

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
OBCHODNÁ FAKULTA

Evidenčné číslo: 102003/I/2022/36114651174625540

**PRÁCA Z DOMU (HOME-OFFICE).
SKÚSENOSTI A VÝZVY PRE
MEDZINÁRODNÉ FIRMY
A ICH ZAMESTNANCOV**

Diplomová práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
OBCHODNÁ FAKULTA

**PRÁCA Z DOMU (HOME-OFFICE).
SKÚSENOSTI A VÝZVY PRE
MEDZINÁRODNÉ FIRMY
A ICH ZAMESTNANCOV**

Diplomová práca

Študijný program: manažment medzinárodného obchodu
Študijný odbor: ekonómia a manažment
Školiace pracovisko: Katedra medzinárodného obchodu
Vedúci záverečnej práce: Ing. Daniel Krajčík, PhD.

Bratislava 2022

Bc. Kristína Máliková

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu s názvom Práca z domu (home-office). Skúsenosti a výzvy pre medzinárodné firmy a ich zamestnancov som vypracovala samostatne, neporušila som autorský zákon a použitú literatúru som uviedla na príslušnom mieste.

Dátum: 20.04.2022

.....

Bc. Kristína Málíková

Pod'akovanie

Touto cestou by som sa chcela veľmi pekne poďakovať vedúcemu mojej záverečnej diplomovej práce, Ing. Danielovi Krajčíkovi, PhD., najmä za jeho čas, ktorý mi ochotne venoval počas konzultácií, za jeho rady, ktoré mi ochotne poskytol vždy, keď som to potrebovala. V poslednom rade ďakujem aj za jeho pochopenie a trpezlivosť.

Dátum: 20.04.2022

.....

Bc. Kristína Málíková

Abstrakt

MÁLIKOVÁ, Kristína, Bc.: Práca z domu (home-office). Skúsenosti a výzvy pre medzinárodné firmy a ich zamestnancov. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Obchodná fakulta; Katedra medzinárodného obchodu – Vedúci záverečnej práce: Ing. Daniel Krajčík, PhD. – Bratislava: OF EU, 2022, 68 s.

Táto záverečná práca sa venuje skúsenostiam medzinárodných spoločností s využívaním home-office. Obsahuje 14 grafov a 4 tabuľky. Prvá kapitola sa venuje teoretickým poznatkom o home-office, jeho histórii a kvantifikácií jeho využívania na Slovensku aj vo svete. Druhá kapitola obsahuje hlavný cieľ záverečnej práce a parciálne ciele, ktoré slúžili ako pomoc pri dosahovaní hlavného cieľa. Hlavným cieľom našej záverečnej diplomovej práce je teoreticky vymedziť pojem home-office a následne pomocou výskumu priblížiť skúsenosti a spokojnosť s prácou na home-office vo vybranej medzinárodnej spoločnosti ako z pohľadu zamestnancov, tak i z pohľadu zamestnávateľa. Tretia kapitola obsahuje metodiku práce a metódy, ktoré sme na dosiahnutie cieľa využili. Taktiež zahŕňa hypotézy, ktoré sme stanovili na základe teoretických poznatkov z prvej kapitoly a vo výskume sme sa ich snažili overiť pomocou dotazníka a rozhovorov vo vybranej medzinárodnej spoločnosti. Štvrtá kapitola v úvode obsahuje stručnú charakteristiku spoločnosti, ktorej zamestnanci sa zúčastnili nášho výskumu. Analýza odpovedí z dotazníka je doplnená o poznatky zamestnancov oddelenia ľudských zdrojov spomenutej spoločnosti, čím bol získaný pohľad aj od zamestnancov, aj od zamestnávateľa. V závere sú zhrnuté dosiahnuté výsledky práce, ktoré sa nám o skúsenostiach s home-office podarilo získať.

Kľúčové slová:

Home-office, skúsenosti, medzinárodná spoločnosť, zamestnanci, work-life balance

Abstract

MÁLIKOVÁ, Kristína, Bc.: Home-office - experiences and challenges for international companies and their employees. – The University of Economics in Bratislava. Faculty of commerce; Department of International trade. – Thesis advisor: Ing. Daniel Krajčík, PhD. – Bratislava: OF EU, 2022, 68 p.

This thesis focuses on the experience of international companies in using home-office. It contains 14 charts and 4 tables. The first chapter is about the theory of home-office, its history and the quantitative use of home-office in Slovakia and worldwide. The second chapter presents the main aim of the thesis and the partial aims that helped to achieve the main aim. The main aim of our final thesis is to theoretically define the concept of home-office and then use research to present the experience and satisfaction with home-office work in a selected international company from both the employees' and the employer's perspectives. The third chapter contains the methodology of the thesis and the methods we used to achieve the main aim. There we also find the hypotheses that we have formulated based on the theoretical findings of the first chapter and in the research we have tried to verify them by means of a questionnaire and interviews in the selected international company. The fourth chapter in the introduction contains a short description of the company whose employees participated in our research. The analysis of the questionnaire responses is supported by the insights of the employees of the Human Resources Department of the mentioned company, which provided an insight from both the employees and the employer. Finally, the results of the thesis are summarized, which we were able to obtain about the home-office experience.

Keywords:

Home-office, experience, international company, employees, work-life balance

Obsah

ABSTRAKT	5
ABSTRACT.....	6
OBSAH	7
ÚVOD.....	8
1 SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA	
A V ZAHRANIČÍ	9
1.1 HISTÓRIA HOME-OFFICE	9
1.2 HOME-OFFICE PRED PANDÉMIOU COVID-19 A DNES	12
1.3 HOME-OFFICE NA SLOVENSKU	15
1.3.1 Zmeny v zákonoch Slovenskej republiky od vypuknutia pandémie	16
1.3.2 Kvantitatívne vyjadrenie využívania home-office na Slovensku	17
1.4 VÝHODY A NEVÝHODY HOME-OFFICE	20
1.4.1 Výhody a nevýhody home-office z pohľadu zamestnanca	21
1.4.2 Výhody a nevýhody home-office z pohľadu zamestnávateľa	24
1.5 WORK-LIFE BALANCE	25
2 CIEĽ PRÁCE, METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA	29
2.1 METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA	29
2.2 HYPOTÉZY VÝSKUMU	30
2.3 ZBER ÚDAJOV PROSTREDNÍCTVOM DOTAZNÍKA	30
3 VÝSLEDKY PRÁCE A DISKUSIA	31
3.1 CHARAKTERISTIKA DOTAZNÍKA A RESPONDENTOV	31
3.1.1 GEFCO SLOVAKIA s.r.o.	32
3.2 ANALÝZA VÝSLEDKOV DOTAZNÍKA	33
3.3 POHĽAD NA HOME-OFFICE OČAMI VYBRANÝCH ZAMESTNANCOV	48
3.4 PRÍSTUP A POHĽAD OČAMI ZAMESTNÁVATEĽA.....	49
3.4.1 Zamestnanecká rada.....	51
3.5 DISKUSIA	52
ZÁVER	54
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	56
PRÍLOHA Č.1 - DOTAZNÍK.....	60

Úvod

Pojem práca z domu alebo home-office nabral nový rozmer, odkedy vypukla pandémia koronavírusu vo svete. Nejde však o žiadnu novinku. S domáckou prácou sme sa v podstate stretávali už pred mnohými rokmi. Ľudia pracovali na vlastných dvoroch, statkoch či poliach. Neskôr industrializácia spoločnosti zapríčinila presun pracovnej sily do vznikajúcich tovární. V tom čase vznikali aj akési pracovné návyky, napríklad fixný pracovný čas a podobne. V dnešnej dobe sa však deje pravý opak a práca ako taká sa stáva omnoho flexibilnejšou. Vďaka rozvoju informačných a komunikačných technológií ľudia čoraz viac pracujú z domu. Tentokrát však nie na statkoch a poliach, v pohodlí domova vďaka notebookom, internetu a rôznym softwarovým programom. Najčastejšie ide o pracovné pozície, ktoré majú administratívny charakter.

Podľa mnohých autorov, dva kľúčové trendy, ktoré posunuli prácu na diaľku do popredia, boli Zákon o čistom ovzduší prijatý v roku 1970 a Ropné embargo krajín združenia OPEC z roku 1973. Už v tom čase začali vnímať aj negatívnu stránku využívania home-office. Vnímala sa najmä strata sociálneho kontaktu, strata kontroly nad zamestnancami zo strany zamestnávateľov, ale aj znížená efektivita práce kvôli prítomnosti mnohých rušivých aspektov v domácnosti. Trend vnímania negatívnych stránok sa od tej doby nezmenil. Dokazujú to nielen mnohé aktuálne štatistiky rôznych inštitúcií, ale aj výskum, ktorý je súčasťou tejto záverečnej diplomovej práce.

Skúsenosti zamestnancov s home-office sú v dnešnej dobe aktuálne a veľmi bohaté kvôli pandémie, ktorá zasiahla celý svet. V rámci protipandemických opatrení bol home-office v mnohých krajinách zavedený ako povinný pre zamestnania, ktorých povaha práce to dovoľovala. Práve tento fakt bol jedným z dôvodov, prečo sme sa rozhodli túto tému spracovať. Okrem toho ju považujeme nielen za aktuálnu, ale najmä veľmi dynamickú, nakoľko s príchodom pandémie prišiel aj jej rozmach. Home-office mal potenciál stať sa bežnou súčasťou formy výkonu práce už pred pandemiou. Niektoré, najmä medzinárodné, spoločnosti umožňovali home-office aspoň čiastočne, napríklad vo forme benefitu. Vďaka pandémie sa však ukázalo, že ak zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom všetko potrebné vybavenie, dokáže to byť v mnohých prípadoch ešte efektívnejšie, ako práca na pracovisku.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

História home-office nesiahala iba pár rokov dozadu, v skutočnosti má oveľa dlhšiu minulosť ako samotná práca v kancelárii. V posledných rokoch sa však home-office stal trendom, preto sme o ňom začali počúvať oveľa viac. Môžeme ho chápať ako prepojenie pracovného a domáceho priestoru, alebo aj čas, ktorý si ľudia trávia doma, ale venujú sa činnosti, ktorá im prináša určitú odmenu, napríklad vo forme financií. V tomto chápaní sa teda môžeme obzrieť stáročia až tisícročia späť, keď už lovci alebo farmári využívali domáci priestor na to, aby zabezpečili svoje rodiny či už finančne alebo materiálne.

Dnes však home-office predstavuje jednu z flexibilných foriem zamestnávania. Za jeho rozmach vdáčiame najmä nezastaviteľnému rozvoju informačných a komunikačných technológií, ktoré nám poskytujú možnosť pracovať cez telefón či osobný prenosný počítač. V posledných rokoch bol síce home-office na vzostupe, avšak príchod pandémie COVID-19 veľmi urýchlil prechod na home-office takým zamestnancom, ktorých povaha práce to umožňuje.

1.1 História home-office

Už v stredoveku sa pri stavbe obydli dbalo na to, aby bol domov aj architektonicky prispôsobený na prácu z domu. Pracujúca trieda obyvateľstva sa zameriavala najmä na farmárčenie a remeslá. Napríklad v Anglicku boli typickým príbytkom jednoposchodové jednoizbové domy, ktoré prepájali kuchyňu a spálňu spolu s priestorom na vykonávanie práce. Z domu v tom období pracovali kováči, pekári, krajčírky, obuvníci, mäsiari a iné klasické remeselné profesie. Keďže sa celý deň zdržiavali v jednej miestnosti, bolo takmer nemožné určiť hranice medzi súkromným a pracovným životom.

Neskôr sa začali stavať domy, ktoré mali akési obchodné priestory orientované smerom na ulicu. Prišlo teda k oddeleniu pracovnej a obytnej časti domu. Tieto priestory sa využívali najmä na predaj výrobkov, ktoré si remeselníci sami doma vyrobili. Už v tom čase však niektorí ľudia dochádzali za prácou – išlo najmä o intelektuálne pozície ako sú právnici, lekári, politici alebo úradníci. (Reynolds, cit. 28.12.2021)

Pred priemyselnou revolúciou sa čoraz väčší dôraz kládol na administratívne činnosti, ako sú napríklad uchovávanie rôznych historických dokumentov alebo spravovanie štátnych podnikov. Práve to viedlo k zakladaniu budov, ktorých priestory boli určené

výhradne na prácu. Išlo najmä o priestory určené na vykonávanie administratívnych profesií, môžeme to teda prirovnať k dnešným administratívnym kancelárskym budovám. Brie Weiler Reynolds, Career Services Manager v spoločnosti FlexJobs uviedol príklad: „*jedným z najpozoruhodnejších príkladov takéhoto priestoru je galéria Uffizi, ktorú postavila rodina Medici vo Florencii v roku 1581. Tento proces si vyžadoval, aby sa administratíva, archívy a štátny súd zišli v tej istej budove.*“ (Reynolds, cit. 28.12.2021) Ďalším skvelým príkladom takejto historickej kancelárskej budovy z roku 1729 je East India House v Londýne. Postavila ju historicky veľmi významná spoločnosť – East India Company. Budova im slúžila ako sídlo spoločnosti, ktoré využívali najmä úradníci, ktorí zastrešovali všetky potrebné byrokratické záležitosti. Budova taktiež slúžila ako priestor určený na dôležité stretnutia vedúcich zamestnancov. V spojitosti s touto budovou môžeme hovoriť aj o počiatkoch rôznych druhoch kancelárií, aké poznáme dnes. Niektorí pracovníci mali vlastný priestor, kanceláriu, kde boli sami. Niektorých však bolo viac v jednej miestnosti, zdieľali spoločný priestor ako dnešné takzvané open space (otvorené) kancelárie. (BBC News, 2013)

Priemyselná revolúcia, ktorú odštartoval vynález parného stroja Jamesom Wattom v roku 1765, priniesla významný zlom aj do pracovného prostredia. Výroba v továrňach nahradila domácu prácu remeselníkov, tým pádom ľudia oveľa viac opúšťali domáce prostredie, aby mohli pracovať. (Fischel, 2004) Vytvoril sa tak model práce mimo domova, ktorý mnohí zamestnávateľia dodržiavajú dodnes, aj keď je už čoraz viac kombinovaný s prácou z domu, teda home-office.

Počas druhej svetovej vojny museli čoraz viac v továrňach začať pracovať ženy, keďže bolo potrebné nahradiť pracovné miesta, ktoré zostali voľné, keď muži odišli do vojny. Mnohé z nich sa však potrebovali starať o rodinu a domácnosť, ale zároveň pracovať, aby mali svoju domácnosť z čoho financovať. Autorka webu Vox, Kate Shellnuttová, práve toto považuje za zrod takzvaných multi-level marketingových schém, ktoré v dnešnej dobe poznáme pod názvami MLM, odporúčací marketing, pyramída alebo sieťový marketing. Medzi popredné benefity tejto formy zamestnania je práve home-office. Prvá príležitosť pre ženy v období vojny mať doma svoj vlastný biznis prišla od spoločnosti Tupperware (americká nadnárodná viacúčelová marketingová spoločnosť, ktorá sa venuje predaju domácich potrieb, najmä kuchynských pomôcok). Domáce gazdinky z toho obdobia doma usporadúvali takzvané párty, aby predviedli rôzne plastové nádoby od Earla Tuppera.

Len o niekoľko rokov neskôr, v roku 1954, Kiplinger's Personal Finance napísali, že takéto predajné večierky v USA navštevovalo 20 miliónov žien ročne. (Shellnutt, 2019)

V povojnovom období sa vo väčších mestách, ako boli New York či Londýn, začali popularizovať takzvané štúdiá, teda priestor, ktorý bol určený na prácu aj bývanie. Využívali ich najmä rôzni umelci. Napriek tomu, že technológie boli na vzostupe, bežné spoločnosti si stále nemohli dovoliť pracovať z domu, pretože výroba, kancelárske vybavenie a iné pracovné nástroje, ako napríklad počítače, ešte neboli dostatočne lacné a ani prenosné, aby ich mohli využívať jednotlivci pracujúci z domu. (Reynolds, cit. 28.12.2021)

Autori knihy What Telecommuting Looked Like in 1973 sa zhodli, že v druhej polovici 20. storočia sa objavili dva kľúčové trendy, ktoré posunuli prácu na diaľku do popredia: prvým je Zákon o čistom ovzduší prijatý v roku 1970 a druhým trendom je Ropné embargo krajín združenia OPEC z roku 1973. Jeden z autorov spomenutej knihy, Jack Nilles, býva označovaný aj za otca modernej práce na diaľku. Okrem tejto knihy sa stal aj hlavným autorom knihy z roku 1973 s názvom The Telecommunications Transportation Tradeoff, ktorá je považovaná za zakladajúci dokument Hnutia za prácu na diaľku. Autor v knihe spomína: *„bud' treba pretransformovať pracovné miesta zamestnancov tak, aby mohli byť samostatní na akomkoľvek mieste, alebo sa musí vyvinúť dostatočne sofistikovaný telekomunikačný a informačný systém, cez ktorý bude prenos informácií prebiehať rovnako efektívne, ako keby boli zamestnanci prítomní v kancelárii.“* (Nilles et al., 2007)

Frank W. Schiff, Vice president a chief economist of the Committee for Economic Development napísal pre Washingtonpost článok s názvom Working at Home Can Save Gasoline. Poukazoval v ňom na ropné embargo, ktoré je spomínané vyššie v práci. V článku píše: *„ak by 10 % tých, ktorí dochádzajú do práce každý pracovný deň, začalo pracovať doma dva dni v týždni, znížilo by to objem takéhoto cestovania o 4 %. V absolútnom vyjadrení to nie je veľké číslo, ale je významné v porovnaní s 3 až 5 % vysokým deficitom v dostupnosti ropy.“* Okrem toho poukazuje aj na to, že rastúci priemysel služieb, klesajúci výrobný sektor a rast pracovných miest založených na informáciách výrazne uľahčujú ľuďom návrat k decentralizovaným domácim metódam práce, ktoré boli pred priemyselnou revolúciou veľmi populárne. (Schiff, 1979)

V článku autor spomenul však aj opačnú, skeptickú, stránku tejto formy vykonávania práce. Napriek tomu, že článok pochádza z roku 1979, môžeme tvrdiť, že rovnaké problémy

v tejto súvislosti riešime aj dnes, v 21. storočí. Medzi tri najväčšie problémy, ktoré v tej dobe odporcovia home-office riešili, autor zaradil nasledujúce oblasti:

- Pri práci vykonávanej z domu nevieme, ako sa zamestnancom darí a či vôbec pracujú.
- Práca vykonávaná z domu odstrihne zamestnancov od potrebného sociálneho kontaktu, ktorý za bežných okolností majú so svojimi kolegami.
- Práca vykonávaná z domu sa javí ako nepraktická, pretože v domácom prostredí má zamestnanec príliš veľa rozptýlení a nedostatok pokojného miesta na prácu. (Schiff, 1979)

V 80. rokoch 20. storočia, keď technológie prinášali stále nové a nové možnosti, mnohé spoločnosti začali experimentovať a formalizovať prácu na diaľku. Medzi prvé spoločnosti, ktoré v USA zavádzali home-office do praxe, boli napr. JCPenney, American Express, The Hartford, General Electric – GE, Levi Strauss & Co. alebo Sears Holdings. Niektoré z nich dnes zaraďujeme medzi najlepšie spoločnosti umožňujúce prácu z domu. Neskôr, v 90. rokoch, vykonal Úrad pre personálny manažment a Generálnu správu služieb v USA experiment, ktorého cieľom bolo zhodnotiť výhody a problémy vyplývajúce z toho, že zamestnanci môžu pracovať aj na iných miestach, než sú ich vládne úrady. Projektu s názvom Federal Flexible Workplace Pilot Project sa zúčastnilo asi 550 zamestnancov. Výsledky priniesli najmä výhody, napríklad zlepšená produktivita, ale aj eliminácia potreby kancelárskych priestorov, čo predstavovalo okrem iného aj znížené náklady. V rokoch 1994 a 1996 americký prezident Clinton vydal prezidentské memorandum, v ktorom nariaduje agentúram výkonnej moci vytvoriť „flexibilnejšie pracovné opatrenia, ktoré sú vhodné pre rodinu“, vrátane práce na diaľku. Pribúdajúcimi rokmi sa stále viac a viac médií začalo zaujímať o prácu z domu, viac spoločností ju začalo zaraďovať do bežného fungovania. Vďaka za to najmä technológiám, ktoré umožňujú také spojenie, že zamestnanci vykonávajúci prácu z domáceho prostredia majú možnosť kontaktu s kolegami, ktorý je takmer identický ako prítomnosť v priestoroch danej spoločnosti. (Reynolds, cit. 28.12.2021)

