

## VLIV PRÁCE Z DOMOVA NA VYVÁŽENOST PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA (V OBORECH KANCELÁŘSKÝCH PRACÍ) – STUDIE

### THE IMPACT OF REMOTE WORK ON WORK-LIFE BALANCE (IN OFFICE-RELATED OCCUPATIONS) – A STUDY

TEREZA HÁJKOVÁ

**Abstrakt:** V práci byly popsány základy této problematiky a pohled různých autorů na definování pojmů souvisejících s tímto tématem. Také byly dohledány předchozí studie týkající se předkládaného tématu.

Byla provedena obsahová analýza českých i cizojazyčných literárních zdrojů. V praktické části byl sestaven dotazník a připraven podklad pro polostrukturované rozhovory. Vzorek respondentů byl vybrán na základě dostupnosti s vyloučením osob bez zkušenosti s prací z domova a požadavkem, aby se jednalo o zaměstnance v oboru kancelářských prací. Diagnostickými metodami byl tedy dotazník a osobní rozhovory. Získaná data byla zpracována statistickými metodami a porovnána s předchozími výzkumy.

Základní výzkumnou otázkou bylo, zda je pro zaměstnance home office pracovním benefitem? Dále se výzkumné šetření zaměřilo na analýzu, zda pracovní povinnosti zaberou při home office více nebo méně času než při práci na pracovišti?

Ze získaných dat vyplývá, že většina zaměstnanců považuje home office za důležitý benefit. Respondenti se při práci z domova nepřiklání k upřednostňování pracovního ani osobního života a pracovní povinnosti při práci z domova jim zaberou srovnatelné množství času jako při práci z kanceláře.

Výzkumné šetření bylo součástí diplomové práce a komplexního Interního projektu P/VSP/221/N – Využití Workplace wellness při podpoře zdraví a duševní pohody zaměstnanců s přihlédnutím k vlivu Covid 19.

**Klíčová slova:** práce z domova, home office, work-life balance, well-being, kvalita života

**Abstract:** The work covered the fundamentals of this issue and various authors' perspectives on defining concepts related to this topic. Previous studies related to the presented topic were also reviewed.

A content analysis of Czech and foreign-language literary sources was conducted. In the practical part, a questionnaire was developed, and materials for semi-structured interviews were prepared. The sample of respondents was selected based on availability, excluding individuals without experience in remote work and with the requirement that they be employees in office-related occupations. The diagnostic methods used included

*a questionnaire and personal interviews. The collected data were processed using statistical methods and compared with previous research.*

*The primary research question was whether remote work is considered a work benefit by employees. Furthermore, the research investigation focused on analyzing whether job responsibilities take more or less time when working remotely compared to working at the office.*

*From the gathered data, it is evident that the majority of employees consider remote work as an important benefit. Respondents do not tend to prioritize their work life or personal life when working from home, and job responsibilities while working remotely take up a comparable amount of time as when working from the office.*

*This research was part of a master's thesis and a comprehensive internal project P/VSP/221/N - Utilizing Workplace Wellness to Support the Health and Mental Well-being of Employees with consideration for the impact of Covid-19.*

**Keywords:** Remote work, home office, work-life balance, well-being, quality of life

---

## **Práce z domova**

Tématem práce z domova se v současné době zabývají zákonodárci, firmy i zaměstnanci samotní. Má dopad na životy jedinců i jejich rodiny. Stejně tak tématem vyváženosti osobního a pracovního života se zabývají odborníci z různých oborů i běžní lidé. Z mnoha stran jsou slyšet informace o důležitosti zdravého životního stylu, o podpoře well-being a využívání wellness.

### **Vymezení pojmu práce z domova**

Jedná se o práci vykonávanou z domova pracovníka namísto pracoviště zbudovaného zaměstnavatelem. V literatuře je pro tuto formu práce užíváno několik pojmenování. Pojem práce z domova užívají Kašparová a Kunz (2013), Kuchařová a kol. (2019) nebo Palíšková, Legnerová a Stříteský (2021). Homeworking je výraz použitý Kašparovou a Kunzem (2013) nebo Kotíkovou a kol. (2020). Nejčastěji užívaný a všeobecně známý je výraz home office Užívají ho například spolek CzELA (2021), Dostálová (2020), Kyzlinková, Pojer a Veverková (2019) nebo Mertová (2021).

## **Práce z domova v zákoníku práce.**

Zákoník práce nezná pojem práce z domova. Tuto formu práce upravuje v jediném ustanovení § 317, kde je uvedeno, že jde o zaměstnance, „který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje“ (Zákoník práce, 2006). Toto ustanovení platí pro zaměstnance, kteří si samostatně rozvrhují pracovní dobu, a zaměstnavatel jim nemůže stanovit časový úsek, kdy mají práci vykonávat a zároveň zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele. Tento zákon tedy nelze aplikovat v případech, kdy zaměstnanec pracuje z domova, ale zaměstnavatelem je mu určena doba, kdy má práci vykonávat.

V souvislosti s velkým nárůstem osob pracujících v režimu home office jsou v tuto chvíli projednávány změny v zákoníku práce týkající se práce z domova.

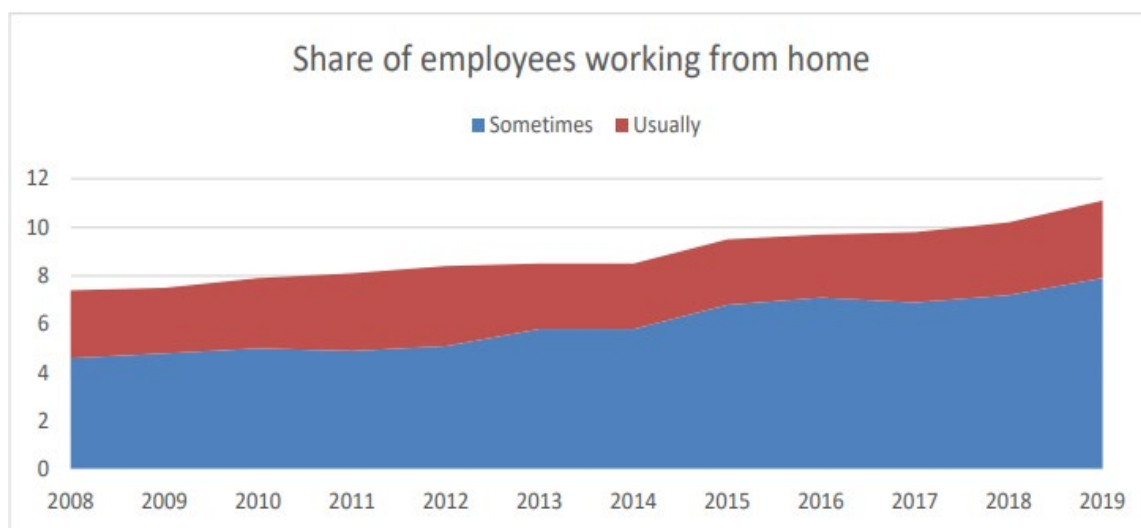
### **Popularita práce z domova**

Skokový nárůst pracovníků využívajících režim home office (dále také HO) neboli práci z domova nastal v souvislosti s celosvětovou pandemií COVID-19. V tomto období bylo

mnoho pracovníků nuceno přejít na práci v režimu HO v rámci protipandemických opatření. Někteří měli s touto formou práce i předchozí zkušenosti a nebyl pro ně problém v tomto pracovním režimu fungovat. Pro mnohé byla tato forma práce novinka, a museli se situaci rychle přizpůsobit. Nicméně se zdá, že i po skončení nutnosti pracovat v režimu HO má o tento pracovní režim zájem značná část zaměstnanců (Sostero, Milasi, Hurley a kol., 2020).

Ze zprávy technické komise a eurofondu vypracované kolektivem autorů Sostero,

Milasi, Hueley a dalšími (2020) je možno vyčíst, že počet zaměstnanců pracujících z domova od roku 2008 do roku 2019 pomalu plynule roste. A to z necelých 8 % na 11 %. Přičemž počet zaměstnanců, kteří pracují v tomto režimu většinu času, jsou pouhé 3,2 % a toto množství se mezi lety 2008 a 2019 téměř nezměnilo (viz obrázek č. 1). Narůstá tedy počet zaměstnanců, kteří využívají možnost pracovat z domova jen část své pracovní doby.



