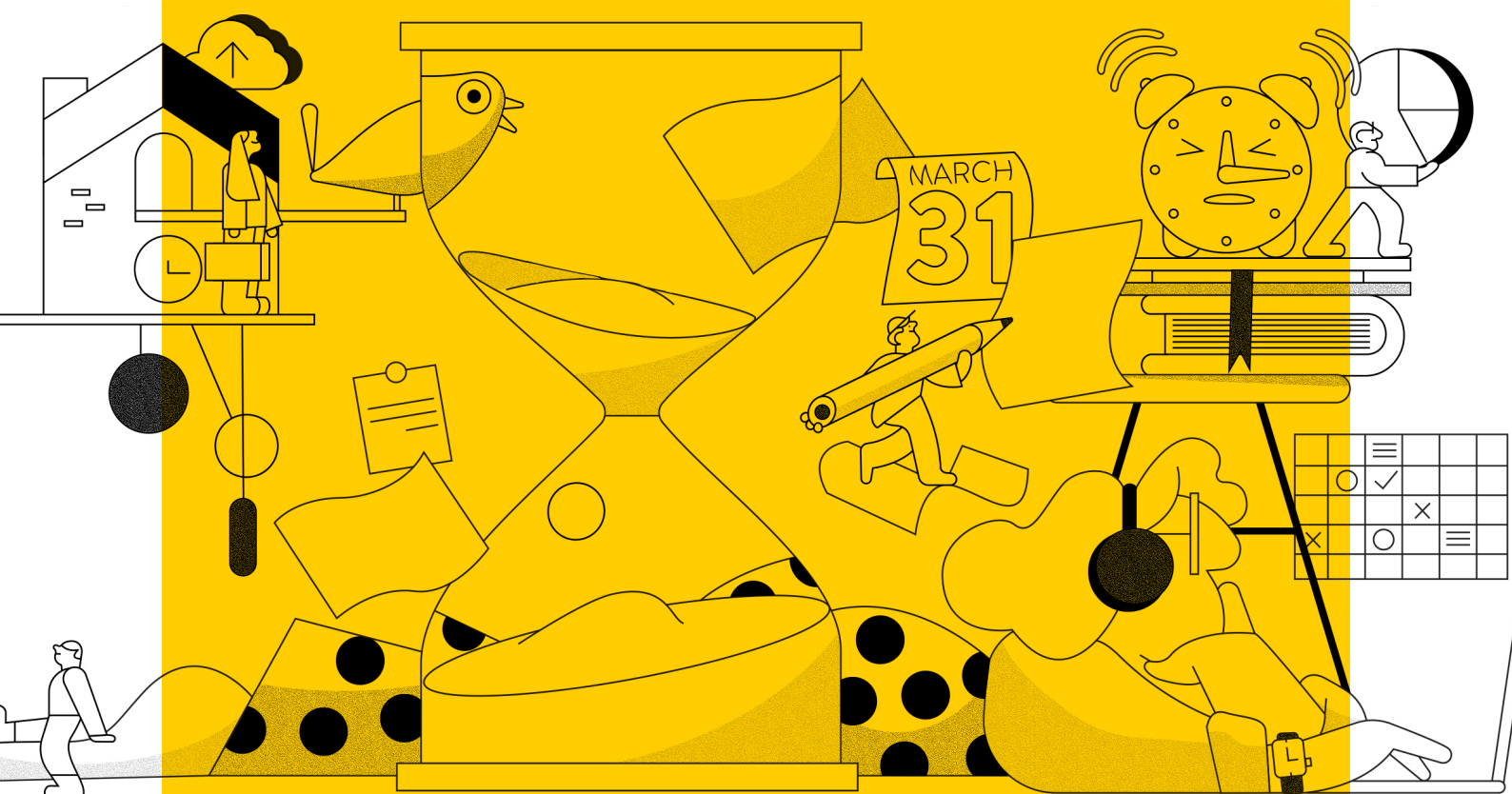


Průzkum pracovního tempa v Česku 2021



**Welcome
to the Jungle**

Obsah

4	Úvod
5	1. Spokojenost v práci – na jakých kritériích záleží?
6	1a) Jsou pro vaše zaměstnance následující kritéria zásadní, důležitá, druhořadá, nebo nemají žádný význam pro to, aby se cítili dobře ve svém pracovním životě?
7	1b) Jsou pro vás následující kritéria zásadní, důležitá, druhořadá, nebo nemají žádný význam pro to, aby se cítili dobře ve svém pracovním životě?
8	2. Jaký má práce z domova dopad na zaměstnance?
10	2a) Jaký dopad má/měla práce z domova pro Vás na ...
11	2b) Řekl/a byste, že konkrétně úplná práce z domova (full-remote) má pozitivní nebo negativní dopad na ...?
12	2c) Řekl/a byste, že konkrétně částečná práce z domova (nanejvýše několik dnů v týdnu) má pozitivní nebo negativní dopad na ...?
13	2d) Řekl/a byste, že obecně tato opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby mají pozitivní nebo negativní dopad na ...?
14	3. Češi a flexibilita pracovní doby
15	3a) Zajímal/a byste se o některé z těchto opatření, pokud by byla zavedena ve Vaší firmě?
16	4. Kráčíme správným směrem?
17	4a) Řekl/a byste, že v zásadě jdou jednotlivá opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby ve Vaší firmě správným nebo nesprávným směrem?
18	4c) Máte pocit, že v průběhu posledních let – kromě mimořádného období zdravotní krize – zavedla Vaše firma opatření pro větší flexibilitu pracovní doby zaměstnanců?
19	5. Rovnováha mezi pracovním a osobním životem
20	5a) Řekl/a byste Vy osobně, že máte dobrou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem?
21	5c) Kolik hodin denně průměrně pracujete?
21	5d) Kolik času na přestávky si průměrně berete během pracovního dne (včetně přestávky na oběd a dalších přestávek)?
22	6. Závěr

Co naleznete v této studii:

Práce na dálku má u Čechů pozitivní vliv na pocit samostatnosti (59 %), bohužel se ale při ní rozvíjí pocit izolace (30 %). Úplná práce z domova má horší dopad než částečná práce z domova například na vztahy s kolegy (38 % a 21 %), vztahy s nadřízenými (21 % a 11 %), ale třeba i pocit příslušnosti k firmě (21 % a 11 %).

Více v kapitole 2. Jaký má práce z domova dopad na zaměstnance?
str. 8

Až 73 % Čechů by mělo zájem o pružnou pracovní dobu, 66 % by se zajímalo o čtyřdenní pracovní týden a 56 % by lákala pracovní doba 5 hodin denně.

Více v kapitole 4. Češi a flexibilita pracovní doby
str. 14

Průměrná pracovní doba v Česku je 39,3 hodiny týdně, tudíž **Češi ročně napracují o více než 100 hodin navíc**, než je průměr v EU.

Více v kapitole 6. Rovnováha mezi pracovním a osobním životem
str. 19

Úvod

Rok 2020 byl pro nás velkým katalyzátorem změn v organizaci naší práce. Krize covid-19 urychlila trendy a ustálené fungování, především co se pracovního tempa týká, a navždy změnila svět podnikání i zaměstnání. Největší změnou byla v loňském roce standardizace práce na dálku, která v Česku do té doby nebyla příliš rozšířená. Až do začátku roku 2020 vykonávalo práci z domova jen 4 % Čechů, tedy zhruba 206 tisíc pracujících. Česko se tak nacházelo těsně pod průměrem Evropské unie (5 %). Pandemie způsobila to, že alespoň částečně z domova pracovala na jaře až třetina všech zaměstnanců, kdežto na podzim to bylo pouze 18 % lidí.

