

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA

Finance a řízení

POSTOJ ZAMĚSTNAVATELŮ K HOME-OFFICE
V OLOMOUCKÉM KRAJI

Bakalářská práce

Autor práce: Andrea Zdařilová, DiS.

Vedoucí práce: Ing. et Ing. Lucie Sára Závodná, Ph.D.

Jihlava 2024

Vysoká škola polytechnická Jihlava

Tolstého 16, 586 01 Jihlava

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce: **Andrea Zdařilová, DiS.**

Studijní program: Finance a řízení

Obor: Finance a řízení

Název práce: **Postoj zaměstnavatelů k home-office v Olomouckém kraji**

Cíl práce: Práce se zabývá zmapováním postojů a názorů zaměstnavatelů k home-office v různých oblastech podnikání a v různě velkých firmách Olomouckého kraje. Teoretická část se zabývá tématem z pohledu definic a pojmů. Praktická část se zabývá výzkumnými otázkami: Jaké spatřují překážky a pozitiva v zaměstnávání na home-office? Je novela zákoníku práce pozitivním řešením k home-office? Názory jsou zpracovány na základě dotazníkové metody.

Ing.et Ing. Lucie Sára Závodná, Ph.D.

vedoucí bakalářské práce

Ing. Roman Fiala, Ph.D.

Katedra ekonomických studií

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je vyhodnotit, postoj zaměstnavatelů k home-office v Olomouckém kraji. Tato práce se zaměřuje na identifikaci klíčových aspektů práce na dálku, zhodnocení její historie, výhod a nevýhod a na technologické požadavky s důrazem na potřeby a možnosti zaměstnavatelů v Olomouckém kraji. Práce je rozdělena na teoretickou část a výzkumnou část. Teoretická část je rozdělena do částí: Práce na dálku - Home office definice pojmů, právní ukotvení, vývoj v čase (COVID období a přístup generací), výhody, nevýhody, technologické potřeby. Druhá část - Metodika - dotazník a sběr dat a třetí část je analytická část (praktická), obsahuje statistické vyhodnocení dotazníku.

Klíčová slova

home office, práce na dálku, efektivita práce na dálku, podpora práce na dálku

Abstract

The aim of the bachelor thesis is to evaluate the attitude of employers towards home-office in the Olomouc region. This thesis focuses on the identification of key aspects of telecommuting, evaluation of its history, advantages and disadvantages and technological requirements with emphasis on the needs and opportunities of employers in the Olomouc region. The thesis is divided into a theoretical part and a research part. The theoretical part is divided into parts. The second part - Methodology - questionnaire and data collection and the third part is the analytical part (practical), it contains the statistical evaluation of the questionnaire.

Keywords

home-office, remote work, teleworking effectiveness of remote work, support for remote work

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, dále též „AZ“).

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje AZ, zejména § 60 (školní dílo).

Podle § 47b zákona o vysokých školách souhlasím se zveřejněním své práce podle směrnice prorektora pro studium č. 2/2020, a to bez ohledu na výsledek obhajoby.

Beru na vědomí, že VŠPJ má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že souhlasím s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení apod.).

Jsem si vědoma toho, že užít své bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠPJ, která má právo ode mě požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených vysokou školou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše), z výdělku dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence.

V Jihlavě dne 2. prosince 2024

.....

Podpis studentky

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat paní Ing. et Ing. Lucii Sáře Závodné, Ph.D. za vedení práce, cenné rady a připomínky. Velmi také děkuji majitelům, jednatelům a HR zaměstnancům oslovených firem za spolupráci při vyplňování dotazníku. Panu Mgr. et Mgr. Filipovi Děchtěrenkovi, Ph.D. za cenný náhled a připomínky na statistiku. V neposlední řadě rodině za podporu a trpělivost.

Obsah

Seznam obrázků.....	8
Seznam tabulek.....	9
Seznam zkratk.....	10
Úvod.....	11
1 Teoretická část.....	12
1.1 Práce na dálku.....	12
1.1.1 Home - office - charakteristika a definice pojmů.....	13
1.1.2 Právní ukotvení.....	15
1.2 Vývoj v čase.....	17
1.2.1 COVID období.....	19
1.2.2 Přístup generací.....	22
1.3 Výhody a nevýhody práce na dálku.....	24
1.4 Technologické potřeby práce na dálku.....	27
2 Metodika.....	31
2.1 Stanovení hypotéz.....	31
2.2 Stanovení cíle práce (výzkumu) a cílový vzorek.....	33
2.3 Dotazník.....	34
2.4 Sběr dat.....	34
2.4.1 Distribuce dotazníků a zpracování dat.....	35
2.4.2 Časový harmonogram sběru dat.....	35
2.5 Statistické metody.....	35
2.5.1 Zajištění validity.....	36
2.6 Závěr metodiky.....	36
3 Analytická část (Vyhodnocení dotazníku).....	37
3.1 Vyhodnocení dotazníku.....	37
3.1.1 Věk respondentů.....	38
3.1.2 Ovlivňuje věk respondentů přístup k HO.....	40
3.1.3 Velikost organizace a přístup k HO.....	41
3.1.4 Odvětví respondentů a přístup k HO.....	43
3.1.5 Přístup HO před pandemií COVID-19.....	44
3.2 Vyhodnocení dotazníku - hypotézy.....	45
3.2.1 Hypotéza 1.....	46
3.2.2 Hypotéza 2.....	47
3.2.3 Hypotéza 3.....	48
3.2.4 Hypotéza 4.....	50

3.2.5	Hypotéza 5.....	51
3.3	Diskuze k vyhodnocení dotazníku.....	54
3.3.1	Srovnání s dalšími výzkumy.....	55
	Závěr.....	57
	Seznam použité literatury.....	58
	Příloha A.....	63

Seznam obrázků

Obr. 1: The future of remote work.....	20
Obr. 2: Možnost sdíleného kalendáře.....	28
Obr. 3: The future of remote work.....	28
Obr. 4: Onedrive.....	29
Obr. 5: Asana projektové řízení.....	29
Obr. 6: Trello projektové řízení.....	30
Obr. 7: Logo komunikační aplikace Teams.....	30
Obr. 8: Komunikační aplikace Teams.....	30
Obr. 9: Ekonomické subjekty se sídlem v Olomouckém kraji.....	33
Obr. 10: Dotazník.....	34
Obr. 11: Velikost organizace – graf.....	38
Obr. 12: Věkové kategorie – graf.....	39
Obr. 13: Graf k HO podle velikosti organizace.....	42
Obr. 14: Odvětví respondentů.....	45

Seznam tabulek

Tab. 1: Věková kategorie.....	39
Tab. 2: Počty účastníků dle věku.....	40
Tab. 3: Přístup k HO podle věku respondentů.....	40
Tab. 4: velikost organizace.....	41
Tab. 5: Přístup k HO podle věku respondentů.....	41
Tab. 6: Přístup k HO podle velikosti organizace.....	43
Tab. 7: Odvětví respondentů.....	43
Tab. 8: Umožnění HO před pandemií.....	44
Tab. 9: statistika hypotéza 1.....	46
Tab. 10: statistika hypotéza 2.....	47
Tab. 11: statistika hypotéza 3.....	49
Tab. 12: statistika hypotéza 3.....	50
Tab. 13: statistika hypotéza 4.....	50
Tab. 14: statistika hypotéza 5.....	52
Tab. 15: statistika hypotéza 5.....	53
Tab. 16: statistika hypotéza 5 technická připravenost.....	54

Seznam zkratek

ARES	Centrální registr ekonomických subjektů
ČR	Česká republika
ČSN	Česká státní norma
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
HO	Home-office
ILO	Mezinárodní organizace práce
IS	Informační systém
ICT	Informační a telekomunikační technologie
IT	Informační technologie
USA	Spojené státy americké
VŠPJ	Vysoká škola polytechnická Jihlava
ZP	Zákoník práce

Úvod

V současné době, kdy digitální technologie a moderní komunikační prostředky umožňují flexibilní pracovní modely, se práce na dálku stává stále běžnější součástí firemní kultury. V rámci tohoto trendu nabývá zvláštního významu i téma postojů zaměstnavatelů k home office, přičemž lokální kontext, jako je Olomoucký kraj, může přinášet specifické vlivy a výzvy.

Tato práce se zaměřuje na postoj zaměstnavatelů v Olomouckém kraji k práci na dálku. Zaměstnavatelé, firmy i samotní zaměstnanci mohou vzhledem k historickým a ekonomickým specifikům regionu vnímat tuto formu práce odlišně ve srovnání s jinými částmi České republiky. Cílem této studie je zkoumat, jaké postoje lze identifikovat mezi zaměstnavateli v různých oblastech podnikání a v různě velkých firmách v Olomouckém kraji v souvislosti s implementací práce na dálku.

Práce na dálku je moderním trendem, který výrazně ovlivňuje organizaci práce napříč odvětvími. V Olomouckém kraji je tento fenomén formován faktory, jako jsou charakteristika místní ekonomiky, struktura zaměstnavatelů a regionální specifika. Zatímco pandemie COVID-19 výrazně urychlila přijetí tohoto modelu, zůstává otázkou, jaký postoj zaujímají zaměstnavatelé k jeho dalšímu rozvoji. Tato práce se proto zaměřuje na identifikaci klíčových aspektů práce na dálku, zhodnocení její historie, výhod a nevýhod a technologických požadavků, přičemž zvláštní důraz klade na potřeby a možnosti zaměstnavatelů v Olomouckém kraji.

V této studii se budu věnovat analýze přínosů a potenciálních výzev spojených s home office z pohledu zaměstnavatelů v tomto regionu. Cílem je také pochopit strategie, které zaměstnavatelé v Olomouckém kraji zavádějí pro optimalizaci výkonu a spokojenosti zaměstnanců v prostředí práce na dálku. Analýza zohlední kulturní, ekonomické a organizační faktory, které mohou ovlivňovat postoj zaměstnavatelů k home office. Mezi klíčové otázky patří: Jaké překážky a výhody zaměstnavatelé v práci na dálku spatřují? Je novela zákoníku práce vhodným řešením pro podporu home office? Jaké strategie zaměstnavatelé využívají k přizpůsobení této moderní pracovní praxe specifickým podmínkám regionu?

Jakým způsobem zaměstnavatelé v Olomouckém kraji hodnotí home-office, jaké faktory ovlivňují jejich rozhodování a jak se snaží přizpůsobit tuto moderní pracovní praxi specifikům daného regionu. Cílem této práce je přinést ucelený pohled na postoj zaměstnavatelů k home-office v kontextu Olomouckého kraje a přispět tak k diskusi o budoucnosti pracovních modelů v regionálním měřítku.

1 Teoretická část

Postoj zaměstnavatelů k home-office se může lišit podle odvětví, velikosti firmy a místních podmínek. Některé společnosti mohou podporovat home-office jako standardní pracovní model, zatímco jiné mohou preferovat tradiční kancelářské prostředí. V důsledku pandemie COVID-19 mnoho firem na celém světě provedlo změny ve svých politikách a umožňuje nebo dokonce podporuje práci z domova. Nicméně, s postupným zlepšováním situace a návratem k normálním podmínkám se postoj zaměstnavatelů i zaměstnanců k práci na dálku může měnit. Nicméně existují odvětví a pozice, které vyžadují fyzickou přítomnost na pracovišti, a některé firmy mohou preferovat tradiční kancelářské prostředí z důvodů efektivity, týmové spolupráce a řízení.

1.1 Práce na dálku

Práce na dálku se obecně vztahuje k organizační práci, která je vykonávána mimo běžné organizační hranice prostoru a času. Ačkoli mnoho samostatně výdělečně činných profesí, umělců, spisovatelů a řemeslníků pracuje doma a určuje si svůj vlastní rozvrh, většina zaměstnanců pracuje od devíti do pěti na určitém organizačním místě. *(Olson 1983)*

„Automatizace kanceláří, tedy využití počítačové a komunikační technologie pro podporu kancelářských funkcí, nabízí možnost změnit lokální a časové vymezení velkého počtu kancelářských prací. Termín telecom-muting označuje nahrazení komunikačních možností cestováním do centrálního pracovního místa.“ *(Olson 1983)*

Práce na dálku tedy představuje formu zaměstnání, při níž zaměstnanci vykonávají své pracovní povinnosti mimo tradiční kancelářské prostory, obvykle z domova. Tento koncept se stává stále důležitější zejména v kontextu digitalizace a změn pracovních trhů.

Práce na dálku je definována jako flexibilní organizace práce, při níž zaměstnanci pracují na místech vzdálených od svých kanceláří nebo výrobních závodů, bez osobního kontaktu s kolegy, ale mohou s nimi komunikovat pomocí informací, které jsou jim k dispozici, tedy pomocí komunikačních technologií, Di Martino a Wirth, 1990, s. 529-554. *(Pokojski, Lipowski, 2023)*

Práci na dálku označujeme jako řadu proveditelných alternativních pracovních režimů, které umožňují určitou flexibilitu v místním a časovém vymezení práce. Liší se rozsahem a strukturou; některé vyžadují zásadní reorganizaci početních stavů, které je třeba změnit. *(Olson, 1983)*

Zaměstnanci, kteří jsou vhodní pro práci na dálku by měli splňovat tyto charakteristiky: sebe-motivaci a sebekázeň, dovednosti poskytují vyjednávací sílu, požadavky na rodinu – musí vycházet z požadavků v jejich rodinné situaci, jedná se o zaměstnance, kteří také příliš nevyžadují sociální interakci. *(Olson, 1983)*

1.1.1 Home - office - charakteristika a definice pojmů

„Práce na dálku, často označovaná jako „home office“ nebo „homeworking“, je forma práce, při které zaměstnanec vykonává své pracovní povinnosti mimo klasické pracoviště zaměstnavatele, obvykle z domova. Tato forma práce se stala stále více populárnější díky technologickému pokroku a zlepšení možností spojení na dálku. V neposlední řadě k tomu přispěla pandemie COVID-19, kdy ve snaze zabránit šíření koronaviru se v souvislosti s opatřeními preferovala práce z domova.“ (www.epravo.cz)

S. ROBELSKI v článku *The better home office? A psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment*. *International journal of environmental research and public* definuje práci na dálku dle evropských a převážně německých zákonů: „Podle evropských sociálních partnerů je práce na dálku definována jako forma organizace a/nebo výkonu práce s využitím informačních technologií v rámci pracovní smlouvy/vztahu, kdy je práce, která by mohla být vykonávána i v prostorách zaměstnavatele, vykonávána pravidelně mimo tyto prostory. Většina vnitrostátních předpisů o práci na dálku (např. německá vyhláška o pracovištích) obsahuje hlavní charakteristiky této definice:

- Práce jsou pravidelně vykonávány mimo kancelář společnosti;
- Využívání informačních technologií;
- Existence smlouvy se zaměstnavatelem, a proto;
- Vyloučení osob samostatně výdělečně činných z práce na dálku, protože nejsou v pracovní smlouvě“ (Robelski)

Jako zdroj pro definici práce na dálku uvádějí Lemon a kolektiv ve svém článku *"Women in home Office During the COVID-19 Pandemic and the Work-Family Conflict Configurations"* Mezinárodní organizaci práce (ILO). Podle ILO lze práci na dálku definovat jako „činnosti vykonávané na jiných místech než v centrálních kancelářích, přičemž integraci mezi pracovníky zprostředkovávají mimo jiné digitální technologie, jako jsou chytré telefony, notebooky a stolní počítače.“ ILO rovněž zdůrazňuje, že pojmy jako práce na dálku, virtuální práce, práce z domova a práce mimo tradiční pracovní prostředí se často používají zaměnitelně k popisu obdobných pracovních činností. (ILO, 2017)

Lemos (2020) ve své práci uvádí, že podle Mezinárodní organizace práce (ILO) lze práci na dálku definovat jako „činnosti vykonávané na místech, která se nacházejí mimo centrální kanceláře, přičemž integraci mezi pracovníky zajišťují digitální technologie, jako jsou například chytré telefony, notebooky a stolní počítače.“ Za zmínku stojí, že pojmy jako práce na dálku, virtuální práce, práce z domova a další se v češtině často zaměnitelně používají pro označení práce vykonávané mimo tradiční pracovní prostředí (ILO, 2017; Zerbini & Zerbini, 2020).

Na základě výzkumu zveřejněného Eurofondem definujeme práci na dálku jako „různé koncepce teleworkingu, které byly vyvinuty v literatuře s cílem reflektovat dopad nových

informačních a komunikačních technologií (ICT). Hlavní koncepce jsou popsány ve vědecké literatuře a ukazují, jak se v průběhu posledních desetiletí vyvíjely, charakterizované zejména rychlými a významnými změnami v technologiích a pracovních organizačních postupech.

Koncepty „telework“ a „telecommuting“, tedy práce na dálku, se začaly rozvíjet a používat v 80. a počátkem 90. let. Tyto myšlenky byly ovlivněny analýzami Jacka Nillesse (Nilles, 1975; Nilles, 1988) a Alvina Tofflera (Toffler, 1980), stejně jako průkopnickými pracovními uspořádáními propagovanými kalifornskými společnostmi té doby. Práce na dálku byla tehdy chápána jako činnost vykonávaná doma standardním zaměstnancem. Tento koncept vycházel z pojetí vzdálené, ale stacionární práce, protože první generace ICT (osobní počítače a pevné telefony) neumožňovala větší flexibilitu ani mobilitu v souvislosti s místem výkonu práce.

