

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
OBCHODNÁ FAKULTA

Evidenčné číslo: 102003/B/2021/36124042120886532

HOME OFFICE VS. PRODUKTIVITA ZAMESTNANCOV
V PRAXI MEDZINÁRODNÝCH FIRIEM

Bakalárska práca

2021

Barbora Pekarová

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
OBCHODNÁ FAKULTA

HOME OFFICE VS. PRODUKTIVITA ZAMESTNANCOV
V PRAXI MEDZINÁRODNÝCH FIRIEM

Bakalárska práca

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

Bratislava 2021

Barbora Pekarová

ZADANIE

Čestné vyhlásenie

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

Dátum:

.....

Barbora Pekarová

PodĎakovanie

Touto cestou by som sa chcela poďakovať vedúcemu bakalárskej práce Ing. Danielovi Krajčíkovi, PhD. za užitočné pripomienky, ochotu a odbornú pomoc, ktoré prispeli k dokončeniu záverečnej práce. Taktiež veľké ďakujem patrí Lívii Danihelovej zo spoločnosti PCA Slovakia, s. r. o. za priateľské a cenné konzultácie, ochotu a za poskytnutie údajov potrebných pre vypracovanie praktickej časti bakalárskej práce.

ABSTRAKT

PEKAROVÁ, Barbora: *Home office vs. produktivita zamestnancov v praxi medzinárodných firiem*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Obchodná fakulta, Katedra medzinárodného obchodu. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Daniel Krajčík, PhD. Bratislava: OF EU, 2021, 53 s.

Záverečná práca je sondou využitia a zhodnotenia pracovného módu „home office“. Cieľom bakalárskej práce je definovať, poukázať a zhodnotiť dopad home office na produktivitu zamestnancov v prostredí medzinárodných firiem pôsobiach na Slovensku. Práca je rozdelená na tri kapitoly a obsahuje 26 grafov, 7 tabuliek a 1 prílohu. Prvú kapitolu môžeme označiť za teoretickú časť, v ktorej sa venujeme predstaveniu súčasného stavu riešenej problematiky a charakterizovaniu kľúčových aspektov pracovného módu „home office“, ktorými sú jeho definícia, zhodnotenie, dopady a efektivita zamestnancov, vplyv pandémie koronavírusu, výhody a nevýhody zo strany zamestnávateľa a zamestnanca. Zároveň sa v tejto časti zaoberáme pochopením produktivity v rámci firmy. Ďalšia časť zachytáva hlavný cieľ práce, stanovené hypotézy, metodiku práce a jednotlivé postupy nášho výskumu. V záverečnej tretej kapitole je predložená charakteristika spoločnosti PCA Slovakia, s. r. o., výsledky výskumu, následná diskusia a odporúčania pre prax. Výsledkom riešenia danej problematiky je udržanie produktivity zamestnancov pri práci na home office.

Kľúčové slová:

home office, produktivita, medzinárodná firma, zamestnanec, COVID-19

ABSTRACT

PEKAROVÁ, Barbora: *Home office vs. productivity of employees within international businesses' practice.* – University of Economics in Bratislava. Faculty of Commerce, Department of International trade. – Advisor: Ing. Daniel Krajčík, PhD. Bratislava: OF EU, 2021, 53 p.

The bachelor thesis is focused on the research of the use and evaluation of the working mode „home office“. The aim of the work is to define, point out and evaluate the impact of home office on employee's productivity in the environment of international companies operating in Slovakia. The thesis is divided into three chapters. It consists of 7 tables, 26 graphs and 1 attachment. The first is a theoretical part, in which we present the current state of the issue discussed and characterize key aspects of the working mode „home office“ as e. g. its definition, evaluation, impacts and efficiency of employees, the consequences of coronavirus pandemics, advantages and disadvantages from the point of view of an employer and an employee. At the same time, in this section, we deal with the understanding of productivity within the company. The next part captures the main goal of the work, established hypotheses, methodology and individual procedures of our research. The final third chapter presents the characteristics of the company PCA Slovakia, s. r. o., research results, subsequent discussion and recommendations for practice. Conclusive outcome of the thesis given issue is maintaining employee's productivity when working from home.

Key words:

home office, productivity, international company, employee, COVID-19

OBSAH

ZOZNAM SKRATIEK	9
Úvod	10
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	11
1.1 Home office a jeho definícia.....	11
1.1.1 Zhodnotenie pracovného módu „home office“.....	13
1.1.2 Dopady a efektivita.....	15
1.1.3 Vplyv pandémie koronavírusu.....	18
1.1.4 Výhody a nevýhody práce z domu zo strany zamestnávateľa a zamestnanca.....	20
1.2 Pochopenie produktivity.....	23
1.2.1 Produktivita zamestnancov	23
2 Cieľ a metodika práce	24
2.1 Cieľ práce.....	24
2.2 Hypotézy výskumu	24
2.3 Metodika práce a metódy skúmania	25
2.4 Dotazník a zber údajov	26
3 Výsledky práce	27
3.1 Charakteristika spoločnosti.....	27
3.2 Charakteristika a výsledky dotazníkového prieskumu	28
3.3 Interpretácia výsledkov výskumu vo vzťahu k hypotézam	42
3.4 Diskusia a odporúčania.....	45
Záver	47
Zoznam použitej literatúry	49
ZOZNAM PRÍLOH.....	53

ZOZNAM SKRATIEK

PN	Práceseschopný
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
IKT	Informačno-komunikačné technológie
IT	Informačno-technologické, informačné technológie
HDD	Pevný disk (z angl. „ <i>hard disk</i> “)
HR	Ľudské zdroje (z angl. „ <i>human resources</i> “)
HDP	Hrubý domáci produkt
SSCT	Zdieľané servisné centrum Trnava (z angl. „ <i>shared service center Trnava</i> “)
TPP	Trvalý pracovný pomer
HO	Home office

Úvod

„Úspešná práca z domu je zručnosť, rovnako ako programovanie, navrhovanie alebo písanie. Rozvíjanie tejto zručnosti si vyžaduje čas a odhodlanie.“

Alex Turnbull, manažér

Práca má častokrát prednosť pred všetkým ostatným v živote a v momentálnej situácii pri home office platí toto tvrdenie dvojnásobne. Existencia úspechu aj počas home office si vyžaduje odhodlanie, disciplínu a čas. Avšak túžba po profesionálnom úspechu môže viesť k tomu, aby osobné blaho zostalo bokom. Vytvorenie si harmonickej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je preto zásadne dôležité pre zlepšenie nielen fyzickej, emočnej a duševnej pohody, ale aj kariéry. Práca z domu je v súčasnosti globálnou témou, ktorá je neraz spájaná so strachom z nižšej produktivity zamestnancov. Rast produktivity a výkonnosti zamestnancov sa v súčasnej situácii a v celkovom procese globalizácie svetovej ekonomiky stávajú čoraz neodbytnejšou potrebou a apelom pre všetky podniky a organizácie. Preto prechod na prácu z domu je pre mnoho spoločností veľkou výzvou.

V našej bakalárskej práci sa budeme zaoberať problematikou home office a jeho vplyv na produktivitu zamestnancov v súvislosti s medzinárodnými firmami pôsobiacimi na Slovensku. V teoretickej časti si zadefinujeme pojem home office, predstavíme jeho dopady a efektivitu a zhodnotíme pracovný mód home office. Ďalej posúdime vplyv koronavírusu na život pracujúcich ľudí a v neposlednom rade poukážeme na výhody a nevýhody zo strany zamestnávateľa a zamestnanca. V závere kapitoly sa zameriame na pochopenie pojmu produktivita a jej vymedzenie v rámci zamestnancov. V praktickej časti si najskôr zadefinujeme cieľ a parciálne ciele, ktorým je poukázať a zhodnotiť dopad home office na produktivitu a duševné zdravie zamestnancov. Prostredníctvom dotazníkového prieskumu zistíme postoj, spokojnosť a brzdiace faktory ovplyvňujúce produktivitu zamestnancov firmy PCA Slovakia, s. r. o. Proces vytvorenia dotazníka a zberu údajov predstavíme po kapitolách zaoberajúcich sa metodikou skúmania a hypotézami. V záverečnej časti našej práce predstavíme spoločnosť PCA Slovakia, s. r. o., predložíme výsledky nášho prieskumu a v konečnom dôsledku prinesieme „best practices“ pre udržanie resp. nárast produktivity zamestnancov pri práci na home office.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

V súčasnosti sa nachádza veľké množstvo článkov, publikácií či dennej tlače zameraných na home office, ako trend a alternatívna forma výkonu práce, ktorá sa stáva nielen medzi slovenskými, ale aj zahraničnými malými a strednými firmami čoraz viac populárnejšia. Momentálna situácia pandémie koronavírusu a ochorenie COVID-19 vyvolali u mnohých zamestnávateľov a podnikateľov nevyhnutnosť masívneho rozšírenia práce z domu. Avšak home office nie je určený pre každý druh práce. Väčšinou sa dajú takto realizovať pozície z oblasti informačných technológií, ako je programátorstvo, počítačoví grafici, správa webov, kreatívne profesie, ako sú dizajnéri, architekti, ďalej z oblasti redakcie, ako sú novinári, redaktori, žurnalisti, spisovatelia alebo prekladatelia, teda činnosti, pri ktorých je dôležitá určitá osobná kreácia, výsledok práce a samovoľnosť nápadov. Rovnako tak ich využíva aj oblasť ekonomiky, účtovníctva, finančného poradenstva alebo vrcholový manažment.

Home office už viac nie je benefitom pre zamestnanca a u mnohých zamestnávateľov sa stal z epidemiologického aspektu jedinou možnosťou a samozrejmosťou. Zamestnanci však môžu byť vydesení a cítiť sa neistí zdravotne aj ekonomicky. Preto práca z domu nie je určená každému. Sú ľudia, ktorí vďaka práci z domu rozdeliť svoj čas medzi rodinu a prácu, ale sú aj takí, ktorých domáce prostredie viac demotivuje ako naplňa a z toho dôvodu sa zamestnávatelia môžu domnievať a báť, že produktivita ich zamestnancov môže klesať. Avšak na druhej strane mnoho svetových firiem využívali úplný home office ešte pred začiatkom pandémie, pretože dokázali, že produktivita ich zamestnancov sa zlepšuje alebo je rovnaká, ako keď pracovníci vykonávajú svoju prácu na pracovisku.

1.1 Home office a jeho definícia

V posledných rokoch sa z práce z domu stala iniciatíva, ktorá sa propaguje ako spôsob zlepšenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Home office je preto obľúbeným rastúcim fenoménom, ktorý má mnoho rozličných definícií. Je to akákoľvek platená práca, ktorá sa vykonáva primárne z domu, najmenej 20 hodín týždenne. Táto široká definícia môže zahŕňať tých, ktorí pracujú z domu, čiže samostatne zárobkovo činné osoby, alebo tých, ktorí pracujú doma, čiže zamestnanci. (Baker, 2020)

Pojem práca z domu, označovaná aj ako domácka práca, má pôvod z anglického slova „home office“ alebo „home working“, čo v doslovnom preklade znamená domáca

kancelária alebo domácka práca. Môžeme teda povedať, že ide o kanceláriu alebo miestnosť v dome nejakého pracujúceho, vybavenú technológiami, ako sú počítač, monitor, slúchadlá, telefón, atď. Tento výraz možno tiež použiť aj na označenie administratívneho sídla spoločnosti. V praxi sa termín home office používa väčšinou ako všeobecný pojem pre rôzne možnosti práce z domu. (Kenton, 2020a)

Je to osobitný druh práce, ktorá nie je viazaná na pracovisko zamestnávateľa, ale na iné určené miesto, najčastejšie to býva domácnosť, resp. bydlisko pracovníka. Zákonník práce však pojem home office nedefinuje, vymedzuje len pojem domácka práca, tzv. trvalý home office a príležitostná práca z domu, tzv. dočasný home office. (Pohorelá, 2020) Home office, alebo aj práca z domu sa však zásadne líši od domáckej práce alebo telepráce, tým, že má príležitostný charakter. Vo firmách sa využíva skôr ako určitá forma benefitu pre zamestnanca, preto je voľbou zamestnávateľa ako vymedzí možnosti využívania výhod práce z domu. (Kohútová, 2016)

Domácku prácu, tzv. trvalý home office upravoval § 52 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a definoval ju ako „*pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste.*“ (Zákonník práce, 2001) Domácka práca teda znamená prácu z domu, ktorá funguje na pravidelnej a stálej povahe, preto ide o tzv. trvalý home office. Bydlisko, vlastná domácnosť alebo akékoľvek iné miesto dohodnuté v pracovnej zmluve sa stáva miestom výkonu práce. (Žuľová, 2015)

Pri príležitostnej práci z domu, tzv. dočasný home office ide o prácu z domu, ktorá nie je pravidelná, vykonáva sa len príležitostne, napr. 3 dni do týždňa alebo pri mimoriadnych okolnostiach, ako je aj momentálna situácia s koronavírusom. Príležitostnú prácu z domu je možné dohodnúť len so súhlasom zamestnávateľa. Zamestnávateľ teda nemá povolené jednostranne nariadiť zamestnancovi home office, je potrebné, aby mal súhlas zamestnanca a naopak zamestnanec potrebuje potrebný súhlas alebo dohodu so zamestnávateľom na prácu z domu. (Pohorelá, 2020)

Donedávna predstavoval home office len jeden z najžiadanejších zamestnaneckých benefitov. Avšak je potrebné zmieniť nové ustanovenie Zákonníku práce platný len pre mimoriadne situácie, núdzový alebo výnimočný stav, ale aj počas dvoch mesiacov po ich odvolaní. Parlament Slovenskej republiky preto schválil 2. apríla 2020 novelu Zákonníka práce, ktorá zavádza pár zmien v spojení s koronavírusom. § 250 b zákona č. 66/2020 Z. z. Zákonník práce účinný od 4. apríla 2020 vraví „*Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje.*

Zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a nebránia tomu vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa.“ (Zákonník práce, 2020) To znamená, že zamestnávateľ má právo nariadiť zamestnancovi prácu z domu pracovníka, avšak len za predpokladu, že práca na pracovisku nie je nevyhnutná, prípadne je riziková z dôvodu šírenia nákazy. Zamestnávateľ môže nariadiť home office aj v tom prípade, ak s tým zamestnanec nesúhlasí. (Bartko, 2020)

Home office však nie je len mimoriadnosť 21. storočia. Práca z domu bola v minulosti braná za prirodzenú, aj keď v inej podobe, ako ju poznáme dnes. Napríklad roľníci, ktorí mali svoju ornú pôdu za domom, alebo obchodníci, ktorí bývali na prvom poschodí a chod svojho obchodu prevádzkovali na prízemí. 21. storočie tak môžeme považovať za návrat k práci z domu a pandémie koronavírusu len urýchlila smer, ktorý tu do istej miery fungoval aj predtým. Home office bol preto implementovaný alebo je v štádiu plánovania v mnohých spoločnostiach. (Vasilko, 2020) Prvý koncept práce na diaľku bol diskutovaný najmä v USA už v polovici 70. rokov, pričom táto myšlienka bola rozšírená len v niektorých podnikoch. Rozsah home office súvisel spočiatku len s úlohami písania a s vysoko kvalifikovanými programovacími činnosťami. V tom čase bola práca na diaľku považovaná za nepraktickú. Avšak s narastajúcimi megatrendami ako digitalizácia a globalizácia nachádzal home office čoraz väčšie uplatnenie v rozličných oblastiach. Dokonca Gschwind a Vargas (2019) opisujú Európu ako ideálnu živnú pôdu pre prácu na diaľku, čo bolo spôsobené posunom od výrobného priemyslu smerom k rozšíreniu terciárneho sektoru, najmä oblasť IKT. To posilnilo dopyt po možnosti zlepšiť rozdelenie pracovného a voľnočasového života. (Schwarzbauer, a kol., 2020)

1.1.1 Zhodnotenie pracovného módu „home office“

Pri práci z domu je veľmi dôležitá harmonizácia a koordinácia tímu, prerozdelenie úloh a činností, bezpečné zdieľanie dokumentov odkiaľkoľvek a rýchla vzájomná komunikácia. Nové IKT, ako napríklad inteligentné telefóny a tablety, spôsobili v 21. storočí revolúciu v práci a živote. Pre tento vývoj je rozhodujúce oddelenie práce od tradičných kancelárskych priestorov. Dnešné kancelárske práce sú často podporované pripojením na internet, a je tak možné ich vykonávať kdekoľvek a kedykoľvek, čo predstavuje základný krok k práci z domu. (Landes, a kol., 2020a)

Home office si vyžaduje vysokú mieru sebakontroly a sebazaprenia. V domácom prostredí je často problém sa v klúde usadiť k práci a naplno sa jej venovať, pretože máme

okolo seba mnoho rušivých elementov. Pre niektorých ľudí je potom home office zdrojom stresov a zlej nálady z toho, že sa im v domácom prostredí nedarí plniť si kvalitne svoje pracovné povinnosti alebo ich dokončenie im zaberá nadmerné množstvo času. (Dvořák, 2019) Je preto potrebné si určiť priestorové hranice. Medzi tieto hranice patrí to, že máme určený priestor na prácu, napríklad domácu kanceláriu, a že nepracujeme v priestore určenom pre rodinu, napríklad v obývacej izbe alebo na osobné použitie, ako je spálňa. Pracovníci, ktorí pracujú iba v domácej kancelárii, sú oveľa lepšie schopní prechádzať medzi svojimi pracovnými a rodinnými rolami ako tí, ktorí pracujú v jedálni alebo spálni. Tiež to uľahčuje ukončenie práce a pomáha tak znižovať stres.