Krize donutila společnosti reorganizovat se v rekordním čase a začít využívat digitální nástroje pro usnadnění práce na dálku (Zoom, Teams, Slack a další). Na druhou stranu, zaměstnanci se také museli z ničeho nic přizpůsobit práci z domova, na kterou do té doby většina z nich nebyla zvyklá. Začaly se objevovat problémy s oddělením pracovního života od toho soukromého, ale i bolesti hlavy, demotivace a únava.



Přechod na home office byl velkou a náhlou změnou. Posun, který se nám povedl za poslední rok, by normálně zabral čtyři nebo pět let. Společnosti ani zaměstnanci neměli žádný čas na přípravu. I tak věřím, že se nám všem podařilo adaptovat se nejlépe, jak to bylo v našich silách. Nejsme ale u konce a vím, že nás ještě čeká dlouhá cesta.



Honza Klusoň,
CEO Welcome to the Jungle
Česko & Slovensko

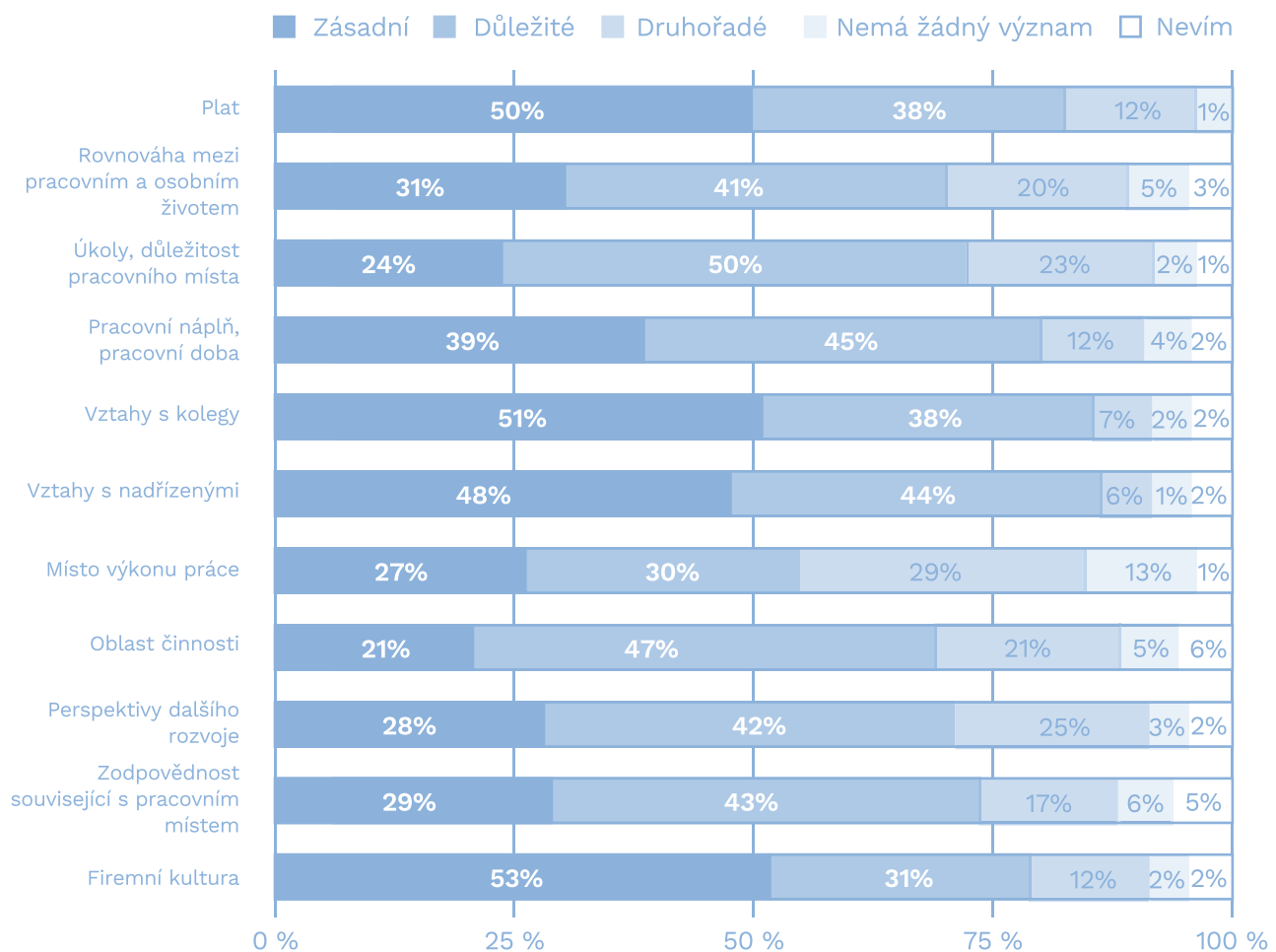
1. Spokojenost v práci – na jakých kritériích záleží?



Je pro zaměstnance důležitější místo výkonu práce, nebo třeba pracovní doba? Zaměstnanci v současné době za nejdůležitější považují plat (89 %), což si lze vysvětlit náhlým skokem z dlouholeté konjunktury do celosvětové krize, ve které jsou finance jedním z nejvýznamnějších faktorů pro přežití. V těsném závěsu za finančním ohodnocením se drží rovnováha mezi pracovním a osobním životem (87 %) a vztahy s kolegy (87 %) a nadřízenými (87 %), viz graf 1b. Proto právě vztahy na pracovišti bývají často rozhodujícím faktorem, proč se člověk rozhodne změnit práci nebo zdali je u daného zaměstnavatele šťastný. V tomto se shoduje i pohled HR profesionálů, kteří vidí tyto vztahy na prvním místě (viz graf 1a).

