

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA
UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101002/B/2023/36145173621329668

**NOVÉ TRENDY NA TRHU PRÁCE V DÔSLEDKU
PANDÉMIE COVID-19**

Bakalárska práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA
UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

NOVÉ TRENDY NA TRHU PRÁCE V DÔSLEDKU
PANDÉMIE COVID-19

Bakalárska práca

Študijný program: Ekonomika a právo
Študijný odbor: EKONÓMIA A MANAŽMENT
PRÁVO
Školiace pracovisko: Katedra ekonomickej teórie
Národohospodárska fakulta
Vedúci bakalárskej práce: Ing. Zuzana Brinčíková, PhD.

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Čestne vyhlasujem, že som záverečnú prácu vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum:

Ema Barbora Semanová

POĎAKOVANIE

Touto cestou by som sa chcela poďakovať vedúcej práce Ing. Zuzane Brinčíkovej, PhD. za jej odborné rady pri vedení mojej bakalárskej práce. Zároveň moje poďakovanie patrí HR oddeleniu Bratislavského biznis centra spoločnosti Adient, ktoré mi poskytlo pomoc pri tvorbe a zdieľaní dotazníka, a všetkým respondentom, ktorí sa ho ochotne zúčastnili.

ABSTRAKT

SEMANOVÁ, Ema Barbora: *Nové trendy na trhu práce v dôsledku pandémie COVID-19.* – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra ekonomickej teórie. – Vedúca záverečnej práce: Ing. Zuzana Brinčíková, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2023, 46 s.

Záverečná práca je vypracovaná na tému nových trendov na trhu práce v dôsledku pandémie COVID-19. Cieľom záverečnej práce bolo identifikovať a analyzovať nové trendy na trhu práce zapríčinené pandemiou COVID-19 so zameraním na prácu na diaľku, posúdenie jej vplyvov a predikciu jej využívania do budúcnosti. Práca pozostáva z troch kapitol. Prvá kapitola bola zameraná na teoretické poznatky v oblasti nových trendov na trhu práce. Pozornosť sme venovali rozdielom v prechode na prácu na diaľku, pozitívnym a negatívnym stránkam práce na diaľku, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a alternatívnym možnostiam výkonu práce na diaľku. Ďalej sme predstavili hybridný model práce a načrtli zmeny v spôsobe uskutočňovania pracovných pohovorov. Druhá kapitola pozostávala z cieľov práce, hypotéz výskumu, metodiky práce a metód skúmania využitých v záverečnej práci a z priblíženia zberu dotazníkových údajov. Tretia kapitola sa venovala výsledkom dotazníkového prieskumu, ktoré boli následne porovnané s poznatkami z prvej kapitoly a so stanovenými hypotézami. Posledná časť kapitoly vyvodzuje závery a odporúčania v oblasti nových trendov na trhu práce. Výsledkom riešenia danej problematiky je vyhodnotenie, že práca na diaľku môže predstavovať nový normál spôsobov vykonávania práce.

Kľúčové slová:

home office, práca z domu, práca na diaľku, telepráca, hybridný model, COVID-19, pandémia, nový normál

ABSTRACT

SEMANOVÁ, Ema Barbora: *New trends in labor market as a result of the COVID-19 pandemic*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of Economics and Finance; Department of Economics. – Thesis supervisor: Ing. Zuzana Brinčíková PhD. – Bratislava: NHF EU, 2023, 46 p.

The topic of the final thesis are new trends in labor market as a result of the COVID-19 pandemic. The aim of the final thesis was to identify and analyze new trends in labor market caused by the COVID-19 pandemic with a focus on remote work, assessment of its impact and prediction of its use in the future. The thesis consists of three chapters. The first chapter focused on theoretical knowledge in the field of new trends in the labor market. We paid attention to differences in transition to remote work, positive and negative aspects of remote work, safety and health protection at work and alternative options for carrying out remote work. Next, we introduced hybrid model of carrying out work and outlined changes in the way job interviews are conducted. The second chapter consisted of aims of the thesis, research hypotheses, methodology and research methods used in the final thesis and characteristic of the collection of questionnaire data. The third chapter addressed the results of the questionnaire, which were consequently compared with information from the first chapter and with established hypotheses. The last part of the chapter draws conclusions and recommendations in the field of new trends in the labor market. The result of dealing with the given topic is the notion that remote work could be a new normal in the ways of carrying out work.

Keywords:

home office, work from home, remote work, telework, hybrid model, COVID-19, pandemic, new normal

OBSAH

ÚVOD	7
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	8
1.1 Práca na diaľku, práca z domu a telepráca.....	8
1.1.1 Rozdiely v prechode na prácu na diaľku	10
1.1.2 Negatívne implikácie práce na diaľku	11
1.1.3 Pozitívne stránky práce na diaľku	13
1.1.4 Bezpečnosť pri práci a kontrola zamestnanca	14
1.1.5 Alternatívne spôsoby vykonávania práce na diaľku - coworkingové centrá.....	15
1.2 Hybridný model práce.....	16
1.3 Zmeny v nábore zamestnancov v dôsledku pandémie.....	18
2 Cieľ a metodika práce	20
2.1 Cieľ práce	20
2.2 Hypotézy výskumu.....	21
2.3 Metodika práce a metódy skúmania.....	21
2.4 Dotazník a zber údajov.....	22
3 Výsledky práce a diskusia.....	23
3.1 Charakteristika skúmanej spoločnosti.....	23
3.2 Charakteristika a výsledky dotazníkového prieskumu.....	24
3.3 Interpretácia výsledkov výskumu vo vzťahu k hypotézam.....	35
3.4 Diskusia a odporúčania	38
ZÁVER	41
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	43
PRÍLOHY	46

ÚVOD

Obdobie pandémie COVID-19 znamenalo pre mnohých ľudí fundamentálnu zmenu nie len na poli zdravia a obáv zo šírenia ochorenia, či sociálnych vzťahov v dôsledku sociálnej izolácie a karanténnych opatrení, ale aj v oblasti zamestnávania. Trh práce zaznamenal doposiaľ nevidané zmeny. Hoci zamestnanci a zamestnávateľia už pred pandemiou poznali koncept práce na diaľku, pandémia pre mnohé firmy znamenala transformáciu na plne virtuálny model. Pandémia COVID-19 so sebou teda priniesla nové trendy, ktoré je však potrebné zhodnotiť, pokiaľ ich chceme ďalej implementovať.

Práca na diaľku, hybridná práca, ale aj online pohovory sa stali bežnou súčasťou života mnohých pracovníkov. Zamestnanci ako aj zamestnávateľia sa museli adaptovať na nový spôsob výkonu práce, a to 100% home office bez možnosti vrátiť sa späť do priestorov kancelárie. Celoštátne opatrenia na prevenciu šírenia vírusu to nedovoľovali. Práve preto bolo rozumným riešením náročnej situácie práve premiestnenie výkonu zamestnania do priestorov domácností. Takto mohla ďalej plynúť prevádzka firiem, ktoré sa dokázali týmto spôsobom adaptovať. Nie každý zamestnanec a nie každá firma však mohla takto postupovať.

Významným prvkom nových trendov je teda aj ich nerovnomerné rozšírenie. Hoci v súčasnosti existuje mnoho prostriedkov, prostredníctvom ktorých je možné vykonávať prácu na diaľku, tento model práce nie je vo viacerých sektoroch uskutočniteľný. Manuálna práca nie je vykonateľná prostredníctvom virtuálneho priestoru. V práci preto túto problematiku ďalej približujeme. S limitáciami trendov na trhu práce rozšírených počas pandémie je nevyhnutné sa oboznámiť. To nám umožní ďalej zhodnotiť možnosti ďalšieho rozšírenia daných trendov aj v aktuálnom období po uvoľnení opatrení na zamedzenie šírenia koronavírusu.

Nové trendy na trhu práce v dôsledku pandémie so sebou prinášajú nielen výhody, ale aj riziká. Tie môžu mať dopad na výkon práce a aj život zamestnanca ako takého. V práci identifikujeme výhody a nevýhody práce na diaľku ako z pohľadu odbornej literatúry, tak z pohľadu respondentov dotazníkového prieskumu. Analýzu rizík práce na diaľku ďalej premietneme do odporúčaní v súvislosti s využívaním nových trendov na trhu práce do budúcnosti.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Trh práce býva ovplyvnený mnohými externými impulzmi. Spôsoby výkonu práce v čase podliehajú zmenám a najväčším faktorom, ktorý sa zaslúžil o zásadný vývoj na trhu práce v posledných troch rokoch, je práve pandémie COVID-19. Spoločnosť ohrozená celosvetovo sa šíriacim ochorením musela odpovedať na sociálne dištancovanie, karantény a lockdowny nevyhnutné na spomalenie šírenia pandémie aj v rámci trhu práce, ktorý čakali nevyhnutné, no zároveň náhle zmeny, ktoré aj v súčasnosti zostávajú v spoločnosti prítomné.

Zmien v rámci spôsobov vykonávania práce a zamestnávania nastalo hneď niekoľko, pričom tieto zmeny vyplývali práve z potreby zabrániť šíreniu ochorenia COVID-19. Kancelárie sa zatvorili a došlo k presunu zamestnancov, ktorým to výkon práce umožňoval, na režim home office.

Telepráca a práca z domu sa teda stali rozšírenejšími, než tomu bolo v minulosti. Pred pandemiou bolo na Slovensku len málo ponúk, ktoré dali zamestnancovi možnosť vôbec nenavštevovať svoje pracovisko. Na druhú stranu, v roku 2022 takéto ponuky predstavovali 3% všetkých pracovných ponúk. Zmeny nastali aj v oblasti ponúk, ktoré poskytovali možnosť pracovať z domu. V porovnaní s rokom 2017 narástol podiel takýchto ponúk zo 4 na 12%.¹

1.1 Práca na diaľku, práca z domu a telepráca

Legálnu definíciu práce z domu a telepráce je možné nájsť v Zákonníku práce. Podľa §52 ods. 1 „*Ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o*

- a) *domácku prácu,*
- b) *teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku.*“²

Práca na diaľku, domácka práca, práca z domu (v angl. home office) a telepráca (v angl. teleworking) teda predstavujú synonymické termíny, pričom pre teleprácu je zásadný

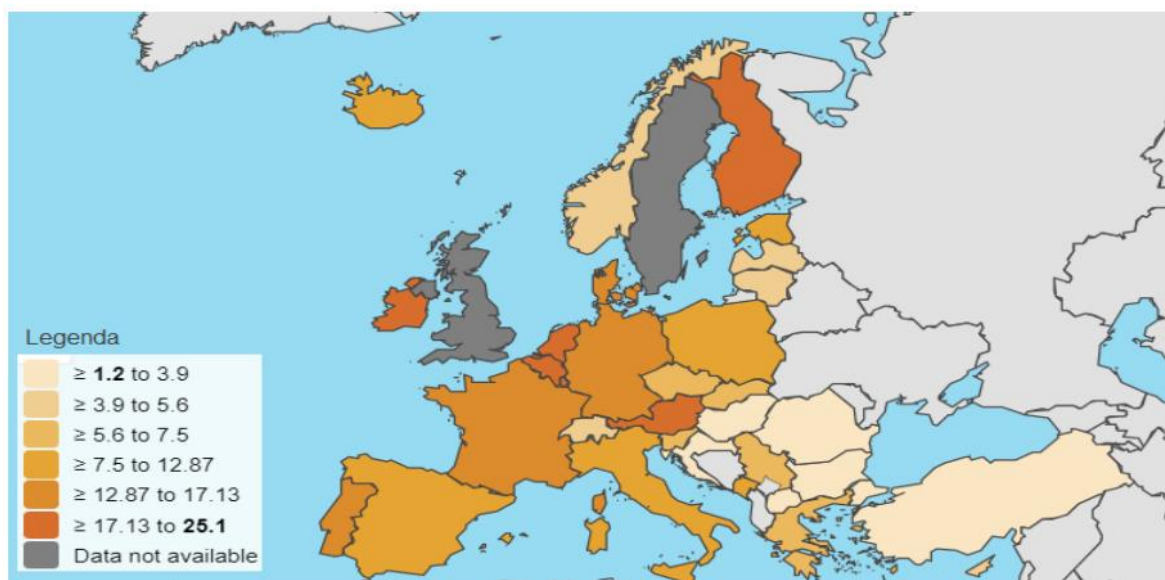
¹ HAVIERNIKOVÁ, Katarína a OKŘEGLICKA, Małgorzata. Precarious Work in Pandemic Covid-19 - Work Status Perspective. In *Sociálno-ekonomická revue: vedecký časopis Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne* [online]. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2022, roč. 20, č. 1, s. 32 [cit. 20.12.2022]. ISSN 1336-3727. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=51075893062>

² Zákon 311/2001 Z. z.: 2001: Zákonník práce

technologický faktor. V slovenských slovníkoch definíciu jednotlivých pojmov nenájde, obrátením sa na zahraničné slovníky však môžeme vidieť podobnosť jednotlivých definícií. Napríklad Cambridgeský slovník definuje prácu na diaľku ako „*činnosť zamestnanca pracujúceho u seba doma alebo na inom mieste, ktoré nie je zvyčajným miestom podnikania organizácie*“³. Pokiaľ ide o teleprácu, slovník ju definuje ako „*činnosť práce z domu, zatiaľ čo ku komunikácii s kanceláriou dochádza telefonicky alebo e-mailom alebo pomocou internetu*“⁴. Aj v odbornej literatúre sa dané pojmy často používajú vo vzájomnej obmene, a tak tomu bude aj v tejto práci.

Koncept práce na diaľku bol v spoločnosti známy ešte pred pandémiou. Obrázok nižšie ilustruje využívanie práce na diaľku pred pandémiou COVID-19 v krajinách Európy v roku 2020.