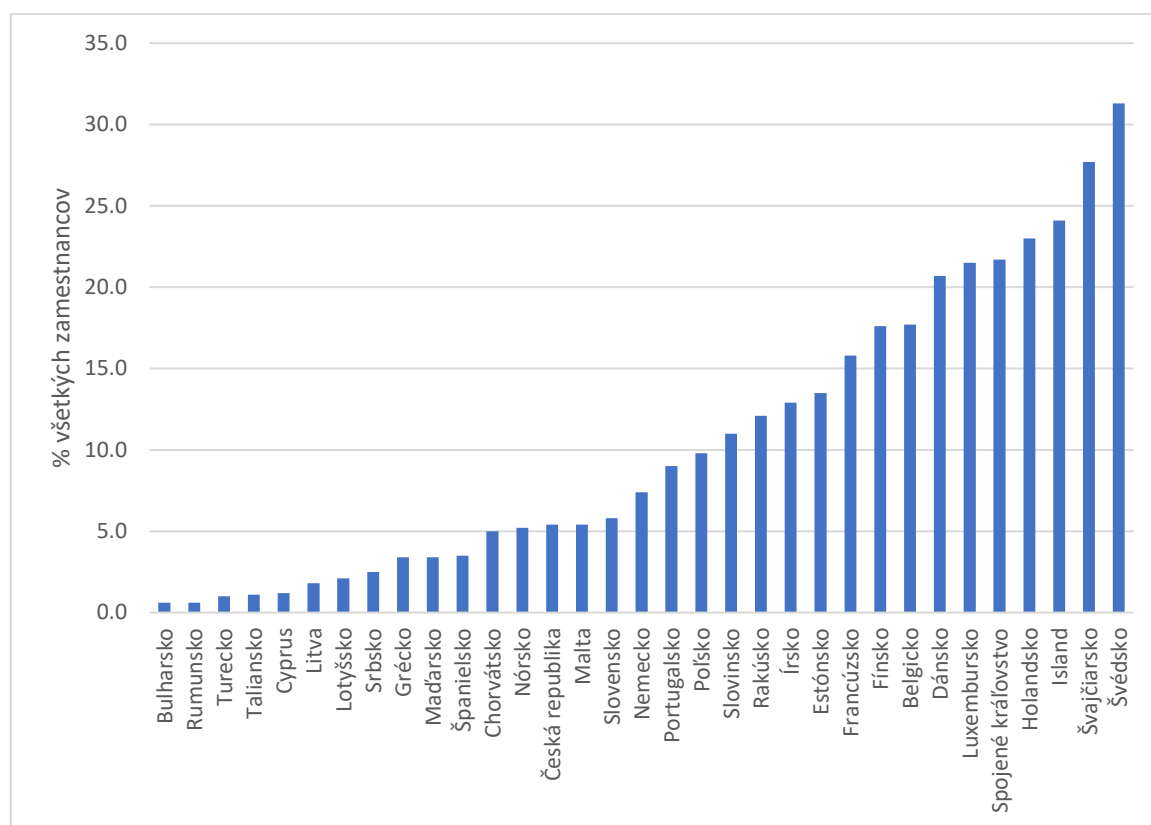
1.2 Home-office pred pandémiou COVID-19 a dnes

Pandémia ochorenia COVID-19 priniesla mnoho zmien nielen do pracovného sveta. Z pohľadu využívania home-office však môžeme tvrdiť, že núteným spôsobom urýchlila

rozmach využívania pracovného prostredia na prácu. V prvom rade je dôležité spomenúť, že vypuknutie pandémie COVID-19 ukázalo obrovské rozdiely v počte ľudí využívajúcich home-office na území štátov Európskej únie. Rozdiely sa preukázali nielen medzi štátmi, ale aj medzi odvetviami a konkrétnymi pracovnými pozíciami.

Podľa údajov zo Štatistického úradu Európskych spoločenstiev od roku 2009 do roku 2019 bol počet ľudí, ktorí pracovali z domu takmer konštantný, na úrovni približne 5 %. Za toto obdobie vzrástol počet ľudí, ktorí pracujú z domu aspoň príležitostne na 9 %. Ľudia využívajúci home-office v tomto období boli prevažne samostatne zárobkovo činné osoby. V roku 2019 takmer 36 % samostatne zárobkovo činných osôb (na území EÚ) pracovalo z domu. (European Union, 2020)

Graf 1 Počet zamestnancov pracujúcich na home-office aspoň príležitostne v roku 2019

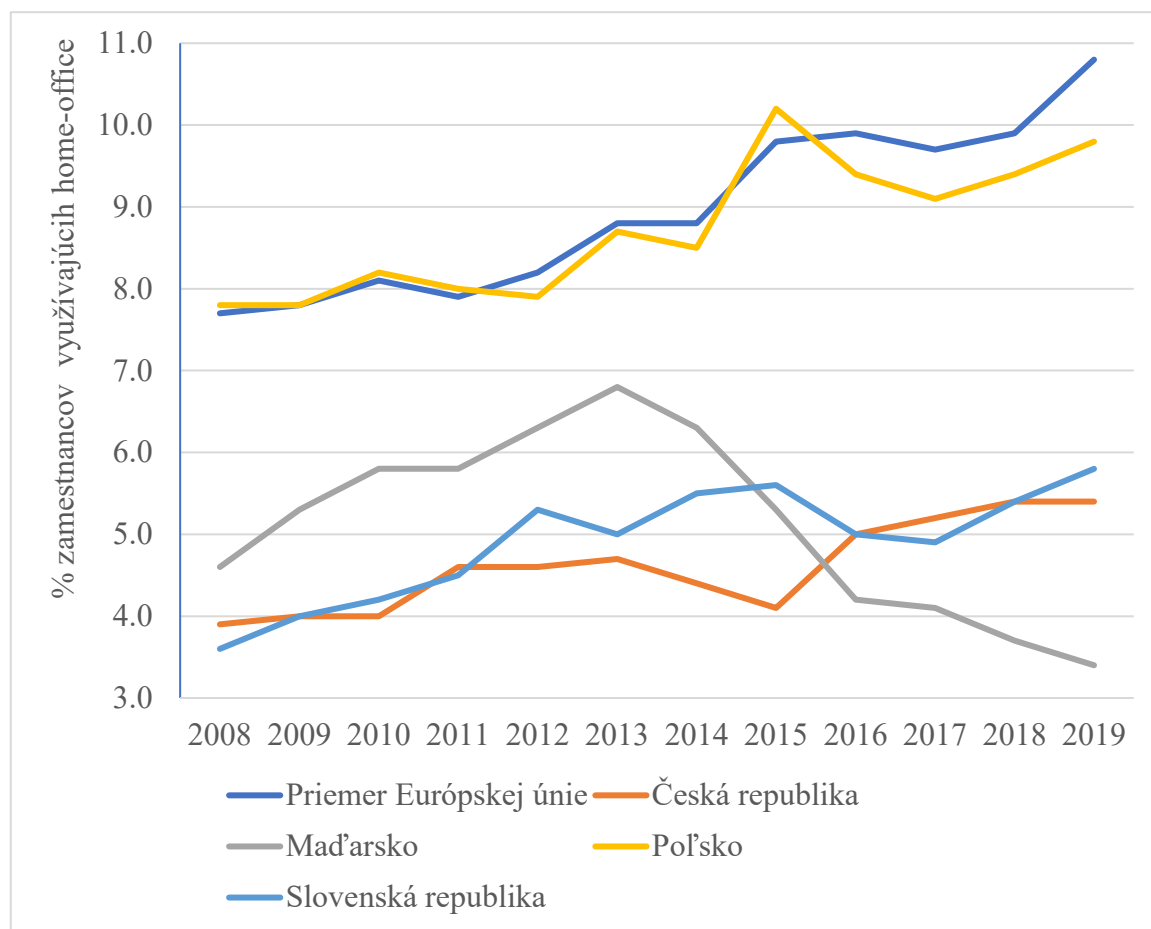


Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov Štatistického úradu Európskych spoločenstiev

Na grafe 1 môžeme vidieť, že počet zamestnancov využívajúcich home-office pred vypuknutím pandémie sa líšil naprieč európskymi krajinami. Podľa údajov z roku 2019,

teda obdobia pred pandémiou, boli najvyspelejšie krajiny v tejto oblasti najmä krajiny ako Švédsko, Švajčiarsko, Island či Holandsko. V týchto krajinách až približne 30 % zamestnancov využívalo home-office aspoň príležitostne. Priemernú úroveň, zaznamenali krajiny ako napríklad Poľsko, Portugalsko, Slovinsko alebo Rakúsko. Najhoršie bolo na tom Bulharsko, Rumunsko, Cyprus, Litva, Taliansko a Lotyšsko – v týchto krajinách nevyužívalo home-office ani 5 % z celkového počtu zamestnancov. (Eurostat, 10.09.2021)

Graf 2 Vývoj percentuálneho počtu zamestnancov krajín V4 pracujúcich na home-office aspoň príležitostne



Prameň: Vlastné spracovanie podľa údajov Eurostat

Na grafe 2 môžeme vidieť, že z pomedzi krajín V4 má využívanie home-office na najvyššej úrovni Poľsko. Od roku 2008 približne kopírovalo európsky priemer, v posledných rokoch je však mierne pod priemerom. Slovenská a Česká republika majú hodnoty približne rovnaké. Maďarsko bolo od roku 2008 až do roku 2014 približne

o 1 % vyššie v porovnaní so Slovenskou a Českou republikou. V posledných 5 rokoch však využívanie home-office v Maďarsku kleslo na úroveň, ktorá je najnižšie z pomedzi krajín V4.

Zaujímavým zistením je, že až 68 % zamestnancov využívajúcich home-office aspoň príležitostne pracuje v medzinárodných firmách. Vyplýva to z prieskumu, ktorý robila spoločnosť CBRE v roku 2020. Týkal sa využívania home-office v oblasti strednej, východnej a juhovýchodnej Európy. Vzorka, na ktorej sa výskum vykonával, obsahovala 1 210 pacujúcich respondentov z rôznych krajín v spomenutých oblastiach. Výsledkom bol aj fakt, že po vypuknutí pandémie COVID-19 až 95 % respondentov pracovalo na home-office dlhšie ako 3 týždne. (CBRE research, 2020)

1.3 Home-office na Slovensku

Pracovné právo na Slovensko zahŕňa home-office (pod inými pojmami) od roku 2007. (Jurašeková Kuscerová, 02.03.2021) Aktuálne ho legislatívne na Slovensku upravuje ustanovenie zákona č. 311/2001 Z. z., zo dňa 2. júla 2001, známy aj ako Zákonník práce. Konkrétne § 52 s názvom Domácka práca a telepráca. Pojem home-office priamo v Zákonníku práce nenájdeme. Napriek tomu je veľmi rozšírený medzi zamestnancami aj zamestnávateľmi. V tejto súvislosti podľa spomenutého zákona rozlišuje tri pojmy:

- domácka práca (v zmysle § 52 ods. 1 Zákonníka práce);
- telepráca (v zmysle § 52 ods. 1 Zákonníka práce);
- príležitostná práca z domu (v zmysle § 52 ods. 5 Zákonníka práce). (Slovak business agency, 2020)

Akákoľvek forma práce vykonávanej z miesta iného ako je pracovisko, musí byť ukotvená v pracovnej zmluve medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Ak to umožňuje povaha vykonávanej práce, v zmluve sa uvádza, že zamestnanec môže vykonávať prácu nielen z domu, ale aj z akéhokoľvek iného miesta výkonu práce mimo pracoviska a domácnosti zamestnanca. Taktiež by mal byť v zmluve dohodnutý aj rozsah práce vykonávanej z domu, ak ide o kombináciu práce vykonávanej z miesta výkonu práce a z domácnosti zamestnanca. Počas práce z domu má zamestnanec právo na bežnú odmenu za vykonanú prácu a taktiež stravné, za predpokladu, že za deň odpracuje aspoň 4 hodiny.

Pod pojmom „domácka práca“ rozumieme takú prácu, ktorá je zamestnancom vykonávaná doma, alebo na akomkoľvek inom mieste či už v plnom rozsahu pracovného času alebo len z jeho časti.

„Teleprácu“ vieme definovať podobne ako „domácku prácu“, avšak dôraz sa tu kladie na využívanie informačno-komunikačných technológií.

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na domáckej práci alebo telepráci, zamestnávateľ by mal prijať nasledovné opatrenia:

- zamestnávateľ by mal zamestnancovi zabezpečiť a pravidelne udržiavať technické, ale aj programové vybavenie, ktoré je potrebné na výkon práce zamestnanca, vrátane ochrany údajov;
- informovať zamestnanca o prípadných obmedzeniach týkajúcich sa technického vybavenia;
- podľa § 145 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z., by mal zamestnávateľ uhrádzať zamestnancovi preukázateľné zvýšené výdavky, ktoré sa týkajú akýchkoľvek zariadení, náradia a podobne, ktoré sú potrebné na výkon domáckej práce alebo telepráce.

Zákonník práce ďalej definuje, čo za domácku prácu nepovažuje: „za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje“. (Zákon č. 311/2001 Z. z., zo dňa 2. júla 2001) V takomto prípade teda hovoríme o „príležitostnej práci z domu“. (SLOV-LEX, 2020)

1.3.1 Zmeny v zákonoch Slovenskej republiky od vypuknutia pandémie

Na základe opatrení, ktoré postupne nariaďovala vláda Slovenskej republiky, sa čoraz viac začal používať pojem „home-office“. Ako už bolo spomenuté, tento pojem Zákonník práce Slovenskej republiky nepozná. V ľudovej reči sa však spája práve s príležitostnou prácou z domu, ktorá je v Zákonníku práce definovaná v § 52 ods. 5 Zákonníka práce. (REMOVČÍKOVÁ, 2021)

Z dôvodu šíriacej sa pandémie koronavírusu vláda Slovenskej republiky vyhlásila mimoriadnu situáciu platnú pre celé územie Slovenskej republiky od 12. marca 2020. V súvislosti s touto mimoriadnou situáciou vstúpili do platnosti aj viaceré opatrenia,

nariadenia a legislatívne zmeny. Medzi nimi aj zákon č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa vyššie spomínaný zákon č. 311/2001 Z. z.. Do platnosti vstúpil dňa 4. apríla 2020. (Farkašová, 2021)

Ustanovenie §250b ods. 2 Zákonníka práce uvádza: „počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu:

- zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
- zamestnanec má právo na vykonanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti“. (SLOV-LEX, 2020)
- Dňa 1. marca 2021 vstúpila do platnosti ďalšia novela Zákonníka práce. Ide o zákon č. 76/2021 Z. z., ktorý mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z.. Táto novela priniesla zmeny aj v definíciách telepráce a domáckej práce. Podľa novely o takúto prácu ide iba vtedy, ak je práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na bežnom pracovisku zamestnávateľa, vykonávaná pravidelne z domácnosti zamestnanca, prípadne z iného miesta, na ktorom sa zamestnanec zdržuje. (SLOV-LEX, 2020)

1.3.2 Kvantitatívne vyjadrenie využívania home-office na Slovensku

Po prepuknutí pandémie COVID-19 počet zamestnancov využívajúcich home-office prudko narástol. Nie každý však môže home-office využívať. Štatisticky ide na Slovensku len o 35 % pracovných miest, ktoré takúto možnosť majú. Najvyššie zastúpenie takýchto pracovných miest je v Bratislavskom kraji, kde sa tento percentuálny podiel približuje k 54 %. Zo štatistiky, ktorú vykonali analytici úseku meny, štatistiky a výskumu (ÚMS) Národnej banky Slovenska vyplýva, že šanca na možnosť využívania home-office narastá s úrovňou dosiahnutého vzdelania. Iba 23 % zamestnancov so stredoškolským vzdelaním vykonáva prácu, ktorej charakter umožňuje home-office. Vysokoškolsky vzdelaní ľudia majú šancu oveľa vyššiu, až 68 %.

Napriek tomu že home-office ako ho poznáme dnes, je možné využívať už viac ako 10 rokov, podiel aspoň čiastočne pracujúcich na home-office bol veľmi nízky. V roku

2009 bol tento podiel na úrovni len 7,5 %. Ani do príchodu pandémie v roku 2020 sa prudko nezvýšil, v roku 2019 home-office na Slovensku aspoň čiastočne využívalo iba 9,5 %. Ak túto hodnotu porovnáme s európskym priemerom, Slovensko sa nachádzalo až o 5 % pod ním. (TASR, 2021)

Národná banka Slovenska v jednom z jej Analytických komentárov uvádza metodológiu na výpočet podielu práce z domu. Profesie v tejto metodológii rozdeľuje podľa 2-ciferej kategórie ISCO. (Jurašková Kuscerová, 02.03.2021) Toto číselné označenie predstavuje národnú klasifikáciu zamestnaní SK ISCO-08, ktorá vychádza z medzinárodnej klasifikácie ISCO-08. Využíva sa napríklad aj na rôzne štatistické zisťovania. Základné rozdelenie predstavuje zamestnania rozdelené do 10 hlavných tried podľa rôznych kritérií, ktoré stanovuje ILO (Medzinárodná organizácia pre prácu). V tabuľke 1 sú uvedené jednotlivé zamestnania. Štruktúru tejto klasifikácie však tvoria aj podrobnejšie zložky – najpodrobnejšia štruktúra obsahuje až 2147 jednotiek zamestnaní označených sedemmiestnym kódom. (Národná sústava kvalifikácií, cit.29.12.2021)

Tabuľka 1 Desať hlavných tried zamestnaní podľa národnej klasifikácie zamestnaní

Číselný kód	Názov zamestnania
1	Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci
2	Špecialisti
3	Technici a odborní pracovníci
4	Administratívni pracovníci
5	Pracovníci v službách a obchode
6	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve
7	Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci
8	Operátori a montéri strojov a zariadení
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0	Príslušníci ozbrojených síl

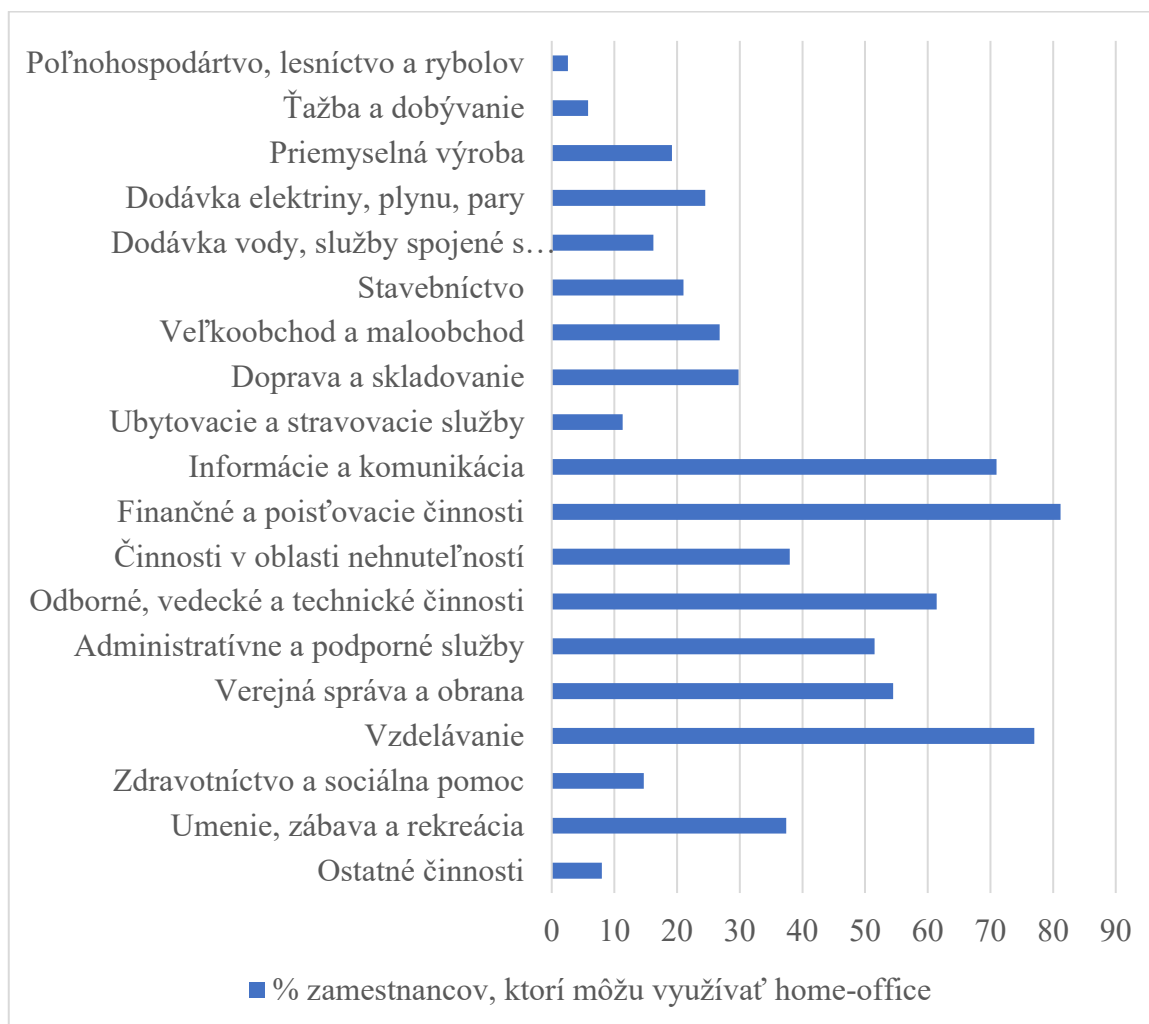
Prameň: Vlastné spracovanie na základe Prílohy k vyhláške č. 516/2011 Z. z.