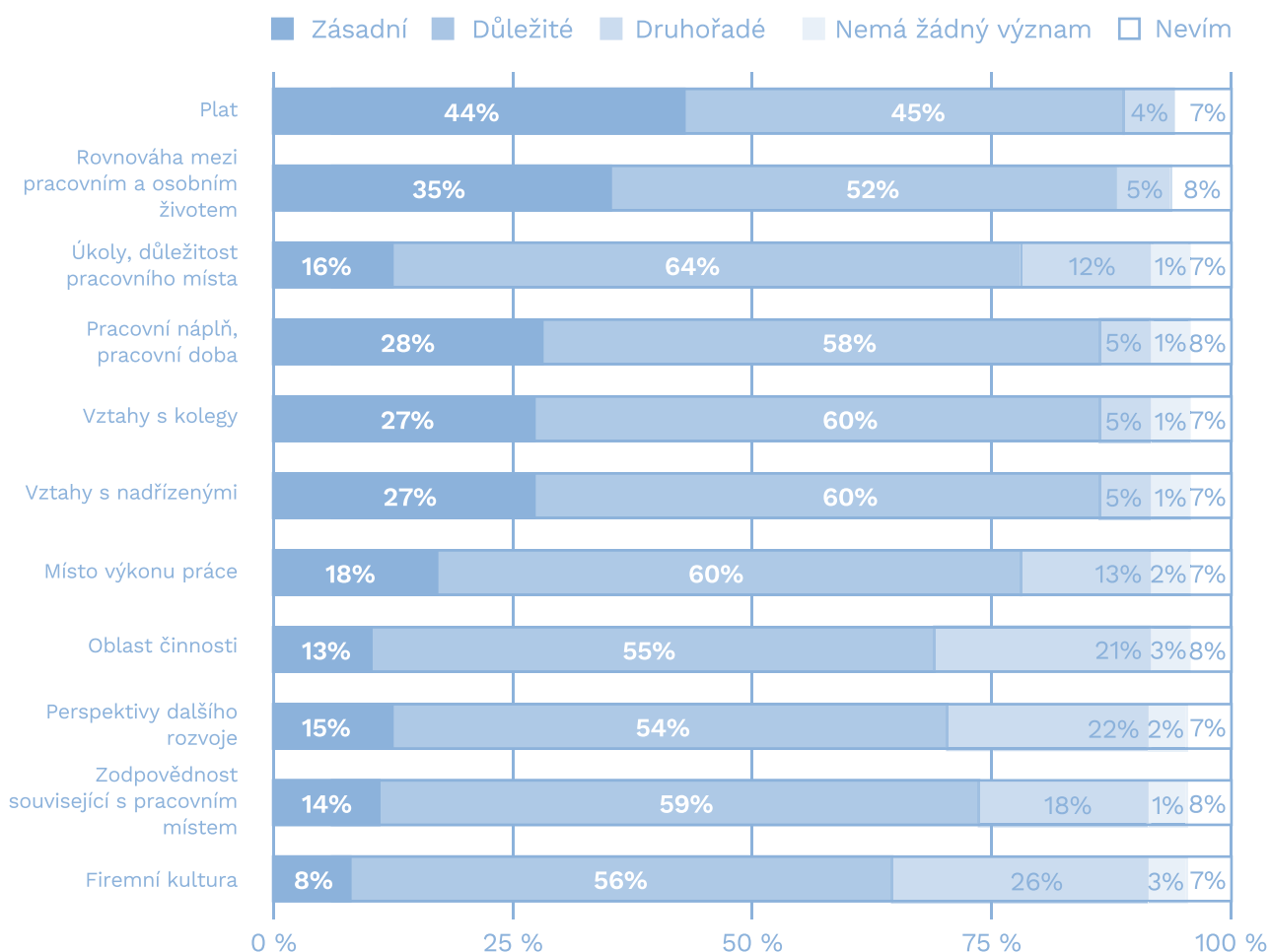
1a) Jsou pro vaše zaměstnance následující kritéria zásadní, důležitá, druhořadá, nebo nemají žádný význam pro to, aby se cítili dobře ve svém pracovním životě?

(HR profesionálové)

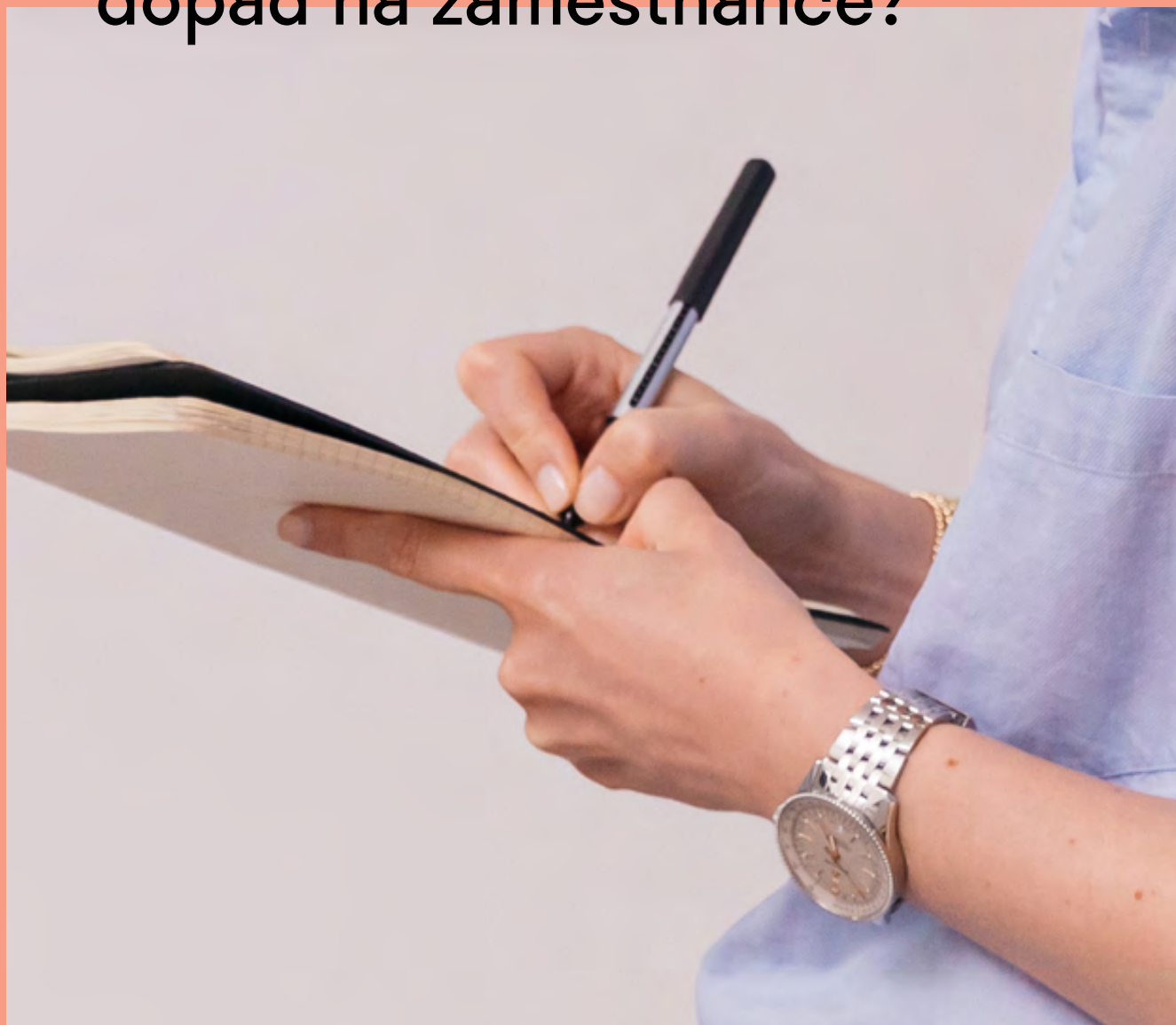


1b) Jsou pro vás následující kritéria zásadní, důležitá, druhořadá, nebo nemají žádný význam pro to, aby se cítili dobře ve svém pracovním životě?