Ďalším veľmi dôležitým aspektom pri správnom režime home office je efektívna komunikácia. Aj keď sa zdá, že moderné technológie umožňujú takmer dokonalý kontakt, ľudia pracujúci z domu by sa mali naučiť ju efektívnejšie využívať, veľa sa pýtať a byť samostatní. No na druhej strane, práve vďaka moderným technológiám sa začala pre mnohé firmy, jednotlivcov a organizácie vlastná digitálna revolúcia. Základom úspešnej a efektívnej práce na diaľku však nie sú len moderné technológie, ale najmä silná firemná digitálna kultúra. Aby ľudia vedeli byť dlhodobo efektívni, potrebujú aj doma kvalitné podmienky na prácu tzv. ergonomické pracovisko, IT vybavenie, nerušený čas na prácu a primeraný pohyb. Mnoho firiem používa na dosiahnutie takmer živého kontaktu a zdieľanie informácií rôzne moderné video konferenčné programy, pretože prináša väčšiu efektívnosť ako nekonečné vymieňanie e-mailov. (Ryba, 2020). Spoločnosť Close, sídliaca v San Franciscu využila svoj potenciál a začala používať platformu Snapchat¹ na každodenné zdieľanie a ako nástroj internej komunikácie. Predišla tak stereotypným predsudkom voči home office. Spoločnosť má členov svojho tímu po celom svete. Niekoľkokrát za rok sa stretávajú, aby zosúlادili a vymysleli nové stratégie. Medzitým však prostredníctvom Snapchatu nahliadajú do každodenného života toho druhého. Poskytuje im zábavnejší a osobnejší spôsob, ako zostať v kontakte a vytvárať tímovú kultúru, ktorá sa nezameriava iba na prácu, ale aj na život mimo nej. Rozvoj videokonferencií umožnil pracovníkom pracovať odkiaľkoľvek. Spoločnosti dnes používajú nástroje ako Slack, Zoom, Basecamp, Hackpad, Teams, Skype for business alebo Gmail, aby udržali komunikačné kanály otvorené a aktívne naprieč tímom a časovým pásmam. Avšak ich využiteľnosť stagnuje, keď ľudia namiesto riešenia úloh a povinností, riešia problémy s pripojením a nekompatibilitou jednotlivých programov. (Johansson, 2020)

¹ Sociálna sieť, aplikácia založená na posielaní fotiek.

Podstatou dobre odvedenej a usporiadanej práce je plánovanie. Je veľmi dôležité si rozplánovať činnosti tak, aby sme ich vykonávali v čase maximálnej koncentrácie. Stanovenie denného plánu či už časový harmonogram alebo náplň práce je základom pracovného módu pri práci z domu.

Nová doba si žiada nové kompetencie, minimálne nový spôsob organizácie svojich priorít, času, tímových stretnutí a diskusií, ale aj IT a technickú zručnosť. Ako spomíname vyššie, home office kladie väčší dôraz a požiadavky na počítačovú šikovnosť a znalosť. Nemálo firiem má však väčšinou svojich technikov na riešenie väčších problémov, ako napríklad zlyhanie techniky alebo strata údajov. Na riešenie menších problémov a technických činností sú zamestnanci poctivo zaškolení. Medzi tie činnosti spadajú napr. zálohovanie údajov na prenosný HDD, aktualizácia nového softvéru, sťahovanie potrebných programov a aplikácií na hladký priebeh práce a mnoho iných. Rozvoj umelej inteligencie, napredovanie vedy a výskumu povedie k zjednodušeniu spôsobu komunikácie. Video a audio technológie začnú ponúkať rozpoznávanie tváre a hlasu, automatické zhrnutie stretnutí, jazykový preklad alebo vytváranie inteligentných poznámok. Obrovskú úlohu bude však zohrávať bezpečnosť. (Dvořák, 2019)

Okrem všetkých spomenutých módov a možností potrebuje domáca kancelária predovšetkým jednu vec: jasné a jednoznačné pravidlá. Tieto by mali byť definované a najmä komunikované HR v politike domácej kancelárie, berúc do úvahy špecializované oddelenia.

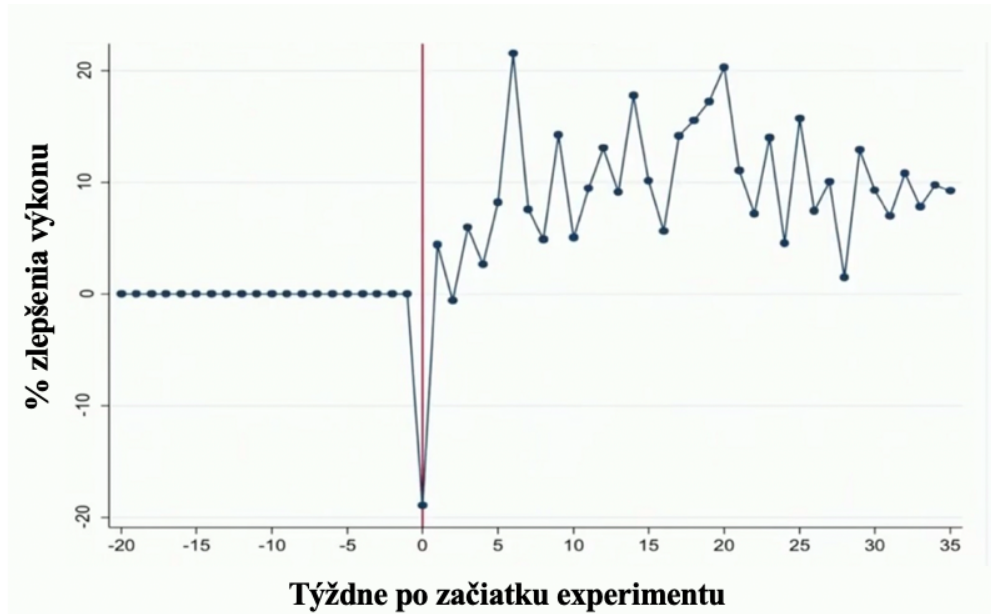
1.1.2 Dopady a efektivita

Ak vynecháme potrebu pracovať z domu kvôli súčasnej situácii koronavírusu, množstvo štúdií naznačuje, že mnoho firiem využíva home office už roky. Pracovný život je veľmi podobný tomu bežnému v kanceláriách, no vďaka úspore času, flexibilita rozvrhnutia pracovného času a domácejmu prostrediu je práve home office často dôvodom zvýšenia produktivity práce zamestnancov. „*Tento fakt potvrdzujú nielen viaceré štúdie zo zahraničia, ale aj dlhodobý trend rastu tohto typu práce v EÚ i na Slovensku.*“ (Ferenc, 2020)

Jednou zo štúdií je štúdia profesora ekonómie Nicholasa Blooma zo Standfordskej univerzity z roku 2014. Táto štúdia skúmala 500 zamestnancov rozdelených do 2 skupín. Prvá skupina prichádzala do práce každý deň a druhá skupina pracovala väčšinu týždňa z domácej kancelárie – zvyčajne 4 z 5 dní. Bloom očakával, že sa pozitíva a negatíva navzájom vyrovnajú, ale mýlil sa. Táto štúdia zistila, že domáci pracovníci boli v priemere

o 13 % efektívnejší. Hlavným dôvodom bol čas, ktorý nemuseli tráviť dochádzaním do práce. Ďalším dôvodom bolo, že doma mali viac pokoja a vďaka nižšiemu počtu rušivých elementov sa dokázali lepšie sústrediť. Ich výkonnosť v priebehu času môžeme vidieť v nasledujúcom grafe. (Ryba, 2020)

Graf č. 1: Zistenie výrazného zlepšenia výkonu – o 13 % lepší výkon



Zdroj: MAUTZ, Scott. *A 2-Year Stanford Study Shows the Astonishing Productivity Boost of Working From Home*. 02. 04. 2018. [online]. [cit. 2021-01-20]. Dostupné na: <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html>

Ukázalo sa, že zamestnanci pracujúci z domu pracovali skutočne celú smenu (alebo viac) oproti zamestnancom v kanceláriách, ktorí meškali do práce alebo odchádzali niekoľkokrát do týždňa skôr z práce. Pracovníci domácich kancelárií v priemere ukončili pracovný pomer o 50 % menej, mali menej dní práceneschopnosti, kratšie voľno alebo kratšie prestávky, čo prinieslo firmám obrovské úspory, či už úspora nákladov na kancelárske priestory alebo času v hľadaní kvalifikovaných pracovníkov. Odhaduje sa, že spoločnosť ušetrila 1 900,00 \$ za 9 mesiacov na jedného zamestnanca. Experiment teda ukázal nielen to, že práca z domu je efektívnejšia, ale tiež to, že ak ľuďom doprajeme viac slobody, odmenia sa vyšším výkonom. Avšak skutočne dlhá a neprerušovaná práca v domácej kancelárii prináša aj negatívne účinky. Zistilo sa, že zamestnanci sa cítili príliš izolovaní. Z dlhodobého hľadiska je preto najideálnejšia kombinácia domácej kancelárie a práce v kancelárii, ktorá udržiava sociálne väzby. (Mautz, 2020)

Môžeme preto demonštrovať, že práca na diaľku zvyšuje produktivitu zamestnancov, ale taktiež môže viesť k izolácii a stresu, pretože hranica medzi prácou a domácim prostredím je veľmi tenká. Existujú tiež obavy, že nedostatok náhodných stretnutí so spolupracovníkmi, by mohol potlačiť kreativitu a znížiť tímovú súdržnosť.

Avšak na druhej strane dôveryhodný poskytovateľ súkromného „cloudu“² spoločnosť CoSo zverejnil výsledky svojho prieskumu pracovníkov na home office. Zistili, že z 39 % tých, ktorí pracujú na diaľku niekoľkokrát za mesiac, až 77 % zamestnancov zvládne viac práce za menej hodín a to vďaka menšiemu rušeniu. 23 % je dokonca ochotných pracovať dlhšie ako zvyčajne, aby dosiahli viac. Respondenti poznamenali viditeľný finančný motív práce na home office, pričom najväčšia skupina pracovníkov uvádza úspory výdavkov až 5 240,00 \$ ročne. Polovica opýtaných tiež tvrdí, že schopnosť pracovať na diaľku aspoň čas od času zvyšuje ich pravdepodobnosť, že v spoločnosti ostanú. Pokiaľ ide o priateľstvo a spoluprácu, 42 % pracovníkov na home office má pocit, že sú rovnako prepojení s kolegami, akoby pracovali v kancelárii a 10 % pracovníkov sa cítia byť ešte viac prepojení. Zdá sa teda, že pri lákaní práce na home office hrá dôležitú úlohu aj osobná spokojnosť a kvalita života. 45 % pracovníkov na home office viac spí, 35 % viac cvičí a 42 % sa zdravšie stravuje. Celkovo má 44 % pozitívnejší prístup a 53 % uvádza znížený stres. 51 % pracovníkov trávi viac času so svojimi blízkymi, čo prispieva k väčšej spokojnosti s prácou. (CoSo, 2015)

S vyrušením úzko súvisí aj zaujímavý poznatok profesorky informatiky na Kalifornskej univerzite, ktorá študuje digitálne rozptýlenie. Zistila, že pracovníci v kancelárii sú prerušovaní alebo sa prerušujú navzájom zhruba každých 11 minút a asi 23 minút môže trvať, kým sa pracovník vráti k pôvodnej úlohe. Spoločnosti tak experimentujú so stratégiami na udržanie sústredenia pracovníkov. (Silverman, 2012) To je veľký zásah do produktivity zamestnancov.

Nové údaje z prieskumu amerického spoločenstva Census Bureau z roku 2017 ukazujú, že priemerný Američan strávil každý deň najmenej 27 minút dochádzaním do práce. Celkový čas dochádzania však neustále rastie, v roku 2017 strávilo viac ako 14 miliónov ľudí cestovaním do práce až hodinu a viac. To je veľa času, ktoré môžu spoločnosti ušetriť prejdením na home office. (Saldivia, 2018)

Agentúra Go4Insight skúmala názory 1 000 respondentov vo veku 15-79 rokov, ako hodnotia efektivitu svojej vlastnej práce z domu v porovnaní s prácou na bežnom pracovisku.

² Úložný priestor na internete. Priestor, kde sú uložené všetky druhy informácií vrátane fotografií, hudby, dokumentov, videí.

Približne polovica (49 %) tých, čo pracovali z domu, hodnotia efektivitu vlastnej práce na približne rovnakej úrovni. Zatiaľ čo 27 % pracujúcich uviedli, že efektivita ich práce bola o niečo nižšia. Na druhej strane, približne rovnako veľká skupina (24 %) si myslí, že ich pracovný výkon na home office bol dokonca o niečo vyšší, ako bežne dosahujú v kancelárii. Ženy pritom posudzujú efektivitu svojej práce lepšie ako muži – až 30 % z nich uviedlo, že efektivita ich práce v porovnaní s prácou v bežnom pracovnom prostredí bola vyššia a len 23 % hodnotí svoju prácu ako menej efektívnu. Naopak, muži boli podľa svojho vlastného názoru doma menej efektívni – iba 15% z nich hodnotí prácu na home office ako efektívnejšiu, pričom 33 % mužov uznáva, že doma pracovali menej efektívne. Spoločnosť tiež zistila, že približne 40 % zamestnancov, ktorí počas koronavírusu pracovali z domu, by uprednostnili prácu z domu častejšie alebo oveľa častejšie, ako tomu bolo pred pandémiou. Ďalších 30 % by preferovalo približne rovnakú frekvenciu práce z domu. (Go4Insight, 2020)

1.1.3 Vplyv pandémie koronavírusu

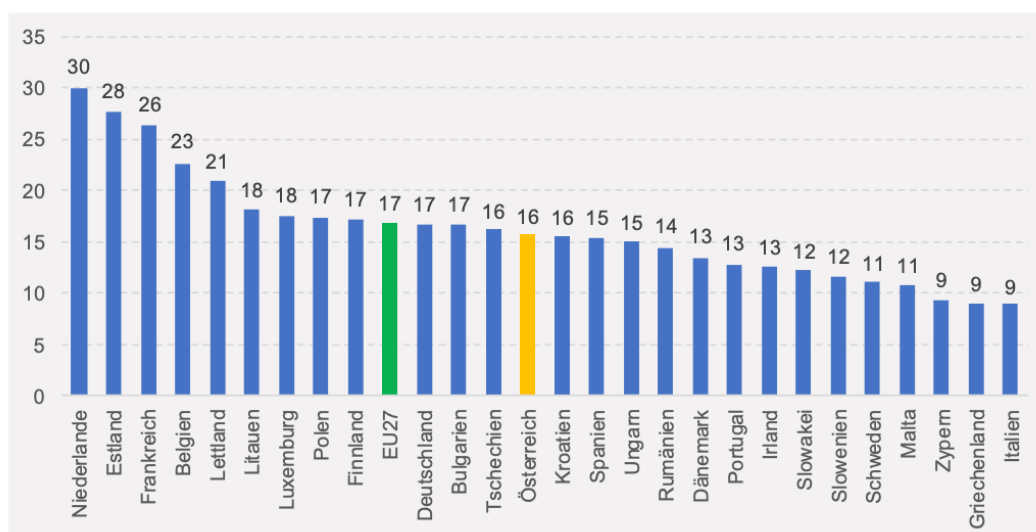
Manažment ľudských zdrojov zažíva v súčasnosti globálny posun. Vďaka nedávnomu prepuknutiu a rýchlemu rozšíreniu COVID-19 začiatkom roku 2020, inovácie v oblasti technológií prispievajú k zvýšeniu možností a produktivity práce z domu.

