

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA CHEMICKO-TECHNOLOGICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2022

Marie Znamínková

Univerzita Pardubice

Fakulta chemicko-technologická

Dopady home office na zaměstnance i zaměstnavatele
v chemickém průmyslu i jiných odvětvích

Marie Znamínková

Bakalářská práce

2022

Univerzita Pardubice
Fakulta chemicko-technologická
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Marie Znamínková**
Osobní číslo: **C19148**
Studijní program: **B0488A050003 Ekonomika a management podniků chemického průmyslu**
Téma práce: **Dopady home office na zaměstnance i zaměstnavatele v chemickém průmyslu i jiných odvětvích**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky a managementu chemického a potravinářského průmyslu**

Zásady pro vypracování

1. Popis dopadů pandemie na trh práce.
2. Rešerše literatury v oblasti home office.
3. Přehled psychických dopadů pandemie na zaměstnance a zaměstnavatele.
4. Sestavení dotazníku k primárnímu výzkumu využívání home office v podnicích chemického průmyslu.
5. Umístění dotazníku na internet, vyhodnocení výzkumu.
6. Řízený rozhovor v podnicích jiných odvětví a srovnání zjištěných skutečností.
7. Formulace závěrů výzkumu.

Rozsah pracovní zprávy: **30**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. ANGUELOV, K.; ANGELOVA, M. 2021. Home office effects on the motivation of ICT companies' employees, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8(4): 10-28. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4\(1\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4(1))
2. CHUDOBA, Mgr. Petr. Home office z pohledu zákona. *Právo pro všechny* [online]. 2019, 24. 5. 2021 [cit. 2021-11-08]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-13-hlava-9-paragraf-317>
3. JANDUSOVÁ, Martina. Koronavirus: Dopad pandemie na chemický průmysl není tak katastrofální jako na jiná odvětví. *Svaz chemického průmyslu ČR: Info* [online]. 2021, 16. 2. 2021 [cit. 2021-08-22]. Dostupné z: <https://www.schp.cz/info/dopad-pandemie-na-chemicky-prumysl-neni-tak-katastrofalni-jako-na-jina-odvetvi>
4. PANDEMIE MÁ NEGATIVNÍ VLIV NA DUŠEVNÍ ZDRAVÍ. *Personal Hofmann: Blog* [online]. 2018, 4. 12. 2020 [cit. 2021-10-20]. Dostupné z: <https://www.hofmann-personal.cz/cz/blog/pandemie-ma-negativni-vliv-na-dusevni-zdravi.html>
5. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. s. 27. ISBN 978-80-247-1407-3.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Marie Bednaříková, CSc.**
Katedra ekonomiky a managementu chemického
a potravinářského průmyslu

Datum zadání bakalářské práce: **28. února 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **1. července 2022**

L.S.

prof. Ing. Petr Kalenda, CSc.
děkan

Ing. Jan Vávra, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 22. února 2022

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

Ve Strašově dne 05. 10. 2021

Marie Znamínková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Ing. Marii Bednaříkové, CSc., za veškeré rady a připomínky, které mi v průběhu psaní práce poskytovala a za její ochotu a čas. Také bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům za podporu. Poděkování patří i respondentům z chemických podniků, kteří mi díky svému času, který věnovali vyplnění mého elektronického dotazníku, poskytli mnoho cenných informací.

ANOTACE

Semestrální práce se zabývá dopadem home office na zaměstnance a zaměstnavatele v chemickém průmyslu i v jiných odvětvích. Práce se také soustředila na vliv pandemie Covid 19 na trh práce a na psychický dopad pandemie a home office na zaměstnance a zaměstnavatele.

KLÍČOVÁ SLOVA

home office, Covid 19, pandemie, trh práce, zaměstnanci a zaměstnavatelé

TITLE

Impacts of home office on employees and employers in the chemical industry and other sectors

ANNOTATION

The semester work deals with the impact of the home office on employees and employers in the chemical industry and in other sectors. The work also focused on the impact of the Covid 19 pandemic on the labor market and on the psychological impact of the pandemic and the home office on employees and employers.

KEYWORDS

home office, Covid 19, pandemic, labor market, employees and employers

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 DOPAD PANDEMIE NA TRH PRÁCE	13
1.1 Dopad pandemie na nezaměstnanost	14
1.2 Dopad pandemie na chemický průmysl.....	16
1.3 Dopad pandemie na trh práce z pohledu živnostníků	18
1.4 Nové formy práce během krize a jejich dopady	19
2 HOME OFFICE	22
2.1 Výhody a nevýhody home office z pohledu zaměstnavatele.....	23
2.2 Výhody a nevýhody home office z pohledu zaměstnance.....	25
2.3 Home office z pohledu zákona	27
3 PSYCHICKÝ DOPAD PANDEMIE NA ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE	30
4 PRAKTICKÁ ČÁST	33
4.1 PROJEKT VÝZKUMU	33
4.2 DOPAD PANDEMIE NA CHEMICKÝ PRŮMYSL	35
4.3 HOME OFFICE	41
4.4 PSYCHICKÝ DOPAD PANDEMIE	49
4.5 CHARAKTERISTIKA RESPONDENTA	55
5 ZÁVĚR.....	56
6 POUŽITÁ LITERATURA	59
7 PŘÍLOHY	63

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Tabulka 1: V čem přinesla pandemie Covid 19 změny v chemických podnicích?.....	37
Tabulka 2: Jaká opatření byla v chemických podnicích po zaměstnancích vyžadována?	39
Tabulka 3: Co podniky chemického průmyslu vidí jako největší výhodu home office?	43
Tabulka 4: Co podniky chemického průmyslu vidí jako největší nevýhodu home office?	44
Tabulka 5: Čím byl/je home office přínosný pro zaměstnance chemických podniků?	45
Tabulka 6: Co zaměstnanci chemických podniků vidí jako nevýhodu home office?	46
Tabulka 7: Nabízí podniky chemického průmyslu nějakou jinou formu flexibilního zaměstnání?.....	48
Tabulka 8: Které z těchto symptomů byly v chemických podnicích zpozorovány?.....	49
Graf 1: Míra nezaměstnanosti v Evropské unii za listopad 2020 v procentech.....	15
Graf 2: Dopady na podnikání spojené s pandemií Covid 19	19
Graf 3: Jak hodně ovlivnila pandemie Covid 19 chemické podniky?	35
Graf 4: Jaký vliv měla pandemie Covid 19 na tržby v chemických podnicích?	38
Graf 5: O kolik se zvětšilo procento zaměstnanců v chemických podnicích pracujících na home office z důvodu proticovidových opatření?	42
Graf 6: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytoval syndrom vyhoření? ...	50
Graf 7: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytoval strach ze ztráty zaměstnání?.....	51
Graf 8: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytovaly závislosti?.....	52
Graf 9: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytovaly deprese?	53
Graf 10: Velikost firmy	55

SEZNAM ZKRATEK

HO – home office

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

ICT – informační a komunikační technologie

ČSÚ – Český statistický úřad

SCHP ČR – Svaz chemického průmyslu ČR

ÚVOD

Stále aktuální pandemie Covid 19 měla za následek několik nemalých změn v životech lidí. Nejednalo se pouze o omezení sociálního a kulturního života, ale pro mnohé pracující občany se také jednalo o změny týkající se náplně práce či přechodu na práci z domu tzv. home office (HO). Home office má jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, rozdílnou váhu a to samé platí i v jednotlivých odvětvích. Mezitím, co například v chemickém průmyslu se nejednalo o plné využití této formy práce, jiná odvětví naopak práci z domu vřele přivítala a zaměstnavatelé tak mohli zamezit masivnímu propouštění zaměstnanců. Neboť není možné, aby všechna odvětví a pracovní pozice umožňovaly přechod na práci z domu, tak se tato forma týká převážně lidí pracujících v oblastech kancelářských prací. K odvětvím nejčastěji využívajícím home office můžeme řadit například: odvětví ICT, vzdělávání, odvětví finančních služeb, profesionálních služeb atd.

Nesmíme zapomenout ani na živnostníky, pro které pandemie přinesla zatěžkávací zkoušku v podnikání a přesto, že vláda podporovala udržení chodu podniků v podobě finančních příspěvků a různých benefitů, nejdříve podnik nakonec musel v důsledku nízkých příjmů změnit sortiment služeb či zcela ukončit činnost.

Pandemie s sebou přinesla spoustu otázek a neznámých, a pro mnohé nových možností práce, jež rozhodně nepatří mezi typické a tradiční podoby zaměstnání. Zde nehovoříme pouze o home office, ale i o jiných formách zaměstnání, které však v předešlých letech nebyly tolik vyhledávané a jejich výhody zaměstnavatelé našli až během krize. Mezi tyto formy práce patří například: sdílení zaměstnanců, dočasné řízení, příležitostná práce, mobilní práce založená na informačních a komunikačních technologiích a další.

Pokud budeme hovořit pouze o home office, budeme hovořit o formě práce, která však není dobře zpracovaná z hlediska práva a mnohé situace s sebou přináší jisté komplikace a otázky. HO se ze zákona nemůže zaměstnanci nařídit a zaměstnanec na něj nemá ze zákona nárok, takže se zde jedná čistě o dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a o jejich vzájemnou důvěru.

Home office s sebou přináší řadu výhod jak pro zaměstnavatele, pro něž se tím může zvýšit šance na udržení svého podniku a může tím snížit náklady spojené s pracovištěm, tak i pro zaměstnance v podobě například flexibilního rozvržení času a lepšího skloubení pracovního a soukromého života.

Avšak najdeme zde i řadu nevýhod pro obě strany. Z pohledu zaměstnavatelů můžeme hovořit o omezené schopnosti kontroly zaměstnanců a organizační náročnosti a z pohledu

zaměstnanců sem můžeme řadit například problémy s oddělením pracovního života od soukromého a psychické dopady spojené s izolací od ostatních.

Stresující podmínky a omezující vládní nařízení, které s sebou přinesla pandemie Covid 19, neměla za následek pouze finanční, ale i psychické ztráty. V období lockdownu, v důsledku narůstajícího počtu zaměstnanců s psychickými problémy, vzrostlo procento firem poskytujících pomoc při zvládnání stresu a předcházení syndromu vyhoření.

1 Dopad pandemie na trh práce

V roce 2020 došlo v Česku, stejně jako ve většině světa v důsledku rozšíření pandemie Covid 19, k omezení veřejného života. Některá místa (obchody, továrny, vzdělávací či kulturní střediska a jiné podniky) byla uzavřena, nebo se jejich činnost pozastavila, či výrazně omezila.¹ Takto velké změny, které byly vyvolané v důsledku pandemie, však pociťovaly především jednotlivé články naší společnosti, jimiž jsou lidé. V důsledku uzavírání a omezování jednotlivých pracovních pozic někteří zaměstnanci přišli o práci, zároveň však také mnoho jiných pracovních pozic vzniklo, anebo se podniky přizpůsobily změnám přechodem na jinou formu práce. Velkým trendem v současné době se stala práce z domu tzv. home office, jenž umožnil i v době vládních opatření, která omezovala počet lidí na pracovištích, aby podniky i nadále fungovaly.

V souvislosti s pandemií Covid 19 téměř dvě třetiny Čechů nezažili výpadek v příjmech a v některých případech můžeme hovořit dokonce i o zlepšení, například díky zavedení vícesměnného provozu na pracovišti. Během března roku 2020 více jak jedna třetina osob zažila pokles výdělku. V důsledku pandemie a s ní spojených vládních opatření vznikl velký rozdíl mezi zaměstnanci a živnostníky, kde pokles příjmů pociťilo více jak 80 % z nich.²

Stejně jako v ostatních oblastech, i v oblastech profesí můžeme vidět, že pandemie některé z nich poznamenala výrazně a jiné naopak takřka nepoznamenala. Celkově nejmenší dopad na zaměstnance hlásí obor IT, a naopak nejvíce postižené profese byli umělci a zaměstnanci ve službách, v těsném závěsu za těmito profesemi se ocitli obchodníci.³

Dvacet procent zaměstnanců se přesunulo na práci z domova, další zaměstnanci zůstali doma na takzvaných „překážkách“ a malé procento z nich o práci přišlo úplně. Beze změny pracovalo v době masivně se šířící se pandemie pouze 28,4 % ekonomicky aktivních lidí. *“Ke snižování mzdy došlo častěji u zaměstnanců v menších firmách s tuzemským vlastníkem a největší propad se objevil v Praze. Výdělky v hlavním městě trvale klesly u 23,1 % lidí, kdežto ve zbytku republiky bylo procento lidí s trvalým snížením mzdy zhruba o třetinu nižší – v Čechách se propadly u 16,3 % respondentů, na Moravě u 16,1 %.”*⁴

¹ Manažment v teorii a praxi: SOCIÁLNO-EKONOMICKÉ DOPADY NA TRHU PRÁCE POČAS PANDÉMIE COVID-19 [online]. Dostupné z: <http://mtp.euke.sk/wp-content/uploads/2021/12/MTP-4-2021.pdf#page=41>.

² HORTIG, Pavel. Dopad pandemie koronaviru na domácí trh práce.

³ HORTIG, Pavel. Dopad pandemie koronaviru na domácí trh práce.

⁴ HORTIG, Pavel. Dopad pandemie koronaviru na domácí trh práce.

1.1 Dopad pandemie na nezaměstnanost

Jak bylo zmíněno v předešlém textu, pandemie Covid 19 měla za následek celorepublikové omezení činnosti nesččetně podniků, což vedlo k redukci počtu zaměstnanců, přičemž však docházelo i k vytvoření nových pracovních míst. Přesto, že v očích mnoha lidí, a to především díky neúplným informacím v masmédiích, nezaměstnanost rapidně stoupla, tak skutečná čísla nejsou až tak hrozná, jak je mnohdy uváděno. Během roku 2020, kdy se pandemie dostala do Česka a výrazně změnila životy lidí, se propad ekonomické aktivity nijak nepromítl ve výrazném nárůstu míry nezaměstnanosti. *“Vyjdeme-li z dlouhodobého vztahu mezi vývojem HDP a vývojem na trhu práce, pak by loňský ekonomický propad měl vést k výraznějšímu nárůstu nezaměstnanosti a lehce hlubšímu poklesu zaměstnanosti, než jaké ve skutečnosti nastaly. Naopak propad počtu odpracovaných hodin byl většinou oproti dlouhodobým zkušenostem mnohem výraznější.”*⁵

Z celkového hlediska můžeme tento kladný jev připisovat hned několika faktorům. Když se na tuto problematiku podíváme o něco podrobněji, zjistíme, že převážně nedošlo k přechodu zaměstnanců od zaměstnaných k nezaměstnaným. Určité skupiny či části dříve pracujících (například žen s částečnými úvazky) totiž odešly mimo pracovní sílu, což mělo za následek značné snížení míry ekonomické aktivity české populace. Vzhledem k přetrvávající pandemii však nemůžeme jednoznačně vyloučit, že se jedná pouze o přechodný jev. Někteří propuštění zaměstnanci totiž v této době pandemie, kdy je situace ohledně omezujících vládních nařízení poměrně nejasná, aktivně nehledají zaměstnání, což ve statistickém šetření pracovních sil České republiky prováděným ČSÚ vede k jejich zařazení mezi tzv. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.⁶

Významnou roli v udržení nízké úrovně nezaměstnanosti, sehrálo i mnoho vládních opatření, přičemž k těm nejvýznamnějším patří především tzv. program Antivirus. *“V dubnu 2020, kdy bylo tímto programem podpořeno vůbec nejvíce zaměstnanců, stát zaměstnavatelům zcela či částečně kompenzoval mzdové náklady pro téměř 600 tis. zaměstnanců, což odpovídalo zhruba 13 % zaměstnanců dle statistiky národních účtů.”*⁷ Na konci května roku 2021 skončila výrazná část programu Antivirus, která kompenzovala uzavřené provozy a omezené výroby, služby a poptávky. Ukončení vládních podpor s sebou přineslo mnoho pesimistických scénářů,

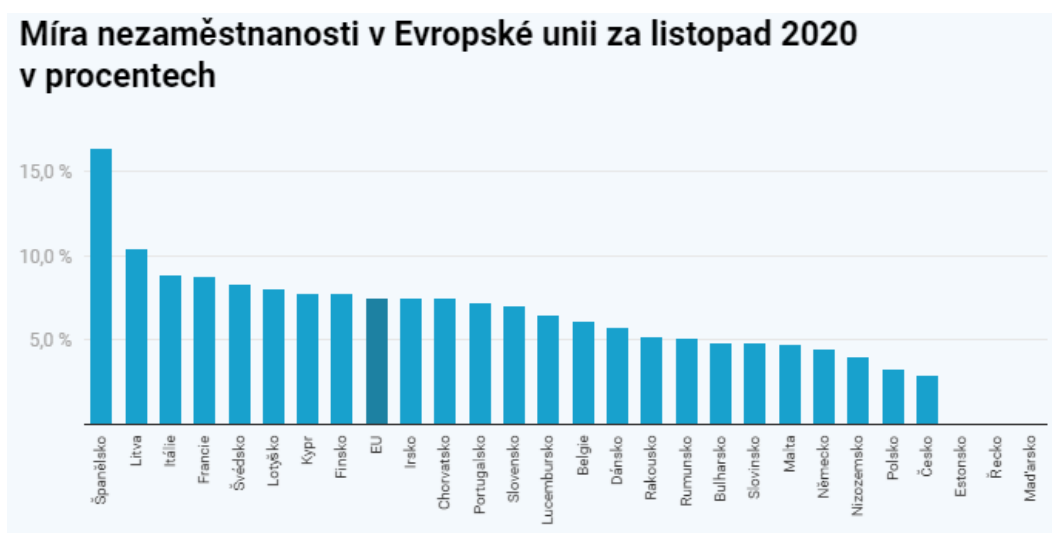
⁵ ČnBlog – Covid na českém trhu práce. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/590916-cnblog--covid-na-ceskem-trhu-prace/>.