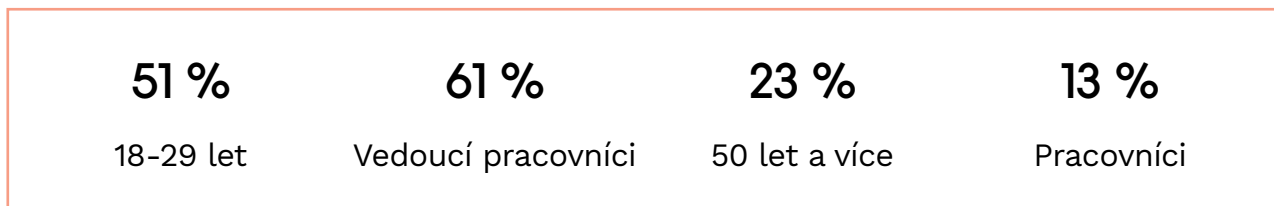
(zaměstnanci)



2. Jaký má práce z domova dopad na zaměstnance?



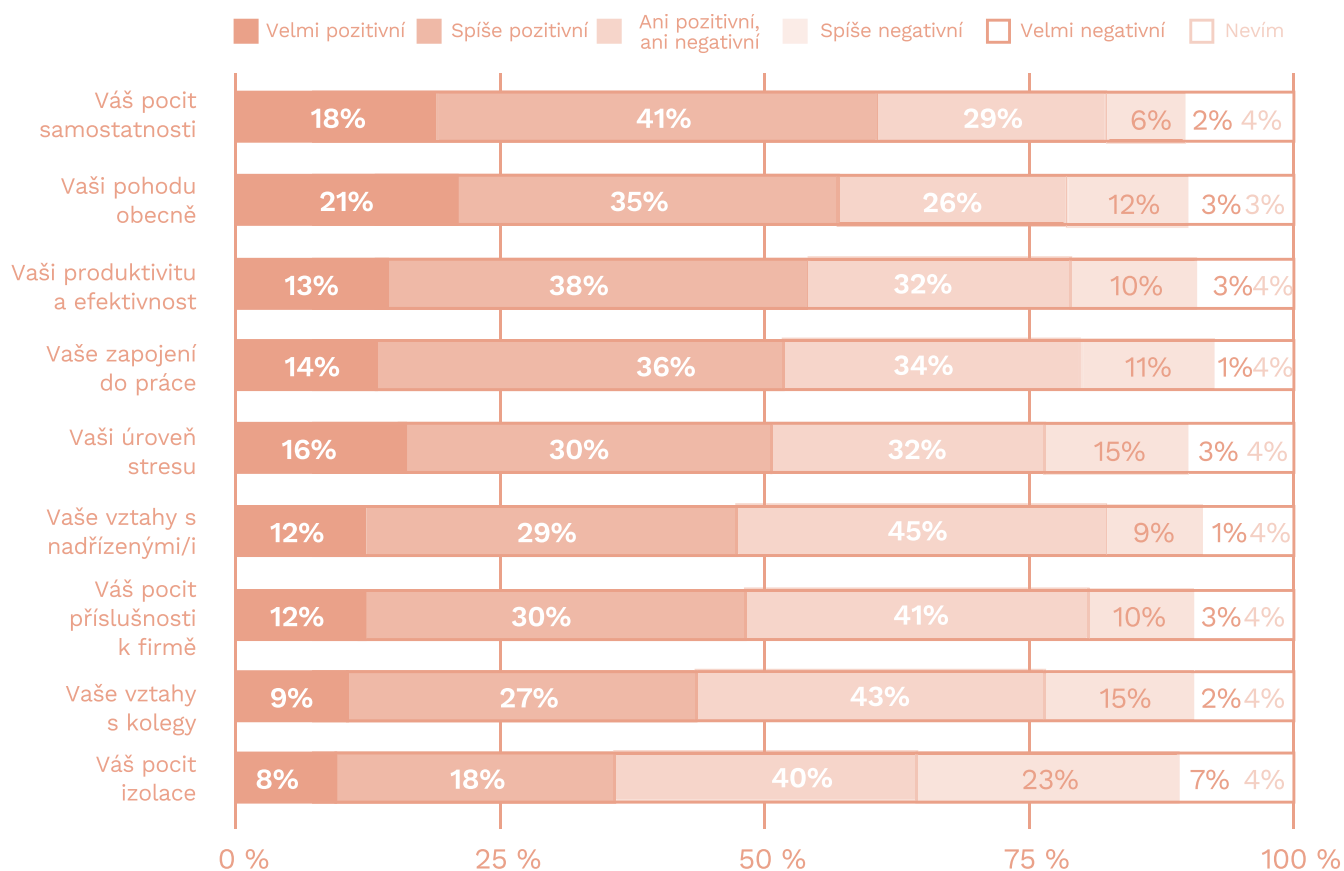
Kolik Čechů pracuje v současnosti na dálku a kolik jich stále musí docházet na pracoviště? Aktuálně práci z domova využívá 37 % Čechů. 12 % lidí dokonce pracuje pouze jen z domova na tzv. home office. Na druhou stranu 63 % lidí nemá možnost využívat home office vůbec a musí každý den docházet do práce i za této situace. Z pohledu věku je zajímavé, že z domova pracují primárně mladší lidé – 51 % lidí pracujících na dálku je ve věku 18-29 let, pouze 25 % lidí ve věku 50 let a více pracuje na dálku, tedy 75 % Čechů v tomto věku pracuje na pracovišti, ačkoliv v současné pandemické situaci patří k těm ohroženějším. Z pohledu pozice práci z domova využívají především vedoucí pracovníci (61 %).



Hodně se diskutuje jaký vliv má práce z domova na psychiku zaměstnanců. Z průzkumu můžeme vidět, že všeho moc škodí a platí to i ohledně práce z domova. Na jednu stranu můžeme vidět pozitivní vliv na pocit samostatnosti (59 %), ale na druhou stranu se lidé při práci z domova cítí více osamocení, a tudíž se u nich více rozvíjí pocit izolace (30 %). To souvisí částečně i s tím, že je horší tok informací a zaměstnanci nemají přehled o tom, kdo co dělá a co se ve firmách děje. Úplná práce z domova má dle zaměstnanců více negativních účinků než částečná práce z domova na pocit izolace – 42 % zaměstnanců, kteří pracují kompletně z domova, cítí negativní vliv. Nařízená karanténní opatření, „social distancing“ na veřejnosti či izolovaná práce... Neviditelný virus převrátil naše životy naruby a my jsme se, zcela nečekaně, stali ze

