostl, kdy dosáhl svého maxima (12,2 %); od roku 2008 byl patrný mírný pokles (na 11,5 % v letech 2012 a 2013) a teprve od roku 2014 se podíl pracovních smluv na dobu určitou opět zvyšuje. Naznačený vývoj ukazuje, že v období ekonomické krize a recese to jsou právě pracovníci se smlouvami na dobu určitou, kteří jsou propouštěni jako první. Dostupná data také ukazují, že pracovní poměry na dobu určitou vyústí ve stálé zaměstnání méně často, než tomu bylo před rokem 2008. Tento trend může být problematický, jestliže se k tomuto přístupu přikloníme v rámci řešení zaměstnaneckých problémů v době pandemie.

Výhody: Tato smluvní flexibilita je významným nástrojem adaptace počtu pracovníků (uvnitř podniku i z externího trhu práce) na vzniklé potřeby. Podniky tak mohou lépe reagovat na vzniklou situaci na trzích; mohou snadněji propouštět, ale také přijímat nové pracovníky. Smluvní flexibilita umožňuje zaměstnavatelům také prověřit zaměstnance z hlediska jeho kvalifikace, dovedností a schopností, které někdy není možné posoudit v průběhu tříměsíční zkušební doby.

Nevýhody: Pracovníci na dobu určitou mají často horší pracovní podmínky a právní ochranu než pracovníci se smlouvou na dobu určitou (např. horší přístup k výcviku, nižší autonomie pracovního místa, absence benefitů).

Doporučení: Do budoucna by bylo žádoucí zajistit především lepší přístup pracovníků k firemnímu vzdělávání. Pracovní smlouvy na dobu určitou by neměly „izolovat“ pracovníky od přístupu k novým poznatkům, v opačném případě by to mohlo vést k dalšímu zhoršení jejich pozice na trhu práce. V této oblasti se otvírá velký prostor pro spolupráci odborových organizací se zaměstnavateli – pro kolektivní vyjednávání.

Částečné pracovní úvazky

Částečné pracovní úvazky jsou významným nástrojem tzv. flexibility pracovní doby (též časová flexibilita). Ta umožňuje podnikům zajistit si vyšší míru flexibility

prostřednictvím úprav a lepšího rozvržení pracovní doby a flexibilnějších platových podmínek. Jedná se zejména o práci na částečný úvazek, přesčasovou práci, práci o víkendech, proměnlivou nebo nepravidelnou pracovní dobu. Některé formy uspořádání pracovní doby budou více preferovat podniky, jiné naopak pracovníci. Například flexibilní pracovní doba, práce na částečný úvazek, předčasný nebo odložený odchod do důchodu mohou být výhodné pro obě strany.

Také částečné pracovní úvazky (obdobně jako pracovní smlouvy na dobu určitou) podléhají v zemích EU významné regulaci; v zemích EU-15 již od druhé poloviny minulého století. V zemích střední a východní Evropy byla tato forma zaměstnávání právně ošetřena až v souvislosti s implementací směrnice EU o částečném pracovním úvazku. V ČR je zakotvena v zákoníku práce. Regulace se v jednotlivých zemích významně liší, nicméně ve všech zemích mohou být částečné úvazky uzavírány na dobu určitou i neurčitou.

Rozdíly ve využívání částečných úvazků jsou napříč EU ještě větší než v případě využívání pracovních smluv na dobu určitou. Zatímco v Nizozemsku pracuje na částečný úvazek téměř polovina zaměstnanců, v Bulharsku jsou to pouze 2 %. Rozšíření částečných úvazků se také významně liší v původních a nových členských zemích. Hojně jsou využívány v Rakousku (27,8 %), Německu (26,7 %), ale také v Dánsku, Velké Británii, Belgii či Švédsku. S výjimkou Řecka a Portugalska se tento ukazatel pohybuje pod deseti procenty jen v nových členských zemích. V ČR jsou částečné úvazky rozšířeny minimálně (5,7 %).

Výhody: Tato flexibilní forma zaměstnávání je výhodná zejména pro ženy, které se vracejí z mateřské nebo rodičovské dovolené, pro studenty nebo pro pozvolný odchod zaměstnance do důchodu. Je tedy vhodným nástrojem harmonizace pracovního a osobního života (work-life balance). Zaměstnavateli zpravidla přináší větší produktivitu a efektivitu práce.

Nevýhody: Přestože pracovníci s částečnými pracovními úvazky mají formálně stejný právní status jako pracovníci na plné úvazky, v praxi bývají znevýhodňováni. Objem práce, který odvedou, velmi často převyšuje počet stanovených hodin, takže v podstatě tak pracují za nižší mzdu. Zpravidla také nemají přístup ke všem zaměstnaneckým benefitům a omezený přístup ke vzdělávání.

Doporučení: V ČR je žádoucí rozšířit tuto formu zaměstnávání. Zejména pro matky s malými dětmi je kombinace malého počtu částečných úvazků a nedostatku předškolních zařízení pro děti, spolu s málo rozvinutými souvisejícími službami,

bariérou k návratu na pracovní trh. Důležité je ale i de facto zrovnoprávnit postavení zaměstnanců s částečnými úvazky se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek. Problémem ovšem bude zajištění zvyšování kompetencí takto zaměstnaných osob a jejich možné budoucí znevýhodnění na trhu práce. Také v tomto případě by mělo dojít k užší spolupráci odborových organizací a zaměstnavatelů.

Rozšíření nových flexibilních forem zaměstnávání

Kromě výše uvedených, převážně „tradičních“ flexibilních forem zaměstnávání, které jsou zakotveny jak v národním, tak evropském právu, se na trzích práce objevuje řada flexibilních forem zaměstnávání zcela nových. Jejich realizace závisí na dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem; zatím nemají právní rámec.

Studie Eurofoundu identifikovala deset forem zaměstnávání, které se od roku 2010 nově objevily nebo získaly v zemích EU na významu:

- Sdílení zaměstnanců (employee sharing) – skupina zaměstnavatelů si společně najme jednoho pracovníka, aby pokryl personální potřeby různých společností; pracovníkovi tak vznikne plný pracovní úvazek.
- Sdílení pracovního místa (job sharing) – zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo; dva nebo více částečných úvazků se spojí do jednoho.
- Dočasné řízení (interim management) – vysoce kvalifikovaní odborníci jsou přijati na dobu určitou, aby řídili konkrétní projekt nebo vyřešili konkrétní problém; dochází tak k integraci externích řídicích kapacit v rámci organizace práce.
- Příležitostná práce (casual work) – zaměstnavatel není povinen zaměstnanci pravidelně poskytovat práci, ale má možnost povolání ho podle potřeby (obdoba práce na zavolání).
- Mobilní práce založená na informačních a komunikačních technologiích (ICT-based mobile work) – zaměstnanci mohou svou práci vykonávat za podpory moderních technologií z jakéhokoli místa a v libovolnou dobu.
- Práce založená na poukázkách (voucher-based work) – pracovní poměr je založen na platbě za služby pomocí vouchery, který je zakoupen u oprávněné organizace a zahrnuje mzdu i příspěvky na sociální zabezpečení. Tento typ zaměstnání je používán především v rychle rostoucím Sektoru služeb pro domácnost v zemích západní Evropy.

- Portfoliová práce (portfolio work) – taková práce, kdy osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) vykonává práce menšího rozsahu pro velký počet klientů.
- Skupinové zaměstnání (crowd employment) – zaměstnavatelé hledají zaměstnance a pracovníci hledají zaměstnání pomocí on-line platformy, přitom často dochází k rozdělování velkých úkolů mezi „virtuální skupinu“ pracovníků.
- Zaměstnání založené na spolupráci (collaborative employment) – jde především o spolupráci nezávislých pracovníků, OSVČ nebo mikropodniků, aby překonali omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace.

Nové formy zaměstnávání jsou také spojeny s novými dopady na pracovní trhy, které zatím nebyly podrobněji prozkoumány. Nicméně již dnes lze vysledovat určité charakteristiky:

- Sdílení pracovního místa, sdílení zaměstnanců a dočasné řízení poskytují pracovníkům dobrou úroveň jistoty zaměstnání a současně větší flexibilitu.
- Práce vykonávaná prostřednictvím ICT nezávisle na místě a výkonu práce poskytuje vysokou míru flexibility, větší autonomii, ovšem s rizikem vyšší intenzity práce, většího stresu a stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem.
- Portfoliová práce, skupinové zaměstnání a zaměstnání založené na spolupráci umožňují vysokou míru diverzifikace a tedy obohacení práce, ta se tak stává zajímavější a více motivující.
- Práce založená na voucherech je spojena s vyšší nejistotou zaměstnání, omezeným přístupem ke kariéernímu růstu, s určitou profesní a sociální izolací, nicméně umožňuje pracovat legálně (nikoli v neformální zóně).

Vývoj na pracovních trzích v posledních letech ukazuje, že dochází k ústupu tradiční formy zaměstnávání – pracovního poměru na dobu neurčitou – ve prospěch široké škály atypických pracovních poměrů. Ty se na jedné straně vyznačují vyšší flexibilitou, která umožňuje zaměstnancům i v době pandemie zůstat na trhu práce.

3.1.2 Flexibilní formy práce a dopady na zdraví

Flexibilní formy práce měly být mj. odpovědí na fenomén pracovního stresu. Na druhou stranu, digitální technologie a společnost „24 hodin denně na příjmu“ mají potenciál vytvářet stres a tlak vedoucí ke zhoršování už existujících duševních

nemocí nebo podporovat vznik nemocí. Například britský úřad *Health and Safety Executive* ukázal, že v důsledku stresu, depresí a úzkostných stavů vyplývajících ze zaměstnání nebylo v období let 2015/16 odpracováno cca 11,7 milionů pracovních dní. Celkem se v uvedeném období jednalo o 488 tisíc případů, tj. na jeden případ připadalo 24 neodpracovaných dní.

Výzkumy rovněž prokázaly, že duševní zdraví osob vykonávajících z psychologického hlediska problémová zaměstnání je stejně špatné, nebo dokonce horší než duševní zdraví nezaměstnaných.

3.1.3 Intenzifikace práce

Na silný trend intenzifikace práce upozorňují například Gail Kinman a Almuth McDowall (2017). Rychlé zvyšování intenzity práce vyplývá z průzkumů jako **Workplace Employment Relations Study** (2013) nebo evropského průzkumu pracovních podmínek (**WERS**, 2015). Stejní autoři poukazují i na průzkum **Skills and Employment Survey**. Podle něj se podíl zaměstnavatelů zcela souhlasících s výrokem, že práce u nich vyžaduje pracovat „velmi tvrdě“, zvýšil ze 32 % v roce 2004 na 45 % v roce 2012.

Odpovědi veřejné správy a firem na tyto skutečnosti měla být větší podpora práce z domova, flexibilní pracovní doby, částečných úvazků, dalších forem flexibilní práce a souvisejících experimentů, jako je zkracování délky pracovního dne. Například podle **Towers Watson** v roce 2013 až dvě třetiny britských firem deklarovaly, že plánují zvýšit výdaje na podnikové nástroje podpory zdraví a pohody zaměstnanců.

Zahraniční studie však naznačují, že práce z domova může způsobit více škody než užítku. Pracovní kultura „vždy v pohotovosti“, vyžadující po pracovnících stále větší flexibilitu, s sebou nese velkou psychickou zátěž.

Výše zmiňovaná profesorka Gail Kinman (Univerzita v Bedfordshire, Britská asociace psychologů) upozorňuje, že lidé neustále kontrolující pracovní e-maily a vyřizující pracovní telefonáty mimo pracovní hodiny mají konstantně vysokou úroveň stresu. V důsledku toho neprobíhá proces tělesné regenerace správně, spánek není dostatečně kvalitní a snižuje se efektivita imunitního systému. Rovněž poukazuje na studie prokazující skutečnost, že rostoucí objem práce snižuje prostor pro osobní zájmy, sport a kvalitní stravování.

Stejně tak byla prokázána souvislost mezi psychologickými aspekty práce a onemocněními srdce, ačkoliv doposud nebylo přesně popsáno, jak přesně tato souvislost funguje (prof. Simon Wessely, Royal College of Psychiatrists).

Obdobná zjištění jsou zdrojem argumentů pro obhájce sofistikovanějších opatření, umožňujících lidem dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem i

v bohatých ekonomikách, které mají tendenci přetěžovat některé lidi, zatímco nedostatečně využívají miliony jiných.

3.1.4 Role nových technologií

Specifickým tématem je **dopad nových technologií**, díky kterým je flexibilní práce možná. Např. studie **Ofcom** (2015) prokázala, že dospělí lidé věnují více času používání technologií než spánku. Kinman tvrdí, že nové technologie přispívají k intenzifikaci práce tím, že umožňují, ba vyžadují, aby lidé pracovali rychleji, udělali toho více a pracovali na více úkolech najednou. Dále upozorňuje na rostoucí fenomén **prezentismu**, jímž se dle ChiefExecutive.net rozumí situace, kdy zaměstnanec je v práci sice fyzicky přítomen, nepracuje však takovým způsobem, aby se dalo hovořit o dostatečné produktivitě.

Rozsáhlou zprávu **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work** na téma dopadu nových technologií na svět práce společně připravil **ILO** a **Eurofound**. V této souvislosti se zaměřují na tzv. **telework/ICT-mobile work (T/ICTM)**, jež je definováno jako využití chytrých telefonů, tabletů, laptopů a desktopových počítačů pro práci mimo prostory zaměstnavatele. Zpráva je syntézou výzkumu provedeného v 10 členských zemích EU a v 5 dalších zemích světa včetně USA a Japonska.

Studie definovala několik kategorií pracovníků z hlediska používání ICT a místa výkonu práce.