Národná banka pri tomto výpočte vychádzala zo štúdie od autorov Dingel & Nieman z roku 2020. Títo autori zostavili algoritmus, na základe ktorého je možné určiť uskutočniteľnosť práce z domu pre každú z vyššie spomínaných tried zamestnaní. Národná banka ďalej uvádza: „Metodika podľa zvolených kritérií vyraduje zamestnania, ktoré nie je možné bežne vykonávať z domu. Preto výsledky odzrkadľujú hornú hranicu objemu práce, ktorú je možné vykonávať z domu.“ Práve touto metodológiou Národná banka Slovenska dospela k číslam, ktoré už sú spomenuté vyššie v práci – na Slovensku je umožnené iba 35 % zamestnaní vykonávať prácu z domu. Títo zamestnanci tvoria spolu 40,3 % celkových príjmov z práce.

Vzhľadom na rozdielny pomer pohlaví naprieč rôznymi profesiami je aj podiel mužov a žien využívajúcich home-office iný – na Slovensku dokážu ženy vykonávať z domu 44 % profesií, zatiaľ čo muži iba 26 %. Dôvodom je, že profesie, ktoré viac umožňujú prácu z domu sú vo väčšom množstve zastúpené ženami. Ide o povolania v oblasti vzdelávania, odborných, vedeckých a technických činností alebo finančné a poisťovacie služby. Jediná oblasť, kde je v prevahe mužské zastúpenie je oblasť informácií a komunikácie. (Jurašeková Kuscerová, 02.03.2021) Ide napríklad o vývojárov a analytikov softvéru a aplikácií alebo špecialistov v oblasti databáz a počítačových sietí. (Príloha k vyhláske č. 516/2011 Z. z., cit. 06.01.2022) Rozdiel spôsobuje aj fakt, že pomer vysokoškolsky vzdelaných žien je 24%, zatiaľ čo mužov iba 20 %. (Jurašeková Kuscerová, 02.03.2021)

Na grafe 3 môžeme vidieť, že najviac je home-office umožňovaný zamestnancom v oblasti finančných a poisťovacích služieb. Veľké percentuálne zastúpenie má home-office aj v oblasti informačných technológií, vo vzdelávaní, ale aj medzi odbornými a vedeckými činnosťami. Naopak, najmenšie zastúpenie má medzi poľnohospodármi, v ubytovacích a stravovacích službách alebo v zdravotníctve.

Graf 3 Percentuálne zastúpenie využívania home-office na Slovensku podľa jednotlivých ekonomických činností



Prameň: Vlastné spracovanie na základe údajov z Národnej banky Slovenska

1.4 Výhody a nevýhody home-office

Kríza COVID-19 spôsobila rozsiahle zmeny počas veľmi krátkeho obdobia. Spôsobili to najmä opatrenia v oblasti verejného zdravia, ktorých cieľom bolo zastaviť šírenie COVID-19. Veľa pracovných pozícií muselo z tohto dôvodu s príchodom jari 2020 prejsť na home-office napriek tomu, že mnoho z nich nemalo pred pandémiou s prácou z domu žiadne prechádzajúce skúsenosti. (Eurofound, 2020)

Mnoho zamestnávateľov zabezpečilo home-office pre svojich zamestnancov aj v snahe udržať ich v bezpečí, ale zároveň zabezpečiť nepretržité poskytovanie ich vlastných služieb. Vzhľadom na veľké rozdiely naprieč európskymi krajinami však prechod

na home-office nebol a ani nebude rovnako ťažký či ľahký pre každého zamestnávateľa. Zamestnávateľa, ktorí pred pandémiou nemali dostatočné množstvo IKT technológií, museli vynaložiť nemalé finančné prostriedky na ich zabezpečenie. Veľkým problémom boli aj chýbajúce skúsenosti s týmto typom vykonávania práce - viac ako polovica tých, ktorí v súčasnosti využívajú home-office aspoň čiastočne, nemala žiadne predchádzajúce skúsenosti. Z dlhodobého hľadiska však vďaka využívaniu home-office môže profitovať EÚ – urýchlí sa prechod na digitálnejšiu a ekologickejšiu EÚ. (European Union, 2020)

Populárnym sa stal takzvaný hybridný model, ktorý je kombináciou práce zamestnanca na pracovisku a práce na home-office. Podľa štúdie spoločnosti Accenture z roku 2021, ktorá bola vykonaná v 11 rôznych krajinách po celom svete vyplynulo, že až 83 % respondentov považuje tento model za optimálny. Či je tento model pre firmu výhodný alebo nie, je na zvážení samotnej firmy. Home-office však prináša ako pozitívne, tak aj negatívne skúsenosti. Vedci zo Standfordskej School of Business, ktorí skúmali home-office v jednej čínskej spoločnosti zistili, že zamestnanci pracujúci v kanceláriách boli o 13 % menej produktívny ako ich kolegovia na home-office. Napriek tomu však boli považovaní o polovicu menej. Dôvodom bol fakt, že u zamestnancov na home-office vidí manažment iba výsledky, zatiaľ čo zamestnanci v kanceláriách majú šancu ukázať aj samotné úsilie vynaložené pri danom zadaní či projekte. (Kain, 2021)

1.4.1 Výhody a nevýhody home-office z pohľadu zamestnanca

Prvou a najčastejšou výhodou spojenou s prácou z domu je úspora spojená s cestou do práce a naspäť domov z práce. V prvom rade ide o úsporu času, ktorú ráno zamestnanec trávi prípravou a cestou do práce. Zároveň ide aj o úsporu v podobe financií, či už ide o pohonné hmoty alebo poplatky za využívanie hromadnej dopravy.

Ďalšou obrovskou výhodou je flexibilita v rozvrhu pracovného času. Ak zamestnanec pracuje z domu, má možnosť rozvrhnúť si pracovný čas podľa vlastných potrieb. Ing. Zuzana Skorková, PhD. ako príklad uviedla zamestnancov, ktorých deti navštevujú predškolské zariadenia: „môžu začať už o 8:00 ráno, keď odprevadia deti do škôlky. Intenzívne pracujú až do 14:00, kedy idú vyzdvihnúť svojich škôlkarov a k práci sa vracajú vo večerných hodinách, po tom, ako deti uložia spať.“ (Skorková, 2012) Tento benefit práce z domu oceňujú aj zamestnanci, ktorí spolupracujú s kolegami z krajín, ktoré sú v inom časovom pásme. Pracovný čas si tým pádom môžu prispôbovať časovému

posunu, čo im napríklad môže ušetriť čas, keďže namiesto niekoľkých e-mailov môžu absolvovať jeden rýchly videohovor. (Skorková, 2012)

Zamestnanci, ktorí pracujú na home-office oceňujú aj fakt, že počas dňa stíhajú vykonávať drobné domáce práce, starostlivosť o dieťa alebo prevzatie zásielky od zásielkovej spoločnosti. Okrem toho dokážu pracovať aj s niektorými zdravotnými komplikáciami – napr. je nemožné, aby zamestnanec so zlomenou nohou denne dochádzal do práce, ale bez akýchkoľvek problémov môže prácu vykonávať z domu, ak mu to jej charakter povoľuje.

Posledným z hlavných benefitov home-office je výkonnosť. Zamestnanec vie v určitých prípadoch podať lepší výkon pri práci z domova, či už vďaka lepšej koncentrácii, alebo len vďaka menšiemu počtu rušivých efektov. (Skorková, 2012)

Práca z domu však nevyhovuje každému. Nájdu aj zamestnanci, ktorí ak by mali na výber medzi prácou v priestoroch zamestnávateľa a prácou z domu, uprednostnili by priestory zamestnávateľa. Dôvodov však môže byť viacero. Najčastejšie ide o dôvod, kedy zamestnanec nemá v domácnosti vhodné podmienky na častú prácu z domu. Môže ísť o vyšší počet členov domácnosti alebo absentujúce domáce pracovné miesto. Na tento fakt upozorňujú najmä psychológovia – ak zamestnanec vykonáva prácu z domu, mal by mať v domácnosti zariadené miesto, z ktorého bude prácu vykonávať. Malo by ísť o pracovný kút s písacím stolom a stoličkou vhodnou na celodenné sedenie. V súvislosti s absentujúcim pracovným priestorom v domácnosti upozorňujú psychológovia najmä na fakt, že zamestnancom sa zlieva pracovný a súkromný život. (Miler, 2021) Tento fakt potvrdil aj prieskum spoločnosti CBRE, v ktorom až 61 % respondentov uviedlo, že najviac im na home-office prekáža práve vytratenie hraníc medzi súkromným a pracovným životom. (CBRE research, 2020) Ak zamestnanec nemá miesto na výkon práce, ktoré sa odlišuje od toho, kde trávi voľný čas, nevydáva mozgu signály. Bez týchto signálov mozog nevie „prepnúť do pracovného režimu“, tým pádom zamestnanec ani nevie podať taký výkon, aký by podal napr. v kancelárii. (Miler, 2021)

Ďalším problémom zo strany zamestnancov je absencia priameho ľudského kontaktu. Mnoho zamestnancov uprednostňuje osobnú interakciu či už so spolupracovníkmi alebo so šéfom, prípadne iným vedením spoločnosti. Počas bežného pracovného dňa väčšina zamestnancov napĺňa vlastnú potrebu sociálneho kontaktu. V prieskume CBRE až 55 % respondentov uviedlo, že im chýba kontakt s kolegami. (CBRE research, 2020) V čase home-office sa síce zamestnanci snažia nahrádzať priamy kontakt online interakciou,

ale v skutočnosti to nikdy nebude vhodný ekvivalent, napríklad preto, že v online prostredí nedokážeme rozoznávať emócie v takej miere ako pri osobných stretnutiach. (NIBUSINESSINFO.CO.UK, 2021)

Český Národní ústav duševního zdraví v spolupráci so spoločnosťou LMC, ktorá sa pohybuje vo svete HR v priebehu minulého roka robili prieskum, ktorého cieľom bolo zistiť, aký má dopad pandémie na psychické zdravie. Znepokojivým zistením bolo, že sa v tomto období medzi zamestnancami vyskytuje dvakrát viac úzkostí a až trikrát viac depresii a rizika samovrážd. Taktiež produktivita práce zásadne klesá s rastúcimi duševnými chorobami. Mnoho z týchto respondentov však tieto problémy neriešia, pretože nemajú dostatok informácií ani prostriedkov na reálne diagnostikovanie duševnej choroby. Namiesto toho to považujú iba za akúsi zlú náladu. Z pohľadu zamestnávateľa je však táto situácia oveľa horšia v porovnaní so situáciou, kedy by duševná choroba bola diagnostikovaná odborníkom a primerane liečená. Z prieskumu tiež vyplýva, že až 12 % zamestnancov trpí depresiami a 14 % trpí úzkosťami. Ak však zamestnanec už trpí depesiou a nelieči ju žiadnym spôsobom, až 35 % pracovného času je jeho produktivita znížená. V lepšom prípade, keď túto diagnózu zamestnanec rieši a snaží sa ju liečiť, jeho produktivita klesá iba pri 20 – 27 % pracovného času. (Vacková, 2021)

Neuropsychológ Robert Krause, ktorý sa zaoberá aj problematikou home-office, vyslovil niekoľko rád pre zamestnancov, ktorí chcú aj počas home-office zostať produktívny. Podotkol, že najdôležitejšie je zachovanie si istých zvykov:

- Ranné vstávanie – vstávanie počas home-office by sa nemalo veľmi líšiť od času vstávania, keď sa zamestnanec musí presunúť na bežné pracovné miesto. Zamestnanec ráno ušetrí čas, keďže nemusí cestovať. Ušetrený čas odporúča minúť na kľudné raňajky, krátku meditáciu či ľahšie cvičenie.
- Vzhľad – síce zamestnanec vníma ako výhodné zostať celý deň v pyžame, či inom pohodlnom domácom oblečení, je lepšie ak zamestnanec z rannej rutiny nevynechá ani prezliekanie, či jemné líčenie.
- Prechádzka – ranná cesta do práce je dôležitá najmä z pohľadu zdravotného. Nejde len o bežný presun z miesta na miesto, ide o naštartovanie organizmu pred celým pracovným dňom. Ak zamestnanec pracuje na home-office, odporúča sa, aby ráno absolvoval krátku prechádzku.
- Pracovný kút – ako už bolo vyššie spomenuté, je dôležité vedieť rozoznávať miesto, kde zamestnanec podáva pracovný výkon a miesto kde relaxuje,

prípadne sa venuje iným domácim prácam alebo trávi čas so svojimi blízkymi.

- Krátke prestávky – ak zamestnanec pracuje napr. v kancelárii, je bežné, že počas dňa viac krát komunikuje s kolegami, odbehne na obed alebo kávu. V domácom prostredí tieto rušivé momenty nezažíva, preto je vhodné počas dňa napr. povysávať, vyvenčiť domáce zviera alebo robiť iné krátko trvajúce domáce práce. Vďaka tomu zamestnanec zažije krátke prestávky od práce, ktoré v konečnom dôsledku môžu viesť k zvýšenej produktivite.
- Plánovanie – využívaním diáru, „to-do listov“ či iných pomôcok na plánovanie môže zamestnanec predísť zlievaniu súkromného života s pracovným životom. Ak si zamestnanec napr. na 17:00 naplánuje čítanie knihy alebo varenie, nebude lákaný k nadmernému pracovnému času. (RTVS – Slovenský rozhlas, Rádio Slovensko, SRo1, 2021)

1.4.2 Výhody a nevýhody home-office z pohľadu zamestnávateľa

Najväčšou nevýhodou home-office z pohľadu zamestnávateľa je strata kontroly nad zamestnancom. Na diaľku je veľmi zložitá akékoľvek meranie výkonu, či vykonávanie iných druhov kontrol počas pracovnej doby. Je to zároveň jedným z dôvodov, prečo veľa zamestnávateľov umožňuje home-office tým zamestnancom, ktorých je možné odmeňovať úkolovo. Jednoducho povedané, ak splnia vopred dohodnutý cieľ, dostanú určitú odmenu a nebudú tým pádom platení za odpracovaný čas, počas ktorého nevykonávali žiadnu prácu. (NIBUSINESSINFO.CO.UK, 2020) Strata kontroly však zahŕňa aj stratu nad bezpečnosťou firemných údajov. Kaspersky, globálna spoločnosť zaoberajúca sa kybernetickou bezpečnosťou, v priebehu roka 2020 pracovala na výskume práve ohľadom kybernetickej bezpečnosti zamestnancov využívajúcich home-office. Vychádzali pri tom z rozhovorov s viac ako 6 000 ľuďmi v 12 krajinách. Hlavným zistením bolo, že mnohé firmy nie sú dostatočne vybavené na to, aby čelili bezpečnostným výzvam pri domácich prácach. Až dve tretiny respondentov uviedlo, že počítač, ktorý využívajú na prácu je ich osobný, prípadne využívajú firemný počítač na osobné účely. Tým pádom zamestnanci vystavujú firmu do väčšieho rizika straty firemných údajov. Zároveň až 84 % z týchto respondentov

uviedlo, že umožňujú ostatným v ich domácnosti používať rovnaké počítač. (Kaspersky, 05.2020)

Ďalšou kategóriou sú náklady, na ktoré sa vieme pozeráť z oboch strán: nevýhodou pri zavedení home-office pre zamestnancov sú vysoké náklady spojené so zabezpečením všetkého potrebného vybavenia ako sú notebooky, mobilné telefóny či iné potrebné IT vybavenie. Často sú tieto nové zariadenia vybavené aj novými softvérovými programami, na ktoré nie sú zamestnanci zvyknutí. To znamená, že je potrebné im okrem samotného vybavenia zabezpečiť aj školenie na prácu s nimi. Na strane druhej však zamestnávateľ dokáže šetriť náklady na priestoroch, v ktorých zamestnanci bežne podávajú pracovný výkon. Ide napríklad o nižšiu spotrebu energie a vody, časom môže ísť aj o zníženie potrebného počtu fixných pracovných miest. (NIBUSINESSINFO.CO.UK, 2020)

Juraj Nevolník, Výkonný riaditeľ Penta Real Estate Slovensko, v podcaste o realitnom trhu v roku 2022 uviedol, že firmy na Slovensku už začali zvažovať ich reálnu potrebu kancelárskych priestorov. Dopyt na trhu kancelárskych nehnuteľností stúpol najmä zo strany firiem, v ktorých aspoň polovica zamestnancov môže pracovať aj na home-office. V takomto prípade firme stačí polovica priestorov, čo predstavuje aj polovičné náklady v porovnaní s nákladmi pred pandémiou. Trendom sú najmä kancelárske priestory, ktoré sú moderné alebo napríklad ekologické či nejakým iným spôsobom inovované v porovnaní s bežnými kancelárskymi priestormi. Taktiež spomenul, že firmy sa v nových priestoroch skôr zameriavajú na takzvané chill-out zóny než na bežné veľké kancelárske stoly so stoličkami. Tieto spoločné zóny obsahujú tvoria pohovky, sedacie vaky či rôzne hry a v priestoroch majú navodiť príjemnú atmosféru, ktorá môže byť svojim spôsobom pre zamestnancov oveľa viac kreatívna ako bežný pracovný stôl. (Nevolník, 18.01.2022)

1.5 Work-life balance

Už z anglicko-slovenského prekladu slovného spojenia work-life balance vyplýva, že ide o akúsi rovnováhu medzi prácou a životom, konkrétnejšie medzi pracovným a súkromným, teda rodinným životom. U mnohých autorov sa však stretneme s rôznymi definíciami tohto pojmu. Je to však prirodzené, pretože každý človek má iné vysvetlenie pre to, čo znamená, keď sú práca a rodinný život v rovnováhe. Najčastejšie sa však stretneme s definíciou, ktorá hovorí o obojsmernom konflikte medzi prácou a rodinou. Obojsmerný v tomto prípade znamená, že práca môže zasahovať do rodiny, potom vzniká konflikt medzi

prácou a rodinou. Na druhej strane rodina môže zasahovať do práce a v tom prípade vzniká konflikt medzi rodinou a prácou. (Frone, 2003)

Oba vyššie spomenuté typy konfliktov môžu ovplyvňovať aj zdravie zamestnancov. Ak ide o akúkoľvek nerovnováhu, ktorá môže spôsobovať problémy, najdôležitejšie je zamerať sa na snahu o zlepšenie fungovania či už v pracovnej role, alebo v role súkromnej/rodinnej. (Frone, 2003) Práve negatívne ovplyvňovanie zdravia, pracovné vyhorenie a podobne sú hlavnými príčinami, prečo sa problematikou work-life balance zaoberajú aj zamestnávateľia a snažia sa, aby ich zamestnanci vedeli nájsť rovnováhu medzi súkromným a pracovným životom. Na trhu sa stretávame s rôznymi vzdelávacími programami, ktoré sa zameriavajú práve na túto problematiku. Vďaka takýmto programom si zamestnanci osvoja rôzne ľahko použiteľné nástroje a zručnosti, ktoré môžu využiť na lepšie riadenie pracovných projektov aj súkromných vzťahov. Tým pádom získavajú väčšiu kontrolu, hodnotu a rovnováhu v profesionálnej aj osobnej oblasti. Benefitom zamestnávateľa je potom vyšší výkon zamestnancov, ktorí sú kvalifikovanejší, zodpovednejší a angažovanejší. (worklifebalance.com, cit. 03.03.2022)

Spoločnosť Harvard Business Publishing, dcérska spoločnosť Harvardskej univerzity (Harvard Business Publishing, cit. 03.03.2022) v roku 2021 vykonala výskum, ktorý sa zameriaval práve na rovnováhu medzi osobným a pracovným životom. V rámci tohto výskumu odborníci z Harvard Business Publishing vykonali 200 rozsiahlych rozhovorov so zamestnancami z dvoch rôznych globálnych spoločností, jednej pôsobiacej v oblasti práva a druhej pôsobiacej v oblasti účtovníctva. Cieľom bolo najmä zistiť, aké sú najčastejšie dôvody narúšania work-life balance. Vybraná vzorka respondentov bola rodovo vyvážená, teda polovica predstavovala respondentky ženského pohlavia a polovica respondentov mužského pohlavia. Zároveň všetci spĺňali nasledovné podmienky:

- pracovná pozícia respondenta je na úrovni stredného alebo vyššieho manažmentu;
- vek respondenta je v rozmedzí 30 – 50 rokov;
- respondent má aspoň jedno nezaopatrené dieťa.