⁶ ČnBlog – Covid na českém trhu práce. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/590916-cnblog--covid-na-ceskem-trhu-prace/>.

⁷ GEC, Jaromír. Covid na českém trhu práce.

kteře predikovaly, že s ukončením vládního programu dojde k růstu nezaměstnanosti a zvýšení propouštění zaměstnanců. Tyto scénáře však nebyly naplněny.

Mezi další z faktorů můžeme zařadit vysokou míru nezaměstnanosti v rámci Česka, jež byla v předešlých letech. Počet volných pracovních míst na českém trhu, který byl stanoven začátkem roku 2020, což bylo jen pár měsíců před masivním rozšířením pandemie, dosahoval téměř historického maxima. Dle dat z listopadového šetření Eurostatu, prováděného v roce 2020, se Česko s 2,9 % obecné míry nezaměstnanosti však řadí mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti v Evropské unii.⁸ Pokud srovnáme nezaměstnanost v Česku s nezaměstnaností například ve Španělsku, kde je nejvyšší ze všech zemí EU, tak dle grafu 1 můžeme vidět, že nezaměstnanost v Česku je více než šestkrát nižší nežli ve Španělsku. Zde se skutečně jedná o dva naprosté protiklady, neboť průměrná nezaměstnanost v EU činí přibližně 7,5 %.



Graf 1: Míra nezaměstnanosti v Evropské unii za listopad 2020 v procentech⁹

A jako posledním faktorem, avšak ne méně důležitým, je i fakt, že procento cizinců na tuzemském trhu práce v období před vypuknutím pandemie výrazně přibývalo. V důsledku vládních opatření poté došlo k zastavení nárůstu přítomnosti cizinců na českém trhu. Dokonce zde můžeme mluvit o snížení, neboť v důsledku nárůstu lidí bez práce někteří z nich i odešli.¹⁰

⁸ MALÁČOVÁ, Jana. Česko má stále nízkou nezaměstnanost v porovnání s EU. Nezaměstnanost vzrostla jen mírně, z listopadových 3,8 % na 4 %.: Ekonomika.

⁹ MALÁČOVÁ, Jana. Česko má stále nízkou nezaměstnanost v porovnání s EU. Nezaměstnanost vzrostla jen mírně, z listopadových 3,8 % na 4 %.: Ekonomika.

¹⁰ ČNBlog – Covid na českém trhu práce. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/590916-cnblog--covid-na-ceskem-trhu-prace/>.

Co se krajů týká, *“v roce 2020 byla zaznamenána nejnižší nezaměstnanost v Pardubickém kraji (2,92 %). V roce 2019 se však jednalo o Prahu (1,9 %). Nejvyšší hodnotu vykázal jak v minulém, tak předminulém roce Moravskoslezský kraj (v roce 2019 činil podíl nezaměstnaných osob 4,4 % a v roce 2020 5,55 %).”*¹¹

V Česku je v současné době nejvyšší počet volných pracovních míst. Hovoříme zde o 358 tisících pozic, a to jsou jen volná místa nahlášená na úřadech práce, takže lze předpokládat, že reálná čísla jsou daleko vyšší. Podle personalistů firem dala pandemie šanci lidem dlouhodobě znevýhodňovaným, kteří při konkurzech dříve nebyli tak úspěšní. *“V posledních měsících se opět otevřelo velké množství pracovních míst a firmy mají velký problém tato místa obsadit. Co se týká skupin dříve znevýhodněných na pracovním trhu, situace se velmi zlepšila, a to i v důsledku covidové krize. Firmy se stávají flexibilnějšími a je patrná snaha o vytváření pestrého pracovního prostředí, zejména ve velkých firmách a korporacích,” hodnotí situaci Jan Nezkusil z personální společnosti Hays, která se zaměřuje především na kancelářské profese.*¹²

1.2 Dopad pandemie na chemický průmysl

Stejně jako v ostatních odvětvích, i chemický průmysl pocítil opatření vůči šíření pandemie. Zde se však nejednalo o žádné rapidní změny ve formě práce ani ve snižování počtu zaměstnanců, jak lze vidět například u automobilového průmyslu, který v roce 2020 čelil výraznému propadu prodeje automobilů. I přes všechny problémy, které pandemie pro firmy přichystala, byl chemický průmysl jedním z nejméně postižených odvětví.

V září roku 2020 byla Svazem chemického průmyslu uspořádána konference, kde Ivan Souček řekl, že je překvapilo, že přímý dopad pandemie na chemický průmysl kupodivu není tak katastrofální, jako na řadu jiných odvětví. *„Při porovnání období leden–listopad roku 2019 s rokem 2020 zaznamenal chemický průmysl v Evropě propad průměrně pro všechny členské země o 2,8 %. V listopadu 2020 ale už vykazoval o 1,5 % vyšší výkonost, než v listopadu 2019. Je nepochybné, že i přes pokračující pandemii se hospodářství obnovuje a dochází ke kompenzaci propadu poptávky,”*¹³ dodal Ivan Souček.

¹¹ PRÁTOVÁ, Michaela. Nezaměstnanost v ČR: Shrnutí za rok 2020 a prognózy.

¹² HOVORKOVÁ, Kateřina. Zaměstnanci, které nikdo nechce. Pandemie otočila šance na trhu práce.

¹³ JANDUSOVÁ, Martina. Koronavirus: Dopad pandemie na chemický průmysl není tak katastrofální jako na jiná odvětví.

V prvním čtvrtletí roku 2020 nastal pro ropný, plynárenský a chemický průmysl neočekávaný zlom. Dvojitý účinky ekonomického poklesu souvisejícího s propuknutým virem a propadem cen ropy se odrazily napříč těmito odvětvími, která se již potýkala s náročnými dlouhodobějšími trendy. Zejména tři z těchto trendů byly umocněny událostmi z počátku roku 2020:¹⁴

1. rostoucí povědomí spotřebitelů o udržitelnosti vedlo energetické a chemické společnosti k tomu, aby prozkoumaly technologie dekarbonizace, přehodnotily svá aktiva a začaly se tam, kde je to možné, odklánět od uhlovodíků;
2. zvýšené používání digitálních technologií na pracovišti mění práci a pracovní sílu;
3. chemické společnosti se potýkají s převisem nabídky v určitých segmentech trhu.

Spotřebitelé v současné době přikládají vyšší hodnotu udržitelnosti, a proto zvažují produkty založené na kritériích, jako je cirkulace a uhlíková stopa. Obavy spotřebitelů z uhlíkových emisí navíc podnítily investice do obnovitelné energie, energetické účinnosti a dekarbonizace dopravy. Tyto trendy měly dopad především na koncové trhy s chemikáliemi, zejména v automobilovém průmyslu a stavebnictví. Nástup pandemie situaci dále zkomplikoval tím, že utlumil automobilový průmysl a stavebnictví (spolu s mnoha dalšími odvětvími) a narušil stávající dodavatelské řetězce. S náhlým příchodem Covid 19 a následným uzavřením závodů a pracovišť stávající digitální technologie poskytovaly výhodu, ale v mnoha případech stále nebyly dostatečné pro úroveň vzdálené práce a kybernetické bezpečnosti, která byla náhle nezbytná.¹⁵

Chemický průmysl i přes opatření a vládní nařízení stále fungoval v plném provozu, neboť nejen, že se musela udržovat chemická produkce základních surovin, jež společnost potřebuje, ale také se v tomto odvětví muselo pracovat na výrobě dezinfekčních prostředků, ochranných pomůcek a léků, které i nadále pomáhají v boji s pandemií. V tomto případě se jedná o sektor, kde není možné nahradit dosavadní práci prací z domova, proto se i při zvýšené hygieně a dalších opatření chodilo do práce jako před pandemií.¹⁶

HO se tedy v případě chemického průmyslu dotkl převážně jen administrativních pracovníků, kteří vykonávali svou práci z domu. Postupem času, jak se opatření začala zmírňovat, se do práce začali i tito pracovníci vracet.

¹⁴ HARDIN, Kate, David YANKOVITZ a Robert KUMPF. The shifting landscape of chemicals and materials: The COVID-19 impact on the chemicals industry.

¹⁵ HARDIN, Kate, David YANKOVITZ a Robert KUMPF. The shifting landscape of chemicals and materials: The COVID-19 impact on the chemicals industry.

¹⁶ HILTON, Simon. Chemický Průmysl; Naděje a Strach s Koronavirem./

Stejně jako v jiných odvětvích i v chemickém průmyslu jsou firmy, které budou chtít alespoň částečný home office zachovat a více využít virtuální svět. Stejně tak zde nalezneme i firmy, které se budou chtít v plném rozsahu vrátit zpět do před covidového režimu. V každém případě pandemie ukázala důležitost tohoto odvětví a pro mnohé firmy se jednalo o cennou zkušenost.

1.3 Dopad pandemie na trh práce z pohledu živnostníků

Mnoho podnikatelů a živnostníků se muselo přizpůsobit novým podmínkám a zavést ve svém podnikání změny. Nejčastěji se jednalo o změny týkající se přeorientování svého podnikání. Například zhruba čtvrtina podnikatelů se musela zaměřit na jiné sortimenty nabídek a služeb. Každý druhý podnikatel v období pandemie neočekával zisk a každý zhruba osmý musel své podnikání ukončit. Uvádí se, že u každého devátého podnikatele postihla opatření vůči zabránění šíření koronaviru jeho zaměstnance, devět procent podnikatelů nezvýšilo plat a dvě procenta musela zaměstnance propouštět. Výzkumy odhalily, že zhruba dvě třetiny živnostníků byly opatřeními spojenými s pandemií nějakým způsobem zasáhnuty. Hovoříme zde přibližně o 65 % podnikatelů a živnostníků z celého Česka.¹⁷

Avšak nalezneme zde i pozitivní dopady, které přinesla proticovidová opatření, pozitivní změny jsou zaznamenány přibližně u šesti procent oslovených podnikatelů. „*Někteří podnikatelé dokázali situaci využít na maximum a rozšířit své portfolio produktů či služeb a přijít s inovacemi, které by jinak nevznikly nebo by jejich vývoj trval delší čas,*“ zmínila k tomu Petra Kopecká, mluvčí Raiffeisenbank.¹⁸

Aby ztráty zisku nebyly tak vysoké, v průběhu pandemie mohli podnikatelé a živnostníci využít různé dotace či bonusy např.: program Antivirus. Ač nárok na některé benefity z dotací měla takřka polovina (45 %) všech podnikatelů, pouze 50 % z nich neměla problém se v pravidlech zorientovat.¹⁹

¹⁷ BUŘÍNSKÁ, Barbora. Dva ze tří podnikatelů a živnostníků pocítili následky pandemie.

¹⁸ BUŘÍNSKÁ, Barbora. Dva ze tří podnikatelů a živnostníků pocítili následky pandemie.

¹⁹ BUŘÍNSKÁ, Barbora. Dva ze tří podnikatelů a živnostníků pocítili následky pandemie.

Dopady na podnikání spojené s pandemií Covid-19



Graf 2: Dopady na podnikání spojené s pandemií Covid 19²⁰

Pandemie s sebou přinesla nesčetně zatěžkávacích zkoušek nejen pro živnostníky, ale i pro lidi obecně. Podnikatelé, kteří se během pandemie udrželi na trhu, však nemají vyhráno a pro jasný obraz budoucnosti svého podnikání musejí stát nohama pevně na zemi a vždy včasné reagovat na změny, které s sebou probíhající pandemie přináší.

1.4 Nové formy práce během krize a jejich dopady

Ač v očích většiny lidí přinesla pandemie pouze problémy, málokdo si všimne, že díky rozšíření moderních technologií v kombinaci se sílící pandemií vznikly také nové, flexibilnější formy práce. V Česku, oproti jiným zemím, zatím nejsou flexibilní zaměstnání příliš častá, avšak do budoucna by mohly být tyto netradiční formy zaměstnání běžné a v mnoha případech by dočista mohly nahradit některé stávající formy práce.

Období pandemie poukázalo na neznámé formy zaměstnání, které tu však byly i před tím, jen ne tak rozšířené. Většinou se z netradičních forem práce využívala jen malá část, popřípadě z nich byly využité nějaké prvky.

Ačkoliv možnost přechodu do jiné podoby práce byla v období lockdownu velice přínosná, tento masivní nárůst přizpůsobení se novým pracovním podmínkám ukázal problematické zpracování oblasti pracovně-právních vztahů. Řada nových forem práce totiž prozatím není definována a upravena pracovním právem. A protože tyto nové, flexibilní podmínky zaměstnání nejsou ukotveny v právu, zcela závisí na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²¹

²⁰ EDE. Pandemie Covid-19 se dotkla dvou třetin podnikatelů a živnostníků.

²¹ PALÍŠKOVÁ, PhDr. Marcela, Ph.D., JUDr. Věra HROUZKOVÁ a JUDr. Mgr. Barbora VLACHOVÁ, PH.D. *Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a v kolektivních smlouvách* [online].

Mezi ty tzv. „klasické“ flexibilní formy zaměstnávání patří především uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nebo kratší pracovní úvazky. K novějším formám práce můžeme řadit např. zaměstnávání prostřednictvím agentur práce, práce z domova nebo z jiného místa, rotace práce či sdílení pracovního místa.²²

Dle studie Eurofoundu můžeme identifikovat deset forem zaměstnávání, které se od roku 2010 nově objevily nebo získaly v zemích Evropské unie na významu:²³

- sdílení zaměstnanců (employee sharing) – skupina několika zaměstnavatelů si společně najme jednoho pracovníka, aby pokryl personální potřeby všech společností, čímž vzniká pracovníkovi plný pracovní úvazek;
- sdílení pracovního místa (job sharing) – zaměstnavatel přijme na jedno konkrétní pracovní místo dva či více zaměstnanců, kteří ho společně zastávají, částečné úvazky těchto zaměstnanců se následně spojí do jednoho;
- dočasné řízení (interim management) – na dobu určitou jsou přijati vysoce kvalifikovaní odborníci za tím účelem, aby řídili konkrétní projekt či řešili konkrétní problémy, „*dochází tak k integraci externích řídicích kapacit v rámci organizace práce*“;²⁴
- příležitostná práce (casual work) – zaměstnavatel může povolát zaměstnance dle potřeby, vůči zaměstnanci zaměstnavatel nemá povinnost pravidelně mu ukládat práci;
- mobilní práce založená na komunikačních a informačních technologiích (ICT based mobile work) – tato forma práce je založená na podpoře výkonu práce moderními technologiemi, přičemž zaměstnanec může vykonávat danou práci teoreticky z jakéhokoli místa a v libovolnou dobu;
- „*práce založená na poukázkách (voucher-based work) – pracovní poměr je založen na platbě za služby pomocí voucheru, který je zakoupen u oprávněné organizace a zahrnuje mzdu i příspěvky na sociální zabezpečení. Tento typ zaměstnání je používán především v rychle rostoucím Sektoru služeb pro domácnost v zemích západní Evropy*“;²⁵

²² HLAHŮLEK, Josef, Zdenka KABELOVÁ, Silvie VIDICOVÁ a Ing. Petr WEISSER. *Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu* [online]. 2020 [cit. 2021-9-14]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FI.pdf

²³ HLAHŮLEK, Josef, Zdenka KABELOVÁ, Silvie VIDICOVÁ a Ing. Petr WEISSER. *Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu* [online]. 2020 [cit. 2021-9-14]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FI.pdf

²⁴ HLAHŮLEK, Josef, Zdenka KABELOVÁ, Silvie VIDICOVÁ a Ing. Petr WEISSER. *Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu* [online]. 2020 [cit. 2021-9-14]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FI.pdf

²⁵ HLAHŮLEK, Josef, Zdenka KABELOVÁ, Silvie VIDICOVÁ a Ing. Petr WEISSER. *Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu* [online]. 2020 [cit. 2021-9-14]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FI.pdf

- portfoliová práce (portfolio work) – jedná se o formu práce, při které OSVČ vykonává práce menších rozsahů pro větší počet klientů;
- skupinové zaměstnání (crowd employment) – za pomoci on-line platformem zaměstnavatelé hledají zaměstnance a lidé hledají zaměstnání, přičemž velmi často dochází k přerozdělování velkých, náročných úkolů mezi „virtuální skupinu“ pracovníků;
- zaměstnání založené na spolupráci (collaborative employment) – jedná se o spolupráci několika OSVČ, nezávislých pracovníků či mikropodniků, kteří touto spoluprací mají překonat omezení plynoucí z jejich velikosti či profesní izolace.

