

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Sociologicko-ekonomická studia

# Bakalářská práce

Tereza Blažková

Práce z domova během koronavirové  
pandemie v roce 2020 a 2021

Working from home during COVID-19 pandemic in 2020 and 2021

Praha 2021

Vedoucí práce: Mgr. Dana Mudd, Ph.D.

**Poděkování:**

Na tomto místě bych ráda poděkovala za odborné konzultace své vedoucí práce, Mgr. Daně Mudd, Ph.D. a Mgr. Jaromíru Mazákovi, Ph.D. Dále bych také chtěla poděkovat společnosti Behavio s.r.o. za spolupráci na dotazníkovém šetření, přičemž bych chtěla především poděkovat Markétě Cápíkové za trpělivé konzultace a rady při sestavování dotazníku.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, řádně jsem citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 9.5. 2021

.....

Tereza Blažková

Klíčová slova: práce z domova, home-office, covid-19, pandemie

Key words: working from hom, home-office, COVID-19, pandemic

Abstrakt:

Tématem bakalářské práce je práce z domova během koronavirové krize v roce 2020 a 2021. V teoretických východiskách je shrnuta literatura, z které vychází výzkum, který byl proveden na reprezentativním vzorku české online populace pomocí dotazníkového šetření. Celá tato práce se zabývá třemi podtématy: charakteristikami práce z domova, vývojem práce z domova během koronavirové krize a rozdílem mezi muži a ženami v klíčových proměnných práce z domova v této době. Mezi hlavní zjištění patří silný vztah práce z domova a vzdělání, častější asociace nižší než vyšší produktivity, vysoká role zaměstnavatele při uvádění důvodu pro výkon práce z určitého místa a nízké prokazatelné rozdíly mezi muži a ženami. Diskuzní část shrnuje hlavní zjištění výzkumu ve vztahu k teoretickým východiskům jsou zde rozebrány limity výzkumu a také je zde uveden návrh na další možný výzkum.

Abstract:

This thesis deals with the topic of working from home during the coronavirus crisis in 2020 and 2021. The theoretical background summarizes the literature on which the research is based on. The research was conducted on a representative sample at a national level of the Czech online population using a questionnaire survey. The whole work deals with three subtopics, the characteristics of work from home, the development of work from home during the coronavirus crisis and the difference between men and women in the key variables of work from home at this time. The main findings include a moderate relationship between work from home and education, more frequent associations of lower than higher productivity at home, a high role of the employer when respondents stated a reason to work from a certain place, and low demonstrable differences between men and women. The discussion part summarizes the main findings of the research concerning the theoretical basis. There are also discussed the limits of the research and a proposal for further possible research is included there as well.

## Obsah

1. Úvod.....	8
2. Teoretická východiska .....	10
2.1 Teoretická východiska pro popsání charakteristik práce z domova .....	10
2.1.1 Vymezení pojmu práce z domova .....	10
2.1.2 Právní úprava práce z domova .....	10
2.1.3 Význam práce z domova v době koronavirové epidemie.....	11
2.1.4 Kdo pracuje z domova .....	12
2.1.5 Literatura popisující charakteristiky práce z domova.....	12
2.2 Teoretická východiska pro popsání vývoje práce z domova během pandemické situace v České republice .....	14
2.2.1 Vývoj počtu lidí pracujících z domova.....	14
2.2.2 Možná vysvětlení poklesu práce z domova .....	17
2.2.3 Vývoj charakteristik práce z domova během pandemie .....	18
2.3 Teoretická východiska pro popsání rozdílů v hodnocení práce z domova mezi muži a ženami .....	19
3. Metodologie a cíle výzkumu.....	21
4. Výsledky .....	26
4.1 Výsledky pro cíl 1 – popsání charakteristik práce z domova během pandemické situace v České republice .....	26
4.1.1 Kdo pracuje z domova .....	26
4.1.2 Co si lidé spojují s prací z domova a asociace produktivity .....	28
4.1.3 Popis vnímání výhod a nevýhod .....	31
4.2 Výsledky pro cíl 2 – popsání vývoje práce z domova během pandemické situace v České republice.....	32
4.2.1 Vývoj procenta lidí pracujících z domova.....	32
4.2.2 Vývoj hodnocení vlastní práce z domova.....	33
4.2.3 Vývoj hodnocení nevýhod práce z domova.....	34
4.2.4 Vývoj hodnocení dostupnosti vybavení.....	34
4.2.5 Možné důvody pro pokles procenta lidí pracujících z domova.....	35
4.3 Výsledky pro cíl 3 – popis rozdílů hodnocení práce z domova mezi muži a ženami .....	38
5. Diskuze .....	40
5.1 Naplnění cíle 1 - popsání charakteristik práce z domova během pandemické situace v České republice.....	40

5.2 Naplnění cíle 2 - popsání vývoje práce z domova během pandemické situace v České republice.....	42
5.3 Naplnění cíle 3 - popis rozdílů hodnocení práce z domova mezi muži a ženami.....	44
5.4 Limity výzkumu, zobecnitelnost výsledků a návrh na další výzkum.....	45
5.5 Návrh na další výzkum.....	46
Seznam použitých zdrojů.....	48
Seznam příloh.....	52
Přílohy.....	52

## 1. Úvod

V návaznosti na epidemii covid-19 zažila nejen česká společnost mnoho změn v každodenním životě. Jednou z těchto změn je, že lidé pracovali více z domova, za účelem snížení rizika nákazy. Tato skutečnost mě inspirovala k výzkumu na téma práce z domova, a to především z toho důvodu, že ve výzkumech o práci z domova se často můžeme setkat s tím, že respondenty jsou lidé, kteří si práci z domova sami vybrali (například Hill, Ferris a Mårtinson, 2003) a kteří pravděpodobně tuší, že by jim práce z domova vyhovovala. Může tak tedy dojít k efektu, že práce z domova se nám zdá jako efektivní nástroj s pozitivními charakteristikami, nicméně tyto závěry nemusí platit pro celou populaci. Z tohoto důvodu jsem ve spolupráci s Behavio Labs s.r.o. udělala vlastní výzkum během koronavirového pandemického období, kdy pracují z domova i lidé, kteří by, nebyť pandemie, z domova nejspíše nepracovali.

Kromě popsání charakteristik práce z domova v tomto období je dalším cílem této bakalářské práce nastínění vývoje práce z domova během různých fází pandemické situace. Jak ukazuje výzkum společnosti PAQ Research a iniciativy IDEA AntiCovid ( *Život během pandemie - Jak často se během pandemie využívá práce z domova?*, n.d.), začátkem dubna roku 2020 pracovalo z domova v nějaké formě kolem 34 % české populace a k takto vysokému číslu se česká populace již nevrátila (platné v době psaní bakalářské práce, březen 2021) přestože koncem toho roku i začátkem roku 2021 byla pandemická situace, co se týče počtu nových případů onemocnění covid-19, závažnější. Tento pokles mi byl inspirací ke zkoumání důvodů, proč lidé v pokročilém stádiu pandemie pracovali z domova méně než na jejím začátku.

Mimo tyto dvě oblasti se při popisu práce z domova a jejím vývoji podíváme i na to, zda lze pozorovat signifikantní rozdíly mezi muži a ženami.

Tato bakalářská práce má tedy tři hlavní cíle:

1. popsat charakteristiky práce z domova během pandemické situace v České republice,
2. popsat vývoj práce z domova během pandemické situace v České republice,
3. popsat rozdíly v hodnocení práce z domova mezi muži a ženami.

Tyto tři cíle mi byly inspirací k formulaci výzkumných otázek, na které jsou zjišťovány odpovědi pomocí dotazníkového šetření zrealizovaného v lednu 2021.

VO1a.: U jakých proměnných můžeme identifikovat vztah s proměnnou ukazující, zda daný jedinec pracoval z domova?

VO1b: Jaké jsou nejčastější asociace s prací z domova?

VO1c: Jaké výhody a nevýhody práce z domova respondenti pracující z domova nejčastěji pocítují?

VO2a: Jak se proměnily charakteristiky práce z domova během období březen 2020 a leden 2021, co se týče počtu lidí pracujících z domova, jejich hodnocení práce z domova, vnímání nevýhod a vybavení k práci?

VO2b: Jaké důvody jsou nejčastější k práci z domova, k práci na pracovišti a ke změně místa vykonávání práce během jarní vlny roku 2020 a zimní 2021?

VO3a: Můžeme pozorovat rozdíly mezi muži a ženami u procenta respondentů a respondentek uvádějící práci z domova či nezaměstnanost?

VO3b: Můžeme pozorovat rozdíly mezi muži a ženami v uvedených důvodech pro určení místa pracoviště, u vnímání práce z domova či u hodnocení aktuální pandemické situace, jejíž nedílnou součástí je často také práce z domova?

Na tyto výzkumné otázky odpovídá tato bakalářská práce v následující struktuře. Nejdříve je představena literatura, z které náš výzkum vychází a která byla pro něj inspirací. Následně je popsána metodologie a výsledky výzkumu. Práce je zakončena diskuzí, ve které jsou shrnuty závěry práce, limity výzkumu a návrh na další možné výzkumy s touto tematikou.

## 2. Teoretická východiska

### 2.1 Teoretická východiska pro popsání charakteristik práce z domova

#### 2.1.1 Vymezení pojmu práce z domova

V literatuře se můžeme setkat s mnoha termíny, které jsou spojovány s prací z domova. V české literatuře je i díky absenci vymezení pojmu zákonem tento termín nejednotný. V zahraniční literatuře se můžeme dočíst především o pojmech teleworking, homeworking a home office. A ačkoliv tyto pojmy nejsou vždy užívány explicitně, můžeme si všimnout snahu tyto pojmy jasně definovat.

Pojem teleworking Kučina (2007, str. 3) popisuje jako pojem nadřazený pojmu homeworking, neboť teleworking definuje tak, že „[z]aměstnanec může pracovat doma, tedy ve svém bydlišti, nebo na dálku podle pokynu zaměstnavatele a místem výkonu práce nemusí být bydliště zaměstnance. Většinu pracovních úkolů plní zaměstnanec za využití informačních a komunikačních technologií.” Pojem homeworking, kdy jedinec pracuje z domova, tedy můžeme vnímat jako jeden z typů teleworkingu.

Dále se ještě můžeme setkat s pojmem „home-office“, kterému v běžných diskuzích rozumíme jako částečnému pracování z pracoviště a částečnému pracování z domova jako forma benefitu (Ondráčková & Rybová, 2016). Nicméně i tento pojem bývá v různých studiích pojat různě, například autoři Hill et al. (2003) považují za home-office, když lidé primárně pracují z domova.

Pro účely této bakalářské práce se zaměřuji na práci z domova ve smyslu, kdy jedinci pracovali z místa, kde bydlí a rozlišuji mezi tím, kdy jedinci pracují pouze z domova a kdy pracují z domova částečně.

#### 2.1.2 Právní úprava práce z domova

Práce z domova je termín, který není pevně ukotven v zákoníku práce. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce zmiňuje v § 2 bodu 2 jako znak závislé práce, že práce je vykonávána „[...] na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ Práci z domova upravuje v současné době pouze ustanovení § 317 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce a to následovně.

“Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.“

Důsledky toho, že práce z domova není v Česku právně vymezena, shrnují advokát Karas a advokátní koncipient Bělohoubek z KPMG Legal s.r.o. (2020) v jejich článku. Autoři zde uvádí, že kvůli nedostatečné právní úpravě práce z domova ji zaměstnavatel vymezuje pomocí vnitřního předpisu nebo dohody se zaměstnancem. To se týče i například poskytnutí vybavení, kterému se dále věnují i ve vlastním výzkumu. Mezi další právní komplikace při práci z domova Karas a Bělohoubek zahrnují zabezpečení ochrany firemních dat, fakt, že dle zákona by zaměstnanec měl hradit náklady vzniklé při práci (např. spotřeba energie) a skutečnost, že i pokud zaměstnanec pracuje z domova, zaměstnavatel má stále odpovědnost za bezpečí při práci a případné pracovní úrazy.

### 2.1.3 Význam práce z domova v době koronavirové epidemie

Práce z domova má během koronavirové pandemie význam především ve snížení rizika přenosu viru, neboť jedinci pracující z domova přichází do styku s výrazně méně lidmi. Vedoucí organizace PAQ Research sociolog Daniel Prokop, který se podílel na zmiňovaném výzkumu Život během pandemie, uvedl pro portál iDnes.cz, že „[l]idé, kteří dnes chodí do práce, reportují přes třicet podstatných kontaktů týdně. Nezáleží přitom moc na tom, zda tam chodí celý týden či jen část dní – ty kolegy potkáte stejně. Lidé, kteří jsou na home office, mají okolo patnácti až dvaceti

podstatných kontaktů týdně, takže asi o čtyřicet procent méně,“ (Mazúchová, 2020).

#### 2.1.4 Kdo pracuje z domova

Pokud se podíváme na různé skupiny lidí, zjistíme, že u některých sociodemografických proměnných a odvětvích, je práce z domova častější než u jiných. Dingel a Neiman (2020) ve svém výzkumu, kde zkoumali, kolik lidí může pracovat plně z domova, identifikovali, že práci, kterou lze plně vykonávat z domova, má typicky vyšší platové ohodnocení. Ve své práci také uvádějí, že procento lidí, kteří mohou plně pracovat z domova, se signifikantně liší při srovnání měst a odvětví průmyslu.

Podobně výzkum *Život během pandemie - Jak často se během pandemie využívá práce z domova?* (n.d.) ukazuje značné rozdíly mezi obory práce, přičemž zde autoři uvádějí, že „[p]ráce z domova je během epidemie dlouhodobě nejvíce rozšířena v odvětví IT a finance“, naopak „[n]ejnižší míru využívání home office uvádějí pracující z odvětví, v nichž je možnost výkonu práce z domova omezená - státní správy (zejména v části sociálních služeb a zdravotnictví) a průmyslu, výroby a zemědělství.“ Dále, dle výsledků tohoto výzkumu, se významně liší rozsah práce z domova podle vzdělání, kdy vysokoškoláci mají nejvyšší procento lidí, pracujících z domova. Během jara 2020 to bylo „[...] více než 40 % pracovních aktivních vysokoškoláků, zatímco mezi středoškoláky s maturitou to bylo přibližně 20 % a u lidí se základní školou či střední bez maturity pod 10 %.“ U věku zde můžeme pozorovat mírné rozdíly, „[...] plnou přítomnost na pracovišti uvádí nejčastěji střední věková kategorie dospělých od 35 do 54 let a po nich mladší dospělí do 34 let.“ Autoři zde také pozorují vyšší míru práce z domova ve větších městech.

V našem výzkumu tedy ověřujeme vztah proměnné ukazující práci z domova s proměnnými vzdělání, věku či příslušnosti ke státnímu či soukromému sektoru a zkoumáme, zda lze najít vztah i s jinými základními sociodemografickými proměnnými.