O více než tři desetiletí později přispělo rozšíření levnějších, menších a stále více propojených zařízení, jako jsou chytré telefony a tablety, spolu s širokou dostupností internetu a webu, k diverzifikaci způsobů, jakými lze práci podporovanou ICT vykonávat a organizovat (Messenger a Gschwind, 2016). Z tohoto důvodu již definice teleworkingu jako práce vykonávané doma standardním zaměstnancem na pravidelné bázi není dostačující. (europa.eu)

„Práce na dálku je taková forma práce, při které se pracovní činnost vykonává jinde než na standardním pracovišti, za které jsou obvykle považovány prostory zaměstnavatele, a to s využitím informačních a komunikačních technologií. Charakteristickými znaky práce na dálku je používání počítačů a telekomunikačních zařízení za účelem změny obvyklého místa výkonu práce, četnost, se kterou zaměstnavatel pracuje mimo prostory zaměstnavatele, a počet míst, odkud zaměstnanci pracují na dálku (mobilita).“ (Eurofound, 2021)

Home office, v českém právním prostředí známý jako „práce z domova“, označuje situaci, kdy zaměstnanec vykonává pracovní činnost mimo místo obvyklého výkonu práce, obvykle doma. Evropská komise definuje práci na dálku jako práci, která je vykonávána pravidelně a dobrovolně mimo prostory zaměstnavatele s využitím informačních technologií. Tento koncept má různé formy, od úplného přechodu na práci z domova po hybridní modely kombinující práci z kanceláře a z domova (Eurofound, 2021).

„Vzhledem k mobilitě může být práce na dálku definována jako použití informačních a komunikačních technologií, jako jsou chytré telefony, tablety, notebooky a/nebo stolní počítače, k práci vykonávané mimo prostory zaměstnavatele, většinou „nezávisle na místě“. Mobilní práci lze považovat za variantu práce na dálku.“ (Eurofound, 2021)

Home office lze definovat jako práci vykonávanou zaměstnancem mimo prostory zaměstnavatele, obvykle z domova, s využitím digitálních technologií. Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) se jedná o „práci, která je organizována a vykonávána mimo tradiční pracoviště zaměstnavatele na základě vzájemné dohody“.

Tento koncept zahrnuje různé modely, například:

- **Plně vzdálená práce:** Zaměstnanec pracuje výhradně mimo kancelář.
- **Hybridní model:** Kombinace práce z domova a kanceláře.
- **Flexibilní práce na dálku:** Práce z různých míst, jako jsou coworkingová centra nebo kavárny. (ILO, 2017)

Home office označuje způsob výkonu práce mimo kancelář zaměstnavatele, nejčastěji z domova. Tento typ práce umožňuje zaměstnancům plnit pracovní úkoly prostřednictvím digitálních technologií, což přináší větší flexibilitu. Například podle studie Eurofound (2021) 89 % zaměstnanců v Evropské unii, kteří přešli na home office, považovalo digitální technologie za klíčový faktor pro zvládnutí této změny.

Příklad v praxi:

Společnost IBM implementovala práci na dálku již před pandemií a umožnila 40 % svých zaměstnanců vykonávat práci plně z domova. Tento model vedl ke zvýšení produktivity o 25 %, ale současně upozornil na potřebu pravidelné komunikace a řízení týmů na dálku (*Forbes, 2020*).

1.1.2 Právní ukotvení

Právní rámec práce na dálku v ČR vychází ze zákoníku práce (§ 317 ZP), který definuje, že práce na dálku musí být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost práce i při práci z domova, včetně vhodného pracovního prostředí. Dále je zaměstnavatel povinen hradit nezbytné náklady spojené s výkonem práce na dálku, například náklady na internet nebo elektřinu. V evropském kontextu se tento koncept opírá o Rámcovou dohodu o práci na dálku z roku 2002 (Framework Agreement on Telework dohledat zdroj).

V České republice je práce na dálku upravena zákoníkem práce (§ 317). Klíčové body právní úpravy zahrnují:

- **Dohoda o práci na dálku:** Musí být sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- **Pracovní doba:** Zaměstnanec si zpravidla sám organizuje pracovní dobu, pokud není dohodnuto jinak.
- **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci:** Zaměstnavatel odpovídá za bezpečné pracovní podmínky i při práci z domova, což může zahrnovat například kontrolu pracovního prostředí.
- **Náklady:** Zaměstnavatel je povinen uhradit náklady spojené s výkonem práce na dálku (např. internet, energie).

Evropská legislativa tento koncept upravuje zejména prostřednictvím Rámcové dohody o práci na dálku (2002), která zdůrazňuje dobrovolnost, rovné zacházení a ochranu soukromí zaměstnanců.

Zákoník práce tedy Zákon 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zavádí přesná pravidla v práci na dálku a to převážně úpravou náhrady nákladů práce na dálku v HLAVA IV, § 190a:

Hradí se náklady spojené s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 a tvoří je náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, které musí zaměstnavateli prokázat, nebo je hrazeno paušální částkou náhrady nákladů vymezených v odstavci 3 téhož zákona. Mohou si však také ujednat a to písemně, že náhrady nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší.

Pokud písemně nebo vnitřním předpisem došlo k ujednání, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku. Paušální částka se stanoví podle údaje zveřejněného Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku, a to za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu. Do konce roku 2023 to 4,60 za hodinu. Tuto výši stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou a zaměstnavatel ji stanoví vždy v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku, v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje podle odstavce 3 nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy stanovenou vyhláškou; paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru. Vyšší paušální částku. Je možné poskytnout také náhradu při výkonu práce na dálku i zaměstnanci, který vykonává práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o provedení činnosti.

§ 317 dále stanoví podmínky práce na dálku a to, že musí být na základě písemné dohody, lze ji rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo ji lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle zákona 119, a to pouze na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec pak určí místo pro výkon práce. Je zde dále definováno jakým způsobem se rozvrhne pracovní doba a to kdy se „Pro účely poskytování náhrad se jako výkon práce nepovažuje tzv. náhradní doba (zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, v případě dovolené, pokud vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo svátek, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek, pokud je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy.)“

Podle § 241a má právo na práci na dálku: těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. Pokud nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit. (Zákon 281/2023 Sb.)

Statistický pohled:

Podle Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2022):

- Práce na dálku se během pandemie rozšířila na více než 30 % všech zaměstnanců v České republice.
- Největší nárůst zaznamenaly sektory informačních technologií (67 %) a finančních služeb (54 %).

Jako příklad v ČR můžeme uvést:

Společnost Avast Software, působící v oblasti IT, přešla během pandemie téměř na plně vzdálený režim, přičemž zavedla i podporu nákladů na vybavení domácích kanceláří, což zvýšilo spokojenost zaměstnanců o 15 %. Informace o přechodu společnosti Avast Software na vzdálený režim během pandemie byly publikovány na firemním blogu společnosti Avast. Avast přešel na plně vzdálenou práci pro své zaměstnance a poskytoval podporu, včetně financování vybavení pro domácí kanceláře a nabízení služeb jako mentoring nebo mentální zdraví. Tyto kroky měly pozitivní vliv na spokojenost zaměstnanců, která vzrostla přibližně o 15 % (Avast blog, 2024)

1.2 Vývoj v čase

Práce na dálku není novým konceptem, ale její význam a rozsah se výrazně změnily v posledních desetiletích.

Již v roce 1983 uvedl Olson ve svém článku: „Vývoj v oblasti počítačových a komunikačních technologií usnadňují trend práce na dálku. Dramatické snižování nákladů na tuto technologii má následek pro velké množství lidí. Elektronické komunikační služby, jako je elektronická pošta a telekonference usnadňují komunikaci bez vyžadují, aby se obě strany účastnily současně a tváří v tvář. Nejvýznamnější je obecný trend kancelářské automatizace, který bude bude znamenat rozvoj profesionálních pracovních stanic - systémů na bázi mikropočítačů“

Možnosti práce na dálku podle Olsona:

- **Satelitní pracovní střediska** (Satellite Work Centers) - fyzicky se přemístí relativně samostatná organizační složka. Důraz je kladen na to, aby geografická poloha divize byla v pohodlné dojezdové vzdálenosti pro co největší počet zaměstnanců. Optimální počet zaměstnanců určených k přemístění je stanoven s ohledem na výhody plynoucí z úspor z rozsahu vybavení a služeb.
- **Sousední pracovní centra** (Neighborhood Work Centers) - podobná struktura jako u satelitního centra, avšak její realizace je složitější a vyžaduje účinný dohled nad zaměstnanci. Zaměstnanci z různých organizací by sdíleli prostory a vybavení v pracovním centru, které by bylo co nejbližší jejich bydlišti. V každé hustě osídlené oblasti by tak mohla vzniknout sousedská pracovní centra, která by finančně podporovaly všechny organizace, jejichž zaměstnanci by tato centra využívali.
- **Pružné uspořádání práce** (Flexible Work Arrangements) - obecným organizačním cílem je poskytnout zaměstnancům flexibilitu v plánování a místě výkonu práce. Tento přístup vychází z poznání vedení, že je důležité a nezbytné vytvořit mechanismy umožňující sladění osobních, rodinných a pracovních povinností. Mnoho společností dnes aktivně podporuje opatření, jako je pružná pracovní doba nebo sdílení pracovních míst.
- **Práce z domova** (Work-at-Home) – představuje krajní případ – pravidelná práce z domova, která může být od jednoho dne v týdnu až po prakticky plný úvazek. Tato možnost je však silně závislá na dohledu na dálku.

Mimo Evropu a USA docházelo k nárůstu práce na dálku také v Brazílii: od roku 2016 do roku 2017 se počet osob pracujících na dálku zvýšil o 16,2 % a od roku 2016 do roku 2017 se počet osob pracujících na dálku zvýšil o 16,2 %. Od 2017 do roku 2018 o 21,1 % a to podle zdroje Agência Brasil z roku 2020 (*Lemon, 2020*)

Podle studie z pohledu managementu vyvolává proveditelnost práce na dálku, zejména práce z domova, tři zásadní otázky.

- Jaké druhy práce lze vykonávat na dálku, tedy z domova?
- Jaké typy osob mohou pracovat z domova?
- Jak je možné pracovníky na dálku nejlépe monitorovat a řídit?

Manažeři se ve velké míře spoléhali na vzájemné důvěře a respektu ve vztazích se svými zaměstnanci. Zaměstnanci musí v každém aspektu vědět, že je s nimi zacházeno spravedlivě a že jejich práce je uznávána. Zaměstnanci, kteří měli přístup k elektronické poště, byli v každodenním kontaktu se svými nadřízenými a denně je kontrolovali. Manažeři zdůraznili, bylo, že práce na dálku by měla být dobrovolná. Ještě důležitější byl přístup osoby, která na vzdálené pracovníky přímo dohlíží. Pokud jsou požadavky na řízení práci na dálku vedoucímu z jakéhokoli důvodu nepříjemné, bylo obecně uznáváno, že práce na dálku nebude úspěšná (*Olson, 1983*)

S rozvojem práce na dálku bylo nezbytné řešit i otázky spojené s řízením vzdálených zaměstnanců a zavedením formálních hodnotících mechanismů pro posouzení ekonomické, technické a provozní proveditelnosti jednotlivých programů práce na dálku. Z dlouhodobého hlediska se objevuje několik dalších výzkumných otázek, zejména v oblasti dohledu na dálku. Jednou z nich je například: Jakou roli hrají telekomunikační technologie (např. elektronická pošta) v rámci dohledu na dálku? (*Olson, 1983*)

Po výrazném rozšíření a nástupu chytrých telefonů a tabletů, tedy ještě před pandemií COVID se začíná uvažovat o možnosti pracovat mimo kancelářské prostory. „Nové informační a komunikační technologie“, jako jsou chytré telefony a tablety, způsobily revoluci v práci a životě ve 21. století. Zásadní pro tento vývoj je oddělení práce od tradičních kancelářských prostor. Dnešní kancelářská práce je často podporována připojením k internetu, a proto ji lze provádět odkudkoli a kdykoli.“ (*Posel, Gschwind, 2016*)

K výraznému nástupu práce na dálku dochází však z nutnosti přizpůsobit se situaci s pandemií COVID-19.

1.2.1 COVID období

Dne 31. prosince 2019 byla Světová zdravotnická organizace (WHO) varována před případy zápalu plic ve městě Wuhan v Číně, způsobeného novým virem. O několik dní později WHO uvedla, že se jedná o tzv. epidemie koronaviru představuje mimořádné ohrožení veřejného zdraví o síle mezinárodního významu a dne 11. března 2020 byl virus COVID-19 WHO klasifikován jako pandemie. (OPAS, 2020)

Pandemie COVID-19 v roce 2020 dramaticky zvýšila potřebu práce na dálku, když byla v mnoha odvětvích jediným způsobem, jak zachovat provoz. Tento nečekaný přechod vedl k rychlému zavádění technologií a změnám v organizaci práce. Pandemie COVID-19 přinesla zásadní změny v pracovním prostředí. Podle průzkumu společnosti Deloitte (2021) se podíl zaměstnanců pracujících na dálku během pandemie v ČR zvýšil z 4 % na více než 35 %. To přimělo zaměstnavatele rychle přizpůsobit pracovní procesy, zavést nové technologie a přehodnotit přístup k řízení týmů. Práce na dálku se z nouzového opatření stala v mnoha firmách standardní možností.

Dopad pandemie COVID-19 na způsob, jakým pracujeme, představuje pravděpodobně nejdrastičtější a nejrychlejší změnu globální pracovní síly, jakou jsme nezažili od druhé světové války. Během několika týdnů, kdy došlo k úplnému sociálnímu distancování a rychlému uzavření ekonomiky v USA, byla velká část pracovní síly vytlačena z kanceláří do domácností. Průzkumy odhadují, že podíl pracovníků pracujících na dálku se v USA zčtyřnásobil na téměř 50 % pracovní síly v zemi. Podniky i zaměstnanci postupně přecházejí na práci na dálku (Ozimek, 2020). V České republice došlo k obdobné situaci.

Ve Spojených státech amerických ve dvou desetiletích před pandemií COVID-19 práce na dálku neustále rostla, ale tvořila poměrně nevýznamný podíl pracovní síly. Bylo běžné, že firmy neměli žádné zaměstnance pracující na dálku nebo práci na dálku zcela omezovali, a procento pracovní síly, která byla plně vzdálená, bylo relativně malé. Pro průzkum COVID Future Workforce konkrétně téměř polovina podniků uvedla, že před Covidovou pandemií žádný z jejich pracovníků nevykonával významnou část své práce na dálku. Celkově mělo plně vzdálené týmy pouze 2,3 % náborových manažerů a pouze přibližně 13,2 % zastoupených pracovních sil pracovalo plně na dálku. Čísla tohoto průzkumu jsou v podstatě v souladu s jinými odhady. Není překvapením, že během Covidu práce na dálku dramaticky vzrostla. Před pandemií COVID-19 pracovala v určité míře s uchazeči na dálku přibližně polovina náborových manažerů v průběhu pandemie 94 %. Počty pracovníků na dálku, s ohledem na celý tým, také prudce vzrostly, a to z 2,3 % na 20 % v průzkumu po COVID. Celkově výsledky průzkumu po konferenci COVID naznačují, že více než polovina zaměstnanců pracuje na dálku, což je odhad, který je v souladu s jinými průzkumy, které probíhali v USA (Ozimek, 2020)

	Pre-COVID	Post-COVID
No remote workers on their team	46%	6%
Fully remote team	2.3%	20%
Share of their workers remote	13.2%	56% to 74%

Obr. 1: The future of remote work*(Ozimek, 2020)*

V tom samém průzkumu byli respondenti dotázáni, jak se změní jejich pracovní síla v důsledku COVID-19. 26,3 % respondentů uvedlo, že bude pracovat na dálku výrazně více než dříve, a 35,6 % respondentů uvedlo, že celkově 61,9 % plánuje více práce na dálku než dříve. *(Ozimek, 2020)*

Na COVID 19 můžeme nahlížet jako velký problém z lidského i ekonomického hlediska. V čem však velmi přispěl v pozitivním smyslu bylo nahlížení a implementování práce na dálku.

Jak naznačuje průzkum Future Workforce, pozitivní výsledky experimentu, který byl v roce 2020 proveden v USA, předpokládal, že by se měl trend práce na dálku ještě urychlit. Díky této změně budou pracovníci využívat výhod, které jim přináší absence dojíždění, menší počet schůzek a vyšší produktivita. Navíc, pokud by alespoň zlomek těch, kteří byli zapojeni do výzkumu tuto práci přijal, mohlo by to zdvojnásobit podíl těch, kteří sami pracují plně na dálku, a mělo by to pozitivní dopad na produktivitu v USA. *(Ozimek, 2020)*

Ozimek (2020) vidí velké možnosti v zachování a rozšíření práce na dálku. Spatřuje v něm pozitivum, protože přechod na práci na dálku by mohl odstranit mnohé problémy spojené s tradičním způsobem práce v kanceláři. Společnost Upwork, která je již téměř dvě desetiletí lídrem v oblasti práce na dálku, uvádí flexibilitu jako výhodu pro firmy. Práce na dálku pro ně odstraňuje geografické bariéry při najímání zaměstnanců, což jim umožňuje najít ty nejlepší talenty bez ohledu na místo. Nezávislým profesionálům se díky práci na dálku otevírají možnosti spolupráce se společnostmi a klienty po celém světě.