Tabulka 1 - Operacionalizace kategorií T/ICTM podle položek „užívání ICT“ a „místo výkonu práce“

Kategorie	Užívání ICT	Místo výkonu práce	
Pravidelná práce na dálku z domova	<i>Pořád nebo téměř pořád</i>	<i>Práce alespoň z jednoho místa jiného než z pracoviště zaměstnavatele</i>	<i>Práce z domova alespoň několikrát do měsíce a ze všech dalších míst (mimo pracoviště zaměstnavatele) méně než několikrát do měsíce</i>
Vysoce mobilní T/ICTM		<i>e několikrát do měsíce</i>	<i>Alespoň několikrát týdně práce z nejméně dvou míst jiných než pracoviště zaměstnavatele nebo práce denně z alespoň jednoho jiného místa</i>

Občasné T/ICTM			<i>Méně frekventovaná práce nebo menší počet lokalit než u vysoce mobilních T/ICTM</i>
Vždy na pracovišti zaměstnavatele	<i>Všechny kategorie</i>	<i>Vždy u zaměstnavatele</i>	

Zdroj: EWCS (2015)

Mezi **klíčová zjištění** této studie patří:

- ze zkoumaných zemí byl nejvyšší podíl T/ICTM pracovníků zaznamenán ve Finsku, Japonsku, Nizozemí, Švédsku a USA;
- podíl T/ICTM pracovníků se pohybuje mezi 2–40 % v závislosti na zemi, povolání, sektoru a frekvenci používání T/ICTM pro uvedené pracovní účely;
- v průměru je v zemích EU28 podíl T/ICTM pracovníků 17 %;
- v naprosté většině zemí jsou prostředky T/ICTM pro práci mimo zaměstnání využívány příležitostně, nikoliv na pravidelné bázi;
- v průměru jsou muži do T/ICTM zapojeni častěji než ženy, na druhou stranu to jsou častěji ženy, kdo využívá práci z domova;
- ti pracovníci, kteří pracují výhradně z domova, zmiňují lepší rovnováhu práce a osobního života než ti zaměstnanci, kteří využívají T/ICTM pro práci na nejrůznějších místech, včetně práce z domova.

Zpráva přináší i přehled **pozitivních efektů T/ICTM deklarovaných jejich uživateli:**

- redukce času nutného na dojíždění;
- větší pracovní autonomie a z ní plynoucí větší flexibilita ve smyslu organizace práce;
- celková lepší rovnováha mezi pracovním a osobním životem;
- vyšší produktivita.

Pozitivní efekty deklarované zaměstnavateli:

- zlepšení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců vede ke zvýšení motivace pracovníků, což má pozitivní vliv na obrat firmy, zlepšení produktivity a efektivity;
- redukce prostorových potřeb na kanceláře a snížení nákladů na jejich provoz.

Nevýhody T/ICTM zmíněné zprávou:

- tendence k prodlužování pracovních hodin;

- tendence k překrývání pracovního a osobního života a negativním interferencím mezi oběma složkami;
- tendence k intenzifikaci práce.

Studie zmíněné nevýhody ilustrovala na několika níže uvedených **příkladech**.

Například studie UK Labour Force Survey (2015) konstatovala následující:

- pracující na dálku týdně uvádějí 9,8 hodiny strávené prací přesčas, oproti pracujícím z kanceláře (8,4 hodiny);
- z 80 % je práce přesčas u britských „dálkových“ pracovníků neproplácena (což odpovídá ekvivalentu 7,8 hodin týdně) – naopak respondenti pracující z kanceláře totéž uvedli u 60 % doby práce přesčas (5 hodin týdně).

Finská studie zaměřená na kvalitu pracovního života z roku 2013 uvádí, že 65 % finských pracovníků na dálku bývá kontaktováno ohledně práce mimo pracovní hodiny, zpravidla e-mailem. Obdobná studie provedená ve Španělsku (Randstad, 2012) zmiňuje výskyt tohoto jevu u 65 % pracovníků na dálku – formou e-mailů i telefonátů.

Autoři švédského průzkumu (Unionen, 2013) zjistili, že:

- 53 % respondentů je každodenně pracovním k dispozici i po pracovní době;
- 31 % respondentů souhlasilo s výrokem, že často kontrolují své pracovní e-maily po pracovní době;
- k nejčastějším důvodům, proč jsou po pracovní době k dispozici, patří být k dispozici pro pomoc kolegům a být k dispozici zákazníkům a klientům;
- zhruba pětina respondentů uvedla, že být k dispozici i po pracovní době od nich očekává zaměstnavatel.

Francouzská studie provedená institutem OBERGO (2015) zmiňuje, že u 61 % zkoumaných pracovníků na dálku narostl jejich pracovní čas. Respondenti uvedli, že sice denně ušetří v průměru 1,38 hodiny na dojíždění do zaměstnání, ale tento čas se „překlopil“ do doby práce. Nizozemský výzkum organizací CBS a TNO (2014) konstatoval, že polovina pracovníků na dálku pracuje občas nebo i pravidelně v neděli. Obdobný japonský výzkum uvádí, že 30 % teleworkerů pracuje 6 nebo 7 dní v týdnu.

Zpráva uvádí, že jedním z faktorů rozhodujících o tom, zda je využití T/ICTM vnímáno jako pozitivní nebo negativní, je skutečnost, zda technologie práci z kanceláře nahrazují, nebo ji doplňují. Je třeba rovněž zmínit, že dopady využívání T/ICTM mohou být podle studie různé podle kategorií pracovníků (viz tabulka „Operacionalizace kategorií T/ICTM podle položek „užívání ICT“ a „místo výkonu práce“ výše).

Studie EU-OSHA **Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location** (2017) definovala několik

kategorií a v rámci nich větší množství klíčových trendů a faktorů změn způsobených využíváním informačních a komunikačních technologií, včetně dopadů na zaměstnanost, způsob a místo výkonu práce.

Problematiky flexibilních forem práce, včetně práce z domova, se primárně týká kategorie „Společnost“, subkategorie „Zaměstnanost“. Specifickou souvislost s tématem práce z domova však mají i další trendy a faktory, které budou specifikovány dále.

Tabulka 2 - Sub-kategorie forem zaměstnanosti

<p>Flexibilní formy práce</p> <p>Růst poptávky (ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců) po flexibilní pracovní době; částečných úvazcích (zvolených i nedobrovolných), tzv. „zero-hours“ kontraktech, krátkodobých úvazcích, sebezaměstnávání, práci z domova, mobilní práci a práci na směny.</p>
<p>Virtuální pracovní místa</p> <p>Práce online odkudkoli a kdykoli. Pojmy jako „pracovní místo“ jsou irelevantní.</p>
<p>Crowdworking</p> <p>Principem je online platforma sloužící organizacím nebo jednotlivcům k poskytování specifických služeb nebo produktů oproti platbě.</p>
<p>Fluidní coworkingové prostory</p> <p>Sdílené fyzické pracovní prostory, kde pracují různí jednotlivci, kteří nejsou zaměstnání stejnou organizací.</p>
<p>Změny v HR managementu</p> <p>Změny typu sledování a monitorování polohy, aktivity a produktivity pracovníků pomocí analýzy dat, přechod k plošším organizačním strukturám, kde jsou pracovníci méně kontrolováni, mají větší autonomii a jsou posuzováni inovacemi a výkonem spíše než jen časem stráveným v práci.</p>

Podrobnější popis sub-kategorií ve vztahu k práci z domova:

Flexibilní formy práce

Stále se rozostřující hranice mezi prací a osobním životem mohou vést k dojmu, že je skutečně nutné být k dispozici 24 hodin denně, což vede k omezení času na odpočinek a vytváří předpoklady k vyhoření (*burn-out*). Globálně kolem 50 % lidí uvádí, že cítí potřebu kontrolovat pracovní e-maily z domova. Občané Německa, Španělska a Velké Británie mladší 35 let uvádí dvakrát častěji než osoby starší 35 let, že zažívají úzkost z nedostupnosti svých elektronických zařízení. Tento pocit se někdy označuje jako **technostres**.

Studie rovněž upozornila na rostoucí požadavek na zaměstnance používat vlastní technologické prostředky (tzv. **BYOD – bring your own device**).

Virtuální pracovní místa

Je predikováno, že v následujících 20 letech vstoupí na pracovní trh miliarda nových online pracovníků. Dostupnost technologií, růst poptávky po práci z různých míst, možnost sdílení dat v cloudech a další související trendy způsobí vznik „projektové ekonomiky“, v níž pracovní místa i organizace budou častěji „tekuté“.

V současnosti je zhruba polovina pracovníků, kteří pracují tímto způsobem, ve věku 26 až 35 let.

Virtualizace pracovních míst může vést k:

- odbourání hranic mezi pracovním a osobním životem;
- rostoucí virtualizaci pracovních vztahů;
- „strachu být mimo“ (*fear of missing out – FOMO*, viz i dříve zmiňovaný prezentismus);
- zmatku v tom, co jsou urgentní a co jsou důležité pracovní úkoly.

To vše může vést k růstu stresu spojeného s prací, sociální úzkosti nebo k vyhoření.

Lidé navzájem profesně spolupracující v různých časových pásmech musí být navíc k dispozici v sociálně nevhodný čas, aby byla online spolupráce možná.

Podle EU-OSHA (2017) je pravděpodobné, že růst intenzity práce povede k odbourávání práce pod supervizí nebo rušení konkrétních pracovních hodin, což opět může vést ke stresu a vyhoření. Lidé budou potřebovat lepší kompetence pro řízení a organizaci pracovní zátěže, aby byli schopni lépe vybalancovat práci a osobní život.

Rostoucí ochota/požadavek na využívání vlastních technologických zařízení může komplikovat korporátní management a ochranu obchodních a osobních dat.

Crowdworking

Christane Benner (2014) definuje crowdwork následovně: „v případě crowdworkingu se práce přiřazuje víceméně určenému počtu pracovníků prostřednictvím webové platformy. Tito pracovníci mohou být jak jednotlivci, tak firmy nebo instituce.“

V posledních letech roste obliba nových online aplikací kategorie *talent cloud*, které propojují pracovní požadavky s dovednostmi a zájmy pracovníků (např. Task Rabbit). Celkový počet těchto „cloudových pracovníků“ se mezi lety 2010 a 2011 zdvojnásobil a příjmy vytvořené tímto způsobem práce vzrostly o 75 %.

Fluidní coworkingové prostory

Coworking je jedním z nejrychleji rostoucích trendů, spojených s tím, jak firmy redukuje kancelářské prostory a používají sdílená místa ke zvýšení produktivity (od *workplace* k *workspace*). Celosvětově se počet coworkingových míst od roku 2006 každoročně zdvojnásobuje. Lidé se však liší z hlediska jejich ochoty tímto způsobem pracovat. Zatímco někteří jsou v otázce více flexibilní, pro jiné může být stresující, nemají-li k dispozici vlastní osobní prostor k práci. Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nutné zajistit bezpečnostní aspekty při neustálém střídání osob na místě. Rovněž není jasné, kdo za BOZP odpovídá – je to vlastník/manažer těchto prostor nebo zaměstnavatel osob zde pracujících?

Změny v HR managementu

Rozšiřující se monitorování a screening pracoviště může znamenat, že je narušováno soukromí zaměstnanců. Lidé tento monitoring vnímají, což může vést k růstu pracovního stresu a pocitu nejistoty. S dohledem se nejhůře smiřují nejmladší pracovníci: generace Y, která přitom představuje čtvrtinu celkové pracovní síly, i generace Z, právě na trh práce vstupující nebo chystající se na trh práce vstoupit.

Monitoring a screening pracovišť může vést k intenzifikaci práce, jejímž důsledkem může být celkové přetížení zaměstnance pracovními úkoly. Plošší organizace znamenají, že pracovníci mají více autonomie a kontroly ve vlastních rukou. To jedné skupině pracovníků může zvýšit pocit spokojenosti z práce, zatímco u jiných může tentýž přístup vyvolat pocit nedostatečné podpory zaměstnavatelem.

3.1.5 Regulace nových pracovních forem

V souvislosti s regulací upozorňuje studie **Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location** na příklad Francie, zvažující zavedení „práva zaměstnanců na odpojení“. Zaměstnavatelé nad 50 zaměstnanců by měli připravit podnikový kodex, v němž bude specifikováno, kdy zaměstnanci nemusí posílat e-maily nebo na ně reagovat (zpravidla večery a

víkendy). Podle studie je zřejmé, že právě úrovně a typy regulativů na národních úrovních a úrovni EU budou mít hlavní dopad na rozvoj digitální ekonomiky Unie. Pro účinné intervence v oblasti BOZP bude nutná i ochrana pracovníků využívajících nové formy práce.

Zpráva **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work** se věnovala i orientačním **doporučením pro formulaci příslušných politik:**

- tvůrci politik by měli akcentovat pozitivní efekty využívání ICT a zároveň omezovat informální, doplňkové využívání T/ICTM (například vyřizování e-mailů a služebních telefonátů nad rámec placené pracovní doby);
- organizace práce se mění a regulace pracovního času by to měla reflektovat. Je třeba se zvláště zaměřit na doplňkové využívání T/ICTM, jež může být vnímáno jako neplacená práce, a zajistit respektování minimálních požadavků na délku odpočinku;
- velkou výzvou je aplikace požadavků na zajištění bezpečnosti práce mimo prostory zaměstnavatele. Tvůrci politik by při formulování příslušných opatření měli využít výstupů projektu **Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025** (EU-OSHA: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci);
- pro plné využití potenciálu T/ICTM a zlepšení pracovních podmínek zapojených pracovníků jsou nutná školení a další iniciativy sloužící zaměstnancům i manažerům, které jsou zaměřeny na efektivní využití ICT při práci na dálku, jeho potenciální rizika a na efektivní management flexibility umožněné těmito opatřeními;
- T/ICTM může být součástí politik primárně zaměřených na inkluzi v rámci pracovního trhu a ve společnosti jako takové. Opatření v některých zemích ukazují na zlepšení postavení některých skupin na trhu práce díky využití T/ICTM: starších pracovníků, mladých žen s dětmi nebo zdravotně znevýhodněných;
- v nastavení celkového rámce T/ICTM strategií hrají důležitou roli vládní opatření a národní nebo sektorové kolektivní dohody. Tento rámec by měl poskytovat dostatečný prostor pro vývoj specifických opatření, které slouží potřebám a preferencím zaměstnavatelů i zaměstnanců;
- opatření by měla řešit důvody, z nichž vyplývají negativní dopady na pracovní podmínky, které jsou identifikovány v citované studii.

