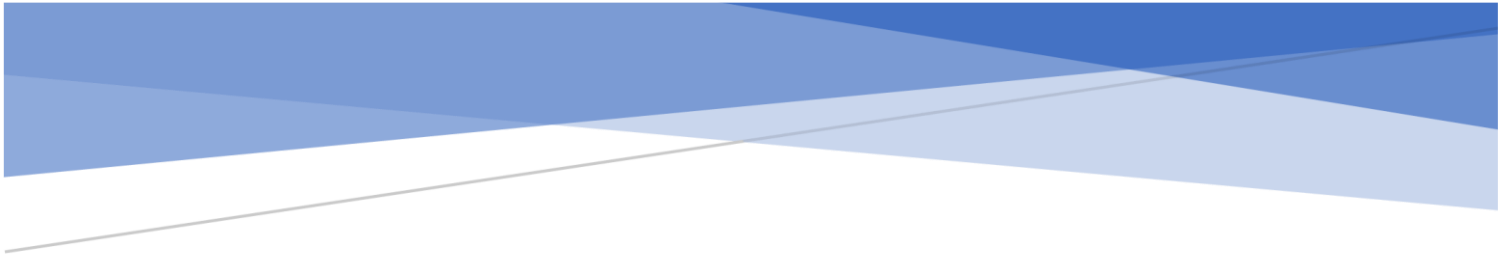




SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

„FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE V ČR“



FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE V ČR

Svaz průmyslu a dopravy České republiky

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
TREXIMA, spol. s r. o.

2022

Studie „Flexibilní formy práce v ČR“ byla zpracována Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., v rámci zakázky řešené ve spolupráci s firmou TREXIMA, spol. s r. o. pro Svaz průmyslu a dopravy České republiky.

Záměrem zakázky bylo zmapovat aktuální situaci v uplatňování flexibilních forem práce v České republice, při současném zohlednění vlivu pandemie covidu-19 na proměny v uplatňování flexibilních forem práce. Pozornost zájmu byla zaměřena na nejčastěji využívané flexibilní formy práce:

- pružná pracovní doba;
- práce na částečný úvazek;
- výkon práce z jiného místa (home office);
- sdílené pracovní místo (úvazek);
- stlačený pracovní týden;
- dohoda o provedení práce (DPP), dohoda o pracovní činnosti (DPČ).

Obsah

Seznam grafů a tabulek	3
Manažerské shrnutí	8
Úvod	21
1. Flexibilní formy práce	21
2. Metodologie	22
3. Uplatňování flexibilních forem práce v ČR	23
4. Výhody a nevýhody jednotlivých flexibilních forem práce z pohledu organizací	56
4.1. Pružná pracovní doba	57
4.2. Částečný úvazek	74
4.3. Práce z jiného místa	94
4.4. Sdílené pracovní místo	126
4.5. Stlačený pracovní týden	131
4.6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	136
5. Podmínky uplatňování flexibilních forem práce	155
5.1. Pružná pracovní doba	155
5.2. Částečný úvazek	161
5.3. Výkon práce z jiného místa	174
5.4. Sdílené pracovní místo	198
5.5. Stlačený pracovní týden	202
5.6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	206
6. Doporučení	215
Literatura	219

Seznam grafů a tabulek

Graf č. 1 Počet využívaných flexibilních forem práce	23
Graf č. 2 Využívání jednotlivých flexibilních forem práce.....	24
Graf č. 3 Využívání jednotlivých flexibilních forem práce dle velikosti organizace	26
Graf č. 4 Využívání jednotlivých flexibilních forem práce dle převažujícího kapitálu	28
Graf č. 5 Využívání jednotlivých flexibilních forem práce dle podílu žen v organizaci	29
Graf č. 6 Podíl zaměstnanců využívajících jednotlivé flexibilní formy práce v období před a po nástupu pandemie covidu-19.....	30
Graf č. 7 Podíl zaměstnanců pracujících z domova v období před a po nástupu pandemie covidu-19 dle odvětví	33
Graf č. 8 Podíl zaměstnanců využívajících pružnou pracovní dobu před a po nástupu pandemie covidu-19 dle odvětví	34
Graf č. 9 Podíl zaměstnanců využívajících částečné pracovní úvazky před a po nástupu pandemie covidu-19 dle odvětví	35
Graf č. 10 Podíl pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr před a po nástupu pandemie covidu-19 dle odvětví.....	37
Graf č. 11 Podíl pracovníků využívajících home office před a po nástupu pandemie covidu-19 dle velikosti organizace.....	38
Graf č. 12 Podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu před a po nástupu pandemie covidu-19 dle velikosti organizace	39
Graf č. 13 Podíl pracovníků pracujících na částečný úvazek před a po nástupu pandemie covidu-19 dle velikosti organizace	40
Graf č. 14 Podíl pracovníků pracujících na DPP, DPČ před a po nástupu pandemie covidu-19 dle velikosti organizace.....	41
Graf č. 15 Podíl pracovníků pracujících na home office před a po nástupu pandemie covidu-19 dle sídla organizace	43
Graf č. 16 Podíl pracovníků využívající pružnou pracovní dobu před a po nástupu pandemie covidu-19 dle sídla organizace	44
Graf č. 17 Podíl pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek před a po nástupu pandemie covidu-19 dle sídla organizace	45
Graf č. 18 Podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ před a po nástupu pandemie covidu-19 dle sídla organizace	46
Graf č. 19 Podíl pracovníků využívajících jednotlivé flexibilní formy práce před a po nástupu pandemie covidu-19 dle převažujícího vlastnictví organizace	48
Graf č. 20 Podíl pracovníků využívajících home office před a po nástupu pandemie covidu-19 dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	49
Graf č. 21 Podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu před a po nástupu pandemie covidu-19 dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	50
Graf č. 22 Podíl pracovníků pracujících na částečný úvazek před a po nástupu pandemie covidu-19 dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	51
Graf č. 23 Podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ před a po nástupu pandemie covidu-19 dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	52
Graf č. 24 Podíl organizací zvažujících zavedení flexibilních forem práce	53
Graf č. 25 Možné zavedení jednotlivých flexibilních forem práce	54
Graf č. 26 Výhody využívání pružné pracovní doby	58
Graf č. 27 Nejčastější výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví	59
Graf č. 28 Další výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví	60
Graf č. 29 Méně časté výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví	61
Graf č. 30 Výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle velikosti organizace	63

Graf č. 31 Nejčastější výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle sídla organizace.....	64
Graf č. 32 Výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle převažujícího vlastnictví organizace.....	66
Graf č. 33 Výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle podílu žen zaměstnaných v organizaci.....	67
Graf č. 34 Nevýhody spojované s využíváním pružné pracovní doby.....	68
Graf č. 35 Nejčastější nevýhoda spojovaná s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví – není vhodná pro každou pracovní pozici.....	69
Graf č. 36 Nevýhoda spojovaná s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví – omezení okamžité dostupnosti zaměstnance.....	69
Graf č. 37 Nevýhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle velikosti organizace.....	71
Graf č. 38 Nevýhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle vlastnictví organizace.....	73
Graf č. 39 Nevýhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle podílu zaměstnaných žen v organizaci	74
Graf č. 40 Výhody využívání částečného úvazku	75
Graf č. 41 Nejčastější výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle odvětví	76
Graf č. 42 Další výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle odvětví	77
Graf č. 43 Méně časté výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle odvětví	79
Graf č. 44 Výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle velikosti organizace.....	81
Graf č. 45 Nejčastější výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle sídla organizace.....	82
Graf č. 46 Výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle převažujícího vlastnictví organizace.....	85
Graf č. 47 Výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle podílu žen zaměstnaných v organizaci.....	87
Graf č. 48 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek ...	88
Graf č. 49 Nejčastější nevýhoda spojovaná s využíváním zaměstnání na částečný úvazek – není vhodné pro každou pracovní pozici	89
Graf č. 50 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek dle velikosti organizace.....	91
Graf č. 51 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek dle vlastnictví organizace.....	93
Graf č. 52 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek dle podílu zaměstnaných žen v organizaci.....	94
Graf č. 53 Výhody využívání výkonu práce z jiného místa	96
Graf č. 54 Nejčastější výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle odvětví	98
Graf č. 55 Zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení jako výhoda spojená s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele dle odvětví	100
Graf č. 56 Méně časté výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle odvětví	101
Graf č. 57 Výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle velikosti organizace.....	105
Graf č. 58 Nejčastější výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle sídla organizace.....	107
Graf č. 59 Výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle převažujícího vlastnictví organizace.....	110
Graf č. 60 Výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle podílu žen zaměstnaných v organizaci.....	112
Graf č. 61 Nevýhody spojované s výkonem práce z jiného místa	113

Graf č. 62 Nejčastější nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – není vhodné pro každou pracovní pozici	114
Graf č. 63 Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – omezení okamžité dostupnosti zaměstnance	115
Graf č. 64 Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – omezení týmové spolupráce	116
Graf č. 65 Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci	117
Graf č. 66 Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – organizační náročnost řízení zaměstnanců	118
Graf č. 67 Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – nižší produktivita zaměstnanců	119
Graf č. 68 Nevýhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle velikosti organizace	121
Graf č. 69 Nevýhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle vlastnictví organizace	124
Graf č. 70 Nevýhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle podílu zaměstnaných žen v organizaci	126
Graf č. 71 Výhody využívání sdíleného pracovního místa	127
Graf č. 72 Výhody spojované s využíváním sdíleného pracovního místa dle převažujícího vlastnictví organizace	129
Graf č. 73 Nevýhody využívání sdíleného pracovního míst	130
Graf č. 74 Nevýhody spojované s využíváním sdíleného pracovního místa dle převažujícího vlastnictví organizace	131
Graf č. 75 Výhody využívání stlačeného pracovního týdne	132
Graf č. 76 Výhody spojované s využíváním stlačeného pracovního týdne dle převažujícího vlastnictví organizace	134
Graf č. 77 Nevýhody využívání stlačeného pracovního týdne	135
Graf č. 78 Nevýhody využívání stlačeného pracovního týdne dle vlastnictví organizace	136
Graf č. 79 Výhody spojované se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	138
Graf č. 80 Nejčastější výhody spojované se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví	140
Graf č. 81 Další výhoda spojovaná se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví	142
Graf č. 82 Méně častá výhoda spojovaná se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví	143
Graf č. 83 Výhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle velikosti organizace	144
Graf č. 84 Výhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle převažujícího vlastnictví organizace	146
Graf č. 85 Výhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	148
Graf č. 86 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	149
Graf č. 87 Nejčastější nevýhoda spojovaná s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví	150
Graf č. 88 Nevýhoda spojovaná využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví – omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci	151
Graf č. 89 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle vlastnictví organizace ...	152
Graf č. 90 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle vlastnictví organizace ...	154

Graf č. 91 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle podílu zaměstnaných žen v organizaci	155
Graf č. 92 Možnost využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci	156
Graf č. 93 Nejčastější možnosti využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci dle odvětví	157
Graf č. 94 Možnosti využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci dle velikosti organizace	158
Graf č. 95 Možnosti využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci dle vlastnictví organizace	160
Graf č. 96 Možnosti využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci dle podílu žen v organizaci	161
Graf č. 97 Možnost využívat částečný úvazek zaměstnanci	162
Graf č. 98 Možnosti využívat zaměstnání na částečný úvazek zaměstnanci dle velikosti organizace	164
Graf č. 99 Možnosti využívat zaměstnání na částečný úvazek zaměstnanci dle vlastnictví organizace	166
Graf č. 100 Možnosti využívat zaměstnání na částečný úvazek zaměstnanci dle podílu žen v organizaci	167
Graf č. 101 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek	168
Graf č. 102 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle odvětví	170
Graf č. 103 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle velikosti organizace	171
Graf č. 104 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle sídla organizace	172
Graf č. 105 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle vlastnictví organizace	173
Graf č. 106 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	174
Graf č. 107 Možnost vykonávat práci z jiného místa zaměstnanci	175
Graf č. 108 Častější možnosti využívat výkon práce z jiného místa zaměstnanci dle odvětví	177
Graf č. 109 Možnosti využívat výkon práce z jiného místa zaměstnanci dle velikosti organizace	178
Graf č. 110 Možnosti využívat výkon práce z jiného místa zaměstnanci dle vlastnictví organizace	181
Graf č. 111 Možnosti využívat výkon práce z jiného místa dle podílu žen v organizaci	182
Graf č. 112 Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa	183
Graf č. 113 Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa dle odvětví	184
Graf č. 114 Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa dle velikosti organizace	185
Graf č. 115 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky vykonávajícími práci z jiného místa dle sídla organizace	187
Graf č. 116 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky vykonávajícími práci z jiného místa dle vlastnictví organizace	188
Graf č. 117 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky vykonávajícími práci z jiného místa dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	189
Graf č. 118 Zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa	191
Graf č. 119 Zajištění pracovních prostředků nezbytných pro výkon práce zaměstnanci z jiného místa dle odvětví	192

Graf č. 120 Zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa dle velikosti organizace	194
Graf č. 121 Zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa dle vlastnictví organizace	196
Graf č. 122 Zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	198
Graf č. 123 Možnost využívat sdílené pracovní místo zaměstnanci	199
Graf č. 124 Možnosti využívat sdílené pracovní místo zaměstnanci dle vlastnictví organizace	200
Graf č. 125 Nastavení pracovní doby, úkolů a odpovědnosti zaměstnanců na sdíleném pracovním místě	201
Graf č. 126 Nastavení pracovní doby, úkolů a odpovědnosti zaměstnanců na sdíleném pracovním místě dle vlastnictví organizace	202
Graf č. 127 Možnost využívat stlačený pracovní týden zaměstnanci	203
Graf č. 128 Možnost využívat stlačený pracovní týden zaměstnanci dle vlastnictví organizace	204
Graf č. 129 Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci využívajících stlačený pracovní týden	205
Graf č. 130 Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci využívajících stlačený pracovní týden dle vlastnictví organizace	206
Graf č. 131 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	207
Graf č. 132 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví	209
Graf č. 133 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle velikosti organizace	210
Graf č. 134 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle sídla organizace	212
Graf č. 135 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle vlastnictví organizace	213
Graf č. 136 Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle podílu žen zaměstnaných v organizaci	214

Manažerské shrnutí

Možnost flexibilního uspořádání pracovního režimu představuje jeden ze zajímavých prvků, který může zvýšit atraktivitu zaměstnavatele a přilákat nové zájemce o práci. I přes možné nevýhody využívání flexibilních forem práce, mohou zaměstnavatelé díky jejich uplatňování získávat výhody v podobě např. spokojených, motivovaných zaměstnanců, s nižší fluktuací. Umožnění flexibilního pracovního uspořádání může přispět k udržení zaměstnanců a tím tak pro zaměstnavatele i udržení znalostí a dovedností. Flexibilní formy práce poskytují lepší možnosti přizpůsobit výkon práce potřebám pracovníků i zaměstnavatelů. Flexibilita ve spojení s pracovním režimem poskytuje možnost zejména přizpůsobit místo, čas, období, délku výkonu práce.

Využívání flexibilních forem práce

Ze sledovaných flexibilních forem práce alespoň jednu či více využívá nebo někdy využívalo 81,5 % zaměstnavatelů. Naopak 18,5 % zaměstnavatelů neuplatňuje žádnou z uvedených flexibilních forem práce.

Nejčastěji využívanou flexibilní formou práce jsou **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** (dohody o provedení práce - DPP či dohody o pracovní činnosti - DPČ). Druhou je **práce na částečný úvazek**, následně pak **výkon práce z jiného místa**, a pak **pružná pracovní doba**. Nejméně je rozšířeno **sdílené pracovní místo a stlačený pracovní týden**.

Organizace, které v dotazníkovém šetření uvedly **nevyužívání** ani jedné z uvedených flexibilních forem práce, také v naprosté **většině neuvažují** o jejich **zavedení**. V případě malého podílu organizací, které uvažují o **zavedení** některé z flexibilních forem práce, by to pak byla zejména **práce na částečný úvazek**. Převažujícím **důvodem** organizací, které **neuvažují** o **zavedení** některé z **flexibilních forem práce**, je nemožnost využívat některou flexibilní formu práce s **ohledem na činnost organizace**.

Využívání flexibilních forem práce je **více rozšířeno u větších zaměstnavatelů** a také **v organizacích** s převažujícím **zahraničním kapitálem**.

Z pohledu podílu žen zaměstnaných v organizacích je patrné zejména **zvyšování využívání částečných úvazků s narůstajícím podílem žen** mezi zaměstnanci organizace.

Flexibilní formy práce prokázaly svoji flexibilitu v době pandemie. **Nejvýznamněji pandemie covidu-19 ovlivnila výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (home office)**. V době pandemie covidu-19 se v organizacích podíl zaměstnanců pracujících z „domova“ **výrazně navýšil**. Organizace tak nově umožnily práci z domova většímu počtu zaměstnanců i třeba na pozicích, kde by před nástupem pandemie ani o této možnosti neuvažovaly, nebo ji ani neumožňovaly. V období po odeznění pandemie podíl zaměstnanců pracujících z domova sice poklesl, ale stále **zůstává** více než 2,5krát **vyšší než v době před pandemií**. V případě **DPP a DPČ v době pandemie** covidu-19 došlo k **snížení** zaměstnanců pracujících na základě těchto dohod. V tomto období zaměstnavatelé tak nejdříve ukončovali pracovní poměry založené na těchto dohodách, které z tohoto pohledu prokázaly svoji flexibilitu. **Po odeznění pandemie** covidu-19 se podíl zaměstnanců s daným typem dohod vrátil na **původní úroveň**. U dalších sledovaných flexibilních forem práce bylo zaznamenáno v době pandemie **mírnější navýšení**. Využívání **stlačeného pracovního týdne** se následně vrátilo na srovnatelnou úroveň s dobou před pandemií covidu-19. **Sdílené pracovní místo** je využíváno ve větším rozsahu než před pandemií. V jeho případě se však mohl projevit i vliv legislativní změny, upravující tento institut. **Částečné úvazky i pružná pracovní doba** jsou také využívány o něco více než v době před pandemií covidu-19.

Nárůst podílů pracujících z domova u organizací, které tuto flexibilní formu využívají, v době nástupu pandemie covidu-19 nastal ve všech odvětvích, za která jsou údaje k dispozici. I po odeznění pandemie covidu-19 využívá práci z domova - oproti době

před pandemií - vyšší podíl zaměstnanců ve všech těchto odvětvích, i když míra nárůstu oproti době před pandemií se mezi jednotlivými odvětvími liší. K **nejvýraznějšímu nárůstu** podílů zaměstnanců na **home office** došlo **v době pandemie** v oblasti **Vzdělávání**. Po jejím odeznění a znovuotevření škol opět podíl pracovníků pracujících z domova výrazně pokles, ale přesto se oproti době před pandemií navýšil téměř pětikrát. Po odeznění pandemie covidu-19 **zůstává** nadále **vysoký podíl pracovníků**, kterým zaměstnavatel umožňuje **pracovat z domova** v **Peněžnictví a pojišťovnictví**. Po odeznění pandemie covidu-19 **zůstává** nadále **vysoký podíl pracovníků**, kterým zaměstnavatel umožňuje **pracovat z domova**, v **Peněžnictví a pojišťovnictví**, a představuje tak nejvyšší podíl ve srovnání s ostatními odvětvími. Oproti předchozímu období silící pandemie covidu-19 zde došlo pouze k mírnému poklesu podílu pracovníků využívajících práci z domova a oproti době před nástupem pandemie se v době po jejím odeznění podíl pracovníků na home office zvýšil téměř šestkrát.

Relativně vyšší míru nárůstu také zaznamenala odvětví **Stavebnictví, Profesní, vědecké a technické činnosti i Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, ve kterých se po odeznění pandemie covidu-19 podíl pracovníků pracujících z domova oproti době před pandemií zvýšil více než 4krát. Nejvyšší podíly zaměstnanců, kterým zaměstnavatel umožňoval pracovat z domova před nástupem pandemie covidu-19, byly v organizacích v sektoru **Informační a komunikační činnosti**. Během pandemie covidu-19 i zde došlo k dalšímu navýšení počtu pracovníků na home office, i když v relativně menší míře. Vlivem vývoje rozšíření uplatňování výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele během pandemie covidu-19 i v ostatních odvětvích se do popředí, z pohledu výše podílů zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele, dostaly jiné sektory.

V menším rozsahu ovlivnila pandemie covidu-19 využívání práce z domova v sektorech, kde je možnost jejího využití omezena charakterem vykonávaných činností jako např. v odvětví **Doprava a skladování a Ostatní činnosti, Zpracovatelském průmyslu** či **Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi**. Po odeznění pandemie se nárůst podílu pracovníků využívajících danou flexibilní formu práce v těchto odvětvích pohyboval okolo dvojnásobku, v případě sektoru **Ostatní činnosti** to bylo méně, kdy se podíl zvýšil 1,5krát oproti době před pandemií.

Uplatňování **pružné pracovní doby** se v průběhu období pandemie covidu-19 proměnilo pouze v některých odvětvích. Nejvýraznější změny nastaly v sektoru **Peněžnictví a pojišťovnictví**, kde se podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu v době pandemie téměř zdvojnásobil a po jejím odeznění se ještě mírně navýšil. Přičemž v období před nástupem pandemie podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu patřil ve srovnání s ostatními sektory k nižším. Také v sektoru **Profesní, vědecké a technické činnosti** došlo v průběhu pandemie k dalšímu významnějšímu rozšíření využívání pružné pracovní doby, a i po odeznění pandemie **zůstává** podíl pracovníků s pružnou pracovní dobou významně vyšší oproti předpandemickému období. V době před pandemií covidu-19 nejvíce pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu pracovalo v odvětví **Informační a komunikační činnosti**, kde naopak v době pandemie mírně tento podíl poklesl a po jejím odeznění se ustálil na srovnatelné předpandemické úrovni. Vzhledem k výraznému rozšíření využití této flexibilní formy práce v jiných odvětvích tak již není odvětvím s nejvyšším podílem pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu. V ostatních odvětvích již k významným změnám ve využití pružné pracovní doby v průběhu pandemie nedocházelo.

Nástup pandemie covidu-19 ve většině odvětví zásadně nezměnil rozsah využívání **částečného úvazku** zaměstnanci. Pouze v případě **Vzdělávání** lze sledovat větší nárůst podílu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. I po mírném poklesu v období odeznění pandemie se podíl pracovníků s částečným úvazkem navýšil oproti době před pandemií. V ostatních odvětvích se podíl zaměstnanců, pracujících na částečný úvazek během období poznamenaných pandemií covidu-19, měnil jen nevýrazně, docházelo pouze k mírným změnám, nárůstu, či poklesu a rozdíly hodnot mezi jednotlivými sledovanými obdobími nejsou nijak výrazné.

Nejvyšší podíly pracovníků zaměstnaných na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** mají organizace působící v sektoru **Kulturní, zábavní a rekreační činnosti**. Zde se i výrazněji projevil dopad pandemie covidu-19. V době platných restriktivních protiepidemických opatření došlo k relativně významnému snížení podílů pracovníků zaměstnaných na základě DPP či DPČ a pokles pokračoval i v následujícím období. Relativně významný pokles, ale jen dočasný, v době pandemie zaznamenal podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ v odvětví **Činnosti v oblasti nemovitostí**, kde také protiepidemická opatření zasáhla do omezení poskytování služeb v tomto sektoru. Pracovní poměry uzavřené na základě těchto dohod tak poskytly zaměstnavatelům určitou flexibilitu v případě potřeby řízení počtu zaměstnanců v ekonomicky náročném období.

Nejvyšší podíl zaměstnanců **pracujících z jiného místa** dosahují **největší organizace**. Dočasná změna nastala **vlivem pandemie covidu-19**, kdy byl naopak **podíl** zaměstnanců pracujících z domova **nejvyšší u nejmenších organizací**. Jejich podíl se oproti době před pandemií zvýšil téměř šestkrát. **Po odeznění pandemie** podíl zaměstnanců využívajících home office poklesl, ale stále zůstává značně **vyšší** než v době před pandemií. V případě nejmenších organizací (10-49 zaměstnanců) a druhé největší velikostní kategorie organizací (250-999 zaměstnanců) je podíl pracovníků využívajících home office i po odeznění pandemie covidu-19 vyšší téměř třikrát, u ostatních velikostních kategorií pak více než dvakrát. Pořadí organizací z pohledu podílu zaměstnanců pracujících z jiného místa se navrátil opět před dobu nástupu pandemie.

Nejvyšší podíl pracovníků využívá **pružnou pracovní dobu** v případě velikostně **nejmenších organizací**. Vlivem pandemie covidu-19 nedošlo v tomto ohledu k zásadní změně. **Během pandemie** covidu-19 došlo k **navýšení** podílu pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu u **všech** velikostních kategorií **organizací**. Relativně **nejvyšší míru** nárůstu podílu pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu oproti době před pandemií zaznamenaly **nejmenší organizace**, přestože se v jejich případě po odeznění pandemie covidu-19 podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu mírně snížil. U ostatních velikostních kategorií zaměstnavatelů se i v době po odeznění pandemie podíly dále mírně navýšily. V době **po odeznění pandemie** tak zůstávají **ve všech** velikostních kategorií **organizací** podíly pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu na **vyšší úrovni** oproti době před jejím nástupem.

Podíl pracovníků zaměstnaných na **částečný úvazek** je **nejvyšší u nejmenších zaměstnavatelů**. Vlivem nástupu pandemie covidu-19 nedošlo k výrazné změně. **Nárůst podílů** zaměstnanců pracujících na částečný úvazek byl ve všech velikostních kategoriích organizací jen **mírný** a **s výjimkou největších zaměstnavatelů** trend **mírného navýšení** pokračoval i v době **po odeznění pandemie**. U **největších organizací** **poklesl podíl** zaměstnanců pracujících na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnanců opět na téměř **před pandemickou úroveň**.

Nejvyšší podíl pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mají **zaměstnavatelé** velikostní kategorie s počtem **50-249 zaměstnanců**. **Následně nejmenší zaměstnavatelé**. Naopak **nejmenší podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ** deklarují **největší zaměstnavatelé** s více než 1000 zaměstnanci. U této flexibilní formy práce došlo **v době pandemie** covidu-19 k **poklesu** podílů pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ. Relativně **nejvyšší snížení** podílů pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ nastal ve velikostně **menších kategoriích organizací**, které tyto dohody využívaly ve větším rozsahu. **Po odeznění pandemie** covidu-19 se zde podíly **vrátily** na srovnatelnou úroveň před pandemií. Relativně **vyšší míru nárůstu** podílu pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ v období po pandemii vykazují **největší organizace** s více než 1000 zaměstnanci. **Nejméně se měnil podíl** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ u **zaměstnavatelů s 250-999 zaměstnanci**. V době pandemie se podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ neměnil a po jejím odeznění se jen mírně zvýšil oproti době před pandemií.

Podíl zaměstnanců pracujících z domova je **vyšší** v **organizacích** s převažujícím **zahraničním kapitálem**. Během pandemie se podíl pracovníků pracujících

z domova výrazně navýšil v obou typech organizací sledovaných dle vlastnictví, přičemž o něco vyšší relativní míru nárůstu dosáhly organizace s domácím vlastnictvím. I přes pokles po odeznění pandemie zůstává podíl zaměstnanců pracujících z domova na výrazně vyšších úrovních oproti době před jejím nástupem. Podíl se u organizací s převažujícím zahraničním kapitálem navýšil přibližně 2,9krát, u organizací s převažujícím domácím kapitálem přibližně 2,5krát oproti době před pandemií.

Pružnou pracovní dobu využíval v době **před pandemií** covidu-19 **vyšší podíl** pracovníků v **organizacích s domácím vlastnictvím**. V době **pandemie** se pak **výrazněji zvýšil podíl** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu v **organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem**, a to o $\frac{1}{4}$ a **převýšil** podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu v době **pandemie** v **organizacích v domácím vlastnictví**, zde se podíl navýšil v nepatrné míře. **Po odeznění pandemie** se podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu snížil jen mírně a v obdobné míře v obou typech organizací členěných dle převažujícího vlastnictví. V období po ústupu pandemie tak **nepatrně větší podíl** pracovníků nadále využívá pružnou pracovní dobu u **organizací se zahraničním kapitálem**, kde se tento podíl ve srovnání s dobou před pandemií zvýšil o $\frac{1}{5}$.

Sdílené pracovní místo využívá výrazně **vyšší podíl** zaměstnanců pracujících u **organizací se zahraničním kapitálem**. U této flexibilní formy došlo v průběhu pandemie k odlišnému vývoji mezi organizacemi srovnávanými dle typu vlastnictví. U **organizací s převažujícím domácím kapitálem** v průběhu sledovaného období podíl zaměstnanců sdílejících pracovní místo **narůstal** a po odeznění pandemie byl vyšší o necelou polovinu oproti době před pandemií. Současně je třeba uvést, že začátkem roku 2021 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která legislativně upravila tento institut, a lze předpokládat, že mohla mít do určité míry vliv na změnu v jeho uplatňování. U **organizací s převažujícím zahraničním vlastnictvím** naopak ve sledovaných obdobích – oproti době před pandemií – podíly pracovníků sdílejících pracovní místo mírně **poklesly**, ale přesto **zůstávají** stále **na vysoké úrovni**.

Stlačený pracovní týden využívá **vyšší podíl** pracovníků zaměstnaných u **organizací s převažujícím domácím kapitálem** a jejich **podíl se ve sledovaných obdobích nezměnil**. Naproti tomu v menším rozsahu je využíván zaměstnanci organizací se **zahraničním kapitálem**, které ale v době **pandemie** zaznamenaly **značný nárůst** podílu zaměstnanců využívajících stlačený pracovní týden. Jejich **podíl se v době pandemie** zvýšil téměř 2,5krát a v tomto období byl tak **vyšší než** v případě **organizací s domácím kapitálem**. **Po odeznění pandemie** se **podíl** zaměstnanců pracujících v rámci stlačeného týdne v **organizacích se zahraničním kapitálem** opět **snížil**, ale zůstal nepatrně vyšší než v době před pandemií. Opět ale poklesl **pod úroveň podílu dosahovaného organizacemi v domácím vlastnictví**.

Vyšší podíl pracovníků je zaměstnán na **částečný úvazek** u **organizací s převažujícím domácím kapitálem** a během sledovaných období se jejich **podíl dále nepatrně navýšoval**. V **organizacích s převažujícím zahraničním vlastnictvím** došlo k výraznějšímu **navýšení** podílů zaměstnanců pracujících na částečný úvazek v době **po odeznění pandemie**, kdy se ve srovnání s obdobím před jejím nástupem tento podíl zvýšil o $\frac{1}{5}$. Nadále však zůstává **nižší oproti** podílu dosahovaného u **organizací v domácím vlastnictví**.

Vyšší podíl pracovníků zaměstnává **na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr organizace** s převažujícím **domácím kapitálem**, kde se přes **mírný pokles** během **pandemie** tento podíl **po jejím odeznění** vrátil na **před pandemickou úroveň**. V **organizacích se zahraničním kapitálem** **poklesl podíl** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ v době **pandemie** o něco **výrazněji**. **Po jejím odeznění** se nepatrně **zvýšil** oproti době před pandemií, ale nadále **zůstává nižší** oproti organizacím v domácím vlastnictví.

Podíl zaměstnanců **pracujících z domova** je **nejvyšší v organizacích**, kde **podíl** zaměstnaných **žen** dosahuje **51–75 %**, přičemž ještě **před nástupem pandemie**

covidu-19 byl podíl zaměstnanců pracujících na home office **vyšší u organizací s 26-50 % a 76-100 % žen** z celkového počtu zaměstnanců.

Organizace s 51-75 % žen zaměstnaných v organizaci zaznamenaly **v době pandemie** covidu-19 **nejvyšší míru nárůstu podílu zaměstnanců pracujících z domova**, který se zvýšil více než 7,5krát. Naproti tomu u **organizací s podílem žen mezi zaměstnanci do 25 %**, u kterých podíl zaměstnanců pracujících z domova v době před nástupem pandemie dosahoval obdobné výše jako u organizací s 51-75 % žen mezi zaměstnanci, se podíl pracovníků využívajících home office **zvýšil v menší míře**, a to více než 5krát. U **organizací s podílem žen 76-100 %** z celkového počtu zaměstnanců, které měly nejvyšší podíl pracovníků pracujících z domova před pandemií, a i v době pandemie, se **podíl pracovníků zvýšil** více než 5,5krát. Oproti tomu **organizace s podílem 26-50 % žen** mezi zaměstnanci, které v době před nástupem pandemie měly shodný podíl zaměstnanců pracujících z domova jako organizace z kategorie 76-100 % žen z celkového počtu zaměstnanců, zaznamenaly **mírnější nárůst** podílu zaměstnanců pracujících z domova během pandemie covidu-19, a to více než čtyřnásobně.

Po odeznění pandemie zůstal podíl zaměstnanců pracujících z domova ve všech kategoriích organizací sledovaných z pohledu podílu žen mezi zaměstnanci **vyšší oproti době před jejím nástupem. Nejvyšší míru nárůstu podílu** zaměstnanců pracujících z domova **oproti době před nástupem pandemie** zaznamenaly **organizace s 51-75 % žen** z celkového počtu zaměstnanců, kdy se tento podíl zvýšil více než 4krát. Zatímco před nástupem pandemie covidu-19 měly tyto organizace, společně s organizacemi s nejmenším podílem žen mezi zaměstnanci, nižší podíl pracovníků využívajících práci z domova, ve srovnání s ostatními kategoriemi organizací, **po odeznění pandemie** je **podíl pracovníků využívajících home office v organizacích s 51-75 % žen** mezi zaměstnanci **nejvyšší**. Naopak **v organizacích s nejnižším podílem žen** mezi zaměstnanci nadále **využívá home office nejnižší podíl zaměstnanců**. A tento podíl je téměř dvakrát nižší oproti kategorii organizací, se kterou měly v době před pandemií původně srovnatelné hodnoty podílu zaměstnanců pracujících z domova. Kromě organizací s 51-75 % podílem žen tak u ostatních kategorií organizací došlo k nižšímu nárůstu podílu zaměstnanců pracujících z domova po odeznění pandemie, kdy se podíl zaměstnanců pracujících z domova zvýšil v obdobné míře, a to více než 2krát.

Pružnou pracovní dobu v době před pandemií využíval **nejnižší podíl** pracovníků v **organizacích s 51-75 % žen** mezi zaměstnanci. Současně tyto **organizace** zaznamenaly **nevyšší relativní míru rozšíření** využívání této flexibilní formy práce, a to jak **v době pandemie**, tak také **po jejím odeznění**, při srovnání s dobou před jejím nástupem. **Přesto nadále** je v této kategorii organizací **podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu nejnižší** při srovnání s ostatními kategoriemi. **V ostatních kategoriích organizací** bylo **navýšení** podílu pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu **mírnější**, ale i tak **po odeznění pandemie zůstává na vyšší úrovni** oproti období **před jejím nástupem**. Rozsah **využívání** pružné pracovní doby se v průběhu sledovaného období **téměř nezměnil v organizacích** zaměstnávajících **nejmenší podíl žen**, kde podíl pracovníků využívajících pružnou dobu v době **před pandemií** covidu-19 byl **nejvyšší**, ve srovnání s ostatními organizacemi. **Po odeznění pandemie** se pak **před uvedenou kategorií** organizací dostaly **organizace s podílem žen** mezi zaměstnanci v rozmezí **26-50 %**.

Podíl pracovníků zaměstnaných na **částečný úvazek** se v průběhu sledovaného období významně **nezměnil**. U většiny kategorií organizací členěných dle podílu zaměstnaných žen se podíl zaměstnanců využívajících částečné úvazky **mírně navýšil oproti době před pandemií**. Pouze **v případě organizací s 51-75 % žen** došlo k **nepatrnému poklesu** podílu pracovníků využívajících částečné úvazky.

Podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ se ve všech kategoriích organizací tříděných dle počtu zaměstnaných žen **v době pandemie snížil** a **po jejím odeznění** se opět **navýšil**. U **organizací** zaměstnávajících **26-50 % žen** však zůstal podíl pracovníků zaměstnaných na DPČ, DPP na **nižší úrovni oproti době před pandemií**. V případě **organizací** zaměstnávajících **nejvyšší podíl žen** se **zvýšil** na vyšší úroveň **oproti době**

před pandemií. U ostatních kategorií organizací se **po** odeznění **pandemie** vrátil na **srovnatelnou úroveň** s dobou před pandemií.

Výhody a nevýhody využívání flexibilních forem práce

Nejčastěji za výhodu **pružné pracovní doby** považují organizace **vyšší spokojenost zaměstnanců** a **možnost sladění pracovního a rodinného života**. Dále je to přínos v možnosti **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** a pak **vyšší motivace zaměstnanců**. Následně **snížení absence či fluktuace zaměstnanců** a pak také výhoda při **získávání/náboru nových zaměstnanců**. Méně často je s pružnou pracovní dobou spojována výhoda v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce**, ještě méně i **úspora provozních nákladů**.

V organizacích se **zahraničním kapitálem** si jednotlivé výhody pružné pracovní doby **uvědomují ve větší míře**.

Se zvyšujícím se **podílem žen mezi zaměstnanci** narůstá podíl organizací spojujících s využíváním pružné pracovní doby výhodu v podobě **sladění pracovního a rodinného života** i **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**. A dále také **zvýšení produktivity či kvality práce**. Kromě organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen se s narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci postupně zvyšuje také podíl organizací považujících možnost využívat pružnou pracovní dobu za bonus, který může pomoci **získat nové zaměstnance**.

S využíváním **pružné pracovní doby** jsou organizacemi spojovány nevýhody ve výrazně menší míře oproti jejím výhodám. **Nejčastěji** za nevýhodu pružné pracovní doby považují organizace její **nevhodnost pro každou pracovní pozici**. Ostatní pak znamenají méně výrazné nevýhody. Další nevýhody představují **omezení okamžité dostupnosti zaměstnance, omezení týmové spolupráce**. Dále je to pak **organizační náročnost řízení zaměstnanců** a **omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci**. Naopak nijak **výrazně negativně neovlivňuje** využívání pružné pracovní doby **plnění pracovních úkolů v termínu** či **produktivitu zaměstnanců**. **Negativní postoj liniových manažerů** k využívání pružné pracovní doby představuje téměř **zanedbatelnou nevýhodu**.

Nevhodnost pro každou pracovní pozici narůstá s velikostí organizace. U většiny ostatních nevýhod častěji uvádějí jednotlivé nevýhody nejmenší organizace a s rostoucí velikostí organizací se jejich podíl dále snižuje. Kromě **organizační náročnosti řízení zaměstnanců**, která je o něco častěji považována za nevýhodu u organizací s 50-249 zaměstnanci a největšími organizacemi.

Nejčastěji je za výhodu **částečného úvazku** organizacemi považována možnost **sladění pracovního a rodinného života**. Dále v pořadí následuje **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**, **vyšší spokojenost zaměstnanců** a **možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi**. V **menší míře** je to pak **úspora osobních nákladů** či výhoda při **získávání/náboru nových zaměstnanců**. Jen pro **malý** podíl organizací představují výhodu částečného úvazku **úspory provozních nákladů, snížení absence či fluktuace zaměstnanců** či **vyšší motivace zaměstnanců**. Dále je i **nízký** podíl organizací, které s částečným úvazkem spojují **zvýšení produktivity či kvality práce**.

Přínosy zaměstnání na **částečný úvazek** si ve **větší míře** uvědomují **organizace** s převažujícím **zahraničním kapitálem**.

Se zvyšujícím se **podílem žen mezi zaměstnanci** narůstá podíl organizací spojujících s využíváním zaměstnání na částečný úvazek nejčastěji uváděné výhody v podobě **sladění pracovního a rodinného života** a **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**, kromě organizací s 26-50 % žen mezi zaměstnanci, kde je četnost uvádění výhody v podobě **sladění pracovního a rodinného života** o něco nižší.

S využíváním **zaměstnání na částečný úvazek** jsou organizacemi spojovány nevýhody ve výrazně menší míře oproti jeho výhodám. **Nejčastěji** uváděná nevýhoda

zaměstnání na částečný úvazek spočívá v jeho **nevhodnosti pro každou pracovní pozici**. Ostatní nevýhody jsou uváděny ve výrazně menší míře. Naopak mnohem častěji **nespojují organizace se zaměstnáváním na částečný úvazek žádnou z uvedených nevýhod**. Dalšími nevýhodami jsou tak **organizační náročnost řízení zaměstnanců, omezení týmové spolupráce, vyšší administrativní náklady** či **nutnost nábory dalších zaměstnanců**. Negativně **neovlivňuje** práce na částečný úvazek **plnění pracovních úkolů v termínu** ani nijak výrazně **produktivitu zaměstnanců**. **Negativní postoj liniových manažerů** k využívání zaměstnání na částečný úvazek je **zanedbatelnou nevýhodou**.

Nevhodnost pro každou pracovní pozici se s velikostí organizace zvyšuje, přičemž nepatrně častěji představuje nevýhodu pro organizace s 250-999 zaměstnanci. S velikostí organizace se zvyšuje i podíl organizací spojujících se zaměstnáním na částečný úvazek nevýhody v podobě **organizační náročnosti řízení zaměstnanců** či **nutnosti nábory dalších zaměstnanců**.

Nevhodnost využívání zaměstnání na částečný úvazek **pro každou pracovní pozici** považují relativně častěji za nevýhodu organizace, kde podíl žen nepřesahuje 50 %. Pro organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen výrazně častěji, oproti ostatním kategoriím organizací, dále představují nevýhody zaměstnávání na částečný úvazek **organizační řízení zaměstnanců** a **vyšší administrativní náklady**. **Omezení týmové spolupráce** je také výrazně častěji považováno za nevýhodu plynoucí z uplatňování zaměstnání na částečný úvazek organizacemi s vyššími podíly zaměstnaných žen.

Nejčastěji za výhodu **výkonu práce na home office** považují organizace **vyšší spokojenost zaměstnanců, možnost sladění pracovního a rodinného života a udržení/stabilizaci stávajících zaměstnanců**. Dále je to výhoda v podobě **zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení, snížení absence či fluktuace zaměstnanců** a **vyšší motivace zaměstnanců**. Méně častější výhody představují **úspory provozní nákladů** a **možnost zapojit zaměstnance se zdravotním omezením či pečovatelskými povinnostmi**. A dále pak výhoda při **získání/nábory nových zaměstnanců**. Zvýšení **produktivity** či **kvality práce**, ani **úspora osobních nákladů** či **lepší týmová spolupráce** nepatří mezi **významné výhody** spojované s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

V **organizacích se zahraničním kapitálem** si většinou jednotlivé výhody výkonu práce z jiného místa uvědomují ve větší míře.

Nejčastější nevýhodu **výkonu práce z jiného místa** představuje její **nevhodnost pro každou pracovní pozici**. Ostatní nevýhody jsou uváděny již v mnohem menší míře. V **pořadí** druhou nejčastější nevýhodu představuje **omezení okamžité dostupnosti zaměstnance**. Dále **omezení týmové spolupráce** a **omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnancem**. Následuje **organizační náročnost řízení zaměstnanců, nižší produktivita zaměstnanců**. Méně častou nevýhodu představují **vyšší náklady na technické a pracovní vybavení**. Mezi již **velmi málo** často uváděné nevýhody se řadí **proplácení náhrad nákladů zaměstnancům, neplnění pracovních úkolů v termínu**. **Zanedbatelnými nevýhodami** jsou **negativní postoj liniových manažerů** k využívání výkonu práce z jiného místa či **vyšší administrativní náklady**.

Nevhodnost pro každou pracovní pozici představuje pro všechny velikostní kategorie organizací nejčastější nevýhodu a s velikostí organizace se podíl, pro které je toto nevýhodou, zvyšuje. I když v případě dvou velikostně největších kategorií organizací nepatrně častěji považují uvedené za nevýhodu organizace s 250-999 zaměstnanci. **Omezení okamžité dostupnosti zaměstnance** představuje druhou nejčastější nevýhodu pro nejmenší organizace, zatímco v případě dvou následujících velikostních kategorií organizací je to naopak **omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci** a v případě největších organizací pak **organizační náročnost řízení zaměstnanců**. I tak je podíl organizací považujících omezení okamžité dostupnosti zaměstnance za nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nepatrně vyšší u dvou velikostně největších kategorií. **Nižší produktivita** představuje nevýhodu zejména

pro nejmenší organizace, dále pak pro organizace s 250-999 zaměstnanci. U největších organizací představuje málo často uváděnou nevýhodu. **Vyšší náklady na technické a pracovní vybavení** představují negativum zejména pro největší organizace a pak organizace s 50-249 zaměstnanci. Nejméně často znamenají nevýhodu pro nejmenší organizace.

Většinu nevýhod spojených s využíváním výkonu práce z jiného místa častěji uvádějí **organizace s převažujícím zahraničním kapitálem**.

Nevhodnost výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele **pro každou pracovní pozici** považují nejčastěji za nevýhodu organizace s nejnižším podílem zaměstnaných žen v organizaci a s narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci pak podíl organizací spojujících uvedenou nevýhodu s výkonem práce z jiného místa klesá. Zde lze předpokládat souvislost s charakterem činností organizací, kdy v oborech s nižším podílem zaměstnaných žen jsou realizovány manuální či technické činnosti, které často není možné vykonávat z jiného místa oproti jiným oborům, kde je podíl zaměstnaných žen naopak vyšší.

Nejčastější výhodou **sdíleného pracovního místa** představuje pro organizace **úspora provozních nákladů** a dále **lepší týmová spolupráce**. **Následně** je to **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců, vyšší spokojenost zaměstnanců** a jejich **vyšší motivace**. **Dále** je to přínos v podobě výhody při **získávání/náboru nových zaměstnanců, možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi a sladění pracovního a rodinného života**. Většina organizací naopak **nespojuje** s využitím sdíleného pracovního místa **zvýšení produktivity práce**. **Úspora osobních nákladů** nebyla uvedena žádnou z organizací.

V organizacích se **zahraničním kapitálem** si jednotlivé výhody uvědomují ve **výrazně větší míře**.

S využíváním **sdíleného pracovního místa** jsou organizacemi spojovány **nevýhody** ve výrazně **menší míře** oproti jeho výhodám. **Nejčastěji** nevýhoda sdíleného místa spočívá v jeho **nevhodnosti pro každou pracovní pozici**, a jen o něco menší podíl organizací **pak nespojuje** s využíváním sdíleného pracovního místa **žádnou** z uvedených **nevýhod**. **Ostatní** nevýhody jsou uváděny již v mnohem **menší míře** a některé vůbec. **Další** v pořadí následuje nevýhoda v podobě **organizační náročnosti řízení zaměstnanců, omezení týmové spolupráce a nižší produktivity zaměstnanců**. **Málo často** je s využíváním sdíleného pracovního místa spojována nevýhoda v podobě **vyšších administrativních nákladů**. **Zanedbatelnou** nevýhodu představuje nutnost **náboru dalších zaměstnanců**. Jiné nevýhody organizace ve spojení s využíváním sdíleného místa neuváděly.

Z **hlediska** převažujícího **vlastnictví organizací** mezi nimi existují výrazné rozdíly v pohledu na nevýhody spojované s využíváním sdíleného pracovního místa. Organizace s převládajícím zahraničním vlastnictvím považují za nevýhodu sdíleného pracovního místa především jeho **nevhodnost pro každou pracovní pozici**, ostatní nevýhody jsou pro tyto organizace již zanedbatelné či jimi nejsou vůbec uváděny. Také organizace v domácím vlastnictví považují nevhodnost sdíleného pracovního místa pro každou pracovní pozici za jeho nejčastější nevýhodu, ale oproti organizacím v zahraničním vlastnictví ve výrazně menší míře a s touto flexibilní formou práce spojují i některé další z uvedených nevýhod. V jejich případě je to pak dále **organizační náročnost řízení zaměstnanců**, kterou také ještě občas považují za nevýhodu i organizace v zahraničním vlastnictví. Pouze pro organizace v domácím vlastnictví spočívají nevýhody využívání sdíleného pracovního místa v **omezené týmové spolupráci, nižší produktivitě zaměstnanců** a již mnohem méně s ním pak spojují **vyšší administrativní náklady**. Organizace v domácím vlastnictví s využíváním sdíleného pracovního místa uváděly širší okruh nevýhod, přesto celkově s touto flexibilní formou práce nespojují více než 4krát častěji žádnou z uvedených nevýhod, oproti organizacím s v zahraničním vlastnictví.

Hlavní výhodou **stlačeného pracovního týdne** je pro většinu organizací **vyšší spokojenost zaměstnanců**. **Druhou** nejčastější výhodou je **udržení/stabilizace**

stávajících zaměstnanců. Dále pak možnost **sladění pracovního a rodinného života.** Následně výhoda v podobě **vyšší motivace zaměstnanců** a pak **úspora provozních nákladů.** Méně často spojují organizace se stlačeným pracovním týdnem výhodu v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce.** Jen **ojediněle** pak výhodu v podobě **úspor osobních nákladů.** Naprostá většina organizací s ním **nespojuje** přínos v podobě **možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi** či jeho využití jako bonusu při **získávání/náboru nových zaměstnanců.**

Pro většinu organizací v domácím vlastnictví představuje hlavní výhodu využívání stlačeného pracovního týdne **vyšší spokojenost zaměstnanců, udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců.** S odstupem následuje **možnost sladění pracovního a rodinného života a vyšší motivace zaměstnanců.** Naopak organizace v zahraničním vlastnictví nejčastěji uvádějí vedle výhody **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců úspory provozních i osobních nákladů.** Úspora provozních nákladů je organizacemi s převažujícím zahraničním kapitálem spojována s přínosem využívání stlačeného pracovního týdne více než 2krát častěji oproti organizacím v domácím vlastnictví, které pak už ani neuvedly další výhodu v podobě úspory osobních nákladů.

Nejčastější nevýhodu stlačeného pracovního týdne představuje **organizační náročnost řízení zaměstnanců.** Dále **pak nižší produktivita zaměstnanců, jeho nevhodnost pro každou pracovní pozici.** Následně je to **omezení týmové spolupráce a vyšší administrativní náklady.** Ostatní nevýhody pak již uvedeny nebyly.

Organizační náročnost řízení zaměstnanců představuje nejčastější nevýhodu stlačeného pracovního týdne u obou kategorií organizací sledovaných dle převažujícího vlastnictví, přičemž pro organizace v domácím vlastnictví znamená výrazně častější nevýhodu. Pro organizace v zahraničním vlastnictví je to současně nevýhoda v podobě **omezené týmové spolupráce.** Pro organizace v domácím vlastnictví je druhou nejčastější nevýhodou **nižší produktivita zaměstnanců,** která není vůbec uváděna organizacemi s převažujícím zahraničním kapitálem, a třetí **nevhodnost pro každou pracovní pozici.** **Omezení týmové spolupráce i vyšší administrativní náklady** uvádějí častěji organizace v domácím vlastnictví. Nevýhody stlačeného pracovního týdne si více uvědomují organizace v domácím vlastnictví.

Nejčastější výhody zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr představují **úspory osobních nákladů, lepší řízení počtu zaměstnanců.** Dále je to **možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací a úspora provozních nákladů.** Méně časté výhody představuje **možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi.**

Pro nejmenší organizace představuje nejčastější přínos zaměstnávání pracovníků na DPP, DPČ **úspora osobních nákladů.** Pro ostatní velikostní kategorie organizací je nejčastější výhodou možnost **zapojení zaměstnanců s úzkou specializací.** Druhou nejčastější výhodou pro dvě menší velikostní kategorie organizací znamená **lepší možnost řízení počtu zaměstnanců.** V případě dalších dvou velikostních kategorií organizací se tato výhoda řadí v pořadí na třetí místo za **možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi,** přesto je v případě největších organizací uváděna o něco častěji oproti ostatním velikostním kategoriím organizací. **Úsporu provozních nákladů** považují nejčastěji za výhodu nejmenší organizace, četnost jejího uvádění klesá s narůstající velikostí organizace.

Úspora osobních nákladů představuje nejčastější výhodu zaměstnávání pracovníků na DPP, DPČ pro organizace v domácím vlastnictví, zatímco pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem je až čtvrtou nejčastěji uváděnou výhodou. Pro ně představuje nejčastější výhodu **možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací.** U organizací v domácím vlastnictví tato možnost je až třetí nejčastěji uváděnou výhodou. Pro obě kategorie organizací sledovaných dle převažujícího vlastnictví je druhou nejčastější výhodou **lepší řízení počtu zaměstnanců.** **Úspory provozních nákladů** uvádějí o něco častěji organizace v zahraničním vlastnictví. **Možnost zapojení zaměstnanců se**

zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi je výraznější výhodou pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem.

S využíváním **zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** jsou organizacemi spojovány nevýhody ve výrazně menší míře oproti jeho výhodám. **Nejčastěji** byla uváděna odpověď „jiné“, kde převládala vyjádření, že jim zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **nepřináší žádnou nevýhodu**. Mezi dalšími nevýhodami představují nejčastější **vyšší administrativní náklady** a dále **omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci**. Ostatní jsou již považovány za nevýhody v mnohem menší míře. Většina organizací **nespojuje** se zaměstnáváním pracovníků na DPP, DPČ nevýhodu v podobě **zvýšení nákladů na technické a pracovní vybavení**. **Neplnění pracovních úkolů** představuje pro naprostou většinu organizací téměř **zanedbatelnou nevýhodu**.

Podmínky využívání flexibilních forem práce

Nejčastěji mají možnost využívat **pružnou pracovní dobu administrativní a techničtí pracovníci**. Dále pak **všichni pracovníci** či **vedoucí** a následně je pružná pracovní doba umožněna **na základě individuálního posouzení**. V mnohem **menší míře** jsou uplatňována kritéria **péče o dítě či osoby blízké** nebo **zdravotní stav** pro umožnění pružné pracovní doby. Ani **pracovní výkon** není v naprosté většině organizací kritériem pro využívání pružné pracovní doby, téměř **nevyužíváno** je hledisko **délky zaměstnání v organizaci**. Pružná pracovní doba v podstatě **není dostupná manuálním pracovníkům**.

Využívat pružnou pracovní dobu mohou mnohem častěji **všichni zaměstnanci** v malých organizacích. Ve velkých organizacích je pružná pracovní doba naopak častěji dostupná s ohledem na pracovní pozici, kdy ji nejčastěji mohou využívat především **administrativní a techničtí pracovníci** a dále pak **vedoucí pracovníci**. **Zdravotní důvody** i **péče o dítě či jiné osoby blízké** při umožnění pružné pracovní doby zohledňují častěji v menších organizacích.

V organizacích s domácím vlastnictvím je častěji pružná pracovní doba dostupná **všem zaměstnancům**. Také je zde více zohledňována **péče o dítě či jinou osobu blízkou** pro možnost využívat pružnou pracovní dobu. V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem je nepatrně častěji určena možnost využívat pružnou pracovní dobu **administrativním a technickým pracovníkům** a zejména pak relativně více častěji **vedoucím pracovníkům**.

Nejčastěji umožňují organizace zaměstnání na **částečný úvazek** na základě **individuálního posouzení**. S **odstupem** je to pak kritérium **péče o dítě či osoby blízké** a dále **zdravotní důvody**. Dále pak mohou využívat zaměstnání na částečný úvazek **všichni zaměstnanci** a následně zaměstnanci na **administrativních a technických pozicích**. Pro umožnění zaměstnání na částečný úvazek **není** většinou **využíváno** hledisko **délky zaměstnání v organizaci** a ani **pracovní výkon**. Obdobně zaměstnání na částečný úvazek není uplatňováno u **vedoucích pracovníků** ani **manuálních pracovníků**.

Péče o dítě či jiné osoby blízké, jako důvod umožnění zaměstnání na částečný úvazek, není jednoznačně spjata s podílem žen mezi zaměstnanci, které většinou zajišťují tuto péči. Nejčastěji k potřebě této péče sice přihlíží organizace s druhým nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, třetí v pořadí pak následují organizace s nejnižším počtem žen mezi zaměstnanci, ale s minimálním odstupem za organizacemi s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci. **Všem zaměstnancům** je výrazně častěji možnost práce na částečný úvazek dostupná v organizacích zaměstnávajících nejvyšší podíl žen, kdy současně tomuto hledisku dostupnosti zaměstnání na částečný úvazek patří druhé místo v pořadí u této kategorie organizací. V organizacích s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci je tak zaměstnání na částečný úvazek častěji dostupné všem zaměstnancům, než na základě zohlednění péče o dítě či jiné osoby blízké či zdravotních důvodů. V ostatních kategoriích organizací, sledovaných dle podílu žen mezi zaměstnanci, jsou

naopak posledně uvedená hlediska uplatňována častěji než možnost dostupnosti zaměstnání na částečný úvazek všem zaměstnancům.

Zaměstnanci pracující na částečný úvazek mají výrazně **nejčastěji pevně stanovenou pracovní dobu**. S výrazným odstupem pak následuje varianta **stanovení dnů/doby přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Naopak možnost **vlastního rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech** či **určení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** samotnými zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek je výrazně méně častá.

Výrazně častěji je **pevně stanovována pracovní doba** pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek v organizacích v domácím vlastnictví při srovnání s organizacemi v zahraničním vlastnictví. V organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem mají pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek mnohem častěji možnost si **sami rozvrhovat pracovní dobu v jednotlivých dnech** a zejména pak sami si **volit dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** oproti organizacím v domácím vlastnictví.

Výrazně **nejčastěji** mají možnost **vykonávat práci z jiného místa administrativní a techničtí pracovníci**. S výrazným odstupem to jsou pak **vedoucí pracovníci** či zaměstnanci, kterým je umožněn výkon práce z jiného místa na základě **individuálního posouzení**. Dále ještě výrazně **méně** umožňují organizace výkon práce z jiného místa **všem zaměstnancům**, pak také z důvodu **péče o dítě či osoby blízké** nebo následně i ze **zdravotních důvodů**. **Pracovní výkon** není kritériem pro možnost výkonu práce z jiného místa a téměř **nevyužíváno** je hledisko **délky zaměstnání v organizaci**. Home office v podstatě **není určený pro manuální pracovníky**.

Ve velkých organizacích zaměstnávajících více než 250 zaměstnanců je častěji dostupný výkon práce z jiného místa s ohledem na pracovní pozici, kdy ho nejčastěji mohou využívat především **administrativní a techničtí pracovníci** a dále pak **vedoucí pracovníci**. V největších organizacích je pak také častěji využíváno i **individuální posouzení**. Výkon práce z jiného místa je mnohem častěji dostupný **všem zaměstnancům** v malých organizacích.

V organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem je výkon práce z jiného místa přístupný **všem zaměstnancům** dvakrát častěji ve srovnání s organizacemi v domácím vlastnictví. **Péče o dítě či jinou osobu blízkou** či **zdravotní stav** jsou výrazně častěji zohledňovány při umožnění výkonu práce z jiného místa organizacemi v domácím vlastnictví.

Zaměstnanci vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele si **pracovní dobu určují nejčastěji sami**. Dále jim je pak **pracovní doba stanovena pevně** a následně jim jsou **stanovovány dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. S menším odstupem je pak dostupná možnost **určení dnů/doby přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** samotnými pracovníky.

Stanovení pracovní doby samotnými zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa patří v obou kategoriích organizací sledovaných dle převažujícího vlastnictví k nejčastěji využívaným způsobům nastavení pracovní doby zaměstnanců na home office. V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem ale mají zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa vyšší flexibilitu v možnosti vlastního nastavení pracovní doby. Jednak si mohou častěji **sami rozvrhovat pracovní dobu** a současně druhý nejčastější způsob nastavení pracovní doby zaměstnanců na home office představuje **možnost zvolit si dny/dobu přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. U organizací v domácím vlastnictví je tato druhá možnost nejméně často využívaný způsob stanovení pracovní doby zaměstnancům na home office.

V organizacích v domácím vlastnictví je výrazně častěji **pevně stanovována pracovní doba** zaměstnancům na home office oproti organizacím s převažujícím zahraničním kapitálem, u kterých pevné stanovení pracovní doby představuje nejméně často

využívaný způsob nastavení pracovní doby zaměstnancům na home office. Častěji jim jsou zde **stanovovány dny/doba přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**.

Organizace využívající výkon práce z jiného místa poskytují zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele zejména **pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce**. Další nabízející se možnosti zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa jsou zaměstnavateli využívány již podstatně méně a v řadě případů se jedná jen o okrajově využívané postupy zabezpečení pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

Dále následuje **neprovádění kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (dále BOZP) ze strany zaměstnavatele **na vzdáleném pracovišti** (39,1 %), i když zde se spíše jedná o míru připuštění, že kontrolu organizace neprovádí než o deklarování rozsahu, v jakém kontrolu (ne)provádí. Již výrazně **méně často** zajišťují organizace **speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně**. **Malý podíl** organizací poskytuje **finanční kompenzaci nákladů zaměstnancům v paušální výši a na základě doložené výše nákladů** pak jen **ojediněle**. Náklady spojené s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele tak nese převážně zaměstnanec. **Ojediněle** zajišťují organizace **školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office**. Ve většině organizací **nejsou zajišťovány tzv. sdílená pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)**. Kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště provádí jen **nepatrný podíl** organizací. **Zcela nevýznamný** je podíl organizací, které **vybavují vzdálené pracoviště** potřebným **nábytkem**.

Speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně i vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office a finanční kompenzaci nákladů v paušální výši častěji poskytují organizace dvou velikostně největších organizací. **Pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)** jsou zajišťována především v největších organizacích. **Kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště** o něco častěji, ve srovnání s ostatními velikostními kategoriemi organizací, také provádí největší organizace, i když se i tak jedná již o malý podíl organizací.

Finanční kompenzaci nákladů v paušální výši zaměstnancům na home office proplácí především organizace s převažujícím zahraničním kapitálem. Jejich podíl je 5krát vyšší oproti organizacím v domácím vlastnictví. **Neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště** připouští výrazně častěji organizace s převažujícím zahraničním kapitálem, které také podstatně častěji, oproti organizacím v domácím vlastnictví, zajišťují **speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně**. **Školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office** obě skupiny organizací sledované dle převažujícího vlastnictví zajišťují v obdobné míře.