Pandemie ovlivnila samostatnost zaměstnanců při výběru zdrojů (hmotných i nehmotných) k výkonu práce, přičemž mnohá omezení souvisela s nedostatkem přímého kontaktu s nadřízeným, kolegy nebo klienty. To vedlo k efektivnějšímu řízení zdrojů, které měl zaměstnanec k dispozici doma a v prostorách podniku. Často se jednalo o přijímání opatření a rozhodnutí v rozsahu využití stávajících rezerv a vyhledávání potřebných zdrojů na trhu. Zaměstnanci zažili decentralizaci při řízení znalostí a informací i vlastních kompetencí. Na významu získaly dovednosti zaměstnanců týkající se jejich mobility, flexibility a přizpůsobování se měnícím se podmínkám. *(Danielak, 2023)*

V Brazílii byla situace na trhu práce špatná již před obdobím Covidu a za Covidu došlo k výrazným dopadům na nezaměstnanost, na druhou stranu práce na dálku byla jedním způsobů, jak si udržet své pracovní místo. Nějaký druh práce na dálku přijalo 46 % brazilských zaměstnanců a společností (Agência Brasil, 2020b). Iniciativy pro práci na dálku výrazně

prohloubily sociální nerovnost. Z průzkumu společnosti Datafolha, který si nechala zpracovat banka C6, vyplývá, že v Brazílii, se v nejvyšších příjmových vrstvách soustřeďuje počet pracovníků, kterým se podařilo přejít na práci na dálku, tvoří tedy 52 % osob pracujících na dálku. Pracovníci se středními příjmy tvořili pouze 29 % všech pracovníků v zemi, kteří pracují na dálku; a pracovníci z nižších vrstev představují ještě menší procento z celkového počtu osob pracujících na dálku: 26 % (C6Bank news, 2020). Průzkum rovněž poukazuje na to, že nerovnost v přijímání práce na dálku v podmínkách pandemie odráží pohlaví, třídní a rasové nerovnosti. (Lemos, 2020)

Naše povědomí o tom, že přijetí práce na dálku v kontextu pandemie ovlivnilo vztah mezi pracovním a rodinným životem zaměstnanců obecně, ale zejména zaměstnankyň, je stále silnější (Lemos, 2020).

Práce na dálku vyžaduje samostatnost a schopnost řídit čas a řešit problémy. Vyžaduje vyrovnat se s profesní izolací a nedostatkem přímé interakce se zaměstnanci.

Omezení zavedená během pandemie měla největší vliv na emotivní stav a vnímaný stres zaměstnanců (Pataki-Bittó a Kun, 2022). Podle provedeného průzkumu byl zaznamenán nárůst stresu v důsledku práce na dálku, na druhou stranu lze konstatovat, že stres respondenty motivoval k efektivnější práci. Je důležité, aby manažeři věnovali pozornost zmírňování stresu, který zaměstnanci zažívali. Sociální vazby byly problémem nejen z pohledu zaměstnanců, ale i z pohledu oblasti týmové práce (Mitchell, 2021),(Danielak,2023)

Situace v ČR - během pandemie se častokrát zmiňovalo, že home-office je nový „normál“. Dva roky zkušeností však jasně ukázaly, že zaměstnanci přeci jen potřebují oddělovat svůj pracovní a osobní život. Po počátečních rozpacích se všichni adaptovali a firmy začaly zdůrazňovat nejrůznější benefity spojené s prací z domu jako úspora nákladů na pronájem kanceláří, energie a cestování, větší flexibilitu při hledání nových zaměstnanců. Původní nadšení však vystřídala kocovina. Zaměstnanci se cítili unavení, depresivní, chyběl jim běžný sociální kontakt, zhoršily se vztahy doma. (Forbes)

„Během lockdownů pro nás představovala největší problém nemožnost osobních setkání, zaměstnancům opravdu chyběl neformální kontakt s kolegy, který pomáhá posilovat vazby v týmu,“ uvádí ředitelka pro vnitřní vztahy společnosti Avast, Martina Suchomelová.

„Home-office jsme využívali tam, kde to bylo možné. V řadě případů (elektrárny, distribuce elektřiny) to možné nebylo vzhledem k povaze práce a nutnosti zabezpečit dodávky elektřiny pro ČR. V tuto chvíli jsou už všichni naši zaměstnanci zpět na pracovišti,“ říká například mluvčí skupiny ČEZ Roman Gazdík. (Forbes)

Menšina firem se rozhodla vrátit zaměstnance do kanceláří, hned jak to šlo. Zbylé nedávno znejistila zpráva, že americký gigant Amazon plánuje od ledna 2025 kompletně zrušit home-office a jeho zaměstnanci budou muset trávit na pracovišti pět dní v týdnu. (magazin almacareer)

1.2.2 Přístup generací

Postoj k práci na dálku se liší mezi generacemi. Zatímco mladší generace (např. generace Z) často preferují flexibilitu a technologie spojené s touto formou práce, starší generace mohou být rezervovanější kvůli menší technologické gramotnosti nebo preferenci tradičních pracovních modelů.

Přístup k práci na dálku se výrazně liší podle věkových skupin. Podle studie společnosti PwC (2022) generace Z a mileniálové preferují flexibilitu a hybridní modely práce, zatímco generace X a baby boomers často dávají přednost osobní komunikaci a tradičním pracovním modelům. Tyto rozdíly mají dopad na zaměstnavatele, kteří musí přizpůsobit své strategie různým potřebám zaměstnanců.

Podle Portálu Pohoda různé generace zaměstnavatelů se liší v přístupu k práci na dálku. Mladší generace, zejména mileniálové, jsou více otevřeny moderním technologiím a flexibilním pracovním modelům. Podle výzkumu Sulla et al. (2020) se mladší generace zaměstnavatelů častěji zaměřují na zlepšování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, což je jeden z hlavních důvodů pro podporu práce na dálku. Starší generace mohou být méně ochotné podporovat práci na dálku kvůli tradičním zvyklostem a preferencím osobní přítomnosti, *(Portal Pohoda)*

Studie, jejíž cílem bylo je identifikovat generační kohortní rozdíly z hlediska výhod a problémů práce na dálku, že generace Z vnímá ve srovnání s generací Y méně překážek v oblasti technologií, pracovní zátěže, dohledu a sociálních sítí. Na druhou stranu ve srovnání se staršími generacemi se mladší generace domnívají, že práce na dálku má více výhod. Zjištění jsou doporučením pro tvůrce politik a manažery v oblasti atributů a potřeb věkové kategorie pracovníků pracujících na dálku. *(Cera,2024)*

Pojem generace

Generace – (z řec. genos = rod) – velká, soc. diferencovaná skupina osob, které jsou spojené dobově podmíněným stylem myšlení a jednání a prožívající podstatná období své socializace ve shodných hist. a kult. podmínkách. V přeneseném slova smyslu označuje pojem generace i myšlenkové proudy, ideje, tech. výrobky (viz např. generace počítačová) na stejné úrovni řešení, vycházející ze shodných předpokladů. Synonymem pojmu generace je pojem pokolení. *(Kabátek, sociologická encyklopedie)*

Generace:

Tichá generace (1928-1945) - V České republice se za tuto generaci považují lidé narození do roku 1945, kteří prošli válečnými zkušenostmi. Jedná se o generaci, která zažila válku, komunismus, sametovou revoluci a následné divoké roky kapitalismu. Tito lidé si vážící možnosti studovat a cestovat. Jsou šetrní a vyrůstali v době, kdy si kvůli válečným přidělkům a ekonomické nejistotě někteří z jejich rodičů stěžili mohli dovolit je uživit. Mají hluboký respekt k rodičům a autoritám. Příslušníci této generace obvykle projevují úctu k autoritám a jsou loajální *(medium.cz)*.

Baby boomers (1946-1964) - v USA - doslova představují boom v porodnosti, masivní generace, která dospěla v důsledku druhé světové války, v době ekonomické expanze, která zahrnovala vznik prvních předměstí. Tato generace si však druhou světovou válku nepamatuje. Dospívali v době masivních změn jako (Hnutí za občanská práva, Studená válka, kontrakultura 60. let 20. století, válka ve Vietnamu). Známí pracovní morálkou, jsou rodiči mileniálů. (*jasondorse.com*)

V ČR - Tato generace se narodila v letech 1945-1965 a kromě války zažila tato generace to samé, co válečná generace. Jejich výchova nesla prvky dozvuků války, a proto se jí často říká post war generation neboli poválečná generace. Rodiče pro tuto generaci znamenali autoritu a bylo normální jim pomáhat a poslouchat je. Je pro ně normální pomáhat. Mají pevné morální zásady a milují svůj klid. Utrácejí peníze hlavně za svou rodinu. Tato generace už většinou ovládá SMS a e-mail. (*medium.cz*)

Generace X (1965-1980) – v USA - generace, která se narodila přibližně v letech 1965 až 1976. Dospívali uprostřed raketově rostoucí rozvodovosti v USA, nového trendu, kdy oba rodiče pracují, a zrodu osobních počítačů a osobních technologických zařízení, jako jsou Commodore 64, Atari a Walkman, začátku MTV (1981) a byla ovlivněna populárními středoškolskými filmy, jako jsou Sixteen Candles a The Breakfast Club. klíčové události (začátek epidemie AIDS, cracková epidemie, aféra Írán-Contras, energetická krize. Tato generace se ukázala jako vynikající lídři a založila mnoho dnešních nejvlivnějších technologických společností, včetně Googlu a Dellu. (*jasondorse.com*)

V ČR - tzv. Husákovy děti se narodily v letech 1965-1980. Generace zažila normalizaci, sametovou revoluci, divoký kapitalismus a nástup globalizace. Jejich životními hodnotami jsou finanční zabezpečení rodiny a klidný život. Jedná se o generaci, která sbírá různé kupony a nakupuje v akcích. Svět internetu je pro ně už dostupnější, ale stále dávají raději přednost osobnímu setkání a konverzaci. (*medium.cz*)

Generace Y (1981-1996)

V ČR se této generaci říká mileniálové a jedná se o lidi narozené v letech 1986 - 1999. Jako děti zažili sametovou revoluci, ale nic jim to neříká. Generaci, která funguje on-line a tento způsob komunikace upřednostňuje. Není se čemu divit, generace Y zažila největší boom okolo domácích počítačů a Internetu. Svobodu bere jako samozřejmost a autority jako osoby, se kterými je potřeba se hádat. Již nezažila restrikce ve vzdělávání nebo cestování. Obojí bere jako samozřejmost. Jsou generací, která získala nejformálnější vzdělání. Je také rozmanitější a politicky liberálnější ve srovnání s dřívějšími generacemi. (*medium.cz*)

Generace Y je také označovaná jako mileniálové. Jedná se o označení generace lidí, kteří dosáhli dospělosti na přelomu 21. století. Anglicky je to Millenials. Říká se jim však také generace Y nebo internetová generace (iGen). V současnosti se toto pojmenování rozšířilo na celou generaci, která se narodila od roku 1980 do roku 1997. Dělí na dvě podskupiny – generaci Y.1 a Y.2. - tato generace příliš velké rozpětí a tyto dvě podskupiny se nacházejí v odlišných životních fázích. Členové generace Y.1 se rozkukávají, získávají zkušenosti, budují kariéru a začínají vydělávat. Členové generace Y.2 se nacházejí ve fázi, kdy mají děti a hypotéky, je jim přes čtyřicet. (*czechtheworld.com*)

Generace Z (1997-2010) - známá také jako iGen, Centennials atd., začíná u osob narozených přibližně v roce 1996. Nejstarší členové této generace nyní vstupují do své pozdní poloviny 20. let. Ovládají dokonale technologie, které formulují dokonale jejich svět včetně YouTube pro hostování a sledování videí na vyžádání (2005), Amazon, prodávající prakticky vše, Smartphony a zejména iPhone (2007), První afroamerický prezident Spojených států amerických (2008), Uber (2009) a širší sdílená ekonomika, Spojené království hlasuje o odchodu z EU – zejména v Evropě (2017), legie nových influencerů-celebrit poháněných sociálními médii. (*jasondorse.com*)

V ČR - narození v letech 2000 - 2010. Jiné označení pro ně je generace M (multitasking). Tato generace už je doslova on-line generací. Nikdy nezažili dobu bez telefonů, které jsou tak automatickou součástí jejich životů. Problém rozlišovat mezi virtuálním a reálným světem. Jejich největším přáním je mít skutečné přátelé. V práci neudělají nic navíc a na konci pracovní doby odcházejí bez toho, aniž by měli doděláno.

„Typický příslušník generace Z je sebevědomý člověk, který se hluboce zajímá o ostatní. Oceňuje různorodost, je vysoce spolupracující a společenský, oceňuje flexibilitu, autentičnost a nehierarchické vedení,“ popsala pro StanfordReport generaci americká antropoložka Roberta Katzová. (*medium.cz*)

Generace alfa (2010-2024)

V ČR o této generaci toho zatím není moc známo. Jedná se totiž aktuálně o děti narozené po roce 2010. Již nyní se ví, že jejich logické myšlení bude horší kvůli přemíře informací z internetu. Typické bezdotykové displeje, mobilní zařízení, laptopy, chytré telefony, aplikace a samozřejmě Google nebo streamovací technologie či sociální sítě. Předobrazem pro tuto generaci může dle některých být japonský fenomén Hikimori (Održení). Jedná se o jedince, kteří se zcela vyhybají lidské společnosti, třeba i několik let již nevyšli z domu. Tyto jedinci se nechávají život rodiči a vychází z pokoje jen tehdy, když rodiče spí. (*medium.cz*)

Nyní začíná vstupovat na pracovní trh generace Z, kdy mentalita generace Z se výrazně liší od přístupu k sociálním a ekonomickým otázkám, který prezentovaly předchozí generace. Tito mladí lidé mají od narození přístup k internetu a dalším inovativním technologiím. Magnetofon nebo disketa je pro ně muzejním exponátem. Nejsou obeznámeni s každodenními problémy, kterým čelili občané střední a východní Evropy v době socialismu, jako je nedostatek nezbytností v regálech. S tímto také vstupují na trh práce. (*Bińczycki, 2023*).

1.3 Výhody a nevýhody práce na dálku

Práce na dálku přináší zaměstnancům i zaměstnavatelům mnoho výhod, jako je větší flexibilita, úspora času a nákladů na dojíždění. Na druhé straně se pojí s určitými nevýhodami, například omezenou komunikací, izolací zaměstnanců nebo obtížnější kontrolou práce.

Vyšší počet pracovních hodin a jejich nepružnost mají byly spojeny s konfliktem mezi prací a rodinou (Greenhaus & Beutell, 1985; Beutell & O'Hare, 2018); v důsledku toho se flexibilní pracovní doba hodiny stávají spojencem při harmonizaci těchto sfér. A práce na dálku je jedním z prostředků přijatých k umožnění této flexibility. (*Lemos, 2020*)

Práce na dálku přináší řadu výhod:

- **Výhody pro zaměstnance:** Flexibilní rozvrh, úspora času a nákladů na dojíždění, lepší sladění pracovního a osobního života (work-life balance).
- **Výhody pro zaměstnavatele:** Snížení nákladů na kancelářské prostory, možnost zaměstnávat talenty z různých lokalit.

Na druhou stranu existují i nevýhody:

- **Pro zaměstnance:** Riziko sociální izolace, obtížnější oddělení práce od osobního života, zvýšený stres kvůli nedostatečné podpoře od nadřízených.
- **Pro zaměstnavatele:** Obtížnější kontrola výkonu práce, zvýšené náklady na IT zabezpečení a vybavení.

Jako největší výhodu firmy spatřují v možnosti flexibility a některé zavádějí 4 týdenní pracovní týden nebo hybridní model. Flexibilitu vyznávají i ve společnosti Avast, Newton Media a České spořitelně. (*Forbes, 2024*)

Mezi výhody práce na dálku patří úspory z rozsahu, flexibilita v rozvržení práce a tedy lepší koordinace mezi rodinným (soukromým) a pracovním životem. Nabízí také pracovní příležitosti pro starší a zdravotně postižené osoby. Práci z domova lze snadno využít jako individuální možnost, aby se dočasně nebo trvale přizpůsobila konkrétní situaci nebo potřebě. K nevýhodám jednoznačně patří nutnost a koordinace vzdáleného dohledu a sociální izolace od kolegů z oboru. Je nutné mít technické vybavení, které umožňuje práci na dálku. (*Olson, 1983*)

I v ČR i nadále spatřují pozitiva v práci na dálku a například ČSOB běžně umožňovala práci z domu již před pandemií a plánuje v tom pokračovat. „I nyní je home office plně podporován a je běžnou součástí našeho fungování,“ uvedl tiskový mluvčí banky Patrik Madle. (*Forbes, 2024*)

„Na druhou stranu se vedoucí pracovníci museli smířit s tím, že mohou zavolat zaměstnanci například uprostřed odpoledne a nikdo jim neodpoví. Asynchronní mechanismy odezvy, jako je elektronická pošta nebo systém nahrávání telefonických zpráv, mohou znamenat významný rozdíl v možnosti kontroly ze strany vedení.“ Práce z domova představuje extrémní případ, kdy je ovlivněn i vztah mezi prací a volným časem (tj. ne-prací). (*Olson, 1983*)

„Studie říkají, že efektivita práce z home office se snižuje už čtvrtý den,“ uvádí Martin Malo, generální ředitel personální agentury Grafton. Hranice mezi prací a domovem je pro zaměstnance důležitá. Vede nejen k větší efektivitě, ale i spokojenosti. (*Forbes, 2024*)

Podle Lemon 2020 práce na dálku, která byla zavedená v návaznosti na COVID-19 pandemii je cirkulární opatření, neboť se jednalo o způsob práce, který přijalo mnoho společností k překonání krize. (Agência Brasil, 2020b). Lidé, kteří pracují z domova, často mají změněnou pracovní dobu a pravděpodobnost, že se jim bude pracovní doba vyrušování a rozptylování se zvyšuje přítomností rodiny, která je kvůli pandemii také doma (Spurk & Straub, 2020)

Podle vyjádření firem již neplatí, že by každý toužil pracovat z domova pět dní v týdnu a ne pro každého je benefitem. Většina lidí je určitě produktivnější v hybridním režimu, který kombinuje výhody home office i kanceláře. Zaměstnanci v něm neztrácejí kontakt s kolegy a firmou samotnou. (*magazin almacareer*).