Nečakaný prechod a nastavenie sa na prácu z domu bol pre mnohých zamestnancov prekvapivo stresujúci, vysvetľuje Dr. Dominique Steiler, profesor ľudí. Od začiatku pandémie pozoroval nárast úzkosti a depresie na pracovisku. Existujú tri spôsoby, ako práca z domu poškodzuje naše duševné zdravie. Najprv sa zdá, že sú ľudia viac osamelí. Náhly nedostatok fyzického spojenia môže u pracovníkov vyvolať pocit, že sa nemajú na koho obrátiť, keď majú pocit stresu alebo úzkosti. Vytváranie silnej siete podpory, ktorá je rozhodujúca pre dobré duševné zdravie, je čoraz náročnejšie. Potom je tu prispôsobenie sa práci z domu, čo môže tiež prispieť k zvýšeniu pracovnej záťaže. Pracovníci majú pokušenie pracovať dlhšie hodiny a pre tých, ktorí nemajú nastavený pracovný režim, nedochádza tým pádom k prepojeniu medzi domácim a pracovným životom. Po tretie, objavuje sa nový trend vzájomných virtuálnych stretnutí prostredníctvom videokonferencií, ktorý by vo fyzickej kancelárii nebol možný. Mnoho pracovníkov trávi na týchto stretnutiach viac času, pretože majú menej príležitostí na neformálne stretnutie. Tieto video konferencie môžu byť nielen únikom času, ale môžu tiež vyvolať únavu. Vo fyzickej miestnosti môžeme zachytiť reakcie ľudí a zistiť, či sú zapojení, no v online priestore to nie je možné. Rovnako ako aj vykonávanie úlohy vodcu. Spôsobuje to náhle zvýšenie našej psychologickú a emočnej

záťaž. To všetko znamená zvyšovanie úrovne stresu a úzkosti, čo je zlé pre dlhodobú pohodu zamestnancov aj produktivitu spoločnosti. Na prekonanie týchto problémov môžu spoločnosti vykonať niekoľko praktických zmien na hybridnom pracovisku. Zavedenie politík, ako je vyžadovanie desaťminútovej prestávky medzi schôdzkami a implementácia dní bez schôdzok každý mesiac, môžu pomôcť znížiť psychologický tlak na neustále pripojenie k internetu. (Garner, 2020)

Zavedené opatrenia mali vážny dopad na trh práce. Počet nezamestnaných dočasne vzrástol na viac ako 530 000. Množstvo firiem sa rozhodlo pre prácu na diaľku v oblastiach, kde to bolo možné. Pre mnohých pracovníkov to bola nová skúsenosť, pretože home office bol napríklad v Rakúsku, ale aj v celej EÚ len mierne využívaný. Na grafoch č. 2 a 3 sú znázornené výsledky z apríla 2020 z online prieskumu nadácie Eurofound. Ukázalo sa, že pred COVID-19 využívalo pravidelný home office len 12 % Slovákov. Niektoré krajiny však vyčnievajú. Na čele boli Holandsko a Estónsko, za nimi na treťom mieste skončilo Francúzsko. (Schwarzbauer, a kol., 2020)

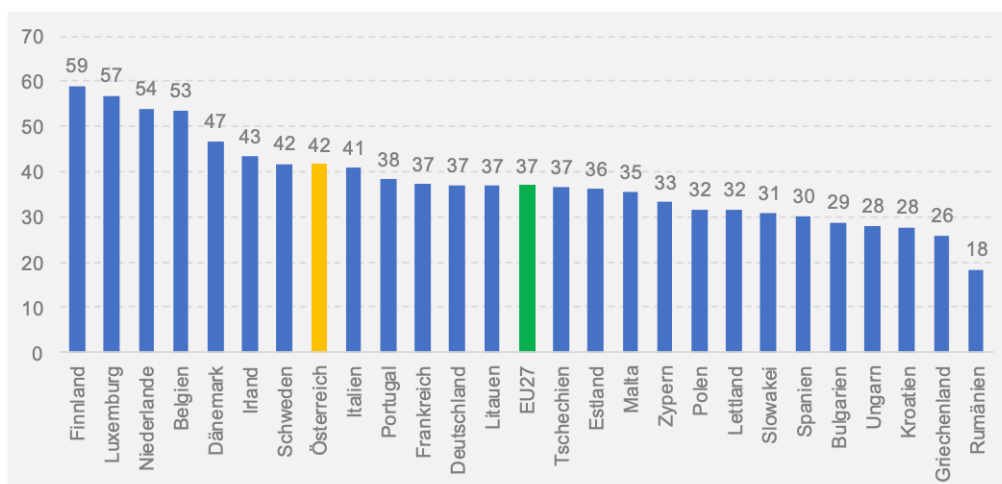
Graf č. 2.: Percentuálny podiel ľudí, ktorí pred COVID-19 pracovali z domu niekoľkokrát do týždňa



Zdroj: EUROFOUND. *Living, working and COVID-19 dataset*. 2020. [online]. [cit. 2021-01-22]. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Graf č. 3 ukazuje percentuálny podiel ľudí, ktorí začali v apríli pracovať z domu na základe pandémie. Je vidieť, že počet ľudí pracujúcich z domu sa v dôsledku pandémie značne zvýšil, konkrétne z 12 % Slovákov na 31 % Slovákov. Podľa rôznych štatistík tento podiel ešte porastie.

Graf č. 3.: Percentuálny podiel ľudí, ktorí prešli na home office na základe COVID-19



Zdroj: EUROFOUND. *Living, working and COVID-19 dataset*. 2020. [online]. [cit. 2021-01-22]. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

Neistota zamestnania klesla z 15 % v apríli na 10 % v júli, naďalej však panujú obavy u respondentov krátkodobých zmlúv na dobu určitú, pričom viac ako 40% mužov vo veku 34 - 49 rokov uzatvára zmluvy na dobu určitú, pretože sa obávajú, že by mohli v najbližších troch rokoch prísť o prácu. Napriek celkovému zvýšeniu pracovného času ľudí tretina respondentov stále uvádza, že pracuje menej ako pred pandémiou. Viac ako tri štvrtiny zamestnancov EÚ chceli v júli pokračovať v práci z domu aspoň občas, a to aj bez obmedzení podľa COVID-19. Väčšina pracovníkov v EÚ uvádza pozitívne skúsenosti s prácou na diaľku počas pandémie, ale len veľmi málo z nich si praje pracovať stále na diaľku, pričom uprednostňovanou možnosťou je kombinácia práce na diaľku a prítomnosti na pracovisku. Nárast home office počas pandémie zvýraznil stieranie hraníc medzi pracovným a súkromným životom. (Eurofound, 2020)

1.1.4 Výhody a nevýhody práce z domu zo strany zamestnávateľa a zamestnanca

Výhody

Stále viac spoločností umožňuje svojim pracovným silám pracovať z domu. Štúdie ukazujú, že štyri z desiatich spoločností v Nemecku v súčasnosti zamestnávajú zamestnancov, ktorí využívajú túto možnosť. Trend sa zvyšuje, v neposlednom rade z dôvodu postupujúcej digitalizácie sveta práce, ktorá výrazne uľahčuje prácu nezávislú od miesta. Ako dôvod obľúbenosti práce v domácej kancelárii sa uvádza aj túžba spojiť prácu a rodinu, úspora času na cestovanie alebo väčšia flexibilita.

Štúdie naznačujú, že domáca kancelária vedie k vyššej spokojnosti s prácou. Pokiaľ ide o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, vzniká zaujímavá oblasť napätia. Hlavným dôvodom túžby po (striedavej) práci na diaľku je absencia času dochádzania. Okrem priestorovej nezávislosti považujú respondenti tento aspekt za mimoriadne dôležitý. (Bellmann, a kol., 2020)

Pre spoločnosť ako celok je relevantné, že pracoviská domácej kancelárie môžu pomôcť šetriť zdroje šetrením najazdených kilometrov. Tým pádom infraštruktúru odľahčuje nižší počet dochádzajúcich. Z pohľadu zamestnávateľa sa zamestnanci v domácej kancelárii vyznačujú vyššou produktivitou. Flexibilné formy práce, ako napríklad domáca kancelária, navyše otvárajú príležitosti na zvýšenie atraktivity zamestnávateľov a optimalizáciu využitia kancelárskych priestorov. Pre zvýšenie spokojnosti s prácou je rozhodujúce dobrovoľné rozhodnutie pracovať z domu. (Landes a kol., 2020b)

Home office uľahčuje zamestnanie ľudí s obmedzenou pohyblivosťou alebo zdravotným postihnutím. Veľkou výhodou pre zamestnávateľov sú preto spokojní zamestnanci, ktorí prispievajú k nízkej fluktuácii v spoločnosti.

Nevýhody

Práca z domu zároveň často sťažuje oddelenie pracovného a súkromného života. V celoeurópskom porovnaní hrá dôležitú úlohu stres v práci. Vzhľadom na zvyšujúci sa počet dní práceneschopnosti v dôsledku chorôb súvisiacich so stresom je rovnako dôležité pre spoločnosti a zamestnancov nielen zabezpečiť odolné a zdraviu prospešné pracovné prostredie v samotnej spoločnosti, ale tiež umožniť prácu v domácej kancelárii pokiaľ možno bez stresu. Vnímaná izolácia z dôvodu nedostatku sociálneho kontaktu v profesionálnom živote môže mať negatívny vplyv na zamestnancov. Tento bod je potrebné brať vážne, najmä pre tých, ktorí pracujú výlučne z domu. (Gregory, 2019)

Za ekonomickú nevýhodu môžu byť považované náklady pre zamestnancov, a to náklady na zriadenie domácej kancelárie, ktoré obvykle aj tak znáša spoločnosť. Zamestnanci sa dajú ľahšie ovládať na pracovisku spoločnosti. Aj preto je tento typ práce v mnohých spoločnostiach preferovaný. Štúdia o „cyberslackingu“ (surfovaní na internete na súkromné účely v pracovnej dobe) ukazuje, že toto kontraproduktívne správanie pozitívne súvisí u ľudí s charakteristikami prokrastinácie³ a negatívne s čestnosťou, toleranciou a svedomitosťou. To znamená, že pri home office stráca zamestnávateľ kontrolu nad zamestnancami. (Landes a kol., 2020b)

³ Chorobné odkladanie dôležitých úloh na neskôr

Ak zvážime výhody a nevýhody znázornené v Tabuľke č. 1, rozhodnutie o zavedení domácej kancelárie je zrejmé. Pre zefektívnenie pozitívnych aspektov práce v domácej kancelárii je dôležité vytvoriť vhodné predpoklady a rámcové podmienky, ako aj vhodnú firemnú kultúru. Príslušné nariadenia zároveň musia zabezpečiť, aby riziká a možné nevýhody boli čo najmenšie.

Tabuľka č. 1 – výhody a nevýhody zo strany zamestnávateľa a zamestnanca

Výhody	Nevýhody
Pre zamestnávateľa	Pre zamestnávateľa
-úspora finančných prostriedkov (náklady za energiu, prenájom kancelárskych priestorov, za nadčasy a PN zamestnanca)	-sťažená komunikácia so zamestnancom
-nová možnosť získania odborníkov bez nutnosti zmeny miesta bydliska	-možná strata kontroly a medziľudských vzťahov
-zníženie počtu konfliktov na pracovisku	-ochrana dôverných firemných informácií
-očakávané zlepšenie výkonu zamestnanca	-nutné detailnejšie rozpracovanie náplne práce
-zmena pracovnej disciplíny	
Pre zamestnanca	Pre zamestnanca
-možnosť, ako sa môžu zamestnať zdravotne postihnutí	-absencia sociálnych kontaktov, sociálna izolovanosť
-organizácia vlastného pracovného času	-sťažená komunikácia s nadriadeným
-zladenie súkromného a pracovného života	-možné problémy s informačnými technológiami
-flexibilita	-ťažšia sebareflexia
-výhoda domáceho prostredia	-splnutie pracovného a súkromného prostredia
-úspora času a peňazí na dochádzanie do práce	-absencia pri podpisovaní a preberaní pracovnoprávných dokumentov
-práca vhodná aj pre matky na rodičovskej dovolenke	

Zdroj: vlastné spracovanie podľa KOHÚTOVÁ, Ľudmila. Domácka práca, telepráca a home office. 2016, s. 22-23. ISSN 1337-060X.

1.2 Pochopenie produktivity

Produktivita sa bežne definuje ako pomer medzi objemom výstupu a objemom vstupov. Inými slovami, meria, ako efektívne sa v ekonomike využívajú výrobné vstupy, ako sú práca a kapitál. Považuje sa za kľúčový zdroj ekonomického rastu a konkurencieschopnosti. Je potrebné si však uvedomiť, že produktivita nie je jednotným univerzálnym pojmom. Existuje niekoľko rôznych definícií, ktoré sú vhodné za rôznych podmienok. Produktivita sa normálne definuje ako pomer medzi produkciou výroby a vstupom výrobných faktorov, resp. prostriedkov. Na dosiahnutie všeobecnejšej definície produktivity je potrebné použiť všeobecné merania vstupu výrobných faktorov a výstupu výrobného systému ako premenných. (Kenton, 2020b)

1.2.1 Produktivita zamestnancov

Teraz, keď takmer 70% sveta pracuje z domu a mnoho manažérov muselo po prvýkrát prejsť na pozíciu vedúceho na diaľku, sa produktivita zamestnancov stala dôležitou témou diskusie. Produktivitu zamestnancov možno definovať ako množstvo práce (alebo výstupu) vyprodukovanej zamestnancom v konkrétnom časovom období. Dôležitou úlohou manažéra je pochopiť, ako dlho trvá zamestnancom dokončenie konkrétnych úloh, a či popri tom existujú prekážky alebo rozptýlenie, ktoré by im mohol pomôcť prekonať. James Clear definuje produktivitu ako meranie efektívnosti osoby, ktorá dokončí úlohu. Tvrdí však, že produktivita nie je len o veciach. *„Byť produktívny znamená udržiavať stabilnú priemernú rýchlosť v niekoľkých veciach, nie maximálnu rýchlosť vo všetkých veciach.“* (Clear, 2021) Maximalizácia výkonu zamestnancov sa teda začína dlhodobou maximalizáciou produktivity.

2 Ciel' a metodika práce

V tejto kapitole sa sústreďíme na ciele našej bakalárskej práce, na zvolené postupy riešenia, hypotézy výskumu, metódy získania výsledkov, ich spracovanie a následná prezentácia.

2.1 Ciel' práce

Záverečnú prácu s názvom *Home office vs. produktivita zamestnancov v praxi medzinárodných firiem* môžeme považovať za sondu využitia a zhodnotenia pracovného módu „home office“. Cieľom bakalárskej práce je definovať home office, poukázať a zhodnotiť jeho dopad na produktivitu zamestnancov a prostredníctvom dotazníkového prieskumu zistiť postoj, spokojnosť a produktivitu zamestnancov firmy PCA Slovakia, s. r. o., sídliacej v Trnave, k danej problematike s náhlým vzostupom COVID-19. K parciálnym cieľom bakalárskej práce môžeme zaradiť možný rozvoj spolupráce medzi zamestnancami pri práci na home office, jeho dopad na duševné zdravie a komparácia množstva dokončenej práce na home office a v kanceláriách. V konečnom dôsledku, na základe získaných výsledkov priniesť „best practises“ pre udržanie resp. nárast produktivity zamestnancov pri práci na home office.

2.2 Hypotézy výskumu

Hypotéza č. 1: V súčasnosti sa s problémom duševného zdravia stretávame čoraz častejšie. Štúdia profesora Nicholasa Blooma demonštruje, že *„práca na diaľku zvyšuje produktivitu zamestnancov, ale taktiež môže viesť k narušeniu duševného zdravia, pretože hranica medzi prácou a domácim prostredím je veľmi tenká.“* (Mautz, 2020) Predpokladáme, že u respondentov starších ako 36 rokov (vrátane 36 rokov), bude mať home office väčší vplyv na duševné zdravie ako u zvyšných respondentov.

Hypotéza č. 2.: Podľa agentúry Go4insight, ktorá uskutočňovala prieskum spokojnosti zamestnancov na HO, *„až 30 % žien uviedlo, že efektivita ich práce v porovnaní s prácou v bežnom pracovnom prostredí bola vyššia.“* (Go4Insight, 2020) Predpokladáme preto, že viac ako 50 % ženských respondentov pociťuje vyššiu produktivitu pri práci z domu ako pri práci na pracovisku.

2.3 Metodika práce a metody skúmania

V tejto časti sa zaoberáme zvolenými postupmi riešenia a metódami skúmania, ktoré použijeme pri spracovaní bakalárskej práce.

Pred začatím spracovávania dotazníkového prieskumu a jeho následné vyhodnotenie, je dôležité sa s danou problematikou home office najskôr oboznámiť. Na tieto účely nám slúži teoretická časť tejto práce. Pri spracovávaní danej problematiky sme vychádzali zo sekundárnych zdrojov dostupnej odbornej literatúry Slovenskej ekonomickej knižnice, z článkov vedeckých časopisov, ale najmä z internetových elektronických publikačných zdrojov, kde sme sa zameriavali na vznik nového koronavírusu COVID-19 a s ňou spojený rýchly nárast počtu zamestnancov v domácej karanténe, čo postavilo spoločnosti a organizácie pred úplne nové výzvy. Teoretická časť je zameraná na zhodnotenie a zadefinovanie pracovného módu home office jednak z pohľadu zamestnancov tak i zamestnávateľov. Skúma jeho výhody, nevýhody a efektivitu, pričom sa snaží poukázať a zhodnotiť jeho dopad na produktivitu zamestnancov. Zo základných vedeckých metód skúmania prevládajú počas celého výskumu najmä analýza, syntéza, indukcia, dedukcia a v neposlednom rade aj komparácia, kedy porovnáme stanovené ciele s výsledkami práce.

V časti praktickej sú aplikované najmä primárne dáta získané výskumom prostredníctvom dotazníka, ale aj dáta z interných dokumentov spoločnosti PCA Slovakia, s. r. o. Pred uskutočnením výskumu bol zrealizovaný rozhovor s „teamleaderkou“⁴ oddelenia záväzkov, ktorá nám poskytla informácie týkajúce sa zavedenia home office vo firme. Rozhodli sme sa použiť kombináciu kvantitatívnych a kvalitatívnych metód výskumu prostredníctvom formy CAWI. Ide o metódu, pri ktorej je vytvorený internetový dotazník, na ktorý respondenti odpovedajú elektronicky. Výhodou tejto metódy je predovšetkým úspora času, a to nie len v rámci distribúcie dotazníkov, ale najmä samotné vyhodnotenie výsledkov. Nevýhodou je však skutočnosť, že respondenti môžu poskytnúť nepravdivé či neúplné odpovede.

Je potrebné poznamenať, že v práci sa snažíme venovať pozornosť dokumentovaniu internou analýzou, prostredníctvom ktorej rozčleníme daný problém na menšie časti a rozoberáme ňou ostatné parciálne ciele. Do predkladanej práce sme zahrnuli aj prehľad najnovších metód a postupov zvyšovania produktivity práce.