Pokud jsou na pracovišti zaměstnavatele zajišťována **pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)**, pak je to zejména v organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem. **Ojediněle** prováděnou **kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště** uvedly o něco častěji organizace s převažujícím domácím vlastnictvím. Jedná se však již o málo využívanou možnost ve spojení se zajištěním pracovních podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Nejčastěji je možnost využívat zaměstnanci **sdílené pracovní místo** ponechána na **individuálním posouzení**. **Dále** je sdílené pracovní místo dostupné **všem zaměstnancům** a následně pak ze **zdravotních důvodů**. **Pak** bývá zohledněna **péče o děti či jiné osoby blízké**. Poté následuje využívání sdíleného pracovního místa **administrativními a technickými pracovníky**, s odstupem **manuálními pracovníky a vedoucími pracovníky**.

V organizacích s převládajícím zahraničním kapitálem je výrazně nejčastěji možnost sdíleného pracovního místa dostupná **všem zaměstnancům**. V případě organizací s převažujícím domácím kapitálem je naopak nejčastěji uplatňováno **individuální posouzení** při využívání sdíleného pracovního místa.

Pracovní dobu zaměstnancům, kteří sdílejí pracovní místo s jinými zaměstnanci, rozvrhuje **nejčastěji zaměstnavatel**. Způsoby **rozdělování úkolů** mezi zaměstnance sdílející pracovní místo jsou uplatňovány v **obdobné** rozsahu. Úkoly si tak zaměstnanci rozdělují **mezi sebou sami** nebo jim je **rozděluje nadřízený**. **Odpovědnost** za plnění úkolů mají zaměstnanci ale především **společnou**.

Výrazně **nejčastěji** je možnost využívat zaměstnanci **stlačený pracovní týden** ponechána na **individuálním posouzení**. Dále je případně stlačený pracovní týden určen **manuálním** pracovníkům a **všem zaměstnancům**, i když ve výrazně **menší míře**. **Ojediněle** je také určen pro **administrativní a technické pracovníky**. **Zdravotní důvody a péče o děti, či jinou osobu blízkou nejsou** jako kritérium uplatnění stlačeného pracovního týdne **v naprosté většině** organizacemi **využívány**. Ostatní uvedené možnosti dostupnosti stlačeného pracovního týdne jako je **zohlednění délky zaměstnání v organizaci, pracovního výkonu** nebo jeho určení pro **vedoucí pracovníky** pak **nebyly** organizacemi vůbec uvedeny.

Zaměstnancům pracujícím v rámci stlačeného pracovního týdne většinou zaměstnavatel **pevně nastavuje pracovní dobu**. S výrazným odstupem následuje způsob v podobě **stanovení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Další možnosti zahrnující **vlastní rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech** či **určení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** jsou organizacemi v případě zaměstnanců využívajících stlačený pracovní týden uplatňovány minimálně.

Pracovní doba či **dny přítomnosti** zaměstnance využívajícího stlačený pracovní týden **na pracovišti zaměstnavatele** jsou **pevně** stanovovány častěji organizacemi v domácím vlastnictví. Možnosti **vlastního rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech** či **vlastní určení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** jsou využívány převážně organizacemi v zahraničním vlastnictví. Současně však je třeba dodat, že v souhrnu všech organizací se, v případě těchto dvou posledně zmíněných způsobů, již ale jedná o ojedinělé případy, uváděné nízkým podílem organizací.

Pracovníkům **zaměstnaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** jsou **nejčastěji stanovovány dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Druhý nejčastěji využívaný způsob stanovení pracovní doby představuje **vlastní rozvržení pracovní doby samotnými zaměstnanci**. Jen o něco **méně častěji** je pak organizacemi **pevně stanovována pracovní doba**. Méně si pak tito zaměstnanci **volí dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**.

Manažerské shrnutí představuje výběr hlavních zjištění. Následující text studie přináší podrobné informace a údaje v potřebném členění a grafickém zpracování.

V případě zavádění a rozšiřování uplatňování flexibilních forem práce v organizacích je nezbytné **vymezit flexibilní formy práce vhodné pro danou organizaci, odstranit zkreslené náhledy na flexibilní formy práce a obavy spojené s jejich využíváním, přejít na kontrolu a řízení na základě výsledků, zajistit efektivní komunikaci, nastavit pravidla řízení flexibilních forem práce a řízení flexibilních pracovníků**. Dále **rozvíjet znalosti a dovednosti zaměstnanců v oblasti flexibilních pracovních režimů, zajistit stejná práva flexibilních pracovníků** jako mají zaměstnanci nevyžívající flexibilní režimy práce. Nezbytné je **nastavit formální zásady a postupy uplatňování flexibilních forem práce** v organizaci, **pravidla poskytování úhrad některých nákladů** spojených s využíváním flexibilních forem práce. Zajistit možnosti **kontroly BOZP** při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. S ohledem na potřebný **rozvoj využívání flexibilních forem práce i v odvětvích s obtížnějšími podmínkami** pro jejich uplatnění **poskytnout podporu** ze strany státu.

Úvod

Flexibilní formy práce poskytují lepší možnosti přizpůsobit výkon práce individuálním potřebám jak pracovníkům, tak i zaměstnavatelům. Tato flexibilita spočívá zejména v úpravě či nastavení kde, kdy, v jakou dobu a jak dlouho bude zaměstnanec pracovat. Možnost využívat flexibilní formy práce je stále více žádaná a často nabídka dostupnosti vybraných flexibilních forem práce patří mezi uváděné přednosti organizace.

Zaměstnavatelé mohou využít různé strategie uplatňování flexibilních forem práce a využít příležitosti, které tím mohou získat, přestože mohou být spojeny i s některými nevýhodami.

Zpracovaná studie představuje vybrané flexibilní formy práce a rozsah jejich uplatňování v ČR. Zabývá se potenciálními výhodami a nevýhodami flexibilních forem práce, jejich dostupností a základním nastavením. V závěru přináší doporučení pro širší uplatňování flexibilních forem práce, či jak lze překonat běžné překážky bránící jejich využívání.

1. Flexibilní formy práce

„Flexibilní práce“ představuje typ pracovního uspořádání, který poskytuje určitou míru flexibility z pohledu toho, jak dlouho, kde, kdy a v jakou dobu zaměstnanci pracují.

Hlavní formy flexibilní práce zahrnují:

- **Pružná pracovní doba:** zaměstnanci si mohou zvolit/měnit, zpravidla v rámci nastaveného rozmezí, začátek a konec pracovní doby.
- **Práce na částečný úvazek:** představuje výkon zaměstnání na nižší než na plný pracovní úvazek a odměna je stanovena v poměrné výši k rozsahu úvazku. Částečný úvazek poskytuje flexibilitu pracovníkům, kteří nemohou s ohledem na své závazky, zdravotní stav či jiná omezení pracovat na plný úvazek.
- **Práce z jiného místa** (na dálku, z domova): výkon práce po celý pracovní týden nebo jeho část z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec buď i nadále dochází na pracoviště, kde využívá pracovní prostor (tzv. hybridní režim), nebo téměř nedochází na pracoviště, pouze např. na porady, jednání, nemusí mít ani např. trvale vlastní pracovní stůl, kancelář.
- **Sdílené pracovní místo:** forma práce na částečný úvazek, kde dva (nebo příležitostně více) lidé sdílejí odpovědnost za práci mezi sebou. Pracovní role na plný úvazek je rozdělena do několika pracovních rolí, které mají zastávat dva nebo více zaměstnanců, kteří jsou placeni poměrným dílem za část práce, kterou každý dokončí. Více lidí tak pracuje na částečný úvazek na pracovní pozici, kterou obvykle vykonává jeden zaměstnanec na plný úvazek. Zaměstnanci se na pracovním místě vzájemně střídají, aby pracovní místo bylo obsazeno jedním z nich.
- **Stlačený pracovní týden:** zaměstnanec odpracuje stanovenou týdenní pracovní dobu za méně než 5 pracovních dnů v týdnu. Odpracován je standardní počet hodin, ale v kratším pracovním týdnu bez snížení odměny.
- **Roční konto pracovní doby:** stanoven je celkový počet hodin odpracovaných za rok, ale v průběhu roku existují rozdíly v délce pracovního dne a týdne.

- **Přestávky v kariéře:** poskytuje možnost přerušit výkon zaměstnání na delší dobu, po kterou je poskytnuto zaměstnanci neplacené volno a po jeho skončení umožněn návrat zpět do zaměstnání.
- **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:** výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. Ve srovnání s pracovním poměrem založeným na základě pracovní smlouvy se jedná o méně formální smluvní vztah uzavřený mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Výše uvedený přehled zahrnuje nejběžnější flexibilní formy práce. Výběr jednotlivých flexibilních forem práce pro dotazníkové šetření byl proveden s ohledem na rozsah jejich uplatňování a zajištění dostatečného počtu odpovědí respondentů. V rámci realizované dotazníkové šetření byly sledovány následující flexibilní formy práce:

- pružná pracovní doba;
- práce na částečný úvazek;
- výkon práce z jiného místa (home office);
- sdílené pracovní místo (úvazek);
- stlačený pracovní týden;
- dohoda o provedení práce (DPP), dohoda o pracovní činnosti (DPČ).

2. Metodologie

Pro zpracování studie byl využit model smíšeného aplikovaného výzkumu kombinujícího kvantitativní a kvalitativní postupy:

- I. desk research, v rámci, kterého byla provedena kvalitativní sekundární analýza dostupných (domácích i zahraničních) relevantních informačních a datových zdrojů vztahujících se ke zkoumané problematice. Získané poznatky byly využity při zpracování závěrečné studie a při tvorbě dotazníku.
- II. kvantitativní sběr dat prostřednictvím online dotazníkového šetření realizovaného mezi zaměstnavateli napříč sektory a analytické zpracování výsledků.

Dotazník pro potřeby sběru dat byl vytvořen řešitelským týmem zpracovatele, tj. pracovníky Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., (používaná zkratka RILSA) ve spolupráci se spoluřešitelem firmou TREXIMA, spol. s r. o. Dotazníkové šetření bylo realizováno formou on-line dotazování. Online dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli napříč sektory zajistil spoluřešitel firma TREXIMA, spol. s r. o. Jeho činnosti tak zahrnovaly zpracování elektronické podoby dotazníku, výběr respondentů a jejich stratifikaci, rozesílání dotazníků a urgence a správu odpovědí. Po ukončení dotazníkového šetření spoluřešitel provedl propojení výsledků dotazníku s ISPV pomocí jedinečného identifikátoru (ICO), dopočet na základní soubor ekonomických subjektů mzdové sféry ČR s 10 a více zaměstnanci. Vzhledem k této skutečnosti není možné poskytnout primární data, neboť jsou s nimi spojeny závazky třetí strany – MPSV.

Spoluřešitel provedl tabulkové zpracování odpovědí v potřebném členění dle velikostní kategorie organizace, dle sektoru (CZ-NACE), kraje sídla organizace, převažujícího domácího nebo zahraničního kapitálu a podílu žen zaměstnaných v organizacích.

Dotazníkové šetření bylo realizováno od 2. do 22. června 2022 formou elektronického dotazníku. V rámci šetření bylo osloveno **3 846** ekonomických subjektů ze **mzdové sféry**. Během sběru dat proběhla v polovině období urgence respondentů, kteří ještě nevyplnili dotazník. Celkem bylo respondenty vyplněno **1 350 dotazníků**. **Míra response** činila **35 %**, což umožnilo získat **reprezentativní výsledky**, které díky

dopočtům nejsou zkresleny strukturou subjektů podle velikosti či odvětví, a vypovídají tak o **využívání flexibilních forem práce v celé mzdové sféře ČR s 10 a více zaměstnanci**. Požadavky stratifikovaného náhodného výběru byly tak naplněny a bylo tedy možné sebrané údaje posléze dopočítat na základní soubor ekonomických subjektů v České republice s 10 a více zaměstnanci. Pomocí statistických metod používaných ve výběrových šetřeních tak byly výsledky dopočteny na základní soubor ekonomických subjektů mzdové sféry ČR s 10 a více zaměstnanci a jsou reprezentativní.

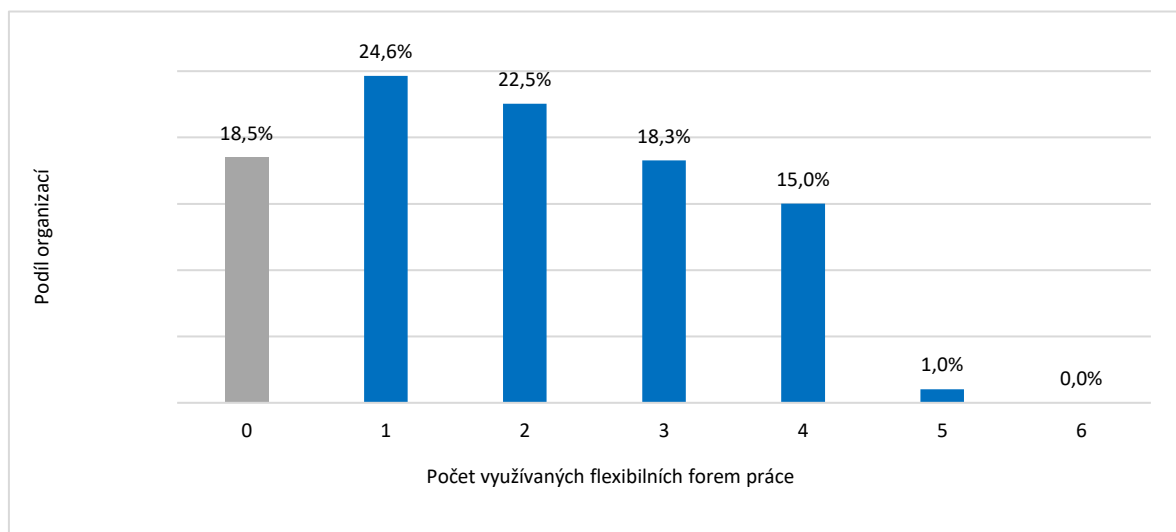
III. zpracování relevantních datových zdrojů včetně dosažitelných administrativních datových zdrojů.

Získané výstupy byly následně analyzovány řešitelským týmem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a zpracovány v rámci předkládané studie. Společně s poznatky ze sekundární analýzy byly dále využity při sestavení návrhů možných doporučení.

3. Uplatňování flexibilních forem práce v ČR

Alespoň jednu a více ze sledovaných flexibilních forem práce využívá nebo někdy využívalo 81,5 % zaměstnavatelů. Naopak 18,5 % zaměstnavatelů neuplatňuje žádnou z uvedených flexibilních forem práce (viz následující graf).

Graf č. 1 **Počet využívaných flexibilních forem práce**



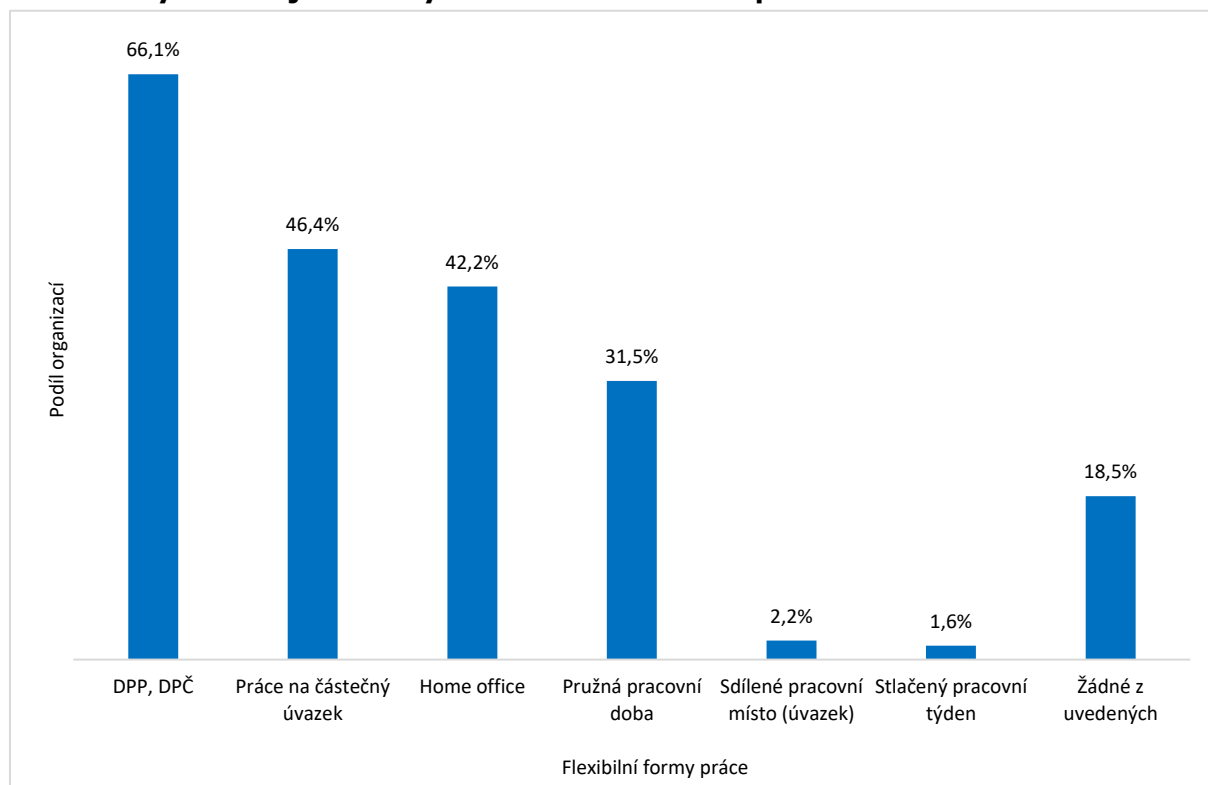
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nejčastěji využívanou flexibilní formu práce představují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce (DPP) či dohody o pracovní činnosti (DPČ), které dle výsledků šetření využívá 2/3 zaměstnavatelů ve mzdové sféře s 10 a více zaměstnanci. Druhou nejčastěji uplatňovanou flexibilní formu práce představuje práce na částečný úvazek a následně pak výkon práce z jiného místa/mimo pracoviště zaměstnavatel (home office¹). Naopak nejméně rozšířeno je využívání sdíleného pracovního místa a stlačeného pracovního týdne, které ale současně patří v České republice k relativně novým flexibilním formám práce. Sdílené pracovní místo bylo nově upraveno ustanovením v novele zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb., v aktuálním znění), s účinností od 1. 1. 2021. Přestože již před tímto datem byla obdoba sdílení jednoho

¹ Pro účely dotazníkového šetření z důvodu zjednodušení pojmů pro respondenty byl v dotazníku výkon práce z jiného místa/mimo pracoviště zaměstnavatele nahrazen pojmem „home office“.

pracovního místa mezi více zaměstnanci praktikována, nejčastěji prostřednictvím spojení více částečných pracovních úvazků, případně sjednáním více dohod konaných mimo pracovní poměr (DPP či DPČ), z právního hlediska nebyl tento institut upraven, včetně odpovědnosti za rozdělení pracovní náplně, pracovní doby mezi zaměstnance, zastupitelnosti, apod. Stlačený pracovní týden, který umožňuje zaměstnanci odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu za méně než 5 pracovních dnů v týdnu, se zatím teprve postupně dostává do povědomí zaměstnavatelů a zatím je jimi spíše „zkušebně“ ověřováno jeho využití.

Graf č. 2 **Využívání jednotlivých flexibilních forem práce**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Využívání jednotlivých flexibilních forem práce je ovlivněno charakterem činností vykonávaných v jednotlivých odvětvích ekonomiky. **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr** jsou značně rozšířeny v odvětvích Těžba a dobývání, Ostatní činnosti, kde podíl organizací využívajících danou flexibilní formu práce přesahuje 90 %. Dále pak v odvětvích Profesní, vědecké činnosti a technické činnosti, Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, či také Vzdělávání. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr využívá kolem ¾ organizací dále také v odvětvích Činnosti v oblasti nemovitostí, Zdravotní a sociální péče a Administrativní a podpůrné činnosti. I v ostatních odvětvích patří tyto dohody k častěji využívaným formám práce, i když v o něco menším rozsahu. Pouze v případě odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu nevyužívá dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ani polovina organizací (využívá 41 %).

Práce na částečný úvazek je, dle výsledků šetření, nejčastěji využívána v odvětvích Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, Ostatní činnosti, kde podíl organizací využívajících uvedenou flexibilní formu práce přesahuje 90 %. Dále pak následují odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti, Kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Částečný úvazek využívá také ¾ organizací v odvětví Zdravotní a sociální péče a 2/3 organizací působících v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti. Naopak nejméně v odvětví Těžba a dobývání (10,9 %), v menším rozsahu také pak v odvětvích Stavebnictví

(23,8 %), Ubytování, stravování a pohostinství (27,6 %) či Zemědělství, lesnictví, rybářství (29,2 %).

Výkon práce z jiného místa/mimo pracoviště zaměstnavatele nejčastěji byl, dle výsledků šetření, využíván organizacemi v odvětvích Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, Činnosti v oblasti nemovitostí, kde je tato flexibilní forma práce využívána v případě více než 90 % organizací. Dále pak také ve Vzdělávání a Ostatních činnostech. S odstupem pak i v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti, kdy tuto flexibilní formu práce využívá více než $\frac{3}{4}$ organizací či Informační a komunikační činnosti, kde podíl přesahuje $\frac{2}{3}$. Naopak nejméně je rozšířen tento typ flexibilní formy práce v odvětvích Zemědělství, lesnictví, rybářství (8,1 %). Následně pak v odvětvích Administrativa a podpůrné činnosti (20,7 %), Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (21,4 %), Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (22,5 %), Zdravotní a sociální péče (26 %) či Stavebnictví (27,5 %).

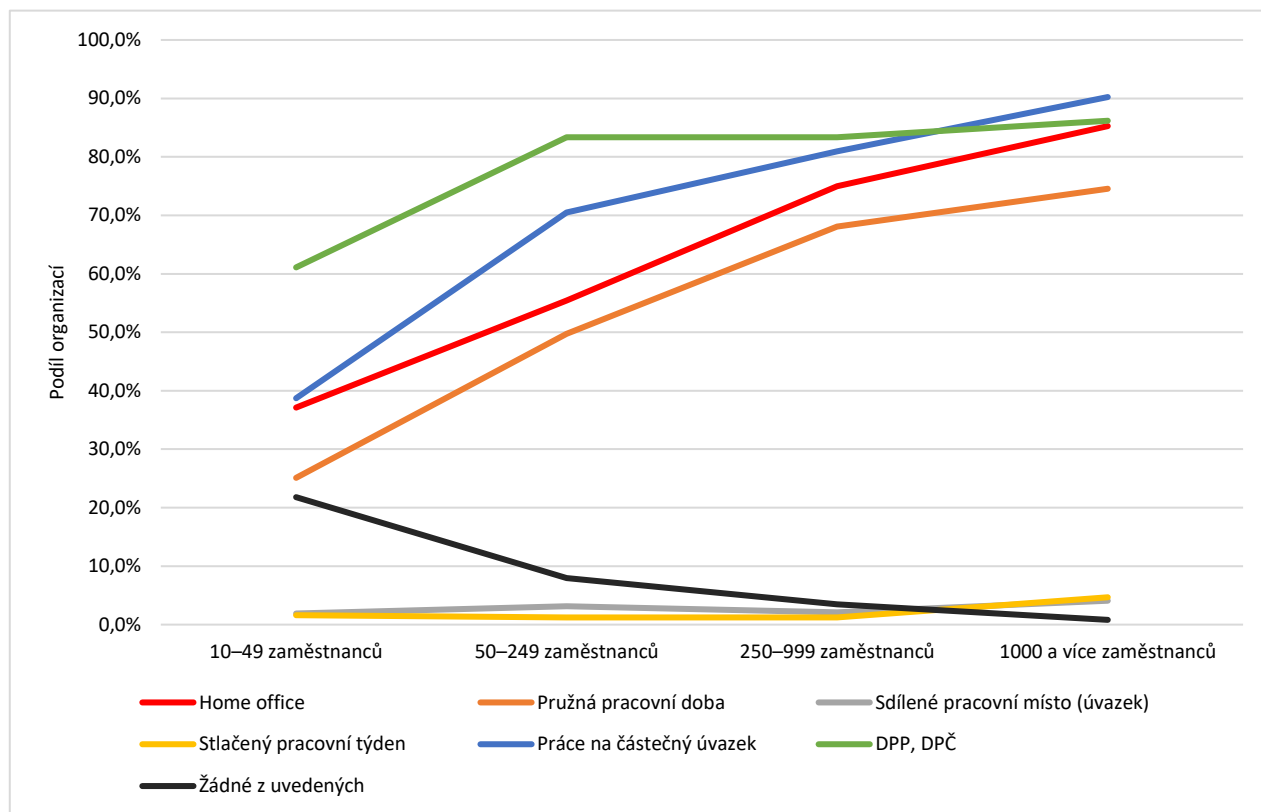
Vyžití **pružné pracovní doby** nejčastěji deklarují organizace působící v odvětví Veřejná správa obrana, povinné sociální zabezpečení. Dále pak s odstupem o něco méně častěji v odvětvích Informační a komunikační činnosti, Profesní, vědecké a technické činnosti a Peněžnictví a pojišťovnictví, kde podíl organizací uplatňujících pružnou pracovní dobu přesahuje 60 %. Dále pak nadpoloviční většina organizací poskytujících činnosti v oblasti nemovitostí. Naopak nejméně je pružná pracovní doba využívána v odvětvích Těžba a dobývání (8,6 %), Zemědělství, lesnictví, rybářství (12,0 %), méně často také v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (12,5 %), Stavebnictví (15,2 %), Doprava a skladování (17,1 %), Zásobování vodou, činnosti související s odpady a sanacemi (17,2 %).

Sdílené pracovní místo patří mezi málo využívanou flexibilní formu práce. Ve větší míře je její využití rozšířeno v odvětví Vzdělávání, kde podíl organizací uplatňujících tuto flexibilní formu dosahuje 18 %. Dále pak ještě více než 7 % organizací v oblasti Profesní, vědecké a technické činnosti využívají sdílené pracovní místo. V ostatních odvětvích dosahuje podíl organizací využívajících tuto flexibilní formu práce již nižších či nulových hodnot.

Využití **stlačeného pracovního týdne** je ve většině odvětví velmi nízké či nulové. Pouze organizace působící v odvětví Zdravotní a sociální péče uvedly jeho využití ve větším rozsahu. Podíl organizací využívajících danou flexibilní formu práce v uvedeném odvětví přesáhl $\frac{1}{4}$.

Využívání flexibilních forem práce je více rozšířeno u větších zaměstnavatelů s více zaměstnanci. Naopak nejmenší organizace využívají flexibilní formy práce, v porovnání s ostatními, v menším rozsahu. Pouze v případě sdíleného pracovního místa a stlačeného pracovního týdne nejsou rozdíly z pohledu velikosti zaměstnavatele příliš výrazné, ale je to dáno skutečností, že se jedná o poměrně nové formy a jejich využívání není zatím příliš rozšířené.

Graf č. 3 **Využívání jednotlivých flexibilních forem práce dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

S ohledem na sídlo zaměstnavatele jsou v porovnání s ostatními méně častěji využívány flexibilní formy práce organizacemi v Jihočeském (38,1 %) a Plzeňském kraji (37,5 %), kde podíl organizací nevyužívajících žádnou z uvedených flexibilních forem práce je v porovnání s ostatními kraji o něco vyšší. Ve Středočeském a Ústeckém kraji nevyužívá uvedené flexibilní formy práce necelá ¼ organizací. V Olomouckém, Královéhradeckém a Moravskoslezském pak 1/5. Naopak organizace se sídlem v Libereckém kraji dosáhly nejmenšího podílu v nevyužívání uvedených flexibilních forem práce (pouze 2,4 %). Následuje Pardubický kraj (6,6 %). S odstupem pak hl. m. Praha (12,7 %). Flexibilní formy práce nevyužívá kolem 1/6 organizací se sídlem v Jihomoravském kraji, Kraji Vysočina a Moravskoslezském kraji.

Práce z jiného místa/mimo sídlo zaměstnavatele (home office) je, ve srovnání s ostatními, nejčastěji využívána organizacemi se sídlem v Jihomoravském kraji (56,9 %). Dále pak organizacemi v hl. městě Praha (49,6 %) a Libereckém kraji (49,3 %). S odstupem pak v Moravskoslezském (41,0 %), Královéhradeckém (40,8 %), Středočeském a Zlínském (shodně 36,1 %). Naopak v Karlovarském kraji je to pouze 1/5 organizací. Více než ¼ pak v Pardubickém, Jihočeském a Plzeňském kraji. Přes 1/3 v kraji Ústeckém, Vysočině a Olomouckém kraji.

Pružná pracovní doba je nejčastěji využívanou flexibilní formou u organizací sídlících v Královéhradeckém (44,2 %) kraji a v hl. m. Praze (42,1 %). S odstupem pak následují organizace se sídlem v kraji Olomouckém (37,1 %) a Libereckém (37 %). V porovnání s ostatními kraji je pružná pracovní doba nejméně často uplatňována u organizací se sídlem v Kraji Vysočina (14,8 %). Dále pak v Pardubickém (17,8 %) a Středočeském kraji (17,9 %). Kolem 1/5 zaměstnavatelů se sídlem v Karlovarském, Ústeckém a Plzeňském kraji využívá pružnou pracovní dobu. V případě Moravskoslezského a Zlínského kraje je to pak ¼. V Jihočeském a Jihomoravském kraji je to pak necelá 1/3 organizací.

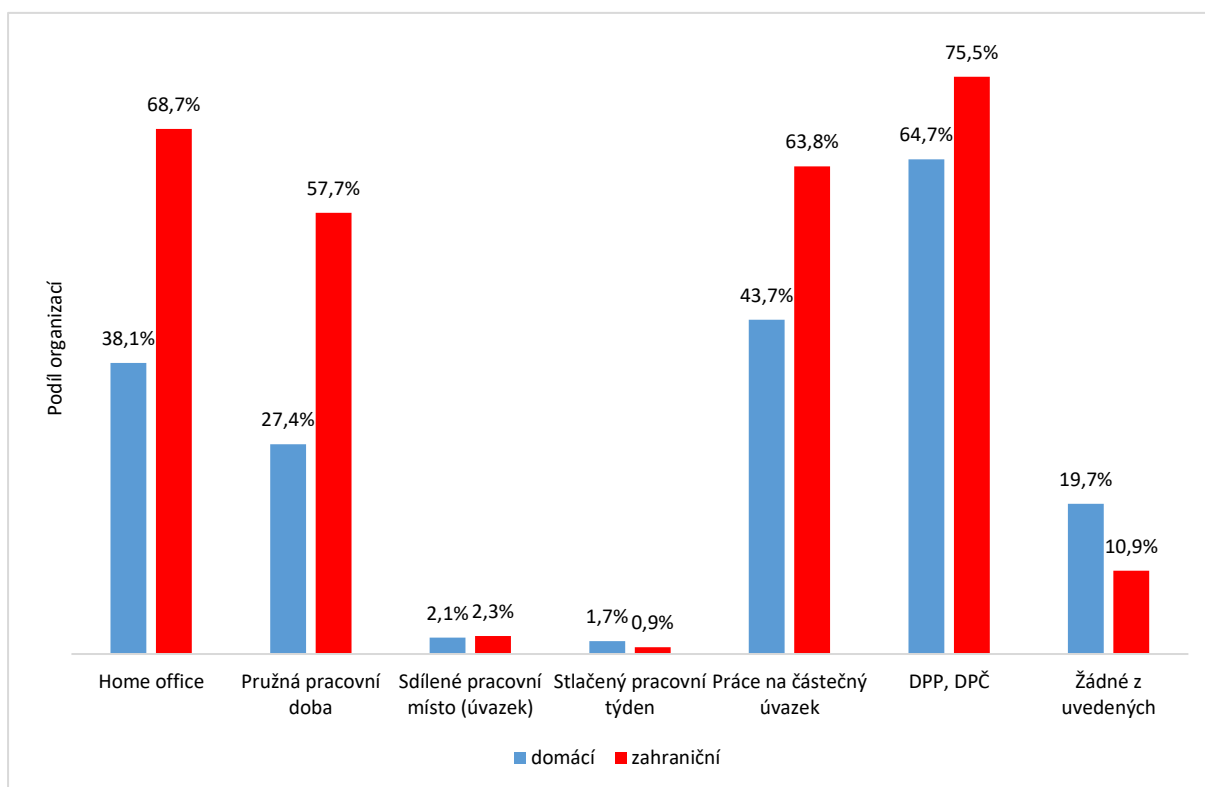
Sdílené pracovní místo je zatím využíváno v malém rozsahu, stejně jako stlačený pracovní týden. Zkušenosti s jejich uplatňováním tak zatím organizace sbírají. Podle výsledků šetření má určité, i když v porovnání s ostatními flexibilními formami stále výrazně nižší, zkušenosti s uplatňováním těchto flexibilních forem práce organizace se sídlem v Olomouckém kraji (3,8 % v případě sdíleného pracovního místa). Obdobně jsou na tom v případě uplatňování sdíleného místa i organizace se sídlem v Jihomoravském kraji. S odstupem pak následující organizace v Moravskoslezském, Zlínském a Středočeském kraji (více než 2 %). Také **stlačený pracovní týden** zatím není příliš rozšířen. Nejčastěji je jeho využívání deklarováno organizacemi sídlícími v hl. m. Praze (3,5 %), a již zmíněném Olomouckém kraji (3,4 %). Také v již uvedeném Jihomoravském kraji využívají organizace, ve srovnání s ostatním, o něco častěji stlačený pracovní týden (2,7 %). V ostatních krajích jsou podíly organizací využívajících poměrně novou flexibilní formu práce – stlačený pracovní týden – nízké a v polovině dokonce nulové.

Využívání **částečného úvazku** nejčastěji deklarovaly organizace se sídlem v Libereckém kraji (72,6 %). S odstupem pak následují organizace sídlící v hl. m. Praze, Pardubickém a Ústeckém kraji, kde ho uplatňuje nadpoloviční většina organizací. Naopak v případě organizací se sídlem v Kraji Vysočina je to pouze čtvrtina organizací. Přibližně 1/3 organizací ve Zlínském, Olomouckém a Jihomoravském kraji. Ve Středočeském, Jihočeském, Královéhradeckém, Karlovarském a Moravskoslezském se podíl organizací využívajících částečný úvazek pohybuje okolo 40 %. Vyšší je pak v Plzeňském kraji, kde dosahuje podíl 46,3 %.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr patří mezi nejvíce rozšířenou flexibilní formu práce. Nejčastěji je využívají organizace sídlící v Libereckém kraji (81,5 %) a Kraji Vysočina (81 %). Následují organizace v Moravskoslezském kraji (75,1 %). Méně, než polovina organizací využívá DDP či DPČ v kraji Ústeckém, Plzeňském a Jihočeském. Ve Zlínském kraji je to více než polovina organizací, v hl. m. Praze pak necelé 2/3. Ve Středočeském, Karlovarském a Olomouckém je podíl organizací využívajících DPP a DPČ vyšší než 2/3. Ve zbývajících krajích se podíl organizací využívajících dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pohybuje kolem 70 %.

Flexibilní formy práce jsou **častěji využívány v organizacích s převažujícím zahraničním vlastnictvím**. Rozdíl je patrný jak v celkovém (ne)využívání uvedených flexibilních forem práce, kdy podíl neuplatňování některé z uvedených flexibilních forem práce je v případě organizací v zahraničním vlastnictví oproti organizacím s českým vlastníkem téměř dvakrát nižší, tak také v případě jednotlivých flexibilních forem práce. Zejména v případě využívání **výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (home office) a pružné pracovní doby** jsou rozdíly mezi organizacemi se zahraničním a tuzemským vlastnictvím výrazné. V případě pružné pracovní doby je podíl organizací se zahraničním vlastnictvím uplatňujících pružnou pracovní dobu více než dvojnásobný oproti organizacím vlastněným domácím kapitálem. Home office je také téměř dvakrát častěji využíván v organizacích se zahraničním vlastníkem. Úroveň využívání částečných úvazků v organizacích s převažujícím domácím kapitálem dosahuje přibližně jen 2/3 úrovně zahraničních organizací. Menší rozdíl je pak ve využívání dohod konaných mimo pracovní poměr. Srovnatelně jsou využívány nové flexibilní formy práce – sdílené pracovní místo a stlačený pracovní týden, i když se současně jedná o flexibilní formy práce s celkově nízkým podílem využívání. V případě stlačeného pracovního týdne je dokonce o častější jeho využití v organizacích ve vlastnictví domácího kapitálu.

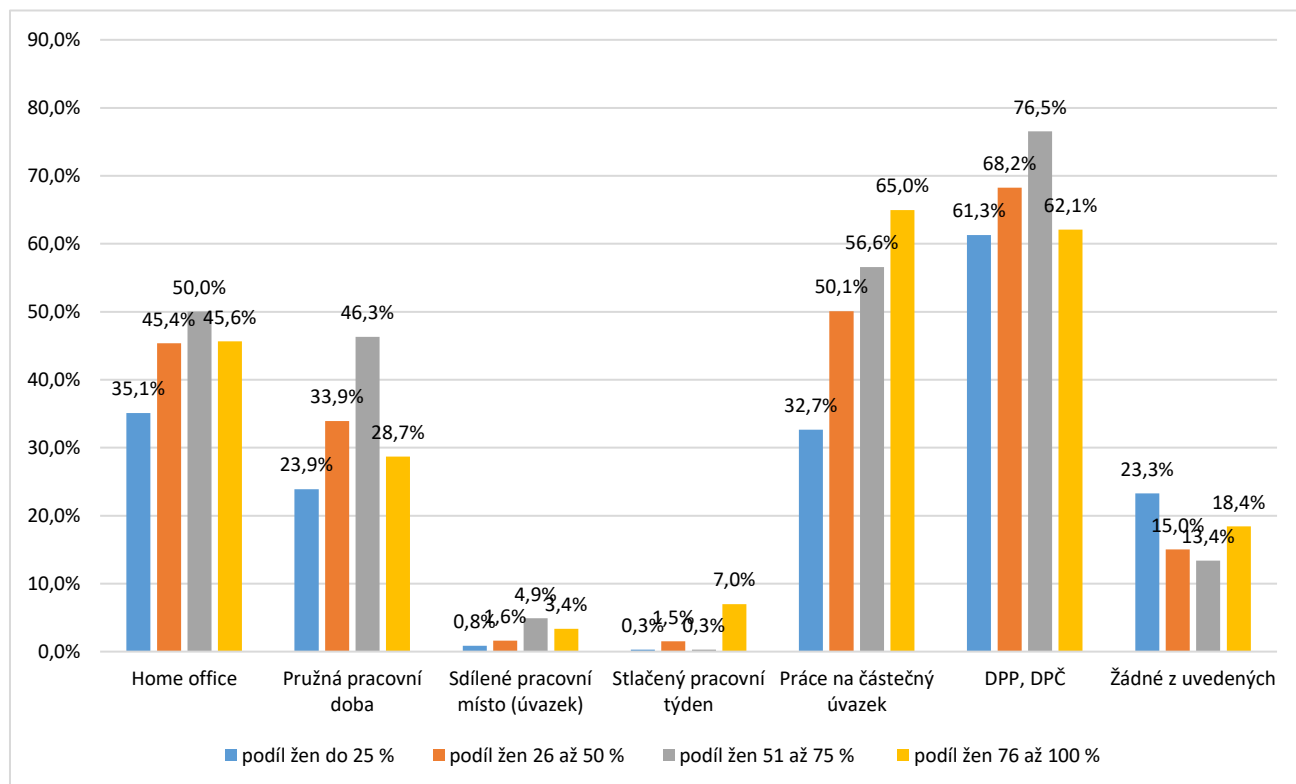
Graf č. 4 **Využívání jednotlivých flexibilních forem práce dle převažujícího kapitálu**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z pohledu podílu žen zaměstnaných v organizacích je patrné zejména zvyšování využívání částečných úvazků s narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci organizace. I v případě ostatních flexibilních forem práce se jejich uplatňování zvyšuje s narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci. Nicméně, v případě organizací s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci se již využívání většiny ostatních flexibilních forem práce oproti ostatním velikostním kategoriím žen o něco snižuje. Tato skutečnost může být dána zejména organizačními možnostmi, kdy další umožnění využít danou flexibilní formu práce již „naráží“ na provozní možnosti zaměstnavatele.

Graf č. 5 **Využívání jednotlivých flexibilních forem práce dle podílu žen v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nejvýznamněji pandemie covidu-19 ovlivnila výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (home office). V době pandemie covidu-19, kdy současně platila i řada protiepidemických opatření, včetně doporučení práce z domova, omezení pohybu či uzavření řady provozoven, se v organizacích, ve kterých je tato flexibilní forma práce využívána, **podíl zaměstnanců pracujících z „domova“ výrazně navýšil**. Organizace tak nově umožnily práci z domova většímu počtu zaměstnanců, i třeba na pozicích, kde by před nástupem pandemie ani o této možnosti neuvažovaly, nebo ji ani neumožňovaly. Vnější okolnosti je přiměly ke změně a využití této flexibilní formy alespoň na zkoušku či přechodnou dobu. **Po rozvolnění protiepidemických opatření, kdy je již všeobecně považován ústup pandemie (pro potřeby šetření byla tato doba označena jako období po odeznění pandemie), podíl zaměstnanců pracujících z domova poklesl, ale stále zůstává více než 2,5krát vyšší než v době před pandemií.** Je pravděpodobné, že řada organizací získala nově s využitím home office pozitivní zkušenosti, výkon pracovníků z domova se jim osvědčil, a tak umožnily její širší využití i po odeznění pandemického období. Obdobně i zaměstnanci získali zkušenosti s prací z domova, zjistili, že jim práce z domova² vyhovuje, a tak o ni mají větší zájem.

V případě **ostatních flexibilních forem práce** již takové **výrazné změny nejsou patrné**. Kromě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se podíl zaměstnanců využívajících ostatní flexibilní formy práce z celkového počtu zaměstnanců **v době pandemie mírně navýšil**. Naopak **v případě DPP a DPČ v době pandemie covidu-19 došlo k snížení zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Na toto snížení měla pravděpodobně vliv opatření omezující fungování řady ekonomických subjektů, jež tak někdy musely i snižovat počet zaměstnanců. V tomto případě tak nejčastěji mohli zaměstnavatelé přistupovat nejdříve

² Z důvodu zachování pro respondenty udržitelného rozsahu dotazníku nebyla rozlišována částečná a úplná práce z domova, tedy zda je práce z domova vykonávána jen v některých dnech v týdnu či po celý týden. V textu jsou pro zachování jeho pestrosti a čtivosti pro čtenáře používány ve shodném významu pojmy home office, práce z jiného místa, práce z domova, výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

k ukončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které tak v této situaci **prokázaly** i svoji **flexibilitu**. V době, která je pro účely šetření označena jako doba **po odeznění pandemie covidu-19, se podíl zaměstnanců s daným typem dohod vrátil na původní, předpandemickou úroveň**.

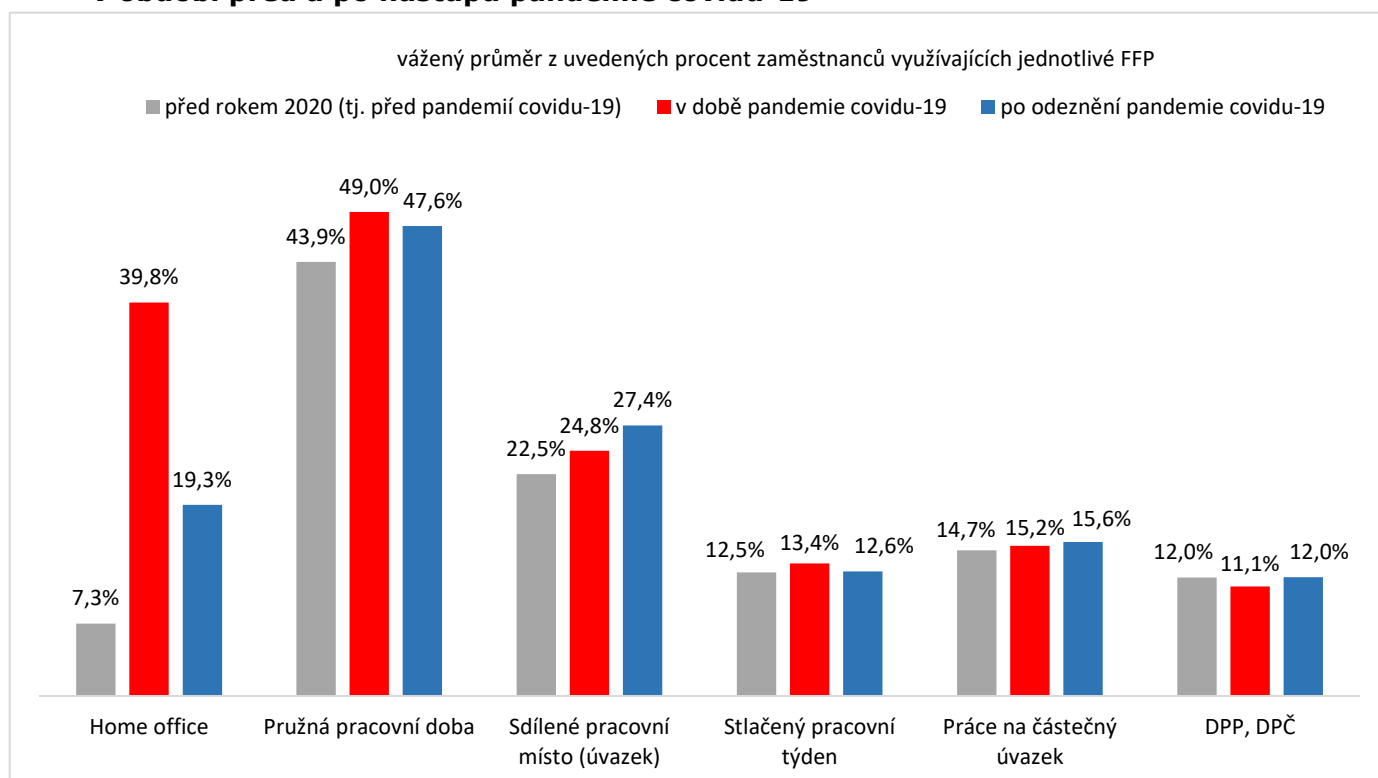
Přes mírné navýšení zaměstnanců využívajících v době pandemie covidu-19 **stlačený pracovní týden** se pak v následujícím období vrátil na srovnatelnou úroveň s dobou před pandemií covidu-19. Je možné předpokládat, že tato flexibilní forma práce byla pracovníky využívána jak z důvodu omezení cestování do práce a snížení kontaktů v zaměstnání, tak také vyvážení zaměstnání s rodinnými povinnostmi. V době uzavření škol řada rodičů potřebovala současně sladit výkon zaměstnání a péči o děti, které se vzdělávaly distančně. Pracovníci tak mohli odpracovat více hodin v kratším pracovní týdnu a po zbývajících dny zůstat doma.

V případě **sdíleného pracovního místa** došlo k navýšení počtu pracovníků pracujících v této flexibilní formě práce u zaměstnavatelů, kteří danou flexibilní formu práce využívají, a to jak v době covidu-19, tak následně i v období po jejím odeznění. Zde je však možné spíše předpokládat vliv legislativní změny, kdy 1. 1. 2021 nabyla na účinnosti novela zákoníku práce, která zavedla tento institut a právně vymezila podmínky jeho uplatňování.

K mírnému navýšení jak v době pandemie covidu-19, tak následně i po jejím odeznění, došlo u podílu pracovníků zaměstnaných na **částečný úvazek**. Zde je možné ale současně vzít v úvahu skutečnost, že lidé, kteří byli v době pandemie covidu-19 zaměstnáni v provozovnách, které byly nuceny omezit činnost, mohli z existenčních důvodů začít pracovat na částečný úvazek u jiných zaměstnavatelů, kteří nebyli postiženi protiepidemickými opatřeními. V současné době lidé také hledají a začínají využívat možnost přivýdělků, alespoň na zkrácený úvazek.

V době pandemie covidu-19 se také zvýšil podíl zaměstnanců využívajících **pružnou pracovní dobu** u zaměstnavatelů, kteří ji svým zaměstnancům umožňují. V následujícím období se podíl pracovníků o něco snížil, ale i tak je nadále zaměstnanci využívána ve větším rozsahu než v době před nástupem pandemie covidu-19.

Graf č. 6 Podíl zaměstnanců využívajících jednotlivé flexibilní formy práce v období před a po nástupu pandemie covidu-19



Nárůst podílů pracujících z domova u organizací, které tuto flexibilní formu využívají, v době nástupu pandemie covidu-19 nastal ve všech odvětvích, za která jsou údaje k dispozici. Srovnání z pohledu odvětví v rámci sledované flexibilní formy práce neobsahuje hodnoty za odvětví, kde nebylo možné hodnoty uvést z důvodu nízkého zastoupení respondentů v dané skupině, a tedy nesplnění publikačních kritérií. V tomto případě se to týká odvětví: Zemědělství, lesnictví, rybářství; Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení. I po odeznění pandemie covidu-19 využívá práci z domova - oproti době před pandemií - vyšší podíl zaměstnanců ve všech odvětvích, za která jsou údaje k dispozici, i když míra nárůstu oproti době před pandemií se mezi jednotlivými odvětvími liší. Možnost vykonávat práci z domova je však současně ovlivněna charakterem vykonávané činnosti, a ne vždy je možné tuto flexibilní formu práce využít a mezi odvětvími tak z toho pohledu existují značné rozdíly.

K **nejvýraznějšímu nárůstu** podílů zaměstnanců na **home office** z celkového počtu zaměstnanců došlo **v době pandemie** v oblasti **Vzdělávání**, což souviselo s uzavřením škol a přechodem na distanční výuku na základě nařízení vlády. Oproti předchozímu období se podíl pracovníků ve vzdělávání, pracujících z domova, výrazně navýšil. Po odeznění pandemie v souvislosti se znovuotevřením škol pak opět podíl pracovníků pracujících z domova výrazně pokles. Přesto, při srovnání doby před covidem-19 patří mezi odvětví, ve kterých byl zaznamenán vyšší relativní nárůst počtu pracovníků pracujících z domova v době po odeznění pandemie, kdy se jejich podíl zvýšil téměř pětikrát.

Po odeznění pandemie covidu-19 **zůstává** nadále **vysoký podíl pracovníků**, kterým zaměstnavatel umožňuje **pracovat z domova**, v **Peněžnictví a pojišťovnictví**. Oproti předchozímu období sílící pandemie covidu-19 zde došlo pouze k mírnému poklesu podílu pracovníků využívajících práci z domova a oproti době před nástupem pandemie se v době po jejím odeznění podíl pracovníků na home office zvýšil téměř šestkrát. V ostatních sledovaných odvětvích byl pokles podílů pracovníků pracujících na home office po odeznění pandemie covidu-19 oproti předchozímu období výraznější.

Přestože v době pandemie došlo také k relativně vysoké míře navýšení podílu pracovníků pracujících z domova v odvětví **Zdravotnictví a sociální péče**, při srovnání s předchozím obdobím, po odeznění pandemie covidu-19 se podíl zaměstnanců pracujících z domova opět značně snížil a přiblížil se hodnotě před pandemií. Tento vývoj je však v souladu se skutečností, že právě na pracovní sílu v tomto odvětví kladla pandemie covidu-19 značné nároky a lze předpokládat, že práce z domova se v době pandemie netýkala zdravotnického personálu, ale spíše administrativního, který mohl dočasně pracovat mimo zdravotnická a sociální zařízení.

Relativně vyšší míru nárůstu při srovnání s ostatními odvětvími zaznamenalo také v době pandemie covidu-19 odvětví **Stavebnictví**, ve kterém stejně jako ve **Vzdělávání**, **Zdravotnictví** a **sociální péči**, dosahovaly podíly zaměstnanců pracujících z domova před nástupem pandemie covidu-19 nejnižších hodnot. I zde pak po odeznění pandemie covidu-19 došlo k výraznějšímu relativnímu nárůstu podílů pracovníků pracujících z domova oproti době před pandemií, kdy se jejich podíl zvýšil více než 4krát.

Poměrně vyšší míru růstu pracovníků na home office také nastal v odvětví **Kulturní, zábavní a rekreační činnosti**, což bylo do značné míry ovlivněno i protiepidemickými opatřeními, kdy v důsledku jejich zavedení byla realizace většiny činností a služeb poskytovaných organizacemi v tomto sektoru výrazně omezena či dokonce zrušena. Po odeznění covidu-19 pak podíl pracovníků na home office výrazněji poklesl, přesto zůstává jejich podíl na přibližně třikrát vyšší úrovni oproti době před pandemií.

Vyšší míru růstu podílu pracovníků na home office vlivem nástupu pandemie covidu-19 zaznamenal také sektor **Profesní, vědecké a technické činnosti**. Po odeznění pandemie zůstal podíl pracovníků na home office na téměř poloviční „pandemické“ úrovni.

Oproti době před pandemií se podíl pracovníků, kterým zaměstnavatel umožňuje využívat práci z domova, zvýšil více než čtyřikrát.

Nejvyšší podíly zaměstnanců, kterým zaměstnavatel umožňoval pracovat z domova, dosahovaly před nástupem pandemie covidu-19 u organizací v sektoru **Informační a komunikační činnosti**. Obdobně jako v jiných oblastech došlo během pandemie covidu-19 k dalšímu navýšení počtu pracovníků na home office, i když v relativně menší míře, s ohledem na vyšší míru využívání této flexibilní formy práce již v době před pandemií. Přesto i zde se po odeznění pandemie podíl pracovníků využívajících danou flexibilní formu práce zvýšil oproti době před pandemií více než dvojnásobně. Současně ale již není sektorem s nejvyšším podílem pracovníků využívajících v současné době (resp. v době realizace šetření – červen 2022) práci z domova. Vlivem vývoje rozšíření uplatňování výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele během pandemie covidu-19 se do popředí, z pohledu výše podílů zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele, který tuto flexibilní formu práce svým zaměstnancům umožňuje, dostaly jiné sektory.

Vyšší podíly zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele již v době před pandemií covidu-19 vykazovaly i organizace v sektoru **Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**, což současně do značné míry také souvisí s charakterem výkonu činností v této oblasti, zahrnující i práce v terénu, na rozvodných sítích, tedy mimo sídlo zaměstnavatele. I zde došlo k relativně vyšší míře nárůstu pracovníků pracujících z domova během pandemie covidu-19 a i po jejím odeznění si tento sektor i nadále udržel vyšší podíly pracovníků pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele, míra poklesu patřila ve srovnání s ostatními k nižším. Oproti době před nástupem pandemie po jejím odeznění se podíl zaměstnanců pracujících mimo sídlo zaměstnavatele zvýšil čtyřikrát.

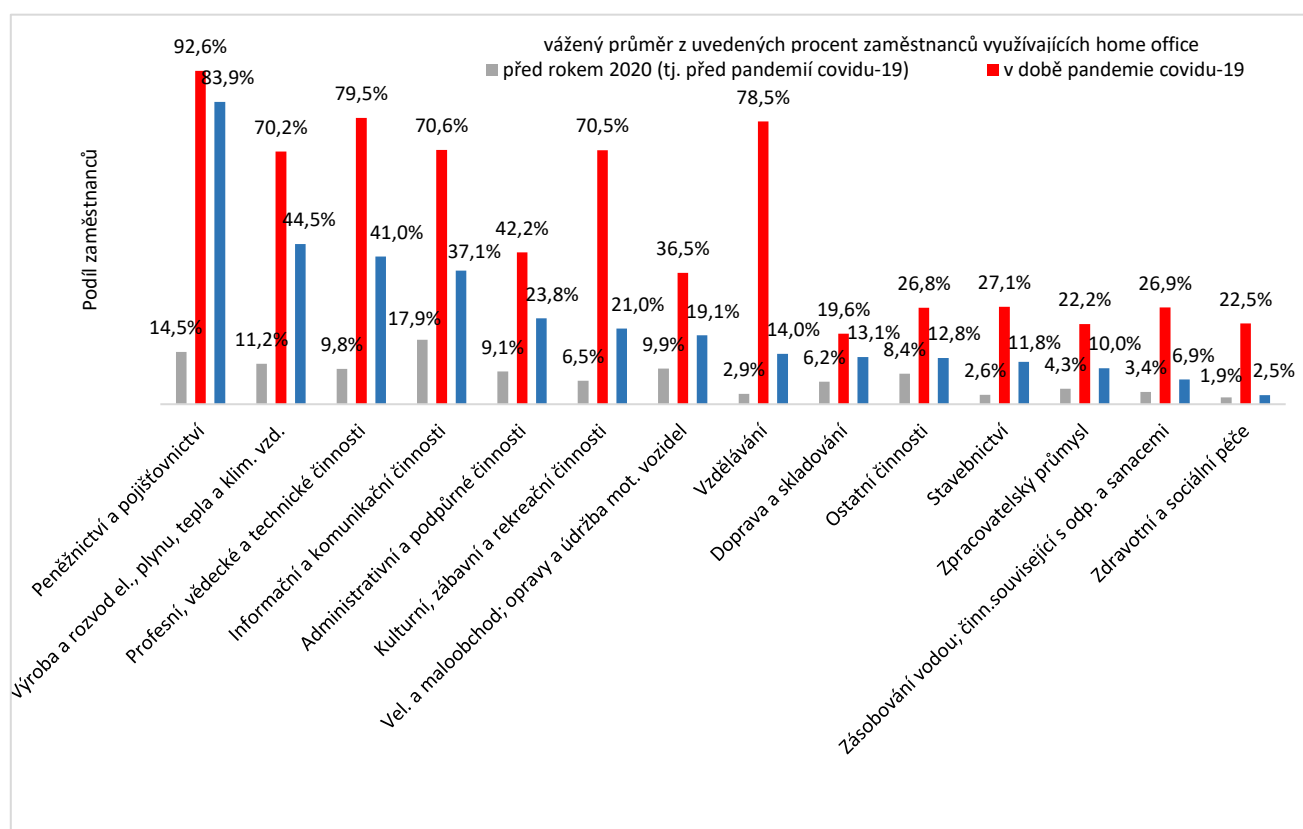
Mezi sektory s vyššími podíly pracovníků, kterým zaměstnavatelé již před nástupem pandemie covidu-19 umožňovali pracovat mimo z domova, při srovnání s ostatními sektory, patřily dále také Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a Administrativní a podpůrné činnosti. Během pandemie covidu-19 se podíl pracovníků využívajících tuto flexibilní formu práce také dále navýšil, ale míra nárůstu, ve srovnání s ostatními sektory, patřila k těm nižším. V sektoru **Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** se pak podíl zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele téměř zdvojnásobil. V případě odvětví **Administrativní a podpůrné činnosti** se pak tento podíl zvýšil více než 2,5krát. Z tohoto pohledu se tak řadí k sektorům, kde došlo k rozšíření využívání práce mimo pracoviště zaměstnavatele v menším rozsahu. Lze předpokládat, že je to dáno charakterem činností a poskytovaných služeb v těchto sektorech, kdy řadu činností zajišťovaných v těchto sektorech nemohou pracovníci vykonávat vzdáleně. Naopak pro ilustraci je zde možné uvést srovnání se sektorem Profesní, vědecké a technické činnosti, kde byl podíl pracovníků využívajících tuto flexibilní formu práce před nástupem pandemie covidu-19 na srovnatelné úrovni jako v uvedených odvětvích. Během pandemie však míra nárůstu podílů pracovníků na home office vykonávající profesní, vědecké činnosti a technické činnosti byla výraznější, a i po odeznění pandemie nadále zůstává pracovat z domova značná část pracovníků. Lze předpokládat, že s ohledem na charakter činností v tomto sektoru je možné jich řadu vykonávat z domova, díky čemuž mohlo dojít i k výraznějšímu navýšení podílů pracovníků dále využívajících práci z domova.

V menším rozsahu ovlivnila pandemie covidu-19 využívání práce z domova v sektorech **Doprava a skladování a Ostatní činnosti**. Míra nárůstu podílu zaměstnanců pracujících z domova během pandemie patřila ve srovnání s ostatními k nejnižším, a i po odeznění doby pandemie covidu-19 se úroveň podílů pracovníků využívajících danou flexibilní formu práce oproti době před pandemií navýšila více než dvakrát v oblasti Doprava a skladování a 1,5krát v sektoru Ostatní činnosti. Lze předpokládat, že i v tomto případě možnost využití práce z domova je omezena charakterem činností zajišťujícími organizacemi v tomto sektoru, které není možné vykonávat v režimu práce z domova. Obdobný vývoj lze sledovat ve **Zpracovatelském průmyslu**, kde je také možnost využití

této flexibilní formy práce značně ovlivněna charakterem vykonávaných činností. Přestože zde byla realitní míra nárůstu pracovníků využívajících sledovanou flexibilní formu práce v období pandemie covidu-19 vyšší oproti posledně zmíněným odvětvím, s ohledem na nižší počáteční hodnoty v době před pandemií a na obdobnou míru poklesu po jejím odeznění, se hodnoty využívání práce výkonu mimo pracoviště zaměstnavatele navýšily podobně jako v odvětví Doprava. Ve Zpracovatelském průmyslu se v porovnání s dobou před pandemií podíl pracovníků využívajících danou flexibilní formu více než zdvojnásobil.

Dočasně výraznější vyšší využití práce mimo pracoviště zaměstnavatele zaznamenaly organizace v sektoru **Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi**, ale po odeznění pandemie podíl pracovníků využívajících danou flexibilní formu práce opět v relativně větší míře poklesl. Oproti předpandemickému období podíl pracovníků využívajících výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, v případě, že tuto flexibilní formu práce umožňuje, po odeznění pandemie stoupl na dvojnásobnou úroveň.