**Obrázek 1** Vývoj práce na dálku mezi zaměstnanci v EU-27, v letech 2008-19, % (Sostero, Milasi, Hueley a kol., 2020)

### Výhody a nevýhody práce z domova

Obecně jsou mezi hlavními výhodami popisovány flexibilita, pohodlí a úspora času a peněz, možnost pracovat při mírné zdravotní indispozici.

Mezi nevýhody jsou popisovány osamělost, rozptýlení nebo nedostatečné oddělení soukromí a práce.

### Work – life balance

Vyváženost osobního a pracovního života je zásadní složkou vnímání spokojenosti

v životě. Je to jeden z pilířů, zajišťující udržitelný stav. Má vliv na duševní zdraví, sociální vztahy, vztah k práci samotné a efektivní využívání času. S přibývajícím množstvím času, stráveném prací v režimu HO, se vytrácí přirozená hranice mezi prací a osobními aktivitami.

Zaměstnanci na HO si mohou svůj pracovní čas posunout dle svých preferencí, na druhou stranu jsou neustále dostupní pro ostatní kolegy a nadřízené a často chybí časově omezený rámec, ve kterém se řeší pracovní aktivity. Zaměstnanci běžně dostávají zprávy, emaily a požadavky od kolegů

nebo nadřazených mimo standardní pracovní dobu. Je tedy důležité si hlídat množství času stráveného prací. Trávit opakovaně celé dny prací může vést k psychickým problémům a později i syndromu vyhoření.

### **Well-being a wellness**

Šauerová (2012) uvádí, že wellness je specifická filosofie, ukazující cestu ke zdravému životnímu stylu. Jak efektivně dosáhnout vybraných cílů, různé způsoby relaxace, což lze považovat za velmi účinný způsob prevence duševního i tělesného zdraví. Wellness pomáhá nastolit harmonii a rovnováhu v životě jednotlivce. Každému vyhovuje něco jiného a je tedy třeba respektovat svobodnou volbu jedince.

Vysvětlení a definice pojmů **well-being a wellness** se dle autorů mírně liší. Zejména v tom, co vše do daných oblastí zahrnují. Většina se však shoduje na faktu, že wellness je určitá forma životního stylu, který má podporovat zdraví jedince a well-being neboli osobní pohoda je určitý stav, kdy se daný jedinec cítí „spokojený“. Do tohoto stavu spokojenosti jsou opět dle autorů zahrnovány různé oblasti, zejména zdraví (fyzické i duševní), kvalitní sociální vztahy a také duchovní oblast člověka. Můžeme tedy říci, že **well-being je chápán jako stav nebo cíl, kterého má být dosaženo a wellness je cestou nebo způsobem, kterým má být cíle dosaženo.**

### **Kvalita života**

Kvalita života je provázána s fyzickým a psychickým zdravím. Wellness je v principu chápáno jako činnosti vedoucí k naplnění, příjemným pocitům a zážitkům a tím přispívá k dobré psychické pohodě, která úzce souvisí s fyzickým zdravím. Pocit pohody a uspokojení je u každého jedince dosahován jiným způsobem.

Každý jedinec by si měl umět určit priority a díky nim si rozvrhnout svůj čas na dobu věnovanou práci a dobu mimo práci, která přispívá k regeneraci. To jakým způsobem bude mimopracovní doba využita, je závislé na preferencích jedince. Náplň by měla být odlišná od pracovní činnosti, vhodný je aktivní odpočinek (Švamberk Šauerová, Neuwirth, Jirásko a kol., 2016)

### **Cíl a metodika**

Cílem práce je zjistit, zda je pro zaměstnance home office pracovním benefitem.

#### **Výzkumné otázky**

VO1: Je při home office zaměstnanci upřednostňován pracovní nebo osobní život?

VO2: Zaberou pracovní povinnosti při home office více nebo méně času než při práci na pracovišti?

#### **Hypotéza**

H0: Způsob využití času ušetřeného za dojíždění nezávisí na pohlaví

HA: Způsob využití času ušetřeného za dojíždění závisí na pohlaví

### **Charakteristika výzkumného souboru**

Výzkumného dotazníkového šetření se zúčastnilo 127 respondentů z řad zaměstnanců tří různých firem působících na českém pracovním trhu. Ve všech případech se jednalo o velké firmy. Kritériem pro zařazení respondentů do výzkumu bylo, že v současnosti částečně nebo výhradně pracují v režimu home office. A také, že se jedná o práci, kterou lze stejně kvalitně vykonávat z domova jako z kanceláře. Z hlediska oborů bylo zastoupeno IT, finance a účetnictví, controlling a administrativa. Výběr respondentů proběhl na základě dostupnosti. Osloveni byli konkrétní

respondenti po komunikaci s personálním oddělením a manažery v daných firmách.

Do doplňkového průzkumu v podobě osobního polostrukturovaného rozhovoru bylo zařazeno 6 osob, tři muži a 3 ženy. Jednalo se o osoby, které se zúčastnily dotazníkového šetření, a následně s nimi proběhl rozhovor. Vždy dvě osoby byly z jedné firmy.

## **Organizace výzkumného šetření**

Kvantitativní výzkum byl proveden prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazník byl vytvořen v elektronické podobě v aplikaci Google Forms. Výhodou této aplikace je možnost exportu nasbíraných dat do tabulkového softwaru Microsoft Excel, ve které se data mohou dále statisticky zpracovávat. Rozeslání dotazníků a sběr dat proběhl v únoru 2023. Dotazník byl anonymní, respondenti nezadávali žádné osobní identifikátory. Odesláním dotazníku respondenti souhlasili se zpracováním poskytnutých dat pro účely této práce. Poskytnutá data byla exportována do tabulkového softwaru Microsoft Excel a následně zpracována pomocí kontingenčních tabulek. Pro zjištění závislostí mezi posbíranými daty byl použit chí kvadrát test nezávislosti v programu Statistica. Zpracovaná data jsou pro větší přehlednost zobrazena pomocí grafů a tabulek.

Kvantitativní sběr dat byl doplněn kvalitativním výzkumem, který proběhl formou rozhovorů. Rozhovory proběhly v únoru 2023 na pracovišti daných osob. K dispozici byla klidná samostatná místnost. Rozhovory byly zaznamenávány na diktafon pro lepší následné zpracování.

## **Metody**

### **Obsahová analýza literárních zdrojů**

Obsahová analýza literárních zdrojů byla provedena před zpracováním dotazníku

a otázek pro polostrukturovaný rozhovor. Využity byly české i zahraniční literární zdroje, statistická šetření, odborné časopisy a další. Získané informace jsou uvedeny v teoretické části této práce, která je podkladem praktické části a také slouží k porovnání výsledků této práce se zjištěnými výsledky v obsahové analýze. Porovnání je uvedeno v diskuzi této práce.

## **Diagnostické metody**

Pro tuto práci byla zvolena kombinace kvantitativního výzkumu, řešeného pomocí strukturovaného dotazníku s doplněním šesti kvalitativních polostrukturovaných osobních rozhovorů.

Dotazník byl tvořen na základě prostudované literatury týkající se tématu práce a také dle poznatků výzkumných metod. Vytvořený dotazník byl konzultován a následně upraven dle připomínek personálních oddělení a manažerů vybraných firem. Jednalo se především o počet otázek v dotazníku a tím i jeho časová náročnost. Bylo přihlédnuto ke zvyklostem firem, což byl požadavek pro umožnění distribuce dotazníku v daných firmách. Dotazník byl zpracován a distribuován elektronicky. Obsahoval 14 otázek.

Osobní rozhovory byly polostrukturované. Tázané osoby dostaly nejprve otázky shodné s dotazníkovým šetřením, jejich odpovědi byly doplněné o vysvětlení důvodů odpovědi a jejich případné připomínky. Dále popisovaly svůj pohled na danou problematiku. Rozhovory byly nahrávány na diktafon pro potřeby pozdějšího zpracování, o čemž byly tázané osoby informovány.