⁴ Vedúci tímu

2.4 Dotazník a zber údajov

Dotazníkovú metódu považujeme vo všeobecnosti za efektívnu a relatívne jednoznačnú, preto sme sa ju rozhodli použiť na zber údajov aj v našej práci. Na základe už získaných teoretických poznatkov z predchádzajúcich kapitol sme zhotovili internetový dotazník formou CAWI. Dotazník je rozdelený do niekoľkých sekcií – sociálno-profesionálna časť, komunikácia s tímom a nadriadenými, duševné zdravie, home vs. kancelária a spokojnosť. V úvode výskumník oslovuje respondentov, predstavuje sa im, poukazuje na dôležitosť prieskumu a informácií pre potrebu spracovania bakalárskej práce a cieľ dotazníka. Výskumník zaručuje respondentom anonymitu a istotu, že sa k parciálnym výsledkom nedostanú ľudia z vedenia firmy.

V prvej časti dotazníka zisťujeme pracovné a demografické vymedzenie respondentov (pohlavie, vek, druh pracovného pomeru, dĺžku praxe v danej oblasti). Následne sa dotazník delí do rôznych sekcií, kde zisťujeme od respondenta nutnosť komunikácie s kolegami, množstvo odpracovanej práce, jeho efektivitu a produktivitu, vplyv home office na duševné zdravie a spokojnosť pri práci z domu a pri práci v kanceláriách.

Zber údajov sa uskutočnil v mesiacoch marec – apríl 2021. Vyplnenie dotazníka trvalo účastníkom 5-8 minút pri celkovom počte 29 otázok, na ktoré respondenti odpovedali výberom jednej alebo viacerých možností, 3 otvorených otázok a určením stupnice odpovedí prostredníctvom lineárnej stupnice. Na vytvorenie dotazníka sme využili službu Google Formuláre, ktorý sme následne prostredníctvom internej e-mailovej schránky distribuovali do spoločnosti v rámci pobočky v Trnave - SSCT. Cieľom bolo získať aspoň 60 relevantných odpovedí. Pomocou programu Microsoft Excel sme spracovali a vyhodnotili dáta získané z dotazníku. Výsledky sú zobrazené v prehľadných grafoch a tabuľkách. Plnú verziu dotazníka uvádzame v Prílohe č. 1.

3 Výsledky práce

Vzhľadom na aktuálnu pandemickú situáciu nového koronavírusu sme sa rozhodli zamerať našu prácu len na jednu konkrétnu firmu a to PCA Slovakia, s. r. o. Preto všetky informácie a výsledky práce pochádzajú z tejto spoločnosti.

3.1 Charakteristika spoločnosti

PCA Slovakia, s. r. o. je automobilový závod medzinárodnej francúzskej automobilovej spoločnosti Groupe PSA na Slovensku pri meste Trnava. Kvalita je pre spoločnosť Groupe PSA neochvejným záväzkom a ich politika kvality sa zameriava na zákazníka. Skupina sa zaväzuje plniť požiadavky zákazníkov zabezpečením spoľahlivosti produktov na najvyššej úrovni a poskytovaním vysoko kvalitných funkcií a služieb. (Groupe PSA, 2017) PCA Slovakia, s. r. o. prešla v marci 2020 na 100 %-ný home office a plánuje v ňom aj naďalej pokračovať.

Je lídrom vo výrobe malých vozidiel segmentu „B-mainstream“. Aktuálne vyrába modely Citroën C3 a Peugeot 208. *„Pri výrobnnej kadencii 62 vozidiel/h denne tak vyprodukuje 1 395 vozidiel. Automobilka v roku 2020 vyrobila 338 050 vozidiel a vyprodukovala už 3,5 miliónte vozidlo. Jej sériová výroba pritom začala v roku 2006 a jej produkty smerujú k spokojným zákazníkom na takmer každom kontinente.“* (PSA Groupe Slovakia, 2020) Automobilka generuje presne 4 541 priamych pracovných postov. Okrem toho poskytuje prácu takmer 20 000 ľuďom prostredníctvom svojich dodávateľov lokalizovaných na Slovensku. (ŠÚ SR, 2020)

Len pol roka po spustení sériovej výroby modelu Peugeot 207 získala trnavská automobilka certifikát systému kvality podľa normy ISO 9001:2000. V praxi to znamená, že vozidlá vyrábané v trnavskom závode francúzskeho koncernu Groupe PSA, môžu byť predávané aj na trhoch mimo hraníc Európskej únie. Podnik dodržiava prísne limity na vypúšťanie odpadových vôd či emisií do ovzdušia a rešpektuje podmienky skladovania chemických produktov, k čomu spoločnosť praktizuje systém environmentálneho manažérstva podľa normy ISO 14 001. (PSA Groupe Slovakia, 2020)

Spoločnosť sa v roku 2019 stala 3. najväčším exportérom Slovenska. Benzínové motory mali na vlaňajšej produkcii podiel 78 %, dieselové 20 % a elektrické 2 %. Viac ako 90 % minuloročnej produkcie Trnavy smerovalo do štátov EÚ. Okrem štátov únie export vozidiel smeroval aj do krajín ako Maroko, Čile, Japonsko, Turecko, Izrael, Uruguaj, Mexiko, Oceánia, Austrália, ale aj Nový Zéland, či Taiwan. (ŠÚ SR, 2020)

3.2 Charakteristika a výsledky dotazníkového prieskumu

V prvej časti dotazníka sme od respondentov získali najskôr ich pracovné a demografické údaje. Nášho prieskumu sa zúčastnilo 80 respondentov, čo predstavovalo 67 žien a 13 mužov. V percentuálnom vyjadrení to znamená 84 % žien a 16 % mužov.

Tabuľka č. 2: Pohlavie

Pohlavie	Počet respondentov	Percentuálne vyjadrenie
Žena	67	83,8 %
Muž	13	16,2 %
Spolu	80	100,00 %

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Vekovú skupinu sme rozdelili do 5 kategórií. Najväčšiu časť 45 % tvoria respondenti vo veku od 18 do 25 rokov. Nasleduje skupina vo veku od 26 do 35 rokov, ktorú tvorí 30 % opýtaných. Ďalšou skupinou sú respondenti vo veku od 36 do 45 rokov, ktorá predstavuje 20 % opýtaných. Zvyšnú časť respondentov tvoria zamestnanci od 46 do 55 rokov, v percentuálnom vyjadrení to činí 5 %. V danej firme nepracuje žiaden zamestnanec vo veku 56 rokov a viac. Ostatné údaje týkajúce sa vekovej štruktúry sú zobrazené v Tabuľke č. 3.

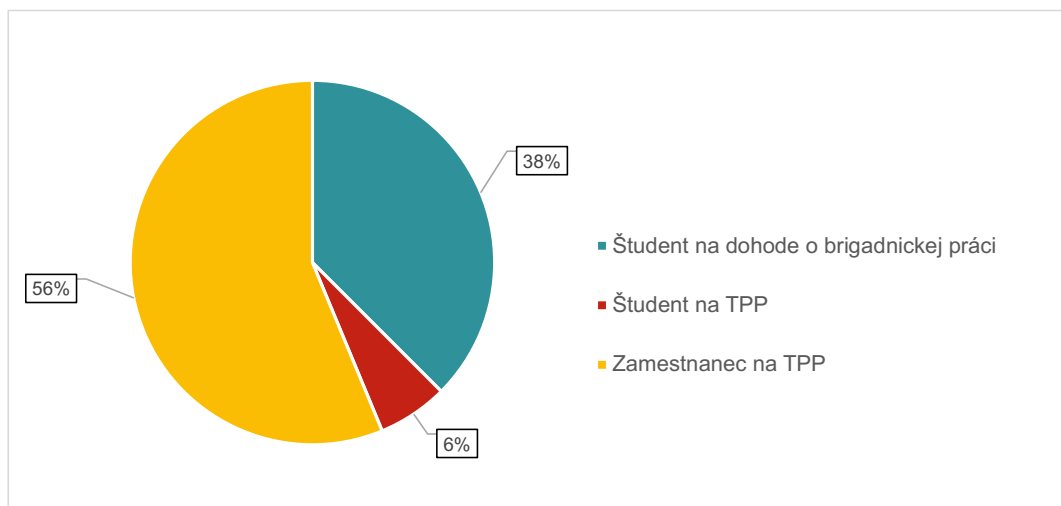
Tabuľka č. 3: Vek respondentov

Vek	Počet respondentov	Percentuálne vyjadrenie
18-25	36	45 %
26-35	24	30 %
36-45	16	20 %
46-55	4	5 %
56 a viac	0	0 %
Spolu	80	100 %

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V Grafe č. 4. je zobrazený druh pracovného pomeru respondentov. Z celkového počtu opýtaných tvoria najväčšiu skupinu zamestnanci na TPP, konkrétne 45 respondentov, čo predstavuje 56,3 %. Druhú najväčšiu skupinu reprezentujú študenti pracujúci na dohode o brigádnickej práci študenta, v počte 30, čo tvorí 37,5 % respondentov. Poslednú skupinu zastupujú študenti pracujúci na TPP v počte 5, čo činí 6,3 % respondentov.

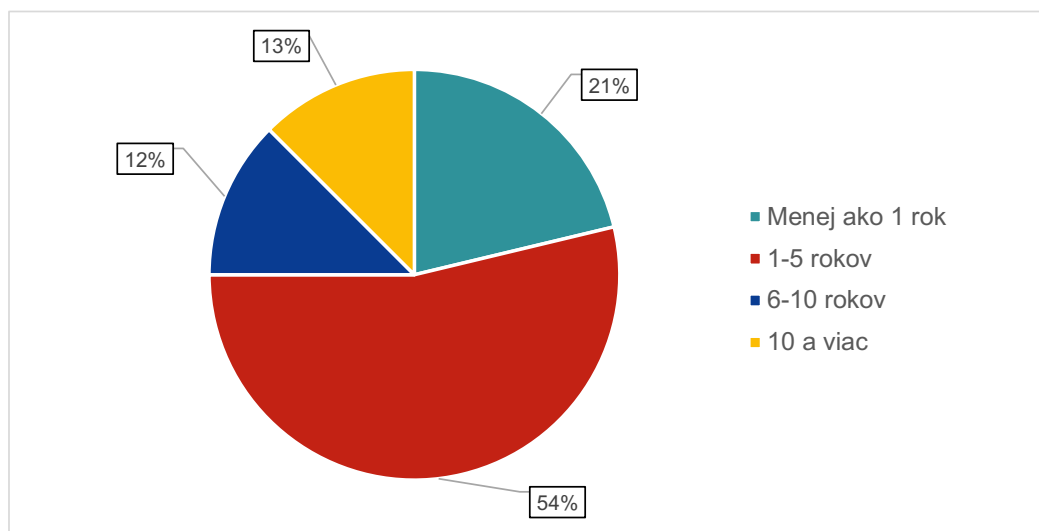
Graf č. 4: Druh pracovného pomeru



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Z celkového počtu respondentov pracuje v PCA Slovakia, s. r. o. 1 až 5 rokov 43 zamestnancov (53,8 %). Títo respondenti predstavujú najväčšiu časť. Ďalších 17 respondentov (21,2 %) pracuje na svojej pozícii menej ako 1 rok. 10 zamestnancov (12,5 %) pracuje na svojej pozícii 6 až 10 rokov a poslednú skupinu respondentov tvoria zamestnanci pracujúci v tej istej firme už viac ako 10 rokov, tiež v počte 10 (12,5 %). (Graf č. 5)

Graf č. 5: Koľko rokov ste zamestnancom PCA Slovakia, s. r. o.?

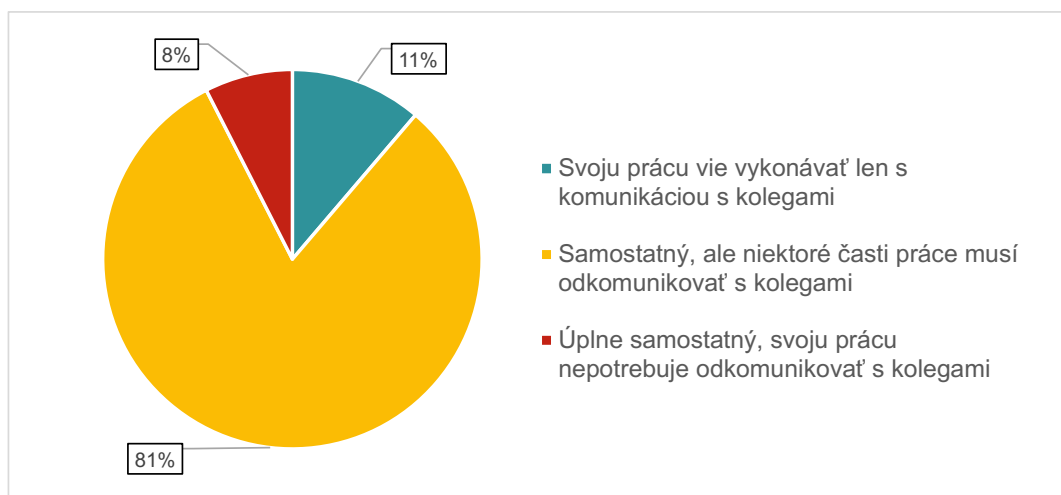


Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V ďalšej otázke sme sa respondentov pýtali na ich prácu z pohľadu nutnosti komunikácie s kolegami. Na základe ich odpovedí sme zistili, že väčšina zamestnancov, konkrétne 81 % v počte 65, sú samostatní, no niektoré časti práce musia odsúhlasiť

s kolegami. V neposlednom rade 11 % zamestnancov, v počte 9, vie vykonávať svoju prácu len s komunikáciou s kolegami a zvyšných 8 % zamestnancov, konkrétne 6, nepotrebuje k svojej práci žiadnu komunikáciu s kolegami, pretože sú plne samostatní. Výsledky sú zobrazené v Grafe č. 5.

Graf č. 5: Nutnosť komunikácie s kolegami



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Z Tabuľky č. 4 vyplýva, že 41 zamestnancov sa venuje svojej práci aj nad rámec svojho pracovného času, čiže v skutočnosti pracujú dlhšie ako pri práci na pracovisku. Avšak pomerne rovnaké množstvo pracovníkov, konkrétne 37, pracuje pri práci na home office rovnako dlho ako pri práci na pracovisku a len 2 respondenti pracujú kratšie ako pri práci na pracovisku. Zvyšné údaje sú zobrazené v Tabuľke č. 4.

Tabuľka č. 4: Venujete sa svojej práci aj nad rámec pracovného času?

Odpovede	Počet respondentov	Percentuálne vyjadrenie
Pracujem dlhšie.	41	51,20 %
Pracujem rovnako dlho.	37	46,30 %
Pracujem kratšie.	2	2,50 %
Spolu	80	100,00 %

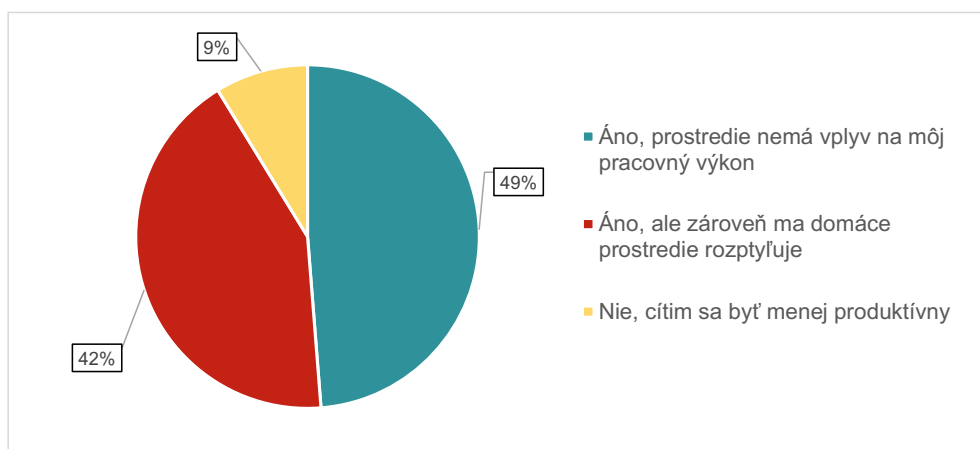
Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V otázke č. 7 sme sa respondentov pýtali, aký majú pocit v rámci efektivity po bežnom odpracovanom dni pri práci na home office. Ich odpovede boli rôzne, a preto sme ich poctivo spracovali a rozdelili do jednotlivých skupín. Najväčšia skupina 47 respondentov (59 %) sa cíti byť **efektívna až efektívnejšia** ako pri práci na pracovisku, pretože podľa jej názoru, zamestnanci majú lepšie pracovné podmienky, nie sú rušení

kolegami alebo inými rušivými elementami, vedia lepšie zvládať „time management“⁵ a odovzdať tak viac práce. Avšak na druhej strane je to pre nich veľmi vyčerpávajúce, keďže nemajú na výber a chcú splniť všetky ciele do stanoveného termínu. Druhá skupina respondentov nepocituje žiadnu zmenu pri práci na home office, a teda má pocit, že ich **efektivita má rovnakú úroveň ako efektivita na pracovisku**. Túto skupinu tvorí 16 respondentov (20 %). Tretia skupina respondentov považuje svoju **efektivitu za veľmi nízku**, pretože majú okolo seba mnoho rušivých elementov. To, čo nestihnú počas pracovnej doby, musia dobiehať po skončení pracovnej doby. Pocitujú tak únavu po celom dni strávenom za počítačom. V tejto skupine figuruje 6 respondentov (7 %). Ďalšia skupina hovorí o **efektivite podľa situácie a okolností**. Respondenti sa cítia byť efektívni, ale iba, ak nie sú rušení rodinou a deťmi, čo bolo po vypuknutí COVID-19 veľmi náročné, keďže museli byť všetci doma. Práca z domu je podľa nich efektívna, tvrdia však, že je to veľmi individuálne a všetko závisí podľa podmienok zamestnanca. Túto skupinu tvorí 7 respondentov (9 %). Poslednou skupinou tejto otázky sú respondenti, ktorí na danú otázku neodpovedali, v počte 4 (5 %).