Graf č. 7 **Podíl zaměstnanců pracujících z domova v období před a po nástupu pandemie covidu-19 dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

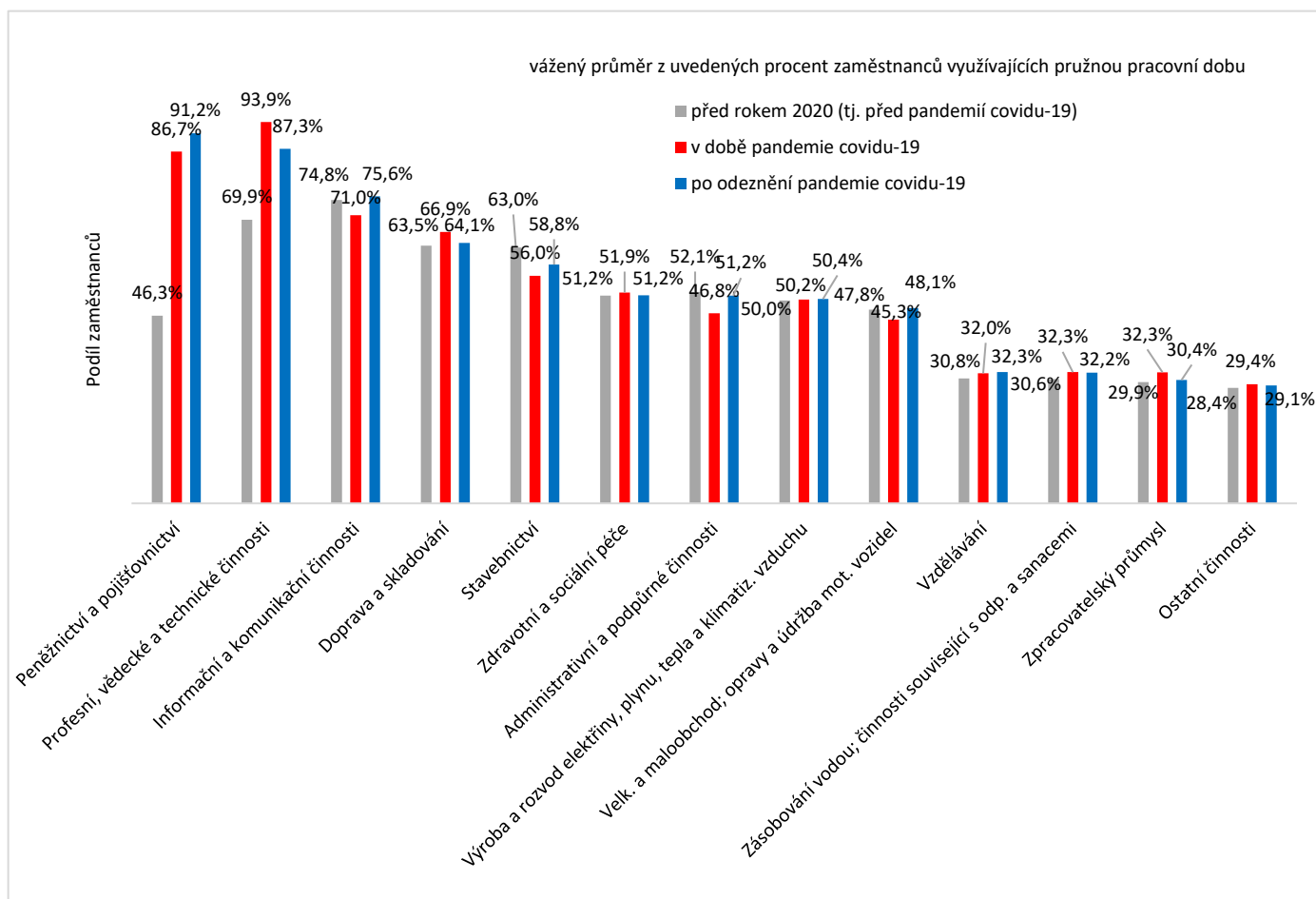
Uplatňování **pružné pracovní doby** se v průběhu období poznamenaném pandemií covidu-19 proměnilo pouze v některých odvětvích. Nejvýraznější změny nastaly v sektoru **Peněžnictví a pojištnictví**, kde se podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu z celkového počtu zaměstnanců v době pandemie téměř zdvojnásobil a po jejím odeznění se ještě mírně navýšil. Přičemž v období před nástupem pandemie podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu, v případě zaměstnavatelů uplatňujících tuto flexibilní formu práce, patřil ve srovnání s ostatními sektory k nižším. Také v sektoru **Profesní, vědecké a technické činnosti** došlo v průběhu pandemie k dalšímu významnějšímu rozšíření využívání pružné pracovní doby, a i po odeznění pandemie zůstává podíl pracovníků s pružnou pracovní dobou významně vyšší oproti před pandemickému období.

V době před pandemií covidu-19 nejvíce pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu pracovalo v odvětví **Informační a komunikační činnosti**, kde naopak v době pandemie mírně tento podíl poklesl a po jejím odeznění se ustálil na srovnatelné před pandemické úrovni. Nicméně, vzhledem k výraznému rozšíření využití této flexibilní formy práce zejména v odvětvích Peněžnictví a pojišťovnictví a Profesní, vědecké a technické činnosti, tak již není odvětvím s nejvyšším podílem pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu.

V ostatních odvětvích již k významným změnám ve využití pružné pracovní doby v průběhu pandemie nedocházelo. V době pandemie některá odvětví zaznamenala dokonce mírný pokles pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu, některá naopak nepatrné navýšení jejich podílu. Jednalo se však jen o mírné změny a po odeznění pandemie se také podíly pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu vrátili bez zásadních velkých rozdílů, oproti prvně uvedeným odvětvím, na přibližně podobnou úroveň před jejím nástupem.

Srovnání z pohledu odvětví v rámci sledované flexibilní formy práce neobsahuje hodnoty za odvětví, kde nebylo možné hodnoty uvést z důvodu nízkého zastoupení respondentů v dané skupině, a tedy nesplnění publikačních kritérií. V tomto případě se to týká odvětví: Zemědělství, lesnictví, rybářství; Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

Graf č. 8 **Podíl zaměstnanců využívajících pružnou pracovní dobu před a po nástupu pandemie covidu-19 dle odvětví**

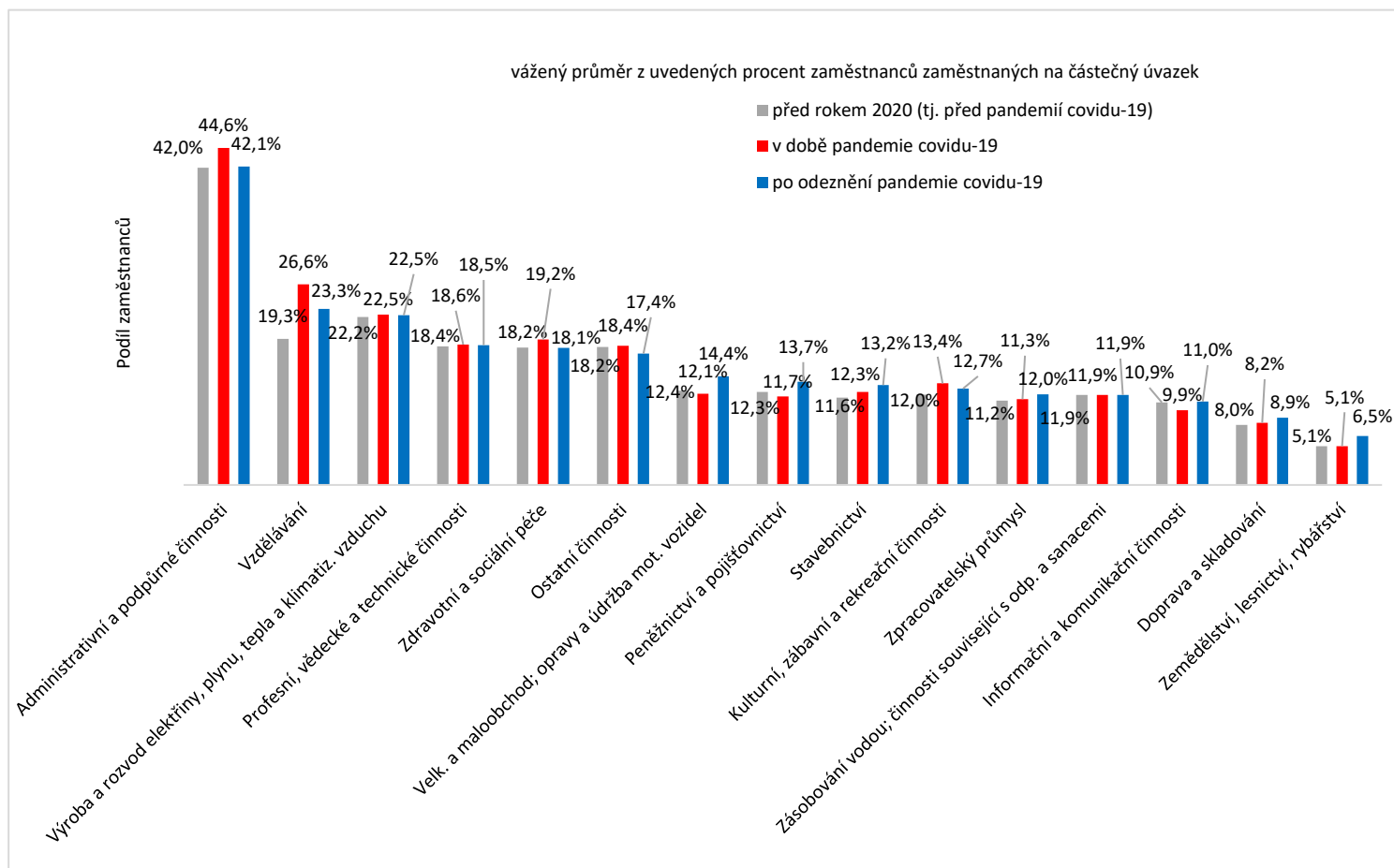


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě sdíleného pracovního místa a stlačeného pracovního týdne není možné, s ohledem na nízké zastoupení respondentů, a tedy nesplnění publikačních kritérií či případně nulové response v dané skupině, uvést hodnoty ohledně využití těchto flexibilních forem práce v jednotlivých odvětvích.

Podíl pracovníků zaměstnaných na **částečný úvazek** z celkového počtu zaměstnanců je nejvyšší v organizacích působících v sektoru Administrativní a podpůrné činnosti. Nástup pandemie covidu-19 ve většině odvětví zásadně nezměnil rozsah využívání této flexibilní formy práce zaměstnanci. Pouze v případě **Vzdělávání** lze sledovat větší nárůst podílu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. I po mírném poklesu v období odeznění pandemie se podíl pracovníků s částečným úvazkem navýšil oproti době před pandemií. Zde je možné předpokládat, že k navýšení podílů pracovníků zaměstnaných na částečný pracovní úvazek mohlo zčásti dojít vlivem přechodu pracovníků z odvětví, která byla dočasně postižena protiepidemickými opatřeními, jako např. kultura, průvodcovské činnosti, kdy lidé nacházeli uplatnění např. ve vzdělávání při výuce jazyků, hudebních, uměleckých oborech apod. Přitom pro část pracovníků to mohla být dočasná, pro některé naopak trvalá změna oboru zaměstnání. V ostatních odvětvích se podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek během období poznamenaných pandemií covidu-19 měnil jen nevýrazně, docházelo pouze k mírným změnám, nárůstu, či poklesu a rozdíly hodnot mezi jednotlivými sledovanými obdobími nejsou nijak výrazné. Srovnání z pohledu odvětví v rámci sledované flexibilní formy práce neobsahuje hodnoty za odvětví, kde nebylo možné hodnoty uvést z důvodu nízkého zastoupení respondentů v dané skupině, a tedy nesplnění publikačních kritérií. V tomto případě se to týká odvětví: Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

Graf č. 9 **Podíl zaměstnanců využívajících částečné pracovní úvazky před a po nástupu pandemie covidu-19 dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nejvyšší podíly pracovníků zaměstnaných na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** na celkovém počtu zaměstnanců mají organizace působící v sektoru **Kulturní, zábavní a rekreační činnosti**. Současně lze sledovat i výraznější vliv dopadu protiepidemických opatření, která poznamenala rozsah vykonávaných činností v tomto sektoru. Jak ukazuje následující graf, v době platných restriktivních opatření, zde pro potřeby šetření označeném jako období pandemie covidu-19, došlo k relativně významnému snížení podílů pracovníků zaměstnaných na základě DPP či DPČ a v následujícím období, označeném jako období po odeznění pandemie, se jejich podíl dále snížil. Pandemie covidu-19 tak dopadla na toto odvětví výrazněji. Pracovní poměr vykonávaný na základě těchto dohod poskytuje na jedné straně značnou flexibilitu z pohledu propouštění a přijímání pracovníků, současně však zaručuje nízkou sociální ochranu pracovníkům a neposkytuje jistotou trvání zaměstnání. Ztráta zaměstnání a nejistota spojená s tímto typem zaměstnání tak mohly v této oblasti přispět i k trvalejšímu odlivu a snížení zájmu o zaměstnání na základě těchto dohod a z existenčních důvodů také mohli lidé vyhledávat nová pracovní místa i mimo obor, která nakonec zůstala i jejich trvalými zaměstnáními.

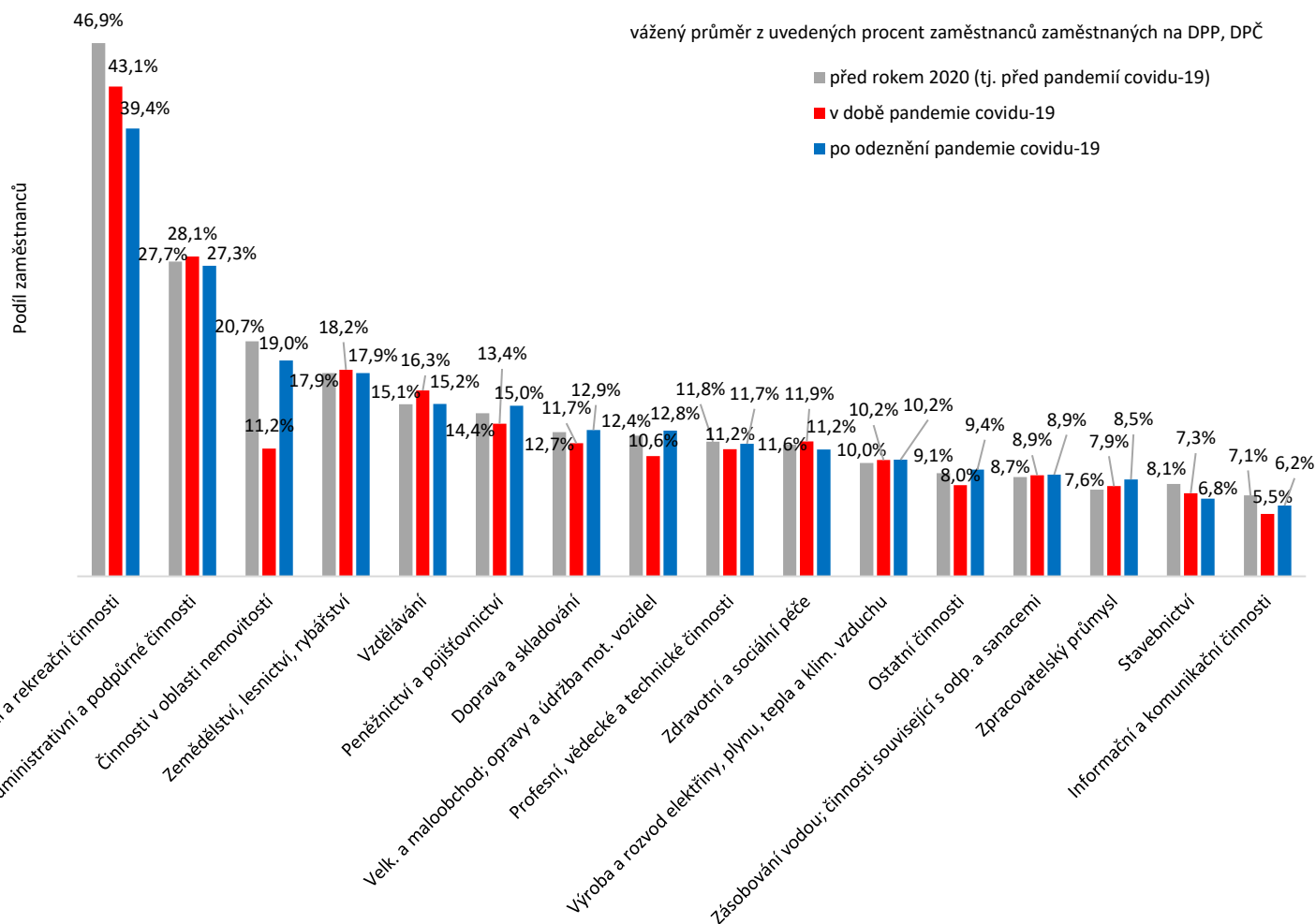
Relativně významný pokles, i když jen dočasný, v době pandemie zaznamenal podíl pracovníků zaměstnaných na základě dohod konaných mimo pracovní poměr v odvětví **Činnosti v oblasti nemovitostí**. I zde se mohly projevit dopady protiepidemických opatření, jež zasáhla do omezení poskytování služeb organizacemi působícími v tomto sektoru, které tak dočasně snižovaly počty pracovníků zaměstnaných na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jednalo se však pouze o dočasný pokles, po odeznění pandemie se tak podíl pracovníků zaměstnaných v organizacích na základě DPP či DPČ zvýšil na téměř srovnatelnou před pandemickou úroveň.

V odvětví **Informační a komunikační činnosti**, kde podíl pracovníků zaměstnaných na základě DPP a DPČ je nejnižší, byla relativní míra poklesu podílu těchto zaměstnanců za dobu pandemie také relativně vyšší oproti předpandemickému období. I ve **Stavebnictví** lze sledovat významnější relativní pokles pracovníků zaměstnaných na DPP a DPČ, zejména pak v době označené jako období po odeznění pandemie. Nicméně, v tomto případě lze předpokládat, že pokles může být ovlivněn sezónností vykonávaných prací, a i odlivem zahraničních pracovníků zaměstnaných na základě dohod konaných mimo pracovní poměr v tomto sektoru, se kterým se toto odvětví potýká po vypuknutí rusko-ukrajinského konfliktu.

V ostatních odvětvích, za která jsou údaje k dispozici, se podíly pracovníků zaměstnaných na DPP či DPČ v průběhu období ovlivněných pandemií covidu-19 měnily v relativně malé míře, docházelo pouze k mírným změnám, nárůstu, či poklesu. Rozdíly hodnot mezi jednotlivými sledovanými obdobími nejsou nijak výrazné.

Srovnání z pohledu odvětví v rámci sledované flexibilní formy práce neobsahuje hodnoty za odvětví, kde nebylo možné hodnoty uvést z důvodu nízkého zastoupení respondentů v dané skupině, a tedy nesplnění publikačních kritérií. V tomto případě se to týká odvětví: Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

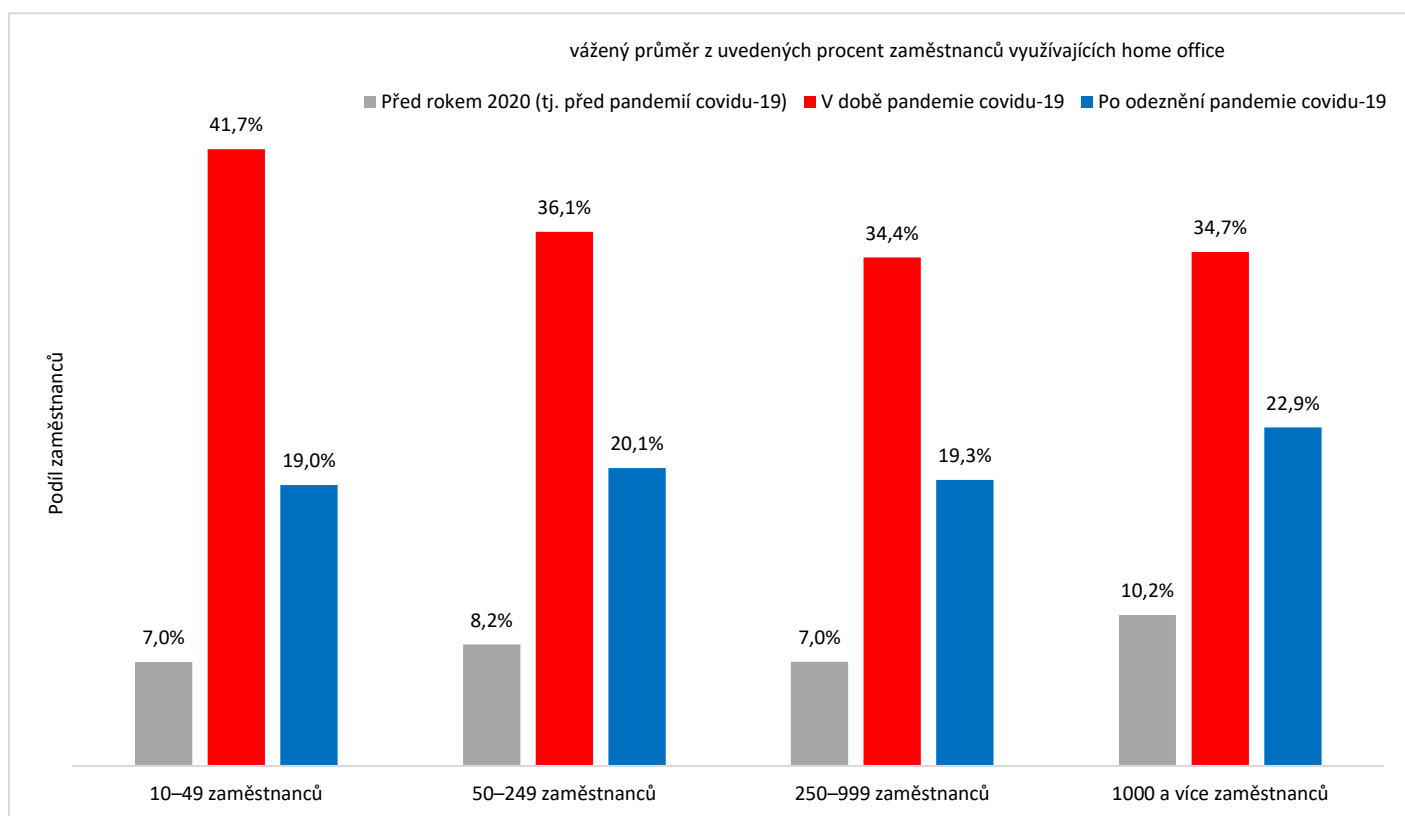
Graf č. 10 **Podíl pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr před a po nástupu pandemie covidu-19 dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nejvyšší podíl zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele z celkového počtu zaměstnanců dosahují největší organizace. Toto však ale dočasně změnila **pandemie covidu-19**, kdy v období, pro účely šetření označeném jako doba pandemie covidu-19, platila řada protiepidemických opatření a byly omezeny činnosti mnoha organizací, byl naopak **podíl zaměstnanců pracujících z domova nejvyšší v případě nejmenších organizací**, tj. s počtem 10-49 zaměstnanců. Jejich **podíl se oproti době před pandemií zvýšil téměř šestkrát**. V těchto organizacích došlo k výraznému rozšíření využívání home office zaměstnanci a tyto organizace tak zaznamenaly **nejvyšší míru nárůstu podílů zaměstnanců pracujících z domova** ve srovnání s ostatními velikostními kategoriemi organizací. Po odeznění pandemie sice podíl zaměstnanců využívajících home office poklesl, ale stále **zůstává značně vyšší než v době před pandemií**. V případě **nejmenších organizací** (10-49 zaměstnanců) a také **druhé největší velikostní kategorie organizací** (250-999 zaměstnanců) zůstává podíl pracovníků využívajících home office i po odeznění pandemie covidu-19 vyšší **téměř třikrát**. Ale i u **zbývajících velikostních kategorií** je podíl pracovníků z celkového počtu zaměstnanců využívajících home office **více než dvojnásobný oproti době před nástupem pandemie**. **Pořadí z pohledu podílu zaměstnanců pracujících z jiného místa v současné době**, tedy pro účely šetření označené jako období po odeznění pandemie, **opět odpovídá době před pandemií**.

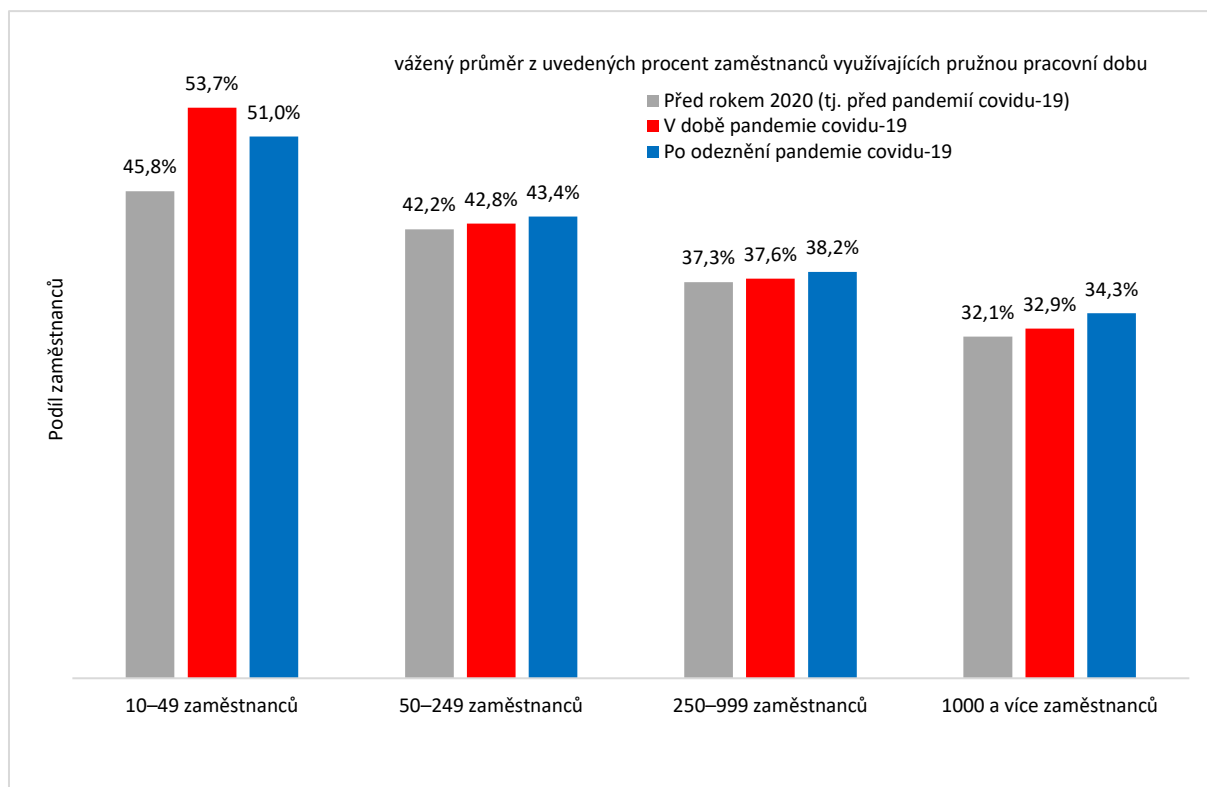
Graf č. 11 **Podíl pracovníků využívajících home office před a po nástupu pandemie covidu-19 dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nejvyšší podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu je v případě **velikostně nejmenších organizací**. Ani **vlivem pandemie covidu-19** **nedošlo** z pohledu tohoto srovnání s ostatními velikostními kategoriemi organizací k zásadní **změně**. **Během pandemie covidu-19** došlo k **navýšení podílu** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu v případě **všech velikostních kategorií organizací**, přičemž **relativně nejvíce vzrostla u nejmenších organizací**. **U těchto organizací po odeznění pandemie covidu-19** se **podíl** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu pak **mírně snížil**, **naopak u všech ostatních velikostních kategorií** zaměstnavatelů se i v době po odeznění pandemie podíl dále **mírně navýšil**. **I v době po odeznění pandemie** tak **zůstávají ve všech velikostních kategoriích organizací podíly** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu **na vyšší úrovni** oproti době před jejím nástupem. A i přes mírný pokles v případě **nejmenších organizací**, zaznamenaly tyto organizace relativně **nejvyšší míru nárůstu podílu** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu **oproti době před pandemií**.

Graf č. 12 **Podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu před a po nástupu pandemie covidu-19 dle velikosti organizace**

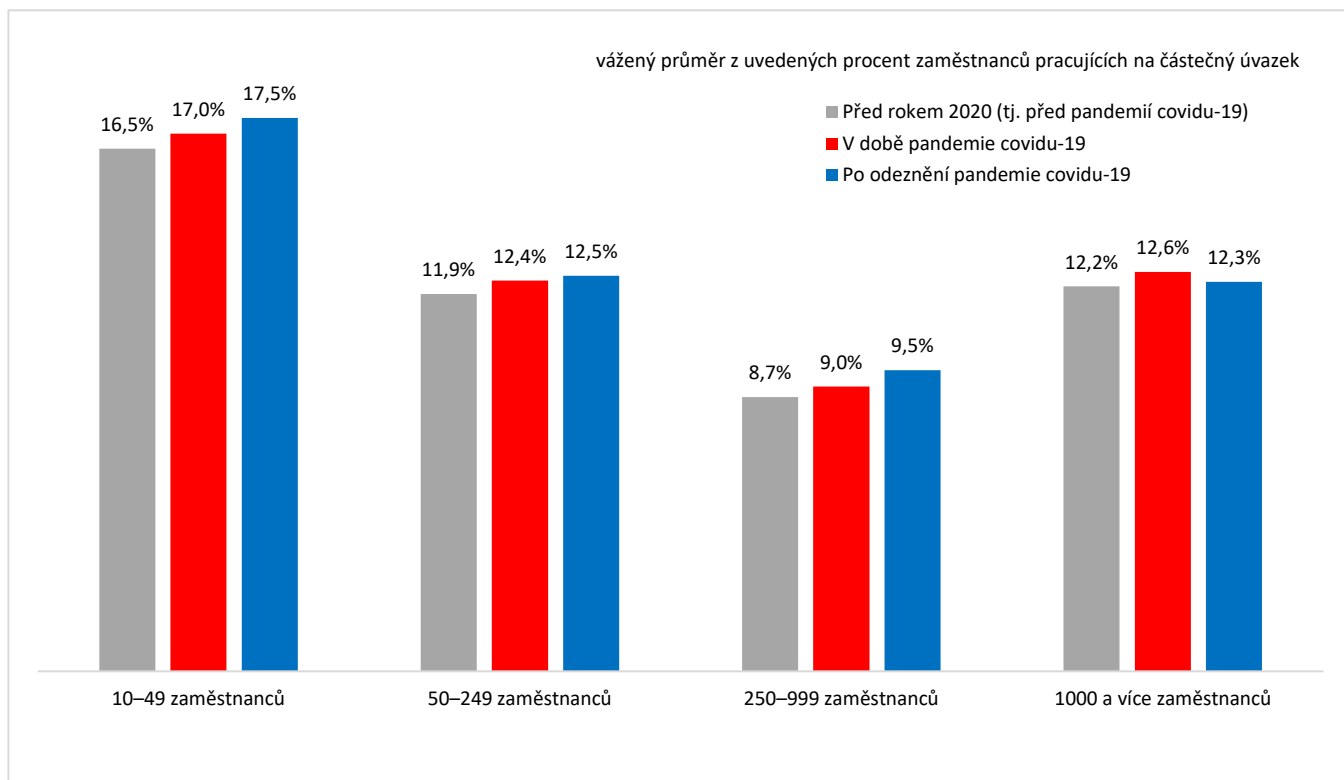


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

U sdíleného pracovního místa a stlačeného pracovního týdne není možné, z důvodu nízkého zastoupení respondentů, a tedy nesplnění publikačních kritérií, uvést hodnoty ohledně využití těchto flexibilních forem práce podle velikosti zaměstnavatele.

Podíl pracovníků zaměstnaných na **částečný úvazek** z celkového počtu zaměstnanců je **nejvyšší u nejmenších zaměstnavatelů**. Vlivem nástupu **pandemie covidu-19 nedošlo** k výrazné **změně** v podílu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek. **Nárůst podílů** zaměstnanců pracujících na částečný úvazek byl ve všech velikostních kategoriích organizací jen **mírný** a **s výjimkou největších zaměstnavatelů** trend **mírného navýšení** pokračoval i v době **po odeznění pandemie**. U **největších organizací poklesl podíl** zaměstnanců pracujících na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnanců opět na téměř **před pandemickou úroveň**.

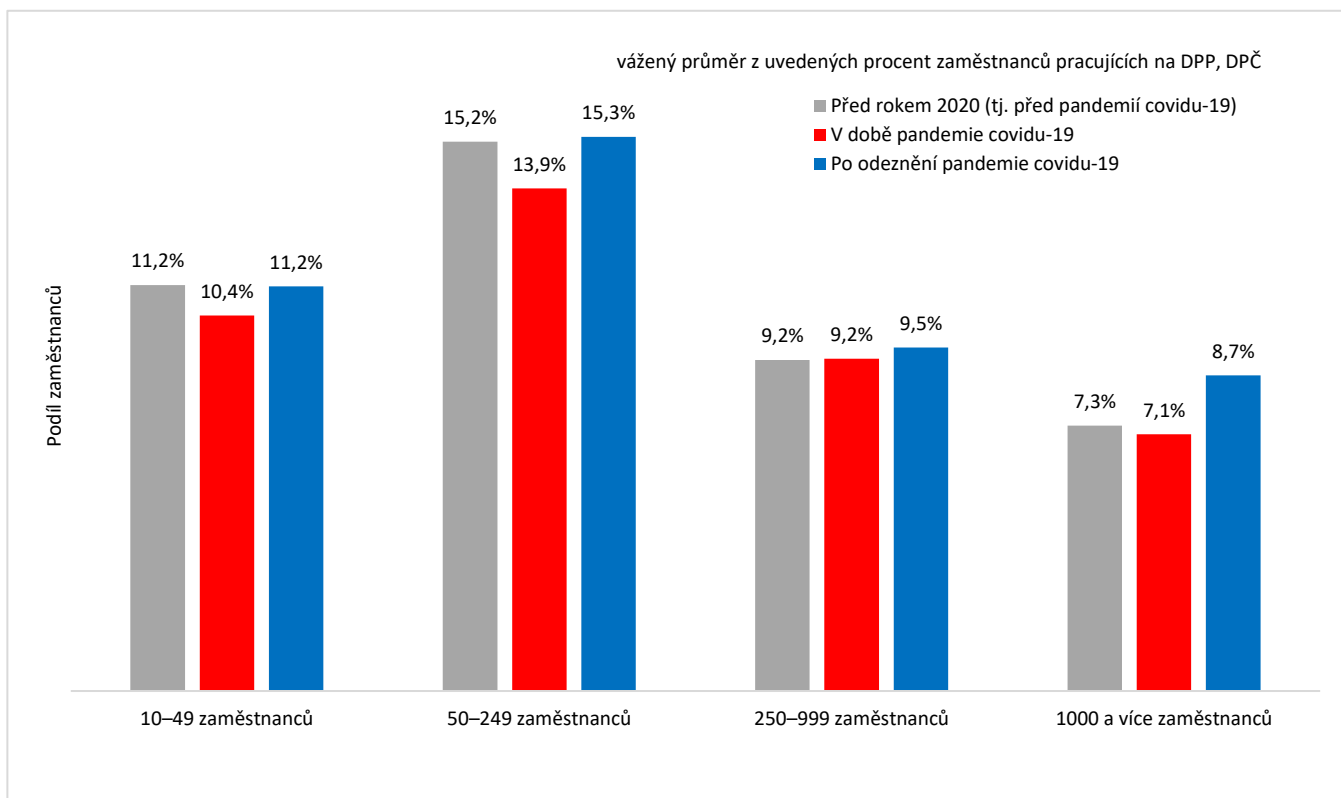
Graf č. 13 **Podíl pracovníků pracujících na částečný úvazek před a po nástupu pandemie covidu-19 dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nejvyšší podíl pracovníků zaměstnaných na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** mají **zaměstnavatelé** velikostní kategorie s počtem **50–249 zaměstnanců**. Následně **pak nejmenší zaměstnavatelé**. Naopak **nejmenší podíl** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ deklarují **největší zaměstnavatelé** s více než 1000 zaměstnanci. V případě této flexibilní formy práce došlo **v době pandemie covidu-19 k poklesu** podílů pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ. V této souvislosti lze předpokládat, že pracovní poměry uzavřené na základě těchto dohod patřily mezi první, které byly zaměstnavateli ukončovány v době omezování jejich ekonomických činností v důsledku dopadů pandemie a platných protiepidemických opatření. **Relativně nejvyšší snížení podílů** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ tak nastal **ve velikostně menších kategoriích organizací, které tyto dohody využívaly ve větším rozsahu**. **Po odeznění pandemie covidu-19 se současně v případě těchto velikostních skupin organizací vrátilo podíly** pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **na srovnatelnou úroveň** s dobou **před nástupem pandemie**. **Relativně vyšší míru nárůstu podílu** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ v období **po pandemii** vykazují **největší organizace** s více než 1000 zaměstnanci. **Nejméně se změnil podíl** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ u **zaměstnavatelů s 250–999 zaměstnanci**. **V době pandemie se podíl** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ neměnil a **po jejím odeznění se jen mírně zvýšil oproti době před pandemií**.

Graf č. 14 **Podíl pracovníků pracujících na DPP, DPČ před a po nástupu pandemie covidu-19 dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Do současného stavu využívání „home officu“ se významně promítl **vliv pandemie covidu-19** a došlo k značnému rozšíření jeho uplatňování. Současně se však ukázaly rozdíly mezi jednotlivými kraji v míře rozšíření této flexibilní formy práce. **Před** nástupem **pandemie** covidu-19 uvedly **nejvyšší podíl** pracovníků využívajících **home office** z celkového počtu zaměstnanců organizace se sídlem v **Pardubickém kraji**, následně pak v **hl. m. Praze** a **Královéhradeckém kraji**.

V současné době, resp. době šetření, která je pro jeho účely označena jako doba **po odeznění pandemie**, **největší podíl** pracovníků využívajících home office mají organizace sídlící v **hl. m. Praze**, následují organizace se sídlem v **Plzeňském kraji**.

Naopak **nejméně** zaměstnanců na home office uvádějí organizace sídlící ve **Zlínském, Libereckém a Jihočeském kraji**, a z pohledu tohoto srovnání na tom byly **stejně** také v době **před nástupem pandemie**. **Před nástupem pandemie** se však do této **skupiny řadily i** organizace sídlící v **Kraji Vysočina**. Zatímco však v případě **prvně** uvedené **skupiny krajů zůstaly podíly** zaměstnanců pracujících na home office **nejnižší** i v době **po odeznění pandemie**, v **Kraji Vysočina** se tento **podíl výrazně zvýšil**, téměř devětkrát.

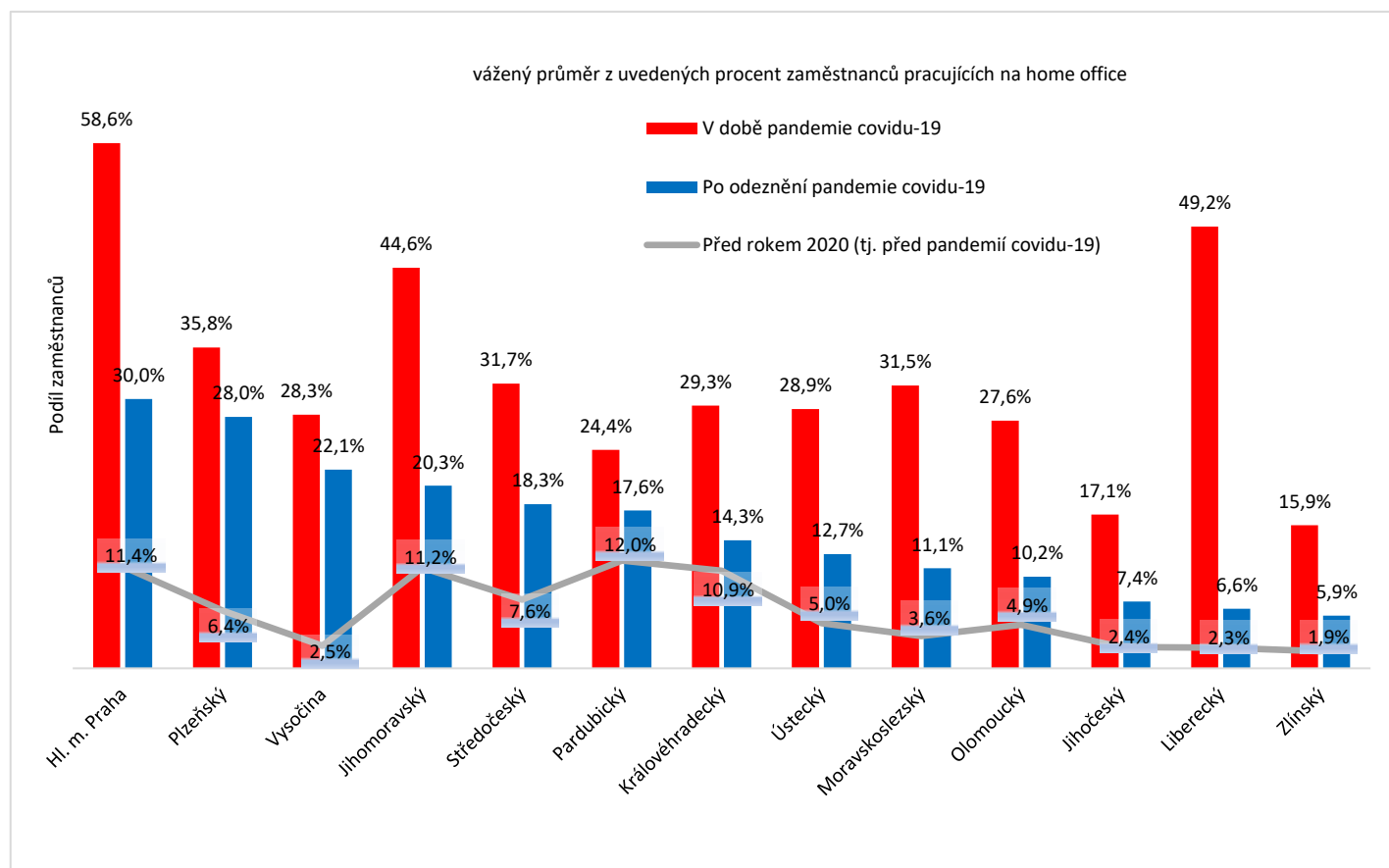
V době pandemie covidu-19 dosahoval **nejvyšší podíl** zaměstnanců pracujících z domova u organizací sídlících v hl. m. Praze, kdy takto pracovala **více než polovina z celkového počtu zaměstnanců**. S ohledem na vyšší podíl zaměstnanců využívajících práci z domova již před nástupem pandemie, ve srovnání s ostatními kraji, zde ale nedosáhla míra nárůstu tohoto podílu oproti době před pandemií nejvyšších hodnot. Podíl pracovníků v době pandemie se zvýšil přibližně pětkrát. **Druhý nejvyšší podíl** pracovníků, téměř polovina všech zaměstnanců, využívala **v době pandemie** home office v organizacích se sídlem v **Libereckém kraji**. Zde **v době pandemie** covidu-19 došlo k dočasnému výraznému navýšení podílu pracovníků na home office, **relativní míra nárůstu** tohoto podílu byla **nejvyšší** mezi všemi regiony, podíl zaměstnanců na home office se oproti době před nástupem pandemie navýšil více než 21krát. **Po** odeznění

pandemie pak ale opět **podíl** zaměstnanců na home office **výrazně poklesl** na současnou úroveň, která je však téměř **třikrát vyšší než před** nástupem **pandemie**.

Navýšení podílů pracovníků na home office **v době pandemie** došlo i v organizacích sídlících **v ostatních krajích**, ale ve výrazně **menší míře**. Z pohledu míry navýšení podílů pracovníků na home office následují s odstupem organizace sídlící v Kraji Vysočina, kdy se podíl zaměstnanců na home office v době pandemie zvýšil více než 11krát, v Moravskoslezském a Zlínském více než 8krát, Jihočeském více než 7krát. S ohledem na nižší podíly pracovníků využívajících home office už před pandemií covid-19 však podíly pracovníků pracujících na home office v době pandemie v organizacích sídlících v Jihočeském a Zlínském kraji zůstávaly nejnižší.

Po odeznění pandemie covidu-19 nadále **zůstává podíl** pracovníků využívajících home office stále **vyšší než před** jejím **nástupem** v organizacích **ve všech** sledovaných **krajích**. Jak již bylo uvedeno, **nejvyšší míru nárůstu** pracovníků na home office v době **po** odeznění **pandemie** zaznamenaly organizace sídlící v **Kraji Vysočina**, kde se podíl zaměstnanců pracujících na home office zvýšil téměř 9krát. V případě jiných krajů již tato míra navýšení byla výrazně nižší. **Druhý nejvyšší relativní nárůst podílu** pracovníků na home office po odeznění pandemie nastal v případě organizací sídlících v **Plzeňském kraji**, který byl ale více než poloviční ve srovnání s Krajem Vysočina. Podíl se v tomto případě oproti době před pandemií zvýšil více než 4krát. S odstupem pak **následují** organizace v kraji **Moravskoslezském, Jihočeském a Libereckém**, kde se podíl pracovníků využívajících home office po odeznění pandemie navýšil přibližně 3krát oproti době před jejím nástupem. Naopak v případě organizací sídlících v Královéhradeckém a Pardubickém kraji se podíl pracovníků využívajících sledovanou flexibilní formu práce rozšířil v mnohem menší míře ve srovnání s úrovní před pandemií, jen přibližně 1,3krát, resp. 1,5krát. Z důvodu nízkého zastoupení respondentů, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nejsou v tomto srovnání uvedeny údaje za kraj Karlovarský.

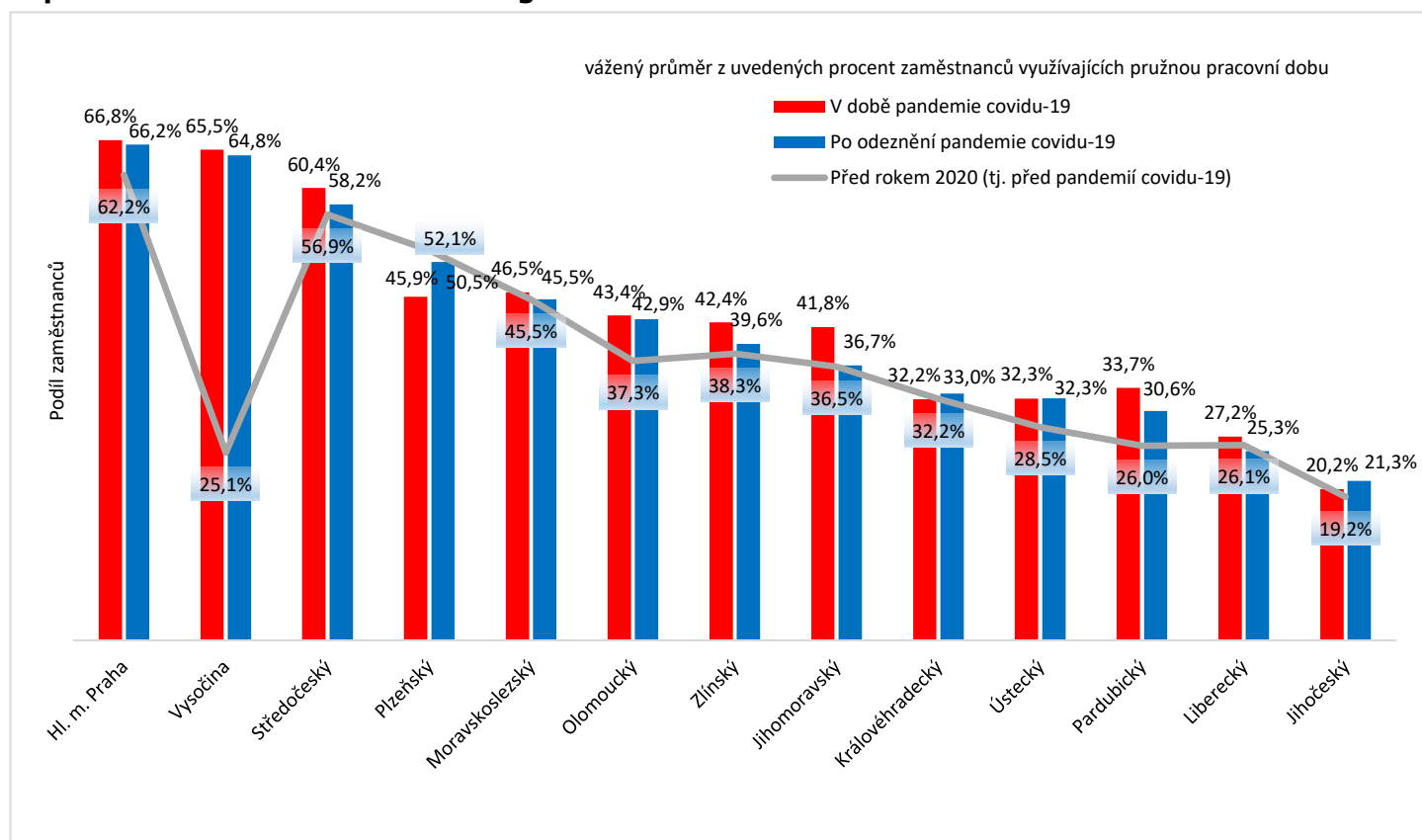
Graf č. 15 **Podíl pracovníků pracujících na home office před a po nástupu pandemie covidu-19 dle sídla organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Pružnou pracovní dobu využívá **největší podíl** zaměstnanců v organizacích sídlících v **hl. m. Praze**. Po nástupu pandemie covidu-19 ještě mírně narostl a pohybuje se kolem 2/3 zaměstnanců. Téměř 2/3 zaměstnanců využívá pružnou pracovní dobu také v organizacích sídlících v **Kraji Vysočina**, přitom zde **po nástupu pandemie covidu-19** došlo k **výraznému rozšíření** uplatňování pružné pracovní doby. Podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu se navýšil více než 2,5krát oproti době před pandemií, kdy tento podíl dosahoval pouze 1/4. U organizací sídlících v ostatních krajích takto vysoká míra nárůstu zaznamenána nebyla, **podíl** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu se **v době pandemie mírně navýšil**, a i **po jejím odeznění** se **většinou** pohyboval na o něco **vyšší úrovni než** v době **před pandemií**. Výjimkou je kraj Plzeňský, kde se naopak podíl pracovníků organizací sídlících v tomto kraji využívajících pružnou pracovní dobu v době pandemie covidu-19 snížil, a po jejím odeznění i přes mírné navýšení zatím nedosáhl předpandemické úrovně. Po odeznění pandemie vykazují nepatrně nižší podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu oproti období před jejím nástupem také organizace sídlící v Libereckém kraji, i když zde, oproti kraji Plzeňskému, došlo alespoň v období pandemie k mírnému navýšení. Z důvodu nízkého zastoupení respondentů, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nejsou v tomto srovnání uvedeny údaje za kraj Karlovarský.

Graf č. 16 **Podíl pracovníků využívající pružnou pracovní dobu před a po nástupu pandemie covidu-19 dle sídla organizace**

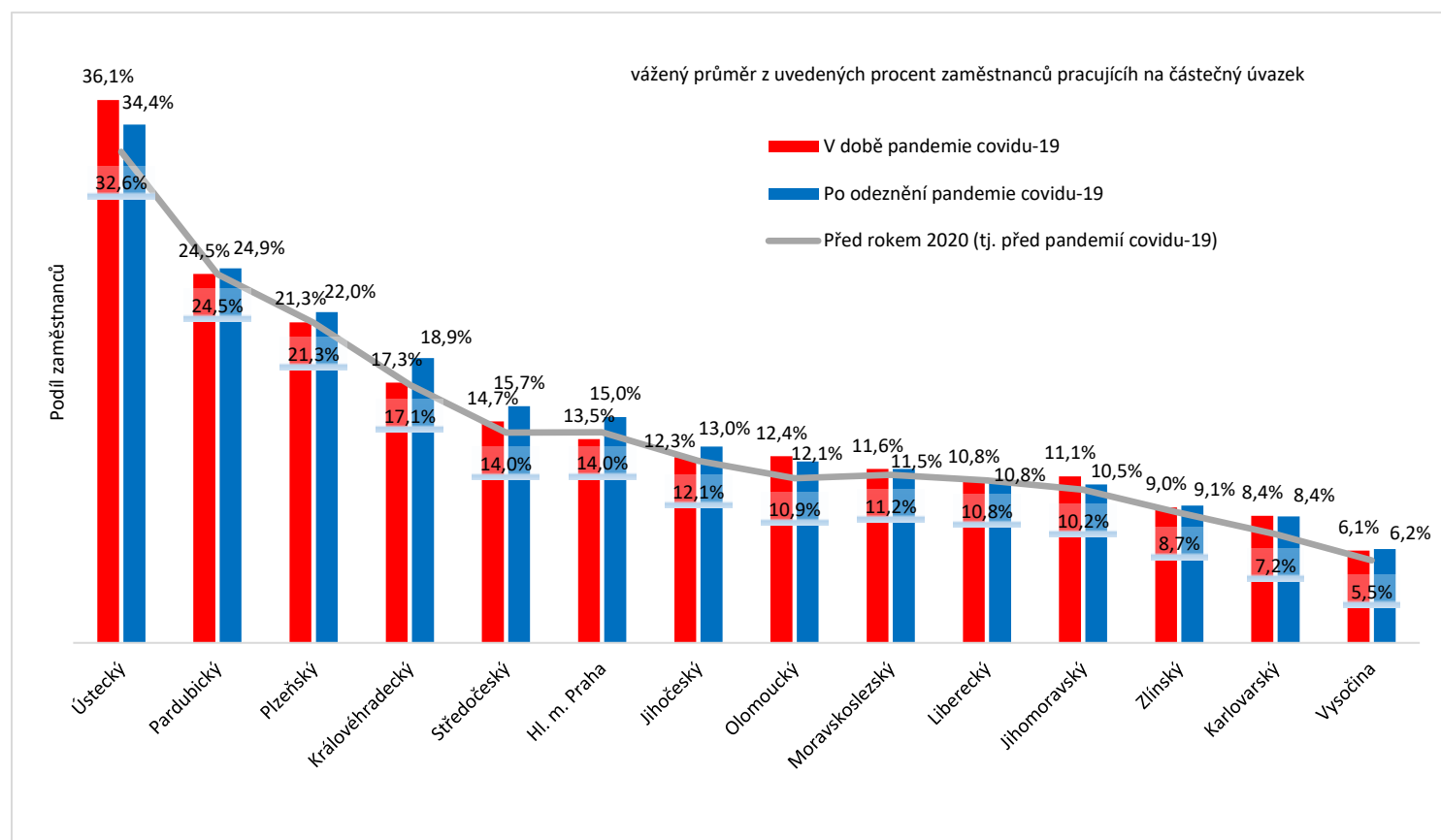


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

U sdíleného pracovního místa a stlačeného pracovního týdne není možné, s ohledem na nízké zastoupení respondentů, a tedy nesplnění publikačních kritérií či nulovou responsí v dané skupině, uvést hodnoty ohledně využití těchto flexibilních forem práce podle sídla zaměstnavatele.

Nejvyšší podíl pracovníků zaměstnaných na **částečný úvazek** dosahují organizace v **kraji Ústeckém**, kde je takto zaměstnáno více než 1/3 pracovníků z celkového počtu zaměstnanců. Ve srovnání dále následují organizace sídlící v Pardubickém kraji, kde podíl zaměstnanců s částečným úvazkem dosahuje téměř 1/4 z celkového počtu zaměstnanců a v Plzeňském kraji s podílem vyšším než 1/5. V organizacích sídlících v ostatních krajích jsou podíly ještě nižší. Ani **nástup pandemie** covidu-19 nijak **výrazně nezměnil rozsah využívání** této flexibilní formy práce. V době pandemie se, s výjimkou organizací sídlících v hl. m. Praze, podíl pracovníků s částečným úvazkem mírně navýšil. Pokles pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek v organizacích sídlících v hl. m. Praze byl však jen nepatrný. V době **po** odeznění **pandemie** se nijak výrazně tento podíl nezměnil, **ve všech krajích zůstává nepatrně vyšší oproti době před nástupem pandemie** a v případě většiny organizací také oproti době, označené pro potřeby šetření, jako období pandemie. Pouze v Ústeckém kraji, Olomouckém a Jihomoravském se po odeznění pandemie podíl pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek nepatrně snížil oproti předchozímu období sílící pandemie covidu-19. Jednalo se však pouze o nepatrný pokles, a tato úroveň stále zůstává vyšší než v době před nástupem pandemie.

Graf č. 17 **Podíl pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek před a po nástupu pandemie covidu-19 dle sídla organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

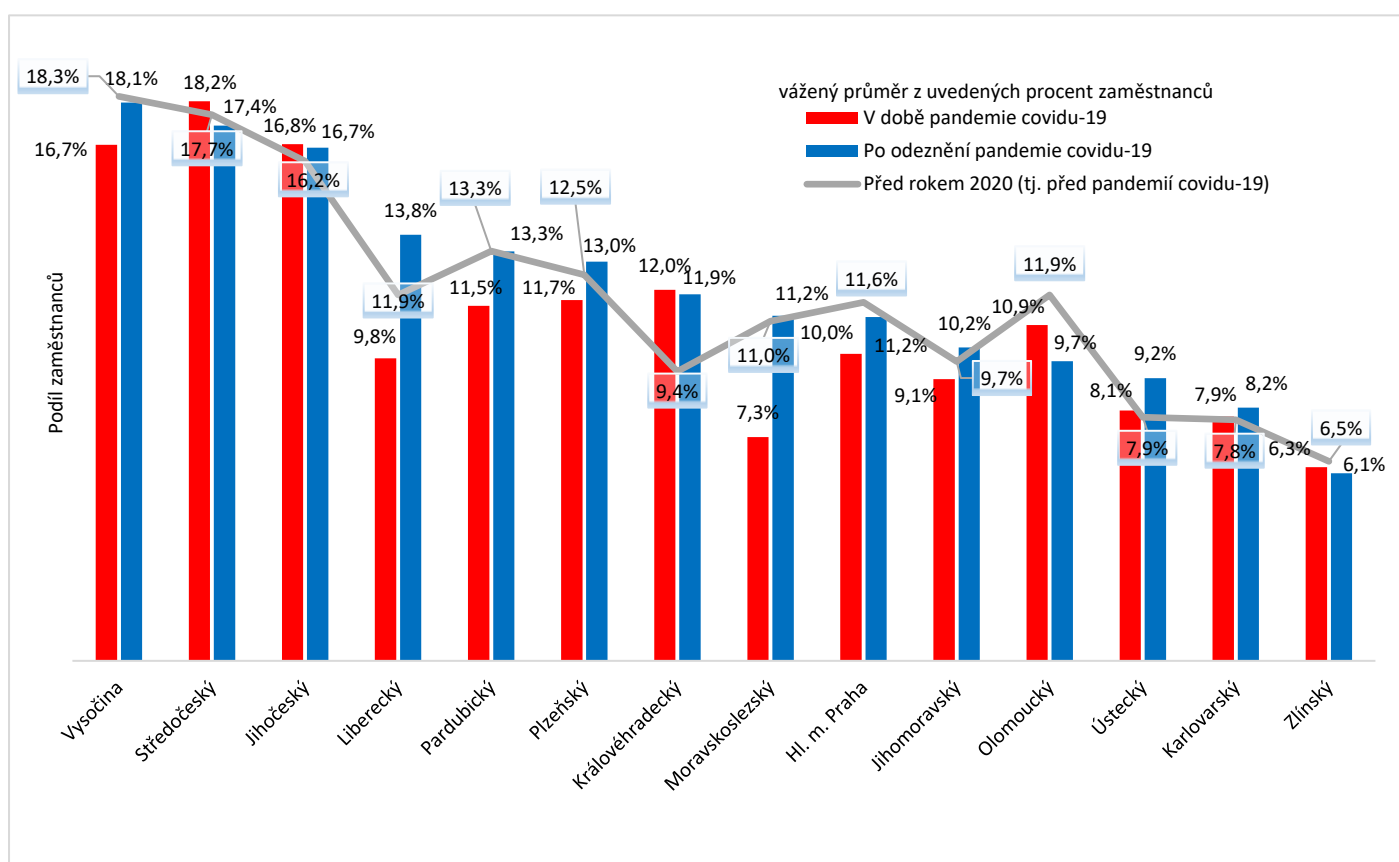
Nejvyšší podíl pracovníků zaměstnaných na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** dosahují v mezi regionálním srovnání organizace sídlící v **Kraji Vysočina, Středočeském a Jihočeském kraji**. I když nástup pandemie se zde promítl rozdílně. Ve Středočeském a Jihočeském kraji se podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ v době pandemie mírně zvýšil. Po jejím odeznění ve Středočeském kraji nepatrně poklesl pod pandemickou úroveň, v Jihočeském se naopak nepatrně udržel nad její úroveň. V Kraji Vysočina naopak v době pandemie klesl podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ a po jejím odeznění se vrátil téměř na před pandemickou úroveň. Nicméně změny v případě podílů pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ nejsou nijak výrazné.

Nejvyšší míru poklesu podílu pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ v době **pandemie** zaznamenaly organizace sídlící v **Moravskoslezském kraji**, kde se podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ snížil o třetinu. Nicméně, **po odeznění pandemie** se opět **navýšil na srovnatelnou úroveň** s dobou před pandemií. Dále **také výrazněji poklesl podíl** pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v případě organizací sídlících v **kraji Libereckém**, kde došlo ke snížení přibližně o 1/6, ale **po odeznění pandemie** naopak **narostl jejich podíl oproti době před pandemií** o něco **výrazněji** ve srovnání s většinou ostatních krajů. **Největší míru nárůstu podílů** pracovníků, a to jak **v době pandemie**, tak dále **i po jejím odeznění**, ve srovnání s dobou před jejím nástupem, zaznamenaly organizace sídlící v **Královéhradeckém kraji**, kdy se podíl takto zaměstnaných pracovníků zvýšil o více než ¼ a udržel se na podobné úrovni i v období po odeznění pandemie. V ostatních krajích již podíly pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ poklesly v menší míře, či se v době pandemie dokonce navýšily. Kromě již výše zmíněných krajů, ve kterých došlo **v průběhu pandemie** k mírnému **nárůstu podílu** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ, tedy **Středočeského, Jihočeského a Královéhradeckého kraje**, došlo k mírnému navýšení tohoto podílu také v organizacích sídlících v **Ústeckém a Karlovarském kraji**. Přičemž

v organizacích sídlících v **Ústeckém kraji** se **po** odeznění **pandemie navýšil podíl** takto zaměstnaných pracovníků v o něco **výraznější míře** a **míra nárůstu** tak byla **srovnatelná s organizacemi v Libereckém kraji**, kdy se podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ oproti době před pandemií zvýšil přibližně o 1/6.

