



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

PRÁCE Z DOMOVA 2021

ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNANCŮ A VEDOUCÍCH PRACOVNÍKŮ

Identifikace dokumentu:

Vyhodnocení dotazníkového šetření

Vypracovalo:

Oddělení evaluací (802), Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce, MPSV ČR

Kontaktní osoby:

Mgr. Tamara Zykanová, Mgr. Václav Voslář
tamara.zykanova@mpsv.cz, vaclav.voslar@mpsv.cz

Září 2021

Obsah

1	MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ	3
2	CÍL, PRŮBĚH A METODOLOGIE ŠETŘENÍ	4
2.1	Základní koncepce dotazníku	4
2.2	Skupiny oslovené k účasti v šetření	5
2.3	Struktura respondentů	5
2.4	Výzkumné otázky	6
2.5	Metodologie vyhodnocování	7
3	VÝSLEDKY ŠETŘENÍ	8
3.1	Objem práce, kterou hypoteticky lze vykonávat z domova	8
3.2	Možnost zaměstnanců pracovat z domova v praxi	9
3.3	Využívání možnosti práce z domova v praxi	12
3.4	Hodnocení fungování práce z domova	15
3.5	Podmínky pro práci z domova	22
3.6	Výkon práce z domova v době zavřených ZŠ a MŠ	23
3.7	Perspektiva práce z domova	25
4	ZÁVĚRY	27
5	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	29
	PŘÍLOHA Č. 1: SROVNÁNÍ ODPOVĚDÍ ZA JEDNOTLIVÉ OSS	30
	PŘÍLOHA Č. 2: SROVNÁNÍ ODPOVĚDÍ ZA RŮZNÉ TYPY ÚSC	34

1 Manažerské shrnutí

Dotazníkové šetření „Práce z domova 2021“ bylo zpracováno Oddělením evaluací MPSV ve spolupráci se zástupci projektu DigiKatalog, kteří jsou zadavateli a jedněmi z hlavních uživatelů předkládaného výstupu. Cílem šetření bylo navázat na podobné šetření „Práce z domova“ realizované v předešlém roce, a získat tak s ročním odstupem další informace o základních aspektech fenoménu práce z domova ve veřejném a neziskovém sektoru – identifikovat jeho výhody i limity a zmapovat v tomto ohledu postoje a zkušenosti řadových zaměstnanců i vedoucích pracovníků. Ambicí průzkumu sice vzhledem ke způsobu výběru respondentů nebyla zobecnitelnost na všechny zaměstnance v ČR, výsledky za oslovený okruh respondentů je nicméně do značné míry možné považovat za vypovídající. Zadavatel počítá s variantou opakování analogického šetření i v dalších letech. Šetření bylo realizováno prostřednictvím online dotazníku vyplňovaného respondenty v červnu 2021, tedy v období, kdy již přibližně dva měsíce neplatil nouzový stav.

Závěry aktuálního předkládaného šetření jsou v mnoha směrech srovnatelné s výsledky průzkumu „Práce z domova“ z roku 2020. Také tentokrát se největší rozdíly ukazují mezi typy organizací – jmenovitě organizačními složkami státu (OSS), územními samosprávnými celky (ÚSC) a nestátními neziskovými organizacemi (NNO). Pracovní náplň, kterou lze nejlépe vykonávat z domova, mají respondenti z OSS, a tomu odpovídá i rozsah, v jakém tito respondenti možnost pracovat z domova využívají. Z výsledků šetření lze nicméně potvrdit, že míra využívání práce z domova výrazně vzrostla oproti situaci před pandemií napříč pracovním trhem, otázkou pro budoucí šetření zůstává dlouhodobost těchto změn.

Hodnocení fungování práce z domova (dále také Home Office nebo HO) se v aktuálním šetření téměř neliší od výsledků z roku 2020 a 94 % respondentů je s ním celkově spokojeno. Výkonnost zaměstnanců využívajících HO považuje více než polovina vedoucích pracovníků za srovnatelnou s výkonností v kanceláři, 11 % si myslí, že doma jsou zaměstnanci efektivnější, 8 % že méně efektivní, zbývající čtvrtina považuje toto srovnání u různých pracovníků za natolik individuální, že jej nelze zobecnit. Zaměstnanci samotní se vnímají jako výkonnější na HO než na pracovišti ve 44 % případů, podobně často se potom vnímají jako srovnatelně výkonní (41 %). Zaměstnanci dále vyzdvihují na práci z domova lepší organizaci práce v čase a soustředěnost, naopak převážně za negativa považují efektivitu spolupráce s kolegy a spolehlivost techniky. „I vícekrát týdně“ se technické potíže na HO týkají 12 % respondentů.

Za největší výhody práce z domova zaměstnanci považují úsporu času na dojíždění, možnost pracovat při menší zdravotní indispozici, flexibilní režim z hlediska času i místa a větší možnost zajistit péči o členy rodiny. Nejčastěji uváděnými nevýhodami jsou nedostupnost potřebných dat a podkladů, nedostatek sociálního kontaktu, prolínání pracovního a soukromého času a nižší flexibilita ve spolupráci s kolegy. Co se týče kvality života zaměstnanců, HO má dle šetření převážně příznivý vliv na rodinný život a duševní i fyzické zdraví. Negativní dopad HO naopak převažuje u kvality společenského života. Z odpovědí lze usuzovat, že to platí nejen v kontextu pandemie Covid-19.

Celkem 85 % zaměstnanců, kteří se zúčastnili výzkumu, si přeje mít nějakou možnost pracovat z domova a 58 % ji považuje za podstatný benefit. Ideálním rozsahem je pro nejvíce respondentů 16 či 20 hodin týdně. V souvislosti s tím většina vedoucích pracovníků předpokládá, že se i do budoucna budou možnosti využívání HO dále rozšiřovat.

2 Cíl, průběh a metodologie šetření

Dotazníkové šetření „Práce z domova 2021“ (dále jako HO 2021) částečně navázalo na průzkum „[Práce z domova](#)“¹ realizovaný v předchozím roce v souvislosti s nárůstem využívání práce z domova, též tzv. Home Office (dále HO) během první vlny pandemie Covid-19. Obě šetření byla zpracována interně Oddělením evaluací MPSV ve spolupráci se zástupci projektu DigiKatalog, kteří jsou jedněmi z hlavních uživatelů těchto výstupů.²

Cílem loňského šetření (dále jako HO 2020) bylo získat informace o základních aspektech fenoménu práce z domova, zejména zmapování postojů, zkušeností, výhod a limitů práce z domova, a to nejen z pohledu samotných zaměstnanců, ale také vedoucích pracovníků, kteří práci zadávají. Aktuální šetření přináší tyto informace s ročním odstupem. Projekt DigiKatalog počítá s eventualitou opakovaných šetření i v dalších letech, která by mohla přinést informace o trendech ve využívání práce z domova. Zjištění mají posloužit jako jeden z podkladů pro vytváření koncepce využívání forem flexibilního zaměstnávání, jako zdroj informací pro návrhy úprav zákoníku práce, k doplnění Metodiky pro práci z domova zpracovávané projektem DigiKatalog a v poslední řadě k informování široké i odborné veřejnosti.

Dotazník „Práce z domova 2021“ byl distribuován a vyplňován elektronicky prostřednictvím on-line rozhraní. Vyplňován byl anonymně. Sběr dat probíhal od 8. 6. do 2. 7. 2021.

2.1 Základní koncepce dotazníku

Realizátor průzkumu se v protikladu k šetření HO 2020 již nesoustředil na srovnání zkušeností a situace umožňování práce z domova před a po první vlně pandemie. Vzhledem k velmi variabilní situaci na trhu práce, kdy různí zaměstnavatelé k fenoménu HO přistupovali různě a také využívání ze strany zaměstnanců nabývalo mnoha různých podob, bylo záměrem zacílit dotazník na sledování základních aspektů využívání a spokojenosti s prací z domova v aktuální situaci. Předkládané výsledky jsou tak nutně ovlivněny tím, že v době distribuce dotazníku již nebyla v platnosti nejpřísnější epidemiologická opatření a docházelo k dalšímu rozvolňování jak ze strany státu, tak návazně ze strany většiny zaměstnavatelů. V případě opakování analogického šetření v dalších letech bude možné částečně interpretovat trendy s ohledem na epidemiologický kontext vždy v období příslušného sběru dat.

Výchozí koncepce šetření spočívala podobně jako v předchozím šetření v rozdělení na dvě části: část otázek určenou pro zaměstnance, v níž se respondenti vyjadřovali ke svým osobním zkušenostem s prací z domova, a druhou část otázek určenou výhradně vedoucím pracovníkům, resp. vedoucím celé organizace, v níž se respondenti vyjadřovali více z pohledu zaměstnavatele. Respondenti byli do příslušných částí dotazníku navedeni prostřednictvím úvodních otázek na počet podřízených, velikost organizace a jejich postavení v ní. Dotazník pro vedoucí pracovníky pak vyplňovali všichni respondenti, kteří měli alespoň 6 podřízených pracovníků (u organizací s 10 a méně zaměstnanci všichni, kteří měli alespoň jednoho podřízeného), nebo byli součástí užšího vedení organizace.

V části dotazníku určené pro vedoucí pracovníky si mohli respondenti (kromě malých organizací) vybrat, zda budou na otázky odpovídat za celou organizaci nebo pouze za útvar/tým, v jehož čele stojí. Cílem tohoto rozdělení bylo, aby se respondent vyjadřoval, pokud možno, vždy k zaměstnancům, se kterými přímo na denní bázi pracuje, a může tedy posoudit jejich efektivitu při práci z domova. Po vyplnění části pro vedoucí pracovníky dostali respondenti možnost vyplnit ze svého pohledu ještě i část určenou pro zaměstnance.

¹ Zpráva z dotazníkového šetření „Práce z domova“, online dostupná zde: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/14776072/Vyhodnocen%C3%AD+dotazn%C3%ADku+Pr%C3%A1ce+z+domova/99450e64-d6a5-453a-82ca-a5ddd1dd6b23?t=1601987470333>

² Projekt „Rozvoj systému dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí“ <https://digikatalog.cz/>

2.2 Skupiny oslovené k účasti v šetření

Cílem realizátora průzkumu bylo získat k účasti na šetření respondenty z veřejného a neziskového sektoru. Vzhledem k tomu, že nebylo technicky možné realizovat šetření, které by bylo pro takto vymezené zaměstnance a zaměstnavatele reprezentativní, byl pro oslovení zachován přesně definovaný okruh organizací, tak aby bylo možné výsledky šetření interpretovat vzhledem ke konkrétnímu segmentu zaměstnanců/organizací. Výsledky však, vzhledem k tomu, že nebyl použit náhodný výběr, není možné interpretovat ve vztahu k celému sektoru (např. NNO). V předkládané analýze dat již nebude pro zachování přehlednosti textu tato podmínka opakována.

Pro šetření byly osloveny následující subjekty:

Organizační složky státu (dále též OSS)

Ministerstvo práce a sociálních věcí – plošně prostřednictvím státní tajemnice

Ministerstvo spravedlnosti – plošně prostřednictvím státního tajemníka

Ministerstvo zdravotnictví – plošně prostřednictvím státního tajemníka

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy – pouze příspěvkové organizace NPI a CERMAT

Územní samosprávné celky (dále též ÚSC, nebo územní samospráva)

Příjemci podpory ve výzvách na podporu ÚSC (specificky města, statutární města, Hlavní město Praha a pražské městské části) – cca 150 příjemců

Soukromý neziskový sektor (dále NNO)

Příjemci podpory ve výzvách č. 31 a 41 na profesionalizaci NNO – 98 subjektů

Oslovena byla vždy kontaktní osoba v organizaci s žádostí o rozeslání dotazníku všem zaměstnancům, bez ohledu na to, zda práci z domova využívají nebo zda je pro ně vůbec relevantní. Vzhledem k tomu, že oslovování probíhalo skrze další prostředníky, neznáme přesné počty oslovených respondentů, a není tedy možné přesně stanovit míru návratnosti odpovědí. Zároveň tím, že byl dotazník otevřený, je možné, že byly v menší míře reálně osloveny i subjekty, které na seznamu nejsou uvedeny. Při interpretaci výsledků je potřeba pamatovat na to, že výběr organizací i zaměstnanců v jednotlivých segmentech nebyl náhodný.

2.3 Struktura respondentů

Celkem bylo získáno 5 605 odpovědí. Z toho 4 789 (85 %) respondentů odpovídalo pouze na část dotazníku určenou zaměstnancům. Na část pouze pro vedoucí pracovníky odpovídalo 349 (6 %) respondentů a 467 (8 %) respondentů pak vyplnilo oba dotazníky. Ve zprávě dále pracujeme pouze s jednoduchým rozdělením na odpovědi z pohledu zaměstnanců a vedoucích pracovníků. S odpověďmi respondentů, kteří odpověděli na obě části, pracujeme v obou sekcích.

Tabulka 1: Počet respondentů vyplňujících jednotlivé části dotazníku – srovnání HO 2020 a HO 2021

Sekce dotazníku	Počet respondentů 2020	Počet respondentů 2021
Pouze zaměstnanecká	4 833	4 789
Vedoucí + zaměstnanecká	424	467
Pouze pro vedoucí	522	349
Celkem respondentů ³	5 779	5 605
Součty pro vyhodnocení		
Celkem z pohledu zaměstnance	5 257	5 256
Celkem z pohledu vedoucích pracovníků	946	816

Vzhledem k charakteru šetření, kdy realizátor oslovoval pouze určité, přesně vymezené skupiny zaměstnavatelů, resp. zaměstnanců (dané buď příslušností k určitému subjektu v případě organizačních složek

³ Odpovědi respondentů, kteří vyplnili zaměstnaneckou část i část pro vedoucí pracovníky, jsou při vyhodnocení jednotlivých otázek započítávány jak do počtu zaměstnanců, tak vedoucích pracovníků. Proto součtem všech odpovědí z pohledu zaměstnanců (5 257) a odpovědí z pohledu vedoucích pracovníků (946) získáme vyšší číslo, než je celkový počet respondentů (5 779).

státu, nebo účasti v projektech OPZ v případě ÚSC a NNO), nebyla ambice, aby vzorek respondentů sloužil jako reprezentativní vzorek zaměstnanců, resp. organizací v České republice. Vysoký počet respondentů však umožňuje údaje využít pro zmapování základních trendů fenoménu práce z domova v definovaných segmentech pracovního trhu.

Rozdělení vzorku zejména z hlediska velikosti organizace, počtu podřízených a pohlaví je ovlivněné nerovnoměrným počtem respondentů v dílčích sektorech, které jsou právě v uvedených charakteristikách velmi specifické (např. organizační složky státu jsou oproti ostatním sektorům charakteristické vysokým počtem zaměstnanců, nízkým podílem vedoucích pracovníků a vysokým podílem žen).

Výsledky šetření tedy není možné interpretovat souhrnně, ale je třeba je vždy interpretovat pro dílčí skupiny zaměstnanců, které můžeme považovat za reprezentanty daného segmentu (např. zaměstnanci územních samospráv). Z tohoto důvodu je naprostá většina otázek vyhodnocována v rámci jednotlivých sektorů, případně dalších určujících charakteristik.

Tabulka 2: Respondenti podle typu organizace

TYP SUBJEKTU	ZAMĚŠTNANCI		VEDOUcí PRACOVNÍCI	
	Počet respondentů	Podíl na celku	Počet respondentů	Podíl na celku
Organizační složky státu	1 187	23 %	144	18 %
Územní samosprávné celky	3 519	67 %	489	60 %
Neziskové organizace	550	10 %	183	22 %
Celkem	5 256	100 %	816	100 %

Tabulka 3: Respondenti podle velikosti organizace

POČET ZAMĚŠTNANCŮ ORGANIZACE	ZAMĚŠTNANCI		VEDOUcí PRACOVNÍCI	
	Počet respondentů	Podíl na celku	Počet respondentů	Podíl na celku
10 a méně	69	1 %	30	4 %
11 až 50	448	9 %	105	13 %
51 až 250	1 953	37 %	336	41 %
Více než 250	2 786	53 %	345	42 %
Celkem	5 256	100 %	816	100 %

Tabulka 4: Respondenti podle pohlaví

POHLAVÍ	ZAMĚŠTNANCI		VEDOUcí PRACOVNÍCI	
	Počet respondentů	Podíl na celku	Počet respondentů	Podíl na celku
Muži	1 096	21 %	276	34 %
Ženy	4 160	79 %	540	66 %
Celkem	5 256	100 %	816	100 %

2.4 Výzkumné otázky

Základní výzkumné otázky:

1. Jak je aktuálně práce z domova v dotazovaných organizacích nastavena?
2. Jak zaměstnanci a vedoucí pracovníci aktuálně hodnotí fungování a podmínky pro práci z domova?
3. Jaké jsou nyní další perspektivy práce z domova?

2.5 Metodologie vyhodnocování

Šetření „Práce z domova 2021“ se stejně jako o rok starší průzkum opírá výhradně o dotazníkové šetření, které proběhlo v červnu a červenci 2021. Ambicí šetření je souhrnně a strukturovaně předložit informace získané od respondentů o jejich zkušenostech a aktuálních postojích souvisejících s prací z domova. Naopak ambicí šetření není řešit fenomén práce z domova v širším společenském kontextu.

V rámci vyhodnocení je kladen důraz na odlišení zkušeností a postojů zaměstnanců, kteří práci z domova přímo vykonávají, od zkušeností a postojů vedoucích pracovníků, kteří jsou za výstupy práce z domova zodpovědní. Dále je kladen důraz, aby tam, kde to dává smysl, byl brán ohled na specifika jednotlivých sektorů, případně dalších charakteristik respondentů, resp. organizací, v nichž pracují. Jasná většina grafů a tabulek uvedených v této zprávě reflektuje výsledky šetření HO 2021, občasné výsledky z HO 2020 jsou vždy explicitně označeny v titulku příslušného grafického prvku.

Pro účely předkládaného textu považujeme všechny respondenty, kteří odpověděli na zaměstnaneckou část dotazníku, za zaměstnance, bez ohledu na typ smlouvy, který v organizaci mají.

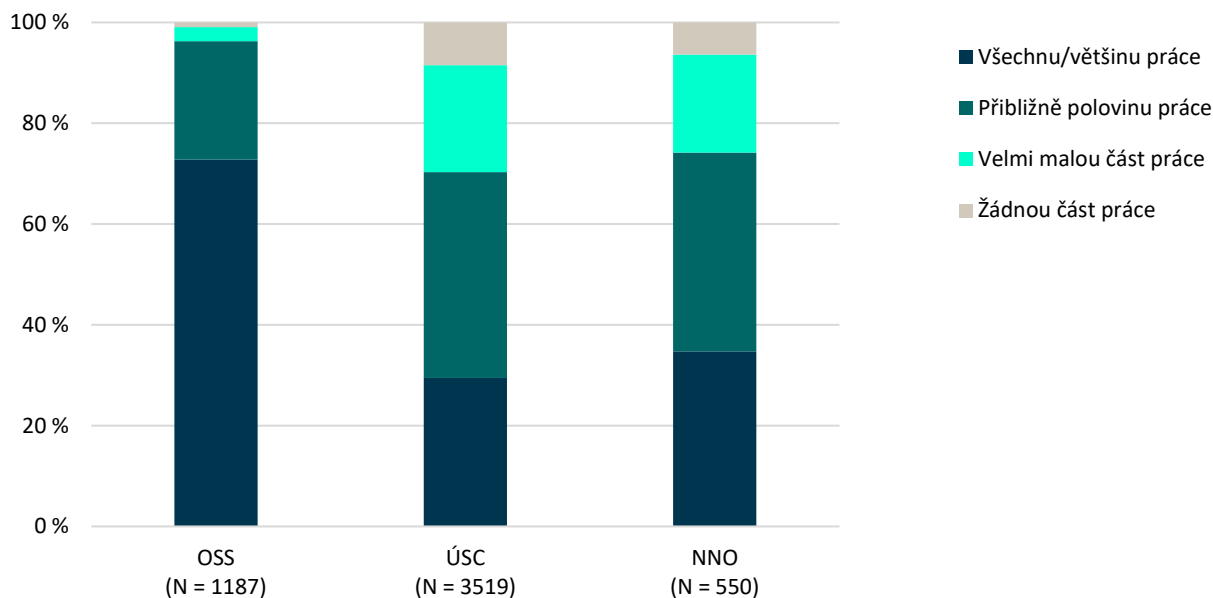
Vzhledem ke komplexnímu trasování dotazníku, kdy se každému respondentovi zobrazovaly pouze ty otázky, které na základě jeho předchozích odpovědí dávaly smysl, se u konkrétních otázek liší počty odpovědí. Vyhodnocování je zároveň zaměřeno na různé podskupiny respondentů (např. podle pohlaví, sektoru apod.). U všech předložených grafů je uveden počet respondentů (tzv. „N“), který odpovídá počtu osob, které na danou otázku odpovídaly, případně zároveň splňovaly dílčí charakteristiku (např. pracovaly v rámci sektoru NNO).