#### 2.1.5 Literatura popisující charakteristiky práce z domova

Mezi jedny z nejdiskutovanějších témat práce z domova patří, zda jsou lidé při práci z domova produktivnější. Existují studie, například od autorů Bloom, Liang,

Roberts a Ying (2013), kteří dokazují, že zaměstnanci, kteří pracovali z domova byli v době experimentu produktivnější než kontrolní skupina zaměstnanců pracujících z kanceláře. Jiná studie (Baker, Avery a Crawford, 2007) zkoumající faktory ovlivňující produktivitu při práci z domova ukazuje, že faktory spjaté s prací a organizací více korelují s produktivitou než charakteristiky domácího prostředí. Nejvíce signifikantní byl faktor ztotožnění s úkolem („task identity“) a zpětná vazba („feedback from the job“, „feedback from the agents“).

Avšak v těchto dvou studiích, tak jako v mnoha jim podobných, byl vzorek zaměstnanců, kteří pracovali z domova, vybrán na bázi dobrovolnosti. Je tedy možné zde očekávat, že si práci z domova vybírali spíše lidé, kteří mají předpoklad k tomu, aby se jim z domova pracovalo dobře, což mohlo nadhodnotit efekt samotné práce z domova.

Pokud se podíváme na studie, které proběhly během pandemie, kdy často bylo lidem nařízeno pracovat z domova, tak například v průzkumu společnosti T-mobile, o kterém v květnu 2020 napsala Kadlecová, uvedlo vyšší efektivitu 27 % dotázaných, nižší efektivitu uvedlo taktéž 27 % lidí. K poměrně jednoznačnějším výsledkům došla poradenská firma Moore Czech Republic, která v květnu roku 2020 na svých stránkách uvádí výsledky z interní analýzy, ve které došli k výsledku, že „[...] během března klesla produktivita zaměstnanců zhruba o desetinu. Navzdory očekávání, že si zaměstnanci i v domácím prostředí postupně zvyknou na standardní pracovní režim, efektivita v dubnu nadále klesala, a to v průměru o třetinu oproti běžnému stavu.“ (Macháček, 2020)

Na přelomu května a června roku 2020 provedli Chung, Seo, Forbes a Birkett (2020) ve Velké Británii studii na téma práce z domova, kde při zkoumání jednotlivých faktorů porovnávali muže a ženy, přičemž rozlišovali, zda jsou rodiči. Ohledně produktivity zjistili, že zvýšení produktivity u sebe zaznamenalo kolem 37 % lidí, kteří nejsou rodiči, zatímco mezi rodiči zvýšení produktivity zaznamenalo jen kolem 27 % lidí. Oproti tomu nižší produktivitu zaznamenalo o trochu více lidí, kolem 37 % rodičů a 32 % lidí bez dětí.

Jako nejčastěji zmiňované nevýhody práce z domova ve výše zmíněném výzkumu (Chung et al., 2020) lidé zmiňovali rozmazané hranice mezi prací a domovem, znemožněná práce kvůli nedostatku vybavení, zvýšení domácí práce, příliš

rozptýlení, zvýšený rodinný i pracovní stres a negativní vztah s kolegy. Poměrně častá je také nemožnost práce kvůli nedostatku nástrojů, kterou zmiňuje kolem 25 % mužů.

Naopak mezi nejčastěji zmiňované výhody práce z domova stejný výzkum (Chung et al., 2020) uvádí více času s dětmi/vnoučaty, možnost udělat další domácí práce, více času s partnerem, více času mimo práci a někteří zmiňují i zlepšení psychického či fyzického zdraví.

Dalšími výhodami pro zaměstnance, které zmiňuje i jedna z českých studií IDEA anti COVID-19 Studie (Bajgar, Janský a Šedivý, 2020) jsou také úspora času a úspora financí. Naopak další nevýhodou bývá izolace a růst nestandardních úvazků. Z pohledu firmy tato studie zmiňuje například nižší náklady na kanceláře, najímání zaměstnanců z větší vzdálenosti ale i horší komunikaci a méně inovací. Z celospolečenského hlediska studie zmiňuje efekty jako méně cestování do práce oproti vytápění obydlí, příliv lidí s vyššími příjmy na venkov, spojení rodičovství se zaměstnáním a prohloubení nerovností daných vzděláním.

## 2.2 Východiska pro popsání vývoje práce z domova během pandemické situace v České republice

Tato sekce, kde jsou představeny východiska pro zkoumání vývoje práce z domova, je rozdělena na tři části. V první části je rozebírána především studie, která popisuje, kolik procent české populace může pracovat z domova a následně výzkum Život během pandemie, který sleduje různé proměny české společnosti včetně vývoje podílu lidí pracujících z domova. V druhé části jsou shrnuty možné důvody, proč práce z domova byla v březnu 2020 nejčastější, ačkoliv později došlo ke zhoršení epidemiologické situace. V třetí části této sekce je představen výzkum společnosti Behavio Labs s.r.o. z března 2020, s kterým budu v metodologické části srovnávat výsledky z našeho sběru dat v lednu 2021.

### 2.2.1 Vývoj počtu lidí pracujících z domova

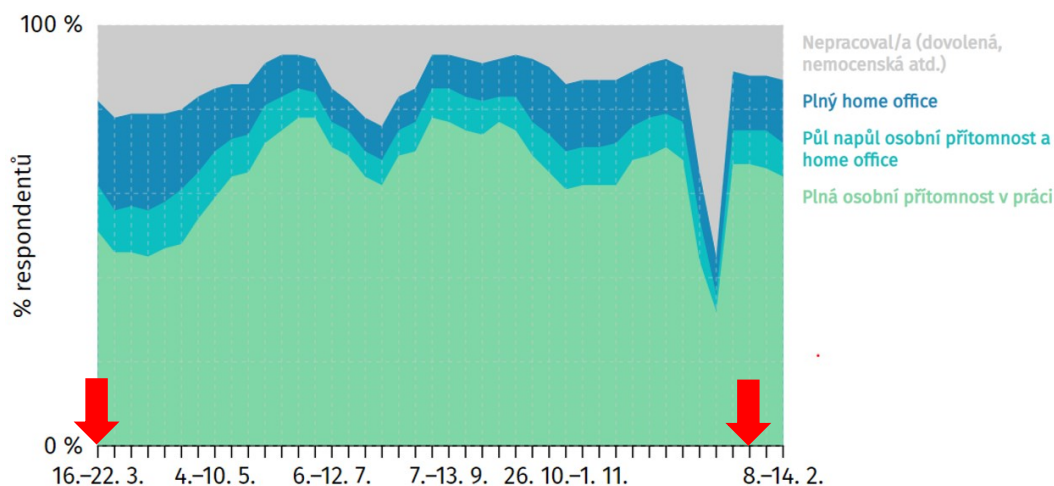
Před koronavirovou krizí v roce 2019 dle dat z Eurostatu obvykle pracovalo z domova 4,6 % zaměstnanců ve věku 15-64 let (Eurostat, n.d.). V době pandemie však procento lidí pracujících z domova významně narostlo. Ve studii „Kolik nás může pracovat z domova?“ (Bajgar et al., 2020, str. 12,13) autoři došli k závěru, že 34 % české populace může svoji práci vykonávat plně z domova. Tyto možnosti

jsou však nerovnoměrně rozložené. Procento lidí, kteří by mohli plně pracovat z domova se liší mezi kraji. Jak uvádí autoři: „V Praze je to více než polovina, ve Středočeském a Jihomoravském kraji lehce přes třetinu, zatímco v ostatních krajích jen 30 % a méně.“ Dále hraje roli i vzdělání. „Z domova mohou pracovat zhruba dvě třetiny vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. Tento podíl je vyšší u lidí s magisterským diplomem než u bakalářů a nejvyšší u pracovníků s doktorátem. Zhruba dva z pěti pracovníků s maturitou nebo vyšším odborných vzděláním mohou pracovat z domova, ale pouze jeden z deseti pracovníků bez maturity.”

Na již zmíněném webu *Život během pandemie (Jak Často Se Během Pandemie Využívá Práce z Domova?*, n.d.) můžeme na reprezentativním vzorku české společnosti pozorovat, jak se od půlky března vyvíjelo procento lidí, kteří pracují z domova. Nejvyšší naměřená hodnota procenta lidí pracujících z domova, ať už úplně nebo napůl, byla v období 6.–12. 4. 2020 a to 34 %. Vyšší hodnota do doby psaní této práce (březen 2021) nebyla naměřena a to přesto, že se pandemická situace v druhé části roku 2020 podstatně zhoršila. Dále můžeme pozorovat, že ačkoliv by dle výše zmíněné studie mohlo plně pracovat z domova kolem 34 % lidí, nejvíce pracujících plně z domova bylo 23 % a to ve stejném období, kdy pracovalo nejvíce lidí z domova alespoň půl napůl, tedy 6.–12. 4. 2020.

Obrázek číslo 1 ukazuje vývoj procenta lidí pracujících z domova dle výzkumu *Život během pandemie*, přičemž je zde červenou šipkou vyznačený datum, kdy se konaly výzkumy společnosti *Behavio Labs s.r.o.*, které budou představeny na konci této pasáže.

Obrázek 1: Vývoj podílu lidí pracujících z domova v období březen 2020 – únor 2021



Zdroj: Život během pandemie - Jak často se během pandemie využívá práce z domova? ( n.d.)

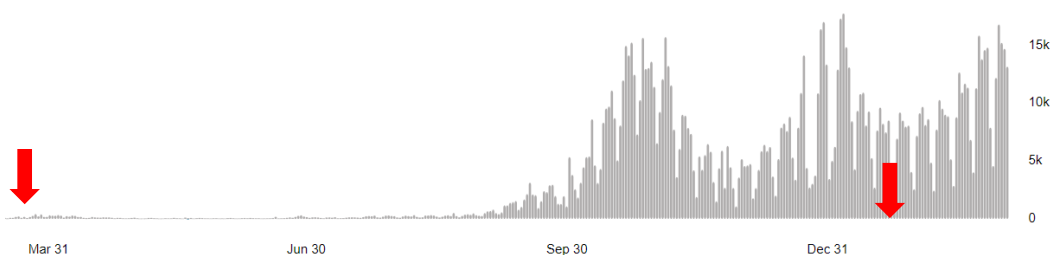
Pro první období (16.-22.3. 2020), výzkum Život během pandemie uvádí, že pracovalo výrazně více lidí z domova než v druhém období našeho srovnání. Následující tabulka číslo 1 srovnává tento rozdíl takovým způsobem, jakým jsou srovnávány datasety, které máme k dispozici, tedy způsobem, kdy nebereme v potaz procento lidí, kteří v danou chvíli nepracovali.

Tabulka 1: Srovnání práce z domova v období březen 2020 a leden 2021

	Březen 2020	Leden 2021
Plný home office	24 %	15 %
Půl napůl osobní přítomnost a home office	13 %	9 %
Plná osobní přítomnost v práci	62 %	76 %

Obrázek číslo 2 ukazuje časovou osu a denní počet nových případů onemocnění covid-19.

Obrázek 2: Denní počet nových případů onemocnění Covid-19



Zdroj: <https://covid19.who.int/region/euro/country/cz>

Vzhledem k tomu, že docházení na pracoviště je z pohledu pandemické situace rizikové, trend, kdy při podzimní a zimní koronavirové vlně pracovalo méně lidí z domova navzdory zhoršení pandemické situace oproti březnu, se může zdát nelogický, a proto je v našem dotazníku také kladen důraz na vysvětlení tohoto jevu.

### 2.2.2 Možná vysvětlení poklesu práce z domova

Při možném vysvětlení poklesu práce z domova pracujeme s dvěma pohledy, a to s omezením práce z domova ze strany zaměstnanců (v případě, že jim práce z domova v dlouhodobém období nevyhovuje) nebo ze strany zaměstnavatele.

Prokop v listopadu 2020 ve svém článku pro Lidovky.cz napsal, že u lidí, kteří někdy pracovali z domova a nyní chodí do práce „[...] okolo 60 procent říká, že home office by pro ně nebyl žádný problém. Hlavní bariéra je pravděpodobně na straně podniků. Mají obavy z poklesu efektivity a zejména menší firmy i omezené možnosti zaměstnance na home office vybavit.“ Dále zde navrhuje, pozitivní motivaci vládou: „[...] třeba odpuštěním zdravotního pojištění za zaměstnance pracující z domova v listopadu či prosinci nebo zavedením paušálu, který práci z domova a náklady na nové vybavení podpoří. Řada zemí to dělá.“

Ani v březnu 2021, tedy v čase, kdy platila jedna z nejpřísnějších opatření v Česku za celou dobu pandemie a až na výjimky nebylo povoleno ani cestovat mezi okresy (avšak cesta za prací byla povolena, nehledě na to, zda by bylo možné ji vykonávat z domova), práce z domova nebyla nijak výrazně častější (což můžeme opět pozorovat na grafu výzkumu *Život během pandemie - Jak často se během pandemie využívá práce z domova?*, n.d.). Z poznatků tohoto výzkumu vychází i Melicharová pro ihned.cz (Melicharová, 2021), kde uvádí, že „[a]ž 16 procent dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že jim nadřízení práci z domova nedovolují, ačkoliv by to bylo možné.“ Dále z průzkumu vyplývá, jak uvádí Melicharová, že ve státní správě je toto procento nejvyšší a to 23 procent.

Ačkoliv firmy mohou mít své důvody, proč nepodporovat práci z domova, mohl by být pokles práce z domova tažen i rozhodnutími zaměstnanců, například pokud jim práce z domova v dlouhodobém měřítku nevyhovuje. A právě tento vztah, tedy zda je pokles spíše tažen rozhodnutím zaměstnavatelů nebo zaměstnanců a z jakých důvodů to může být, je jedna z věcí, které v našem výzkumu zkoumáme.

Co se týče vládního nařízení pracovat z domova, vláda České republiky vydala usnesení s platností od 28.10. 2020 do 3.11. 2020, kde mimo jiné nařizuje: „[...] zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště,“ (1102/2020 Usnesení vlády České republiky o přijetí krizového opatření). Jak však komentuje Gorčík (2020) ve svém článku, tak toto nařízení je problematické, neboť dle legislativy musí zaměstnanec s prací z domova souhlasit a nelze tedy zaměstnavatelem práci z domova nařídit. Později již vláda práci z domova nenařídila, pouze doporučila (Home Office · Covid Portál, 2021).