Za výhody můžeme tedy označit podle aprofes :

- lepší work-life balance - větší možnost rozvrhnout si den, skloubit práci a osobní záležitosti.
- úspora času a peněz – úspora na dojíždění, stravování, z pohledu zaměstnavatele, možnost sdílení kanceláří.
- větší produktivita – zaměstnanci nejsou rušeni, pracuje se jim v domácím prostředí efektivněji a jsou produktivnější.
- méně stresu a tlaku – pokud se zaměstnanec cítí v psychické pohodě, opět pracuje efektivněji.
- Ideální prostředí -úprava pracovního prostředí podle zaměstnance, opět vyšší efektivita

Nevýhody práce z domova:

- sociální izolace - izolaci od kolegů a snížení sociální interakce.
- rozptýlení a neschopnost se soustředit – rušivé elementy, pokud není zaměstnanec disciplinovaný, snižuje se jeho koncentrace
- omezenější přístup k informacím a podpoře -nemožnost učit se od kolegů a chybí rychlá konzultace
- nedostatečné oddělení práce a soukromí – může to vést ke stresu a zaměstnanec má pocit, že neustále pracuje.
- technické problémy - pokud jsou potíže s internetem, hardwarem nebo softwarem, není tak jednoduché požádat o pomoc IT oddělení, které jsou k dispozici v kanceláři.
(www.aprofes.cz)

V poslední době dochází k vyššímu nárůstu tzv. hybridního modelu, tedy kombinace práce z domova a v kanceláři. Tento model však vyžaduje efektivní řízení a přizpůsobení se potřebám firmy a zaměstnanců. (www.aprofes.cz)

Podle Lemon práce na dálku , která byla zavedená v návaznosti na COVID-19 pandemii je cirkulární opatření, neboť se jednalo o práci způsob, který přijalo mnoho společností k překonání krize. (Agência Brasil, 2020b). Lidé, kteří pracují z domova, často mají změněnou pracovní dobu a pravděpodobnost, že se jim bude pracovní doba vyrušování a rozptylování se zvyšuje přítomností rodiny, která je kvůli pandemii také doma (Spurk & Straub, 2020)

Lemon (2020) k tomuto tématu zdůrazňuje, že práce na dálku má své výhody, neboť umožňuje větší soulad mezi pracovní dobou a časem věnovaným domácnosti a rodině a povinnostem, což přináší vyšší produktivitu a lepší rovnováhu mezi těmito oblastmi. Kromě toho práce na dálku snižuje náklady na dojíždění. Nevýhodou je, že práce může mít tendenci se příliš individualizovat, což může způsobit sociální, profesní a politickou izolaci. Delší pracovní doba je často také uváděna jako negativní důsledek práce na dálku (Ferreira Jr., 2000; ILO, 2017; Haubrich & Froehlich, 2020).

Ne všichni pracovníci se práci na dálku přizpůsobí, protože vyžaduje samostatnou práci, disciplínu, organizovanost, samostatnost a radost z práce. (Haubrich & Froehlich, 2020).

Pracovníci s malými dětmi se při práci z domova potýkají s většími obtížemi, což svědčí o tom, že tato možnost pro mnohé není vhodná (Habib & Conrford, 1996). (Lemon, 2020)

1.4 Technologické potřeby práce na dálku

„Technologie automatizace kanceláří umožňují mnoha kancelářským pracovníkům stát se potenciálními pracovníky na dálku, protože jejich práce může být vykonávána vzdáleně s využitím počítačů a komunikačních *prostředků*.“ (Olson, 1983)

Pro efektivní práci na dálku je nezbytné kvalitní technologické zázemí, zahrnující především stabilní internetové připojení, komunikační nástroje (např. Microsoft Teams, Zoom) a zabezpečené IT systémy pro ochranu citlivých dat. Tyto technologie umožňují spolupráci na dálku, sdílení dokumentů a řízení projektů.

Efektivní práce na dálku vyžaduje spolehlivou technologickou infrastrukturu:

- **Hardware:** Notebooky, monitory, ergonomické pracovní vybavení.
- **Software:** Komunikační platformy (Microsoft Teams, Slack, Zoom), nástroje pro řízení projektů (Trello, Asana) a zabezpečené cloudové systémy pro sdílení dat (Google Workspace, Microsoft 365).
- **Zabezpečení:** Firewally, šifrování dat a VPN připojení pro ochranu citlivých informací.

Důležitou součástí je také školení zaměstnanců, které zajistí efektivní využití těchto technologií.

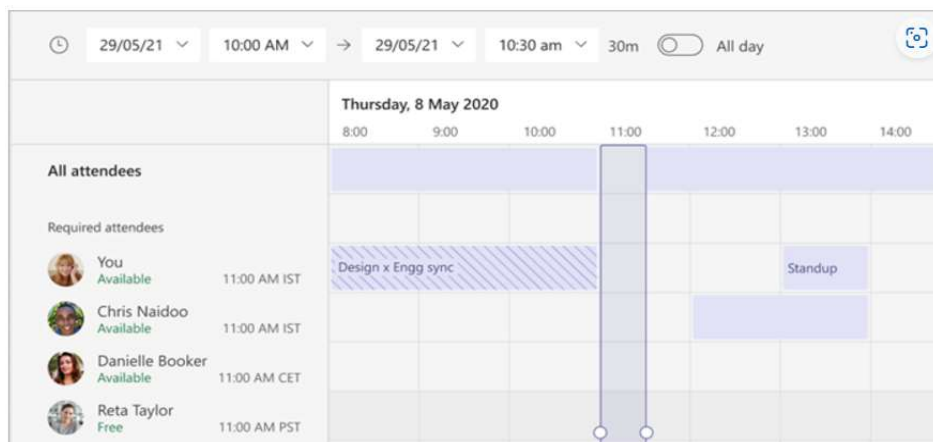
„V dlouhodobém horizontu nebude jednotlivec potřebovat vybavení, papír, spisy nebo spotřební materiál poskytovaný kanceláří, protože vše bude integrováno do pracovní stanice. Technologie sama o sobě však nepřinese změny v organizační struktuře a pracovním klimatu. Společnosti čelí ekonomickým a společenským změnám, které mohou negativně ovlivnit efektivitu organizace. Pro některé z těchto problémů však technologie nabízí jedinečná řešení.“ (Olson 1983)

„Technologická infrastruktura je důležitým faktorem pro práci na dálku. Z pohledu manažerů je dostupnost otevřené komunikace považována za klíčovou; vzdálení pracovníci musí být snadno dosažitelní v přiměřeném čase.“ (Olson, 1983)

Podle průzkumů, které byly prováděny po období Covidu, bylo potvrzeno, že efektivní systém on-line komunikace podporuje rozvíjející vztahy mezi zaměstnanci a manažery a přispívají k rozvoji vztahů mezi zaměstnanci a manažery. Virtuální komunikace podpořená technologickými nástroji se ukázala jako účinná v důsledku dobře nastavených vztahů mezi zaměstnanci a nadřízenými. Pravidelná komunikace v reálném čase může členům týmu dodat jistotu, že sledují stejné cíle (Mitchell, 2021). V podmínkách změn hraje klíčovou roli lidský kapitál, zejména znalosti zaměstnanců, jejich dovednosti a schopnost přizpůsobit se novým (vzdáleným) pracovním podmínkám, zejména v projektech. (Danielak, 2023)

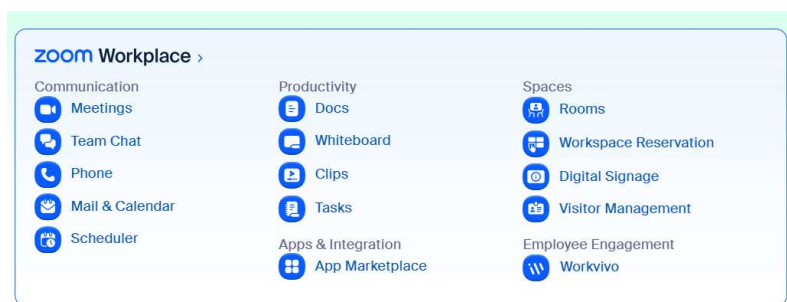
Technologické potřeby pro práci na dálku představují zásadní aspekt efektivního fungování týmů mimo kancelář. Investice do nástrojů pro komunikaci, sdílení dat a řízení projektů se

projevují nejen zvýšením produktivity, ale i spokojeností zaměstnanců. Firmy, které dokážou efektivně implementovat tyto technologie, získávají konkurenční výhodu a připravenost na budoucí změny v pracovním prostředí.



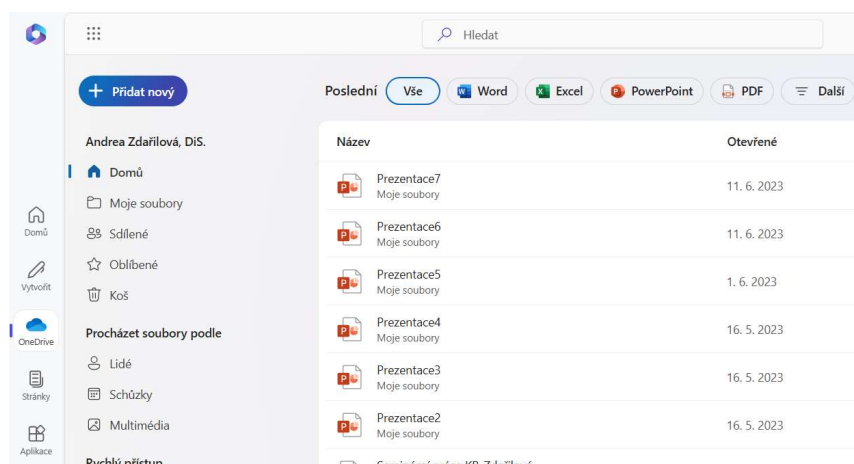
Obr. 2: Možnost sdíleného kalendáře
(zdroj Microsoft, vlastní zpracování)

Mezi technologie, které firmy používají při práci na dálku patří různé technologie jako videokonferenční nástroje, nejčastěji používané Zoom, Microsoft Teams, Google Meet umožňují virtuální schůzky, týmovou komunikaci a školení. Výhodou těchto technologií je snadná komunikace v reálném čase, možnost sdílení obrazovky, dat, záznamů ze schůzek.



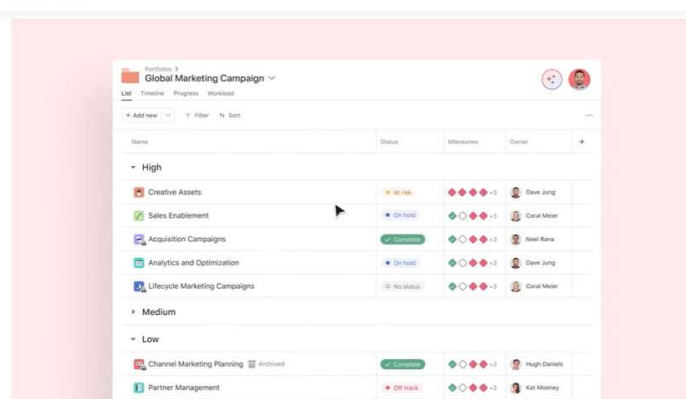
Obr. 3: The future of remote work
(zdroj: zoom, vlastní zpracování)

Cloudová úložiště jako platformy jako Google Drive, Dropbox nebo OneDrive umožňují ukládání, sdílení a spolupráci na dokumentech. Zaměstnavatelé mohou sdílet dokumenty odkudkoli, dokumenty jsou zálohované a dochází ke snadnému sdílení dat mezi týmy, na úložišti jsou data chráněná.

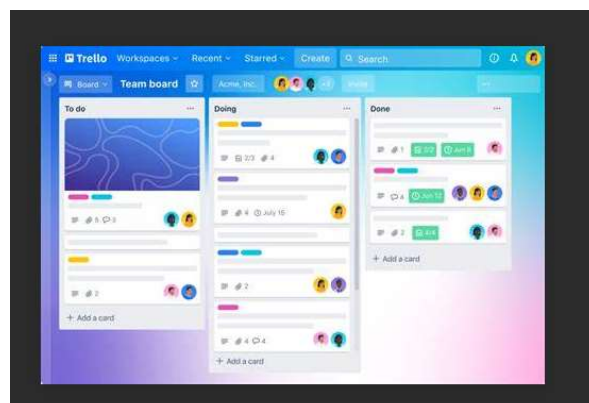


Obr. 4: Onedrive
(zdroj: Microsoft, vlastní zpracování)

Nástroje pro projektové řízení jako Trello, Asana, nebo Jira slouží k plánování a sledování projektů a úkolů. K výhodám tohoto softwaru patří transparentní rozdělení úkolů, přehled o plnění úkolů.



Obr. 5: Asana projektové řízení
(zdroj: Asana, vlastní zpracování)

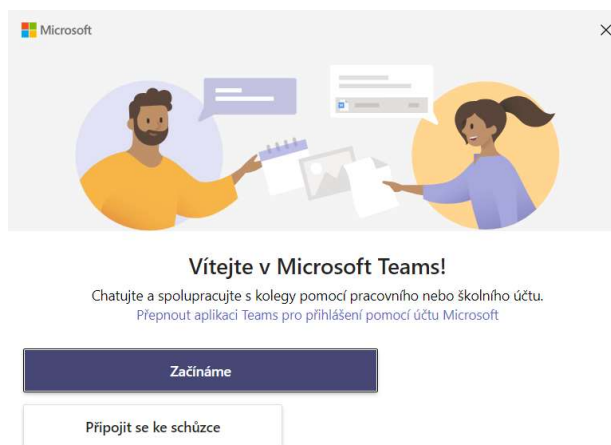


Obr. 6: Trello projektové řízení
(zdroj: Trello, vlastní zpracování)

Komunikační aplikace jako Slack, Microsoft Teams, nebo Discord usnadňují rychlou a efektivní týmovou komunikaci. Mezi výhody patří rychlé sdílení informací, integrace s dalšími nástroji.



Obr. 7: Logo komunikační aplikace Teams
(zdroj: Microsoft, vlastní zpracování)



Obr. 8: Komunikační aplikace Teams
(zdroj: Microsoft, vlastní zpracování)

Větší zaměstnavatelé a korporátní společnosti investují značné částky do vlastních technologií, které jsou přizpůsobeny jejich potřebám. Samozřejmě se rovněž potýkají s různými technologickými výzvami spojenými s prací na dálku, jako je zajištění bezpečnosti dat, včetně šifrování, pravidelného zálohování a vícefaktorové autentizace a autorizace. Z pohledu firem a zaměstnavatelů je kladeno důraz na technologickou dostupnost, protože ne všichni zaměstnanci mají doma moderní zařízení pro připojení a rychlý internet. Důležitá je i zajištění IT a IS podpory na dálku při řešení problémů s technologiemi. Z těchto důvodů je pro zaměstnavatele nezbytné zajistit spolehlivé připojení k internetu, cloudová řešení pro bezpečné sdílení dat, pravidelná školení zaměřená na využívání technologií a zvyšování digitální gramotnosti. Stále častěji je běžnou praxí poskytování firemních notebooků a telefonů. V neposlední řadě je nutné, vzhledem k rostoucím kyberútokům, implementovat nástroje pro kybernetickou bezpečnost.

2 Metodika

Pro tento výzkum, byl zvolen kvantitativní výzkum. Podle Cresswella (2014) je kvantitativní výzkum "procesem sběru, analýzy, interpretace a prezentace dat, který zahrnuje systematické využití numerických dat k odpovědi na výzkumné otázky a testování hypotéz" (Cresswell, 2014, s. 32). Výzkum s použitím kvantitativní metodologie se soustřeďuje hlavně na ověřování vztahů mezi proměnnými, nebo na zjištění, jakým způsobem se proměnné k sobě vztahují. Ještě před vlastním empirickým výzkumem je nezbytné znát proměnné a postup interpretace dat. (Švaříček a Šedová, 2007, str. 22). Kvantitativní výzkum se tedy soustředí na čísla, data a statistiky. (www.petrafejkova.cz) Bylo nutné předem stanovit metodiku sběru dat.

2.1 Stanovení hypotéz

Před vypracováním dotazníku bylo nutné stanovit hypotézy.

Výzkumy v USA i v EU se zabývají otázkou, zda jasné a podpůrné právní prostředí a narůstající množství zaměstnanců pracujících na dálku jsou v korelaci a zda zaměstnavatelé rozumí daňových a dalším právním úpravám. Joan Gabelová a Nancy Mansfieldová tvrdí, že nedávný boom v práci na dálku vytvořil právní nejistotu ohledně toho, jak se stávající pracovní zákony vztahují na tuto novou kybernetickou pracovní sílu, pracovní zákony se musí vyvíjet, aby se přizpůsobily tomuto novému paradigmatu pracovních podmínek, musí být pro zaměstnavatele srozumitelný. (Gabel, Mansfeld 2001) v analýze „O rostoucí přítomnosti zaměstnanců na dálku: analýza dopadu internetu na pracovní právo ve vztahu k pracovníkům na dálku.

Dle těchto a dalších průzkumů můžeme tedy předpokládat:

H1. Zaměstnavatelé, kteří vnímají jasné a podpůrné právní prostředí pro práci na dálku, jsou pravděpodobněji ochotni tento pracovní model implementovat a podporovat.