3.1.6 Shrnutí

Hospodářské a potažmo společenské změny vyvolané procesem globalizace a rozvojem ICT vedou k podstatným změnám na pracovních trzích. Jednou z podob těchto změn je ústup od standardního zaměstnaneckého poměru k atypickým flexibilním formám zaměstnávání. Většina těchto forem zaměstnávání přispívá k inovaci trhu práce, k jeho zatraktivnění jak pro zaměstnavatele, tak širší škálu potenciálních pracovníků. Některé z nich jsou však méně vhodné, jsou spojeny s vyšší mírou nejistoty pro zaměstnance a hrozbou segmentace trhu práce.

Rychlé rozšiřování nových forem zaměstnávání vyvolává několik problémů. Zaprvé, k dispozici je zatím jen málo informací o jejich specifických rysech a o dopadech na pracovní podmínky a trh práce. Zadruhé, neexistuje právní rámec, a proto zpravidla záleží výhradně na domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pro odborové organizace i ostatní sociální partnery se zde otvírá obrovský prostor. Bude nutné najít odpověď na řadu otázek, např.: Jak zajistit větší flexibilitu a inkluzi pracovního trhu? Jak zabránit tomu, aby standardní formy zaměstnávání byly nahrazovány formami, které jsou spojeny s vysokým rizikem pro zaměstnance? Jak zajistit přiměřenou sociální ochranu a pracovní podmínky? Jak legalizovat nehlášenou práci?

Lze formulovat následující doporučení:

V první řadě by bylo vhodné přesně definovat jednotlivé nové formy zaměstnávání, aby bylo jasné, co přesně znamenají, co je pro ně charakteristické, jaký je poměr mezi flexibilitou a jistotou apod. To usnadní komunikaci mezi zúčastněnými subjekty zejména na národní úrovni. Zřejmě něco obdobného by mělo vzniknout na evropské úrovni, usnadnilo by to výměnu informací a zkušeností v dané oblasti a odstranilo nejasnosti, co přesně si pod jednotlivými novými formami zaměstnání představit.

U těch forem zaměstnávání, které jsou spojeny s vyšší nejistotou pro zaměstnance (zejm. příležitostná práce), by bylo vhodné zavést systém ochrany. Ten by mohl být obsažen v kolektivních smlouvách, popř. v legislativě.

Eventuální budoucí regulace nových forem zaměstnávání by měla být činěna s rozvahou, na základě hlubšího poznání důsledků. (Regulace, která je vhodná jako forma určité ochrany před polarizací zaměstnání, nebude zcela jistě vhodná pro takové flexibilní formy zaměstnání jako např. ICT-based mobile work.)

3.2 Práce z domova

Práce z domova je jednou z flexibilních forem práce.

Podle studie Evropské komise „Flexible working time arrangements and gender equality“ je práce z domova jednou z forem flexibility v organizaci pracovní doby. K dalším opatřením v rámci organizace pracovní doby patří například pružný začátek, příp. konec pracovní doby, konto pracovní doby nebo sdílení práce.

Druhou kategorií je flexibilita v délce pracovního času.

Stále častější volba práce z domova ze strany zaměstnavatelů úzce souvisí s rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií. Rovněž samotní zaměstnanci mohou vnímat práci z domu jako jistou formu benefitu.

Synonymem práce z domova je v českém prostředí nejčastěji pojem *home office*. Vhodnějším pojmem je však *homeworking*, což je skutečný cizojazyčný ekvivalent práce z domova. Méně často se lze setkat s pojmem *homebased work*.

V ČR se někdy oba pojmy rozlišují následujícím způsobem: zatímco *home office* označuje spíše občasnou situaci, při které zaměstnanec z nějakého důvodu pracuje doma, *homeworking* se užívá v případech, kdy práce z domova je domluvenou normou.

Pro tradiční práci z domova, kdy lidé doma vyráběli (či stále vyrábí) různé druhy zboží, se používá označení *domácká práce* (anglickým ekvivalentem pro takové pracovníky je *out workers* nebo *piece workers*).

Výraz *teleworking* se používá pro formy práce na dálku (z řeckého *tele* – daleko), ať už z domova nebo jiného místa mimo pracoviště zaměstnavatele, v současnosti zpravidla s využitím současných technologií. Zákon USA „Telework Enhancement Act“ (2010) umožňující práci na dálku zaměstnancům federálních úřadů, definuje telework jako „*opatření pracovní flexibility, v jehož rámci zaměstnanec plní pracovní úkoly a odpovědnosti vyplývající z pracovní pozice, resp. další aktivity, k nimž byl pověřen, ze schváleného pracovního místa odlišného od lokality, v níž by zaměstnanec jinak pracoval*“.

V souvislosti s teleworkingem se může objevit i pojem *telework/ICT-mobile work* (T/ICTM). Obsáhle s ním pracuje například ILO a Eurofound ve studii *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Pojem „*telework/ICT-mobile work*“ (T/ICTM) je definován jako „*využití chytrých telefonů, tabletů, laptopů a desktopových počítačů pro práci mimo prostory zaměstnavatele*“. Podle studie je typický *teleworker/T-ICTM worker* vysoce kvalifikovaný pracovník v odborné nebo manažerské pozici, který pracuje flexibilně na různých místech, hlavně však z domova.

Dalším pojmem, který se v souvislosti s prací z domova vyskytuje, je *telecommuting*. Jako *telecommuters* někteří autoři označují pracovníky, kteří mají většinou klasickou kancelář, přičemž 1 až 3 dny v týdnu pracují odjinud.

Práce z domova však může být nahlížena i ze zcela jiného úhlu, a ačkoliv se jím tato studie dále podrobněji nezabývá, pokládají autoři studie za vhodné jej alespoň zmínit. Fenomén práce z domova bývá dle EKS (2006) diskutován i v souvislosti s globálním fenoménem nárůstu tzv. neformální práce, globálního pohybu výroby a s ním souvisejícího zhoršování pracovních a sociálních podmínek. V tomto případě je práce z domova charakterizována jako nejčastější forma neformální práce, kterou vykonávají celosvětově především ženy a která přináší řadu nevýhod spojených s její „neviditelností“. Podle konfederace ICFTU je práce z domova globálně nejrozšířenější formou neformální práce. Neformální v tomto případě znamená bez řádné pracovní smlouvy a ochrany pracovních práv. V českém kontextu bychom mohli mluvit o práci načerno vykonávané z domova.

3.2.1 Koho se práce z domova týká

Kategorie osob vhodných pro práci z domova

O kategorizaci pracovníků, kterým by práce z domova mohla vyhovovat nejvíce, se v příručce „Práce z domova“ (2011) pokusila organizace Gender Studies. V příručce identifikovali následující kategorie osob:

- lidem z obtížně dostupných míst nebo bydlícím velmi daleko od pracoviště;
- otcům a matkám na rodičovské dovolené a rodičům malých dětí;
- lidem, kteří dlouhodobě pečují o členy domácnosti;
- lidem s handicapem;
- lidem, kteří obecně preferují práci z domova.

Zaměstnavatelé a pracovníci v režimu práce z domova

V této kapitole jsou uvedeny výsledky vybraných výzkumů zaměřených na práci z domova, které ilustrují aktuální stav a trendy ve využívání tohoto flexibilního pracovního opatření.

Výsledky studie Regus Global Economic Indicator z roku 2013 ukazují, že 48 % pracovníků v manažerských pozicích pracuje na dálku alespoň polovinu pracovního týdne. Studie zahrnuje 26 tisíc manažerů z 90 zemí světa. Z nich 55 % předpokládá, že zaměstnance pracující na dálku lze řídit efektivně. Podle organizace Regus je v práci na dálku klíčová role důvěry v zaměstnance a jejich svoboda. Jsou-li tyto prvky uplatňovány, přináší práce na dálku předpokládané benefity: vyšší produktivita, udržení zaměstnanců, nižší operativní náklady.

Americká studie US Telecommuting Forecast (Forrester Research) odhadovala počet Američanů pracujících z domova v roce 2016 na 63 milionů.

Specifickým údajem je podíl zaměstnavatelů nabízejících částečnou práci z domova (v kombinaci s prací na pracovišti zaměstnavatele). Podle studie 2014 National Study of Employers se podíl amerických podniků, kteří tuto formu práce nabízejí, zvýšil mezi lety 2008 a 2014 z 50 % na 67 %.

Podle celoevropského výběrového šetření pracovních sil (Labour Force Survey, LFS) se podíl zaměstnanců pracujících z domova pozvolna zvyšuje. Zatímco v roce 2009 činil tento podíl v rámci unijní osmadvacítky 12,2 %, v roce 2016 se jednalo už o 14,5 % zaměstnanců. Nejvyšší podíl z domova pracujících zaměstnanců byl zaznamenán v Nizozemí (v roce 2016 činil jejich podíl 37 %) a Dánsku (35 %), nejméně často pracovali z domova bulharští, resp. rumunští zaměstnanci (1,1 %, resp. 0,8 %). V České republice tento podíl rovněž roste: z 6,7 % v roce 2007 na loňských 8,9 %.

Ve Velké Británii vzrostl mezi lety 2007 a 2012 počet zaměstnanců, kteří zpravidla pracují z domova, o 13 %, tj. zhruba o 500 tisíc (4 mil. z celkem 30 milionů britských zaměstnanců).

Studie Homeworking: helping businesses cut costs and reduce their carbon footprint uvádí:

- 40 % pracovních míst ve Velké Británii je kompatibilních s konceptem práce z domova;
- práce z domova je nabízena méně než 40 % britských zaměstnanců;
- podnikovou politiku nabídky práce z domova má 35 % britských zaměstnavatelů;
- tam, kde je možnost práce z domova nabízena, ji odmítne třetina až polovina zaměstnanců.

Podle průzkumu KPMG (2014) nabízí práci z domova svým zaměstnancům třetina českých firem. Tímto způsobem by si přály pracovat více než tři čtvrtiny Čechů, ve skutečnosti práci z domova využívá jen 12 % zaměstnanců.

Některé starší české průzkumy mezi zaměstnavateli na téma práce z domova shrnuje studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ve studii Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU Podle průzkumu Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR nabízelo možnost práce z domova 30 % oslovených firem. Podobný podíl (25 %) firem využívajících práci z domova potvrdil i výzkum Václavkové (2007).

Sdružení Byznys pro společnost (2014) poukázalo na skutečnost, že osm z deseti mladších zaměstnanců očekává, že jim firma nabídne možnost home office nebo flexibilního úvazku. Do průzkumu bylo zapojeno dvě sta malých a středních firem.

Tři čtvrtiny dotazovaných v tomto průzkumu jsou přesvědčeny, že pokud mají odvést dobrou práci, musí být na pracovišti osobně přítomni. Z nich:

- 70 % tvrdí, že jejich přítomnost na pracovišti vyžaduje charakter jejich práce;
- třetina nemá potřebné vybavení (např. počítač, který by propojili s pracovní sítí);
- třetina chce pracovat ve společnosti svých kolegů.

Výzkumu práce z domova jako benefitu v prostředí ČR se blíže věnuje kapitola 2.

3.2.2 Překážky, výhody, nevýhody práce z domova

Překážky práce z domova obecně

Mezi hlavní bariéry většího využívání flexibilních forem práce na straně zaměstnavatelů lze dle VÚPSV zařadit:

- váhavý (někdy také nepřátelský) postoj k flexibilním formám zaměstnání, očekávání, že jejich častější využívání je spojeno s nižší efektivitou a produktivitou práce, dále s obtížnější komunikací s těmito pracovníky, s problémem zajištění bezpečnosti na pracovišti (např. při práci z domova) a kontroly kvality odvedené práce. Čeští zaměstnavatelé se tak ukazují být poměrně konzervativní ke změnám ve stylu řízení lidských zdrojů;
- obavy ze zvýšené administrativní zátěže spojené s organizací práce zaměstnanců pracujících na částečný úvazek;
- obavy ze zvýšení finanční zátěže. Dle studie VÚPSV (2004) s názorem, že flexibilní formy zaměstnání mohou způsobit růst nákladů, souhlasí 45 % zaměstnavatelů.

M. Martoch (2014) zařazuje problémy a překážky při práci na dálku do 3 základních kategorií:

Počítačové a technologické problémy:

- riziko selhání internetového připojení;
- zastaralé počítačové vybavení a software;
- nefunkční hardware a software;
- nedostatečné počítačové znalosti pracovníků;
- obava o ztrátu, odcizení nebo zneužití firemních dat;
- nepřípravenost IT oddělení na připojení vlastního zařízení zaměstnanců;
- psychická závislost na chytrém telefonu.

Problémy na straně managementu:

- nedostatečně komunikovaná očekávání a vize;
- obava o narušení firemní kultury;
- obava o zajištění efektivní komunikace;
- chybějící fyzický kontakt se zaměstnanci a pracovním týmem;
- nízká ochota managementu a zaměstnanců se přizpůsobit;

- neznalost talentu a silných stránek pracovníků;
- nedůvěra v pracovní výkon zaměstnance a chybějící přehled o výsledcích;
- preferování pracovníků v kanceláři na úkor vzdálených;
- nedostatečně nastavený systém odměňování kvalitní práce;
- problémy s předáváním podepsaných dokumentů a fyzických předmětů;
- neznalost specifických úprav zákoníku práce;
- nedostatek informací o domácích podmínkách pracovníků.

Problémy na straně podřízených:

- nedostatek motivace k práci a odkládání pracovních úkolů;
- příliš dlouhá pracovní doba a přehlcení úkoly;
- zvýšené náklady na provoz domácnosti;
- chybějící osobní kontakt s kolegy a pocit osamělosti v izolovaném prostředí;
- pocit nedůvěry v dostatečný výkon zaměstnance ze strany vedoucího a obavy o povýšení, zvýšení mzdy nebo prémie;
- neschopnost oddělit osobní a pracovní život;
- nepořádek a neupravenost;
- nedostatek prostoru na práci;
- nepochopení rodiny.