Koniec prvej časti dotazníka bol orientovaný na produktivitu zamestnancov pracujúcich z domu. Na základe odpovedí sme ich rozdelili do dvoch skupín. Tí, ktorí sa cítia byť produktívni, prípadne rovnako produktívni ako v kancelárii a tí, ktorí pocitujú nižšiu produktivitu. Až 73 respondentov zvolilo vyššiu produktivitu. Z toho však 34 respondentov (42 %) poukázalo na zníženú mieru pozornosti vplyvom domáceho prostredia a u 39 respondentov (49 %) prostredie nemalo vplyv na pracovný výkon. Zvyšných 7 pracovníkov (9 %) vykazovalo známky nižšej produktivity. (Graf č. 6.)

Graf č. 6: Produktivita na home office

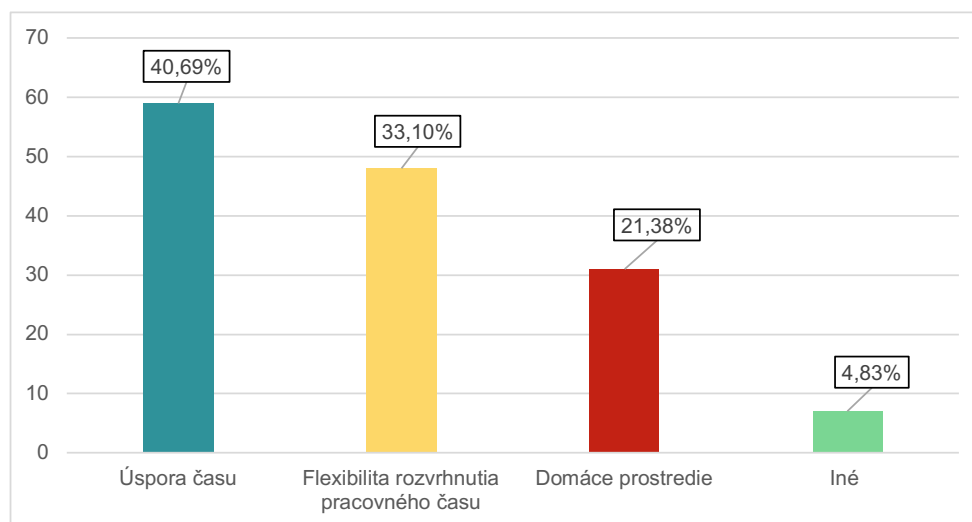


Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

⁵ Manažment času/časový manažment

73 respondentov, ktorí zvolili zvýšenú produktivitu, sme sa ďalej pýtali, čo považujú za najväčší dôvod ich zvýšenej produktivity. Ich odpovede boli rôzne, keďže mohli zvoliť viacero možností. Najväčšie zastúpenie mala úspora času, čo predstavovalo 40,69 %, ďalej flexibilita rozvrhnutia pracovného času, vo výške 33,10 %, domáce prostredie, vo výške 21,38 % a najmenšie zastúpenie mala odpoveď iné, konkrétne 4,83 %, v podobe práce nadčas alebo rýchlejšieho prístupu k poradám. (Graf č. 7)

Graf č. 7: Dôvod zvýšenej produktivity

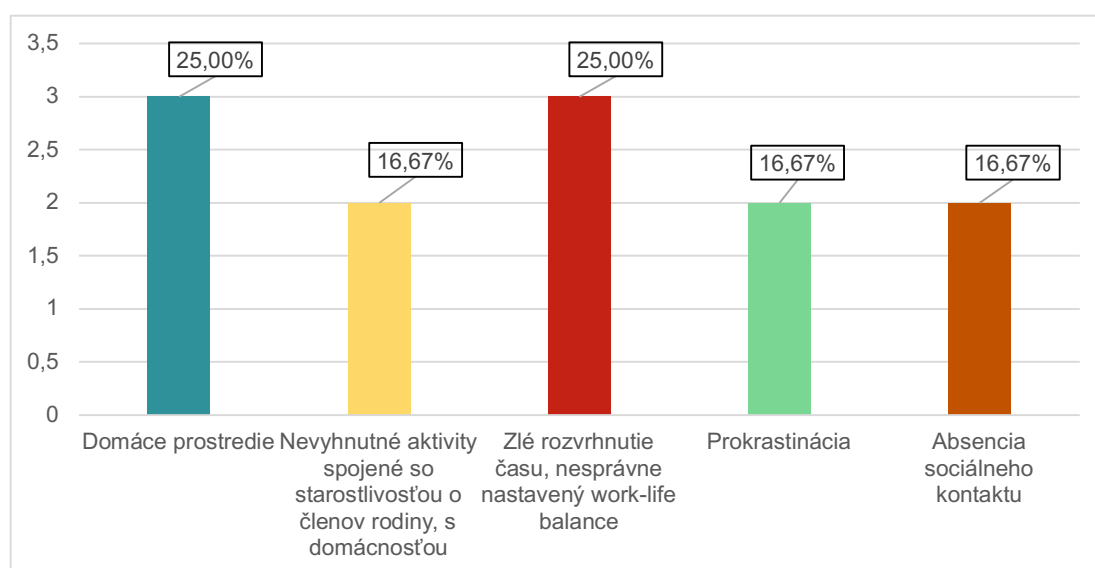


Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Zvyšných 7 respondentov, ktorí vykazovali známky nižšej produktivity, sme sa ďalej spýtali, čo považujú za najväčší brzdiaci faktor, ktorý negatívne vplýva na ich pracovný výkon. Najväčšie zastúpenie mal vplyv domáceho prostredia a zlé rozvrhnutie času a nesprávne nastavený *work-life balance*⁶, v rovnakej výške 25,00 %. Ďalšími dôvodmi zníženej produktivity boli nevyhnutné aktivity spojené so starostlivosťou o členov rodiny, s domácnosťou, prokrastinácia a absencia sociálneho kontaktu, vo výške 16,67 %. Zvyšné údaje udávame v Grafe č. 8.

⁶Rovnováha osobného a pracovného života

Graf č. 8: Dôvod zníženej produktivity



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Druhou sekciou bola komunikácia s tímom a nadriadenými. V otázke č. 11 sme sa respondentov pýtali, ako často sa pripájajú k svojmu tímu/sú v kontakte s kolegami. (Tabuľka č. 5) Zväčša volili respondenti odpoveď často, v počte 51 respondentov (63,75 %). Niekedy sa pripája 20 respondentov (25 %). Veľmi často je v kontakte 7 respondentov (8,75 %) a len 2 pracovníci (2,5 %) nie sú skoro vôbec v kontakte s kolegami.

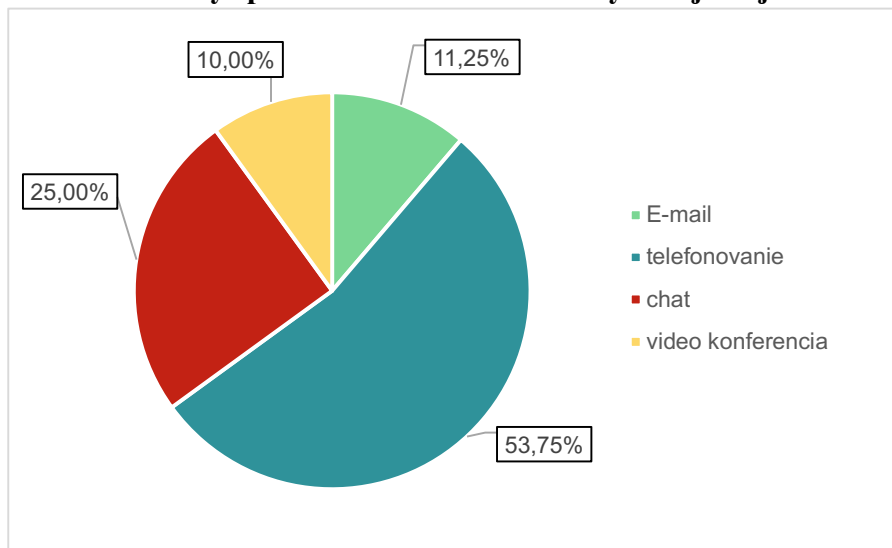
Tabuľka č. 5: Ako často sa pripájate k svojmu tímu/ste v kontakte s kolegami?

Čas	Počet respondentov	Percentuálne vyjadrenie
Veľmi často – každé 2 hodiny	7	8,75 %
Často – niekoľkokrát za deň	51	63,75 %
Niekedy – raz za deň	20	25 %
Skoro vôbec – raz za tri dni	2	2,5 %
Spolu	80	100,00 %

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka.

Nasledujúca otázka bola zameraná na obľúbený spôsob komunikácie pri práci. (Graf č. 9) Väčšia časť, a to 43 respondentov (53,75 %) zvolilo telefonovanie prostredníctvom programu Skype for Business. 20 respondentov (25 %) zvolilo „chatovanie“, 9 respondentov (11,25 %) píše radšej E-mail a u 8 respondentov (10 %) je najviac obľúbená video konferencia.

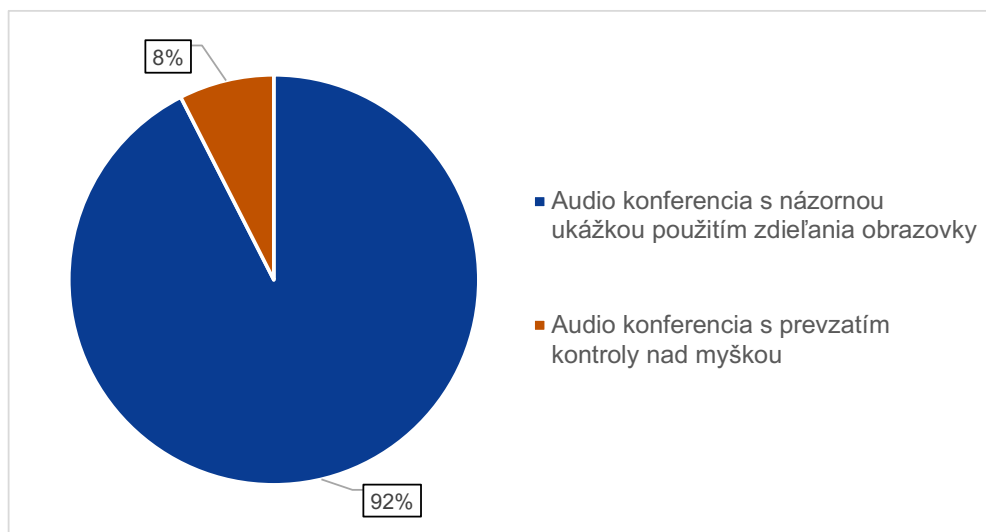
Graf č. 9: Ktorý spôsob komunikácie Vám vyhovuje najviac?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V ďalšej otázke sme sa respondentov pýtali, aký nástroj preferujú v rámci zaúčania sa počas home office. (Graf č. 10) Ich odpoveď bola pomerne jednoznačná, až 74 respondentov (91,3 %) zvolilo audio konferenciu s názornou ukážkou použitím zdieľania obrazovky. Zvyšným 6 respondentom (8,7 %) vyhovuje audio konferencia s prevzatím kontroly nad myškou.

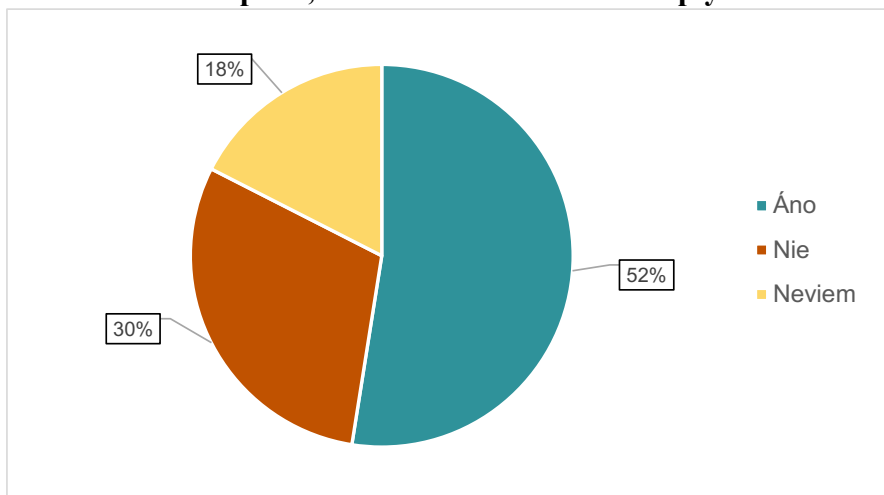
Graf č. 10: Aký nástroj preferujete v rámci zaúčania sa počas home office?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V tretej sekcii sme sa zameriavali na duševné zdravie zamestnancov pracujúcich na home office. Prvou základnou otázkou bolo, či vplyva home office na ich duševné zdravie. Z celkového počtu respondentov nám kladne odpovedalo až 52 % opýtaných a 30 % odpovedalo záporne. 18 % respondentov sa nevedelo rozhodnúť.

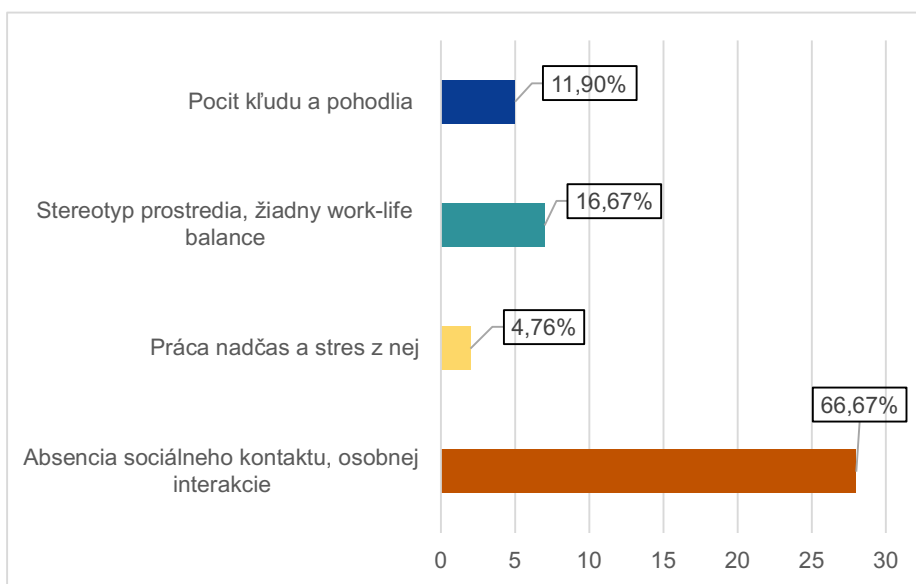
Graf č. 11: Máte pocit, že režim home office má vplyv na Vaše duševné zdravie?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Tých 52 % respondentov, ktorí odpovedali na predchádzajúcu otázku kladne, sme sa ďalej pýtali, čo konkrétne vplýva na ich duševné zdravie. (Graf č. 12) Po poctivom spracovaní odpovedí sme ich rozdelili do skupín. Najväčšie zastúpenie mala **absencia sociálneho kontaktu a osobnej interakcie**, konkrétne 66,67 %. 16,67 % respondentov má **problém so stereotypom prostredia** a nevie oddeliť pracovný život od toho súkromného, tzv. „work-life balance“. Naopak na 11,90 % respondentov vplýva home office pozitívne, pretože majú **pocit klľudu a pohodlia**. Najmenšie zastúpenie mala **práca nadčas a stres z nej**, v počte 4,76 % respondentov.

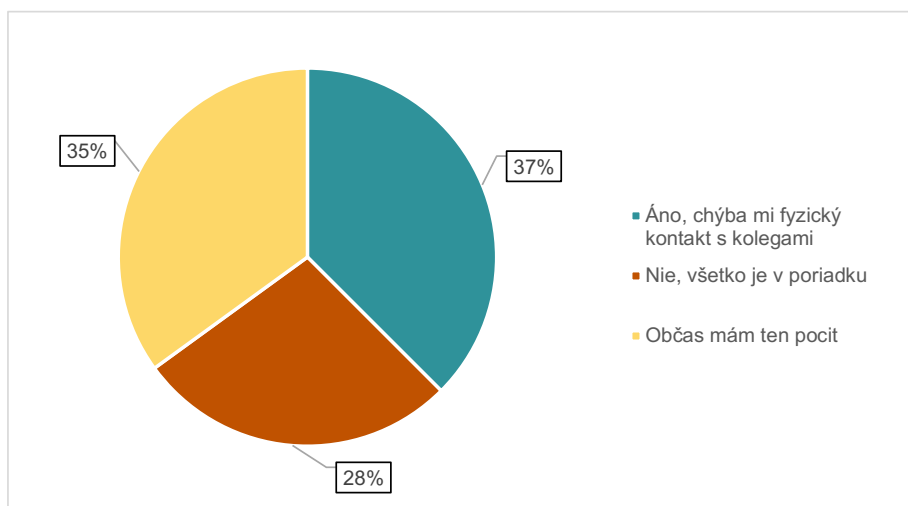
Graf č. 12: Čo konkrétne vplýva na Vaše duševné zdravie?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Ďalšou otázkou v tejto sekcii bol bez ohľadu na COVID-19 pocit izolácie a stresu pri práci na home office. (Graf č. 13) 30 respondentov (37 %) sa cíti izolovane a chýba im fyzický kontakt s kolegami, záporne odpovedalo 22 respondentov (28 %) a občasný pocit izolácie a stresu malo 28 respondentov (35 %).