3 Výsledky šetření

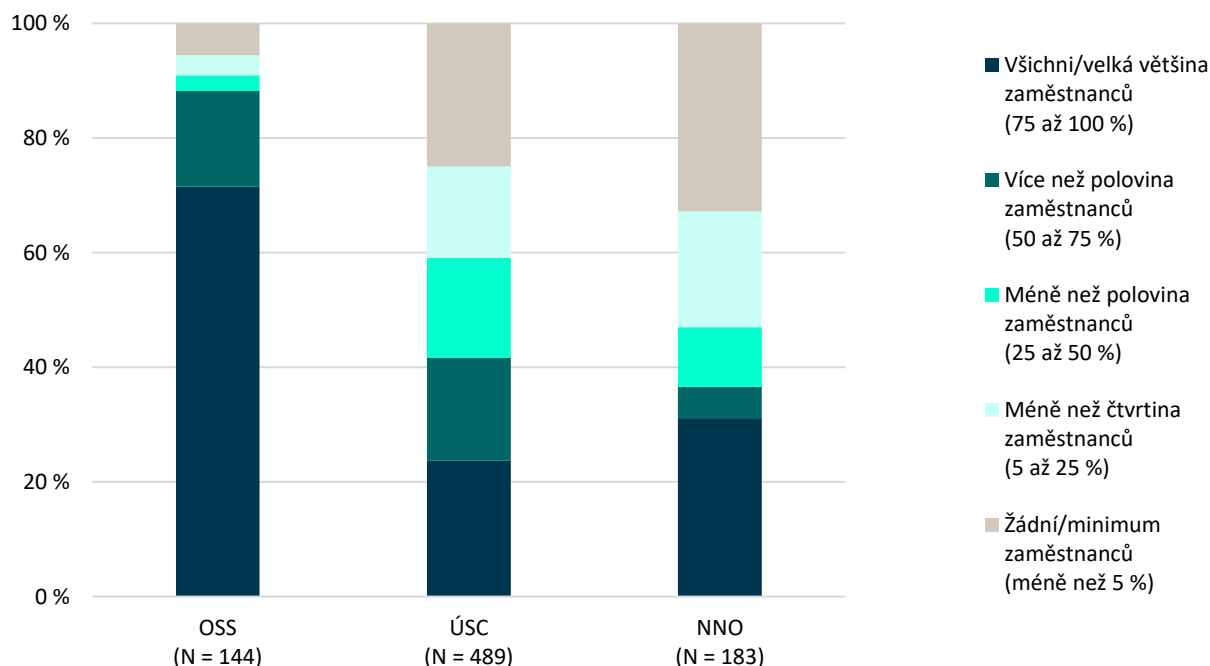
3.1 Objem práce, kterou hypoteticky lze vykonávat z domova

Obdobně jako v šetření HO 2020 platí, že většina zaměstnanců organizací, které byly zapojeny do šetření, může dle vlastního mínění z domova vykonávat alespoň polovinu své práce (graf 1). V případě zaměstnanců ÚSC a NNO má takový typ práce 70, resp. 75 % zaměstnanců, v případě OSS má tento typ práce 96 % zaměstnanců. Pohled vedoucích pracovníků stejných organizací na podíl zaměstnanců, kteří by hypoteticky mohli pracovat z domova, ukazuje trochu jiný přístup k problému, nicméně potvrzuje, že největší možnosti využívání práce z domova jsou v OSS. Naopak v řadě NNO (33 %) nevidí vedoucí pro tento způsob práce využití (graf 2).

Graf 1: Podíl práce, kterou lze vykonávat na HO, pohled zaměstnanců, dle sektorů



Graf 2: Podíly zaměstnanců, kteří by podle vedoucích mohli (částečně) pracovat na HO, dle sektorů



3.2 Možnost zaměstnanců pracovat z domova v praxi

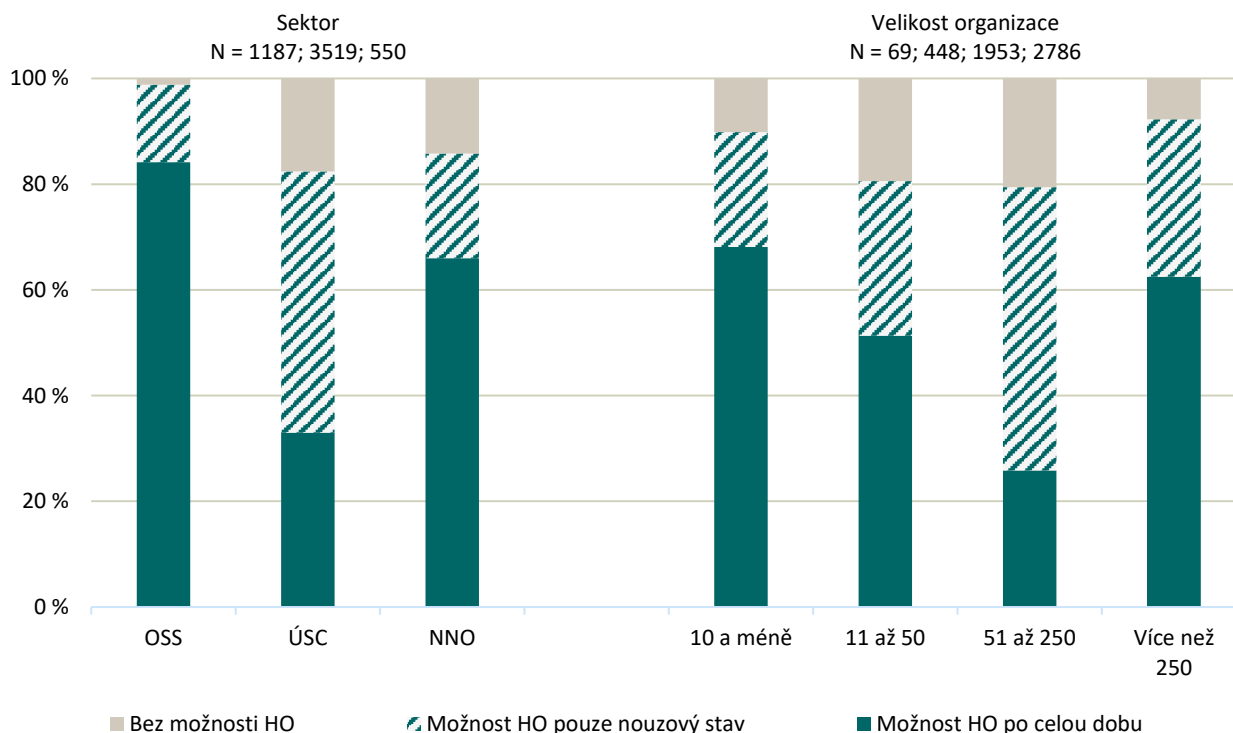
3.2.1 Možnost práce z domova v různých typech organizací (pohled zaměstnanců)

V porovnání se šetřením HO 2020 došlo u otázky na možnost práce z domova v šetření HO 2021 k významovému posunu. Zatímco u šetření HO 2020 jsme se dotazovali na běžnou praxi v oblasti práce z domova, kterou zapojené organizace uplatňovaly před vypuknutím pandemie Covid-19, v šetření HO 2021 se otázka na možnost práce z domova zaměřovala na to, zda zaměstnanci tuto možnost měli přímo v době šetření (odpovídá době po skončení nejpřísnějších epidemických opatření). U těch, kteří tuto možnost v době šetření neměli, jsme zjišťovali, zda ji měli alespoň v uplynulých šesti měsících (odpovídá době trvání nejpřísnějších opatření).

Samotnou možnost pracovat z domova vyhodnocujeme v okamžiku šetření, a to především z toho důvodu, že právě v tomto okamžiku již atmosféra nebyla ovlivněna celospolečenským „lockdownem“, a mohl se tak projevit různý přístup zaměstnavatelů. Zatímco pro většinu zaměstnanců OSS a NNO (80 %, resp. 60 %) byla v tomto období možnost pracovat z domova stále dostupná, v případě zaměstnanců ÚSC ji mělo 33 %. Uvedená zjištění odpovídají typu pracovní agendy (resp. podílu práce, kterou lze vykonávat z domova), která v jednotlivých sektorech převládá.

Z hlediska podrobných charakteristik aktuální výsledky odpovídají zjištěním ze šetření HO 2020. S výjimkou největších organizací nad 250 zaměstnanců (z velké části jsou tvořeny OSS), se s rostoucí velikostí organizace aktuální možnosti HO snižují. Zároveň, opět s výjimkou organizací nad 250 zaměstnanců, podíl osob, které před vypuknutím pandemie měly umožněnou alespoň nějakou práci z domova (šetření HO 2020), v zásadě odpovídá podílu osob, které měly možnost pracovat z domova v době šetření HO 2021, tedy v době po skončení přísných epidemických opatření.

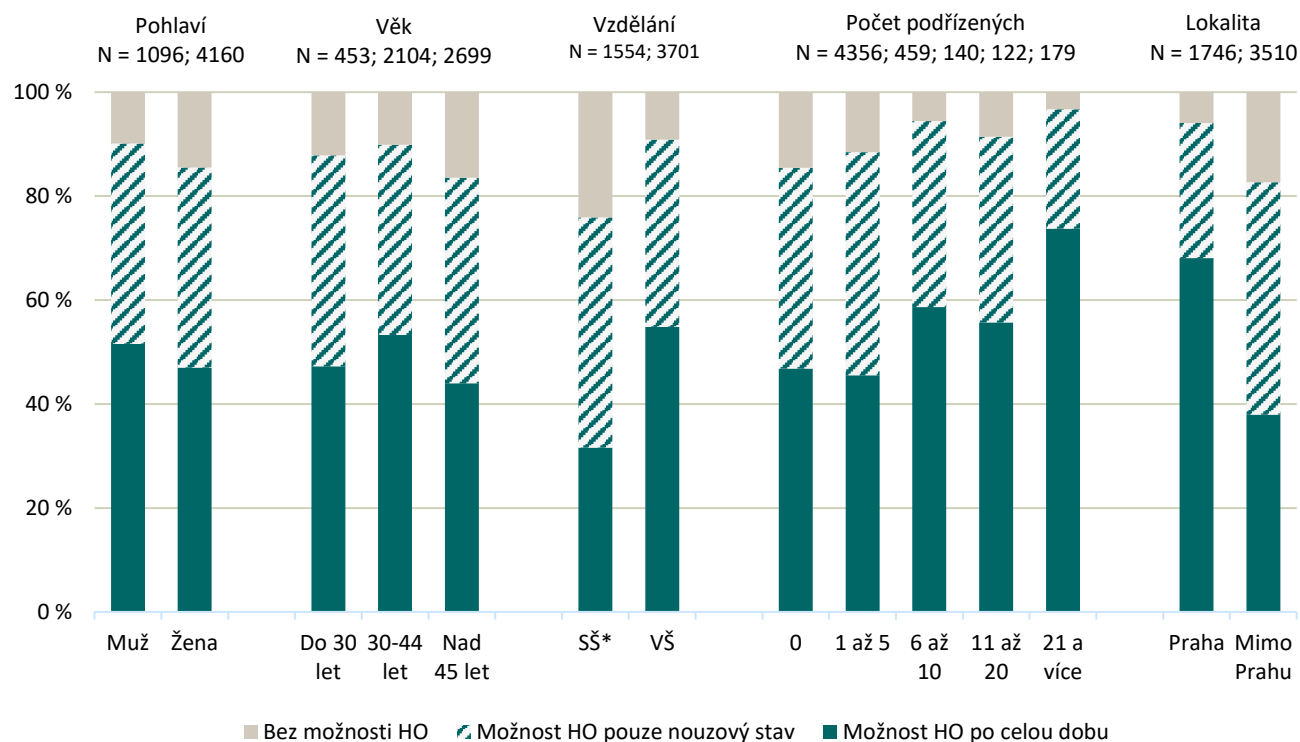
Graf 3: Možnost HO podle sektoru a velikosti organizace, pohled zaměstnanců



3.2.2 Možnost práce z domova dle charakteristik respondentů (pohled zaměstnanců)

Výsledky dále ukázaly vyšší podíl osob s možností HO mezi muži, mezi osobami ve věku 30–44 let, vysokoškoláky, mezi osobami s vyšším počtem podřízených a mezi respondenty v Praze.

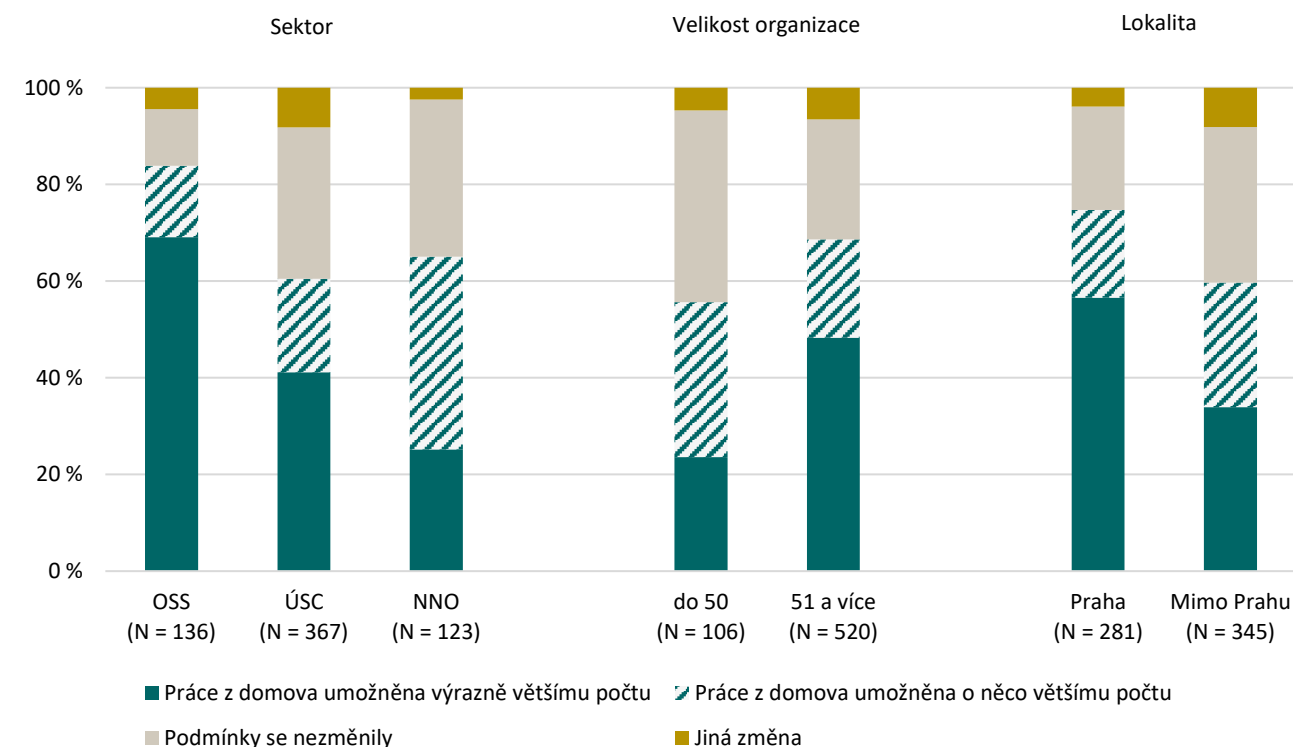
Graf 4: Možnost HO podle pohlaví, věku, vzdělání, počtu podřízených a lokality, pohled zaměstnanců



3.2.3 Možnost práce z domova – změna oproti situaci před pandemií (pohled vedoucích)

Aktuální informace od zaměstnanců doplňují data od vedoucích pracovníků k tomu, jak se situace celkově vyvinula od začátku roku 2020, tedy od doby před nástupem pandemie. Z odpovědí vyplývá další potvrzení toho, že především v OSS došlo k výraznému nárůstu využívání práce z domova.

Graf 5: Změna podmínek pro umožnění HO v organizacích oproti situaci ze začátku roku 2020

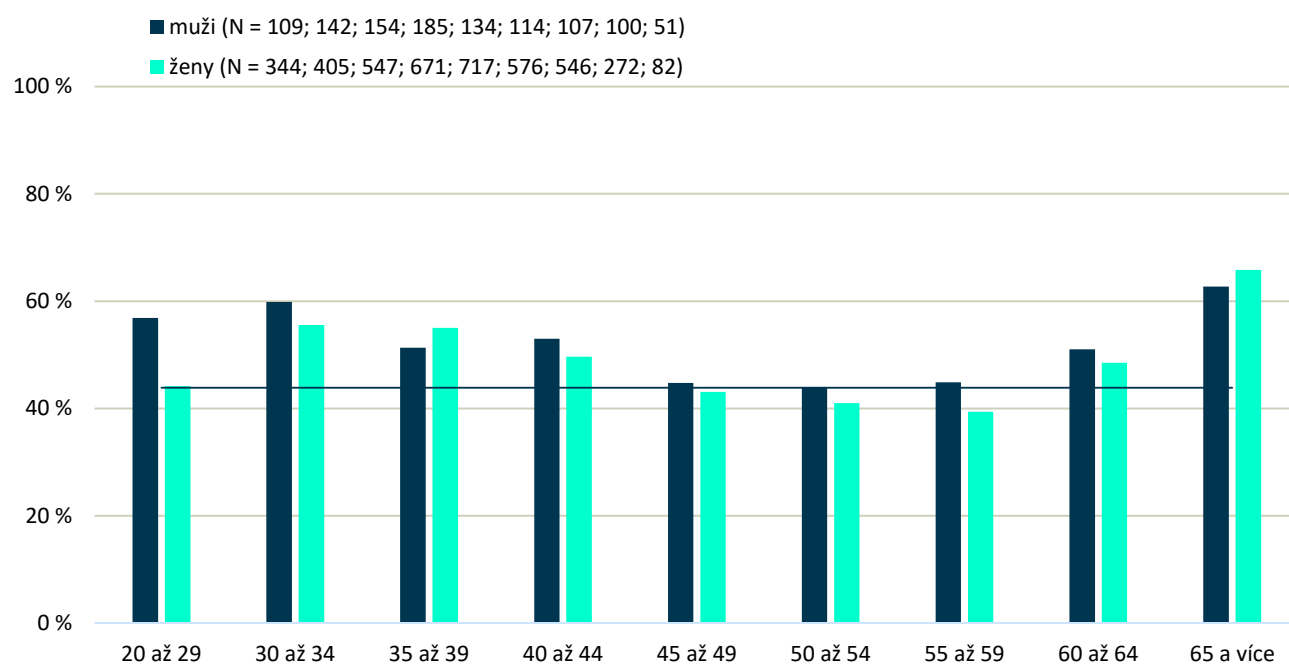


3.2.4 Možnost práce z domova s důrazem na rozdíly podle věku a pohlaví (pohled zaměstnanců)

Vyhodnocení možnosti HO podle věku je silně ovlivněno věkovou strukturou zaměstnanců jako takovou. Z uvedeného důvodu jsme se zaměřili na podíl osob s HO v dílčích věkových skupinách odděleně pro muže a ženy. Takový způsob umožňuje srovnat intenzitu využívání HO mezi věkovými skupinami s ohledem na další charakteristiky.