Vývoj ve všech oblastech jde dál a stejně jako technologie, i formy prací časem postoupily a poslední léta ukazují, že tradiční formy práce, tedy práce na dobu neurčitou, postupně v oblíbenosti a celkovém využívání ustupují a do popředí se naopak dostávají nové formy pracovních poměrů. Tyto nové formy, stejně jako home office, se vyznačují především znatelně vyšší pracovní flexibilitou, která umožňuje například i v období pandemií zůstat na trhu práce.²⁶

²⁶ HLAHŮLEK, Josef, Zdenka KABELOVÁ, Silvie VIDICOVÁ a Ing. Petr WEISSER. *Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu* [online]. 2020 [cit. 2021-9-14]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FI.pdf

2 Home office

Home office většina lidí chápe jako prostor v bydlišti osoby určený pro služební účely. Termín lze však také použít k popisu administrativního podnikového sídla velkého podniku, jako je domácí kancelář velké korporace nacházející se v určitém městě.

Během roku 2020 se tento pojem rozšířil v celém Česku především v tom prvním chápání a mnohem častěji se během pandemie využíval home office jako tzv. práce z domu, která nebyla až do té doby v tak velkém měřítku využívána a rozdělila zaměstnance na dva tábory – na ty co pracují z domu a na ty, co i v nejtěžších chvílích pandemie zůstali na svých pracovištích. I práce z domu má jisté podmínky. Tou nejdůležitější podmínkou je, že nijak není závislá na specifickém prostředí a konkrétních výrobních prostředcích, které jsou vázány na konkrétní prostor pracoviště zaměstnavatele (např.: výrobní hala).²⁷ Proto byl a stále je HO využívám především u kancelářských prací. Mezi odvětví nejčastěji využívající HO můžeme řadit například: odvětví ICT, vzdělávání, odvětví finančních služeb, profesionálních služeb atd. Mezitím, co například v odvětví ICT, finančních služeb a profesionálních služeb se produktivita po přechodu na home office zvýšila ve školním, právním a výzkumném sektoru se naopak produktivita výrazně snížila.²⁸

Transformace běžné kancelářské práce na práci z domu bylo pro mnoho firem nezbytnou nutností pro adaptaci na probíhající situaci. Ač některé firmy po uvolnění vládních nařízení opět přecházejí na běžný provoz, kdy zaměstnanci dojíždí do svých kanceláří, jsou také firmy, které v práci z domu pokračují, nebo se rozhodly přejít na hybridní model, který spočívá v kombinaci práce z domu s prací z kanceláře. *“Mezi největší světové průkopníky hybridního modelu práce patří firmy jako je Apple, Facebook nebo Ford Motor. Postupně se k nim přidávají ale i menší firmy v zahraničí a v tuzemsku. A už nyní je jasné, že pocovidový návrat do kanceláří nastavuje pomyslnou novou dělící linii mezi zaměstnavateli. Hybridní práci umožňují v Česku velcí hráči jako Allianz nebo Vodafone. Tyto firmy tak nastavují na místní poměry doslova nový trend.”*²⁹

Přesto, že byla práce z domu v Česku hojně využívána a některé podniky můžeme řadit k velice pokrokovým, v celkovém porovnání s ostatními zeměmi světa patří Česká republika mezi ty, jež jsou ve využití home office pozadu. *“Sociolog Daniel Prokop z výzkumné společnosti PAQ Research se domnívá, že Česká republika má ve využívání práce z domova*

²⁷ Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. Dostupné z: <https://www.ak-nych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>.

²⁸ Benefit home office se stane firemním standardem. Dostupné z: <https://www.stavitel.cz/ekonomika/benefit-home-office-se-stane-firemnim-standardem/>.

²⁹ ŠTUKOVÁ, KAROLÍNA. Návrat do normálu se nekoná. Jak bude vypadat práce v kanceláři po covidu.

stále velké rezervy a k trvalým změnám dochází pouze v některých sektorech typu finančnictví nebo technologie. „Home office nebyl během pandemie plně využit například ve státní správě, ani v řadě pozic ve službách a některých administrativních pozicích tradičních odvětví,“ uvádí Prokop. ³⁰

V současné době, především u mladších generací, stoupá HO v oblibě a díky pandemii se stal součástí našeho každodenního života. S rostoucími náklady se mnoho malých podniků stalo závislých na domácích kancelářských prostorech. Pronájem a vybavení profesionálních kancelářských prostor se stalo nákladným, zejména ve velkých metropolitních oblastech v USA, jako je New York City, Chicago a Los Angeles. A díky internetu a dalším dostupným zdrojům je práce z domova jako OSVČ nebo majitel malého podniku mnohem dostupnější a schůdnější. Například dodavatel jídla se může rozhodnout zřídit si obchod ve svém vlastním domě, než platit za pronájem tradiční kanceláře a dalšího souvisejícího vybavení. Mohou mít ve svém domě samostatnou kancelář, kde uchovávají soubory, záznamy o klientech a jakékoli další informace související s jejím podnikáním.³¹

Home office má jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, spoustu výhod, ale samozřejmě také i nevýhod, a ačkoliv práce z domu zní v mnoha ohledech jako splněný sen, za pohodlím a flexibilitou se může skrývat i stres a frustrace.

2.1 Výhody a nevýhody home office z pohledu zaměstnavatele

Pokud se řekne slovo home office a jeho dopady, tak většina lidí jako první myslí pouze na zaměstnance, ale málo kdo si uvědomí, že zasáhl také zaměstnavatele, kteří o práci z domu rozhodují a pro které to také přináší jisté výhody i nevýhody.

Stejně jako ostatní formy práce i home office s sebou pro zaměstnavatele přináší řadu výhod, mezi které patří:³²³³

- ✓ zvýšení šance udržení svého podniku – pro řadu podniků především v roce 2020, kdy musely ze dne na den omezit či zastavit provoz a nevěděly, do čeho jdou, se možnost práce z domova ukázala jako cesta pro udržení mnoha firem v provozuschopnosti.

Home office také přinesl *“omezení rizika šíření nákazy mezi větší množství zaměstnanců*

³⁰ VOJÁČEK, Lukáš. Významné procento českých firem počítá s prací z domova už napořád. V Agrofertu trend narazil.

³¹ KENTON, WILL. Home Office.

³² A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>.

³³ KYZLINKOVÁ, Renata, Soňa VEVRKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce* [online].

*a jejich následného umístění do karantény či do režimu pracovní neschopnosti, a to včetně ochrany jejich zdraví*³⁴;

- ✓ úspora nákladů spojená s provozem pracoviště – v případě, že se HO ukáže jako funkční model provozu společnosti, může zaměstnavatel využít výhody spočívající v ušetření fixních nákladů spojených s provozem a nájmem prostorů kanceláří;
- ✓ zvýšení loajality zaměstnanců – práce z domu je především u mladších generací zaměstnanců v posledních letech velice oblíbeným benefitem. Možnost HO přispívá k větší spokojenosti a vyšší loajalitě vůči firmě.

Home office s sebou pro zaměstnavatele však přináší i řadu nevýhod, mezi které patří:³⁵³⁶

- omezená možnost kontroly zaměstnance – spočívají zejména ve ztížené kontrole a řízení zaměstnance, a to i včetně pravidel bezpečnosti práce a kontroly jeho pracovního vytížení a správné distribuce práce. *“Práce z domova tak s sebou také nese nutnost zavedení jistých kontrolních, procesních, ale i udržovacích mechanismů, které dovolí zaměstnanci být v kontaktu se zaměstnavatelem a naopak, a stanoví základní pravidla chování při práci z domova (školení, interní směrnice, rady a tipy, pravidelné videohovory, follow-up konzultace, reportování apod.)*“;³⁷
- organizační náročnost – nezkušenost a neznalost řídicích pracovníků s řízením zaměstnanců, kteří pracují mimo určené pracoviště;
- chybějící legislativa, zejména v oblasti BOZP – zákon přímo neupravuje HO, takže zde dochází k problematickému řešení situací, které v tradičních formách práce byly řešeny standardně;
- počáteční zvýšené náklady spojené s prací mimo pracoviště – musí se zavést monitorovací systémy, IT systémy umožňující vzdálený přístup k mobilním technologiím zaměstnanců, školení zaměstnanců atd.;

³⁴ A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>.

³⁵ A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>.

³⁶ KYZLINKOVÁ, Renata, Soňa VEVRKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce* [online].

³⁷ A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>.

- rizika při zajišťování ochrany citlivých dat a informací před nežádoucím únikem – velice riskantní může být připojení domácích počítačů či notebooků zaměstnanců na interní síť zaměstnavatele. V takovýchto případech bývá zabezpečení sítě slabší a riziko napadení sítě virem bývá vysoké.

Lze vidět, že výhod i nevýhod je hodně a je na každém zaměstnavateli, jak se za dané situace rozhodne – zdali přijme HO, popřípadě jakým způsobem práci z domu povede. Zde hraje důležitou roli nejen firemní kultura a důvěra zaměstnance zaměstnavatelům, ale i situace na trhu. V případě, že v budoucnu bude práce z domu vyhledávanější, firmy by se měly tomuto trendu přizpůsobit.

2.2 Výhody a nevýhody home office z pohledu zaměstnance

Home office nabízí jisté nesporné výhody nejen pro běžné zaměstnance, ale také pro řadu zaměstnanců, kterým životní situace brání či je omezuje v každodenním docházení do zaměstnání, ačkoliv o práci mají zájem. *„Takovými osobami jsou například zdravotně postižení, osoby v rekonvalescenci po nemoci či pracovním nebo jiném úrazu, senioři, studenti nebo zaměstnanci pečující o děti. Může jít ale také o zaměstnance bez ohledu na jejich momentální sociální status, jejichž práce není povahově vůbec vázaná na pracoviště zaměstnavatele (kromě občasných návštěv za účelem předání/převzetí pracovních materiálů a výsledků práce) a je spojena s neustálým cestováním.“*³⁸

Jedno z odvětví, které přechod do home office nejméně zasáhl, bylo odvětví ICT. Pro firmy v ICT sektoru je home office jedním z funkčních řešení, které umožňují udržet pracovní proces téměř ve stejné kvalitě a rychlosti. Například ze studie, která byla pořízena v Bulharsku, vyplývá, že zaměstnanci v ICT společnosti v Bulharsku mají pozitivní vztah k home office (zejména z hlediska individuálního plánování práce, zvýšení volného času a atraktivity pracovních pozic). Zaměstnanci tvrdí, že home office zvyšuje jejich motivaci a tvořivost. Na druhou stranu pro ně má HO neutrální až negativní dopady na týmovou práci a vztahy mezi kolegy především kvůli potížím spojeným s nedostatkem efektivní přímé komunikace a také určitým potížím s plánováním a koordinací činností.³⁹

³⁸ Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. Dostupné z: <https://www.ak-yach.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>.

³⁹ Anguelov, K.; Angelova, M. 2021. Home office effects on the motivation of ICT companies' employees, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8(4): 10-28. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4\(1\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4(1))

Home office s sebou pro zaměstnance přináší řadu výhod, mezi které patří:⁴⁰⁴¹

- ✓ časová flexibilita – jednou z nesporných výhod práce z domu je možnost alespoň částečně si uspořádat denní režim podle sebe;
- ✓ lepší možnosti sladění pracovního a soukromého života – v případě, že zaměstnanec pracuje z domu, nemusí se starat o to, v kolik hodin musí vstávat, aby stihl dojet včas do práce, nebo v kolik hodin se vrátí. Práci z domu si může díky tomu lépe rozvrhnout tak, aby měl čas i na svůj soukromý život a na své potřeby;
- ✓ časová a finanční úspora spojená s cestováním do/ze zaměstnání – v případě, že zaměstnanec nebydlí blízko od práce, může se cesta do zaměstnání nejen výrazně prodloužit, ale také znatelně prodražit.

Home office s sebou pro zaměstnance však přináší i řadu nevýhod, mezi které patří:⁴²⁴³

- nutnost nastavení denního režimu ze strany zaměstnance – ač home office nabádá spíše k volnějším domáckému režimu, i přesto se zaměstnanec musí podřídít určitým pravidlům zavedeným firmou či pozicí pracovníka;
- neschopnost oddělit pracovní a soukromý život – v některých případech může být těžké oddělit svůj soukromý život od pracovního, neboť se také může stát, že s home office přibude práce a nutnost danou práci dodělat, což vede k časté práci přes čas či práci o dovolené. V jiných případech můžeme hovořit o podmínkách v místě, kde dotyčný zaměstnanec pracuje, které nemusí být pro home office příznivé např. sdílení domu s dětmi či bydlení ve sdílené domácnosti;
- zaměstnanec nese část nákladů na výkonu práce – v případě, kdy probíhá práce z domu, zaměstnavatel na zaměstnance určitým způsobem přenáší část nákladů, např. náklady za spotřebované energie a internetové připojení;
- izolace zaměstnance – pokud má zaměstnanec home office, tak se s ostatními zaměstnanci vidá jen zřídka, čímž se snižuje osobní a neformální komunikace.

⁴⁰ A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>.

⁴¹ KYZLINKOVÁ, Renata, Soňa VEVRKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce* [online].

⁴² A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>.

⁴³ KYZLINKOVÁ, Renata, Soňa VEVRKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce* [online].

V případě, že je člověk více sociální a zaměstnání je pro něj místem, kde se vídá s lidmi, může pro něj být práce z domu dost frustrující;

- *“riziko narušení soukromí zaměstnance a přístup neoprávněných osob k citlivým údajům společnosti. Těmito situacím je tak dobré předejít především tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pro práci z domova vlastní výpočetní techniku, která bude podléhat striktnímu režimu ochrany a pravidlům práce s nimi. “⁴⁴*

Stejně jako zaměstnavatelům i zaměstnancům přináší home office řadu výhod a nevýhod, a zatímco pro některé může být práce z domu vítaným benefitem, pro jiné se může jednat o nežádoucí změnu, jež může vést ke stresu a frustraci.

2.3 Home office z pohledu zákona

HO je vnímán z mnoha úhlů pohledu. Každý na něj má svůj názor a vidí jeho kladné a záporné stránky, které mu přijdou nejdůležitější. Moc lidí však neví, že zaměstnanec nemá ze zákona nárok na home office a zaměstnavatel ho nemůže jednostranně nařídit zaměstnanci.⁴⁵ HO upravuje § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zde se uvádí, že *“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, že⁴⁶*

- 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. “*

⁴⁴ A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>.

⁴⁵ CHUDOBA, Mgr. Petr. Home office z pohledu zákona.

⁴⁶ Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://www.pracomat.cz/poradna/zakonik-prace.html>.

Ačkoli HO upravuje určitým způsobem zákon, v praxi se ukazuje řada právních problémů, které se dají řešit jen se značnými obtížemi, neboť některé praktické problémy nejsou a ani nemohou být uvedeny v zákoníku práce. Mezi tyto problémy můžeme uvést např. uplatňování náhrady škody, kterou utrpěl zaměstnanec pracující doma. V případě, kdy vznikne pracovní úraz a zaměstnanec pracuje na HO, jedná se o poměrně komplikovaně řešitelnou situaci. Problém vzniká hlavně v tom, že dochází k obtížnému důkaznímu posuzování, zdali se jedná o pracovní úraz či úraz mimopracovní.⁴⁷

Uvedená situace do jisté míry souvisí s omezenou možností kontroly zaměstnanců, kteří pracují doma. *“Omezení kontrolní činnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci je na přítěž a prokazování zaměstnance, že si zrovna v uvedeném případě přivodil úraz při nebo po plnění pracovních úkolů, je poměrně komplikovanou záležitostí. Judikaturou aplikovaný předpoklad, že již vstupem zaměstnance do prostoru objektu zaměstnavatele je splněna jedna z podmínek pro případnou budoucí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech, nelze bez dalšího použít i v případě těchto zaměstnanců.”*⁴⁸ Sice je možné pro tyto účely považovat např. bydliště jako místo výkonu práce za „prostor objektu zaměstnavatele“ ve smyslu zákoníku práce a prováděcích předpisů, avšak v praxi je mnohdy obtížné posoudit rozhodný okamžik utrpění úrazu.⁴⁹

Pokud se zaměstnavatel rozhodne nabídnout zaměstnanci možnost výkonu práce z domu, rozhodně nebude od věci, pokud do smlouvy o výkonu HO zahrne jak běžné údaje, tak ale i specifika, která zákon přímo neupravuje. Proto by smlouva měla obsahovat:⁵⁰

- specifikaci místa výkonu práce – odkud bude práce vykonávána (omezení míst vhodných či přípustných pro výkon práce);
- podmínky vztahující se k pracovní době – určení celkových časových limitů pro práci v jednotlivých pracovních dnech, stanovení pracovní doby v noci a o víkendu a jejich omezení, specifikace možnosti čerpání přestávek v práci na jídlo či na oddech, popřípadě stanovení délky rozmezí čerpání bezpečnostních přestávek;
- pravidla pro odměňování – podle typu mzdy a pracovní pozice by se mělo nastavit vykazování práce, sjednat odměny při práci přes čas a upravit příplatky za práci v noci a o víkendu;

⁴⁷ JOUZA, JUDr. Ladislav. Home office z jiného právního pohledu – nepřijatá novela zákoníku práce.

⁴⁸ JOUZA, JUDr. Ladislav. Home office z jiného právního pohledu – nepřijatá novela zákoníku práce.

⁴⁹ JOUZA, JUDr. Ladislav. Home office z jiného právního pohledu – nepřijatá novela zákoníku práce.

⁵⁰ CHUDOBA, Mgr. Petr. Home office z pohledu zákona.