Naopak v případě organizací sídlících v **Olomouckém kraji trvale klesal** ve sledovaných obdobích **podíl pracovníků** zaměstnaných na DPP, DPČ. V době po odeznění pandemie se tak podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ snížil téměř o 1/5 proti době před nástupem pandemie. K mírnému poklesu podílu pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ po celou dobu zde sledovaného období docházelo také v organizacích sídlících ve **Zlínském kraji**. **Pokles** podílu pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ zaznamenaly také organizace sídlící v **hl. m. Praze**, kdy **po poklesu podílu** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ **v době pandemie**, došlo **k mírnému nárůstu po** odeznění **pandemie**, zatím ale ještě **nebyla dosažena předpandemická úroveň**.

Graf č. 18 **Podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ před a po nástupu pandemie covidu-19 dle sídla organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Podíl zaměstnanců pracujících z domova z celkového počtu zaměstnanců je **vyšší v organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem**. Během pandemie se **podíl pracovníků pracujících z domova výrazně navýšil v obou typech organizací** sledovaných **dle vlastnictví**, přičemž o něco **vyšší relativní míru nárůstu** dosáhly **organizace s domácím vlastnictvím**. Zde se podíl pracovníků využívajících home office navýšil téměř šestkrát, v případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem pak téměř pětkrát. I přes **pokles** podílů pracovníků na home office **po odeznění pandemie zůstává podíl** zaměstnanců pracujících z domova **na výrazně vyšších úrovních** oproti době před jejím nástupem. Přičemž tento **podíl se v o něco větší míře zvýšil u organizací s převažujícím zahraničním kapitálem**, kde se podíly zaměstnanců pracujících z domova i po odeznění pandemie navýšily přibližně 2,9krát oproti době před pandemií. V případě organizací s převažujícím domácím kapitálem se tento podíl zvýšil přibližně 2,5krát.

Pružnou pracovní dobu využíval v době **před pandemií** covidu-19 **vyšší podíl** pracovníků v **organizacích s domácím vlastnictvím**. V době **pandemie** se pak **výrazněji zvýšil podíl** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu v **organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem**. Podíl těchto pracovníků se v době **pandemie** navýšil o $\frac{1}{4}$ a převýšil tak podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu v době **pandemie** v organizacích s převažujícím domácím vlastnictvím, kde se sice tento podíl také zvýšil, ale pouze v nepatrné míře. **Po odeznění pandemie** se podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu snížil jen mírně a v obdobné míře v obou typech organizací členěných dle převažujícího vlastnictví. V období po ústupu **pandemie** tak o **nepatrně větší podíl** pracovníků nadále využívá pružnou pracovní dobu u **organizací se zahraničním kapitálem**, kde se tento podíl ve srovnání s dobou před pandemií zvýšil o $\frac{1}{5}$.

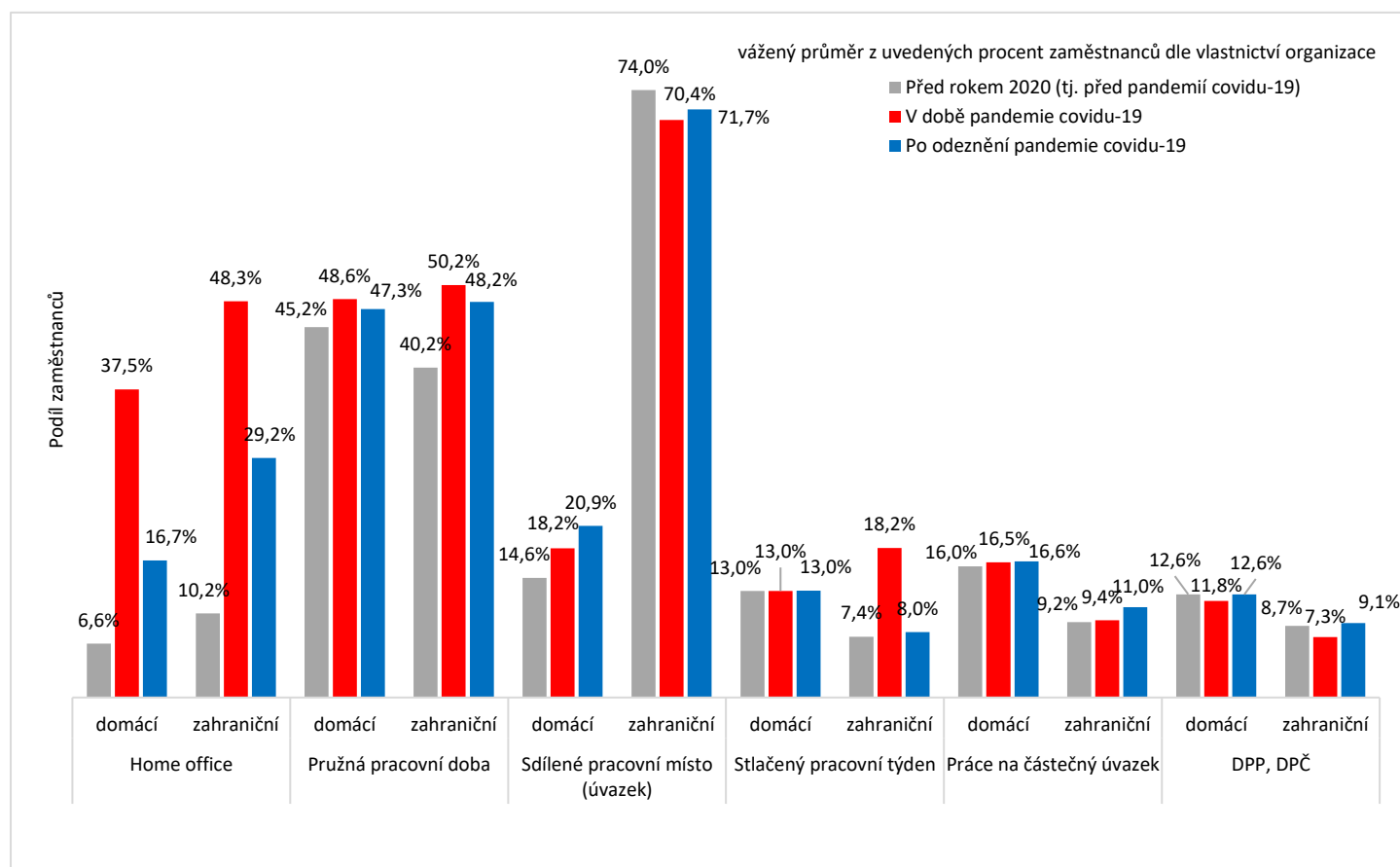
Sdílené pracovní místo využívá **výrazně vyšší podíl** zaměstnanců pracujících u **organizací se zahraničním kapitálem**. Současně však u této flexibilní formy došlo v **průběhu pandemie k odlišnému vývoji mezi organizacemi** srovnávanými dle typu vlastnictví. V případě **organizací s převažujícím domácím kapitálem postupně** v průběhu sledovaného období podíl zaměstnanců sdílejících pracovní místo **narůstal**, v době **pandemie** se navýšil o $\frac{1}{4}$ a v době po jejím odeznění dále ještě vzrostl. Podíl pracovníků sdílejících pracovní místo u organizací s převažujícím domácím kapitálem tak byl po odeznění **pandemie** vyšší o necelou polovinu oproti době před pandemií. Současně je třeba uvést, že začátkem roku 2021 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která legislativně upravila tento institut, a lze předpokládat, že mohla mít do určité míry vliv na změnu v jeho uplatňování. U **organizací s převažujícím zahraničním vlastnictvím** naopak ve sledovaných obdobích oproti době před pandemií podíly pracovníků sdílejících pracovní místo mírně **poklesly**, ale přesto zůstávají stále na vysoké úrovni.

Stlačený pracovní týden využívá **vyšší podíl** pracovníků zaměstnaných u **organizací s převažujícím domácím kapitálem** a v případě této skupiny organizací se jejich **podíl ve sledovaných obdobích nezměnil**. Naproti tomu v menším rozsahu je využíván zaměstnanci organizací se **zahraničním kapitálem**, které ale v době **pandemie** zaznamenaly **značný nárůst** podílu zaměstnanců využívajících stlačený pracovní týden. Jejich **podíl se v době pandemie zvýšil téměř 2,5krát** a v tomto období byl tak **vyšší než** v případě **organizací s domácím kapitálem**. **Po odeznění pandemie** se **podíl** zaměstnanců pracujících v rámci stlačeného týdne v **organizacích se zahraničním kapitálem** opět **snížil**, ale zůstal nepatrně vyšší než v době před pandemií. Opět ale poklesl **pod úroveň podílu dosahovaného organizacemi v domácím vlastnictví**.

Vyšší podíl pracovníků je zaměstnán na **částečný úvazek** u **organizací s převažujícím domácím kapitálem** a během sledovaných období se jejich **podíl** dále **nepatrně navýšoval**. V **organizacích s převažujícím zahraničním vlastnictvím** došlo k výraznějšímu **navýšení** podílu zaměstnanců pracujících na částečný úvazek v době **po odeznění pandemie**, kdy se ve srovnání s obdobím před jejím nástupem tento podíl zvýšil o $\frac{1}{5}$. Nadále však zůstává **nižší oproti** podílu dosahovaného u **organizací v domácím vlastnictví**.

Vyšší podíl pracovníků zaměstnává na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr organizace** s převažujícím **domácím kapitálem**, kde se přes **mírný pokles během pandemie** tento podíl po jejím odeznění vrátil na **předpandemickou úroveň**. V **organizacích se zahraničním kapitálem**, kde je podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ nižší, **poklesl jejich podíl v době pandemie** o něco **výrazněji**, oproti organizacím s převažujícím domácím vlastnictvím. **Po jejím odeznění** se pak **zvýšil na nepatrně vyšší úroveň oproti době před pandemií**, ale **nadále zůstává nižší než** v případě **organizací s převažujícím domácím vlastnictvím**.

Graf č. 19 **Podíl pracovníků využívajících jednotlivé flexibilní formy práce před a po nástupu pandemie covidu-19 dle převládajícího vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Podíl zaměstnanců **pracujících z domova** je **nejvyšší v organizacích**, kde **podíl** zaměstnaných **žen** dosahuje **51–75 %**, přičemž ještě **před** nástupem **pandemie** covidu-19 byl podíl zaměstnanců pracujících na home office **vyšší u organizací s 26–50 % a 76–100 % žen** z celkového počtu zaměstnanců.

Organizace s 51–75 % zaměstnaných **žen** v organizaci zaznamenaly **v době** **pandemie** covidu-19 **nejvyšší míru nárůstu podílu zaměstnanců pracujících z domova**. Podíl zaměstnanců pracujících z domova se zde zvýšil více než 7,5krát. Naproti tomu u organizací s podílem žen mezi zaměstnanci do 25 %, u kterých podíl zaměstnanců pracujících z domova v době před nástupem pandemie dosahoval obdobné výše jako u organizací s 51–75 % žen mezi zaměstnanci, se podíl pracovníků využívajících home office zvýšil v menší míře, a to více než 5krát.

V případě organizací s podílem žen 76–100 % z celkového počtu zaměstnanců, které měly nejvyšší podíl pracovníků pracujících z domova před pandemií, a i v době pandemie, při srovnání s ostatními kategoriemi, se podíl pracovníků zvýšil více než 5,5krát. Oproti tomu organizace s podílem 26–50 % žen mezi zaměstnanci, které v době před nástupem pandemie měly shodný podíl zaměstnanců pracujících z domova jako organizace z kategorie 76–100 % žen z celkového počtu zaměstnanců, zaznamenaly mírnější nárůst podílu zaměstnanců pracujících z domova během pandemie covidu-19, a to více než čtyřnásobný.

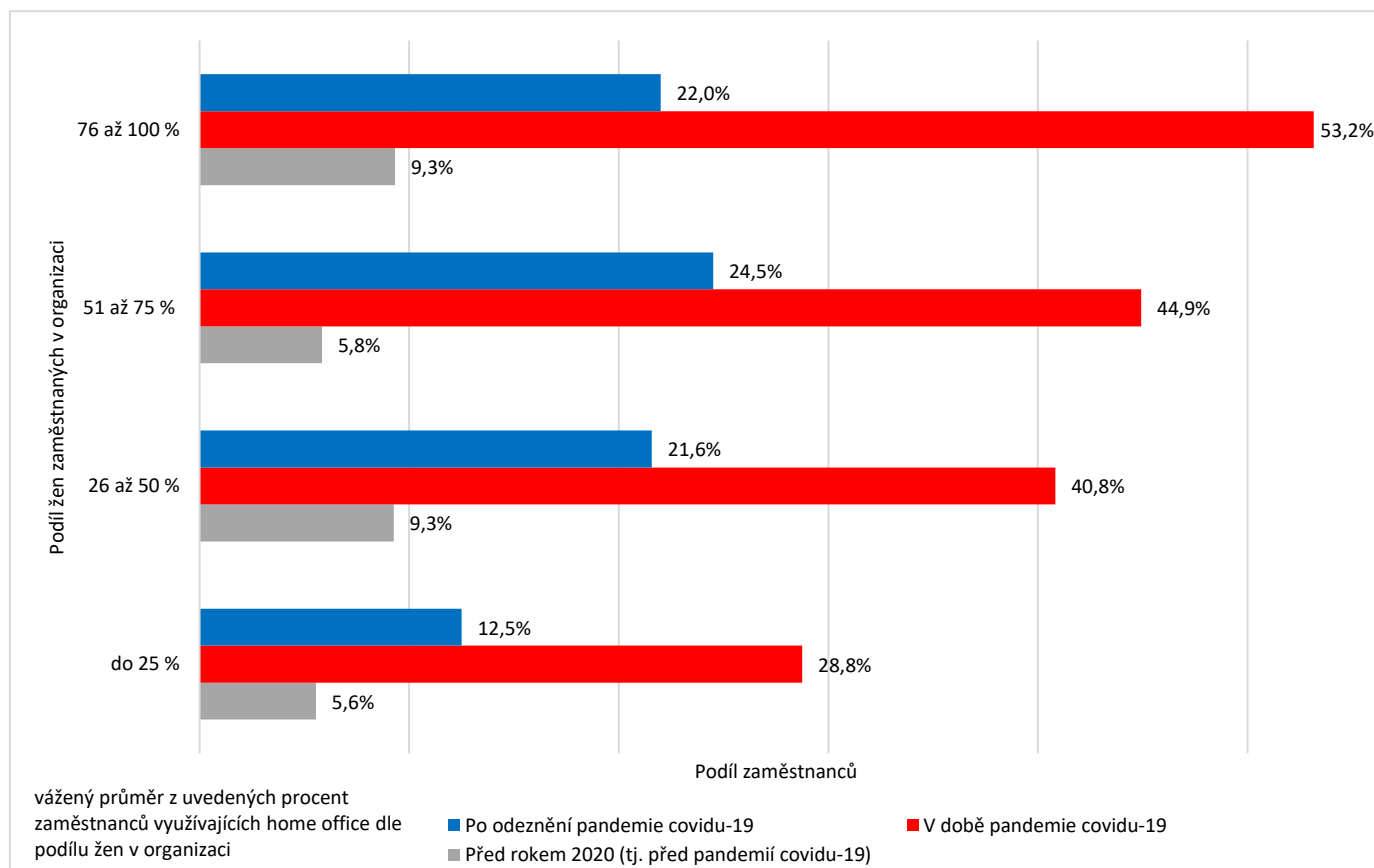
Po odeznění pandemie zůstal podíl zaměstnanců pracujících z domova ve všech kategoriích organizací sledovaných z pohledu podílu žen mezi zaměstnanci **vyšší oproti době před** jejím nástupem. Oproti době, zde označené jako období pandemie, **nenastaly tak výrazné rozdíly v míře poklesu** podílu zaměstnanců pracujících z domova mezi jednotlivými kategoriemi organizací tříděných dle podílu zaměstnaných žen. U kategorie **organizací s nejvyšším** a současně i **nejnižším zastoupením žen** se **podíl**

zaměstnanců pracujících z domova **snížil na více než poloviční úroveň** oproti době silící pandemie. V případě organizací z **ostatních organizací** byl **pokles mírnější**, a **podíl** zaměstnanců pracujících z domova po odeznění pandemie se **udržel na nadpoloviční výši dosažené v době pandemie**.

Nejvyšší míru nárůstu podílu zaměstnanců pracujících z domova **oproti době před nástupem pandemie** tak zaznamenaly **organizace s 51-75 % žen** z celkového počtu zaměstnanců. Podíl pracovníků využívajících home office se tak po odeznění pandemie covidu-19 zvýšil více než 4krát, oproti době před jejím nástupem. Zatímco před nástupem pandemie covidu-19 měly tyto organizace, společně s organizacemi s nejmenším podílem žen mezi zaměstnanci, nižší podíl pracovníků využívajících práci z domova, ve srovnání s ostatními kategoriemi organizací, **po odeznění pandemie je podíl** pracovníků využívajících home office **v organizacích s 51-75 % žen** mezi zaměstnanci **nejvyšší**. Naopak **v organizacích s nejnižším podílem žen** mezi zaměstnanci, které v době před pandemií měly srovnatelnou úroveň podílu zaměstnanců pracujících z domova, nadále **využívá home office nejnižší podíl zaměstnanců**. A tento podíl je téměř dvakrát nižší oproti kategorii organizací, se kterou měly v době před pandemií původně srovnatelné hodnoty podílu zaměstnanců pracujících z domova.

Kromě organizací s 51-75 % podílem žen tak u ostatních kategorií organizací došlo k nižšímu nárůstu podílu zaměstnanců pracujících z domova po odeznění pandemie, oproti období před jejím nástupem. V těchto kategoriích organizací se podíl zaměstnanců pracujících z domova zvýšil v obdobné míře. Podíl pracovníků využívajících home office se oproti době před pandemií navýšil více než 2krát.

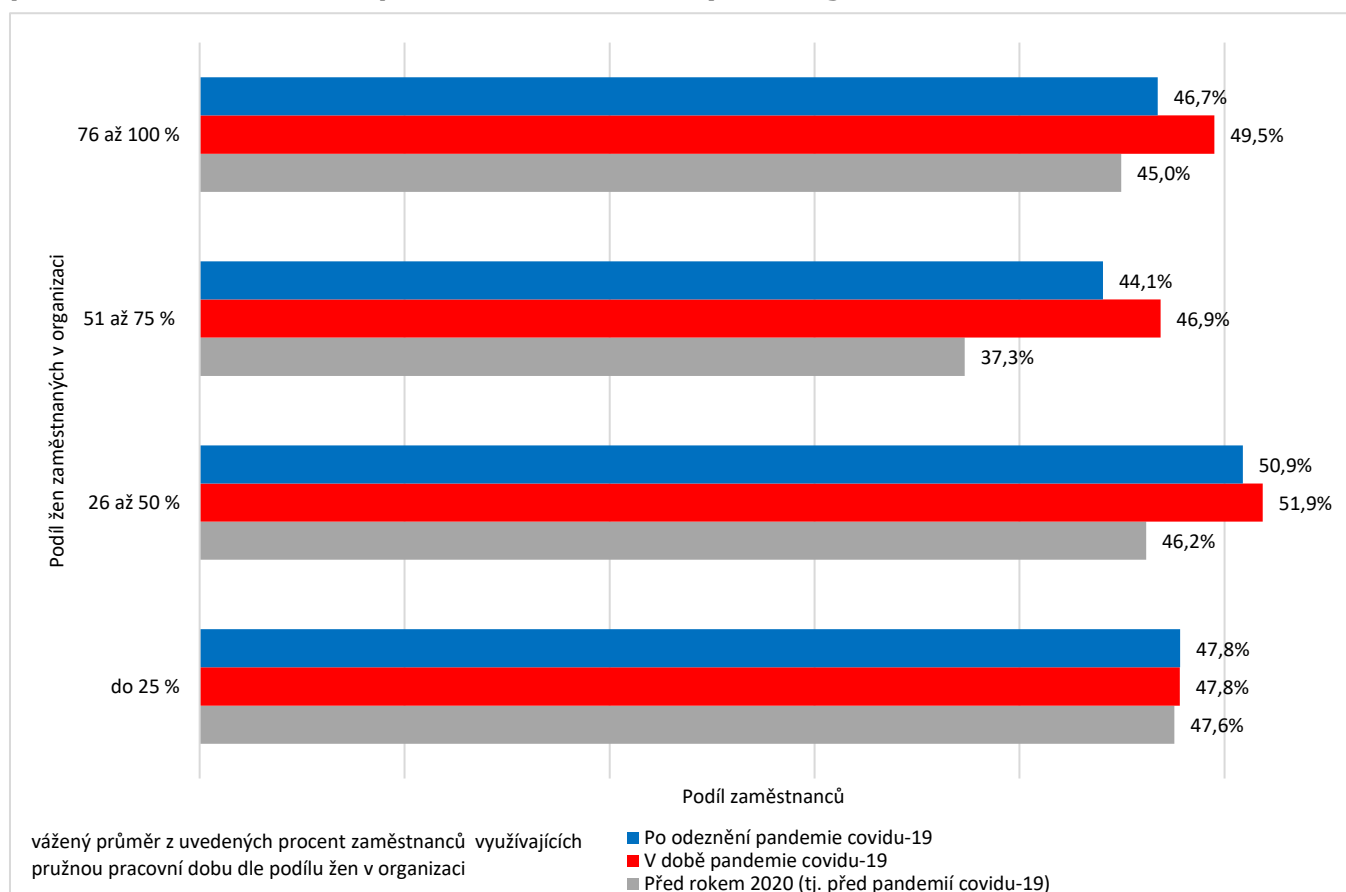
Graf č. 20 **Podíl pracovníků využívajících home office před a po nástupu pandemie covidu-19 dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě využívání **pružné pracovní doby nezaznamenaly** organizace ve většině kategorií v průběhu sledovaného období **výrazné změny**. V době **před pandemií nejnižší podíl** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu dosahovaly **organizace s 51-75 % žen** mezi zaměstnanci. Současně tyto **organizace zaznamenaly nevyšší relativní míru rozšíření** využívání této flexibilní formy práce, a to jak **v době pandemie**, tak také **po jejím odeznění**, při srovnání s dobou před jejím nástupem. V době pandemie se podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu v této kategorii organizací navýšil o více než ¼, a v době po jejím odeznění o necelou 1/5, při srovnání s úrovní před pandemií. **Přesto nadále** je v této kategorii organizací **podíl** pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu **nejnižší** při srovnání s ostatními kategoriemi. **V ostatních kategoriích organizací** bylo **navýšení** podílu pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu **mírnější**, ale i tak **po odeznění pandemie zůstává na vyšší úrovni** oproti období **před jejím nástupem**. Rozsah **využívání** pružné pracovní doby se v průběhu sledovaného období **téměř nezměnil v organizacích** zaměstnávajících **nejmenší podíl žen**, kde podíl pracovníků využívajících pružnou dobu v době **před pandemií** covidu-19 byl **nejvyšší**, ve srovnání s ostatními organizacemi. **Po odeznění pandemie** se pak **před uvedenou kategorií** organizací dostaly **organizace s podílem žen** mezi zaměstnanci v rozmezí **26-50 %**.

Graf č. 21 **Podíl pracovníků využívajících pružnou pracovní dobu před a po nástupu pandemie covidu-19 dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



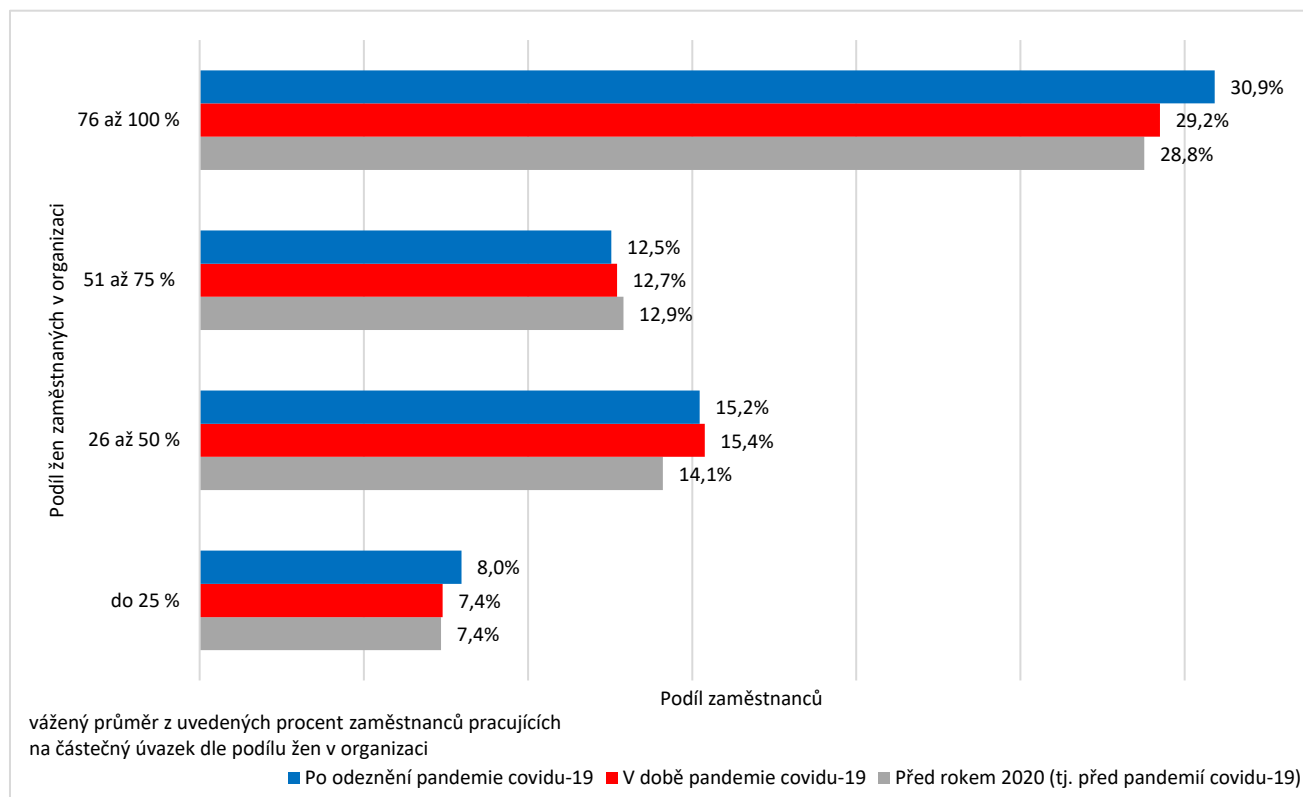
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

U sdíleného pracovního místa a stlačeného pracovního týdne není možné, s ohledem na nízké zastoupení respondentů, a tedy nesplnění publikačních kritérií uvést hodnoty ohledně využití těchto flexibilních forem práce v organizacích podle podílu zaměstnaných žen.

Podíl pracovníků zaměstnaných na **částečný úvazek** se v průběhu sledovaného období významně **nezměnil**. U většiny kategorií organizací členěných dle podílu zaměstnaných žen se podíl zaměstnanců využívajících částečné úvazky **mírně navýšil**

oproti době před pandemií. Pouze **v případě organizací s 51-75 % žen** z celkového počtu došlo k **nepatrnému poklesu** podílu pracovníků využívajících částečné úvazky.

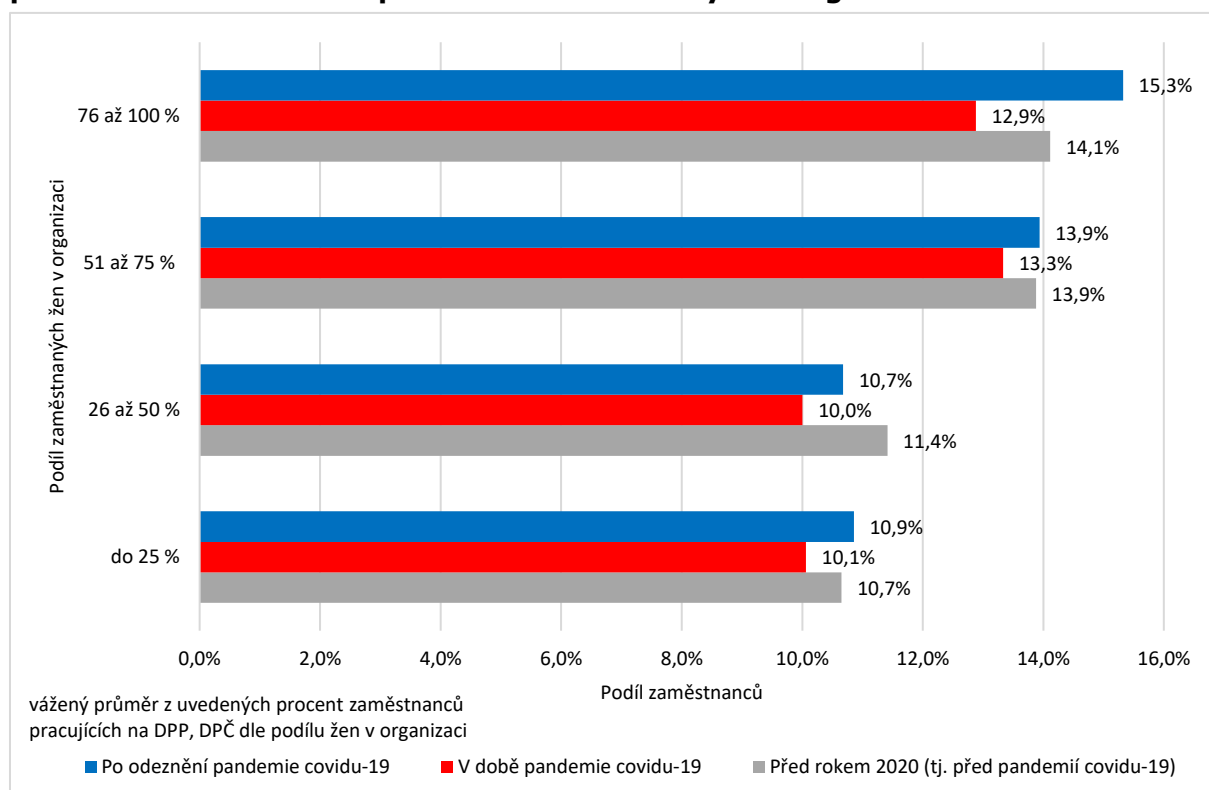
Graf č. 22 **Podíl pracovníků pracujících na částečný úvazek před a po nástupu pandemie covidu-19 dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Podíl pracovníků zaměstnaných na základě **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** se **ve všech kategoriích organizací** tříděných **dle počtu zaměstnaných žen v době pandemie snížil. Po jejím odeznění** došlo k opětovnému **navýšení** podílu pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ. V případě **organizací** zaměstnávajících **26-50 % žen** však zůstal **podíl** pracovníků zaměstnaných na DPČ, DPP **na nižší úrovni i po odeznění pandemie** oproti době jejího nástupu. V případě **organizací** zaměstnávajících **nejvyšší podíl žen** se podíl pracovníků zaměstnaných na DPČ, DPP zvýšil na **vyšší úroveň oproti době před pandemií**. U **ostatních kategorií organizací** se pak **po odeznění pandemie podíl** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ vrátil na **srovnatelnou úroveň s dobou před pandemií**.

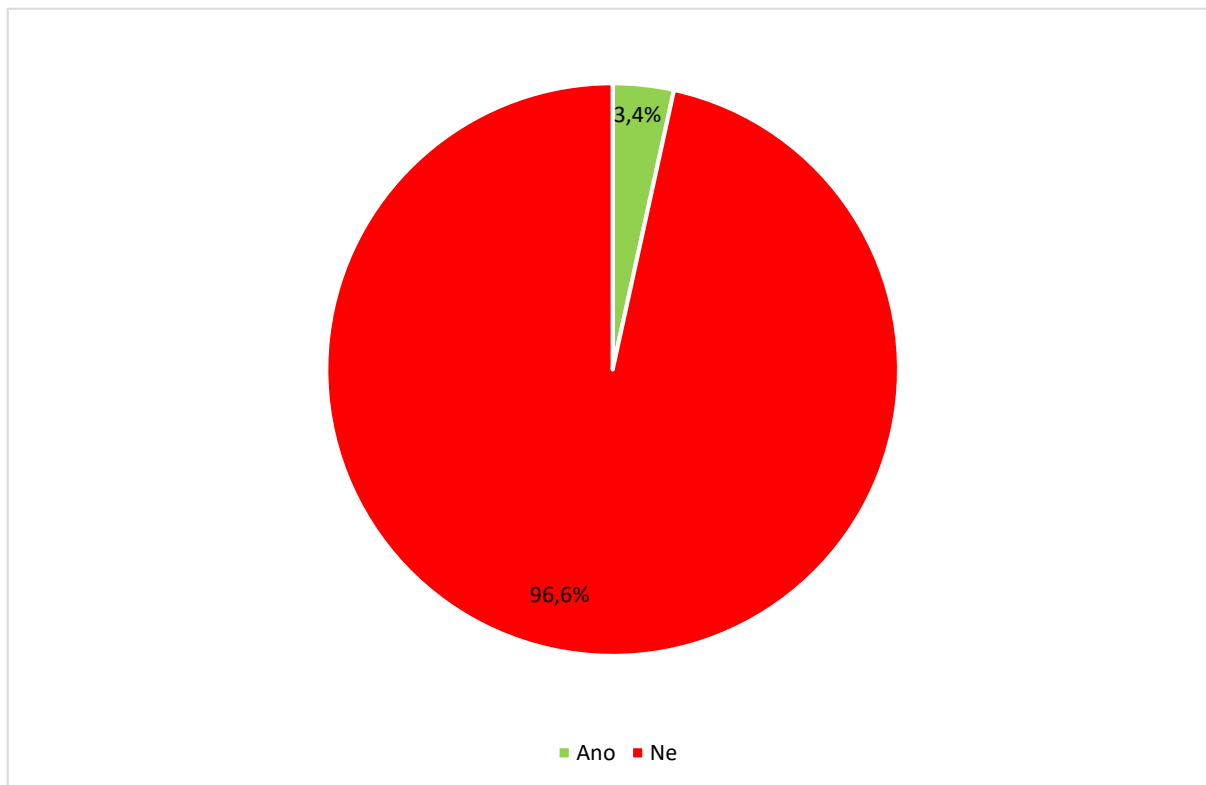
Graf č. 23 **Podíl pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ před a po nástupu pandemie covidu-19 dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Organizace, které v dotazníkovém šetření uvedly **nevyužívání** ani jedné z uvedených flexibilních forem práce, také v naprosté **většině neuvažují** o jejich **zavedení**.

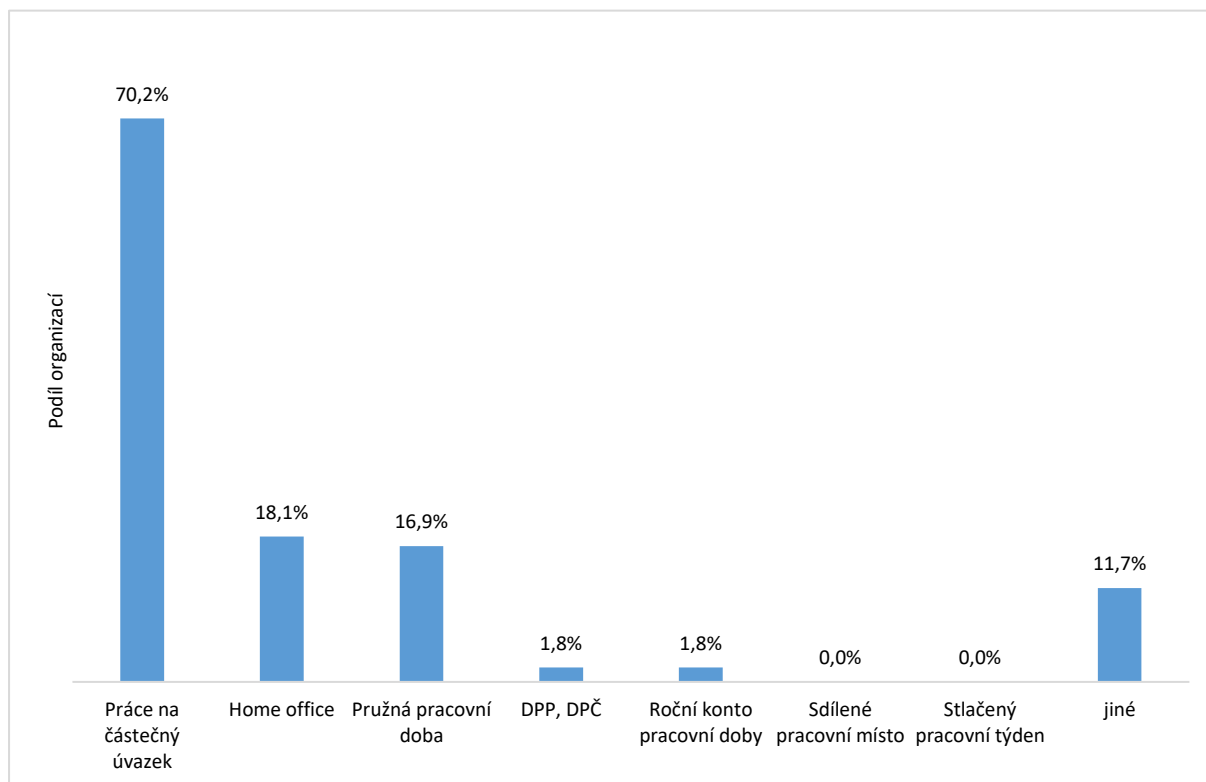
Graf č. 24 **Podíl organizací zvažujících zavedení flexibilních forem práce**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě malého podílu organizací, které uvažují o **zavedení** některé z flexibilních forem práce, by to pak byla zejména **práce na částečný úvazek** (70,2 %), která výrazně převládá nad dalšími nabízenými flexibilními formami práce. Méně než 1/5 těchto organizací plánuje zavedení home office a umožnění pružné pracovní doby. V případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či ročního konta pracovní doby o jejich zavedení organizace v naprosté většině téměř neuvažují, u ostatních flexibilních forem práce pak již vůbec neplánují jejich zavedení.

Graf č. 25 **Možné zavedení jednotlivých flexibilních forem práce**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z důvodu nízkého počtu odpovědí v případě organizací uvažujících o zavedení některé flexibilní formy práce pak nebylo již možné provést další třídění dle jednotlivých kritérií za účelem podrobněji interpretace.

Převažujícím **důvodem** organizací, které **neuvažují** o **zavedení** některé z flexibilních forem práce, je **nemožnost využívat některou flexibilní formu práce s ohledem na činnost organizace**. Ostatní možné důvody byly uváděny jen ojediněle.

Tabulka 1 **Důvody nezavedení flexibilních forem práce v organizaci**

Důvody nezavedení FFP v organizaci	Podíl organizací
nelze využívat s ohledem na činnost organizace	85,1 %
negativní postoj liniových manažerů k jejich zavedení	5,7 %
nízký zájem zaměstnanců je využívat	5,3 %
jejich zavedení vyžaduje změny organizační struktury	3,6 %
vedly by k nižší produktivitě zaměstnanců	3,2 %
zvyšují náročnost řízení zaměstnanců	2,5 %
zvyšují náklady na technické a pracovní vybavení	2,0 %
omezují týmovou spolupráci	1,1 %
zvyšují administrativní náklady	0,8 %
jiné, prosím, uveďte:	5,4 %

Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z důvodu nulové response v případě některých skupin či nízkého zastoupení respondentů v dané skupině, a tedy nesplnění publikačních kritérií, není možné uvést hodnoty v některých skupinách dle sledovaných kritérií. V případě odvětví lze uvést jen údaje za Zpracovatelský průmysl, Stavebnictví a Velkoobchod; oprava a údržba motorových vozidel. S ohledem na výše uvedený převažující důvod nemožnosti využívat flexibilní formy práce s ohledem na činnost organizace převládá tento důvod také ve všech případech organizací v uvedených odvětvích. Přičemž ve Stavebnictví (91,3 %) a pak

v odvětví Velkoobchod; oprava a údržba motorových vozidel (97,3 %) je důvodem pro většinu organizací. Ve Zpracovatelském průmyslu pak tento důvod uvedly více než ¾ organizací (78,3 %), které neuvažují o zavedení některé z flexibilních forem práce. A v případě organizací působících v tomto odvětví byl, oproti ostatním uvedeným odvětvím, početněji zastoupen také nízký zájem zaměstnanců využívat flexibilní formy práce (13,0 %), v případě Stavebnictví pak zdůvodnění, že by flexibilní formy práce vedly k nižší produktivitě zaměstnanců (10,4 %) a u organizací v odvětví Velkoobchod; oprava a údržba motorových vozidel pak důvod, že jejich zavedení vyžaduje změny organizační struktury (8,9 %). Je však ale třeba poznamenat, že se stále jedná o nízké podíly, ve srovnání s převažujícím důvodem. Ostatní důvody byly uváděny pak již spíše ojediněle, nebo vůbec.

Z pohledu velikosti organizací nejsou z výše uvedeného důvodu dostupné údaje za největší organizace. Nemožnost využívat flexibilní formy práce vzhledem k činnosti organizace je nepatrně častěji uváděným důvodem nejmenšími organizacemi (85,5 %), s narůstající velikostí organizace se míra jeho uvedení nepatrně snižuje, ale i tak zůstává na vysoké hodnotě a tento důvod je tak zásadní překážkou zavádění flexibilních forem práce pro všechny velikostní kategorie organizací. Další důvody, které byly ještě uváděny v početnějším zastoupení se týkaly zejména organizací s 50-249 zaměstnanci. Jak již bylo výše uvedeno, jednalo se o důvody, že by flexibilní formy práce vedly k nižší produktivitě zaměstnanců (13,0 %), nízký zájem zaměstnanců je využívat (12,9 %), či by jejich zavedení vyžadovalo změnu organizační struktury (11,7 %). Stále se však jedná o nízké podíly, ve srovnání s převažujícím důvodem.

S ohledem na nízké zastoupení respondentů, a tedy nesplnění publikačních kritérií, kdy nebylo možné uvést hodnoty za velký počet krajů, nebyla provedena podrobnější interpretace z hlediska sídla organizace, neboť by nepřinesla informace s vypovídací hodnotou.

Z pohledu převažujícího vlastnictví organizací znamená nemožnost využívat flexibilní formy práce vzhledem k činnosti organizace pro obě kategorie sledované dle převažujícího vlastnictví nejčastěji uváděný důvod nevyužívání flexibilních forem práce. V případě organizací v zahraničním vlastnictví představuje důvod téměř pro většinu organizací (99,1 %). V případě organizací v domácím vlastnictví jej považuje za zásadní důvod o něco nižší podíl organizací (83,8 %) a případně pak ještě ojediněle uvádějí i další zvažované důvody. V případě organizací se zahraničním vlastnictvím, vedle výše převažujícího důvodu, byly uvedeny již jen další dva, a to v početně vyšším zastoupení. Jednalo se tak o nutnost změny organizační struktury v případě zavedení flexibilních forem práce (18,4 %) a případně i důvod, že flexibilní formy práce zvyšují náklady na technické a pracovní vybavení (9,8 %).

Důvody organizací nevyužívání flexibilních forem práce nejsou nijak zásadně navázány na podíl žen zaměstnaných v organizaci. Nemožnost jejich využívání s ohledem na činnost organizace je jediným důvodem organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen a dále pak v četnosti uvedení tohoto důvodu následují organizace s nejnižším podílem zaměstnaných žen (86,9 %) a s 26-50 % zaměstnaných žen (82,5 %). Tento důvod pak uvedly více než 2/3 organizací s 51-75 % zaměstnaných žen (69,9 %), v jejichž případě byl uváděn i negativní postoj liniových manažerů k zavedení flexibilních forem práce (23,2 %), který patří v ostatních kategoriích organizací sledovaných dle podílu zaměstnaných žen k ojediněle či již vůbec neuváděnému. V případě organizací zaměstnávajících 26-50 % žen byl početněji zastoupeným důvodem i nízký zájem zaměstnanců využívat flexibilní formy práce (17,0 %).

4. Výhody a nevýhody jednotlivých flexibilních forem práce z pohledu organizací

Uplatňování flexibilních režimů práce může přinášet zaměstnavatelům řadu **výhod**. Umožnění flexibility zaměstnancům **zvyšuje** jejich **spokojenost** v zaměstnání, což může pozitivně ovlivnit jejich **vyšší výkonnost**, úsilí při plnění pracovních úkolů. Zaměstnanci, kteří si cení možnosti flexibilního pracovního uspořádání, mohou být spíše ochotní pracovat i nad rámec svých povinností, budou více **motivovaní** k práci a organizaci to může přinášet pozitivní výsledky.

Flexibilní přizpůsobení výkonu zaměstnání individuálním potřebám pracovníků může přispívat k **snížení absencí** pracovníků, umožnit **pracovat** i zaměstnancům např. se **zdravotním omezením**.

Dostupnost flexibilních forem práce může být i jedním z nástrojů využívaných při **získávání/náboru nových zaměstnanců**, neboť flexibilní pracovní možnosti mohou být atraktivní i pro nově příchozí pracovníky. Díky povědomí o možnosti flexibilního pracovního prostředí může organizace podporovat utváření svého jména jako dobrého zaměstnavatele, podporujícího flexibilní pracovní prostředí.

Možnost flexibilně pracovat přispívá k **udržení zaměstnanců**, snižuje potřebu najímání dalších nových pracovníků a tím i náklady na nábor. Udrží stávající pracovníky, **odborné pracovníky**, jejichž získání je náročné a na jejichž školení byly vynaloženy nemalé náklady. Přispívá tak k **snížení fluktuace pracovníků**, nákladů na hledání a nábor pracovníků, udržení širší zásoby talentů a odborných dovedností zaměstnanců, což vede k finančním ziskům a potenciální konkurenční výhodě pro organizaci.

Využívání flexibilních forem práce může přinést **úsporu provozních nákladů** např. na kancelářské prostory, energie, a to zejména v případě širšího využívání výkonu práce zaměstnanců mimo pracoviště zaměstnavatele.

Flexibilní formy práce poskytují organizaci lepší možnosti **řízení pracovní síly** v souladu s potřebami organizace a předcházet tak nadměrnému či nedostatečnému počtu zaměstnanců, šetřit **osobní, administrativní náklady**.

Současně se zaměstnavatelé mohou potýkat s řadou **nevýhod**, které snižují jejich ochotu využívat flexibilní formy práce. Mohou to být překážky **provozního charakteru**, které brání využívat flexibilních formy práce. Ale také současné **pracovní prostředí/organizační struktura**, která znemožňuje využívat flexibilní formy práce.

Současně to ale mohou být i obavy, které negativně ovlivňují úvahy o využívání flexibilních forem práce. Jednak to může být obava z **nižší produktivity** pracovníků využívajících flexibilní formy práce, která pramení z **omezeného dohledu** nad pracovníky např. vykonávajícími práci mimo pracoviště zaměstnavatele, **narušení týmové spolupráce**, či neschopnosti odvádět **práci včas** a na vysoké úrovni.

Pro zaměstnavatele může být v náročnější **organizaci řízení zaměstnanců**, obtížnější může být sladit pracovní režimy zaměstnanců s různými pracovními ujednáními.

Někdy může vyžadovat zavedení flexibilních forem práce úpravy pracovních podmínek, vybavení technikou a tím vést k **zvýšení nákladů** na technické, pracovní vybavení či zvyšovat administrativní náklady.

Umožnění flexibilních pracovních ujednání může pro zaměstnavatele současně znamenat **potřebu najmout nové zaměstnance**, aby bylo možné vyhovět požadavku stávajících zaměstnanců na využívání flexibilních režimů práce.

Překážkou může být také **negativní postoj** samotných **manažerů** k flexibilní práci.

V rámci dotazníkové šetření byly zjišťovány výhody a nevýhody jednotlivých flexibilních forem práce, přičemž u každé z nich, byly vybrány pro danou flexibilní formu

nejvíce relevantní. Podíly odpovědí jsou v této části vypočteny z organizací, které využívají danou flexibilní formu práce.

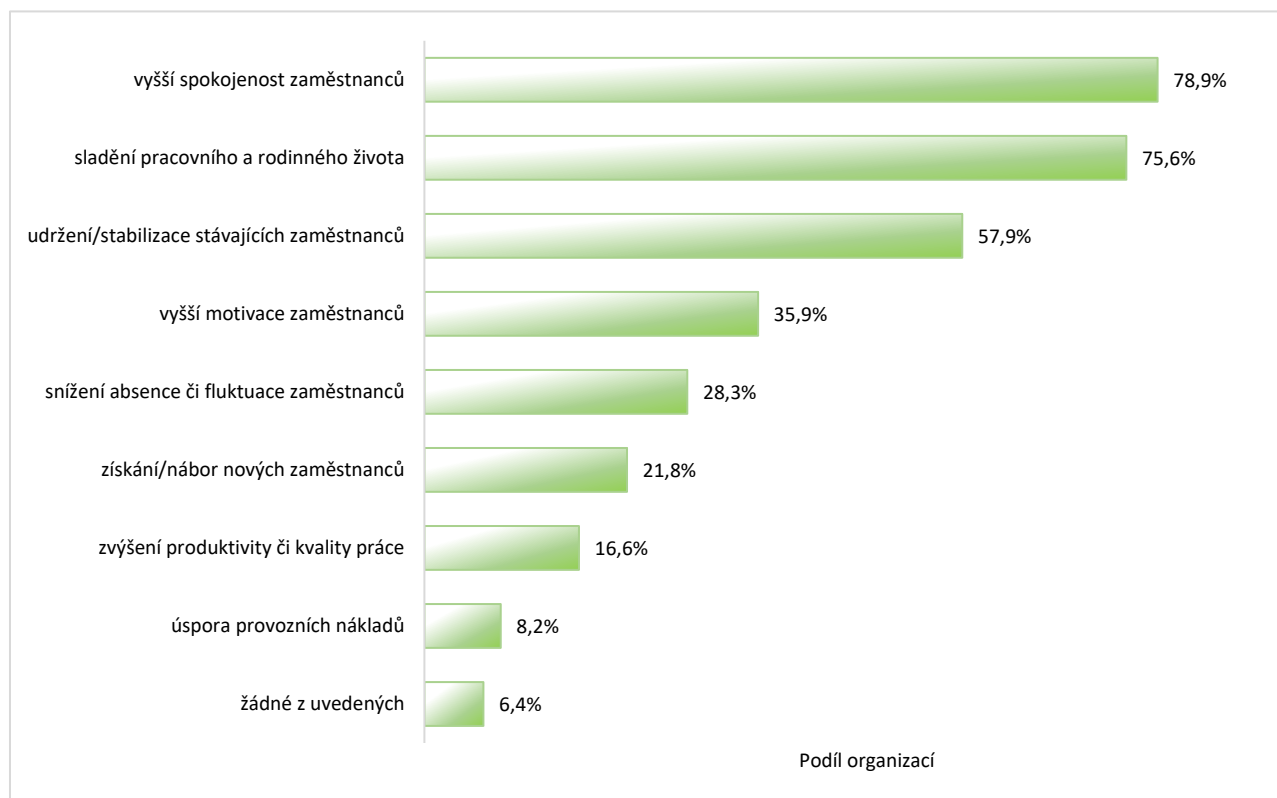
4.1. Pružná pracovní doba

V případě pružné pracovní doby byly respondentům, kteří uvedli využívání této flexibilní formy práce v jejich organizaci, předloženy na výběr relevantní výhody, které lze spojit s jejím využitím. Jednalo se o následující, ze kterých respondenti mohli vybrat všechny možnosti, jež jsou relevantní pro jejich organizaci:

- udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců
- získání/nábor nových zaměstnanců
- vyšší motivace zaměstnanců
- vyšší spokojenost zaměstnanců
- sladění pracovního a rodinného života
- zvýšení produktivity či kvality práce
- snížení absence či fluktuace zaměstnanců
- úspora provozních nákladů
- žádné z uvedených

Podíly odpovědí jsou zde vypočteny z organizací, které využívají pružnou pracovní dobu. **Nejčastěji** za výhodu pružné pracovní doby považují organizace, využívající tuto flexibilní formu práce, **vyšší spokojenost zaměstnanců** a **možnost sladění pracovního a rodinného života**. Zmíněné výhody uvedlo více než $\frac{3}{4}$ organizací uplatňujících pružnou pracovní dobu. Více než polovina organizací, ve kterých je uplatňována pružná pracovní doba, **dále** spatřuje její přínos také v možnosti **udržení/stabilizaci stávajících zaměstnanců**. V případě více než $\frac{1}{3}$ organizací, ve kterých pracovníci mohou využívat pružnou pracovní dobu, byla jako její výhoda označena i **vyšší motivace zaměstnanců**. Více než $\frac{1}{4}$ organizací uplatňujících pružnou pracovní dobu s ní spojuje možnost **snížení absence či fluktuace zaměstnanců** a více než $\frac{1}{5}$ pak také výhodu pro **získávání/nábor nových zaměstnanců**. **Méně často** je pak již uváděna výhoda v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce**. A málo pak i **úspora provozních nákladů**. Pouze malý podíl organizací, ve kterých je uplatňována pružná pracovní doba, s ní nespojuje žádnou z uvedených výhod.

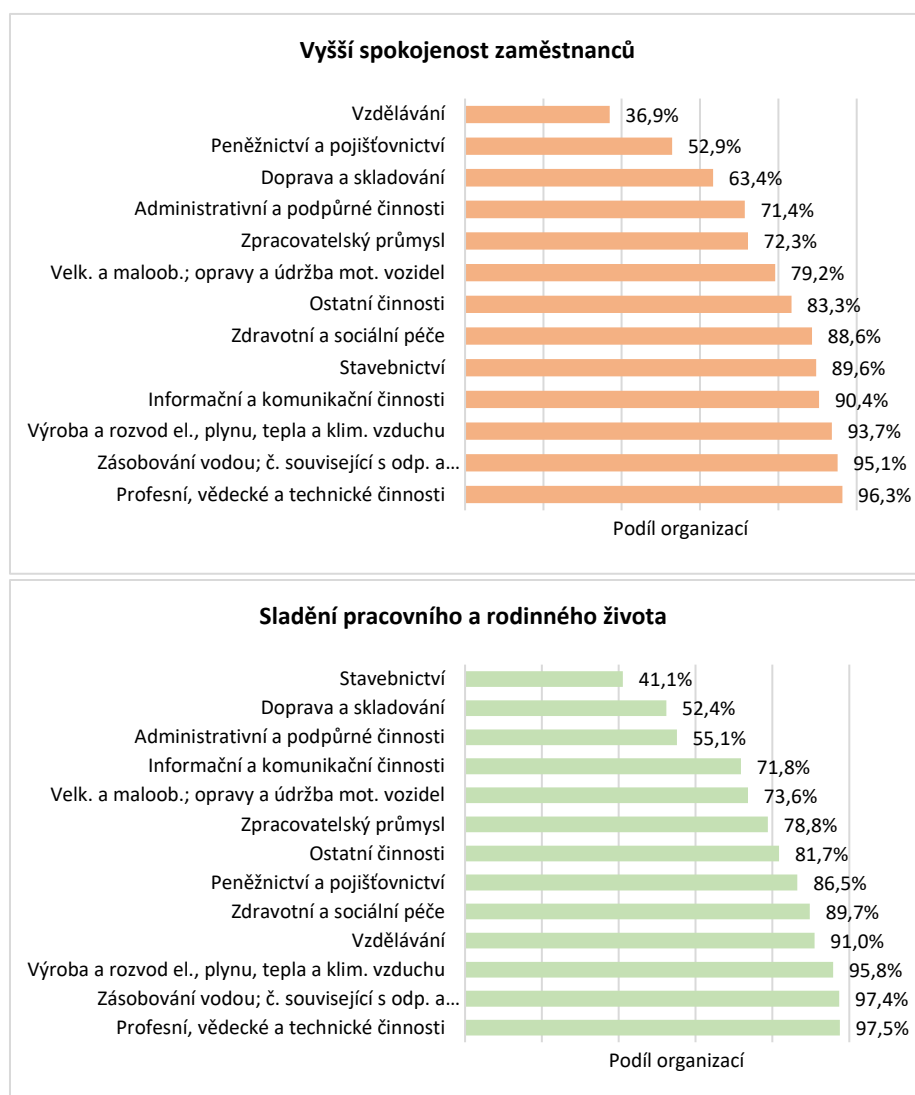
Graf č. 26 **Výhody využívání pružné pracovní doby**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Vyšší spokojenost zaměstnanců považovala za výhodu spojenou s uplatňováním pružné pracovní doby většina organizací využívajících tuto flexibilní formu práce v odvětvích Profesní, vědecké a technické činnosti, Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, Informační a komunikační činnosti. Obdobně tomu bylo i v případě druhé nejčastější výhody spočívající v možnosti **sladění pracovního a rodinného života**, kde navíc tuto možnost považovala za výhodu také většina organizací v oblasti Vzdělávání. **Vyšší spokojenost zaměstnanců** znamenala výhodu, kterou uplatňování pružné doby přináší, také dále pro vysoký podíl organizací ve Stavebnictví, Zdravotní a sociální péči, Ostatních činnostech a v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. V případě odvětví Zdravotní a sociální péče a Ostatní činnosti považoval velký podíl organizací, které využívají pružnou pracovní dobu, také za výhodu **možnost sladění pracovního a rodinného života**, více jak $\frac{3}{4}$ pak také ve Zpracovatelském průmyslu. Naopak méně než $\frac{3}{4}$ organizací působících ve Zpracovatelském průmyslu i odvětví Administrativní a podpůrné činnosti spojily s pružnou pracovní dobou výhodu v podobě **vyšší spokojenosti zaměstnanců**. $\frac{2}{3}$ pak v Dopravě a skladování a nadpoloviční většina v Peněžnictví a pojišťovnictví. Vyšší spokojenost zaměstnanců považovalo za výhodu pružné pracovní doby nejméně organizací v oblasti Vzdělávání. **Sladění pracovního a rodinného života** považovaly za výhodu uplatňování pružné pracovní doby méně než $\frac{3}{4}$ organizací v odvětvích Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a Informační a komunikační činnosti a nadpoloviční většina organizací v odvětvích Administrativní a podpůrné činnosti a Doprava a skladování.

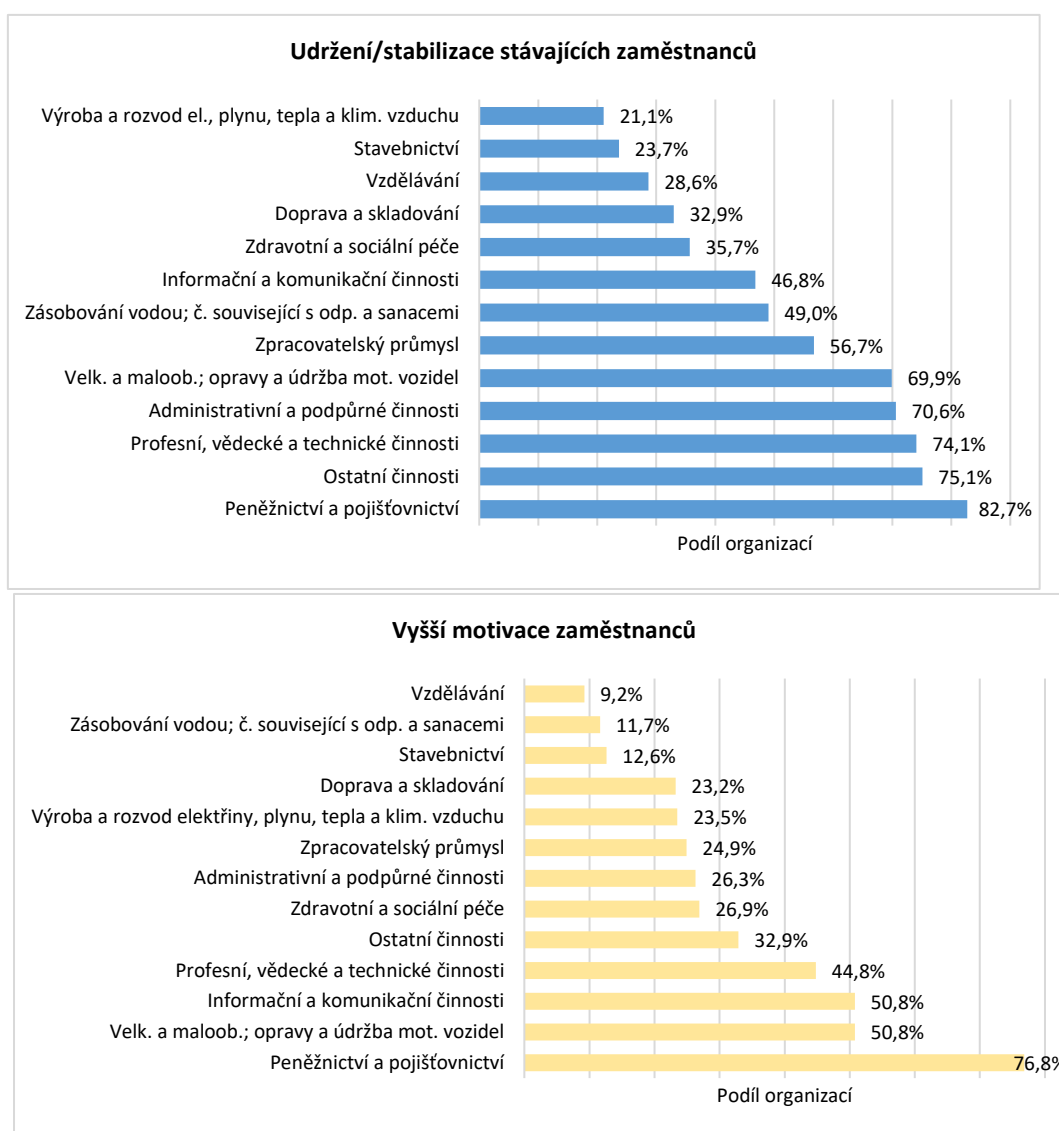
Graf č. 27 **Nejčastější výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Vysoký podíl organizací působících v Peněžnictví a pojištnictví považoval za výhodu uplatňování pružné pracovní doby **udržení/stabilizaci stávajících zaměstnanců** a více než $\frac{3}{4}$ také **vyšší motivaci zaměstnanců**. **Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** bylo dále také výhodou pro přibližně $\frac{3}{4}$ organizací z odvětví Ostatní činnosti a Profesní, vědecké a technické činnosti. Významnější byl tento přínos také pro organizace v odvětvích Administrativní a podpůrné činnosti a Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a dále pro nadpoloviční většinu organizací ve Zpracovatelském průmyslu. Nejmenší podíl organizací spojovalo tuto výhodu s uplatňováním pružné pracovní doby v odvětvích Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a ve Stavebnictví, dále pak také ve Vzdělávání. Přínos pružné pracovní doby v podobě **vyšší motivace zaměstnanců** spatřovala dále polovina organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a Informační a komunikační činnosti. Nejmenší podíl organizací považoval vyšší motivaci zaměstnanců za výhodu uplatňování pružné pracovní doby v odvětvích Vzdělávání, Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a Doprava a skladování.