Obrázok č. 1: Využívanie práce na diaľku pred pandémiou COVID-19 v európskych krajinách v roku 2020



Zdroj: STRUNGA, František. Home Office a jeho odkaz na zmeny v spôsobe výkonu práce do budúcnosti: Home Office and its Reference to Changes in the Way You Work in the Future [online]. In *Výzvy, trendy a inšpirácie na trhu práce 2021: zborník vedeckých príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie = Proceedings of Scientific Papers from the International Scientific Conference*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka. Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, 2022, s. 439 [cit. 3.1.2023]. ISBN 978-80-8075-967-4. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=48361906012>

S nárastom počtu prípadov koronavírusu však bolo nevyhnutné, aby firmy podnikli opatrenia na zabránenie jeho šírenia. Preto sa mnohé firmy obrátili na digitálne technológie

³ Cambridge dictionary [online]. Cambridge University press & Assessment [cit. 25.3.2023]. Dostupné na: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working>

⁴ Cambridge dictionary [online]. Cambridge University press & Assessment [cit. 25.3.2023]. Dostupné na: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/teleworking>

aby mohli ďalej fungovať, pričom pracovníci využívali prácu z domu a rozličné nástroje ako videokonferencie, cloudové služby a VPN (virtuálne privátne siete). Práve podniky, ktoré dokázali využiť svoje už existujúce technologické schopnosti alebo sa rýchlo adaptovať, dokázali najhladšie prejsť na prácu na diaľku a udržať si úroveň produkcie.⁵

Pri sledovaní meniacich sa vzorcov práce je možné vidieť značný nárast osôb pracujúcich z domu. „V Európskej únii v roku 2019 približne 1 z 20 (5,5 %) zamestnaných ľudí vo veku 20 – 64 rokov v EÚ zvyčajne pracoval z domu. Vplyv krízy COVID-19 bol zjavný, keďže tento podiel sa v roku 2020 viac ako zdvojnásobil na 12,3 % (+6,8 percentuálneho bodu; p.b.). V menšej miere došlo v roku 2021 k ďalšiemu nárastu podielu ľudí zvyčajne pracujúcich z domu, ktorý dosiahol 13,5 % (+1,2 p.b.).“⁶

1.1.1 Rozdiely v prechode na prácu na diaľku

Je však nevyhnutné uviesť, že prechod na prácu na diaľku sa v jednotlivých odvetviach líšil. Najviac sa adaptovali na túto formu vykonávania práce práve odvetvia s vyššou úrovňou digitalizácie. Oblasti ako informačné a komunikačné technológie, profesionálne, vedecké a technické služby, finančné služby, ale aj administratíva dosiahli počas pandémie koronavírusu vyššie úrovne telepráce. V rámci krajín OECD práca na diaľku v týchto oblastiach presiahla v rámci prvého roka pandémie 50%. Na druhej strane odvetvia závislé od fyzickej práce ako zdravotníctvo, sociálne služby, stavebníctvo, doprava a v neposlednom rade gastrosektor dosiahli pomerne nízke úrovne práce z domu počas pandémie.

Disparity bolo možné pozorovať aj v ďalších oblastiach. Množstvo pracovníkov pracujúcich z domu bolo vyššie vo veľkých podnikoch, než v malých. Tu možno vidieť prepojenie so sektorovou diferenciáciou v rámci využívania práce na diaľku. Sektory s menším potenciálom využívať teleprácu sú často koncentrované práve v malých podnikoch. Zároveň tieto rozdiely mohli byť spôsobené aj úrovňou digitalizácie, ktorá je vo veľkých podnikoch vo všeobecnosti vyššia.

⁵ OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. In *OECD*. 21.09.2021, s. 2 [cit. 2.1.2023]. Dostupné na: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects

⁶ Rise in EU population working from home. In *Eurostat* [online]. 08.11.2022 [cit. 2.1.2023]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>

Vo väčšine krajín OECD pracovali na diaľku viac ženy, než muži. Jedno z možných vysvetlení je, že ženy sa pravdepodobne častejšie rozhodli starať sa doma o deti, kým boli zatvorené školské zariadenia.⁷

1.1.2 Negatívne implikácie práce na diaľku

„Práca z domu sa počas pandémie stala novým štandardom fungovania v pracovnoprávných vzťahoch. Keďže nebolo možné dodržať pôvodnú mobilitu stretávania sa ľudí naprieč rodinami a kolektívami, centrom záujmu sa stala vlastná domácnosť, kde vznikali bunky pozostávajúce z členov spoločnej domácnosti a zároveň sa táto domácnosť stala aj miestom výkonu práce, či vzdelávania – v prípade školopovinných detí.“⁸

Takéto stretávanie práce a domova, resp. rodinného a osobného života v sebe nesú viaceré nevýhody, ktoré je nevyhnutné pomenovať, pokiaľ chceme správne zhodnotiť a predikovať, aké miesto bude mať práca na diaľku do budúcnosti. Odpoveďou na nevhodný balans pracovného a osobného života by mohol byť aj hybridný model práce, ktorému sa venujeme v podkapitole 1.2.

Jednou z nevýhod práce na diaľku sú aj bariéry v komunikácii. Efektívnosť komunikácie prostredníctvom informačno-komunikačných technológií je znížená, keďže neumožňuje komunikovať neverbálne, pričom neverbálna komunikácia pomáha lepšie porozumieť komunikovanej informácii. Zamestnanci pracujúci na diaľku sa často nepoznajú osobne, nezdieľajú spoločné zážitky, ktoré by komunikáciu zjednodušili.

Zamestnanci pracujúci na diaľku môžu nesprávne pochopiť informácie, ktoré sú s nimi zdieľané, po prípade sú informovaní nedostatočne. Pokiaľ sú na pracovisku naďalej aj zamestnanci pracujúci klasicky z kancelárie, dochádza k neformálnej komunikácii, ktorá umožňuje nedorozumenia eliminovať.

Problematické je aj pochopenie organizačnej kultúry. Pokiaľ sa zamestnanec pracujúci z domu nezúčastňuje aktivít na pracovisku, je preňho náročné pochopiť hodnoty

⁷ OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. In *OECD*. 21.09.2021, s. 5-6 [cit. 2.1.2023]. Dostupné na: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects

⁸ STRUNGA, František. Home Office a jeho odkaz na zmeny v spôsobe výkonu práce do budúcnosti: Home Office and its Reference to Changes in the Way You Work in the Future [online]. In *Výzvy, trendy a inšpirácie na trhu práce 2021: zborník vedeckých príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie = Proceedings of Scientific Papers from the International Scientific Conference*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka. Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, 2022, s. 435 [cit. 3.1.2023]. ISBN 978-80-8075-967-4. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=48361906012>

organizácie. Pokiaľ dochádza k zmenám, pri informovaní prostredníctvom písomnej správy nemusí pochopiť kontext zmien a môže ich odmietnuť, keď konfrontuje nové požiadavky so svojimi vlastnými skúsenosťami.⁹

Práca na diaľku zároveň môže z dlhodobého hľadiska negatívne ovplyvniť produktivitu, hoci v krátkodobom horizonte sa môže zvýšiť. Takýto dopad je pochopiteľný pri pohľade na odvetvia, ktoré sú závislé od interných vzťahov a tímovej práce. Pokiaľ sa kreativita zásadne odvíja od možnosti vzájomnej interakcie, ak je znemožnená, poklesne kreativita a následne aj výkon a produktivita práce. Toto je podporené aj štúdiou vykonanou firmou Microsoft, ktorá sledovala dáta od viac než 60 000 zamestnancov v USA počas prvých šiestich mesiacov roku 2020.¹⁰

Výsledky štúdie ukazujú, že *„celofiremná práca na diaľku spôsobila, že sieť spolupráce pracovníkov sa stala viac statickou a zablokovanou, s menším počtom prepojení medzi rôznymi časťami. Ďalej došlo k poklesu synchrónnej komunikácie a nárastu asynchrónnej komunikácie. Spoločne môžu tieto účinky sťažiť zamestnancom získavanie a zdieľanie nových informácií v rámci pracovnej siete.“*¹¹

Práca na diaľku takisto prehĺbila nerovnosti. Mladí ľudia s neistým zamestnaním a nízkym príjmom predstavujú najvyšší podiel zo všetkých zamestnancov pracujúcich z domu. Odborníci sa domnievajú, že vzhľadom na to, že v sektoroch najviac postihnutých pandémiou pracujú práve tie najzraniteľnejšie skupiny – mladí, nízko vzdelaní ľudia so zmluvami na dobu určitú a nízkymi príjmami – nerovnosti na základe veku, príjmov alebo pohlavia sa ešte viac prehĺbia.

Práve na rodové nerovnosti sa často poukazuje v súvislosti s novými trendmi na trhu práce. Hoci prechod na prácu z domu umožnil matkám koordinovať pracovný a rodinný

⁹ WOJCAK, Emil, BAJZÍKOVÁ Ľubica, ŠAJGALÍKOVÁ, Helena a POLÁKOVÁ Michaela. How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: leadership model in telework. In *Procedia Social and Behavioral Sciences: the 5th International conference on leadership, technology, innovation and business management* [online]. Istanbul: Elsevier, 2016, č. 229, s. 35 [cit. 3.1.2023]. ISSN 1877-0428. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=80772279156> - 35

¹⁰ STANTON, Neal. The impact of remote work on productivity and creativity. In *Forbes* [online]. 14.01.2022 [cit. 3.1.2023]. Dostupné na: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/01/14/the-impact-of-remote-work-on-productivity-and-creativity/?sh=7721f2ea3957>

¹¹ YANG, Longqi et al. The effects of remote work on collaboration among information workers. In *Nature: human behaviour* [online]. 2022, roč. 6, s. 43 [cit. 4.1.2023]. Dostupné na: https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4.epdf?sharing_token=MI0158tl5gHTGaGkY2jB39RgN0jAjWel9jnR3ZoTv00OhSq0NGveMAtLpI-YFS5NOQfLpHh4z_NHPyxrYM4PKKTU7bI2DRSjOnnkCHXJkFUn7BVk62H8owXsNjGXdgSgQN0o9WExRkTQmAL-zfLm9PG5cN9Z-U3PcC-ZKrg94%3D

život a umožnil im väčšiu flexibilitu, vďaka ktorej si nemuseli vyberať medzi pracovným a rodinným životom, práca z domu môže potenciálne podporovať rodové stereotypy a zapríčiniť, že ženy a matky budú vykonávať viac domácich prác, než tomu bolo pred pandémiou a ich kariérny rast sa spomalí. Toto spomalenie zároveň môže byť spôsobené aj tým, že ženy počas pandémie COVID-19 častejšie pracovali z domu, pričom na zamestnancov, ktorí pracujú z kancelárie a sú fyzicky prítomní tam, kde sa nachádza ich nadriadený, sa hľadí ako na úspešnejších.¹²

1.1.3 Pozitívne stránky práce na diaľku

Pre vytvorenie skutočného obrazu práce na diaľku a zhodnotenie jej vplyvov počas pandémie je nevyhnutné poukázať aj na pozitívne vplyvy, ktoré môže mať. Okrem zmiernenia šírenia pandémie COVID-19 je možné pozorovať viaceré pozitívne aspekty.

Práca na diaľku poskytuje zamestnancom väčšiu flexibilitu. Umožňuje im vybrať si kedy a kde budú pracovať. Pracovníci nie sú dokonca limitovaní ani vlastným domovom. Telepráca im umožňuje pracovať napríklad v knižniciach, či dokonca dopravných prostriedkoch a ďalších miestach, ktoré sú však v dostatočnej miere zabezpečené informačno-komunikačnými technológiami. Telepráca môže mať pozitívny dopad aj na work-life balance, keďže šetrí čas, ktorý by bol inak strávený cestovaním na pracovisko.¹³ Problematika rovnováhy pracovného a rodinného života v podmienkach práce z domu však nie je až taká jednoznačná. Podkapitola 1.1.2 poukazuje aj na jej negatíva práce z domu v tejto oblasti – menovite na splynutie pracovného a osobného života.

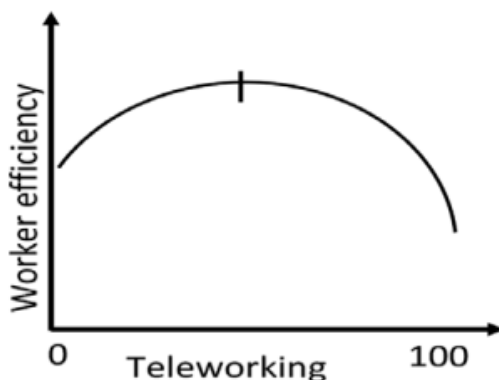
Viaceré pozitívne aspekty práce na diaľku bývajú často diskutabilné. Rovnako ako otázka rovnováhy pracovného a osobného života, aj problematika produktivity práce nie je jednoznačná. Hoci zvyšovanie produktivity býva považované za pozitívnu stránku práce z domu, produktivita dosahuje zvýšenie len do určitého bodu, na čo poukazuje graf nižšie. *„Medzi produktivitou a telepracou je vzťah v tvare obráteného písmena U. Ako môžeme vidieť na grafe, čím viac telepráce, tým je vyššia efektívnosť práce. Po určitom čase krivka*

¹² PRÁT, Šárka. The World Will Find a New Normal: A Czech Perspective. In *4Liberty.eu Review* [online]. Lodz: Fundacja Liberté!, 2021, č. 14, s. 39-43 [cit. 4.1.2023]. ISSN 2391-7083. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=38989075482>

¹³ BEŇO, Michal. Working in the Virtual World – An Approach To the “Home Office” Business Model Analysis. In *AD ALTA: journal of interdisciplinary research* [online]. Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2018, roč. 8, č. 1, s. 33 [cit. 4.1.2023]. ISSN 2464-6733. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=85363789957>

*dosiahne vrchol a vyššie množstvo práce by znamenalo zníženie produktivity. Z tohto môžeme usúdiť, že najlepšie je skombinovať teleprácu s kancelárskou prácou.*¹⁴

Graf č. 1: Vplyv telepráce na produktivitu zamestnancov



Zdroj: ČIRČOVÁ, Vanda a BLŠTÁKOVÁ Jana. The Impact of Remote Work on the Productivity of Employees. In *Ekonomika, financie a manažment podniku XV.: zborník vedeckých statí pri príležitosti Týždňa vedy a techniky*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2021, s. 49. ISBN 978-80-225-4858-8.

1.1.4 Bezpečnosť pri práci a kontrola zamestnanca

Pri zaoberaní sa prácou na diaľku je potrebné neopomenúť aj otázku bezpečnosti pri práci a kontroly zamestnancov. Pri telepráci dané oblasti nie sú zákonom osobitne upravené, preto sa aj v tomto prípade riadime Zákonníkom práce. Zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je teda nevyhnutné aj v prípade zamestnancov pracujúcich na diaľku, čo je však veľmi náročné, niekedy až nemožné. Keďže zamestnanci vykonávajú prácu mimo priestorov kancelárií, bolo by žiadúce rozšíriť právnu úpravu bezpečnosti pri práci o prácu na diaľku.¹⁵

Ťažiskovým je teda v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov §146 a nasl. Zákonníka práce s osobitnou dôležitosťou §147 ods. 1, ktorý predstavuje povinnosti zamestnávateľa v tejto oblasti. „Zamestnávateľ je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň

¹⁴ ČIRČOVÁ, Vanda a BLŠTÁKOVÁ Jana. The Impact of Remote Work on the Productivity of Employees. In *Ekonomika, financie a manažment podniku XV.: zborník vedeckých statí pri príležitosti Týždňa vedy a techniky*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2021, s. 49. ISBN 978-80-225-4858-8.