Přestože v menší míře se práce na dálku objevovala již v období před pandemií Covid, nutností začala být pro mnoho zaměstnavatelů právě v průběhu pandemie. Ne všechny obory mohli tuto formu práce implementovat do svých pracovních postupů, někteří naopak i po pandemii tento model udržují i nadále, tedy pět let po vypuknutí pandemie. V různých studiích a publikacích autoři zkoumají do jaké míry ovlivní a bude začleněna práce na dálku i po období ukončení všech restrikcí a její začlenění bude pouze na dobrovolnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. Studie „Práce z domova před COVID-19 a jak zkušenosti s prací z domova během pandemie pravděpodobně ovlivní budoucnost práce z domova pro pracovníky, organizace a zaměstnance“ (Green, Tappin, Bentley, 2020). Pokojski a Lipowski ve své studii The Determinantsof Remote Work in Poland—the Perspective of Employers u dotázaných zaměstnavatelů převládá názor, že práce na dálku po pandemii bude pokračovat v hybridní verzi, což znamená, že bude využívána častěji než před pandemií, např. Spych & Greer, 2020 (Pokojski, Z., Lipowski M., 2023), stejně tak, že u zaměstnavatelů bude převládat vůle nechat zaměstnance si zvolit práci na dálku i po pandemii, kdy navazují na Wang et al., 2021, s. 52 (Pokojski, Z., Lipowski M., 2023)

Můžeme předpokládat H2. **Zaměstnavatelé, kteří byli nuceni přijmout práci na dálku během pandemie COVID-19, mohou mít po této zkušenosti pozitivnější postoj k této pracovní formě než ti, kteří s touto formou práce neměli žádné zkušenosti.**

Výhody a nevýhody práce na dálku popisuje další studie: The COVID-19 Pandemic and the Digital Transformation of Workplace: The Social Representation of Home-Officese, která se zkoumala pět malých a středních firem. Dospěla k závěru, že společnosti se rozhodly pro práci na dálku z domova, což přináší výhody snížení nákladů, sladění osobního a pracovního života a snížení emisí znečišťujících plynů; a jako nevýhody investice do vybavení, sociální izolaci a nejistotu trhu práce. Dopady práce na dálku byly ověřeny na úrovni produktivity, angažovanosti a výkonnosti, kde se dospělo k závěru, že práci na dálku lze částečně udržet. Přínos této práce se zaměřuje na význam, který mají virtuální zážitky v generaci Z a flexibilitu firem při implementaci do již existujících pracovních modelů. (Joia and Leonardo, 2023)

Stejně tak zaměstnavatelé, kteří vidí v práci na dálku výhody jako je flexibilita, nižší náklady na provoz kanceláře a zlepšení rovnováhy pracovního a soukromého života, nebudou pravděpodobněji tuto formu práce podporovat než ti, kteří tyto výhody nevnímají. (Joia and Leonardo, 2023)

Zaměstnavatelé mají největší zájem podporovat zaměstnance v oblastech, které zvyšují efektivitu práce na dálku. Zdá se, že zaměstnavatelé budou muset ve vztahu k této skupině pracovníků převzít mnohem větší rozsah odpovědnosti, počínaje širokou škálou nejrozličnějších školení (Pokojski, Z., Lipowski M., 2023), zvyšující podpora se zařazování práce na dálku zvyšuje produktivitu a kreativitu (Hunter, 2019)

Studie také ukazuje, že nejlepší společnosti stále vykazují nízkou úroveň informací o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Hlavním důsledkem vyplývajícím ze studie je vzhledem k požadavkům nových generací na práci a rychle se rozvíjející oblasti e-recruitingu potřeba, aby oddělení lidských zdrojů plynule skloubila pracovní a osobní život a zároveň zachovala zdravou rovnováhu. (SÁNCHEZ-HERNÁNDEZ, M, 2019)

Můžeme tedy předpokládat H3. **Zaměstnavatelé, kteří vidí v práci na dálku výhody jako je flexibilita, nižší náklady na provoz kanceláře a zlepšení rovnováhy pracovního a soukromého života, jsou pravděpodobněji ochotni tuto formu práce podporovat** a H4 **Zaměstnavatelé patřící k mladší generaci (např. mileniálové) mohou být pravděpodobněji ochotni podporovat práci na dálku a využívat moderní technologie ve prospěch této pracovní formy než starší generace, vzhledem k tomu, že k těmto preferencím dochází i na straně zaměstnanců.** Z těchto aspektů vychází také hypotéza H5 **Zaměstnavatelé, kteří mají přístup k moderním technologickým prostředkům a jsou schopni je efektivně využívat, jsou pravděpodobněji ochotni podporovat a implementovat práci na dálku než ti, kteří mají omezené technologické možnosti.** Podpořená studií „Nové způsoby práce, tedy práce na dálku, navíc podpoří poptávku po nových talentech bez ohledu na geografickou polohu lidí. Kybernetická bezpečnost a ochrana soukromí se navíc stanou dvěma klíčovými prvky, které podpoří integrovaný rozvoj technologických řešení v oblasti internetu věcí, umělé inteligence, dat velkého objemu a robotiky.“ (Almeida, 2020)

2.2 Stanovení cíle práce (výzkumu) a cílový vzorek

Cílem práce bylo jistit postoje zaměstnavatelů v Olomouckém kraji k práci na dálku, s ohledem na právní rámec a jeho vliv na ochotu podporovat práci na dálku, technologickou připravenost firem, změny v přístupu k práci na dálku před a po pandemii COVID-19, rozdíly mezi jednotlivými odvětvími a velikostí firem.

Pro cílový vzorek bylo nejdříve nutné definovat cílovou skupinu, tedy u populace – zaměstnavatelé z Olomouckého kraje (vedoucí pracovníci, majitelé firem, HR manažeři, jednatele, statutární zástupci), rozdělit podle velikosti firem – mikro, malé, střední a velké podniky a určit odvětví, tedy zahrnout všechna významná odvětví zastoupená v kraji.

Ekonomické subjekty se sídlem v Olomouckém kraji (stav k 31. 12.)

	2021	2022	2023	Rozdíl 2023-2022	Index 2023/2022
Registrované subjekty celkem	147 212	147 495	134 345	-13 150	91,1
v tom podle právní formy:					
fyzické osoby	115 077	114 648	100 850	-13 798	88,0
živnostníci	107 159	106 697	91 352	-15 345	85,6
zemědělské podnikatelé	2 762	2 785	2 667	-118	95,8
svobodná povolání	3 979	3 976	5 666	1 690	142,5
zahraniční fyzické osoby	1 177	1 190	1 165	-25	97,9
právní osoby	32 135	32 847	33 495	648	102,0
obchodní společnosti	18 244	18 794	19 287	493	102,6
společnosti s ručením omezeným	17 168	17 727	18 231	504	102,8
akciové společnosti	812	810	805	-5	99,4
družstva	511	508	498	-10	98,0
v tom podle počtu zaměstnanců:					
bez zaměstnanců	48 147	49 042	50 066	1 024	102,1
1-9 zaměstnanců	10 901	11 102	10 787	-315	97,2
10-49 zaměstnanců	2 348	2 258	2 259	1	100,0
50-249 zaměstnanců	599	626	622	-4	99,4
250 a více zaměstnanců	101	102	102	-	100,0
neuvedeno	85 116	84 365	70 509	-13 856	83,6
z toho podle převažující činnosti:					
zemědělství, lesnictví a rybářství	8 635	8 752	8 156	-596	93,2
průmysl	19 888	20 018	17 810	-2 208	89,0
stavebnictví	18 385	18 522	16 336	-2 186	88,2
velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel	27 117	25 710	20 564	-5 146	80,0
ubytování, stravování a pohostinství	8 647	8 614	7 475	-1 139	86,8

Obr. 9: Ekonomické subjekty se sídlem v Olomouckém kraji

(zdroj: www.csu.gov.cz)

K 31. 12. 2023 bylo v Registru ekonomických subjektů evidováno 134 345 subjektů se sídlem v Olomouckém kraji. Oproti stavu ke konci roku 2022 se jejich počet snížil o 13 150 subjektů. Ekonomickou aktivitu vykazovalo necelých 58 % subjektů. (csu.gov.cz). Tato statistika čerpá ze zdroje ARES – tedy centrálního registru ekonomických subjektů. Z dat bylo nutné vyloučit subjekty, které mají sídlo v Olomouckém kraji, ale na území Olomouckého kraje podnikat. Respondenti byly osloveni prostřednictvím dotazníku přes náhodný výběr firem podle velikosti a odvětví, v závislosti na možnosti získání veřejně přístupného kontaktu, ale přes veřejně dostupné databáze tedy Hospodářskou komoru (Hospodářskou komoru Olomouckého kraje), Obchodní rejstřík, Český statistický úřad.

2.3 Dotazník

Pro průzkum byl zvolen elektronický dotazník, který byl vytvořený prostřednictvím Google Forms, tedy platformu pro sběr dat, kterému jsem nakonec dala přednost před dotazníkem SurveyMonkey. Struktura dotazníku byla koncipovaná do těchto částí:

- Úvodní informace o cíli výzkumu a anonymitě odpovědí
- Otázky na demografii firem (velikost, odvětví)
- Specifické otázky zaměřené na práci na dálku (viz příloha)

Otázky byly zvolené jako uzavřené otázky s předem definovanými odpověďmi (pro snadné kvantitativní vyhodnocení), polootevřené otázky s možností specifikace „jiné“ odpovědi. Likertova škály (např. velmi pozitivní – velmi negativní) pro měření postojů nebyla použita. U dotazníku jsem před hromadnou distribucí provedla pilotní testování a dotazník jsem poslala 5 respondentům, pro ověření srozumitelnosti otázek.

U dotazníku byla brány v potaz anonymita a důvěrnost, respondenti byli informováni, že odpovědi budou anonymní a slouží výhradně pro účely výzkumu. Stejně tak dobrovolnost.

Google Forms

Máte potíže se zobrazením nebo odesláním formuláře?

VYPLNIT VE FORMULÁŘÍCH GOOGLE

Zvu vás k vyplnění formuláře:
Dotazník: Názor zaměstnavatelů na home-office v Olomouckém kraji
 Dobry den, jmenuji se Andrea Zdražilová a jsem studentkou Vysoké školy polytechnické v Jihlavě a nyní zpracovávám bakalářkou na téma: Postoj zaměstnavatelů k home - office v Olomouckém kraji. Zaslany dotaznik je anonymni a nezabere Vám vice než pět minut času. Prosím o jeho vyplnění a předem děkuji za Váš čas, kterého si velmi vážím.

1. Jak velká je vaše organizace?

méně než 10 zaměstnanců
 10 - 49 zaměstnanců
 50 - 249 zaměstnanců
 250 a více zaměstnanců

2. Do jakého odvětví patří vaše organizace nebo společnost? (Vyberte jednu možnost, která nejlépe odpovídá hlavnímu zaměření vaší)

Obr. 10: Dotazník

(zdroj: googleforms, vlastní zpracování)

2.4 Sběr dat

Pro sběr dat bylo zvoleno dotazníkové šetření, u dotazníku jsem před hromadnou distribucí provedla pilotní testování a dotazník jsem poslala 5 respondentům, pro ověření srozumitelnosti otázek a ověření vyplnění délky dotazníku. Výhody této metody spatřuji rychlý a relativně levný způsob sběru dat, snadné oslovování většího počtu respondentů v různých segmentech trhu, automatizované zpracování dat u elektronické verze. Jak velkou nevýhodu vidím riziko nízké návratnosti dotazníku, zvláště u tzv. studených kontaktů, riziko ošetření emailové pošty před nevyžádanými zprávami), omezená hloubka informací (uzavřené otázky

mohou omezit podrobnosti odpovědí), možnost zkreslení odpovědí (např. neúplné nebo nepravdivé odpovědi).

2.4.1 Distribuce dotazníků a zpracování dat

Distribuce dotazníku proběhla online, prostřednictvím e-mailu s odkazem na dotazník, využití zdroje www.kompas.cz, www.jobs.cz, sdílení dotazníku přes profesní sítě, jako je LinkedIn, přes HR speciality, stejně tak sdíleno přes facebook profesní skupiny sdružující personalisty, oslovení firem napřímo přes regionální sdružení (např. Hospodářská komora Olomouckého kraje). Na dotazník odpovědělo celkem 102 respondentů.

2.4.2 Časový harmonogram sběru dat

Příprava dotazníku a pilotní testování trvalo 2 týdny, distribuce dotazníků 4 týdny, po 2 týdnech jsem oslovila firmy, které neodpověděli znovu.

2.5 Statistické metody

Data získaná od respondentů byla zpracována pomocí statistických metod jako je popisná statistika, srovnávací analýzy, korelační analýza, regresní analýza a pomocí vizualizace dat.

Popisná statistika slouží k shrnutí základních charakteristik dat. *Možné metody:* výpočet frekvencí odpovědí (např. počet firem podle velikosti), procentuální podíly odpovědí (např. podíl firem, které umožňovaly home-office před pandemií), průměrné hodnoty, medián a rozptyl pro otázky s hodnocením (např. na Likertových škálách).

Srovnávací analýza identifikuje rozdíly mezi skupinami respondentů. *Možné metody:* Chi-kvadrát test nezávislosti-Pro testování vztahu mezi kategoriálními proměnnými (např. velikost firmy a postoj k home-office).

Korelační analýza identifikuje vztahů mezi proměnnými. *Možné metody:* Pearsonova nebo Spearmanova korelace pro měření síly vztahu mezi proměnnými (např. technologická připravenost a ochota podporovat home-office).

Regresní analýza, u které je účelem zjištění faktorů, které nejvíce ovlivňují postoje k práci na dálku. *Možné metody:* lineární nebo logistická regrese, kde závislou proměnnou může být např. ochota podporovat práci na dálku a nezávislými proměnnými technologická připravenost, právní prostředí a velikost firmy.)

Vizualizace dat k vizualizaci dat slouží např. sloupcové grafy a koláčové grafy pro znázornění frekvencí a podílů odpovědí, krabicové grafy (boxploty) pro srovnání hodnocení mezi skupinami, Scatterploty pro zobrazení vztahů mezi proměnnými.

2.5.1 Zajištění validity

- **Validita:** Obsahová validita (content validity) byla zajištěna tím, že byl dotazník byl pilotně testován na malém vzorku respondentů, popsáno již dříve a tím bylo zjištěno, že otázky jsou formulovány jasně a srozumitelně.
- **Kontrola dat:** Duplicitní odpovědi nebo extrémní hodnoty budou odstraněny při čištění dat.

2.6 Závěr metodiky

Zvolená metodika a postupy pro výzkum postojů zaměstnavatelů v Olomouckém kraji k práci na dálku je postavena na kvantitativním přístupu, který umožňuje efektivní sběr, analýzu a interpretaci dat. Dotazníkové šetření umožňuje shromáždit názory širokého spektra zaměstnavatelů, zatímco statistické metody poskytují nástroje pro identifikaci trendů, rozdílů mezi skupinami a faktorů ovlivňujících postoje k práci na dálku. Kombinace popisné, srovnávací a korelační analýzy zajistí hlubší pochopení souvislostí a významných determinant, jako jsou velikost organizace, odvětví, právní prostředí nebo technologická připravenost. Kvantitativní přístup minimalizuje subjektivní zkreslení a poskytuje konkrétní výsledky, které mohou být podkladem pro doporučení zaměstnavatelům, tvůrcům politik i dalším zainteresovaným stranám. Celkový výzkum přispěje k pochopení vlivu práce na dálku na pracovní prostředí v regionálním kontextu, což může podpořit efektivní implementaci tohoto pracovního modelu v budoucnu.

3 Analytická část (Vyhodnocení dotazníku)

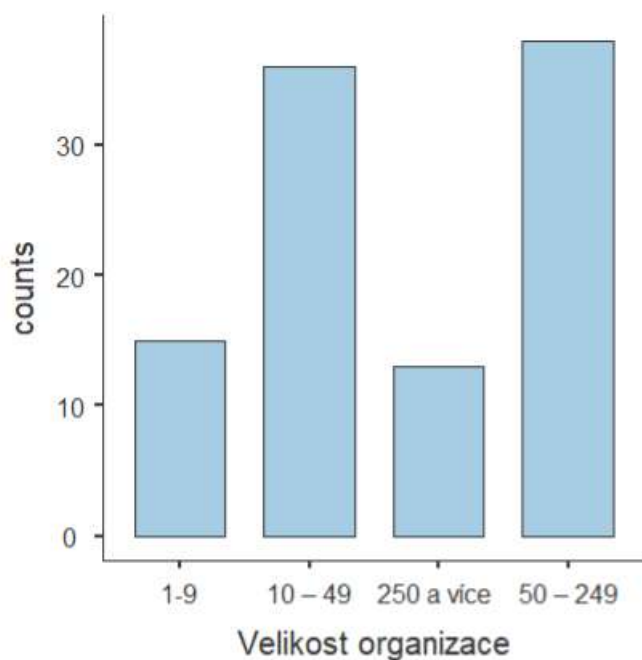
Analytická část se zabývá vyhodnocením dotazníku. Cílem dotazníku bylo vyhodnotit postoje zaměstnavatelů v Olomouckém kraji na základě odpovědí, zjistit, zda velikost organizace ovlivňuje postoje k home-office a jejich technickou připravenost (otázka 1) Jaké jsou rozdíly mezi sektory (otázka 2), zda například IT sektor může mít větší zkušenosti s prací na dálku než výroba či veřejná správa. Jak jak právní rámec ovlivňuje přístup zaměstnavatelů k práci na dálku. (otázka 3-5), porovnání míry právní podpory s ochotou podporovat home-office při lepších legislativních podmínkách, srovnání postojů k práci na dálku před a po pandemii (otázka 7). Zhodnocení úrovně technologické připravenosti, používání nástrojů s hodnocením podpory k home-office podle velikosti a odvětví (otázky 15-17). Zjistit výhody a bariéry práce na dálku, zda je ochota podporovat práci na dálku (otázka 9). Vyhodnocení, zda různé generace vnímají práci na dálku jinak, například z pohledu flexibility nebo technologických nástrojů. (otázka 12). Dotazník bude vyhodnocen zmiňovanými statistickými metodami v systému Jamovi.

3.1 Vyhodnocení dotazníku

Na dotazník odpovědělo 102 respondentů z řad firem. Organizace jsem rozdělila podle počtu zaměstnanců na mikro, malé, střední a velké podniky.