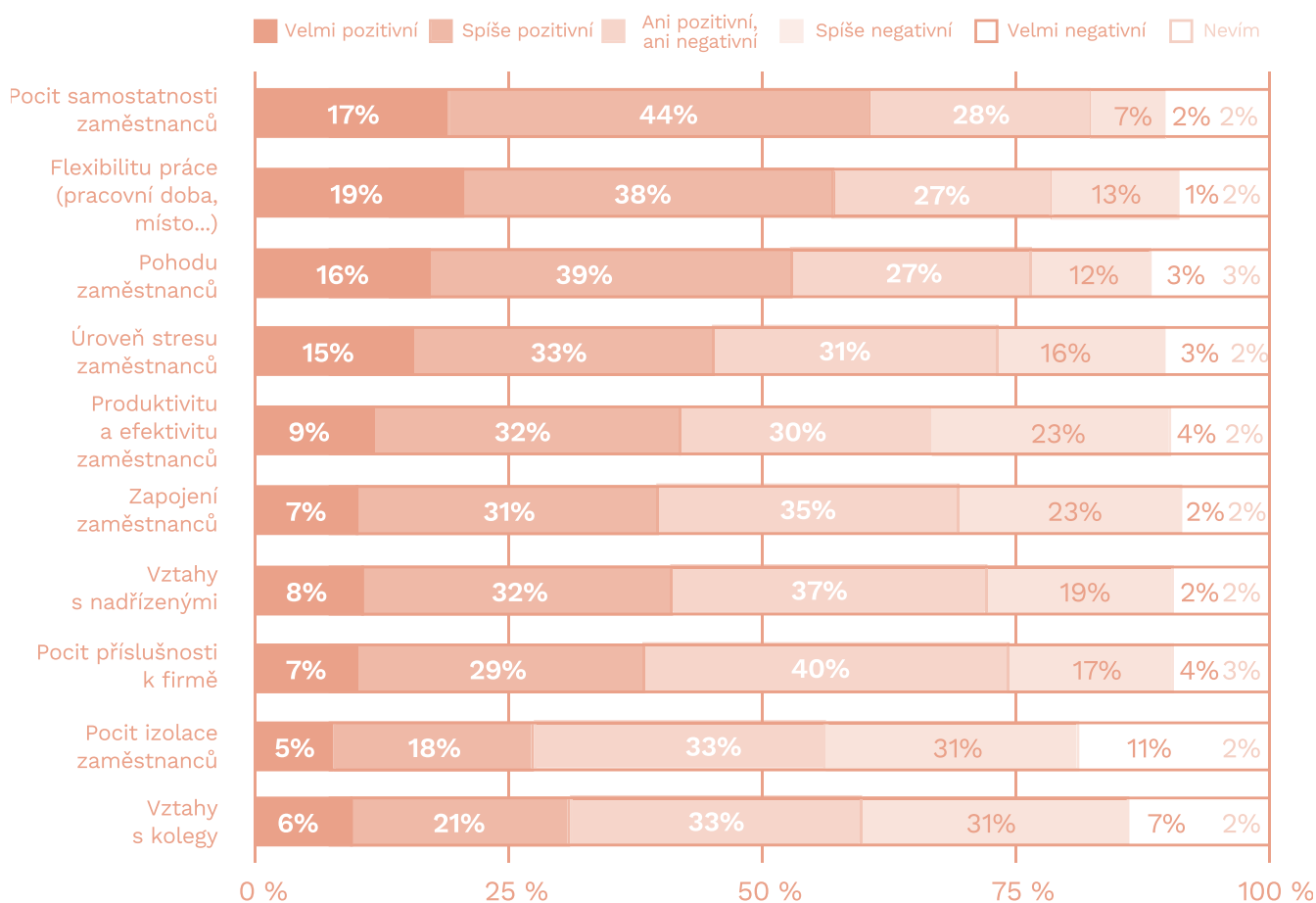
dne na den účastníky celonárodního experimentu ve zvládnání samoty. Tato situace je náročnou zkouškou dokonce i pro vyhraněné introverty: samotu zvládnáme hůře, pokud se pro ni sami předem nerozhodneme, anebo když je nám vnucená. V Česku se samotou zabývala psycholožka Pavla Koucká, která konstatovala, že v předchozích letech se počet „osamělých“ lidí zdvojnásobil a toto tempo roste rychleji než kdy dříve, přičemž téměř každý osmý člověk žije „sám“ – a velké množství těchto lidí se socializovalo alespoň v práci s kolegy, bohužel úplná práce z domova má právě na vztahy s kolegy negativní vliv a 38 % zaměstnanců cítí, že se jim zhoršily. Karanténa měla rovněž velký vliv na množství konzumovaného alkoholu – dle průzkumu Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra 18 % zaměstnanců uvedlo, že během karantény pijí více alkoholu.

2a) Jaký dopad má/měla práce z domova pro Vás na...

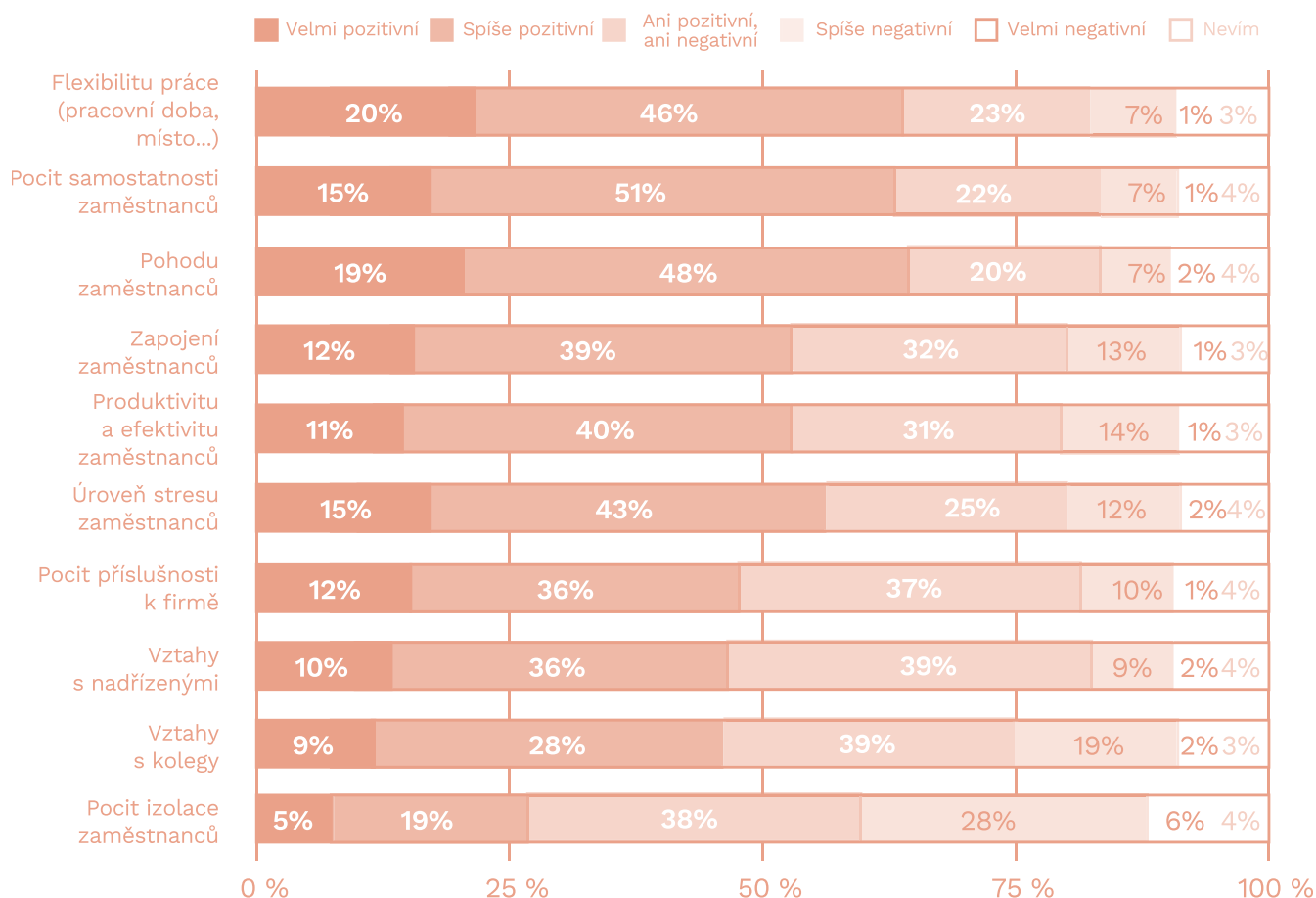




2b) Řekl/a byste, že konkrétně úplná práce z domova (full-remote) má pozitivní nebo negativní dopad na ...?