## **Statistické metody**

Nejprve byla zpracována data z dotazníkového šetření a interpretována pomocí popisné (deskriptivní) statistiky.

Závislosti proměnných ve výzkumné hypotéze byly testovány na základě kontingenční tabulky pomocí testu nezávislosti. Použit byl Pearsonův chí-kvadrát test na hladině významnosti 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). Zpracování testu proběhlo v programu Statistica. Nulovou hypotézou pro tento test je vždy tvrzení, že testované veličiny jsou nezávislé, což znamená, že stav jedné veličiny neovlivňuje druhou.

V případě, kdy je zamítnuta nulová hypotéza, a je potvrzeno, že proměnné jsou na sobě závislé, je dopočítána síla této závislosti. Výpočet pomocí kontingenčního koeficientu (Pearsonův koeficient kontingence):

$$C = \sqrt{\frac{2}{n + 2}}$$

kde  $n$  je celkový počet respondentů v kontingenční tabulce.  $C \in \langle 0,1 \rangle$ .

Vyhodnocení síly závislosti proběhlo dle obvyklých zvyklostí, kdy hodnoty do 0,3 jsou brány jako velmi slabý vztah, hodnoty 0,3 – 0,6 udávají středně silnou závislost, kdy již jde o zřetelný vztah a hodnoty nad 0,6 ukazují silnou závislost se zcela jasným vztahem (Reichel, 2009).

Zpracování dat z doplňkových rozhovorů bylo provedeno pomocí transkripce (přepisu) z nahrávky do písemné formy v textovém

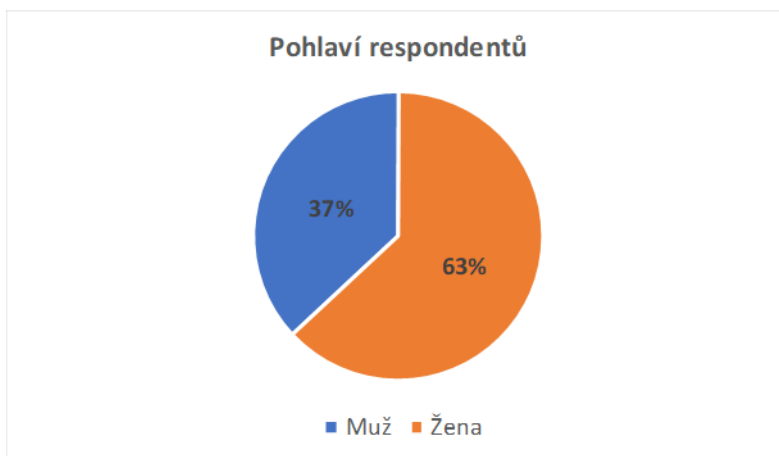
editoru. Při zpracovávání byly vybírány relevantní pasáže. Byla sledována intenzita a frekvence získávaných dat a také byla snaha najít určitý vzorec motivace k určitým druhům odpovědí.

## Výsledky

Data z dotazníkového šetření byla v tabulkovém programu Microsoft Excel kódována a pro větší přehlednost zpracována do grafů. Při dalším zpracování dat byla vyhodnocena hypotéza o nezávislosti způsobu využití času ušetřeného za dojíždění na pohlaví. Výpočet testu nezávislosti, Pearson chí-kvadrát test byl proveden v programu Statistica s pomocí statistika Davida Cihláře. Věk respondentů a počet let strávený v režimu HO byl z důvodu lepší přehlednosti a vyhodnocování rozdělen do určitých intervalů, které jsou vidět na obrázcích 3 a 4.

## Dotazníkové šetření

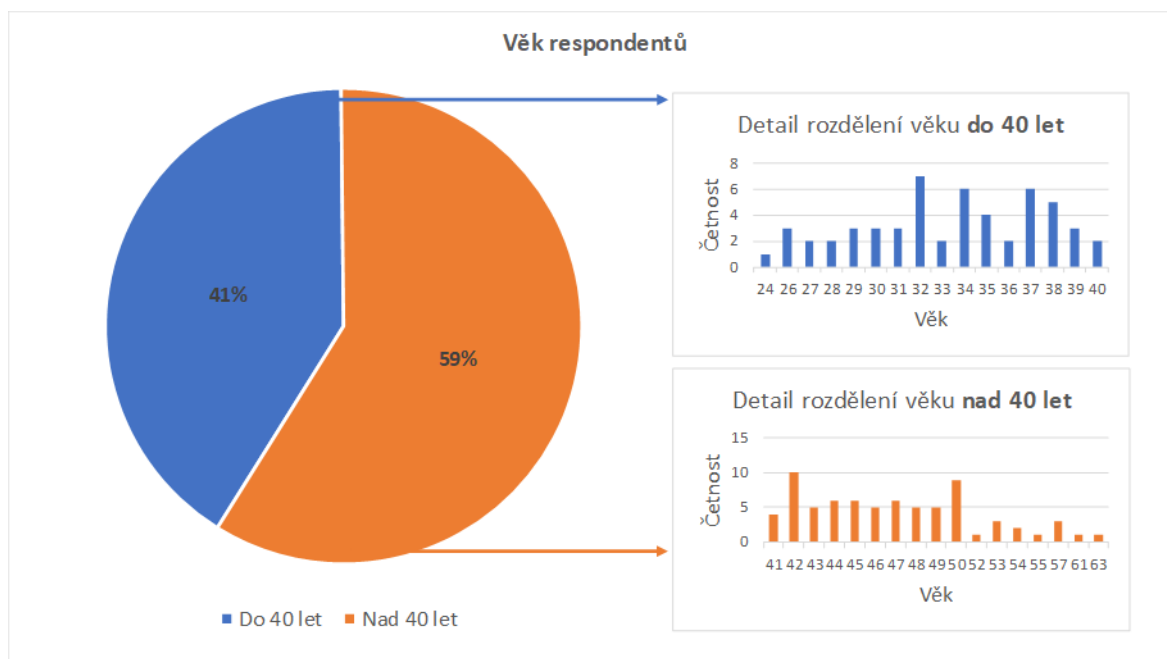
Výzkumu se zúčastnilo celkem 127 respondentů, z toho 47 (37 %) mužů a 80 (63 %) žen (obrázek č. 2)



Obrázek 2 Pohlaví respondentů (zdroj vlastní, 2023)

Na obrázku číslo 3 je vidět věkový rozptyl respondentů. Do výzkumu se zapojily osoby ve věku od 23 let do 63 let. Pro potřeby výzkumu byli respondenti rozdělení

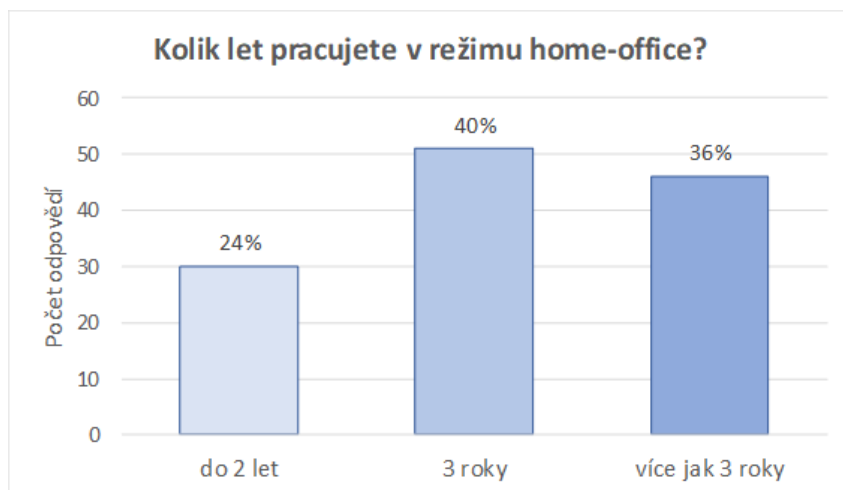
do dvou věkových skupin. První je do 40 let – tato skupina čítá 52 (41 %) respondentů a druhá nad 40 let – sem spadá 75 (59 %) respondentů.