- dohodu o formě a způsobu zadávání práce, její kontroly a odevzdávání – sjednání celkového množství práce, které může být zaměstnanci v určitém čase přiděleno;
- pravidla BOZP – zákon zaměstnavateli ukládá povinnost dbát o bezpečnost svých zaměstnanců, ať už pracují odkudkoliv;
- způsob refundace nákladů vynaložených zaměstnancem při výkonu práce z domu – do této oblasti patří například výdaje za energie, internet, provoz a údržbu strojů potřebných pro výkon práce;
- pravidla pro zacházení s majetkem zaměstnavatele – stanovení pro jaké účely může být firemní majetek (např. počítač/ notebook, telefon, software apod.) využit;
- ujednání o ochraně soukromých informací a dat.

V roce 2017 byla navržena novela Zákoníku práce připravená Ministerstvem práce a sociálních věcí, která problémy při práci z domu řešila objektivně a v mnoha ohledech usnadňovala pohyb v HO po právní stránce. Tato novela například částečně řešila problém absence styku se zaměstnavatelem a spoluzaměstnanci, přičemž byl zaměstnavatel povinen přijmout opatření a této izolaci zabránit. Dle návrhu novely byl i zaměstnavatel povinen hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, jež zaměstnanci vzniknou při výkonu práce. Novela řešila například i otázku využití sítí elektronických komunikací a stanovovala zaměstnavateli povinnost zabezpečit dostatečné technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce z domu. Ač v novele bylo řešeno mnoho problematických otázek, které HO provází, novela nebyla přijata.⁵¹

⁵¹ JOUZA, JUDr. Ladislav. Home office z jiného právního pohledu – nepřijatá novela zákoníku práce.

3 Psychický dopad pandemie na zaměstnance a zaměstnavatele

Stále probíhající pandemie Covid 19 a omezení s ní spojená, kladou na lidskou psychiku o dost vyšší nároky, než které lze ignorovat. Pandemie vystavila mnohé lidi vysoké psychické zátěži obzvláště v době, kdy byl nařízený tvrdý lockdown a mnoho lidí změnilo formu práce. Právě v období lockdownu docházelo v důsledku sociální izolace k častým psychickým problémům, mezi něž patří například pocit vyhoření, úzkost, stres či deprese. Tyto problémy však nezasahují pouze do výkonu práce, ale také do soukromého života.

Po psychické stránce byli a jsou údajně nejvíce postiženi zaměstnanci, je to dáno tím, že jsou zcela závislí na svých příslušných organizacích. Když firmy přišly o způsob příjmu, první věc, kterou udělaly, aby kompenzovaly svou ztrátu, byl odpočet nákladů a zahájily tento proces vyhozením svých nadbytečných zaměstnanců, kteří kvůli probíhajícím opatřením a šířící se pandemii nemohli najít novou práci. Příslušné vlády jednotlivých zemí zajistily svým lidem základní potřeby, ale to nestačilo a v mnoha případech se pomoc nedostala k lidem, kteří ji skutečně potřebovali. Tato situace v lidech vyvolala strach a tím vzniklý stres se snadno promítl do jejich frustrace a hněvu, protože neviděli jistotu, která se s příchodem pandemie ztratila. Dokonce i ti, kteří nepřišli o práci, měli strach z nákazy na svém pracovišti a z nákazy svých rodin.⁵²

Existují tři faktory, které mohou zmírnit nebo zesílit účinek viru Covid 19 na duševní zdraví a stres zaměstnanců. Tyto faktory jsou:⁵³

- organizační faktory – týkají se pracovní role, řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a také práce na dálku,
 - pracovní role – její účinky na duševní zdraví zaměstnanců se liší, protože prostředí, ve kterém pracují, je důvodem jejich degradace duševního zdraví. Například zaměstnanci pracující v oblasti zdravotnictví jsou svou prací přetížení a jsou vystaveni velmi vysokému riziku nakažení. To samo o sobě má značný dopad na jejich psychiku,
 - řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – odpovědnost organizace poskytovat svým zaměstnancům bezpečné prostředí pro výkon jejich práce. Bezpečnost je důležitá pro fyzické i duševní zdraví všech zaměstnanců,

⁵² CHITRANSHI, Jaya. Journal of Pharmaceutical Research International: The effect of COVID-19 over Employees' Mental Health -A Review.

⁵³ CHITRANSHI, Jaya. Journal of Pharmaceutical Research International: The effect of COVID-19 over Employees' Mental Health -A Review.

- práce na dálku – práce z domova zajistila zaměstnancům bezpečí a možnost být se svými přáteli a rodinou jim poskytla do určité míry morální podporu. Avšak dlouhodobě udržovaný HO může vést ke stejnému stresu a frustraci, kterým se tímto krokem chtělo předejít;
- institucionální faktory – týká se vládních programů na podporu zaměstnanců jak psychicky, tak finančně během a po vypuknutí pandemie;
- individuální faktor – představuje sociodemografický faktor, jako je věk, vzdělání, pohlaví atd., a zahrnuje se sem i historie duševního zdraví každého jednotlivého zaměstnance. Mnoho lidí, kteří v minulosti trpěli duševními nebo fyzickými problémy, je náchylnějších na virus a jeho účinky.

Syndrom vyhoření se dříve týkal především pracovníků v pozdějším věku, v dnešní době však postihuje i mladší generace. Průzkum od společnosti OnePoll, který se uskutečnil v září roku 2020, ukazuje, že zkušenosti s kariéřním vyhořením má průměrný pracovník již ve 32 letech. Tomuto syndromu napomohla i pandemie Covid 19, která přechodem velké části populace na jinou formu práce, zapříčinila stres v důsledku příliš dlouhé pracovní doby, nutnosti být neustále k dispozici a nedostatku volného času.⁵⁴

“Víc než polovina oslovených (52 procenta) považuje za příčinu to, že se v práci snaží dělat příliš mnoho. Přibližně 58 procent se domnívá, že je jejich typická pracovní doba příliš dlouhá, 39 procent dotazovaných si nebere dostatek volna a necelá polovina (47 procent) má pocit, že musí být neustále k dispozici. Dva z pěti pracovníků mají pocit, že je na ně vyvíjen tlak, aby stále častěji odváděli práci navíc.”⁵⁵

Pokud zde budeme hovořit o respondentech, kteří v důsledku koronavirových opatření museli přejít na HO, čísla budou ještě vyšší. Ukázalo se, že při práci z domu průměrný pracovník odpracuje za pět měsíců o 59 hodin víc.⁵⁶

Díky nejistým výhledům do budoucnosti mnoho lidí pocítilo psychickou zátěž, avšak jen malé procento ventilovalo tyto problémy ven a svěřilo se s nimi, neboť na to lidé často nahlížejí jako na slabost. V tomto důsledku ani nevyhledávají pomoc odborníka a raději se rozhodnou situaci zvládnout sami. V Česku není mnoho firem, které by aktivně pečovaly o duševní zdraví zaměstnanců. Avšak z průzkumu, který proběhl na podzim roku 2020, vyplývá, že až 76 % respondentů si stojí za názorem, že by tomu mělo být naopak a zaměstnavatelé by neměli

⁵⁴ DIVINOVÁ, Jana. Syndrom vyhoření mají stále mladší. Přispěl i home office, tvrdí průzkum.

⁵⁵ DIVINOVÁ, Jana. Syndrom vyhoření mají stále mladší. Přispěl i home office, tvrdí průzkum.

⁵⁶ DIVINOVÁ, Jana. Syndrom vyhoření mají stále mladší. Přispěl i home office, tvrdí průzkum.

duševní zdraví zaměstnanců zanedbávat, a měli by jim poskytnout efektivní nástroj pro zvládnutí stresu a předcházení syndromu vyhoření. Právě z tohoto důvodu od začátku roku 2021 přibýlo firem, které tyto benefity nabízí. Zatímco v Česku je tento novodobý trend teprve na začátku, v západních zemích se již jedná o běžnou praxi, se kterou zaměstnanci při nástupu do práce počítají. Zastáncem těchto benefitů je i Světová zdravotnická organizace WHO, která vypracovala studii, v níž uvádí, že se firmám investice do duševního zdraví zaměstnanců vyplácí zhruba čtyřnásobně.⁵⁷⁵⁸

Rostoucího zájmu o psychickou pomoc si všiml i zakladatel platformy pro online terapii Terap.io Chadi El-Moussawi, který tvrdí, že v posledních měsících se na ně obrátily až desítky českých firem. *Jejich zaměstnanci se na terapeuty přitom nejčastěji obracejí především kvůli problémům ve vztazích, depresím, tíživé životní situaci, nebo okrajově i kvůli závislostem, kterých za poslední rok vlivem pandemických opatření také výrazně přibýlo.*⁵⁹ Někteří lidé také hledají pomoc v technologiích. V případě, že se jim nechce mluvit se svým nadřízeným, je pro ně o dost snazší vyhledat si rady na internetu. Dle průzkumů by dokonce až 80 % respondentů uvítalo terapeutickou pomoc spíše od robota, nežli od psychologa.⁶⁰

Neexistuje žádná dostupná studie, která by dokázala konkrétně prokázat vliv viru Covid 19 a s ní spojená opatření na duševní zdraví zaměstnanců, avšak některé předpovědi jsou navrženy na základě podmínek dostupných na pracovišti pro zaměstnance. Vědci prokázali, že v případě duševního zdraví mají ženy větší sklon k úzkosti a stresu nežli muži. To nabádá k myšlence, že reakce zaměstnankyň na situaci spojenou s pandemií bude intenzivnější než u zaměstnanců. Studie také naznačila, že lidé ve stáří jsou náchylnější na psychické poruchy, dokonce i úmrtnost lidí umírajících na virus Covid 19 je vyšší u starších lidí. To je činí fyzicky i duševně slabými v boji proti koronaviru. Zaměstnanci ve vyšším věku se stávají nejistější, protože mohou mít pocit, že nebudou mít možnost obnovit své zaměstnání, poněvadž organizace hledají především mladší zaměstnance, neboť mladší generace budou méně zranitelní vůči viru a lépe se přizpůsobí novým technologiím zaváděným na pracovištích. Dokonce i vzdělání sehrálo důležitou roli během propuknutí viru, protože méně vzdělaní zaměstnanci mají více problémů s duševním zdravím, než zaměstnanci vzdělanější.⁶¹

⁵⁷ PANDEMIE MÁ NEGATIVNÍ VLIV NA DUŠEVNÍ ZDRAVÍ. Dostupné z: <https://www.hofmann-personal.cz/cz/blog/pandemie-ma-negativni-vliv-na-dusevni-zdravi.html>.

⁵⁸ VÍTOVÁ, Nela. Děti, práce, pandemie. Duševní zdraví Čechů je na bodu mrazu.

⁵⁹ VÍTOVÁ, Nela. Děti, práce, pandemie. Duševní zdraví Čechů je na bodu mrazu.

⁶⁰ PANDEMIE MÁ NEGATIVNÍ VLIV NA DUŠEVNÍ ZDRAVÍ. Dostupné z: <https://www.hofmann-personal.cz/cz/blog/pandemie-ma-negativni-vliv-na-dusevni-zdravi.html>.

⁶¹ CHITRANSHI, Jaya. Journal of Pharmaceutical Research International: The effect of COVID-19 over Employees' Mental Health -A Review.

4 Praktická část

Praktická část této bakalářské práce se zaměřuje na vliv pandemie Covid 19 na chemický průmysl v České republice a na následná opatření a změny s pandemií spojené, kam spadá i home office. Data byla získána pomocí elektronického dotazníku (viz. Příloha 1), který byl zaslán členům Výboru pro sociální dialog. Dotazník byl strukturalizován do čtyř částí, přičemž první část se zabývá dopadem pandemie na průmysl, druhá část se zabývá home office, třetí část pojednává o psychickém dopadu pandemie na zaměstnance jednotlivých podniků a čtvrtá část uvádí základní charakteristiku podniku, za nějž jednotliví respondenti dotazník vyplňovali.

4.1 Projekt výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zmapovat dopad pandemie Covid 19, a změny s ní spojené, na chemické podniky na českém trhu.

Dílčí cíle

Získat informace o dopadu pandemie Covid 19 a využití home office v chemickém průmyslu v České republice od členů Výboru pro sociální dialog.

Zmapovat změny způsobené dopadem pandemie na chemické podniky a celkově na chemický průmysl.

Získat informace o psychickém dopadu pandemie Covid 19 a s ní spojených vládních opatření na zaměstnance.

Volba zdrojů dat

Pro získání dat byl využit primární způsob získávání dat.

Volba typu primárního výzkumu

Byl proveden kvantitativní způsob získávání dat.

Volba metody kvantitativního výzkumu

Pro primární kvantitativní výzkum byla využita metoda elektronického dotazování pilotního vzorku.

Volba metody kvantitativního výzkumu

Respondenti byli vybráni na základě náhodného výběru.

Metoda analýzy výzkumu

Získaná data z kvantitativního výzkumu byla analyzována statistickými postupy, přičemž odpovědi byly následně vyjádřeny procentuálně v tabulkách a grafech.

Organizačně-technické zabezpečení výzkumu

Výzkum byl prováděn vlastními silami – Marií Znamínkovou, studentkou Univerzity Pardubice, Fakulty chemicko-technologické, studující obor Ekonomika a management chemického průmyslu, studující třetí ročník bakalářského studia.

Technické zabezpečení

Pro vytvoření a zpracování dotazníku byl zapotřebí notebook, MS Word, MS Excel a internet.

Charakteristiky zkoumaných subjektů

Výbor pro sociální dialog SCHP ČR (Svaz chemických podniků ČR) se ve své činnosti zabývá hlavně přípravou Kolektivní smlouvy vyššího stupně. Výbor se spolupodílí i například na projektech zvýšení zaměstnanosti kvalifikovaných pracovníků v chemickém průmyslu a podporuje výchovu mladé generace v chemii.⁶²

Výborem pro sociální dialog bylo kontaktováno 35 chemických podniků působících na českém trhu, přičemž byla zaznamenána aktivita u sedmnácti podniků. Šesti z nich byl však dotazník pouze otevřen, avšak otázky nebyly vyplněny, proto jsou v praktické části této bakalářské práce zpracovány odpovědi pouze jedenácti respondentů zastupujících středně velké a velké podniky v České republice. Bližší charakteristika velikosti podniků je rozpracována v otázce č. 36.

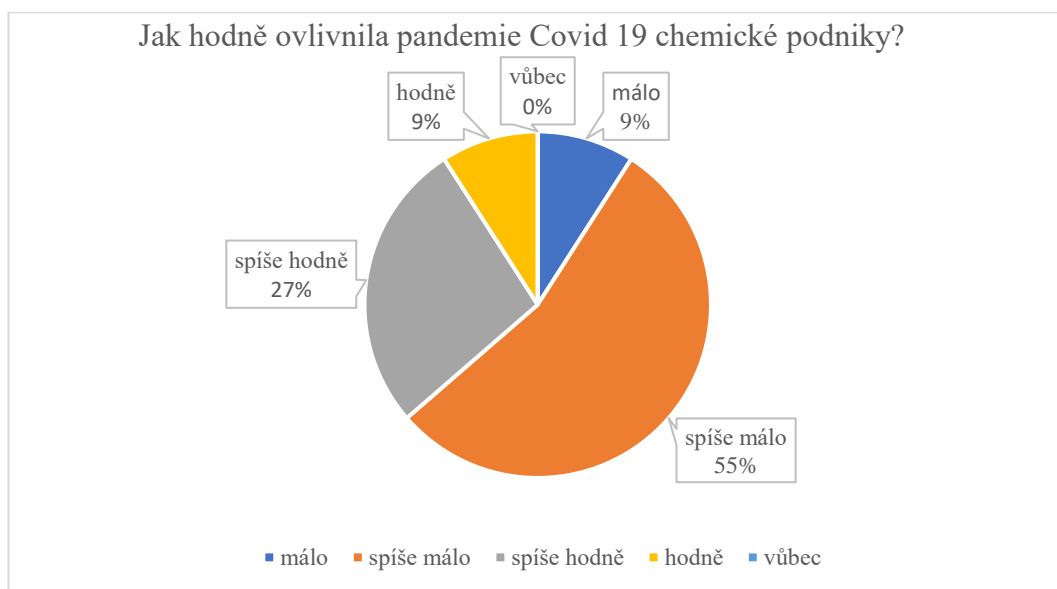
⁶² Svaz chemického průmyslu ČR: Sociální dialog. Dostupné z: <https://www.schp.cz/info/socialni-dialog>.

4.2 Dopad pandemie na chemický průmysl

Podniky, které se našeho výzkumu zúčastnily odpovídaly na otázky v dotazníku následovně:

Otázka č. 1: Jak hodně ovlivnila pandemie Covid 19 Vaši firmu?

Pandemie ovlivnila nejen lidi jakožto jednotlivce, ale také podniky a jednotlivá odvětví. Chemický průmysl byl jedním z odvětví, které bylo pandemií z celkového hlediska postiženo nejméně. Tento obecně známý fakt potvrdily i odpovědi respondentů zaznamenané v grafu 3.



Graf 3: Jak hodně ovlivnila pandemie Covid 19 chemické podniky?

V grafu 3 můžeme vidět, že 64% odpovědí (7 respondentů) udává, že podnik byl málo či spíše málo ovlivněn pandemií Covid 19. 3 respondenti (27%) odpověděli, že je pandemie ovlivnila spíše hodně a 1 respondent (9%) uvedl, že hodně. Žádný z respondentů neuvěd, že by jejich firmu pandemie nijak neovlivnila.