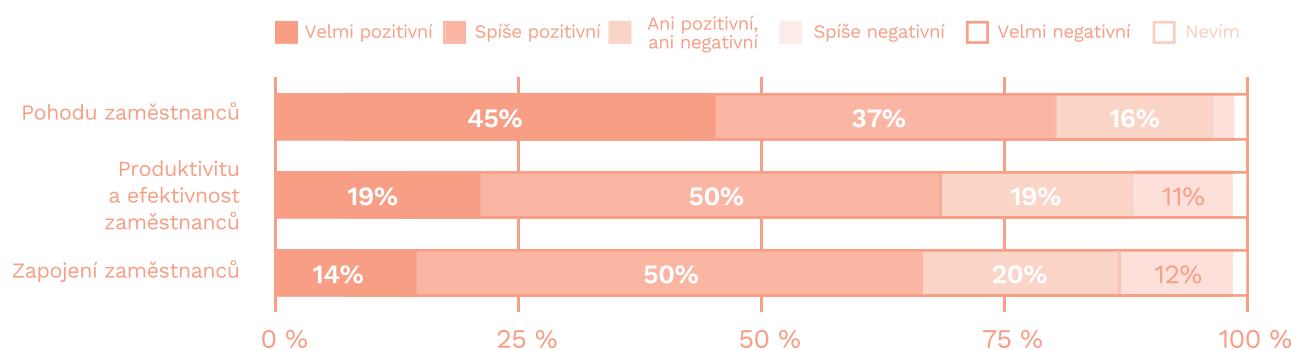
2c) Řekl/a byste, že konkrétně částečná práce z domova (nanejvýše několik dnů v týdnu) má pozitivní nebo negativní dopad na ...?



Dle 82 % HR profesionálů (2d) a dle 68 % zaměstnanců (2e) mají opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby pozitivní dopad na spokojenost zaměstnanců. 69 % HR profesionálů a 54 % zaměstnanců míní, že tato opatření mají pozitivní vliv na produktivitu a efektivnost zaměstnanců. 65 % HR profesionálů a 53 % zaměstnanců se domnívá, že tato opatření mají pozitivní vliv na celkové zapojení zaměstnanců.

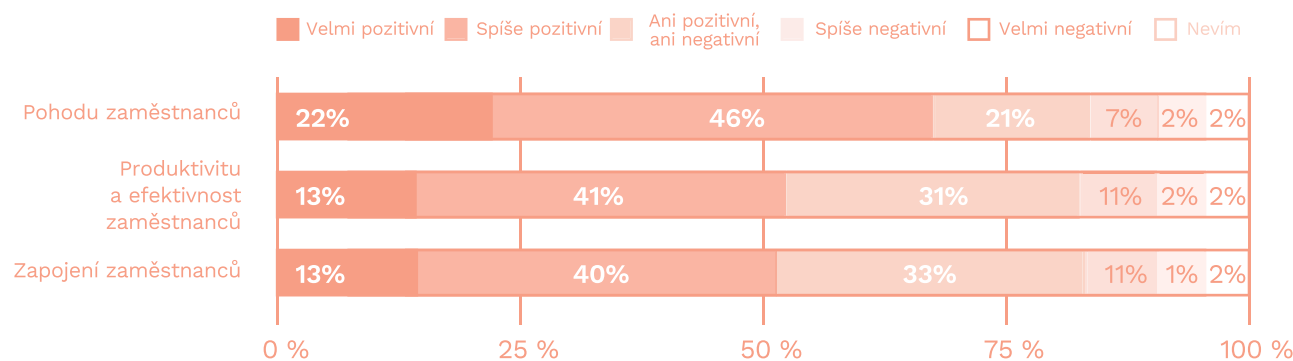
2d) Řekl/a byste, že obecně tato opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby mají pozitivní nebo negativní dopad na ...?

(HR profesionálové)



2e) Řekl/a byste, že obecně tato opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby mají pozitivní nebo negativní dopad na ...?

(zaměstnanci)