Výsledky šetření HO 2021 částečně odpovídají zjištěním z šetření HO 2020. Z hlediska rozdílů mezi muži a ženami je patrné, že s výjimkou věku 35–39 let (a nově též 65+ let) je HO ve všech věkových skupinách umožněn častěji mužům než ženám. Celkem ve třech věkových skupinách byl podíl žen s možnostmi pracovat z domova nižší než nejnižší hodnota dosažená mezi muži (konkrétně 44 % u mužů ve kategorii 50–54 let, viz graf 6, modrá linka); konkrétně se to týkalo žen ve věkových skupinách 45–49, 50–54 a 55–59 let. Na rozdíl od šetření HO 2020 je lokální nárůst podílu osob s HO ve věku, kdy je běžná péče o malé děti (30–44 let), zřejmý pouze u žen. Naopak stejně jako v HO 2020 je pokles podílu osob s HO ve věku 45–59 let zřetelný u obou pohlaví.

Graf 6: Možnost HO v různých věkových skupinách, podle pohlaví

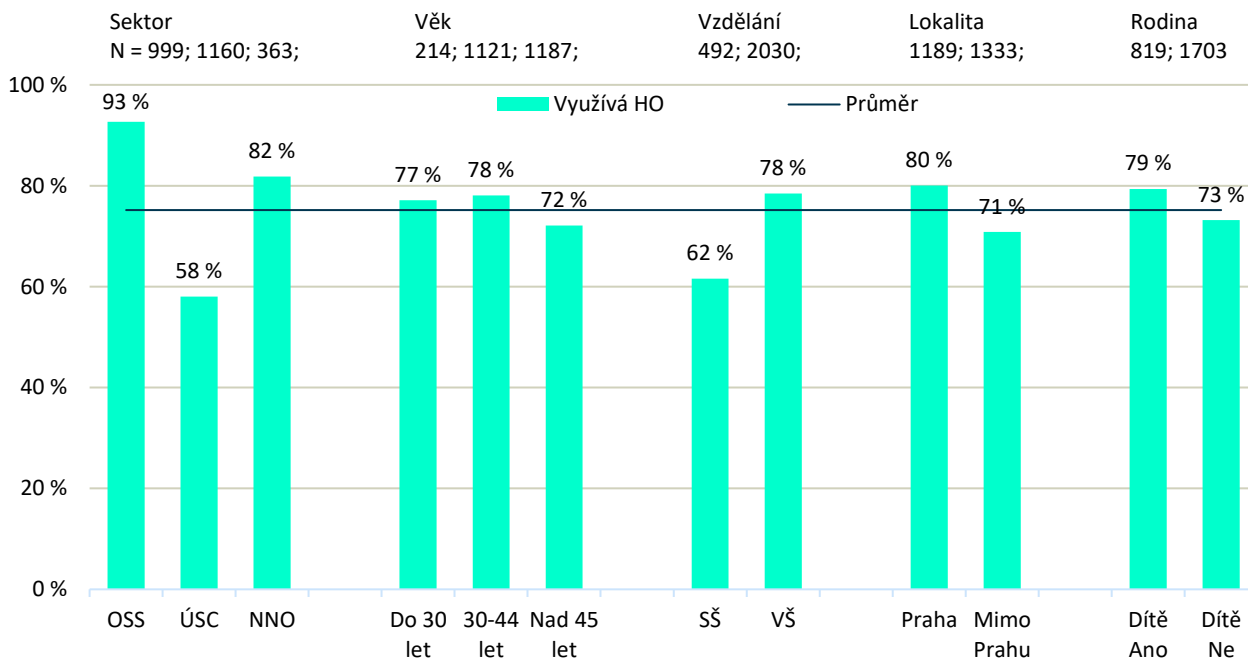


3.3 Využívání možnosti práce z domova v praxi

3.3.1 Míra využívání možnosti práce z domova v praxi (pohled vedoucích pracovníků i zaměstnanců)

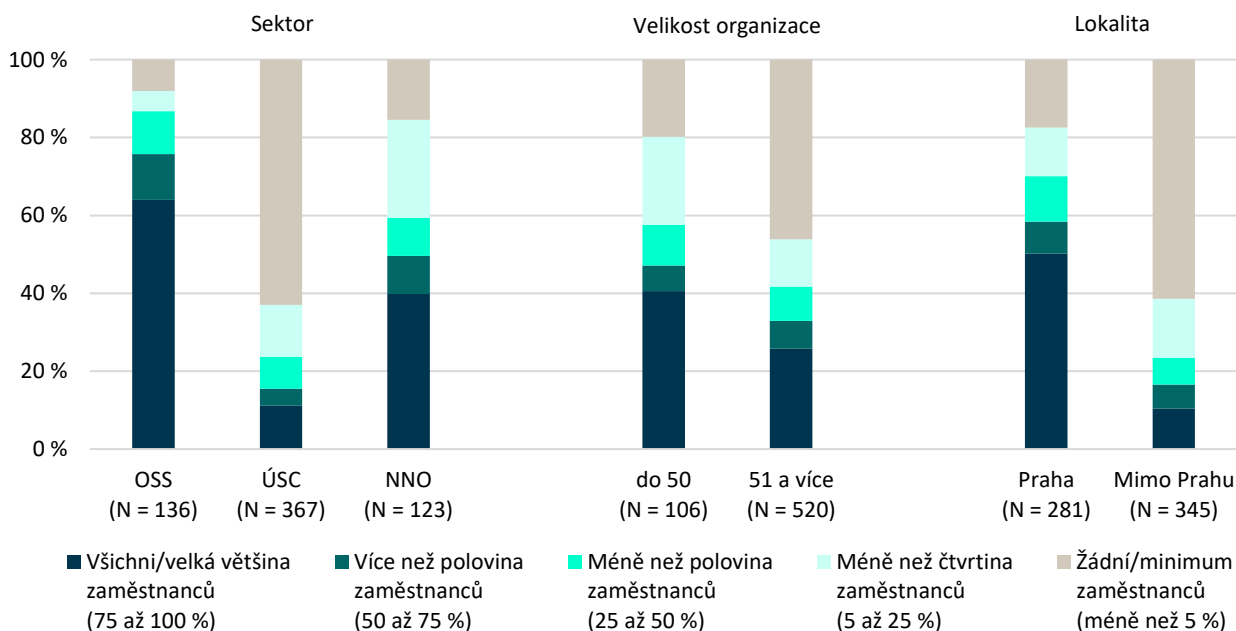
Většina zaměstnanců (75 %), kteří v době šetření měli umožněnou práci z domova, ji v určitém rozsahu využívala. Předmětem další analýzy bylo, zda některé sociodemografické charakteristiky mají vliv na to, jaký podíl osob možnost HO využíval. Významnými charakteristikami se ukázaly sektor, věk, vzdělání, lokalita bydliště a přítomnost dítěte v domácnosti, přičemž častěji možnost HO využívali zaměstnanci OSS (nejméně často zaměstnanci ÚSC), osoby do 44 let oproti osobám nad 45 let, osoby s vysokoškolským vzděláním, osoby žijící v Praze a ty, které mají dítě v domácnosti.

Graf 7: Využívání HO dle různých charakteristik zaměstnavatelů a respondentů



Odpovědi vedoucích pracovníků potvrzují trendy z odpovědí zaměstnanců, a ještě výrazněji ukazují na pravděpodobně značné rozdíly v míře, ve které je práce z domova využívána v různých typech organizací. Opět dominují OSS, následovány NNO. Naopak mezi ÚSC je vysoký podíl organizací, v nichž možnost využívá pouze minimum zaměstnanců.

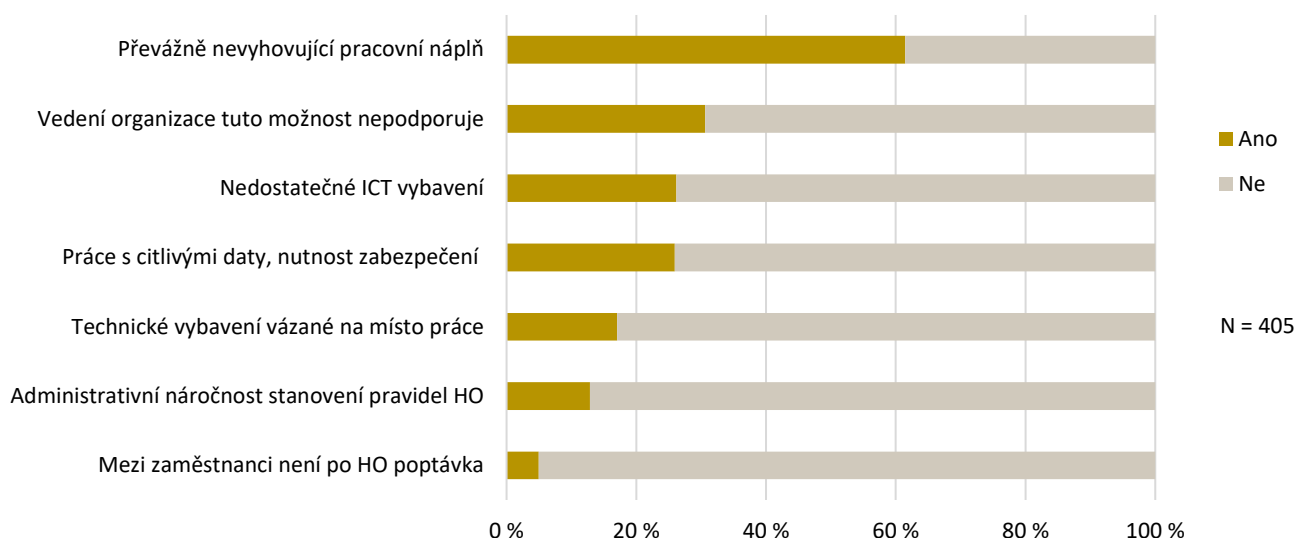
Graf 8: Podíl zaměstnanců reálně (částečně) využívajících možnost HO



3.3.2 Důvody pro nevyužívání možnosti pracovat z domova (pohled vedoucích)

Zdaleka nejčastěji uváděným důvodem pro nevyužívání možnosti práce z domova je převážně nevyhovující pracovní náplň. Naopak lze i zde v kombinaci s dalšími zjištěními usuzovat, že malá poptávka po tomto způsobu práce je mezi zaměstnanci jevem spíše výjimečným.

Graf 9: Důvody, kvůli nimž nevyužívá možnost HO více zaměstnanců



3.3.3 Rozsah využívání práce z domova v praxi (pohled vedoucích pracovníků i zaměstnanců)

Vzhledem k tomu, že výše úvazku se mezi jednotlivými respondenty liší, je rozsah práce z domova z pohledu zaměstnanců vyhodnocován jako její podíl na celkovém úvazku.⁴ Doplnkově je potom uveden také celkový počet hodin HO, který by respondenti rádi využívali (graf 10).

Využívání práce z domova se oproti šetření HO 2020 zintenzivnilo; zatímco před pandemií byl ve sledovaných odvětvích rozsah využívání HO ještě poměrně nízký (60 % dotazovaných pracovalo z domova do 30 % svého úvazku, 10 % v rozsahu 30–50 % úvazku a nad 50 % úvazku jej využívalo cca 30 % dotázaných), aktuální zkušenost ukazuje, že v rozsahu do 30 % úvazku jej využívá již pouze 35 % dotázaných a naopak v rozsahu 30–50 % jej využívá 20 % a téměř 45 % dotázaných jej využívá v rozsahu nad 50 % svého úvazku.

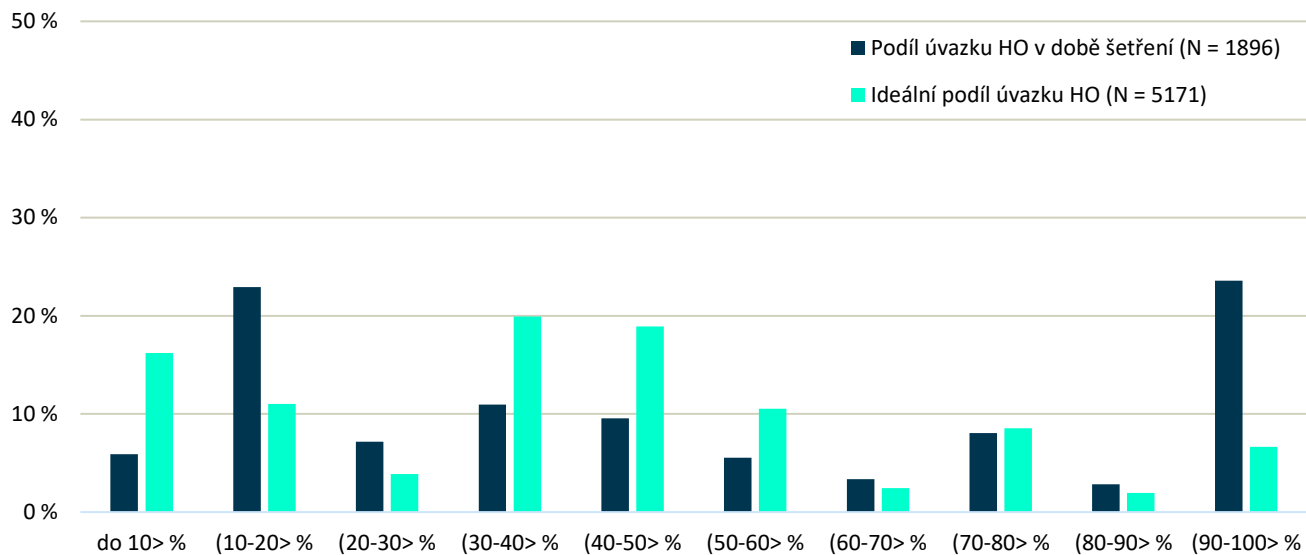
Kromě reálné zkušenosti se změnil také pohled na to, jaký počet hodin práce z domova respondenti vnímají jako optimální; uváděný rozsah v zásadě reflektuje osmihodinový pracovní den, a nejčastěji tak byly uváděny možnosti, 16 hodin a 20 hodin týdně (shodně uvedlo 18 % dotázaných), dále 8 a 24 hodin týdně (uvedlo shodně 10 % dotázaných). Oproti šetření HO 2020 se snížil podíl těch, kteří uvedli, že za optimální považují nulový rozsah práce z domova, a to z 23 % na 15 % v HO 2021.⁵

Z hlediska rozdílů v obvyklém rozsahu HO mezi jednotlivými sociodemografickými skupinami dotazovaných se významné rozdíly ukázaly u zaměstnanců zapojených sektorů a podle vzdělání, přičemž obě vazby odpovídají možnosti využívat HO u těchto skupin (viz výše, možnost HO dle sociodemografických charakteristik). Více než polovina dotazovaných z OSS využívala v době šetření možnost pracovat z domova v rozsahu 75–100 % své pracovní doby, naopak téměř 60 % dotazovaných z ÚSC pouze v rozsahu do 25 % pracovní doby. V případě vzdělání nebyly rozdíly tak značné, možnost pracovat z domova v rozsahu 75–100 % pracovní doby využívali častěji vysokoškolsky (37 %) než středoškolsky vzdělaní (21 %), HO v rozsahu 25–75 % využívali naopak častěji středoškolsky (téměř polovina, 47 %) než vysokoškolsky vzdělaní (34 %).

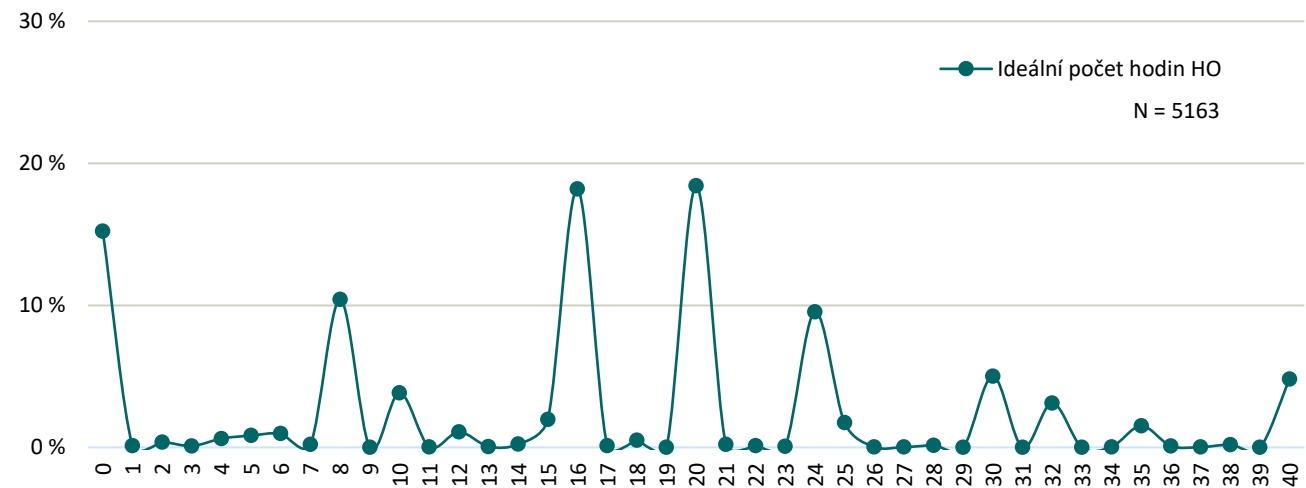
⁴ Dataset byl dále očištěn o odpovědi, které neprošly logickou kontrolou, např. počet hodin HO byl vyšší než počet hodin úvazku. Z uvedeného důvodu se hodnoty N u jednotlivých údajů liší.

⁵ Při interpretaci těchto výsledků je potřeba brát v potaz, že na otázku týkající se skutečného rozsahu HO před pandemií odpovídali pouze respondenti, kteří možnost HO měli, zatímco na otázku týkající se ideálního rozsahu HO odpovídali také respondenti, kteří možnost pracovat z domova v období před pandemií neměli.