Graf č. 13: Bez ohľadu na COVID-19, cítite sa pri práci na home office izolovaní a v strese?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Pýtali sme sa ďalej respondentov, či vnímajú home office ako stratu sociálneho kontaktu s kolegami. (Tabuľka č. 6) Z celkového počtu respondentov s danou otázkou plne súhlasí 30 opýtaných, skôr súhlasí 24 respondentov. Len čiastočne pociťuje stratu sociálneho kontaktu 20 respondentov. S daným rozhodnutím skôr nesúhlasí len 1 respondent a vôbec nesúhlasí 5 respondentov.

Tabuľka č. 6: vnímate home office ako stratu sociálneho kontaktu s kolegami?

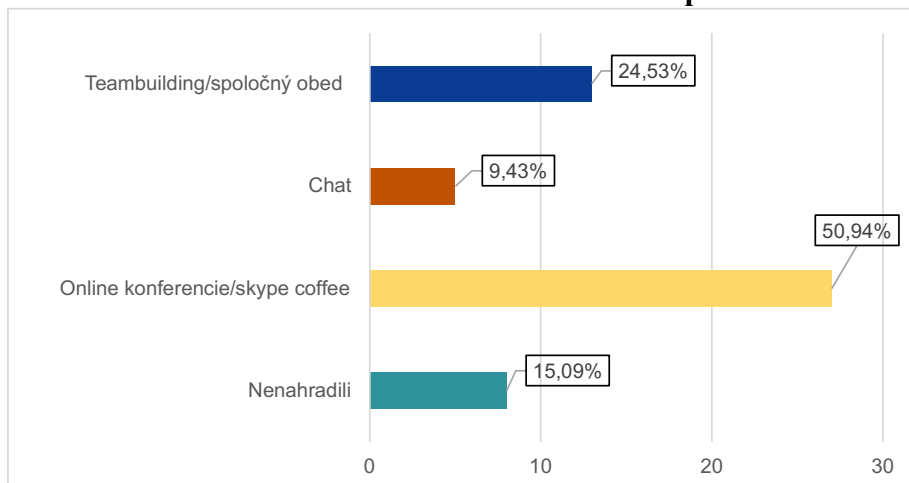
Odpovede	Počet respondentov	Percentuálne vyjadrenie
Vôbec nesúhlasím	5	6,30 %
Skôr nesúhlasím	1	1,20 %
Len čiastočne	20	25,00 %
Skôr súhlasím	24	30,00 %
Úplne súhlasím	30	37,50 %
Spolu	80	100,00 %

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Z Grafu č. 14 vyplýva, akým spôsobom zamestnanci nahradili sociálny kontakt v rámci pracovného tímu. Po spracovaní odpovedí mali najväčšie zastúpenie online

konferencie, resp. „skype coffee“, až 50,94 % respondentov z celkového počtu 54 respondentov. Ďalšou vhodnou náhradou pre 24,53 % respondentov boli „teambuildingy“⁷ alebo spoločný obed. Až 15,09 % respondentov nenahradili svoj sociálny kontakt žiadnym spôsobom a 9,43 % opýtaných si našlo náhradu sociálneho kontaktu v „chatovaní“ s kolegami.

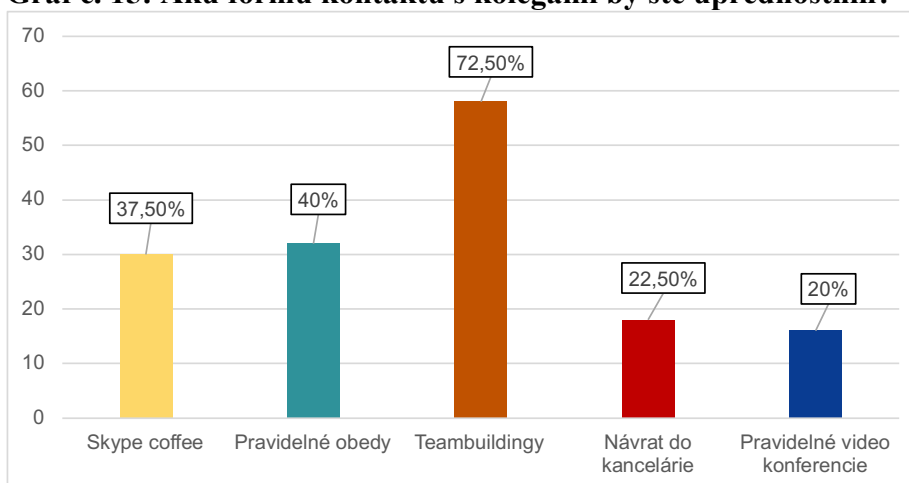
Graf č. 14: Náhrada sociálneho kontaktu v rámci pracovného tímu



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V poslednej časti sekcie duševného zdravia sme sa zaoberali otázkou, akú formu kontaktu s kolegami by zamestnanci uprednostnili. Respondenti si mohli zvoliť viac možností. Najväčší podiel mali však „teambuildingy“, ktoré si zvolilo až 72,50 % respondentov. Pravidelné obedy vyhovovali 40 % respondentom. „Skype coffee“ bolo vyhovujúcou formou kontaktu pre 37,50 % respondentov. 22,50 % respondentov si zvolilo návrat do kancelárie a 20 % opýtaným stačia pravidelné video konferencie.

Graf č. 15: Akú formu kontaktu s kolegami by ste uprednostnili?

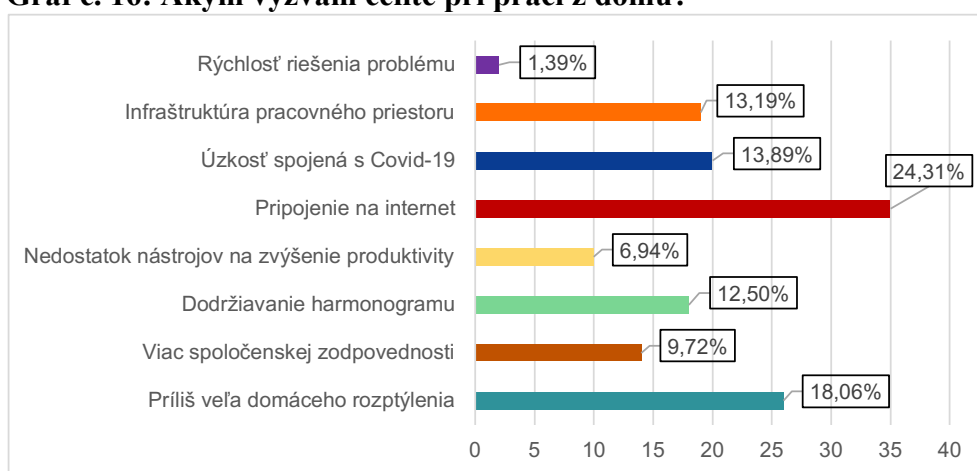


Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

⁷ Budovanie tímu prostredníctvom rôznych typov aktivít používaných na zlepšenie sociálnych vzťahov

Poslednou sekciou nášho dotazníka je porovnanie home office s kanceláriou. Túto sekciu sme začali s otázkou, akým výzvam čelia zamestnanci pri práci z domu. Tak ako aj pri predchádzajúcej otázke, tak aj tu si mohli respondenti zvoliť viacero možností. Najväčšou výzvou bolo pre zamestnancov pripojenie na internet, až 24,31 % respondentov zvolilo túto možnosť. Druhou najväčšou výzvou bolo priveľa domáceho rozptýlenia, tejto výzve čelí 18,06 % opýtaných. Ďalšími výzvami bola úzkosť spojená s Covid-19, 13,89 % respondentov. 13,19 % malo problém s infraštruktúrou pracovného priestoru a 12,50 % opýtaných malo ťažkosti s dodržiavaním harmonogramu. Zvyšné výzvy sú zobrazené v Grafe č. 16.

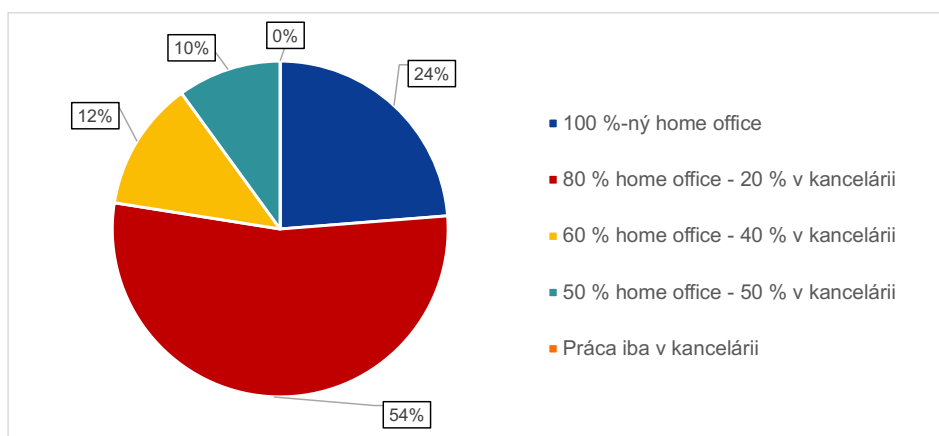
Graf č. 16: Akým výzvam čelíte pri práci z domu?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Ak by mali respondenti možnosť výberu pracovného režimu, z celkového počtu respondentov by si až 54 % zvolilo 80 % home office a 20 % prácu v kancelárii. 100 %-ný home office by vyhovoval 24 % respondentom. 12 % respondentov by pristúpilo na 60 % home office a 40 % prácu v kancelárii a polovicu práce na home office a polovicu práce v kancelárii by si zvolilo len 10 % opýtaných. Prácu iba v kancelárii by si nevybral nikto.

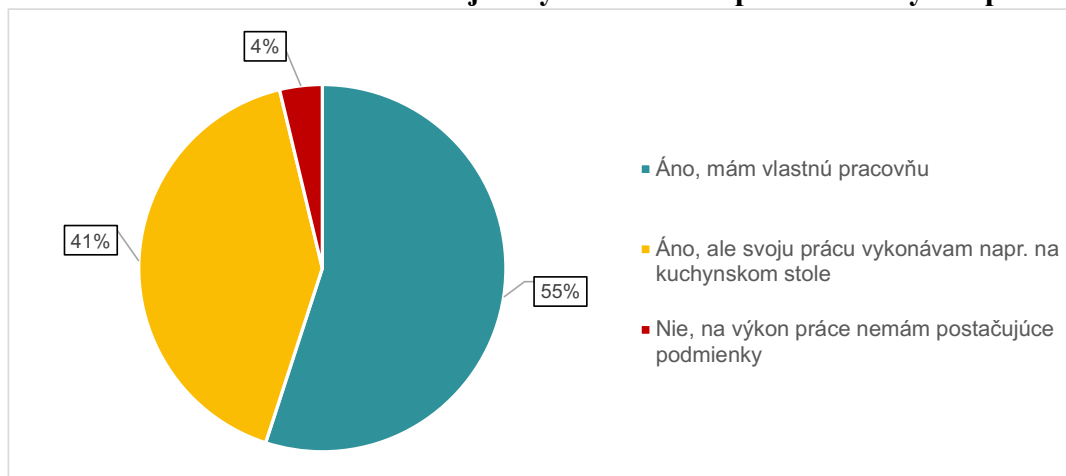
Graf č. 17: Výber pracovného režimu



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Nasledujúca otázka bola zameraná na priestor v rámci domácnosti. Až 96 % respondentov si našlo v rámci svojho bývania priestor na prácu, z toho až 55 % respondentov má svoju vlastnú pracovňu, no 41 % opýtaných svoju prácu vykonáva napr. na kuchynskom stole, na gauči alebo v spálni. Avšak iba 4 % respondentov nemá postačujúce podmienky na výkon práce.

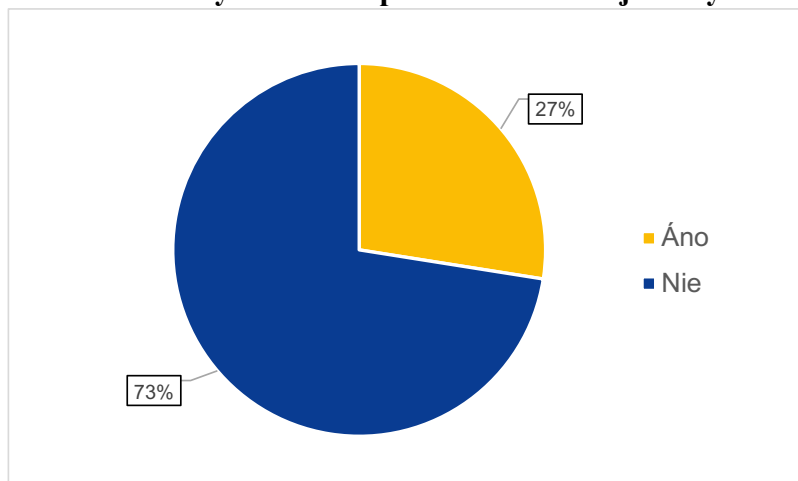
Graf č. 18: Našli ste si v rámci svojho bývania zväčša priestor na výkon práce?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Z celkového počtu opýtaných až 58 respondentov (73 %) nepovažuje vykonávanie práce v rámci svojho obydľia za zásah do súkromia a 22 respondentov (27 %) považuje home office za zásah do súkromia. (Graf č. 19)

Graf č. 19: Je vykonávanie práce v rámci svojho obydľia zásah do súkromia?

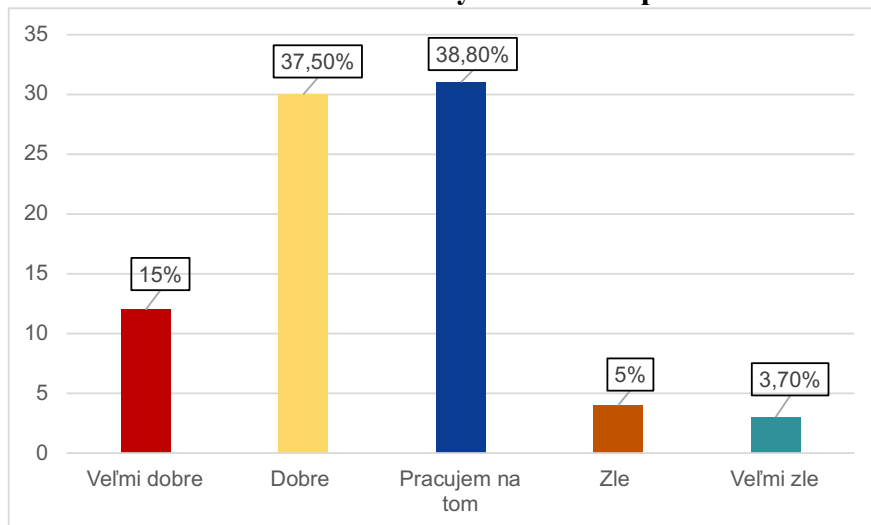


Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V ďalšej otázke sme požiadali respondentov, aby zhodnotili rovnováhu svojho osobného a pracovného života, tzv. „work-life balance“ od začatia vykonávania práce z domu. Na jej zlepšení pracuje 31 respondentov (38,8 %). Na dobrej úrovni je 30 respondentov (37,50 %). Veľmi dobre kvalifikuje svoj „work-life balance“ 12 respondentov

(15 %), naopak ho však 4 respondenti (5 %) hodnotia zle a veľmi zle ho hodnotia iba 3 opýtani (3,70 %).

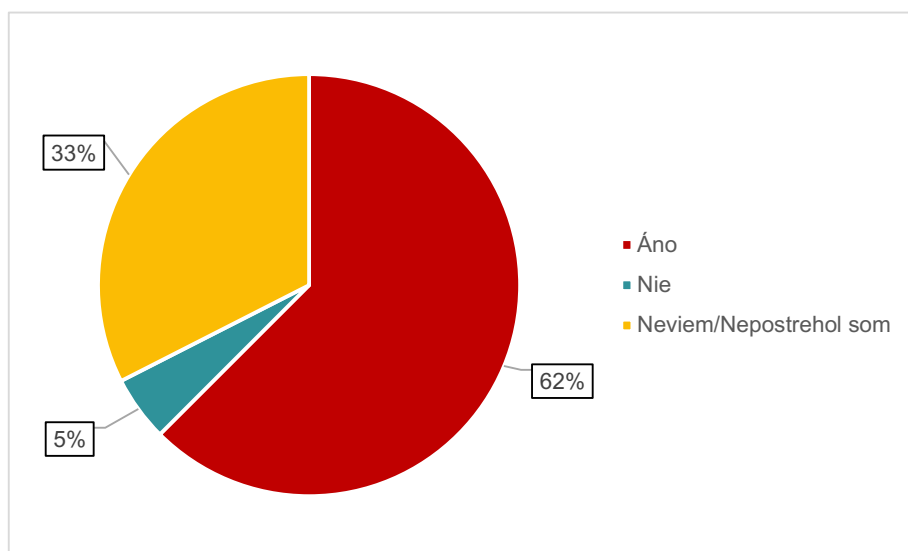
Graf č. 20: Hodnotenie rovnováhy osobného a pracovného života



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

V otázke č. 26 sme sa respondentov pýtali, či pociťujú zvýšenie nákladov na energiu od začiatku práce na home office. Až 62 % respondentom sa zvýšili náklady na energiu, 33 % opýtaných nepostrehlo žiadne zvýšenie a len 5 % opýtaným sa nezvýšili náklady na energiu. (Graf č. 21)

Graf č. 21: Zvýšili sa Vaše náklady na energiu od začiatku práce na home office?