- mikro podniky – 1-9 zaměstnanců
- malé podniky – 10-49 zaměstnanců
- střední podniky – 50-250 zaměstnanců
- velké podniky – nad 250 zaměstnanců

Z grafu je patrné, že nejčastěji se výzkumu účastnily malé a střední podniky, v celkovém počtu 74 respondentů z celkového zkoumaného vzorku 102 respondentů. Mikro podniky ze zkoumaného vzorku na dotazník odpovědělo 15 respondentů z této kategorie (14,71 %), malé podniky – zde odpovědělo 36 respondentů (35,29 %), střední podniky – 38 respondentů (37,25 %) a zastoupení velkých podniků bylo 13 respondentů (12,75 %). V dalších analýzách bylo uvažováno, zda velikost podniku, může mít také vliv na začleňování práce na dálku do svých strategií.



Obr. 11: Velikost organizace – graf
(zdroj: vlastní zpracování Jamovi výsledků dotazníku)

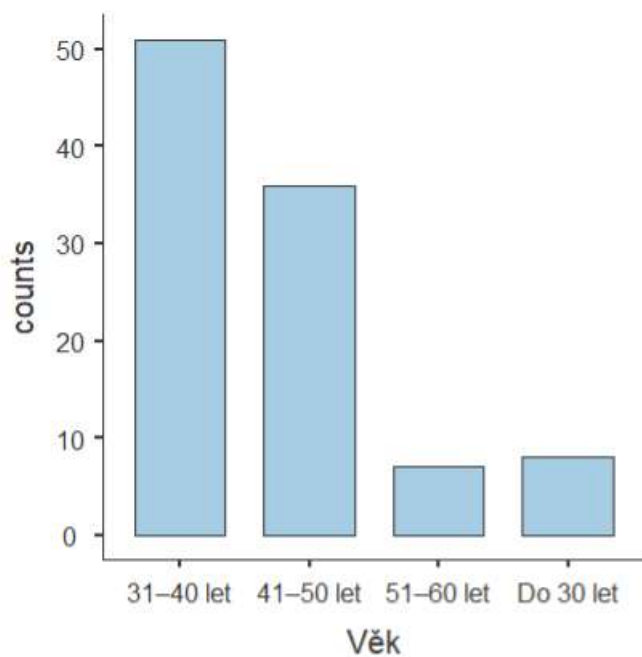
3.1.1 Věk respondentů

Níže uvedený graf vizualizuje rozdělení respondentů analyzované skupiny podle věkových kategorií, kdy byli rozdělení do čtyř věkových skupin.

- Do 30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51-60 let

Byla dotazovaná i věková kategorie nad 60 let, kdy však žádný z respondentů v této kategorii neodpověděl.

Nejčastěji zastoupená věková kategorie byla 31-40 let (50,01 %), tedy polovina respondentů, tuto kategorii můžeme řadit do generace Y. Následovala věková kategorie 41-50 (35,29 %) patřící do generace X, následuje generace Z, tedy věková kategorie do 30 let (7,84 %), nejméně zastoupená kategorie je ve věku 50-60 let, tato kategorie je již na hranici generace X a Boomers, odpovědělo 7 respondentů (6,86 %).



Obr. 12: Věkové kategorie – graf
(zdroj: vlastní zpracování Jamovi výsledků dotazníku)

Tab. 1: Věková kategorie

věk	počet	%	ročníky od	ročníky do	generace
do 30 let	8	7,84		1994	generace Z
31–40 let	51	50,01	1993	1984	generace Y
41–50 let	36	35,29	1983	1974	generace X
51–60 let	7	6,86	1973	1964	generace X
celkem	102	100			

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

3.1.2 Ovlivňuje věk respondentů přístup k HO

Tab. 2: Počty účastníků dle věku

věk	počet
do 30 let	8
31–40 let	51
41–50 let	36
51–60 let	7

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Tab. 3: Přístup k HO podle věku respondentů

přístup k HO	věk	počty	%	kumulativní %
Neutrální	31-40 let	10	10	10
	41-50 let	9	9	19
	51-60 let	0	0	19
	do 30 let	1	1	20
Spíše nepodporuji	31-40 let	4	4	24
	41-50 let	13	13	36
	51-60 let	7	7	43
	do 30 let	0	0	43
Spíše podporuji	31-40 let	26	26	69
	41-50 let	9	9	77
	51-60 let	0	0	77
	do 30 let	4	4	81
Velmi podporuji	31-40 let	11	11	92
	41-50 let	5	5	97
	51-60 let	0	0	97
	do 30 let	3	3	100

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Další porovnání v části, která vyhodnocuje hypotézy.

3.1.3 Velikost organizace a přístup k HO

Tab. 4: velikost organizace

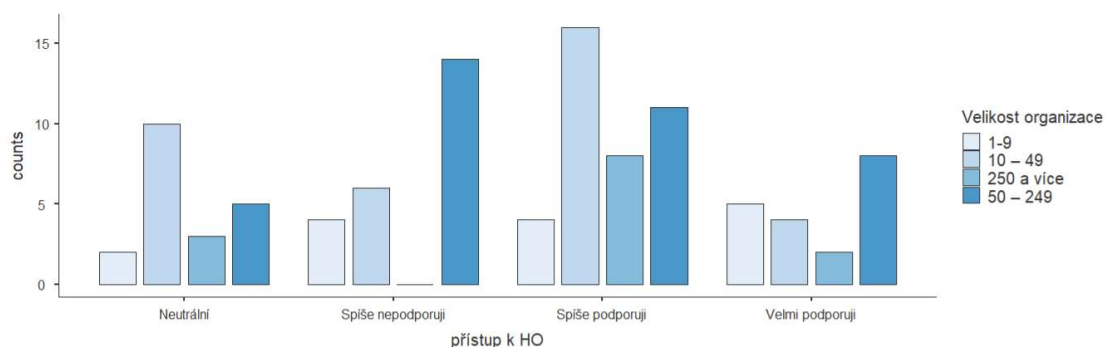
Velikost organizace	počty
1-9	15
10-49	36
50-249	13
250 a více	38
Celkem	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Tab. 5: Přístup k HO podle věku respondentů

přístup k HO	velikost organizace	počty	%	kumulativní %
Neutrální	1-9	2	2	2
	10-49	10	10	12
	250 a více	3	3	15
	50-249	5	15	20
Spíše nepodporuji	1-9	4	4	24
	10-49	6	6	29
	250 a více	0	0	29
	50-249	14	14	43
Spíše podporuji	1-9	4	4	47
	10-49	16	16	63
	250 a více	8	8	71
	50-249	11	11	81
Velmi podporuji	1-9	5	5	86
	10-49	4	4	90
	250 a více	2	2	92
	50-24	8	8	100

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)



Obr. 13: Graf k HO podle velikosti organizace

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Podle statistických porovnání viz.tab. 18 můžeme konstatovat: na základě výsledků χ^2 testu lze udělat následující závěr ohledně vztahu mezi velikostí organizace a postojem k HO. Při stanovení nulové hypotézy, která předpokládá se, že mezi velikostí organizace a postojem k HO existuje žádný vztah (nezávislost).

Výsledky testu:

- Hodnota testovací statistiky: $\chi^2=18.91$
- Stupně volnosti 12
- p-hodnota = 0.091
- Počet pozorování =102

Můžeme interpretovat p-hodnotu, která je vyšší než standardní hladina významnosti (obvykle 0.05). Z toho vyplývá, že nemáme dostatek důkazů k zamítnutí nulové hypotézy. Tedy, že rozdíly v datech mohou být důsledkem náhody, a nelze jednoznačně tvrdit, že existuje statisticky významný vztah mezi velikostí organizace a postojem k danému jevu. Na základě výsledků testu nelze potvrdit, že mezi velikostí organizace a postojem k jevu existuje závislost. Výsledek však neznamená, že žádný vztah neexistuje – pouze že nebyl statisticky prokázán na základě daných dat.

Můžeme brát v potaz další úvahy. Vzhledem k tomu, že 102 je relativně malý vzorek. Při větších vzorcích může být test citlivější a odhalit i slabší vztahy.

Tab. 6: Přístup k HO podle velikosti organizace

Statistika	Hodnota
χ^2	18,91
Stupně volnosti	12
p-hodnota	0,091
Cramer's V	0,25

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

3.1.4 Odvětví respondentů a přístup k HO

Tab. 7: Odvětví respondentů

odvětví	počty	%	kumulativní %
doprava a logistika	5	5	5
finanční a pojišťovací služby	5	5	10
Informační technologie a telekomunikace	8	8	18
jiné	7	7	25
obchod a služby	13	13	37
veřejná správa a státní sektor	6	6	43
vzdělávání a školství	20	20	63
výroba a průmysl	36	35	98
jiné: zdravotnictví	1	1	99
jiné: zemědělství	1	1	100

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

3.1.5 Přístup HO před pandemií COVID-19

Tab. 8: Umožnění HO před pandemií

	počty	%	kumulativní procenta
Ano, příležitostně	35	34	34
Ano, často	24	24	58
Ne	43	42	100

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Na základě dat z dotazníku jsem provedla korelační analýzu pomocí Spearmanovi korelace mezi proměnnými přístup k HO před pandemií, odpovědím velikostí organizace, věkem manažerů a zástupců organizace a jejich přístupem k HO.

Na základě dat můžeme konstatovat:

Přístup k HO a HO před pandemií COVID-19 Spearmanova korelace $= -0.07$, $p = 0.494$ (není statisticky významné) Zde můžeme říct, že mezi těmito dvěma proměnnými není statisticky významný vztah. Korelace je velmi slabá negativní a pravděpodobně náhodná.

Přístup k HO a odpovědi: Spearmanova korelace $= -0.22$, $p = 0.024$ (není statisticky významné) Zde můžeme říct, že existuje slabá negativní, ale statisticky významná korelace mezi přístupem k HO a odpovědím. To znamená, že přístup k HO se může lišit v závislosti na odpovědi.

Přístup k HO a velikost organizace: Spearmanova korelace $= 0.04$, $p = 0.725$ (není statisticky významné). Zde můžeme říct, že neexistuje statisticky významný vztah mezi přístupem k HO a velikostí organizace. Korelace je velmi slabá pozitivní a není důležitá.

Přístup k HO a věk: Spearmanova korelace $= -0.15$, $p = 0.124$ (není statisticky významné). Zde můžeme říct, že mezi přístupem k HO a věkem není statisticky významný vztah. Korelace je slabě negativní, ale pravděpodobně náhodná.

Další vztahy v datech:

HO před pandemií COVID-19 a odpovědi: Spearmanova korelace $= 0.10$, $p = 0.299$ (není statisticky významné). Neexistuje tedy statisticky významný vztah mezi HO před pandemií a odpovědím.

HO před pandemií COVID-19 a velikost organizace: Spearmanova korelace $= 0.05$, $p = 0.591$ (není statisticky významné). Také zde neexistuje tedy statisticky významný vztah mezi HO před pandemií a velikostí organizace.

HO před pandemií COVID-19 a věk: Spearmanova korelace $= 0.13$, $p = 0.176$ (není statisticky významné). Také zde neexistuje tedy statisticky významný vztah mezi HO před pandemií a věkem zástupců organizací.

Statisticky významný vztah byl nalezen pouze mezi přístupem k HO a odpovědím. Spearmanova korelace $= -0.22$, $p = 0.024$. To naznačuje, že přístup k HO se může lišit podle odpovědi. Ostatní

korelace jsou slabé a statisticky nevýznamné, což znamená, že mezi těmito proměnnými neexistují jasné vztahy.

Výsledky jsou znázorněny níže.

Correlation Matrix

Correlation Matrix		přístup k HO	HO před pandemií COVID-19	Odvětví	Velikost organizace	Věk
přístup k HO	Spearman's rho	—				
	df	—				
	p-value	—				
HO před pandemií COVID-19	Spearman's rho	-0.07	—			
	df	100	—			
	p-value	0.494	—			
Odvětví	Spearman's rho	-0.22	0.10	—		
	df	100	100	—		
	p-value	0.024	0.299	—		
Velikost organizace	Spearman's rho	0.04	0.05	0.06	—	
	df	100	100	100	—	
	p-value	0.725	0.591	0.568	—	
Věk	Spearman's rho	-0.15	0.13	0.12	-0.06	—
	df	100	100	100	100	—
	p-value	0.124	0.176	0.225	0.572	—

Obr. 14: Odvětví respondentů

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

3.2 Vyhodnocení dotazníku - hypotézy

K porovnání výsledků použito:

- Cramerovo V je mírou síly asociace mezi dvěma nominálními proměnnými. Pohybuje se v rozmezí od 0 do 1, kde:

0 znamená, že mezi těmito dvěma proměnnými není žádná asociace.

1 označuje dokonalé spojení mezi těmito dvěma proměnnými.

- Koeficient Phi (někdy nazývaný střední kvadratický kontingenční koeficient) je měřítkem vztahu mezi dvěma binárními proměnnými.

pro danou tabulku 2×2 pro dvě náhodné proměnné x a y.

Interpretace: koeficient Phi mezi -1 a 1 ,

-1 označuje dokonale negativní vztah mezi těmito dvěma proměnnými.

0 znamená, že mezi těmito dvěma proměnnými není žádná asociace.

1 označuje dokonale pozitivní vztah mezi těmito dvěma proměnnými.

Obecně platí, že čím dále je koeficient Phi od nuly, tím silnější je vztah mezi těmito dvěma proměnnými. Jinými slovy, čím dále je koeficient Phi od nuly, tím více důkazů existuje pro určitý typ systematického vzorce mezi těmito dvěma proměnnými. (*statology.org*)

Pearsonův chí-kvadrát test je statistický test pro kategorická data. Slouží k určení, zda se vaše data výrazně liší od toho, co jste očekávali. Chí-kvadrát se často zapisuje jako χ^2 . (*scribbr.com*)

3.2.1 Hypotéza 1

H1. Zaměstnavatelé, kteří vnímají jasné a podpůrné právní prostředí pro práci na dálku, jsou pravděpodobněji ochotni tento pracovní model implementovat a podporovat.

H₀: Zaměstnavatelé, kteří vnímají právní prostředí pro práci na dálku jako jasné a podpůrné, nejsou pravděpodobněji ochotni tento pracovní model implementovat a podporovat.

Tab. 9: statistika hypotéza 1

Statistika	
χ^2 test	Hodnota
χ^2	14,89
Stupně volnosti	12
p-hodnota	0,247
Nominální	Hodnota
Cramer's V	0,22
Koeficient kontingence	0,36
Celkem N	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Na základě výpočtů v tabulce můžeme interpretovat výsledky takto:

- Chi-kvadrát – χ^2 hodnota je 14,89
- Stupně volnosti (df): jsou 12
- p-hodnota: je 0,247, což znamená, že výsledek není statisticky významný. Hladina významnosti (např. 0,05) nebyla překročena, a proto nemůžeme zamítnout nulovou hypotézu, která předpokládá, že mezi proměnnými není žádný vztah.
- χ^2 s korekcí kontinuity: má stejnou hodnotu jako výše (14,89), což potvrzuje, že korekce kontinuity nezměnila výsledek.

Neexistuje statisticky významný vztah mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými. Rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými frekvencemi by mohly být náhodné.

Nominální hodnoty

- kontingenční koeficient: Hodnota 0,36 naznačuje slabší vztah mezi kategoriálními proměnnými.
- Cramér's V: Hodnota 0,22 indikuje slabý vztah mezi kategoriálními proměnnými. Hodnoty se pohybují od 0 (žádný vztah) do 1 (silný vztah), přičemž tato hodnota naznačuje slabší asociaci.

Na základě těchto hodnot můžeme říci, že v tomto případě není vztah mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými statisticky významný ($p = 0,247$). Nulovou hypotézu, že mezi proměnnými není žádná asociace, nelze zamítnout. Kontingenční koeficient a Cramér's V naznačují pouze slabý vztah mezi proměnnými, který však není dostatečně výrazný, aby byl statisticky významný. Podpora práce na dálku nesouvisí s jasností a srozumitelností právního prostředí.

3.2.2 Hypotéza 2

H2. Zaměstnavatelé, kteří byli nuceni přijmout práci na dálku během pandemie COVID-19, mohou mít po této zkušenosti pozitivnější postoj k této pracovní formě než ti, kteří s touto formou práce neměli žádné zkušenosti.

H_0 : Zkušenost zaměstnavatelů s prací na dálku během pandemie COVID-19 nemá žádný vliv na jejich postoj k této pracovní formě.

Tab. 10: statistika hypotéza 2

Statistika	
χ^2 test	Hodnota
χ^2	37,56
Stupně volnosti	12
p-hodnota	< 0.001
Nominální	Hodnota
Cramer's V	0,35
Koeficient kontingence	0,52
Celkem N	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Na základě výpočtů v tabulce můžeme interpretovat výsledky takto:

- Chi-kvadrát – χ^2 hodnota je 37,56
- Stupně volnosti (df): jsou 12, to odpovídá počtu kategorií mezi proměnnými (počet kategorií - 1 pro řádky a sloupce).
- p-hodnota: < 0,001, což znamená, že výsledek je statisticky signifikantní (významný). Nulovou hypotézu zamítáme a hypotézu můžeme potvrdit.
- χ^2 s korekcí kontinuity: má stejnou hodnotu jako výše (37,56), to vypovídá o tom, že korekce kontinuity nezměnila výsledek.

Vztah mezi analyzovanými proměnnými je statisticky významný. Rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými frekvencemi nejsou náhodné. Tedy přijetí práce na dálku v období pandemie ovlivňuje vztah k práci a implementaci v pracovních strategiích i po pandemii.