Graf 10: Srovnání struktury zaměstnanců podle skutečného podílu HO v době šetření a ideálního podílu



Graf 11: Struktura zaměstnanců podle ideálního počtu hodin HO v pracovním týdnu

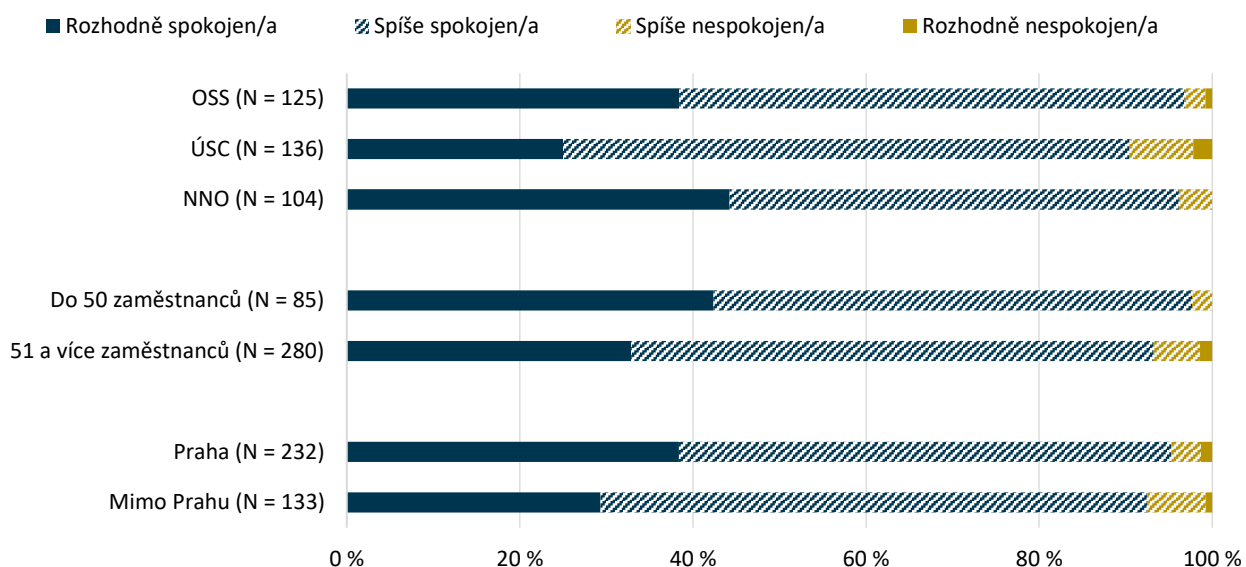


3.4 Hodnocení fungování práce z domova

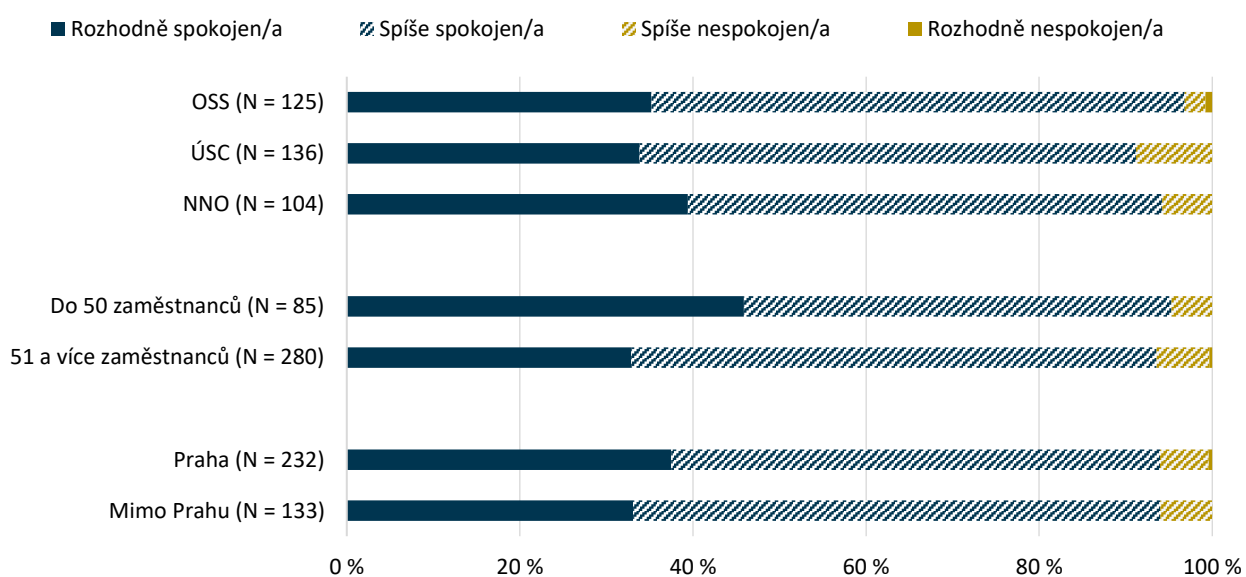
3.4.1 Spokojenost s fungováním práce z domova v organizaci (pohled vedoucích)

Jasná většina vedoucích pracovníků je s fungováním práce z domova v jejich organizaci spokojena. S výjimkou ÚSC jsou nespokojených pouze jednotky, v případě právě ÚSC je to 13 respondentů (necelých 10 %). Celkově bylo napříč sektory a typy organizací spokojených nebo spíše spokojených přes 94 % vedoucích, což je téměř stejný podíl, jako v šetření HO 2020. Stejný podíl vedoucích je spokojený také s komunikací se zaměstnanci pracujícími z domova, v tomto ohledu se přitom srovnávají rozdíly mezi sektory a ukazuje výraznější, byť stále malý rozdíl ve vnímání vedoucích v různě velkých organizacích.

Graf 12: Celková spokojenost vedoucích pracovníků s fungováním HO v jejich organizaci



Graf 13: Spokojenost vedoucích s komunikací se zaměstnanci na HO

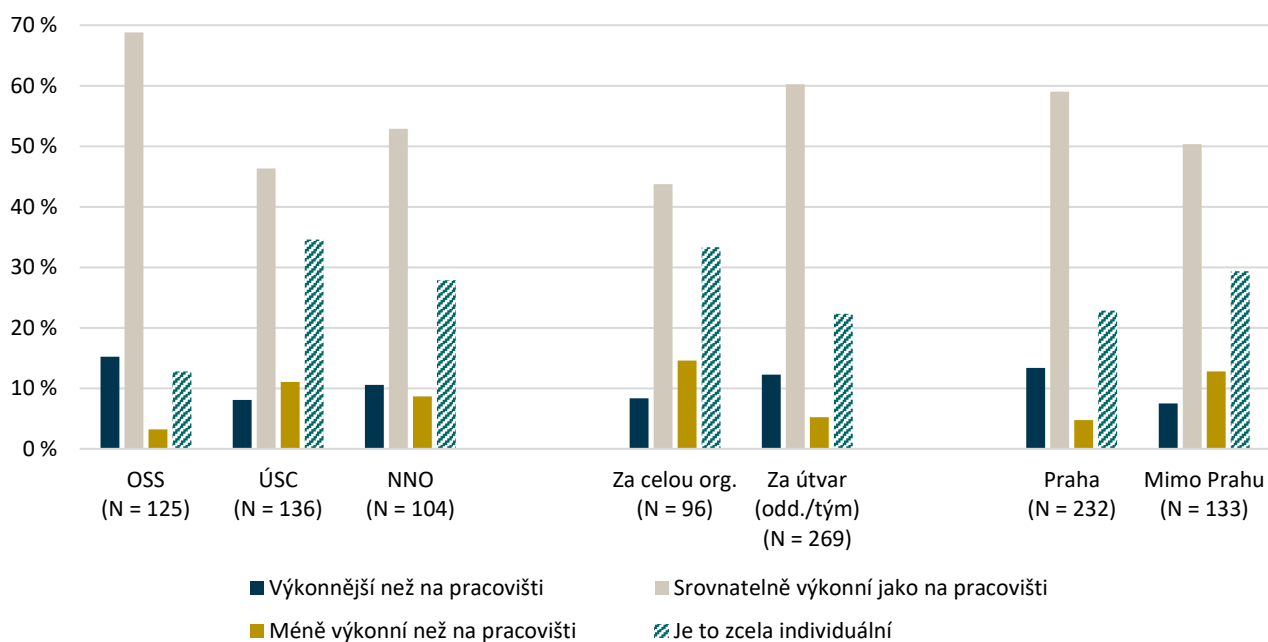


3.4.2 Efektivita práce z domova – výkonnost zaměstnanců (pohled vedoucích)

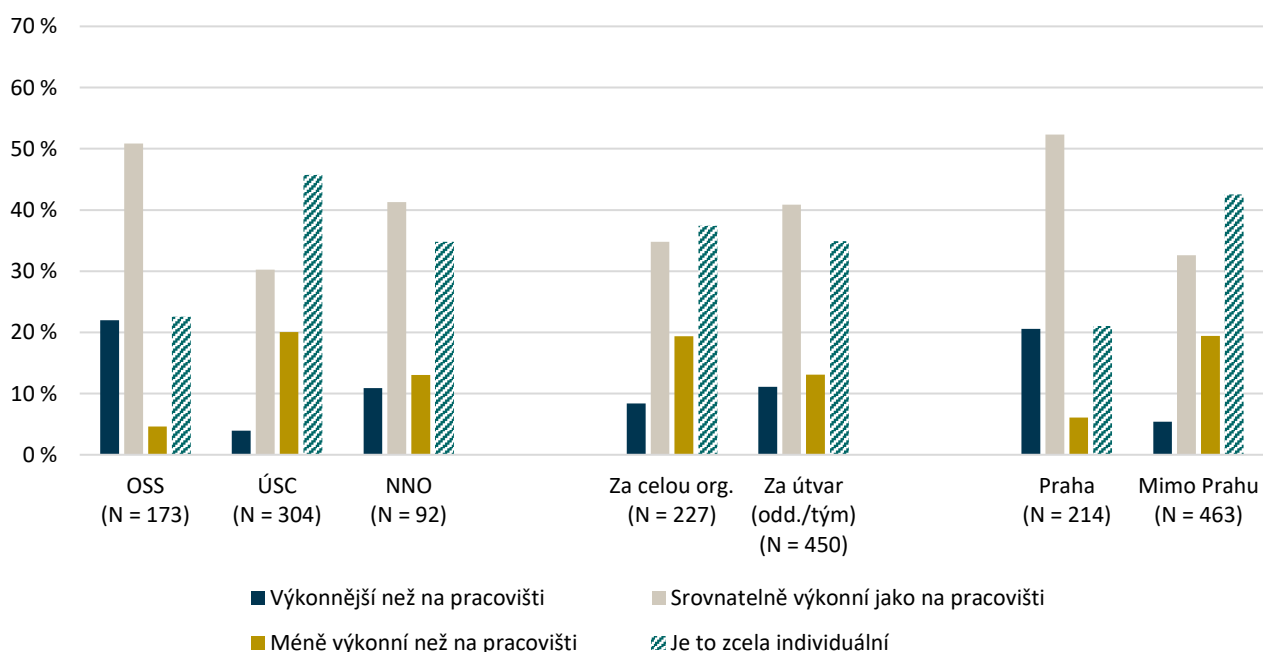
Většinovým názorem mezi vedoucími pracovníky je, že výkonnost zaměstnanců je při práci z domova srovnatelná, jako při práci v kanceláři či na pracovišti (56 % respondentů), dalších 25 % vnímá výkonnost zaměstnanců jako natolik individuální, že to nelze souhrnně zhodnotit. O něco vyšší podíl považuje zaměstnance pracující z domova za výkonnější (11 %), než za méně výkonné (8 %). Dílčí rozdíly se ukazují mezi různými skupinami respondentů, lépe je výkonnost na HO hodnocena vedoucími v OSS než v ÚSC, zároveň je hodnocena lépe vedoucími, kteří vyplňovali dotazník pouze za svůj útvar (oddělení, tým) a nikoliv za celou organizaci.

Při pohledu na výsledky šetření HO 2020 lze pozorovat, že výsledky šetření HO 2021 jsou jednoznačnější. V loňském průzkumu byl téměř stejný počet respondentů, kteří považovali výkonnost doma a v kanceláři za srovnatelnou, jako těch, kteří ji považovali za individuální, a tedy za souhrnně nezhodnotitelnou (39 % a 36 %). Více vedoucích také tehdy uvedlo, že jsou pracovníci doma méně efektivní (15 %).

Graf 14: Srovnání výkonnosti zaměstnanců na pracovišti a při HO



Graf 15: Srovnání výkonnosti zaměstnanců na pracovišti a při HO – šetření HO 2020



3.4.3 Efektivita práce z domova (pohled zaměstnanců)

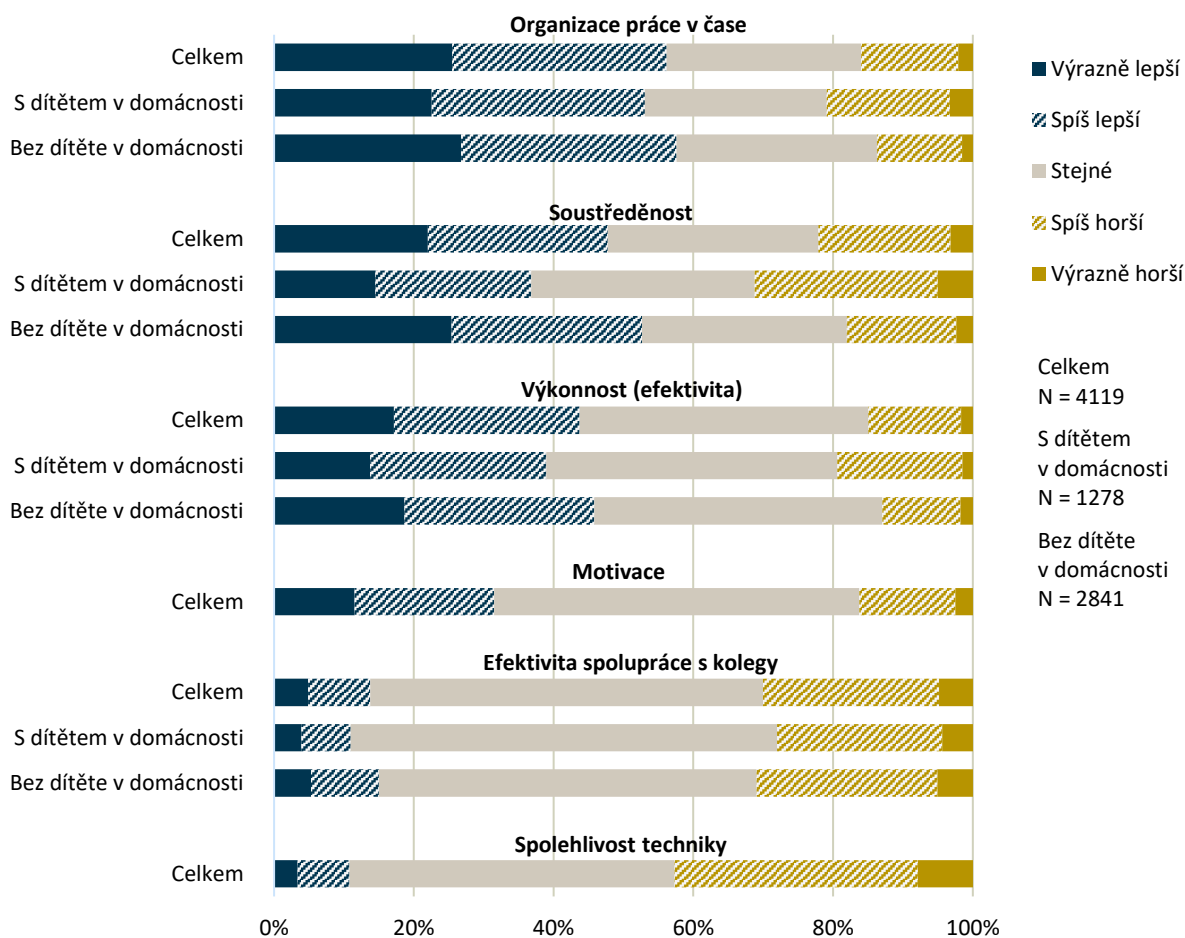
Obdobně jako v předchozím ročníku šetření (HO 2020) jsme i letos zjišťovali, jak respondenti vnímají práci z domova z hlediska výkonnosti, motivace k práci, efektivity spolupráce s kolegy, soustředěnosti, organizace práce v čase a spolehlivosti techniky.

Ve srovnání s prací z pracoviště hodnotili respondenti nejlépe organizaci práce v čase, kterou stejně jako loni označilo při práci z domova za výrazně nebo spíše lepší téměř 60 % dotázaných. Necelá polovina respondentů pak uvedla, že oproti práci v kanceláři se doma lépe soustředí a jsou výkonnější. O něco hůř hodnotili respondenti před pandemií svoji motivaci k práci, kdy spíše nebo výrazně lépe bylo motivováno 31 % dotázaných. Nejhůř z uvedených složek respondenti hodnotili efektivitu spolupráce s kolegy a spolehlivost techniky, u nichž podíl respondentů, kteří pocítovali zhoršení, výrazně převyšoval podíl těch, kteří u nich spatřovali zlepšení; celkově je označilo za spíše nebo výrazně horší 43, resp. 30 % respondentů. Tyto výsledky téměř bez výjimky odpovídají výsledkům z šetření HO 2020.

Vzhledem k tomu, že v mnoha případech lidé v průběhu výkonu práce z domova zajišťovali také péči o děti, podívali jsme se odděleně na respondenty, kteří mají doma dítě navštěvující první stupeň ZŠ nebo mladší. Podle předpokladu se potvrdily rozdíly ve vnímání některých z uvedených aspektů práce z domova mezi těmi, kteří takové dítě v domácnosti mají, a těmi, kteří takové dítě nemají. Konkrétně respondenti s dětmi častěji označovali za horší organizaci práce v čase, soustředěnost a výkonnost. V případě soustředěnosti byl rozdíl mezi respondenty s dětmi a bez dětí dokonce 16 p. b.

Kromě dítěte v domácnosti se významné rozdíly ukázaly také mezi některými věkovými skupinami. Konkrétně motivaci, výkonnost a spolehlivost techniky hodnotí lépe zejména nejmladší věková skupina.

Graf 16: Hodnocení fungování HO oproti práci na pracovišti z pohledu zaměstnanců



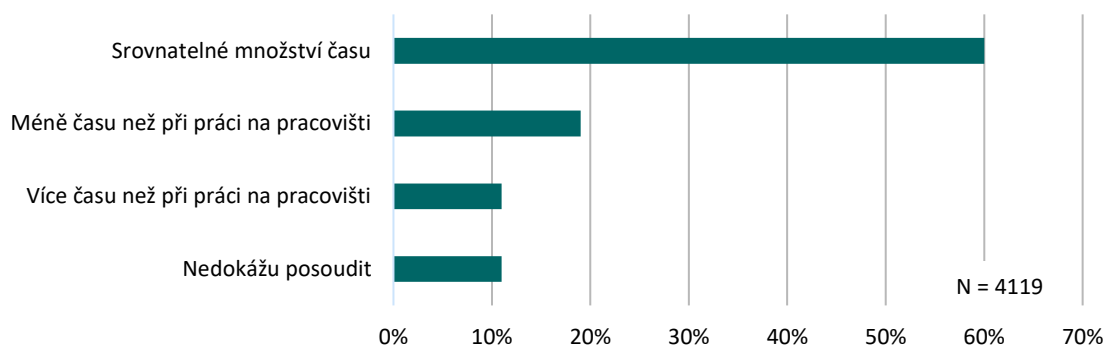
3.4.4 Práce z domova a time-management (pohled zaměstnanců)

V rámci šetření jsme u respondentů zjišťovali, jak práce z domova ovlivňuje jejich hospodaření s časem. Celkem 60 % dotázaných uvedlo, že jim při práci z domova zabere splnění pracovních povinností stejně času jako při práci z kanceláře. Přibližně 20 % respondentů uvedlo, že jim splnění pracovních povinností zabere méně času a velmi často jsou to zároveň ti, kteří uvedli, že jsou při práci z domova výkonnější. Tito respondenti nejčastěji uspoří do 5 hodin (60 % z nich), méně často pak 6–10 hodin (34 % z nich).

Naopak více času pro splnění pracovních povinností potřebuje 10 % respondentů a analogicky jsou to ti, kteří jsou při práci z domova méně výkonní. Přibližně 75 % z nich potřebuje pro splnění pracovních povinností o 1–5 hodin více, dalších 20 % potřebuje o 5–10 hodin více.

Při hodnocení skutečnosti, jak se zaměstnancům daří hospodařit s časem, jsme se dotazovali také na to, zda při práci z domova mají méně nebo více času na rodinu a domácnost. Více než polovina respondentů uvedla, že mají více času na rodinu a domácnost, a to v průměru o 8 hodin (43 % z nich uvedlo úsporu v rozsahu 1–5 hodin, 40 % úsporu v rozsahu 5–10 hodin). Přibližně 30 % dotázaných pak uvedlo, že času na rodinu a domácnost mají srovnatelně. Méně času na rodinu uvedla pouze 3 % respondentů a byli to častěji ti, kteří jsou při práci z domova méně výkonní.