### 2.2.3 Vývoj charakteristik práce z domova během pandemie

Dalším východiskem pro tuto část popisující vývoj práce z domova během pandemie je výzkum společnosti Behavio Labs s.r.o., u kterého ve dnech 19. a 20. března 2020 proběhl sběr dat (Behavio Labs s.r.o., 2020). Data byla sbírána na reprezentativním online vzorku české populace ve velikosti 1300 respondentů. V tomto datasetu byly i 4 otázky týkající se práce z domova, které shrnuji níže:

- a. Z lidí, kteří v danou chvíli pracovali (744 z 1300 respondentů) 54 % lidí chodilo vždy přímo do práce, 46 % pracovalo alespoň částečně z domova,
- b. většině lidem, kteří pracují z domova (n = 342 respondentů) se pracovalo o trochu hůře (40 %) o něco méně lidem se pracovalo stejně jako normálně (36 %), 14 % uvedlo, že se jim pracuje lépe a 10 %, že neudělají skoro nic,
- c. jako nejčastější příčina odpovědi, že se lidem pracuje hůře (172 respondentů) bylo kvůli dětem (43 %),
- d. ohledně vybavení 47 % lidí pracujících alespoň částečně z domova uvedlo, že veškeré vybavení je jejich vlastní, 26 % uvedlo, že všechno potřebné zajistil zaměstnavatel, 21 % lidem zajistil část zaměstnavatel a část je jejich vlastní, 3 % respondentů vybavení chybí (n = 342).

Otázky ohledně práce z domova z tohoto datasetu jsme zařadili i do lednového dotazníku. Odpovědi na tyto otázky z obou dotazníků jsou shrnuty v druhé části výsledků, která popisuje vývoj pandemické situace.

### 2.3 Teoretická východiska pro popsání rozdílů hodnocení práce z domova mezi muži a ženami

Studie při IDEA anti COVID-19 (Menzel & Miotto, 2020, str.1) zkoumající ekonomické a sociální dopady krize covid-19 na ženy identifikuje, že „jsou velmi pravděpodobně tvrdší než na muže nejméně ze tří důvodů:

1. Ženy jsou obvykle zaměstnány v odvětvích, která jsou hůře postižena karanténními opatřeními v důsledku covid-19 (cestovní ruch, pohostinství, maloobchod, služby).
2. Ženy nesou vyšší podíl na péči o děti všech věkových kategorií.
3. Ženy jsou obvykle obětmi domácího násilí, které narostlo během karantény.”

Tato studie si dále všímá, že nezaměstnanost během covidové krize rostla více u žen než u mužů, ačkoliv se v minulých ekonomických krizích dotýkala spíše mužů. Český statistický úřad aktuálně k lednu 2021 uvádí, že: „Obecná míra nezaměstnanosti 15–64letých (podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných) očištěná od sezónních vlivů dosáhla v lednu letošního roku 3,3 % a meziročně se zvýšila o 1,3 procentního bodu. Míra nezaměstnanosti mužů očištěná od sezónních vlivů dosáhla 2,5 %, míra nezaměstnanosti žen 4,4 %.“

Dále autoři Menzel a Miotto (2020, str.2) zmiňují, že v české společnosti už před pandemií covid-19 to byly především matky, kdo trávil většinu času péčí o dítě, uvádí zde, že „ženy zaměstnané na plný úvazek trávily péčí o děti o 50 % více času než otcové zaměstnaní na plný úvazek. Je pravděpodobné, že doba navíc, kterou je třeba věnovat péči o děti v důsledku uzavření škol a dalších zařízení, bude rozložena obdobně nerovnoměrným způsobem.”

V lednu 2021 proběhla „Studie Genderové Rovnosti" – výzkum společnosti IKEA na 1003 respondentech v České republice, který se zabíral také rozložením domácích prací mezi muži a ženami v domácnostech. Výsledky ukazují, že v tomto období ženy tráví denně domácími pracemi průměrně téměř o hodinu více (0.9 hodiny) než muži, zatímco muži tráví placenou prací průměrně o 0.6 hodiny více než ženy.

Dále autoři (Menzel & Miotto, 2020) na datech pro výzkum Život během pandemie ukazují také psychologické dopady na muže a ženy, kde můžeme pozorovat, že ženy mají nejen častější obavy ze ztráty zaměstnání a častěji reportují, že jsou zahlceny problémy, ale také se spíše ženy obávají onemocnění covid-19 obecně (např. že samy onemocní), ačkoliv dle statistik ÚZIS Mahdalová (2021) popisuje, že „[p]orovnání hospitalizovaných pacientů podle věku a pohlaví ukazuje, že muži jsou hospitalizováni častěji a jejich stav je výrazně častěji vážný než u žen.“

Co se týče práce z domova, tak ačkoliv Bajgar et al. (2020) odhadují, že pracovat plně z domova může více žen než mužů (konkrétně došli k závěru, že 3 z 10 mužů a 4 z 10 žen mohou pracovat z domova), tak v reprezentativním průzkumu společnosti PAQ Research (citováno v Menzel & Miotto, 2020) v polovině dubna 2020 uvedlo že pracují z domova 25,7 % mužů a 21,3 % žen.

Pokud se opět podíváme na studii zkoumající charakteristiky práce z domova během pandemie ve Velké Británii (Chung et al., 2020), můžeme zde u některých faktorů pozorovat výrazné rozdíly mezi muži a ženami. Co se týče vnímání výhod práce z domova, obecně můžeme říct, že je respondenti mužského pohlaví vnímali více než respondentky. Největší rozdíl můžeme pozorovat v tom, že zde muži častěji vnímají jako pozitivní zážitek trávení času s dětmi, s partnerem či partnerkou a více volného času mimo práci obecně. Také jsou častěji více spokojeni s prací.

Ohledně negativních aspektů při práci z domova ženy ve stejné studii mnohem více vnímají zvýšené domácí práce a péči o dítě, konkrétně to zde uvádí kolem 56 % matek a kolem 34 % otců. S tím pravděpodobně souvisí i fakt, že ženy častěji uvádí rozmlžené hranice mezi prací a domovem a nárůst rodinného stresu („increased family stress“). Ženy také častěji uvádí negativní vztah s kolegy, avšak u respondentů, kteří mají děti, je to 31 % žen a kolem 27 % mužů, zatímco u respondentů, kteří jsou bezdětní, je tento rozdíl markantnější, asi 53 % žen a kolem 27 % mužů.

### 3. Metodologie a cíle výzkumu

Jak již bylo zmíněno v úvodu, tato bakalářská práce má 3 hlavní cíle:

1. popsat charakteristiky práce z domova během pandemické situace v České republice,
2. popsat vývoj práce z domova během pandemické situace v České republice,
3. popsat rozdíly v hodnocení práce z domova mezi muži a ženami.

Z těchto cílů jsem odvodila následující výzkumné otázky, které již byly zmíněné v úvodu a navazuje na ně náš výzkum. U některých výzkumných otázek je součástí analýzy dat z dotazníkového šetření také ověřování hypotéz, které popisují vztahy jednotlivých proměnných. Z dostupných východisek předpokládám, že mezi proměnnými zmíněných v hypotézách bude existovat prokazatelný vztah a právě možnosti zamítnutí neexistence těchto vztahu je předmětem našeho zkoumání.

VO1a.: U jakých proměnných můžeme identifikovat vztah s proměnnou ukazující, zda daný jedinec pracoval z domova?

H<sub>0</sub>1: neexistuje vztah mezi proměnnou ukazující, zda daný jedinec pracoval z domova a základními sociodemografickými proměnnými (region, věk, pohlaví, vzdělání), příjmem a příslušností k státnímu či soukromému sektoru.

VO1b: Jaké jsou nejčastější asociace s prací z domova?

H<sub>0</sub>2: neexistuje vztah mezi proměnnou značící asociaci nižší či vyšší produktivity a proměnnou, zda má respondent doma dítě a zda má zkušenost s prací z domova.

VO1c: Jaké výhody a nevýhody práce z domova respondenti nejčastěji pocítují?

VO2a: Jak se proměnily charakteristiky práce z domova, co se týče počtu lidí pracujících z domova, jejich hodnocení práce z domova, vnímání nevýhod a vybavení k práci, během období březen 2020 a leden 2021?

H<sub>03</sub>: neexistuje vztah mezi hodnotami naměřenými v březnu 2020 a v lednu 2021 u proměnných ukazujících aktuální práci z domova, hodnocení práce z domova, vnímání nevýhod práce z domova a vybavení k práci.

VO2b: Jaké důvody jsou nejčastější k práci z domova, k práci na pracovišti a ke změně místa vykonávání práce během jarní vlny roku 2020 a zimní 2021?

VO3a: Můžeme pozorovat rozdíly mezi muži a ženami u procenta respondentů a respondentek uvádějící nezaměstnanost či práci z domova?

H<sub>04</sub>: neexistuje vztah mezi pohlavím a procentem respondentů a respondentek uvádějící nezaměstnanost.

H<sub>05</sub>: neexistuje vztah mezi pohlavím a procentem respondentů a respondentek pracujících z domova.

VO3b: Můžeme pozorovat rozdíly mezi muži a ženami v uvedených důvodech pro určení místa pracoviště, u vnímání práce z domova či u hodnocení aktuální pandemické situace, jejíž nedílnou součástí je často také práce z domova?

H<sub>06</sub>: neexistuje vztah mezi pohlavím a uvedenými důvody pro určení místa pracoviště, mezi pohlavím a vnímáním práce z domova, mezi pohlavím a hodnocením aktuální pandemické situace.

Jelikož výše zmíněné cíle mají charakter snahy popsat celospolečenský trend, rozhodla jsem se pro kvantitativní metodu, konkrétně pro dotazníkové šetření, které vychází ze zdrojů, které jsou popsány v druhé kapitole. Data z dotazníkového šetření byla sebrána ve dnech 23. až 25. ledna 2021 pomocí testovacího nástroje Trendaro. Online panel Trendaro vyvinula firma Behavior Labs s.r.o. a který se soustředí na práci s podvědomím pomocí zkoumání asociací, emocí a rychlých voleb (*Task, Don't Ask*, n.d.). Lidé, kteří jsou v online panelu Trendara mohou obdržet za vyplnění dotazníku určitý počet „prasátek“, kterých když má respondent nad 500, tak si je může proměnit v peníze (1 prasátko = 1 koruna), které si lze nechat

zaslat na bankovní účet nebo je věnovat na charitu (*Odpovědi na vaše časté otázky (FAQ), n.d.*). Respondenti za vyplnění dotazníku, který vznikl pro účely mé práce, dostali odměnu 6 prasátek.

Dotazník obsahoval celkem 29 otázek, z nichž 16 bylo použito pro můj výzkum v rámci této bakalářské práce. Dotazník je přiložený v přílohách této práce a mnou použité otázky jsou vyznačeny tučně. Na začátku dotazníku jsme se respondentů ptali na aktuální pocity a na asociace s prací z domova. Dále jsme se ptali na to, zda nyní pracují, na jaký úvazek pracují, zda aktuálně pracují z domova a zda pracovali z domova během jarní karantény roku 2020. Poté jsme zjišťovali důvody, které vedly k práci z domova a případné změny místa, odkud respondenti pracují oproti jarní karanténě. Dále jsem k analýze dat měla k dispozici informace o respondentech z předchozích výzkumů společnosti Behavio s.r.o. a to například proměnné o pohlaví, dosaženém vzdělání, regionu bydliště a podobně.

Vzorek ve velikosti 550 respondentů je reprezentativní internetový vzorek české populace ekonomicky aktivních jedinců, reprezentativita je dána kvótně dle věku, regionu, pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání. Dotazník byl tedy zaslán lidem ve věku 18-64 let, u kterých bylo z předchozích výzkumů zjištěno, že jsou ekonomicky aktivní. Nicméně jelikož mohlo dojít co se týče ekonomické aktivity ke změně, ověřili jsme si ve 4. otázce, zda skutečně jednotliví respondenti v tuto chvíli pracovali. Z celého vzorku 550 lidí v daný moment pracovalo 410 lidí (75 %), neboť 18 % respondentů uvedlo, že v tuto chvíli nepracují (například pokud jsou na rodičovské dovolené, studují...), 4 % v danou chvíli nemohli kvůli opatřením vykonávat svoji práci a 3 % byli nezaměstnaní.

Datový soubor jsem analyzovala v programech MS Excel a RStudio. Pro testování výše zmíněných nulových hypotéz je využíván Pearsonův chí-kvadrát test proveden pomocí R. Hypotézy jsou zamítnuty v případě, že p-hodnota tohoto testu je menší než 0,05. Pokud je nulová hypotéza zamítnuta, analyzuji sílu vztahu za použití Cramerova V.

Popis proměnných, které jsem použila při analýze dat představuje následující tabulka číslo 2, která ukazuje také zaokrouhlené procentuální rozložení hodnot jednotlivých proměnných.

Tabulka 2: Přehled proměnných

Název proměnné v softwaru	Popis	Typ	Hodnoty	Původ	n
zkusenost_HO_nekdy	zda respondent na jaře 2020 nebo v lednu 2021 pracoval alespoň částečně z domova	binární	0 – ne (55 %) 1 - ano (45 %)	transformace odpovědí na otázky č. 7 a 8 u lidí, kteří dle otázky 4 a 5 v danou dobu pracovali	410
sex-woman	pohlaví respondenta/ respondentky	binární	0 – muž (50 %) 1 – žena (50 %)	databáze Behavio Labs s.r.o.	550
region	místo, kde respondenti žijí	nominální	1 – Praha (12 %) 2 – Střední Čechy (12 %) 3 – Jihozápadní Čechy (11 %) 4 – Severozápadní Čechy (11 %) 5 – Severovýchodní Čechy (14 %) 6 – Střední Morava (12 %) 7 – Moravskoslezsko (12 %) 8 – Jihovýchod (16 %)	databáze Behavio Labs s.r.o.	550
age_cat	věk	ordinální	1 - 18-29 (20 %) 2 - 30-44 (40 %) 3 - 45-64 (39 %)	databáze Behavio Labs s.r.o.	550
Education_category	nejvyšší dosažené vzdělání	ordinální	1 – základní (6 %) 2 – střední bez maturity (23 %) 3 – střední s maturitou (42 %) 4 – vysokoškolské (29 %)	databáze Behavio Labs s.r.o.	550
job_institution	ekonomický sektor	binární	1 – soukromý sektor (76 %) 2 – státní sektor (24 %)	databáze Behavio Labs s.r.o.	364

asociace_pro duktivita	asociace vyšší či nižší produktivity	nominální	1 – asociace nižší produktivity (69 %) 2 - asociace vyšší produktivity (31 %)	3. otázka dotazníku	204
domacnost/ deti	mají doma děti, s nimiž se učí	binární	0 – ne (73 %) 1 – ano (27 %)	24. otázka dotazníku	550
domacnost/ deti_samost atny	mají doma děti, s nimiž se neučí	binární	0 – ne (76 %) 1 – ano (24 %)	24. otázka dotazníku	550
maji_deti_do ma	mají v domácnosti děti	binární	0 – ne (49 %) 1 – ano (51 %)	transformace předchozích dvou proměnných z 24. otázky	550
prace	zda nyní pracují z domova či v práci	nominální	1 – chodí vždy do práce (63 %) 2 – částečně z domova (91 %) 3 – pracují jen z domova (61 %)	7. otázka dotazníku	410
prace_jaro	zda na jaře 2020 pracovali z domova či v práci	nominální	1 – chodili vždy do práce (48 %) 2 – částečně z domova (22 %) 3 – pracovali jen z domova (15 %) 4 – byli doma, nepracovali (10 %) 5 – neměli práci (5 %)	8. otázka dotazníku	452
jak_prace	hodnocení vlastní práce z domova	nominální	1 – lépe než v práci (28 %) 2 – stejně (37 %) 3 – trochu hůře (33 %) 4 – neudělám skoro nic (3 %)	15. otázka dotazníku	152
Income_level _category	kategorie výše platu (počítáno podílem příjmu domácnosti a počtu jejích členů)	ordinální	1- nižší příjem (do 11 000; 34 %) 2- střední příjem (11 000 – 17 500; 34 %) 3 – vyšší příjem (nad 17 500; 32 %)	databáze Behavio Labs s.r.o.	550

poznámka: "n" značí počet respondent, u kterých je daná proměnná zjištěna

## 4. Výsledky

### 4.1 Výsledky pro cíl 1 – popsání charakteristik práce z domova během pandemické situace v České republice

#### 4.1.1 Kdo pracuje z domova

Když se podíváme na skupinu lidí, kteří ať už na jaře roku 2020 nebo v lednu 2021 pracovali z domova (ať už výhradně nebo jen z části) u proměnné `zkusenost_HO_nekdy`, můžeme pozorovat, jak jednotlivé charakteristiky respondentů souvisí s pravděpodobností, že daný jedinec do této skupiny lidí se zkušeností s prací z domova patří.