3.2.3 Výhody a nevýhody zavedení práce z domova z pohledu zaměstnavatelů

Výhody práce z domova:

- úspora nákladů firmy: snížení nákladů na kancelář a její zařízení, nábytek, náklady na služby, energie atp. (dle zjištění VÚPSV a dalších. Například společnost Cisco uvedla, že povolením práce na dálku svým zaměstnancům dosáhla roční úspory nákladů ve výši 277 milionů amerických dolarů);
- správně nastavená práce z domova zvyšuje loajalitu a spokojenost zaměstnanců;
- zatraktivnění firmy jako zaměstnavatele – nabídka moderní formy práce pro zaměstnance;
- při využití současných komunikačních možností je management firmy formou práce z domova stejně efektivní jako osobní přítomnost manažera na pracovišti;
- podnik může zaměstnat více lidí: možnost, jak poskytnout práci matkám s dětmi a jak zaměstnávat více lidí, když jsou prostorové kapacity firem omezené;
- možnost, jak někoho zaměstnat nebo jak si udržet zaměstnance, o kterého by jinak mohl přijít nebo kterého by jinak vůbec zaměstnat nemohl.

Nevýhody (překážky) práce z domova:

- omezená možnost kontroly zaměstnance;

- obtížná komunikace se zaměstnancem;
- nezkušenost manažerů s vedením týmů, ve kterých část zaměstnanců pracuje z domova;
- pochybnosti o produktivitě práce;
- noví zaměstnanci obtížně zapadají mezi kolegy;
- nelze ji zavést z důvodu charakteru výroby a služeb;
- tradiční formy práce lépe vyhovují kultuře organizace;
- strukturální omezení daná velikostí organizace, podmínkami pracovního trhu nebo sociální politikou.

3.2.4 Výhody a nevýhody zavedení práce z domova z pohledu pracovníků

Výhody práce z domova:

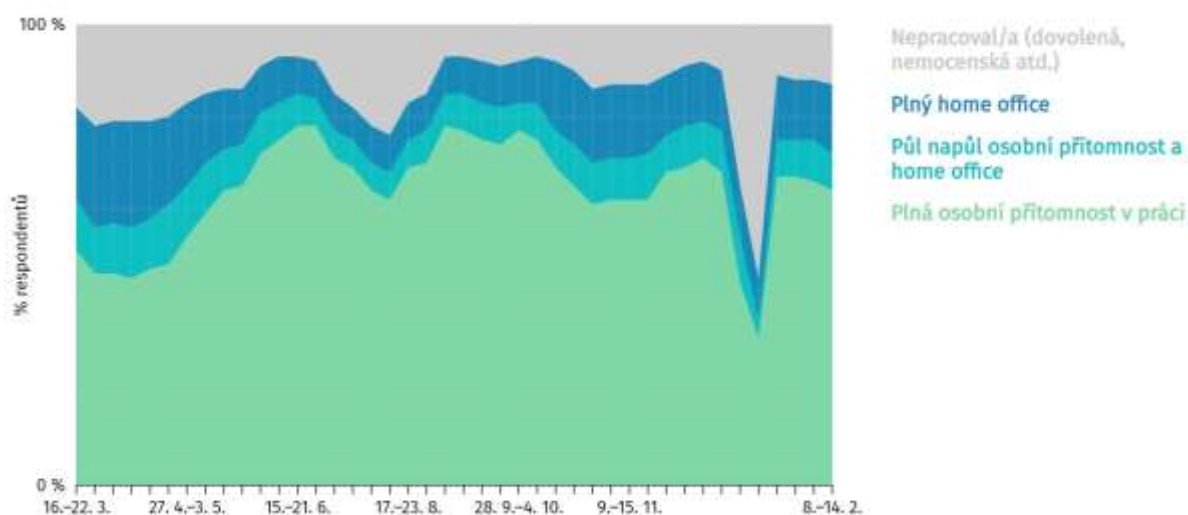
- úspora času (například: studie organizace Carbontrust uvádí, že prací z domova dva dny v týdnu by průměrný Brit ušetřil 50 hodin času, které by jinak strávil dopravou do zaměstnání a zpět);
- úspora prostředků na dojíždění do zaměstnání (stejný zdroj uvádí, že prací z domova 2 dny v týdnu průměrně Britové ušetří 450 liber za rok);
- vyšší míra uspokojení z práce: vyšší pracovní flexibilita v kombinaci s úsporou času vede k lepšímu vybalancování pracovního a osobního života.

Nevýhody práce z domova:

- pro výkon práce z domova je nutná sebedisciplína a odolnost proti rozptylujícím podnětům (KPMG, Gender Studies a další);
- pocit tlaku zaměstnance pracujícího z domova na sebe sama, obava z nevládnutí práce a strach ze zklamání důvěry nadřízeného;
- práce mimo kancelář může izolovat zaměstnance od ostatních lidí a vyřazovat je z reálných sociálních sítí (např. v rámci výzkumu univerzity ve Stanfordu bylo zjištěno, že pracující na dálku sice uvádí vyšší uspokojení z práce, přesto polovina z nich po čase opět volí práci z kanceláře);
- flexibilní pracovní (firemní) politika s sebou nese riziko zhoršených pracovních podmínek;
- růst negativních emocí u zaměstnanců (nelibost, odpor vůči této pracovní politice);
- vymazávání hranic mezi „pracovním“ a „domácím“ je pro některé lidi stresující;
- mohou růst některé druhy nákladů (náklady na spotřebu energie potřebné pro provoz např. počítače jsou sice malé, jinou otázkou je např. vytápění domu/bytu, zvláště v zimě – podle výpočtů Carbontrust se zvýšené náklady na vytápění při práci z domu oproti výdajům na dojíždění začínají vyplácet při dojíždění automobilem na 7 km (jedna cesta), autobusem 11 km a vlakem 25 km (výpočet aplikovaný na Velkou Británii).

3.2.5 Práce z domova během pandemie

Osobní přítomnost v práci výrazně (v průměru až dvakrát) rozšiřuje okruh osob, s nimiž lidé přicházejí do bližšího kontaktu. Plný home office byl na jaře zavedený až u 23 % pracovně aktivních respondentů a 30 % na něm bylo od jara alespoň dva týdny. Během druhé a třetí vlny se potenciál home office podařilo naplnit jen částečně. Plnou práci z domova využívalo nejvíce 16 % pracujících, a to na začátku listopadu. Poté využívání home office oslabilo a nezvýšilo se ani s dalšími vlnami epidemie po začátku roku, ačkoli druhý únorový týden naznačuje lehký vzestup. V jarních měsících navíc byla řada lidí na ošetřovném či jiné pracovní nepřítomnosti – na pracoviště tak chodilo jen 50 až 60 % pracovně aktivních, avšak v první půlce února to bylo kolem 75 %.



Obrázek 5: Jak často se během pandemie využívá práce z domova? (zdroj Život během pandemie)

První vlna epidemie a její dozvuky: jaký byl vývoj do konce srpna?

Jarní vrchol epidemie postavil řadu pracovně aktivních Čechů mimo výkon práce – ať už z důvodu (nucené) dovolené, ošetřovných, nemocenských, omezení práce zaměstnavatelem či dalších. Přibližně pětina pracujících (tj. zaměstnanců a OSVČ) od poloviny března do poloviny května uváděla, že v předchozím týdnu nevykonávala svoji práci. Zároveň řada lidí přešla na práci z domova. Plně či částečně využívalo home office až 30 % těch, kteří nebyli aktuálně mimo svoji práci. Výsledkem bylo, že od března do poloviny května se na pracovišti plně vyskytovala méně než polovina pracovně aktivních Čechů.

Od poloviny května klesal jak podíl výpadků v práci, tak využívání home office. Před začátkem letních prázdnin bylo mimo svoji práci méně než 10 % dospělých a z těch, kteří svoji práci vykonávali, bylo na plném home office stejně tak. Letní prázdniny přinesly zvýšený podíl osob mimo práci a mezi pracujícími stabilní využívání home office. Na přelomu srpna a září plně na home office pracovalo zhruba necelých 10 % pracovně aktivních Čechů.

Druhá vlna epidemie: co se dělo do konce listopadu?

Od konce prázdnin do druhého říjnového týdne se míra práce z domova zvýšila jen minimálně a k tomuto růstu přispělo zejména odvětví IT a financí. K viditelnějšímu nárůstu došlo v týdnu od 12. října, v němž se projevilo zavedení distanční výuky zvyšující míru home office v odvětví školství a kultury. I v uvedených odvětvích se však z domova pracovalo v menším rozsahu než na jaře. V následujících týdnech však již využívání home office až do konce listopadu stagnovalo (větší přechod na práci z domova nenastal ani po 28. říjnu, kdy bylo zaměstnavatelům nařízeno nasazovat home office v možných případech).

Pouze omezený návrat k home office během podzimu se zdá jako důležitý faktor pro šíření epidemie. Zatímco lidé docházející plně na pracoviště měli na sklonku října v průměru 25 blízkých kontaktů týdně, plná práce z domova byla spojena jen s 8 kontakty týdně (téměř tak málo jako u nepracujících). Pokud respondent přešel mezi druhým zářijovým týdnem (7. až 13. září) a koncem října (19. až 15. října) z plné docházky na pracoviště na plnou práci z domova, v průměru se mu týdenní počet podstatných kontaktů snížil o 25. U lidí, kteří docházeli na pracoviště v obou týdnech, poklesly průměrné kontakty o šest – čistý efekt přechodu na home office tedy znamená redukci téměř 20 kontaktů týdně. Lidé na home office totiž nejen omezí své kontakty s kolegy, ale klesá u nich intenzita i celé řady dalších aktivit: méně často chodí do obchodů, jezdí MHD, docházejí k lékaři i méně často se navštěvují s rodinou a přáteli.

Jak si v roce 2020 vedly skupiny obyvatel?

Obor práce

Práce z domova je během epidemie dlouhodobě nejvíce rozšířena v odvětví IT a financí, ač podzimní vlna přinesla nižší přesun práce do domovů než jarní. Ačkoli pracující z těchto oborů zároveň uvádí jedny z nejnižších výpadků práce z důvodu dovolených a dalších, na pracovišti se díky rozsáhlým home office vyskytují nejméně

často. Během jarních měsíců byl plný home office nasazen u 60 až 70 % lidí v oblasti IT a financí, kteří v té době vykonávali svoji práci. Podobně vysoký podíl home office pozorujeme během jara v sektoru školství a kultury, ale zde došlo se začátkem května k prudkému návratu k osobní přítomnosti na pracovišti v souvislosti s rozvolňováním ochranných opatření ve školství. Zatímco v sektoru IT a financí pracovala i během léta na home office více než čtvrtina pracovně aktivních, ve školství a kultuře již méně než desetina. Nejnižší míru využívání home office uvádějí pracující z odvětví, v nichž je možnost výkonu práce z domova omezená – státní správy (zejména v části sociálních služeb a zdravotnictví) a průmyslu, výroby a zemědělství.

Velikost místa bydliště

Plná osobní přítomnost na pracovišti dosahuje stabilně nejvyšší míry v Praze i přes to, že v hlavní město zároveň docházelo k nejmenším výpadkům práce. Ve městech nad 100 tisíc obyvatel bylo využívání plného home office méně časté než v Praze, ale vyšší než v menších městech a obcích. Na silnějším přechodu k home office v Praze během obou vln se výrazně podílí složení zaměstnanců s nižším zastoupením odvětví s omezenými možnostmi práce z domova.

Věk

Práci zcela na home office využívali na jaře mírně častěji mladší dospělí do 34 let než starší věkové skupiny. Na podzim pak byla míra práce z domova podobná mezi nejmladšími dospělými a nejstarší kategorií pracovníků nad 55 let. U mladších ročníků se zároveň nejméně objevovaly výpadky práce, ty se nejčastěji dotýkaly dospělých od 55 let. Výsledkem je, že plnou přítomnost na pracovišti uvádí nejčastěji střední věková kategorie dospělých od 35 do 54 let a po nich mladší dospělí do 34 let.

Znalost nakaženého

Pro šíření nákazy má potenciální význam skutečnost, do jaké míry dochází plně či částečně na pracoviště osoby, které přišly do přímého či nepřímého styku s nakaženým. Příznivou zprávou v tomto ohledu je, že tito lidé byli osobně v práci v podobné míře jako ostatní, počátkem jara a během letních prázdnin dokonce o něco méně. Působí zde mimo jiné skutečnost, že přímá či nepřímá znalost nakaženého je častější mezi mladšími ročníky, které měly větší možnost využívat práci z domova.

Vzdělání

Rozsah práce z domova se liší v závislosti na vzdělání i v běžném stavu a během obou vln epidemie se tyto rozdíly dále vystupňovaly. Ačkoli vysokoškoláci čelili v menší míře výpadkům práce, díky home office jich na pracovišti bylo plně osobně přítomných výrazně méně než mezi ostatními. Během března a dubna využívalo plně práce z domova více než 40 % pracovně aktivních vysokoškoláků, zatímco mezi středoškoláky s maturitou to bylo přibližně 20 % a u lidí se základní školou či střední bez maturity pod 10 %. Kromě omezenějších možností home office má epidemie tvrdší finanční dopad na nižší vzdělanostní skupiny, epidemie je tak v tomto smyslu zasahuje dvojnásobně.

3.2.6 Environmentální benefity práce na dálku

Práce na dálku získala v USA na významu v 90. letech 20. století mimo jiné díky novelizaci zákona na ochranu ovzduší (*Clean Air Act*) z roku 1996, jejímž cílem bylo snížit produkci oxidu uhličitého a přízemního ozónu o 25 %. Tento zákon požaduje po podnicích nad 100 zaměstnanců podporu sdílení automobilů, veřejné dopravy, zkrácených pracovních týdnů a práce na dálku. V roce 2004 byl přijat zákon, který podporoval práci na dálku ve vybraných federálních úřadech. Norma umožňovala zadržet platby úřadům, které neposkytly možnost práce na dálku všem zaměstnancům, pro které je tato forma flexibility práce vhodná.