Otázka č. 2: Byl Váš podnik v důsledku pandemie Covid 19 nucen propustit zaměstnance?

V důsledku pandemie byly některé firmy nuceny propustit své zaměstnance. Dle odpovědí zaznamenaných respondenty můžeme usuzovat, že chemický průmysl nebyl tímto negativním dopadem pandemie postihnut, neboť všech 11 respondentů (tedy 100%) se shodlo, že jejich podnik nebyl nucen v důsledku pandemie zaměstnance propustit.

Otázka č. 3: Pokud byl Váš podnik nucen propustit zaměstnance, o jak velkou procentní část zaměstnanců z celé firmy se jednalo?

Vzhledem k tomu, že všichni respondenti v otázce č. 2 odpověděli, že jejich podniky nebyly nuceny propustit zaměstnance, nemůže být tato otázka vyhodnocena.

Otázka č. 4: Změnil se v souvislosti s pandemií Covid 19 počet zaměstnanců zaměstnaných na částečný úvazek ve Vaší firmě?

100% respondentů odpovědělo, že v souvislosti s pandemií Covid 19 v jejich firmách nebyl změněn počet zaměstnanců zaměstnaných na částečný úvazek.

Otázka č. 5: Došlo v důsledku pandemie Covid 19 ke zvýšení rekvalifikace zaměstnanců Vaší firmy?

Stejně jako v předchozí odpovědi i zde došlo ke 100% shodě respondentů s odpovědí, že v důsledku pandemie nedošlo ke zvýšení rekvalifikace zaměstnanců.

Otázka č. 6: Provádělo se ve Vaší firmě testování zaměstnanců kvůli možné nákaze Covidem 19 ještě před povinným testováním přikázaným Ministerstvem zdravotnictví?

Přesto, že mnoho firem provádělo ve svých podnicích testování zaměstnanců až po zavedení povinného testování Ministerstvem zdravotnictví, 9 respondentů (82%) uvedlo, že se v jejich podniku provádělo testování ještě před zavedením povinného testování.

Otázka č. 7: Testování bylo provozováno Vaší firmou či externí firmou?

V důsledku pandemie bylo Ministerstvem zdravotnictví přikázané povinné testování zaměstnanců ve firmách, což mělo za následek nárůst odběrových míst zajišťujících odběry vzorků a laboratoří, které vzorky následně vyhodnocovaly. Z odpovědí respondentů můžeme vidět, že služby externí firmy využilo 8 respondentů (73%), testování vlastní firmou poté 3 respondenti (27%).

Otázka č. 8: Přinesla pandemie Covid 19 změny ve Vašem podniku v/ve...

- **strategii podnikání;**
- **nabízeném sortimentu zboží/služeb;**
- **využívání desinfekčních a ochranných pomůcek na pracovišti;**
- **komunikaci se zákazníky;**
- **udržitelnosti podniku;**
- **digitalizaci.**

Pandemie Covid 19 přinesla řadu změn v podnikání. Stejně jako některé změny mohou být nazývány negativními či pozitivními, stejně tak některé změny mohou mít výrazný dopad na chod podniku.

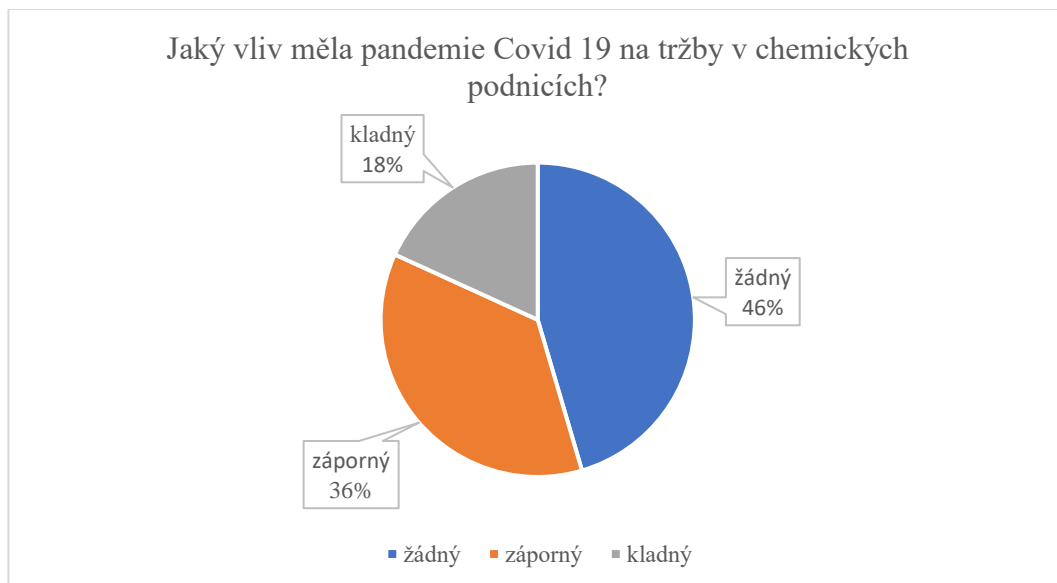
Tabulka 1: V čem přinesla pandemie Covid 19 změny v chemických podnicích?

Přinesla pandemie Covid 19 změny ve Vašem podniku v/ve...	ANO	NE
– strategii podnikání	9%	91%
– nabízeném sortimentu zboží/služeb	9%	91%
– využívání desinfekčních a ochranných pomůcek na pracovišti	100%	0%
– komunikaci se zákazníky	100%	0%
– udržitelnosti podniku	36%	64%
– digitalizaci	100%	0%

Dle tabulky 1 můžeme vidět, že změnu ve strategii podnikání zaznamenal 1 respondent (9%), přičemž i 1 respondent (9%) uvedl, že podnik, za nějž dotazník vyplňoval, provedl změnu i v nabízeném sortimentu zboží a služeb. Změny ve využití desinfekčních a ochranných pomůcek stejně jako změny v komunikaci se zákazníky a ve využití digitalizace zaznamenalo 100% respondentů. Změny v udržitelnosti podniku uvedli 4 respondenti (36%).

Otázka č. 9: Jaký vliv měla pandemie Covid 19 na tržby ve Vašem podniku?

Dalším faktorem, který byl v mnoha podnicích výrazně ovlivněn pandemií Covid 19 byly i samotné tržby podniku.



Graf 4: Jaký vliv měla pandemie Covid 19 na tržby v chemických podnicích?

Z grafu 4 můžeme vidět, že 2 respondenti (18%) odpověděli, že pandemie Covid 19 měla kladný dopad na tržby v jejich podniku, záporný dopad na tržby v podniku uvedli 4 respondenti (36%) a 5 respondentů (46%) tvrdí, že jejich tržby se vlivem pandemie nijak nezměnily.

Otázka č. 10: Jaká opatření byla ve Vašem podniku po zaměstnancích vyžadována?

- nošení respirátorů;
- dodržování rozestupu nejméně 2 metry;
- používání desinfekčních prostředků;
- pravidelné testování;
- přechod na home office;
- střídání pracovníků v kancelářích nebo na pracovišti;
- jiné

V důsledku pandemie bylo Ministerstvem zdravotnictví příkázáno hned několik opatření, která musela být dodržována. V tomto ohledu ani jednotlivé subjekty nezhálely a některá interní opatření byla zavedena samotnými podniky, aby předešly šíření pandemie a onemocnění zaměstnanců.

Tabulka 2: Jaká opatření byla v chemických podnicích po zaměstnancích vyžadována?

Jaká opatření byla ve Vašem podniku po zaměstnancích vyžadována?	ANO	NE
– nošení respirátorů	100%	0%
– dodržování rozestupu nejméně 2 metry	100%	0%
– používání desinfekčních prostředků	100%	0%
– pravidelné testování	100%	0%
– přechod na home office	100%	0%
– střídání pracovníků v kancelářích nebo na pracovišti	91%	9%

Z odpovědí zaznamenaných v tabulce 2 vyplývá, že ve všech podnicích bylo po zaměstnancích vyžadováno nošení respirátorů, dodržování rozestupu nejméně 2 metry, používání desinfekčních prostředků, pravidelné testování a došlo k přechodu na home office. Pouze v případě střídání pracovníků v kancelářích nebo na pracovištích uvedl 1 respondent (9%), že toto opatření nebylo po zaměstnancích vyžadováno. Do sekce jiné bylo jedním z respondentů zaznamenáno, že dále podnik vyžadoval i střídání při obědech a střídání směn, jiný respondent uvedl, že bylo zavedeno více než 50 interních opatření, která byla dodržována.

Otázka č. 11: Využil Váš podnik program Antivirus?

Program Antivirus byl zaveden státem na podporu zaměstnavatelů během nejtěžších chvil koronavirové pandemie. Tímto programem stát podporoval jak mzdové náklady, pro udržení zaměstnanců v podnicích, tak i samotný chod podniku. 8 respondentů (73%) uvedlo, že využilo vládní program Antivirus, přičemž 3 respondenti (27%) odpověděli, že Antivirus v jejich podniku využit nebyl.

Otázka č. 12: Byl pro Váš podnik program Antivirus přínosný?

Ze zbylých 8 respondentů (73%), kteří uvedli, že využili program antivirus, 7 respondentů (87,5%) zaznamenalo přínosnost program. Zbylý 1 respondent (12,5%) uvedl opak.

Otázka č. 13: V čem byl pro Váš podnik přínosný?

Na tuto otázku respondenti odpovídali obdobně, jednalo se pro ně o přínos v podobě částečné úhrady nákladů z důvodu pracovní neschopnosti či proplacení karantén.

Otázka č. 14: Byla pro Váš podnik pomoc programu Antivirus dostačující?

Přesto, že 8 respondentů (73%) uvedlo, že využilo program antivirus, pouze 5 respondentů (62,5%) z nich tvrdí, že pro ně byla vládní pomoc touto formou dostačující. Zbylý 3 respondenti (36,5%) uvádí, že jim program Antivirus nenabídl dostatečnou pomoc.

4.3 Home office

Otázka č. 15: Nabízeli Váš podnik možnost home office před vypuknutím pandemie Covid 19?

Přesto, že si slovo home office drtivá většina lidí spojí až s příchodem pandemie Covid 19, nejedná se o žádnou novinku a mnoho podniků nabízelo tuto formu benefitu již před vypuknutím pandemie. Ač si většina lidí nespojuje využití home office s chemickými podniky, 7 respondentů (64%) uvedlo, že možnost home office nabízelo již před vypuknutím pandemie, zbylí 4 respondenti (36%) tuto možnost nenabízeli.

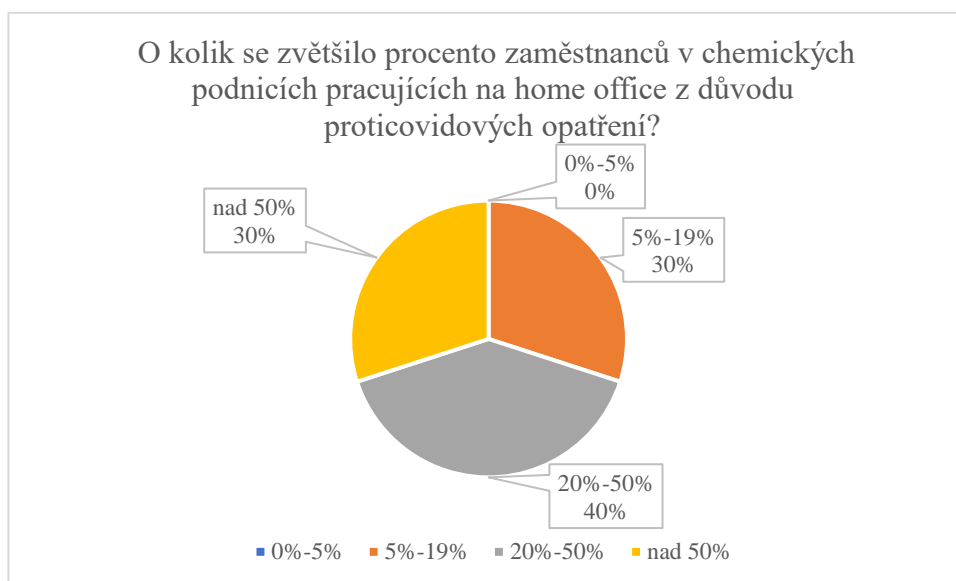
Otázka č. 16: Pokud Vaše firma nabízela home office před vypuknutím pandemie Covid 19, jakého okruhu činností se to týkalo a v jakém rozsahu?

Respondenti z firem, které nabízely možnost práce z domu ještě před vypuknutím pandemie, se shodli na odpovědi, že možnost HO nabízeli převážně administrativním pracovníkům, popřípadě pracovníkům na vybraných, individuálních pozicích. Jeden z respondentů ještě poznamenal, že home office nabízeli pro velmi malý počet zaměstnanců v maximálním rozsahu 2 dny v týdnu.

Otázka č. 17: Zvětšilo se procento zaměstnanců ve Vaší firmě pracujících na home office z důvodu proticovidových opatření?

10 respondentů (91%) tvrdí, že se procento zaměstnanců pracujících na home office v jejich firmě v důsledku působení pandemie a proticovidových opatření zvýšilo. Zbylý 1 respondent (9%) uvádí, že počet zaměstnanců pracujících z domu zůstal stejný.

Otázka č. 18: O kolik se zvětšilo procento zaměstnanců ve Vaší firmě pracujících na home office z důvodu proticovidových opatření?



Graf 5: O kolik se zvětšilo procento zaměstnanců v chemických podnicích pracujících na home office z důvodu proticovidových opatření?

V grafu 5 můžeme vidět, že z deseti respondentů (91%), kteří zaznamenali nárůst lidí pracujících z domu, 3 (30%) uvádí, že se nárůst zaměstnanců zvedl od 5% do 19%, 4 respondenti (40%) zaznamenali nárůst zaměstnanců pracujících z domu v rozmezí od 20% do 50% a zbylí 3 respondenti (30%) uvádí, že nárůst zaměstnanců pracujících v jejich firmě z domu se zvedl až o více než 50%. Žádný z respondentů neuvěděl, že by se zvětšil nárůst zaměstnanců pracujících na home office v rozmezí od 0% do 5%.

Otázka č. 19: Změnily se podmínky pro práci z domova v souvislosti se zaváděním protiepidemických opatření?

V důsledku nárůstu lidí pracujících z domu se změnily i podmínky pro výkon home office. S tímto tvrzením souhlasí 8 respondentů (73%), 3 respondenti (27%) uvádí, že se podmínky pro výkon home office v jejich podniku nijak nezměnily.

Otázka č. 20: Co Váš podnik vidí jako největší výhodu home office?

- šance na udržení podniku v chodu;
- omezení rizika nákazy;
- úspora nákladů spojená s provozem pracoviště;
- zvýšení loajality zaměstnanců;
- jiné

Ačkoliv s sebou pandemie přinesla mnoho změn a opatření s ní spojená podniky vnímaly spíše negativně, neboť musely zasahovat do již zaběhlého chodu firmy, i přesto s sebou některé změny přinesly výrazné výhody, které pomohly zvládnout nastalou situaci. Stejně tak můžeme pohlížet i na home office, který s sebou přinesl řadu výhod do mnoha odvětví a přesto, že chemický průmysl využíval home office dosti omezeně, i v této oblasti se ukázal jako přínosný.

Tabulka 3: Co podniky chemického průmyslu vidí jako největší výhodu home office?

Co Váš podnik vidí jako největší výhodu home office?	ANO	NE
– šance na udržení podniku v chodu	27%	73%
– omezení rizika nákazy	100%	0%
– úspora nákladů spojená s provozem pracoviště	9%	91%
– zvýšení loajality zaměstnanců	27%	73%

V tabulce 3 můžeme vidět, že největší přínos home office podniky chemického průmyslu zaznamenaly v omezení rizika nákazy, kde se na odpovědi shodlo 100% respondentů. Dále 3 respondenti (27%) jako výhodu práce z domu uvedli, že díky ní měli šanci na udržení podniku v chodu a že se v jejich podniku v důsledku využití home office zvýšila loajalita zaměstnanců. Pouze 1 respondent (9%) shledal výhodu v úspoře nákladů spojených s provozem pracoviště.

V otevřené odpovědi respondenti neuvedli žádné jiné výhody shledané s využitím práce z domu.

Otázka č. 21: Co Váš podnik vidí jako největší nevýhodu home office?

- omezení kontroly zaměstnanců;
- organizační náročnost;
- nedostatečná legislativa;
- počáteční zvýšené náklady (monitoring, zaškolení, přístupy IT...);
- zajištění ochrany citlivých dat a informací před nežádoucím únikem;
- jiné

Stejně jako řadu výhod, tak stejně tak přinesla pro podniky práce z domu i řadu nevýhod, které v kvalitním výkonu práce značně omezovaly.

Tabulka 4: Co podniky chemického průmyslu vidí jako největší nevýhodu home office?