Při zkoumání vztahů proměnné `zkusenost_HO_nekdy` s jinými proměnnými jsem ze všech respondentů vybrala ty, kteří v lednu 2021 pracovali. Mohla jsem k nim vybrat i ty, kteří byli v lednu 2021 nezaměstnaní, ačkoliv na jaře 2020 pracovali (4 respondenti z 18 v lednu 2021 nezaměstnaných), nicméně kvůli nevhodně nastaveným filtrům je do této skupiny neřadím. Nevhodně nastavené filtry otázek spočívají v tom, že jsme se neptali lidí, kteří v lednu 2021 nepracovali například z důvodu rodičovské či studia na to, jak pracovali na jaře 2020 a kvůli tomu by byla i po započítání těchto respondentů celková skupina hůře interpretovatelná. Následující analýza tedy počítá se vzorkem 410 lidí, kteří v lednu 2021 pracovali a víme o nich, zda v lednu 2021 či na jaře 2020 pracovali z domova (proměnná `zkusenost_HO_nekdy`).

Pro všechny základní sociodemografické proměnné, dle kterých byl vybrán kvótně reprezentativní vzorek (pohlaví, region, věk, nejvyšší dosažené vzdělání), jsem vytvořila kontingenční tabulku s proměnnou `zkusenost_HO_nekdy`. Pro proměnnou věku (`age_cat`) a pohlaví (`sex-woman`) na základě chí-kvadrát testu na hladině p-hodnoty 0.05 nezamítám nulovou hypotézu, že by u těchto dvojic s proměnnou `zkusenost_HO_nekdy` existoval vztah. Naopak neexistenci vztahu dle chí-kvadrát testu zamítám u vztahu proměnných region a `education_category`, kde Cramerovo V ukazuje hodnotu 0,18 pro region a 0,36 pro vzdělání. Následující tabulka číslo 3 shrnuje zaokrouhlené výsledky chí-kvadrát testu i Cramerových V.

Tabulka 3: Výsledky analýzy vztahů sociodemografických proměnných s proměnnou zkušenost\_HO\_nekdy

Proměnná	P-hodnota chí-kvadrát testu	Cramerovo V
Sex-woman	0,92	
Region	0,01	0,21
Age_cat	0,06	
Education_category	0,00	0,41

Vztah proměnných zkušenost\_HO\_nekdy a region považuji za středně silný. Pokud se podíváme na Pearsonova standardizovaná rezidua, abychom zjistili, jaké regiony mají jakou váhu na celkové hodnotě chí-kvadrátu, tak statisticky signifikantní jsou u Prahy, kde pracuje významně více lidí, než by tomu bylo u nezávislosti proměnných (standardizované reziduum 3,14) a u regionu Moravskoslezsko, kde je tomu naopak (standardizované reziduum -2,64).

Vztah proměnné zkušenost\_HO\_nekdy a education\_category je dle Cramerova V silný. Pokud si respondenty zobrazíme v kontingenční tabulce dle vzdělání a proměnné ukazující, zda mají zkušenost s prací z domova, vypadá rozložení dle vzdělání následovně. Ze 185 lidí (34 % vzorku), kteří mají zkušenost s prací z domova, je největší zastoupení ve skupině s vysokoškolským vzděláním, kde je jich, jako v jediné skupině dle vzdělání, více než lidí bez zkušenosti s prací z domova. Naopak ve skupině lidí se základním vzděláním má dle našeho dotazníku tuto zkušenost pouze 7 % lidí. Nejrovnoměrnější rozdělení zkušenosti s prací z domova je u lidí se středním vzděláním s maturitní zkouškou. Toto rozložení proměnné vzdělání a zkušenosti s prací z domova zobrazuje následující tabulka číslo 4.

Tabulka 4: Rozložení respondentů dle vzdělání a proměnné zkušenost\_HO\_nekdy

Zkušenost s prací z domova		vzdělání							
		základní vzdělání		střední vzdělání s výučním listem		střední vzdělání s maturitní zkouškou		vysokoškolské vzdělání	
ne		14	93 %	79	81 %	96	55 %	36	29 %
	ano	1	7 %	18	19 %	78	45 %	88	71 %
	celkem	15	100 %	97	100 %	174	100 %	124	100 %

Z charakteru vzdělání můžeme předpokládat, že jelikož můžeme prokázat vztah u vzdělání a proměnné zkušenost\_HO\_nekdy, budeme moci prokázat vztah také

u příjmu (proměnná `income_level_category`). Pokud si to ověříme opět pomocí analýzy kontingenční tabulky, vyjde nám p-hodnota chí-kvadrát testu 0,005 a Cramerovo V 0,16, což značí slabý vztah, slabší než vztah se vzděláním. Při srovnání síly těchto dvou vztahů bychom však neměli zapomenout, že u vzdělání máme 4 kategorie a u příjmu 3, což by mohlo toto srovnání síly vztahů ovlivnit.

Hypotézy o neexistenci vztahu tedy můžeme zamítnout u vztahu proměnné `zkusenost_HO_nekdy` s proměnnými `region`, `education_category` a `income_level_category`. U proměnných znázorňujících věk a pohlaví nulovou hypotézu o neexistenci vztahu s proměnnou `zkusenost_HO_nekdy` nezamítáme.

Rozdílné rozložení zkušenosti s prací z domova můžeme sledovat i ve státním a soukromém sektoru. Jak bylo zmíněno na konci minulé kapitoly, v našem vzorku bylo 410 lidí v danou dobu pracujících, z nichž 152 (37 %) pracovalo v lednu 2021 z domova ať už zčásti či úplně. Srovnání respondentů pracujících ve státním a soukromém sektoru (tyto informace jsme měli o respondentech z předchozích výzkumů zjištěno u 314 respondentů, kteří v danou chvíli pracovali), shrnuje následující tabulka číslo 5.

*Tabulka 5: Rozložení místa pracoviště respondentů dle sektoru*

		státní sektor		soukromý sektor	
Odkud respondenti pracovali	pouze doma	20	9 %	6	8 %
	z části doma	40	17 %	25	32 %
	na místě pracovišti	175	74 %	48	61 %
celkem		235	100 %	79	100 %

V tabulce si můžeme všimnout, že v soukromém sektoru byl podíl lidí v nějaké míře pracujících z domova vyšší než v sektoru státním a to signifikantně, což si můžeme ověřit Pearsonovým chí-kvadrát testem, jehož p-hodnota vychází pro tuto kontingenční tabulku 0,02. Cramerovo V vychází 0,15, což můžeme opět považovat za slabý vztah.

#### 4.1.2 Co si lidé spojují s prací z domova a asociace produktivity

Pro popsání charakteristik práce z domova jsme zvolili několik otázek, jedna z nich byla otázka číslo 3, která měla následující znění:

„[...] Co se vám vybaví, když se řekne práce z domova (home office)? Pokud nic, otázku přeskočte.“

Respondenti vybírali odpovědi z předem navrhnutých možností, přičemž jich mohli zvolit více. Odpovědi byly v náhodném pořadí, abychom zamezili efektu, kdy prvně zobrazované položky budou nejčastěji vybírané. Ačkoliv byla tato otázka zobrazena všem 550 respondentům, 10 % lidí na ni nijak nezareagovalo a otázku přeskočili. Častost jednotlivých odpovědí zobrazuji v následující tabulce číslo 6.

Tabulka 6: Asociace práce z domova

Asociace	Procento lidí volící tuto možnost
sebedisciplína	33 %
svoboda	30 %
už to trvá dlouho	29 %
vyhovuje mi to	27 %
nižší produktivita	25 %
samota	22 %
čas s rodinou	21 %
flákání	15 %
volno	14 %
nuda	12 %
vyšší produktivita	12 %
nabourává vztahy v rodině	11 %
nespravedlnost	6 %
bez odpovědi	10 %

Můžeme si tedy všimnout, že nejčastější asociace jsou sebedisciplína, svoboda a že to už trvá dlouho. Zároveň zde můžeme pozorovat, že přibližně dvakrát tak častěji lidé mají spojenou s prací z domova nižší produktivitu než produktivitu vyšší.

Zda mají lidé s prací z domova spíše spojenou vyšší nebo nižší produktivitu jsem zkoumala pomocí proměnné asociace\_produkтивita, kde máme 2 kategorie podle toho, zda respondent zvolil asociaci nižší nebo vyšší produktivity. Žádný respondent nezvolil obě tyto možnosti, ačkoliv to náš dotazník umožňoval. Tuto proměnnou jsem zkoumala ve vztahu s proměnnou zkušenost\_HO\_nekdy a mají\_deti\_doma, následující tabulky číslo 7 a 8 zobrazují absolutní hodnoty, tedy rozložení respondentů dle těchto proměnných.

Tabulka 7: Vztah proměnné *zkusenost\_HO\_nekdy* a *asociace\_produkтивita*

		<b>zkusenost_HO_nekdy</b>	
		ne	ano
<b>asociace_produkтивita</b>	nižší	88	50
	vyšší	27	35

Tabulka 8: Vztah proměnné *maji\_deti\_doma* a *asociace\_produkтивita*

		<b>maji_deti_doma</b>	
		ne	ano
<b>asociace_produkтивita</b>	nižší	77	61
	vyšší	30	31

Tabulka 7 nám ukazuje, že více lidí má s prací z domova spojenou nižší produktivitu v obou skupinách, nicméně u lidí, kteří mají dle našeho dotazníku zkušenost s prací z domova je asociace vyšší produktivity častější. Podobně v tabulce můžeme vidět, že je lehce častější asociace vyšší produktivity u lidí, kteří mají doma děti, ačkoliv v obou skupinách převažuje asociace nižší produktivity.

Pomocí chí-kvadrát testu, jehož p-hodnota vyšla 0,02 v tabulce číslo 7 a 0,41 v tabulce číslo 8, můžeme zamítnout nulovou hypotézu, že neexistuje vztah pouze u tabulky číslo 7. Zde u proměnných *zkusenost\_HO\_nekdy* a *asociace\_produkтивita* vychází Cramerovo V 0,18, což značí slabý vztah. U standardizovaných reziduí (které vycházejí  $\pm 2,68$ ) můžeme vidět, že ve skupině respondentů, kteří zvolili asociaci vyšší produktivity a zároveň mají zkušenost s prací z domova z námi měřených období, je více lidí, než by bylo u naprosté nezávislosti.

Produktivitu naznačuje i otázka číslo 15 ve znění: „Jak se vám teď doma pracuje?“ a následujícími možnostmi odpovědi: lépe než v práci, stejně, trochu hůře, neudělám skoro nic.

Na tuto otázku jsme se ptali lidí, kteří v době konání dotazníku pracovali pouze z domova nebo z části z domova, celkem tedy na tuto otázku odpovídalo 152 lidí. Nejvíce z nich, tedy 37 % uvedlo, že se jim pracuje stejně, 33 % respondentů uvedlo, že se jim pracuje trochu hůře a 28 % uvádí lépe než v práci. Možnost neudělám skoro nic zvolilo pouze 4 %. Rozložení, zda se lidem pracuje lépe, stejně či hůře je tedy poměrně rovnoměrné. Limitem této otázky však je, že pokud bychom ji chtěli interpretovat jako otázku značící produktivitu, můžeme narazit

na subjektivní vnímání této otázky, neboť někomu se například může pracovat lépe, což se může týkat mnoha faktorů, a zároveň neudělat skoro nic. Pokud tuto proměnnou použijeme v kontingenční tabulce s proměnnými značící pohlaví respondenta, či proměnnou mají\_deti\_doma, chí-kvadrát test nám v žádné této dvourozměrné kontingenční tabulce nenaznačuje statisticky významný vztah, neboť p-hodnoty tohoto testu v těchto případech vždy vychází mnohem vyšší než 0,05, kdy by bylo vhodné nulovou hypotézu o neexistujícím vztahu zamítnout.

#### 4.1.3 Popis vnímání výhod a nevýhod

Na vnímání výhod a nevýhod jsme se ptali lidí, kteří pracovali na jaře 2020 nebo v lednu 2021 z domova z části nebo úplně, celkem tedy na tyto otázky odpovídalo 187 lidí. Nejdříve jsme se ptali v otázce číslo 16, jaký přínos práce z domova respondenti vnímají. Respondenti mohli vybrat více odpovědí a pokud nevnímají žádné přínosy, mohli otázku přeskočit, tak udělalo 7 % respondentů. Nejčastěji zmiňované přínosy jsou rozvrhnutí si času podle sebe, ušetření času a vyřešení i jiných věcí během práce. Častost odpovědí na tuto otázku shrnuje následující tabulka číslo 9.

Tabulka 9: Častost odpovědí na otázku číslo 16

<b>16. Jaký přínos pro vás má práce z domova? Žádný? Otázku přeskočte.</b>	n= 187
rozvrhnu si čas podle sebe	68 %
ušetřím čas (např. dojíždění)	64 %
během práce vyřeším i jiné věci (uvařím, vyperu...)	63 %
mohu se věnovat více rodině	33 %
ušetřím	30 %
lépe se soustředím	21 %
jde mi to lépe od ruky	14 %
Bez odpovědi	7 %

Co se týče nevýhod práce z domova, ptali jsme se stejné skupiny lidí jako u předchozí otázky, zda vnímají něco, kvůli čemu se jim z domova pracuje hůře. Opět měli možnost vybrat více odpovědí, přičemž nejčastěji zmiňováno byl stesk po kolezích, špatná komunikace s kolegy a nedostatek potřebných nástrojů k práci. Častost daných možností shrnuje tabulka číslo 10.