¹⁵ TRELOVÁ, Silvia. Telepráca ako forma organizácie práce: Telework as a Form of Work Organization. In *Societas et iurisprudentia: medzinárodný internetový vedecký časopis [online]*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2019, roč. 7, č. 3, s. 98-100 [cit. 4.1.2023]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/ar-leu/sk/csg/?repo=eurepo&key=5975957815>

ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.“¹⁶

Rovnako aj kontrola zamestnancov pracujúcich z domu je problematická. Zamestnávateľ je oprávnený vykonať kontrolu zamestnanca v jeho domácom prostredí len s jeho súhlasom, čo značne znemožňuje riadne vykonanie kontroly pracovných výkonov. Postačujúca na riešenie tohto problému je kontrola pracovných výsledkov zamestnanca s implementáciou špecifických frekvencií a časov kontroly na zabezpečenie plynulosti tohto procesu.¹⁷

1.1.5 Alternatívne spôsoby vykonávania práce na diaľku - coworkingové centrá

Domáce prostredie môže značne limitovať vykonávanie práce v požadovanej kvalite a mobilita nemusí umožniť presun do priestorov zamestnávateľa. Práve v takomto prípade umožňujú prácu na diaľku práve coworkingové centrá. „*Coworking je štýl práce, pri ktorom ľudia vykonávajú na sebe nezávislé aktivity v zdieľanom pracovnom priestore*“.¹⁸

Coworkingové centrá predstavujú možné riešenie problému vytvorenia work-life balance. Hoci touto problematikou sa zaoberali mnohí pracovníci ešte pred vypuknutím pandémie COVID-19, balansovanie práce a osobného života sa stalo ešte pálčivejším problémom, keďže dochádzalo ku koncentrácii pracovného priestoru a priestoru na prežívanie osobného života na jednom mieste. Coworkingové centrá poskytujú rozličné služby, ktoré podporujú work-life balance. Tieto sú väčšinou prístupné bez poplatku. Rozdeliť by sme ich mohli do piatich kategórií – sociálne udalosti, tréningové a rozvojové aktivity, zjednodušovanie pracovných povinností, ležérnejšie prostredie bez striktných pravidiel, poskytovanie informácií spolupracovníkom.

Pandémia COVID-19 ale ovplyvnila tréningové a rozvojové aktivity a pochopiteľne regulovala sociálne udalosti. Limitované boli teda hlavné prvky, ktoré umožňovali spájanie

¹⁶ Zákon 311/2001 Z. z.: 2001: Zákoník práce

¹⁷ TRELOVÁ, Silvia. Telepráca ako forma organizácie práce: Telework as a Form of Work Organization. In *Societas et iurisprudentia: medzinárodný internetový vedecký časopis* [online]. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2019, roč. 7, č. 3, s. 98-100 [cit. 4.1.2023]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/ar-leu/sk/csg/?repo=eurepo&key=5975957815>

¹⁸ STRUNGA, František. Home Office a jeho odkaz na zmeny v spôsobe výkonu práce do budúcnosti: Home Office and its Reference to Changes in the Way You Work in the Future [online]. In *Výzvy, trendy a inšpirácie na trhu práce 2021: zborník vedeckých príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie = Proceedings of Scientific Papers from the International Scientific Conference*. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka. Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, 2022, s. 439 [cit. 3.1.2023]. ISBN 978-80-8075-967-4. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/ar-leu/sk/csg/?repo=eurepo&key=48361906012>

ľudí. Niektoré coworkingové centrá boli počas pandémie zavreté a zároveň sa znížili počty ich členov, preto je otázne, koľko coworkingových centier bude existovať do budúcnosti.¹⁹

V súčasnosti na Slovensku existuje množstvo coworkingových centier. Stránka coworkingy.sk poskytuje ich zoznam, pričom používatelia webstránky môžu pridať do zoznamu nový coworking.²⁰ Jedno z centier je napríklad HubHub, centrum, ktoré sa na Slovensku nachádza na dvoch lokalitách – Nivy Tower a Twin City C. Centrum okrem priestoru na prácu poskytuje aj prednášky, konferencie a workshopy.²¹

1.2 Hybridný model práce

Pandémia COVID-19 zásadne ovplyvnila aj počet hybridných pracovných ponúk. Očakáva sa, že hybridný model práce sa v budúcnosti stane novým normálom. Hoci po uvoľnení koronavírusových opatrení sa množstvo zamestnancov navrátilo do kancelárií, predpokladá sa, že práca na diaľku, ako aj hybridná práca pretrvá. Zaujímavým príkladom presunu k hybridnému modelu je napríklad Čína, kde kancelárie zvažujú redizajn kancelárskych priestorov, ktoré by mali byť prispôsobené hybridnej práci.

Aj prechod na hybridný model práce výrazne súvisí s jednotlivými odvetviami. Možnosť čiastočne pracovať z domu závisí od jednotlivých aktivít, ktoré pracovníci vykonávajú a možnosti tieto aktivity presunúť do online priestoru.²²

Tabuľka č. 1 ukazuje desať odvetví, ktoré zaznamenali najvyšší podiel čiastočnej práce z domu zo všetkých ponúk v danom odvetví. Všetky uvedené odvetvia spadajú pod duševnú prácu. Najvyšší podiel všetkých ponúk bol prítomný v odvetví informačných technológií. Ďalej nasledovalo prekladateľstvo a tlmočníctvo a prvé tri pozície završila zákaznícka podpora. Čo sa týka celkového počtu ponúk s hybridnou prácou, na čele je znova IT sektor, za ním nasleduje ekonomika, financie a účtovníctvo a manažment.

¹⁹ SMÉKALOVÁ, Lenka, MATOŠKOVÁ Jana, BELVONČÍKOVÁ, Eva, KÁLMÁN Judit a CRHOVÁ, Zuzana. Work-life Balance Services in Coworking Spaces and the Impact of COVID-19. In *The COVID-19 Pandemic and the Future of Working Spaces*. New York: Routledge, 2022, 247,253 [cit. 5.1.2023]. ISBN 978-1-003-18116-3.

²⁰ Coworking priestory na Slovensku [online]. Alexander Mravčák [cit. 4.5.2023]. Dostupné na: <http://coworkingy.sk/>

²¹ O nás – HubHub [online]. HubHub [cit. 4.5.2023]. Dostupné na: <https://www.hubhub.com/sk/o-nas/>

²² VYAS, Lina. “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. In *Policy and society* [online]. Marec 2022, roč. 41, č. 1 [cit. 5.1.2023]. ISSN 1449-4035. Dostupné na: <https://academic.oup.com/policyandsociety/article/41/1/155/6512154>

Tabuľka č. 1: Top 10 odvetví, v ktorých bol na portáli Profesia v máji roku 2022 ponúkaný čiastočný home office

Odvetvie	Počet ponúk	Hybrid - čiastočný home office	Podiel zo všetkých ponúk
Informačné technológie	3105	1273	41%
Prekladateľstvo a tlmočníctvo	39	15	38%
Zákaznícka podpora	550	167	30%
Poistovníctvo	329	98	30%
Marketing, reklama, PR	563	156	28%
Ľudské zdroje a personalistika	451	123	27%
Ekonomika, financie, účtovníctvo	1982	539	27%
Bankovníctvo	951	229	24%
Manažment	2136	446	21%
Administratíva	2210	447	20%

Zdroj: TÍM PROFESIA. Preferujú zamestnávateľia vykonávanie práce v kancelárii alebo nastala zmena? Ako sa aktuálne vyvíja počet ponúk s čiastočným alebo úplným home office?. In: *Profesia.sk* [online]. 31.5.2022 [cit. 5.1.2023]. Dostupné na: <https://firma.profesia.sk/ako-sa-aktualne-vyvoja-pocet-ponuk-s-ciastocnym-alebo-uplnym-home-office/>

Tento flexibilný pracovný model je teda podporovaný hlavne duševnými pracovníkmi (v angl. „white collar“), ktorí si uvedomujú jeho výhody. Viaceré štúdie naznačili, že veľké množstvo kancelárskych pracovníkov by preferovalo prácu z domu aspoň v určité dni.²³ Napríklad štúdia vykonaná PWC v USA v januári 2021 ukázala, že práca z domu mala medzi pracovníkmi nečakaný úspech. Až 55% zamestnancov v tom čase preferovalo pracovať na diaľku aspoň tri dni v týždni, keď sa pandémie skončí.²⁴

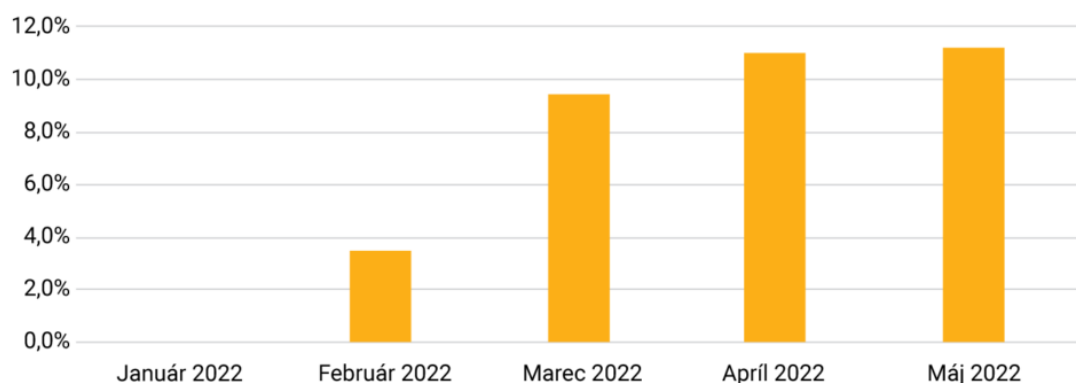
Trh práce na Slovensku evidentne na tieto očakávania odpovedal. Zvýšenie popularity hybridnej práce v dôsledku pandémie a následného uvoľnenia pandemických

²³ VYAS, Lina. “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. In *Policy and society* [online]. Marec 2022, roč. 41, č. 1 [cit. 5.1.2023]. ISSN 1449-4035. Dostupné na: <https://academic.oup.com/policyandsociety/article/41/1/155/6512154>

²⁴ PWC. It's time to reimagine where and how work will get done: PwC's US remote work survey. 12.01.2021 [cit. 5.1.2023]. Dostupné na: <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/covid-19-us-remote-work-survey.html>

opatrení je viditeľné na základe podielu počtu hybridných pracovných ponúk na všetkých pracovných ponukách.

Graf č. 2: Podiel počtu hybridných pracovných ponúk na portáli Profesia od februára do mája roku 2022



Zdroj: *Tím Profesia*. Preferujú zamestnávateľia vykonávanie práce v kancelárii alebo nastala zmena? Ako sa aktuálne vyvíja počet ponúk s čiastočným alebo úplným home office?. In: *Profesia.sk* [online]. 31.5.2022 [cit. 5.1.2023]. Dostupné na: <https://firma.profesia.sk/ako-sa-aktualne-vyvoja-pocet-ponuk-s-ciastocnym-alebo-uplnym-home-office/>

Portál Profesia v období od februára do mája 2022 zaznamenal postupný nárast hybridných pracovných ponúk. Ich podiel v máji 2022 dosiahol viac než 10%. Práve uvoľnenie opatrení a následný návrat do kancelárskych priestorov nasledujúci po období zvýšeného podielu práce na diaľku mohol mať za následok zvýšený dopyt po kombinácii práce z domu a v kancelárii. Portál Profesia umožňuje zamestnávateľom vo svojich ponukách označovať hybridnú prácu od februára roku 2022.

1.3 Zmeny v náboře zamestnancov v dôsledku pandémie

Pandémia COVID-19 okrem spôsobov výkonu práce ovplyvnila aj oblasť náboru zamestnancov a zamestnávania ako takého. Prevencia šírenia ochorenia COVID-19 sa realizovala aj prostredníctvom rozličných opatrení na úrovni výberu nových zamestnancov.

Počas pandémie sa znormalizovali virtuálne pohovory. Tieto sa ukázali byť efektívnejšie, keďže šetria finančné prostriedky zamestnanca aj zamestnávateľa a urýchľujú proces zamestnávania. Zvýšilo sa aj pole potenciálnych zamestnancov, keďže o pozície sa uchádzali aj ľudia z lokalít viac vzdialených od miesta, kde sa nachádza pracovisko. Zamestnávateľia tak nie sú natoľko závislí od lokácie svojho podniku. Umožňuje to práve aj zvýšená prítomnosť práce na diaľku, ktorá môže byť vykonávaná nezávisle od lokácie samotnej firmy, v ktorej je osoba zamestnaná.

Zmeny sa dotkli aj dopytu na trhu práce. Neisté obdobie pandémie zapríčinilo, že uchádzači o zamestnanie preferujú väčšie a stabilnejšie podniky. Zároveň sa potreba istoty odráža aj v odvetviach, ktoré sú v očiach uchádzačov atraktívne. Dopyt po ponukách v oblasti IT narástol, pričom devastčné efekty pandémie na oblasť gastrosektora sa premietli aj v zníženom dopyte po práci v tomto sektore.²⁵

²⁵ How COVID-19 has fundamentally changed recruitment. In *European commission: Eures* [online]. 13.10.2021 [cit. 5.1.2023]. Dostupné na: https://eures.ec.europa.eu/how-covid-19-has-fundamentally-changed-recruitment-2021-10-13_en

2 Cieľ a metodika práce

V tejto kapitole sa bližšie pozrieme na cieľ práce. Ďalej si predstavíme hypotézy vyplývajúce z rešeršu odbornej literatúry a priblížime metodiku práce, metódy skúmania a zber údajov prostredníctvom dotazníka, ktorý tvorí ťažiskovú časť vlastného výskumu.

2.1 Cieľ práce

Vplyvy pandémie je možné pozorovať v mnohých oblastiach. V práci identifikujeme a analyzujeme jeden z nich, ktorým je vplyv na trendy na trhu práce. Hoci identifikácia nových trendov sa javí ako jednoznačná – pojem home office bol aj v laických kruhoch často spomínaný počas pandémie, aj aktuálne po uvoľnení opatrení – nových trendov počas pandémie nastalo viacero. Práca aj tieto identifikuje a analyzuje.

Komparáciou a vzájomným prepojením súčasného stavu problematiky nových trendov so samostatným výskumom vykonaným na vzorke respondentov ovplyvnených prácou na diaľku (viď 3. kapitola) chceme vytvoriť obraz o rozšírení práce na diaľku a posúdiť, v ktorých odvetviach možno tento spôsob vykonávania práce skutočne implementovať.

Hlavným cieľom práce je posúdiť vplyvy práce na diaľku a následne predikovať využívanie práce na diaľku do budúcnosti. Vykonávanie tohto spôsobu práce v sebe zahŕňa značné výhody, ale aj riziká. Práve prostredníctvom výskumu sa snažíme tieto identifikovať a porovnať s názormi iných autorov.

Pokiaľ chceme, aby trh práce a ponúkané pracovné pozície vyhovovali dopytu na trhu práce, musíme pochopiť nakoľko pracujúci ľudia naozaj preferujú prácu na diaľku a rozoznať aj dôvody, prečo o ňu majú, resp. nemajú záujem, čo je možné dosiahnuť aj pohľadom na riziká a zároveň výhody práce na diaľku.