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníku

Tých, ktorí nám na predchádzajúcu otázku odpovedali kladne, sme sa ďalej spýtali, či im zamestnávateľ poskytuje finančnú podporu pri preukázateľne zvýšených nákladoch

spojených s home office. Ich odpoveď bola jednoznačná. Zamestnávateľ neposkytuje zamestnancom finančnú podporu.

Spokojnosť s režimom home office hodnotili respondenti pomocou lineárnej stupnice. Veľmi spokojných je 22 respondentov. 30 respondentov je spokojných. Celkom fajn pocit má 24 respondentov. Nespokojní sú len 4 respondenti a veľmi nespokojný respondent sa nenašiel ani jeden.

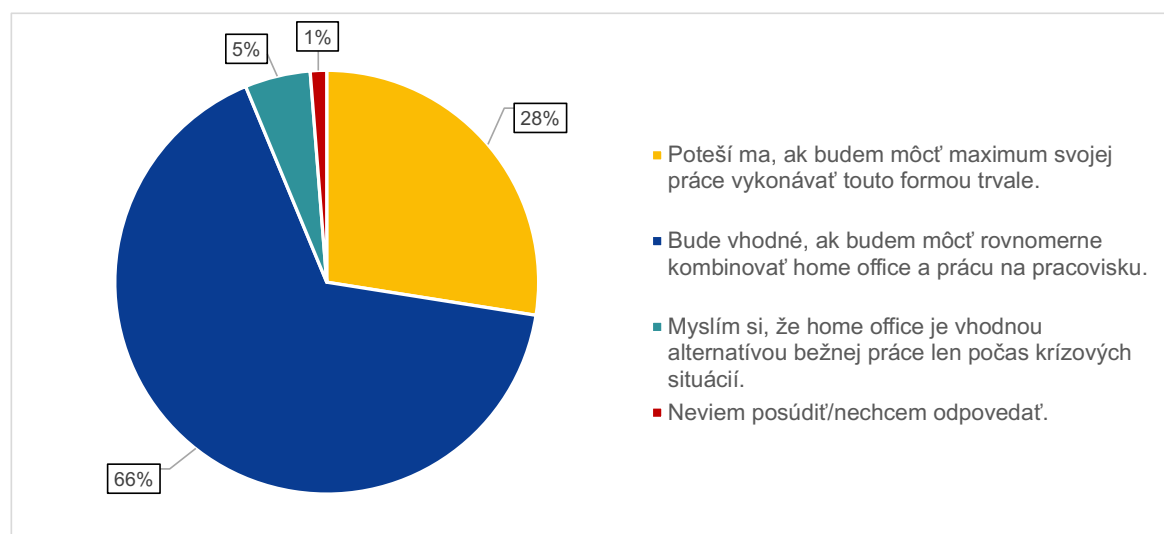
Tabuľka č. 7: Spokojnosť s režimom home office

Odpovede	Počet respondentov	Percentuálne vyjadrenie
Veľmi nespokojný	0	0 %
Nespokojný	4	5 %
Celkom fajn	24	30 %
Spokojný	30	37,50 %
Veľmi spokojný	22	27,50 %
Spolu	80	100,00 %

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Poslednou otázkou tejto sekcie bolo zistenie, ako vnímajú zamestnanci home office vo vzťahu k ich pracovnej budúcnosti. Pre až 66 % respondentov bude vhodné, ak budú môcť rovnomerne kombinovať home office a prácu na pracovisku. 28 % respondentov by potešilo, ak budú môcť maximum svojej práce vykonávať touto formou trvale. Len 5 % respondentov si myslí, že home office je vhodnou alternatívou bežnej práce len počas krízových situácií a len 1 % respondentov nevie posúdiť danú situáciu.

Graf č. 22: Home office vo vzťahu k pracovnej budúcnosti zamestnancov



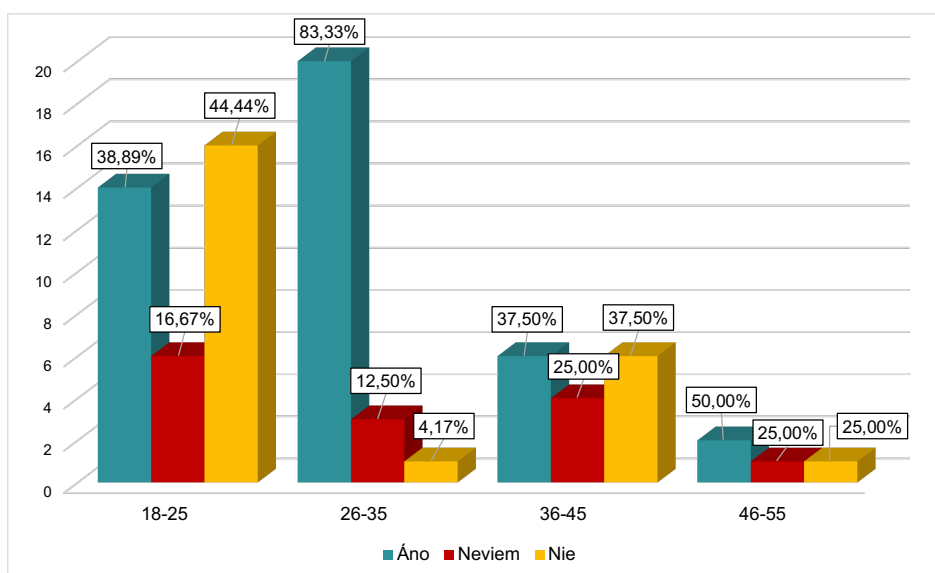
Zdroje: vlastné spracovanie podľa dotazníka

3.3 Interpretácia výsledkov výskumu vo vzťahu k hypotézam

Hypotéza č. 1: *Predpokladáme, že u respondentov starších ako 36 rokov (vrátane 36 rokov), bude mať home office väčší vplyv na duševné zdravie ako u zvyšných respondentov.*

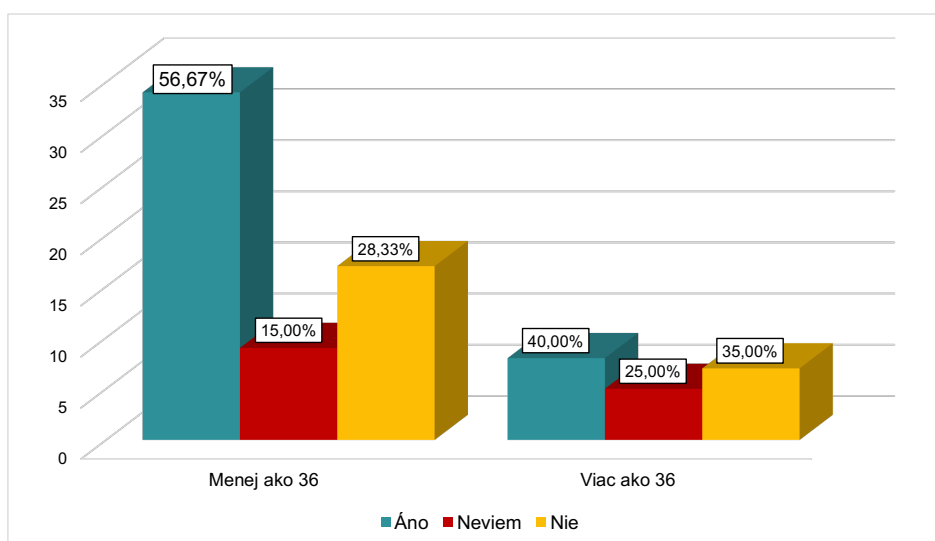
Vekový faktor sme merali prostredníctvom otázky č. 2, na ktorú respondenti odpovedali výberom jednej z možností: 18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56 rokov a viac. Nasledujúce Grafy č. 23 a 24 predstavujú stratifikáciu respondentov naprieč vekovým spektrom v závislosti od duševného zdravia respondentov. Tieto grafy sú súhrnom údajov všetkých zúčastnených respondentov.

Graf č. 23: Vplyv HO na duševné zdravie naprieč vekovými kategóriami



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Graf č. 24: Vplyv HO na duševné zdravie naprieč vekovými kategóriami 2



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

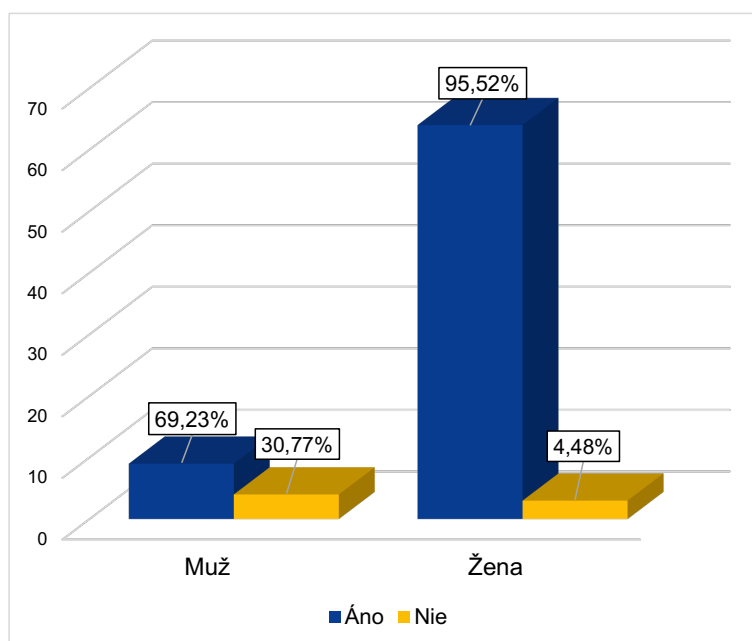
Z priložených grafov môžeme konštatovať, že home office vplýva na duševné zdravie vo vekovej kategórii od 18 do 25 rokov u 38,89 % respondentov, od 26-35 rokov až u 83,33 % respondentov, od 36-45 rokov iba 37,50 % respondentov a od 46 do 55 rokov 50 % respondentov. V dotazníku sme uvádzali aj vekovú skupinu od 56 rokov a viac, avšak v danej firme nepracuje nikto s daným vekom. Na základe zhrnutia, že HO spomedzi respondentov vo veku 36 rokov a viac vplýva na duševné zdravie u 40 % zamestnancov a medzi zamestnancami mladšími ako 36 rokov pozorujeme narušenie duševného zdravia následkom HO až u 56,67 % respondentov, sa naša hypotéza **nepotvrdila**.

Hypotéza č. 2: „Predpokladáme, že viac ako 50 % ženských respondentov pociťuje vyššiu produktivitu pri práci z domu ako pri práci na pracovisku.“

Mieru produktivity sme merali prostredníctvom otázok č. 8, 9, 10 z dotazníkového prieskumu. Viac ako polovica respondentov, sa považuje za produktívnejších pri práci z domu. Preto aj v nasledujúcich výsledkoch budeme pracovať s touto vzorkou, ktorú tvorí 73 respondentov (91 %) z celkového počtu 80. Pri tejto hypotéze sme ďalej zamestnancov začlenili podľa pohlavia, kde 67 respondentov (84 %) bolo ženských a 13 respondentov (16 %) bolo mužských. Nasledujúce grafy č. 25 a 26 reprezentujú teda mieru produktivity v závislosti od pohlavia.

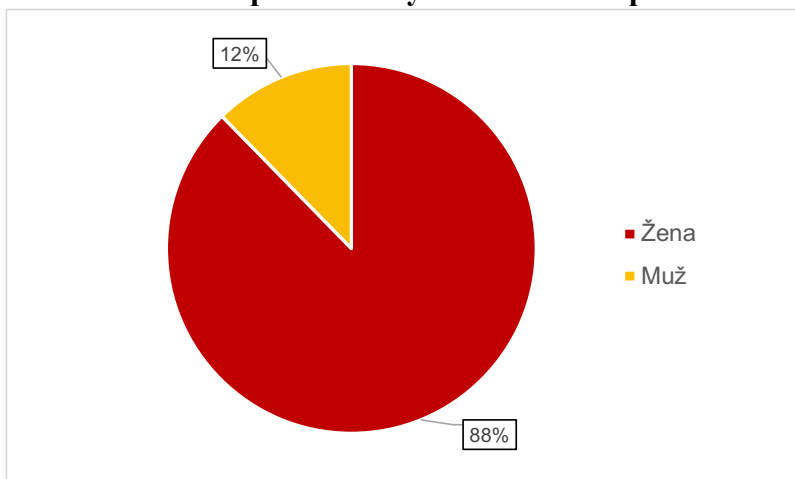
Predpokladáme však, že môže nastať určité skreslenie výsledkov, ktorého príčinu vysvetľujeme značným rozdielom v počte mužov a žien, pracujúcich v PCA Slovakia, s. r. o.

Graf č. 25: Miera produktivity/neproduktivity v závislosti od pohlavia



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Graf č. 26: Miera produktivity v závislosti od pohlavia



Zdroj: vlastné spracovanie podľa dotazníka

Z priložených grafov môžeme konštatovať, že 69,23 % mužov, čo predstavuje len 9 respondentov, sa cíti v domácom prostredí produktívne. Zatiaľ čo 30,77 % mužov (4 respondenti) sa necíti v domácom prostredí produktívne. U žien je produktivita značne vyššia, až 95,52 % žien, z celkového počtu 67 žien, považuje svoju prácu v domácom prostredí za produktívnu. Zvyšných 4,48 % žien, konkrétne 3 respondentky, sa necíti na HO produktívne. Súhrne konštatujeme, že spomedzi mužov a žien dosahujú vyššiu produktivitu ženy, konkrétne 88 % žien, pretože u mužov dosahuje vyššiu produktivitu len 12 % mužov.

Na základe zistení sa naša posledná hypotéza **potvrdzuje**.

3.4 Diskusia a odporúčania

Produktivita zamestnancov je jednou z hlavných výziev práce z domu, ktorej čelí mnoho firiem a manažéri neustále hľadajú lepšie spôsoby spolupráce a spojenia so zamestnancami, aby dosahovali lepší výsledok. Dotazníkovým prieskumom sme zistili, že až 91 % respondentov je produktívnejších, resp. rovnako produktívnych ako pri práci v kancelárii. V rámci pohlavia sme prostredníctvom hypotéz a analýzy získaných dát skonštatovali, že až 88 % žien je produktívnejších pri práci z domu ako muži. V teoretickej časti sme spomínali, že najčastejším dôvodom vyššej produktivity zamestnancov na home office bol čas, ktorý nemuseli tráviť dochádzaním do práce, a pokoj bez veľkého počtu rušivých elementov. Tri najčastejšie dôvody zvýšenej produktivity získané našim prieskumom boli úspora času, flexibilita rozvrhnutia pracovného času a domáce prostredie. Na základe výsledkov, spomenutých v praktickej časti, sme ďalej zistili, že na duševné zdravie u respondentov mladších ako 36 rokov vplýva práca z domu intenzívnejšie ako u starších respondentov. V najväčšom rozsahu na nich konkrétne vplýva absencia sociálneho kontaktu a osobnej interakcie a stereotyp prostredia. Podľa názoru väčšiny sa bez ohľadu na COVID-19 cítia izolovane a v strese, pretože im chýba fyzický kontakt. Aj Dr. Dominique Steiler, spomínaný v teoretickej časti, pozoroval od začiatku pandémie nárast úzkosti a depresie. Ľudia sa cítia byť viac osamelí, pretože majú nedostatok fyzického spojenia. Avšak v praktickej časti sme sa stretli aj s názormi, že home office počas globálnej pandémie len zvyšuje tlak a napätie, takže v normálnej situácii bez pandémie by si chýbajúci kontakt s kolegami kompenzovali „teambuildingami“ alebo spoločným obedom.

Spoločnosti všetkých veľkostí si zvolili prácu na diaľku bez akejkoľvek pripravenosti na udržanie produktivity zamestnancov v alarmujúcej situácii novej pandémie. Pri modernom pohodlí domova, ktoré láka pozornosť, by bolo pochopiteľné, keby zamestnávateľia zaznamenali pokles produktivity. Na základe výsledkov nášho prieskumu, je však opak pravdou. No aj napriek zvýšenej produktivite je potrebné si jej hladinu udržať, preto v rámci parciálneho cieľa prinášame niekoľko spôsobov na jej udržanie.

- **Dodržanie stanoveného harmonogramu** - Pri práci z domu je veľmi ľahké uvoľniť sa. Bez rutiny a štruktúry prebudenia, prípravy a odchodu do kancelárie začne veľa ľudí robiť veci náhodnejšie. To môže viesť k nedostatočnému zameraniu. Dodržiavanie stanoveného harmonogramu môže preto pomôcť posilniť jasné hranice.