Tabulka 10: Častost odpovědí na otázku číslo 17

<b>17. A naopak, je něco, kvůli čemu se vám z domova pracuje hůře?</b>	n=187
chybí mi kolegové	37 %
špatná komunikace s kolegy	31 %
nemám potřebné nástroje k práci	28 %
obtíže s organizací času	23 %
jiný důvod	19 %
kvůli dětem	14 %
necítím se dobře psychicky	13 %
neshody s partnerem	6 %
Bez odpovědi	0 %

Problematiku vybavení k práci z domova jsme zkoumali i v samostatné otázce pro lidi, kteří aktuálně pracovali z domova (152 lidí) a to v otázce číslo 20. Většina respondentů (43 %) uvedla, že veškeré jejich vybavení je vlastní, 28 % lidí uvádí, že část zajistil zaměstnavatel a část si obstarali sami, čtvrtině respondentů vše potřebné zajistil zaměstnavatel a 3 % respondentů uvedlo, že jim vybavení chybí.

#### 4.2 Výsledky pro cíl 2 – popsání vývoje práce z domova během pandemické situace v České republice

V této části nejprve ověřuji, zda můžeme mezi obdobím březen 2020 (data z dotazníku Behavio Labs s.r.o., 2020) a leden 2021 pozorovat pokles lidí pracujících z domova, poté analyzuji, zda se změnilo vnímání práce z domova a následně uvedu možné důvody, proč během tohoto časového úseku lidé změnili místo k práci.

##### 4.2.1 Vývoj procenta lidí pracujících z domova

Následující tabulka číslo 11 srovnává všechny respondenty, kteří v době sběru dat pracovali a sleduje poměr lidí pracujících z domova (ať už jen částečně nebo výhradně) a lidí pracujících pouze z běžného pracoviště. Ve sloupci Leden 2021 jsou výsledky z mého šetření, kde jsem kvůli srovnání s datasetem popsáním v teoretických východiskách (Behavio Labs s.r.o., 2020), sloučila kategorie „částečně jsem pracoval z domova a částečně jsem chodil do práce“ a „pracoval jsem jen z domova“, které jsou možností proměnné „práce“.

Tabulka 11: Porovnání místa, kde lidé pracovali

Místo, kde lidé pracovali	Březen 2020		Leden 2021		Celkem
vždy přímo v práci	402	54 %	258	63 %	660
alespoň částečně z domova	342	46 %	152	37 %	494
Celkem	744	100 %	410	100 %	1154

Můžeme zde pozorovat, že stejně tak, jak ukazuje výzkum Život během pandemie (*Život během pandemie - Jak často se během pandemie využívá práce z domova?*, n.d.), i naše data potvrzují, že v březnu 2020 lidé využívali práci z domova více než v lednu 2021 a to téměř o 10 procentních bodů, což je, jak potvrzuje p-hodnota ve výši 0,0042 Pearsonova chí-kvadrát testu, statisticky signifikantní rozdíl. Cramerovo V však vychází pouhých 0,08, což je velmi slabý vztah.

Mohlo by nás napadnout použít data pouze z našeho dotazníku z ledna 2021 a srovnat proměnné „prace“ a „prace\_jaro“. Bohužel kvůli nedostatečně nastaveným filtrům na otázku číslo 8, kde jsme zjišťovali, jak respondenti pracovali na jaře 2020, neodpovídali lidé, kteří v době konání dotazníku nepracovali z jiného důvodu než nezaměstnanost (například byl respondent v dané době na rodičovské, studentem či důchodcem). Interpretace takového srovnání by tedy byla problematická.

#### 4.2.2 Vývoj hodnocení vlastní práce z domova

Co se týče změny vnímání vlastní práce z domova, zde opět můžeme využít data z našeho dotazníku a z datasetu Behavio Labs s.r.o., 2020 neboť v obou datasetech jsme se ptali všech lidí v danou dobu pracujících z domova na tu samou otázku ve znění: „Jak se vám teď doma pracuje?“. Rozdíl v rozložení odpovědí shrnuje následující tabulka číslo 12.

Tabulka 12: Porovnání hodnocení práce

Jak se vám teď doma pracuje?	Březen 2020		Leden 2021	
lépe než v práci	48	14 %	42	28 %
stejně	122	36 %	56	37 %
trochu hůře	137	40 %	50	33 %
neudělám skoro nic	35	10 %	4	3 %
celkem	342	100 %	152	100 %

V tabulce můžeme pozorovat, že téměř po roce pandemické situace se téměř dvojnásobně zvedlo procento v danou chvíli pracujících z domova, kterým se pracuje z domova lépe než v práci. Zatímco v březnu 2020 tuto možnost uvedlo

14 % lidí, v lednu 2021 to bylo 28 %. Také významně kleslo procento lidí, kteří uvedli, že neudělají skoro nic a to z 10 na 3 procenta. P-hodnota chí-kvadrát testu pro tuto kontingenční tabulku vychází 0,0002 a Cramerovo V 0,2, což můžeme považovat za slabý až středně silný vztah, který je však statisticky signifikantní.

#### 4.2.3 Vývoj hodnocení nevýhod práce z domova

Při hodnocení možných faktorů, kvůli kterým se lidem mohlo z domova pracovat hůře, měli otázky i odpovědi ve dvou dotaznících lehce jiné znění (pokud tomu tak je, uvádím v tabulce číslo 13, která hodnocení nevýhod shrnuje, obě varianty v pořadí březen, leden, chybějící možnost odpovědi u této otázky značím písmenem x).

Tabulka 13: Porovnání hodnocení nevýhod práce z domova

Proč se vám doma pracuje hůře? / A naopak, je něco, kvůli čemu se Vám z domova pracuje hůře?	Březen 2020		Leden 2021	
	kvůli dětem	74	43 %	26
špatná komunikace s kolegy	47	27 %	58	31 %
nemám nástroje / nemám potřebné nástroje k práci	40	23 %	53	28 %
nedonutím se	44	26 %	x	x
špatná organizace času / obtíže s organizací času	41	24 %	43	23 %
neshody s partnerem	x	x	11	6 %
chybí mi kolegové	x	x	70	37 %
necítím se dobře psychicky	x	x	25	13 %
jiné důvody / jiný důvod	48	28 %	36	19 %

Nejvýraznější změna v hodnocení těchto faktorů je položka kvůli dětem, kterou v březnu zvolilo 43 % lidí a v lednu pouze 14 %. Bohužel z dostupného datasetu nemůžeme ověřit, zda v březnu bylo ve vzorku vyšší procento lidí, kteří mají děti než v lednu. Pro rozdílnost možností, které byly zahrnuty v dotaznících, analýzu této tabulky pomocí chí-kvadrát testu do analýzy nezahrnuji.

#### 4.2.4 Vývoj hodnocení dostupnosti vybavení

Ačkoliv, jak vidíme u tabulky číslo 13 v předchozím odstavci, v lednu 2021 uvedlo nedostatek nástrojů lehce větší procento lidí (rozdíl 5 %), pokud se podíváme podrobněji na vývoj této problematiky u konkrétní otázky ve znění: „Máte potřebné vybavení k případné práci z domova?“, vidíme lehce pozitivní trend. Následující tabulka číslo 14 se vztahuje na respondenty, kteří v době vyplňování dotazníku pracovali alespoň částečně z domova, počet těchto lidí znázorňuje řádek celkem.

Tabulka 14: Porovnání hodnocení dostupnosti vybavení

<b>Máte potřebné vybavení k případné práci z domova?</b>	<b>Březen 2020</b>		<b>Leden 2021</b>	
všechno potřebné zajistil zaměstnavatel	89	26 %	38	25 %
část zajistil zaměstnavatel a část jsem si obstaral sám	73	21 %	42	28 %
veškeré vybavení je moje vlastní	161	47 %	66	43 %
vybavení mi chybí	11	3 %	5	3 %
bez odpovědi	8	2 %	1	1 %
celkem	342	100 %	152	100 %

Procento lidí, které uvedlo, že všechno potřebné zajistil zaměstnavatel či že veškeré vybavení se výrazně nezměnilo, nýbrž lehce pokleslo procento lidí uvádějící, že veškeré vybavení je jejich vlastní. Zároveň můžeme pozorovat nárůst procenta respondentů uvádějící, že část zajistil zaměstnavatel a část je jejich vlastní. Kvůli nedostatečnému zaplnění tabulky analýzu pomocí chí-kvadrát testu v tomto případě neprovádím.

#### 4.2.5 Možné důvody pro pokles procenta lidí pracujících z domova

Pro analýzu důvodů vedoucích k rozhodnutí, zda lidé pracují z domova jsme zvolili čtyři otázky, a to otázky následující:

10. Proč pracujete z domova?

12. Proč chodíte přímo do práce?

13. Proč teď chodíte přímo do práce, i když na jaře jste víc pracoval z domova?

14. Proč teď pracujete více z domova než na jaře?

Různé otázky byly položeny různým skupinám respondentů, které jsme rozdělili do skupin dle toho, jak pracovali v době dotazníku (otázka 7) a jak během jarní karantény (otázka 8). Četnost lidí v jednotlivých skupinách znázorňuje následující tabulka číslo 15.

Tabulka 15: Četnost lidí v jednotlivých skupinách dle místa práce

		Nyní		
		Jen přímo v práci	Částečně z domova	Jen z domova
Jaro	Jen přímo v práci	194	7	4
	Částečně z domova	26	68	6
	Jen z domova	7	12	47
	Nepracoval(a)	31	4	4

Následující tabulka číslo 16 zobrazuje, jakým skupinám jsme pokládali jaké otázky.

Tabulka 16: Zobrazení otázek a relevantních respondentů

		Nyní		
		Jen přímo v práci	Částečně z domova	Jen z domova
Jaro	Jen přímo v práci	12	10, 14	10, 14
	Částečně z domova	12, 13	10	10, 14
	Jen z domova	13	10, 13	10
	Nepracoval(a)	12, 13	10	10

Odpovědi na jednotlivé otázky zobrazuje níže uvedena tabulka číslo 17, přičemž respondenti mohli zvolit více možností. Můžeme zde pozorovat, že mezi nejčastější motivy k práci z domova, které volilo kolem 40 % respondentů, kterým jsme ukázali tuto otázku, patří nařízení firmy, respektování epidemiologické situace a skutečnost, že respondentům práce z domova vyhovuje. Naopak nejčastější důvody, proč lidé pracují přímo v práci jsou, že jejich práce nejde vykonávat z domova (75 %), ale také že nemají doma potřebné vybavení (16 %) a že vedení firmy práci z domova neumožňuje (11 %), přičemž se v těchto třech možnostech vždy jedná o jiné respondenty, tedy nikdo nezvolil z těchto tří důvodů více než jeden.

Při zachycování změny, proč lidé přestali pracovat z domova, je nejčastější odpovědí, že vedení firmy to už neumožňuje, což se týká 29 % z 45 lidí v našem vzorku. Dále kolem pětiny této skupiny lidí, kteří přestali oproti jaru pracovat z domova, zmiňují, že jim to nevyhovuje, mají jinou práci nebo jiné důvody.

Pouze 4 lidé v tomto vzorku na jaře 2020 z domova nepracovali (a v době konání dotazníku ano), mimo jiné důvody 2 z nich uvedli jako důvod strach o zdraví.

Odpovědi v tabulce číslo 17 jsou seřazeny dle nejvyššího procenta lidí, kteří je zvolili, pořadí odpovědí se respondentům zobrazovalo náhodně. Pro přehlednost zde uvádím procenta „ze skupiny“, tedy procento lidí volící danou možnost z části

respondentů, kterým jsme otázku zobrazili a z celku, tedy z celého vzorku respondentů, abychom lépe odhadli velikost efektu ve společnosti. Pro každou otázku uvádím i „n“, tedy počet lidí, kterých jsme se na danou otázku ptali.

Tabulka 17: Zobrazení četnosti odpovědí u otázek 10, 12, 13, 14

Otázka	počet lidí	ze skupiny	z celku
<b>10. Proč pracujete z domova? (n=152)</b>			
nařízení firmy	63	41 %	11 %
práce z domova mi vyhovuje	61	40 %	11 %
respektuji epidemiologickou situaci	59	39 %	11 %
pracoval jsem z domova již před koronavirovou krizí	51	34 %	9 %
kvůli dětem (výuka, zavřené školy...)	26	17 %	5 %
mám jiný důvod	14	9 %	3 %
<b>12. Proč chodíte přímo do práce? (n=251)</b>			
moji práci nelze vykonávat z domova	191	76 %	35 %
vedení firmy neumožňuje pracovat z domova	40	16 %	7 %
nemám doma potřebné vybavení	28	11 %	5 %
práce z domova mi nevyhovuje	15	6 %	3 %
z jiného důvodu	14	6 %	3 %
<b>13. Proč teď chodíte přímo do práce, i když na jaře jste víc pracoval z domova? (n=45)</b>			
vedení firmy už to neumožňuje	13	29 %	2 %
práce z domova mi nevyhovuje	10	22 %	2 %
mám jinou práci než na jaře	9	20 %	2 %
z jiného důvodu	9	20 %	2 %
kvůli kolegům (chybí mi, potřebuji s nimi spolupracovat)	8	18 %	1 %
jsem doma málo produktivní	5	11 %	1 %
<b>14. Proč teď pracujete více z domova než na jaře? (n=4)</b>			
mám strach o zdraví	2	50 %	0 %
vedení firmy to umožňuje nebo nařizuje	1	25 %	0 %
mám jinou práci než na jaře	1	25 %	0 %
kvůli své nemoci (nebo blízkých)	1	25 %	0 %
z jiného důvodu	1	25 %	0 %
kvůli dětem (výuka, zavřené školy...)	0	0 %	0 %

#### 4.3 Výsledky pro cíl 3 – popis rozdílů hodnocení práce z domova mezi muži a ženami

Pro ověření rozdílných dopadů na muže a ženy jsme v otázce číslo 4 zkoumali, zda a jak aktuálně naši respondenti pracují. Nezaměstnanost uvedli 3 % mužů a 4 % žen, zkrácený úvazek 7 % mužů a 16 % žen (n = celý vzorek, 550 respondentů). Z celkového počtu nezaměstnaných (celkem 7 mužů a 11 žen) uvedli pouze 4 respondenti v otázce 6, že to souvisí s koronavirovou krizí a jednalo se pouze o ženy. U lidí pracujících aktuálně na zkrácený úvazek (19 mužů a 45 žen) uvedlo 7 mužů a 16 žen, že to souvisí s koronavirovou krizí. Jelikož se procento nezaměstnanosti u mužů a žen v našem vzorku liší pouze o procento, můžeme tento rozdíl považovat za nevýznamný a předpokládat neexistenci vztahu mezi pohlavím a nezaměstnaností.