Listerová (2009) uvádí, že kdyby 40 % Američanů vykonávajících práce slučitelné s prací na dálku takto skutečně pracovalo alespoň polovinu času, došlo by k:

- úspoře 280 milionů barelů ropy (45 milionů m³);
- ze silnic by nastalo zmizel ekvivalent 9 milionů automobilů;
- potenciální energie ušetřená nespálením potřebného paliva by byla dvakrát vyšší než energie vyprodukovaná v USA všemi druhy výroby obnovitelné energie dohromady.

Studie Carbon Trust *Homeworking: helping businesses cut costs and reduce their carbon footprint* dospěla k závěru, že stále rostoucí počet Britů pracujících na dálku přispěl k roční úspoře 3 milionů tun uhlíku, spolu s růstem HDP díky 3 miliardám liber ušetřených zaměstnanci i zaměstnavateli na nákladech.

Australská studie National Broadband Network uvádí, že kdyby 10 % Australanů pracovalo na dálku polovinu své pracovní doby, ušetřilo by se tím 120 milionů litrů benzínu a 320 tisíc tun emisí uhlíku. Takový podíl práce na dálku by rovněž přispěl k růstu produktivity mezi 1,4 a 1,9 miliardami dolarů ročně.

3.2.7 Genderová problematika práce z domova

Podle LFS se podíl zaměstnaných žen pracujících z domova pozvolna stále zvyšuje. Zatímco v roce 2009 činil tento podíl v rámci unijní osmadvacítky 11,9 %, v roce 2016 se jednalo už o 14,4 % zaměstnankyň. Nejvyšší podíl z domova pracujících zaměstnankyň byl zaznamenán v Nizozemí (v roce 2016 činil jejich podíl 36,1 %) a Dánsku (32,5 %), nejméně často z domova pracovaly Bulharky, resp. Rumunky (1,4 % a 0,9 %). V České republice tento podíl rovněž roste: z 6,9 % v roce 2007 na loňských 8,7 %.

Z hlediska pohlaví se tématem práce z domova zabývá například rozsáhlá studie Evropské komise Flexible working time arrangements and gender equality. Studie zkoumala opatření zaměřená na flexibilitu práce a rovnost pohlaví ve 30 evropských zemích.

Studie je z roku 2009 a její zjištění by proto měla být brána s potřebným odstupem. Přesto její některé závěry stojí za uvedení:

- ukazuje se, že z hlediska rovnosti pohlaví nabízí flexibilita ve smyslu organizace pracovního času více příležitostí, než je tomu v případě flexibility ve smyslu délky pracovního času. Je to tím, že tento typ flexibility je dle studie v principu založen na plných pracovních úvazcích jak mužů, tak žen;
- podle výzkumu EWCS (European Working Conditions Survey) byl nejvyšší podíl tzv. „teleworkerů“ (osob pracujících výhradně nebo téměř výhradně z domova s využitím ICT) zaznamenán v České republice: 9,1 %;
- při vyřazení teleworkingu byl nejvyšší podíl práce z domova zaznamenán v Irsku (5,2 %), Belgii (5,1 %) a ve Finsku (4,8 %).

Studie EU-OSHA ‚Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location‘ pokládá intenzivnější využívání ICT za jeden z faktorů přispívajících k většímu zastoupení žen na trh práce. Díky ICT na pracovní trh vstoupí více žen, které preferují nebo budou více ochotny vykonávat práci z domova. V této souvislosti studie připomíná, že práce na částečný úvazek nadále převažuje u žen a že v posledních dvou letech (studie je z roku 2017) došlo k nárůstu o 25 % u žen „na volné noze“.

3.2.8 Podvodné nabídky práce z domova

Práce z domova je lákavá, obzvláště pro osoby s nízkými příjmy, jako jsou senioři, matky na mateřské či rodičovské dovolené, osoby v invalidním důchodu apod. Z výčtu je patrné, že se jedné o nejvíce zranitelné skupiny, které uvítají snadno dostupný přívýdělek. Nabídky na práci z domova často deklarují za málo práce vysoké výdělky, a to přímo z domova. Ve většině případů je však nutné se nejprve zaregistrovat a uhradit vstupní poplatek.

V angličtině se pro podvodné nabídky práce z domova běžně používá termín *home work scams*.

K výrazným rysům podvodných pracovních nabídek patří:

- vysoká odměna za nenáročnou (často manuální) práci;
- požadavek na vstupní poplatek, např. za různé katalogy, školicí materiály apod.;
- požadavek na zaslání textové zprávy či uskutečnění telefonátu na podvodná telefonní čísla;
- tlak potenciálního zaměstnavatele na uchazeče při jeho rozhodnutí;
- potenciální zaměstnavatel nemá živnostenské oprávnění či IČO;
- firma nechce přesně vysvětlit způsob odměňování;
- nabízená práce se nemůže zaměstnavateli vyplatit.

Mezi nejčastější podvodné nabídky práce z domova v ČR patří nadepisování obálek, ruční výroba či kompletace čehokoliv. Oběti takovýchto podvodů se často stydí za své důvěřivé a neprozíravé chování, a proto dost často podvod nenahlásí.

Podvodnými nabídkami práce z domova se nechají oklamat i lidé v zahraničí. Mezi nejčastější podvodnou nabídkou práce dle portálu Monster patří plnění obálek, kompletační práce, fakturace či zpracování pohledávek pro lékaře.

Portál Homeworking.uk rozděluje podvodné nabídky na práci z domova do následujících kategorií:

- podvodné seznamy firem, které nabízejí práci;
- náborový podvod: zaplatí se vstupní poplatek a poté je nutné zapojit další osoby do tohoto schématu;
- rukodělné podvody;
- e-mailové podvody;
- podvod typu „letadlo“ či „pyramida“.

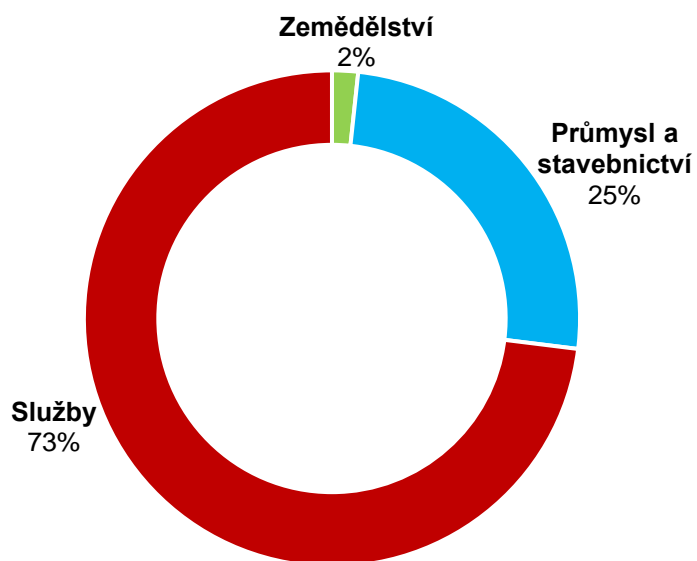
3.2.9 Práce z domova jako benefit v České republice

Hodnocení výhod a nevýhod práce z domova musí zohledňovat potřeby obou stran – zaměstnanců i zaměstnavatelů. Mnozí zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům práci z domova, a reagují tak nejen na potřebu zaměstnanců lépe skloubit svůj rodinný a pracovní život, ale i na vyšší tlak vyplývající z nedostatku pracovní síly. Benefit v podobě práce z domova se tak stává i jedním z nástrojů boje o zaměstnance. To potvrzuje i společnost Robert Half International, která v roce 2008 publikovala tzv. *Robert Half International Hiring Index* – výsledek šetření mezi 1 400 finančními řediteli. Celkem 13 % respondentů pokládalo ve sledovaném roce práci na dálku za nejlepší benefit pro specialisty na účetnictví. V dřívějších průzkumech 33 % respondentů považovalo práci na dálku za nejlepší výhodu vůbec a polovina dotazovaných ji považovala za druhý nejlepší benefit.

Otázce poskytování tohoto benefitu se dosud v České republice nikdo systematicky nevěnoval, a proto bude tato kapitola věnována právě této problematice. Nabídka tohoto benefitu bude hodnocena pomocí výsledků výběrového šetření. Toto šetření bylo provedeno v roce 2016, naplnilo statistické požadavky stratifikovaného náhodného výběru a údaje byly dopočteny na základní soubor ekonomických subjektů ve mzdové sféře České republiky.

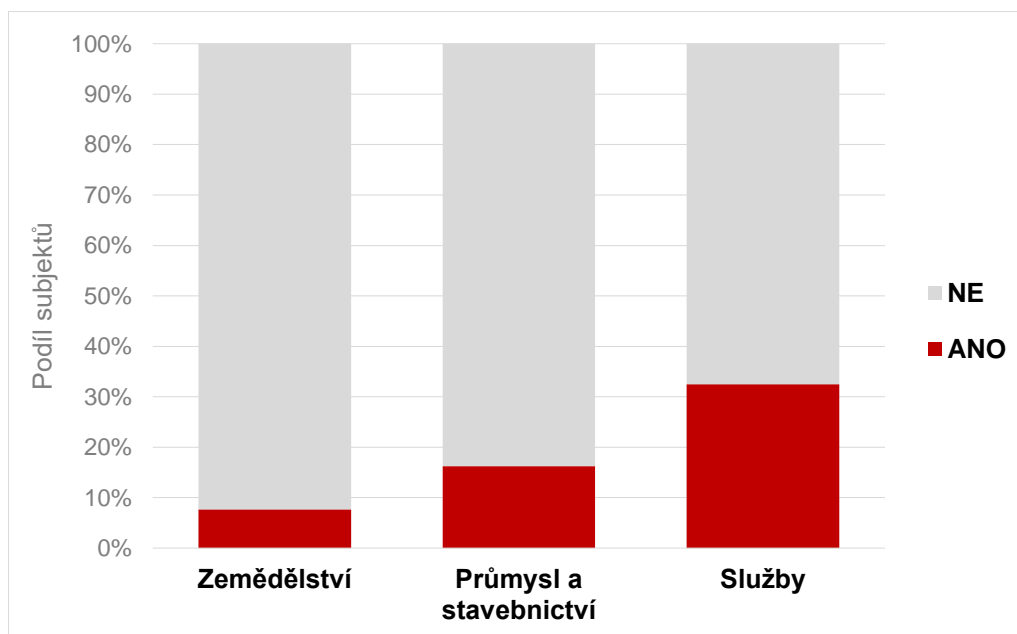
Práci z domova umožňovala svým zaměstnancům v roce 2016 čtvrtina ekonomických subjektů ve mzdové sféře. Ve srovnání s četností využívání ostatních benefitů tak práce z domova obsadila v České republice střední příčky z hlediska oblíbenosti jednotlivých benefitů.

Subjekty, které v roce 2016 umožňovaly svým zaměstnancům pracovat z domova, byly nejčastěji ze sektoru služeb (73 %). Čtvrtina subjektů poskytujících tento benefit patřila do sektoru průmyslu a stavebnictví a jen minimum subjektů bylo ze zemědělství (viz obrázek 1). Tento výsledek však může být ve velké míře ovlivněn strukturou národního hospodářství, a proto je vhodné sledovat i využívání práce z domova v jednotlivých odvětvových sektorech (viz obrázek 2).



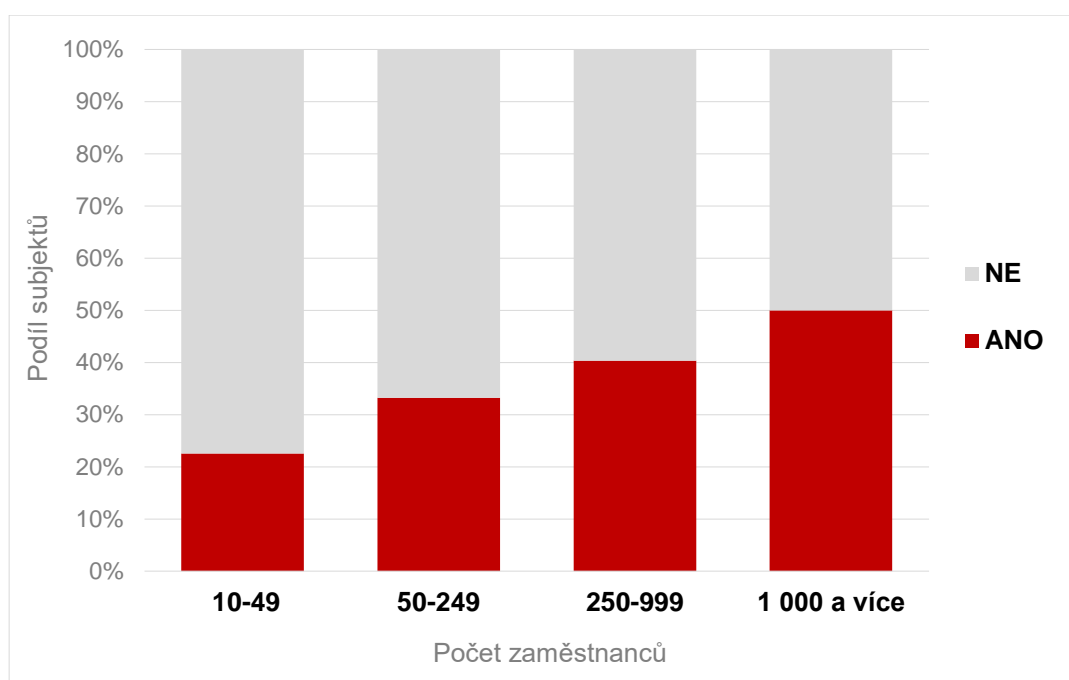
Obrázek 6: Odvětvová struktura subjektů umožňujících v roce 2016 práci z domova (mzdová sféra ČR)

Je patrné, že práci z domova zařadila v roce 2016 do své nabídky benefitů téměř třetina firem ze sektoru služeb (33 %). V průmyslu tento benefit využívalo ve sledovaném roce 16 % firem a v zemědělství pouze 8 % subjektů.