Väčšia časť respondentov priznala, že majú pocit, že ich práca vyžaduje dlhší pracovný čas ako je bežný pracovný čas, pretože považujú svoju prácu za náročnú a veľmi vyčerpávajúcu. Práve v ich prípade je teda nutnosťou klásť oveľa väčší dôraz na udržiavanie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Výskum však ukázal, že takmer každý respondent si to uvedomuje a má nejakú vlastnú stratégiu, ktorou sa snaží udržiavať

work-life balance. Napriek tomu, že sa tieto stratégie líšili, sa spomenutým odborným pracovníkom podarilo zhrnúť proces, na základe ktorého sa respondentom ich work-life balance výrazne zlepšil.

V prvom rade je nutné poukázať na fakt, že pri udržiavaní správneho work-life balance nejde o jednorazové riešenie, ale skôr o cyklus, ktorý podľa výsledkov zo spomínaného prieskumu pozostáva z piatich základných krokov:

DENORMALIZÁCIA. Z prieskumu vyplynulo, že takmer všetci respondenti žijú natoľko rušné životy, že nemajú čas na takú pauzu, počas ktorej by mohli spätne premýšľať nad ich životom. Práve preto sa mnohým stalo, že museli naraziť na veľmi emotívne silný zážitok, aby si uvedomila že práca nie je všetko a mali by si uvedomiť, čo všetko v živote strácajú, ak sa sústredia iba na prácu. Respondenti za takýto zlomový moment označili napr. vyhorenie, narodenie dieťaťa alebo stratu blízkej osoby.

EMÓCIE. Nejednen z respondentov počas prieskumu priznal, že nepomer medzi pracovným a súkromným životom negatívne ovplyvňuje jeho emócie. Ak pracuje viac ako je vhodné, oveľa menej pociťuje emócie, čo následne prináša negatívne emócie do súkromného života. Ak však niekto chce dosiahnuť rovnováhu, je nevyhnutné, aby sa zameral na uvedomovanie si svojho emocionálneho stavu.

PRIORITY. Určenie vlastných priorít je kľúčovým faktorom pri dosahovaní work-life balance. Keďže sa naše priority často menia rýchlejšie ako naše zvyky, je potrebné si pokladať otázky typu: Je naozaj potrebné uprednostňovať prácu pred rodinou? Budem v budúcnosti ľutovať, ak takto budem pokračovať aj naďalej? Jeden z respondentov - Dan, pracujúci na pozícii Audits Director, priznal, že profesionalitu svojej práce pochopil, až keď sám pred sebou priznal dôležitosť role rodiča: *„čím viac skutočne chápem, čo je v živote dôležité (v skutočnosti to nie je práca), tým viac rozumiem relatívnej dôležitosti práce. Stále mám z práce pocit zadosťučinenia, ale kedysi to bolo pre mňa všetko a teraz je to pre mňa menej ako polovica.“*

HODNOTENIE. Pred samotným vykonaním zmien je potrebné zvážiť a ohodnotiť všetky dôležité aspekty života. Pri nadmernej pracovnej záťaži je dôležité uvedomiť si, koľko času je potrebné venovať práci, aby to nebolo na úkor času stráveného s rodinou alebo napríklad voľnočasovým aktivitám.

ZMENY. Po uvedomení si vlastných priorít by mala prísť zmena. Pri „súkromných“ zmenách ide o akési vnútorné nastavenie vlastných hraníc, napr. rozhodnutie, že nebudem pracovať po 22:00 alebo cez víkend. Pri verejných zmenách, teda takých, ktoré uvidí

aj niekto iný okrem nás, môže ísť napríklad o zabezpečenie väčšej podpory od spolupracovníkov či externých partnerov. Či už pôjde o zmeny „verejné“ alebo pôjde o zmeny „súkromné“, výsledkom by mala byť skutočná rovnováha medzi súkromným a pracovným životom. (Lupu, Ruiz-Castro, 29.01.2022)

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania

Hlavným cieľom našej záverečnej diplomovej práce je teoreticky vymedziť pojem home-office a následne pomocou výskumu priblížiť skúsenosti a spokojnosť s prácou na home-office vo vybranej medzinárodnej spoločnosti ako z pohľadu zamestnancov, tak i z pohľadu zamestnávateľa.

Aby mohol byť hlavný cieľ naplnený, je potrebné stanovenie a následné naplnenie čiastkových úloh reprezentujúcich **parciálne ciele**. V teoretickej časti diplomovej práce sa nachádzajú 2 parciálne ciele a v praktickej časti taktiež 2 parciálne ciele. Je možné ich vymedziť nasledovne:

- V teoretickej časti je potrebné bližšie charakterizovať home-office, opísať jeho začiatky a aj jeho vývoj a zmeny počas pandemického obdobia.
- Kvantitatívne zadefinovať využívanie home-office vo svete aj na Slovensku.
- V praktickej časti uskutočniť výskum medzi zamestnancami vybranej medzinárodnej firmy o ich skúsenostiach a spokojnosti s prácou na home-office.
- V poslednom kroku prediskutovať výsledky výskumu s Oddelením ľudských zdrojov a získať tým pohľad zamestnávateľa.

2.1 Metodika práce a metódy skúmania

V našej záverečnej diplomovej práci bolo využitých viacero metód zberu a následného spracovávanía údajov. Teoretická časť záverečnej práce obsahuje údaje, ktoré sme zozbierali z rôznych druhov literatúry, internetových zdrojov či podcastov, ako z domáceho prostredia, tak i zo zahraničného prostredia.

V prvom kroku sme si **metódou indukcie** zostavili metodologický postup písania práce, ktorý sa týkal najmä zberu údajov z rôznych druhov zdrojov v teoretickej časti.

Následne sme **metódou selekcie** vybrali relevantné zdroje, ktoré sme v našej záverečnej práci využili.

Pomocou **teoretickej analýzy** sme z jednotlivých vybraných zdrojov spracovali najdôležitejšie údaje potrebné v teoretickej časti práce.

Dáta Eurostatu a iných inštitúcií sme v teoretickej časti spracovali prostredníctvom **sekundárnej analýzy**.

V praktickej časti práce sme využili **dotazník**, vďaka ktorému sme získali údaje o skúsenostiach s home-office priamo od zamestnancov medzinárodnej spoločnosti.

Okrem sekundárnej sme využili aj **analýzu primárnu** a taktiež **analýzu dokumentov**, pretože spoločnosť GEFCO SLOVAKIA s.r.o. nám poskytla rôzne interné materiály. Okrem toho nám poskytli viaceré **rozhovory**, najmä zamestnanci z Oddelenia ľudských zdrojov a zo Zamestnaneckej rady ich spoločnosti.

Záver našej diplomovej práce sme dosiahli vďaka **syntéze** a **dedukcii**, kde sme teoretické poznatky spojili do jedného celku spolu s poznatkami z praxe.

2.2 Hypotézy výskumu

Hypotézy nášho výskumu odzrkadľujú poznatky, ktoré sme získali zberom a spracovaním údajov v teoretickej časti práce.

Hypotéza 1 Home-office pred pandémiou nevyužívala ani polovica zamestnancov, napriek existencii takéhoto benefitu.

Hypotéza 2 Najväčšia nevýhoda práce na home-office je strata sociálneho kontaktu s kolegami v práci.

Hypotéza 3 Najväčšia výhoda práce na home-office je úspora času.

Hypotéza 4 Hybridná forma zamestnávania má budúcnosť a väčšina zamestnancov spoločnosti GEFCO Slovakia s.r.o. je tejto forme vykonávania práce otvorená.

Hypotéza 5 Kvalita work-life balance sa počas pandémie u zamestnancov GEFCO Slovakia s.r.o. zhoršila.

2.3 Zber údajov prostredníctvom dotazníka

Dotazník, ako formu zberu údajov, považujeme za relevantnú a vhodnú formu získavania údajov, pretože dokážeme konkrétnymi otázkami cieľiť na konkrétnu skupinu respondentov a zároveň ide o najaktuálnejšie informácie, akými sa môžeme zaoberať. Okrem vhodných respondentov sa dokážeme priblížiť ku jadru výskumu aj vhodne položenými otázkami, na ktoré respondenti v dotazníku odpovedajú. Pri tvorbe tohto výskumného dotazníka sme vychádzali z teoretických poznatkov z prvej kapitoly tejto záverečnej práce.

3 Výsledky práce a diskusia

Štvrtá časť našej záverečnej diplomovej práce sa zaoberá výskumom, ktorý sme vykonali prostredníctvom vyššie spomenutého dotazníka. Najdôležitejšie údaje, ktoré sa nám podarilo získať, sme interpretovali a spracovali do grafov, v ktorých sú údaje prehľadné a ľahko čitateľné. Relevantne a vhodne položenými otázkami v dotazníku sme sa snažili overiť alebo potvrdiť hypotézy, ktoré sme si stanovili v podkapitole 3.2 s názvom Hypotézy výskumu. Výsledky dotazníka, ktoré predstavujú pohľad zamestnancov, sme následne prekonzultovali s Oddelením ľudských zdrojov spoločnosti GEFCO Slovakia s.r.o., ktoré nám poskytlo pohľad zamestnávateľa. Zároveň sme absolvovali aj krátky rozhovor so zástupcom Zamestnaneckej rady, ktorý predstavuje orgán zastupujúci zamestnancov pri riešení rôznych otázok s vedením spoločnosti.

3.1 Charakteristika dotazníka a respondentov

Na vytvorenie dotazníka sme využili program Google Forms. Ten nám umožnil vytvoriť si vlastné otázky a zároveň ponúkol aj možnosť automatického vyhodnocovania odpovedí. Dokáže vytvoriť rôzny štatistiky, či už na základe konkrétneho respondenta, konkrétnej otázky alebo skupiny otázok. Získané údaje sme následne spracovali do grafov priamo v programe Microsoft Word.

Prvým krokom, ešte pred zadefinovaním hypotéz, bolo vymedzenie respondentov, ktorí budú vhodní vo výskume reprezentovať takú vzorku zamestnancov, ktorí využívajú home-office a zároveň pracujú v medzinárodnej firme. Naši respondenti preto vo výskume splňajú tri základné požiadavky:

1. sú zamestnancami spoločnosti GEFCO SLOVAKIA s.r.o., prípadne GEFCO ČESKÁ REPUBLIKA s.r.o.;
2. ich pracovná pozícia má administratívny charakter alebo iný charakter, ktorý umožňuje vykonávať prácu z domu. Ak by sme prieskum vykonávali medzi všetkými zamestnancami GEFCO SLOVAKIA s.r.o., výskum by nebol plnohodnotný, pretože približne dve tretiny zamestnancov nemajú možnosť vykonávať svoju prácu na home-office;
3. pracovali v jednej z týchto spoločností už v čase pred vypuknutím pandémie na našom území, teda pred marcom roku 2020.

3.1.1 GEFCO SLOVAKIA s.r.o.

Spoločnosť GEFCO SLOVAKIA s.r.o. je členom globálnej skupiny GEFCO. Jej korene siahajú do Francúzska, kde ju v roku 1949 založila automobilová spoločnosť PSA Peugeot Citroën (dnes automobilka tvorí spolu s Fiat Chrysler Automobiles automobilový koncern s názvom Stellantis). Cieľom založenia GEFCO bolo skladovanie, preprava a distribúcia vozidiel pre spoločnosť Peugeot. Dnes GEFCO riadi širokú škálu prepravných a logistických služieb v rôznych oblastiach a zamestnáva viac ako 11 000 zamestnancov po celom svete. Ich sieť, ktorá sa rozprestiera na 5 kontinentoch, tvorí viac ako 400 prevádzok a distribučných centier, vďaka čomu sa GEFCO radí medzi 10 najväčších európskych logistických poskytovateľov a disponuje jednou z prvých sietí cestnej prepravy, ktorá pokrýva územie od západnej Európy po Áziu.

Víziou spoločnosti GEFCO je stať sa jedným z najinovatívnejších a najvplyvnejších hráčov v transformácii dodávateľského reťazca popri tom, ako plnia rôzne technologické, sociálne ale aj environmentálne výzvy. Ich heslom v duchu „Infinite Proximity“TM približujú, že ochota počúvať a učiť sa od ich partnerov po celom svete ich posúva ďalej.

Na Slovensku táto spoločnosť pôsobí od roku 2004, kedy bola otvorená prvá pobočka v logistickom parku pri Trnave. Aktuálne má GEFCO Slovakia s.r.o. 17 rôznych pobočiek po celom Slovensku: napr. Trnava, Senec, Nitra, Žilina, Kechnec, centrála v Bratislave a pod. Služby, ktoré ponúkajú, rozdeľujú do nasledovných skupín:

- Integrated logistics: zásobovanie a distribúcia, ktoré sú riadené z jednotného kontaktného miesta a riadiace stredisko, ktoré koordinuje celý logistický reťazec a zároveň vytvára riešenia na jeho optimalizáciu;
- Core freight: kompletná škála prepravných logistických riešení – cestná, železničná, lodná aj letecká nákladná preprava v rôznych režimoch;
- Strategic x-pert: LLP a 4PL riešenia, ktoré garantujú celé riadenie dodávateľského reťazca vrátane optimalizácie colných a daňových nákladov;
- One time solutions: nadštandardné služby pri špecifických požiadavkách, časovo náročné riešenia a logistika eventov;
- Geo-gateways: globálne door-to-door riešenia;
- Industry solutions: skúsenosti na všetkých sektoroch trhu.

Dnes spoločnosť GEFCO Slovakia s.r.o. tvorí klaster s dcérskymi spoločnosťami skupiny GEFCO v Českej republike a v Maďarsku. V druhej polovici roku 2017 najskôr

vznikol geo-región v zložení dvoch spoločností so spoločným manažmentom - GEFCO Slovakia s.r.o. a GEFCO ČESKÁ REPUBLIKA s.r.o.. Podľa slov generálneho riaditeľa tohto klastru, Aleksandra Raczynského, sa prepojenie manažmentu a vytvorenie stratégie pre jeden nadnárodný celok dvoch krajín osvedčilo, a preto sa v decembri roku 2020 do klastru pripojilo aj Maďarsko. Cieľom bolo najmä vytvorenie strategického geo-regiónu, ktorý bude konkurencieschopný nielen v oblasti strednej Európy.

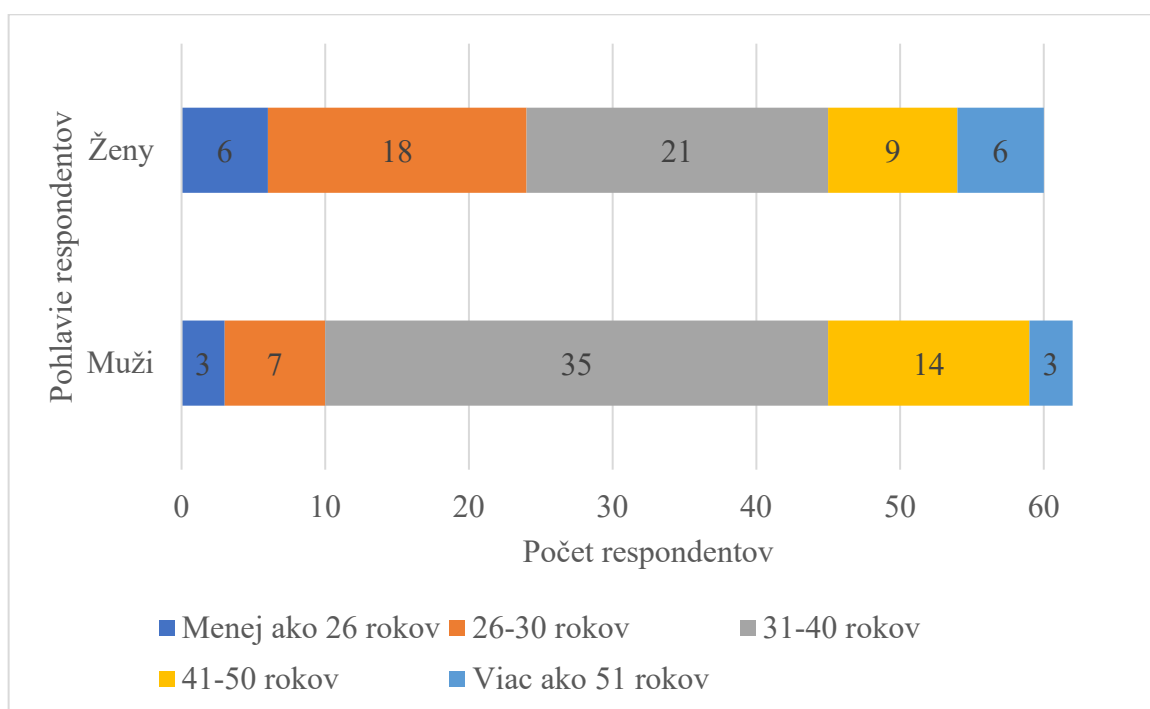
Na Slovensku táto spoločnosť v roku 2021 zamestnávala 830 zamestnancov, z toho približne tretina z nich vykonáva prácu administratívneho charakteru. Ide napr. o manažerov, pracovníkov z oddelení IT, HR, Marketing, Sales, či Air&Sea. Práve títo zamestnanci mali už pred vypuknutím pandémie medzi benefitmi aj možnosť využitia home-office (po dohode s nadriadeným).

3.2 Analýza výsledkov dotazníka

Vyššie spomínaný dotazník, ktorý je hlavným pilierom nášho výskumu, vyplnilo celkovo 122 respondentov. Väčšina z nich bola zamestnancami GEFCO SLOVAKIA s.r.o., niektorí z nich boli aj zamestnancami GEFCO ČESKÁ REPUBLIKA s.r.o., ktorí čiastočne pôsobia aj na Slovensku. Rodová, veková aj profesijná pestrosť respondentov nám vytvorila kvalitnú vzorku výskumu, na základe ktorej sme mohli vyhodnotiť vopred stanovené hypotézy.

Prvá sekcia nášho dotazníka sa zaoberala základnými údajmi o respondentoch. Na základe takýchto údajov sme v následnej analýze odpovedí mali možnosť lepšie interpretovať výsledky výskumu. Hneď v úvode dotazníka sme sa pýtali na základné demografické údaje ako sú pohlavie, vek a najvyššie dosiahnuté vzdelanie. Nasledovali otázky týkajúce sa práce v spoločnosti GEFCO (buď GEFCO SLOVAKIA s.r.o. alebo GEFCO ČESKÁ REPUBLIKA s.r.o.) – ako dlho respondenti pre spoločnosť pracujú a aká je ich pracovná pozícia. Táto otázka bola prvom, ktorá nemala formu výberu z vopred stanovených odpovedí. Respondenti boli vyzvaní odpovedať buď priamo - názvom svojej pracovnej pozície, alebo sa zaradili iba na základe oddelenia, pre ktoré pracujú.

Graf 4 Pohlavie a vekové zloženie respondentov výskumu

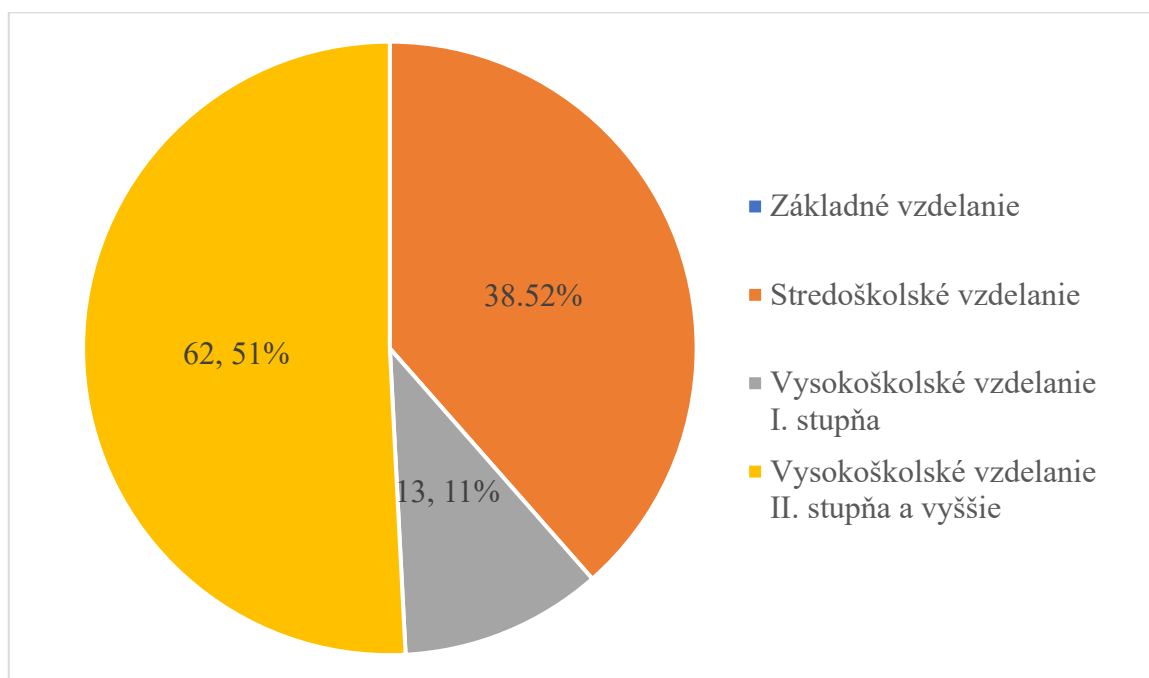


Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Na grafe 4 môžeme vidieť rodové a vekové zloženie respondentov. Rodové rozloženie bolo takmer vyvážené. Nášho výskumu sa zúčastnilo 62 respondentov mužského pohlavia a 60 respondentiek ženského pohlavia. Vo všeobecnosti väčšina z nich, presnejšie 46 %, bola vo veku 31 - 40 rokov. V tejto vekovej kategórii však jednoznačne prevažovali muži, ktorých tam bolo 35, zatiaľ čo žien iba 21. O polovicu menej, 25 respondentov, bolo mladších, vo veku 26 - 30 rokov, kde naopak prevažovali ženy v počte 18 respondentiek vo či mužov v počte 7 respondentov. Menej ako 26 rokov malo dokopy iba 9 respondentov, väčšina z nich pracujú pre GEFCO počas vysokoškolského štúdia. Zvyšných 32 respondentov malo viac ako 41 rokov.