V našem vzorku tedy bylo 226 pracujících mužů a 184 pracujících žen. Pokud u těchto dvou skupin srovnáme, zda využívají práci z domova, tak nelze říct, že by jedna skupina byla nakloněna práci z domova více než druhá. Můžeme pozorovat, že 65 % žen oproti 61 % mužů chodí přímo do práce, naopak pouze z domova opět pracuje větší procento žen (26 %) než mužů (17 %), částečně z domova pracuje 26 % mužů a 18 % žen. Vztah pohlaví a místo práce však dle Pearsonova chí-kvadrát testu není statisticky významný.

Při analýze otázek 10, 12, 13 a 14, kde jsme zkoumali důvody vedoucí k práci z domova či chození přímo do práce, neexistuje statisticky významný vztah mezi pohlavím a volbou důvodů. Stejně tak ani u hodnocení práce z domova v otázkách 15, 16 a 17 ani u vztahu pohlaví a proměnnou asociace `_produktivita`. V otázce 17 si však můžeme všimnout poměrně velkého rozdílu při hodnocení, zda se kvůli jednotlivým faktorům respondentům pracuje hůře z domova, kde byli z těchto sedmi otázek rozdíly největší a prezentují je v následující tabulce číslo 18, kde můžeme vidět, že více mužů zmiňuje špatnou komunikaci s kolegy, že jim kolegové chybí a nedostatek potřebných nástrojů k práci. Naopak vyšší procento žen zmiňuje obtíže s organizací času a že se necítí dobře psychicky.

Tabulka 18: Porovnání odpovědí mužů a žen u otázky č. 17

<b>17. A naopak, je něco, kvůli čemu se vám z domova pracuje hůře?</b>	<b>muži</b>	<b>ze skupiny</b>	<b>ženy</b>	<b>ze skupiny</b>
kvůli dětem	15	15 %	11	13 %
špatná komunikace s kolegy	39	38 %	19	22 %
neshody s partnerem	6	6 %	5	6 %
nemám potřebné nástroje k práci	34	33 %	19	22 %
obtíže s organizací času	20	20 %	23	27 %
chybí mi kolegové	41	40 %	29	34 %
necítím se dobře psychicky	11	11 %	14	16 %
jiný důvod	17	17 %	19	22 %
Otázku vidělo	102	100 %	85	100 %

*poznámka: Sloupce „ze skupiny“ znázorňují, jak velké procento ze všech žen nebo mužů, pro které byla otázka relevantní, uvedlo danou možnost.*

Psychického zdraví jsme se dotkli také v otázce číslo 2, kde ačkoliv opět Pearsonův test nenaznačuje vztah mezi pohlavím a možnostmi, které respondenti a respondentky volili, můžeme pozorovat náznaky rozdílů. Například, jak můžeme vidět v tabulce číslo 19, ženy lehce častěji reportují strach o své zdraví a blízké, nejistotu, strach o práci a chybějící kontakt s lidmi ale také že mají více času na své blízké. Naopak muži častěji zmiňují moc práce a že jsou v pohodě.

Tabulka 19: Porovnání odpovědí mužů a žen u otázky č. 2

<b>2. Platí pro vás něco z toho?</b>	<b>muži</b>	<b>ze skupiny</b>	<b>ženy</b>	<b>ze skupiny</b>
moc práce	84	30 %	57	21 %
nejistota	83	30 %	110	40 %
bojím se o své zdraví	55	20 %	63	23 %
bojím se o své blízké	76	28 %	92	34 %
chybí mi kontakt s lidmi (rodina, kamarádi, kolegové..)	115	42 %	130	47 %
mám strach o práci	28	10 %	38	14 %
život je pomalejší	69	25 %	66	24 %
jsem přetížený (škola dětí, práce...)	52	19 %	56	20 %
mám finanční nedostatek	46	17 %	53	19 %
chybí mi společenské aktivity (divadlo, kino...)	144	52 %	142	52 %
jsem v pohodě	97	35 %	83	30 %
mám více času na své blízké	40	14 %	50	18 %
Otázku vidělo	276	100 %	274	100 %

## 5. Diskuze

V této části práce nejprve shrnuji naplnění třech jednotlivých cílů pomocí odpovědí na výzkumné otázky, na které odpovídám hlavními zjištěními analýzy. Dále u jednotlivých cílů rozebírám vztah výsledků s teoretickými východisky a později se zabývám limity zjištění a možností zobecnění výsledků. V závěru této části a zároveň celé práce hodnotím celkový přínos mé práce a také se zde zamyslím nad tím, jak by zjištění této práce mohla napomoci dalším výzkumům.

### 5.1 Naplnění cíle 1 - popsání charakteristik práce z domova během pandemické situace v České republice

Mým prvním cílem této práce bylo popsat charakteristiky práce z domova během pandemické situace v České republice, který jsem plnila pomocí hledáním odpovědí na následující otázky:

VO1a.: U jakých proměnných můžeme identifikovat vztah s proměnnou ukazující, zda daný jedinec pracoval z domova?

VO1b: Jaké jsou nejčastější asociace s prací z domova?

VO1c: Jaké výhody a nevýhody práce z domova respondenti nejčastěji pociťují?

Pokud se podíváme na proměnnou, která ukazuje, kdo pracoval z domova, prokázali jsme, že zde existuje silný vztah s dosaženým vzděláním, přičemž vzdělanější lidé častěji pracují z domova. Také jsme identifikovali statisticky signifikantní slabý vztah s proměnnou značící region. Můžeme pozorovat, že statisticky signifikantně více lidí pracuje z domova v Praze a méně na Moravskoslezsku, než kdyby mezi těmito proměnnými nebyl žádný vztah. Tyto dvě závislosti spolu pravděpodobně souvisí, neboť v hlavních městech většinou žijí lidé s vyšším dosaženým vzděláním než v ostatních regionech. Podobně také vztah proměnné zkušenost *\_HO\_* nekdy a příjmu, který je slabší než vztah této proměnné a vzdělání, bude pravděpodobně do určité míry dán tím, že lidé s vyšším vzděláním dosahují vyšších příjmů.

Ve vztahu k výzkumu *Život během pandemie - Jak často se během pandemie využívá práce z domova?* (n.d.) se nám tedy potvrdil vztah se vzděláním a regionem, naopak se zde nepotvrdil vztah s věkem, což by mohlo být dáno

menším vzorkem nebo tím, že naše věkové kategorie byly rozděleny jinak. Dále jsme zjistili, že nic nenasvědčuje významnému vztahu uvádění práce z domova a pohlaví.

Nejčastější asociace s prací z domova byly sebedisciplína, svoboda a že už to trvá dlouho, nižší produktivita byla přibližně dvakrát častější než vyšší produktivita. Nižší produktivita byla častější než vyšší také u lidí, kteří dle našeho dotazníku mají zkušenost s prací z domova, avšak v nižší míře než lidé, kteří tuto zkušenost nemají. Statisticky signifikantní vztah asociace produktivity a proměnné ukazující, zda má respondent děti, se nepotvrdil, ačkoliv zde můžeme vidět, že lidé, kteří mají děti so asociovali s prací z domova vyšší produktivitu lehce častěji, než lidé bez dětí. Zde však mohla hrát roli individuální interpretace této otázky, neboť pod produktivitou si mohli rodiče asociovat například to, že nemusí dojíždět do práce a během práce z domova se mohou zároveň starat o děti.

Na otázku „jak se Vám doma pracuje?“ bylo rozložení odpovědí poměrně vyrovnané, 37 % se pracovalo stejně, 33 % trochu hůře, 28 % uvádí lépe než v práci. Odpověď „neudělám skoro nic“, zvolili 4 % respondentů. Ačkoliv si tedy obecně lidé spojují s prací z domova výrazně nižší než vyšší produktivitu, tak pokud se lidí, kteří pracují z domova zeptáme, jak se jim doma pracuje, odpovědi jsou vyváženější. Limitem této otázky však je, že její vnímání může být velice subjektivní, některým lidem se například může pracovat v některých aspektech lépe, což však nemusí znamenat, že jsou produktivnější a naopak. Ačkoliv literatura je ohledně produktivity při práci z domova nejednotná, náš výzkum nenaznačuje, že by zde existoval jednotný směr.

Jako nejčastější přínosy práce z domova lidé zmiňovali rozvrhnutí času podle sebe, ušetření času (např. dojížděním) a vyřešení jiných věcí během práce. Naopak nejčastější důvody, kvůli kterým se lidem pracovalo hůře byly stesk po kolezích, špatná komunikace s kolegy a chybějící nástroje k práci. Zdá se tedy, že si lidé váží časové flexibility, kterou práce z domova nabízí, ale jako největší nevýhody vnímají omezení sociálního kontaktu s kolegy. Když jsme se zaměřili v samostatné otázce na vybavení, tak většina lidí (43 %) uvádí, že je veškeré vybavení jejich vlastní.

## 5.2 Naplnění cíle 2 - popsání vývoje práce z domova během pandemické situace v České republice

Můj druhý cíl této práce jsem plnila pomocí hledání odpovědí na následující otázky:

VO2a: Jak se proměnily charakteristiky práce z domova, co se týče počtu lidí pracujících z domova, jejich hodnocení práce z domova, vnímání nevýhod a vybavení k práci, během období březen 2020 a leden 2021?

VO2b: Jaké důvody jsou nejčastější k práci z domova, k práci na pracovišti a ke změně místa vykonávání práce během jarní vlny roku 2020 a zimní 2021?

Při odpovídání na otázku VO2a jsem srovnávala otázky z reprezentativního výzkumu z března 2020 (Behavio Labs s.r.o., 2020, popsáno v metodologické části) a otázky z našeho výzkumu z ledna 2021. Ohledně procenta respondentů pracujících z domova můžeme potvrdit, že z aktuálního počtu pracujících respondentů byla změna poměru mezi pracujícím z domova (alespoň částečně) a pracujícím výhradně z místa pracoviště v období březen 2020 a leden 2021 významná, neboť dle našich výsledků pracovalo z domova v březnu 2020 o 9 % více než v lednu 2021.

Ve výzkumu *Život během pandemie - Jak často se během pandemie využívá práce z domova?* (n.d.) byl rozdíl v procentech mezi pracujícími pouze z práce a alespoň částečně z domova ve stejném časovém úseku vyšší, vychýlený oběma směry (tedy více lidí uvádí práci pouze z domova a méně práci z domova, než v datasetech Behavio s.r.o., které jsem ve své práci srovnávala). Pokud bereme v úvahu pouze lidi, kteří vždy v danou chvíli pracovali (tak jako to srovnávám u svého výzkumu a výzkumu Behavio Labs s.r.o. (2020)), vychází zde rozdíl v těchto časových úsecích 13 %, což by mohlo být dáno vyšším vzorkem či tím, že v našem výzkumu a v březnovém výzkumu jsem za práci z domova počítala i odpověď „částečně pracuji z domova a částečně chodím do práce“ zatímco ve výzkumu *Život Během Pandemie* (n.d.) byla možnost neúplné práce z domova popsána jako „půl napůl osobní přítomnost a home office“, což může pojmout menší procento lidí než naše možnost.

Když jsme se respondentů pracujících z domova ptali, jak se jim doma pracuje, můžeme zde vidět pozitivní trend. Dvojnásobné procento lidí téměř po roce pandemické situace uvádí, že se jim pracuje z domova lépe než v práci. Tento pozitivní trend by mohl být do jisté míry daný tím, že lidé, kterým na začátku pandemie práce z domova nevyhovovala, tak už téměř o rok později z domova nepracovali, a tudíž v lednu 2021 spíše mohli pracovat lidé, kterým práce z domova spíše vyhovuje. Z našeho výzkumu však víme, že jako důvod změny místa pracoviště zvolil nevyhovující práci z domova pouze 22 % respondentů, kterých se tato změna týkala.

K podobnému efektu mohlo dojít i při hodnocení nevýhod, kde nejvýznamnější rozdíl byl v tom, že v lednu 2021, lidé výrazně méně často volili možnost, že se jim pracuje hůře kvůli dětem. Bohužel tyto dva datasety, které srovnávám, pracovaly s jinými respondenty a nemůžeme tedy ověřit, zda se lidem pracuje obecně lépe a méně často zmiňují děti jako důvod, proč se jim pracuje hůře, z toho důvodu, že jsme se jako společnost naučili pracovat z domova nebo z toho důvodu, že lidé, kterým práce z domova nevyhovovala, přestali pracovat z domova.

U hodnocení dostupnosti vybavení můžeme pozorovat lehký procentuální rozdíl, kdy v lednu 2021 lehce menší procento uvádělo, že je veškeré vybavení jejich vlastní a vyšší procento uvádělo, že část je jejich a část zajistil zaměstnavatel. Stále však v lednu 2021 nejvyšší procento lidí (43 %) uvádělo, že veškeré vybavení je jejich vlastní a můžeme zde tedy vidět potenciál pro zlepšení situace, kdy stále 3 % dotázaným vybavení chybí.

Nicméně jsme si tedy ověřili, že i v datasetech, které jsem měla k dispozici, lidé v lednu 2021 pracovali méně z domova než v březnu 2020, ačkoliv na jaře 2020 byla pandemická situace z hlediska denního počtu nových případů onemocnění covid-19 méně závažná. Když jsme se v lednu 2021 ptali na důvody, proč lidé pracují z domova, nejčastější důvody byly nařízení firmy, skutečnost, že práce z domova respondentům vyhovuje a respektování epidemiologické situace. Naopak nejčastější důvod pro práci přímo z pracoviště u lidí, jejichž práce by šla vykonávat z domova, byl, že jim práci z domova zaměstnavatel neumožnil. Podobně nejčastější důvod, proč lidé v lednu 2021 nepracovali z domova, ačkoliv na jaře

2020 z domova pracovali, bylo, že jim to nyní zaměstnavatel neumožnil. Můžeme tedy konstatovat, že role zaměstnavatele v otázce práce z domova je podstatná.

Jako limit otázky, kde jsme se ptali na důvody, proč lidé přestali pracovat z domova v otázce číslo 12, kde jsme se ptali na důvody lidí, proč chodí přímo do práce, nicméně jsme tuto otázku nepoložili lidem, kteří v lednu 2021 chodili přímo do práce, ačkoliv na jaře 2020 pracovali jen z domova. Sice se jedná o pouze 7 lidí, ale i tak si myslím, že by to naši analýzu zpřesnilo a zlepšilo interpretaci.

### 5.3 Naplnění cíle 3 - popis rozdílů hodnocení práce z domova mezi muži a ženami

Můj třetí cíl této práce jsem plnila pomocí následujících výzkumných otázek:

VO3a: Můžeme pozorovat rozdíly mezi muži a ženami u procenta respondentů a respondentek uvádějící nezaměstnanost či práci z domova?