Co Váš podnik vidí jako největší nevýhodu home office?	ANO	NE
– omezení kontroly zaměstnanců	54,5%	45,5%
– organizační náročnost	45,5%	54,5%
– nedostatečná legislativa	45,5%	54,5%
– počáteční zvýšené náklady	27%	73%
– zajištění ochrany citlivých dat a informací před nežádoucím únikem	45,5%	54,5%

V případě nevýhod home office se nejednalo o jednoznačně shledanou nevýhodu, na které by se shodli všichni respondenti, jak můžeme vidět v tabulce 4. Jako největší nevýhoda zde byl shledán problém omezené kontroly nad zaměstnanci, přičemž s touto skutečností souhlasilo 6 respondentů (54,5%). 5 respondentů (45,5%) zpozorovalo nevýhodu v home office v organizační náročnosti, nedostatečné legislativní úpravě a v náročnosti zajištění ochrany citlivých dat a informací před nežádoucími úniky. Pouze 3 respondenti (27%) zpozorovali nevýhodu v počátečním zvýšení nákladů v důsledku přechodu zaměstnanců na home office.

V otevřené odpovědi respondenti neuvedli žádné jiné nevýhody shledané s využitím práce z domu.

Otázka č. 22: Čím byl/je home office přínosný pro Vaše zaměstnance?

- časová flexibilita;
- sladění work-life balance;
- časová a finanční výhoda;
- úspora spojená s cestováním do a ze zaměstnání;
- jiné

Výhody home office na sobě nepocítovaly pouze podniky, ale i jejich zaměstnanci.

Tabulka 5: Čím byl/je home office přínosný pro zaměstnance chemických podniků?

Čím byl/je home office přínosný pro Vaše zaměstnance?	ANO	NE
– časová flexibilita	18%	82%
– sladění work-life balance	36%	64%
– časová a finanční výhoda	73%	27%
– úspora spojená s cestováním do a ze zaměstnání	18%	82%

Největší výhodu home office zaměstnanci chemických podniků shledali časovou a finanční, což uvedlo 8 respondentů (73%), jak lze vidět v tabulce 5. Dále 4 respondenti (36%) uvedli, že jako další výhodu home office zaměstnanci jejich firem vidí v možnosti sladění work-life balance a pouze 2 respondenti (18%) uvedli, že práce z domu pro ně byla přínosná v úspoře spojené s cestováním do a ze zaměstnání a v časové flexibilitě.

V otevřené odpovědi respondenti neuvedli žádné jiné výhody shledané u zaměstnanců s využitím home office.

Otázka č. 23: Co zaměstnanci Vašeho podniku vidí jako nevýhodu home office?

- nevědí, jak si nastavit pracovní režim;
- nevědí, jak si oddělit pracovní a soukromý život;
- náklady spojené s prací doma (energie, teplo, jídlo...);
- sociální izolace zaměstnance;
- náročnost spojená se zajištěním zabezpečení z domácího prostředí;
- jiné

Přechod na práci z domu byl pro mnoho zaměstnanců dosti náročný a přinesl s sebou řadu nevýhod nejen v podobě změny svého pracovního režimu a soukromého života, ale v celkové náročnosti týkající se učení se nových dovedností a přizpůsobení se podmínkám pro práci, které poskytoval jejich domov.

Tabulka 6: Co zaměstnanci chemických podniků vidí jako nevýhodu home office?

Co zaměstnanci Vašeho podniku vidí, jako nevýhodu home office?	ANO	NE
– nevědí, jak si nastavit pracovní režim	73%	27%
– nevědí, jak si oddělit pracovní a soukromý život	54,5%	45,5%
– náklady spojené s prací doma	91%	9%
– sociální izolace zaměstnance	9%	90%
– náročnost spojená se zajištěním zabezpečení z domácího prostředí	82%	18%

V tabulce 6 můžeme vidět, že 10 respondentů (91%) uvedlo, že nejčastější nevýhodu zaměstnanci jejich podniku viděli v nákladech spojených s výkonem práce z domu. 9 respondentů (82%) zaznamenalo u zaměstnanců nevýhodu v náročnosti spojené se zajištěním zabezpečení z domácího prostředí. 8 respondentů (73%) zaznamenalo u zaměstnanců, že nevěděli, jak si nastavit pracovní režim a 6 respondentů (54,5%) uvedlo, že jejich zaměstnanci měli problém s oddělením pracovního od soukromého života. Pouze 1 respondent (9%) uvedl problém spojený se sociální izolací svých zaměstnanců.

V otevřené odpovědi respondenti neuvedli žádné jiné nevýhody shledané u zaměstnanců s využitím home office.

Otázka č. 24: Chce Vaše firma nabízet možnost home office i nadále jako běžnou praxi pro zaměstnance?

Přesto, že byl home office v mnoha podnicích přijat hlavně jako možnost zabránění šíření pandemie, jednalo se o cennou zkušenost a 8 respondentů (73%) uvedlo, že by jejich podniky chtěly nabízet, či nabízí home office svým zaměstnancům i nadále, což je o 9% (tedy o jednoho respondenta) více, než kolik jich práci z domu nabízelo před vypuknutím pandemie.

Otázka č. 25: V jakém rozsahu a formě chce Vaše firma nabízet možnost home office?

- **jednou týdně, stejný den;**
- **jednou týdně, různý den;**
- **více dní;**
- **jiné**

Z 8 respondentů (73%), kteří tvrdí, že jejich podnik chce nadále nabízet možnost home office, 2 (25%) uvedli, že by home office chtěli nabízet jednou týdně v různé dny a stejné procento respondentů uvedlo možnost více dní. Zbylí 4 respondenti (50%) zaznamenali odpověď jiné, přičemž se všichni shodli na tom, že by jejich podnik chtěl nabízet možnost home office dvakrát až třikrát do měsíce.

Otázka č. 26: Nabízí Váš podnik nějakou jinou formu flexibilního zaměstnání?

- **sdílení zaměstnanců;**
- **sdílení pracovního místa;**
- **interim management (dočasné řízení);**
- **příležitostná práce;**
- **mobilní práce založená na komunikačních a informačních technologiích;**
- **práce založená na poukázkách (platba voucherem);**
- **portfoliová práce (pro víc klientů);**
- **skupinové zaměstnání;**
- **zaměstnání založené na spolupráci (více OSVČ);**
- **jiné**

Přesto, že se home office dostal díky pandemii do povědomí velkého počtu lidí, vedle práce z domu jsou i další formy flexibilního zaměstnání, které se v podnicích běžně využívají.

Tabulka 7: Nabízí podniky chemického průmyslu nějakou jinou formu flexibilního zaměstnání?

Nabízí Váš podnik nějakou jinou formu flexibilního zaměstnání?	ANO	NE
– sdílení zaměstnanců	100%	0%
– sdílení pracovního místa	100%	0%
– interim management (dočasné řízení)	100%	0%
– příležitostná práce	36%	64%
– mobilní práce založená na komunikačních a informačních technologiích	27%	73%
– práce založená na poukázkách (platba voucherem)	100%	0%
– portfoliová práce (pro víc klientů)	100%	0%
– skupinové zaměstnání	100%	0%
– zaměstnání založené na spolupráci (více OSVČ)	100%	0%

Přesto, že se nejedná o tak známé pojmy, jako je home office, dle tabulky 7 můžeme vidět, že mnoho z forem flexibilního zaměstnání je v chemických podnicích běžně využíváno. 100% respondentů uvedlo, že se v jejich podniku nabízí sdílení zaměstnanců, sdílení pracovního místa, interim management, práce založené na poukázkách, portfoliové práce, skupinové zaměstnání i zaměstnání založené na spolupráci. 4 respondenti (36%) poté tvrdí, že nabízí i příležitostní práce a 3 respondenti (27%) nabízí mobilní práce založené na komunikačních a informačních technologiích.

V otevřené odpovědi respondenti neuváděli žádné jiné formy flexibilního zaměstnání, které by jejich podnik svým zaměstnancům nabízel.

4.4 Psychický dopad pandemie

Otázka č. 27: Které z těchto symptomů byly ve Vašem podniku zpozorovány?

- stres;
- syndrom vyhoření;
- sociální izolace;
- více odpracovaných hodin za den;
- problémy ve vztazích;
- závislosti;
- deprese;
- nedostatek pohybu (zvýšená tělesná hmotnost);
- strach ze ztráty zaměstnání;
- žádný z uvedených.

Pandemie s sebou nepřinesla pouze fyzická omezení, ale také dost důrazně zasáhla do psychiky mnoha lidí.

Tabulka 8: Které z těchto symptomů byly v chemických podnicích zpozorovány?

Které z těchto symptomů byly ve Vašem podniku zpozorovány?	ANO	NE
– stres	54,5%	45,5%
– syndrom vyhoření	9%	91%
– sociální izolace	45,5%	54,5%
– více odpracovaných hodin za den	36%	64%
– problémy ve vztazích	91%	9%
– závislosti	100%	0%
– deprese	9%	91%
– nedostatek pohybu (zvýšená tělesná hmotnost)	36%	64%
– strach ze ztráty zaměstnání	18%	82%
– žádný z uvedených	0%	100%

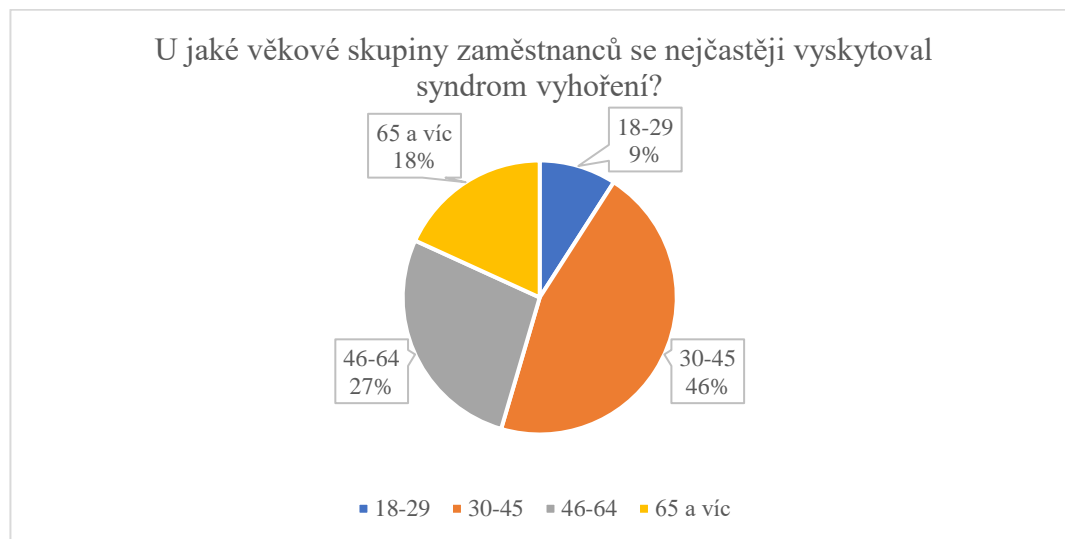
Dle odpovědí zaznamenaných v tabulce 8 můžeme vidět, že 100% respondentů uvedlo, že v podniku zaznamenali u zaměstnanců nárůst určitého druhu závislosti, jako druhý

nejpočetněji zaznamenaný symptom byl uveden problém ve vztazích, což označilo 10 respondentů (91%). Nadpoloviční souhlas s uvedenými možnostmi byla zapsána i u stresu, přičemž s tímto symptomem souhlasilo 6 respondentů (54,5%). 5 respondentů (45,5%) uvedlo, že jejich zaměstnanci na sobě pocítili sociální izolaci 4 respondenti (36%) u zaměstnanců zaznamenali v souvislosti s home office více odpracovaných hodin v práci a nedostatek pohybu. 2 respondenti (18%) uvedli, že se u zaměstnanců projevil strach ze ztráty zaměstnání. Pouze 1 respondent (9%) poté označil deprese a syndrom vyhoření.

Otázka č. 28: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytoval syndrom vyhoření?

Syndrom vyhoření je v podstatě důsledkem působení dlouhodobého stresu na pracovišti. Je vyznačen těmito třemi znaky:⁶³

- pocitem vyčerpání;
- pocitem mentální vzdálenosti od zaměstnání či negativismus nebo cynismus projevujícího se v souvislosti s prací;
- snížením profesní produktivity.



Graf 6: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytoval syndrom vyhoření?

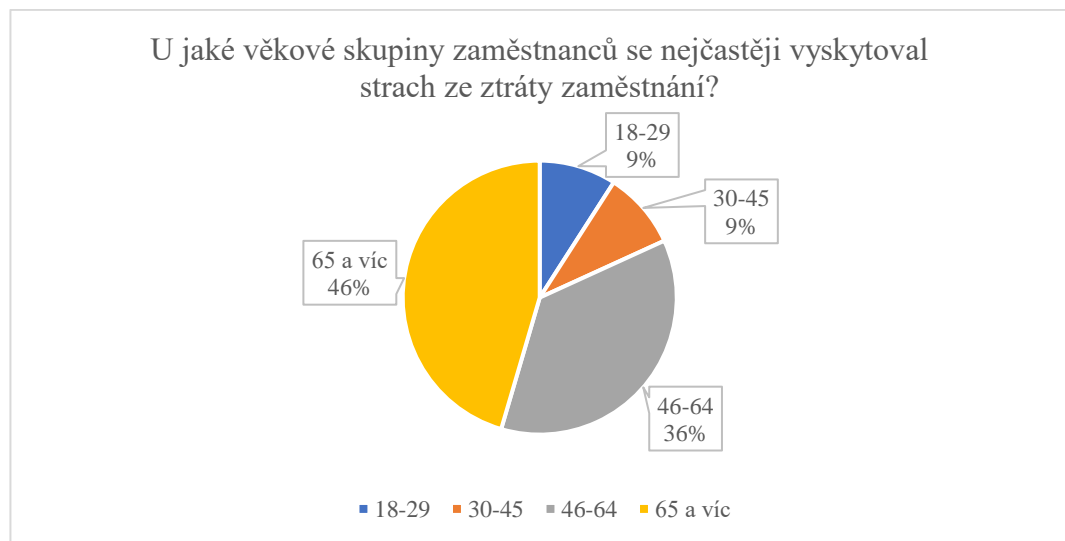
Přesto, že pouhý 1 respondent zaznamenal syndrom vyhoření u zaměstnanců, z dlouhodobějšího pozorování uvedli, že tento syndrom se projevuje především u zaměstnanců

⁶³ Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. WHO: News [online]. 2019 [cit. 2022-05-15]. Dostupné z: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

ve věku od 30 do 45 let, což uvedlo 5 respondentů (46%). Dle zaznamenaných odpovědí se tento syndrom nejméně projevuje u osob do 29 let, kde se shodl pouze 1 respondent (9%).

Otázka č. 29: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytoval strach ze ztráty zaměstnání?

Pandemie s sebou přinesla řadu otázek, které v mnoha ohledech nabádaly k nejistotě a strachu.

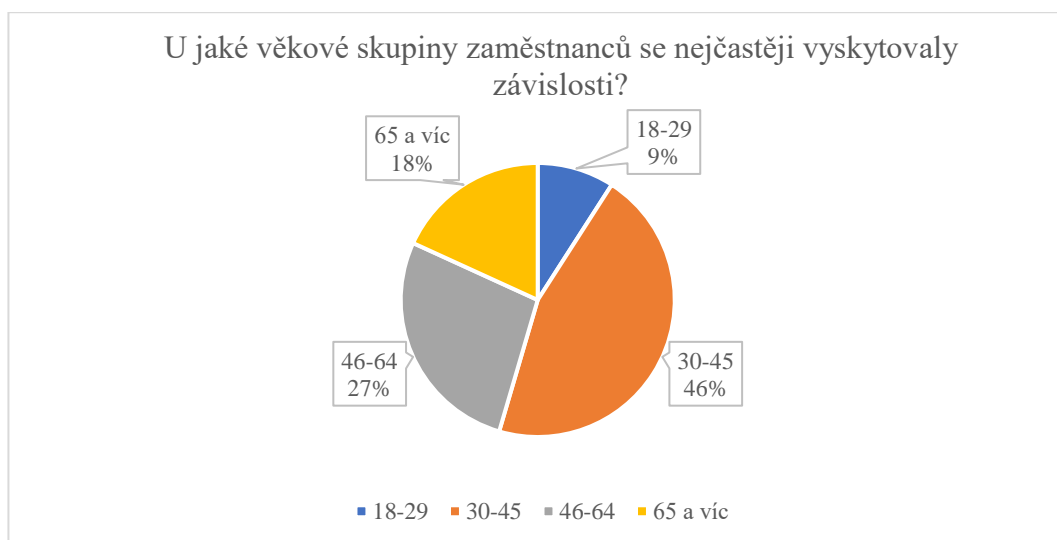


Graf 7: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytoval strach ze ztráty zaměstnání?

Přesto, že v otázce č. 27 uvedli strach ze ztráty zaměstnání pouhý 2 respondenti (18%), z dlouhodobého pozorování zaznamenalo tyto obavy 5 respondentů (46%) u lidí nad 65 let, což je také nejvyšší procento zaznamenaných odpovědí. Naopak 1 respondent (9%) uvedl, že nejmenší obavy ze ztráty zaměstnání má věková skupina od 18 do 29 let a stejný počet respondentů označil i věkovou skupinu od 30 do 45 let.

Otázka č. 30: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytovaly závislosti?

Ačkoliv si většina lidí pod pojmem závislost představí převážně alkoholovou či drogovou závislost, závislost má mnoho podob, v podstatě může vzniknout na čemkoli a každá ze závislostí je individuální.