**Obrázek 3 Věk respondentů (zdroj vlastní, 2023)**

Dále bylo zjišťováno, kolik let pracují respondenti v režimu home office (obrázek č. 4). Výrazně nejpočetnější odpovědí byl údaj 3 roky – to je velmi pravděpodobně způsobeno propuknutím pandemie Covid 19 před třemi lety a s tím spojeným velkým přesunem zaměstnanců do domácích kanceláří, v kterých velká část zůstává do současnosti. Pro účely tohoto výzkumu byli respondenti rozdělení do tří skupin.

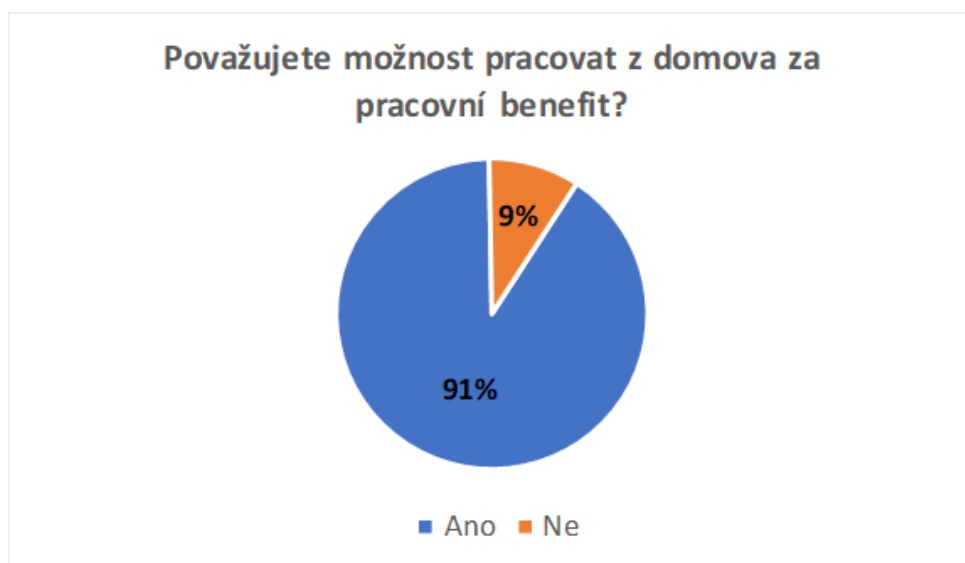
V první (24 %) jsou ti, kteří pracují v režimu HO jeden nebo dva roky, druhou kategorií (40 %) tvoří zaměstnanci se zkušeností tříletou a v poslední skupině (36 %) jsou lidé využívající HO více jak tři roky. Čtvrtina osob z poslední skupiny pracuje v režimu HO deset a více let (nejdelší udaná zkušenost v dotazníku je 17 let).



**Obrázek 4** Délka práce v režimu HO (zdroj vlastní, 2023)

Na otázku, zda respondenti považují práci z domova za benefit odpověděla většina (91 %) že ano, zbylých 9 % (12 respondentů) uvedlo, že ne (obrázek

č. 5). Třetina respondentů, kteří nepovažují home office za benefit, uvedla, že je pro ně možnost HO velmi důležitá a chtějí v tomto režimu práce pracovat.

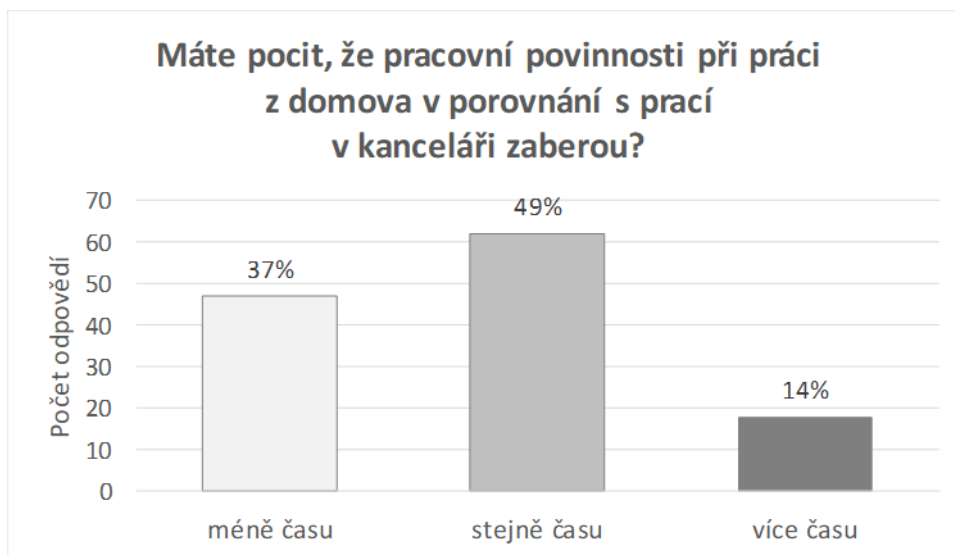


**Obrázek 5** Je práce z domova benefit? (zdroj vlastní, 2023)

Na obrázku č. 6 vidíme, jak respondenti porovnávali množství času, které jim zabere práce v režimu HO vůči práci z kanceláře. Práce z domova zabere 49 %

respondentů stejné množství času jako práce v kanceláři. 37 % stráví prací doma méně času a 14 % zaberou pracovní povinnosti v režimu HO více času.

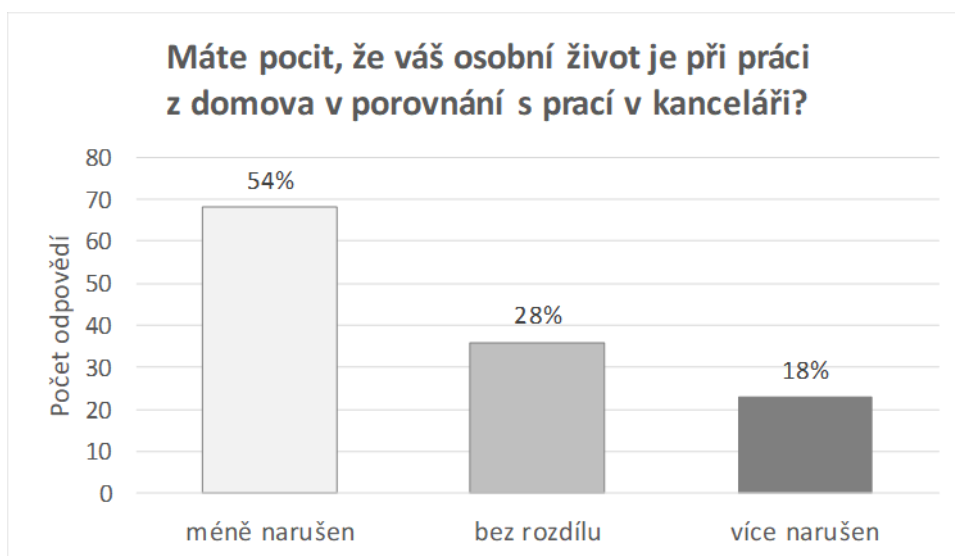




**Obrázek 6 Množství času, které zabere práce v režimu HO v porovnání s prací z kanceláře (zdroj vlastní, 2023)**

Pokud lidé pracují z domova má 54 % z nich pocit, že jejich osobní život je méně narušen a naopak 18 % vnímá při práci z domova větší narušení osobního života.