Graf 17: Srovnání množství času potřebného ke splnění pracovních povinností na HO a na pracovišti



3.4.5 Výhody práce z domova (pohled zaměstnance)

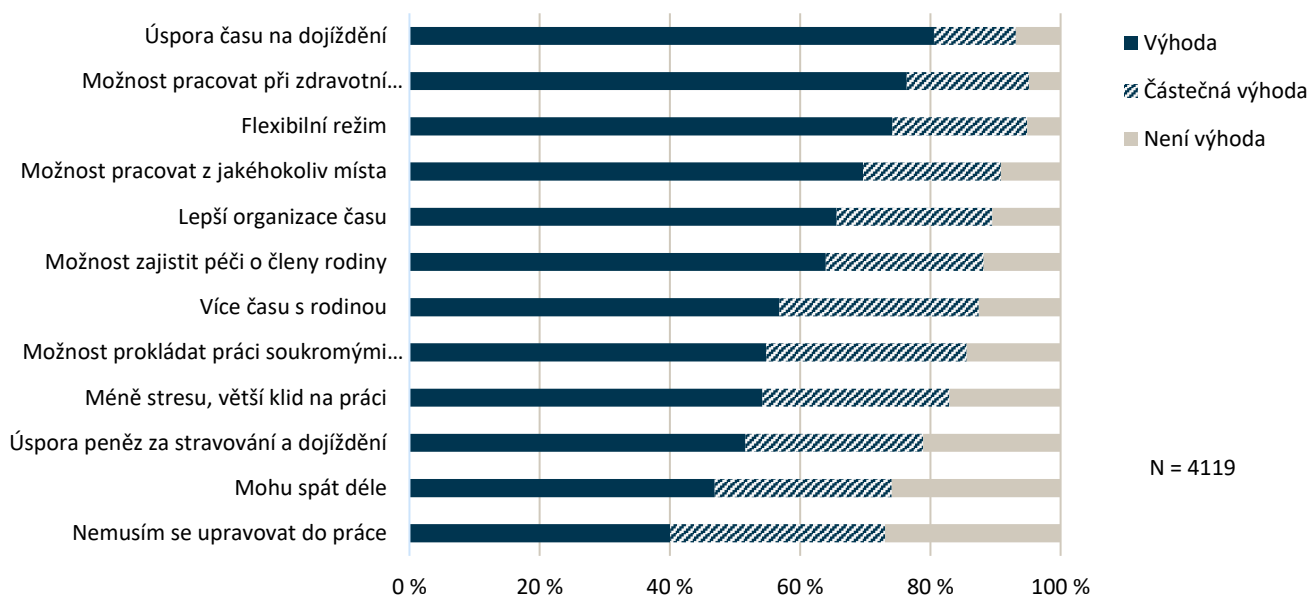
Stejně jako v předcházejícím kole šetření jsme se zaměřili také na to, jaké výhody a nevýhody (viz následující podkapitola) práce z domova zaměstnancům přináší. Všichni respondenti, kteří v uplynulých šesti měsících měli alespoň nějakou zkušenost s prací z domova měli možnost označit, zda předložené tvrzení (různé typy výhod) považují za výhodu, částečnou výhodu, nebo jej za výhodu nepovažují. Tvrzení byla vybrána tak, aby pokrývala jak praktické, tak volnočasové či emoční stránky života, které jsou chozením do práce ovlivněny.

Přestože zkušenost respondentů s prací z domova je nyní výrazně intenzivnější, vyhodnocení téměř zcela odpovídá výsledkům z šetření HO 2020. S drobnými obměnami o jednu příčku se na prvních místech opět umístily výhody související s praktickou stránkou pracovního a soukromého života, konkrétně úspora času na dojíždění, možnost pracovat při zdravotní indispozici, flexibilní režim, možnost pracovat z jakéhokoliv místa, lepší organizace času a možnost zajistit péči o členy rodiny. Uvedená tvrzení označilo za výhodu více než 60 % dotázaných (v šetření HO 2020 byly tyto výhody označeny více než 70 % respondentů). Méně často pak byla za výhodu označována tvrzení související s volným časem nebo osobním pohodlím. Všechna předložená tvrzení představují alespoň nějakou výhodu pro minimálně 3 ze 4 respondentů.

Všechna tvrzení byla považována za výhodu častěji ženami než muži. Největší rozdíl v hodnocení žen a mužů pak byl u možnosti zajistit péči o členy rodiny (rozdíl 15 p. b.), pracovat při zdravotní indispozici (14 p. b.) a trávení více času s rodinou (12 p. b.). Hodnocení výhod se liší také v jednotlivých věkových skupinách. U téměř všech tvrzení je patrný trend, kdy s rostoucím věkem je respondenti za výhodu označují méně často. Výjimkou je možnost zajistit péči o členy rodiny, kterou nejčastěji uváděli respondenti ve věku 30–44 let, a méně stresu, větší klid na práci, kterou naopak respondenti tohoto věku uváděli nejméně často. Ve všech těchto ohledech jsou výsledky zcela shodné s šetřením HO 2020.

Oproti vyhodnocení šetření HO 2020 nově uvádíme také pohled respondentů, kteří pracují mimo kraj svého bydliště. Polovina z těchto respondentů stráví denně na cestě do práce a z ní více než 2 hodiny, necelých 40 % jednu až dvě hodiny a pouze 11 % méně než jednu hodinu. Všechna nabízená tvrzení označili dojíždějící respondenti za výhodu výrazně častěji než ti, kteří pracují v kraji svého bydliště. V případě všech výhod (kromě nutnosti upravovat se do práce) se rozdíl pohybuje kolem 10 p. b. Největší rozdíl je potom u úspory času na dojíždění, kterou za výhodu označilo 94 % dojíždějících respondentů.

Graf 18: Výhody HO z pohledu zaměstnanců



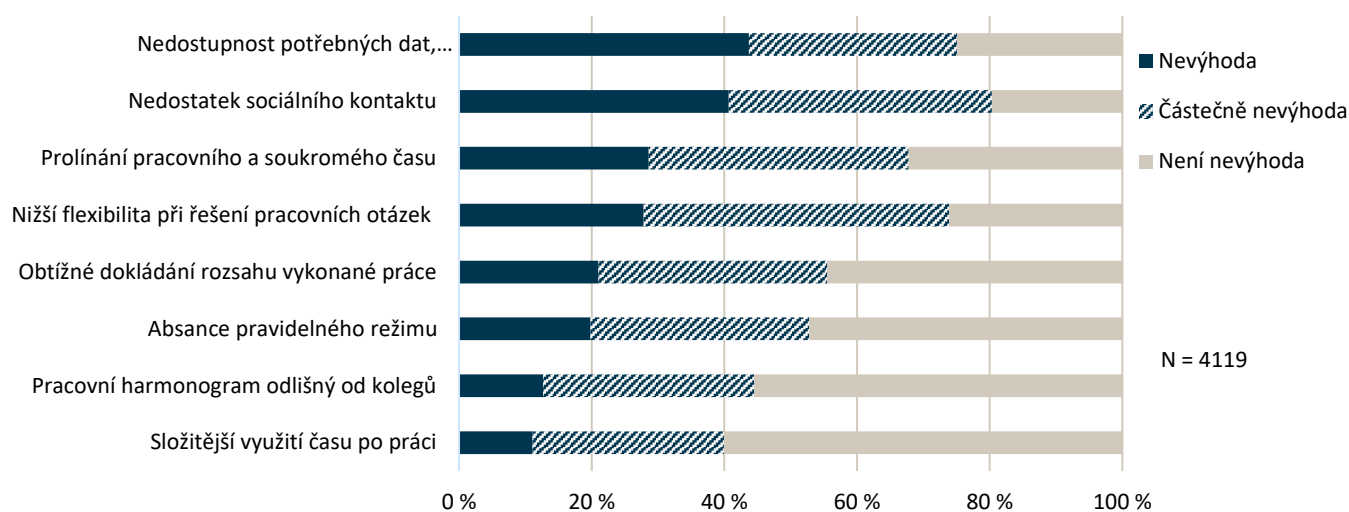
3.4.6 Nevýhody práce z domova (pohled zaměstnance)

V rámci hodnocení nevýhod se všichni respondenti, kteří měli v posledních šesti měsících alespoň nějakou zkušenost s prací z domova, vyjadřovali k tomu, zda předložená tvrzení (různé typy nevýhod) považují za nevýhodu, částečnou nevýhodu, nebo jej za nevýhodu nepovažují. Tvrzení byla vybrána tak, aby pokrývala praktické a sociální stránky pracovního života. Oproti šetření HO 2020 navíc obsahovala dotaz, zda respondenti považují za nevýhodu nedostupnost potřebných dat, dokumentů a podkladů či absenci pravidelného režimu.

V porovnání s předchozím kolem šetření (HO 2020) se celkově zvýšila intenzita vnímání nevýhod spojených s prací z domova. Nejčastěji byly jako nevýhoda označovány nedostupnost potřebných dat, dokumentů a podkladů (44 %), nedostatek sociálního kontaktu (41 %), prolínání pracovního a soukromého času a nižší flexibilita při řešení běžných pracovních otázek s kolegy (shodně téměř 30 %).

Z hlediska rozdílů, jak jednotlivé nevýhody vnímají různé sociodemografické skupiny respondentů, se ukázalo, že nabídnuté aspekty práce z domova obecně považují častěji za nevýhodu ženy, osoby, které do práce nedojíždí z jiného kraje a osoby se středoškolským vzděláním.

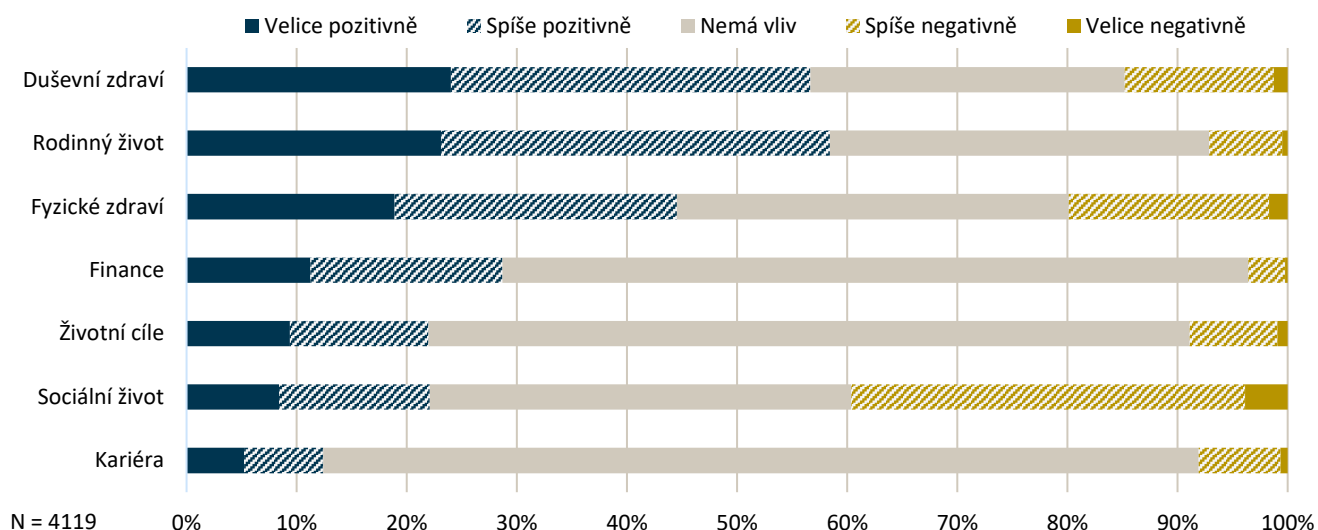
Graf 19: Nevýhody HO z pohledu zaměstnanců



3.4.7 Vliv práce z domova a pandemie na různé stránky života

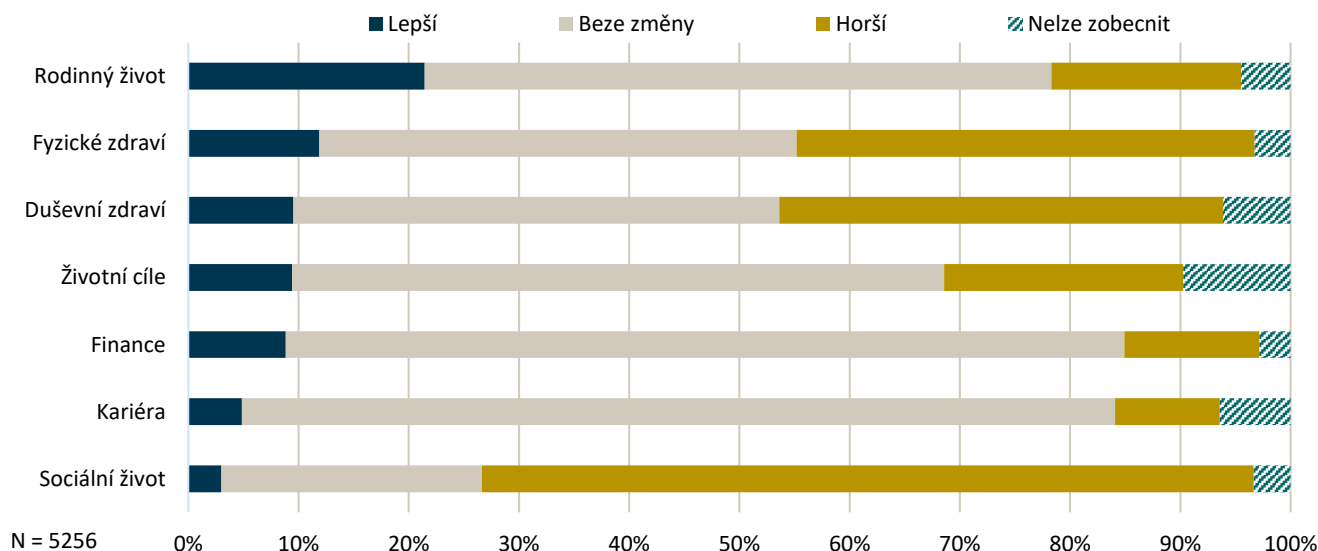
Kromě výhod a nevýhod bylo stejně jako v šetření HO 2020 zjišťováno, zda respondenti pocítují vliv práce z domova na jejich duševní zdraví, fyzické zdraví, rodinný život, finance a životní cíle. Nově byly zařazeny také položky sociální život a kariéra. Přestože stále převažuje pozitivní nebo neutrální hodnocení, ve srovnání s předchozím šetřením se celkově snížil podíl osob, které vliv na vybrané stránky života hodnotí pozitivně, a naopak se zvýšil podíl osob, které jej hodnotí negativně. Obdobně jako v předchozím šetření je nejlépe hodnocen vliv na duševní zdraví, rodinný život (cca 60 % pozitivních odpovědí) a fyzické zdraví (cca 45 % pozitivních odpovědí). Duševní a fyzické zdraví je však zároveň u 15, resp. 20 % dotázaných ovlivněno i negativně. Jako negativní je vliv práce z domova nejčastěji hodnocen v případě sociálního života, kde jej tak hodnotí 40 % dotázaných.

Graf 20: Vliv HO na různé stránky života



Trochu stranou od hodnocení fenoménu práce z domova stojí pandemie Covid-19. Vzhledem k tomu, že významná část zaměstnanců mohla (v některých případech dokonce musela) pracovat z domova právě v důsledku probíhající pandemie, nelze její vliv na postoje respondentů zcela opomenout. Respondenti tedy odpovídali rovněž na to, jaký vliv měla pandemie a s ní související protiepidemická opatření na jejich život. U všech možností převažovaly negativní odpovědi nad pozitivními. Výjimkou byl rodinný život, u kterého pozitivní vliv pandemie spatřovalo 21 % dotázaných (oproti 17 % negativních odpovědí). Často byl negativní vliv pandemie označován u fyzického a duševního zdraví (negativní odpověď uvedlo v obou případech 40 % respondentů). Jednoznačně nejhůř byl v tomto ohledu hodnocen sociální život, u kterého negativní vliv pandemie uvedlo dokonce 70 % dotázaných.

Graf 21: Vliv pandemie Covid-19 na různé stránky života



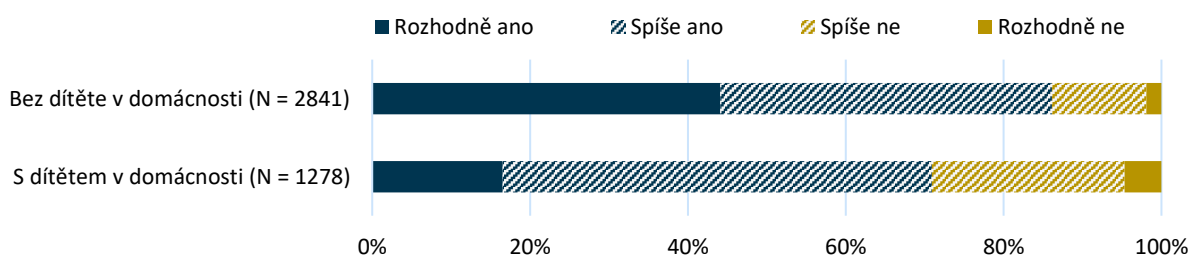
3.5 Podmínky pro práci z domova

3.5.1 Rušivé vlivy a technické problémy (pohled zaměstnanců)

Respondenti se vyjadřovali rovněž k tomu, zda se jim při práci z domova doma daří eliminovat rušivé vlivy a jak často se při práci z domova potýkají s technickými problémy, které jim brání v efektivním výkonu práce.

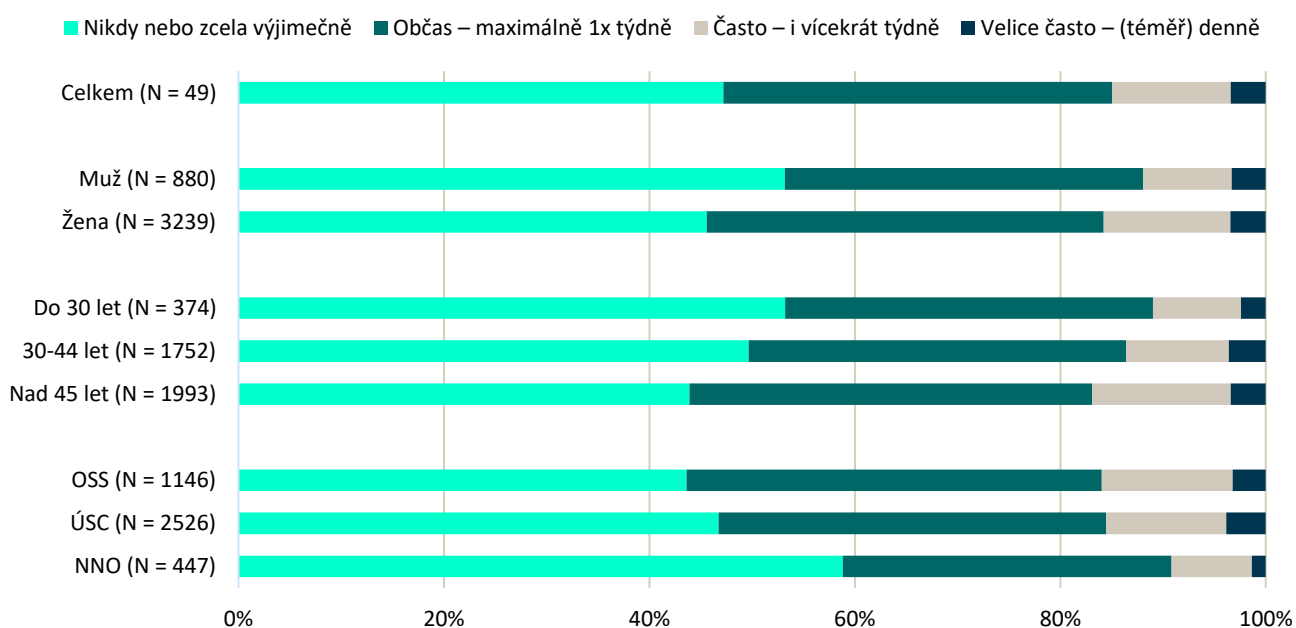
Schopnost eliminovat rušivé vlivy (jako je např. provoz domácnosti, přítomnost další osoby apod.) se výrazně liší podle toho, zda v domácnosti s respondentem žije dítě do prvního stupně ZŠ, nebo ne. Zatímco mezi respondenty bez dítěte je schopno eliminovat rušivé vlivy 86 % z nich, přičemž možnost „rozhodně ano“ zvolilo 44 % dotázaných, mezi těmi s dítětem je schopno eliminovat rušivé vlivy 71 % osob, přičemž možnost „rozhodně ano“ zvolilo 17 % dotázaných. Vzhledem k tomu, že šetření se vztahuje k době, kdy byla předškolní a školní zařízení zavřena, odpovídají tyto výsledky očekávání. Zároveň jsou téměř shodné s výsledky z šetření HO 2020, které se realizovalo za obdobných protiepidemických opatření.

Graf 22: Schopnost eliminovat při HO rušivé vlivy



V rámci vyhodnocení pracovních podmínek při práci z domova jsme se dotazovali rovněž na to, zda se respondenti potýkali s technickými problémy, které jim brání v efektivním výkonu práce. Téměř polovina dotazovaných uvedla, že tento typ problému nemá, nebo jej má zcela výjimečně. Necelých 40 % dotázaných se s technickými problémy potýká občas, 12 % často a pouhá 3 % velice často. Z hlediska sociodemografických charakteristik se potvrdily významné rozdíly u pohlaví, věku a sektoru, přičemž méně často se s technickými problémy potýkají muži, mladší respondenti (do 30 let) a pracovníci neziskových organizací.