Finálnym cieľom práce je teda vytvoriť obraz o práci na diaľku do budúcnosti a zhodnotiť, či skutočne predstavuje nový normál na trhu práce. Práca predostrie aj vlastný pohľad na problematiku.

2.2 Hypotézy výskumu

Hypotéza č. 1: Odborná literatúra aj údaje z portálu Profesia poukazujú na vysoký dopyt po hybridnom modeli práce. Predpokladáme, že aj pre skupinu zamestnancov s početnými skúsenosťami s prácou na diaľku je hybridný model práce preferovaným spôsobom vykonávania práce.

Hypotéza č. 2: Diskutabilným prvkom pri identifikovaní výhod a nevýhod je určenie, či zamestnanci vnímajú pozitívny vplyv práce z domu na ich work-life balance. V odbornej literatúre prevláda názor, že work-life balance je ovplyvnený pozitívne. Predpokladáme, že aj na základe dotazníka sa daná hypotéza potvrdí.

Hypotéza č. 3: Odborná literatúra poukazuje na podporovanie rodových stereotypov v domácnosti v dôsledku vykonávania práce z domu. Predpokladáme, že daná hypotéza sa na základe výskumu potvrdí.

2.3 Metodika práce a metódy skúmania

V tejto časti si priblížime metodiku práce a metódy skúmania, ktoré sme pri písaní bakalárskej práce využili na dosiahnutie stanoveného cieľa.

V teoretickej časti sme prostredníctvom súčasného stavu riešenej problematiky identifikovali nové trendy na trhu práce. Osobitnú pozornosť sme venovali práci na diaľku, ktorú sme zadefinovali viacerými spôsobmi, pričom sme predstavili synonymické pojmy, ktoré sú aj v tejto práci využívané – home office, práca z domu, domácka práca, telepráca. Ďalej sme sa venovali viacerým oblastiam súvisiacim s danou problematikou. Analyzovali sme rozdiely v prechode na prácu na diaľku, jej výhody a nevýhody, priblížili sme bezpečnosť pri práci a kontrolu zamestnanca a nakoniec aj alternatívne spôsoby vykonávania práce na diaľku. Okrem iného sme sa v teoretickej časti zaoberali aj hybridným modelom vykonávania práce s dôrazom na pracovné ponuky umožňujúce takýto výkon práce. Posledným identifikovaným novým trendom boli online pohovory, ktorým je venovaná menšia pozornosť ako práci na diaľku a hybridnému modelu vykonávania práce.

Praktická časť využíva údaje získané prostredníctvom dotazníka, ktorý bol vykonaný v Bratislava Business Center (ďalej BBC) spoločnosti Adient. Na zber údajov sme využili metódu CAWI (Computer assisted web interviewing), pričom pri tejto metóde sa na zber údajov využíva internetový dotazník. Ten zozbiera ako kvantitatívne, tak aj kvalitatívne

údaje. Hoci predstavuje rýchlu a jednoduchú metódu zberu dát, je potrebné upozorniť aj na jeho nevýhody. Jednotliví respondenti pri metóde CAWI môžu odpovedať nepravdivo alebo uviesť neúplné údaje.

Údaje zozbierané dotazníkovým prieskumom následne v praktickej časti analyzujeme s použitím tabuliek a grafov a využívame komparatívnu metódu v súvislosti s poznatkami z teoretickej časti bakalárskej práce.

2.4 Dotazník a zber údajov

Zber dát pre účely záverečnej práce sme uskutočnili prostredníctvom dotazníkového prieskumu. Analyzovaním jeho výhod a nevýhod sme dospeli k záveru, že predstavuje dostatočne spoľahlivú metódu zberu dát, ktorá môže predstaviť nové trendy na trhu práce priamo z pohľadu ľudí nimi dotknutých.

Dotazník sa skladal zo 17 otázok a bol rozdelený do dvoch primárnych častí. Prvá časť zbierala údaje od každého respondenta, zatiaľ čo druhá vyžadovala odpovede len od respondentov, ktorí počas pandémie vykonávali prácu z domu. Pri prvých 15 otázkach bol možný výber z viacerých odpovedí. Posledné dve otázky boli otvorené s limitovaným počtom odpovedí.

Keďže BBC spoločnosti Adient je prostredím, v ktorom vykonávajú prácu nie len po slovensky hovoriaci zamestnanci, dotazník sme zostavili dvojazyčne, v slovenskom a anglickom jazyku. Tento bol následne zdieľaný prostredníctvom HR oddelenia v celom biznis centre.

Zber údajov sme realizovali v apríli 2023. Vyplnenie dotazníka respondentom trvalo v priemere 8 minút. Na vytvorenie dotazníka sme využili platformu MS Forms a link na dotazník sme poskytli HR oddeleniu, ktoré ho následne zdieľalo so zamestnancami BBC. Naším cieľom bolo zozbierať aspoň 100 odpovedí. Tento cieľ sme presiahli a odpovedí bolo v čase spracúvania výsledkov dotazníkového prieskumu 123. Zozbierané údaje sme následne spracovali prostredníctvom Microsoft Excel, ktorý sme využili na vytvorenie grafov a tabuliek, ktoré sa nachádzajú v tretej kapitole. Kompletné znenie dotazníka je uvedené v Prílohe č. 1.

3 Výsledky práce a diskusia

V nasledujúcej časti práce predstavíme výsledky dotazníkového prieskumu, porovnáme ich s poznatkami z teoretickej časti a stanovenými hypotézami. V konečnej časti kapitoly vyvodíme závery a odporúčania.

3.1 Charakteristika skúmanej spoločnosti

Pred tým, než si predstavíme výsledky dotazníkového prieskumu, musíme predstaviť spoločnosť, z ktorej pochádza vzorka respondentov.

Spoločnosť Adient je lídrom vo výrobe automobilových sedadiel. Spolupracuje so všetkými významnými výrobcami automobilov a triedami vozidiel. Vo svete automobilového priemyslu funguje skoro 40 rokov. V súčasnosti je prítomná v 30 krajinách sveta s dvanástimi inžinierskymi a riadiacimi centrami a viac než 200 závodmi.²⁶

Na Slovensku má Adient 2770 zamestnancov v rámci 5 lokácií, z ktorých 3 tvoria výrobné závody. Jeden sa nachádza v Žiline a ďalšie dva v Lučenci. V Trenčíne sídli technologické centrum a v Bratislave sa nachádza Bratislava biznis centrum.²⁷ Práve v BBC sme vykonávali dotazníkový prieskum.

Bratislavské biznis centrum bolo založené v roku 2007 a zamestnáva viac než 800 zamestnancov. Tí pracujú v rôznych oblastiach ako sú napríklad účtovníctvo, finančníctvo, ľudské zdroje, informačné technológie, nákup či predaj. Biznis centrum svoje služby poskytuje výrobným závodom a prevádzkam ako na Slovensku, tak aj po celom svete. Na Slovensku Adient funguje ako Adient Slovakia s. r. o.²⁸

Vzhľadom na duševnú prácu zamestnancov BBC sme sa rozhodli výskum uskutočniť práve tu. Vzorka respondentov nám poskytne náhľad na pohľady pracovníkov, ktorí boli počas pandémie reálne zasiahnutí nariadenou prácou z domu, vzhľadom na to, že pracujú v odvetví, ktoré im umožňuje pracovať na diaľku.

²⁶ About us [online]. Adient plc. [cit. 15.4.2023]. Dostupné na: <https://www.adient.com/about-us/>

²⁷ Adient Slovakia [online]. Adient plc. [cit. 15.4.2023]. Dostupné na: <https://www.adient.com/slovakia/>

²⁸ Bratislava – Biznis centrum [online]. Adient plc. [cit. 15.4.2023]. Dostupné na: <https://www.adient.com/slovakia/bratislava/>

3.2 Charakteristika a výsledky dotazníkového prieskumu

V prvej časti dotazníka sme zbierali základné demografické údaje. Nasledujúce tabuľky prezentujú pohlavie a vek respondentov. Prieskumu sa zúčastnilo 123 respondentov. Žien bolo 82, čo činí 67% všetkých respondentov, mužov bolo 41, čo činí 33% všetkých respondentov prieskumu. Žiaden respondent sa nevyjadril, že je jeho pohlavie iné, prípadne, že sa vyjadriť nechce. Údaje o pohlaví respondentov sú uvedené v Tabuľke č. 2.

Tabuľka č. 2: Pohlavie respondentov

Pohlavie	Počet respondentov	Percentuálne vyjadrenie
Žena	82	67%
Muž	41	33%
Iné/Nechcem sa vyjadriť	0	0%
Spolu	123	100%

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V tabuľke č. 3 sme respondentov klasifikovali podľa veku. Najpočetnejšiu skupinu tvoria respondenti vo veku 36 – 45 rokov. Tých sa vyjadrilo 43%. S rozdielom jedného respondenta nasledujú respondenti vo veku 26 – 35 rokov. V percentuálnom vyjadrení predstavujú 42% všetkých respondentov. 10% opýtaných má 18 - 25 rokov. 46 – 55 rokov majú 3% opýtaných. Najmenej respondentov je starších než 56 rokov, vyjadrili sa len dvaja, v percentuálnom vyjadrení ide o 2% všetkých opýtaných.

Tabuľka č. 3: Vek respondentov

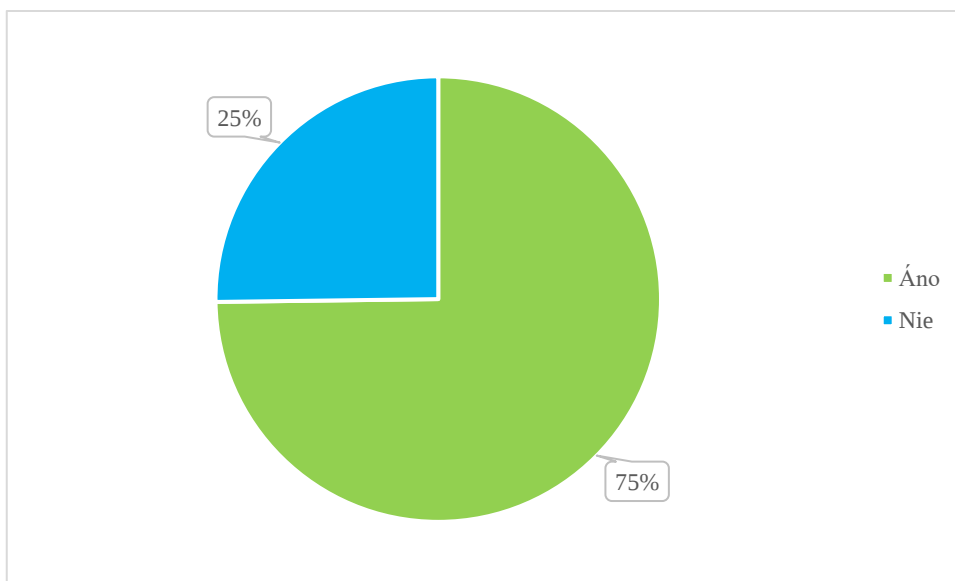
Vek	Počet respondentov	Percentuálne vyjadrenie
18 – 25	12	10%
26 – 35	52	42%
36 – 45	53	43%
46 – 55	4	3%
56+	2	2%
Spolu	123	100%

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Pre pochopenie zmien, ktoré nastali v dôsledku pandémie sme sa respondentov pýtali aj na ich skúsenosti s prácou z domu pred pandemiou a počas nej. Graf č. 3 poukazuje na skúsenosti zamestnancov BBC s prácou z domu pred pandemiou COVID-19. 92

respondentov, čo tvorí 75% opýtaných, skúsenosti s prácou z domu malo. 31 opýtaných, čo predstavuje 25%, sa vyjadrilo, že skúsenosti nemali.

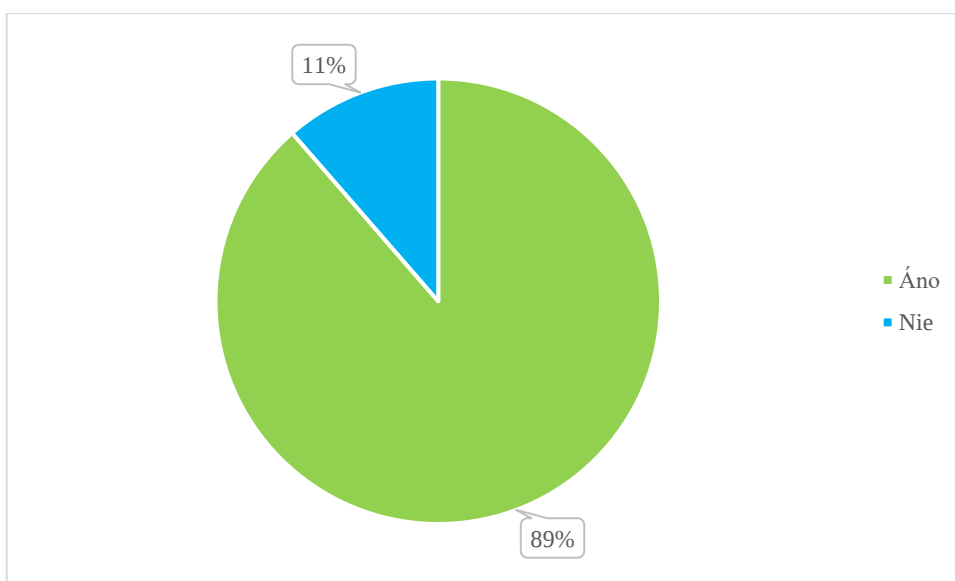
Graf č. 3: Mali ste skúsenosti s prácou z domu už pred pandémiou COVID-19?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Pre porovnanie skúseností zamestnancov s prácou na diaľku pred pandémiou a po nej sme sa respondentov pýtali aj na ich skúsenosti s prácou na diaľku počas pandémie. 190 respondentov (89%) sa vyjadrilo, že prácu na diaľku vykonávali. 14 respondentov (11%) skúsenosti s prácou na diaľku počas pandémie nemalo. (Graf č. 4)