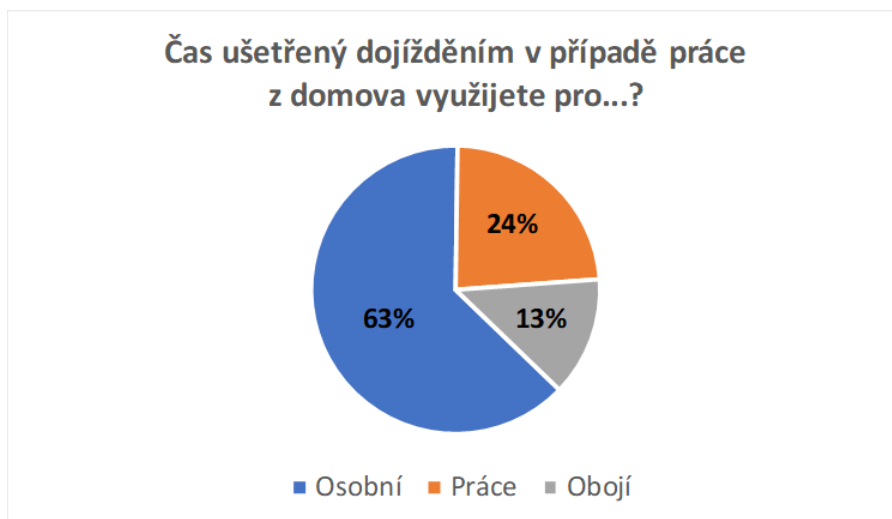
Pro zbytek respondentů (28 %) není při práci z domova ve vztahu k narušení osobního života v porovnání s prací z kanceláře žádný rozdíl (obrázek č. 7).



**Obrázek 7 Narušení osobního života při práci z domova v porovnání s prací z kanceláře (zdroj vlastní, 2023)**

Jak respondenti využijí čas ušetřený absencí dojíždění v případě práce z domova je vidět na obrázku č. 8. Nejvíce (63 %) respondentů využije tento čas pro osobní

život (sport, společné jídlo, obstarání dětí, relaxace,..), 24 % respondentů využije tento čas pro další práci a 13 % pro obojí (střídají to, dle toho jak je zrovna potřeba).



**Obrázek 8 Způsob využití času ušetřeného za dojíždění (zdroj vlastní, 2023)**

Zpracování hypotézy:

H0: Způsob využití času ušetřeného za dojíždění nezávisí na pohlaví

HA: Způsob využití času ušetřeného za dojíždění závisí na pohlaví

Pro výpočet byl použit Pearsonův chí-kvadrát test a bylo ověřeno, že hodnoty kontingenční tabulky splňují požadavky pro použití tohoto testu, tedy že alespoň 80 % buněk v tabulce má očekávanou četnost větší než 5 a všechny buňky tabulky mají očekávanou četnost větší než 2.

**Tabulka 1 Pozorované četnosti způsobu využití času ušetřeného dojížděním v závislosti na pohlaví (zdroj vlastní, 2023)**

	Osobní	Práce	Obojí	Součet
<b>Muži</b>	33	5	9	47
%	70,21%	10,64%	19,15%	
<b>Ženy</b>	47	25	8	80
%	58,75%	31,25%	10,00%	
<b>Celkem</b>	80	30	17	127

Výpočet testu nezávislosti mezi pohlavím a odpovědí na otázku jak využijí čas ušetřený dojížděním, byl proveden v programu Statistica a vyšlo:

Pearson Chi-square: 7,79356, df=2, p=0,020310

Tedy p-hodnota vyšla 0,020310 což je nižší hodnota než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  a můžeme tedy zamítnout nulovou hypotézu o nezávislosti. Výsledkem tedy

je, že na hladině významnosti  $\alpha = 5 \%$  se prokázalo, že pohlaví respondenta a způsob využití času ušetřeného dojížděním spolu závisí. Síla závislosti byla spočtena na hodnotu 0,32, což je slabá závislost.

Při pohledu do tabulky č. 1 vidíme, že 70 % ze všech mužů využívá ušetřený čas k osobnímu využití oproti 59 % žen. Naopak čistě pro práci využívá ušetřený čas jen 11 % mužů a 31 % žen.

## Rozhovory

Bylo osloveno šest osob. Tři osoby mužského pohlaví a tři osoby ženského pohlaví. Kritériem pro výběr bylo, že osoba částečně nebo výhradně pracuje v režimu home office. A také, že se jedná o práci, kterou lze stejně kvalitně vykonávat z domova jako z kanceláře. Rozhovory byly zaměřeny na pohled jednotlivých probandů na home office. Jaké výhody a nevýhody vidí v této formě práce a jejich další postřehy a připomínky. Na počátku rozhovoru dostali probandi otázky shodné s dotazníkovým šetřením, odpovědi byly doplněné o vysvětlení a podrobnější popis pohledu probandů. V druhé části rozhovoru se probandi sami vyjadřovali k tématům problematiky práce z domova pro ně důležitým a na konec byli požádáni o shrnutí svého pohledu na home office z hlediska hlavních výhod a nevýhod. Rozhovory byly nahrávány na diktafon pro následné přesnější zpracování, o čemž byli probandi informováni. Dále byli informováni o způsobu využití získaných informací a se zpracováním a zveřejněním souhlasili.

Výsledky rozhovorů neohledně na pohlaví a pracovní pozici potvrzovaly data získaná pomocí dotazníků. Čas ušetřený dojížděním je nejčastěji využíván pro společné chvíle s rodinou a sportovní aktivity nebo další práci. Bylo zřejmé, že otázka nastavení home office je pro zaměstnance aktuální a velmi důležitá.

## Závěry

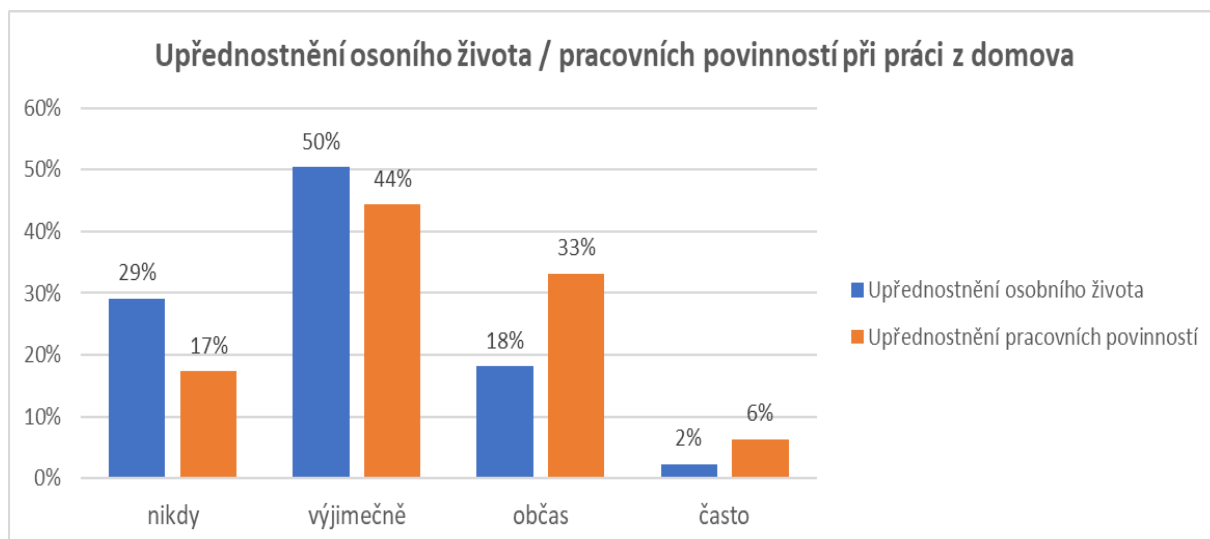
### **Upřednostňování pracovního nebo osobního života při HO**

*VO1: Je při home office upřednostňován pracovní nebo osobní život?*

Cílem VO1 bylo zjistit, zda zaměstnanci využívající práci z domova mají tendenci v tyto dny upřednostňovat osobní nebo pracovní život. Tedy zda si udržují zdravou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, tedy work-life balance. Na otázku jak využívají čas ušetřený dojížděním, odpovědělo 63 % respondentů, že čas využijí pro osobní život (70% ze všech mužů a 59 % ze všech žen). 13 % respondentů neupřednostňuje ani jednu variantu a volí dle aktuální potřeby osobní nebo pracovní záležitosti (19 % ze všech mužů a 10 % ze všech žen) a 24 % respondentů tento čas věnuje další práci (11 % ze všech mužů a 31 % ze všech žen). Pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu byla prokázána závislost této otázky na pohlaví. Ta ukazuje, že podstatná část mužů dává přednost využití ušetřeného času pro osobní potřeby, případně volí využití dle potřeby mezi osobní a pracovní záležitosti.