Graf č. 28 **Další výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

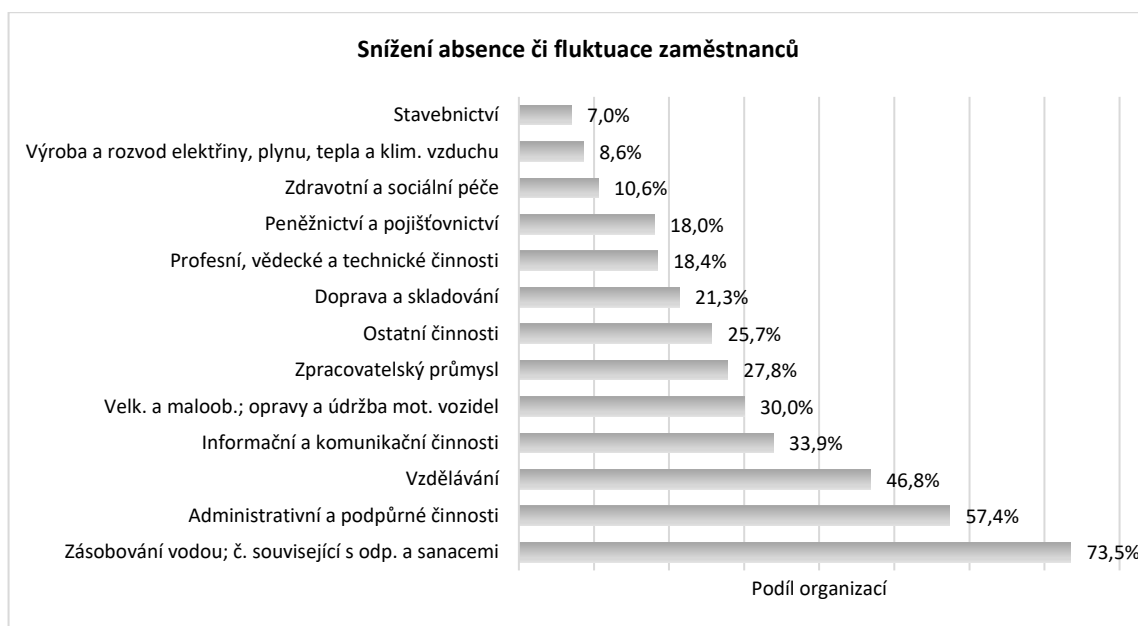
V případě výhod, které byly již uváděny méně často, považovaly téměř ¾ organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi za přínos uplatňování pružné pracovní doby **snížení absence či fluktuace zaměstnanců**, dále pak nadpoloviční většina organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti. Méně jak polovina organizací působící ve Vzdělávání a 1/3 v odvětví Informační a komunikační činnosti. Nejméně označilo tuto výhodu ve spojitosti s využíváním pružné pracovní doby organizací ve Stavebnictví, v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a Zdravotní a sociální péči.

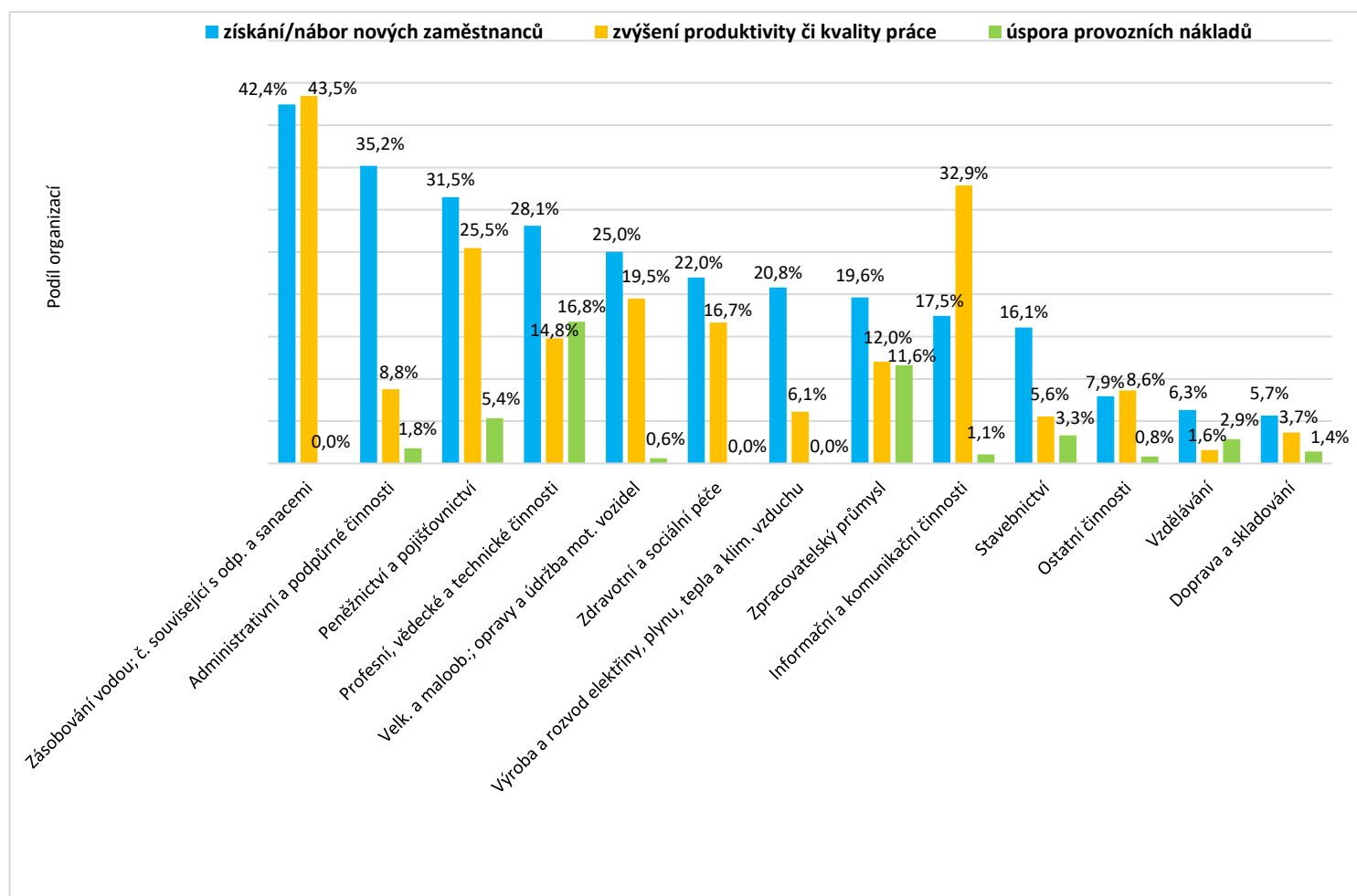
Získání/nábor nových zaměstnanců a **zvýšení produktivity či kvality práce** považovaly o něco častěji za výhodu uplatnění pružné pracovní doby organizace v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. U výhody **získání/nábor nových zaměstnanců** pak s odstupem následují organizace v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti a Peněžnictví a pojišťovnictví. Naopak **získání/nábor nových zaměstnanců** jako výhodu spojenou s využíváním pružné pracovní doby uvedl malý podíl organizací v odvětvích Doprava a skladování, Vzdělávání, Ostatní činnosti.

Zvýšení produktivity či kvality práce dále považují o něco častěji za výhodu umožnění pružné pracovní doby organizace v odvětví Informační a komunikační činnosti, následně pak také v Peněžnictví a pojištnictví.

Úspora provozních nákladů v důsledku uplatňování pružné pracovní doby je nejméně častou výhodou uváděnou organizacemi. Při srovnání mezi jednotlivými odvětvími uvedl tuto výhodu nejvyšší podíl organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti, i když se stále jedná o poměrně nízkou hodnotu (16,8 %). Naopak v řadě odvětví byla tato výhoda uváděna jen v malém rozsahu či vůbec.

Graf č. 29 **Méně časté výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví**





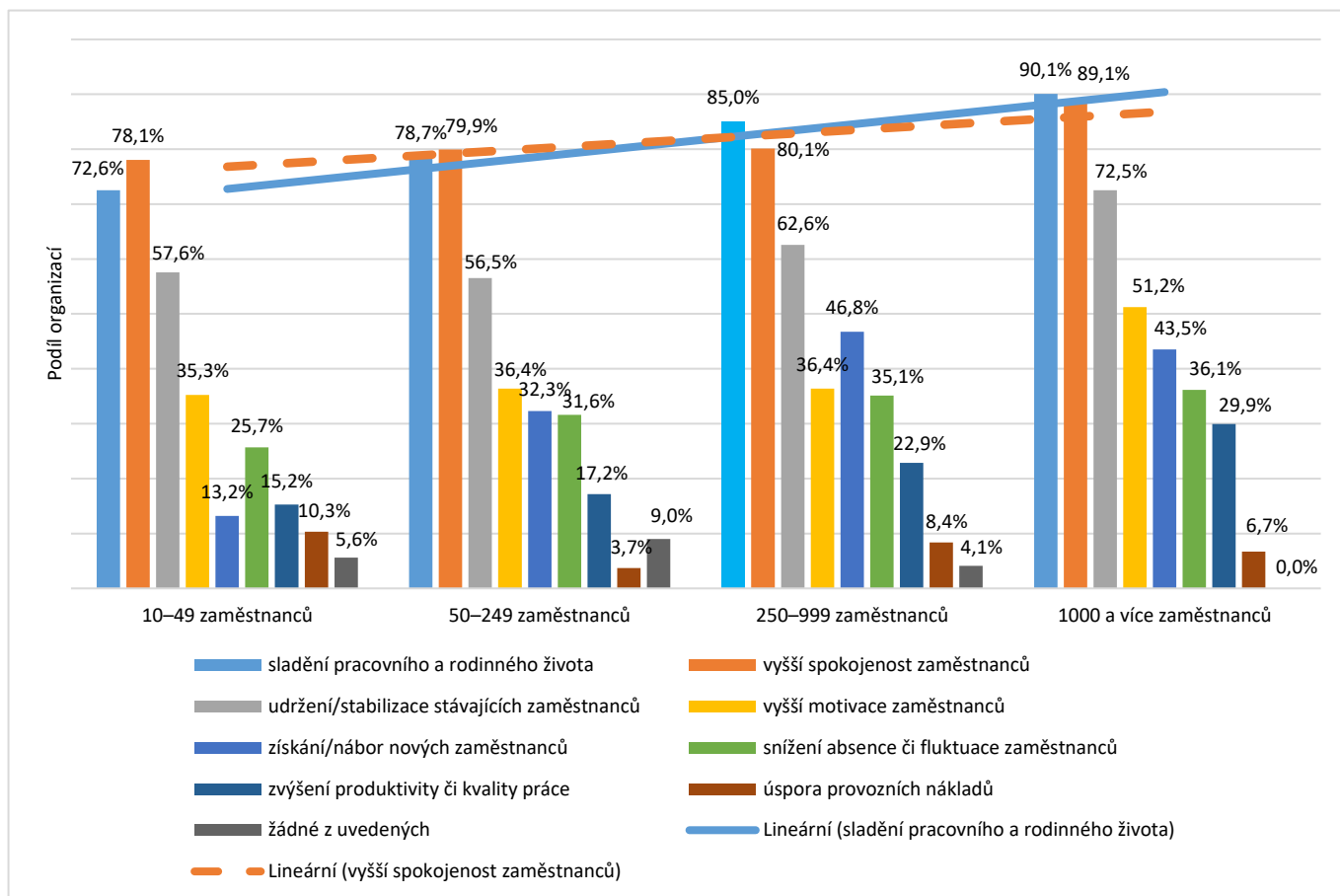
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Zemědělství, lesnictví, rybářství, Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí.

V případě nejčastěji uváděných výhod spojených s využíváním pružné pracovní doby se podíl organizací, které uvedly tyto výhody, zvyšuje s narůstající **velikostí organizací**. Většina největších organizací považuje **sladění pracovního a rodinného života** a **vyšší spokojenost** za výhodu spojenou s uplatňováním pružné pracovní doby. V případě skupiny nejmenších organizací se tento podíl pohybuje kolem ¼. Mezi jednotlivými velikostními kategoriemi organizace existuje také mírný rozdíl v pořadí nejčastěji uváděných výhod. Zatímco u dvou menších velikostních kategorií je o něco častěji spatřována výhoda využívání pružné pracovní doby ve vyšší spokojenosti zaměstnanců, v případě dvou největších velikostních kategorií organizací je to sladění rodinného a pracovního života. **Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** spojují jako výhodu s uplatňováním pružné pracovní doby častěji velké organizace. Výhoda pružné pracovní doby spočívající v podpoře **vyšší motivace zaměstnanců** je častěji uváděna u největších organizací. U ostatních velikostních kategorií podíl organizací, kterým pružná pracovní doba přináší danou výhodu, dosahuje obdobné úrovně. Výhoda uplatňování pružné pracovní doby v podobě atraktivního nástroje/bonusu, který může přilákat a **získat nové zaměstnance**, je častěji uváděna u organizací větších velikostních kategorií. Naopak u nejmenších organizací patří tato výhoda k méně častým výhodám. **Snížení absence či fluktuace zaměstnanců** považuje za výhodu pružné pracovní doby obdobný podíl organizací jednotlivých kategorií, s výjimkou nejmenších organizací, u kterých je podíl nižší. **Zvýšení produktivity a kvality práce** považují za výhodu spojenou s využíváním pružné pracovní doby nejčastěji organizace nad 1000 zaměstnanců. **Úspora provozních**

nákladů, jako výhoda spojená s uplatněním pružné pracovní doby, je, při srovnání mezi jednotlivými velikostními kategoriemi organizací, nejčastěji uváděna nejmenšími organizacemi, dále pak dvěma největšími velikostními kategoriemi.

Graf č. 30 **Výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle velikosti organizace**

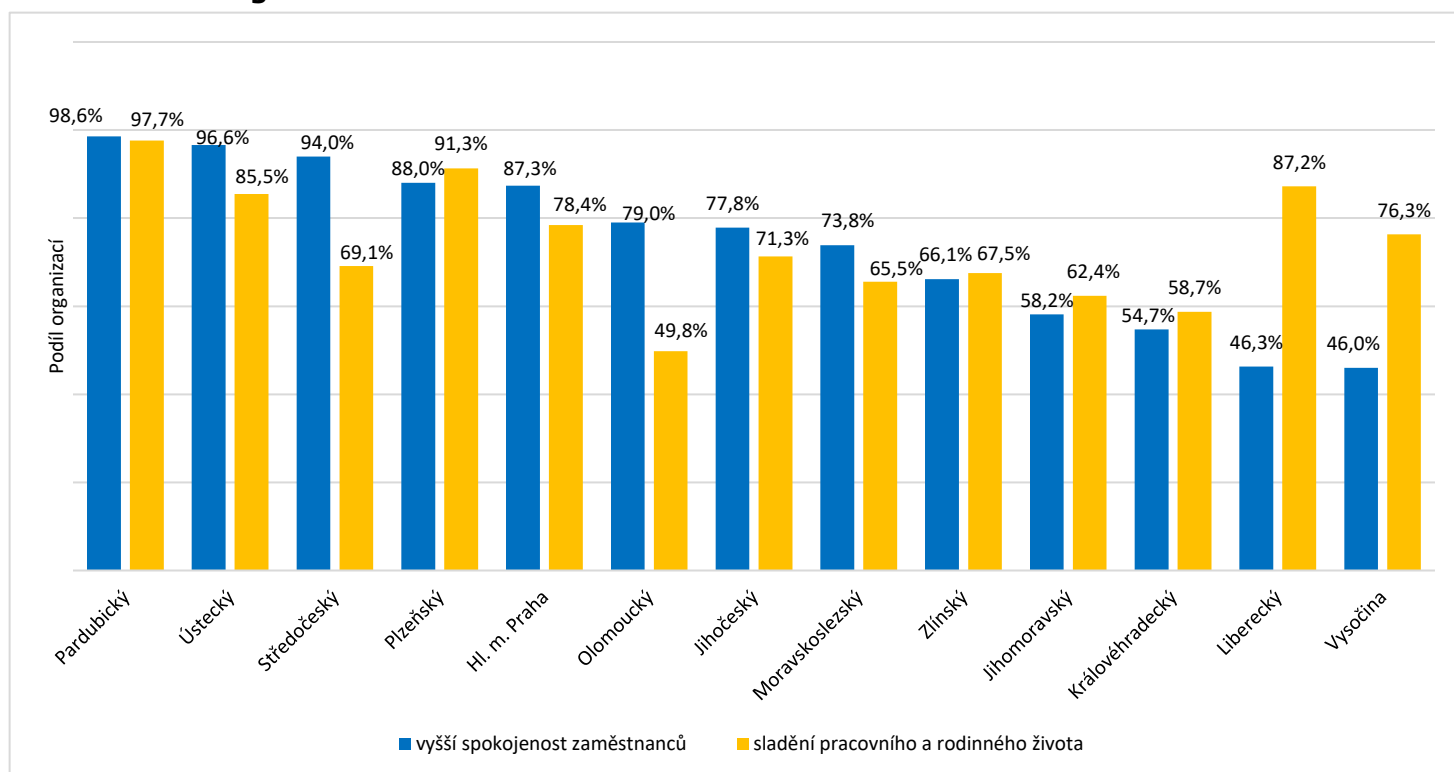


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z **pohledu krajského srovnání** považuje **vyšší spokojenost zaměstnanců** za výhodu uplatňování pružné pracovní doby většina organizací v Pardubickém kraji, Ústeckém a Středočeském kraji. Vysoký podíl organizací spojující s využitím pružné pracovní doby uvedenou výhodu je také v Plzeňském kraji, hl. m. Praze, Olomouckém kraji. Kolem $\frac{3}{4}$ organizací pak dále v Jihočeském a Moravskoslezském kraji. Nejnižší podíl, nedosahující ani poloviny organizací, pak v kraji Libereckém a Kraji Vysočina.

Sladění pracovního a rodinného života opět považuje za výhodu pružné pracovní doby většina organizací v Pardubickém kraji a pak i v kraji Plzeňském. V Ústeckém kraji zůstává tento podíl také vysoký. Dále také v Libereckém kraji označil sladění pracovního a rodinného života za výhodu pružné pracovní doby vysoký podíl organizací. Naproti tomu patřil v Libereckém kraji podíl organizací považujících vyšší spokojenost zaměstnanců za výhodu pružné pracovní doby v meziregionálním srovnání k nejnižším. Více než $\frac{3}{4}$ organizací uvedly danou výhodu také v hl. m. Praze a Kraji Vysočina. Nejméně, téměř polovina, pak organizací v kraji Olomouckém.

Graf č. 31 **Nejčastější výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle sídla organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Rovněž **vyšší motivaci zaměstnanců**, jako přínos spojený s uplatňováním pružné pracovní doby, uvedl nevyšší podíl organizací, uplatňujících danou flexibilní formu, v Pardubickém kraji, více než ¾. S odstupem následovaly organizace v Ústeckém kraji a dále pak nadpoloviční podíl organizací v Kraji Vysočina a Jihomoravském kraji. Naopak nejmenší podíl organizací označil uvedenou výhodu v krajích Libereckém a Jihočeském.

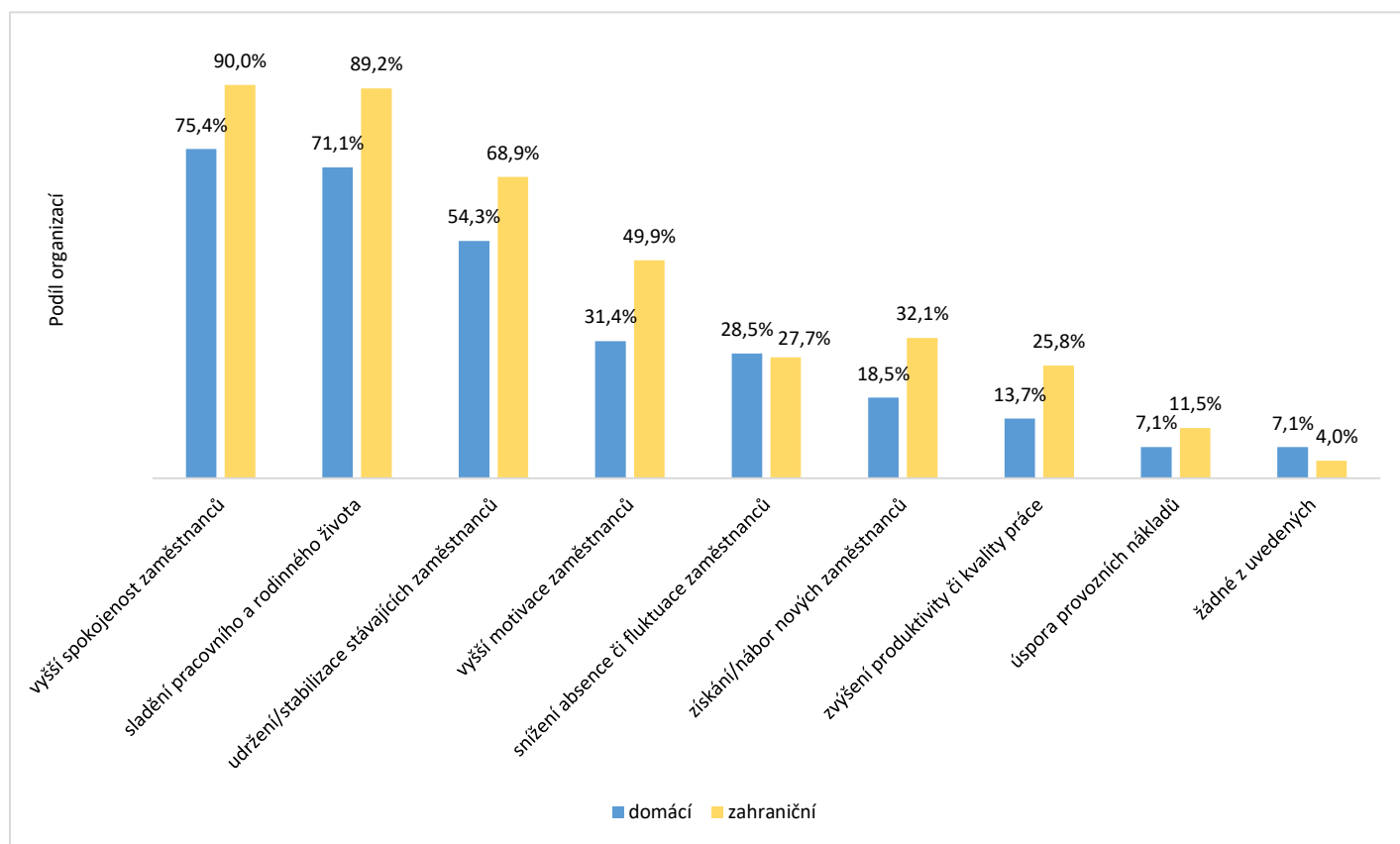
Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců považují za výhodu plynoucí z uplatňování pružné pracovní doby kolem ¾ organizací v Kraji Vysočina, Plzeňském a Libereckém, dále pak téměř 2/3 organizací v kraji Olomouckém. V nejmenší míře tuto výhodu spojují s využíváním pružné pracovní doby organizace v Královéhradeckém kraji (více než 1/3), ve kterém, naopak oproti ostatním krajům, je vyšší podíl organizací, pro které možnost využít pružnou pracovní dobu představuje výhodu při **získávání/náboru nových zaměstnanců**. Zmíněnou výhodu zde uvedla nadpoloviční většina organizací, u v pořadí druhého Jihomoravského kraje to pak byla více než 1/3 organizací. V dalších krajích pak podíly dále klesají. Také **úsporu provozních nákladů a snížení absence či fluktuace zaměstnanců** považovaly za výhodu spojenou s uplatňováním pružné pracovní doby zejména organizace v Královéhradeckém kraji. V případě prvně uvedené výhody zde byla přínosem pro nadpoloviční většinu organizací. V ostatních krajích byla tato výhoda organizacemi uváděna v podstatně nižší míře, v řádu jednotek procent. Snížení absence či fluktuace zaměstnanců v Královéhradeckém kraji považovala za výhodu téměř polovina organizací, dále pak následovaly organizace v Pardubickém a Středočeském kraji. Kolem 1/3 se pak pohyboval podíl organizací, kterým uplatňování pružné pracovní doby přináší snížení absence či fluktuace zaměstnanců, v krajích Olomouckém, Jihomoravském a dále v hl. m. Praze.

Přínos pružné pracovní doby v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce** uvedla více než ¼ organizací v Pardubickém a Zlínském kraji. Dále následovaly organizace v kraji Středočeském a kolem 1/5 v případě organizací se sídlem v hl. m. Praze a Jihomoravském kraji. Naopak nejmenší podíl organizací považoval za výhodu pružné

pracovní doby zvýšení produktivity či kvality práce zejména v kraji Plzeňském, dále Libereckém a Kraji Vysočina. Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v Karlovarském kraji, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nebylo možné zahrnout do mezikrajského srovnání údaje za tento kraj.

Z pohledu převažujícího vlastnictví organizací mezi nimi není rozdíl v pořadí jednotlivých výhod spojovaných s uplatňováním pružné pracovní doby. V **organizacích** se **zahraničním kapitálem** si však jednotlivé **výhody uvědomují ve větší míře**. Naopak o něco **častěji** si **nejsou patrný** žádné z uvedených **výhod** v případě uplatnění pružné pracovní doby **organizace** s převažujícím **domácím kapitálem**. **Vyšší spokojenost zaměstnanců i sladění pracovního a rodinného života** spojuje s možností využívat pružnou pracovní dobu většina organizací s převažujícím zahraničním kapitálem, naopak v případě organizací v domácím vlastnictví je to $\frac{3}{4}$ organizací, resp. v případě druhé uvedené výhody ještě méně (71,1 %). **Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** představuje výhodu uplatňování pružné pracovní doby pro více než $\frac{2}{3}$ organizací s převažujícím zahraničním kapitálem a nadpoloviční většinu organizací v domácím vlastnictví. **Vyšší motivaci** podporuje možnost využívat pružnou pracovní dobu u téměř poloviny organizací se zahraniční majetkovou účastí a jen u necelé $\frac{1}{3}$ organizací v domácím vlastnictví. Vyrovnaný názor mají organizace sledované dle převažujícího vlastnictví na **snížení absence či fluktuace zaměstnanců**, kdy ji považují za výhodu spojenou s uplatňováním pružné pracovní doby v obdobné míře. Zatímco necelá $\frac{1}{3}$ organizací v zahraničním vlastnictví spatřuje v možnosti využívat pružnou pracovní dobu výhodu pro **získání/nábor nových zaměstnanců**, v případě organizací s převažujícím domácím kapitálem nedosahuje jejich podíl v případě uvedené výhody ani $\frac{1}{5}$. I $\frac{1}{4}$ organizací s převažujícím zahraničním kapitálem přináší uplatnění pružné pracovní doby **zvýšení produktivity či kvality práce**, zatímco u organizací v domácím vlastnictví je tento podíl podstatně nižší. Menší rozdíl mezi organizacemi z pohledu převažujícího vlastnictví lze sledovat při hodnocení **úspory provozních nákladů** v důsledku využívání pružné pracovní doby, která však patří k již málo uváděné výhodě využívání pružné pracovní doby.

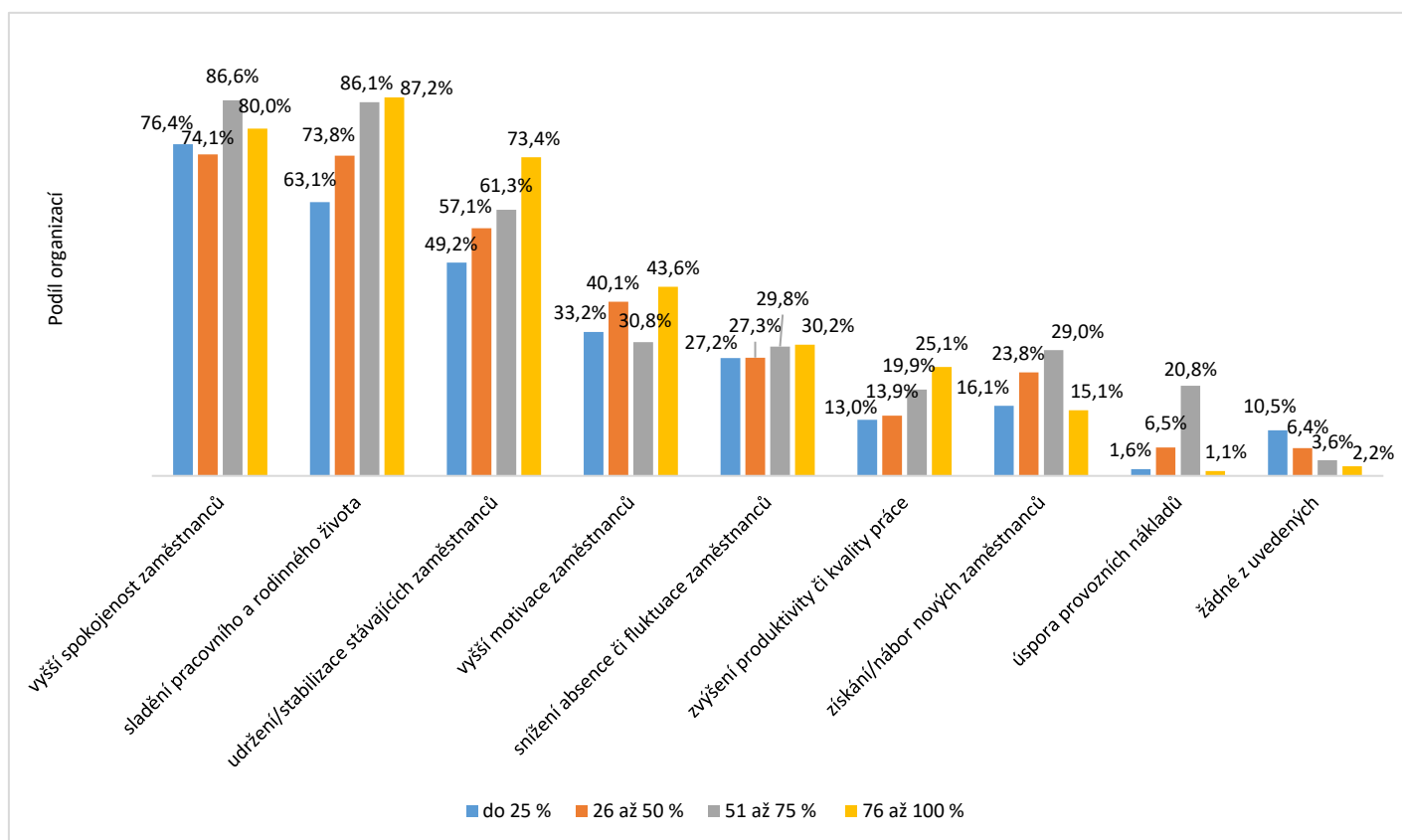
Graf č. 32 **Výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle převažujícího vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Se zvyšujícím se **podílem žen mezi zaměstnanci** organizace narůstá podíl organizací spojujících s využíváním pružné pracovní doby výhodu v podobě **sladění pracovního a rodinného života** i **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**. A dále také **zvýšení produktivity či kvality práce**. Zejména v případě organizací s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci je častěji za výhodu uplatnění pružné pracovní doby považována **vyšší spokojenost zaměstnanců** než sladění pracovního a rodinného života. Naopak u organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen představuje možnost sladění pracovního a rodinného života nejčastější výhodu pružné pracovní doby. Výrazný rozdíl není mezi organizacemi sledovanými dle podílu zaměstnaných žen naopak v případě výhody **snížení absence či fluktuace zaměstnanců** plynoucí z uplatňování pružné pracovní doby. **Úspora provozních nákladů** představuje významnější výhodu využívání pružné pracovní doby jen u organizací s 51-75 % zaměstnaných žen, kdy tuto výhodu uvedla 1/5 těchto organizací. S narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci se postupně zvyšuje také podíl organizací považujících možnost využívat pružnou pracovní dobu za bonus, který může pomoci **získat nové zaměstnance**, ale s výjimkou organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen. U této skupiny organizací je daná výhoda uváděna v menší míře při srovnání s ostatními skupinami organizací.

Graf č. 33 **Výhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Respondentům, kteří uvedli využívání pružné pracovní doby v jejich organizaci, byly dále předloženy následující nevýhody, jež může přinášet uplatňování pružné pracovní doby:

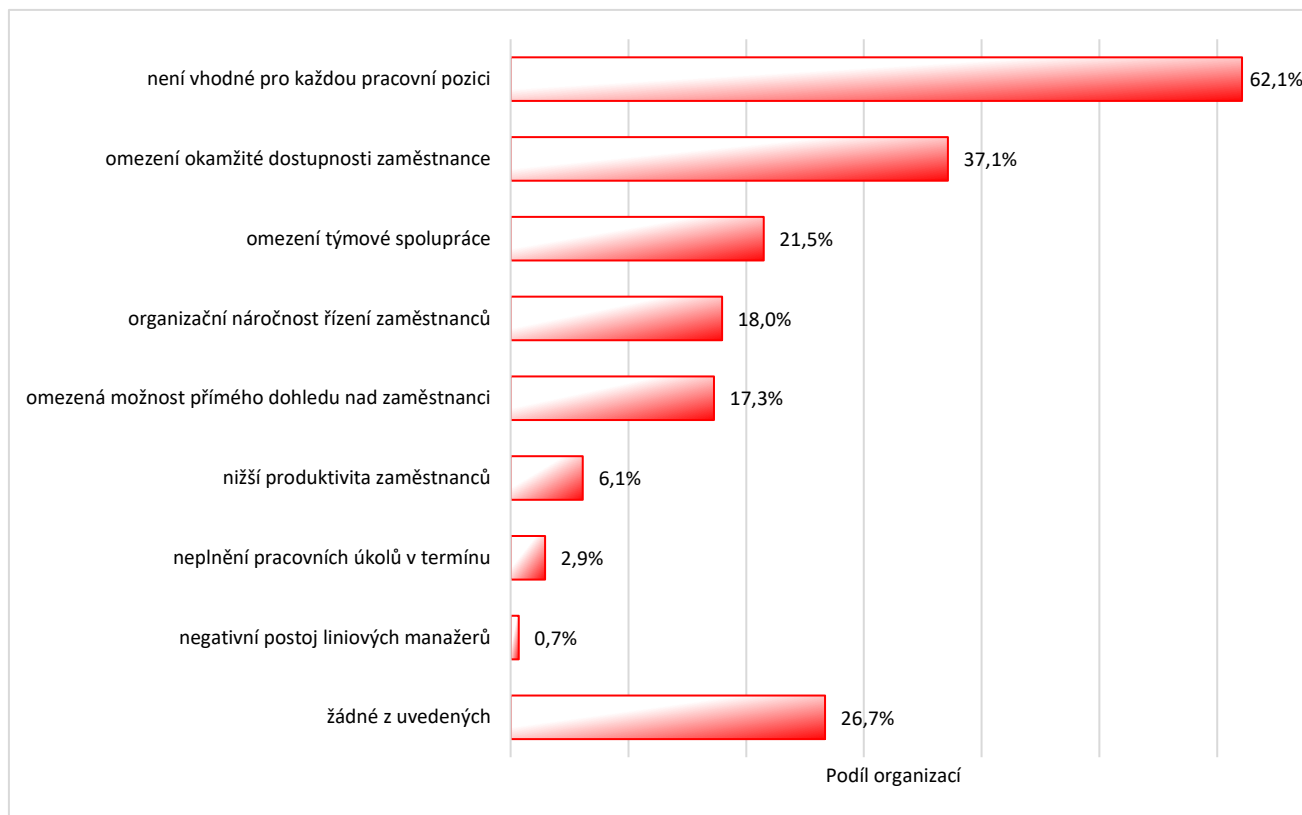
- nižší produktivita zaměstnanců
- neplnění pracovních úkolů v termínu
- organizační náročnost řízení zaměstnanců
- omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci
- omezení týmové spolupráce
- omezení okamžité dostupnosti zaměstnance
- není vhodné pro každou pracovní pozici
- negativní postoj liniiových manažerů
- žádné z uvedených

Respondenti mohli vybrat více možností, relevantní pro jejich organizace.

S využíváním pružné pracovní doby jsou organizacemi spojovány nevýhody ve výrazně menší míře oproti jejím výhodám. **Nejčastěji** uváděná nevýhoda pružné pracovní doby spočívá v její **nehodnosti pro každou pracovní pozici**, kterou uvedly ani ne 2/3 organizací. Ostatní nevýhody jsou pak uváděny již v mnohem menší míře. Pro více než 1/3 organizací je **dále** nevýhodou uplatňování pružné pracovní doby **omezení okamžité dostupnosti zaměstnance** a pro více než 1/5 **omezení týmové spolupráce**. Dále je to pak **organizační náročnost řízení zaměstnanců** a **omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci**. Naopak nijak **výrazně negativně neovlivňuje** využívání pružné pracovní doby **plnění pracovních úkolů v termínu** či **produktivitu zaměstnanců**. **Negativní postoj liniiových manažerů** k využívání pružné pracovní doby

představuje téměř **zanedbatelnou nevýhodu**. Více než ¼ organizací také nespojuje s využíváním pružné pracovní doby některou z uvedených nevýhod.

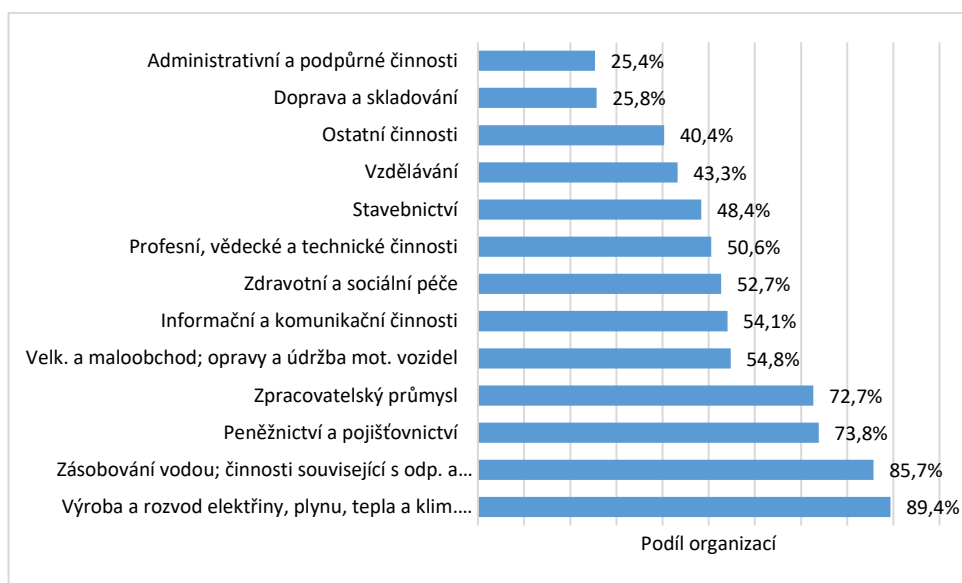
Graf č. 34 **Nevýhody spojované s využíváním pružné pracovní doby**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevhodnost využití pružné pracovní doby pro každou pracovní pozici považují za nevýhodu zejména organizace v odvětvích Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. Dále pak necelé ¾ organizací v Peněžnictví a pojištnictví a Zpracovatelském průmyslu. Nevýhodou představuje také pro nadpoloviční většinu organizací v odvětvích Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, Informační a komunikační činnosti, Zdravotní a sociální péče a také Profesní, vědecké a technické činnosti. Naopak za nevýhodu ji označila méně než polovina organizací v odvětvích Stavebnictví, dále Vzdělávání a Ostatní činnosti. V odvětví Doprava a skladování a Administrativní a podpůrné činnosti pak uvedla nevhodnost pružné pracovní doby pro každou pracovní pozici jako její nevýhodu ¼ organizací, které využívají pružnou pracovní dobu.

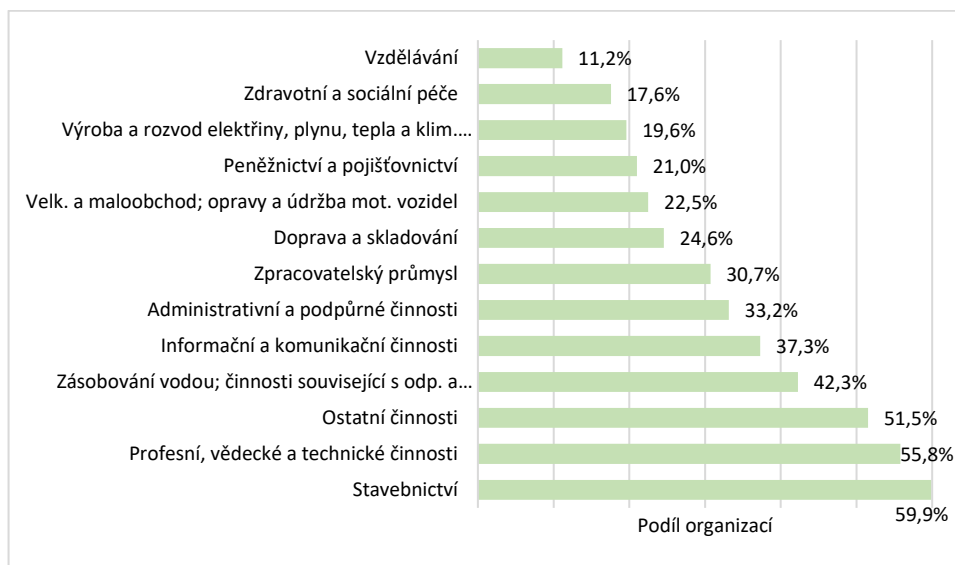
Graf č. 35 **Nejčastější nevýhoda spojovaná s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví – není vhodná pro každou pracovní pozici**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Omezení okamžité dostupnosti zaměstnance představuje nevýhodu uplatňování pružné pracovní doby pro nadpoloviční většinu organizací, které využívají pružnou pracovní dobu, v odvětvích Stavebnictví, Profesní, vědecké a technické činnosti a Ostatní činnosti. S odstupem následující organizace v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. Omezení okamžité dostupnosti zaměstnance představuje nevýhodu spojenou s uplatňováním pružné pracovní doby pro více než 1/3 organizací v odvětvích Informační a komunikační činnosti a Administrativní a podpůrné činnosti. Ve Zpracovatelském průmyslu je to kolem 30 % organizací, Dopravě a skladování pak necelá ¼ organizací. V odvětvích Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, Peněžnictví a pojišťovnictví a Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu se podíl organizací, spojujících omezení okamžité dostupnosti zaměstnance s využíváním pružné pracovní doby, pohybuje kolem 1/5. Naopak nejméně organizací považuje okamžitou omezenou dostupnost za nevýhodu pružné pracovní doby ve Vzdelávání.

Graf č. 36 **Nevýhoda spojovaná s využíváním pružné pracovní doby dle odvětví – omezení okamžité dostupnosti zaměstnance**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Omezení týmové spolupráce představuje nejčastější nevýhodu pružné pracovní doby pro organizace ve Vzdělávání (46,4 %). Za nevýhodu to také častěji, ve srovnání s organizacemi z ostatních odvětví, považují organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (40,2 %). Nevýhodou je to pak pro více než 1/3 organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a pro méně než 1/5 organizací v odvětví Zdravotní a sociální péče, Peněžnictví a pojišťovnictví. Naopak omezení týmové spolupráce v důsledku uplatňování pružné pracovní doby nepovažují příliš často za nevýhodu organizace v odvětví Doprava a skladování, Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a Administrativní a podpůrné činnosti.

Organizační náročnost řízení zaměstnanců představuje, oproti organizacím v ostatních odvětvích, nejčastěji nevýhodu pro organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (40,5 %). Dále pak pro více než 1/3 organizací působících v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, kolem 1/4 organizací v odvětví Zdravotní a sociální péče a přibližně 1/5 organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. V dalších odvětvích pak podíly organizací, spojujících uvedenou nevýhodu s uplatňováním pružné pracovní doby, dále klesají.

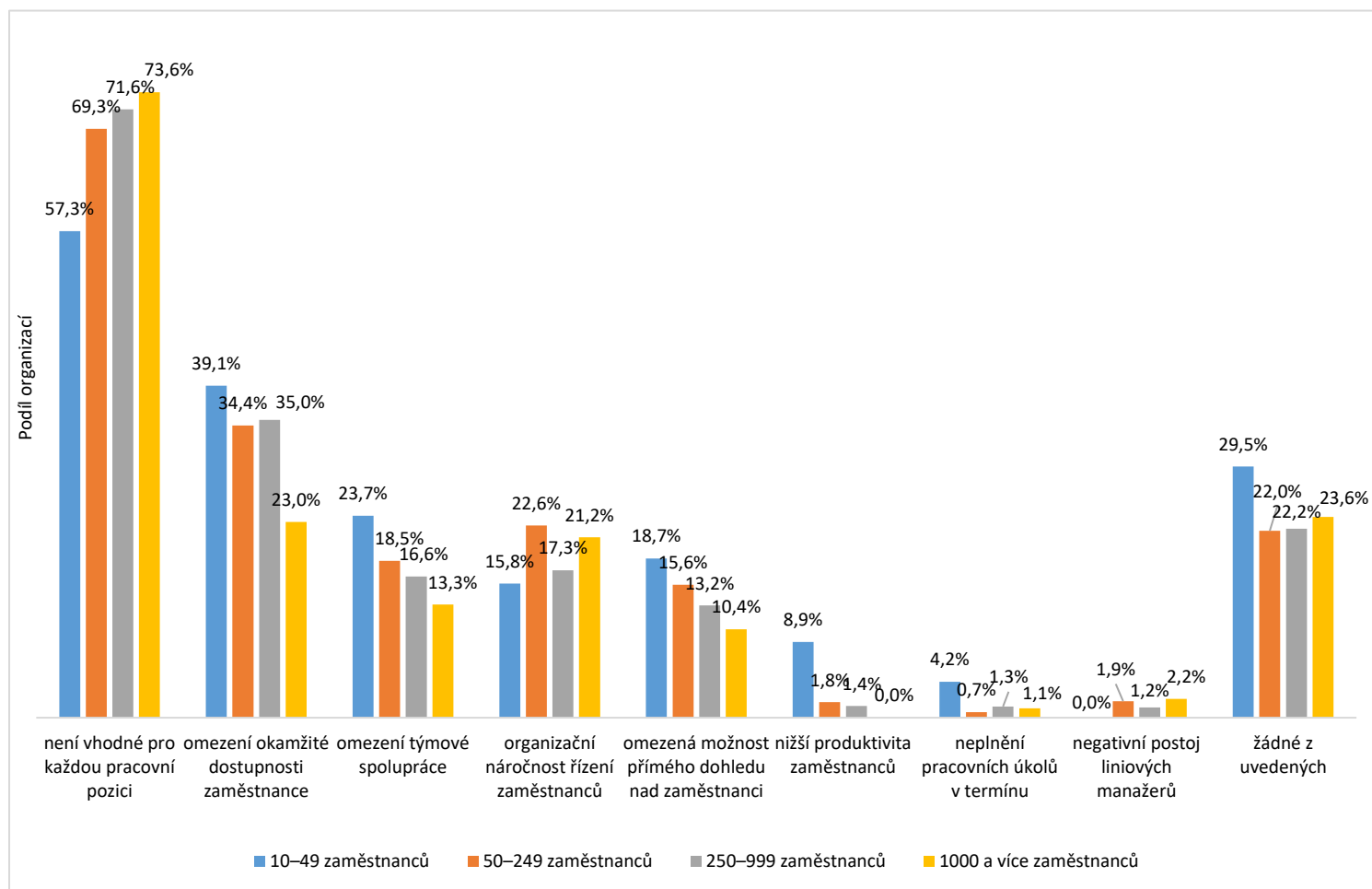
Omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci je výrazněji vnímána jako nevýhoda uplatňování pružné pracovní doby oproti ostatním odvětvím v Peněžnictví a pojišťovnictví, kde ji uvedla nadpoloviční většina organizací (51,8 %). S odstupem pak následují organizace z odvětví Ostatní činnosti a dále pak kolem 1/3 organizací v odvětvích Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a Stavebnictví. Nevýhodu představuje také pro necelou 1/4 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. V případě organizací z dalších odvětvích pak již jsou podíly organizací, považujících omezení přímého dohledu nad zaměstnanci za nevýhodu pružné pracovní doby, podstatně nižší.

Již méně významná nevýhoda **neplnění pracovních úkolů v termínu** v důsledku využívání pružné pracovní doby se týká zejména organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (18,8 %). V ostatních odvětvích je tato nevýhoda organizacemi vnímána okrajově, nebo vůbec. Obdobně je tomu také v případě **nižší produktivity zaměstnanců**, která představuje nevýhodu ve spojení s využíváním pružné pracovní doby zejména pro organizace působící v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (17,8 %). Pro organizace v ostatních odvětvích není tato nevýhoda nijak významná či ani není zaznamenávána. Výjimkou jsou ještě organizace v odvětví Zdravotní a sociální péče, kde ji považuje za nevýhodu o něco vyšší podíl organizací (8,4 %), i když je stále více než poloviční oproti prvně uvedenému odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. Ojediněle uváděný **negativní postoj liniových manažerů**, jako nevýhoda spojená s uplatňováním pružné pracovní doby, se častěji týkal organizací ve Stavebnictví.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Zemědělství, lesnictví, rybářství, Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociálního zabezpečení a Kulturní, zábavní a rekreační činnosti.

Z pohledu velikosti organizací lze najít rozdíl v pořadí významnosti jednotlivých nevýhod. Zatímco v případě nejčastější nevýhody uplatňování pružné pracovní doby spočívající v její **nevhodnosti pro každou pracovní pozici** se s velikostí organizace zvyšuje jejich podíl, pro které je toto nevýhodou, u ostatních nevýhod je pak pořadí organizací považující je za nevýhody opačný. U většiny ostatních tak častěji uvádějí jednotlivé nevýhody nejmenší organizace a s rostoucí velikostí organizací se jejich podíl dále snižuje. Výraznější výjimku lze najít u nevýhody v podobě **organizační náročnosti řízení zaměstnanců**, která je o něco častěji považována za nevýhodu u organizací s 50-249 zaměstnanci a největšími organizacemi.

Graf č. 37 **Nevýhody spojené s využíváním pružné pracovní doby dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z pohledu krajského srovnání považuje **nevhodnost pro každou pracovní pozici** za nevýhodu využívání pružné pracovní doby nejvyšší podíl organizací v Ústeckém kraji (79,8 %), Královéhradeckém kraji (78,2 %) a také ¾ organizací v Kraji Vysočina. Dále necelé ¾ organizací v kraji Jihomoravském. Více než 2/3 organizací v Pardubickém kraji a necelé 2/3 organizací ve Středočeském, Plzeňském a Olomouckém kraji. Následují organizace v kraji Libereckém (61,5 %), hl. m. Praze (60,7 %) a dále Moravskoslezském kraji (50 %). Méně, než poloviční podíl organizací považuje za nevýhodu pružné pracovní doby její nevhodnost pro každou pracovní pozici v Jihočeském kraji (46,9 %).

Druhá nevýhoda nejčastěji spojená s pružnou pracovní dobou spočívající v **omezení okamžité dostupnosti zaměstnance** je častěji považována za negativum organizací se sídlem ve Středočeském kraji (59,3 %), s odstupem pak následují organizace v Pardubickém kraji (43,8 %), Královéhradeckém kraji (43,7 %) a Zlínském kraji (42 %). Dále následují organizace v Libereckém kraji (38,8 %), hl. m. Praze (37,3 %) a Jihočeském kraji (36,6 %). V pořadí následují organizace sídlící v Moravskoslezském kraji (29,3 %). Za nevýhodu uplatňování pružené pracovní doby okamžitou omezenou dostupnost zaměstnance považuje pak kolem ¼ organizací v kraji Jihomoravském, Kraji Vysočina a Ústeckém kraji. V Plzeňském a Olomouckém kraji naopak nedosahuje podíl organizací uvádějících tuto nevýhodu ani 1/5.

Omezení týmové spolupráce v důsledku využívání pružné pracovní doby představuje častěji nevýhodu pro organizace se sídlem v kraji Pardubickém a Královéhradeckém (shodně 40 %) oproti organizacím v ostatních krajích, kdy se jejich

podíly pohybují kolem 1/5 organizací v kraji Zlínském (21,7 %) a Jihomoravském (21,0 %). V hl. m. Praze pak již nedosahuje podíl organizací ani 1/5 a ve zbývajících krajích podíly organizací dále klesají.

Organizační náročnost řízení zaměstnanců je také častěji považována za nevýhodu uplatňování pružné pracovní doby organizacemi v kraji Královéhradeckém (38,5 %) oproti organizacím sídlícím v ostatních krajích. Za nevýhodu pružné pracovní doby to také považuje více než ¼ organizací v Jihočeském a Pardubickém kraji, necelá 1/5 organizací v hl. m. Praze a kraji Olomouckém. V dalších krajích pak již podíly dále klesají.

Omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnancem představuje nevýhodu uplatňování pružné pracovní doby nejčastěji pro organizace se sídlem v Kraji Vysočina (54,8 %). S odstupem pak následují organizace v kraji Středočeském (43,7 %) Královéhradeckém (38,8 %) a Libereckém (32 %). V Jihočeském a Olomouckém kraji se podíl organizací pohybuje pod 1/5 a v ostatních ještě dále klesá.

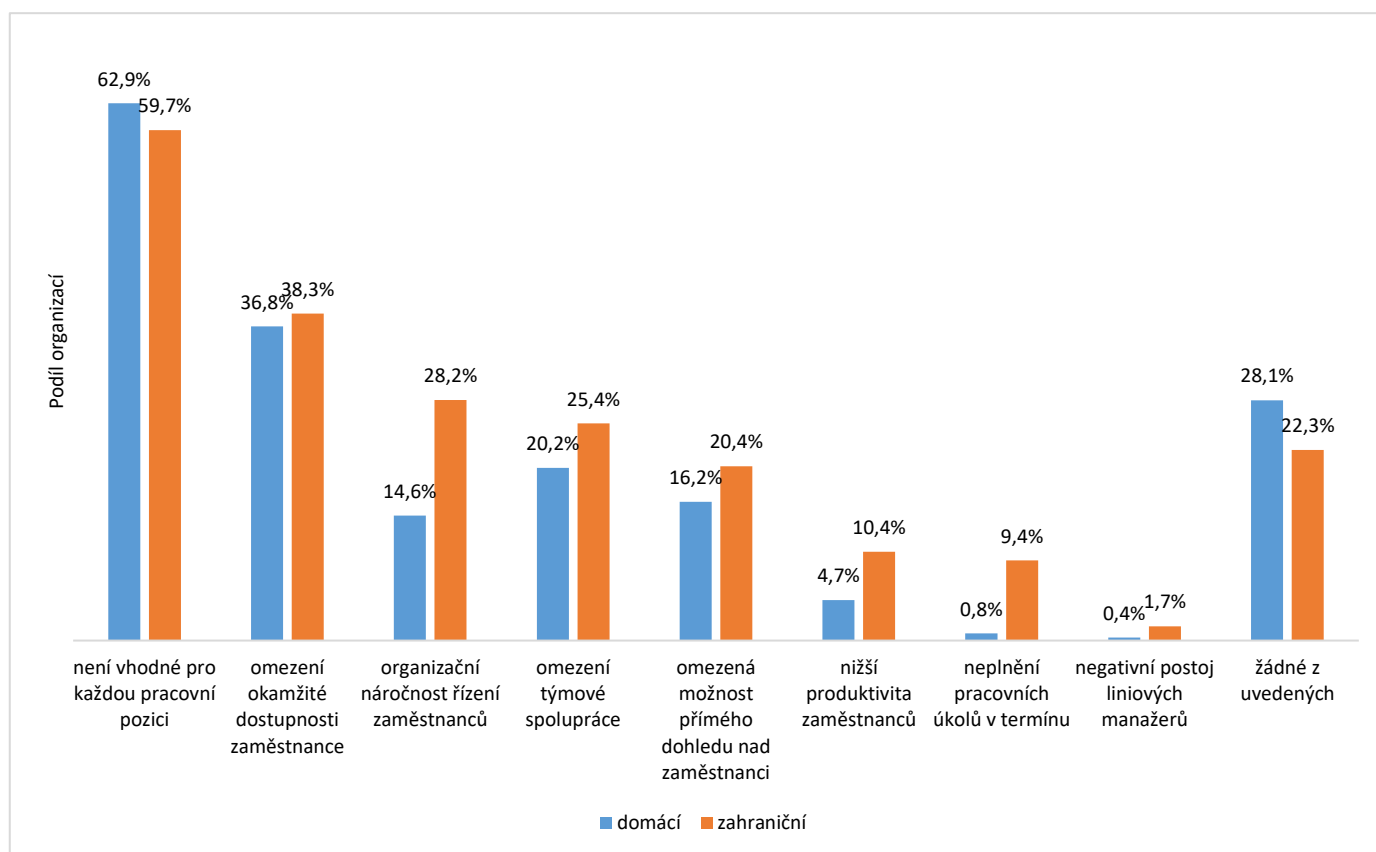
U zbývajících nejméně uváděných nevýhod se pak podíly organizací v jednotlivých krajích pohybují v nízkých podílech, odpovídajících jejím ojedinělým uvedením. **Nižší produktivitu zaměstnanců** častěji, ve srovnání s ostatními kraji, uvedly organizace v hl. m. Praze (7,9 %) a Jihomoravském kraji (7,1 %), i když se stále jedná o nízký podíl organizací v porovnání s předešlými nevýhodami. V hl. m. Praze se to také týkalo nevýhody spočívající v **neplnění pracovních úkolů v termínu**. **Negativní postoj liniových manažerů**, jako nevýhoda spojená s vyžíváním pružné pracovní doby, pak byl uváděn zejména organizacemi v Ústeckém (9,0 %) a Pardubickém kraji (7,4 %), jedná se však současně pro většinu organizací o zcela nevýznamnou nevýhodu.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v Karlovarském kraji, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nebylo možné zahrnout do mezikrajského srovnání údaje za tento kraj.

V případě nejčastějších nevýhod spojovaných s uplatňováním pružné pracovní doby nejsou mezi organizacemi sledovanými **dle** převažujícího **vlastnictví** významné rozdíly. **Nevhodnost pružné pracovní doby** pro každou pracovní pozici je o něco častěji uváděna organizacemi v domácím vlastnictví, oproti organizacím se zahraničním vlastnictvím. Naopak **omezení okamžité dostupnosti zaměstnance** je o něco častěji považováno za nevýhodu pružné pracovní doby u organizací s převažujícím zahraničním kapitálem.

U následujících nevýhod se již v jejich hodnocení mezi sebou sledované kategorie organizace odlišují více. **Organizační náročnost řízení zaměstnanců** představuje významnější nevýhodu pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem, oproti organizacím v domácím vlastnictví. Podíl organizací v zahraničním vlastnictví, které považují organizační náročnost řízení zaměstnanců za nevýhodu spojenou s uplatňováním pružné pracovní doby, je téměř dvojnásobný ve srovnání s organizacemi v domácím vlastnictví. **Omezení týmové spolupráce** i **omezení možnosti přímého dohledu nad zaměstnancem** o něco častěji považují za nevýhody spojené s uplatňováním pružné pracovní doby organizace s převažujícím zahraničním kapitálem. Oproti organizacím v domácím vlastnictví je podíl organizací se zahraničním kapitálem, považujících uvedené za nevýhody uplatňování pružné pracovní doby vyšší o ¼. **Nižší produktivita zaměstnanců** v důsledku uplatňování pružné pracovní doby představuje také výraznější nevýhodu pro organizace v zahraničním vlastnictví, které ji uvádějí více než 2krát častěji oproti organizacím s převažujícím domácím kapitálem. **Neplnění pracovních úkolů v termínu** i **negativní postoj liniových manažerů** jako uváděné nevýhody uplatnění pružné pracovní doby převládají u organizací v zahraničním vlastnictví. Naopak o něco častěji nespojují s uplatněním pružné pracovní doby žádnou z uvedených nevýhod organizace v domácím vlastnictví.