Otázka týkajúca sa najvyššieho dosiahnutého vzdelania je zobrazená na grafe 5. Ukázalo sa, že všetci respondenti majú dosiahnuté minimálne stredoškolské vzdelanie. To znamená, že odpoveď, ktorá znamenala najvyššie dosiahnuté vzdelanie iba základné, zostala bez odpovedí. Vysokoškolsky vzdelaní respondenti boli v našom výskume zastúpení v počte 75 zo 122, čo predstavuje necelých 76 %. Až 62 zo 122 respondentov má ukončené vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, prípadne vyššie.

Graf 5 Najvyššie dosiahnuté vzdelanie respondentov výskumu

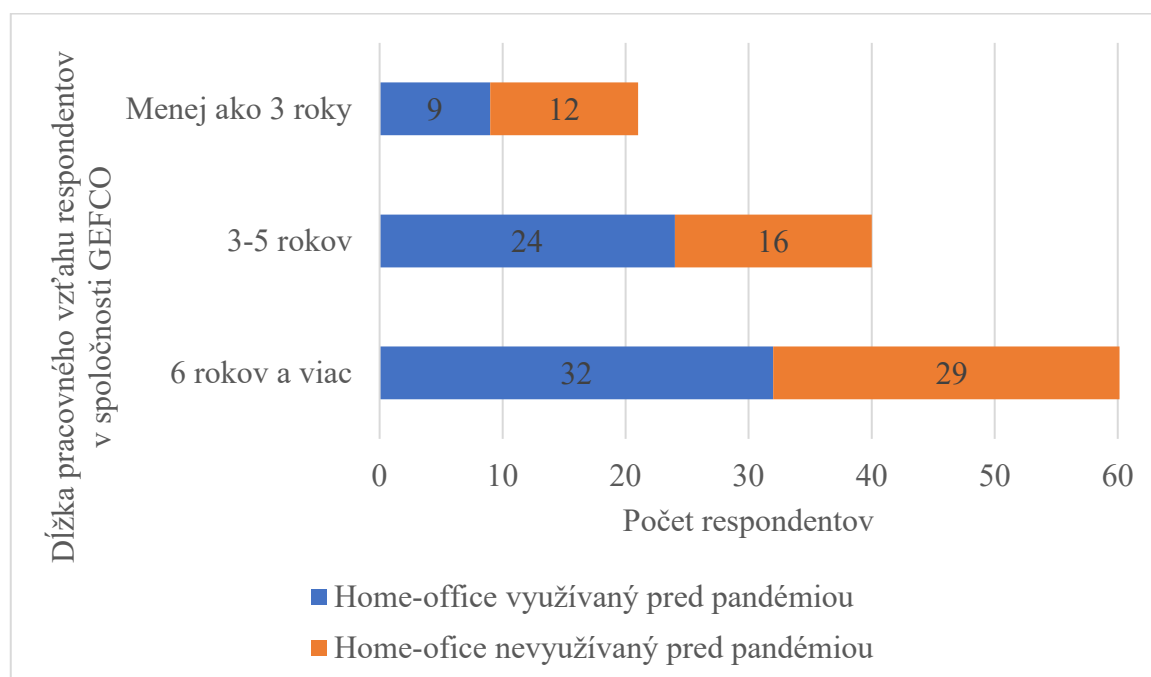


Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Posledná otázka prvej sekcie dotazníka sa týkala pracovnej pozície, prípadne aspoň oddelenia, pre ktoré respondenti pracujú. Ukázalo sa, že respondenti pochádzajú zo všetkých oddelení, čím môžeme vzorku považovať za naozaj rozmanitú, so zastúpením na každom oddelení.

Jednou z podmienok, na základe ktorých sme si vybrali respondentov pre výskum, bol pracovný pomer v spoločnosti GEFCO už pred vypuknutím pandémie na našom území. Zamestnanci v tom čase mali benefit vo forme možnosti využívania home-office. To je dôvodom, prečo boli schopní porovnávať home-office pred pandemiou a home-office dnes. Presná polovica respondentov pre túto spoločnosť pracuje 6 rokov a viac. Graf 6 zobrazuje, ako dlho respondenti pracujú v spoločnosti GEFCO a zároveň aj počet respondentov, ktorí využívali home-office aj pred pandemiou. Najviac tento benefit využívajú zamestnanci, ktorí v GEFCO pracujú 6 a viac rokov. Na grafe tiež môžeme vidieť, že home-office pred pandemiou využívalo 61 zo 112 respondentov, čo predstavuje nadpolovičnú väčšinu, presnejšie 54 %. Na základe tohto výsledku môžeme tvrdiť, že Hypotéza 1, ktorá znela: home-office pred pandemiou nevyužívala ani polovica zamestnancov, napriek existencii takéhoto benefitu, sa nepotvrdila.

Graf 6 Dĺžka pracovného vzťahu respondentov v spoločnosti GEFCO a využívanie home-office pred pandémiou



Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Nasledujúca otázka bola určená iba pre respondentov, ktorí odpovedali, že pred vypuknutím pandémie nevyužívali home-office. Zaujímal nás dôvod, prečo home-office nevyužívali. Dôvody, ktoré respondenti uvádzali najčastejšie boli nasledovné:

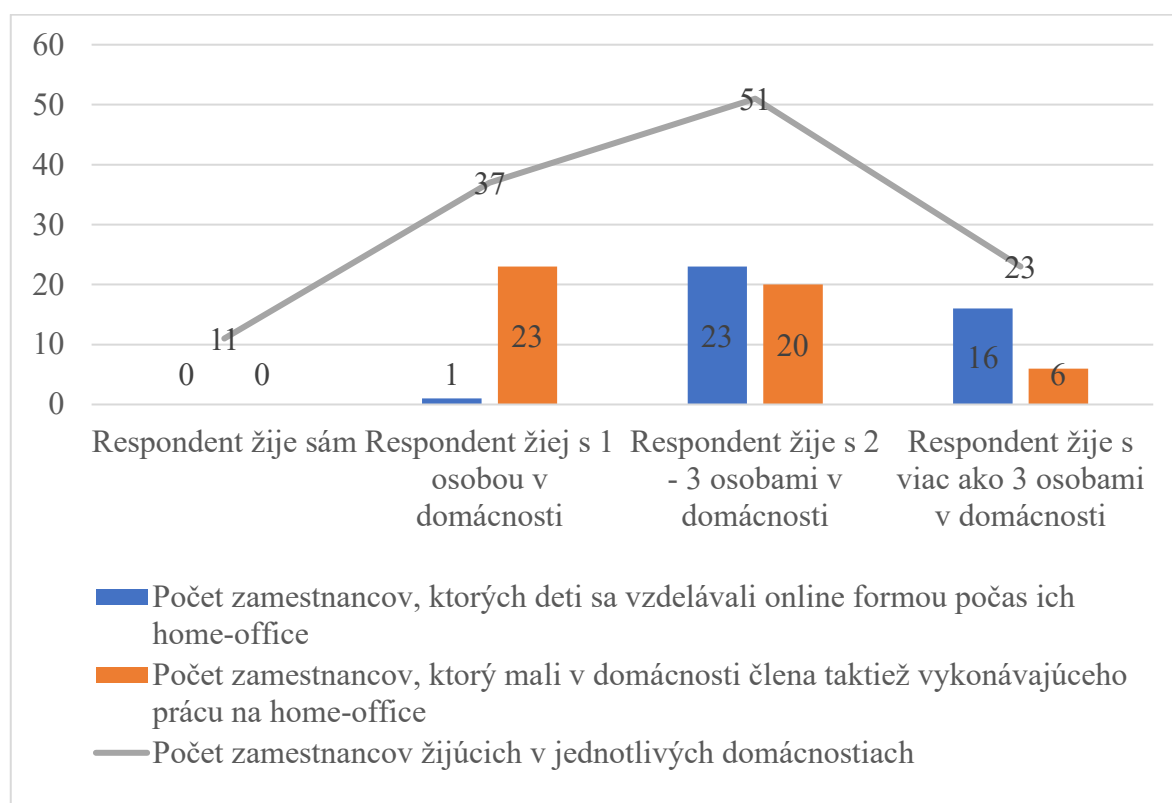
- nedostatočné pracovné vybavenie – najčastejšie respondenti uvádzali, že v tom čase vlastnili iba stolový počítač, takže bez prenosného počítača bol pre nich tento benefit nevyužiteľný;
- komunikácia – jedna pätina respondentov uviedla, že home-office nevyužívala práve kvôli absencii priameho kontaktu s kolegami. Ukázalo sa, že pred vypuknutím pandémie sa zamestnancom aj 2 dni mesačne zdali veľa na to, aby pracovali z domu, a tak uprednostnili off-line formu komunikácie s kolegami pred priamym kontaktom priamo na pracovisku.

Druhá sekcia mala názov Domáce pracovné prostredie. Zaujímalo nás, koľko ľudí žije s jednotlivými respondentami v domácnosti, najmä či to boli osoby, ktoré tiež počas pandémie pracovali na home-office, prípadne či majú deti, ktoré sa museli vzdelávať online formou. Cieľom týchto otázok bolo lepšie spoznať prostredie, v ktorom zamestnanci pracujú

počas home-office, pretože prostredie v ktorom pracujú, ovplyvňuje nielen ich pracovný výkon, ale aj ich psychické zdravie.

Prvá otázka sa týkala počtu členov domácnosti. Na grafe 7 vidíme, že najčastejšie vyskytujúci sa počet členov domácnosti sú 2 až 3 členovia, čo predstavuje domácnosť, kde žijú maximálne 4 osoby vrátane respondenta. V takejto domácnosti žije 51 respondentov nášho výskumu. Domácnosti s väčším počtom členov má 23 respondentov. Najhorší možný scenár pri týchto typoch domácností je, ak viacero členov pracuje na home-office, prípadne sa tam nachádzajú deti vzdelávajúce sa online formou a nie každý člen takej domácnosti má svoj vlastný priestor. Spolu 5 respondentov uviedlo, že v ich domácnosti sa nachádzali deti ktoré sa vzdelávali online formou, zároveň sa tam nachádzala aj ďalšia osoba, ktorá pracovala z domu a nie všetci z nich mali súkromie či vlastné pracovné/vzdelávacie miesto. Takéto prostredie by sme na prvý pohľad mohli považovať za rušivé a taktiež by sme mohli predpokladať, že to má, okrem iného, negatívny vplyv na duševné zdravie respondentov. Ani jeden z týchto 5 respondentov však tento fakt nepotvrdil.

Graf 7 Počet členov domácností respondentov, počet detí vzdelávajúcich sa online formou a počet iných členov domácnosti taktiež využívajúcich home-office



Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Tretia sekcia dotazníka bola zameraná na výhody a nevýhody spojené s prácou na home-office. V teoretickej časti tejto práce sme bližšie rozoberali článok s názvom Working at Home Can Save Gasoline, ktorého jednou z mnohých myšlienok bolo aj šetrenie pohonných hmôt už pri čiastočnom využívaní home-office. Našich respondentov sme sa preto pýtali, akým spôsobom do práce dochádzajú a koľko času im zaberá cesta do práce a späť domov z práce. Následne nás zaujímal ich názor na najväčšie výhody a nevýhody home-office z ich pohľadu, teda z pohľadu zamestnanca.

Prvá otázka tejto sekcie bola zameraná na spôsob dopravy respondentov do práce. Na výber mali viacero odpovedí. Nemilým prekvapením bolo, že iba 10 respondentov zo 122 zvolilo spôsob dopravy do práce iný, ako osobný automobil. To znamená, že až 109 respondentov, čo predstavuje takmer 90 %, volí osobný automobil ako prostriedok, ktorým sa najčastejšie dopravujú do práce.

Tabuľka 2 Spôsob dopravy respondentov do práce

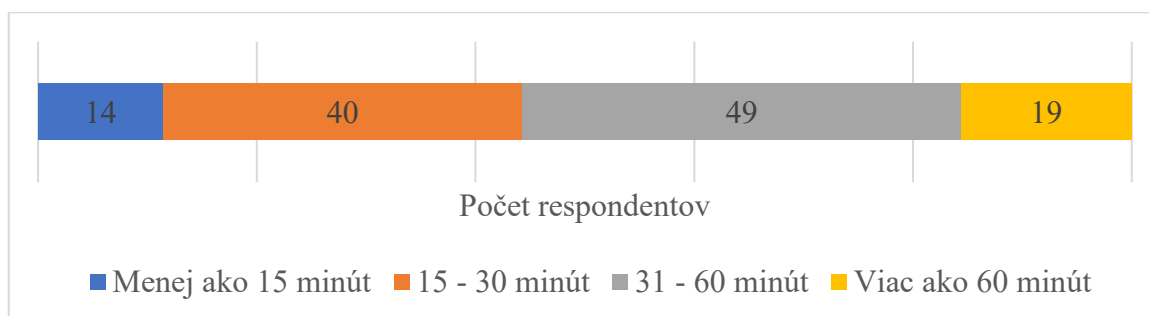
Spôsob dopravy	Počet respondentov*	Percentuálne vyjadrenie*
Autom sám/sama	93	76,23 %
Autom s niekým iným	17	13,93 %
Pešo	11	9,02 %
Mestskou hromadnou dopravou	16	13,11 %
Vlakom	4	3,28 %
Iný spôsob: napr. bicykel, elektricky poháňaná kolobežka a iné	2	1,64 %

*respondenti mali možnosť vybrať si viacero odpovedí

Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Spôsob, akým sa respondenti do práce a späť domov z práce je často ovplyvnený časom, ktorý je na tento presun potrebný. Čas presunu respondentov do práce zároveň predstavuje čas, ktorý ušetria ak pracujú z domu. Podľa názorov odborníkov, ktoré sme spomínali v teoretickej časti tejto záverečnej práce, by respondenti mohli tento čas využiť na rannú prechádzku, na čítanie knihy alebo na iné aktivity, na ktoré nemajú čas počas bežného pracovného dňa.

Graf 8 Čas presunu respondentov do práce a späť domov z práce



Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Cieľom otázok číslo 15 a 16 bolo u respondentov zistiť, aké sú podľa nich najväčšie výhody a nevýhody práce na home-office. Mali možnosť vybrať si viacero z vopred preddefinovaných odpovedí, prípadne doplniť vlastnú odpoveď. Odpovede, ktoré sme respondentom ponúkli na výber, boli zostavené na základe poznatkov z teoretickej časti tejto záverečnej práce. Ako môžeme vidieť v tabuľke 3 a v tabuľke 4, mnoho respondentov sa s týmito odpoveďami stotožnila.

Najviac hlasov, takmer 64 % získala možnosť, v ktorej je podľa respondentov najväčšia nevýhoda práce na home-office absencia sociálneho kontaktu. Komunikácia sa preniesla do online prostredia. Zamestnanci GEFCO denne používajú na firemnú komunikáciu aplikáciu Microsoft Teams, ktorá ponúka aj video-hovory. Podľa slov zamestnancov Oddelenia ľudských zdrojov je táto forma komunikácie medzi zamestnancami veľmi obľúbená, no napriek tomu, podľa výsledkom výskumu pociťujú stratu sociálneho kontaktu. V tomto prípade môžeme tvrdiť, že Hypotéza 2, ktorá tvrdila že najväčšia nevýhoda práce na home-office je strata sociálneho kontaktu s kolegami v práci, sa potvrdila.

Tabuľka 3 Nevýhody práce na home-office podľa respondentov

Nevýhody práce na home-office	Počet respondentov*	Percentuálne vyjadrenie*
Vyššie náklady (napr. na stabilnejšie internetové pripojenie a pod.)	18	14,75 %
Splývanie osobného života s pracovným	67	54,92 %
Nižšia miera koncentrácie (napr. prítomnosť iných členov domácnosti, hlučný sused a pod.)	45	36,89 %

Absencia sociálneho kontaktu	78	63,94 %
Strata návykov (napr. ranná prechádzka cestou do práce a pod.)	34	27,87 %

*respondenti mali možnosť vybrať si viacero odpovedí

Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

V tabuľke 4 vidíme odpovede, ktoré sme opäť respondentom ponúkli na výber na základe poznatkov z teoretickej časti záverečnej práce. Až 81 zo 122 respondentov považuje za jednu z najväčších výhod úsporu času. Ide najmä o čas, ktorý ušetria cestou do práce a späť, ktorý sme skúmali v predchádzajúcich otázkach a je graficky znázornený na grafe 8. Taktiež je to ranná príprava pred cestou do práce, čas strávený v ranných dopravných zápchach a podobne. Podobne ako Hypotézu 2, aj Hypotézu 3, ktorá tvrdí že najväčšia výhoda práce na home-office je úspora času, môžeme na základe odpovedí respondentov potvrdiť.

Tabuľka 4 Výhody práce na home-office podľa respondentov

Výhody práce na home-office	Počet*	Percentuálne vyjadrenie*
Úspora času	81	66,39 %
Nie je potrebná úprava (make-up u žien a pod.)	27	22,13 %
Úspora financií (na pohonné hmoty a pod.)	65	53,28 %
Časová flexibilita	66	54,10 %
Možnosť vykonávania drobných domácich prác počas pracovného času (umytie riadu a pod.)	25	20,49 %
Možnosť vykonávania práce aj počas choroby alebo zranenia	69	56,56 %

*respondenti mali možnosť vybrať si viacero odpovedí

Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Po skúmaní výhod a nevýhod nasledovala sekcia s názvom Duševné zdravie a sociálny kontakt. Hneď v jej úvode sme sa respondentov pýtali, či počas home-office pociťovali, alebo stále pociťujú zmenu v ich duševnom zdraví. Odpovede môžeme graficky znázornené na grafe 8. K duševnej nepohode môžu viesť najmä nevhodné pracovné

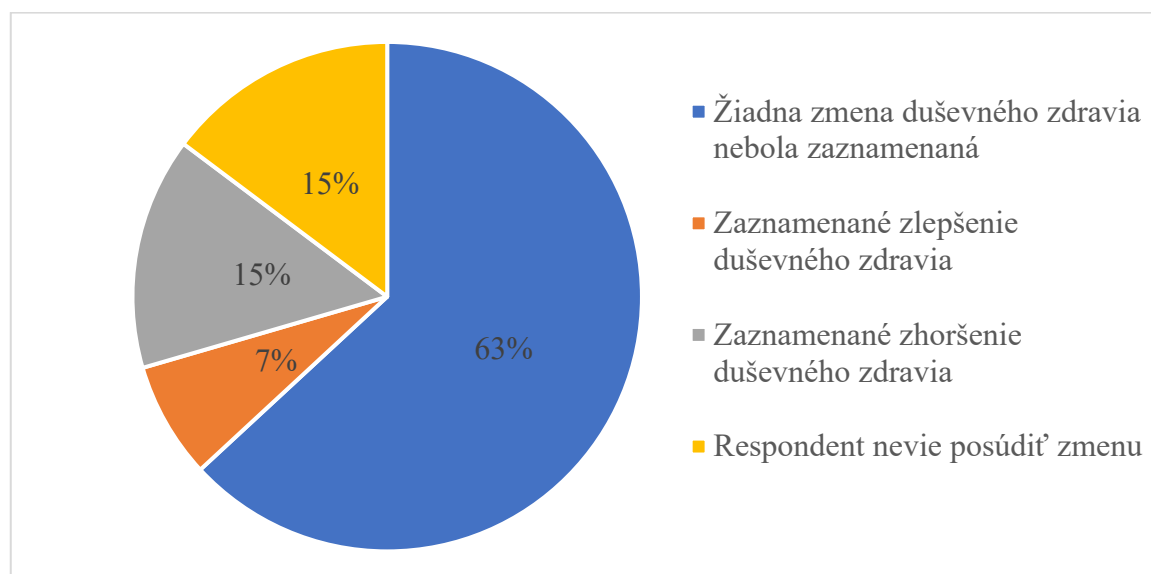
podmienky alebo rôzne rušivé prvky v domácnosti respondenta. Podľa odpovedí respondentov však duševné zdravie zamestnancov GEFCO neutrpelo až také veľké škody, aké sú bežné medzi zamestnancami iných medzinárodných firiem, ktorých sme spomínali v teoretickej časti tejto záverečnej práce. Žiadnu zmenu v duševnom zdraví nezaznamenalo 77 zo 122 respondentov, čo predstavovalo 63 %. Prekvapivo, 9 respondentov potvrdilo, že sa ich duševné zdravie počas pandemického home-office zlepšilo. Faktom však zostáva, že 15 % respondentov pociťuje zhoršené duševné zdravie.