Nominální hodnoty

- kontingenční koeficient: Hodnota 0,52 naznačuje středně silný vztah mezi kategoriálními proměnnými. Tedy přijetím práce na dálku v období pandemie a vztahu k práci a implementaci v pracovních strategiích i po pandemii.
- Cramér's V: Hodnota 0,35 indikuje střední sílu vztahu mezi kategoriálními proměnnými.

Na základě těchto hodnot můžeme říci, že existuje statisticky významný vztah mezi analyzovanými proměnnými ($p < 0,001$). Kontingenční hodnoty ukazují na středně silný vztah, přičemž hodnota CramérovoV (0,35) naznačuje, že i když vztah není nejsilnější možný, je dostatečně výrazný, aby byl relevantní.

3.2.3 Hypotéza 3

H3. Zaměstnavatelé, kteří vidí v práci na dálku výhody jako je flexibilita, nižší náklady na provoz kanceláře a zlepšení rovnováhy pracovního a soukromého života, jsou pravděpodobněji ochotni tuto formu práce podporovat.

H₀: Zaměstnavatelé, kteří vidí v práci na dálku výhody jako je flexibilita, nižší náklady na provoz kanceláře a zlepšení rovnováhy pracovního a soukromého života, nebudou pravděpodobněji tuto formu práce podporovat než ti, kteří tyto výhody nevnímají.

Tab. 11: statistika hypotéza 3

Statistika	
χ^2 test	Hodnota
χ^2	36,95
Stupně volnosti	6
p-hodnota	< 0.001
Nominální	Hodnota
Cramer's V	0,43
Koeficient kontingence	0,52
Celkem N	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Na základě výpočtů v tabulce můžeme interpretovat výsledky takto:

- Chi-kvadrát – χ^2 hodnota je 36,95
- Stupně volnosti (df): jsou 6, to odpovídá počtu kategorií mezi proměnnými (počet kategorií - 1 pro řádky a sloupce).
- p-hodnota: < 0,001, což znamená, že výsledek je statisticky signifikantní (významný). Nulovou hypotézu můžeme tedy zamítnout a potvrdit hypotézu.
- χ^2 s korekcí kontinuity: má stejnou hodnotu jako výše (36,95), to vypovídá o tom, že korekce kontinuity nezměnila výsledek.

Rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými frekvencemi nejsou tedy náhodné. Existuje statisticky významný vztah mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými.

Nominální hodnoty

- kontingenční koeficient: Hodnota 0,52 naznačuje středně silný vztah mezi kategoriálními proměnnými. Tedy přijetím práce na dálku v období pandemie a vztahu k práci a implementaci v pracovních strategiích i po pandemii.
- Cramér's V: Hodnota 0,43 indikuje střední sílu vztahu mezi kategoriálními proměnnými.

Na základě výsledků můžeme říci, že existuje statisticky významný vztah mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými, vzhledem k tomu, že $p < 0,001$. Míry asociace, zejména

Cramérovo V, které je 0,43, ukazují na středně silnou asociaci. Výsledek naznačuje, že rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými hodnotami jsou dostatečně výrazné.

Tab. 12: statistika hypotéza 3

větší flexibilita a snížení provozních nákladů vyšší ochota více podporovat práci na dálku	přístup k HO				Total
	Neutrální	Spíše nepodporuji	Spíše podporuji	Velmi podporuji	
Ano, výrazně	5	1	14	11	31
Ano, částečně	4	2	17	4	27
Ne	11	21	8	4	44
Total	20	24	39	19	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

3.2.4 Hypotéza 4

H4. Zaměstnavatelé patřící k mladší generaci (např. mileniálové) mohou být pravděpodobněji ochotni podporovat práci na dálku a využívat moderní technologie ve prospěch této pracovní formy než starší generace, vzhledem k tomu, že k těmto preferencím dochází i na straně zaměstnanců.

H_0 : Věk zaměstnavatelů (mladší generace versus starší generace) nemá vliv na jejich ochotu podporovat práci na dálku nebo využívat moderní technologie ve prospěch této pracovní formy.

Tab. 13: statistika hypotéza 4

Statistika	
χ^2 test	Hodnota
χ^2	39,43
Stupně volnosti	9
p-hodnota	< 0.001
Nominální	Hodnota
Cramer's V	0,36
Koeficient kontingence	0,53
Celkem N	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Na základě výpočtů v tabulce můžeme interpretovat výsledky takto:

- Chi-kvadrát – χ^2 hodnota je 39,43, což ukazuje na vztah mezi kategoriálními proměnnými.
- Stupně volnosti (df): Jsou 9, což odpovídá počtu kategorií mezi proměnnými (počet kategorií v tabulce - 1 pro řádky a sloupce).
- p-hodnota: Je uvedena jako $< 0,001$, což znamená, že vztah mezi proměnnými je statisticky signifikantní na hladině významnosti 0,001. Můžeme tedy zamítnout nulovou hypotézu.
- χ^2 s korekcí kontinuity: Stejná hodnota (39,43), což naznačuje, že korekce kontinuity neovlivnila výsledek.

Vztah mezi kategoriálními proměnnými je tedy statisticky významný. Je velmi nepravděpodobné, že by rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými frekvencemi byly způsobeny náhodou.

Nominální hodnoty

- kontingenční koeficient: Hodnota 0,53 ukazuje středně silný vztah mezi kategoriálními proměnnými.
- Cramér's V: Hodnota 0,36 ukazuje na střední sílu vztahu mezi kategoriálními proměnnými. Hodnoty Cramérova V se pohybují od 0 (žádný vztah) do 1 (silný vztah), přičemž tato hodnota naznačuje, že vztah je středně silný.

Na základě těchto hodnot můžeme říci.

Mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými tedy věkem a podporou práce na dálku existuje středně silný, statisticky významný vztah. Chi-kvadrát test ukazuje, že pozorované rozdíly mezi kategoriemi nejsou náhodné, a míry asociace naznačují středně silnou vazbu.

3.2.5 Hypotéza 5

H5. Zaměstnavatelé, kteří mají přístup k moderním technologickým prostředkům a jsou schopni je efektivně využívat, jsou pravděpodobněji ochotni podporovat a implementovat práci na dálku než ti, kteří mají omezené technologické možnosti.

H₀: Zaměstnavatelé, kteří mají přístup k moderním technologickým prostředkům a jsou schopni je efektivně využívat, nejsou pravděpodobněji ochotni podporovat a implementovat práci na dálku než ti, kteří mají omezené technologické možnosti.

Zaměstnavatelé, kteří si myslí, že je důležité implementovat moderní technologie při HO

Tab. 14: statistika hypotéza 5

Statistika	
χ^2 test	Hodnota
χ^2	11,33
Stupně volnosti	6
p-hodnota	0,079
Nominální	Hodnota
Cramer's V	0,24
Koeficient kontingence	0,32
Celkem N	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Na základě výpočtů v tabulce můžeme interpretovat výsledky takto:

- Chi-kvadrát – χ^2 hodnota je 11,33
- Stupně volnosti (df): Jsou 6
- p-hodnota: je 0,079, opět můžeme říct, že výsledek není statisticky významný při běžně používané hladině významnosti (např. 0,05). Jinými slovy, nelze zamítnout nulovou hypotézu, která tvrdí, že mezi proměnnými není žádný vztah.
- χ^2 s korekcí kontinuity: Stejná hodnota (11,33), což naznačuje, že korekce kontinuity neovlivnila výsledek.

Statistická významnost nebyla dosažena. Rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými frekvencemi mohou být tedy náhodné.

Nominální hodnoty

- koeficient kontingence: Hodnota 0,32 naznačuje slabý vztah mezi kategoriálními proměnnými.
- Phi-koeficient: opět není vypočítáný počten
- Cramér's V: Hodnota 0,24 indikuje slabý vztah mezi proměnnými.

Na základě těchto hodnot můžeme říci. Výsledek není statisticky významný ($p = 0,079$), což znamená, že neexistuje dostatečný důkaz pro tvrzení, že mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými existuje vztah. Míry kontingence naznačují pouze slabý vztah, který však nebyl statisticky potvrzen.

Zhodnocení vztahu, technické připravenosti zaměstnavatelů a jejich vztahu a názoru na HO

Tab. 15: statistika hypotéza 5

Statistika	
χ^2 test	Hodnota
χ^2	10,38
Stupně volnosti	9
p-hodnota	0,320
Nominální	Hodnota
Cramer's V	0,18
Koeficient kontingence	0,30
Celkem N	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

Na základě těchto výsledků můžeme konstatovat.

- Chi-kvadrát – χ^2 hodnota je 10,38
- Stupně volnosti (df): Jsou 9
- p-hodnota: je 0,320, což znamená, že výsledek není statisticky významný. Opět hladina významnosti (např. 0,05) nebyla překročena, a proto nelze zamítnout nulovou hypotézu, která tvrdí, že mezi proměnnými není žádný vztah.
- χ^2 s korekcí kontinuity: Stejná hodnota (10,38), což naznačuje, že korekce kontinuity neovlivnila výsledek.

Statistická významnost nebyla dosažena. Rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými frekvencemi mohou být tedy náhodné.

Nominální hodnoty

- koeficient kontingence: Hodnota 0,30 naznačuje slabý vztah mezi kategoriálními proměnnými.
- Phi-koeficient: opět není vypočítáný počten
- Cramér's V: Hodnota 0,18 indikuje slabý vztah mezi proměnnými.

Výsledek opět není statisticky významný ($p = 0,320$), což naznačuje, že neexistuje dostatečný důkaz pro tvrzení, že mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými existuje vztah. Míry asociace (koeficient kontingence a Cramerovo V) rovněž ukazují na velmi slabý vztah, který není statisticky potvrzen.

Výsledky korelační analýzy u vztahu mezi proměnnými technologickou připraveností a ochotou podporovat HO. Na základě poskytnutých výsledků Spearmanovy korelace mezi **přístupem k home office** a **technickou připraveností pro HO** lze interpretovat následující:

Spearmanova korelace (korelační koeficient): hodnota = 0.08. Vzhledem k tomu, že Spearmanův korelační koeficient se pohybuje v rozmezí od -1 do 1, hodnota blízká 0 znamená velmi slabý nebo žádný vztah, hodnoty blízké 1 naznačují silný pozitivní vztah (když jedna proměnná roste, druhá roste také), hodnoty blízké -1 naznačují silný negativní vztah (když jedna proměnná roste, druhá klesá). Pokud je tedy korelační koeficient 0.08 jedná se o velmi slabý pozitivní vztah, který je téměř zanedbatelný.

I na základě Spearmanovi korelace mezi přístupem k HO a technickou připraveností pro HO nebyla nalezena statisticky významná korelace. Velmi slabá pozitivní hodnota korelačního koeficientu může naznačovat minimální nebo zanedbatelný vztah mezi těmito proměnnými. Na základě těchto výsledků nelze tvrdit, že technická připravenost má významný vliv na přístup k HO.

Tab. 16: statistika hypotéza 5 technická připravenost

Spearman's rho	0,08
Stupně volnosti	100
p-hodnota	0,406
Celkem N	102

(zdroj: vlastní zpracování Jamovi podle dotazníku)

3.3 Diskuze k vyhodnocení dotazníku

H1. Zaměstnavatelé, kteří vnímají jasné a podpůrné právní prostředí pro práci na dálku, jsou pravděpodobněji ochotni tento pracovní model implementovat a podporovat.

Na základě předchozích zjištění existuje pouze slabý vztah mezi proměnnými, který však není statisticky významný a můžeme konstatovat, podpora práce na dálku nesouvisí s jasností a srozumitelností právního prostředí. Hypotéza se nepotvrdila.

H2. Zaměstnavatelé, kteří byli nuceni přijmout práci na dálku během pandemie COVID-19, mohou mít po této zkušenosti pozitivnější postoj k této pracovní formě než ti, kteří s touto formou práce neměli žádné zkušenosti.

Na základě zjištění se hypotéza potvrdila. Vztah mezi analyzovanými proměnnými je statisticky významný. Rozdíly mezi pozorovanými a očekávanými frekvencemi nejsou náhodné. Tedy jak již bylo řečeno dříve přijetí práce na dálku v období pandemie ovlivňuje vztah k práci a

implementaci v pracovních strategiích i po pandemii. Hypotézu tedy potvrzujeme a nulovou zamítáme

H3. Zaměstnavatelé, kteří vidí v práci na dálku výhody jako je flexibilita, nižší náklady na provoz kanceláře a zlepšení rovnováhy pracovního a soukromého života, jsou pravděpodobněji ochotni tuto formu práce podporovat.

Mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými tedy věkem a podporou práce na dálku existuje středně silný, statisticky významný vztah a hypotézu můžeme potvrdit a nulovou zamítáme.

H4. Zaměstnavatelé patřící k mladší generaci (např. mileniálové) mohou být pravděpodobněji ochotni podporovat práci na dálku a využívat moderní technologie ve prospěch této pracovní formy než starší generace, vzhledem k tomu, že k těmto preferencím dochází i na straně zaměstnanců.

Mezi analyzovanými kategoriálními proměnnými tedy věkem a podporou práce na dálku existuje středně silný, statisticky významný vztah. Můžeme potvrdit, že mladší generace pohlíží na práci na dálku pozitivněji. Hypotézu může potvrdit a nulovou zamítnout.

H5. Zaměstnavatelé, kteří mají přístup k moderním technologickým prostředkům a jsou schopni je efektivně využívat, jsou pravděpodobněji ochotni podporovat a implementovat práci na dálku než ti, kteří mají omezené technologické možnosti.

Na základě výsledků z analýz se nepotvrdilo, že existuje výrazný vztah mezi jmenovanými proměnnými a nelze tvrdit, že technická připravenost má významný vliv na přístup k HO.

3.3.1 Srovnání s dalšími výzkumy

Polská studie nahlíží na práci na dálku právě z pohledu zaměstnavatelů. Studie přispívá k pochopení toho, jak práce na dálku ovlivňuje efektivitu z pohledu manažerů. Zatímco předchozí výzkumy uznaly, že práce online může být efektivnější, roli manažerů se věnovalo méně pozornosti, a to jak teoreticky, tak empiricky. Manažeři obecně vnímají práci na dálku jako důsledek nižšího výkonu a nižší manažerské kontroly. Naše studie naznačuje, že čím více benefitů manažeři vnímají, tím efektivnější je jejich práce hodnocena v různých dimenzích (tj. manažer, tým, externí spolupráce). Výsledky navíc ukázaly rozdíl ve vnímání práce na dálku v závislosti na úrovni vedení (tj. nižší a střední úrovni managementu). Manažeři, kteří jsou více v kontaktu se zaměstnanci, si více uvědomují výhody práce na dálku. V souladu s tím vnímané přínosy souvisejí s vyšší úrovní vykazované efektivitu práce. (Kowalski, Ślebarska, 2022)

Stejně tak podle další polské studie došlo k zjištění, že práce na dálku, zejména hybridní práce, bude po skončení pandemické krize v podnicích pravděpodobně běžnější. Ustanovení pracovního práva bohužel nedejří krok s dynamikou změn v organizaci práce v podnicích. Práce na dálku představuje nové výzvy pro manažery, kteří se musí vypořádat s dalším, pravděpodobně ještě ne příliš uznávaným způsobem řízení. Proto vyžaduje, aby manažeři rozvíjeli nové dovednosti, styl řízení v prostředí ICT orientovaný na výsledky práce, nikoli na čas a pracovní zátěž. Je třeba vyvinout nové nástroje pro měření efektivity práce. Musíme také čelit problému důvěry, prokrastinace a mnoha dalším novým výzvám. Model práce na dálku znamená potřebu vyvíjet ve firmě nové interní postupy, protože tento typ práce vyžaduje jinou organizaci povinností a úkolů pro zaměstnance, se kterými nedochází k fyzickému kontaktu. Výzvou bude najít rovnováhu mezi "těsnou" a "volnou" organizační kulturou, známou jako "těsná-volná ambidexterita". Zdá se také, že zaměstnavatelé budou muset převzít mnohem větší rozsah odpovědnosti za tuto skupinu pracovníků, od široké škály různých vzdělávacích kurzů až po finanční podporu. *(Pokojski, Lipowski, 2023)*

Jak již bylo zmíněno, některé výsledky jsou ovlivněny vzorkem respondentů.

Závěr

Cílem práce bylo identifikovat hlavní faktory ovlivňující přijetí home office, zhodnotit jeho přínosy a nevýhody a zmapovat technologické a organizační potřeby zaměstnavatelů.

V teoretické části byla problematika práce na dálku rozpracována z hlediska její definice, právních rámců a historického vývoje, se zvláštním zřetelem na období pandemie COVID-19, které výrazně ovlivnilo její rozšíření. Byly diskutovány výhody, jako je zvýšení flexibility či snížení provozních nákladů, ale také nevýhody, jako je omezená komunikace nebo technologická náročnost.

Výzkumná část práce byla založena na dotazníkovém šetření mezi zaměstnavateli v regionu. Sběr a analýza dat umožnily statistické vyhodnocení postojů zaměstnavatelů k home office.

Bylo analyzováno pět hypotéz pro pochopení názoru a přístupu zaměstnavatelů v Olomouckém kraji. Na dotazník nejčastěji odpovědi malé a střední podniky, kdy dotazovaný nejčastější věk dotazovaných byl z generace Y. Obecně můžeme říci, že zaměstnavatelé v Olomouckém kraji obecně vnímají práci na dálku pozitivně. Na základě zkoumaných dat byla významná korelace vztahu mezi odvětvím podniku a přístupem HO, hypotézy 2, 3 a 4 můžeme potvrdit.

Výsledky výzkumu jsou ovlivněny nízkou účastí respondentů na dotazníkové šetření. To může na jedné straně vypovídat o vztahu k zařazení práce na dálku pracovních postupů, zároveň o ekonomických problémech, které firmy v kraji v současné době řeší, stagnace na trhu a finanční možnosti těchto firem.