Graf 23: Jak často se zaměstnanci při HO potýkají s technickými problémy



3.6 Výkon práce z domova v době zavřených ZŠ a MŠ

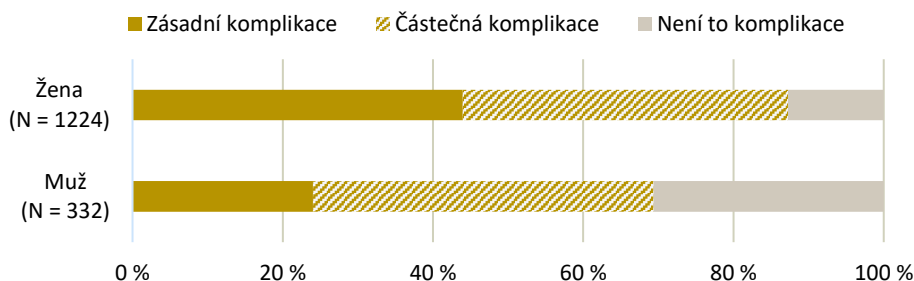
V průběhu druhé vlny pandemie Covid-19 se v České republice na řadu měsíců uzavřely vzdělávací instituce. Základní školy byly po celé republice s drobnými přestávkami zavřeny od 14. října 2020 do 12. dubna 2021, kdy se do školy začali vracet žáci prvních stupňů. Mateřské školy byly potom plošně uzavřeny od 1. 3. 2021 do 12. 4. 2021 (pro předškoláky), resp. do 3. 5. 2021 (pro všechny ostatní děti). Placené volno při ošetřování člena rodiny (OČR) mohli v souvislosti se zavřením základních a mateřských škol čerpat rodiče dětí do 10 let (před desátými narozeninami). I přes to, že řada zaměstnavatelů umožňovala (v některých případech dokonce nakazovala) využívání práce z domova, byla přítomnost dětí v domácnosti pro řadu rodičů zásadní překážkou pro výkon jejich práce.

Na otázku *Jak velkou komplikaci pro Váš pracovní výkon představovala situace, kdy byly zavřené školy, školky, nebo jiná zařízení péče o děti?* odpovídali respondenti, kteří uvedli, že v domácnosti žijí s dítětem na prvním stupni ZŠ nebo mladším. Celkově v nastalé situaci spatřovaly komplikaci výrazně častěji ženy než muži; zatímco za zásadní komplikaci ji považovalo 44 % žen, mezi muži to bylo pouhých 24 %, za částečnou komplikaci ji považovalo shodně cca 45 % žen i mužů.

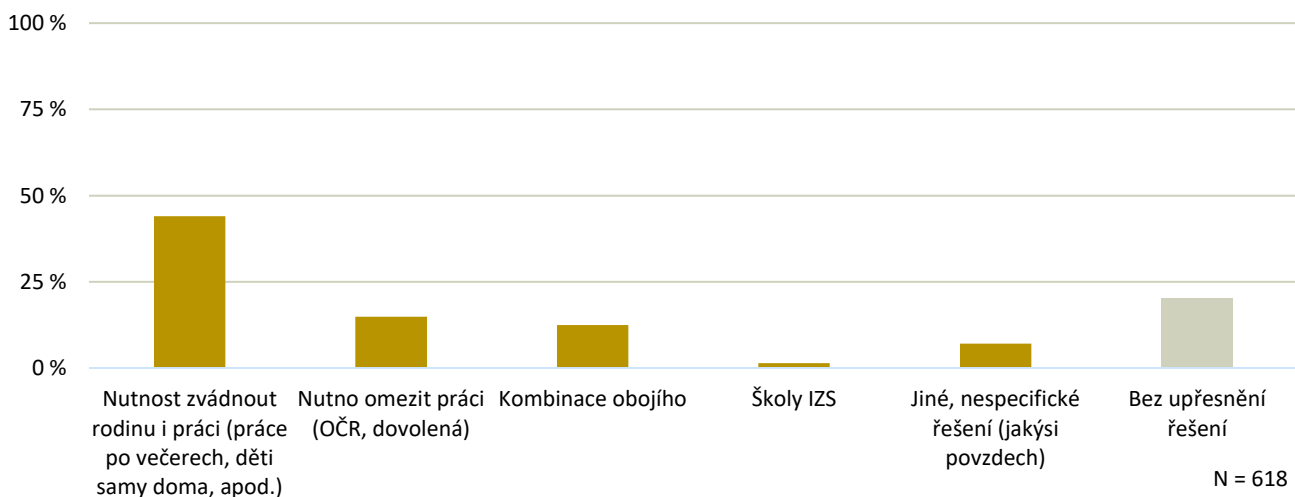
Respondentů, kteří uzavření institucí považovali za zásadní komplikaci, jsme se dále dotazovali, jak tuto situaci řešili. Necelá polovina z nich se snažila skloubit pracovní a rodinné povinnosti, aniž by musela omezit pracovní aktivity. Tito respondenti nejčastěji zmiňovali souběžnou práci z domova s online výukou, práci po večerech a o víkendech, výpomoc širší rodiny a podobně. V odpovědích často zaznívalo, že tato situace byla náročná a vyčerpávající, mnohdy za cenu zapojení celého širšího okolí. Celých 15 % respondentů uvedlo, že v nastalé situaci muselo zcela přestat pracovat a v době uzavření institucí přešli na OČR (v jednotkách případů kombinovali OČR s dovolenou). Dalších 12 % respondentů oba přístupy kombinovalo, tedy částečně pracovali z domova ve ztížených podmínkách a částečně omezili pracovní aktivity a čerpali OČR.

Celkově tedy více než čtvrtina z těch, kteří uvedli, že zavřené ZŠ a MŠ pro ně představovaly zásadní komplikaci, situaci řešili tak, že částečně nebo zcela utlumili své pracovní aktivity.

Graf 24: Struktura respondentů podle toho, jak velkou komplikaci pro ně představovaly zavřené ZŠ a MŠ



Graf 25: Přístupy k řešení zavřených ZŠ a MŠ (respondenti, pro které byla tato situace zásadní komplikací)



Příklady odpovědí: „Jak konkrétně jste řešili situaci, kdy byly zavřené základní a mateřské školy?“

Vyučovala jsem své tři děti doma sama, denně vařila, pracovala, sama se divím, že jsem to všechno zvládla...

Zvýšeným pracovním nasazením. Kromě práce v zaměstnání jsem fungovala navíc jako kuchařka a učitelka. S tím jsem se snažila také s dítětem chodit na procházky (hřiště byla zavřená).

Byla jsem doma a při práci jsem dohlížela na distanční výuku tří dětí.

Práce přes noc; nechala jsem děti samotné doma (nejmladší 5 let; 9, 11).

S ohledem na nastavení možnosti čerpání OČR JEN do 10-ti let dítěte to bylo komplikací. Žijeme v rodinném domě (vytápění dřevem aj.). Dítě dosáhlo věku 10-ti let přesně na podzim. Kdyby nebylo možné využít práce z domova a pomoci středoškolačka, tak upřímně netuším. Prosím, přehodnoťte věk 10 let! Dítě na 1. stupni nemůže zůstat plně celý týden doma BEZ DOZORU. Možná, kdyby to bylo JEN TÝDEN...

V práci jsem řešila jen to, co bylo opravdu akutní. Spoustu věcí jsem odkládala "na později". Pracovala jsem o víkendu nebo večer. Měla jsem pocit, že se zblázním. Situaci zachraňovala babička, která děti hlídala, když to bylo možné. ... Moje zapojení do pracovního procesu je možné, když jsou děti v institucích (škola, školka). Pokud instituce nefungují, nemůžu odvádět práci tak, jak je třeba. Mám velké štěstí na maximálně vstřícné vedoucí a kolegyně, které ostatně byly v dost podobné situaci jako já.

Čerpáním OČR – Home Office při 2 dětech (předškolák a 2. třída) prakticky nebylo možno využít, i když ho zaměstnavatel v období lockdownu umožňoval.

Využívání OČR v době zavřených ZŠ a MŠ

Při vyhodnocování otázky, jak rodiče řešili situaci se zavřenými ZŠ a MŠ, vycházíme pouze z odpovědí rodičů, pro které tato situace představovala zásadní komplikaci (40 % všech rodičů). Více než čtvrtina z nich (26 %) v době uzavření ZŠ a MŠ využila alespoň v nějakém rozsahu možnost čerpání OČR (mezi ženami to bylo 28 %, mezi muži 16 %). OČR dále častěji využívali zaměstnanci ÚSC (33 %) než zaměstnanci NNO (13 %) a zaměstnanci OSS (11 %).

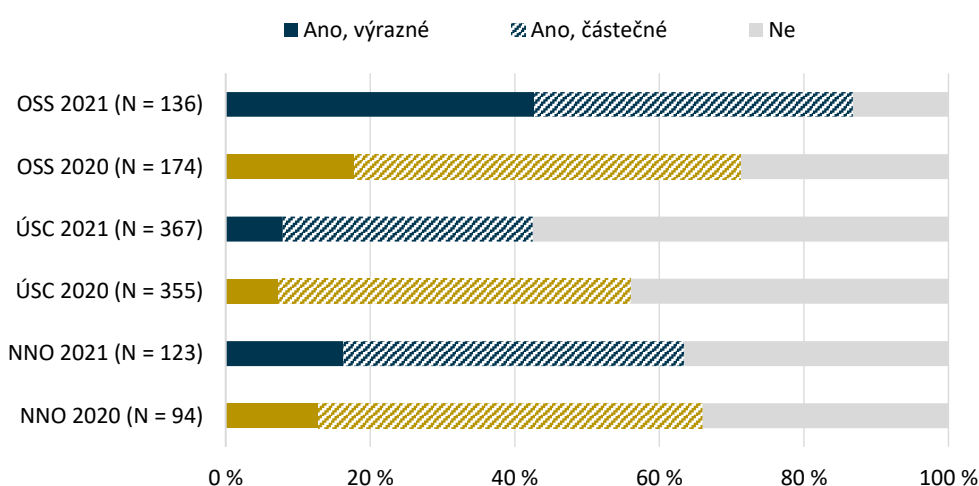
V datech ze šetření HO 2021 nejsou dostupné informace o tom, jak zavření ZŠ a MŠ řešili rodiče, kteří nastalou situaci nepovažovali za zásadní komplikaci. Vzhledem k jejich odlišnému vnímání této situace nelze stanovit předpoklad, že by ji řešili stejně jako ti, kteří ji považují za zásadní komplikaci. Lze však uvést, že celkový podíl rodičů dětí na 1. stupni ZŠ nebo mladších, kteří v době uzavření ZŠ a MŠ alespoň po nějakou dobu čerpali OČR, se pohybuje v intervalu 10–26 %, přičemž 10 % odpovídá situaci, kdy OČR čerpají pouze rodiče, kteří zavření ZŠ a MŠ považují za zásadní komplikaci a 26 % odpovídá situaci, kdy OČR čerpají všichni rodiče stejně, bez ohledu na to, jak zásadní komplikaci pro ně zavření ZŠ a MŠ představuje.

3.7 Perspektiva práce z domova

3.7.1 Předpoklad ohledně rozšíření využívání práce z domova (pohled vedoucích)

Více než polovina oslovených vedoucích pracovníků očekává, že možnosti využívání práce z domova zůstanou i do budoucna oproti situaci před pandemií alespoň částečně rozšířené. Nejvýraznější je tento předpoklad opět v OSS, kde přes 40 % respondentů předpokládá výrazné rozšíření. Naopak nejmenší očekávání panují v ÚSC, kde nadpoloviční většina rozšíření nepředpokládá. Graf 25 ilustračně ukazuje, jak odpovídali respondenti na totožnou otázku také v šetření HO 2020, a je z něj patrné, že právě rozdíly v očekáváních mezi jednotlivými sektory vyšly tentokrát výrazně větší. Přímé srovnání nebo vyvozování možného trendu zde nicméně možné není, v každém šetření odpovídali částečně jiní respondenti. Pro kontext vyhodnocení této otázky je dále důležité zmínit eventualitu, že především některé NNO již potenciál HO plně využívají a nemají tedy prostor pro jeho rozšiřování.

Graf 26: Předpoklad rozšíření HO v organizaci do budoucna – údaje z HO 2021 a 2020



Respondenti, kteří v otevřeném doplnění uváděli důvody, proč trvalé rozšíření práce z domova nepředpokládají, přibližně ve třetině případů zmiňovali fakt, že z hlediska charakteru jejich práce je za běžných podmínek vhodnější pracovat na pracovišti nebo v přímém kontaktu s klienty. Druhým nejčastějším důvodem byla neochota vedení organizace. Přibližně každý desátý respondent pak uvedl, že práce z domova je neefektivní z hlediska zhoršení komunikace mezi zaměstnanci nebo nižší sebekázně podřízených. Zhruba stejně často dále zaznívalo, že práce z domova byla již v minulosti umožňována v dostatečné míře a není důvod ji rozšiřovat. Důvody jako nedostatečné technické vybavení zaměstnanců či nemožnost zajistit bezpečnost dat už se objevily pouze v malém počtu odpovědí, jiné důvody ojediněle. Naopak mezi opatřeními přijatými za účelem možnosti rozšíření práce z domova zcela dominovalo posilování hardwarového i softwarového vybavení a převádění agendy (především schůzek) do online prostředí.

3.7.2 Vnímání perspektivy práce z domova (pohledu zaměstnanců)

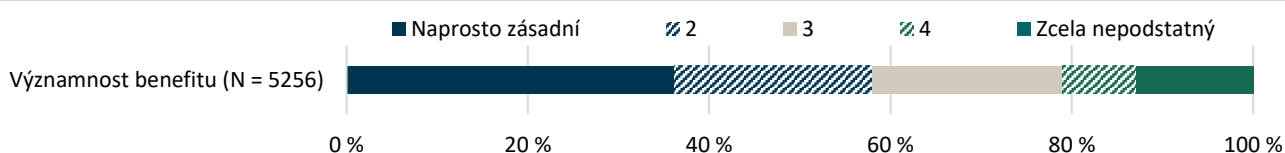
Jedním z posledních cílů šetření bylo zjistit, jaká je představa o práci z domova v budoucnu z pohledu zaměstnanců i organizací a za jak velký benefit tuto možnost považují.

Jak již bylo vedeno v kapitole 3.3.3, přibližně 50 % dotázaných by v optimálním případě chtělo pracovat z domova do 40 % svého úvazku, 20 % v rozsahu 40–50 % úvazku a zbylých 30 % více než polovinu svého úvazku. Oproti předchozímu kolu šetření HO 2020 se snížil podíl těch, kteří z domova pracovat nechtějí vůbec (z 23 % na 15 %). Z hlediska absolutního počtu hodin pak respondenti nejčastěji uváděli 16 a 20 hodin týdně (což představuje 2 a 2,5 pracovního dne), a dále 8 a 24 hodin, tedy 1 a 3 pracovní dny.

Na závěr šetření měli respondenti zhodnotit, za jak velký benefit možnost pracovat z domova považují. K vyjádření použili bodovou škálu 1 až 5 („1 – naprosto zásadní“ až „5 – zcela nepodstatné“). Ve srovnání s minulým kolem šetření HO 2020 respondenti nyní přikládali možnosti pracovat z domova ještě větší důležitost; téměř 60 % označilo hodnoty 1 a 2 (v šetření HO 2020 to bylo 52 %). Naopak za nepodstatnou (hodnoty 4 a 5) považuje tuto možnost pouze přibližně každý pátý dotázaný (výsledky HO 2020 uvádí 24 %).

Výsledky z šetření HO 2020 se opakovaly i z hlediska sociodemografických charakteristik respondentů. Významné rozdíly se ukázaly v odpovědích podle věku, pohlaví, vzdělání, kraje bydliště, sektoru a v neposlední řadě podle skutečnosti, zda respondent žije v domácnosti s dítětem. Větší důležitost benefitu pracovat z domova označili respondenti z mladších věkových skupin, ženy, vysokoškoláci, respondenti bydlící v Praze, zaměstnanci OSS a ti, kteří žijí v domácnosti s dítětem.

Graf 27: Hodnocení, za jak velký benefit zaměstnanci možnost HO považují



4 Závěry

Výsledky šetření Práce z domova 2021 (HO 2021) i přes částečně odlišnou skupinu respondentů v mnoha ohledech opakují zjištění o rok staršího analogického sběru dat HO 2020. Možnosti interpretovat posuny ve vnímání tohoto fenoménu mezi zaměstnanci i vedoucími pracovníky jsou tedy sice omezené, přesto je možné – s výhledem na variantu opakování tohoto šetření také v následujících letech – upozornit na aktuální hlavní zjištění a některé zajímavé odlišnosti mezi výsledky.

Hypotetická možnost pracovat z domova

V obou ročních šetření se ukázalo přesvědčení velké většiny oslovených zaměstnanců OSS, ÚSC i NNO, že by přinejmenším polovinu své práce mohli vykonávat z domova. Nejnížší je tento podíl opět u ÚSC (69 %), naopak v případě OSS jde o více než 95 % respondentů. Pohled vedoucích pracovníků na podíly zaměstnanců organizací, kteří by mohli alespoň částečně pracovat z domova, mimo jiné ukazuje, že v některých oslovených organizacích tento způsob práce využití najít nemůže (25 % u ÚSC, 33 % u NNO). Jasně největší možnosti v tomto ohledu platí i v této perspektivě pro zaměstnance OSS.

Možnosti zaměstnanců pracovat z domova v praxi

Reálné umožňování práce z domova ze strany zaměstnavatelů bylo zásadně ovlivňováno situací týkající se pandemie Covid-19. V průběhu šetření HO 2021 nicméně již cca 2 měsíce neplatil nouzový stav ani většina souvisejících opatření, přesto lze vyvozovat, že oproti situaci „před pandemií“ ze začátku roku 2020 byly reálné možnosti zaměstnanců pracovat z domova větší. Potvrzují to především přímé odpovědi vedoucích pracovníků na otázku o změně podmínek. Podle odpovědí zaměstnanců mělo v době šetření HO 2021 možnost alespoň částečně pracovat z domova přes 80 % zaměstnanců OSS a přes 60 % zaměstnanců NNO, naopak v ÚSC šlo pouze o 33 % – dalších 50 % zaměstnanců ÚSC mohlo pracovat na HO pouze během nouzového stavu.

Určité rozdíly v možnostech využívat práci z domova se ukázaly také mezi různými sociodemografickými skupinami. Možnost pracovat z domova měli výrazně častěji zaměstnanci v Praze než v dalších regionech, a totéž platilo pro vysokoškolsky vzdělané respondenty ve srovnání se středoškolsky vzdělanými (tyto rozdíly navíc platí i pro skutečné využívání této možnosti, kdy zaměstnanci v Praze a vysokoškolsky vzdělaní reálně pracují z domova častěji). Z věkových skupin měli možnost HO nejčastěji respondenti ve věku 30 až 44 let. A nakonec, o něco častěji mohli pracovat z domova muži než ženy. Zde je nicméně zapotřebí znovu zdůraznit, že tyto výsledky nejsou zobecnitelné a mohou být ovlivněné způsobem rekrutace respondentů.

Využívání práce z domova v praxi

Ze zaměstnanců, kteří měli v době šetření umožněno pracovat z domova, tuto možnost v nějakém rozsahu využívalo 75 % respondentů, nejvíce opět v OSS a nejméně v ÚSC. Většina vedoucích pracovníků (61 %) se domnívá, že důvodem pro nevyužívání této možnosti je nevyhovující náplň práce, dalšími relevantními důvody mohou být také negativní postoj vedení organizace (31 %), nedostatečné ICT vybavení či práce s citlivými daty (shodně 26 %).

V porovnání s šetřením HO 2020 a se situací před pandemií respondenti se zkušeností s prací z domova tentokrát uváděli, že na HO tráví aktuálně více času. Více než polovinu pracovní doby v loňském šetření pracovalo z domova cca 30 % dotázaných, nyní to bylo téměř 45 %.