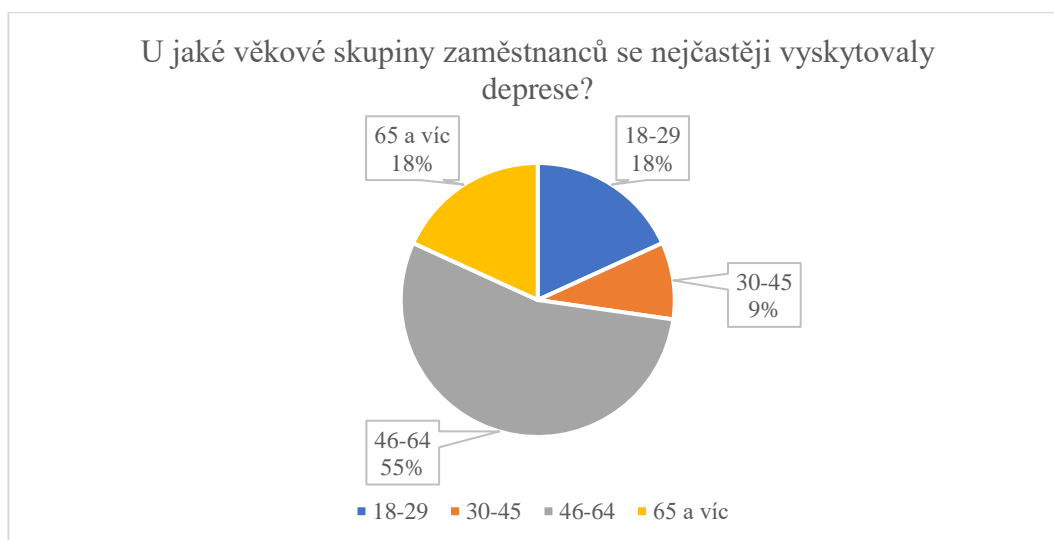


Graf 8: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytovaly závislosti?

Vyskytnutí závislosti byl jediný symptom, který v otázce č. 27 zaznamenali všichni respondenti. Dle odpovědí respondentů zaznamenaných v grafu 8 můžeme vidět, že nejvíce se závislost projevila u zaměstnanců ve věku od 30 do 45 let, s čímž souhlasilo 5 respondentů (46%). Naopak pouze 1 respondent (9%) uvedl závislost zaznamenanou u osob do 29 let. 2 respondenti (18%) poté uvedli, že se závislost projevuje u zaměstnanců věkové skupiny nad 65 let a 3 (27%) zaznamenali závislost u věkové skupiny v rozmezí od 46 do 64 let.

Otázka č. 31: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytovaly deprese?

Deprese je velice častým onemocněním. Jedná se o dlouhodobě přetrvávající stav úzkosti, který se vyznačuje nechutí cokoli dělat, ztrátou nálady, ztrátou smyslu života. Přesto, že člověk může působit, jako by byl líný, není tomu tak, skutečně se jedná o nemoc.⁶⁴



Graf 9: U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytovaly deprese?

I když jsou deprese častým jevem, málo kdo si je připustí, či o nich veřejně mluví. Dle odpovědí respondentů zaznamenaných v otázce č. 27, můžeme vidět, že pouhý 1 respondent (9%) zaznamenal u zaměstnanců firmy příznaky deprese. Přesto však z dlouhodobého pozorování nadpoloviční většina respondentů (6 respondentů (55%)) uvedla, že projevy deprese nejčastěji zaznamenali u zaměstnanců ve věkovém rozmezí od 46 do 64 let. Naopak věková skupina s nejméně častými projevy deprese byla označena v rozmezí 36 až 45 let, přičemž tuto věkovou skupinu označil 1 respondent (9%).

Otázka č. 32: Vzrostla ve Vašem podniku potřeba zaměstnanců využívat odbornou psychologickou pomoc?

Je obecně známým faktem, že s příchodem pandemie a vládních opatření s ní spojených vzrostlo procento lidí s určitými psychickými problémy. Přesto, že chemické podniky nebyly až tolik ovlivněny zásahem pandemie a home office, a není mnoho lidí, kteří by dobrovolně vyhledávali psychologickou pomoc, i přesto 3 respondenti (27%) odpověděli, že se v jejich podniku zvýšilo procento zaměstnanců využívaných odbornou psychologickou pomoc.

⁶⁴ PRAŠKO, Jan, Hana PRAŠKOVÁ a Jana PRAŠKOVÁ. Deprese a jak ji zvládat.

Otázka č. 33: Nabízí Vaše firma možnost odborné psychické pomoci (psychologickou poradnu)?

V posledních letech se stalo poměrně častým jevem, že firmy, převážně v zahraničí, nabízí odbornou psychologickou pomoc pro své zaměstnance. Dle výsledků průzkumu 5 respondentů (45,5%) z chemických podniků uvedlo, že nabízí možnost odborné psychologické péče.

Otázka č. 34: Byl rozdílný psychický dopad na muže a ženy?

Při porovnání psychického dopadu pandemie a s ní spojených opatření na muže a ženy, 2 respondenti (18%) uvedli, že rozdíl mezi muži a ženami zpozorovali, 9 respondentů (82%) poté uvedlo opak.

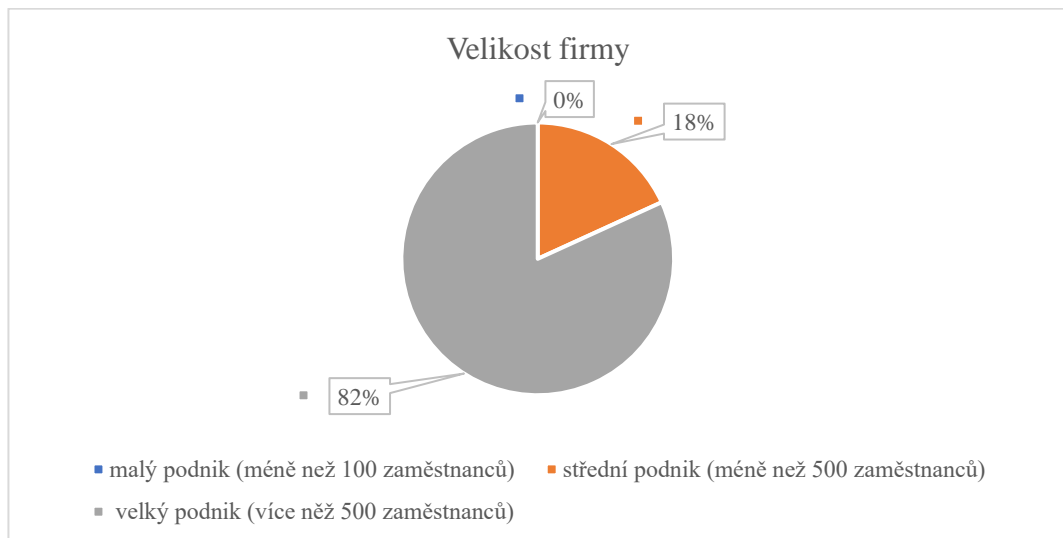
Otázka č. 35: V čem spočíval rozdíl?

Zbýlí 2 respondenti (18%), kteří v otázce č. 34 odpověděli, že zpozorovali rozdíl mezi psychickým dopadem na muže a ženy, se shodlo na odpovědi, že největším rozdílem bylo hlavně to, že ženy byly více zatíženy péčí o děti a suplováním školní výuky.

4.5 Charakteristika respondenta

Otázka č. 36: Velikost firmy:

- malý podnik (méně než 100 zaměstnanců);
- střední podnik (méně než 500 zaměstnanců);
- velký podnik (více než 500 zaměstnanců).



Graf 10: Velikost firmy

Dle odpovědí respondentů zaznamenaných v grafu 9 můžeme vidět, že se jednalo především o respondenty zastupující velké podniky, kde pracuje více než 500 zaměstnanců, k této charakteristice se přiklonilo 9 respondentů (82%). 2 respondenti (18%) poté uvedli, že zastupují středně velké podniky. Z malého podniku, neodpovídal žádný respondent.

5 ZÁVĚR

Cílem práce bylo přiblížit dopad pandemie a home office na zaměstnance a zaměstnavatele v chemickém průmyslu i jiných odvětvích. Jak lze vidět, síla dopadu opatření souvisejících s pandemií Covid 19 byla v jednotlivých odvětvích rozdílná a stejně tak lze hovořit i o dopadu pandemie na živnostníky, zaměstnance a zaměstnavatele.

Díky pandemii se ukázalo, že mnoho firem dokáže fungovat, i když zaměstnanci pracují z domu, ačkoliv každé odvětví mělo jiné procento zaměstnanců, které mohlo v období lockdownu pracovat z domu. Odvětvím, které přechod na HO nejméně poznamenal, bylo odvětví ICT, přičemž většina z firem v tomto odvětví pokračuje alespoň v částečném HO i nadále.

Pozornost byla věnována i výhodám, nevýhodám a psychologickému dopadu HO na zaměstnance a zaměstnavatele. Byla vysvětlena i nepřesnost právní úpravy upravující práci z domu, která poukazuje na její nedostatky. Jedna kapitola také byla věnována jiným, pro některé novým, formám zaměstnání, na které pandemie poukázala. Tato práce se také zabývá dopadem pandemie na trh práce a vysvětluje, jak vysoké procento nezaměstnanosti v Česku během silící pandemie skutečně bylo.

V praktické části poté byla věnována pozornost výsledkům dotazníkového šetření, přičemž elektronický dotazník byl rozeslán do 35 podniků Svazu chemických podniků ČR, z čehož 11 podniků na tento dotazník odpovědělo. Dotazník byl členěn do čtyř částí, přičemž první část se zabývá dopadem pandemie na průmysl, druhá část se zabývá home office, třetí část pojednává o psychickém dopadu pandemie na zaměstnance jednotlivých podniků a čtvrtá část uvádí základní charakteristiku podniku, za něž jednotliví respondenti dotazník vyplňovali.

Dle odpovědí zaznamenaných v první části dotazníkového šetření bylo zjištěno, že více jak polovina respondentů (7 respondentů (64%)) uvedla, že pandemie jejich podnik ovlivnila málo či spíše málo a žádný z podniků nebyl v důsledku pandemie nucen propustit své zaměstnance. Dle odpovědí respondentů v souvislosti s pandemií ani nebylo změněno procento zaměstnanců pracujících na částečný úvazek v žádné z firem a nedošlo ani ke zvýšení rekvalifikace zaměstnanců. Všech 11 respondentů (tedy 100%) také uvedlo, že zaznamenali změnu ve využívání desinfekčních a ochranných pomůcek na pracovišti, komunikaci se zákazníky a v digitalizaci. Pouze 1 respondent (9%) odpověděl, že se podnik, který zastupoval, musel přizpůsobit změnou strategie podnikání či změnou nabízeného sortimentu zboží či služeb. Co se týče dopadu pandemie na tržby, tak 4 respondenti (36%) uvedli, že pandemie měla na tržby v jejich podniku záporný efekt, 2 respondenti (18%) zaznamenali kladný efekt

pandemie na tržby podniku a 5 respondentů (46%) uvedlo, že jejich tržby pandemie nijak neovlivnila.

V části práce, která se zaměřuje na vládní pomoc v podobě programu Antivirus, 8 respondentů (73%) uvedlo, že jejich podnik využil vládní pomoc programu Antivirus, přičemž z těchto 8 respondentů jich 7 (87,5%) tvrdí, že pro ně byl program přínosný a to v podobě částečné úhrady nákladů z důvodu pracovní neschopnosti či proplacení karantén. 3 respondenti (36,5%) uvedli, že tato pomoc pro ně nebyla dostačující.

V druhé části z odpovědí respondentů vyplývá, že 10 podniků (91%) zahrnutých v dotazníkovém šetření zvýšilo procento zaměstnanců pracujících z domu, přičemž 7 podniků (64%) nabízelo možnost home office ještě před vypuknutím pandemie a 8 respondentů (73%) tvrdí, že by jejich podnik chtěl nabízet možnost home office i nadále.

Největší výhodu home office podniky shledaly v omezení rizika nákazy, na čemž se shodlo 100% respondentů. V nevýhodách spojených s home office z pohledu podniku se poté nejednalo o nevýhodu, která by byla všemi respondenty vnímána stejně. Zde byl jako největší nevýhoda uveden problém omezené kontroly nad zaměstnanci, přičemž s touto skutečností souhlasilo 6 respondentů (54,5%). Poté 5 respondentů (45,5%) upozorovalo nevýhodu v home office v organizační náročnosti, nedostatečné legislativní úpravě a v náročnosti zajištění ochrany citlivých dat a informací před nežádoucími úniky.

Z pohledu zaměstnanců se z hlediska výhod či nevýhod ani v jednom z ohledů nejednalo o stoprocentní shodu mezi všemi respondenty. Jakožto největší výhoda byla u zaměstnanců zpozorována výhoda časová a finanční, s čímž souhlasilo 8 respondentů (73%), u nevýhod poté 10 respondentů (91%) uvedlo, že zaměstnanci zpozorovali nevýhodu v nákladech spojených s prací z domu, 9 respondentů (82%) zaznamenalo u zaměstnanců nevýhodu v náročnosti spojené se zajištěním zabezpečení z domácího prostředí a 8 respondentů (73%) zaznamenalo u zaměstnanců, že nevěděli, jak si nastavit svůj pracovní režim.

Ač se pojem home office stal díky pandemii poměrně známým, existuje i mnoho jiných forem flexibilního zaměstnání. Z výsledků šetření bylo zjištěno, že 100% podniku nabízí sdílení zaměstnanců, sdílení pracovního místa, interim management, práce založené na poukázkách, portfoliové práce, skupinové zaměstnání i zaměstnání založené na spolupráci. 4 respondenti (36%) poté tvrdí, že nabízí i příležitostní práce a 3 (27%) nabízí mobilní práce založená na komunikačních a informačních technologiích.

Třetí část dotazníkového šetření poté byla věnována psychickému dopadu pandemie na zaměstnance, kde 100% respondentů tvrdí, že v podniku zaznamenali u zaměstnanců nárůst určitého druhu závislosti, přičemž nejvíce se závislost projevila u zaměstnanců ve věku od 30

do 45 let, s čímž souhlasilo 5 respondentů (46%). Jako druhý nejpočetněji zaznamenaný symptom byl uveden problém ve vztazích, což označilo 10 respondentů (91%). 6 respondentů (54,5%) také zaznamenalo u zaměstnanců stres. 5 respondentů (45,5%) uvedlo, že jejich zaměstnanci na sobě pocítili sociální izolaci a 4 respondenti (36%) u zaměstnanců zaznamenali v souvislosti s home office více odpracovaných hodin v práci a nedostatek pohybu. 2 respondenti (18%) tvrdí, že se u zaměstnanců projevil strach ze ztráty zaměstnání, z dlouhodobého pozorování zaznamenalo tyto obavy 5 respondentů (46%) u lidí nad 65 let, naopak 1 respondent (9%) uvedl, že nejmenší obavy ze ztráty zaměstnání má věková skupina od 18 do 45 let. Pouze 1 respondent poté označil deprese, kde z dlouhodobého pozorování nadpoloviční většina respondentů (6 respondentů (55%)) uvedla, že projevy deprese nejčastěji zaznamenali u zaměstnanců ve věkovém rozmezí od 46 do 64 let. 1 respondent také zaznamenal v důsledku pandemie nárůst syndromu vyhoření, přičemž 5 respondentů (46%) z dlouhodobého pozorování uvedlo, že se tento syndrom projevuje především u zaměstnanců ve věku od 30 do 45 let.

3 respondenti (27%) odpověděli, že se v jejich podniku zvýšilo procento zaměstnanců využívajících odbornou psychologickou pomoc a 5 respondentů (45,5%) z chemických podniků uvedlo, že i nabízí možnost odborné psychologické péče. Pouze 2 respondenti (18%) zaznamenali rozdíl mezi psychickým dopadem na muže a ženy.

V dotazníkovém šetření byly zastupovány převážně velké podniky, kde pracuje více než 500 zaměstnanců, k této charakteristice se přiklonilo 9 respondentů (82%). 2 respondenti (18%) uvedli, že zastupují středně veliké podniky. Z malého podniku, neodpovídal žádný respondent.

Tato bakalářská práce hodnotí pandemické období jaro 2020 až jaro 2022 a jeho dopady na zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti HO. V souvislosti s válkou na Ukrajině se některé skutečnosti, nejen na trhu práce, již změnily a lze očekávat, že ještě další změny nastanou z důvodu uprchlické situace i energetické krize.