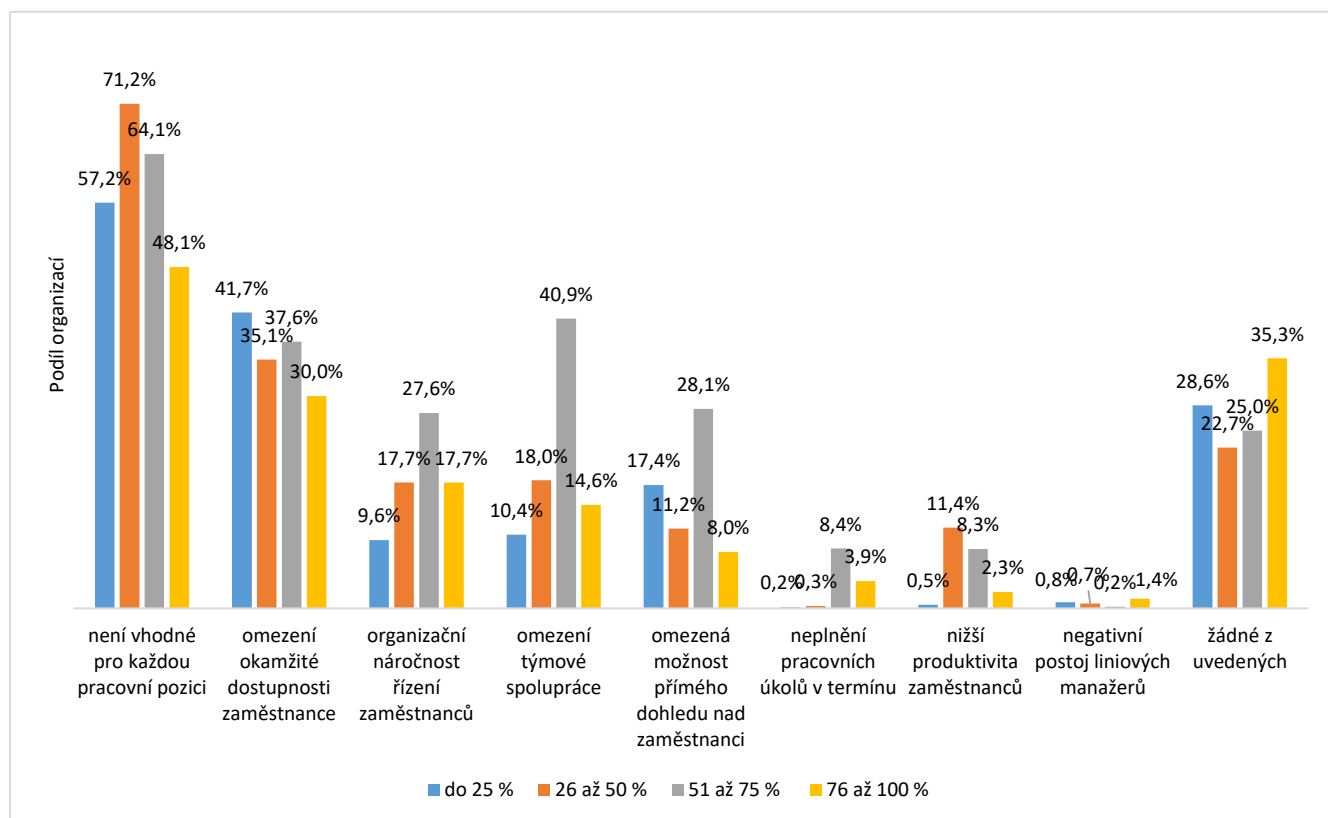
Graf č. 38 **Nevýhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevhodnost uplatnění pružné pracovní doby pro každou pracovní pozici považují o něco častěji za její nevýhodu organizace, kde se podíl žen mezi zaměstnanci pohybuje v rozmezí 26-50 %, následně pak organizace z druhé nejpočetnější kategorie z pohledu podílu zaměstnaných žen (tj. 51-75 %). Naopak v případě organizací s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci považuje nevhodnost využití pružné pracovní doby u každé pracovní pozice za její nevýhodu necelá polovina těchto organizací. V případě organizací s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci pak nadpoloviční většina. **Omezení okamžité dostupnosti zaměstnance** představuje o něco častěji nevýhodu u organizací s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci a oproti organizacím s nejvyšším podílem zaměstnaných žen je jejich podíl o ¼ vyšší. Nicméně lze předpokládat, že toto souvisí spíše s oborem podnikání organizací a charakterem vykonávaných činností, kdy v oborech s nižším podílem zaměstnaných žen jsou vykonávány manuální či technické činnosti, kde uplatnění pružné pracovní doby může působit větší komplikace než v jiných oborech např. službách, kde je podíl zaměstnaných žen naopak vyšší (např. Vzdělávání, Zdravotní a sociální péče). Pro organizace s druhým nejvyšším podílem zaměstnaných žen (51-75 %) výrazně častěji, oproti organizacím z ostatních kategorií, představují nevýhody spojené s využíváním pružné pracovní doby **organizační náročnost řízení zaměstnanců, omezení týmové spolupráce, omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci i neplnění pracovních úkolů v termínu. Nižší produktivita zaměstnanců** je o něco častěji považována za nevýhodu u organizací s nižším podílem žen mezi zaměstnanci (26-50 %).

Graf č. 39 **Nevýhody spojované s využíváním pružné pracovní doby dle podílu zaměstnaných žen v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

4.2. Částečný úvazek

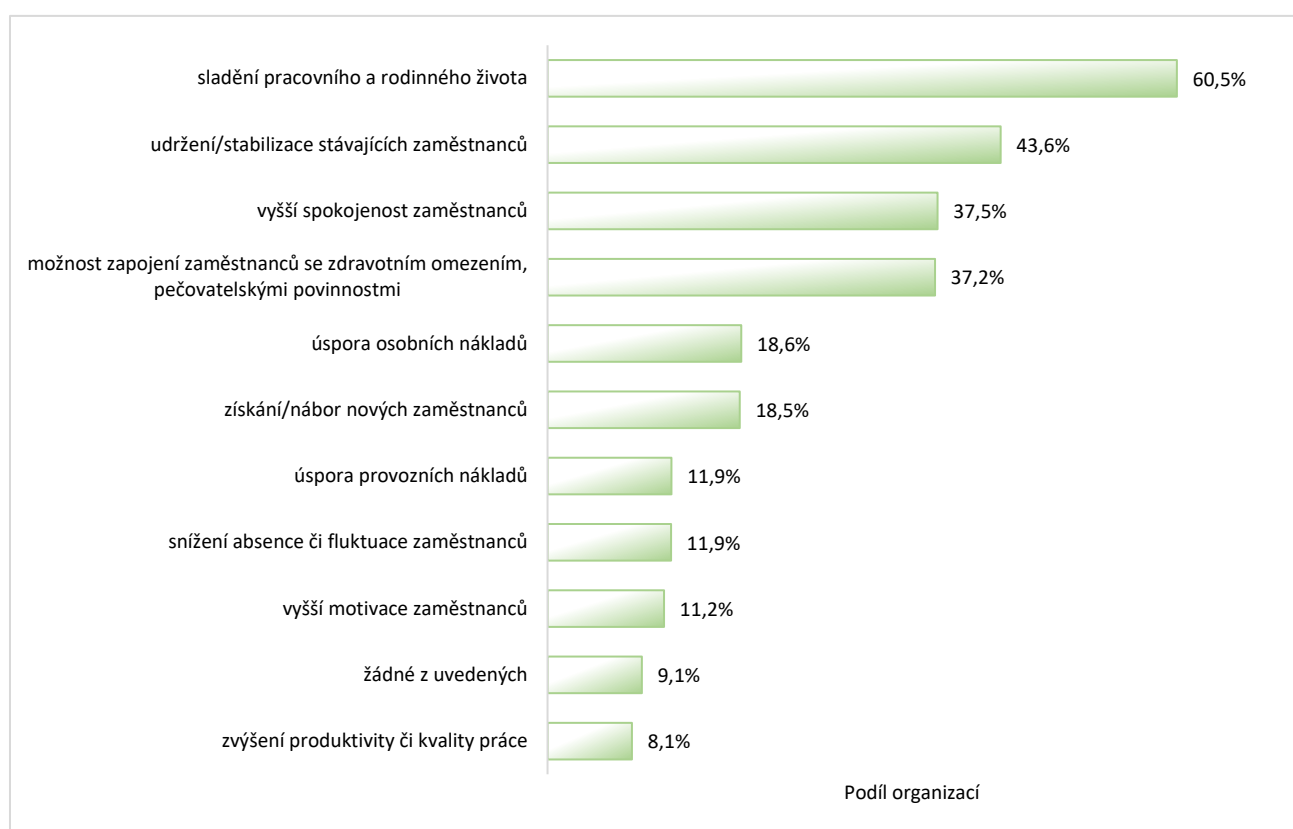
V případě částečného úvazku byly respondentům, kteří uvedli využívání této flexibilní formy práce v jejich organizaci, předloženy na výběr relevantní výhody, které lze spojit s jejím využitím. Jednalo se o následující, ze kterých respondenti mohli vybrat všechny možnosti relevantní pro jejich organizaci:

- udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců
- získání/nábor nových zaměstnanců
- vyšší motivace zaměstnanců
- vyšší spokojenost zaměstnanců
- sladění pracovního a rodinného života
- zvýšení produktivity či kvality práce
- možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi
- úspora osobních nákladů
- úspora provozních nákladů
- snížení absence či fluktuace zaměstnanců
- žádné z uvedených

Podíly odpovědí jsou zde vypočteny z organizací, které využívají částečný úvazek. **Nejčastěji** za výhodu částečného úvazku považují organizace, využívající tuto flexibilní formu práce, **sladění pracovního a rodinného života**. Výhodu uvedlo více než 60 % organizací využívajících částečný úvazek. **Dále** v pořadí výhod následuje **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** díky možnosti pracovat na částečný úvazek. V případě více než 1/3 organizací, ve kterých využívají částečný úvazek, byla za jeho výhodu označena **vyšší spokojenost zaměstnanců** a **možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi**. Další předložené možnosti pak již byly respondenty považovány za výhody v relativně **menší míře**. Ani ne 1/5 organizací spojuje s uplatněním částečného úvazku **úsporu osobních nákladů** či výhodu pro **získávání/nábor nových zaměstnanců**.

Jen **malý** podíl organizací, ve kterých je uplatňován částečný úvazek, spatřuje jeho výhodu v **úspoře provozních nákladů, snížení absence či fluktuace zaměstnanců** či **vyšší motivaci zaměstnanců**. Dále pak následuje i **nízký** podíl organizací, které s částečným úvazkem spojují **zvýšení produktivity či kvality práce**.

Graf č. 40 **Výhody využívání částečného úvazku**



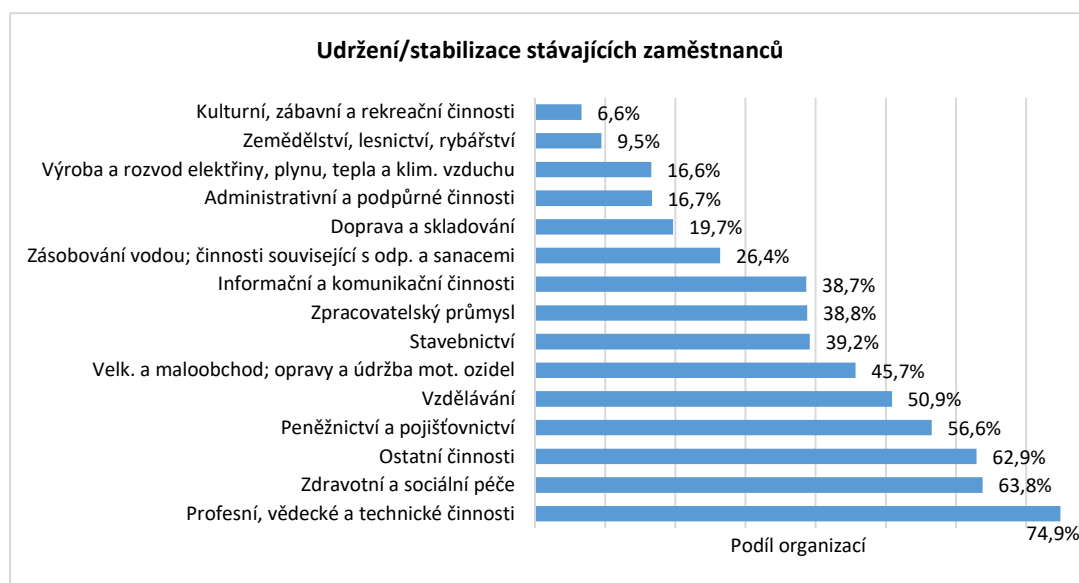
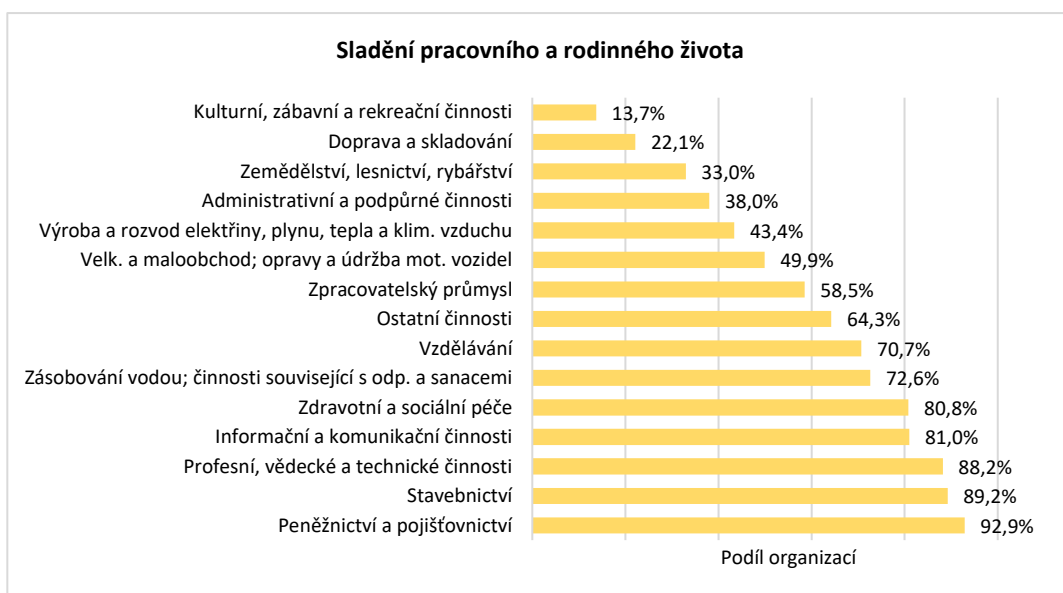
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Sladění pracovního a rodinného života považovala za výhodu spojenou s částečným úvazkem většina organizací využívajících tuto flexibilní formu práce v Peněžnictví a pojišťovnictví. Dále pak vysoký podíl organizací ve Stavebnictví, odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti, následně pak také v odvětví Informační a komunikační činnosti a ve Zdravotní a sociální péči. Poměrně významnou výhodu také představovala pro organizace v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a Vzdělávání. Sladění pracovního a rodinného života díky možnosti pracovat na částečný úvazek také považovaly za výhodu necelé 2/3 organizací v odvětví Ostatní činnosti a nadpoloviční většina organizací ve Zpracovatelském průmyslu a téměř polovina organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. Dále pak následovaly organizace v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a Administrativní a podpůrné činnosti a 1/3 organizací v Zemědělství, lesnictví, rybářství. Sladění pracovního a rodinného života spojilo jako

výhodu s prací na částečný úvazek jen více než 1/5 organizací v odvětví Doprava a skladování. Nejméně významná byla tato výhoda pro organizace v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, stejně jako výhoda v podobě udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců.

Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců představovalo výhodu spojenou s prací na částečný úvazek pro přibližně ¾ organizací z odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. Významný byl tento přínos také pro organizace v odvětvích Zdravotní a sociální péče a Ostatní činnosti a dále také pro nadpoloviční většinu organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví a Vzdělávání. Dále pak pro méně než polovinu organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, následovaných organizacemi ve Stavebnictví, zpracovatelském průmyslu a Informačních a komunikačních činnostech. Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců považovala za výhodu spojenou s možností pracovat na částečný úvazek dále více než ¼ organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a necelá 1/5 v odvětví Doprava a skladování. V ostatních odvětvích pak byl podíl ještě nižší.

Graf č. 41 **Nejčastější výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle odvětví**

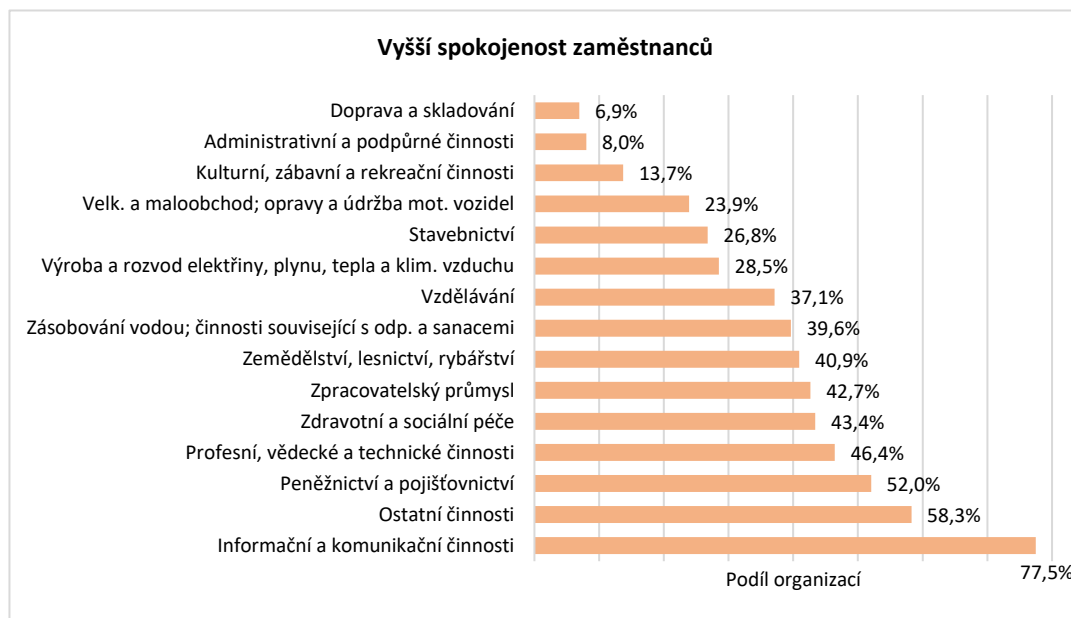


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Více než $\frac{3}{4}$ organizací působících v odvětvích Informační a komunikační činnosti považovaly za výhodu částečného úvazku **vyšší spokojenost zaměstnanců**. Dále pak také nadpoloviční většina organizací v odvětví Ostatní činnosti a Peněžnictví a pojišťovnictví. Vyšší spokojenost zaměstnanců díky možnosti pracovat na částečný úvazek dále považovala za výhodu méně než polovina organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti a následně pak ve Zdravotní a sociální péči, Zpracovatelském průmyslu, Zemědělství, lesnictví a rybářství a Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. Vyšší spokojenost zaměstnanců díky možnosti pracovat na částečný úvazek považuje za výhodu také více než $\frac{1}{3}$ organizací ve Vzdělávání a více než $\frac{1}{4}$ v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a Stavebnictví. V případě Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel pak více než $\frac{1}{5}$ organizací. V ostatních odvětvích je pak podíl organizací, které spojují s možností práce na částečný úvazek vyšší spokojenost zaměstnanců, již nižší.

Možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením díky využití částečného úvazku považují za výhodu více než $\frac{2}{3}$ organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a Administrativní a podpůrné činnosti. A nadpoloviční většina organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, Zemědělství, lesnictví, rybářství, Profesní, vědecké a technické činnosti. Dále následuje méně než polovina organizací ve Zpracovatelském průmyslu a více než $\frac{1}{3}$ v Peněžnictví a pojišťovnictví. Ve Zdravotnictví a sociální péči, v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel považuje za výhodu zaměstnání na částečný úvazek možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením více než $\frac{1}{4}$ organizací. V případě Stavebnictví je to pak $\frac{1}{4}$ organizací a následně více než $\frac{1}{5}$ organizací v odvětví Ostatní činnosti. V dalších odvětvích podíl organizací považujících za přínos částečného úvazku možnost zaměstnat pracovníky se zdravotním omezením dále klesá. Nejnižší je u organizací působících v oblasti Vzdělávání a Kulturní, zábavní a rekreační činnosti.

Graf č. 42 **Další výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle odvětví**





Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě výhod, které byly již uváděny méně často, považovala nadpoloviční většina organizací ve Vzdělávání za přínos využívání zaměstnání na částečný úvazek **úsporu osobních nákladů**. Dále pak méně než polovina organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti a více než 1/3 ve Zdravotní a sociální péči. Jako výhodu úspory osobních nákladů zaměstnání pracovníka na částečný úvazek označila také více než 1/4 organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti a 1/5 v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. Ve Stavebnictví to pak byla dále méně než 1/5 organizací. V ostatních odvětvích pak již podíl organizací spojujících se zaměstnáním na částečný úvazek přínos v podobě úspory osobních nákladů dále klesal či byl nízký.

Možnost nabídnout zaměstnání na částečný úvazek jako výhodu při **získání/náboru nových zaměstnanců** považovala za přínos necelá polovina organizací působících ve Zdravotní a sociální péči a následně pak v Peněžnictví a pojišťovnictví. Dále pak více než 1/3 organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti a více než 1/5 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti a Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. V případě organizací v ostatních odvětvích pak již byla tato výhoda spojována s využíváním zaměstnání na částečný úvazek méně často.

Graf č. 43 **Méně časté výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Dále následují výhody, které organizace spojují s využíváním zaměstnání na částečný úvazek v mnohem menším rozsahu. **Úsporu provozních nákladů** považovaly za výhodu častěji zejména organizace ve Vzdělávání (36,6 %) a odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (28,3 %). Organizace z těchto odvětví spojovaly se zaměstnáním na částečný úvazek také častěji výhodu v podobě úspory osobních nákladů (viz výše). **Snížení absence či fluktuace zaměstnanců** je především výhodou pro organizace v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (86,0 %). S výrazným odstupem pak spojuje se zaměstnáním na částečný úvazek přínos v podobě snížení absence či fluktuace zaměstnanců více než 1/3 organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti a Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a dále téměř 1/4 organizací ve Zdravotní a sociální péči a více než 1/5 organizací v Peněžnictví a pojišřovnictví a odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. V případě ostatních odvětvích již tento přínos nepředstavuje významnější výhodu spojovanou se zaměstnáním na částečný úvazek.

Vyšší motivace zaměstnanců představuje výhodu spojovanou se zaměstnáním na částečný úvazek zejména pro organizace ve Zdravotní a sociální péči (39,1 %), následně v Peněžnictví a pojištnictví (30,2 %) a v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (29,1 %). Dále také pro ¼ organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti. V dalších odvětvích pak již tento přínos není organizacemi tak často uváděn.

Také nejméně často považovaný přínos zaměstnání na částečný úvazek v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce** představuje výhodu především pro organizace v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (86,7 %), s odstupem pak nadpoloviční většinu organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (58,4 %). Dále ještě pro více než ¼ organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti (26,6 %) a následně pak ve Vzdělávání (24,4 %). V ostatních odvětvích je pak dále již tento přínos považován za výhodu méně často.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí a Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

V případě nejčastěji uváděných výhod ve spojení s využíváním částečného úvazku se podíl organizací, které uvedly tyto výhody, zvyšuje s narůstající **velikostí organizací**. Nejčastěji tak **sladění pracovního a rodinného života a udržení/stabilizaci stávajících zaměstnanců** považují za výhodu možnosti zaměstnání na částečný úvazek největší organizace.

Obdobně je tomu také v případě dalších častěji uváděných výhod, tedy **vyšší spokojenosti zaměstnanců a možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi**. Zde však již mezi jednotlivými velikostními kategoriemi organizací existují mírnější rozdíly v četnosti uvádění jednotlivých výhod. Výjimka v rostoucím trendu se zvyšující se velikostí organizace nastala v případě výhody spočívající ve vyšší spokojenosti zaměstnanců, kdy tuto výhodu o něco méně často, oproti ostatním velikostním kategoriím organizací, uvedly organizace s 250-999 zaměstnanci.

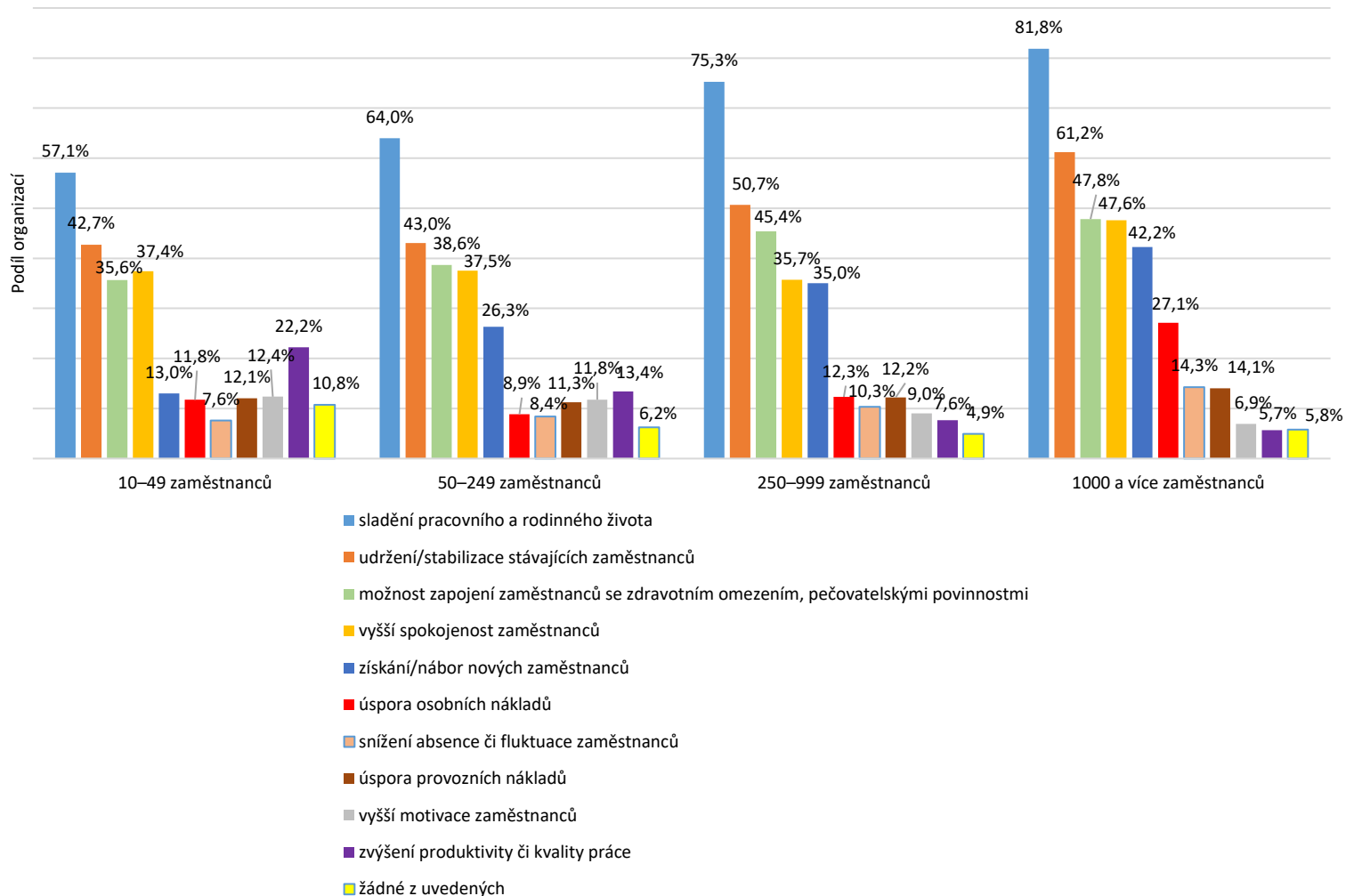
Také v případě další skupiny méně častých výhod spojovaných s možností zaměstnání na částečný úvazek lze sledovat zvyšování jejich významu s rostoucí velikostí organizace. Přičemž výraznější rozdíl v hodnocení mezi organizacemi různých velikostních kategorií je zejména u přínosu částečného úvazku v podobě atraktivního nástroje/bonusu, který může **přilákat a získat nové zaměstnance**. Podíl největších organizací, které zmíněnou výhodu spojují s využíváním částečného úvazku, je více než třikrát vyšší oproti nejmenším organizacím. Také u druhé nejmenší velikostní kategorie je podíl organizací, považující uvedenou výhodu za přínos využívání částečného úvazku, dvojnásobný oproti nejmenším organizacím. V případě další výhody spočívající v **úspoře osobních nákladů** se její četnost uvádění zvyšuje s narůstající velikostí organizace, i když v mnohem menší míře, než tomu bylo u předchozí výhody a s výjimkou organizací s 50-249 zaměstnanci, které danou výhodu považují za přínos nejméně často ve srovnání s ostatními velikostními kategoriemi organizací.

I v případě **snížení absence či fluktuace zaměstnanců**, která patří mezi přínosy spojované organizacemi s využíváním zaměstnání na částečný úvazek v mnohem menším rozsahu, se jejich podíl mírně zvyšuje s jejich velikostí. V případě další výhody v podobě **úspory provozních nákladů** pak již není výrazného rozdílu mezi organizacemi různých velikostních kategorií, jen o něco méně častěji spojují s částečným úvazkem úsporu provozních nákladů organizace s 50-249 zaměstnanci a nepatrně častěji největší organizace.

U výhody v podobě **vyšší motivace zaměstnanců** je naopak možné sledovat klesající trend tohoto přínosu s narůstající velikostí organizace, kdy nejčastěji považují za přínos možnosti zaměstnání na částečný úvazek vyšší motivaci zaměstnanců nejmenší organizace. V dalších velikostních kategoriích pak podíl organizací spojujících uvedený přínos za výhodu částečného úvazku klesá a v případě největších organizací je téměř o polovinu nižší ve srovnání s nejmenšími organizacemi.

Také **zvýšení produktivity či kvality práce**, které však představuje ojediněle organizacemi uváděný přínos, nejčastěji považují za výhodu částečného úvazku nejmenší organizace. S narůstající velikostí organizací pak ale jejich podíl, spatřujících v uvedeném přínos částečného úvazku, výrazněji klesá a při srovnání s nejmenšími organizacemi je v případě největších organizací téměř čtyřikrát nižší a v případě druhé největší velikostní kategorie téměř třikrát nižší.

Graf č. 44 **Výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle velikosti organizace**



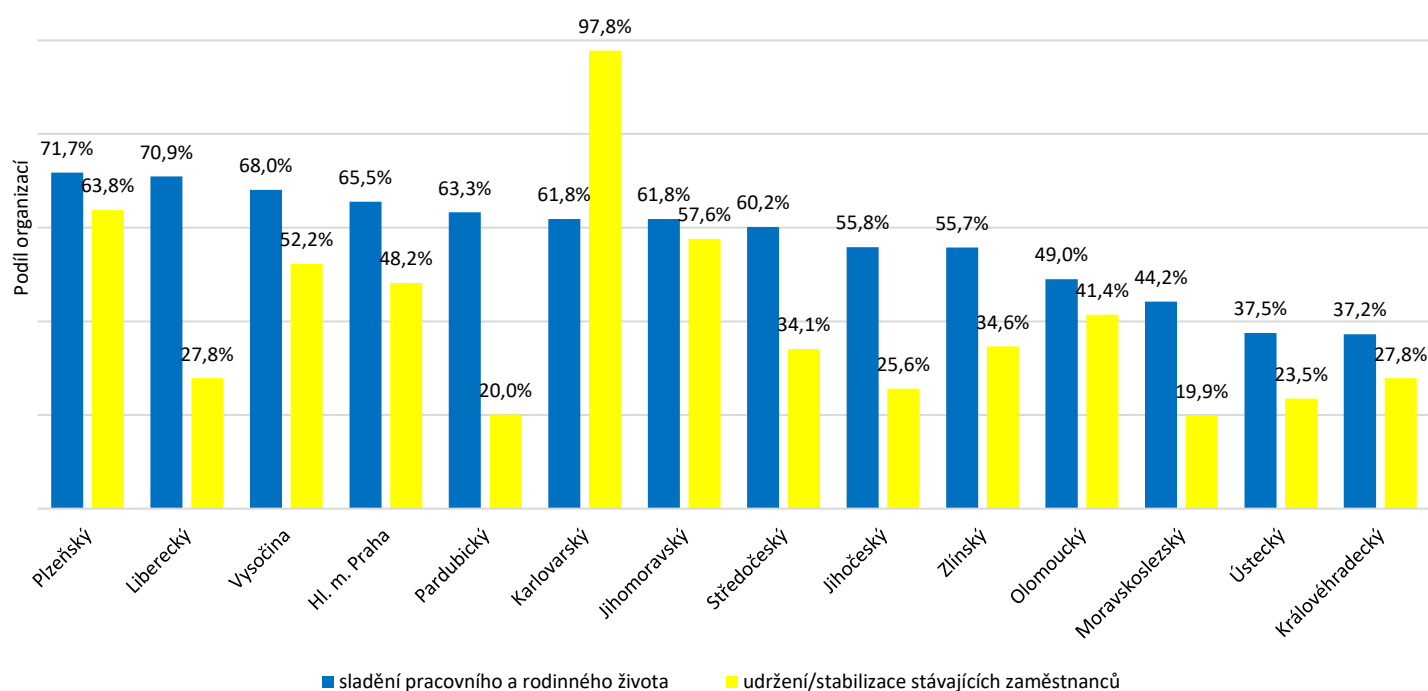
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z **pohledu krajského srovnání** považují **sladění rodinného a pracovního života** za výhodu využívání částečného úvazku nejčastěji organizace v Plzeňském kraji (71,7 %), Libereckém kraji (70,9 %) a Kraji Vysočina (68,0 %). Následně pak téměř 2/3 v hl. m. Praze a o něco méně pak v Pardubickém kraji (63,3 %), Karlovarském kraji (61,8 %), Jihomoravském kraji (61,8 %) a Středočeském kraji (60,2 %). Nadpoloviční většina organizací také považuje zmíněnou výhodu za přínos částečného úvazku v Jihočeském kraji (55,8 %) a Zlínském kraji (55,7 %). Dále pak méně než polovina v Olomouckém kraji (49,0 %), následně v Moravskoslezském kraji (44,2 %) a více než 1/3 organizací v Ústeckém a Královéhradeckém kraji.

Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců je nejvýznamnější výhodou spojovanou s částečným úvazkem pro většinu organizací v Karlovarském kraji, které

uvedly využívání této flexibilní formy práce. S odstupem pak následují organizace v Plzeňském kraji (63,8 %) a nadpoloviční většina organizací, které považují uvedené za výhodu využívání částečného úvazku, v Jihomoravském kraji a Kraji Vysočina. Dále následuje méně než polovina organizací v hl. m. Praze a poté v Olomouckém kraji. Více než 1/3 organizací spojila uvedenou výhodu s možností zaměstnání na částečný úvazek ve Zlínském a Středočeském kraji, více než ¼ v Královéhradeckém a Libereckém kraji. ¼ pak v Jihočeském kraji, více než 1/5 v Ústeckém kraji. V kraji Pardubickém a Moravskoslezském dosahoval podíl organizací, kterým využívání částečného úvazku přináší uvedenou výhodu, 1/5.

Graf č. 45 **Nejčastější výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle sídla organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Rovněž **vyšší spokojenost zaměstnanců**, jako přínos spojený se zaměstnáním na částečný úvazek, uvedl nevyšší podíl organizací, uplatňujících danou flexibilní formu, v Karlovarském kraji (73,0 %), které následují opět organizace v kraji Plzeňském (70,1 %). S odstupem se pak řadí nadpoloviční podíl organizací v Královéhradeckém a Pardubickém kraji. Nižší podíl organizací považoval toto za výhodu dále v Jihočeském kraji (43,0 %), hl. m. Praze (40,9 %) a Jihomoravském kraji (40,7 %). Méně než 1/3 organizací spojila tento přínos s částečným úvazkem ve Středočeském kraji a více než 1/4 v Olomouckém kraji. Kolem ¼ organizací se podíl pohyboval v případě Moravskoslezského kraje a Zlínského kraje. Téměř 1/5 dosáhl v kraji Libereckém. Ve zbývajících krajích, Ústeckém a Kraji Vysočina, byly podíly organizací, které považovaly za výhodu možnosti práce na částečný úvazek vyšší spokojenost zaměstnanců, již výrazně nižší

Možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi považuje za výhodu plynoucí z možnosti práce na částečný úvazek vysoký podíl organizací v Libereckém kraji (81,0 %), dále pak s odstupem následují organizace v Jihočeském kraji (60,0 %) a Karlovarském kraji (59,7 %). Uvedený přínos spojuje s částečným úvazkem dále nadpoloviční většina organizací ve Zlínském a Ústeckém kraji. Nižší podíl pak v tomto srovnání dosáhly organizace sídlící v kraji Plzeňském (44,2 %), Královéhradeckém kraji (42,5 %) a Kraji Vysočina (39,1 %). Výhodu zaměstnání na částečný úvazek spojuje s možností zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením,

pečovatelskými povinnostmi více než 1/3 organizací v Pardubickém a Olomouckém kraji a téměř 1/3 organizací v Jihomoravském kraji. V kraji Středočeském je to nepatrně více než 1/4 organizací a kolem 1/4 pak dosahuje podíl organizací v Moravskoslezském kraji a v hl. m. Praze.

Méně častější výhody jsou ve významnější míře uváděny organizacemi již jen v některých krajích. Pro téměř 1/3 organizací v Plzeňském kraji tak představuje možnost nabídnout zaměstnání na částečný úvazek jako výhodu při **získání/náboru nových zaměstnanců**, také 1/4 organizací sídlících v hl. m. Praze spatřuje v tomto přínos možnosti pracovat na částečný úvazek, dále následuje méně než 1/4 organizací ve Středočeském kraji a více než 1/5 v kraji Jihočeském a méně než 1/5 v kraji Jihomoravském. V ostatních krajích pak podíly organizací, spatřujících přínos částečného úvazku v podobě výhody při získávání/náboru nových zaměstnanců, dále klesají a nejnižších hodnot dosahují zejména v Karlovarském a Zlínském kraji. **Úspora osobních nákladů**, jako výhoda spojená se zaměstnáním na částečný úvazek, představuje zejména výhodu pro organizace sídlící v Karlovarském kraji (55,5 %), s odstupem pak pro téměř 1/3 organizací v hl. m. Praze a Kraji Vysočina. Organizace se sídlem v ostatních krajích již relativně méně často spojují se zaměstnáním na částečný úvazek úsporou osobních nákladů a jejich podíly nedosahují ani 1/5. Nevýznamná je tato výhoda především pro organizace v Pardubickém, Jihočeském kraji. Úspora osobních nákladů nepředstavuje přínos zaměstnání na částečný úvazek také pro většinu organizací v Libereckém a Středočeském kraji, dále pak také v Olomouckém či Moravskoslezském kraji.

Vyšší motivace zaměstnanců, úspora provozních nákladů nebo snížení absence či fluktuace zaměstnanců představují výhody zejména pro více než 1/3 organizací se sídlem v Karlovarském kraji. **Vyšší motivaci zaměstnanců** považuje za přínos využívání zaměstnání na částečný úvazek dále pak také více než 1/4 organizací v Plzeňském kraji a podobně také o něco méně častěji úsporu provozních nákladů (23,8 %). **Snížení absence či fluktuace zaměstnanců** pak představuje následně výhodu pro méně než 1/3 organizací v Jihomoravském kraji a dále také více než 1/4 organizací ve Středočeském kraji, s odstupem pak pro nižší podíl organizací v Plzeňském kraji (17,6 %). Jedná se však již o skupinu málo častých výhod uváděných všemi organizacemi. V případě organizací v ostatních krajích jsou pak již podíly nižší a výrazněji klesají.

Ojediněle uváděná výhoda zaměstnání na částečný úvazek v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce** představuje přínos pro více než 1/3 organizací v Karlovarském kraji a dále pak pro organizace sídlící ve Středočeském kraji (30,8 %). Organizace v ostatních krajích již tento přínos nepovažují za výhodu ve významné míře.

Z **pohledu** převažujícího **vlastnictví organizací** není mezi nimi zásadní rozdíl v pořadí nejčastějších výhod spojovaných s využíváním zaměstnání na částečný úvazek, ale v míře, ve které si jednotlivé výhody uvědomují.

Zejména **sladění pracovního a rodinného života** představuje výhodu zaměstnání na částečný úvazek pro 3/4 organizací s převažujícím zahraničním kapitálem, zatímco u organizací v domácím vlastnictví je to jen nadpoloviční většina. **Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** je o něco častěji také považováno za výhodu spojenou se zaměstnáním na částečný úvazek u organizací s převažujícím zahraničním vlastnictvím, ale rozdíl mezi jednotlivými kategoriemi organizací není již tak výrazný, jako v případě první uvedené výhody.

U následujících výhod, patřících ještě k častěji uváděným výhodám, spojují obě kategorie organizací v obdobné míře se zaměstnáním na částečný úvazek výhodu spočívající ve **vyšší spokojenosti zaměstnanců**, ale odlišují se v jejím pořadí. Pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem následuje tento přínos až po výhodě spočívající v **možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi**, která je znamená pro organizace v domácím vlastnictví naopak až čtvrtou výhodou v pořadí, kdy ji s nepatrně vyšším podílem předchází zmíněná vyšší spokojenost zaměstnanců. Možnost zapojit zaměstnance se zdravotním omezením,

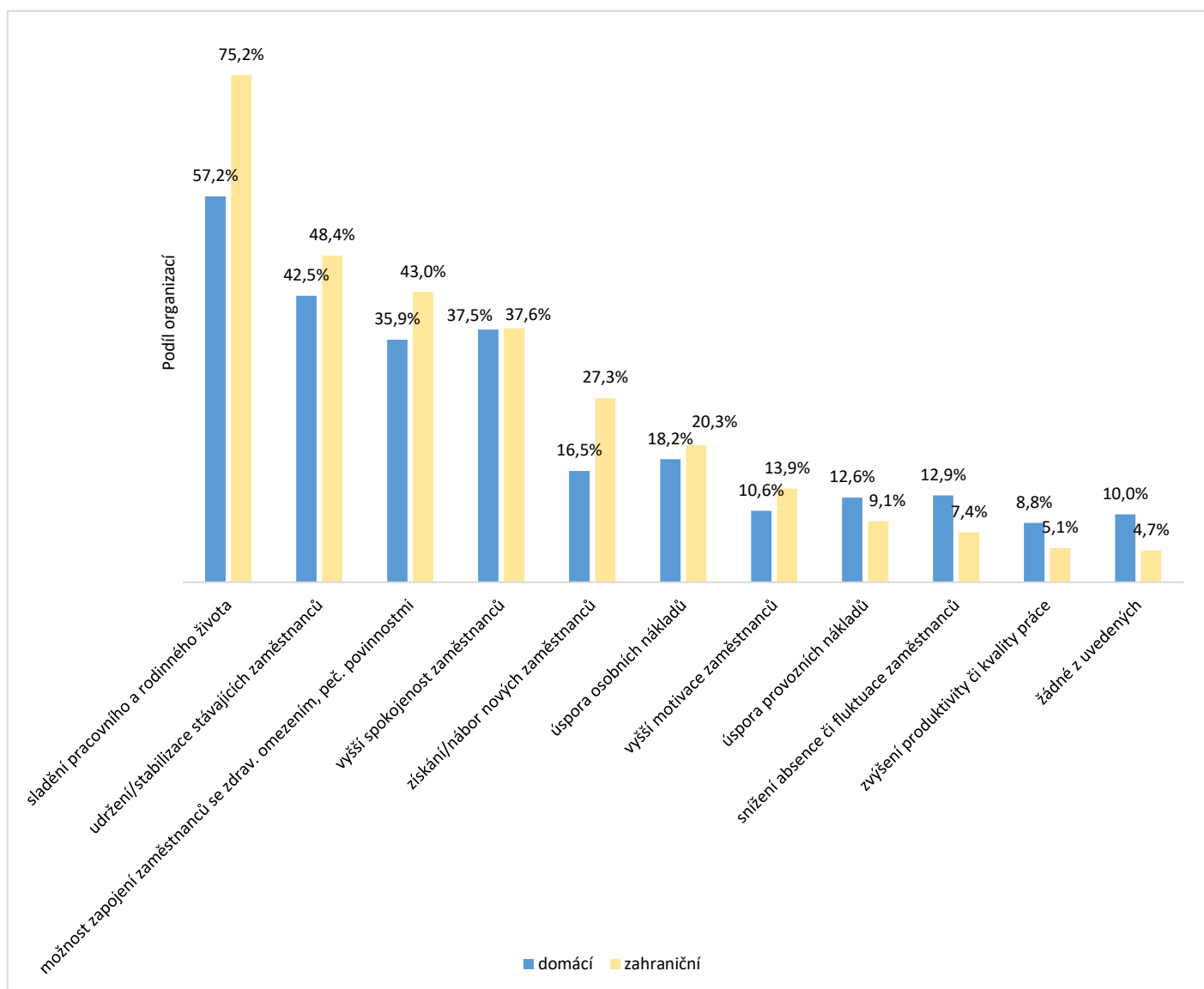
pečovatelskými povinnostmi díky zaměstnání na částečný úvazek považuje za výhodu o 1/5 více organizací v zahraničním vlastnictví.

V případě méně častěji uváděných výhod spojených s využíváním zaměstnání na částečný úvazek se pak jednotlivé kategorie organizací, sledované dle převažujícího vlastnictví, liší v míře významnosti, kterou jim přiřkládají i jejich pořadí. Zejména možnost zaměstnání na částečný úvazek jako výhoda při **získání/náboru nových zaměstnanců** je považována v mnohem vyšší míře za výhodu organizacemi v zahraničním vlastnictví. Také **úspora osobních nákladů** ve spojení se zaměstnáním na částečný úvazek je zahraničními organizacemi uváděna o něco více častěji oproti organizacím v domácím vlastnictví, ale rozdíl mezi oběma kategoriemi organizací je již výrazně menší. V případě organizací s převažujícím domácím kapitálem předchází v pořadí těchto dvou výhod úspora osobních nákladů výhodě spočívající v získání/náboru nových zaměstnanců.

Vyšší motivace zaměstnanců, řadí se již mezi málo uváděné výhody, je také o něco častěji považována za přínos možnosti pracovat na částečný úvazek v organizacích se zahraničním kapitálem. Zbývající výhody, které jsou však již mnohem méně často spojovány s využíváním částečného úvazku, jsou pak v organizacích v domácím vlastnictví uváděny výrazně častěji oproti organizacím v zahraničním vlastnictví.

Přínosy zaměstnání na částečný úvazek si ve větší míře uvědomují organizace s převažujícím zahraničním kapitálem. Podíl organizací v zahraničním vlastnictví, které nespojují se zaměstnáním na částečný úvazek žádnou z uvedených výhod, je více než poloviční, oproti organizacím s domácím vlastnictvím.

Graf č. 46 **Výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle převažujícího vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

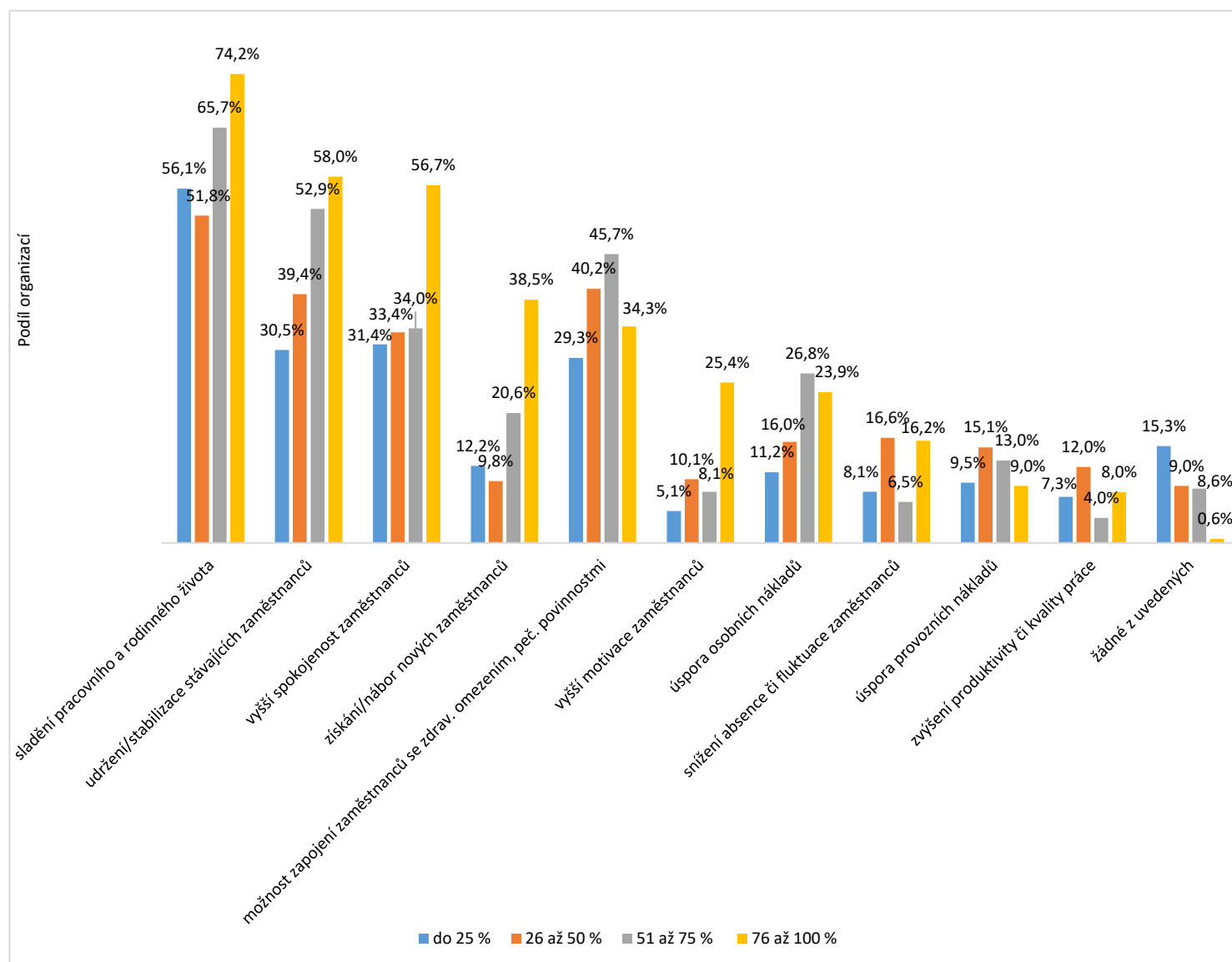
Se zvyšujícím se **podílem žen mezi zaměstnanci** narůstá podíl organizací spojujících s využíváním zaměstnání na částečný úvazek nejčastěji uváděné výhody v podobě **sladění pracovního a rodinného života** a **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**. Výjimku v tomto trendu lze sledovat pouze v případě organizací s podílem žen mezi zaměstnanci dosahujícím 26-50 %, kde je v porovnání s ostatními kategoriemi organizací, sledovanými dle podílu zaměstnaných žen, četnost uvádění výhody v podobě **sladění pracovního a rodinného života** o něco nižší. Organizace řadí se do skupin s dvěma nejvyššími podíly žen mezi zaměstnanci tak považují výše uvedené za výhody uplatňování zaměstnání na částečný úvazek mnohem častěji. Sladění pracovního a rodinného života považují za výhodu využívání zaměstnání na částečný úvazek téměř ¾ organizací zaměstnávajících 76-100 % žen a téměř 2/3 organizací s podílem žen mezi zaměstnanci dosahujícím 51-75 %. V případě organizací z dalších kategorií s nižšími podíly žen mezi zaměstnanci představuje možnost sladění pracovního a rodinného života výhodu zaměstnání na částečný úvazek pro nadpoloviční většinu organizací. **Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** pak považuje za výhodu zaměstnání na částečný úvazek nadpoloviční většina organizací s vyššími podíly žen mezi zaměstnanci, zatímco opět u dvou zbývajících kategorií organizací sledovaných dle podílu žen mezi zaměstnanci jsou tyto podíly výrazně nižší.

V případě další výhody častěji spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek v podobě **vyšší spokojenosti zaměstnanců** je výraznější rozdíl mezi organizacemi s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci a ostatními skupinami organizací. V případě organizací s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci spojuje uvedenou výhodu s možností zaměstnání na částečný úvazek nadpoloviční většina organizací, u ostatních kategorií organizací sledovaných dle podílu žen mezi zaměstnanci se pak jejich podíl pohybuje kolem 1/3, přičemž se nepatrně zvyšuje s narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci. **Možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi**, která se řadí ještě také do skupiny častěji uváděných výhod, se v případě organizací s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci řadí až za výhodu v podobě možnosti nabídnout zaměstnání na částečný úvazek jako bonus při **získávání/náboru nových zaměstnanců**. Naopak pro ostatní kategorie organizací sledovaných zde dle podílu žen mezi zaměstnanci zůstává možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi čtvrtou nejdůležitější výhodou v pořadí a je pro ně také výrazně významnější než přínos v podobě možnosti nabídnout zaměstnání na částečný úvazek při získávání/náboru nových zaměstnanců, která je tedy výrazně významnější pro organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen. Oproti organizacím s nižšími podíly žen mezi zaměstnanci tak považují uvedený přínos za výhodu více než třikrát častěji.

Obdobně také v případě dalších již méně častěji uváděných výhod u organizací s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci představuje o něco častější výhodu, v porovnání s ostatními kategoriemi organizací, **vyšší motivace zaměstnanců**, zatímco pro ostatní kategorie je důležitější **úspora osobních nákladů**.

Další již málo často uváděné výhody nejsou nijak výrazně spojeny s podíly žen mezi zaměstnanci. **Snížení absence či fluktuace zaměstnanců** díky možnosti práce na částečný úvazek považují za výhodu častěji organizace s podílem žen mezi zaměstnanci v rozmezí 26-50 % a 76-100 %, **úspora provozní nákladů** pak představuje o něco častěji výhodu pro organizace zaměstnávající 26-50 % žen a dále také 51-75 % žen. **Zvýšení produktivity práce či kvality práce** je pak častěji výhodou pro organizace s nižšími podíly žen (26-50 %). S narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci si také organizace více uvědomují jednotlivé zde uvedené výhody zaměstnání na částečný úvazek.

Graf č. 47 **Výhody spojované s využíváním částečného úvazku dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

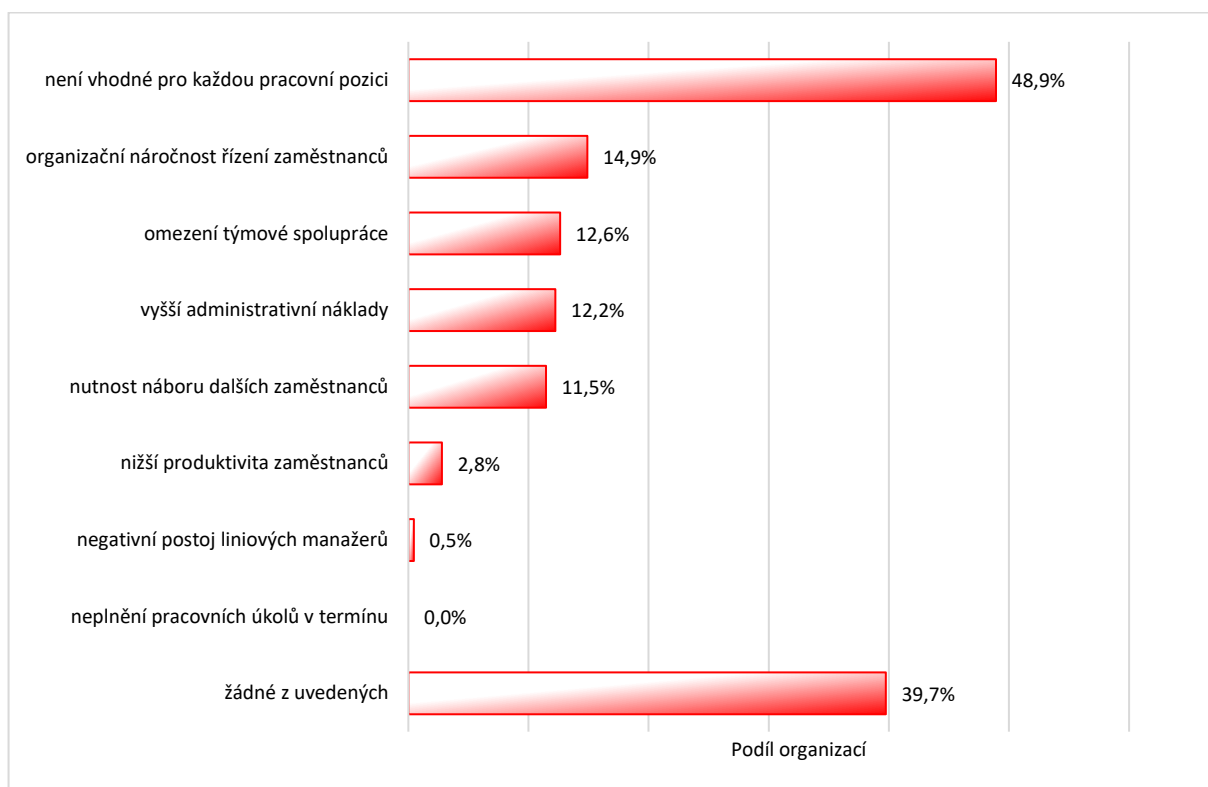
Respondentům, kteří uvedli využívání částečných úvazku v jejich organizaci, byly dále předloženy následující nevýhody, jež může přinášet uplatňování zaměstnání na částečný úvazek:

- nižší produktivita zaměstnanců
- neplnění pracovních úkolů v termínu
- nutnost náboru dalších zaměstnanců
- omezení týmové spolupráce
- vyšší administrativní náklady
- negativní postoj liniových manažerů
- organizační náročnost řízení zaměstnanců
- není vhodné pro každou pracovní pozici
- žádné z uvedených

Respondenti mohli vybrat více možností, relevantní pro jejich organizace.

S využíváním zaměstnání na částečný úvazek jsou organizacemi spojovány nevýhody ve výrazně menší míře oproti jeho výhodám. **Nejčastěji** uváděná nevýhoda zaměstnání na částečný úvazek spočívá v jeho **nevhodnosti pro každou pracovní pozici**, kterou uvedla ale ani ne polovina organizací. Ostatní nevýhody jsou pak uváděny již ve výrazně menší míře. Naopak mnohem častěji **nespojují organizace se zaměstnáváním na částečný úvazek žádnou z uvedených nevýhod**. Mezi **dalšími nevýhodami** se pak objevují **organizační náročnost řízení zaměstnanců, omezení týmové spolupráce, vyšší administrativní náklady** či **nutnost náboru dalších zaměstnanců**. Ale tyto nevýhody jsou uváděny již v mnohem menší míře. Negativně **neovlivňuje** práce na částečný úvazek **plnění pracovních úkolů v termínu** ani nijak výrazně **produktivitu zaměstnanců**. **Negativní postoj liniových manažerů** k využívání zaměstnání na částečný úvazek je **zanedbatelnou nevýhodou**.

Graf č. 48 **Nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek**

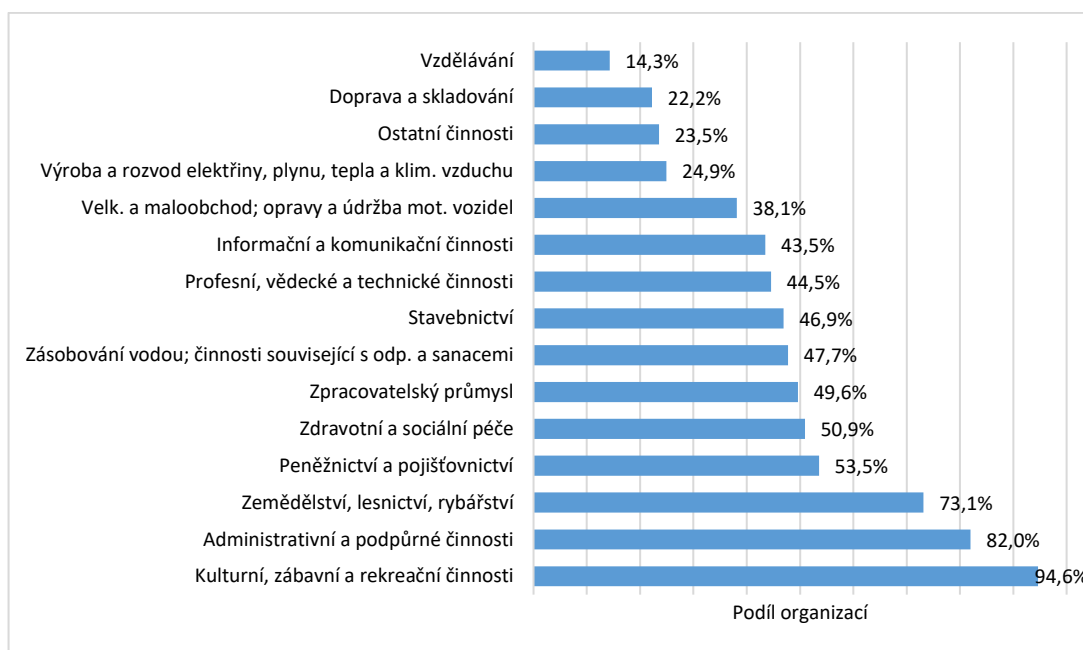


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevhodnost uplatnění zaměstnání na částečný úvazek **pro každou pracovní pozici** považuje za nevýhodu většina organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, s odstupem pak v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti. Dále pak necelé ¾ organizací v Zemědělství, lesnictví, rybářství. Nevýhodou představuje také pro nadpoloviční většinu organizací v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví. Kolem poloviny pak v odvětví Zdravotní a sociální péče a ve Zpracovatelském průmyslu.

Za nevýhodu ji označila méně než polovina organizací v odvětvích Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a Stavebnictví, dále Profesní, vědecké a technické činnosti a Informační a komunikační činnosti. Nevhodnost zaměstnání na částečný úvazek pro každou pozici je nevýhodou pro více než 1/3 organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. Pouze pak ¼ organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, které využívají zaměstnání na částečný úvazek, uvedly jako jeho nevýhodu nevhodnost pro každou pracovní pozici a dále pak více než 1/5 organizací v odvětvích Ostatní činnosti a Doprava a skladování. Nejméně často je nevhodnost uplatnění částečného úvazku pro každou pozici jako jeho nevýhoda uváděna organizacemi ve Vzdělávání.