Keďže túto nepriaznivú situáciu zaznamenalo aj Oddelenie ľudských zdrojov už omnoho skôr, rozhodli sa túto situáciu riešiť a podať zamestnancom pomocnú ruku. Oslovili preto spoločnosť, ktorá sa venuje firemnému vzdelávaniu a zorganizovali sériu prednášok pre zamestnancov, ktoré sa týkajú nielen duševného zdravia, ale aj všetkých faktorov, ktoré ho ovplyvňujú. Prednášky mali rôzne témy:

- Ako dostať stres pod kontrolu;
- Reziliencia – ako zvýšiť psychickú a fyzickú odolnosť;
- Motivácia – Tomáš Baťa a jeho inšpirácie pre súčasnosť a iné.

Ak zamestnancom čas prednášok práve nevyhovoval, môžu si ich kedykoľvek pustiť zo záznamu. Ten im je k dispozícii kedykoľvek, vďaka vzdelávacej platforme GEFCO University, ktorú spoločnosť GEFCO svojim zamestnancom ponúka. Podľa nášho výskumu sa 48 zo 122 respondentov zúčastnili aspoň jednej z ponúknutých prednášok. Ďalších 7 absolvovalo prednášky všetky.

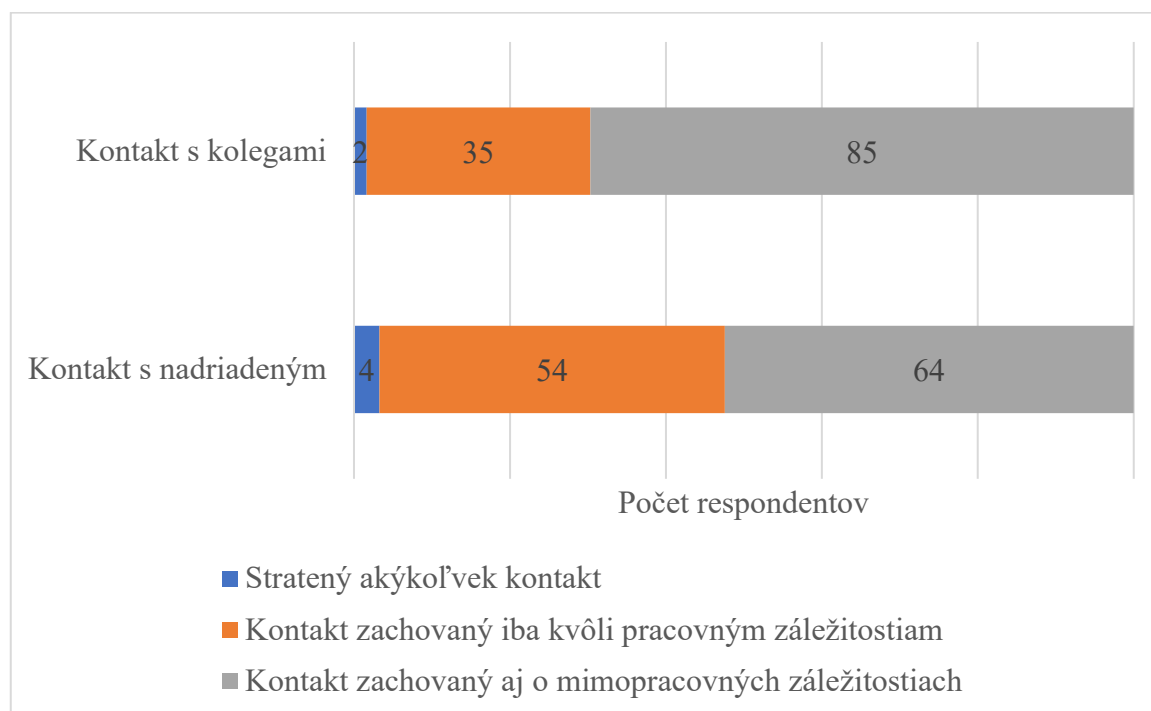
Graf 9 Zmeny v duševnom zdraví respondentov



Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Podľa slov, skúseností a pravidelných prieskumov zamestnancov Oddelenia ľudských zdrojov, psychické zdravie zamestnancov ovplyvňujú z veľkej časti vzťahy v ich tíme. GEFCO sa snaží klásť dôraz na spokojnosť vlastných zamestnancov, preto sú bežné pravidelné stretnutia medzi nadriadenými a tímovými kolegami. Otázka číslo 20 sa pýtala práve na tímové stretnutia. Takmer 93 % respondentov odpovedalo kladne, teda že v ich pracovnom tíme sú bežné pravidelné stretnutia. V nadväzujúcich otázkach nás zaujímalo, ako bola na tom komunikácia v tíme počas pandemického home-office. Ako môžeme vidieť na grafe 9, potešujúcim zistením bolo, že kontakt s nadriadeným stratili iba 4 respondenti zo 122 a kontakt s kolegami iba 2 z nich, čo predstavuje iba 1,64 % našej vzorky zamestnancov.

Graf 10 Miera kontaktu medzi zamestnancami a nadriadenými počas home-office

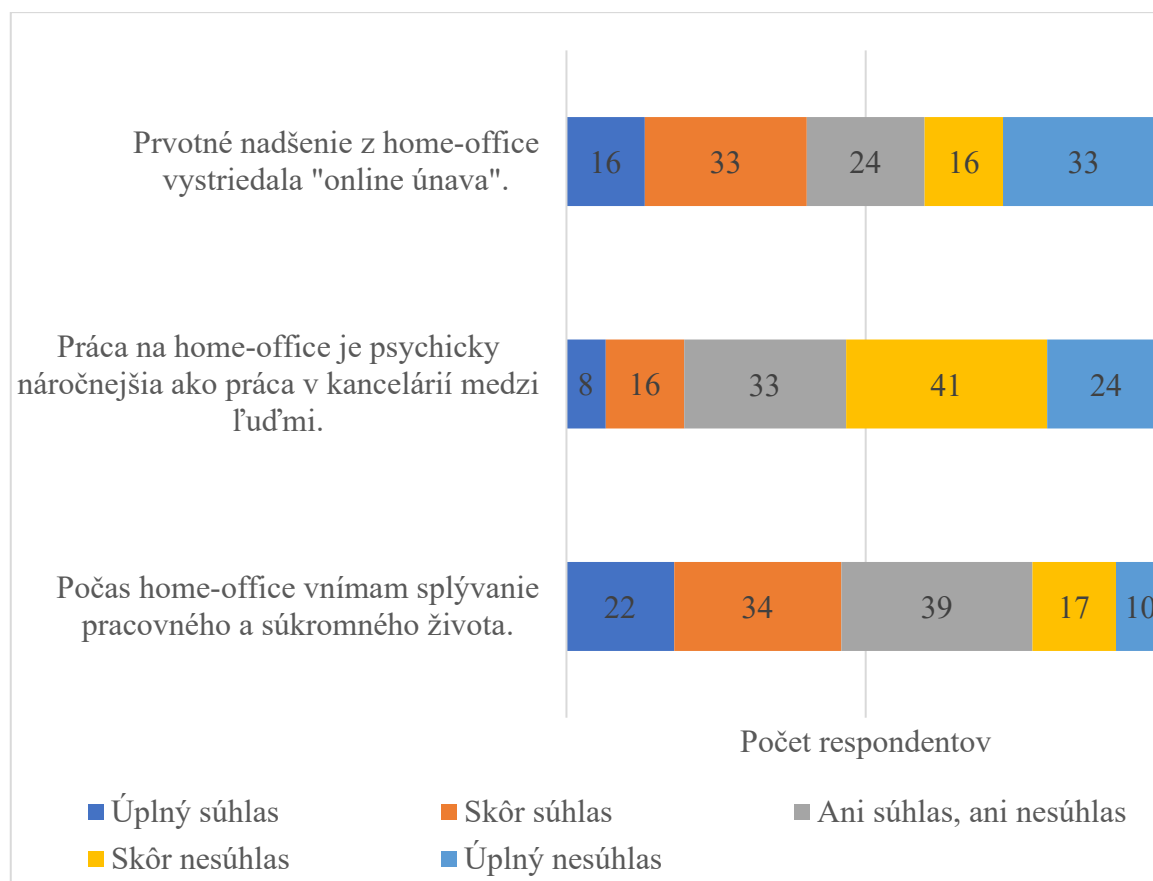


Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Nasledujúce 3 otázky mali za cieľ overiť, do akej miery respondenti súhlasia či nesúhlasia s uvedenými výroky. Graf 10 zobrazuje výsledky tohto overovania. Najviac respondenti súhlasili s tvrdením, že sa im počas home-office prekrýva súkromný život s tým pracovným a majú problém ho rozdeliť. Hypotézu 5 (Kvalita work-life balance sa počas pandémie u zamestnancov GEFCO Slovakia s.r.o. zhoršila) môžeme vyhodnotiť na základe tejto odpovede. Ak zrátame respondentov, ktorí zvolili možnosť úplného alebo aspoň

čiasočného súhlasu, dostaneme sa ku počtu 54. Na druhej strane, možnosť úplného, prípadne čiastočného nesúhlasu s týmto tvrdením vyjadrilo iba 18 respondentov. Na základe týchto odpovedí tak môžeme potvrdiť Hypotézu 5.

Graf 11 Miera súhlasu respondentov s jednotlivými výrokmi



Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

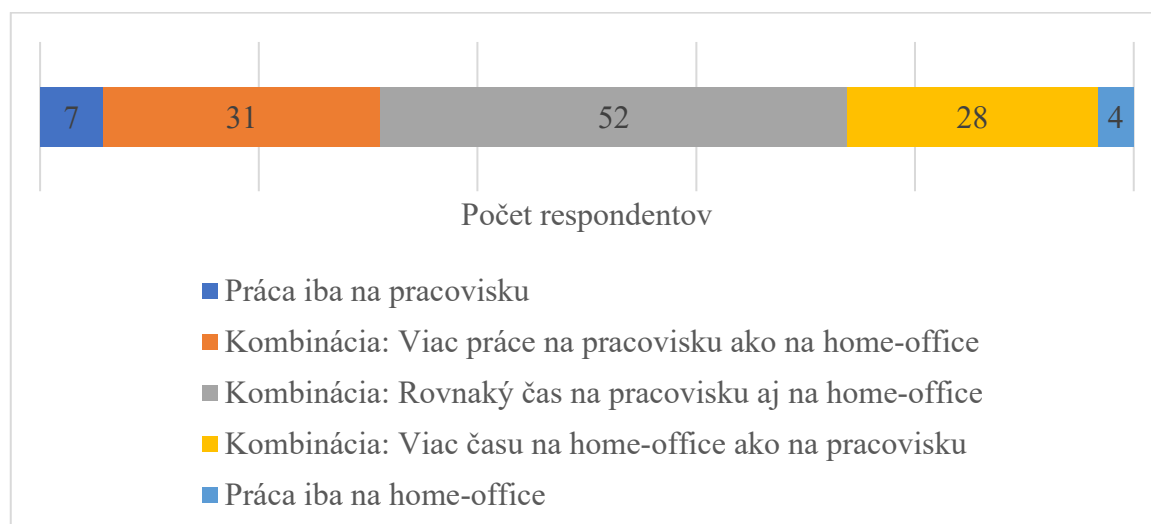
Posledná sekcia nášho dotazníka sa týkala budúcnosti využívania home-office medzi zamestnancami GEFCO. Na začiatku sme ich oboznámili, podobne ako v teoretickej časti tejto záverečnej práce, že sa čoraz viac stretávame s tzv. hybridnou formou práce, teda kombináciou home-office s prácou na pracovisku. Naša prvá otázka poslednej sekcie preto smerovala ku ich predstave výkonu práce na základe hybridného modelu kombinácie práce na pracovisku s prácou na home-office. Na grafe 11 vidíme, že home-office má veľký úspech a až 94 % respondentov by si takýto model vedelo predstaviť. Iba 7 z nich by sa vrátilo ku výkonu práce iba na pracovisku.

Tieto výsledky neprekvapili zamestnancov Oddelenia ľudských zdrojov. S touto myšlienkou sa už dlhodobo pohrávajú, avšak stojí za tým mnoho problémov, na ktorých

aktívne pracujú. Ide najmä o zabezpečenie kvalitného a výkonného pracovného počítača pre každého zamestnanca, ktorého by sa takýto model týkal. Okrem toho sú to rôzne pracovno-právne ošetrenia a v neposlednom rade príspevky, ktoré sme riešili vyššie. Napr. príspevok na ergonomické pomôcky, na stabilnejšie internetové pripojenie alebo na energie.

Keďže by až 113 respondentov prijali zavedenie hybridného modelu výkonu práce, pýtali sme sa ich, do akej miery by chceli prácu vykonávať doma a do akej na pracovisku. Graf 11 ukazuje, že približne polovica respondentov hlasovala za možnosť kombinácie výkonu práce na pracovisku a z domu v pomere 50:50.

Graf 12 Preferencia respondentov o pomere medzi prácou na pracovisku a prácou na home-office



Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Na základe zistenia, že 94 % respondentov by si vedelo predstaviť zavedenie hybridnej formy práce, môžeme jednoznačne potvrdiť Hypotézu 4: hybridná forma zamestnávania má budúcnosť a väčšina zamestnancov spoločnosti GEFCO Slovakia s.r.o. je tejto forme vykonávania práce otvorená.

Ak by tento model práce spoločnosť GEFCO naozaj zaviedla, bolo by vhodné, aby mal každý zamestnanec v domácnosti zabezpečené minimálne také pracovné prostredie, ako má na pracovisku. Otázka číslo 28 preto bola zameraná na prípadné zmeny v domácnostiach respondentov. Nadpolovičná väčšina, v počte 62 respondentov, odpovedala kladne, čo znamená, že by nejaké zmeny zvažovali. V nadväzujúcej otázke

sa mali vyjadriť iba tí, ktorí odpovedali kladne. Respondenti boli vyzvaní, aby napísali konkrétne zmeny, ktoré mali na mysli. Najčastejšie sme sa stretli s nasledovnými zmenami:

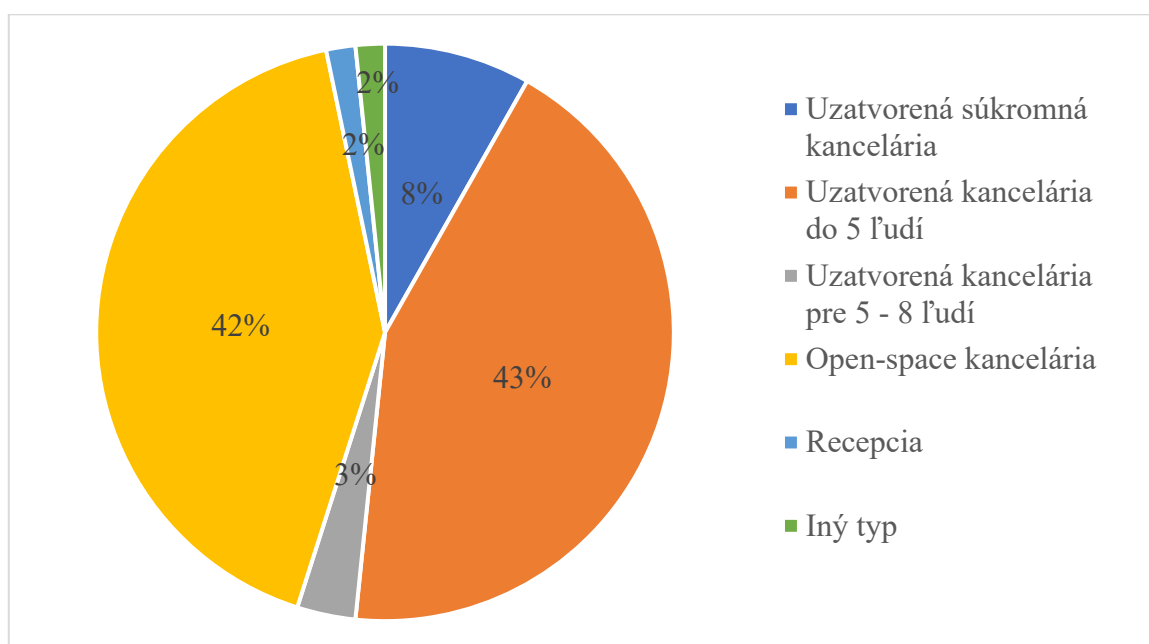
- kúpa ergonomickej stoličky;
- zriadenie pracovne alebo pracovného kúta;
- výmena aktuálneho internetového pripojenia za stabilnejšie;
- kúpa monitora;
- kúpa iných ergonomických pomôcok.

Ďalej nás zaujímalo, či by v prípade zavedenia hybridnej formy zamestnávania očakávali nejaký nový benefit od spoločnosti GEFCO. Opäť odpovedala kladne nadpolovičná väčšina, konkrétne 67 respondentov. Následne mali respondenti napísať, aký príspevok by si predstavovali. Odpovede respondentov boli nasledovné:

- najčastejšie vyskytujúci sa návrh na príspevok bol príspevok na nákup ergonomickej kancelárskej stoličky. Očakávalo by ho až 26 respondentov zo 67;
- až 22 respondentov očakáva príspevok na stabilnejšie internetové pripojenie;
- 16 respondentov by prijalo príspevok na energie;
- ďalším, často spomínaným bol aj príspevok na nákup iných ergonomických pomôcok, napr. stôl, klávesnica a pod.;
- jeden z respondentov navrhol príspevok vo forme zliav na nákup kancelárskych pomôcok od jedného z našich dodávateľov.

Rovnako ako pracovné prostredie v domácnosti počas home-office, je potrebné mať vhodné pracovné prostredie aj na pracovisku. Opatrenia sa uvoľňujú a zamestnanci čoraz viac opäť trávajú čas v kancelárskych priestoroch. Keďže sme v predchádzajúcej časti dotazníka skúmali psychické zdravie zamestnancov, zaujímal nás aj ich názor na prostredie, v ktorom pracujú, keď sú fyzicky prítomní v práci. Môže totiž to ovplyvňovať nielen ich duševné zdravie, ale aj ich pracovný výkon. Najskôr sme sa respondentov pýtali, aký druh kancelárie majú, aby sme následne vedeli zhodnotiť prečo sú s niečím nespokojný. Graf 12 zobrazuje, v akom type kancelárie jednotliví respondenti pracujú.