Obrázek 7: Podíl subjektů v odvětvových sektorech umožňujících v roce 2016 práci z domova (mzdová sféra ČR)

Možnost práce z domova nabízely podle šetření nejčastěji největší zaměstnavatelé. Práci z domova umožňovala v roce 2016 alespoň vybraným zaměstnancům polovina subjektů s více než 1 000 zaměstnanci. S klesajícím počtem zaměstnanců klesal i podíl firem poskytujících tento benefit (viz obrázek 3).



Obrázek 8: Podíl zaměstnavatelů umožňujících v roce 2016 práci z domova podle velikosti subjektu (mzdová sféra ČR)

Nabídku benefitů i četnost jejich využívání ovlivňuje v České republice ve velké míře i kolektivní vyjednávání. Obecně lze říci, že ve mzdové sféře byla většina benefitů v roce 2016 poskytována častěji v subjektech, kde byla uzavřena podniková kolektivní smlouva. V rámci šetření bylo identifikováno minimum benefitů, kde byla zaznamenána vyšší četnost poskytování u subjektů bez kolektivní smlouvy. Mezi tyto benefity patří i možnost práce z domova. V roce 2016 umožňovalo práci z domova 24 % ekonomických subjektů s kolektivní smlouvou a 25 % subjektů bez kolektivní smlouvy (viz obrázek 4). Rozdíl ve výši 1 p.b. ve prospěch subjektů bez kolektivní smlouvy je však statisticky nevýznamný – a ve srovnání s výsledky u ostatních benefitů je rozdíl mezi oběma skupinami ekonomických subjektů i zanedbatelný.

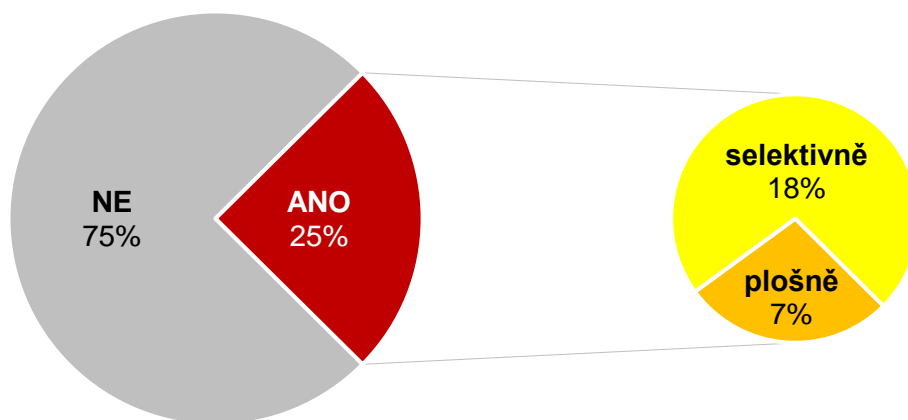


Obrázek 9: Podíl zaměstnavatelů umožňujících v roce 2016 práci z domova podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR)

S benefitem v podobě práce z domova je spojena i celá řada nepodložených tvrzení. Duspivová a kol. (2016) potvrdili, že neplatí „často zmiňovaná teze, že práce z domova je výsadou jen velkých pražských společností podnikajících ve službách“. Práce z domova je totiž poskytována zaměstnavateli napříč Českou republikou. Na druhou stranu ale potvrdili, že možnost práce z domova je výsadou duševních (nemanuálních) pracovníků. Podle zmíněné studie byla totiž práce z domova nejčastěji omezena následujícími podmínkami (anebo jejich kombinací):

- charakterem práce (především technickohospodářští zaměstnanci, management), což uvádělo 33 % subjektů poskytujících benefit;
- souhlasem nadřízeného (17 % subjektů);
- technickým vybavením zaměstnance (počítač, telefon) a s tím související dosažitelností (16 % subjektů) či;
- zohlednění sociálního hlediska (např. péče o děti, zdravotní stav zaměstnance) (10 % subjektů).

Vysokou selektivitu z hlediska poskytování benefitu v podobě práce z domova potvrzují i výsledky šetření. Ukazuje se, že práci z domova sice umožňuje 25 % zaměstnavatelů, ale téměř tři čtvrtiny z nich neposkytují tento benefit všem zaměstnancům (viz obrázek 5).



Obrázek 10: Poskytování benefitu v podobě práce z domova v roce 2016 (podíly subjektů ve mzdové sféře ČR)

Přestože může řada zaměstnanců za určitých podmínek pracovat z domova, tuto možnost během roku vůbec nevyužije. Duspivová a kol. (2016) uvádí, že možnost práce z domova skutečně využila v roce 2015 pouhá 4 % zaměstnanců těch firem, které benefit poskytovaly.

Závěr

Rok 2020 sebou přinesl mnohá nebezpečí, která byla povětšinou předtím spíše mizivá. S nastalou situací se ovšem každý musel nějak utkat a v rámci možností ji zvládnout.

Ne vždy byl koronavirus pouze špatnou zprávou, ovšem na trhu práce jsou určité ohrožené skupiny, kterých se většinou dotkl spíše negativně. Mezi ně se řadí mladí lidé, kteří ztratili možnost plynulého přechodu mezi studiem a pracovním nasazením a mohou být odtrženi od kompetencí (dovedností a schopností) nutných pro praxi. Stejně tak jsou tou skupinou, která v zaměstnání bývá nejkratší dobu a na kterou bylo potřeba nejmenších investic do dalšího vzdělání během let. Přesto je mají značnou výhodu v digitálních kompetencích a ve schopnosti se adaptovat a využívat některou z flexibilních forem zaměstnávání.

Starší skupinu zaměstnanců hlavně trápí v nastalou situací ztráta určitých jistot. Proto se vrací na trh práce, což do budoucna může mít pozitivní dopad pro jejich zapojení jako skupiny. Problémem může ovšem být nižší kompetence v digitálních dovednostech a menší právní ochrana ve flexibilních formách zaměstnávání.

Osoby s překážkou ve formě dosaženého vzdělání poté jako v každé krizi pocítují dopady jako jedni z nejvíc. Je to i z důvodu menších finančních rezerv, které plynou z celkových menších příjmů v této kategorii.

V rámci žen, jako ohrožených skupin je poté možné sledovat vývoj v zaměstnanosti za rok 2020, kdy to byly právě ženy, které většinou musely opouštět pracovní pozice. Nejen z důvodu snižování stavů a zániků zaměstnavatelů, ale často jen kvůli starosti o děti, kdy nebylo možné zajistit ji dostatečnou předškolní a školní péči. To je v rámci koronaviru asi hlavním poznatkem pro tuto skupinu.

Flexibilní formy zaměstnávání umožňují přežívat jak podnikům při nižších nákladech, ale i samotným přenesení pracovního prostředí mimo společné prostory, tak zaměstnancům. Těm tyto možnosti nabízí jisté ekonomické jistoty a pomáhají jim tak zvládnout tuto situaci.

(Seznam použité literatury)

- ASO. Práce z domova, tzv. homeoffice v projednávané novele zákoníku práce. *Asociace samostatných odborníků* Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/54/prace-z-domova-tzv-homeoffice-v-projednavane-novele-zakoniku/18426>
- BASLAROVÁ, I. Práce z domova aneb V práci jako doma [online]. *Gender Studies*, o. p. s., 2011 Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/Prace_z_domova.pdf
- BERNARD R., MACHALOVÁ A. Právní úprava práce z domova – home office. In: *Kariéra. Ihned* Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-55151600-pravni-uprava-prace-z-domova-home-office>
- BROUGHTON, A. Flexible working time arrangements and gender equality. In: *Eurofond.eu* Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions/flexible-working-time-arrangements-and-gender-equality>
- ČSÚ (2017). Holý, D. *Mzdová nerovnost se snižuje*. *Statistika & My*, 2017, č. 6. Měsíčník Českého statistického úřadu. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2017/06/mzdova-nerovnost-se-snizuje/>.
- DLASKOVÁ, K. *Všichni chtějí v práci flexibilitu. Může ale vést ke stresu zaměstnanců*. In: *Hospodářské noviny*. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-65753770-vsichni-chteji-flexibilitu-muze-ale-vest-ke-stresu-zamestnancu>
- Eurostat. *EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- IBM (2015). *Myths, Exaggerations and Uncomfortable Truths*. Dostupné z: <https://www-935.ibm.com/services/us/gbs/thoughtleadership/millennialworkplace/>.
- LANDLOVÁ, K., *Homeworking*. In: *Femina*. Dostupné z: <https://www.femina.cz/homeworking/>
- MARTOCH, M., *Homeworking – zavádění a přínosy práce z domova*. In: *ITBIZ*. Dostupné z: <http://www.itbiz.cz/workline-home-office-vyhody>

NEKOLOVÁ, M. (2010). *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf.

OECD (2016a). *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing. Dostupné z: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2016_empl_outlook-2016-en#.WU2Xfhilu9Y#page2.

PRÁCE NA DÁLKU. Jak na podvodné nabídky práce. In: *Pracenaalku.cz* [online]. Dostupné z: <http://www.pracenaalku.cz/jak-na-podvodne-nabidky-prace>

PETRÁŇOVÁ, M. a J. KOČKA. (Ne)zaměstnanost za časů koronaviru. *Statistika & My*. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2021/02/17/nezamestnanost-za-casu-koronaviru>

VÝBĚROVÉ ŠETŘENÍ PRACOVNÍCH SIL. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

ŽIVOT BĚHEM PANDEMIE. *Jak často se během pandemie využívá práce z domova?* Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

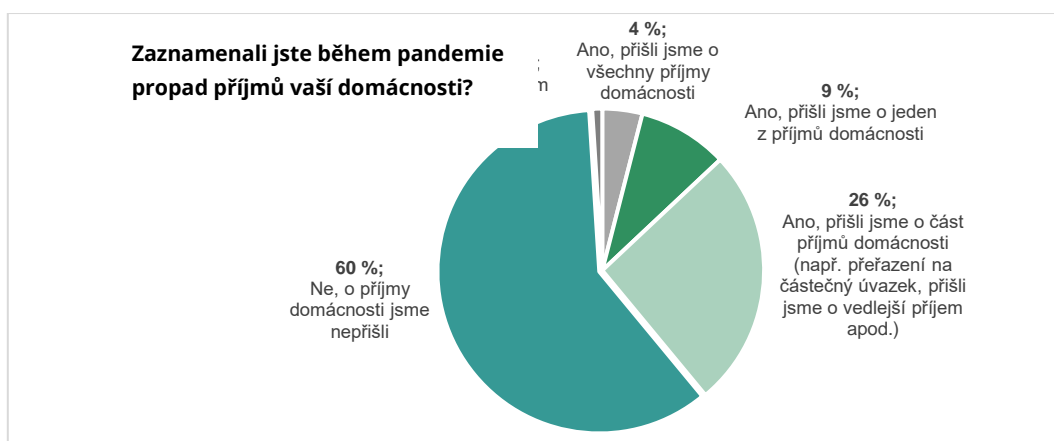
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Průzkum ČBA: Pandemie prověřila finanční gramotnost Čechů, třetina si však z krize ponaučení nevzala

Praha, 13. srpna 2020 – Pandemie koronaviru a s ní spojená vládní omezení zasáhla celou ekonomiku. Každá třetí česká domácnost přišla o jeden či část z příjmů a 4 % domácností přišly dokonce o všechny příjmy. Češi omezili svou každodenní spotřebu a odložili větší nákupy. Vyplývá to z nejnovějšího průzkumu České bankovní asociace (ČBA). Dvě třetiny Čechů v něm také uvedlo, že pandemie ovlivnila jejich finanční uvažování a do budoucna se chystají více plánovat či spořit – nedostačující nebo žádnou finanční rezervu při propuknutí pandemie přiznalo 24 % Čechů.

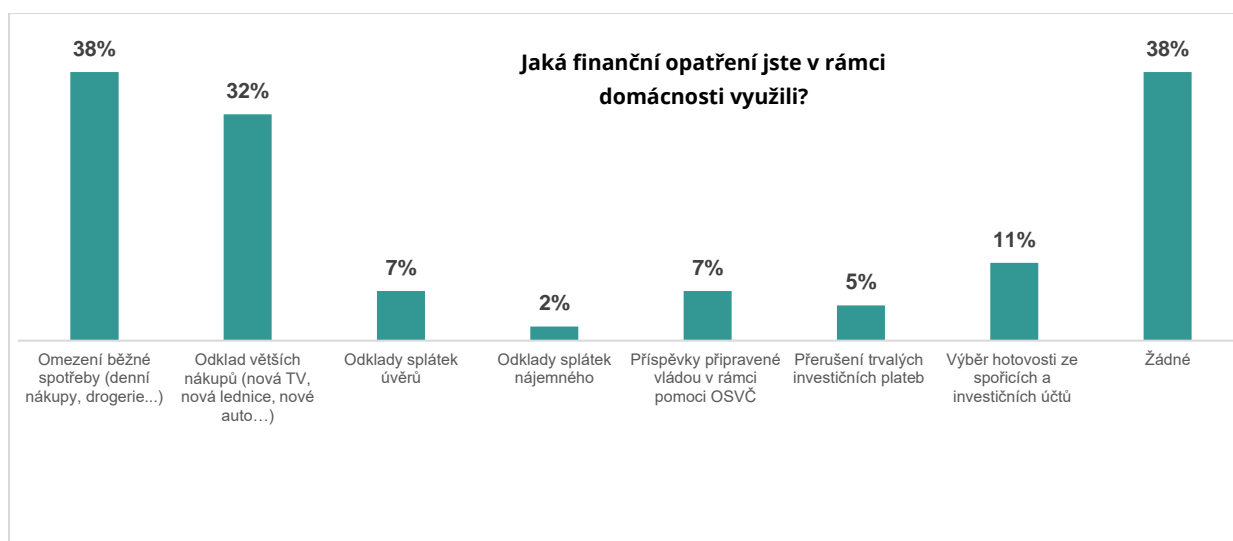
Podle Úřadu práce ČR vzrostl podíl nezaměstnaných z „předpandemických“ 3,1 % (leden) na současných 3,8 % (červenec). To je kromě aktuální situace kolem koronaviru dáno mimo jiné i nižší aktivitou firem v letním období, jakožto i tradičním prázdninovým nárůstem počtu nezaměstnaných z oblasti školství. I přes rostoucí tuzemskou nezaměstnanost se v mezinárodním srovnání Česká republika řadí podle posledních dostupných dat Eurostatu mezi státy, které jsou na tom v tomto ohledu nejlépe.