- **Vyčlenenie vlastného priestoru na prácu** – Práca v pracovni alebo v inom pracovnom priestore zlepšuje schopnosť sústrediť sa, poskytuje väčšie súkromie a vytvorenie profesionálnejšieho prostredia na prácu.
- **Prechádzanie sa** – Je pravdepodobné, že práca z domu znamená oveľa sedavejší životný štýl. Prechádzka predstavuje veľmi potrebnú prestávku na vyčistenie hlavy, prekrvenie a zlepšenie duševného zdravia a celkovej produktivity.
- **Trpezlivosť** – V tejto dobe neistoty je obzvlášť ľahké cítiť sa vystresované. Preto je potrebné precvičovať trpezlivosť – so sebou, so svojimi kolegami, prípadne s domácim prostredím. Kultivácia a prejav vďačnosti pomáha prosperovať tvárou v tvár zmenám.
- **Rovnováha medzi pracovným a osobným životom** – Zosúladenie osobného a pracovného života je cestou, ako si udržať kvalitu zamestnancov a zefektívniť ich pracovný výkon. Podstatou je dostať pracovný život pod kontrolu, aby mohol fungovať ten osobný. V individuálnej rovine prináša „work-life balance“ zvýšenie pocitu šťastia, motivácie a pozitívny vplyv na duševné zdravie.

Pomocou všeobecných poznatkov z teoretickej časti sme lepšie porozumeli vplyvu home office na produktivitu zamestnancov v prostredí medzinárodných firiem. Môžeme teda konštatovať, že vďaka teoretickým vedomostiam sa zhodujú s praktickou stránkou tejto práce. Zároveň však, indikovať presné výsledky v rámci produktivity zamestnancov pracujúcich na home office, môže byť niekedy komplikované. Zamestnanec sa nevie totižto v rámci merania svojej produktivity objektívne zhodnotiť, pretože nechce, resp. sa bojí priznať nižšiu produktivitu voči zamestnávateľovi. Zároveň však aj zo strany zamestnávateľa môže ísť o rôzne negatívne aspekty. Manažment firmy nezaistuje vždy dostatočnú mieru spokojnosti zamestnancov, záleží im skôr na čo najväčšom zisku a to môže priniesť spoločnosti negatívne výsledky. Isté skreslenie výsledkov mohlo spôsobiť vyplnenie dotazníka väčším zastúpením žien, najmä pokiaľ ide o otázky týkajúce sa pohlavia. So zreteľom na rozsah nebolo možné túto tému preskúmať viac do hĺbky. Napriek tomu považujeme výsledky našej záverečnej práce za dobrý základ pre hlbšie skúmanie tejto témy do budúcnosti.

Záver

Menej stresu, viac času pre rodinu a vyššia produktivita. Takto prezentuje home office niekoľko štúdií a prieskumov zaoberajúcich sa prácou z domu. Prechod na domácu kanceláriu sa v dôsledku koronavírusu stal pre mnohých zamestnancov pozitívnou skúsenosťou. Ponúka im pomoc pri flexibilnejšej práci, čo vytvára nielen dôveru a príležitosť lepšie kombinovať prácu a rodinu, ale aj možnosť považovať ju za nový svet práce. V našej záverečnej práci sme sa zamerali na zamestnancov medzinárodnej firmy Groupe PSA pôsobiacej na Slovensku, kde sme skúmali problematiku formou dotazníkového prieskumu.

Pred začiatkom spracovávania záverečnej práce sme zrealizovali rešerš dostupnej odbornej literatúry pre lepšie pochopenie súčasného stavu riešenej problematiky. Následne sme definovali pojem home office a na záver zhodnotili dôležité aspekty pre správny pracovný režim. Ďalej sme sa v teoretickej časti venovali dopadom home office na duševné zdravie zamestnancov a ich efektivite, ktoré sme ohraničili výsledkami rôznych štúdií a prieskumov zaoberajúcich sa demonštráciami z rôznych hľadísk. V ďalších podkapitolách sme sa venovali vplyvu pandémie koronavírusu, výhodám a nevýhodám home office zo strany zamestnanca a zamestnávateľa a v neposlednom rade sme zhodnotili pochopenie produktivity zamestnancov.

Hlavným cieľom bakalárskej práce bolo poukázať a zhodnotiť dopad home office na produktivitu zamestnancov v prostredí medzinárodných firiem. K parciálnym cieľom sme zaradili možný rozvoj spolupráce medzi zamestnancami pri práci na home office, jeho dopad na duševné zdravie a komparácia množstva dokončenej práce na home office a v kanceláriách. Za týmto účelom sme vytvorili dotazník, ktorý sme rozčlenili do štyroch sekcií – sociálno-profesionálna časť (v ktorej sme zachytávali sociálne, demografické a profesionálne profily respondentov), komunikácia s kolegami, vplyv home office na duševné zdravie a komparácia práce na pracovisku a doma. Konečné výsledky nám predostreli veľkú časť respondentov, z celkového počtu 80, ktorí vykonávajú svoju prácu v rámci home office aj nad rámec svojho pracovného času. Z čoho nám ďalej vyšlo, že väčšina zamestnancov pracuje na home office efektívnejšie a zároveň až 91% respondentov sa cíti byť pri množstve odvedenej práce produktívnejší. Následne sme sa zamerali práve na túto vzorku respondentov, ktorú tvorilo 73 respondentov z celkového počtu. Sústredili sme sa na jeden z faktorov v rámci prieskumov spomenutých v teoretickej časti, ktoré poukazovali na vyššiu produktivitu u žien. V analýze produktivity sme preto upriamili

pozornosť práve na pohlavie. Prieskum potvrdil, že pri práci z domu je až 88 % žien produktívnejších ako muži. Tieto výsledky však môžeme považovať za skreslené v dôsledku značných rozdielov v počte mužov a žien pracujúcich v PCA Slovakia, s. r. o. Zistili sme teda, že home office zvyšuje produktivitu zamestnancov, ale zároveň môže viesť k narušeniu duševného zdravia, pretože hranica medzi prácou a domácim prostredím je veľmi tenká. Predpokladali sme, že respondenti starší ako 36 rokov budú pociťovať v rámci práce na home office väčší vplyv na duševné zdravie. Prieskum nám však odhalil, že na duševné zdravie u respondentov mladších ako 36 rokov pôsobí práca z domu oveľa intenzívnejšie ako u starších respondentov, konkrétne na 56,67 % zamestnancov. V najväčšom rozsahu na nich vplýva absencia sociálneho kontaktu a osobnej interakcie a stereotyp prostredia. V konečnom dôsledku, na základe získaných výsledkov sme priniesli „best practices“ pre udržanie resp. nárast produktivity zamestnancov pri práci na home office.

Zoznam použitej literatúry

1. AMADEO, Kimberly. What Is Productivity?: Definition & Examples of Productivity. In: *The balance* [online]. 26. 02. 2021. [cit. 2021-03-20]. Dostupné na: thebalance.com/u-s-productivity-what-is-it-how-to-calculate-it-3306227
2. BAKER, Katie. Productivity and Effectiveness of Working from Home. In: *SUNY Polytechnic Institute* [online]. 2020. [cit. 2020-12-29]. Dostupné na: <https://dspace.sunyconnect.suny.edu/handle/1951/71150>
3. BARANCOVÁ, Helena. COVID-19 a renesancia domácej práce. In: *Právny obzor: teoretický časopis pre otázky štátu a práva*. Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, 2020, roč. 103, č. 4, s. 243-257. ISSN 0032-6984.
4. BARTKO, Tomáš. Novela Zákonníka práce od 4. 4. 2020 prijatá v súvislosti s koronavírusom. In: *Online magazín o podnikaní* [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk, s. r. o., 04. 04. 2020. [cit. 2020-12-29]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/novela-zakonnika-prace-4-4-2020-koronavirus>
5. BELLMANN, Lutz a HÜBLER Olaf. Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? In: *International Journal of Manpower* [online]. Emerald Publishing Limited, 26. 08. 2020. [cit. 2021-01-30]. ISSN 0143-7720. Dostupné na: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-10-2019-0458/full/html>
6. BLOOM, Nicholas. To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home. In: *Harvard Business Review* [online]. 2014. [cit. 2021-01-20]. Dostupné na: <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-more-employees-work-from-home>
7. CLEAR, James. The Productivity Guide: Time Management Strategies That Work. In: *James Clear* [online]. 2020. [cit. 2021-03-20]. Dostupné na: <https://jamesclear.com/productivity>
8. COSO. CoSo Cloud Survey Shows Working Remotely Benefits Employers and Employees. In: *CoSo* [online]. San Francisco. 17. 02. 2015. [cit. 2021-01-20]. Dostupné na: <https://www.cosocloud.com/press-releases/coso-survey-shows-working-remotely-benefits-employers-and-employees>
9. DVOŘÁK, Jan. Home office není den volna navíc. In: *Moderní řízení*. Praha: Economia, 2019, roč. 54, č. 9, s. 51-53. ISSN 0026-8720.
10. EUROFOUND. Living, working and COVID-19 dataset. [online]. 2020. [cit. 2021-01-22] Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>
11. EUROSTAT. *How usual is it to work from home?* [online]. 06. 02. 2020. [cit. 2020-12-29]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>

12. FERENC, Patrik. Ako riadiť home office z pohľadu zamestnávateľa. In: *Magazín o podnikaní* [online]. Žilina: Hour, s. r. o., 11. 05. 2020. [cit. 2021-01-20]. Dostupné na: <https://www.hour.sk/blog/ako-riadiť-home-office-z-pohľadu-zamestnavateľa>
13. GARNER, Bethany. How working from home is impacting our mental health. In: *Business because* [online]. 09. 10. 2020. [cit. 2021-01-22]. Dostupné na: <https://www.businessbecause.com/news/insights/7244/working-from-home-mental-health>
14. GO4INSIGHT. Home office láka. Obľúbeným sa stáva striedať prácu z domu a kancelárie. In: *Go4Insight* [online]. 07. 10. 2020. [cit. 2021-01-20]. Dostupné na: <https://www.go4insight.com/post/home-office-l%C3%A1ka-ob%C4%BE%C3%BABen%C3%BDm-sa-st%C3%A1va-strieda%C5%A5-pr%C3%A1cu-z-domu-a-kancel%C3%A1rie>
15. GREGORY, Alyssa. The Pros and Cons of Working from Home: A Look at the Pros and Cons of Being a Home-Based Business Owner. In: *The balance small business* [online]. 19. 02. 2019. [cit. 2021-01-30]. Dostupné na: <https://www.thebalancesmb.com/the-pros-and-cons-of-working-from-home-2951766>
16. GROUPE PSA. Our Customer Satisfaction commitment: Your requirements, our uncompromising commitment. [online]. 2017. [cit. 2021-04-05]. Dostupné na: <https://www.groupe-psa.com/en/automotive-group/quality/>
17. HANDELSBLATT. Studie: Homeoffice wirkt sich positiv auf Produktivität aus. In: *Handelsblatt* [online]. 22. 07. 2020. [cit. 2021-04-15]. Dostupné na: <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/coronakrise-studie-homeoffice-wirkt-sich-positiv-auf-produktivitaet-aus/26025990.html?ticket=ST-4142068-LByZSfMoHb9XnUEnNhvb-ap1>
18. HAUFE. Homeoffice – Definition und Regelungen im Arbeitsrecht. [online]. 2020. [cit. 2021-01-30]. Dostupné na: <https://www.haufe.de/thema/homeoffice/>
19. JOHANSSON, Jo. How our remote team works better together: Snapchat as an internal communications tool. In: *Close* [online]. 2020. [cit. 2021-01-17]. Dostupné na: <https://blog.close.com/how-our-remote-team-works-better-together-snapchat-as-an-internal-communications-tool/>
20. KENTON, Will. Productivity. In: *Investopedia* [online]. 23. 12. 2020b. [cit. 2020-01-30]. Dostupné na: <https://www.investopedia.com/terms/p/productivity.asp>
21. KENTON, Will. What Is a Home Office?. In: *Investopedia* [online]. 10.10. 2020a. [cit. 2020-12-29]. Dostupné na: <https://www.investopedia.com/terms/h/home-office.asp>
22. KOHÚTOVÁ, Ľudmila. Domácka práca, telepráca a home office. In: *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2016, roč. 11, č. 3-4, s. 22-23. ISSN 1337-060X.

23. KRIŠKOVÁ, Petra. Práca z domu (home office) - otázky a odpovede. In: *Účtovníctvo - audítorstvo - daňovníctvo: v teórii a praxi*. Bratislava : Slovenská komora certifikovaných účtovníkov, 2020, roč. 28, č. 7-8, s. 37-39. ISSN 1335-2024.
24. LANDES, Miram et al. Führung von Mitarbeitenden im Home Office: Vorteile und Nachteile von Home Office Arbeitsplätzen. In: *Führung von Mitarbeitenden im Home Office* [online] Wiesbaden: Springer Gabler, 13. 05. 2020b, s. 11-14. [cit. 2021-01-30]. ISBN 978-3-658-30053-1. Dostupné na: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-658-30053-1_2
25. LANDES, Miriam et al. Führung von Mitarbeitenden im Home Office: Zukunftstrends. In: *Führung von Mitarbeitenden im Home Office: essentials* [online]. Wiesbaden: Springer Gabler, 13. 05. 2020a, s. 2. [cit. 2021-01-15]. ISBN 978-3-658-30053-1. Dostupné na: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-658-30053-1_1
26. MAUTZ, Scott. A 2-Year Stanford Study Shows the Astonishing Productivity Boost of Working From Home. In: *INC*. [online]. New York: Mansueto Ventures, Inc., 02. 04. 2018. [cit. 2021-01-20] Dostupné na: <https://www.inc.com/scott-mautz/a-2-year-stanford-study-shows-astonishing-productivity-boost-of-working-from-home.html>
27. MILASI, Santo a kol. *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. In: Joint Research centre [online]. 2020. [cit. 2021-01-15]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
28. PLOTBASE. Home office vs. Práca v kancelárii: čo je lepšie?. In: *plotbase* [online]. 2021. [cit. 2021-01-15]. Dostupné na: <https://www.plotbase.sk/blog/home-office-vs-praca-v-kancelarii>
29. POHORELÁ, Petra. Práca z domu (tzv. home office) – aké pre ňu platia pravidlá? In: *Online magazín o podnikaní* [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk, s. r. o., 24. 03. 2020. [cit. 2020-12-29]. ISSN 1338-2187. Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/praca-z-domu-home-office-pravidla>
30. PSA GROUPE SLOVAKIA. *Policy*. [online]. 2020a. [cit. 2021-04-05]. Dostupné na: http://www.psa-slovakia.sk/o-nas.html?page_id=172
31. RYBA, Jakub. Is Home office effective? Results of a two-year study. In: *Easy Project* [online]. Londýn, 2020. [cit. 2021-01-17]. Dostupné na: <https://www.easypoint.com/about-us/project-management-made-easy-blog-tips-resources/1093-is-home-office-effective-results-of-a-two-year-study>
32. SALDIVIA, Gabriela. Stuck In Traffic? You're Not Alone. New Data Show American Commute Times Are Longer. In: *NPR* [online]. 20. 09. 2018. [cit. 2021-01-20]. Dostupné na: <https://www.npr.org/2018/09/20/650061560/stuck-in-traffic-youre-not-alone-new-data-show-american-commute-times-are-longer>

33. SCHWARZBAUER, Wolfgang, WOLF, Martin. *Bedeutung der Telearbeit aktuell und nach der COVID-19 Pandemie*. [elektronický zdroj]. No. 41. Vienna : EcoAustria - Institute for Economic Research. 2020. 1-2 s. [cit. 2020-12-29]. Dostupné na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/227421/1/ecoaustria-pn41.pdf>
34. SILVERMAN, Rachel. Workplace Distractions: Here's Why You Won't Finish This Article. In: *The wall street journal [online]*. 11. 12. 2012. [cit. 2021-01-20]. Dostupné na: <https://www.wsj.com/articles/SB10001424127887324339204578173252223022388>
35. SKORKOVÁ, Zuzana. Home Office alebo práca v pyžame rovno z obývačky. In: *HR v praxi. Riadenie ľudských zdrojov v praxi [online]*. Bratislava: Verlag Dashöfer, 16.11.2012. [cit. 2020-12-29]. ISSN 1338-564X. Dostupné na : <http://www.hrvpraxi.sk/home-office-alebo-praca-v-pyzame-rovno-z-obyvacky-uniqueiduchxzASYZNatvABpzW7TbVS0OsORRrKy/?PHPSESSID=5e657246d41f10464c25dff82fee3739>
36. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Register účtovných závierok : PCA Slovakia, s. r. o.* [online]. 2020. [cit. 2021-04-05]. Dostupné na: <https://www.registeruz.sk/cruz-public/domain/accountingentity/show/635880>
37. VARGAS, Oscar - GSCHWIND, Lutz a kol. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. [elektronický zdroj]. Luxembursko: Joint ILO–Eurofound report, 20. 06. 2019., s. 80. [cit. 2020-12-29]. ISBN 978-92-897-1569-0. Dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
38. VASILKO, Tomáš. *Korona ukázala, že home office funguje. Ideálne je to pol na pol, hovorí expertka*. [online]. 2020 [cit. 2020-12-29]. Dostupné na: https://e.dennikn.sk/1979014/korona-ukazala-ze-home-office-funguje-idealne-je-to-pol-na-pol-hovori-expertka/?_ga=2.121269256.1225818753.1609345166-746531672.1606768345
39. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
40. Zákon č. 66/2020 Z. z. Zákonník práce z 2. apríla 2020, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony
41. ŽUĽOVÁ, Jana. Domácka práca a telepráca. In: *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina : Poradca, 2015, roč. 10, č. 6, s. 21-23. ISSN 1337-060X.

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1: Dotazník