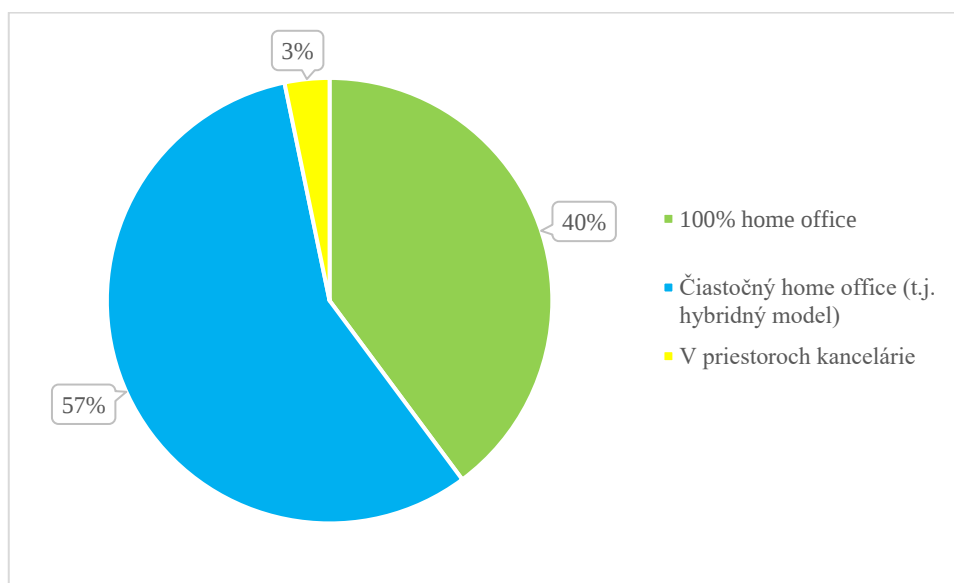
Graf č. 4: Vykonávali ste počas pandémie prácu na diaľku?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V ďalšej otázke sme zisťovali, akým spôsobom chceli respondenti vykonávať prácu po uvoľnení protipandemických opatrení. Položením tejto otázky sme chceli zistiť, aký mali názor na home office zamestnanci bezprostredne po ukončení všetkých protipandemických opatrení. Hybridný model zaznamenal s 57% najväčšiu popularitu, čo predstavuje 70 zamestnancov. 40% respondentov (49 zamestnancov) preferovalo 100% home office. Do priestorov kancelárie sa chceli navrátiť 3% opýtaných, a teda 4 zamestnanci. (Graf č. 5)

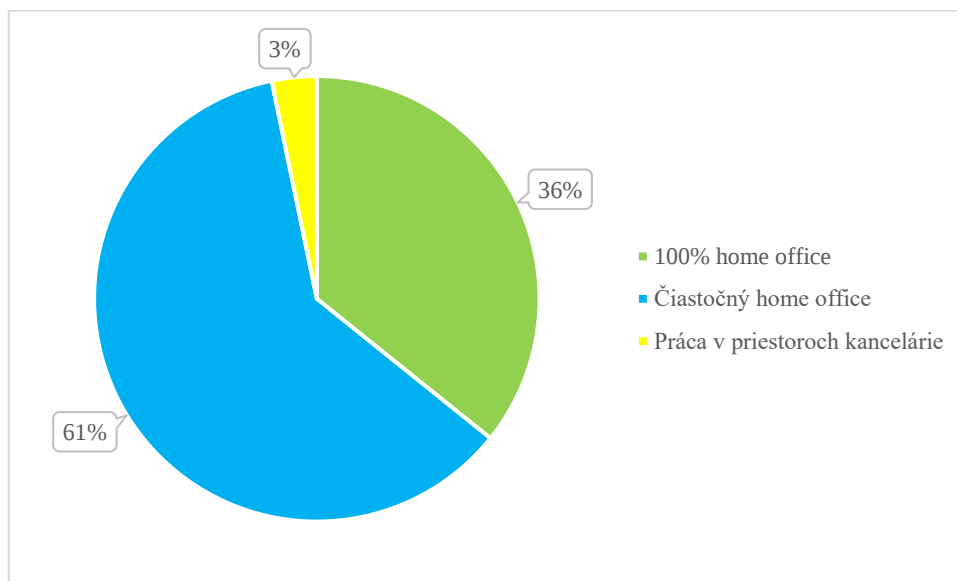
Graf č. 5: Akým spôsobom ste chceli vykonávať prácu po uvoľnení opatrení na zamedzenie šírenia pandémie?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V grafe č. 6 sme zaznamenali ako sa zmenili preferencie respondentov od uvoľnenia opatrení na zamedzenie šírenia vírusu. Zmeny v názoroch opýtaných boli minimálne. Hoci pracovať len z priestorov kancelárie naďalej preferujú len 3% opýtaných (4 respondenti), záujem o čiastočný home office narástol o 4%. V súčasnosti preferuje hybridný model 75 respondentov (61%) a 100% home office 44 respondentov (36%).

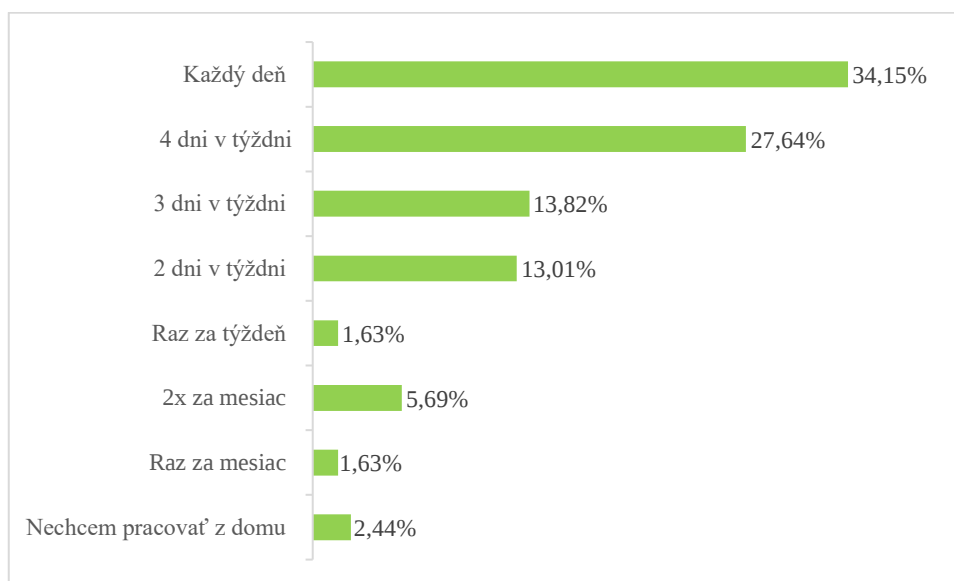
Graf č. 6: Aký spôsob vykonávania práce preferujete teraz?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V siedmej dotazníkovej otázke sme sa respondentov pýtali, aký počet dní im vyhovuje pracovať z domu. 42 respondentov (34,15%) chce pracovať z domu každý deň, a teda uprednostňuje 100% home office. 34 respondentov (37,64%) z chce pracovať z domu 4 dni v týždni, a teda tráviť jeden deň v týždni v priestoroch kancelárie. Podobné množstvo opýtaných chce pracovať z domu trikrát, resp. dvakrát za týždeň. 17 respondentov (13,82%) odpovedalo, že im vyhovujú 3 dni v týždni, 16 respondentov preferuje 2 dni (13,01%). Najmenej populárnymi možnosťami sú práca z domu raz za týždeň a raz za mesiac. Obe odpovede si zvolili 2 respondenti (1,63%). Kompletný prehľad počtu dní, ktoré zamestnancom vyhovujú, je uvedený v Grafe č. 7.

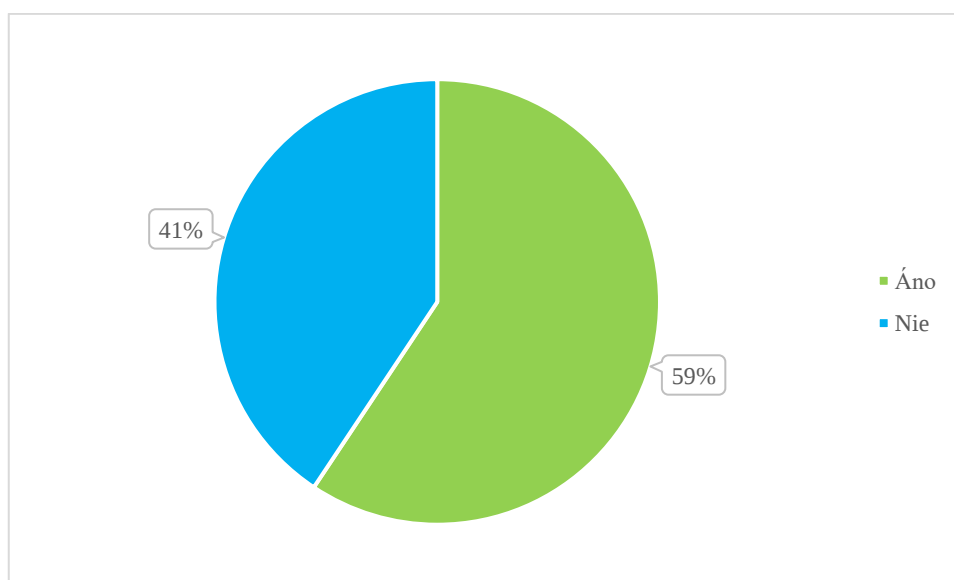
Graf č. 7: Koľko dní za týždeň/mesiac by ste chceli pracovať z domu?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Jedným z nových trendov na trhu práce v dôsledku pandémie sú aj online pohovory. Tým sme v dotazníku venovali dve otázky. Odpovede na prvú otázku sú zobrazené v Grafe č. 8. Tá sa respondentov pýtala na to, či mali počas pandémie skúsenosti s online pohovormi. Na otázku kladne odpovedalo 73 respondentov (59%). Skúsenosti nemalo 50 respondentov (41%).

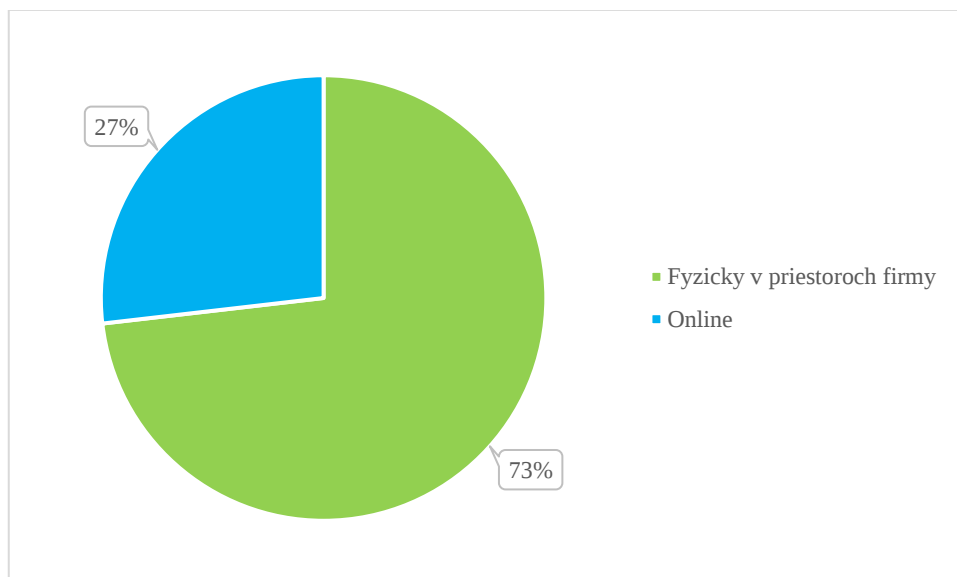
Graf č. 8: Mali ste skúsenosť s online pohovormi počas pandémie?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Nasledujúca dotazníková otázka mapuje postoje respondentov k spôsobom vykonávania pohovorov. Online pohovory preferuje 33 respondentov, čo činí 27% zo všetkých odpovedí. 90 respondentov (73%) radšej absolvuje pohovory fyzicky v priestoroch firmy. (Graf č. 9)

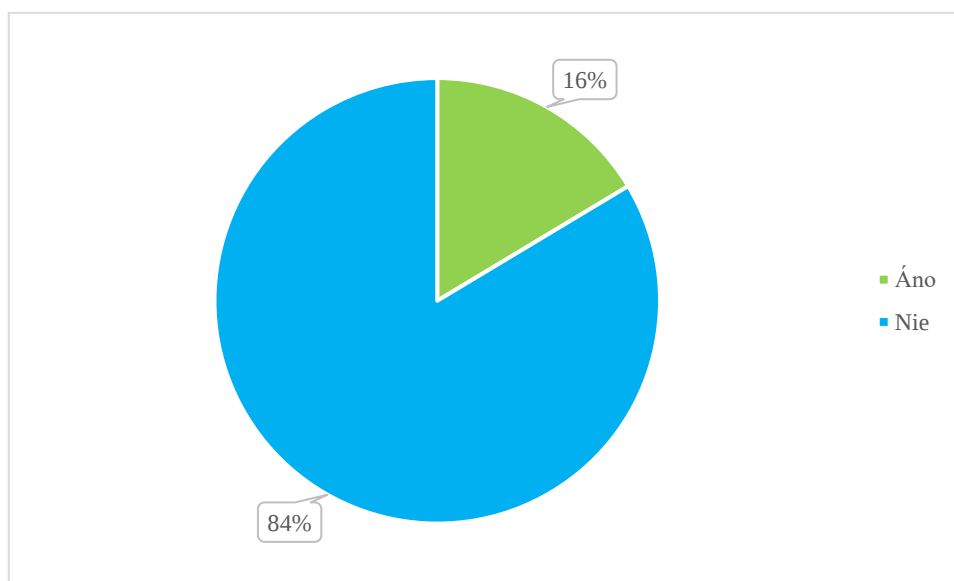
Graf č. 9: Aký typ pohovorov preferujete?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Nasledujúca časť dotazníka požadovala odpovede len od tých respondentov, ktorí počas pandémie vykonávali prácu z domu. Na desiatu dotazníkovú otázku, ktorú reflektuje Graf č. 10, odpovedalo 122 respondentov. Keďže práca na diaľku umožňuje zamestnancom pracovať z akéhokoľvek miesta, v danej otázke nás zaujímalo, či respondenti zmenili svoje bydlisko po zavedení práce z domu v dôsledku pandémie. Prevažná väčšina opýtaných v počte 102 (84%) svoje bydlisko nezmenila. 20 opýtaní (16%) sa vyjadrili, že svoje bydlisko zmenili.