Nicméně řada českých domácností podle průzkumu České bankovní asociace přišla o jeden (9 %) či část (26 %) z příjmů celé domácnosti, 4 % dokonce o všechny příjmy. Naopak 60 % dotázaných deklaruje, že krizi ustálo a o příjmy své domácnosti nepřišlo. *„V tomto případě můžeme mluvit o štěstí. Jedním z vysvětlení je státní podpora např. v podobě kurzarbeitu, která firmám pomohla udržet zaměstnanost. Svůj podíl na tom mají i samotní lidé, kteří si v dobrých časech tvořili rezervy, v těžkých dobách přemýšleli s chladnou hlavou a nedělali unáhlená rozhodnutí, která mohla jejich situaci ztížit. Otázkou však je, co s nezaměstnaností udělá podzim a ukončení státních subvencí,“* zamýšlí se Helena Brychová, poradce České bankovní asociace pro finanční vzdělávání a spotřebitelské otázky. Vychází přitom z jarního průzkumu ČBA, podle kterého si finanční rezervu tvořilo 76 % Čechů.



Reakce českých domácností na pandemii

Češi se během pandemie chovali racionálně a nadpoloviční většina z nich učinila v rámci své domácnosti opatření, která měla pomoci jejich rodinnému rozpočtu. Jedním z nejčastějších bylo omezení běžné spotřeby (38 %) a následně odklad větších nákupů (32 %). To nepřímo potvrzuje i statistika ČNB, podle které domácnosti šetřili a jejich vklady v bankách rostly, přičemž v dubnu narostly o 56 mld. Kč na 2,8 bilionu korun. „*Silným motorem české ekonomiky je dlouhodobě domácí spotřeba, a ta při rostoucích vkladech oslabuje. Nové úvěry na bydlení i spotřebu se však paradoxně „chovaly“, jako by žádná pandemie nebyla. Vysvětlení je jednoduché – velmi nízké úrokové sazby a očekávání, že bude zrušena daň z převodu nemovitosti. Navíc koupě domu či bytu je záležitost, kterou jedinec promýšlí poměrně dlouho. Jestliže měl v plánu jeho pořízení ještě před krizí, kterou nakonec ustál, dá se říci, že v takovém případě koupí dokončí, než aby ji odkládal,*“ komentuje Vladimír Staňura, hlavní poradce České bankovní asociace.



V menší míře lidé využili také příspěvky připravené vládou v rámci pomoci OSVČ (ošetřovné, kompenzační bonus, přímá podpora...) nebo možnosti si odložit splátky úvěru (7 %), kterou banky od počátku vyhlášení nouzového stavu svým klientům umožňovaly na základě doporučení prezidia České bankovní asociace, následně v dubnu pak podle nově přijatého zákona o odkladu splátek (z. o některých opatřeních v oblasti splácení úvěrů v souvislosti s pandemií COVID-19). „Všem dlužníkům s povoleným odkladem splátek doporučuji zamyslet se nad svým rozpočtem a připravit se na obnovení splátek. Dlužníci, kteří mohou splácet i přes povolený odklad, by tak měli učinit. Chybou by bylo věnovat volné prostředky na letní radovánky a pozapomenout na riziko právního a exekučního vymáhání v případě nesplácení půjček po ukončení odkladů,“ říká David Šmejkal, ředitel Poradny při finanční tísni.

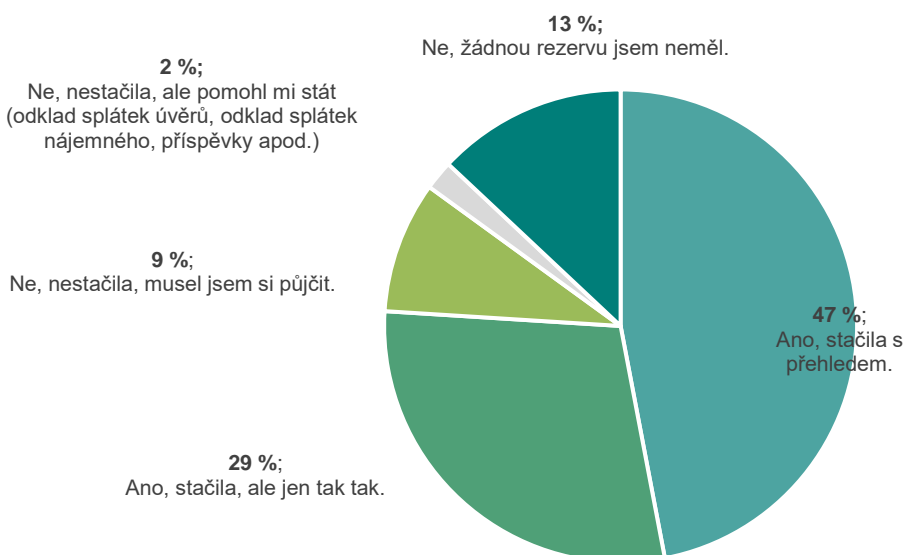
Ke konci července banky obdržely 393 tis. žádostí o odklad splátek. „Nárůst podaných žádostí výrazně zpomalil. Za poslední týden došlo bankám jen tisíc nových žádostí, což je zanedbatelné množství oproti průměru v červnu, kdy bankám docházelo 10 tis. žádostí týdně. Lze tedy očekávat, že přísun žádostí v srpnu zcela ustane. Žádat v srpnu, o odklad splátek na dva měsíce, už přestává dávat zkrátka smysl. V listopadu musejí všichni, kdo odklad dostali, zase začít splácet. Tam se ukáže, do jaké míry byl odklad účinný,“ komentuje Vladimír Staňura.

S rezervou jsme si vystačili. Když ne, pomohla rodina

Jak ukázal lednový průzkum České bankovní asociace, Češi se v otázkách financí orientují lépe než kdy dříve. V pravidelně měřeném a sledovaném Indexu finanční

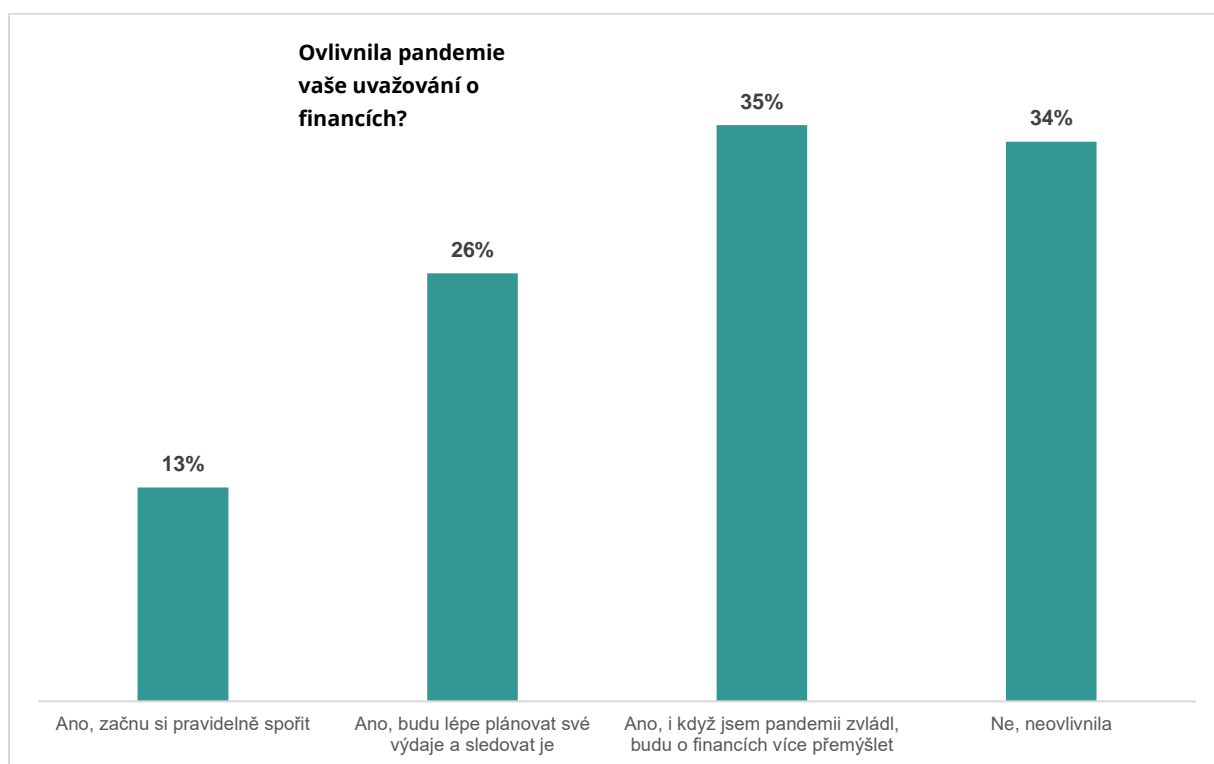
gramotnosti letos dosáhli nejvyšší hodnoty za posledních několik let – 61 %. To nyní trochu drsně prověřila i pandemie, kdy 4 % domácností přišlo o své příjmy. „Právě pro situace jako je výpadek příjmu bychom stranou měli mít skutečně odloženo alespoň šestinásobek kompletních měsíčních výdajů celé domácnosti. Rezerva v takové výši nám dává prostor, abychom nejednali ve stresu, a nesahali pod tlakem okolností k rozhodnutím, kterých bychom mohli později litovat,“ dodává Brychová a upozorňuje: „Často slyšíme, že je na čase „roztočit“ kola ekonomiky a spotřebou, která v posledních měsících ustala, jí napomoci. S tím zcela souhlasím, ale než se k běžné spotřebě vrátíme, je důležitější mít vytvořenu dostatečnou finanční rezervu pro případ, že by se situace opakovala nebo nás potkala jiná složitá životní situace.“ Podle průzkumu mělo nějakou rezervu vytvořenou a vystačilo si s ní 76 % Čechů. Naopak desetina Čechů si musela půjčila, nejčastěji přitom žádali rodinu a příbuzné.

Stačila vám v době pandemie vaše finanční rezerva, vytvořená pro podobné případy?



Finanční uvažování Čechů do budoucna

Pandemická situace se určitým způsobem promítla i do smýšlení většiny Čechů (66 %). Ti o svých financích chtějí do budoucna více přemýšlet, případně si i více spořit. Více než třetina dotázaných však deklaruje, že pandemie jejich způsob uvažování o financích nijak neovlivnila. „Vzhledem k prognózám vývoje ekonomiky i nejistému vývoji situace na podzim by lidé měli nad svými financemi přemýšlet a plánovat si je opravdu pečlivě. To platí i v případě těch, kteří deklarovali, že pandemii zvládli,“ upozorňuje Brychová a uzavírá: „Stejně jako v ostatních oblastech lidského života je i u nakládání s penězi podstatné umět se na svoji situaci podívat s nadhledem a určit si priority. Pokud se nám to nepodaří a do finančních problémů se přesto dostaneme, je třeba se jim postavit čelem a začít je co nejdříve řešit, nejlépe s odborníky.“



Podle statistik Poradny při finanční tísni totiž klienti začínají řešit problémy se splácením příliš pozdě. V 60 % případů je to až po čtyřletém období, kdy pocítují předlužení, nejčastěji v okamžiku, kdy je na ně uvaleno více exekucí. Přitom včasná řešení mohou situaci dlužníka stabilizovat a odvrátit nejhorší. „Předlužení klientů začíná často tak, že si půjčí u banky, která si prověří jejich úvěruschopnost v registru dlužníku. Nicméně již nemá možnost zabránit tomu, aby si klient vzal další spotřební úvěr od věřitele, který co do zkoumání bonity klienta již není tak přísný jako banka. V takovém

případě pak stačí, aby klient přišel o svůj příjem a ocitne se ve finančních potížích. Pokud se na nás obrátí včas, umíme mu zpravidla pomoci," popisuje typický příklad z praxe David Šmejkal a uzavírá: „Řešit půjčku bezhlavě další půjčkou rozhodně není optimální cesta.“

Sociální kontakty v době Pandemie

Jak si v roce 2020 vedly skupiny obyvatel?

Věk

Mladší lidé do 54 let procházejí během epidemie výraznějšími proměnami sociální aktivity než lidé staršího věku. Jejich běžné počty kontaktů jsou totiž ve srovnání s generací nad 55 let téměř dvojnásobné. V dobách největších omezení osobních styků tak zažívají razantní propady kontaktů a během uvolňování jejich intenzita kontaktů také rychleji narůstá. Během druhé vlny se počty kontaktů snížily méně než na jaře ve všech věkových skupinách. U lidí ve středním věku (35 až 54 let) nastal v době největších podzimních restrikcí nižší pokles kontaktů než u nejmladších dospělých, pravděpodobně v důsledku slabšího nasazení práce z domova.

Obavy ohledně koronaviru

Míra kontaktů či naopak sociálního distancování není jen důsledkem vládních opatření, ale také osobních obav z šíření viru. Po uvolnění restrikcí se na jaře vliv míry obav na sociální chování výrazně zvýšil. Do té doby vycházela sociální izolace především z nařízení a očekávání vlastního okolí. Zejména v létě pak došlo k disproporčnímu nárůstu sociální aktivity u lidí, kteří se koronaviru ani v době první vlny výrazněji nebáli (mladší a aktivnější respondenti). Tito dospělí pak i na podzim své kontakty omezovali méně.