Převažující využití času ušetřeného za dojíždění pro osobní potřeby bylo zjištěno i během osobních rozhovorů. Jedná se v průměru o 1–2 hodiny denně a tázaní ho využívají k trávení času s rodinou, sportovním aktivitám nebo relaxačním procházkám.

Dále bylo zjištěno, že 80 % respondentů nikdy nebo jen výjimečně odsunou práci na druhý den kvůli osobním věcem a 20 % občas nebo často (obrázek č. 9). A 61 % respondentů nikdy nebo výjimečně odsune osobní plány na jiný den kvůli práci oproti 39 % respondentům, kterým se to stává občas nebo často. Tedy dá se říci, že 20 % respondentů se občas přikloní k upřednostnění osobního života a 39 % respondentů se občas přikloní k upřednostnění pracovních povinností.



**Obrázek 9** Upřednostnění osobních / pracovních záležitostí při HO (zdroj vlastní, 2023)

Z rozhovorů vyšlo, že práci občas odsunou dva z šesti tázaných a osobní plány občas odsune jen jeden tázaný. Zde by se nabízelo hodnocení příklánějící se k tvrzení, že pro tázané je důležitější dodržení osobních a rodinných plánů.

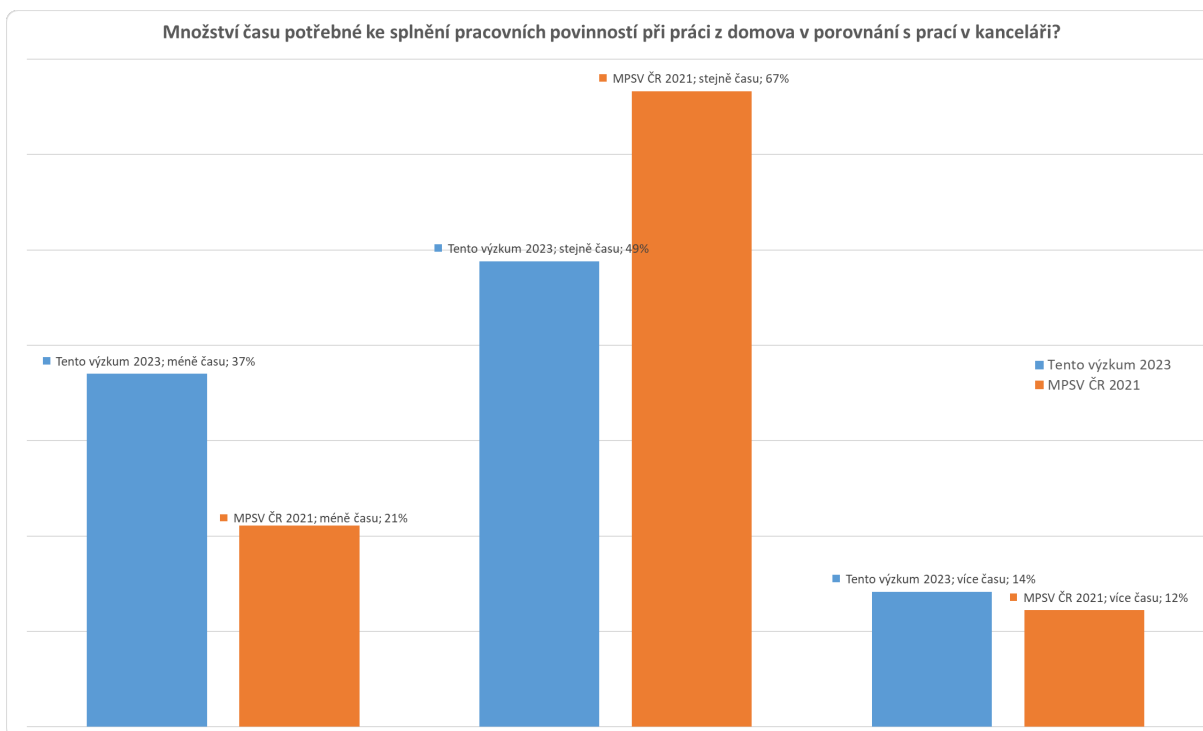
Z výše uvedených zjištění se nelze obecně přiklonit ani k jedné z variant. Dá se pouze konstatovat, že čas ušetřený dojížděním je přednostně využíván pro osobní život. Toto tvrzení podporují i rozhovory. A konkrétně muži toto upřednostňují více než ženy.

**Odpověď na V01:** Nebylo zjištěno upřednostňování osobního nebo pracovního života při home office.

### Množství pracovního času při HO v porovnání s kanceláří

**VO2:** Zaberou pracovní povinnosti při home office více nebo méně času než při práci na pracovišti?

Cílem VO2 bylo zjistit, zda zaměstnanci pracující z domova tráví práci více nebo méně času než když pracují v kanceláři. Na otázku zda respondentům zabere práce z domova méně času, stejné množství času nebo více času než práce z kanceláře odpovědělo 37 %, že méně, 49 % že stejně a 14 % že více času. Během osobních rozhovorů bylo zjištění totožné. Většina tázaných uvedla, že pracovní povinnosti jim zaberou stejné množství času z domova i z kanceláře.



**Obrázek 10 Srovnání množství času potřebného ke splnění pracovních povinností na HO a na pracovišti (MPSV ČR, 2021, vlastní, 2023).**

Lze konstatovat, že většině respondentů zabere práce z domova méně nebo stejné množství času, než při práci z kanceláře. A pravděpodobně v souvislosti s tím vnímá 97 % respondentů, že má při práci z domova více času pro sebe a rodinu. Samozřejmě do tohoto vstupuje mnoho dalších faktorů jako například, čas ušetřený dojížděním nebo možnost efektivnější organizace práce dle vlastních potřeb.

**Odpověď na VO2:** Pracovní povinnosti zaberou většině tázaných stejné množství času při práci z domova jako při práci v kanceláři.

### **Závislost způsobu trávení času ušetřeného za dojíždění na pohlaví**

H<sub>0</sub>: Způsob využití času ušetřeného za dojíždění nezávisí na pohlaví

H<sub>A</sub>: Způsob využití času ušetřeného za dojíždění závisí na pohlaví

Cílem této hypotézy bylo zjistit, zda využití času ušetřeného za dojíždění v případě práce z domova závisí na pohlaví. Respondenti dostali na výběr ze tří možností způsobu využití takto získaného času a v případě zájmu mohli svou odpověď doplnit o libovolný komentář, zpřesnění nebo důvody svého výběru. Výběr odpovědí (kdy bylo možné označit jen jednu) byl: 1) využiji pro osobní život, 2) využiji pro další práci 3) využiji pro obojí. Nejvíce respondentů (63 %) odpovědělo, že čas využije pro osobní život a nejčastěji uváděné konkrétní případy byly sport, společné stolování, obstarávání dětí a relaxace. Využití tohoto času pro další práci vybralo 24 % respondentů a 13 % vybralo možnost využití času pro obojí, s tím, že to střídají dle potřeby (viz obrázek č. 11). V případě osobních rozhovorů se uvedli tři probandi využití času pro osobní potřeby a tři probandi možnost obojí. Na obrázku 11 je v detailech grafu zobrazeno procentuální zastoupení mužů a žen v jednotlivých kategoriích.