Graf č. 49 **Nejčastější nevýhoda spojovaná s využíváním zaměstnání na částečný úvazek – není vhodné pro každou pracovní pozici**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Již výrazně méně významné nevýhody nejčastěji spojují s využíváním částečného úvazku zejména organizace v odvětví Zdravotní a sociální péče. A to jak v případě nevýhody v podobě **organizační náročnosti řízení zaměstnanců** (58,3 %), **vyšších administrativních nákladů** (52,9 %), tak také **omezení týmové spolupráce** (40,0 %). Pouze v případě nevýhody spočívající v **nutnosti náboru dalších zaměstnanců** (25,2 %) představuje toto o něco častější nevýhodu pro organizace v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (29,8 %). Současně organizace z odvětví Administrativní a podpůrné činnosti následují v četnosti uvádění většiny zde zmíněných nevýhod, i když v porovnání s organizacemi v odvětví Zdravotní a sociální péče, s výraznějším odstupem. **Organizační náročnost řízení zaměstnanců** tak představuje nevýhodu pro 1/3 organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti a pro o něco více organizací pak **vyšší administrativní náklady** (37,0 %). Současně pak **omezení týmové spolupráce** představuje dále nevýhodu částečného úvazku pro organizace ve Stavebnictví (38,3 %).

Organizační náročnost řízení zaměstnanců následně pak představuje nevýhodu pro 1/4 organizací působících ve Vzdělávání a necelou 1/4 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti a více než 1/5 organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví a téměř 1/5 v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. V ostatních odvětvích pak podíly organizací spojujících uvedenou nevýhodu s využíváním částečného úvazku dále klesají.

Omezení týmové spolupráce pak následně spojují s nevýhodou zaměstnání na částečný úvazek organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (34,9 %) a 1/3 organizací ve Vzdělávání a téměř 1/5 v Peněžnictví a pojišťovnictví. V ostatních odvětvích jsou podíly organizací považujících uvedenou nevýhodu s využíváním částečného úvazku výrazně nižší.

Vyšší administrativní náklady jsou také jako nevýhoda vnímány dále organizacemi v odvětví Informační a komunikační činnosti (28,9 %). V ostatních odvětvích jsou pak podíly organizací spojujících uvedenou nevýhodu s využíváním částečného úvazku nižší a dále klesají.

Nutnost náboru dalších zaměstnanců je, již kromě výše uvedených, pak nevýhodou také pro téměř 1/4 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti a kolem 1/5 organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví a Informační a komunikační činnosti.

V případě ostatních odvětvích pak podíly organizací spojujících uvedenou nevýhodu s využíváním částečného úvazku dosahují nižších hodnot a dále klesají.

Ojediněle uváděná nevýhoda uplatňování zaměstnávání na částečný úvazek v podobě **nižší produktivity zaměstnanců** se o něco častěji týkala organizací ve Stavebnictví, nicméně stále se jedná o nízký podíl organizací, považujících uvedenou za nevýhodu.

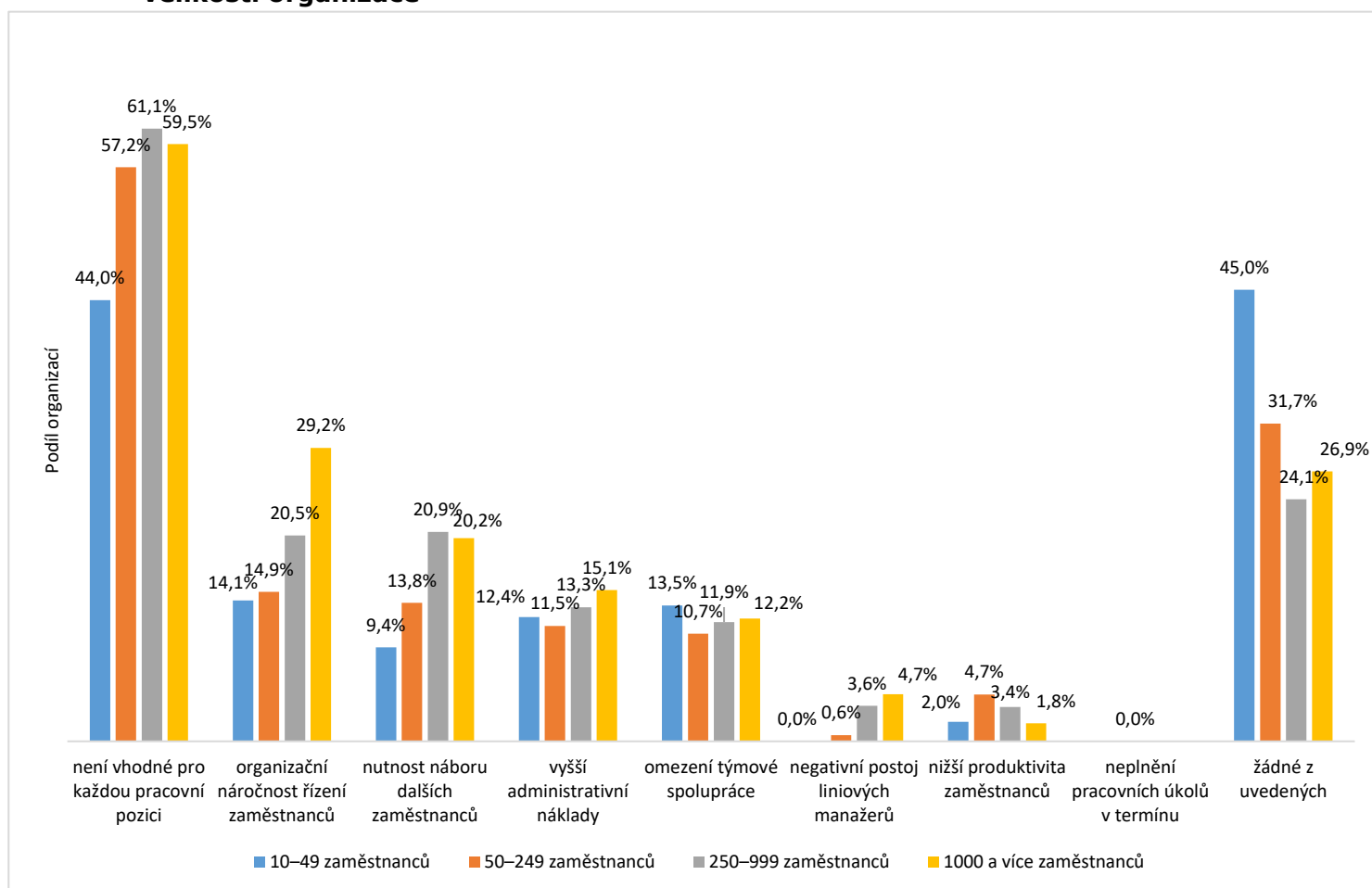
Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociálního zabezpečení.

Z **pohledu velikosti organizací** se, v případě nejčastější nevýhody zaměstnávání na částečný úvazek spočívající v jeho **nevhodnosti pro každou pracovní pozici**, s velikostí organizace zvyšuje jejich podíl, pro které je toto nevýhodou, přičemž nepatrně častěji představuje nevýhodu pro organizace s 250-999 zaměstnanci. S velikostí organizace se také zvyšuje podíl organizací spojujících se zaměstnáním na částečný úvazek nevýhodou v podobě **organizační náročnosti řízení zaměstnanců**. Podíl největších organizací, které uvedly tuto nevýhodu, je tak přibližně dvakrát vyšší oproti menším organizacím.

V případě ostatních, již méně často uváděných nevýhod, pak lze z pohledu velikosti organizací najít rozdíly v pořadí významnosti jednotlivých nevýhod pro nejmenší organizace do 49 zaměstnanců. Zatímco pro organizace z ostatních velikostních kategorií následují dále v pořadí nevýhod **nutnost náboru dalších zaměstnanců**, **vyšší administrativní náklady**, **omezení týmové spolupráce**, pro nejmenší organizace je u těchto třech uvedených nevýhod naopak pořadí opačné. Navíc, omezení týmové spolupráce je i ve srovnání s ostatními kategoriemi organizací sledovanými dle jejich velikosti uváděno relativně o něco častěji.

Ojediněle uváděná nevýhoda v podobě **negativního postoje liniových manažerů** k zaměstnávání na částečný úvazek se častěji týká velkých organizací, **nižší produktivita zaměstnanců** pak organizací s 50-249 zaměstnanci a 250-999 zaměstnanci. Nejméně často spojují se zaměstnáním na částečný úvazek uvedené nevýhody nejmenší organizace. Pro větší organizace využívání zaměstnání na částečný úvazek pak přináší o něco častěji některou z uvedených nevýhod.

Graf č. 50 **Nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevhodnost pro každou pracovní pozici považuje za nevýhodu zaměstnání na částečný úvazek nejvyšší podíl organizací v Karlovarském kraji (79,9 %), následně pak 2/3 v Libereckém kraji. Dále pak nadpoloviční většina v Ústeckém kraji (58,3 %), Zlínském kraji (56,9 %), hl. m. Praze (56,3 %), Středočeském kraji (54,3 %) a polovina organizací v Královéhradeckém kraji. Následují organizace v Kraji Vysočina (44,3 %), Jihomoravském kraji (43,8 %), Olomouckém kraji (41,2 %), Plzeňském kraji (39,8 %) a Jihočeském kraji (37,3 %). Nakonec pak organizace v Pardubickém kraji (28,1 %) a Moravskoslezském kraji (26,4 %).

Také druhá nevýhoda, i když již mnohem méně častěji spojovaná s využíváním zaměstnání na částečný úvazek, spočívající v **organizační náročnosti řízení zaměstnanců** je nejčastěji považována za negativum organizacemi se sídlem v Karlovarském kraji (43,2 %) a následně pak v Libereckém kraji. S výrazným odstupem pak následují organizace v hl. m. Praze (19,4 %). V ostatních krajích jsou pak podíly organizací považujících uvedené za nevýhodu využívání částečného úvazku nižší a dále klesají.

Omezení týmové spolupráce v souvislosti s využíváním zaměstnání na částečný úvazek představuje nevýhodu pro více než ¼ organizací se sídlem v Královéhradeckém kraji, následně pak pro necelou 1/5 organizací v hl. m. Praze. V ostatních krajích jsou již podíly organizací považujících uvedené za nevýhodu zaměstnání na částečný úvazek výrazně nižší a dále klesají.

Organizační náročnost řízení zaměstnanců i **nutnost náboru dalších zaměstnanců** jsou také častěji považovány za nevýhody využívání zaměstnání na

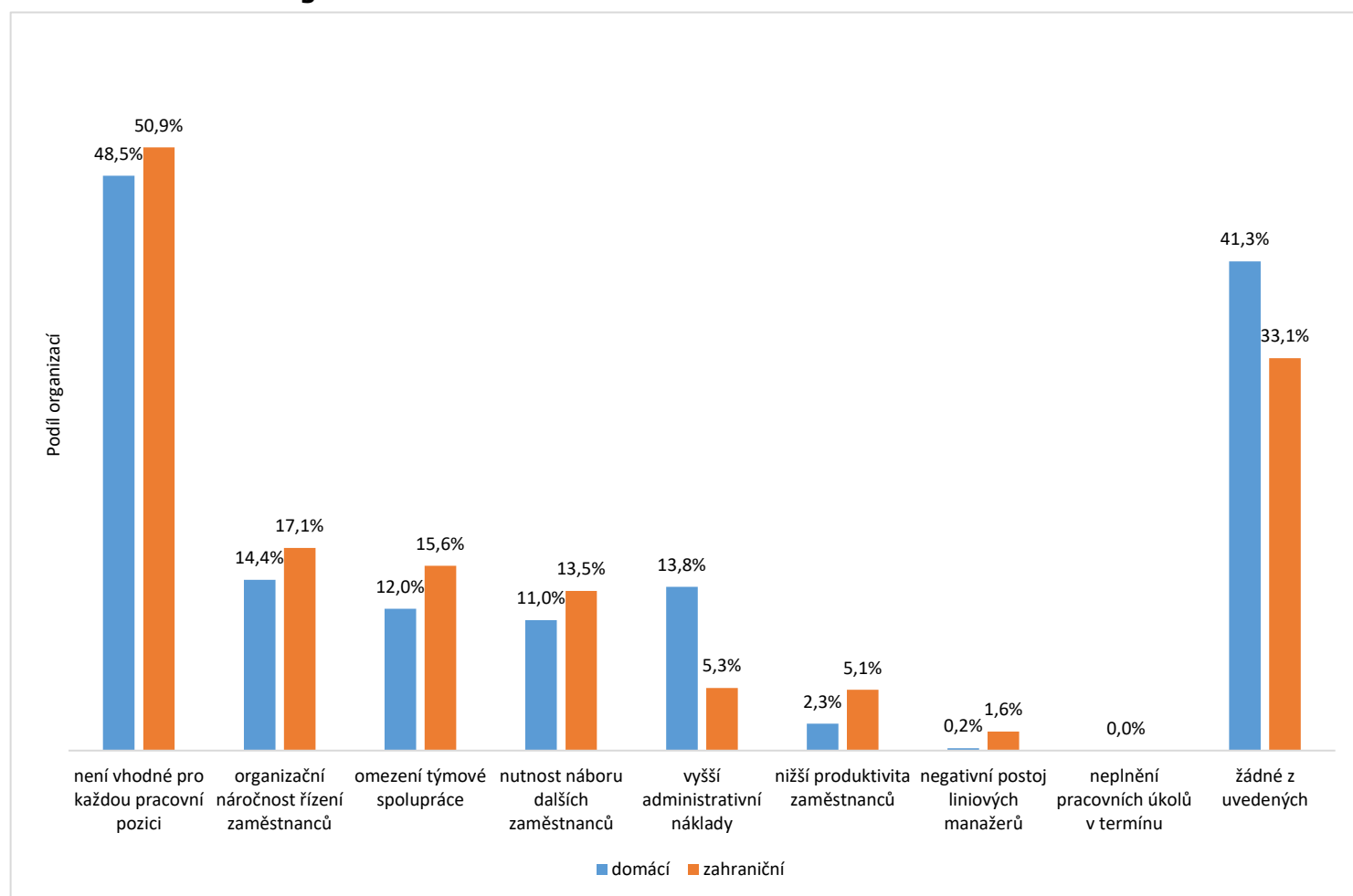
částečný úvazek zejména organizacemi v Karlovarském kraji (37,9 %, resp. 39,0 %) a Libereckém kraji (35,9 %, resp. 35,6 %) oproti organizacím sídlícím v ostatních krajích, kde jsou jejich podíly již výrazně nižší. U zbývajících nejméně uváděných nevýhod se pak podíly organizací v jednotlivých krajích pohybují v nízkých podílech, odpovídajících jejím ojedinělým uvedením.

V případě nejčastější nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek nejsou mezi **organizacemi** sledovanými **dle** převažujícího **vlastnictví** významné rozdíly. **Nevhodnost** zaměstnání na částečný úvazek **pro každou pracovní pozici** je nepatrně častěji uváděna organizacemi se zahraničním vlastnictvím. Obdobně je tomu také v případě **organizační náročnosti řízení zaměstnanců**, kde je také o něco častěji uváděnou nevýhodou v případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem.

U následujících nevýhod se již v jejich hodnocení mezi sebou sledované kategorie organizace odlišují více. **Omezení týmové spolupráce** představuje významnější nevýhodu pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem oproti organizacím v domácím vlastnictví, pro které naopak představují třetí nevýhodu v pořadí **vyšší administrativní náklady**. Současně je podíl organizací v domácím vlastnictví, které spojují se zaměstnáním na částečný úvazek vyšší administrativní náklady, více než dvojnásobný ve srovnání s organizacemi v zahraničním vlastnictví. Omezení týmové spolupráce, jako nevýhoda spojovaná s umožněním zaměstnání na částečný úvazek, tak v případě organizací s převažujícím domácím vlastnictvím následuje v pořadí až po nevýhodě v podobě vyšších administrativních nákladů.

Nutnost náboru dalších zaměstnanců také o něco častěji považují za nevýhodu spojenou s využíváním zaměstnání na částečný úvazek organizace s převažujícím zahraničním kapitálem, přičemž ve srovnání s organizacemi v domácím vlastnictví tato nevýhoda také v pořadí předchází vyšší administrativní náklady. Ojediněle uváděná nevýhoda zaměstnání na částečný úvazek v podobě **nižší produktivity zaměstnanců** pak představuje také výraznější nevýhodu pro organizace v zahraničním vlastnictví, které ji uvádějí více než 2krát častěji oproti organizacím s převažujícím domácím kapitálem. I ojediněle uváděný **negativní postoj liniových manažerů** jako nevýhoda spojovaná v případě možnosti uplatnění zaměstnání na částečný úvazek převládá u organizací v zahraničním vlastnictví. Naopak častěji nespojují s využíváním zaměstnání na částečný úvazek žádnou z uvedených nevýhod organizace v domácím vlastnictví.

Graf č. 51 **Nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek dle vlastnictví organizace**



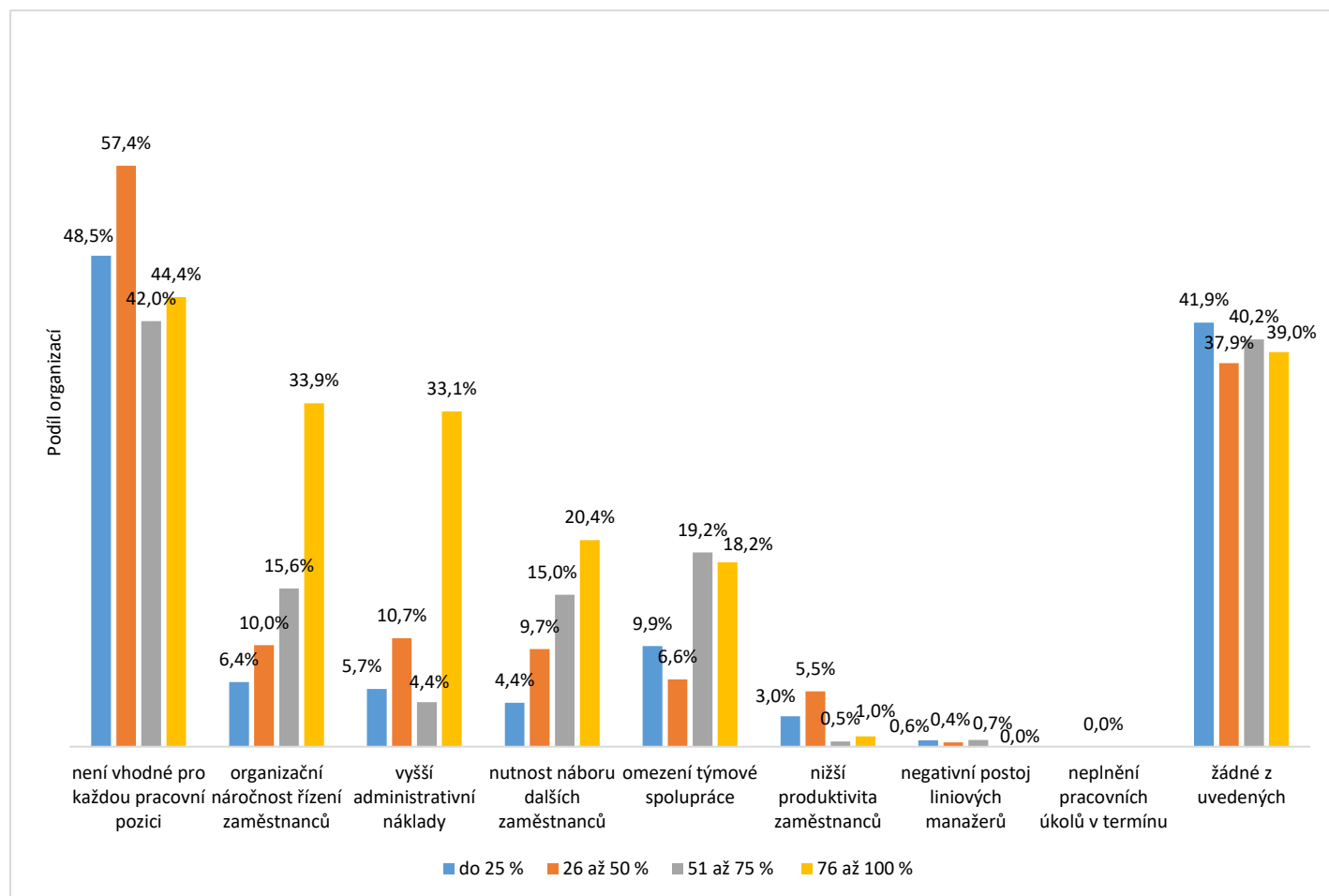
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevhodnost využívání zaměstnání na částečný úvazek **pro každou pracovní pozici** považují relativně častěji za nevýhodu organizace, kde se podíl žen mezi zaměstnanci pohybuje v rozmezí 26-50 % a následně pak organizace z nejméně početné kategorie z pohledu podílu zaměstnaných žen (tj. do 25 %).

Pro organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen pak výrazně častěji, při srovnání s ostatními kategoriemi organizací sledovanými dle podílu žen mezi zaměstnanci, představují nevýhody zaměstnávání na částečný úvazek **organizační náročnost řízení zaměstnanců** a **vyšší administrativní náklady**. Podíl těchto organizací považujících uvedené za nevýhody oproti organizacím s nejnižším podílem zaměstnaných žen je vyšší více než 5krát. Ale i při srovnání s druhou největší kategorií z pohledu zaměstnaných žen je jejich podíl také více než 2krát vyšší v případě nevýhody spočívající v organizační náročnosti řízení zaměstnanců, a dokonce více než 7krát vyšší v případě vyšších administrativních nákladů. **Nutnost náboru dalších zaměstnanců** jako nevýhoda zaměstnání na částečný úvazek je opět častěji uváděna s narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci v organizaci. Podíl organizací s nevyšším podílem zaměstnaných žen, které uvedené považují za nevýhodu zaměstnání na částečný úvazek, je tak více než 4krát vyšší oproti organizacím s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci. **Omezení týmové spolupráce** je také výrazně častěji považováno za nevýhodu plynoucí z uplatňování zaměstnání na částečný úvazek organizacemi s vyššími podíly zaměstnaných žen a současně pro organizace s druhým nejvyšším podílem zaměstnaných žen tato nevýhoda představuje druhou nejčastější nevýhodu v pořadí jednotlivých nevýhod. Obdobně na druhé v pořadí se také tato nevýhoda řadí u organizací s nejnižším podílem zaměstnaných žen, i když jejich podíl je ve srovnání s přechovými organizacemi výrazně nižší.

Ojediněle uváděná nevýhoda zaměstnání na částečný úvazek v podobě **nižší produktivity zaměstnanců** je o něco častěji považována za negativum u organizací s nižším podílem žen mezi zaměstnanci.

Graf č. 52 **Nevýhody spojované s využíváním zaměstnání na částečný úvazek dle podílu zaměstnaných žen v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

4.3. Práce z jiného místa

V dotazníkovém šetření byl pro zjednodušení porozumění respondenty používán pro označení výkonu práce z jiného místa, mimo pracoviště zaměstnavatele souhrnně pojem „home office“ s uvedením podrobnější vysvětlující poznámky. Pro účely dotazníkového šetření se pod tímto pojmem rozumí práce vykonávána z jiného místa (na dálku, z domova) než je pracoviště zaměstnavatele alespoň některý den v týdnu nebo většinu pracovní doby. Zaměstnanec buď i nadále dochází na pracoviště, kde využívá pracovní prostor (tzv. hybridní režim), nebo téměř nedochází na pracoviště, pouze např. na porady, jednání, nemusí mít ani např. trvale vlastní pracovní stůl, kancelář. Také v tomto textu budou pro zachování jeho pestrosti a srozumitelnosti používány výše uvedené pojmy jako synonyma.

V případě výkonu práce mimo pracoviště byly respondentům, kteří uvedli využívání této flexibilní formy práce v jejich organizaci, předloženy na výběr relevantní výhody, které lze spojit s využitím výkonu práce z jiného místa. Jednalo se o následující, ze kterých respondenti mohli vybrat všechny možnosti, jež jsou relevantní pro jejich organizaci:

- udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců
- získání/nábor nových zaměstnanců
- vyšší motivace zaměstnanců

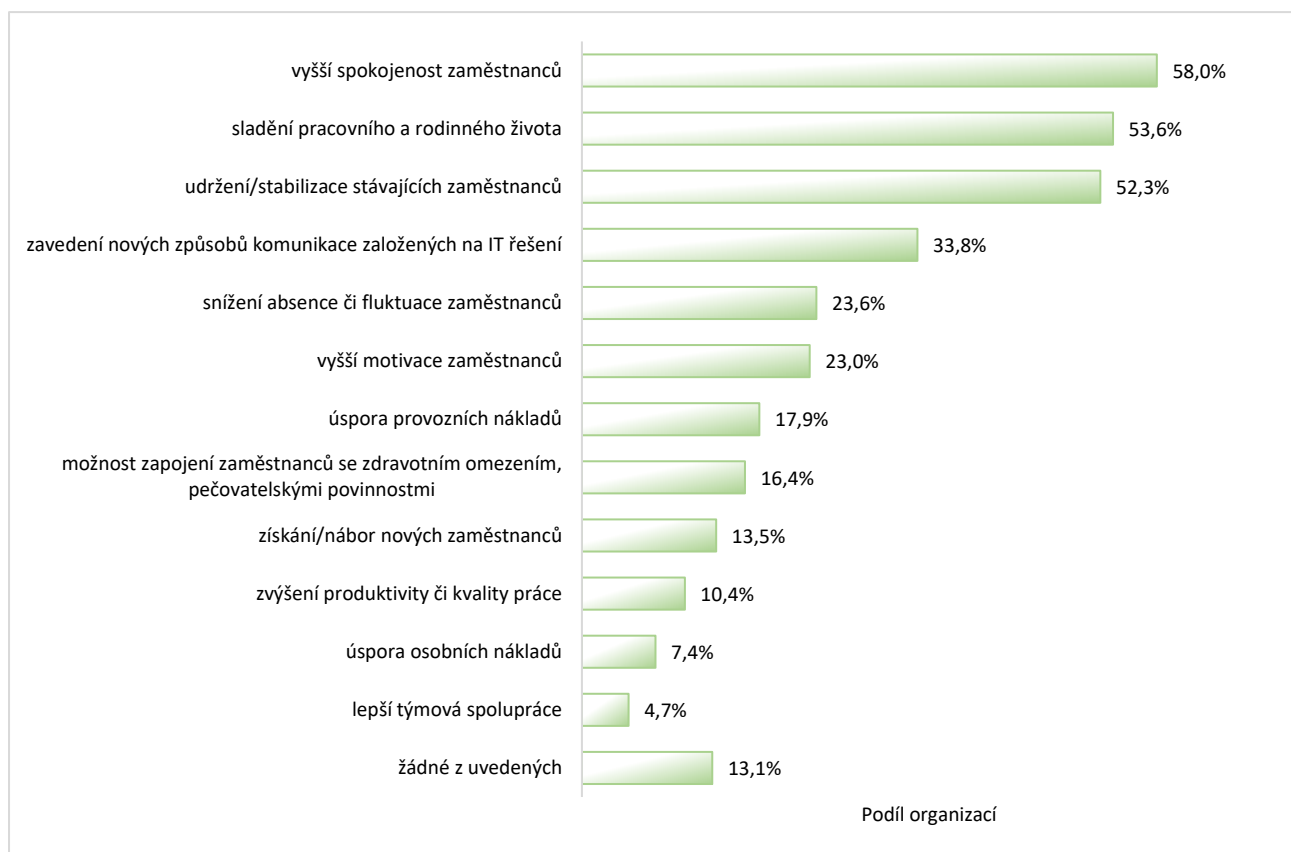
- vyšší spokojenost zaměstnanců
- sladění pracovního a rodinného života
- zvýšení produktivity či kvality práce
- možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi
- snížení absence či fluktuace zaměstnanců
- zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení
- lepší týmová spolupráce
- úspora osobních nákladů
- úspora provozních nákladů
- žádné z uvedených

Podíly odpovědí jsou zde vypočteny z organizací, které využívají výkon práce z jiného místa. **Nejčastěji** za výhodu výkonu práce na home office považují organizace, využívající tuto flexibilní formu práce, **vyšší spokojenost zaměstnanců, možnost sladění pracovního a rodinného života a udržení/stabilizaci stávajících zaměstnanců**. Zmíněné výhody uvedla nadpoloviční většina organizací uplatňujících uvedenou flexibilní formu práce. **Dále** 1/3 organizací, ve kterých pracovníci mohou vykonávat práci z jiného místa, uvedla za výhodu **zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení**. Více než ¼ organizací umožňujících home office spojuje s jeho uplatněním **snížení absence či fluktuace zaměstnanců i vyšší motivaci zaměstnanců**.

O něco **méně často** pak již spojují s možností výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele výhody v podobě **úspory provozních nákladů a možnosti zapojit zaměstnance se zdravotním omezením či pečovatelskými povinnostmi**. Méně pak také nahlíží na možnost práce z domova jako na bonus, který může být nápomocný při **získání/náboru nových zaměstnanců**.

Zvýšení produktivity či kvality práce, ani **úspora osobních nákladů** či **lepší týmová spolupráce** nepatří mezi **významné výhody**, které by zaměstnavatelé spojovali s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Graf č. 53 **Výhody využívání výkonu práce z jiného místa**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Vyšší spokojenost zaměstnanců i sladění pracovního a rodinného života považovaly současně za hlavní výhody spojené s výkonem práce z jiného místa nejčastěji organizace v Peněžnictví a pojišťovnictví.

Vyšší spokojenost zaměstnanců pak dále představovala poměrně významný přínos pro organizace působící v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti, pro které byla tato výhoda o něco významnějším přínosem než sladění pracovního a rodinného života. Naopak pro organizace v oblasti Kulturní, zábavní a rekreační činnosti znamenala možnost sladění pracovního a rodinného života významnější přínos plynoucí z výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve srovnání s vyšší spokojeností zaměstnanců. Dále více než $\frac{3}{4}$ organizací působících v odvětví Ostatní činnosti považovaly za přínos výkonu práce z jiného místa vyšší spokojenost zaměstnanců, ale sladění pracovního a rodinného života pak označila za výhodu této flexibilní formy již jen nadpoloviční většina. Také více než $\frac{3}{4}$ organizací ve Zdravotní a sociální péči spojovalo s výkonem práce z jiného místa výhodu v podobě vyšší spokojenosti zaměstnanců a jen o něco méně častěji pak také sladění pracovního a rodinného života.

Vyšší spokojenost považovaly za výhodu plynoucí z možnosti výkonu práce z jiného dále organizace působící v odvětví Doprava a skladování, pro které představovala častější přínos než sladění pracovního a rodinného života. Následně pak vyšší spokojenost zaměstnanců označilo za výhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele necelé $\frac{2}{3}$ organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, které ale současně přikládaly možnosti sladění pracovního a rodinného života v důsledku možnosti práce z jiného místa nejmenší význam v porovnání s organizacemi z jiných odvětví u této výhody.

Vyšší spokojenost zaměstnanců představovala výhodu plynoucí z možnosti výkonu práce z jiného místa pro nadpoloviční většinu organizací v odvětví Velkoobchod a

maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, ve Zpracovatelském průmyslu a Stavebnictví. V případě dvou prvně uvedených odvětví také nadpoloviční většina organizací působících v těchto odvětvích spojovala s možností výkonu práce z jiného místa přínos v podobě sladění rodinného a pracovního života. V případě organizací ve Stavebnictví pak tuto druhou výhodu považoval za přínos už výrazně menší podíl organizací, již jen ¼ organizací.

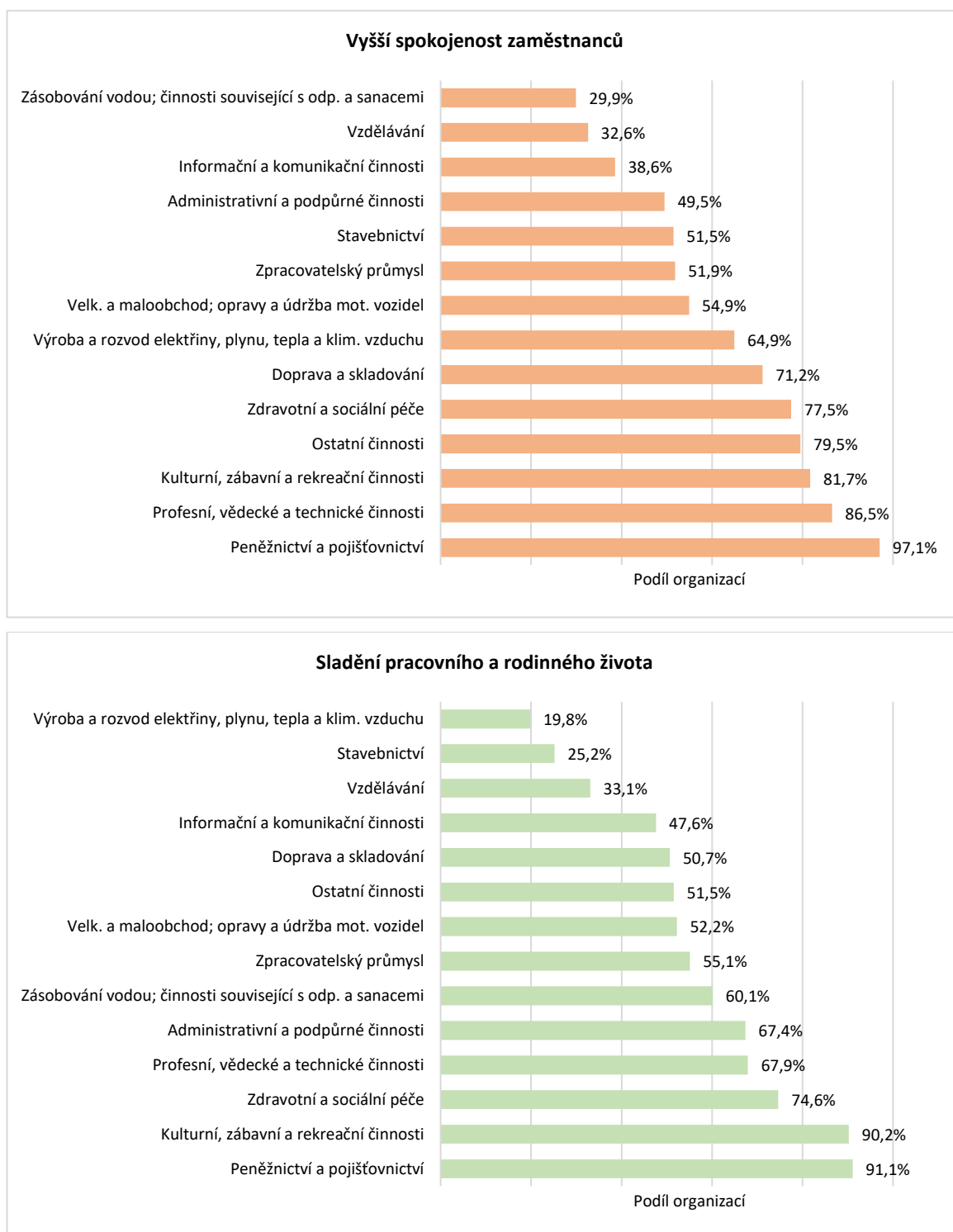
Necelá polovina organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti spojovala s výkonem práce z jiného místa vyšší spokojenost zaměstnanců. Tyto organizace naopak častěji uváděly přínos v podobě sladění pracovního a rodinného života (více než 2/3) a ještě významnější pro ně byl přínos v podobě udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců, kterou označily jako výhodu práce z jiného místa více než ¾ organizací v tomto odvětví využívajících sledovanou flexibilní formu práce.

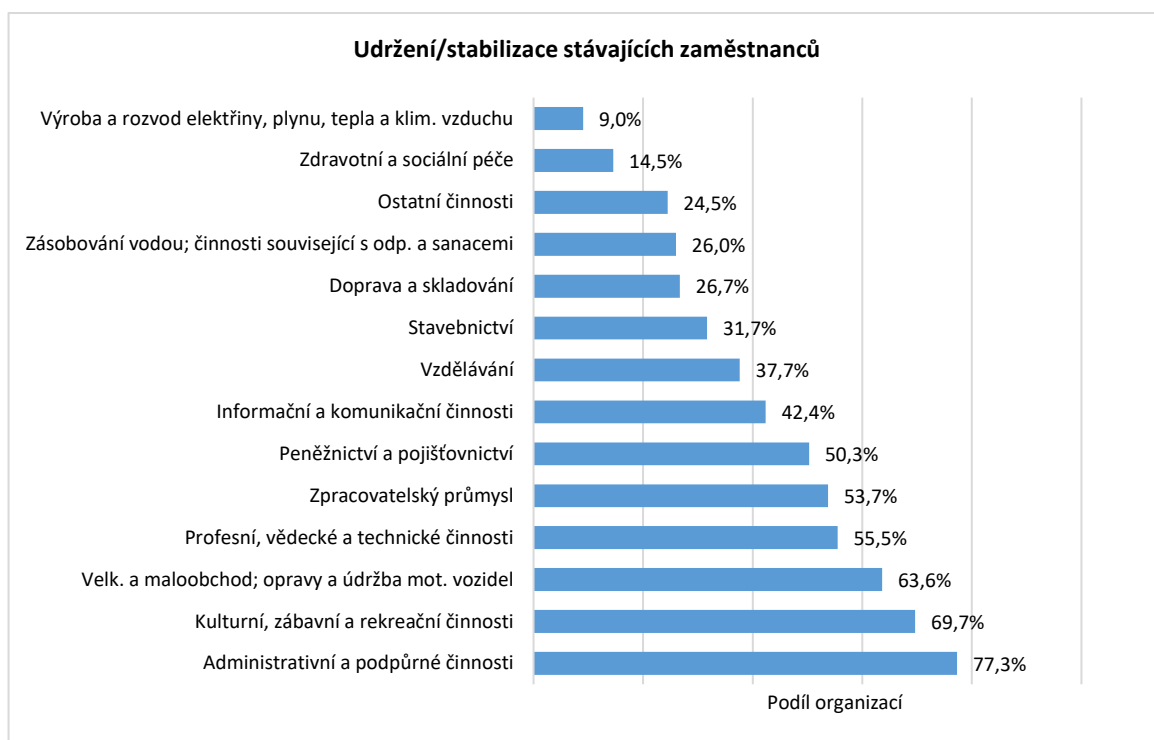
Vyšší spokojenost spojovaly pak dále s výkonem práce z jiného místa organizace v odvětví Informační a komunikační činnosti, které ale o něco častěji uváděly výhody této flexibilní formy práce v možnosti sladění pracovního a rodinného života a následně pak také udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců. Také v případě organizací působících ve Vzdělávání byla nepatrně častěji uváděna výhoda sladění pracovního a rodinného života oproti vyšší spokojenosti zaměstnanců, a před obě tyto výhody se v pořadí zařadila o něco častěji těmito organizacemi uváděná výhoda v podobě udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců.

Ve srovnání s organizacemi v ostatních odvětvích uvedl vyšší spokojenost zaměstnanců jako přínos výkonu práce z jiného místa nejmenší podíl organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, pro které byl naopak výrazně významnější přínos v podobě sladění pracovního a rodinného života, který uvedl dvakrát vyšší podíl organizací.

Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců považovaly nejčastěji za výhodu již výše uvedené více než ¾ organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti, dále pak více než 2/3 organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Následovaly organizace v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, které považovaly častěji tuto výhodu za přínos výkonu práce z jiného místa než výše dvě uváděné výhody. Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců pak představovalo výhodu pro nadpoloviční většinu organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti, Zpracovatelském průmyslu, v jehož případě byl tento přínos uváděn o něco častěji než výhoda v podobě vyšší spokojenosti zaměstnanců, a zařadil se tak na druhé místo v pořadí za přínos v podobě sladění pracovního a rodinného života. Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců pak následně představovalo výhodu spojenou s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro organizace v Peněžnictví a pojišťovnictví, s odstupem pak pro organizace v odvětví Informační a komunikační činnosti a dále ve Vzdělávání. Uvedený přínos dále ještě považovala za výhodu více než ¼ organizací v odvětví Doprava a skladování, Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a téměř ¼ organizací v odvětví Ostatní činnosti. Malý podíl organizací ve Zdravotní a sociální péči i v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu pak již spojovalo uvedený přínos s možností výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Graf č. 54 **Nejčastější výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle odvětví**





Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení považovaly za přínos spojený s umožněním výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nejčastěji organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti a Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. S výrazným odstupem až pak následovaly organizace působící v Peněžnictví a pojišťovnictví a odvětví Informační a komunikační činnosti. S možností výkonu práce z jiného místa spojovala přínos v podobě zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení dále pak více než 1/3 organizací ve Zdravotní a sociální péči. Následovaly organizace v odvětví Doprava a skladování, Administrativní a podpůrné činnosti, Zpracovatelský průmysl. Více než 1/4 organizací ve Stavebnictví a v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. V případě organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti pak uvedené označila za přínos o něco více než 1/5 organizací a kolem 1/5 organizací v odvětví Ostatní činnosti a dále pak ve Vzdělávání. V odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu pak daný přínos považoval za výhodu spojenou s možností výkonu mimo pracoviště zaměstnavatele již nízký podíl organizací

Graf č. 55 **Zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení jako výhoda spojená s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě výhod, které byly již uváděny méně často, považovala nadpoloviční většina organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti za přínos možnosti práce z jiného místa **snížení absence či fluktuace zaměstnanců**. Tento přínos byl pak organizacemi z ostatních odvětví považován za již o něco méně významný, kdy ho dále spojila s možností práce mimo pracoviště zaměstnavatele necelá 1/3 organizací působících ve Stavebnictví a Peněžnictví a pojišťovnictví a dále pak v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti. Kolem 1/5 organizací ve Zpracovatelském průmyslu a následně v odvětví Informační a komunikační činnosti. Za přínos uvedené označila ještě více než 1/5 organizací v odvětví Doprava a skladování a kolem 1/5 organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, Ostatní činnosti. V dalších odvětvích pak podíly organizací spojujících uvedené s využíváním home office dále klesaly.

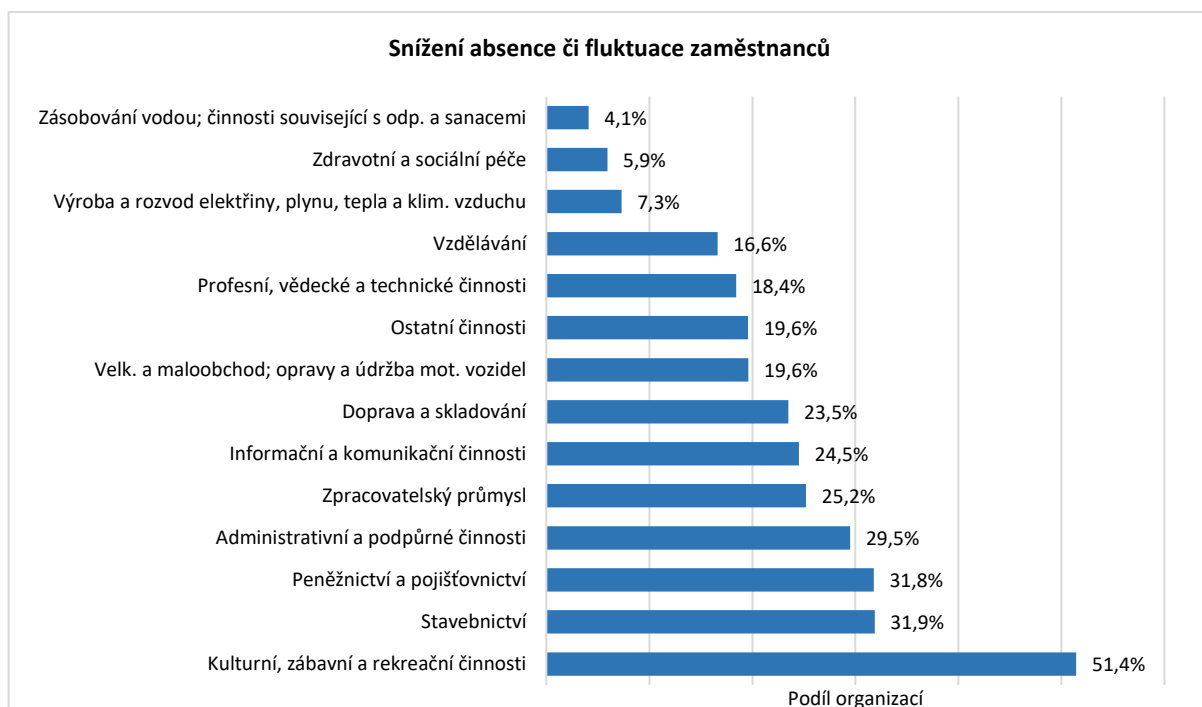
Také ve **vyšší motivaci zaměstnanců** spatřovaly častěji přínos uplatňování výkonu práce z jiného místa organizace v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti a současně i v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. S mírným odstupem pak následovaly organizace v Peněžnictví a pojišťovnictví a kolem 1/3 organizací ve Zdravotní a sociální péči. Následně pak více než 1/4 organizací v odvětví Doprava a skladování, Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. Kolem 1/5 organizací pak spojuje vyšší motivaci zaměstnanců s možností home office v odvětví Informační a komunikační činnosti. Méně než 1/5 organizací je to pak ve Zpracovatelském průmyslu či v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti. V ostatních odvětvích pak již podíly dále klesají.

Úsporu provozních nákladů častěji považuje za výhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele 1/3 organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a dále pak v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, Profesní, vědecké a technické činnosti a Informační a komunikační činnosti. Dále pak ještě i kolem 1/5 organizací v odvětví Ostatní činnosti a ve Zpracovatelském průmyslu a méně než 1/5 v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a Doprava a skladování. V ostatních odvětvích pak podíly organizací dále klesají.

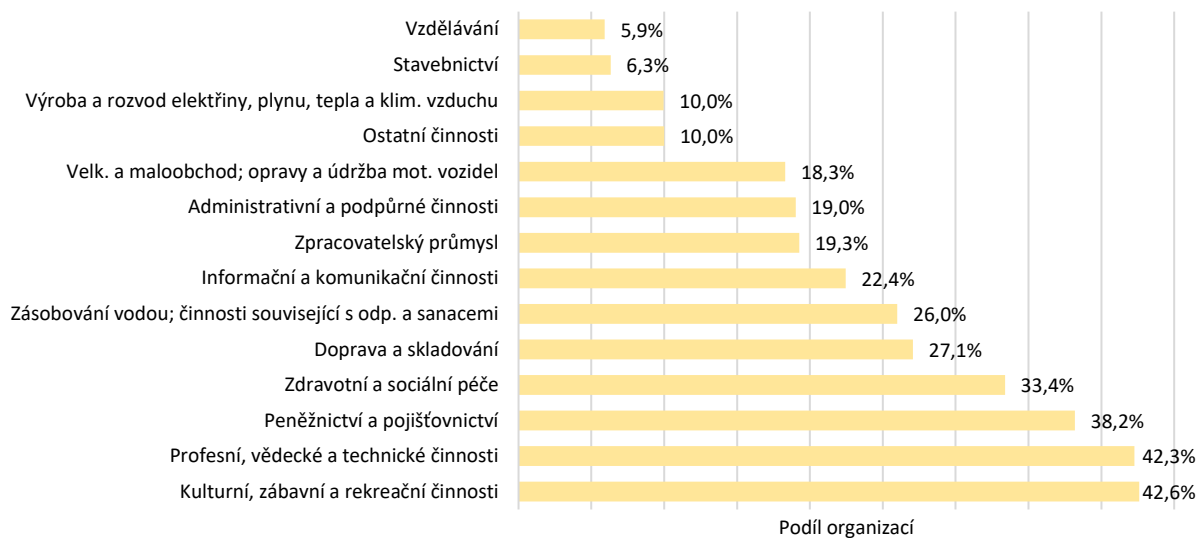
V **možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi** spatřují přínos home office především organizace působící v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. Za výhodu uvedené flexibilní formy práce ji považují téměř dvakrát častěji než v pořadí následující organizace ve Zpracovatelském průmyslu či Stavebnictví, kde možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi spojuje s možností výkonu práce z jiného místa za přínos kolem 1/5 organizací. V případě ostatních organizací jsou pak podíly nižší a dále klesají.

Možnost výkonu práce z jiného místa považují za výhodu při **získávání/náboru nových zaměstnanců** častěji organizace v Peněžnictví a pojišťovnictví a dále pak 1/4 v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti a více než 1/5 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. V ostatních odvětvích pak již podíly organizací považujících tuto možnost za výhodu při získávání/náboru nových zaměstnanců dále klesají.

Graf č. 56 **Méně časté výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle odvětví**



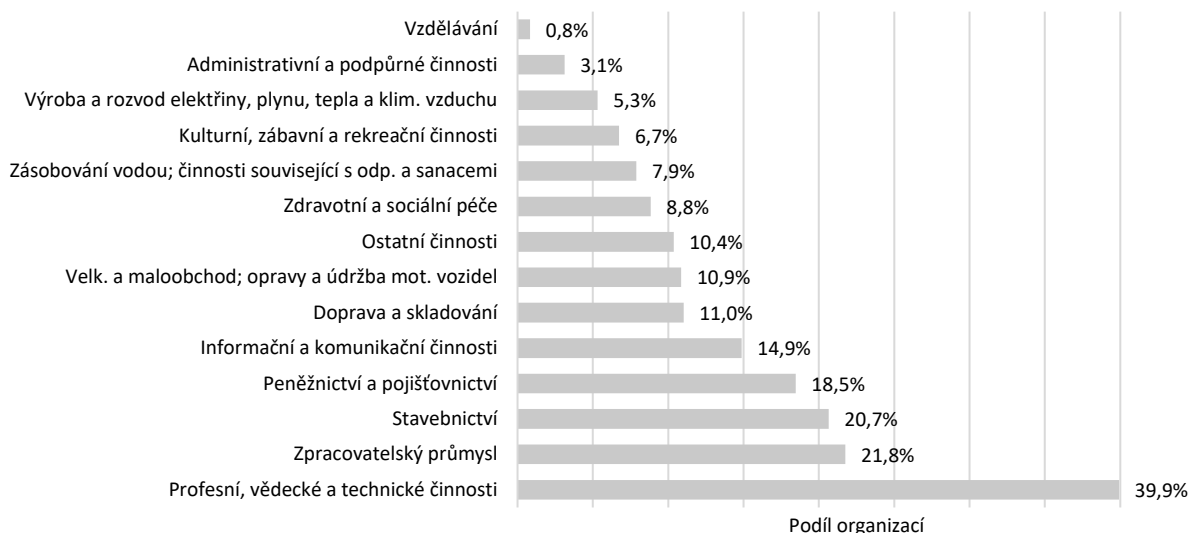
Vyšší motivace zaměstnanců



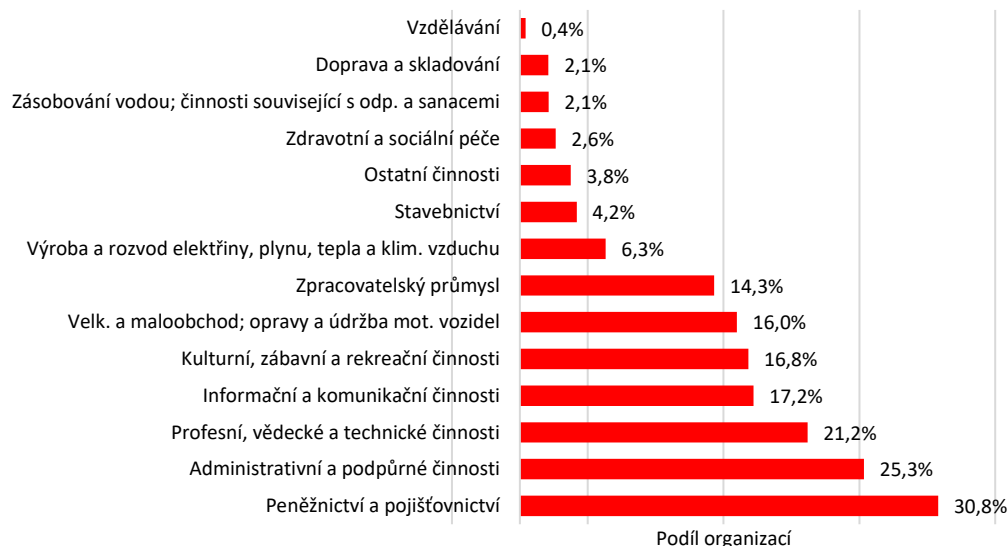
Úspora provozních nákladů



Možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi



Získání/nábor nových zaměstnanců



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě již málo spojovaných výhod s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele považují **zvýšení produktivity či kvality práce** za jeho přínos zejména organizace v odvětví Ostatní činnosti (45,7 %), a to více než dvakrát častěji oproti organizacím v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, kde uvedené považuje za výhodu více než 1/5 organizací (21,9 %). V ostatních odvětvích je pak již podíl organizací, které spojují s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele zvýšení produktivity či kvality práce, podstatně nižší.

Úspora osobních nákladů v důsledku využívání výkonu práce mimo pracoviště již patří mezi nejméně časté výhody uváděné organizacemi. Při srovnání mezi jednotlivými odvětvími uvedly tuto výhodu o něco častěji organizace v odvětví Doprava a skladování (19,6 %), Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (18,6 %) a Administrativní a podpůrné činnosti (17,0 %). V dalších odvětvích byla tato výhoda uváděna již v malém rozsahu. Také málo uváděná výhoda v podobě **zlepšení týmové spolupráce** představovala přínos výkonu práce mimo pracoviště zejména pro organizace působící ve Zdravotní a sociální péči (40,5 %) a dále ještě pro více než ¼ organizací

v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (23,3 %). V případě organizací v ostatních odvětvích byl tento přínos uváděn již v malém rozsahu či dokonce vůbec.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Zemědělství, lesnictví, rybářství, Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí a Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

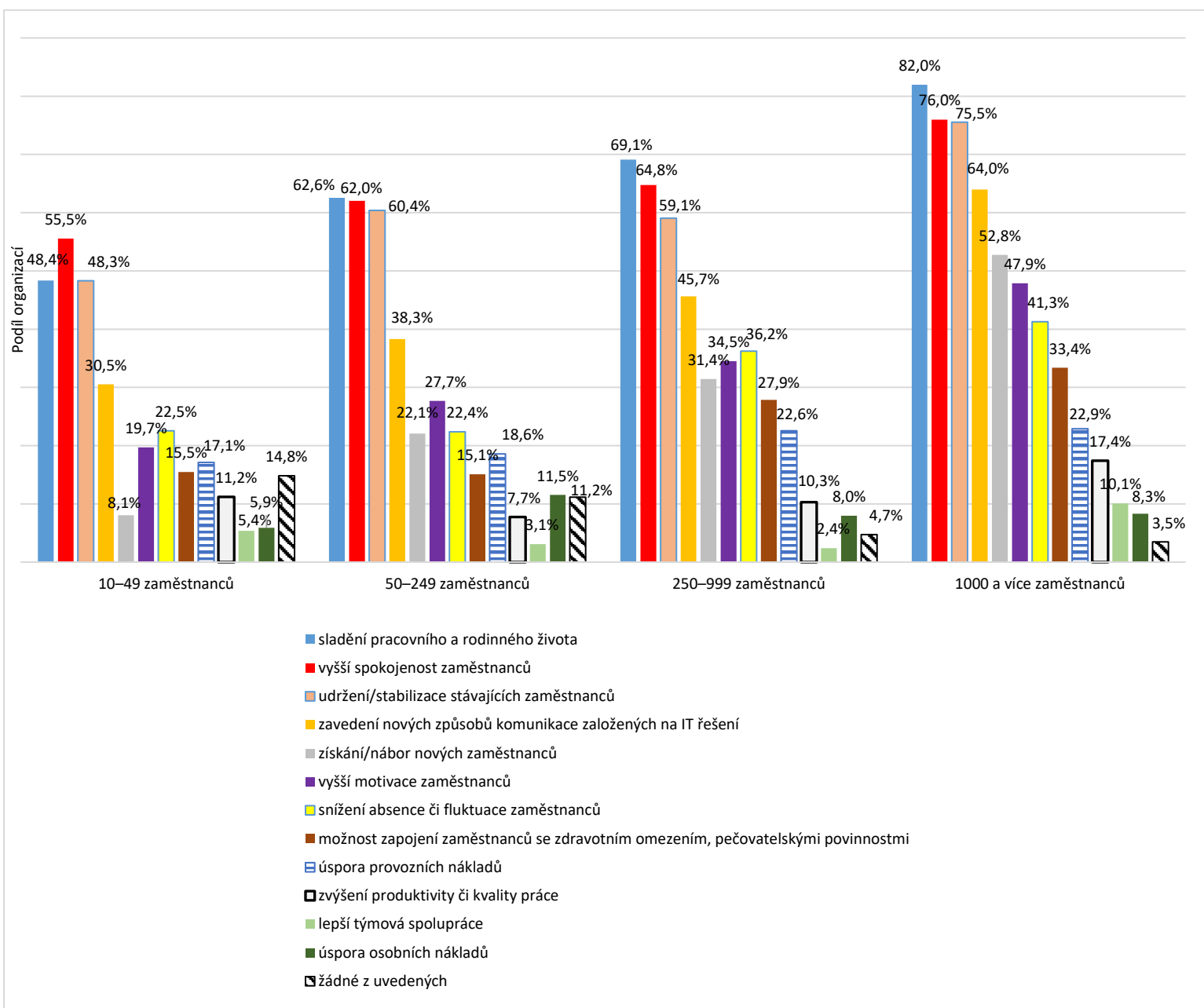
V případě nejčastěji uváděných výhod spojovaných s uplatňováním výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele se podíl organizací, které uvedly tyto výhody, zvyšuje s narůstající **velikostí organizací**. Jedinou výjimku v rostoucím trendu představuje výhoda v podobě udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců, kdy je podíl organizací, které v uvedeném spatřují přínos výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele vyšší u organizací zaměstnávajících 50-249 zaměstnanců, oproti druhé největší velikostní kategorií organizací. Největší organizace považují **sladění pracovního a rodinného života a vyšší spokojenost zaměstnanců** výrazně častěji za výhodu spojenou s uplatňováním pružné pracovní doby, oproti ostatním sledovaným velikostním kategoriím organizací.

Mezi jednotlivými velikostními kategoriemi organizace pak existuje rozdíl v pořadí dalších, o něco již méně častěji uváděných výhod. V případě největších organizací představuje čtvrtou nejčastější výhodu možnost nabídnout home office při **získávání/náboru nových zaměstnanců**, a je pro ně tak výrazně významnější. Pro ostatní velikostní kategorie organizací je tento přínos mnohem méně významný. Oproti nejmenším organizacím je podíl největších organizací, které spatřují v možnosti nabídnout výkon práce z jiného místa jako bonus při získávání/náboru nových zaměstnanců, více než 6krát vyšší. V případě druhé největší kategorie organizací a také nejmenších organizací předchází uvedenému přínosu výhoda spočívající ve **snížení absence či fluktuace zaměstnanců a vyšší motivaci zaměstnanců**. U organizací zaměstnávajících 50-249 zaměstnanců je pořadí opačné, pro ně je významnější vyšší motivace zaměstnanců a velmi těsně pak také ještě snížení absence či fluktuace zaměstnanců.

Také možnost **zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi** je pro dvě největší velikostní kategorie organizací významnější než **úspora provozních nákladů**, které jsou naopak v pořadí výhod důležitější pro menší organizace. Přičemž mezi jednotlivými kategoriemi organizací již pak není výrazný rozdíl ve výši podílu organizací považujících úsporu provozních nákladů za výhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a podíl organizací uvádějících danou výhodu se jen mírně zvyšuje s narůstající velikostí organizace. Ale v případě možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi považují toto za výhodu více než 2krát častěji největší organizace oproti dvou velikostně nejmenším kategoriím organizací.

Málo často pak s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele spojovaný přínos spočívající ve **zvýšení produktivity a kvality práce** považují za výhodu častěji organizace nad 1 000 zaměstnanců. I ojediněle uváděné **zlepšení týmové spolupráce**, jako přínos výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, spojují s výkonem práce z jiného místa častěji největší organizace, u kterých se řadí před výhodu v podobě v úspor osobních nákladů. U ostatních velikostních kategoriích naopak předchází **úspora osobních nákladů** přínosu v podobě lepší týmové spolupráce a v případě druhé nejmenší velikostní kategorie organizací je úspora osobních nákladů i zastoupena čteněji než v případě největších organizací.

Graf č. 57 **Výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z **pohledu krajského srovnání** považují **vyšší spokojenost zaměstnanců** za výhodu uplatňování pružné pracovní doby nejčastěji organizace v Pardubickém kraji (84,4 %) a uvádějí ji současně téměř dvakrát častěji než **sladění pracovního a rodinného života**. S výrazným odstupem pak **vyšší spokojenost zaměstnanců** představuje přínos výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro 2/3 organizací v Jihočeském kraji (66,9 %) a dále pak v Jihomoravském kraji (63,2 %). Obdobně také v Plzeňském kraji (63,2 %), ve kterém je pro organizace podobně významná i druhá výhoda v podobě **sladění pracovního a rodinného života** (63,7 %), na rozdíl však od organizací v Jihočeském kraji, kde vyšší spokojenost zaměstnanců spojuje s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele více než dvakrát vyšší podíl organizací oproti druhé výhodě spočívající ve sladění pracovního a rodinného života (28,5 %). Dále následuje Moravskoslezský kraj (62,5 %), kde je organizacemi **vyšší spokojenosti zaměstnanců** považována za výhodu téměř dvakrát častěji, než je tomu v případě sladění pracovního a

rodinného života (33,0 %). V hl. m. Praze, kde spojuje výhodu v podobě vyšší spokojenosti zaměstnanců v souvislosti s prací na home office nepatrně menší podíl organizací (61,9 %) jako v Moravskoslezském kraji, je současně ale o něco častěji považována za výhodu home office možnost **sladění pracovního a rodinného života**. **Vyšší spokojenost zaměstnanců** pak spojuje s výkonem práce z jiného místa nadpoloviční většina organizací v Olomouckém kraji (58,7 %) a Středočeském kraji (52,3 %). A zatímco pro organizace v Olomouckém kraji představuje tato uvedená výhoda častěji uváděný přínos, v případě organizací ve Středočeském kraji je o něco vyšší podíl organizací spojujících s možností home office **sladění pracovního a rodinného života** (55,4 %).