Znalost nakaženého

Na začátku výzkumu bylo mezi respondenty jen málo lidí, kteří byli v posledním měsíci v přímém nebo nepřímém kontaktu s nakaženou osobou, během podzimu ale jejich počet rychle stoupl. Během léta výrazněji vzrostla sociální aktivita lidí, kteří byli v posledních několika týdnech alespoň v nepřímém kontaktu s nakaženým člověkem, a vyšší intenzita kontaktů se u nich udržela i na podzim. Nemusí jít o přímý vztah, ale důsledek toho, že se častěji jedná o mladší lidi s celkově vyšší sociální aktivitou. U této skupiny lidí lze předpokládat vyšší pravděpodobnost, že přicházejí do kontaktu s dalšími asymptomatickými osobami.

Pohlaví

Muži uvádějí i v dobách největšího omezení sociálních aktivit více kontaktů než ženy. To může být dáno tím, že mezi ženami je více osaměle žijících senierek, pracovně neaktivních, a také s nižší intenzitou některých rizikových aktivit (např. návštěvy restaurací a hospod). Nicméně ženy často vykonávají profese vyznačující se vysokou mírou osobních kontaktů – práce v sociálních službách, školství, zdravotnictví a na úřadech. Mezi lidmi s extrémně vysokou mírou kontaktů (50 a více týdně) jsou zastoupeny ženy i muži podobně.

Velikost místa bydliště

Obyvatelé menších obcí a měst, statisčových měst i Prahy vykazují v předkrizovém období i během většího šíření epidemie podobnou míru významných kontaktů.

Práce na home office

Výkon práce zcela z domova je spojen s razantním poklesem bližních kontaktů. Během jarní i podzimní vlny měli pracující na úplný home office srovnatelnou intenzitu kontaktů jako ti, kteří svoji práci v té době nevykonávali (tj. byli na dovolené, ošetrovném, nemocenské atd.), a přes léto dokonce nižší. Během jara a podzimu se počty kontaktů lidí pracujících částečně na home office a částečně ze svého pracoviště nacházely mezi čistým home office a plnou docházkou na pracoviště. V létě se však částečný home office přiblížil z hlediska kontaktů spíše plné docházce do práce, ačkoli míra kontaktů při částečném home office poměrně silně v čase kolísá.

Jak koronavirus změnil naše chování? Jsme dál vyděšení, něco se ale od jara zlepšilo

Kantar je jednou z největších světových výzkumných agentur. Během pandemie přináší "covid-19 barometr", který ukazuje, jak virus ovlivňuje chování a očekávání lidí. Své šetření uskutečnil mezi 150 tisíci respondenty z více než šedesáti zemí včetně Česka. Zdejší pobočka pak pro vzdělávací konferenci PREF provedla v listopadu výzkum, jak rodiny zvládají výuku na dálku. Aktuálně.cz shrnuje výsledky. (Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/kantar-vyzkum-dopad-koronaviru-na-spolecnost/r~852bdae0389b11eb80e60cc47ab5f122/v~sl:75132c0c8ac28f8d79d7400609395d74/>)

Koronavirus jen tak nezmizí, obáváme se

Jak celosvětový průzkum společnosti Kantar ukázal, lidé se připravují na globální recesi a opožděné zotavování. Mírný podzimní nárůst těch, kteří říkají, že kupují ochranné prostředky, ukazuje, že lidé neočekávají, že by pandemie v dohledné době zmizela. Mladí přitom odhadují kratší dobu než starší lidé.

Cítíme se vyděšení a bojíme se o budoucnost

Globální emocí, která koronavirovou pandemii provází, je vyděšení. To uvedlo plných 52 procent respondentů. Jen 29 procent uvedlo, že se cítí uvolněně. Lidé také vyjadřovali obavy o budoucnost (51 procent) a strach z toho, že bude trvat dlouho, než se ekonomika zotaví (61 procent). V této souvislosti se bojí zejména ztráty pracovních míst, potíží svých podniků a celkově těžkých časů, které mohou přijít. Znepokojeno celkovou situací je 70 procent respondentů z celého světa.

Pandemie ohrozila duševní zdraví

Znepokojující je i další číslo covidového barometru společnosti Kantar: 39 procent respondentů souhlasilo s výrokem, že "současná situace má ostrý dopad na moje duševní zdraví". V této souvislosti Světová zdravotnická organizace očekává, že bude zapotřebí velkých investic k odvrácení krize duševního zdraví. Nejvíce ohrožené jsou skupiny mladých dospělých ve věku 18-34 let (46 procent) a rodiny s malými dětmi a školáky (44 procent).

Covid-19 už teď změnil naše chování

"Psychologové a sociologové velmi zkoumají, zda pandemie změnil naše chování. Na datech ale vidíme, že už jsme se začali měnit teď," upozornila na konferenci o vzdělávání PREF 2020 Petra Průšová, ředitelka Kantaru pro střední a východní Evropu. "Více finančně plánujeme, více se staráme o zdravou výživu, některé země začaly více zahrádkařit, jako třeba Anglie, některé více pečou, jako třeba Francie."

Co ještě výzkum zjistil? Lidé více nakupují on-line, více pročítají on-line média a spojují se přes sociální sítě, více pracují z domova, čtou, dělají domácí práce, zkoušejí nové recepty a mají více času na osobní rozvoj.

Čas s rodinou

Vzhledem k častým a dlouhým lockdownům je pochopitelné, že se výrazně zvýšil čas strávený s rodinou, a to i u tzv. generace Z (lidé ve věku 18-24 let), pro niž to nebylo tak typické. "Na jednu stranu klademe větší důraz na své nejbližší, ale zároveň to znamená i tlak na naše vztahy," upozorňuje Petra Průšová.

Změní koronavirus každodenní život k lepšímu, nebo horšímu?

Na tuto otázku nepřineslo šetření Kantaru jednoznačnou odpověď. Že bude každodenní život po covidu-19 jiný, na tom se shodlo 79 procent respondentů. Při odpovědi na otázku "jak" se však rozdělili do tří podobně velkých skupin: 23 procent se domnívá, že změny budou pro společnost pozitivní, 28 procent si myslí, že bude stejně pozitivních jako negativních změn, a 25 procent soudí, že změny budou pro společnost negativní. "Změny nejvíce očekává generace nejmladších dospělých (69 procent), ale i polovina lidí nad 55 let, tedy více rigidní věková skupina," říká Průšová.

Co přinese doba pocovidová?

Jak ukazuje šetření Kantaru, 76 procent lidí očekává, že budou v době pocovidové více nakupovat on-line, více se on-line vzdělávat (70 procent), ve virtuálním prostředí budou také více probíhat socializace a setkání (65 procent), popřípadě pracovní schůzky (68 procent); 68 procent respondentů si také myslí, že budou mnohem více zůstat doma, než tomu bylo před covidem.

Téměř polovina respondentů věří, že se většina jejich zvyklostí vrátí do stejné podoby jako před lockdownem a že si zase budou moci dělat, co chtějí, a jít, kam chtějí.

Více podporujeme domácí podniky

Lokalismus, dlouhodobě rostoucí trend, získal během pandemie ještě větší podporu. Zajímáme se o původ zboží a podporujeme lokální podniky. O nich si 69 procent dotázaných myslí, že jsou důležité pro jejich komunitu. "Lidé tak chtějí podporovat místní ekonomiku, svůj kraj, svoje město, svoji vesnici," říká Petra Průšová.

Přehodnotit priority a také si užívat

Díky koronaviru by lidé mohli přehodnotit životní priority. "Čekáme, že si budeme více vážit svých blízkých, že si budeme více vážit životního prostředí. Výzkumníci však také vysledovali trochu sebestřednější trend - lidé si po pandemii chtějí užívat života, dělat milované věci a také se lépe připravit na budoucí výzvy.

Potřebujeme být připraveni

Lidé podle výzkumu zjistili, jak důležité je být připraven na mimořádné a nenadálé situace. Chtějí mít doma zásoby jídla i hygienických prostředků, ale také třeba náčiní pro domácí sportování, chtějí inovovat technologické vybavení či více uvažují o koupi auta. Chtějí preventivně užívat více vitaminů, aby bylo připravené jejich tělo, nebo si zařídit lepší zdravotní pojištění.

Ženy a rodiny školáků se cítí nejistě a přetíženy

Zejména ženy se v dnešní době cítí nejistě a přetížené, cítí na sobě velký tlak. Muži častěji než ony hovoří o naději. Podobně nejistě se cítí rodiny s dětmi, jimž se zavřely školky a školy, a rodiče musí skloubit svou práci s péčí o své potomky. V Anglii provedl Kantar průzkum, z něhož vyplynulo, že plných 80 procent domácností s dětmi je nervózních a bojí se, jak se situace bude vyvíjet.

České domácnosti se školáky: Hlídnou počasí a testují děti

V polovině listopadu 2020 udělala česká pobočka Kantaru průzkum pro vzdělávací konferenci PREF 2020 mezi 800 rodinami školáků, jak nyní zvládají situaci, jaké mají problémy či jak hodnotí připravenost škol. Zajímali se i o jejich pocity a obavy.

Hodně rodin zmiňovalo, že mnohem více než dříve sledují počasí, protože když je pěkně a svítí sluníčko, mohou jít děti ven a rodiče mají aspoň chvíli klidu na svou práci. Mnohé domácnosti také řeší dilema, zda dát hlídat své školáky prarodičům - bojí se, aby je nenakazili. Někteří raději své potomky testují. Jenže u těch, kteří začali chodit do školy, nemá takový test význam, protože mohou být virům vystaveni každý den.

Práce z domova s dětmi? Je to nálož

"Mám tři děti a je to šílená síla. A to nemusím pracovat v pevně daném čase, jsem na volné noze," řekla Kantaru jedna z oslovených maminek. Ostatně už jen vést pracovní hovor v domácnosti s několika dětmi není jednoduché. Maminky se shodují, že zažívají trapné momenty, když jim dítě naruší hovor. Z domova přitom v listopadu 2020 pracovalo 33 procent rodičů školáků.

Hned 39 procent respondentů uvedlo, že se těžko soustředí na práci, když do toho ještě musí řešit děti, 38 procent rodičů pak řeklo, že je složité si najít doma nějaké místo, kde by je nikdo nerušil a měli klid na práci. Stejně množství lidí pak uvedlo, že jim chybí nějaký jasný přechod mezi prací a soukromým životem. "Když dětem skončí škola, těžko chápou, že jsem pořád v práci a nemám na ně čas," sdělilo 34 procent lidí.

Školy se oproti jaru zlepšily, pochvalují si čeští rodiče

Z listopadového průzkumu společnosti Kantar vyplynulo, že čeští rodiče si pochvalují pokrok, jaký školy udělaly mezi svým jarním a podzimním závěrem. Pozitivně hodnotí, že zapracovaly na on-line výuce tak, aby se školními povinnostmi měli rodiče méně práce. Hned 75 procent respondentů sdělilo, že se škola dobře připravila na druhou vlnu pandemie a další závěry. Nicméně stále ještě 63 procent uvádí, že si děti často musí nastudovat učivo samy nebo s rodiči, 36 procent říká, že škola má problémy s vybavením nebo on-line platformami.

Rodiče jsou do výuky i tak plně zapojeni

Výzkum Kantaru nicméně také ukázal, že i přes zapracování a on-line výuku jsou rodiče plně zapojeni do školních úkolů, a to i u žáků druhého stupně či středoškoláků. Pouze osm procent dětí plní úkoly samostatně. Výuka dětí zaměstnává hlavně maminky.

Čeští rodiče na sebe nemají čas a chybí jim světlo na konci tunelu

Co Kantar zjistil přímo o pocitech českých rodičů? Celých 50 procent respondentů souhlasilo s výrokem "chybí mi světlo na konci tunelu, nějaký výhled, kdy tohle skončí", 44 procent uvedlo, že mají mnohem méně času pro sebe než obvykle, pro 36 procent je unavující každý den dětem vařit, 33 procent sdělilo, že na jaře zvládali situaci lépe, protože bylo aspoň venku hezky. Podle 22 procent trpí jejich partnerský vztah.

Ošetřovné je teď nevýhodné, nedosáhneme na něj, vadí rodičům

Ošetřovné je nyní na podzim tak nevýhodné a omezené, že ho čerpá jen 10 procent rodičů českých školáků. Jako důvod uvádí 43 procent, že "ošetřovačka" je oproti jaru více omezena věkem dítěte a vyplácí se nižší částka, 38 procent pak sdělilo, že zaměstnavateli vadí, že zůstávají s dětmi doma, podle 34 procent respondentů se kolegům nelíbí, že musí dělat práci za ně, a 27 procent má pocit, že jim v práci "ujíždí vlak".

Domácnosti řeší technické problémy s on-line výukou

Rodiče podle Kantaru neřeší jen obsah výuky a výchovu dětí, ale často také technické problémy - tuto komplikaci uvedlo 82 procent respondentů, 61 procent sdělilo, že mají problémy s připojením k internetu, a 48 procent rodičů se potýká s nedostatkem technického vybavení.

Technické problémy výrazně více řeší rodiče s nižším vzděláním a s nižšími finančními možnostmi. Problém s internetovým připojením řeší mnohočlenné domácnosti. Nedostatek techniky pak hlavně matky samoživitelky či rodiče bez finančních rezerv. Zapůjčení notebooku od školy nebo odjinud by uvítalo 68 procent z nich.

Do pomoci nejsou zapojeni čeští prarodiče

Kantar také zjistil, že do pomoci se školáky a jejich výukou nejsou skoro vůbec zapojeni prarodiče. Pomáhají jen u pěti procent oslovených rodin. To je podle Petry Průšové způsobeno hlavně tím, že se rodiny obávají o zdraví prarodičů a snaží se je chránit sociální izolací. A také tím, že jen zhruba pět procent rodin žije s prarodiči v jedné domácnosti.