Trend, který se často objevuje, podporuje předpoklad, že velký nárůst podpory práce na dálku, který přišel krátce po období Covid pandemie, přestože již bylo možné pracovat v kancelářích, firmy i zaměstnanci je považovali za benefit k jejich práci, bude postupně nahrazen zařazením hybridního modelu přístupu k práci na dálku do pracovních postupů a metodik. Otázkou však bude, kam tento trend bude směřovat po úplném vstupu generace Z na pracovní trh, jak z pozice zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Závěrem můžu konstatovat, že práce přinesla důležité poznatky o postojích zaměstnavatelů k práci na dálku v Olomouckém kraji, avšak malý počet respondentů omezuje zobecnitelnost výsledků. Výsledky naznačují, že home office je vnímán pozitivně, ale jeho další rozvoj závisí na ekonomických podmínkách, organizačních možnostech a změnách na pracovním trhu.

Pro hlubší pochopení tohoto fenoménu je nutné realizovat další výzkumy s větším vzorkem respondentů, které by umožnily přesnější analýzu trendů nejen v Olomouckém kraji, ale také na celorepublikové úrovni.

Seznam použité literatury

- AMANKWAH-AMOA, Joseph, et al. COVID-19 and digitalization: The great acceleration. *Journal of business research*, 2021, 136: 602-611.
- ALEXANDER, Andrea, et al. What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey & Company*, 2021, 1-13.
- ALMEIDA, Fernando; SANTOS, José Duarte; MONTEIRO, José Augusto. The challenges and opportunities in the digitalization of companies in a post-COVID-19 World. *IEEE Engineering Management Review*, 2020, 48.3: 97-103.
- ALTHOFF, Lukas, et al. The geography of remote work. *Regional Science and Urban Economics*, 2022, 93: 103770.
- ANGELUCCI, Manuela, et al. Remote work and the heterogeneous impact of COVID-19 on employment and health. *National Bureau of Economic Research*, 2020.
- Aprofes: Home office: 5 hlavních výhod a 5 nevýhod práce z domova [online]. 2023 [cit. 2024-11-23]. Dostupné z: <https://www.aprofes.cz/prace-z-domova/>
- ARES Registr ekonomických subjektů [online] 2023 [cit. 2024-10-15]. Dostupné z: <https://ares.gov.cz/>
- ARMSTRONG, Michael. 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. Přeložil Josef KOUBEK. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3. BAJGAR, Matěj; Petr JANSKÝ
- Asana Demo Track team projects and tasks [online]. Asana. 2024.[cit. 2024-09-29]. Dostupné z: <https://asana.com/go/demo-video>
- BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2002, 23.4: 383-400.
- BELZUNEGUI-ERASO, Angel; ERRO-GARCÉS, Amaya. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 2020, 12.9: 3662.
- BIŃCZYCKI, Bernard; ŁUKASIŃSKI, Wiesław; DOROCKI, Sławomir. Determinants of motivation to work in terms of Industry 4.0—The Gen Z perspective. *Sustainability*, 2023, 15.15: 12069.
- BONNETT, DANIEL L. DO YOU KNOW WHERE YOUR EMPLOYEES ARE WORKING? STATE AND LOCAL EMPLOYMENT LAWS FOR REMOTE WORKING. *PRACTICAL LAWYER*, 2024.
- BRAC, Ian. 2004. How to plan, structure and write survey material for effective market research. London. ISBN 0 7494 4181 X.
- ÇERA, Elona, et al. Does generation cohort matter for teleworking? Diving into challenges and advantages of teleworking concerning gen Y and gen Z. *Journal of East-West Business*, 2024, 30.2: 219-247.
- CRESSWELL, John W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Český statistický úřad [online] Organizační statistika v Olomouckém kraji v roce 2023, Olomoucký kraj 2023 [cit. 2024-10-15]. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/olk/organizacni-statistika-v-olomouckem-kraji-v-roce-2023>

CHATTERJEE, Sheshadri; CHAUDHURI, Ranjan; VRONTIS, Demetris. Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 2022, 139: 1501-1512.

DAVIS, Kermit G., et al. The home office: Ergonomic lessons from the "new normal". *Ergonomics in design*, 2020, 28.4: 4-10.

DANIELAK, Wiesław; WYSOCKI, Robert. Advantages and disadvantages of remote work in six areas of project management depending on the frequency of remote work. *Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie*, 2023, 68.2: 69-86.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. *Int'l Lab. Rev.*, 1990, 129: 529.

DOMBROVSKÝ, Ervín Tomáš. 2023. Home office: (právní a společenské souvislosti): informační servis. Skripta Stálé konference českého práva. Praha: Stálá konference českého práva. ISBN 978-80-90-8724-2-4.

Dostaňte do kanceláří život. Jinak budou s home office dál prohrávat. Online. Alma Career. 2024. [cit. 2024-10-29]. Dostupné z: <https://magazin.almacareer.com/cz/dostante-do-kancelari-zivot-jinak-budou-s-home-office-dal-prohravat>

Eurofound - Teleworking [online]. 2019 [cit. 2024-11-23]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/teleworking>

Eurofound [online] Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age 2021 [cit. 2024-10-15]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>

Eurofound - The rise in telework: Impact on working conditions and regulations [online]. 2022 [cit. 2024-11-23]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2022/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>

Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to [Online]. EuU Science Hub 2020. [cit. 2024-10-29]. Dostupné z: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/document/download/1ccf7717-ab52-4215-b14a-08d74e9d44fc_en

FARUQUE, Md Omar, et al. The Rise of Remote Work and Its Impact on Small Businesses. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2024, 14.6: 869-890.

FAN NG, Cheuk. Teleworker's home office: an extension of corporate office?. *Facilities*, 2010, 28.3/4: 137-155.

Forbes: Vystřízlivění z home officu. Proč nefunguje tak, jak jsme si mysleli? [online]. 2022 [cit. 2024-11-23]. Dostupné z: <https://forbes.cz/vystrizliveni-z-home-office-proc-nefunguje-tak-jak-jsume-si-mysleli/>

FRANKEN, Esme, et al. Forced flexibility and remote working: Opportunities and challenges in the new normal. *Journal of Management & Organization*, 2021, 27.6: 1131-1149.

GABEL, Joan TA; MANSFIELD, Nancy. O rostoucí přítomnosti zaměstnanců na dálku: analýza dopadu internetu na pracovní právo ve vztahu k pracovníkům na dálku. U. Ill. JL Tech. & Pol'y, 2001, 233.

Generations Birth Years - Gen Z, Millennials, Gen X, and Baby Boomers. Jason Dorsey [online], 2023 [cit. 2024-11-08] Dostupné z: <https://jasondorsey.com/about-generations/generations-overview/>

HERTWIG, Teresa. 2024. Produktivita nepotřebuje kancelář: připravte se na budoucnost a nové flexibilní pracovní prostředí. Přeložil Magdaléna POMIKÁLKOVÁ. Praha: Grada. ISBN 978 80-271-3856-2.

Home office – práce na dálku [cit. 2024-09-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/home-office-prace-na-dalku-117244.html> | [epravo.cz](https://www.epravo.cz)

HUNTER, Philip. Remote working in research: An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. EMBO reports, 2019, 20.1: e47435.

[jd] jason dorsey: What are the correct birth years for Gen Z, Millennials, Generation X, and Baby Boomers? [online]. 2024 [cit. 2024-10-29]. Dostupné z: <https://jasondorsey.com/about-generations/generations-overview/>

JIRSA, Jaromír. 2023. Home office: (právní a společenské souvislosti):informační servis. Skripta Stálé konference českého práva. Praha: Stálá konference českého práva. ISBN 978-80-90 8724-2-4.

JOIA, Luiz Antonio; LEONARDO, Lineu Fachin. The COVID-19 Pandemic and the Digital Transformation of Workplace: The Social Representation of Home-Office. Sustainability, 2023, 15.20: 14987.

Kdo jsou mileniálové? Silné a slabé stránky generace. [online]. Czech the world. 2024. [cit. 2024-10-25]. Dostupné z: <https://czechtheworld.com/milenialove-generace-y/#ixzz8rsXAvmsE>

KOWALSKI, Grzegorz; ŚLEBARSKA, Katarzyna. Remote working and work effectiveness: a leader perspective. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022, 19.22: 15326.

Krajská hospodářská komora Olomouckého kraje [online] 2024 [cit. 2024-10-15]. Dostupné z: <https://www.khkok.cz/>

LEMOS, Ana Heloisa Da Costa; BARBOSA, Alane De Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Women in home office during the covid-a9 pandemic and the work-family conflict configurations. *Revista de administração de empresas*, 2021, 60: 388-399.

LUND, Susan, et al. What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries. McKinsey Global Institute, 2020, 1-13.

MARTOCH, Michal. 2014. Řízení vzdálených pracovníků: kdy a proč práce na dálku (ne)funguje. Třebíč: Město Třebíč, Koordinační centrum práce na dálku. ISBN 978-80-260- 6233-2.

Ministerstvo spravedlnosti české republiky – Portál justice [online] 2024 [cit. 2024-09-14]. Dostupné z: <https://justice.cz/>

- MESSENGER, Jon C.; GSCHWIND, Lutz. Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 2016, 31.3: 195-208.
- MOLINO, Monica, et al. Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 2020, 12.15: 5911.
- NYATHANI, Ramesh. Preparing for the Future of Work: How HR Tech is Shaping Remote Work. *Journal of Technology and Systems*, 2023, 5.1: 60-73.
- NYBERG, Anthony J.; SHAW, Jason D.; ZHU, Jing. The people still make the (remote work-) place: Lessons from a pandemic. *Journal of management*, 2021, 47.8: 1967-1976.
- OLSON, Margrethe H. Remote office work: Changing work patterns in space and time. *Communications of the ACM*, 1983, 26.3: 182-187.
- Okresní hospodářská komora Olomouc [online] 2024 [cit. 2024-10-15]. Dostupné z: <https://www.hkol.cz/>
- OZIMEK, Adam. The future of remote work. *Available at SSRN 3638597*, 2020.
- PATTON, Elizabeth A. Easy living: *The rise of the home office*. Rutgers University Press, 2020.
- PERRY, Sara Jansen; RUBINO, Cristina; HUNTER, Emily M. Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2018, 27.5: 577-593.
- [pf] petra fejtкова: Kvalitativní výzkum vs. kvantitativní výzkum: 3 hlavní rozdíly [online]. 2024 [cit. 2024-10-29]. Dostupné z: <https://petrafejtкова.cz/blog/kvalitativni-vyzkum-vs-kvantitativni-vyzkum-3-hlavni-rozdily/>
- PHILLIPS, Stephen. Working through the pandemic: Accelerating the transition to remote working. *Business Information Review*, 2020, 37.3: 129-134.
- POKOJSKI, Zenon; LIPOWSKI, Marcin. The Determinants of Remote Work in Poland—the Perspective of Employers. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio H—Oeconomia*, 2023, 56.5: 207-226.
- POKOJSKI, Zenon; KISTER, Agnieszka; LIPOWSKI, Marcin. Remote work efficiency from the employers' perspective—What's next?. *Sustainability*, 2022, 14.7: 4220.
- POSEL, Jon C.; GSCHWIND, Lutz. Tři generace práce na dálku: Nové informační a komunikační technologie a (R) vývoj od home office k virtuální kanceláři. *Nové technologie, práce a zaměstnanost*, 2016, 31.3: 195-208.
- RAKHA, Naeem Allah. Ensuring Cyber-security in Remote Workforce: Legal Implications and International Best Practices. *International Journal of Law and Policy*, 2023, 1.3.
- RAMPASSO, Izabela Simon, et al. Trends in remote work: A science mapping study. *Work*, 2022, 71.2: 441-450.
- ROBELSKI, Swantje, et al. Coworking spaces: The better home office? A psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment. *International journal of environmental research and public health*, 2019, 16.13: 2379.

SANDOVAL-REYES, Juan; IDROVO-CARLIER, Sandra; DUQUE-OLIVA, Edison Jair. Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021, 18.13: 7069.

SÁNCHEZ-HERNÁNDEZ, M. Isabel, et al. Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International journal of environmental research and public health*, 2019, 16.24: 5122.

Sociologický ústav AV ČR Sociologická encyklopedie [online]. 2020 [cit. 2024-11-02]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Generace>

Spravujte projekty svého týmu odkudkoli [online] Trello 2023. [cit. 2024-09-26]. Dostupné z: <https://trello.com/cs>

STAPLES, D. Sandy. A study of remote workers and their differences from non-remote workers. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 2001, 13.2: 3-14.

STAPLES, D. Sandy; HULLAND, John S.; HIGGINS, Christopher A. A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Journal of computer-mediated communication*, 1998, 3.4: JCMC342.

SULL, Donald; SULL, Charles; BERSIN, Josh. Five Ways Leaders Can Support Remote Work. *Defense AR Journal*, 2021, 28.3: 348-348.

ŠEDIVÝ, Marek. 2020. Kolik nás může pracovat z domova? Studie IDEA anti COVID-19. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2020. ISBN 978-80-7344-541 6.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. 2007. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0

TWENGE, Jean M., et al. Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 2010, 36.5: 1117-1142.

YANG, Longqi, et al. The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature human behaviour*, 2022, 6.1: 43-54.

WANG, Bin, et al. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 2021, 70.1: 16-59.

Zákon 281/2023 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. [online] *Zákony pro lidi* 2023,[cit. 2024-10-02] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>

Zoom: Centrum stahování aplikací a zásuvných modulů Zoom - [online]. 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné z: <https://www.zoom.us/download>

Příloha A

Znění dotazníku

Prosím o vyplnění dotazníku k bakalářské práci:

Dotazník: Názor zaměstnavatelů na home-office v Olomouckém kraji

Dobrý den, jmenuji se Andrea Zdařilová a jsem studentkou Vysoké školy polytechnické v Jihlavě a nyní zpracovávám bakalářkou na téma: Postoj zaměstnavatelů k home - office v Olomouckém kraji. Zasláný dotazník je anonymní a nezabere Vám více než pět minut času. Prosím o jeho vyplnění a předem děkuji za Váš čas, kterého si velmi vážím.

1. Jak velká je vaše organizace?

méně než 10 zaměstnanců

10 - 49 zaměstnanců

50 - 249 zaměstnanců

250 a více zaměstnanců

2. Do jakého odvětví patří vaše organizace nebo společnost? (Vyberte jednu možnost, která nejlépe odpovídá hlavnímu zaměření vaší organizace)

Výroba a průmysl

Informační technologie a telekomunikace

Obchod a služby

Vzdělávání a školství

Finanční a pojišťovací služby

Stavebnictví a nemovitosti

Doprava a logistika

Veřejná správa a státní sektor

Neziskové organizace

Jiné:

3. Jak byste ohodnotili míru právní podpory pro práci na dálku (home-office) v ČR?

Velmi podpůrná

Spíše podpůrná
Neutrální
Spíše nepodpůrná
Nepodpůrná

4. Považujete právní prostředí v ČR za dostatečně jasné a srozumitelné pro efektivní implementaci práce na dálku ve vaší společnosti?

Ano, zcela
Ano, částečně
Ne, ne zcela
Ne, vůbec

5. Ovlivnilo by zlepšení právního rámce pro práci na dálku vaši ochotu tento model podporovat?

Ano, výrazně
Ano, mírně
Ne, vůbec
Ne, považuji jej za dostatečný

6. Umožňovala vaše společnost práci na dálku před pandemií COVID-19?

Ano, často
Ano, příležitostně
Ne

7. Jaký byl váš postoj k práci na dálku před pandemií COVID-19 a nyní? (vyberte prosím možnost před i po pandemií)

Před pandemií: Velmi pozitivní
Před pandemií: Spíše pozitivní
Před pandemií: Neutrální
Před pandemií: Spíše negativní
Před pandemií: Velmi negativní

Po pandemií: Velmi pozitivní

Po pandemii: Spíše pozitivní

Po pandemii: Neutrální

Po pandemii: Spíše negativní

Po pandemii: Velmi negativní

8. Změnila vaše zkušenost s prací na dálku během pandemie váš názor na její využití v současnosti případně budoucnosti?

Ano, výrazně pozitivně

Ano, mírně pozitivně

Ne, nijak

Ano, mírně negativně

Ano, výrazně negativně

9. Jakou výhodu považujete za nejvýznamnější v případě práce na dálku?

Zvýšení flexibility

Snížení provozních nákladů

Zlepšení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem

Jiné:

10. Jak významné jsou pro vás finanční úspory spojené s prací na dálku (např. nižší náklady na kanceláře)?

Velmi významné

Spíše významné

Nevýznamné

11. Ovlivnila by větší flexibilita a snížení provozních nákladů vaši ochotu více podporovat práci na dálku?

Ano, výrazně

Ano, částečně

Ne

12. Jaká je vaše věková kategorie?

Do 30 let

31–40 let

41–50 let

51–60 let

Nad 60 let

13. Jaký je váš přístup k práci na dálku?

Velmi podporuji

Spíše podporuji

Neutrální

Spíše nepodporuji

14. Jak důležité jsou pro vás moderní technologie při podpoře práce na dálku?

Velmi důležité

Spíše důležité

Nedůležité

15. Jaké technologické nástroje používáte ve vaší společnosti pro podporu práce na dálku? (můžete vybrat více možností)

Videokonference

Cloudové úložiště

Projektové řízení

Komunikační aplikace

Žádné / Omezené nástroje

16. Jak hodnotíte technickou připravenost vaší společnosti pro efektivní práci na dálku?

Velmi pokročilá

Pokročilá

Průměrná

Omezená

Nevyhovující

17. Domníváte se, že lepší technologické zázemí by zvýšilo vaši ochotu podporovat práci na dálku?

Ano, výrazně

Ano, částečně

Ne, rozhodnutí s technologiemi nesouvisí