Graf 13 Typy kancelárskych priestorov, v ktorých respondenti pracujú



Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

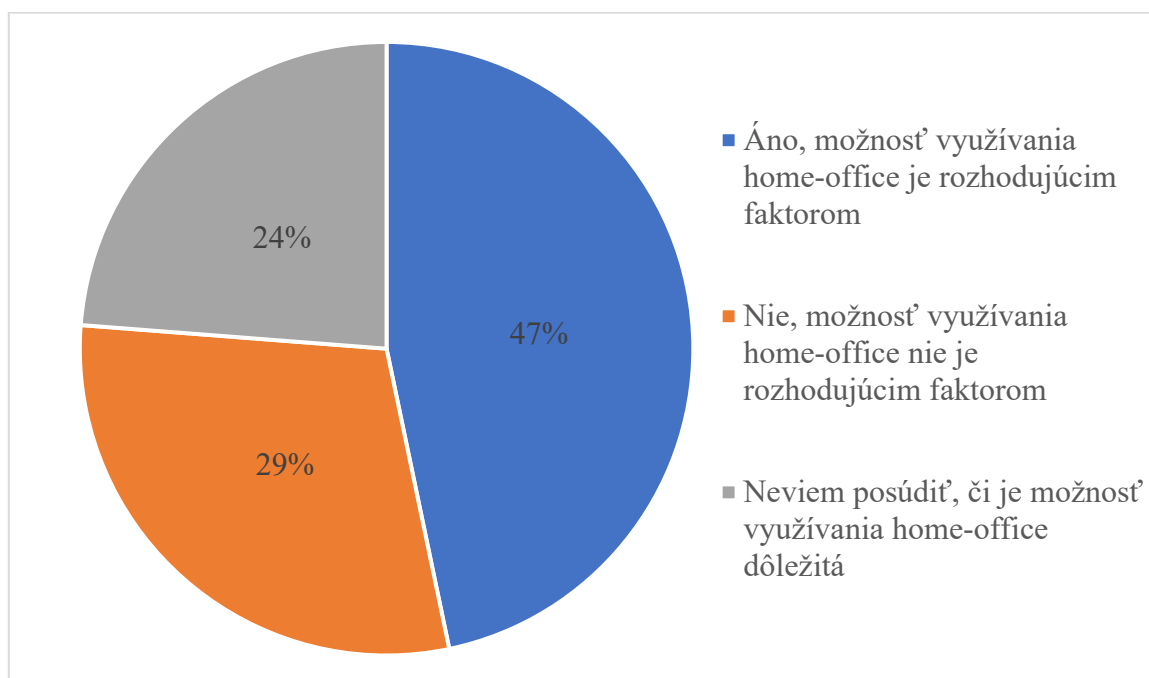
Nespokojnosť s kancelárskymi priestormi celkovo vyjadrilo 21 respondentov. Z nich takmer 43 % nevyhovuje práve open-space kancelária. Všetci by radšej prijali uzatvorenú kanceláriu s menším počtom kolegov. Vysoký počet kolegov v jednom priestore bol najčastejšou príčinou ich nespokojnosti. Pociťujú kvôli tomu zníženú koncentráciu, najmä ak ide o priestory, v ktorých sa nachádzajú dispečeri, ktorí potrebujú často komunikovať telefonicky. Dôvody, prečo sa takéto open-space kancelárie v spoločnosti GEFCO vyskytujú, nám opäť objasnili zamestnanci oddelenia ľudských zdrojov. Podľa ich slov v týchto priestoroch pracujú tí zamestnanci, ktorí potrebujú často komunikovať medzi sebou. Práve spomenutí dispečeri síce často telefonicky komunikujú s klientami, na druhej strane ich kolegovia tiež vedia profitovať z telefonátov ostatných kolegov, pretože si to následne nemusia medzi sebou šíriť iným spôsobom. Ďalším príkladom je oddelenie financií, kde má väčšina zamestnancov monotónnu prácu s došlými faktúrami od dopravcov a podobne. Podľa individuálnych rozhovorov s týmito zamestnancami, je open-space v tomto prípade skvelou voľbou. So svojou prácou sú spokojnejší, ak môžu popri práci prehodiť pár slov s kolegami a zabudnúť tak na monotónnosť ich pracovných úkonov.

Zamestnanci, ktorí pracujú v uzatvorených kanceláriách mali skôr problémy so zariadením, čo neovplyvňuje ich pracovné výkony až v takej miere, ako psychická nepohoda zamestnancov nespokojných v open-space kanceláriách. Viac krát bolo spomenuté, že by prijali napríklad koberec na zútulnenie, klimatizáciu, či prístup

k priamemu slnečnému svetlu. Práve tieto drobné úpravy je vhodné konzultovať s nadriadenými, prípadne so zástupcami zamestnaneckej rady. Ako v rozhovore potvrdili aj zamestnanci Oddelenia ľudských zdrojov, návrhy na zlepšenie, zútulnenie či akékoľvek iné zmeny pracovných priestorov riešia celkom často.

Posledná otázka sa netýkala spoločnosti GEFCO SLOVAKIA s.r.o., napriek tomu, že bola položená jej zamestnancom. Respondentov sme sa opýtali, či by bola možnosť využívania home-office pre nich jedným z rozhodujúcich faktorov v prípade, že by si museli v tomto období hľadať nové zamestnanie. Nech už sú ich skúsenosti s home-office akékoľvek, odpoveď na túto otázku je jednoznačne nimi ovplyvnená.

Graf 14 Home-office ako faktor ovplyvňujúci výber nového zamestnania



Prameň: vlastné spracovanie na základe výsledkov výskumu

Na grafe 13 vidíme, že 47 % respondentov je s prácou na home-office spokojných až do takej miery, že by to pre nich bol jeden z rozhodujúcich faktorov pri potenciálnom výbere nového zamestnania. Na druhej strane, iba približne jedna štvrtina nepovažuje túto možnosť za kľúčovú pri výbere. Môžeme teda predpokladať, že takmer polovica z našich respondentov má skúsenosti s home-office skôr kladné. Či už je to kvôli ich osobnej snahe zariadiť si vhodné pracovné podmienky v domácnosti, alebo je to vďaka snahe zo strany zamestnávateľa, najdôležitejším záverom je ich pozitivita v oblasti využívania home-office.

3.3 Pohľad na home-office očami vybraných zamestnancov

V úplnom závere dotazníka, po vyplnení všetkých otázok, sme respondentom ešte nechali priestor na doplnenie akýchkoľvek myšlienok, nápadov či skúseností s prácou na home-office. Rovnako ako aj celý výskum, aj tieto odpovede boli veľmi rozmanité. Vybrali sme 6 z nich. Sú tak rôznorodé, že na základe nich môžeme tvrdiť, že nie je možné urobiť jednotný záver, v ktorom by sme chceli tvrdiť že respondenti majú iba kladné alebo iba záporné skúsenosti s prácou na home-office.

Prvým vybraným respondentom je muž vo veku 31-40 rokov, pracujúci na pozícii Key account manager na obchodnom oddelení už viac ako 6 rokov. Home-office vníma viac pozitívne, napriek tomu, že počas pandemického obdobia mal doma dieťa vo veku 8 rokov, ktoré sa vzdelávalo online: „aj napriek tomu, že na home-office sa objavuje dosť negatívnych názorov, v konečnom dôsledku je pre mnohých táto forma výkonu práce čím viac lákavejšia v prípade, že sa dá kombinovať s prácou v kancelárii. Paradoxne, keď veci fungujú tak ako majú, človek si dokáže lepšie sklbiť pracovný a súkromný život a skôr mu to prináša pridanú pozitívnu hodnotu do jeho života a lepší výkon v práci.“

Druhý je respondent, pracujúci ako Site manager, mal doma podmienky na prácu vhodné a kľudné, nakoľko sa v jeho domácnosti nenachádzali deti, ani iné osoby pracujúce na home-office. Napriek tomu sa na túto problematiku pozrel z pohľadu nadriadeného: „home-office je výborný benefit, ale nie som jeho zástancom, nakoľko pracovať by sa malo v práci. Povaha tej mojej síce umožňuje časté využitie home-office, ale neviem si to predstaviť využívať dlhodobo. Ako nadriadený mám prirodzene vo zvyku vykonávať kontrolu nad mojím tímom, pretože keď tak nerobím, zamestnanci majú tendenciu obchádzať pravidlá a postupy.“

Tretím vybraným respondentom je regionálny manažér RPS s dlhoročnými skúsenosťami, vo veku vyššom ako 51 rokov. Home-office hodnotil aj na základe skúseností členov jeho tímu: „je to vo všeobecnosti veľmi dobrý nástroj, ale na prácu z domu musí mať zamestnanec v prvom rade potrebné podmienky (priestor, v ktorom nie je rušený a neruší iných prítomných členov domácnosti, ako aj príslušné vybavenie) a zároveň naň musí byť pripravený resp. zrelý, nakoľko hrozia dve krajnosti = pracuje podstatne menej než na klasickom pracovisku, alebo pracuje stále.“

Štvrtý respondent je opäť mužského pohlavia vo veku 31-40 rokov, pracujúci na pozícii FVL operations manager. Na home-office vníma najmä problém so spätným

zaradením do pracovného procesu: „home-office nie je vhodný pre všetky pozície administratívneho charakteru, avšak prináša pre firmu aj zamestnanca mnoho výhod. Vnímam však aj vyššie zaťaženie počas home-office a najmä splývanie súkromného a pracovného života. Dlhodobý home-office je podľa môjho názoru kontraproduktívny, pretože zamestnanec má potom problémy sa integrovať späť do pracovného prostredia. Preto by bola vhodná možnosť flexibilne si stanoviť počet dni, ktoré má zamestnanec stráviť na pracovisku a ktoré v domácnosti.“

Piatou vybranou respondentkou je Site managerka vo veku 31-40 rokov. Počas pandemického home-office mala v domácnosti spoločnosť v podobe 7 ročnej dcéry, ktorá sa vzdelávala online formou. Práve kvôli tejto skúsenosti vidí výhodu v jeho využívaní: „práca na home-office vie byť efektívna najmä v prípade, ak má zamestnanec choré dieťa. Samozrejme to isté platí, ak sa sám necíti dobre.“

Posledným, šiestym vybraným respondentom, je Dispatcher groupage, ktorý túžil po práci z domu už pred pandémiou, ale nemal na to dostačujúce vybavenie. Ako predpokladal, počas využívania pandemického home-office nadobudol skôr kladné skúsenosti a vo využívaní home-office vidí veľký potenciál: „podľa môjho názoru budúcnosť zamestnaní, ktorých povaha práce umožňuje home-office, je cesta k trvalému využívaniu home-office či už u nás v GEFCO, alebo v iných spoločnostiach. Je to výhodné ako pre zamestnanca, tak aj pre zamestnávateľa v mnohých smeroch. Momentálne ale nie sme v GEFCO pripravení okamžite prepnúť na režim práce iba na home-office. Bezpochyby by tým utrpela psychika viacerých zamestnancov. Potrebujeme si zvyknúť na prácu z domu, ale jednoznačne v tom vidím obrovský potenciál.“

3.4 Prístup a pohľad očami zamestnávateľa

Po úspešnom vyplnení nášho dotazníka, sme získané fakty prediskutovali s Oddelením ľudských zdrojov, ktoré nám poskytlo pohľad z opačnej strany, zo strany zamestnávateľa. Ich pohľad na určité fakty sme priamo zakomponovali do vyhodnocovania jednotlivých otázok nášho dotazníka.

Dôležité je ešte spomenúť, že pozitívne výsledky ohľadom zachovania kontaktu s nadriadenými počas pandémie alebo ohľadom pravidelných tímových stretnutí nie sú náhodné. Stoja za nimi mnohé kroky, ktoré sú pravidelne stanovované v akčných plánoch. Interný prieskum spoločnosti GEFCO s názvom PULSE, ktorý sa koná každé 2 roky na

všetkých pobočkách po celom svete, má za cieľ zistiť všetky nedostatky, ktoré zamestnancom akokoľvek znepríjemňujú či inak negatívne ovplyvňujú ich pracovné výkony. Veľká miera zapojenia sa zamestnancov do tohto prieskumu prináša ovocie v podobe mnohých benefitov a rôznych krokov, ktoré majú za cieľ zlepšenie pracovných podmienok a prostredia zamestnancov spoločnosti.

Ako príklad môžeme uviesť PULSE z roku 2018. Akčný plán v tom roku bol vypracovaný na základe spätnej väzby, ktorá ukázala, že najväčšie nedostatky v tom čase zamestnanci pociťovali v oblasti chýbajúcej komunikácie, vo vzájomnej spolupráci v tímoch a v nedostupnosti top managementu spoločnosti. Oddelenie ľudských zdrojov zostavilo akčný plán s nasledovnými aktivitami:

- Top management – aby sa podporili vzťahy medzi top managementom a bežnými zamestnancami, začali sa organizovať ich pravidelné návštevy pobočiek na lokálnej úrovni. Hlavným cieľom bolo, aby boli zamestnanci informovaní o dianí, výsledkoch spoločnosti či rôznych novinkách priamo managementom. Zároveň mali zamestnanci týmto spôsobom jedinečnú príležitosť priamej komunikácie s jednotlivými manažermi;
- Komunikácia – v čase prieskumu PULSE bol jediný spôsob komunikácie so zamestnancami interný časopis a newsletter. Časopis bol však vydávaný iba približne 4 krát ročne, takže nie vždy obsahoval úplne aktuálne informácie. Zriadil sa preto intranet, kde si zamestnanci mali možnosť v priebehu pár kliknutí prečítať všetky potrebné informácie v reálnom čase;
- Rozvoj a motivácia zamestnancov - cieľom tohto kroku bolo vytvoriť pre zamestnancov také pracovné prostredie, ktoré bude motivujúce k lepším pracovným výkonom či k osobnému rastu. Okrem iného GEFCO v tomto kroku vypracovalo plán zastupiteľnosti medzi zamestnancami. Tým pádom bola psychická pohoda zamestnancov oveľa väčšia, pretože nemusia byť, napríklad počas práceneschopnosti, pod nátlakom a myslieť neustále v ich pracovných povinnostiach pretože majú istotu, že sa nájde niekto, kto je schopný zastúpiť ich a vyriešiť najdôležitejšie a neodkladné záležitosti;
- Zdieľanie know-how – keďže GEFCO Slovakia s.r.o. tvorí strategický geo-región so susednými krajinami, je dôležité a potrebné, aby zamestnanci na rovnakých pozíciách mali rovnaké pracovné postupy a prácu vykonávali

rovnako efektívne. Vďaka takémuto zdieľaniu know-how sa opäť zvyšuje psychická pohoda zamestnancov.

Podľa Oddelenia ľudských zdrojov je jedným z najdôležitejších pilierov spokojnosti zamestnancov zostať s nimi v kontakte. Klaster, ktorý tvorí GEFCO na Slovensku, v Českej republike a Maďarsku sa rozhodol ešte viac priblížiť ku zamestnancom internou mobilnou aplikáciou. Takmer ročný projekt sa v októbri roku 2020 pretavil do funkčnej mobilnej aplikácie, kde zamestnanci nájdu všetky potrebné informácie na jednom mieste. Obzvlášť počas pandemického obdobia sa tento komunikačný nástroj stretol s obrovským nadšením. Všetci zamestnanci, ktorí pracovali na home-office, mali potrebné informácie k dispozícii v reálnom čase. Manageri majú k dispozícii funkciu cieleného posielania informácií pomocou push notifikácie len vybranej skupine ľudí. Oceňujú ju najmä manageri, ktorých zamestnanci pracujú na home-office. Namiesto hromadných mailov alebo obtelefonovania jednotlivých zamestnancov dokážu zdieľať informácie jedným kliknutím všetkým, ktorých sa to týka.

3.4.1 Zamestnanecká rada

Komunikácia medzi zamestnancami GEFCO a zamestnávateľom prebieha na viacerých úrovniach. Pravidelne prebiehajú rôzne výskumy na základe dotazníkov, rôzne eventy, či už online alebo naživo. Vede spoločnosti sa snaží byť v neustálom kontakte so svojimi zamestnancami.

Orgán, ktorý zabezpečuje takúto komunikáciu, sa nazýva zamestnanecká rada. Spoločnosť GEFCO Slovakia s.r.o. vo svojej príručke pre nových zamestnancov uvádza: „zamestnanecká Rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch a v otázkach bezpečnosti pri práci (zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, najmä právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskrimináciu v zamestnaní, ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci). Zamestnanecká rada má poradnú úlohu za účelom konštruktívneho dialógu a umožnenia otvorenej výmeny názorov medzi spoločnosťou a zástupcami zamestnancov.“

Okrem komunikácie v smere od zamestnancov ku zamestnávateľovi, má Zamestnanecká rada využitie aj v opačnom smere. Vede spoločnosti s ňou konzultuje všetky záležitosti, ktoré sa akokoľvek týkajú, alebo ovplyvňujú zamestnancov.

Členmi Zamestnaneckej rady sú zamestnanci, ktorý sú volený v interných voľbách na obdobie 4 rokov. Následne členovia volia svojho zástupcu. Ich funkciou je najmä byť neustále k dispozícii všetkým zamestnancom a byť pripravení kedykoľvek obhajovať ich záujmy, vypočuť si ich názory, otázky a návrhy a reagovať na ne.

Na poslednom stretnutí členov Zamestnaneckej rady s vedením spoločnosti boli zástupcom Zamestnaneckej rady vedeniu spoločnosti predložené návrhy na nové benefity, ktoré zamestnanci najviac požadovali. Po mnohých rozhovoroch medzi zástupcami Zamestnaneckej rady a zamestnancami GEFCO Slovakia s.r.o. sa ukázalo, že po dlhých mesiacoch využívania home-office by zamestnanci ocenili príspevok, ktorý by aspoň čiastočne pokryl zvýšené náklady na domácnosť. Podľa zástupcu Zamestnaneckej rady boli medzi zamestnancami najčastejšie spomínané zvýšené náklady na energie, na internet a jednorazové výdavky na nákup zariadenia určeného na vykonávanie práce z domu, napr. nákup pracovného stola a kancelárskej stoličky, stolnej lampy, tlačiarne, množstva drobných kancelárskych potrieb a podobne. Z tohto dôvodu Zamestnanecká rada požiadala vedenie spoločnosti o zavedenie nového zamestnaneckého benefitu vo forme príspevku na zvýšené výdavky na domácnosť počas home-office a taktiež príspevok na nákup ergonomických pomôcok určených na prácu z domu.

3.5 Diskusia

V podkapitole 3.2, tejto záverečnej diplomovej práce, sme si stanovili päť hypotéz, na základe teoretických poznatkov, ktoré sme nadobudli v úvodnej, teoretickej časti práce. Následne sme sa ich snažili overiť vo výskumnej, praktickej časti práce. Vhodnými otázkami v dotazníku sme sa snažili od respondentov zistiť, aké sú ich skúsenosti s prácou na home-office. Tak ako celý výskum, aj dotazník bol orientovaný na spoločnosť GEFCO SLOVAKIA s.r.o., ktorá je členom globálnej skupiny GEFCO a má mnohé skúsenosti nielen v ich činnosti podnikania, ale aj mnoho skúseností so zamestnancami.

Hypotéza 1, Home-office pred pandémiou nevyužívala ani polovica zamestnancov, napriek existencii takéhoto benefitu, sa nám na základe výsledkov výskumu nepotvrdila. Ukázalo sa, že home-office pred pandémiou využívalo 61 zo 112 respondentov, čo predstavuje nadpolovičnú väčšinu, presnejšie 54 %. Najčastejšie dôvody nevyužívania home-office boli: nedostačujúce technické vybavenie a absencia potreby pracovať z domu.

Hypotéza 2, Najväčšia nevýhoda práce na home-office je strata sociálneho kontaktu s kolegami v práci, sa nám na základe výsledkov výskumu potvrdila. Respondenti mali k dispozícii odpovede zostavené na základe teoretickej časti tejto práce, prípadne mali aj možnosť dopísať vlastné. Najviac hlasov, takmer 64 % získala možnosť, ktorá hovorí o strate sociálneho kontaktu ako o najväčšej nevýhode. Oddelenie ľudských zdrojov túto hypotézu taktiež potvrdilo, nakoľko majú mnoho spätných väzieb od manažérov, ktorí sa snažili udržiavať komunikáciu v tímoch aspoň v online prostredí.

Hypotéza 3, Najväčšia výhoda práce na home-office je úspora času, sa nám na základe výsledkov výskumu taktiež potvrdila. Podobne ako v predchádzajúcej otázke, aj tu mali respondenti k dispozícii odpovede zostavené na základe teoretickej časti tejto práce a aj možnosť dopísať vlastné. Až 89 % respondentov cestuje do práce a späť domov z práce dlhšie ako 15 minút, čo predstavuje dostatok času ušetreného počas home-office iba za cestu.

Hypotéza 4, Hybridná forma zamestnávania má budúcnosť a väčšina zamestnancov spoločnosti GEFCO Slovakia s.r.o. je tejto forme vykonávania práce otvorená, sa nám na základe výsledkov výskumu potvrdila. Spomedzi všetkých hypotéz môžeme túto považovať za najlepšie stanovenú, nakoľko ju potvrdilo až 94 % respondentov. Iba 7 respondentov by uprednostnilo prácu v kancelárii. Aj túto hypotézu nám potvrdilo Oddelenie ľudských zdrojov, ktoré už pracuje na stratégií, na základe ktorej by si už v blízkej dobe mali ich zamestnanci mať možnosť vybrať formu výkonu práce.

Hypotéza 5, Kvalita work-life balance sa počas pandémie u zamestnancov GEFCO Slovakia s.r.o. zhoršila, sa nám na základe výsledkov výskumu nepotvrdila. Pri odpovedi, na základe ktorej sme vyhodnocovali pravdivosť tejto hypotézy, mali respondenti možnosť úplne súhlasiť, čiastočne súhlasiť, mať neutrálny postoj alebo naopak čiastočne či úplne nesúhlasiť. Ak zrátame respondentov, ktorý zvolili možnosť úplného alebo aspoň čiastočného súhlasu, dostaneme sa ku počtu 54 čo znamená, že zamestnanci naozaj pocítili zhoršenie ich work-life balance.

Záver

Home-office, dnes chápaný ako jedna z foriem flexibilného zamestnávania, má korene už v dávnej minulosti. Práca z domu ako taká, sa objavovala už v stredoveku, kedy ľudia využívali vlastné domovy na činnosť, za ktorú následne dostali určitú formu odmeny. Išlo napríklad o kováčov, mäsiarov či krajčírky. Počas priemyselnej revolúcie začali vniknúť veľké kancelárske budovy, ktorých cieľom bolo, aby administratívne orientované zamestnania neboli vykonávané doma. Presný opak nastal počas vojnového obdobia, do ktorého sa datuje zrod multi-level marketingových schém. Práve tieto schémy môžeme považovať za zrod novodobého home-office. Na druhej strane, už v 80. rokoch minulého storočia sa zamýšľali nad benefitmi vykonávania práce z domu, najmä kvôli šetreniu pohonných hmôt keď zamestnanci necestujú do práce.