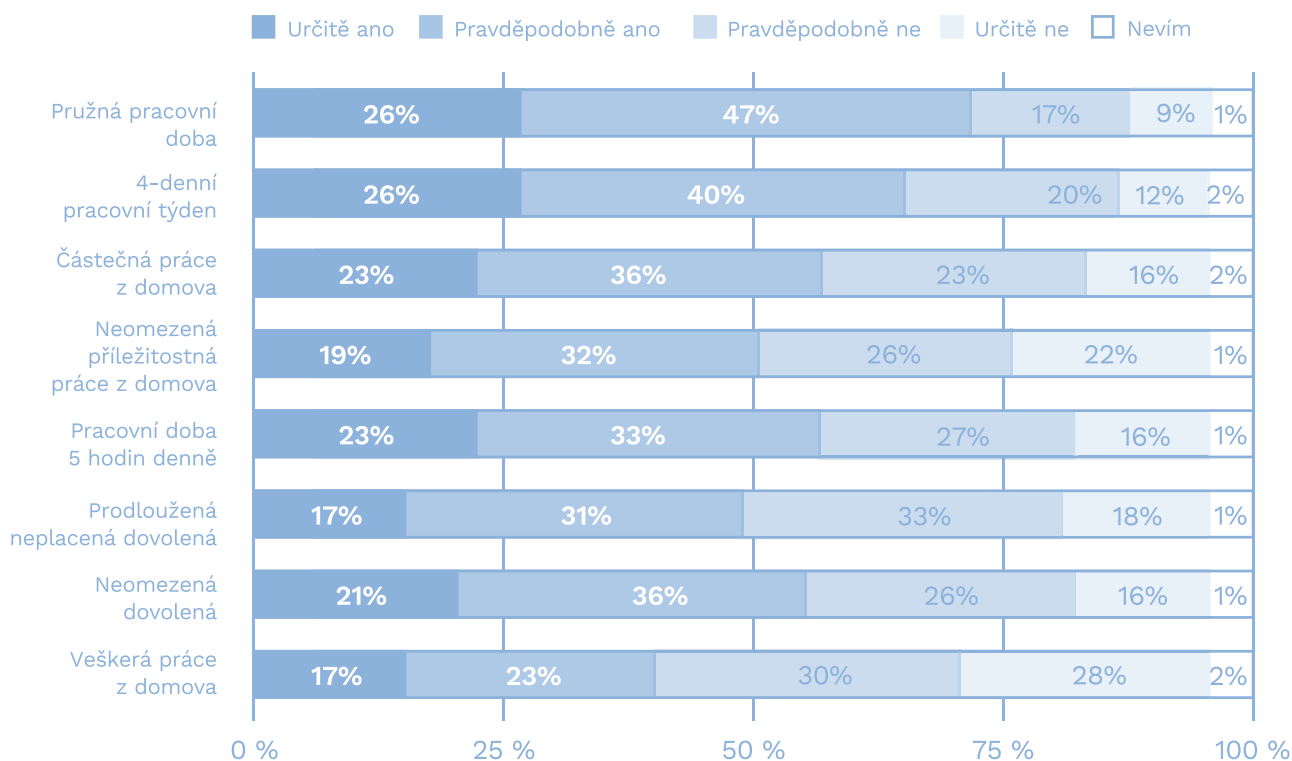


3. Češi a flexibilita pracovní doby



Jaký je zájem o flexibilitu nastavení pracovního tempa? 73 % českých zaměstnanců je nakloněno pružné pracovní době, tedy možnosti vybrat si svou pracovní dobu s podobným počtem odpracovaných hodin týdně. 56 % Čechů by mělo zájem o pracovní dobu 5 hodin denně a 66 % zaměstnanců by mělo zájem o 4-denní pracovní týden, který se stává novým trendem a benefitem v západních zemích. V současné době po něm volají i evropští politici jakožto nástroj, který by měl pomoci vypořádat se s ekonomickým dopadem pandemie. 57 % Čechů projevilo zájem o neomezenou dovolenou (graf 4), která je součástí benefitů ve společnostech, jako je Netflix, LinkedIn a Kickstarter. Necelá polovina (48 %) českých zaměstnanců by měla zájem o možnost sabbaticku, neboli prodloužené neplacené dovolené s možností opustit firmu na několik po sobě jdoucích měsíců např. za účelem vzdělávat se, zapojit se do dobrovolnické aktivity, věnovat se naplno rodině a přátelům, založit a rozvíjet vedlejší pracovní projekt nebo třeba dlouhodobě cestovat či intenzivně sportovat.

3a) Zajímal/a byste se o některé z těchto opatření, pokud by byla zavedena ve Vaší firmě?



85 %

Většina (85 %) HR profesionálů se domnívá, že opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby v jejich společnosti jdou správným směrem.

48 %

Ačkoliv pouze necelá polovina (48 %) českých zaměstnanců s nimi souhlasí.

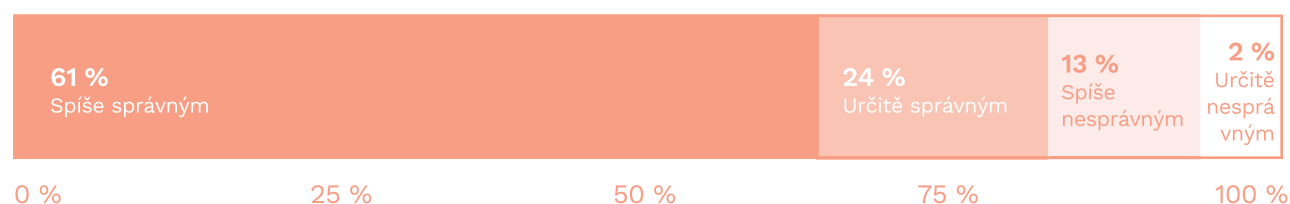
4. Kráčíme správným směrem?



Nedostatek zaměstnanců ještě před koronavirovou krizí už přiměl firmy nabízet flexibilnější formy práce, než je klasická osmihodinová pracovní doba. O tom, že jednotlivá opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby jdou správným směrem, svědčí nejen názor HR profesionálů (85 %), ale především zaměstnanců (72 %). Doba se změnila a společnosti už se neptají kandidátů, jak jsou na tom s flexibilitou, dnes jsou to kandidáti, kdo se táže potenciálních zaměstnavatelů, jak jsou flexibilní. Dle Manuálu pro zaměstnavatele pro zvýšení flexibility a mobility vydaným Evropskou Unií v roce 2019 na Česko bohužel stále platí tři nelichotivé charakteristiky – (i) v Česku jsou částečné úvazky stále minoritní, v EU je to třetina všech úvazků, v Česku necelých 10 %; (ii) Česko práci daní tak, že brání většímu vytváření částečných úvazků a (iii) místo flexibilních úvazků nastupují jiné formy práce. Pro budoucí prosperitu bohatnoucího Česka je už nutné přejít k flexibilitě jako obecně sdílené hodnotě na trhu práce.

4a) Řekl/a byste, že v zásadě jdou jednotlivá opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby ve Vaší firmě správným nebo nesprávným směrem?

(HR profesionálové)



4b) Řekl/a byste, že v zásadě jdou jednotlivá opatření pro zvýšení flexibility pracovní doby ve Vaší firmě správným nebo nesprávným směrem?

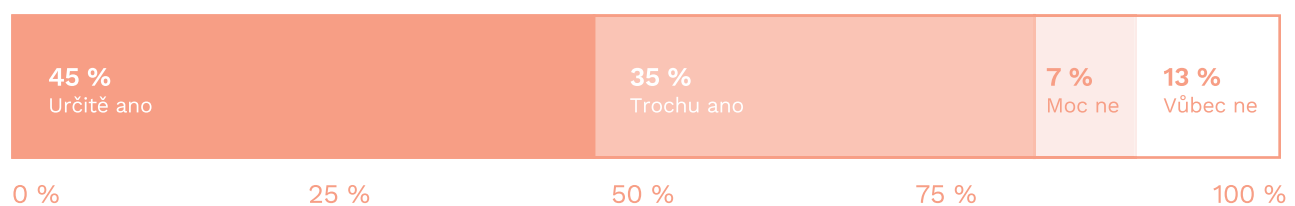
(zaměstnanci)



56 % zaměstnanců (4d) má pocit, že v průběhu posledních let jejich společnost zavedla opatření pro větší flexibilitu pracovní doby zaměstnanců, přitom dle dotázaných HR profesionálů tato opatření zavedly čtyři pětiny společností (80 %), viz graf 4c.

4c) Máte pocit, že v průběhu posledních let – kromě mimořádného období zdravotní krize – zavedla Vaše firma opatření pro větší flexibilitu pracovní doby zaměstnanců?

(HR profesionálové)



4d) Máte pocit, že v průběhu posledních let – kromě mimořádného období zdravotní krize – zavedla Vaše firma opatření pro větší flexibilitu pracovní doby zaměstnanců?

(zaměstnanci)



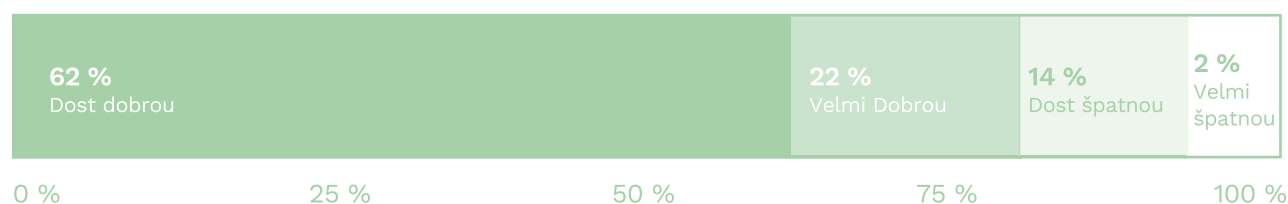
5. Rovnováha mezi pracovním a osobním životem



Zdá se, že samotní zaměstnanci toto téma vidí optimističtěji než HR – 84 % zaměstnanců (5a) totiž věří, že mají dobrou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, přitom o něco méně HR profesionálů (78 %, viz graf 5b) by řeklo, že je pro jejich zaměstnance a kolegy snadné sladit pracovní a soukromý život.