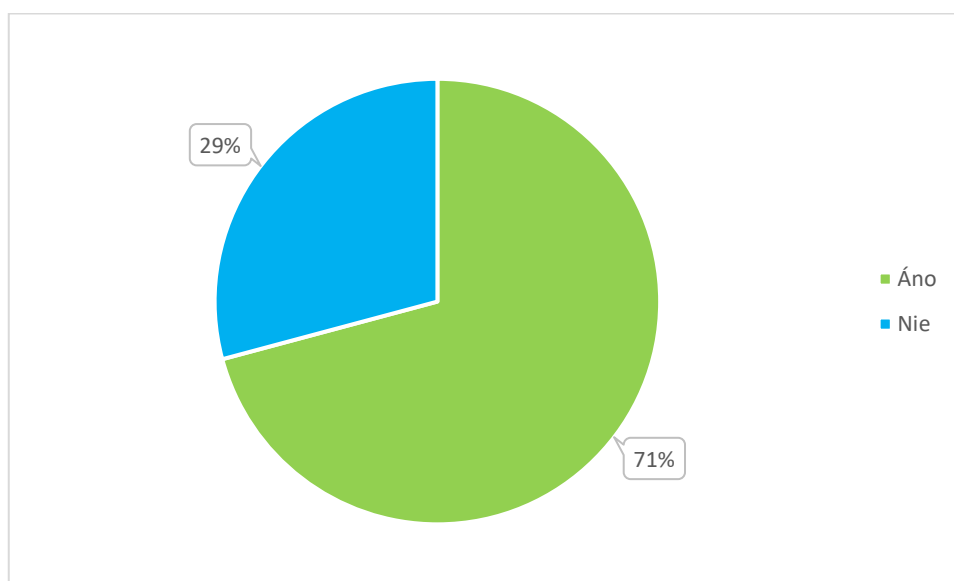
Graf č. 10: Zmenili ste svoje bydlisko po zavedení práce z domu v dôsledku pandémie?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V súvislosti s charakterom práce na diaľku, ktorý umožňuje pracovníkom vykonávať svoje úlohy aj z veľkej vzdialenosti od priestorov kancelárie, sme sa respondentov pýtali na to, či by im vzdialenosť ich bydliska od BBC počas pandémie umožnila vykonávať prácu z priestorov kancelárie. Na otázku odpovedalo 120 respondentov. Hoci 85 (71%) respondentov by so vzdialenosťou svojho bydliska nemalo problém, 35 (29%) respondentom by vzdialenosť ich bydliska prácu z kancelárie nedovolila vykonávať. (Graf č. 11)

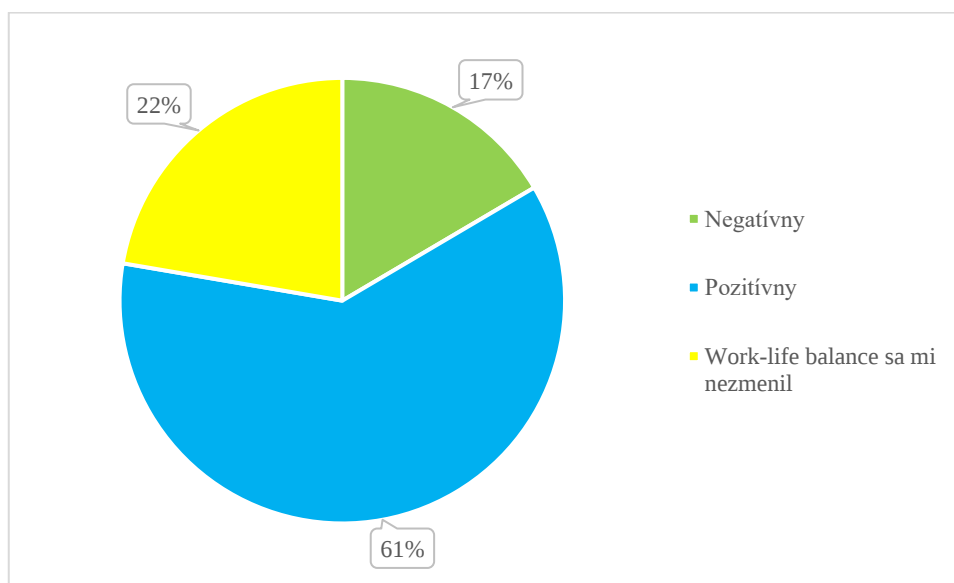
Graf č. 11: Umožnila by vám vzdialenosť vášho bydliska od BBC počas pandémie vykonávať prácu z priestorov kancelárie?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Graf č. 12 zobrazuje vplyv práce z domu na work-life balance respondentov. Keďže aj v teoretickej časti práce sme poukázali na nejasnosti týkajúce sa vplyvu práce z domu na work-life balance, 12. dotazníková otázka mala za cieľ ozrejmiť postoje pracovníkov v tejto oblasti. Na dotazníkovú otázku odpovedalo 121 respondentov. 74 respondentov (61%) považuje vplyv práce z domu na ich work-life balance za pozitívny. 27 (22%) sa vyjadrilo, že sa ich work-life balance nezmenil. Najmenšiu skupinu tvoria ľudia, ktorých ovplyvnila práca z domu negatívne. Celkovo ich je 20 (17%).

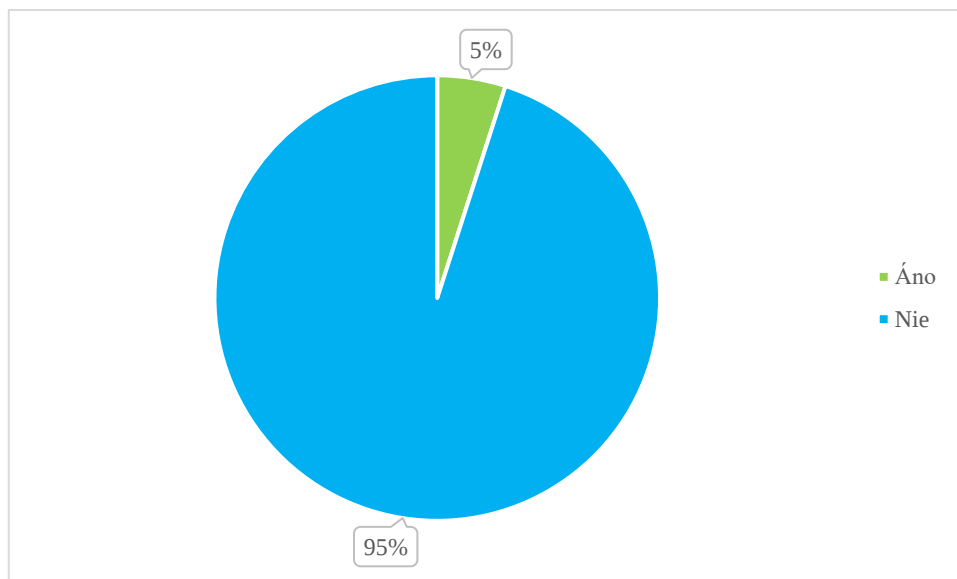
Graf č. 12: Aký vplyv mala práca z domu na váš work-life balance?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V práci objasňujeme aj alternatívne spôsoby vykonávania práce na diaľku. Preto sme sa respondentov spýtali aj na ich skúsenosti s prácou v coworkingovom centre. Kladne sa vyjadrilo len 6 respondentov (5%). 115 respondentov (95%) skúsenosti s prácou v coworkingovom centre od vypuknutia pandémie nemalo. (Graf č. 13)

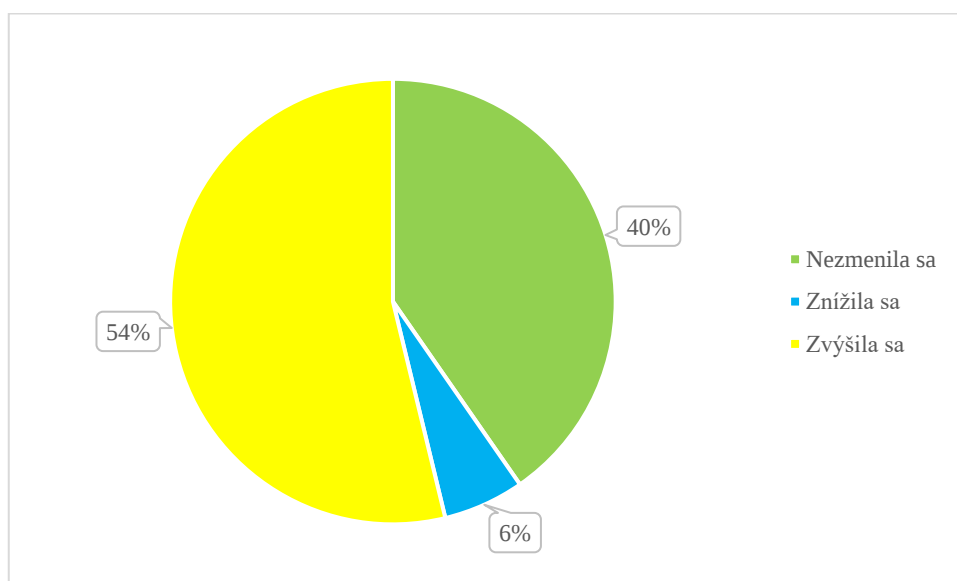
Graf č. 13: Využili ste od vypuknutia pandémie možnosť vykonávať prácu na diaľku v coworkingovom centre?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Ďalšou diskutabilnou témou je aj vplyv práce na diaľku na produktivitu zamestnancov. Respondentov sme sa preto pýtali na ich vlastný postoj na to, ako sa zmenila ich produktivita v dôsledku zavedenia práce z domu. Na otázku nám odpovedalo 119 zamestnancov. Zníženie produktivity zaznamenalo 7 zamestnancov (6%). Na druhej strane zvýšenie si všimlo 64 zamestnancov (54%). K zmene nedošlo v prípade 48 respondentov (40%). (Graf č. 14)

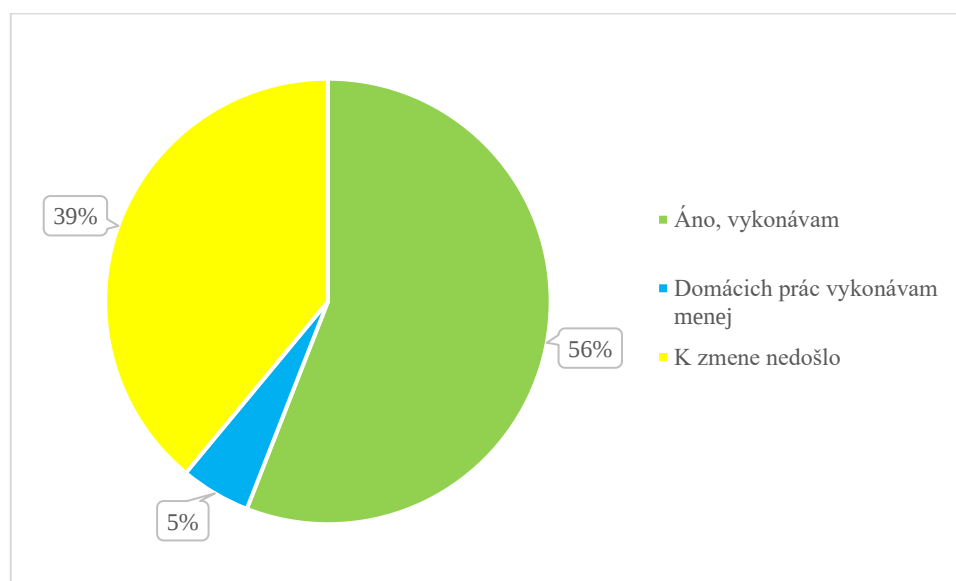
Graf č. 14: Ako sa zmenila produktivita vašej práce v dôsledku práce z domu?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Posledná položená otázka s výberom z viacerých možností sa týkala vplyvu domácej práce na množstvo vykonávaných domácich prác. Na otázku odpovedalo 118 respondentov. Z grafu vyplýva, že najväčšia skupina, a to 66 respondentov (56%) vykonáva viac domácich prác. Nasledujú respondenti, ktorým sa množstvo vykonávaných domácich prác nezmenilo. Tí predstavujú 39% zo všetkých respondentov, v počte 46. Menej domácich prác vykonáva 6 respondentov (5%). (Graf č. 15)

Graf č. 15: Vykonávali ste/vykonávate počas práce z domu viac domácich prác?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V posledných dvoch otázkach dotazníkového prieskumu sme sa zamerali na výhody a nevýhody práce na diaľku. Rozhodli sme sa pre využitie otvorených otázok. V otázkach sme od respondentov požadovali uvedenie 3 nevýhod, resp. výhod práce na diaľku. Vzhľadom na vysoké množstvo odpovedí, ich dvojzmyselnosť a rozmanitosť spôsobu udávania odpovedí (niektorí respondenti odpovedali heslovito, iní vo vetách) uvádzame 10 najpopulárnejších odpovedí v tabuľke zostupne od najfrekventovanejších. Pri vyhodnocovaní oboch otvorených otázok sme každú odpoveď zaradili do všeobecnejšej kategórie. V tabuľkách sú uvedené presné počty odpovedí v jednotlivých kategóriách.

K nevýhodám sa vyjadrilo 108 respondentov. Najfrekventovanejšou odpoveďou na 16. dotazníkovú otázku bolo, že najväčšou nevýhodou práce na diaľku je sociálna izolácia, resp. nedostatočný sociálny kontakt alebo kontakt s kolegami. 78 respondentov si zvolilo túto odpoveď. Nasleduje náročnejšie riešenie problémov a znížená efektivita komunikácie. V porovnaní s prvou nevýhodou ide o markantný rozdiel, táto odpoveď bola uvádzaná 20-krát. Prvú trojku zakončuje zvýšenie nákladov. 14 respondentov, ktorí uviedli túto odpoveď,

prevažne hovorilo o zvýšení nákladov na energie a na vybavenie domácej kancelárie. V tabuľke č. 4 je ďalej uvedených všetkých 10 najväčších nevýhod.