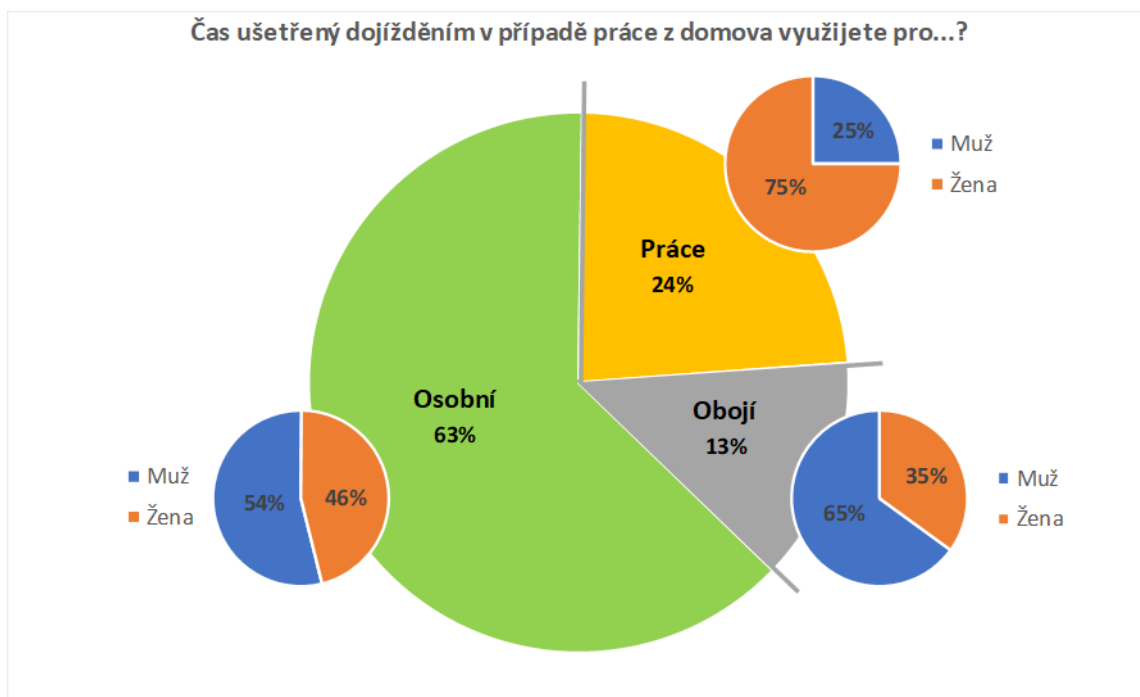
Pokud se podíváme na relativní četnosti odpovědí rozdělené dle pohlaví, vidíme, že 70 % všech mužů odpovědělo, že čas využívá pro osobní život, 19 % mužů pro obojí a 11 % pro práci. Z žen vybralo možnost využití času pro osobní život 59 %, využití pro další práci 31 % (což je téměř trojnásobné množství oproti mužům) a možnost obojí vybralo 10 % žen (viz tabulka č. 1).

Pro zjištění zda způsob využití tohoto času závisí na pohlaví respondentů, byli rozděleni na muže a ženy a počty jednotlivých kategorií byly sepsány do kontingenční tabulky. V programu Statistica byl proveden Pearsonův chí-kvadrát test nezávislosti a z výsledků bylo zřejmé, že jde o závislost.

P-hodnota vyšla 0,020310, což je nižší hodnota než hladina významnosti  $\alpha = 0,05$  a bylo tedy možno zamítnout hypotézu  $H_0$ . Po tomto zjištění byla spočtena síla této závislosti pomocí Pearsonova koeficientu kontingence, který vyšel 0,32, což je slabá závislost.

**Odpověď na hypotézu  $H_0$ :** Na hladině významnosti  $\alpha = 5\%$  byla prokázána závislost pohlaví respondenta a způsob využití času ušetřeného dojížděním a hypotézu  $H_0$  tedy zamítáme.

**Odpověď na hypotézu  $H_A$ :** Na hladině významnosti  $\alpha = 5\%$  byla prokázána závislost pohlaví respondenta a způsob využití času ušetřeného dojížděním a přijímáme tedy hypotézu  $H_A$ .



Obrázek 11 Způsob využití času ušetřeného za dojíždění (zdroj vlastní, 2023)

### Diskuze a limity práce

Získaná data o práci v režimu home office jsou z velké části shodná s dříve dělanými průzkumy. Potvrdilo se, že HO považuje většina zaměstnanců za důležitý benefit. Největší přínos je spatřován v úspoře času

za dojíždění a v možnosti organizovat svůj čas dle svých potřeb. Čas potřebný ke splnění pracovních povinností v režimu HO je pro polovinu respondentů srovnatelný s časem potřebným ke splnění stejných povinností při práci z kanceláře. Dále jsou

porovnány zjištěné výsledky z přechozími průzkumy.

Z tohoto výzkumu vyplývá, že většina zaměstnanců (91 %) považuje práci z domova za benefit. A pro 58 % je tento benefit velmi důležitý. Dle průzkumu společnosti HAYS (2023) označilo částečný nebo plný home office jako jeden ze tří nejdůležitějších benefitů 60 % dotázaných a zároveň je to pro téměř 60 % dotázaných důležitý benefit. Údaj ze stejného průzkumu říká, že téměř 50 % zaměstnanců by nepřijalo pracovní nabídku bez možnosti home office. Dotaz zda je práce z domova pro zaměstnance pracovním benefitem může být částečně zavádějící, což se ukázalo v některých odpovědích získaných pomocí dotazníku a také během jednoho rozhovoru tohoto výzkumu, kdy dotazovaní uvedli, že home office pro ně není benefit (považují ho totiž za standard), ale je pro ně velmi důležitý a práci bez možnosti HO by nejspíše opustili.

Při zjišťování kolik času zaberou zaměstnancům pracovní povinnosti při práci z domova v porovnání s prací v kanceláři bylo ze získaných dat zjištěno, že 49 % respondentů to zabere srovnatelné množství času, 37 % má pocit, že práce na HO jim zabere menší množství času a 14 % udává, že jim práce na HO zabere větší množství času než v kanceláři (viz obrázek 6). Taktéž z osobních rozhovorů byla nejčastější odpověď, že práce z domova a práce z kanceláře zabere dotazovaným stejné množství času. K podobným výsledkům došla i studie MPSV ČR (2021), ve které vyšlo, že 60 % zaměstnanců potřebuje pro práci z domova a z kanceláře srovnatelné množství času, necelých 20 % zvládne práci v režimu HO rychleji a málo přes 10 % potřebuje při práci v režimu HO více času (viz obrázek 10).

Při porovnání vlivu práce z domova vůči práci z kanceláře na osobní život bylo výzkumem zjištěno, že 54 % respondentů

má osobní život při práci z domova méně narušen, 28 % nepozoruje rozdíl a 18 % vnímá větší narušení osobního života při práci z domova (viz obrázek 7). V osobních rozhovorech vnímali čtyři dotazovaní z šesti menší narušení osobního života při práci z domova a zbylí dva nevnímají rozdíl. Vliv práce z domova na různé stránky života zjišťovala studie MPSV ČR (2021) a vyplynulo z ní, že 60 % dotázaných hodnotí pozitivní přínos na duševní zdraví a rodinný život. V oblasti fyzického zdraví 45 % vidí pozitiva a zároveň 20 % negativa práce z domova na tuto oblast. Sociální život je dle této studie pro 40 % ovlivněn negativně. Osobní život se skládá z mnoha komponent a každá z nich může být ovlivněna jinak. Jsou oblasti, které jsou velkou částí respondentů hodnoceny pozitivně a zároveň jsou oblasti značnou částí respondentů hodnoceny negativně. Průzkum této práce zjišťoval pouze vliv na osobní život jako celek a ten je pro 54 % respondentů méně narušen při práci z domova než při práci z kanceláře. Pro další výzkum by bylo jistě dobré zjistit, jaké oblasti jsou ovlivněny pozitivně a jaké negativně a na ty zaměřit pozornost a snažit se negativní vlivy eliminovat.

V osobních rozhovorech dotazovaní velmi často zmiňovali jako největší výhodu práce z domova čas ušetřený dojížděním (cca 1–2 hodiny denně) a možnost organizovat si čas dle svých potřeb. To koresponduje se zjištěním v průzkumu společnosti Dittmann Consulting (2020), kde více než 90 % respondentů uvedlo úsporu času (průměrně 1h denně) jako jednu z hlavních výhod HO a zároveň téměř 80 % respondentů uvedlo možnost organizovat si čas dle svých potřeb jako jednu z hlavních výhod HO. Taktéž v průzkumech MPSV ČR (2020, 2021) je úspora času za dojíždění na první příčce mezi výhodami práce z domova. Označilo ji 95 % respondentů a možnost lépe organizovat svůj čas označilo jako výhodu 80 % respondentů. Zde se zjištěná

data jasně shodují s předešlými výzkumy a lze konstatovat, že mezi hlavní výhody práce z domova pro většinu jistě patří čas ušetřený za dojíždění a možnost organizovat svůj čas dle svých potřeb.