VO3b: Můžeme pozorovat rozdíly mezi muži a ženami v uvedených důvodech pro určení místa pracoviště, u vnímání práce z domova či u hodnocení aktuální pandemické situace, jejíž nedílnou součástí je často také práce z domova?

Ačkoliv významný rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen jsme v našem vzorku nenašli, souvislost nezaměstnanosti s koronavirovou krizí uvedli pouze 4 respondenti a všechny to byly ženy. Kvůli malému vzorku tuto informaci však můžeme považovat pouze za signál, který však nelze považovat za statisticky významný

U lidí pracujících aktuálně na zkrácený úvazek (19 mužů a 45 žen) uvedlo 7 mužů a 16 žen, že to souvisí s koronavirovou krizí. To ovšem, po přepočítání na procento mužů či žen pracujících na zkrácený úvazek vychází 37 % u mužů a 36 % u žen. Žen pracujících na zkrácený úvazek kvůli koronaviru je tedy početně více pravděpodobně přirozeně, neboť ženy pracují obecně častěji na částečný úvazek (například v EU v roce 2016 pracovalo 32 % žen na částečný úvazek a jen 9 % mužů, jak uvádí český statistický úřad (2.2 Zaměstnanost, n.d.)). Naše data tedy nepotvrzují, že by koronavirová krize v rámci nezaměstnanosti dopadala více na ženy než na muže.

Ohledně počtu lidí pracujících z domova se neprojevil statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami, a to ani při analýze důvodů vedoucí k pracování z domova či přímo z místa pracoviště. A ačkoliv statisticky významný rozdíl se neprojevil ani u hodnocení práce z domova, při detailní analýze si můžeme všimnout, že muži častěji zmiňují špatnou komunikaci s kolegy, stesk po kolezích a nedostatek nástrojů k práci, zatímco ženy častěji zmiňují obtíže s organizací času a psychické problémy.

Tak jak to vyplývá i z poznatků autorů Menzel & Miotto (2020) zmíněných v teoretických východiskách, ženy i v našem výzkumu lehce častěji uvádí strach o své zdraví a o své blízké, největší rozdíl mezi hodnocením aktuální situace v otázce číslo 2: „Platí pro vás něco z toho?“ byl u odpovědi „nejistota“ kterou zvolilo 30 % mužů a 40 % žen.

#### 5.4 Limity výzkumu, možnost zobecnění výsledků a návrh na další výzkum

Při analýze dat z dotazníku jsem narazila na limity našeho výzkumu, které v této sekci představuji. Nejprve bych chtěla zmínit, že jelikož se v našem výzkumu jednalo o reprezentativní vzorek české online populace, tak zde není zastoupeno obyvatelstvo, které nemá připojení k internetu (dle Českého statistického úřadu v roce 2019 mělo připojení k internetu 87 % obyvatel ve věku 16-74 let, (ČSÚ, 2019)). V našem výzkumu, který bral v potaz ekonomicky aktivní obyvatelstvo ve věku 18-64 let, by tedy procento nevyužívající internet bylo pravděpodobně ještě menší, nehodnotím tedy tento limit jako velmi závažný, nicméně je vhodné si ho uvědomovat, neboť kvůli tomuto limitu je možné, že máme procento lidí, které pracuje z domova, nadhodnocené.

Jako další limit našeho výzkumu vidím operaci s proměnnou `zkusenost_HO_nekdy`, která značí, zda jedinec pracoval z domova. Značíme zde, že ano, když v našem výzkumu odpověděl, že nyní pracuje z domova, nebo když odpověděl, že na jaře 2020 pracoval z domova. Potom se mohlo stát, že v momentě, kdy někdo například pracoval z domova mezi tímto obdobím, tak v naší proměnné `zkusenost_HO_nekdy` se projevuje tak, že z domova nepracoval.

Jako další limit bych ráda zmínila používání proměnných z databáze Behavio s.r.o., které jsme měli o respondentech zjištěné z předchozích výzkumů (například proměnná značící státní a soukromý sektor) a informace již nemusí být aktuální.

Dále u otázek, kde jsme po respondentech chtěli, aby vybrali, co pro ně platí z uvedených možností, se mohlo stát, že jsme některou důležitou položku opomenuli a mohl nám nějaký efekt uniknout, například v otázce číslo 17: „A naopak, je něco, kvůli čemu se vám z domova pracuje hůře?“, kde 19 % dotázaných zvolilo možnost jiný důvod a je tedy možné, že jsme něco podstatného opomenuli.

V neposlední řadě bych chtěla zmínit limit s rozlišením žen a mužů dle pohlaví, což vzhledem k tomu, že gender, s kterým se pojí sociální normy, nemusí vždy odpovídat pohlaví respondenta, může značit problém. Nicméně s ohledem na to, že literatura, z které jsem vycházela problematiku rozlišení genderu a pohlaví neřeší, mohlo by být problematičtější srovnání mého výzkumu s výzkumy jinými. Jsem však toho názoru, že v budoucnu bychom měli pohlaví a gender ve výzkumech oddělovat a nepočítat pouze s genderem binárním.

Pro účely této bakalářské práce, kterou můžeme vnímat jako explorativní výzkum toho, jak v této koronavirové době probíhá a jak se vyvíjí práce z domova, považuji náš vzorek jako dostatečně reprezentativní a věrně ukazující směr efektů, které můžeme pozorovat. Co se týče možnosti zobecnění výsledků, tak kvůli poměrně nízkému počtu respondentů můžeme, s jistou opatrností, zobecnit výsledky na celou českou ekonomicky aktivní společnost, která má přístup k internetu u otázek, kde jsme se ptali všech respondentů. U otázek, kde jsme se ptali pouze specifické skupiny lidí bych byla kvůli nižšímu počtu respondentů opatrnější.

Jako jistý limit této práce bychom mohli vnímat také její šířku a obsáhlost témat, které se snaží pojmout na úkor rozebrání podrobnějších informací více do hloubky. I tak ale věřím, že tato práce splnila svůj účel v zachycení či ověřování některých trendů, s kterými se nyní naše společnost setkává.

## 5.5 Závěrem

Jako jedno z nejzásadnějších zjištění této práce vnímám potvrzení, jak velký vliv má na práci z domova zaměstnavatel. Je to právě nařízení vedení, které bylo v našem výzkumu nejčastější důvod k práci z domova. Podobně neumožnění práce z domova vedením firmy je nejčastější důvod k docházení přímo do práce u lidí, jejichž práci je možné vykonávat z domova. Stejně tak u důvodu, proč v lednu 2021

chodili lidé do práce, ačkoliv na jaře předchozího roku pracovali z domova byl nejčastější důvod to, že jim to vedení firmy již neumožňovalo.

Věřím tedy, že by do budoucna byl přínosný výzkum, který by zkoumal motivaci firem k zavádění práce z domova a způsoby, jakým by k této formě práce mohly být firmy motivovány v podobných situacích, jako je koronavirová pandemie. Podobně by jistě bylo přínosné provést výzkum na možnou změnu legislativy a právní vymezení práce z domova, aby byla lehčí k zavedení či k vymáhání během situací, kdy je z pandemického vývoje prospěšné omezení kontaktů na pracovišti.

## Seznam použitých zdrojů

### Elektronické zdroje:

Bajgar, M., Janský, P., & Šedivý, M. (2020). *Kolik nás může pracovat z domova?*

[https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA\\_Home\\_office\\_covid-19\\_rijen\\_23.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Home_office_covid-19_rijen_23.pdf)

Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. (2007). *Satisfaction and Perceived Productivity when Professionals Work From Home.*

<https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/6434/1/2007000202.pdf>

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). *Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment.*

[https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w18871/w18871.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18871/w18871.pdf)

Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2020). *WORKING FROM HOME DURING THE COVID-19 LOCKDOWN: Changing preferences and the future of work.*

<https://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/business/research/wirc/epp-working-from-home-COVID-19-lockdown.pdf>

ČSÚ. (2019). *Tab. C2 Osoby v Česku používající internet.*

<https://www.czso.cz/documents/10180/122362632/06100420c.pdf/01ab7bd8-1baa-4b8d-854d-81d000d0c953?version=1.2>

ČSÚ. (2021). *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - leden 2021.* <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2021>

Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). *How Many Jobs Can be Done at Home?*

<https://github.com/jdingel/DingelNeiman-workathome>.

Eurostat. (n.d.). *Eurostat - Data Explorer.*

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK\\_DS-052914\\_QID\\_6E0BB9BE\\_UID\\_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;SEX,L,Z,0;FREQUENC,L,Z,1;AGE,L,Z,2;WSTATUS,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-052914WSTATUS,EMP;DS-052914FREQUENC,USU;DS-](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-052914_QID_6E0BB9BE_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;SEX,L,Z,0;FREQUENC,L,Z,1;AGE,L,Z,2;WSTATUS,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-052914WSTATUS,EMP;DS-052914FREQUENC,USU;DS-)

052914INDICATORS,OBS\_FLAG;DS-052914AGE,Y15-64;DS-  
052914SEX,T;DS-052914UNIT,PC;&rankName1=WSTATUS\_1\_2\_-  
1\_2&rankName2=TIME\_1\_0\_0\_0&rankName3=UNIT\_1\_2\_-  
1\_2&rankName4=GEO\_1\_2\_0\_1&rankName5=AGE\_1\_2\_-  
1\_2&rankName6=FREQUENC\_1\_2\_-  
1\_2&rankName7=INDICATORS\_1\_2\_-1\_2&rankName8=SEX\_1\_2\_-  
1\_2&sortC=ASC\_-  
1\_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes  
=false&empty=false&wai=false&time\_mode=ROLLING&time\_most\_recent  
=false&lang=EN&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23

Gorčík, J. (2020). *Home Office a usnesení vlády ČR ze dne 26.10.2020 č. 1102 o přijetí krizového opatření*. <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-usneseni-vlady-cr-ze-dne-26102020-c-1102-o-prijeti-krizoveho-opatreni>

Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)

*Home office · Covid Portál*. (2021). <https://covid.gov.cz/situace/zamestnani/home-office>

Kadlecová, M. (2020, May 6). *Průzkum: Práce z domova Čechům vyhovuje, firmy na ni ale většinou nebyly připraveny*. <https://www.svetchytre.cz/a/pWu5T/pruzkum-prace-z-domova-cechum-vyhovuje-firmy-na-ni-ale-vetsinou-nebyly-pripraveny>

Kučina, P. (2007). Práce není to, kam chodíme, ale to co děláme. *Sborník Příspěvků z Mezinárodní Vědecké Konference Svět Práce Kvalita Života v Globalizované Ekonomice*. [http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/prace\\_neni\\_to\\_kam\\_chodime\\_ale\\_to\\_co\\_delame-kucina.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/prace_neni_to_kam_chodime_ale_to_co_delame-kucina.pdf)

- Macháček, R. (2020). *HROMADNÝ HOME OFFICE PŘINESL FIRMÁM AŽ TŘETINOVÉ SNÍŽENÍ PRODUKTIVITY, PROBLÉMEM JE I KYBERBEZPEČNOST*. <https://www.moore-czech.cz/tiskove-zpravy/kveten-2020/hromadny-home-office-prinesl-firmam-az-tretinove-s>
- Mahdalová, K. (2021). *Neveřejná data z českých nemocnic. Kdo tam bojuje s covidem*. <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/data-v-cesku-je-dvakrat-vice-pacientu-v-tezkem-stavu-nez-pocatkem-roku-146945>
- Mazúchová, S. (2020). *Oproti jaru méně lidí využívá home office. Prymula ho důrazně doporučil*. [https://www.idnes.cz/ekonomika/podniky/prymula-home-office-pruzkum-anticovid-epidemie-koronavirus.A201008\\_101211\\_ekoakcie\\_maz](https://www.idnes.cz/ekonomika/podniky/prymula-home-office-pruzkum-anticovid-epidemie-koronavirus.A201008_101211_ekoakcie_maz)
- Melicharová, V. (2021). *Nehlaste kontakty, netestujte se. Čtrnáct procent zaměstnanců má zkušenost s porušováním opatření ve firmách, ukázal průzkum*. <https://domaci.ihned.cz/c1-66893540-strach-z-pandemie-mezi-cechy-roste-maji-vetsi-zajem-o-ockovani-a-omezili-kontakty-ukazal-pruzkum>
- Menzel, A., & Miotto, M. (2020). *Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku*. [https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA\\_Gender\\_dopady\\_covid-19\\_cerven\\_21.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.pdf)
- Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - leden 2021 | ČSÚ*. (2021). <https://www.czso.cz/csu/czso/c1/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2021>
- Odpovědi na vaše časté otázky (FAQ) • Trendaro*. (n.d.). Získáno 12.3. 2021 z: <https://trendaro.cz/faq>
- Ondráčková, K., & Rybová, R. (2016). *Homeoffice a homeworking: výhody a nevýhody*. <https://finexpert.e15.cz/homeoffice-a-homeworking-vyhody-a-nevyhody>
- Prokop, D. (2020). *PROKOP: Co je covidovým problémem číslo jedna*. [https://www.lidovky.cz/nazory/prokop-vlada-by-mela-motivovat-naprικlad-platit-lidem-za-pobyt-v-karantene.A201101\\_220857\\_ln\\_nazory\\_tmr](https://www.lidovky.cz/nazory/prokop-vlada-by-mela-motivovat-naprικlad-platit-lidem-za-pobyt-v-karantene.A201101_220857_ln_nazory_tmr)

*Studie genderové rovnosti.* (2021). Získáno 12.3. 2020

z: [https://www.ikea.com/cz/cs/files/pdf/5e/41/5e412cb9/studie-genderove-rovnosti-ikea\\_cz.pdf](https://www.ikea.com/cz/cs/files/pdf/5e/41/5e412cb9/studie-genderove-rovnosti-ikea_cz.pdf)

*Task, don't ask .* (n.d.). Získáno 1.3. 2021

z: <https://behaviorlabs.com/media/metody/>

*Život během pandemie - Jak často se během pandemie využívá práce z domova?*

(n.d.). Získáno 25.2. 2021 z <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>

### **Datasey:**

Behavio Labs s.r.o. (2020). *BehavioCovid.*

### **Zákony a usnesení:**

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

1102/2020 Usnesení vlády České republiky ze dne 26. října 2020 o přijetí krizového opatření

### Seznam tabulek a obrázků

Tabulka 1: Srovnání práce z domova v období březen 2020 a leden 2021 .....	16
Tabulka 2: Přehled proměnných .....	24
Tabulka 3: Výsledky analýzy vztahů sociodemografických proměnných s proměnnou zkušenost_HO_nekdy .....	27
Tabulka 4: Rozložení respondentů dle vzdělání a proměnné zkušenost_HO_nekdy .....	27
Tabulka 5: Rozložení místa pracoviště respondentů dle sektoru.....	28
Tabulka 6: Asociace práce z domova .....	29
Tabulka 7: Vztah proměnné zkušenost_HO_nekdy a asociace_produkivita .....	30
Tabulka 8: Vztah proměnné mají_deti_doma a asociace_produkivita.....	30
Tabulka 9: Častost odpovědí na otázku číslo 16.....	31
Tabulka 10: Častost odpovědí na otázku číslo 17.....	32
Tabulka 11: Porovnání místa, kde lidé pracovali .....	33
Tabulka 12: Porovnání hodnocení práce .....	33
Tabulka 13: Porovnání hodnocení nevýhod práce z domova .....	34
Tabulka 14: Porovnání hodnocení dostupnosti vybavení .....	35

Tabulka 15: Četnost lidí v jednotlivých skupinách dle místa práce .....	36
Tabulka 16: Zobrazení otázek a relevantních respondentů .....	36
Tabulka 17: Zobrazení četnosti odpovědí u otázek 10, 12, 13, 14 .....	37
Tabulka 18: Porovnání odpovědí mužů a žen u otázky č. 17 .....	39
Tabulka 19: Porovnání odpovědí mužů a žen u otázky č. 2 .....	39
Obrázek 1: Vývoj podílu lidí pracujících z domova.....	16
Obrázek 2: Denní počet nových případů onemocnění Covid-19.....	16

## Seznam příloh

1. Dotazník z ledna 2021
2. Otázky z dotazníku z března 2020, které byly použity pro potřeby této práce

## Přílohy

1. Dotazník z ledna 2021
  1. Jak se v současné době cítíte?



### 2. Platí pro vás něco z toho?

- moc práce
- nejistota
- bojím se o své zdraví
- bojím se o své blízké
- chybí mi kontakt s lidmi (rodina, kamarádi, kolegové..)
- jsem v pohodě
- mám strach o práci
- život je pomalejší
- jsem přetížený (škola dětí, práce...)
- mám finanční nedostatek
- mám více času na své blízké

chybí mi společenské aktivity (divadlo, kino...)