Tabuľka č. 4: Nevýhody práce na diaľku

Nevýhody	Počet odpovedí
Sociálna izolácia	78
Riešenie problémov a efektivita komunikácie	20
Zvýšenie nákladov na energie, vybavenie	14
Dlhšia pracovná doba	12
Časté rozptýlenia	10
Zmiešanie osobného a pracovného života	7
Menej pohybu	7
Nastavenie režimu	6
Technické problémy	5
Presun znalostí, zaúčanie	5

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Na poslednú dotazníkovú otázku odpovedalo 110 respondentov. Rovnako ako pri predchádzajúcej otázke, aj pri tejto je možné vidieť signifikantný rozdiel vo frekvencii udávania najpopulárnejšej odpovede. S počtom 73 opakovaní sa na prvej priečke umiestnila kategória, ktorú sme pomenovali úsporu času. Tú respondenti spájali hlavne s časom ušetreným z dôvodu nedochádzania do práce, prípadne s časom ušetreným na ranné prípravy (make-up, vhodný odev atď.). Druhá kategória je rovnako výrazne spojená s dopravou. 40 respondentov považuje šetrenie financií za jednu z najväčších výhod práce z domu. Táto odpoveď u respondentov takisto súvisela aj so znížením nákladov na stravu, odev či denný chod. V súvislosti s oblasťou dopravy je potrebné spomenúť 6. najfrekventovanejšiu odpoveď. 17 respondentov uviedlo ako jednu z výhod absenciu cestovania. Keďže respondenti ďalej nerozšírili dôvody, prečo si zvolili práve túto odpoveď, vytvorili sme pre ňu samostatnú kategóriu. Prvú trojicu najpopulárnejších odpovedí završuje pokojnejšie pracovné prostredie. 25-krát sa medzi odpoveďami vyskytol názor, že práca z domu poskytuje pokojné, pohodlné a nerušivé prostredie. Ďalšie odpovede na poslednú otázku sú uvedené v Tabuľke č. 5

Tabuľka č. 5: Výhody práce na diaľku

Výhody	Počet odpovedí
Úspora času	73
Ušetrenie financií	40
Pokojnejšie, pohodlné, nerušivé prostredie	25
Vyššia produktivita, efektivita práce	23
Flexibilita	21
Absencia cestovania	17
Väčšie sústredenie	16
Väčší work-life balance	15
Lepší manažment času	11
Viac času na rodinu	9

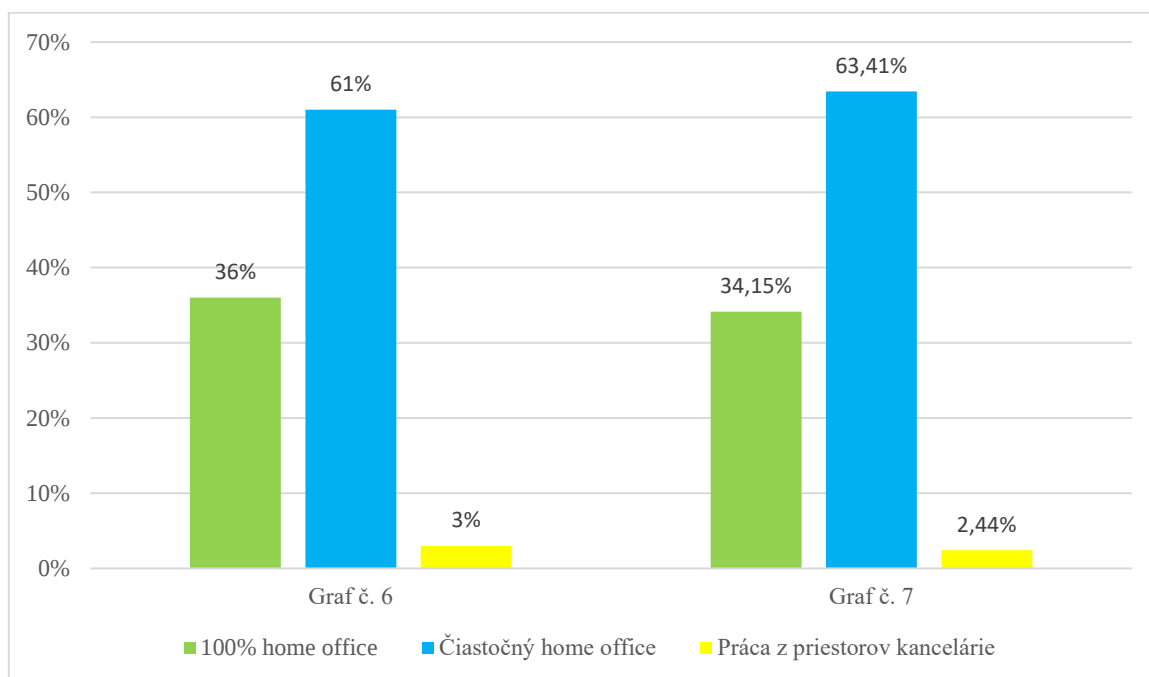
Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

3.3 Interpretácia výsledkov výskumu vo vzťahu k hypotézam

Hypotéza č. 1: *Predpokladáme, že aj pre skupinu zamestnancov s početnými skúsenosťami s prácou na diaľku je hybridný model práce preferovaným spôsobom vykonávania práce.*

Z grafu č. 6 vyplýva, že väčšina zamestnancov naozaj preferuje hybridný model vykonávania práce. 61% respondentov sa vyjadrilo v prospech čiastočného home officu. Graf č. 7 bol pestrejší, keďže znázornil rôznorodosť postojov k dňom stráveným v priestoroch kancelárie, naďalej však aj z daného grafu vyplýva preferencia zamestnancov využívať hybridný pracovný model. Hoci sme si všimli menšiu odchýlku pri porovnávaní Grafu č. 6 a Grafu č. 7 – podľa druhého zo spomenutých grafov má o hybridný model záujem 63,42% zamestnancov, pričom v Grafe č. 6 je to 61% - naďalej môžeme podľa výsledkov dotazníka skonštatovať, že naša hypotéza sa **potvrdila**.

Graf č. 16: Porovnanie Grafu č. 6 a Grafu č. 7



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

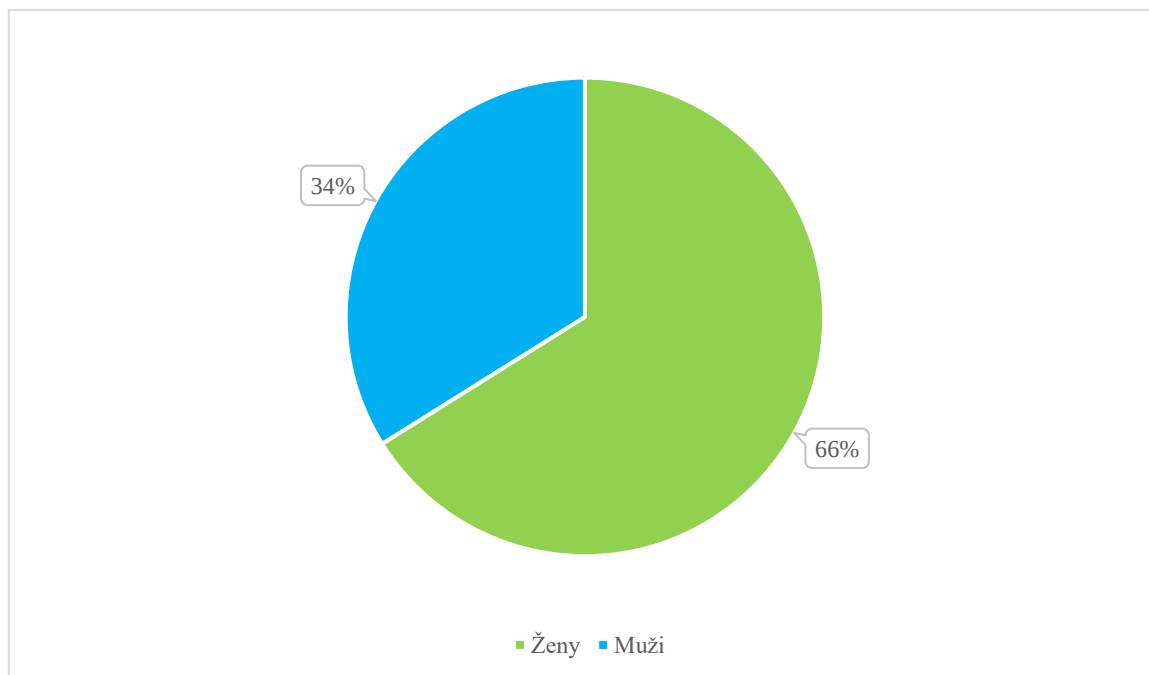
Hypotéza č. 2: *Predpokladáme, že dotazník potvrdí, že práca z domu má pozitívny vplyv na work-life balance.*

Odborná literatúra prevažne predpokladala pozitívny vplyv práce na diaľku na work-life balance. Tento postoj však nebol jednoznačný. Preto sme respondentom položili otázku č. 12, ktorá je reflektovaná v Grafe č. 12 našej záverečnej práce. 61% respondentov vyjadrilo pozitívny vplyv práce z domu na ich work-life balance. Na základe údajov z Grafu č. 12 teda konštatujeme, že hypotéza č. 2 sa **potvrdila**.

Hypotéza č. 3: *Predpokladáme, v dôsledku vykonávania práce z domu sú podporované rodové stereotypy.*

V dotazníkovej otázke č. 15 sme dali priestor problematike rodových stereotypov v oblasti vykonávania domácich prác. Odborná literatúra zaznamenala nárast vykonávania domácich prác u žien počas vykonávania práce na diaľku. Aby sme mohli zhodnotiť situáciu v BBC, najprv musíme rozdeliť respondentov 15. dotazníkovej otázky podľa pohlavia. Na otázku dokopy odpovedalo 118 respondentov. 78 z nich tvorili ženy (66%). Mužov na otázku odpovedalo 40 (34%).

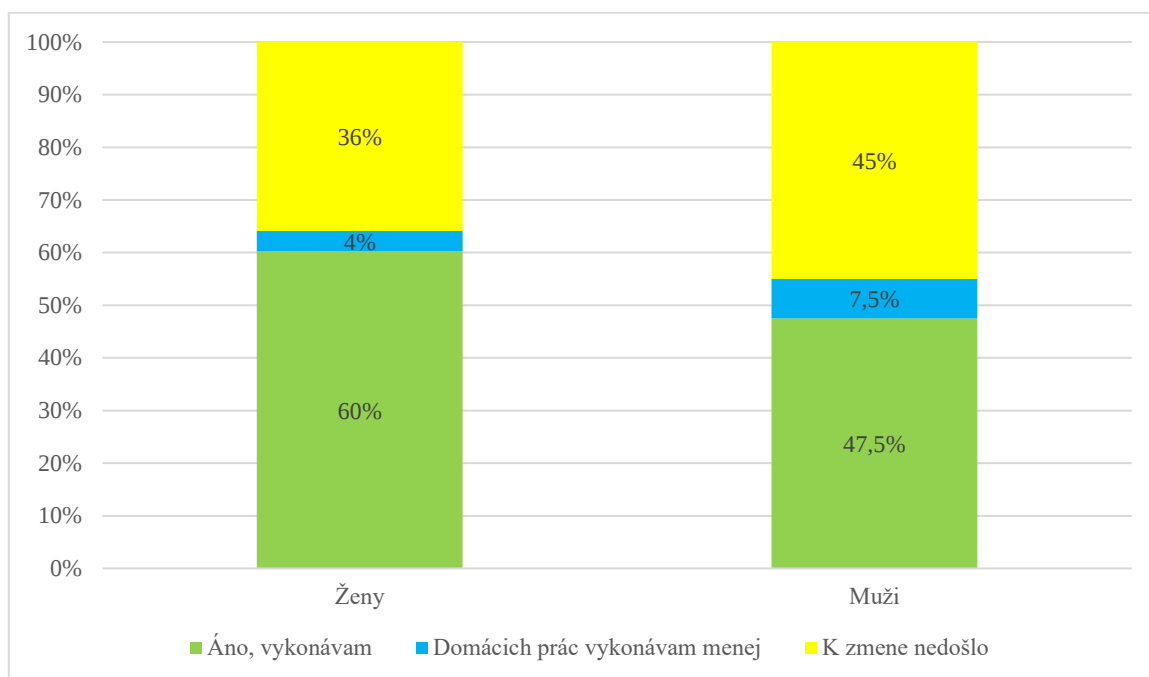
Graf č. 17: Rozdelenie respondentov 15. dotazníkovej otázky (Vykonávali ste/vykonávate počas práce z domu viac domácich prác?) podľa pohlavia



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Graf č. 18 zobrazuje percentuálny pomer jednotlivých možností uvedených k dotazníkovej otázke na všetkých odpovediach jednotlivých pohlaví. 60% žien vyslovilo názor, že vykonávajú viac domácich prác. V porovnaní s nimi 47,5% mužov tvrdí, že domácich prác vykonávajú viac. Je tu teda prítomný 12,5% rozdiel. Aj v prípade respondentov, ktorí domácich prác vykonávajú menej, je mierny percentuálny rozdiel. Menej ich vykonávajú 4% žien a 7,5% mužov. Nakoniec 36% žien nezaznamenalo žiadnu zmenu. V prípade mužov išlo o 45%. Na základe percentuálnych rozdielov spracovaných v Grafe č. 18 konštatujeme, že naša hypotéza sa **potvrdila**.

Graf č. 18: Percentuálne vyjadrenie odpovedí na 15. dotazníkovú otázku podľa pohlaví



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

3.4 Diskusia a odporúčania

Pandémia COVID-19 nepochybne výrazne ovplyvnila trh práce a spôsob akým zamestnanci vykonávajú svoju prácu. Pri pohľade na teoretickú časť našej práce je možné vidieť, že práca na diaľku výrazne narástla na popularite. Jednotlivé odvetvia sa však nedokázali na nové podmienky spôsobené pandémiou flexibilne adaptovať. Praktickou časťou práce a dotazníkovým prieskumom sme sa preto zamerali na vplyv pandémie na duševných pracovníkov pracujúcich vo firme, ktorá im umožnila vykonávať v dôsledku pandémie prácu na diaľku.

Odborná literatúra poukazuje na sociálny faktor ako výrazný problém v oblasti práce na diaľku. Naš dotazníkový prieskum potvrdil, že zamestnanci, ktorí majú s domácou prácou skúsenosti, naozaj považujú za najväčší problém práve sociálnu izoláciu. 78 respondentov nášho prieskumu vyjadrilo názor, že jednou z najväčších nevýhod práce na diaľku je práve sociálna izolácia. Rovnako znížená efektivita komunikácie, ktorú autori spozorovali, je podľa respondentov nášho prieskumu považovaná za jednu z najväčších nevýhod. Až 20 respondentov vníma túto nevýhodu spojenú s režimom home office.

Pri stanovení hypotéz sme sa zamerali na 2 konkrétne oblasti, ktoré môžu pri vykonávaní práce na diaľku predstavovať riziko. Prvou bol vplyv na work-life balance. Podľa nášho prieskumu má režim home office na work-life balance pozitívny vplyv. Až 61% respondentov dotazníka pociťuje pozitívny vplyv práce z domu na ich work-life balance. Pri pohľade na odbornú literatúru sme si však všimli aj ďalší zaujímavý fenomén, a to prehlbovanie nerovností. V práci sme sa bližšie pozreli na rodové nerovnosti, keďže nerovnosti v možnosti vykonávať prácu na diaľku vzhľadom na pracovné sektory sú jednoznačné. Dotazníkový prieskum potvrdil, že konkrétne v oblasti vykonávania domácich prác nastali rodové nerovnosti. 60% respondentiek vyslovilo názor, že vykonávajú vplyvom práce na diaľku viac domácich prác. Na druhej strane 47,5% mužov tvrdí, že domácich prác vykonávajú viac, čo predstavuje 12,5% rozdiel.

Riziká práce na diaľku je teda viacero. 100% home office, ktorý bol nevyhnutný počas pandémie COVID-19 sa javí ako nevhodný model, keďže pri ňom nie je možné jednotlivé riziká vyvážiť pozitívami, ktoré by so sebou mohla priniesť práca v kancelárii.

Práve hybridný model, ktorý aj vďaka pandémie získal väčšiu popularitu môže byť správnu odpoveďou na riziká spojené so 100% prácou na diaľku. Hoci naďalej predpokladáme, že výhody a nevýhody práce na diaľku by sa ani v tomto režime nezmenili, pravidelná prítomnosť v priestoroch kancelárie by priniesla aspoň čiastočný návrat sociálneho faktora, ktorý toľkým ľuďom pri vykonávaní domácej práce chýba.