Využívanie home-office podľa štatistík Eurostat bolo takmer konštantné od roku 2009 do roku 2019, konkrétne na úrovni približne 5 %. Home-office, ako jedna z foriem flexibilného zamestnávania, nabral na popularite najmä v čase príchodu pandémie ochorenia COVID-19, kedy bol v mnohých štátoch vládou nariadený ako povinný. Samozrejme, platnosť tohto nariadenia sa vzťahovala na zamestnania, ktorých povaha práce to dovoľuje. Podľa zistení o jeho využití pred pandemiou, by mnoho firiem skôr či neskôr takýto režim zaviedlo. Reč je najmä o spoločnostiach s medzinárodným pôsobením, ktoré sú zvyčajne o krok vpred vďaka globalizačným trendom. Tento fakt potvrdzujú aj výsledky výskumu spoločnosti CBRE, podľa ktorého až 68 % zamestnancov využívajúcich home-office aspoň príležitostne pracuje práve v medzinárodných firmách.

Výskum medzi zamestnancami globálnej logistickej spoločnosti GEFCO SLOVAKIA s.r.o. ukázal, že skúsenosti zamestnancov s home-office sú veľmi bohaté. Podľa výsledkov nášho výskumu zamestnanci majú aj kladné aj záporné názory a skúsenosti s prácou na home-office – závisí to napríklad na ich domácnostiach, či sa počas ich pracovnej doby zdržiavajú pri nich aj iné pracujúce osoby, prípadne deti ktoré sa vzdelávajú online formou. Okrem toho ich spokojnosť a psychickú pohodu ovplyvňuje aj zariadenie ich domácnosti – či majú k dispozícii pracovňu, alebo minimálne pracovný kút a miesto na rozhovory, ktoré obsahujú citlivé údaje.

Keďže ich benefitom pred príchodom pandémie bolo aj využívanie home-office, mali možnosť porovnávať to s pandemickým home-office. Ukázalo sa, že pred pandemiou ho využívala len približne polovica zamestnancov. Dnes im na home-office najviac vyhovuje

šetrenie času a najväčšou nevýhodou je strata sociálneho kontaktu. Väčšina zamestnancov si na home-office zvykla do takej miery, že by jeho využívanie prijala za pravidelné. Výskum ukázal, že v tomto smere majú zamestnanci podporu od Zamestnaneckej rady, aj od Oddelenia ľudských zdrojov, ktorí sa snažia prispôbiť tejto túžbe zamestnancov vo všetkých smeroch. Zatiaľ čo sa vypracováva návrh zachovania home-office podľa individuálnych preferencií zamestnanca, Zamestnanecká rada sa snaží presadiť nové benefity týkajúce sa vykonávania práce na home-office: príspevok na energie a stabilnejšie internetové pripojenie a taktiež príspevok na ergonomické vybavenie domácej pracovne. Popularitu využívania home-office v závere potvrdil fakt, že až pre polovicu respondentov by bola možnosť využívania home-office jedným z rozhodujúcich faktoroch pri výbere ich nového potenciálneho zamestnávateľa.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje

AHREDT, Daphne et al. Living, working and COVID-19. Luxembourg: Eurofound, 2020. 80 s. ISBN 978-92-897-2118-9

M. NILLES, Jack et al. The Telecommunications-Transportation Tradeoff. New York: BookSurge Publishing, 2007. 210 s. ISBN 978-1419667299

Internetové zdroje

CBRE. WORKING FROM HOME SURVEY 2020. In: CBRE. 2020. [online]. [cit. 29.06.2021] Dostupné na internete: https://www.cbre.sk/en/research-and-reports/CBRE_CEE-and-SEE_Work-from-Home-Survey-Special-Report

European Commission. Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. In: SCIENCE FOR POLICY BRIEFS. [online]. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

Eurostat. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age, and professional status (%). 2012. In: Eurostat. [online]. [vyd. 10.09.2021] Dostupné na internete: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

Harvard Business Review. Company Overview. In: Harvard Business Review. 2020. [online]. [cit. 13.02.2022] Dostupné na internete: <https://hbr.org/corporate/about>

NIBUSINESSINFO.CO.UK. Employees working from home: Advantages and disadvantages of employees working at home. In: NIBUSINESSINFO.CO.UK. 2020. [online]. [cit. 22.06.2021] Dostupné na internete: <https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-and-disadvantages-employees-working-home>

FARKAŠOVÁ, Diana. Zákoník práce – zmeny od 4.4.2020. In: Energeticko-chemický odborový zväz. 2020. [online]. [cit. 05.06.2021] Dostupné na internete: <https://www.echoz.sk/zakonnik-prace-zmeny-od-4-4-2020/>

FRONE, R. Michael. Work-Family Balance. In: Handbook of Occupational Health Psychology. [online]. [2003] Dostupné na internete: https://www.researchgate.net/publication/259177003_Work-Family_Balance

JURAŠEKOVÁ KUCSEROVÁ, Judita. Kto pracuje z domu na Slovensku? [online]. In: Analytický komentár NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA [02.03.2021]. Dostupné na internete:

https://www.nbs.sk/_img/Documents/_komentare/AnalytickeKomentare/2021/AK99_Kto_pracuje_z_domu_na_Slovensku.pdf

KAIN, Petr. Kombinace home officu a kanceláře přináší pro firmy i lidi řadu rizik [online]. In: Ekonom.cz. [19.08.2021]. Dostupné na internete: <https://ekonom.cz/c1-66963820-kombinace-home-officu-a-kancelare-prinasi-pro-firmy-i-lidi-radu-rizik>

LUPU, Ioana – RUIZ-CASTRO, Mayra. Work-Life Balance Is a Cycle, Not an Achievement. [online]. In: Harvard Business Review [vyd. 29.01.2021]. Dostupné na internete: <https://hbr.org/2021/01/work-life-balance-is-a-cycle-not-an-achievement>

MILASI, Santo et al. Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. [online]. In: SCIENCE FOR POLICY BRIEFS European Commission [2020]. Dostupné na internete: https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

O'NEILL, Susi. Research shows IT security change needed in wake of COVID-19 work-from-home move [online]. In: Secure Futures by Kaspersky. [05.2020]. Dostupné na internete: <https://www.kaspersky.com/blog/secure-futures-magazine/covid19-homeworking-survey/35396/>

REMOVČÍKOVÁ, Ľubica. Home office, domácka práca či telepráca – rozdiely, pravidlá a povinnosti od 1.3.2021. In: Podnikajte.sk. 2021. [online]. [cit. 05.06.2021] Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/home-office-domacka-praca-telepraca-povinnosti-2021>

REYNOLDS, Brie Weiler – BIBBY, Adrienne. The Complete History of Working from Home. [online]. In: flexjobs [cit. 28.12.2021]. Dostupné na internete: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>

SHELLNUTT, Kate. Why your Facebook feed is filled with women selling essential oils and press-on nails [online]. In: Vox [03.11.2019]. Dostupné na internete: <https://www.vox.com/2016/5/12/11577466/multilevel-marketing>

SKORKOVÁ, Zuzana. Home Office alebo práca v pyžame rovno z obývačky. In: Riadenie ľudských zdrojov v praxi. 2012. [online]. [cit. 16.06.2021] Dostupné na internete: <https://www.hrvpraxi.sk/home-office-alebo-praca-v-pyzame-rovno-z-obyvacky->

[uniqueiduchxzASYZNatvABpzW7TbVS0OsORRrKy/?PHPSESSID=5e657246d41f10464c25dff82fee3739](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301#c25dff82fee3739)

SLOV-LEX. 311/2001 Z.z.. In: SLOV-LEX. 2020. [online]. [cit. 05.06.2021]
Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301#>

Slovak Business Agency. PRECHOD NA PRÁCU Z DOMU –AKO VO FIRME OŠETRÍŤ „HOME-OFFICE“. In: Slovak Business Agency. Bratislava, 2020. [online]. [cit. 16.06.2021]
Dostupné na internete: http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2020/10/2_IM_Prechod-na-pracu-z-domu-ako-vo-firme-osetrit-HO-A5-2-1.pdf

Štatistický úrad Slovenskej republiky. Štatistická klasifikácia zamestnaní SK ISCO-08 [online]. In: Príloha k vyhláške č. 516/2011 Z. z. [13.11.2011]. Dostupné na internete: https://www.kvalifikacie.sk/sites/nsk/files/employers/sk_isco-08_0.pdf

TASR. Analýza: Na Slovensku je možné robiť v priemere 35 % práce z domu. In: teraz.sk. 2021. [online]. [cit. 29.06.2021]
Dostupné na internete: <https://www.teraz.sk/ekonomika/analiza-na-slovensku-je-mozne-robit/531824-clanok.html>

VACKOVÁ, Hana. Úzkosti a deprese majú statisíce zamestnanců. Firmy to stojí miliardy [online]. In: Ekonom.cz. [18.02.2021]. Dostupné na internete: <https://ekonom.cz/c1-66883780-uzkosti-a-deprese-maji-statisice-zamestnancu-firmy-to-stoji-miliardy>

W. SCHIFF, Frank. Working at Home Can Save Gasoline [online]. In: The Washington Post [02.09.1979]. Dostupné na internete: <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

Worklifebalance.com. Five Steps to Better Work-Life Balance [online]. In: Worklifebalance.com [cit. 03.03.2022]. Dostupné na internete: <https://worklifebalance.com/5steps/>

Podcasty

MILER, Martin. Profesia.sk – Profesia v praxi. 02.Home office a psychohygiena – Martin Miler. 2021. [online]. [cit. 14.06.2021]
Dostupné na internete: https://open.spotify.com/embed-podcast/episode/3jiXW6ILSVIZavQX4R8BkL?si=54nd2EDiS0-kj8MYoy_vSQ

NEVOLNÍK, Juraj. Juraj Nevolník: Realitný trh v roku 2022. Ovplyvní cenu bytov krach čínskeho developera a zlý územný plán? [online]. [18.01.2022] Dostupné na internete: <https://open.spotify.com/episode/1i25ymvVNTLTxNSMPcUEaN>

RTVS – Slovenský rozhlas, Rádio Slovensko, SRo1 – K veci: Firmy prechádzajú na dlhodobý home office. 2021. [online]. [cit. 14.06.2021] Dostupné na internete: <https://open.spotify.com/episode/7ASaGDYkK3k3KLMEAqGdJo>

Riadené rozhovory

Rozhovor so zamestnancami Oddelenia ľudských zdrojov spoločnosti GEFCO SLOVAKIA s.r.o.

Rozhovor so zástupcom Zamestnaneckej rady spoločnosti GEFCO SLOVAKIA s.r.o.

Príloha č.1 - Dotazník

Práca z domu (home-office): skúsenosti a výzvy pre medzinárodné firmy a ich zamestnancov

Dobrý deň,

moje meno je Kristína Málíková, som študentkou záverečného ročníka Manažmentu medzinárodného obchodu na Ekonomickej univerzite v Bratislave. Aktuálne sa venujem záverečnej práci, ktorá sa zaoberá skúsenosťami zamestnancov s využívaním home-office. V praktickej časti sa zameriavam konkrétne na zamestnancov spoločnosti GEFCO.

Touto cestou by som vás chcela poprosiť o vyplnenie nasledujúceho dotazníka, ktorý bude slúžiť na výskum v mojej diplomovej práci. Jeho vyplnenie vás zaberie maximálne 5 minút. Dotazník je anonymný a získané informácie budú použité výhradne na účely vyhodnotenia hypotéz.

Vopred vám veľmi pekne ďakujem za váš čas a odpovede.

Kristína

Aké je vaše pohlavie? *

- ☐ Muž
- ☐ Žena
- ☐ Iné/nechcem odpovedať

Koľko máte rokov? *

- ☐ Menej ako 26
- ☐ 26-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51 a viac

Aké je vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie? *

- ☐ Základné vzdelanie
- ☐ Stredoškolské vzdelanie
- ☐ Vysokoškolské vzdelanie I. stupňa
- ☐ Vysokoškolské vzdelanie II. stupňa a vyššie

Ako dlho pracujete v spoločnosti GEFCO? *

- ☐ Menej ako 3 roky
- ☐ 3 - 5 rokov
- ☐ 6 rokov a viac

Aká je vaša pracovná pozícia? *

Ak si neželáte odpovedať, uveďte prosím aspoň oddelenie/divíziu.

Vaša odpoveď

Domáce pracovné prostredie

Koľko ľudí (okrem vás) žije vo vašej domácnosti? *

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2 - 3
- ☐ viac ako 3

Žijú vo vašej domácnosti deti, ktoré sa počas pandémie vzdelávali online formou?

*

- ☐ Áno
- ☐ Nie

Ak ste odpovedali áno, aký je vek detí ktoré sa vzdelávali online formou?

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali nie, prosím neodpovedajte na túto otázku.

Vaša odpoveď

Žije vo vašej domácnosti niekto iný, kto v rovnakom čase ako vy, využíval home-office? *

☐ Áno

☐ Nie

Ak ste odpovedali áno, mali ste každý svoj vlastný pracovný priestor? (Vlastný pracovný stôl/pracovňu, súkromie na pracovné rozhovory)

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali nie, prosím neodpovedajte na túto otázku.

☐ Áno

☐ Nie

Spoločnosť GEFCO pred začatím pandémie ponúkala benefit v podobe možnosti využívania home-office (2 x mesačne po dohode s nadriadeným). Využívali ste tento benefit? *

☐ Áno

☐ Nie

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali nie: Prečo ste nevyužívali home-office pred začatím pandémie?

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali áno, prosím neodpovedajte na túto otázku.

Vaša odpoveď

Výhody a nevýhody home-office

Akým spôsobom dochádzate do práce? *

- ☐ Pešo
- ☐ Autom sám/sama
- ☐ Autom s niekym iným
- ☐ Mestskou hromadnou dopravou
- ☐ Vlakom
- ☐ Iné: _____

Koľko času denne strávite cestou do práce spolu s cestou naspäť domov z práce? (= čas, ktorý ušetríte počas home-office) *

- ☐ Menej ako 15 minút
- ☐ 15 - 30 minút
- ☐ 31 - 60 minút
- ☐ Viac ako 60 minút

Aká je podľa vás najväčšia výhoda home-office z pohľadu zamestnanca? *

Označte prosím maximálne 2 rôzne odpovede.

- ☐ Úspora času
- ☐ Nie je potrebná úprava (make-up u žien a pod.)
- ☐ Úspora financií (na pohonné hmoty, cestovné lístky a pod.)
- ☐ Časová flexibilita
- ☐ Možnosť vykonávania drobných domácich prác počas pracovného času (umytie riadu a pod.)
- ☐ Možnosť vykonávania práce aj počas choroby alebo zranenia
- ☐ Iné: _____

Aká je podľa vás najväčšia nevýhoda home-office z pohľadu zamestnanca? *

Označte prosím maximálne 2 rôzne odpovede.

- ☐ Vyššie náklady (napr. na stabilnejšie internetové pripojenie, pracovný stôl a pod.)
- ☐ Splývanie osobného života s pracovným
- ☐ Nižšia miera koncentrácie (napr. prítomnosť iných členov domácnosti, hlučný sused a pod.)
- ☐ Absencia sociálneho kontaktu
- ☐ Strata návykov (napr. ranná prechádzka cestou do práce a pod.)
- ☐ Iné: _____

Duševné zdravie a sociálny kontakt

Zaznamenali ste počas trvania pandemického home-office zmenu vo vašom duševnom zdraví? *

- ☐ Áno, moje duševné zdravie sa zlepšilo
- ☐ Áno, moje duševné zdravie sa zhoršilo
- ☐ Nie, nezaznamenal/a som žiadnu zmenu
- ☐ Nevieť posúdiť

Zúčastnili ste sa počas pandémie online seminárov/prednášok, ktoré sa týkali duševného zdravia a boli k dispozícii pre každého zamestnanca GEFCO? *

- ☐ Áno, zúčastnil/a som sa všetkých prednášok
- ☐ Áno, ale nie na všetkých
- ☐ Nie

Pandemický home-office nás pripravil o akýkoľvek osobný kontakt s kolegami či nadriadeným. Vyberte do akej miery súhlasíte s nasledujúcimi výroky. *

	Áno	Nie	Neviem posúdiť
Úplne som stratil/a kontakt s kolegami.	☐	☐	☐
Úplne som stratil/a kontakt s nadriadeným.	☐	☐	☐
S kolegami som zostal/a v kontakte iba kvôli pracovným záležitostiam.	☐	☐	☐
S nadriadeným som zostal/a v kontakte iba kvôli pracovným záležitostiam.	☐	☐	☐
S kolegami som zostal/a v kontakte a občas sme riešili aj súkromné záležitosti, prípadne iné témy na rozptýlenie a udržanie kontaktu.	☐	☐	☐
S nadriadeným som zostal/a v kontakte a občas sme riešili aj súkromné záležitosti, prípadne iné témy na rozptýlenie a udržanie kontaktu.	☐	☐	☐

Sú vo vašom tíme bežné pravidelné stretnutia? (Či už na pracovisku alebo v online prostredí) *

- ☐ Áno
- ☐ Nie

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali nie: Bolo by podľa vášho názoru zavedenie pravidelných stretnutí prínosné pre psychické zdravie vás a vašich tímových kolegov?

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali áno, prosím neodpovedajte na túto otázku.

- ☐ Áno
- ☐ Nie
- ☐ Nevieť posúdiť

Zmenila sa vaša výkonnosť počas pandemického home-office? *

- ☐ Áno, pociťujem zvýšenú výkonnosť
- ☐ Áno, pociťujem zníženú výkonnosť
- ☐ Nie, mám pocit že podávam rovnaký pracovný výkon ako pred pandemiou

Do akej miery súhlasíte s nasledujúcim výrokom? Počas home-office vnímam splývanie pracovného a súkromného života. *

	1	2	3	4	5	
Úplne súhlasím	☐	☐	☐	☐	☐	Vôbec nesúhlasím

Do akej miery súhlasíte s nasledujúcim výrokom? Práca na home-office je psychicky náročnejšia ako práca v kancelárii medzi ľuďmi. *

	1	2	3	4	5	
Úplne súhlasím	☐	☐	☐	☐	☐	Vôbec nesúhlasím

Do akej miery súhlasíte s nasledujúcim výrokom? Prvotné nadšenie z home-office vystriedala "online únava". *

	1	2	3	4	5	
Úplne súhlasím	☐	☐	☐	☐	☐	Vôbec nesúhlasím

Budúcnosť využívania home-office

Čoraz viac sa stretávame s tzv. hybridnou formou práce, teda kombináciou home-office s prácou na pracovisku. Viete si predstaviť zavedenie tohto modelu v spoločnosti GEFCO? *

Zavedenie modelu sa týka pracovných pozícií, ktorým bolo umožnené využívanie home-office počas pandémie.

☐ Áno

☐ Nie

Aký model výkonu práce preferujete? *

2=kombinácia:častejšie na pracovisku, 3=kombinácia 50/50, 4=kombinácia:častejšie home-office

Práca iba na pracovisku 1 2 3 4 5 Iba home-office

V prípade, že by bola dlhodobo umožnená hybridná forma práce, zvažovali by ste nejaké zmeny v domácnosti? (Např. zariadenie pracovne, stabilnejšie internetové pripojenie, kúpa ergonomickéj stoličky a pod.) *

☐ Áno

☐ Nie

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali áno: O aké zmeny by išlo?

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali nie, prosím neodpovedajte na túto otázku.

Vaša odpoveď

Očakávali by ste nejaký nový benefit od spoločnosti GEFCO, ak by bol zavedený spomínaný hybridný model? (Např. príspevok na stabilnejšie internetové pripojenie, nákup pracovných ergonomických pomôcok a pod.) *

☐ Áno

☐ Nie

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali áno: Aký benefit by ste navrhli?

Ak ste v predchádzajúcej otázke odpovedali nie, prosím neodpovedajte na túto otázku.

Vaša odpoveď

V akom type kancelárie aktuálne pracujete? *

☐ Uzavretá kancelária kde pracujem sám/sama

☐ Uzavretá kancelária (do 5 ľudí)

☐ Open-space kancelária

☐ Iné:

Ak nie ste spokojný/á so svojou kanceláriou, aké zmeny by to mohli napraviť?

Ak ste spokojný/á so svojou kanceláriou, prosím neodpovedajte na túto otázku.

Vaša odpoveď

Ak by ste si v tomto čase museli hľadať novú prácu, bola by možnosť využívania home-office pre vás jedným z rozhodujúcich faktorov? *

☐ Áno

☐ Nie

☐ Neviem posúdiť

Záver

Ak máte akékoľvek ďalšie myšlienky, postrehy či nápady súvisiace s témou využívania home-office, tu je pre ne priestor.

Vaša odpoveď