Hodnocení fungování práce z domova

Navzdory ročnímu odstupu a proměně části respondentů se nezměnilo hlavní zjištění ohledně spokojenosti vedoucích pracovníků s celkovým fungováním práce z domova i s komunikací se zaměstnanci na HO. Spíše nebo rozhodně spokojených bylo shodně 94 % respondentů. Co se týče výkonnosti zaměstnanců na HO, výsledky oproti šetření HO 2020 se naopak zřetelně liší. Zatímco loni považovalo výkonnost pracovníků na HO za srovnatelnou s výkonností na pracovišti 39 % respondentů, tentokrát to bylo 56 %. Méně respondentů si naopak tentokrát myslelo, že je takové srovnání individuální a nelze jej souhrnně zhodnotit (HO 2020: 36 %, HO 2021: 25 %). Méně (8 %) bylo v HO 2021 těch vedoucích, kteří považovali zaměstnance na HO za méně efektivní než na pracovišti. Opačný pohled, tedy že zaměstnanci jsou na HO efektivnější než na pracovišti, zastávalo v HO 2021 11 % respondentů.

Také zaměstnanci svoji výkonnost často (41 %) hodnotili jako srovnatelnou při práci z domova i na pracovišti, ještě o něco více ale bylo těch, kteří se na HO vnímají jako efektivnější (44 %). V souladu s tím také 60 % zaměstnanců uvedlo, že při práci z domova jim splnění pracovních povinností zabere méně času, než na pracovišti (v 60 % takto „uspoří“ do 5 hodin týdně, v 34 % případů dokonce 5–10 hodin). Vedle toho zaměstnanci při srovnání práce z domova oproti práci na pracovišti vyzdvihovali také především organizaci práce v čase (na HO lepší pro 56 %, horší pro 16 %) a soustředěnost (lepší 48 %, horší 22 %). Pro většinu respondentů není problém eliminovat při HO rušivé vlivy v domácnosti, výrazně horší je nejen v tomto ohledu situace pro osoby s dítětem v domácnosti (problém pro 29 % z nich, bez dítěte problém pro 14 %), což je pravděpodobně ovlivněno situací, kdy byly zavřeny školy. Naopak negativně ze srovnání práce z domova a na pracovišti vycházela efektivita spolupráce s kolegy a spolehlivost techniky. S technickými problémy se občas při práci z domova potýká více než polovina respondentů se, často („i vícekrát týdně“) se to týká 12 % respondentů, 3 % řeší technické problémy na HO denně.

Vliv práce z domova na život zaměstnanců

Co se týče přímo vybraných výhod a nevýhod práce z domova, výsledky HO 2021 se prakticky neliší od předchozího kola šetření. Za největší výhody jsou považovány úspora času na dojíždění, možnost pracovat při menší zdravotní indispozici, flexibilní režim, možnost pracovat odkudkoliv, lepší organizace času a možnost zajistit péči o členy rodiny. Mezi nevýhodami respondenti nejčastěji volili nedostupnost potřebných dat, dokumentů a podkladů, nedostatek sociálního kontaktu, prolínání pracovního a soukromého času a nižší flexibilitu při řešení běžných pracovních otázek s kolegy.

Zaměstnanci dále hodnotili vliv práce z domova na různé stránky života. Celkově znovu převažoval v rámci HO 2021 pozitivní pohled, byť ve srovnání s výsledky HO 2020 tentokrát respondenti uváděli negativní dopady o něco častěji. Nejpozitivněji jsou jednoznačně vnímány dopady HO na rodinný život, téměř bez negativních dopadů jsou také finance zaměstnanců. Více než 50 % vnímá pozitivní dopad HO i na duševní zdraví, naopak negativně jej vnímá 15 %. Také u fyzického zdraví převažuje pozitivní vliv (45 %) nad negativním (20 %). Opačná situace je u sociálního života, kde dopad HO vnímá negativně 40 % respondentů, byť optimisté se najdou i v tomto ohledu (22 %).

Perspektiva práce z domova

Co se týče optimálního času stráveného v rámci jednoho týdne na HO, přibližně polovina respondentů by chtěla pracovat z domova maximálně 2 dny v týdnu, další pětina respondentů by preferovala 2 až 2,5 dne v týdnu, zbylých 30 % považuje za ideální více než polovinu týdne. Nejčastěji uváděnými hodnotami bylo stejně jako v šetření HO 2020 16 a 20 hodin. Zaměstnanci vnímají práci z domova jako zcela zásadní nebo důležitý benefit v téměř 60 % případů. Naopak o nepodstatný benefit jde pro zhruba každého pátého respondenta.

Vedoucí pracovníci především v OSS předpokládají, že v budoucnu dojde k dalšímu rozšíření využívání HO (87 % výrazné nebo částečné rozšíření), v případě NNO stejně uvažují zhruba dvě třetiny vedoucích, v ÚSC jen něco přes dvě pětiny.

5 Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1: Počet respondentů vyplňujících jednotlivé části dotazníku – srovnání HO 2020 a HO 2021	5
Tabulka 2: Respondenti podle typu organizace.....	6
Tabulka 3: Respondenti podle velikosti organizace.....	6
Tabulka 4: Respondenti podle pohlaví.....	6
Graf 1: Podíl práce, kterou lze vykonávat na HO, pohled zaměstnanců, dle sektorů	8
Graf 2: Podíly zaměstnanců, kteří by podle vedoucích mohli (částečně) pracovat na HO, dle sektorů	8
Graf 3: Možnost HO podle sektoru a velikosti organizace, pohled zaměstnanců	9
Graf 4: Možnost HO podle pohlaví, věku, vzdělání, počtu podřízených a lokality, pohled zaměstnanců.....	10
Graf 5: Změna podmínek pro umožnění HO v organizacích oproti situaci ze začátku roku 2020.....	10
Graf 6: Možnost HO v různých věkových skupinách, podle pohlaví	11
Graf 7: Využívání HO dle různých charakteristik zaměstnavatelů a respondentů.....	12
Graf 8: Podíl zaměstnanců reálně (částečně) využívajících možnost HO	12
Graf 9: Důvody, kvůli nimž nevyužívá možnost HO více zaměstnanců.....	13
Graf 10: Srovnání struktury zaměstnanců podle skutečného podílu HO v době šetření a ideálního podílu.....	14
Graf 11: Struktura zaměstnanců podle ideálního počtu hodin HO v pracovním týdnu	14
Graf 12: Celková spokojenost vedoucích pracovníků s fungováním HO v jejich organizaci	15
Graf 13: Spokojenost vedoucích s komunikací se zaměstnanci na HO.....	15
Graf 14: Srovnání výkonnosti zaměstnanců na pracovišti a při HO	16
Graf 15: Srovnání výkonnosti zaměstnanců na pracovišti a při HO – šetření HO 2020.....	16
Graf 16: Hodnocení fungování HO oproti práci na pracovišti z pohledu zaměstnanců.....	17
Graf 17: Srovnání množství času potřebného ke splnění pracovních povinností na HO a na pracovišti	18
Graf 18: Výhody HO z pohledu zaměstnanců	19
Graf 19: Nevýhody HO z pohledu zaměstnanců	20
Graf 20: Vliv HO na různé stránky života	21
Graf 21: Vliv pandemie Covid-19 na různé stránky života	21
Graf 22: Schopnost eliminovat při HO rušivé vlivy	22
Graf 23: Jak často se zaměstnanci při HO potýkají s technickými problémy	22
Graf 24: Struktura respondentů podle toho, jak velkou komplikací pro ně představovaly zavřené ZŠ a MŠ	23
Graf 25: Přístupy k řešení zavřených ZŠ a MŠ (respondenti, pro které byla tato situace zásadní komplikací) ..	23
Graf 26: Předpoklad rozšíření HO v organizaci do budoucna – údaje z HO 2021 a 2020.....	25
Graf 27: Hodnocení, za jak velký benefit zaměstnanci možnost HO považují.....	26

Příloha č. 1: Srovnání odpovědí za jednotlivé OSS

V rámci šetření Práce z domova 2021 vyplňovali dotazník z řad organizačních složek státu respondenti za 3 ministerstva (Ministerstvo práce a sociálních věcí – MPSV; Ministerstvo spravedlnosti – MSp; Ministerstvo zdravotnictví – MZd) a 2 příspěvkové organizace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (NPI a CERMAT – pro zjednodušení níže společně jako MŠMT). Srovnání odpovědí respondentů za jednotlivé subjekty uvádíme pouze u těch otázek, u nichž se odpovědi skupin respondentů navzájem výrazně lišily.

U všech subjektů platí, že většina zaměstnanců může téměř všechnu práci vykonávat z domova, v případě MZd a p. o. MŠMT je nicméně vyšší podíl těch, kteří mají tuto možnost menší, nebo téměř žádnou. V případě MZd tomu odpovídají také míra a objem aktuálního využívání HO. Odlišnosti mezi resorty se ukazují také v hodnocení efektivity spolupráce, nebo u posuzování různých výhod či nevýhod práce z domova. Poměrně velké rozdíly se ukázaly u technických problémů, které musí zaměstnanci na HO řešit. Nejčastěji se s nimi potýkají respondenti z MPSV následovány kolegy z MSp. I přesto právě na MPSV považují zaměstnanci HO nejčastěji za naprosto zásadní benefit.

Objem práce, kterou hypoteticky lze vykonávat z domova	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Velmi malou část práce	2,12 %	1,93 %	8,56 %	5,03 %	3,58 %
Přibližně polovinu práce	19,89 %	27,67 %	22,22 %	31,65 %	23,68 %
Všechnu/většinu práce	77,7 %	70,53 %	68,98 %	63,52 %	72,9 %
N	565	207	187	159	1118

Podíl zaměstnanců, pro které z pohledu vedoucích připadá v úvahu HO	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Méně než 5 %	0 %	9,52 %	18,18 %	3,85 %	5,6 %
<5–25) %	3,57 %	4,76 %	0 %	0 %	2,4 %
<25–50) %	1,79 %	4,76 %	4,55 %	0 %	2,4 %
<50–75) %	10,71 %	14,29 %	18,18 %	34,62 %	17,6 %
<75–100) %	83,93 %	66,67 %	59,09 %	61,54 %	72 %
N	56	21	22	26	125

Možnost HO v praxi	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Možnost HO po celou dobu	87,26 %	76,81 %	72,73 %	93,08 %	83,72 %
Možnost HO pouze nouzový stav	12,57 %	22,22 %	24,6 %	3,77 %	15,12 %
Bez možnosti HO	0,18 %	0,97 %	2,67 %	3,14 %	1,16 %
N	565	207	187	159	1118

Jaká část zaměstnanců využívá HO dle vedoucích	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Méně než 5 %	17,86 %	5,26 %	0 %	0 %	9,32 %
<5–25) %	0 %	10,53 %	11,11 %	4 %	4,24 %
<25–50) %	5,36 %	21,05 %	22,22 %	12 %	11,86 %
<50–75) %	7,14 %	10,53 %	27,78 %	8 %	11,02 %
<75–100) %	69,64 %	52,63 %	38,89 %	76 %	63,56 %
N	56	19	18	25	118

Využíváte aktuálně možnost HO?	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Ano	84,6 %	68,12 %	58,82 %	87,42 %	77,64 %
Ne	2,65 %	8,7 %	13,9 %	5,66 %	6,08 %
N/A	12,74 %	23,19 %	27,27 %	6,92 %	16,28 %
N	565	207	187	159	1118

V jakém objemu využívají HO?	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
<0–25) %	1,88 %	12,06 %	70,91 %	5,04 %	12,79 %
<25–50) %	8,58 %	24,11 %	15,45 %	13,67 %	12,79 %
<50–75) %	23,64 %	32,62 %	4,55 %	18,71 %	21,89 %
<75–100) %	65,9 %	31,21 %	9,09 %	62,59 %	52,53 %
N	478	141	110	139	868

Efektivita spolupráce s kolegy na HO	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výrazně lepší	6,8 %	3,92 %	3,59 %	4,7 %	5,47 %
Spíš lepší	11,99 %	5,88 %	10,18 %	14,09 %	10,84 %
Stejně	48,84 %	51,47 %	52,69 %	48,99 %	49,95 %
Spíš horší	28,8 %	33,82 %	30,54 %	23,49 %	29,29 %
Výrazně horší	3,58 %	4,9 %	2,99 %	8,72 %	4,45 %
N	559	204	167	149	1079

Lepší organizace pracovního a soukromého času	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	76,21 %	84,31 %	77,25 %	68,46 %	76,83 %
Částečně výhoda	15,92 %	12,75 %	16,17 %	19,46 %	15,85 %
Není výhoda	7,87 %	2,94 %	6,59 %	12,08 %	7,32 %
N	559	204	167	149	1079

Možnost zajistit péči o člena rodiny	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	75,85 %	69,12 %	63,47 %	61,07 %	70,62 %
Částečně výhoda	16,82 %	21,57 %	25,15 %	26,17 %	20,3 %
Není výhoda	7,33 %	9,31 %	11,38 %	12,75 %	9,08 %
N	559	204	167	149	1079

Není třeba se upravovat	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	37,21 %	48,04 %	38,32 %	28,19 %	38,18 %
Částečně výhoda	32,92 %	29,41 %	35,33 %	32,21 %	32,53 %
Není výhoda	29,87 %	22,55 %	26,35 %	39,6 %	29,29 %
N	559	204	167	149	1079

Optimální objem HO dle zaměstnanců	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
<0–25) % úvazku	5,76 %	10,19 %	19,35 %	8,72 %	9,3 %
<25–50) %	21,58 %	32,04 %	33,87 %	12,08 %	24,34 %
<50–75) %	45,86 %	41,26 %	26,34 %	31,54 %	39,74 %
<75–100) %	26,8 %	16,5 %	20,43 %	47,65 %	26,62 %
N	556	206	186	149	1097

Spolehlivost techniky na HO	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výrazně lepší	6,62 %	3,43 %	5,39 %	7,38 %	5,93 %
Spíš lepší	8,41 %	14,22 %	10,18 %	12,08 %	10,29 %
Stejně	45,8 %	54,41 %	56,89 %	66,44 %	51,99 %
Spíš horší	32,38 %	25,49 %	24,55 %	12,75 %	27,15 %
Výrazně horší	6,8 %	2,45 %	2,99 %	1,34 %	4,63 %
N	559	204	167	149	1079

Flexibilní režim	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	83,01 %	89,71 %	77,84 %	77,18 %	82,67 %
Částečně výhoda	12,34 %	8,82 %	17,37 %	16,11 %	12,97 %
Není výhoda	4,65 %	1,47 %	4,79 %	6,71 %	4,36 %
N	559	204	167	149	1079

Úspora času na dojíždění	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	90,88 %	92,65 %	90,42 %	84,56 %	90,27 %
Částečně výhoda	7,16 %	3,92 %	7,78 %	13,42 %	7,51 %
Není výhoda	1,97 %	3,43 %	1,8 %	2,01 %	2,22 %
N	559	204	167	149	1079

Možnost déle spát	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	51,7 %	57,35 %	62,28 %	41,61 %	53,01 %
Částečně výhoda	25,76 %	22,55 %	22,16 %	28,19 %	24,93 %
Není výhoda	22,54 %	20,1 %	15,57 %	30,2 %	22,06 %
N	559	204	167	149	1079

Možnost pracovat při drobné pracovní indispozici	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	84,08 %	84,8 %	80,24 %	74,5 %	82,3 %
Částečně výhoda	13,06 %	10,78 %	18,56 %	18,79 %	14,27 %
Není výhoda	2,86 %	4,41 %	1,2 %	6,71 %	3,43 %
N	559	204	167	149	1079

Úspora peněz	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	60,47 %	54,41 %	50,9 %	61,74 %	58,02 %
Částečně výhoda	21,82 %	24,02 %	36,53 %	17,45 %	23,91 %
Není výhoda	17,71 %	21,57 %	12,57 %	20,81 %	18,07 %
N	559	204	167	149	1079

Nevýhoda – řešení běžných pracovních otázek méně flexibilní	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Nevýhoda	17,71 %	17,16 %	19,76 %	21,48 %	18,44 %
Částečně nevýhoda	41,32 %	51,96 %	49,7 %	40,94 %	44,58 %
Není nevýhoda	40,97 %	30,88 %	30,54 %	37,58 %	36,98 %
N	559	204	167	149	1079

Nevýhoda – nedostatek sociálního kontaktu	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Nevýhoda	35,06 %	33,82 %	28,74 %	43,62 %	35,03 %
Částečně nevýhoda	39,18 %	46,57 %	47,31 %	40,94 %	42,08 %
Není nevýhoda	25,76 %	19,61 %	23,95 %	15,44 %	22,89 %
N	559	204	167	149	1079

Vliv HO na duševní zdraví	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Velice pozitivní	33,81 %	30,88 %	34,13 %	19,46 %	31,33 %
Spíš pozitivní	30,41 %	28,43 %	37,13 %	36,24 %	31,88 %
Nemá vliv	24,51 %	31,37 %	20,96 %	27,52 %	25,67 %
Spíš negativní	10,73 %	7,84 %	5,99 %	14,77 %	10,01 %
Velice negativní	0,54 %	1,47 %	1,8 %	2,01 %	1,11 %
N	559	204	167	149	1079

Více času s rodinou	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Výhoda	69,05 %	64,22 %	61,68 %	50,34 %	64,41 %
Částečně výhoda	23,97 %	26,47 %	28,74 %	34,9 %	26,69 %
Není výhoda	6,98 %	9,31 %	9,58 %	14,77 %	8,9 %
N	559	204	167	149	1079

Nevýhoda – absence pravidelného režimu	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Nevýhoda	7,87 %	10,78 %	13,17 %	18,12 %	10,66 %
Částečně nevýhoda	29,34 %	29,9 %	29,34 %	26,17 %	29,01 %
Není nevýhoda	62,79 %	59,31 %	57,49 %	55,7 %	60,33 %
N	559	204	167	149	1079

Nevýhoda – absence pravidelného režimu	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Nevýhoda	7,87 %	10,78 %	13,17 %	18,12 %	10,66 %
Částečně nevýhoda	29,34 %	29,9 %	29,34 %	26,17 %	29,01 %
Není nevýhoda	62,79 %	59,31 %	57,49 %	55,7 %	60,33 %
N	559	204	167	149	1079

Nevýhoda – složitější využití času po práci	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Nevýhoda	7,51 %	8,33 %	4,79 %	11,41 %	7,78 %
Částečně nevýhoda	22,54 %	22,55 %	32,93 %	27,52 %	24,84 %
Není nevýhoda	69,95 %	69,12 %	62,28 %	61,07 %	67,38 %
N	559	204	167	149	1079

Vliv HO na rodinný život	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Velice pozitivní	38,82 %	34,31 %	32,93 %	18,12 %	34,2 %
Spíš pozitivní	32,38 %	37,25 %	31,14 %	35,57 %	33,55 %
Nemá vliv	24,87 %	25,49 %	29,94 %	36,24 %	27,34 %
Spíš negativní	3,76 %	2,94 %	5,39 %	9,4 %	4,63 %
Velice negativní	0,18 %	0 %	0,6 %	0,67 %	0,28 %
N	559	204	167	149	1079

Vliv HO na sociální život	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Velice pozitivní	15,92 %	9,31 %	10,78 %	7,38 %	12,7 %
Spíš pozitivní	15,38 %	19,12 %	14,97 %	12,75 %	15,66 %
Nemá vliv	33,81 %	35,78 %	49,1 %	31,54 %	36,24 %
Spíš negativní	32,2 %	34,31 %	22,75 %	44,3 %	32,81 %
Velice negativní	2,68 %	1,47 %	2,4 %	4,03 %	2,59 %
N	559	204	167	149	1079

Jak často se potýkáte s technickými problémy?	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Nikdy nebo zcela výjimečně	32,74 %	39,22 %	54,49 %	68,46 %	42,26 %
Občas – maximálně 1x týdně	44,19 %	49,51 %	34,13 %	25,5 %	41,06 %
Často – i vícekrát týdně	17,53 %	9,31 %	10,78 %	5,37 %	13,25 %
Velice často – (téměř) denně	5,55 %	1,96 %	0,6 %	0,67 %	3,43 %
N	559	204	167	149	1079

Významnost benefitu dle zaměstnanců	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
1 = Naprosto zásadní	66,19 %	59,9 %	53,48 %	51,57 %	60,82 %
2	18,76 %	23,19 %	24,06 %	26,42 %	21,56 %
3	10,44 %	7,73 %	11,76 %	11,32 %	10,29 %
4	2,48 %	5,31 %	4,28 %	4,4 %	3,58 %
5 = Zcela nepodstatný	2,12 %	3,86 %	6,42 %	6,29 %	3,76 %
N	565	207	187	159	1118

Předpokládá rozšíření HO – pohled VO	MPSV	MSp	MZd	MŠMT	Všichni
Ano, předpokládám výrazné rozšíření	32,14 %	36,84 %	44,44 %	60 %	40,68 %
Ano, předpokládám částečné rozšíření	44,64 %	63,16 %	50 %	36 %	46,61 %
Ne	23,21 %	0 %	5,56 %	4 %	12,71 %
N	56	19	18	25	118

Příloha č. 2: Srovnání odpovědí za různé typy ÚSC

V rámci šetření Práce z domova 2021 vyplňovali dotazník z řad územních samosprávných celků respondenti za cca 150 subjektů, které získaly podporu ve výzvách OPZ na podporu ÚSC. Srovnání odpovědí respondentů za jednotlivé typy ÚSC uvádíme pouze u těch otázek, u nichž se odpovědi skupin respondentů navzájem významně lišily.