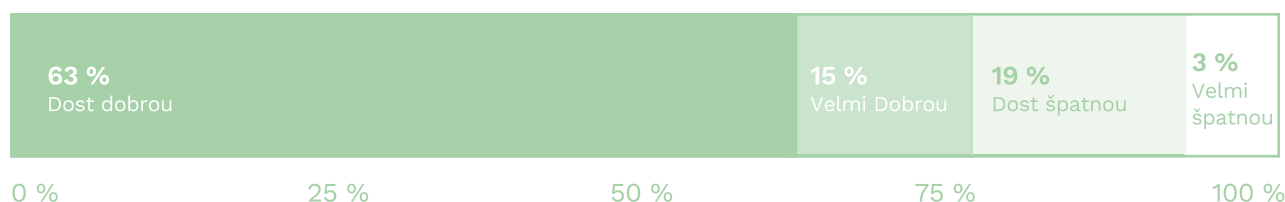
5a) Řekl/a byste Vy osobně, že máte dobrou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem?

(zaměstnanci)



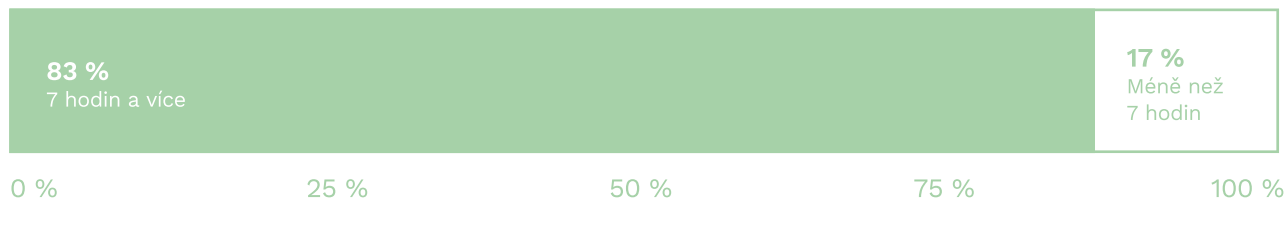
5b) Řekl/a byste Vy osobně, že máte dobrou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem?

(HR profesionálové)

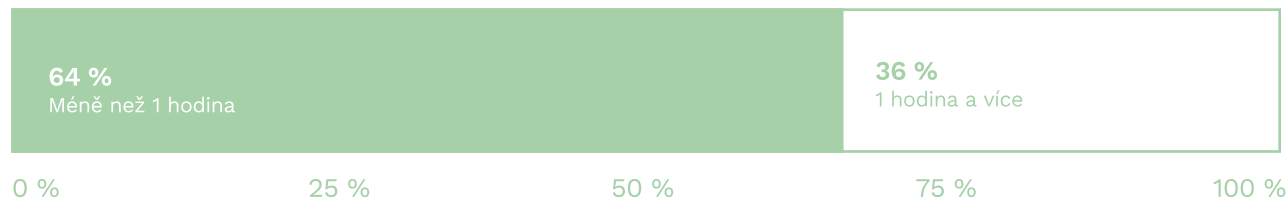


Průměrná denní pracovní doba českého zaměstnance byla v roce 2020 8 hodin a 30 minut, 17 % Čechů pracovalo méně než 7 hodin. Dle šetření [Eurostatu](#) z května 2020 je pracovní doba v Česku 39,3 hodiny týdně, což je více než o 2 hodiny více než je průměr v EU (36,2 hodiny). Dá se tedy říct, že Češi ročně napracují o více než 100 hodin navíc, než je průměr v EU. Průměrná denní doba přestávky byla jedna hodina, 64 % Čechů si dávalo kratší přestávku (viz graf 5d).

5c) Kolik hodin denně průměrně pracujete?



5d) Kolik času na přestávky si průměrně berete během pracovního dne (včetně přestávky na oběd a dalších přestávek)?



8 HODIN 30 MINUT

Průměrná denní pracovní doba

1 HODINA

Průměrná denní doba přestávky

6. Závěr

Žijeme v nejisté době. Koronavirová krize a standardizace práce z domova vyšlapávají cestičku pro další velké změny a zároveň nutí zaměstnance přezkoumat svá očekávání v rámci pracovního tempa, ale i celkové spokojenosti. Pokud byla v roce 2020 rovnováha mezi soukromým a pracovním životem považována za důležitější než vztahy na pracovišti nebo finanční ohodnocení, dnes už tomu vlivem krize tak není. První místo dnes sdílí právě vztahy s kolegy a výplata. To je jedním z indikátorů toho, že krize ekonomicky silně zasáhla nejen společnosti, ale i zaměstnance – v přímém přenosu sledujeme dopad na psychiku a duševní zdraví lidí, kteří volají po sociálním kontaktu se svými kolegy a nadřízenými. Právě kolegové si v kanceláři navzájem dodávají energii a nastavují pracovní laťku. Spolupracovníci také vytvářejí tzv. „efekt nákazy“. Když vidíme, že má někdo zálibu v něčem, co nemáme rádi, může to náš přístup k dané věci změnit. A to je na dálku bohužel v dnešní době složité.

Přes všechny tyto nečekané změny a strasti s nimi spojené jsou zaměstnanci se svým pracovním tempem spokojeni. Zároveň ale vnímají velký rozdíl mezi úplnou a částečnou prací z domova. A jaké bude pracovní tempo zítřka? To se dozvíme opravdu

až v budoucnosti. Jedno je jisté – koronavirová krize a přesuny z kanceláří domů ještě nějakou dobu potrvají a úplná cesta zpět není. Flexibilizace práce už není mýtus, ba naopak, více než kdy jindy se stává realitou. Je na společnostech i na samotných zaměstnancích, aby se co nejvíce poučili z roku 2020 a spolupracovali na společné definici ideálního pracovního tempa. A dobrá zpráva na závěr? Zaměstnanci se cítí připravení a chtějí zůstat optimističtí.



Pracovní tempo bylo vždy odpovědností společnosti. Právě zaměstnavatel je tím, kdo už při uzavírání pracovní smlouvy rozhoduje o tom, od kolika do kolika a v jaké dny budou jeho zaměstnanci pracovat. Ale dnes se nám se čtyřdenním pracovním týdnem či pětihodinovým pracovním dnem otevírají zcela nové možnosti. Nyní můžeme nastavit cíle a nechat zaměstnance se zorganizovat dle svých potřeb, jak uznají za vhodné. Dochází zde k jistému přenosu odpovědnosti ze společnosti na zaměstnance – a to považují za poměrně revoluční.



Honza Klusoň,
CEO Welcome to the Jungle
Česko & Slovensko

Studie zpracovaná

Welcome to the Jungle

&



Text

Sandra Kisić

Grafika

Yana Gurskaya

Fotografie

Thomas Decamps

Ilustrace

Maria Frade

Vzorek

Reprezentativní vzorek respondentů sestávající z 1000 osob žijících v Česku se zaměstnáním v soukromém nebo veřejném sektoru ve věku 18 let a více. Reprezentativní vzorek 103 HR profesionálů žijících v Česku se zaměstnáním v soukromém nebo veřejném sektoru ve věku 18 let a více.

Sběr dat

Průzkum IPSOS byl proveden mezi 16. a 28. prosincem 2020. Průzkum Welcome to the Jungle byl proveden mezi 20. lednem a 5. únorem 2021.

Metoda

Online rozhovory skrz Ipsos Online Access Panel. Dotazník skrze platformu Typeform.



**Máte otázky? Obrátte se prosím na
press.cz@wttj.co**

www.welcometothejungle.com