6 POUŽITÁ LITERATURA

1. Anguelov, K.; Angelova, M. 2021. Home office effects on the motivation of ICT companies' employees, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8(4): 10-28. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4\(1\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4(1))
2. A zase zpět k práci z domova (home office) – pravidla, výhody a úskalí. *Epravo.cz: Články* [online]. 2021, 30. 10. 2020 [cit. 2021-08-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/a-zase-zpet-k-praci-z-domova-home-office-pravidla-vyhody-a-uskali-112045.html>
3. Benefit home office se stane firemním standardem. *Stavitel: Ekonomika* [online]. 2021, 26. 6. 2020 [cit. 2021-11-13]. Dostupné z: <https://www.stavitel.cz/ekonomika/benefit-home-office-se-stane-firemnim-standardem/>
4. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. WHO: News [online]. 2019 [cit. 2022-05-15]. Dostupné z: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
5. BUŘÍNSKÁ, Barbora. Dva ze tří podnikatelů a živnostníků pocítili následky pandemie. *Novinky.cz: Finance* [online]. 2021, 29. 9. 2021 [cit. 2021-10-16]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/finance/clanek/dva-ze-tri-podnikatelu-a-zivnostniku-pocitili-nasledky-pandemie-40373317>
6. ČESKO. Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákoník práce*. Sagit, 2022, číslo 1466. Dostupné také z: <https://www.pracomat.cz/poradna/zakonik-prace.html>
7. ČnBlog – Covid na českém trhu práce. Kurzy.cz: Makroekonomika [online]. 2000 - 2021, 30.04.2021 [cit. 2021-11-07]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/590916-cnblog--covid-na-ceskem-trhu-prace/>
8. DIVINOVÁ, Jana. Syndrom vyhoření mají stále mladší. Přispěl i home office, tvrdí průzkum. *IDNES: Ekonomika* [online]. 2021, 28.10.2020 [cit. 2021-10-20]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/syndrom-vyhoreni-covid-19-koronavirus-pruzkum-pracovni-vycerpani-stres.A200922_145832_eko-zahranicni_div
9. EDE. Pandemie Covid-19 se dotkla dvou třetin podnikatelů a živnostníků. *Ekonomický deník: Aktuality* [online]. 5.9.2021 [cit. 2021-10-16]. Dostupné z: <https://ekonomickydenik.cz/pandemie-covid-19-se-dotkla-dvou-tretin-podnikatelu-a-zivnostniku/>

10. GEC, Jaromír. Covid na českém trhu práce. ČNB: čnBlog [online]. 2021, 30. 4. 2021 [cit. 2021-11-07]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Covid-na-ceskem-trhu-prace/
11. HARDIN, Kate, David YANKOVITZ a Robert KUMPF. The shifting landscape of chemicals and materials: The COVID-19 impact on the chemicals industry. Deloitte [online]. 2021, 2020 [cit. 2021-11-08]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/oil-and-gas/covid-19-chemicals-industry-impact.html>
12. HILTON, Simon. Chemický Průmysl; Naděje a Strach s Koronavirem. *AG CHEMI GROUP: Suroviny* [online]. 2021, 2020 [cit. 2021-11-07]. Dostupné z: <https://blog.agchemigroup.eu/chemicky-prumysl-nadeje-a-strach-s-koronavirem/>
13. HLAHŮLEK, Josef, Zdenka KABELOVÁ, Silvie VIDICOVÁ a Ing. Petr WEISSER. *Ohrožené skupiny zaměstnanců v roce 2020 a možnosti využití práce z domova pro jejich podporu* [online]. 2020 [cit. 2021-9-14]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/STUDIE_II_ES_ZAMESTNANCI_2020_FI.pdf
14. HORTIG, Pavel. Dopad pandemie koronaviru na domácí trh práce. Statistika a my [online]. 29. 6. 2020 [cit. 2021-10-09]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2020/06/29/dopad-pandemie-koronaviru-na-domaci-trh-prace>
15. HOVORKOVÁ, Kateřina. Zaměstnanci, které nikdo nechce. Pandemie otočila šance na trhu práce. *Aktuálně.cz: Ekonomika* [online]. *Economia*, 1999 – 2021, 15. 8. 2021 [cit. 2021-10-09]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/zamestnanci-ktere-nikdo-nechce-pandemie-otocila-sancemi-na-t/r~96b8bb7af9ca11ebb02dac1f6b220ee8/>
16. CHITRANSHI, Jaya. Journal of Pharmaceutical Research International: The effect of COVID-19 over Employees' Mental Health -A Review. *British Journal of Pharmaceutical Research* [online]. Web of Science, 2021, 2021, (69556), 104-110 [cit. 2021-11-06]. ISSN 2456-9119. Dostupné z: doi:10.9734/JPRI/2021/v33i37B32027
17. CHUDOBA, Mgr. Petr. Home office z pohledu zákona. *Právo pro všechny* [online]. 2019, 24. 5. 2021 [cit. 2021-11-08]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-13-hlava-9-paragraf-317>
18. JANDUSOVÁ, Martina. Koronavirus: Dopad pandemie na chemický průmysl není tak katastrofální jako na jiná odvětví. *Svaz chemického průmyslu ČR: Info* [online]. 2021, 16. 2. 2021 [cit. 2021-08-22]. Dostupné z: <https://www.schp.cz/info/dopad-pandemie-na-chemicky-prumysl-neni-tak-katastrofalni-jako-na-jina-odvetvi>

19. JOUZA, JUDr. Ladislav. Home office z jiného právního pohledu – nepřijatá novela zákoníku práce. *Právní prostor: Články* [online]. ATLAS CONSULTING spol., 1999–2021, 16.02.2021 [cit. 2021-09-07]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/o-home-office-z-jineho-pravniho-pohledu-neprijata-novela-zakoniku-prace>
20. KYZLINKOVÁ, Renata, Soňa VEVERKOVÁ a Helena VYCHOVÁ. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce* [online]. In: . FÓRUM sociální politiky, 2020, 05/2020, s. 7 [cit. 2021-08-30]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/01/Kyzlinkova-P.-Prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pred-pandemii...-FSP-c.-5-2020.pdf>
21. MALÁČOVÁ, Jana. Česko má stále nízkou nezaměstnanost v porovnání s EU. Nezaměstnanost vzrostla jen mírně, z listopadových 3,8 % na 4 %.: *Ekonomika. Demagog: Výroky* [online]. 2012—2021, 8.1.2021 [cit. 2021-08-17]. Dostupné z: <https://demagog.cz/vyrok/20187>
22. Manažment v teórii a praxi: SOCIÁLNO-EKONOMICKÉ DOPADY NA TRHU PRÁCE POČAS PANDÉMIE COVID-19 [online]. Ekonomická univerzita v Bratislave, 2021, 17(4) [cit. 2022-06-07]. ISSN 1336-7137. Dostupné z: <http://mtp.euke.sk/wp-content/uploads/2021/12/MTP-4-2021.pdf#page=41>
23. PALÍŠKOVÁ, Marcela, Věra HROUZKOVÁ a Barbora VLACHOVÁ. Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a v kolektivních smlouvách [online]. Praha, 2020 [cit. 2021-11-08]. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/Nove%CC%81_formy_zame%CC%8Cstna%CC%81va%CC%81ni%CC%81_fin.docx%20\(002\).pdf](https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/Nove%CC%81_formy_zame%CC%8Cstna%CC%81va%CC%81ni%CC%81_fin.docx%20(002).pdf). Analytická studie. Vysoká škola ekonomie a managementu Praha
24. PANDEMIE MÁ NEGATIVNÍ VLIV NA DUŠEVNÍ ZDRAVÍ. *Personal Hofmann: Blog* [online]. 2018, 4. 12. 2020 [cit. 2021-10-20]. Dostupné z: <https://www.hofmann-personal.cz/cz/blog/pandemie-ma-negativni-vliv-na-dusevni-zdravi.html>
25. PRAŠKO, Jan, Hana PRAŠKOVÁ a Jana PRAŠKOVÁ. *Deprese a jak ji zvládat. Deprese a jak ji zvládat: Stop zoufalství a beznaději*. Praha: Portál, 2005, s. 17-18. ISBN knihy: měkká / brožovaná ISBN: 978-80-7367-501-1.
26. Svaz chemického průmyslu ČR: Sociální dialog. Svaz chemického průmyslu ČR: Sociální dialog [online]. [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: <https://www.schp.cz/info/socialni-dialog>
27. ŠTUKOVÁ, KAROLÍNA. Návrat do normálu se nekoná. Jak bude vypadat práce v kanceláři po covidu. *Seznam Zprávy: Článek* [online]. 1996–2021 [cit. 2021-08-27].

- Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/nezapomente-si-rezervovat-stul-v-kancelari-prace-po-covidu-bude-hybridni-168635>
28. VÍTOVÁ, Nela. Děti, práce, pandemie. Duševní zdraví Čechů je na bodu mrazu. *Forbes* [online]. 2021, 17. dubna 2021 [cit. 2021-10-20]. Dostupné z: <https://forbes.cz/deti-prace-pandemie-dusevni-zdravi-cechu-je-na-bodu-mrazu/>
29. VOJÁČEK, Lukáš. Významné procento českých firem počítá s prací z domova už napořád. V Agrofertu trend narazil. *C15.cz: Domáci* [online]. Copyright CZECH NEWS CENTER a.s. a dodavatelé obsahu, 2001 - 2021, 5. června 2021 [cit. 2021-08-27]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/vyznamne-procento-ceskych-firem-pocita-s-praci-z-domova-uz-naporad-v-agrofertu-trend-narazil-1381090#>
30. Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. *AKV: Média* [online]. Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o [cit. 2021-08-27]. Dostupné z: <https://www.akvych.cz/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani/>

7 Přílohy

Příloha 1: Dotazník pro zjištění dopadu pandemie a využití home office v chemickém průmyslu v ČR.....	64
--	----

Příloha 1: Dotazník pro zjištění dopadu pandemie a využití home office v chemickém průmyslu v ČR

Dotazník pro zjištění dopadu pandemie a využití home office v chemickém průmyslu v ČR

Nejčastějším tématem posledních let se stala pandemie Covid 19, která má za následek velké změny ve společnosti i v ekonomických aktivitách. S pandemií se také často spojuje pojem home office, neboli práce z domu. V rámci výzkumu jsem se zaměřila na zjištění dopadu pandemie a využití home office v chemickém průmyslu v České republice.

I. Dopad pandemie na průmysl

2) Jak hodně ovlivnila pandemie Covid 19 Vaši firmu?

- hodně
- spíše hodně
- spíše málo
- málo
- vůbec

3) Byl Váš podnik v důsledku pandemie Covid 19 nucen propustit zaměstnance? (ano/ne) (pokud odpovíte ne, pak otázku číslo 3 nevyplňujte)

4) Pokud byl Váš podnik nucen propustit zaměstnance, o jak velkou procentní část zaměstnanců z celé firmy se jednalo?

- méně než 5% zaměstnanců
- více než 5% zaměstnanců
- více než 10% zaměstnanců
- více než 25% zaměstnanců
- více než 50% zaměstnanců

5) Změnil se v souvislosti s pandemií Covid 19 počet zaměstnanců zaměstnaných na částečný úvazek ve Vaší firmě? (ano/ne)

6) Došlo v důsledku pandemie Covid 19 ke zvýšení rekvalifikace zaměstnanců Vaší firmy? (ano/ne)

7) Provádělo se ve Vaší firmě testování zaměstnanců kvůli možné nákaze Covidem 19 ještě před povinným testováním příkázaným Ministerstvem zdravotnictví? (ano/ne)

- 8) Testování bylo provozováno Vaší firmou či externí firmou? (Vaší firmou/ externí firmou)
- 9) Přinesla pandemie Covid 19 změny ve Vašem podniku v/ve...
- strategii podnikání (ano/ne)
 - nabízeném sortimentu zboží/služeb (ano/ne)
 - využívání desinfekčních a ochranných pomůcek na pracovišti (ano/ne)
 - komunikaci se zákazníky (ano/ne)
 - udržitelnosti podniku (ano/ne)
 - digitalizaci (ano/ne)
- 10) Jaký vliv měla pandemie Covid 19 na tržby ve Vašem podniku?
- kladný
 - záporný
 - žádný
- 11) Jaká opatření byla ve Vašem podniku po zaměstnancích vyžadována? (možnost zaškrtnutí více odpovědí)
- nošení respirátorů
 - dodržování rozestupu nejméně 2 metry
 - používání desinfekčních prostředků
 - pravidelné testování
 - přechod na home office
 - střídání pracovníků v kancelářích nebo na pracovišti
 - jiné (prosím, popište)
- 12) Využil Váš podnik program Antivirus? (ano/ne) (pokud odpovíte ne, pak otázky číslo 12-14 nevyplňujte)
- 13) Byl pro Váš podnik program Antivirus přínosný? (ano/ne) (pokud odpovíte ne, pak otázku číslo 13 nevyplňujte)
- 14) V čem byl pro Váš podnik přínosný?
..... (prosím, popište)
- 15) Byla pro Váš podnik pomoc programu Antivirus dostačující? (ano/ne)

II. Home office

- 16) Nabízel Váš podnik možnost home office před vypuknutím pandemie Covid 19?
(ano/ne)
- 17) Pokud Vaše firma nabízela home office před vypuknutím pandemie Covid 19, jakého okruhu činností se to týkalo a v jakém rozsahu? (prosím, popište)
- 18) Zvětšilo se procento zaměstnanců ve Vaší firmě pracujících na home office z důvodu proticovidových opatření? (ano/ne) (pokud odpovíte ne, pak otázku číslo 19 nevyplňujte)
- 19) O kolik se zvětšilo procento zaměstnanců ve Vaší firmě pracujících na home office z důvodu proticovidových opatření? (prosím, popište)
- 20) Změnily se podmínky pro práci z domova v souvislosti se zaváděním protiepidemických opatření? (ano/ne)
- 21) Co Váš podnik vidí jako největší výhodu home office? (možnost zaškrtnutí více odpovědí)
- šance na udržení podniku v chodu
 - omezení rizika nákazy
 - úspora nákladů spojená s provozem pracoviště
 - zvýšení loajality zaměstnanců
 - jiné (prosím, popište)
- 22) Co Váš podnik vidí jako největší nevýhodu home office? (možnost zaškrtnutí více odpovědí)
- omezení kontroly zaměstnanců
 - organizační náročnost
 - nedostatečná legislativa
 - počáteční zvýšené náklady (monitoring, zaškolení, přístupy IT...)
 - zajištění ochrany citlivých dat a informací před nežádoucím únikem
 - jiné (prosím, popište)
- 23) Čím byl/je home office přínosný pro Vaše zaměstnance? (možnost zaškrtnutí více odpovědí)
- časová flexibilita
 - sladění work-life balance
 - časová a finanční výhoda
 - úspora spojená s cestováním do a ze zaměstnání

- jiné (prosím, popište)
- 24) Co zaměstnanci Vašeho podniku vidí, jako nevýhodu home office? (možnost zaškrtnutí více odpovědí)**
- nevědí, jak si nastavit pracovní režim
 - nevědí, jak si oddělit pracovní a soukromý život
 - náklady spojené s prací doma (energie, teplo, jídlo...)
 - sociální izolace zaměstnance
 - náročnost spojená se zajištěním zabezpečení z domácího prostředí
 - jiné (prosím, popište)
- 25) Chce Vaše firma nabízet možnost home office i nadále jako běžnou praxi pro zaměstnance? (ano/ne) (pokud odpovíte ne, pak otázku číslo 25 nevyplňujte)**
- 26) V jakém rozsahu a formě chce Vaše firma nabízet možnost home office?**
- jednou týdně, stejný den
 - jednou týdně, různý den
 - více dní
 - jiné (prosím, popište)
- 27) Nabízí Váš podnik nějakou jinou formu flexibilního zaměstnání?**
- sdílení zaměstnanců (ano/ne)
 - sdílení pracovního místa (ano/ne)
 - interim management (dočasné řízení) (ano/ne)
 - příležitostná práce (ano/ne)
 - mobilní práce založená na komunikačních a informačních technologiích (ano/ne)
 - práce založená na poukázkách (platba voucherem) (ano/ne)
 - portfoliová práce (pro víc klientů) (ano/ne)
 - skupinové zaměstnání (ano/ne)
 - zaměstnání založené na spolupráci (více OSVČ) (ano/ne)
 - jiné (prosím, popište)

III. Psychický dopad pandemie

28) Které z těchto symptomů byly ve Vašem podniku zpozorovány? (pokud odpovíte žádný, pak otázky 28–32 nevyplňujte) (možnost zaškrtnutí více odpovědí)

- stres
- syndrom vyhoření
- sociální izolace
- více odpracovaných hodin za den
- problémy ve vztazích
- závislosti
- deprese
- nedostatek pohybu (zvýšená tělesná hmotnost)
- strach ze ztráty zaměstnání
- žádný z uvedených

29) U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytoval syndrom vyhoření?

- 18-29
- 30-45
- 46-64
- 65 a víc

30) U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytoval strach ze ztráty zaměstnání?

- 18-29
- 30-45
- 46-64
- 65 a víc

31) U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytovaly závislosti?

- 18-29
- 30-45
- 46-64
- 65 a víc

32) U jaké věkové skupiny zaměstnanců se nejčastěji vyskytovaly deprese?

- 18-29
- 30-45
- 46-64
- 65 a víc

33) Vzrostla ve Vašem podniku potřeba zaměstnanců využívat odbornou psychologickou pomoc? (ano/ne)

34) Nabízí Vaše firma možnost odborné psychické pomoci (psychologickou poradnu)? (ano/ne)

35) Byl rozdílný psychický dopad na muže a ženy? (ano/ne) (pokud odpovíte ne, pak otázku číslo 36 nevyplňujte)

36) V čem spočíval rozdíl?

..... (prosím, popište)

IV. Charakteristika respondenta

37) Velikost firmy

- malý podnik (méně než 100 zaměstnanců)
- střední podnik (méně než 500 zaměstnanců)
- velký podnik (více než 500 zaměstnanců)

Děkuji za vyplnění dotazníku a poskytnutí velmi cenných informací.