Nejviditelnější rozdíly se napříč otázkami ukazují mezi respondenty z Magistrátu Hlavního města Prahy (MHMP) a respondenty z ostatních typů ÚSC, kteří se šetření účastnili. Právě na MHMP respondenti uváděli, že mohou pracovat z domova zdaleka v největší míře, a tomu odpovídalo i reálné využívání. Respondenti za MHMP se vymykají také například tím, že HO vnímají nejčastěji jako naprosto zásadní benefit a vedoucí pracovníci zde v 84 % případů předpokládají významné nebo částečné rozšíření využívání práce z domova v budoucnu. V žádném jiném typu ÚSC tato hodnota nepřesáhla 45 %.

Objem práce, kterou hypoteticky lze vykonávat z domova	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Velmi malou část práce	17,11 %	30,74 %	36,42 %	36,28 %	34,38 %	28,95 %	29,73 %
Přibližně polovinu práce	33,63 %	43,51 %	38,73 %	37,67 %	42,81 %	44,43 %	40,89 %
Všechnu/většinu práce	49,26 %	25,76 %	24,86 %	26,05 %	22,81 %	26,63 %	29,38 %
N	672	462	173	215	1280	646	3448

Podíl zaměstnanců, pro které z pohledu vedoucích připadá v úvahu HO	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Méně než 5 %	19,67 %	26,56 %	28,57 %	24,24 %	26,27 %	22,62 %	24,79 %
<5–25) %	3,28 %	15,63 %	19,05 %	24,24 %	17,05 %	19,05 %	16,04 %
<25–50) %	9,84 %	18,75 %	14,29 %	18,18 %	19,82 %	15,48 %	17,29 %
<50–75) %	14,75 %	15,63 %	28,57 %	27,27 %	17,97 %	14,29 %	17,71 %
<75–100) %	52,46 %	23,44 %	9,52 %	6,06 %	18,89 %	28,57 %	24,17 %
N	61	64	21	33	217	84	480

Možnost HO v praxi	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Možnost HO po celou dobu	79,02 %	25,32 %	24,86 %	27,44 %	18,2 %	22,45 %	32,71 %
Možnost HO pouze během nouzového stavu	16,07 %	62,12 %	48,55 %	51,16 %	56,8 %	60,84 %	49,56 %
Bez možnosti HO	4,91 %	12,55 %	26,59 %	21,4 %	25 %	16,72 %	17,72 %
N	672	462	173	215	1280	646	3448

Jak se v organizaci změnila podmínky pro HO v souvislosti s Covidem dle vedoucích	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Práce z domova je umožněna o výrazně většímu počtu zaměstnanců	75,51 %	38,3 %	53,33 %	24 %	32,5 %	40 %	40,72 %
Práce z domova je umožněna o něco většímu počtu zaměstnanců	16,33 %	12,77 %	20 %	24 %	20 %	18,46 %	18,56 %
Podmínky se nezměnily	8,16 %	42,55 %	20 %	36 %	37,5 %	27,69 %	31,58 %
Jiné	0 %	2,13 %	6,67 %	8 %	5,63 %	3,08 %	4,16 %
Jiné: neumožňoval – neumožňuje	0 %	4,26 %	0 %	8 %	3,75 %	7,69 %	4,16 %
Jiné: ve větším rozsahu než před pandemií	0 %	0 %	0 %	0 %	0,63 %	3,08 %	0,83 %
N	49	47	15	25	160	65	361

Využíváte aktuálně možnost HO?	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Ano	57,29 %	12,34 %	11,56 %	17,21 %	7,27 %	9,44 %	18,94 %
Ne	21,73 %	12,99 %	13,29 %	10,23 %	10,94 %	13 %	13,78 %
N/A	20,98 %	74,68 %	75,14 %	72,56 %	81,8 %	77,55 %	67,29 %
N	672	462	173	215	1280	646	3448

Jaká část zaměstnanců využívá HO dle vedoucích	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Méně než 5 % zaměstnanců	10,2 %	63,83 %	66,67 %	52 %	76,88 %	72,31 %	63,16 %
<5–25) %	14,29 %	17,02 %	26,67 %	28 %	8,75 %	10,77 %	13,02 %
<25–50) %	20,41 %	10,64 %	0 %	12 %	5,63 %	3,08 %	8,03 %
<50–75) %	6,12 %	4,26 %	0 %	8 %	3,13 %	6,15 %	4,43 %
<75–100) %	48,98 %	4,26 %	6,67 %	0 %	5,63 %	7,69 %	11,36 %
N	49	47	15	25	160	65	361

V jakém objemu využívají HO?	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
<0–25) %	68,05 %	43,86 %	55 %	48,65 %	48,39 %	31,15 %	58,19 %
<25–50) %	21,56 %	17,54 %	20 %	29,73 %	25,81 %	26,23 %	22,66 %
<50–75) %	4,94 %	15,79 %	10 %	13,51 %	19,35 %	26,23 %	10,57 %
<75–100) %	5,45 %	22,81 %	15 %	8,11 %	6,45 %	16,39 %	8,58 %
N	385	57	20	37	93	61	653

Optimální objem HO dle zaměstnanců	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
<0–25) % úvazku	24,32 %	28,48 %	35,47 %	37,14 %	38,39 %	34,32 %	33,34 %
<25–50) %	34,08 %	21,85 %	20,35 %	18,1 %	21,09 %	23,09 %	23,88 %
<50–75) %	30,18 %	32,01 %	30,23 %	29,52 %	28,4 %	27,61 %	29,24 %
<75–100) %	11,41 %	17,66 %	13,95 %	15,24 %	12,12 %	14,98 %	13,54 %
N	666	453	172	210	1271	641	3413

Výkonnost na HO	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výrazně lepší	17,52 %	16,62 %	10,62 %	10,07 %	10,55 %	11,34 %	13,24 %
Spiš lepší	26,61 %	17,18 %	20,35 %	28,86 %	23,82 %	24,72 %	23,86 %
Stejně	42,64 %	46,48 %	49,56 %	38,93 %	43,3 %	45,35 %	43,99 %
Spiš horší	11,4 %	18,31 %	18,58 %	20,81 %	18,98 %	16,78 %	16,73 %
Výrazně horší	1,82 %	1,41 %	0,88 %	1,34 %	3,35 %	1,81 %	2,19 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Soustředění na HO	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výrazně lepší	23,14 %	20,85 %	12,39 %	20,81 %	14,52 %	14,74 %	17,86 %
Spiš lepší	30,41 %	19,72 %	21,24 %	23,49 %	25,43 %	27,21 %	25,84 %
Stejně	29,59 %	34,93 %	36,28 %	23,49 %	32,26 %	31,29 %	31,47 %
Spiš horší	15,21 %	20,28 %	23,89 %	27,52 %	23,33 %	23,81 %	21,26 %
Výrazně horší	1,65 %	4,23 %	6,19 %	4,7 %	4,47 %	2,95 %	3,56 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Efektivita spolupráce s kolegy na HO	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výrazně lepší	3,47 %	4,23 %	1,77 %	3,36 %	1,12 %	2,27 %	2,51 %
Spiš lepší	7,27 %	7,89 %	2,65 %	8,72 %	5,21 %	4,76 %	6,12 %
Stejně	49,75 %	45,63 %	38,05 %	40,27 %	43,67 %	47,85 %	45,73 %
Spiš horší	30,74 %	30,42 %	43,36 %	40,94 %	40,82 %	36,73 %	36,25 %
Výrazně horší	8,76 %	11,83 %	14,16 %	6,71 %	9,18 %	8,39 %	9,4 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Motivace na HO	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výrazně lepší	11,74 %	12,96 %	4,42 %	12,08 %	6,95 %	9,75 %	9,68 %
Spiš lepší	23,31 %	15,49 %	21,24 %	17,45 %	18,61 %	18,14 %	19,28 %
Stejně	52,73 %	54,37 %	54,87 %	51,01 %	52,11 %	52,61 %	52,73 %
Spiš horší	10,74 %	14,93 %	15,93 %	17,45 %	18,24 %	17,46 %	15,63 %
Výrazně horší	1,49 %	2,25 %	3,54 %	2,01 %	4,09 %	2,04 %	2,67 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Spolehlivost techniky na HO	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výrazně lepší	5,45 %	6,48 %	0,88 %	3,36 %	3,35 %	4,31 %	4,37 %
Spiš lepší	10,91 %	8,45 %	10,62 %	5,37 %	5,46 %	6,8 %	7,7 %
Stejně	55,04 %	54,65 %	60,18 %	53,69 %	55,96 %	59,41 %	56,22 %
Spiš horší	22,15 %	24,51 %	23,89 %	31,54 %	29,78 %	25,62 %	26,25 %
Výrazně horší	6,45 %	5,92 %	4,42 %	6,04 %	5,46 %	3,85 %	5,47 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Organizace práce na HO	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výrazně lepší	27,11 %	24,23 %	21,24 %	19,46 %	17,25 %	22,22 %	21,87 %
Spiš lepší	30,58 %	24,51 %	30,09 %	33,56 %	31,89 %	30,39 %	30,26 %
Stejně	27,6 %	34,08 %	31,86 %	30,2 %	27,67 %	29,48 %	29,24 %
Spiš horší	12,4 %	15,77 %	14,16 %	14,77 %	20,1 %	15,42 %	16,16 %
Výrazně horší	2,31 %	1,41 %	2,65 %	2,01 %	3,1 %	2,49 %	2,47 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Lepší organizace pracovního a soukromého času	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výhoda	67,27 %	61,13 %	53,1 %	62,42 %	58,81 %	65,08 %	62,29 %
Částečně výhoda	23,8 %	26,76 %	34,51v	25,5 %	28,54 %	26,08 %	26,77 %
Není výhoda	8,93 %	12,11 %	12,39 %	12,08 %	12,66 %	8,84 %	10,94 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Možnost pracovat z jakéhokoliv místa	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výhoda	74,71 %	65,07 %	59,29 %	65,1 %	62,66 %	70,52 %	67,36 %
Částečně výhoda	18,02 %	24,51 %	25,66 %	24,16 %	25,68 %	19,95 %	22,52 %
Není výhoda	7,27 %	10,42 %	15,04 %	10,74 %	11,66 %	9,52 %	10,13 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Úspora času na dojíždění	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výhoda	87,27 %	78,31 %	67,26 %	73,83 %	68,11 %	76,19 %	76,02 %
Částečně výhoda	9,42 %	13,52 %	15,04 %	16,11 %	18,61 %	14,97 %	14,66 %
Není výhoda	3,31 %	8,17 %	17,7 %	10,07 %	13,28 %	8,84 %	9,32 %
N	605	355	113	149	806	441	2469
Není třeba se upravovat	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výhoda	45,79 %	41,13 %	34,51 %	40,94 %	38,09 %	46,03 %	41,84 %
Částečně výhoda	29,42 %	31,27 %	44,25 %	34,9 %	35,98 %	31,52 %	33,21 %
Není výhoda	24,79 %	27,61 %	21,24 %	24,16 %	25,93 %	22,45 %	24,95 %
N	605	355	113	149	806	441	2469
Možnost déle spát	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výhoda	52,23 %	48,45 %	34,51 %	39,6 %	40,57 %	42,86 %	44,63 %
Částečně výhoda	23,14 %	25,63 %	42,48 %	32,89 %	28,66 %	31,52 %	28,27 %
Není výhoda	24,63 %	25,92 %	23,01 %	27,52 %	30,77 %	25,62 %	27,1 %
N	605	355	113	149	806	441	2469
Možnost pracovat při drobné pracovní indispozici	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Výhoda	80,33 %	71,83 %	66,37 %	70,47 %	70,72 %	78 %	74,32 %
Částečně výhoda	15,87 %	21,41 %	27,43 %	21,48 %	23,08 %	19,27 %	20,49 %
Není výhoda	3,8 %	6,76 %	6,19 %	8,05 %	6,2 %	2,72 %	5,18 %
N	605	355	113	149	806	441	2469
Nevýhoda – řešení běžných pracovních otázek méně flexibilní	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	24,13 %	35,21 %	38,05 %	38,93 %	33,75 %	34,01 %	32,16 %
Částečně nevýhoda	47,44 %	41,41 %	42,48 %	40,27 %	50,25 %	43,76 %	46,17 %
Není nevýhoda	28,43 %	23,38 %	19,47 %	20,81 %	16 %	22,22 %	21,67 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Nevýhoda – absence pravidelného režimu	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	19,17 %	21,13 %	30,97 %	28,19 %	27,67 %	19,5 %	23,37 %
Částečně nevýhoda	32,4 %	36,34 %	35,4 %	34,23 %	34,37 %	35,15 %	34,35 %
Není nevýhoda	48,43 %	42,54 %	33,63 %	37,58 %	37,97 %	45,35 %	42,28 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Nevýhoda – z domova nejsou přístupná některá data, dokumenty, podklady...	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	43,64 %	60,85 %	64,6 %	61,07 %	59,06 %	52,61 %	54,76 %
Částečně nevýhoda	34,88 %	25,63 %	26,55 %	24,83 %	30,89 %	32,2 %	30,78 %
Není nevýhoda	21,49 %	13,52 %	8,85 %	14,09 %	10,05 %	15,19 %	14,46 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Nevýhoda – nedostatek sociálního kontaktu	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	37,36 %	43,1 %	44,25 %	50,34 %	42,43 %	41,95 %	41,76 %
Částečně nevýhoda	38,18 %	34,65 %	37,17 %	33,56 %	41,44 %	39,46 %	38,64 %
Není nevýhoda	24,46 %	22,25 %	18,58 %	16,11 %	16,13 %	18,59 %	19,6 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Nevýhoda – obtížné dokládání rozsahu vykonané práce	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	18,18 %	25,07 %	19,47 %	30,2 %	31,39 %	31,29 %	26,61 %
Částečně nevýhoda	33,22 %	37,46 %	40,71 %	28,86 %	38,09 %	38,32 %	36,41 %
Není nevýhoda	48,6 %	37,46 %	39,82 %	40,94 %	30,52 %	30,39 %	36,98 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Nevýhoda – odlišný harmonogram, než mají kolegové	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	11,57 %	15,77 %	13,27 %	29,53 %	15,76 %	14,74 %	15,27 %
Částečně nevýhoda	31,24 %	29,01 %	33,63 %	25,5 %	36,23 %	31,97 %	32,44 %
Není nevýhoda	57,19 %	55,21 %	53,1 %	44,97 %	48,01 %	53,29 %	52,29 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Nevýhoda – složitější využití času po práci	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	9,42 %	11,27 %	9,73 %	18,12 %	15,01 %	13,38 %	12,76 %
Částečně nevýhoda	29,75 %	29,86 %	38,05 %	31,54 %	32,38 %	28,12 %	30,82 %
Není nevýhoda	60,83 %	58,87 %	52,21 %	50,34 %	52,61 %	58,5 %	56,42 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Nevýhoda – hůř se odděluje pracovní čas od soukromého	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	26,28 %	27,89 %	27,43 %	40,27 %	31,39 %	26,08 %	29,04 %
Částečně nevýhoda	35,87 %	39,72 %	40,71 %	36,24 %	40,94 %	41,95 %	39,41 %
Není nevýhoda	37,85 %	32,39 %	31,86 %	23,49 %	27,67 %	31,97 %	31,55 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Nevýhoda – absence pravidelného režimu	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nevýhoda	19,17 %	21,13 %	30,97 %	28,19 %	27,67 %	19,5 %	23,37 %
Částečně nevýhoda	32,4 %	36,34 %	35,4 %	34,23 %	34,37 %	35,15 %	34,35 %
Není nevýhoda	48,43 %	42,54 %	33,63 %	37,58 %	37,97 %	45,35 %	42,28 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Vliv HO na duševní zdraví	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Velice pozitivní	29,09 %	25,92 %	15,93 %	25,5 %	18,98 %	20,18 %	22,92 %
Spiš pozitivní	31,07 %	32,96 %	33,63 %	30,87 %	33,5 %	34,47 %	32,85 %
Nemá vliv	27,6 %	28,45 %	29,2 %	28,19 %	29,65 %	31,97 %	29,28 %
Spiš negativní	11,24 %	10,99 %	21,24 %	13,42 %	16,5 %	12,24 %	13,69 %
Velice negativní	0,99 %	1,69 %	0 %	2,01 %	1,36 %	1,13 %	1,26 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Vliv HO na rodinný život	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Velice pozitivní	23,31 %	21,13 %	19,47 %	22,15 %	16,63 %	18,14 %	19,64 %
Spiš pozitivní	37,69 %	32,11 %	28,32 %	35,57 %	35,86 %	36,96 %	35,6 %
Nemá vliv	32,73 %	38,03 %	46,02 %	34,23 %	37,72 %	38,1 %	36,78 %
Spiš negativní	5,79 %	8,45 %	6,19 %	6,71 %	9,18 %	5,67 %	7,33 %
Velice negativní	0,5 %	0,28 %	0 %	1,34 %	0,62 %	1,13 %	0,65 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Jak často se potýkáte s technickými problémy?	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Nikdy nebo zcela výjimečně	50,08 %	47,32 %	38,94 %	40,94 %	44,79 %	49,66 %	46,82 %
Občas – maximálně 1x týdně	37,52 %	38,87 %	49,56 %	41,61 %	35,73 %	36,28 %	37,71 %
Často – i vícekrát týdně	8,43 %	10,99 %	8,85 %	12,08 %	15,14 %	10,88 %	11,66 %
Velice často – (téměř) denně	3,97 %	2,82 %	2,65 %	5,37 %	4,34 %	3,17 %	3,81 %
N	605	355	113	149	806	441	2469

Zavřené MŠ a ZŠ – komplikace?	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Není to pro mě komplikace	26,83 %	10,83 %	16,07 %	13,7 %	12,57 %	15,05 %	15,49 %
Zásadní komplikace	39,02 %	41,67 %	35,71 %	42,47 %	44,24 %	40,86 %	41,79 %
Částečná komplikace	34,15 %	47,5 %	48,21 %	43,84 %	43,19 %	44,09 %	42,71 %
N	164	120	56	73	382	186	981

Významnost benefitu	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
1 = Naprosto zásadní	41,52 %	32,47 %	24,28 %	21,86 %	22,11 %	25,7 %	28,05 %
2	26,49 %	18,61 %	19,65 %	24,19 %	19,3 %	22,29 %	21,49 %
3	16,82 %	25,32 %	26,01 %	23,26 %	26,33 %	28,48 %	24,54 %
4	6,7 %	7,36 %	10,98 %	9,77 %	11,56 %	9,75 %	9,57 %
5 = Zcela bezvýznamný	8,48 %	16,23 %	19,08 %	20,93 %	20,7 %	13,78 %	16,36 %
N	672	462	173	215	1280	646	3448

Předpokládá rozšíření HO – pohled VO	MHMP	Městská část	Obec I. Typu	Obec II. Typu	Obec III. Typu	Statutární město	Všichni
Ano, předpokládám výrazné rozšíření	30,61 %	6,38 %	6,67 %	8 %	3,13 %	3,08 %	7,76 %
Ano, předpokládám částečné rozšíření	53,06 %	31,91 %	26,67 %	36 %	28,75 %	38,46 %	34,63 %
Ne	16,33 %	61,7 %	66,67 %	56 %	68,13 %	58,46 %	57,62 %
N	49	47	15	25	160	65	361