Stav pracovných ponúk poskytujúcich hybridný model vykonávania práce poukazuje na vysokú ponuku takýchto pozícií. Na základe nášho dotazníkového prieskumu je zase viditeľný vysoký záujem práve o hybridný model práce. Väčšina respondentov dotazníka – 61%, resp. 63,42% (odchýlka je objasnená v podkapitole 3.3) preferuje práve hybridný model práce. Vzhľadom na splnutie a kombináciu výhod práce z domu a práce v priestoroch kancelárie a pohľad respondentov nášho prieskumu odporúčame v odvetviach, kde je možné vykonávať prácu na diaľku, implementovať alebo naďalej zachovať hybridný model.

Práve hybridný model podľa nás predstavuje „nový normál“, čo je termín, ktorým odborná literatúra označuje prácu na diaľku. Zamestnanci si po bohatých skúsenostiach s domáckou prácou a 100% home officom nevyhnutným počas obdobia najstriktnejších protipandemických opatrení uvedomujú jej výhody, ale aj nevýhody, pričom práve hybridný model podľa nášho názoru bude v budúcnosti v odvetviach s prevahou duševnej práce

normou, ktorú by mali ponúkať všetci zamestnávateľia, ktorým to povaha ponúkaných pracovných pozícií umožňuje. Myslíme si však, že vzhľadom na názory respondentov dotazníka na online pohovory by sa do budúcnosti nemal zachovať dištanc medzi zamestnancom a zamestnávateľom prítomný pri online pohovoroch. Až 73% opýtaných preferuje osobné pohovory (Graf č. 9).

Vzhľadom na teoretické poznatky a náš dotazníkový prieskum ako ideálny „nový normál“ zamestnávateľom odporúčame ponúkanie čiastočného home officu s umožnením vykonávať prácu aj len z priestorov kancelárie a so zachovaním nevyhnutného osobného kontaktu pri pracovných pohovoroch.

ZÁVER

Pandémia COVID-19 mala výrazný vplyv na trh práce. V práci sme identifikovali nové trendy súvisiace s pandémiou. Najvýznamnejším bola práca na diaľku a jej rozšírenie v odvetviach, ktoré jej využitie umožnili. V nadväznosti na ňu COVID-19 predstavil aj ďalší nový trend, ktorým je nárast popularity hybridného modelu vykonávania práce. Okrem iného pandémia znormalizovala online pohovory.

V teoretickej časti záverečnej práce sme na základe rešeršu odbornej literatúry zadefinovali pojem home office, resp. jeho synonymá. Poukázali sme na rozdiely v prechode na prácu na diaľku, na pozitívne a negatívne stránky práce na diaľku, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a aj na alternatívne možnosti výkonu práce na diaľku. Ďalej sme si predstavili hybridný model a načrtli zmeny v prípade spôsobu uskutočňovania pracovných pohovorov.

Hlavným cieľom bakalárskej práce bolo identifikovať a analyzovať nové trendy na trhu práce v dôsledku pandémie, poukázať na ich výhody a riziká a následne predostrieť odporúčania do budúcnosti. Na naplnenie cieľa sme sa rozhodli uskutočniť dotazníkový prieskum. Ten sme zamerali na špecifickú vzorku respondentov – zamestnancov jednej spoločnosti, ktorí majú vo vysokej miere skúsenosti s prácou na diaľku. Dotazník sme rozdelili na dve časti, na prvú odpovedali všetci respondenti, na druhú len respondenti so skúsenosťami s prácou na diaľku z obdobia pandémie COVID-19. Prieskumu sa zúčastnilo 123 respondentov. Dotazník nám predstavil rozmanitosť názorov na home office. Hoci len 3% respondentov vyjadrili názor, že preferujú vykonávať prácu z priestorov kancelárie, nevýhody práce na diaľku boli naďalej mnohopočetné. Najčastejšie sa v dotazníkových odpovediach objavila oblasť sociálnej izolácie a nedostatku sociálneho kontaktu. Túto nevýhodu považuje za jednu z najväčších až 78 respondentov. Pre porovnanie, 73 respondentov zase uviedlo ako najväčšiu výhodu úsporu času, ktorú so sebou home office prináša.

Vo výsledkovej časti práce sme zhodnotili, že vhodnou odpoveďou na riziká práce na diaľku je čiastočný home office, resp. hybridný model vykonávania práce. Práve ten v súvislosti s pandémiou narástol na popularitu. Väčšina respondentov nášho prieskumu, a to 61% považuje čiastočný home office za svoj preferovaný model práce. Rozšírenie implementácie čiastočnej práce na diaľku a zachovanie jej využívania v odvetviach, ktoré sú schopné tento model práce realizovať, je podľa nášho názoru správnu odpoveďou na

riziká a subsekventne výhody práce na diaľku, ktoré si v rámci pandémie COVID-19 na vlastnej koži zažili mnohí zamestnanci a v prípade spoločnosti, v ktorej bol realizovaný náš dotazníkový prieskum, ich väčšina. V tejto forme by práca na diaľku mohla predstavovať nový normál spôsobov vykonávania práce.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

About us [online]. Adient plc. [cit. 15.4.2023]. Dostupné na: <https://www.adient.com/about-us/>

Adient Slovakia [online]. Adient plc. [cit. 15.4.2023]. Dostupné na: <https://www.adient.com/slovakia/>

BEŇO, Michal. Working in the Virtual World – An Approach To the “Home Office” Business Model Analysis. In *AD ALTA: journal of interdisciplinary research* [online]. Hradec Králové: MAGNANIMITAS, 2018, roč. 8, č. 1, s. 33 [cit. 4.1.2023]. ISSN 2464-6733. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/ar1-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=85363789957>

Bratislava – Biznis centrum [online]. Adient plc. [cit. 15.4.2023]. Dostupné na: <https://www.adient.com/slovakia/bratislava/>

Cambridge dictionary [online]. Cambridge University press & Assessment [cit. 25.3.2023]. Dostupné na: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working>

Cambridge dictionary [online]. Cambridge University press & Assessment [cit. 25.3.2023]. Dostupné na: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/teleworking>

Coworking priestory na Slovensku [online]. Alexander Mravčák [cit. 4.5.2023]. Dostupné na: <http://coworkingy.sk/>

ČIRČOVÁ, Vanda a BLŠTÁKOVÁ Jana. The Impact of Remote Work on the Productivity of Employees. In *Ekonomika, financie a manažment podniku XV.: zborník vedeckých statí pri príležitosti Týždňa vedy a techniky*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2021, s. 49. ISBN 978-80-225-4858-8.

EUROPEAN LABOUR AUTHORITY. How COVID-19 has fundamentally changed recruitment. In *European commision: Eures* [online]. 13.10.2021 [cit. 5.1.2023]. Dostupné na: https://eures.ec.europa.eu/how-covid-19-has-fundamentally-changed-recruitment-2021-10-13_en

EUROSTAT. Rise in EU population working from home. In *Eurostat* [online]. 08.11.2022 [cit. 2.1.2023]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>

HAVIERNIKOVÁ, Katarína a OKREGLICKA, Małgorzata. Precarious Work in Pandemic Covid-19 - Work Status Perspective. In *Sociálno-ekonomická revue: vedecký časopis Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne* [online]. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, 2022, roč. 20, č. 1, s. 32 [cit. 20.12.2022]. ISSN 1336-3727. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/ar1-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=51075893062>

OECD. Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. In *OECD*. 21.09.2021, s. 2, 5-6 [cit. 2.1.2023]. Dostupné na: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects

O nás – HubHub [online]. HubHub [cit. 4.5.2023]. Dostupné na: <https://www.hubhub.com/sk/o-nas/>

PRÁT, Šárka. The World Will Find a New Normal: A Czech Perspective. In *4Liberty.eu Review* [online]. Lodz: Fundacija Liberté!, 2021, č. 14, s. 39-43 [cit. 4.1.2023]. ISSN 2391-7083. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/ar1-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=38989075482>

PWC. It's time to reimagine where and how work will get done: PwC's US remote work survey. 12.01.2021 [cit. 5.1.2023]. Dostupné na: <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/covid-19-us-remote-work-survey.html>

SMÉKALOVÁ, Lenka, MATOŠKOVÁ Jana, BELVONČÍKOVÁ, Eva, KÁLMÁN Judit a CRHOVÁ, Zuzana. Work-life Balance Services in Coworking Spaces and the Impact of COVID-19. In *The COVID-19 Pandemic and the Future of Working Spaces*. New York: Routledge, 2022, 247,253 [cit. 5.1.2023]. ISBN 978-1-003-18116-3.

STANTON, Neal. The impact of remote work on productivity and creativity. In *Forbes* [online]. 14.01.2022 [cit. 3.1.2023]. Dostupné na: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/01/14/the-impact-of-remote-work-on-productivity-and-creativity/?sh=7721f2ea3957>

STRUNGA, František. Home Office a jeho odkaz na zmeny v spôsobe výkonu práce do budúcnosti: Home Office and its Reference to Changes in the Way You Work in the Future [online]. In *Výzvy, trendy a inšpirácie na trhu práce 2021: zborník vedeckých príspevkov z*

medzinárodnej vedeckej konferencie = Proceedings of Scientific Papers from the International Scientific Conference. Trenčín: Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka. Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, 2022, s. 435, 439 [cit. 3.1.2023]. ISBN 978-80-8075-967-4. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=48361906012>

TÍM PROFESIA. Preferujú zamestnávateľia vykonávanie práce v kancelárii alebo nastala zmena? Ako sa aktuálne vyvíja počet ponúk s čiastočným alebo úplným home office?. In: *Profesia.sk* [online]. 31.5.2022 [cit. 5.1.2023]. Dostupné na: <https://firma.profesia.sk/ako-sa-aktualne-vyvoja-pocet-ponuk-s-ciastocnym-alebo-uplnym-home-office/>

TREĽOVÁ, Silvia. Telepráca ako forma organizácie práce: Telework as a Form of Work Organization. In *Societas et iurisprudencia: medzinárodný internetový vedecký časopis [online]*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, 2019, roč. 7, č. 3, s. 98-100 [cit. 4.1.2023]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=5975957815>

VYAS, Lina. “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. In *Policy and society* [online]. Marec 2022, roč. 41, č. 1 [cit. 5.1.2023]. ISSN 1449-4035. Dostupné na: <https://academic.oup.com/policyandsociety/article/41/1/155/6512154>

WOJCAK, Emil, BAJZÍKOVÁ Ľubica, ŠAJGALÍKOVÁ, Helena a POLÁKOVÁ Michaela. How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: leadership model in telework. In *Procedia Social and Behavioral Sciences: the 5th International conference on leadership, technology, innovation and business management* [online]. Istanbul: Elsevier, 2016, č. 229, s. 35 [cit. 3.1.2023]. ISSN 1877-0428. Dostupné na: <https://sekarl.euba.sk/arl-eu/sk/csg/?repo=eurepo&key=80772279156> - 35

YANG, Longqi et al. The effects of remote work on collaboration among information workers. In *Nature: human behaviour* [online]. 2022, roč. 6, s. 43 [cit. 4.1.2023]. Dostupné na: https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4.epdf?sharing_token=MI0158tl5gHTGaGkY2jB39RgN0jAjWel9jnR3ZoTv0OOhSq0NGNGveMAtL-

YFS5NOQfLpHh4z_NHPyxtrYM4PKKTU7bI2DRSjOnnkCHXJkFUn7BVk62H8owXsN
owXsNjGXdg0o9WExRkTQmAL-zfLm9PG5cN9Z-U3PcC-ZKrg94%3D

Zákon 311/2001 Z. z.: 2001: Zákonník práce

PRÍLOHY

Príloha č. 1: Dotazník

Príloha č. 1: Dotazník

Milí kolegovia,

aktuálne píšem bakalársku prácu, ktorej cieľom je objasniť nové trendy na trhu práce v dôsledku pandémie, ich využitie, výhody, nevýhody a perspektívu do budúcnosti. Rada by som vás teda poprosila o pár minút vášho času a vyplnenie tohto dotazníka. Dotazník je anonymný a získané informácie budú použité výlučne pre potreby mojej bakalárskej práce.

1. Aké je vaše pohlavie?

- a) Žena
- b) Muž
- c) Iné/nechcem sa vyjadriť

2. Koľko máte rokov?

- a) 18 – 25
- b) 26 – 35
- c) 36 – 45
- d) 46 – 55
- e) 56+

3. Mali ste skúsenosti s prácou z domu už pred pandémiou COVID-19?

- a) Áno
- b) Nie

4. Vykonávali ste počas pandémie prácu z domu?

- a) Áno
- b) Nie

5. Akým spôsobom ste chceli vykonávať prácu po uvoľnení opatrení na zamedzenie šírenia pandémie?

- a) 100% home office
- b) Čiastočný home office (t. j. hybridný model)
- c) V priestoroch kanceláre

6. Aký spôsob vykonávania práce preferujete teraz?

- a) 100% home office
- b) Čiastočný home office (t. j. hybridný model)
- c) Práca v priestoroch kancelárie

7. Koľko dní za týždeň/mesiac by ste chceli pracovať z domu?

- a) Nevyhovuje mi pracovať z domu
- b) Raz za týždeň
- c) 2 dni v týždni
- d) 3 dni v týždni
- e) 4 dni v týždni
- f) 2x za mesiac
- g) Raz za mesiac
- h) Každý deň

8. Mali ste skúsenosť s online pohovormi počas pandémie?

- a) Áno
- b) Nie

9. Aký typ pohovorov preferujete?

- a) Online
- b) Fyzicky v priestoroch firmy

Na nasledujúce otázky odpovedzte, len ak ste počas pandémie vykonávali prácu z domu.

10. Zmenili ste svoje bydlisko po zavedení práce z domu v dôsledku pandémie?

- a) Áno
- b) Nie

11. Umožnila by vám vzdialenosť vášho bydliska od BBC počas pandémie vykonávať prácu z priestorov kancelárie?

- a) Áno
- b) Nie

12. Aký vplyv mala práca z domu na váš work-life balance?

- a) Pozitívny
- b) Negatívny
- c) Work-life balance sa mi nezmenil

13. Využili ste od vypuknutia pandémie možnosť vykonávať prácu na diaľku v coworkingovom centre?

- a) Áno
- b) Nie

14. Ako sa zmenila produktivita vašej práce v dôsledku práce z domu?

- a) Zvýšila sa
- b) Znížila sa
- c) Nezmenila sa

15. Vykonávali ste/vykonávate počas práce z domu viac domácich prác?

- a) Áno, vykonávam
- b) K zmene nedošlo
- c) Domácich prác vykonávam menej

16. Aké sú podľa vás 3 najväčšie nevýhody práce na diaľku?

17. Aké sú podľa vás 3 najväčšie výhody práce na diaľku?