**3. A teď se přesuneme k tématu práce. Co se vám vybaví, když se řekne práce z domova (home office)? Pokud nic, otázku přeskočte.**

nuda

svoboda

samota

sebedisciplína

volno

nespravedlnost

čas s rodinou

nižší produktivita

nabourává vztahy v rodině

vyšší produktivita

flákání

už to trvá dlouho

vyhovuje mi to

**4. Aktuálně:**

jsem zaměstnanec (kromě DPP a DPČ)

pracuji na DPP nebo DPČ

jsem OSVČ

mám vlastní firmu

jsem nezaměstnaný

nepracuji (důchodce, rodičovská, student...)

**5. Jak to máte právě teď s prací ?**

mám práci zhruba v rozsahu plného úvazku

mám zkrácený úvazek

mám práci, ale nemůžu pracovat (práci nelze vykonávat z domova)

**6. Souvisí to nějak s koronavirovou krizí?**

Ano

Ne

### 7. Jak v současné době pracujete?

chodím vždy do práce

částečně pracuji z domova a částečně chodím do práce

pracuji jen z domova

### 8. Jak jste to měl s prací během jarní karantény?

chodil jsem vždy do práce

částečně jsem pracoval z domova a částečně jsem chodil do práce

pracoval jsem jen z domova

byl jsem doma a nepracoval jsem (práce nešla dělat z domova)

neměl jsem v té době práci

### 9. Jaký pocit máte z práce z domova?



### 10. Proč pracujete z domova?

nařízení firmy

respektuji epidemiologickou situaci

pracoval jsem z domova již před koronavirovou krizí

práce z domova mi vyhovuje

kvůli dětem (výuka, zavřené školy...)

mám jiný důvod

### 11. Jak dlouho už pracujete jen z domova?

pracoval jsem i před pandemií

nepřetržitě od jara

asi půl roku

asi tři měsíce

asi měsíc  
méně než měsíc

### **12. Proč chodíte přímo do práce?**

moji práci nelze vykonávat z domova  
nemám doma potřebné vybavení  
vedení firmy neumožňuje pracovat z domova  
práce z domova mi nevyhovuje  
z jiného důvodu

### **13. Proč teď chodíte přímo do práce, i když na jaře jste víc pracoval z domova?**

vedení firmy už to neumožňuje  
jsem doma málo produktivní  
kvůli kolegům (chybí mi, potřebuji s nimi spolupracovat)  
práce z domova mi nevyhovuje  
mám jinou práci než na jaře  
z jiného důvodu

### **14. Proč teď pracujete více z domova než na jaře?**

vedení firmy to umožňuje nebo nařizuje  
mám strach o zdraví  
mám jinou práci než na jaře  
kvůli své nemoci (nebo blízkých)  
kvůli dětem (výuka, zavřené školy...)  
z jiného důvodu

### **15. Jak se vám teď doma pracuje?**

lépe než v práci  
stejně  
trochu hůře  
neudělám skoro nic

**16. Jaký přínos pro vás má práce z domova? Žádný? Otázku přeskočte.**

rozvrhnu si čas podle sebe  
jde mi to lépe od ruky  
lépe se soustředím  
ušetřím  
ušetřím čas (např. dojíždění)  
mohu se věnovat více rodině  
během práce vyřeším i jiné věci (uvařím, vyperu...)

**17. A naopak, je něco, kvůli čemu se vám z domova pracuje hůře?**

kvůli dětem  
špatná komunikace s kolegy  
neshody s partnerem  
nemám potřebné nástroje k práci  
obtíže s organizací času  
chybí mi kolegové  
necítím se dobře psychicky  
jiný důvod

**18. Představte si, že teď zmizel problém s pandemií a můžete si vybrat, kde budete pracovat. Co si vyberete?**

chci pracovat jen z domu  
chci to střídat podle potřeby  
nechci pracovat z domu vůbec

**19. Myslíte, že firma, kde pracujete, u práce z domova alespoň do nějaké míry zůstane, i když už pandemie nebude?**

ano  
ne  
nevím

**20. Máte potřebné vybavení k případné práci z domova (např. počítač, materiály atd.)?**

**všechno potřebné zajistil zaměstnavatel**

část zajistil zaměstnavatel a část jsem si obstaral sám  
veškeré vybavení je moje vlastní  
vybavení mi chybí

21. Zažil jste na home office pracovní hovor, nebo poradu, kde jsi měl pyžamo, nebo tepláky?

běžná praxe

párkrát se mi to stalo

nikdy

22a. Skvělá práce, díky! Teď se podívejte na ukázkou, jak roztřídit odpovědi v dalších otázkách. Štítky přetahujte k možnostem, ke kterým vám sedí.

22b. Co děláte, když máte čas?

dělám ruční práce (šiju, pletu, háčkuju...) - víc než před pandemií

dělám ruční práce (šiju, pletu, háčkuju...) - stejně

dělám ruční práce (šiju, pletu, háčkuju...) - méně než před pandemií

dělám ruční práce (šiju, pletu, háčkuju...) - nikdy se mě to netýkalo

kutím (drobné opravy v domácnosti, vyrábím věci...) - víc než před pandemií

kutím (drobné opravy v domácnosti, vyrábím věci...) - stejně

kutím (drobné opravy v domácnosti, vyrábím věci...) - méně než před pandemií

kutím (drobné opravy v domácnosti, vyrábím věci...) - nikdy se mě to netýkalo

renovuju bydlení - víc než před pandemií

renovuju bydlení - stejně

renovuju bydlení - méně než před pandemií

renovuju bydlení - nikdy se mě to netýkalo

medituju - víc než před pandemií

medituju - stejně

medituju - méně než před pandemií

medituju - nikdy se mě to netýkalo

cvičím doma - víc než před pandemií  
cvičím doma - stejně  
cvičím doma - méně než před pandemií  
cvičím doma - nikdy se mě to netýkalo

chodím do přírody - víc než před pandemií  
chodím do přírody - stejně  
chodím do přírody - méně než před pandemií  
chodím do přírody - nikdy se mě to netýkalo

učím se s dětmi - víc než před pandemií  
učím se s dětmi - stejně  
učím se s dětmi - méně než před pandemií  
učím se s dětmi - nikdy se mě to netýkalo

vařím nebo pečou - víc než před pandemií  
vařím nebo pečou - stejně  
vařím nebo pečou - méně než před pandemií  
vařím nebo pečou - nikdy se mě to netýkalo

víc než před pandemií - dělám ruční práce (šiju, pletu, háčkuju...)  
víc než před pandemií - kutím (drobné opravy v domácnosti, vyrábím věci...)  
víc než před pandemií - renovuju bydlení  
víc než před pandemií - medituju  
víc než před pandemií - cvičím doma  
víc než před pandemií - chodím do přírody  
víc než před pandemií - učím se s dětmi  
víc než před pandemií - vařím nebo pečou

stejně - dělám ruční práce (šiju, pletu, háčkuju...)  
stejně - kutím (drobné opravy v domácnosti, vyrábím věci...)

stejně - renovuju bydlení

stejně - medituju

stejně - cvičím doma

stejně - chodím do přírody

stejně - učím se s dětmi

stejně - vařím nebo pečů

méně než před pandemií - dělám ruční práce (šiju, pletu, háčkuju...)

méně než před pandemií - kutím (drobné opravy v domácnosti, vyrábím věci...)

méně než před pandemií - renovuju bydlení

méně než před pandemií - medituju

méně než před pandemií - cvičím doma

méně než před pandemií - chodím do přírody

méně než před pandemií - učím se s dětmi

méně než před pandemií - vařím nebo pečů

nikdy se mě to netýkalo - dělám ruční práce (šiju, pletu, háčkuju...)

nikdy se mě to netýkalo - kutím (drobné opravy v domácnosti, vyrábím věci...)

nikdy se mě to netýkalo - renovuju bydlení

nikdy se mě to netýkalo - medituju

nikdy se mě to netýkalo - cvičím doma

nikdy se mě to netýkalo - chodím do přírody

nikdy se mě to netýkalo - učím se s dětmi

nikdy se mě to netýkalo - vařím nebo pečů

23. A něco z toho?

sleduji TV, filmy, videa... - víc než před pandemií

sleduji TV, filmy, videa... - stejně

sleduji TV, filmy, videa... - méně než před pandemií

sleduji TV, filmy, videa... - nikdy se mě to netýkalo

čtu - víc než před pandemií

čtu - stejně

čtu - méně než před pandemií

čtu - nikdy se mě to netýkalo

přemýšlím o životě - víc než před pandemií

přemýšlím o životě - stejně

přemýšlím o životě - méně než před pandemií

přemýšlím o životě - nikdy se mě to netýkalo

uklízím - víc než před pandemií

uklízím - stejně

uklízím - méně než před pandemií

uklízím - nikdy se mě to netýkalo

hraji na PC - víc než před pandemií

hraji na PC - stejně

hraji na PC - méně než před pandemií

hraji na PC - nikdy se mě to netýkalo

tloustnu - víc než před pandemií

tloustnu - stejně

tloustnu - méně než před pandemií

tloustnu - nikdy se mě to netýkalo

otlužuju se - víc než před pandemií

otlužuju se - stejně

otlužuju se - méně než před pandemií

otlužuju se - nikdy se mě to netýkalo

rozdívám se (učím se cizí jazyk, hraji na hudební nástroj...) - víc než před pandemií

rozdívám se (učím se cizí jazyk, hraji na hudební nástroj...) - stejně

rozdívám se (učím se cizí jazyk, hraji na hudební nástroj...) - méně než před pandemií

rozdívím se (uším se cizí jazyk, hraji na hudební nástroj...) - nikdy se mě to netýkalo

víc než před pandemií - sleduji TV, filmy, videa...

víc než před pandemií - čtu

víc než před pandemií - přemýšlím o životě

víc než před pandemií - uklízím

víc než před pandemií - hraji na PC

víc než před pandemií - tloustnu

víc než před pandemií - otužuju se

víc než před pandemií - rozdívám se (uším se cizí jazyk, hraji na hudební nástroj...)

stejně - sleduji TV, filmy, videa...

stejně - čtu

stejně - přemýšlím o životě

stejně - uklízím

stejně - hraji na PC

stejně - tloustnu

stejně - otužuju se

stejně - rozdívám se (uším se cizí jazyk, hraji na hudební nástroj...)

méně než před pandemií - sleduji TV, filmy, videa...

méně než před pandemií - čtu

méně než před pandemií - přemýšlím o životě

méně než před pandemií - uklízím

méně než před pandemií - hraji na PC

méně než před pandemií - tloustnu

méně než před pandemií - otužuju se

méně než před pandemií - rozdívám se (uším se cizí jazyk, hraji na hudební nástroj...)

nikdy se mě to netýkalo - sleduji TV, filmy, videa...

nikdy se mě to netýkalo - čtu

nikdy se mě to netýkalo - přemýšlím o životě

nikdy se mě to netýkalo - uklízím

nikdy se mě to netýkalo - hraji na PC

nikdy se mě to netýkalo - tloustnu

nikdy se mě to netýkalo - otužuju se

nikdy se mě to netýkalo - rozvíjím se (učím se cizí jazyk, hraji na hudební nástroj...

**24. Kdo je s vámi v domácnosti? Pokud žijete sám, otázku přeskočte.**

děti, s nimiž se učím

děti, s nimiž se neučím

partner pracující (alespoň někdy) z domova

partner, který chodí jen do práce

žijí tu další příbuzní (rodiče, prarodiče...)

domácí mazlíček

**25. Podepsala se pandemie na vztazích s dětmi?**

máme horší vztahy

máme lepší vztahy

nepodepsala

**26. Podepsala se pandemie na vztazích s partnerem?**

máme horší vztahy

máme lepší vztahy

nepodepsala

**27. Podepsala se pandemie na vztazích s domácím mazlíčkem?**

máme horší vztahy

máme lepší vztahy

nepodepsala

**28. A na závěr. V jak velké firmě pracujete?**

do 10 zaměstnanců

od 11 do 50 zaměstnanců

od 51 do 250 zaměstnanců

nad 250 zaměstnanců

2. Otázky z dotazníku z března 2020, které byly použity pro potřeby této práce

**1. Jak to máte právě teď s prací?**

chodím vždy přímo do práce

pracuji z domova méně často než před měsícem

pracuji z domova stejně často jako před měsícem

jsem doma a nepracuji, ale pobírám mzdu

jsem doma a nepracuji

**2. Jak se vám doma pracuje?**

lépe

stejně jako normálně

o trochu hůře

neudělám skoro nic

**3. Proč se vám doma pracuje hůře?**

kvůli dětem

špatná komunikace s kolegy

nemám nástroje

špatná organizace času

jiné důvody

**4. Máte potřebné vybavení k případné práci z domova (např. počítač, materiály atd.)? Pokud vaše práce z domova dělat nejde, otázku přeskočte.**

všechno potřebné zajistil zaměstnavatel

veškeré vybavení je moje vlastní

vybavení mi chybí