### **Limity výzkumu, doporučení pro další výzkum**

Tento výzkum byl proveden na relativně malém vzorku respondentů a jejich výběr byl proveden na základě dostupnosti. I přes toto omezení nebyla nalezena velká odchylka od předchozích průzkumů, naopak zjištěná data byla s předchozími průzkumy shodná. Práce z domova je široké téma, které ovlivňuje mnoho oblastí lidského života. Je jisté, že jde o trend, který není přechodnou záležitostí a má tedy smysl mu věnovat pozornost v dalším výzkumu. Ten by bylo vhodné zaměřit na užší oblast, přednostně nějakou, kde lidé pociťují problémy. Zjistit důvod nespokojenosti a navrhnout vhodná řešení.

### **Závěr**

Práce a pracovní prostředí zaujímá v životě dospělých značnou část jejich života a má tedy jistě vliv na kvalitu života. Proto má smysl tomuto tématu věnovat pozornost. Práce z domova je v současnosti velmi diskutovaným tématem i z důvodu skokového nárůstu této formy práce z důvodu protipandemických opatření zavedených v souvislosti s onemocněním Covid 19. I po zrušení opatření zůstala velká část zaměstnanců, pro které tato forma práce byla novinkou alespoň částečně pracovat z domova. Zaměstnanci i zaměstnavatelé hledají vhodné nastavení této formy práce, tak aby byla výhodná pro obě strany.

V této práci byla provedena literární rešerše zdrojů týkajících se práce z domova, vyvážení pracovního a osobního života, pracovních benefitů, oblastí a pojmů well-

being, wellness a kvalita života. Vzhledem k množství literatury a velkému množství pohledů na tuto problematiku nebylo v této práci možné, a ani to nebylo cílem, uvést kompletní přehled literatury. Bylo popsáno několik pohledů a názorů na danou problematiku od různých autorů.

V praktické části byl proveden výzkum pomocí dotazníkového šetření s doplněním o osobní rozhovory. Získaná data byla statisticky zpracována a vyhodnocena. Cílem práce bylo zjistit, zda je pro zaměstnance home office neboli práce z domova pracovním benefitem. Ze získaných dat vyplývá, že většina zaměstnanců považuje home office za důležitý benefit. Toto zjištění je navíc ve shodě s předchozími výzkumy. A zároveň je podpořeno zjištěním pozitivního vlivu na osobní život u více než poloviny respondentů.

Ze získaných dat dále vyplývá, že se respondenti při práci z domova většinou nepříklání k upřednostňování pracovního ani osobního života. Zdá se tedy, že se jim daří udržovat stejný work – life balance jako při práci z kanceláře. To zda je současné nastavení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem optimální by mohlo být předmětem dalšího zkoumání.

Při zjišťování zda respondentům pracovní povinnosti zaberou při práci z domova více času, stejné množství času nebo méně času než při práci v kanceláři, bylo zjištěno, že většině dotázaných zabere práce z domova a práce z kanceláře srovnatelné množství času. Toto zjištění je také ve shodě s předchozími průzkumy. Více času pro sebe a rodinu v případě práce z domova získávají respondenti především díky času ušetřenému dojížděním a díky možnosti organizovat si čas dle svých potřeb.

Vyslovená hypotéza, že způsob využití času ušetřeného za dojíždění nezávisí na pohlaví, byla pomocí Pearsonova chí-kvadrát testu nezávislosti vyvrácena. Můžeme tedy konstatovat, že pohlaví respondentů a čas



ušetřený za dojíždění v případě práce z domova spolu souvisí. Zde se ukázalo, že muži častěji než ženy využívají tento čas pro osobní a rodinné potřeby a naopak ženy častěji než muži využívají tento čas pro další práci. Zde by bylo jistě zajímavé zjistit proč tomu tak je. Může to být podnětem pro případný další výzkum.

## Literatura

CZELA. *Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 1. část*. Online. EPRAVO.CZ, 28.4.2021. ISSN 1213-189X. Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-1-cast-112929.html>. [Citováno 2023-03-28].

DITTMANN CONSULTING. Report z průzkumu: *Home office v době pandemie COVID-19*. Online. 2020. Dostupné z:

[https://www.dittmann.cz/wp-content/uploads/report\\_pruzkum-home-office-covid-19\\_dittmann-consulting.pdf](https://www.dittmann.cz/wp-content/uploads/report_pruzkum-home-office-covid-19_dittmann-consulting.pdf). [Citováno 2023-04-01].

DOSTÁLOVÁ, Ludmila. *Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácí zaměstnanec*. Online. EPRAVO.CZ, 12.11.2020. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neni-home-office-jako-home-office-anebzamestnanec-pracujici-z-domova-neni-vzdy-domacky-zamestnanec-112153.html>. [Citováno 2023-03-28].

HAYS. *HAYS Czech Republic: Mzdový průzkum 2023*. Online. 2023. Dostupné z <https://www.hays.cz/en/salary-guide>. [Citováno 2023-04-02].

KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. I. vyd. Praha: Grada, 2013, 159 s. ISBN 978-80-247-4480-3.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra et al. *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. I. vydání. Praha: VÚPSV, 2020. ISBN 978-80-

7416-400-2. Dostupné také z:

[https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_479.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_479.pdf)

KUCHAŘOVÁ, Věra et al. *Česká rodina na počátku 21. století: životní podmínky, vztahy a potřeby*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, 2019, 134 s. ISBN 978-80-7416-333-3.

KYZLINKOVÁ, Renáta, Petr POJER a Soňa VEVERKOVÁ. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. I. vydání. Praha: VÚPSV, 2019, 73 s. ISBN 978-80-7416-337-1.

MERTO VÁ, Jana. *Rok na home officu. Češi víc pracují, produktivita však klesá*. Online. Forbes. 24.2.2021. Dostupné z: <https://forbes.cz/rok-na-home-office-cesi-vic-pracuji-produktivita-vsak-klesa/>. [Citováno 2023-03-28].

MPSV ČR. *Práce z domova: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova během pandemie koronaviru*. Online. červenec 2020. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova.pdf/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23>. [Citováno 2023-04-02].

MPSV ČR. *Práce z domova 2021: Zkušenosti zaměstnanců a vedoucích pracovníků* [online]. září 2021. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova+2021.pdf/1a7e83ef-4d35-831f-5172-d61f1b4d4d1e>. [Citováno 2023-04-02].

PALÍŠKOVÁ, Marcela, Kateřina LEGNEROVÁ a Marek STRÍTESKÝ. *Personální řízení: úvod do moderní personalistiky*. I. vyd. Praha: C.H. Beck, 2021, 237 s. ISBN 978-80-7400-702-6.

SOSTERO, Matteo, Santo MILASI, John HURLEY, Enrique FERNANDEZ-MACÍAS and Martina BISELLO. *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*. Online. EU Science Hub. May

2020. Dostupné z: <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf>. [Citováno 2023-03-28].

ŠAUEROVÁ, Markéta. *Edukace klientů ve wellness*. In HOŠEK, Václav a Pavel TILINGER (eds.) *Wellness a bio-psycho-sociální kontext*. Recenzovaný sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference VŠTVS Palestra. Praha: VŠTVS Palestra, 2012, 95-103 s. ISBN 978-80-904815-6-5. Dostupné z: <https://adoc.pub/wellness-a-bio-psycho-socialni-kontext.html>

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta, Richard NEUWIRTH, Robin JIRÁSKO et al. *Analýza postojů populace v různých věkových skupinách k vybraným složkám*

*zdravého životního stylu*. Praha: Vysoká škola tělesné výchovy a sportu Palestra, spol. s r.o., 2016, 70 s. ISBN 978-80-87723-24-1.

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: § 317*. Online. Dostupné z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_262\\_2006](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006). [Citováno 2023-03-28].

## **Kontakt**

**Tereza Hájková**

Základní škola Mnichovice

email: [tereza.hajkova@centrum.cz](mailto:tereza.hajkova@centrum.cz)