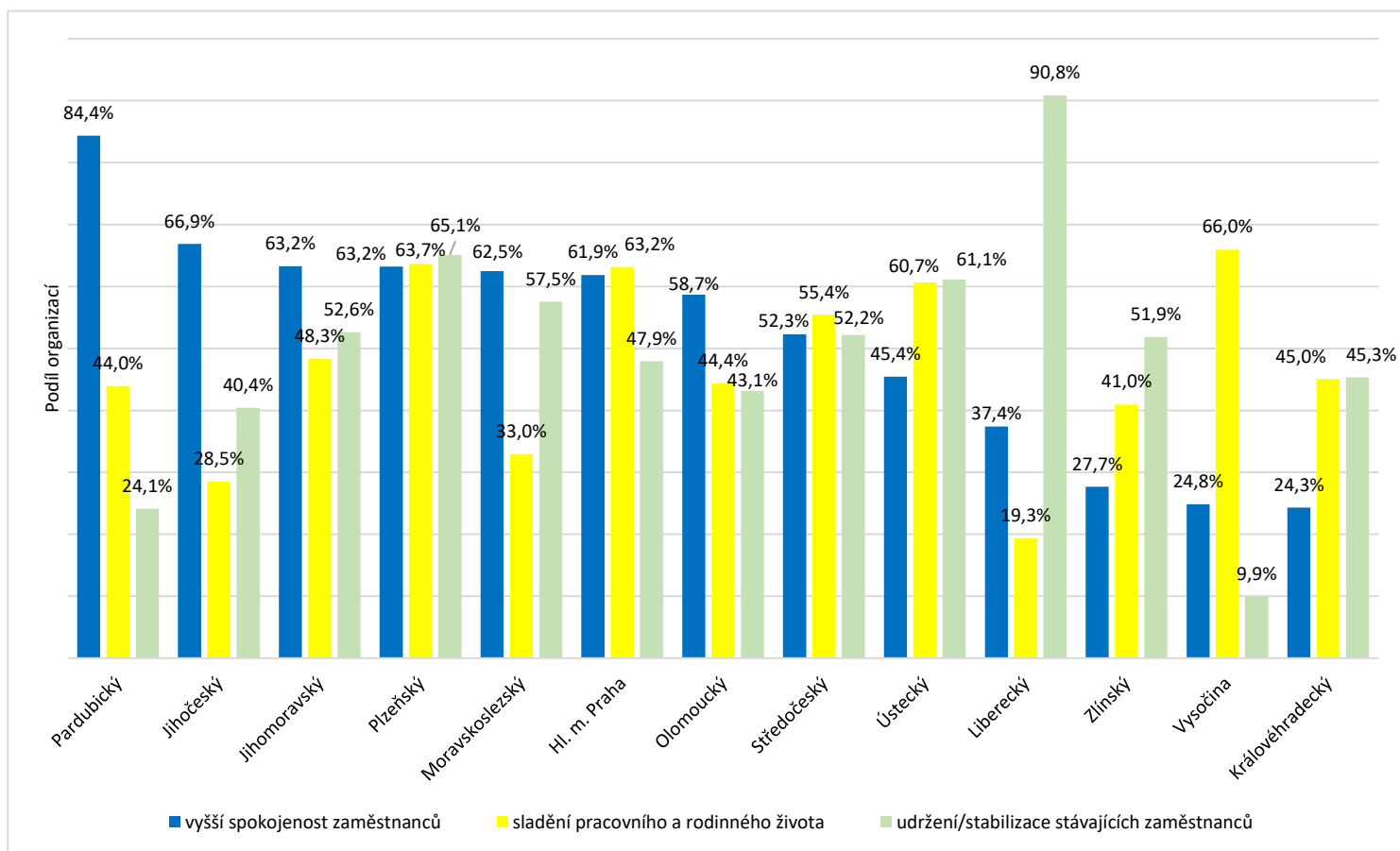
V Ústeckém kraji pak již **vyšší spokojenost zaměstnanců** považuje za výhodu ve spojení s možností výkonu práce z jiného místa méně než polovina organizací (45,4 %) a více je pro ně významnější přínos v podobě **sladění pracovního a rodinného života** (60,7 %) a ještě nepatrně častější pak možnost udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců (61,1 %). Více než 1/3 organizací v Libereckém kraji (37,4 %) pak považuje **vyšší spokojenost zaměstnanců** za přínos výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele a o ještě o téměř polovinu menší podíl organizací v tomto kraji spojuje s možností práce na home office možnost **sladění rodinného a pracovního života** (19,3 %). Naopak u organizací v tomto kraji výrazně převažuje výhoda v podobě **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**, která je významná pro vysoký podíl organizací (90,8 %).

Ve zbývajících krajích pak již druhá nejčastěji uváděná výhoda v podobě **sladění pracovního a rodinného života** také převyšuje vyšší spokojenost zaměstnanců. V případě Zlínského kraje tak vyšší spokojenost zaměstnanců považuje za přínos výkonu práce z jiného místa více než ¼ organizací (27,7 %), zatímco v případě sladění pracovního a rodinného života je podíl organizací vyšší o více než ¼ (41,0 %). V Kraji Vysočina pak představuje vyšší spokojenost zaměstnanců přínos výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro téměř ¼ organizací (24,8 %), zatímco možnost sladění rodinného a pracovního života je výhodou pro téměř 2/3 organizací (66,0 %). Obdobného podílu v případě výhody spočívající ve vyšší spokojenosti zaměstnanců dosahují i organizace sídlící v Královéhradeckém kraji (24,3 %), kde je možnost sladění pracovního a rodinného života (45,0 %) považována také za častější výhodu, ale rozdíl je zde nižší ve srovnání s předešlým krajem.

Jak již bylo výše zmíněno **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** jako přínos plynoucí z možnosti výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele představuje významnou výhodu zejména pro organizace sídlící v Libereckém kraji (90,8 %). V jejich případě tento přínos výrazně převyšuje ostatní jednotlivé výhody spojované s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a i podíly organizací se sídlem v ostatních krajích považujících uvedené za výhodu výkonu práce z jiného místa jsou výrazně nižší. Druhé v pořadí tak následují organizace se sídlem v Plzeňském kraji, jejichž podíl dosahuje necelých 2/3 (65,1 %). V případě organizací sídlících v Plzeňském kraji však současně tento přínos nijak výrazně nepřevyšuje dvě předešlé uvedené výhody spojované s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele a přikládají jim obdobný význam. Dále udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců považují za výhodu výkonu práce mimo pracoviště organizace v Ústeckém kraji (61,1 %), kde je uváděn jen o něco nepatrně častěji před v pořadí druhou výhodou spočívající ve sladění pracovního a rodinného života. V následujícím Moravskoslezském kraji (57,5 %) je pak naopak o něco méně čteněji spojována výhoda výkonu práce z jiného místa v podobě udržení/stabilizací stávajících zaměstnanců oproti vyšší spokojenosti zaměstnanců, ale výrazně častěji oproti možnosti sladění pracovního a rodinného života. Udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců pak dále představuje výhodu výkonu práce z jiného místa pro nadpoloviční většinu organizací v kraji Jihomoravském (52,6 %), Středočeském kraji (52,2 %) a Zlínském kraji (51,9 %). Ve Zlínském kraji navíc tento přínos představuje nejčastěji spojovanou výhodu výkonu práce z jiného místa organizacemi v tomto kraji. Naopak v Jihomoravském kraji je pro organizace významnější vyšší spokojenost zaměstnanců a ve Středočeském kraji je pak o něco častěji uváděna možnost sladění pracovního a rodinného života, a další dvě zde sledované výhody jsou pak považovány za přínos výkonu práce z jiného místa v obdobné míře. Pro

organizace sídlící v hl. m. Praze představuje možnost udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců díky využívání výkonu práce z jiného místa méně významnou výhodou (47,9 %) v porovnání s předchozími výše sledovanými výhodami. Naopak v Královéhradeckém kraji (45,3 %), ve kterém je podíl organizací považujících udržení/stabilizaci stávajících zaměstnanců za výhodu výkonu práce z jiného místa jen o něco nižší ve srovnání s organizacemi v hl. m. Praze, představuje tento přínos nejčteněji uváděnou výhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, i když jen s nepatrným rozdílem oproti druhé nejčastěji organizacemi v tomto kraji uváděné výhodě v podobě sladění rodinného a pracovního života. V Olomouckém kraji (42,1 %) se pak udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců řadí s mírným rozdílem na třetí místo za přínos v podobě sladění pracovního a rodinného života. O něco nižší podíl organizací spatřuje v udržení/stabilizaci stávajících zaměstnanců výhodu výkonu práce z jiného místa dále v Jihočeském kraji (40,4 %), kde však současně o něco výrazněji převyšuje v pořadí třetí výhodu v podobě sladění pracovního a rodinného života. Naopak v Pardubickém kraji považuje za výhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele možnost udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců pouze necelá ¼ organizací (24,1 %) a v případě organizací v Pardubickém kraji jsou považovány za výrazně významnější dvě předešlé výhody. V Kraji Vysočina pak uvedený přínos spojuje s možností výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele jen malý podíl organizací (9,9 %).

Graf č. 58 **Nejčastější výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle sídla organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení považuje za přínos umožnění výkonu práce z jiného místa nadpoloviční většina organizací se sídlem v Plzeňském kraji (55,2 %), s výrazným odstupem pak následují organizace sídlící v hl. m. Praze (44,8 %) a dále pak Libereckém kraji (39,0 %). Zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení díky využívání výkonu práce z jiného místa pak považují v obdobné míře za přínos organizace v Pardubickém kraji (29,5 %), Středočeském

kraji (29,0 %) a Jihočeském kraji (28,9 %). Dále pak více než ¼ organizací v Jihomoravském kraji (26,1 %), ¼ organizací v Ústeckém kraji (25,2 %) a Moravskoslezském kraji (25,0 %). Zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení v důsledku uplatňování výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele považuje dále za přínos více než 1/5 organizací v Královéhradeckém kraji (23,9 %) a Olomouckém kraji (21,2 %) a téměř 1/5 organizací ve Zlínském kraji (19,8 %). Naopak málo významná je pro organizace v Kraji Vysočina (4,5 %).

Snížení absence či fluktuace zaměstnanců považují za výhodu možnosti výkonu práce z jiného místa nejčastěji organizace v Jihomoravském kraji (48,2 %), následně v Kraji Vysočina (43,8 %) a dále pak v Královéhradeckém kraji (38,4 %). Přínos dále představuje přibližně pro 1/3 organizací v Plzeňském kraji (34,0 %) a ¼ organizací v Ústeckém kraji (25,7 %). S možností home office spojuje přínos v podobě snížení absence či fluktuace zaměstnanců ještě více než 1/5 organizací v Pardubickém kraji (23,6 %), Jihočeském kraji (23,6 %) a Moravskoslezském kraji (21,5 %). Méně než 1/5 organizací dosahuje podíl v případě organizací ve Středočeském kraji (19,4 %) a dále pak v hl. m. Praze (18,9 %). V ostatních krajích podíly organizací považujících uvedené za přínos možnosti výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele dále klesají.

Vyšší motivaci zaměstnanců považuje za výhodu plynoucí z možnosti výkonu práce z jiného místa téměř polovina organizací v Plzeňském kraji (49,7 %), s odstupem pak následují organizace sídlící v kraji Ústeckém (41,1 %). Dále je to pak více než 1/3 organizací v Jihomoravském kraji (34,5 %) a více než ¼ organizací v hl. m. Praze (27,5 %). Vyšší motivaci zaměstnanců plynoucí z možnosti home office považuje za jeho přínos ještě více než 1/5 organizací v Pardubickém kraji (22,9 %) a Zlínském kraji (22,6 %). V pořadí následujícím kraji Olomouckém je to již méně než 1/5 organizací (18,1 %) a ve zbývajících krajích dále podíly organizací spojujících uvedené s výhodou výkonu práce z jiného místa dále klesají.

Úsporu provozních nákladů v důsledku výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele představuje, v porovnání s organizacemi v ostatních krajích, přínos zejména pro organizace sídlící v kraji Plzeňském (40,9 %). S výrazným odstupem pak považuje za výhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele úsporu provozních nákladů necelá ¼ organizací v kraji Moravskoslezském (24,0 %) a v hl. m. Praze (23,9 %). Dále v úspoře provozních nákladů spatřuje výhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele více než 1/5 organizací v kraji Libereckém (22,0 %). V ostatních krajích je pak již podíl organizací nižší a dále klesá.

Možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi díky uplatňování výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele považují za výhodu této flexibilní formy práce nejčastěji organizace v Kraji Vysočina (45,9 %) a pak s odstupem následují organizace v Královéhradeckém kraji (39,7 %). Dále uvedené považují za výhodu organizace v Plzeňském kraji (30,2 %) a přibližně ¼ organizací v Jihočeském kraji (25,9 %) a Pardubickém kraji (25,0 %). Ještě pro více než 1/5 organizací ve Zlínském kraji (22,2 %) znamená uvedený přínos výhodu využívání výkonu práce z jiného místa. V ostatních krajích jsou pak podíly organizací nižší a dále klesají.

Méně často spojovaný přínos s možností výkonu práce z jiného místa v podobě výhody při **získávání/náboru nových zaměstnanců** uvádějí častěji organizace se sídlem v Plzeňském kraji (29,2 %) a dále ještě více než 1/5 organizací v hl. m. Praze. V pořadí následujícím Jihomoravském kraji dosahuje podíl organizací považujících uvedené za výhodu uplatňování home office již nižších hodnot (15,3 %) a v ostatních krajích pak dále jejich podíly klesají.

V případě již málo uváděného přínosu uplatňování výkonu práce z jiného místa v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce** považuje uvedené za přínos více než ¼ organizací v Olomouckém kraji (26,1 %) a Plzeňském kraji (25,5 %). V pořadí následujícím Jihočeském kraji (15,5 %) je pak již podíl organizací spojujících s možností výkonu práce z jiného místa zlepšení produktivity či kvality práce výrazně nižší a v dalších krajích se podíly organizací dále snižují.

Úsporu osobních nákladů díky využívání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, která však již patří mezi málo často spojované přínosy výkonu práce z jiného místa, považuje častěji za výhodu téměř ¼ organizací sídlících v kraji Libereckém (24,8 %) a Plzeňském kraji (24,1 %). Méně než 1/5 organizací pak v kraji Olomouckém (19,3 %) a Zlínském kraji (18,8 %). V ostatních krajích dosahují podíly organizací spojujících s využíváním výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele úsporu osobních nákladů výrazně nižší.

Lepší týmová spolupráce, která je současně nejméně často uváděnou výhodou ve spojení s výkonem práce z jiného místa, představuje přínos zejména pro ¼ organizací sídlících v kraji Plzeňském (25,5 %). V ostatních krajích jsou pak již podíly organizací považujících uvedené za přínos výkonu práce z jiného místa nízké.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v Karlovarském kraji, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nebylo možné zahrnout do mezikrajského srovnání údaje za tento kraj.

V **organizacích se zahraničním kapitálem** si většinou jednotlivé výhody uvědomují ve větší míře. A naopak častěji si nejsou vědomy žádné z uvedených výhod uplatnění výkonu práce z jiného místa organizace s převažujícím domácím kapitálem. Určité rozdíly lze také najít v pořadí některých výhod spojovaných s využíváním výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele mezi jednotlivými kategoriemi organizací sledovaných podle převažujícího kapitálu.

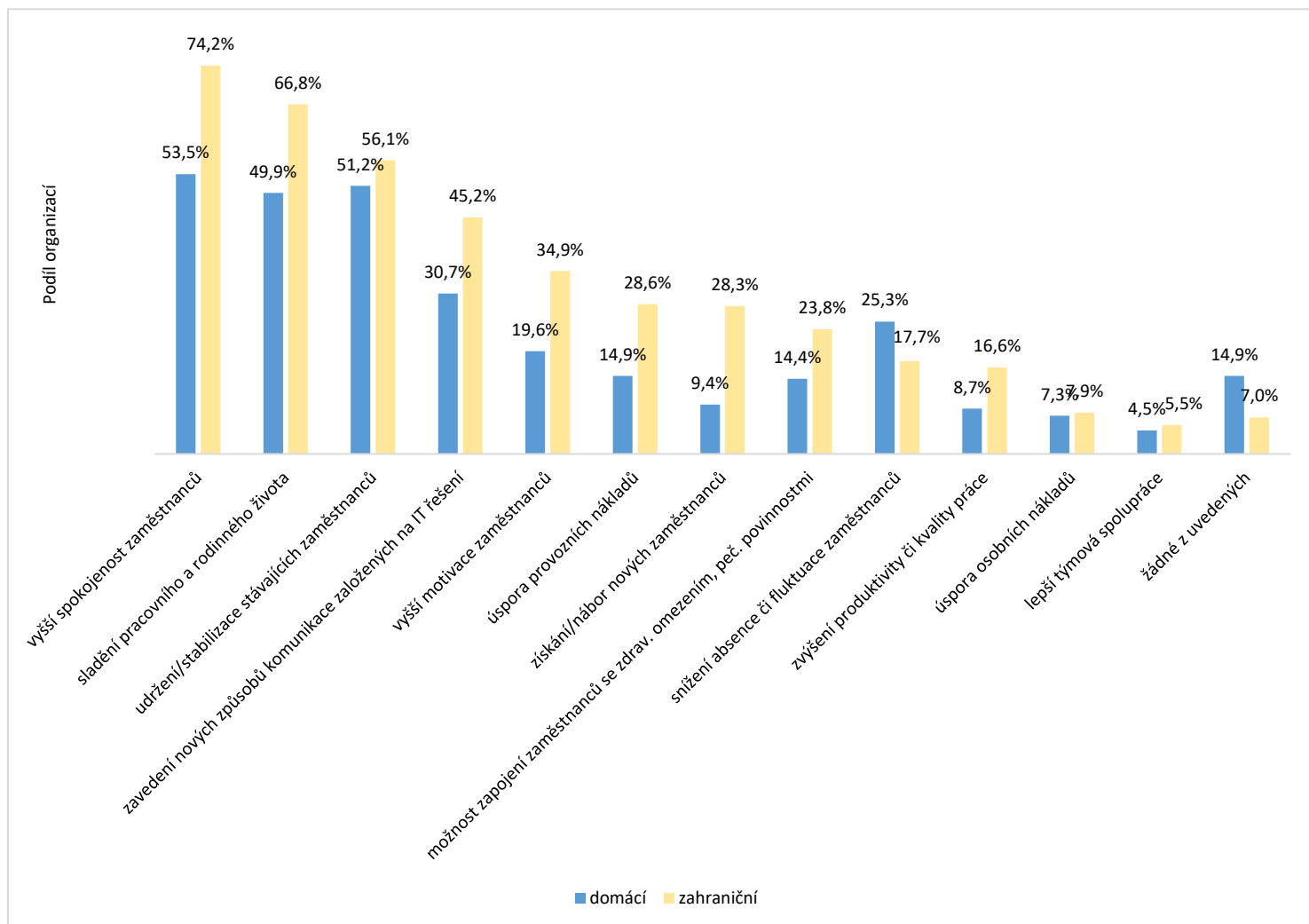
Vyšší spokojenost zaměstnanců spojuje s možností výkonu práce z jiného místa téměř ¾ organizací s převažujícím zahraničním kapitálem (74,2 %) a možnost **sladění pracovního a rodinného života** pak 2/3 těchto organizací (66,8 %), v případě organizací v domácím vlastnictví je to jen nadpoloviční většina organizací (53,5 %), resp. v případě druhé uvedené výhody jen polovina organizací (49,9 %). Současně ale v případě organizací v domácím vlastnictví je nepatrně častěji spatřována výhoda možnosti výkonu práce z jiného místa v podobě **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** (51,2 %) oproti možnosti sladění pracovního a rodinného života. Ale i v případě výhody spočívající v možnosti udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců je stále o něco častěji považována za výhodu organizacemi v zahraničním vlastnictví, i když je rozdíl nižší než v případě dvou předešlých uvedených výhod. V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem se tato výhoda tedy řadí v pořadí výhod na třetí místo.

O více než ¼ organizací v zahraničním vlastnictví považují častěji **zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení** za přínos uplatňování výkonu práce z jiného místa, současně ale v obou kategoriích organizací se řadí na čtvrté místo v pořadí výhod.

Vyšší motivaci zaměstnanců podporuje možnost vykonávat práci z jiného místa u více než 1/3 organizací se zahraniční majetkovou účastí a jen u necelé 1/5 organizací v domácím vlastnictví. Současně ale pro organizace v domácím vlastnictví je významnější přínos v podobě **snížení absence či fluktuace zaměstnanců**, který považuje za výhodu ¼ organizací v domácím vlastnictví a je jimi tak častěji spojována s výkonem práce z jiného místa oproti organizacím v zahraničním vlastnictví. V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem naopak tomuto přínosu předchází řada dalších uváděných výhod. Jednak je to **úspora provozních nákladů**, které považují téměř dvakrát častěji za přínos výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele oproti organizacím v domácím vlastnictví. Dále pak přínos v podobě možné výhody při **získávání/náboru zaměstnanců**, kterou považují organizace v zahraničním vlastnictví dokonce třikrát častěji za přínos využívání home office ve srovnání s organizacemi s převažujícím domácím kapitálem, a současně pro organizace v domácím vlastnictví tento přínos nepředstavuje významnou výhodu a v pořadí se řadí až k méně často uváděným přínosům. Dále v případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem následuje v pořadí ještě přínos v podobě **možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi**, který také častěji považuje o 1/3 více těchto organizací za přínos možnosti výkonu práce z jiného místa oproti organizacím v domácím vlastnictví.

Již málo často uváděný přínos v podobě **zvýšení produktivity práce** spojují s možností práce z jiného místa téměř dvakrát častěji organizace v zahraničním vlastnictví. V případě již ojediněle uváděných výhod, kterými jsou **úspora osobních nákladů** a **lepší týmová spolupráce**, pak mají obě kategorie organizací sladované dle převažujícího vlastnictví podobný názor. Rozdíly v četnosti uváděných výhod jsou mezi oběma kategoriemi jen nepatrné, ve prospěch organizací v zahraničním vlastnictví.

Graf č. 59 **Výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle převažujícího vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Jednotlivé výhody výkonu práce z jiného místa nejsou jednoznačně spojeny s velikostí **podílu žen zaměstnaných v organizaci**. Se zvyšujícím se podílem žen mezi zaměstnanci sice postupně narůstá podíl organizací spojujících s využíváním výkonu práce z jiného místa nejčastěji uváděné výhody v podobě **vyšší spokojenosti zaměstnanců** i **sladění pracovního a rodinného života**, ale nejčastěji představují výhody pro organizace zaměstnávající 51-75 % žen, které v případě vyšší spokojenosti pak následují organizace s nejvyšším počtem zaměstnaných žen a v případě sladění pracovního a rodinného života pak dokonce organizace s 26-50 % žen mezi zaměstnanci. Pro tyto organizace tato výhoda naopak znamená častější přínos než vyšší spokojenost zaměstnanců, který dokonce v případě této skupiny organizací v četnosti převýšila i výhoda v podobě **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**.

V případě organizací s nejmenším podílem zaměstnaných se pak za vyšší spokojenost zaměstnanců, a tedy před možnost sladění rodinného a pracovního života, řadí přínos v podobě udržení/stabilizace zaměstnanců. Pro organizace patřící do skupin s dvěma nejvyššími podíly žen mezi zaměstnanci má pak přínos v podobě

udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců obdobný význam a řadí se na třetí místo v pořadí výhod.

Zavedení nových způsobů komunikace založených na IT řešení považují o něco častěji za přínos spojený s výkonem práce z jiného místa organizace s 51-75 % žen a následně ještě s menším podílem žen mezi zaměstnanci (26-50 %), které pak následují organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen.

Podíl organizací spojujících s možností vykonávat práci z jiného místa **vyšší motivaci zaměstnanců** pak narůstá se zvyšujícím se podílem žen v organizaci, kdy organizace s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci považují uvedené za přínos více než 3krát častěji ve srovnání s organizacemi s nejnižším podílem zaměstnaných žen. V případě organizací s nejnižším podílem žen se ale tato výhoda řadí až za výhody v podobě **snížení absence či fluktuace zaměstnanců i úspore provozních nákladů**, které považují za výhody dané organizace podstatně častěji. Také v případě organizací s 26-50 % zaměstnaných žen patří snížení absence či fluktuace zaměstnanců k častěji uváděné výhodě oproti vyšší motivaci a je těmito organizacemi relativně častěji považována za přínos výkonu práce z jiného místa oproti ostatním kategoriím organizací.

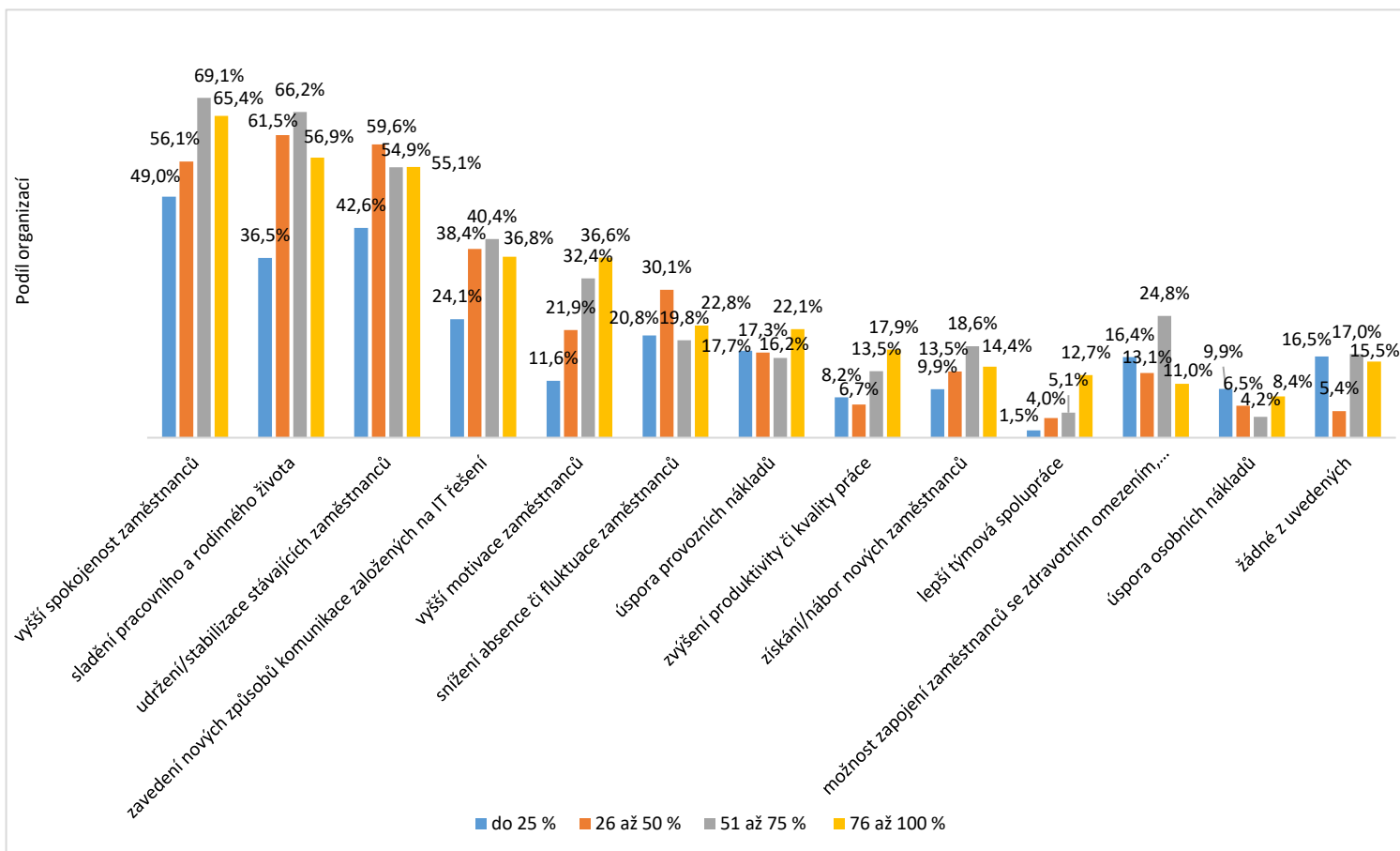
Možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi představují, při vzájemném srovnání jednotlivých zde sledovaných kategorií organizací, nejčastěji výhodu pro téměř ¼ organizací s 51-75 % zaměstnaných žen, ale současně nejméně často pro organizace zaměstnávající nejvíce žen, jejichž podíl je téměř poloviční oproti organizacím z předchozí velikostní kategorie.

S možností vykonávat práci z jiného místa spojuje přínos v podobě výhody při **získávání/náboru nových zaměstnanců** nejčastěji organizace s 51-75 % zaměstnaných žen, pro které také představuje častější výhodu než úspora provozních nákladů. O něco méně často pak představuje výhodu pro organizace s nejvyšším podílem žen, kde naopak patří k méně často uváděné výhodě oproti úspoře provozních nákladů i zvýšení produktivity či kvality práce.

Úspora provozních nákladů je tak o něco častěji považována za výhodu organizacemi s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, mezi ostatními kategoriemi organizací sledovanými z pohledu podílu zaměstnaných žen jsou pak už jen nepatrné rozdíly.

Již méně často s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele spojovanou výhodu v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce** považují za přínos častěji organizace s vyšším podílem žen mezi zaměstnanci. Další méně často uváděnou výhodu spočívající v **úspoře osobních nákladů** považují o něco častěji za přínos organizace s nejnižším podílem zaměstnaných žen a dále pak také organizace s naopak nejvyšším podílem zaměstnaných žen.

Graf č. 60 **Výhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Respondentům, kteří uvedli využívání výkonu práce z jiného místa v jejich organizaci, byly dále předloženy následující nevýhody, jež může přinášet uplatňování výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele:

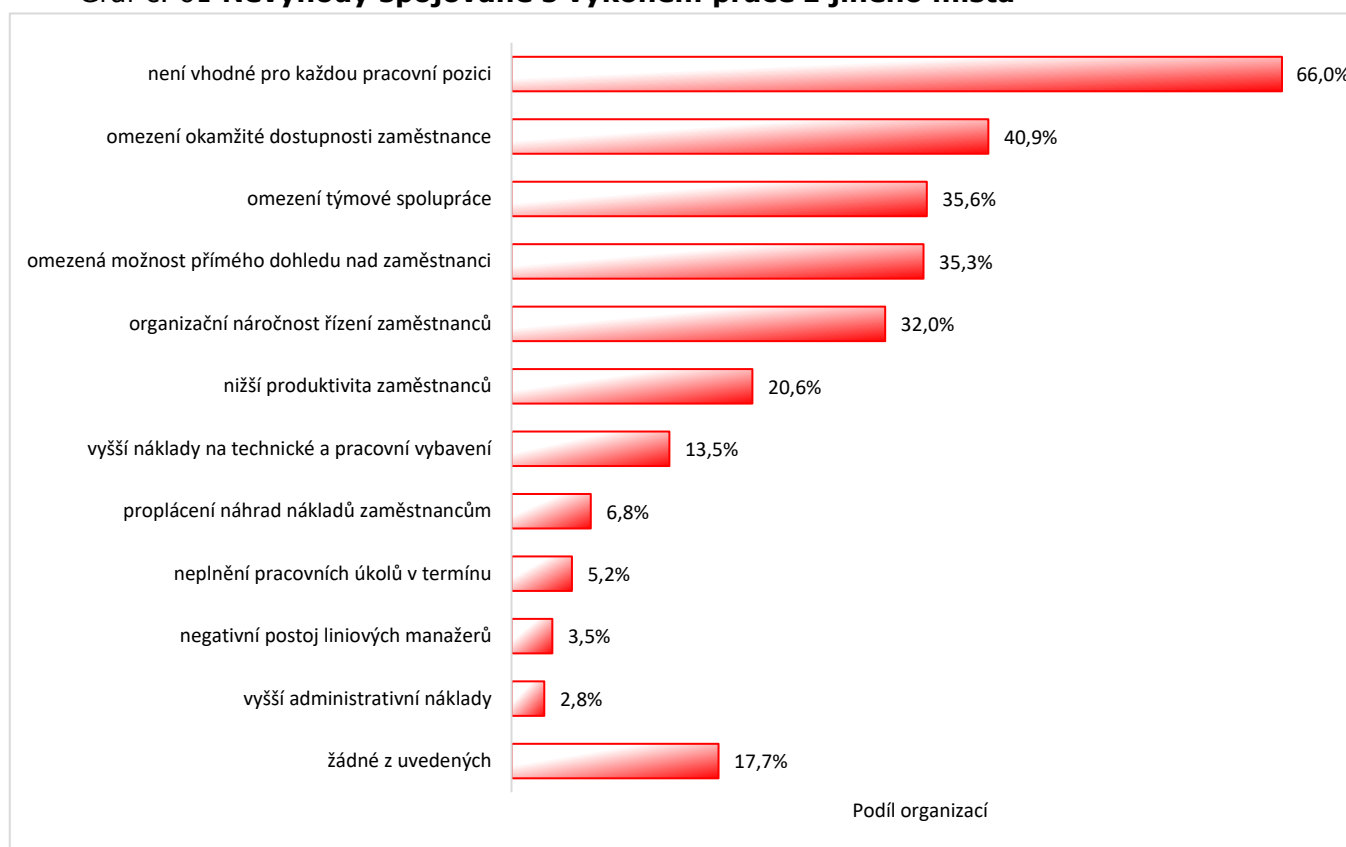
- nižší produktivita zaměstnanců
- neplnění pracovních úkolů v termínu
- organizační náročnost řízení zaměstnanců
- omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci
- omezení týmové spolupráce
- není vhodné pro každou pracovní pozici
- vyšší náklady na technické a pracovní vybavení
- vyšší administrativní náklady
- negativní postoj liniiových manažerů
- proplácení náhrad nákladů zaměstnancům
- omezení okamžité dostupnosti zaměstnance
- žádné z uvedených

Respondenti mohli vybrat více možností, relevantní pro jejich organizace.

Nejčastěji uváděná nevýhoda výkonu práce z jiného místa spočívá v její **nehodnosti pro každou pracovní pozici**, kterou uvedly 2/3 organizací. Ostatní nevýhody jsou pak uváděny již v mnohem menší míře. V **pořadí** druhou nejčastější nevýhodu představuje pro 40,9 % organizací **omezení okamžité dostupnosti**

zaměstnance. Pro více než 1/3 organizací je dále nevýhodou výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele **omezení týmové spolupráce** a **omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnancem**. Dále méně než 1/3 organizací spojuje s uplatňováním výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele **organizační náročnost řízení zaměstnanců**. 1/5 organizací považuje za nevýhodu výkonu práce z jiného místa **nižší produktivitu zaměstnanců**. Následuje pak již **méně často** uváděna nevýhoda v podobě **vyšších nákladů na technické a pracovní vybavení** v případě umožnění výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Naopak již **velmi málo** organizace spojují s možností výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nevýhody spočívající v **proplácení náhrad nákladů zaměstnancům, neplnění pracovních úkolů v termínu. Negativní postoj liniových manažerů** k využívání výkonu práce z jiného místa či **vyšší administrativní náklady** pak už představují téměř **zanedbatelnou** nevýhodu.

Graf č. 61 **Nevýhody spojované s výkonem práce z jiného místa**

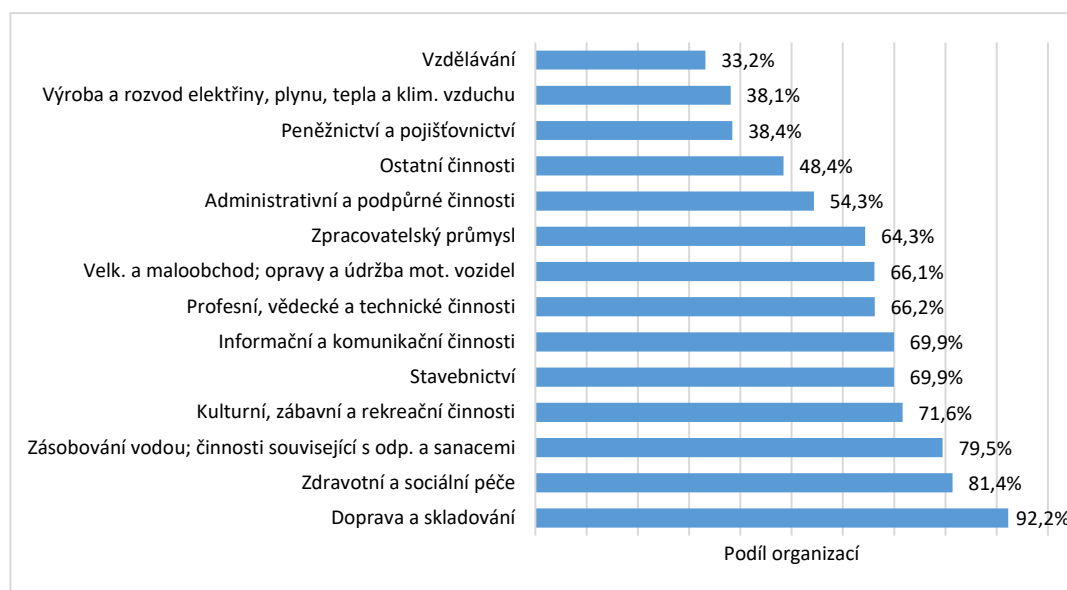


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevhodnost výkonu práce z jiného místa **pro každou pracovní pozici** považuje za nevýhodu většina organizací v odvětví Doprava a skladování a dále také značná část organizací ve Zdravotnictví a sociální péči a odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. Dále pak méně než 3/4 organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti a následně pak ve Stavebnictví a organizace působící v odvětví Informační a komunikační činnosti. Nevhodnost výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro každou pracovní pozici představuje nevýhodu uplatňování této flexibilní formy práce pro 2/3 organizací působících v odvětvích Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a dále pak ve Zpracovatelském průmyslu. Nevýhodu znamená také pro nadpoloviční většinu organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti. Za nevýhodu ji dále označila méně než polovina organizací v odvětví Ostatní činnosti, s výraznějším odstupem pak v odvětvích Peněžnictví a pojišťovnictví a Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu. Při srovnání mezi odvětvími považovaly uvedené za negativum výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele relativně méně často organizace působící ve Vzdělávání, kde nevhodnost

této flexibilní formy práce pro každou pozici představovala nevýhodu pro 1/3 těchto organizací.

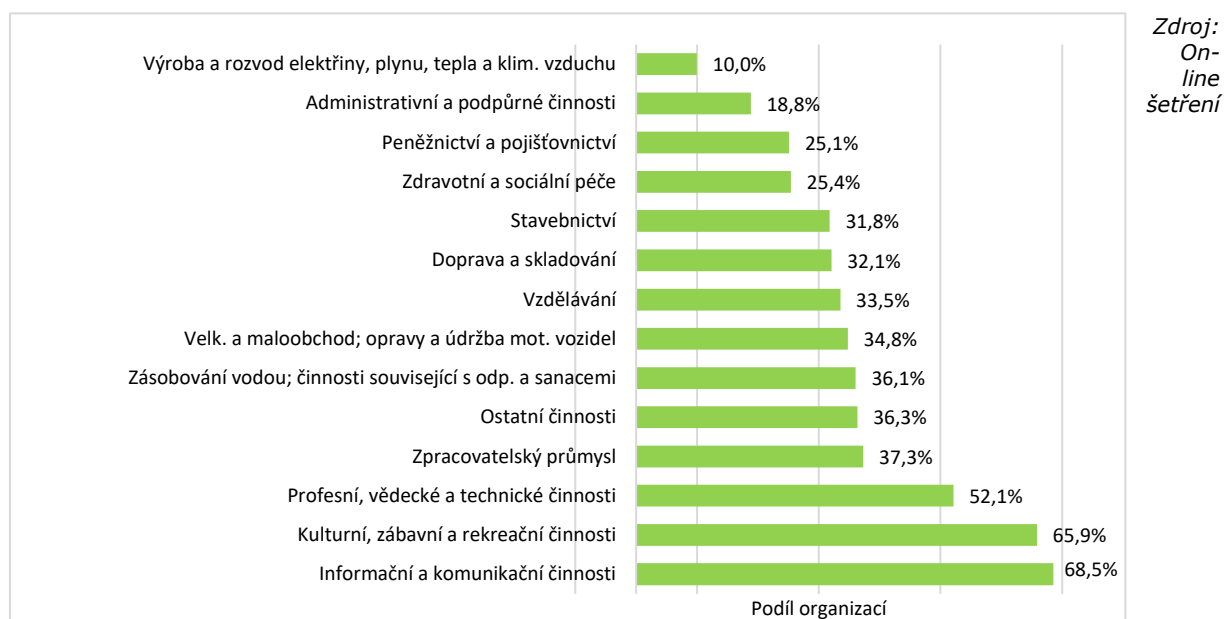
Graf č. 62 **Nejčastější nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – není vhodné pro každou pracovní pozici**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Omezení okamžité dostupnosti zaměstnance představuje nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro více než 2/3 organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti a pro téměř 2/3 organizací působících v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Dále pak pro nadpoloviční většinu organizací, které také využívají výkon práce z jiného místa, v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. S výrazným odstupem pak představuje omezení okamžité dostupnosti zaměstnance nevýhodu spojenou s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro organizace ve Zpracovatelském průmyslu (37,3 %), v odvětvích Ostatní činnosti (36,3 %) a Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (36,1 %). Dále pak pro více než 1/3 organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a 1/3 organizací ve Vzdělávání. Následně pak omezení okamžité dostupnosti zaměstnance znamená nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro méně než 1/3 organizací působících v odvětvích Doprava a skladování a Stavebnictví. Ve Zdravotní a sociální péči a v Peněžnictví a pojišťovnictví se podíl organizací, spojujících omezení okamžité dostupnosti zaměstnance s výkonem práce z jiného místa, pohybuje kolem 1/4. Poměrně méně již považují uvedené za nevýhodu výkonu z jiného místa organizace v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti, jejich podíl nedosahuje ani 1/5 organizací. Naopak nejméně organizací považuje okamžitou omezenou dostupnost za nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu.

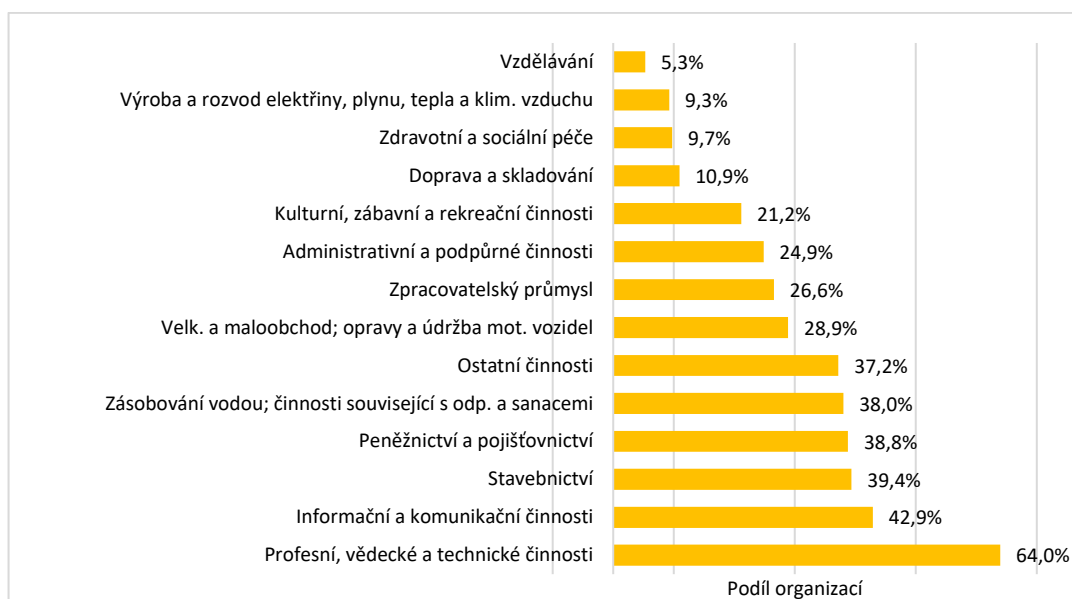
Graf č. 63 **Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – omezení okamžité dostupnosti zaměstnance**



„Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Omezení týmové spolupráce představuje nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele zejména pro téměř 2/3 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. Pro organizace v ostatních odvětvích znamená o něco méně závažnou nevýhodu výkonu práce z jiného místa. Omezení týmové spolupráce pak následně s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele spojují organizace v odvětví Informační a komunikační činnosti (42,9 %), Stavebnictví (39,4 %), Peněžnictví a pojišťovnictví (38,8 %), Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (38,0 %) a v odvětví Ostatní činnosti (37,2 %). S odstupem pak následují organizace v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (28,9 %) a více než 1/4 organizací ve Zpracovatelském průmyslu. Omezení týmové spolupráce je pak nevýhodou výkonu práce z jiného místa pro 1/4 organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti a více než 1/5 organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Organizace v ostatních odvětvích pak již příliš často nespojují nevýhodu v podobě omezení týmové spolupráce s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Graf č. 64 **Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – omezení týmové spolupráce**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci je nejvýrazněji vnímána jako nevýhoda výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví, kde ji uvedly necelé $\frac{3}{4}$ organizací. S výrazným odstupem pak omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci představuje nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro nadpoloviční většinu organizací ve Stavebnictví. Dále ji pak již považuje za nevýhodu méně než poloviční podíl organizací z odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (45,5 %), Doprava a skladování (43,9 %) a následně organizace v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (38,0 %). Ve Zpracovatelském průmyslu spojuje s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele nevýhodu v podobě omezeného přímého dohledu nad zaměstnanci $\frac{1}{3}$ organizací a méně než $\frac{1}{3}$ pak v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (31,8 %) a Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (30,4 %) a o něco méně pak v odvětví Informační a komunikační činnosti (29,1 %). Nevýhodu představuje také pro méně než $\frac{1}{4}$ organizací ve Zdravotní a sociální péči a více než $\frac{1}{5}$ organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (21,2 %). V omezeném přímém dohledu nad zaměstnanci spatřuje nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele ještě $\frac{1}{5}$ organizací v odvětví Ostatní činnosti a ve zbývajících odvětvích jsou pak již podíly organizací, považujících omezení přímého dohledu nad zaměstnanci za nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, podstatně nižší.

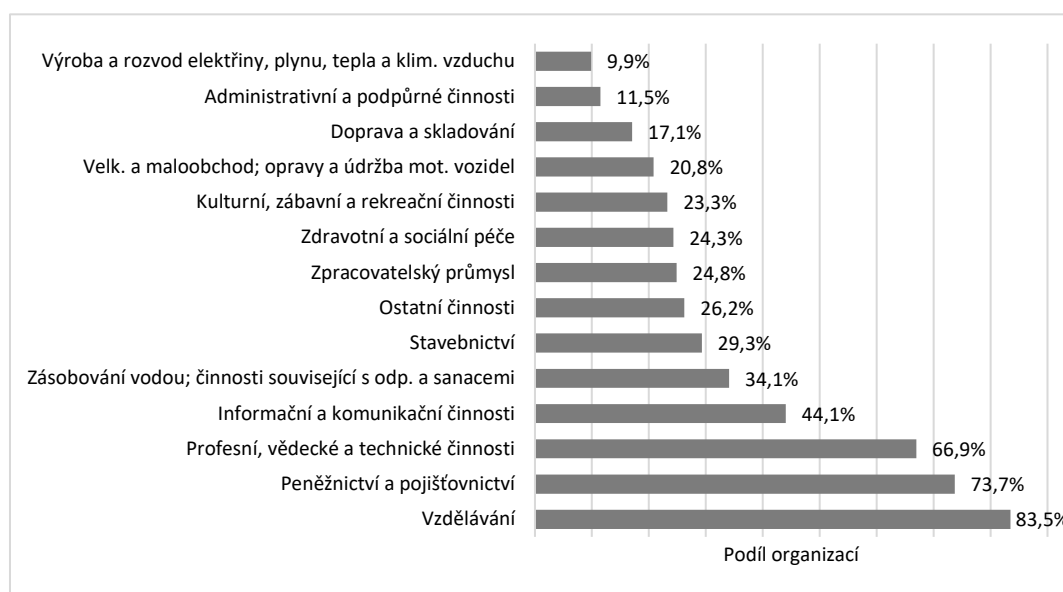
Graf č. 65 **Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Organizační náročnost řízení zaměstnanců vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele představuje výrazně nejčastější nevýhodu pro organizace ve Vzdělávání (83,5 %) a dále také pro organizace v Peněžnictví a pojišťovnictví (73,7 %) a organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (66,9 %). S výrazným odstupem pak následují organizace v odvětví Informační a komunikační činnosti (44,1 %), více než 1/3 organizací působících v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (34,1 %) a dále pak organizace ve Stavebnictví (29,3 %). Organizační náročnost řízení zaměstnanců považuje za nevýhodu v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele více než 1/4 organizací v odvětví Ostatní činnosti (26,2 %) a téměř 1/4 organizací ve Zpracovatelském průmyslu (24,8 %) a Zdravotní a sociální péči. Dále představuje nevýhodu ve spojení s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro více než 1/5 organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (23,3 %) a kolem 1/5 organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (20,8 %). V dalších odvětvích pak podíly organizací spojujících uvedenou nevýhodu s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele dále klesají.

Graf č. 66 **Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – organizační náročnost řízení zaměstnanců**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevýhoda spočívající v **nižší produktivitě zaměstnanců** vykonávacích práci mimo pracoviště zaměstnavatele se týká častěji organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (44,3 %), Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (44,0 %) a Informační a komunikační činnosti (40,8 %). S výrazným odstupem pak představuje dále častěji nevýhodu pro více než ¼ organizací ve Stavebnictví (27,5 %) a více než 1/5 organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (21,9 %). V ostatních odvětvích pak již jsou podíly organizací spojujících uvedenou nevýhodu s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele výrazněji nižší a dále klesají.

Již méně často uváděná nevýhoda v podobě **vyšších nákladů na technické a pracovní vybavení** v případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele představuje výraznou nevýhodu zejména pro 2/3 organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví (66,3 %). Nevýhodu dále představuje ještě i pro organizace v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (30,2 %) a Profesní, vědecké a technické činnosti (30,0 %), i když jejich podíl je více než poloviční oproti organizacím působícím v Peněžnictví a pojišťovnictví. Pro organizace v ostatních odvětvích tato nevýhoda již nepatří k příliš významným.

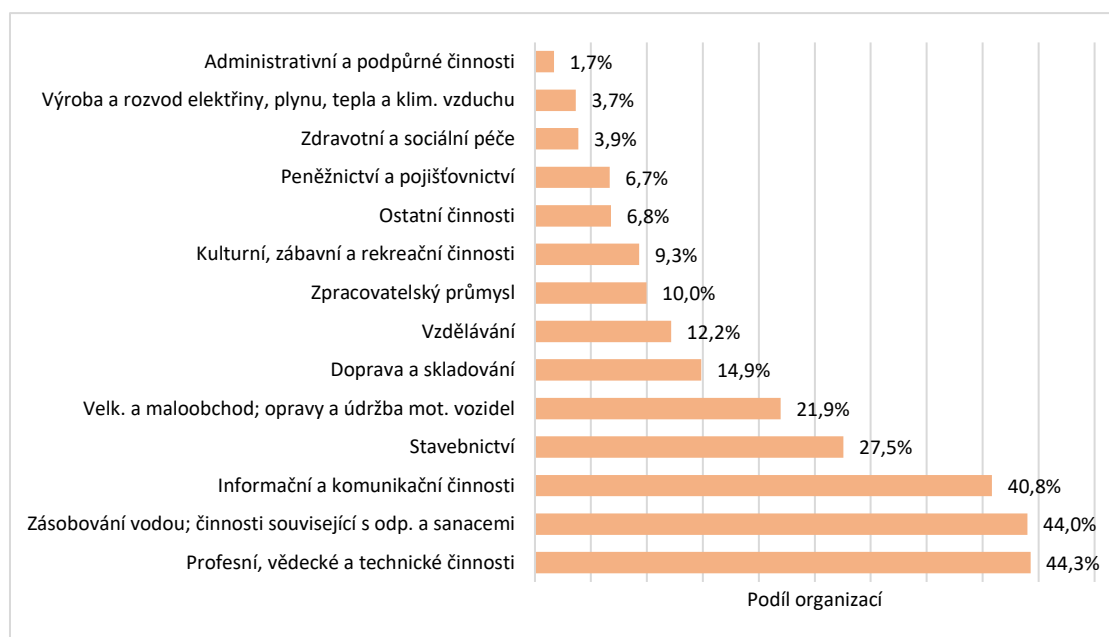
Ojediněle uváděná nevýhoda výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podobě **proplácení náhrad nákladů zaměstnancům** představuje negativum zejména pro organizace v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (30,2 %) a pro ¼ organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti. Pro organizace v ostatních odvětvích není tato nevýhoda nijak významná či ani není zaznamenávána.

Zřídka uváděný **negativní postoj liniových manažerů**, jako nevýhoda spojená s uplatňováním výkonu práce z jiného místa, se častěji týkal organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (8,1 %) a ve Stavebnictví (7,1 %), i když se stále jedná o většinou organizací neuváděnou nevýhodu. Také ojediněle uváděná nevýhoda v podobě **vyšších administrativních nákladů** byla spojována s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele častěji organizacemi v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (15,5 %). Jedná se však již o všemi organizacemi nejméně často uváděnou nevýhodu ve spojení s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Zemědělství, lesnictví,

rybářství, Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociálního zabezpečení.

Graf č. 67 **Nevýhoda spojovaná s výkonem práce z jiného místa dle odvětví – nižší produktivita zaměstnanců**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z pohledu velikosti organizací lze najít rozdíly v pořadí, a i míře významnosti jednotlivých nevýhod. Nevýhoda využívání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele spočívající v její **nevhodnosti pro každou pracovní pozici** představuje pro všechny velikostní kategorie organizací nejčastější nevýhodu a s velikostí organizace se podíl, pro které je toto nevýhodou, zvyšuje. I když v případě dvou velikostně největších kategorií organizací nepatrně častěji považují uvedené za nevýhodu organizace s 250-999 zaměstnanci, před více než $\frac{3}{4}$ největších organizací.

U ostatních nevýhod se pak z hlediska jejich pořadí organizace mezi sebou liší.

Omezení okamžité dostupnosti zaměstnance představuje druhou nejčastější nevýhodu pro nejmenší organizace, zatímco v případě dvou následujících velikostních kategorií organizací je to naopak **omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci** a v případě největších organizací pak **organizační náročnost řízení zaměstnanců**. I tak je podíl organizací považujících omezení okamžité dostupnosti zaměstnance za nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele nepatrně vyšší u dvou velikostně největších kategorií.

Omezení týmové spolupráce jako nevýhoda spojovaná s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele je o něco častěji uváděna organizacemi s 250-999 zaměstnanci a následně největšími organizacemi, přičemž ale v pořadí významnosti u těchto velikostních kategorií organizací se řadí až na páté místo. Naopak pro nejmenší organizace představuje omezení týmové spolupráce v pořadí třetí nejčastěji spojovanou nevýhodu s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Omezenou možnost přímého dohledu nad zaměstnanci považuje za výraznější nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele polovina organizací s 250-999 zaměstnanci, pro které tak představuje druhou nejčastěji uváděnou nevýhodu, stejně jako v případě organizací s 50-249 zaměstnanci, kde je však uváděna o něco méně častěji. V případě nejmenších organizací je nevýhodu pro méně než $\frac{1}{3}$ organizací.

Organizační náročnost řízení zaměstnanců představuje nevýhodu zejména pro nadpoloviční většinu největších organizací, a jak již bylo uvedeno výše, je pro ně druhou nejčastější nevýhodou spojovanou s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

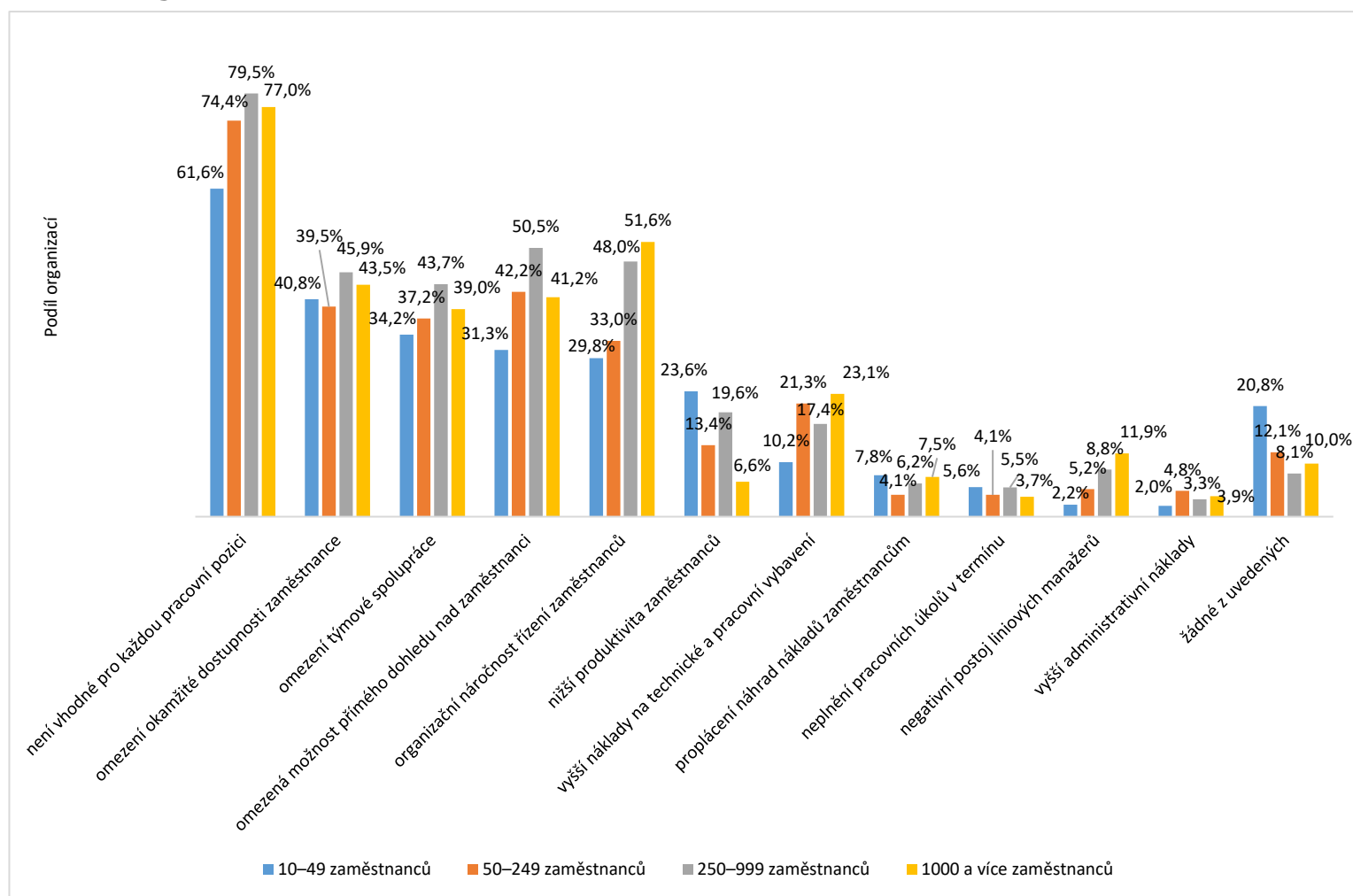
Také pro necelou polovinu organizací z druhé velikostně největší kategorie organizací představuje organizační náročnost řízení zaměstnanců nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ale v pořadí nevýhod se řadí na třetí místo za nevýhodu v podobě omezené možnosti přímého dohledu nad zaměstnanci. Naopak pro dvě velikostně nejmenší kategorie organizací představuje organizační náročnost řízení zaměstnanců nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele relativně méně často a v pořadí nevýhod se řadí až na páté místo. V případě organizací s 50-249 zaměstnanci ji tak považuje za nevýhodu necelá 1/3 organizací a necelých 30 % pak v případě nejmenších organizací.

Naopak **nižší produktivita** ve spojení s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele představuje nevýhodu zejména pro více než 1/4 nejmenších organizací, zatímco v případě největších organizací je podíl organizací naopak 3,5krát nižší a tato nevýhoda u nich současně představuje málo často uváděnou nevýhodu. Dále je pak významná pro necelou 1/5 organizací s 250-999 zaměstnanci.

Již méně častoji uváděná nevýhoda výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podobě **vyšších nákladů na technické a pracovní vybavení** představuje negativum pro více než 1/5 největších organizací a pak organizací s 50-249 zaměstnanci. Dále pro méně než 1/5 organizací s 250-999 zaměstnanci. Naopak pro nejmenší organizace je tato nevýhoda méně výrazná.

Nevýhoda ojediněle spojovaná s výkonem práce z jiného místa v podobě **proplácení náhrad nákladů zaměstnancům** je o něco častěji považována za negativum nejmenšími, a i největšími organizacemi, **neplnění pracovních úkolů v termínu** pak nejmenšími organizacemi a organizacemi s 250-999 zaměstnanci. Ojediněle uváděný negativní postoj liniových manažerů jako nevýhodu spojovanou s uplatňováním výkonu práce z jiného místa častěji zmiňují největší organizace, v jejichž případě se řadí za vyšší náklady na technické a pracovní vybavení a před vyplácení náhrad nákladů zaměstnancům a nižší produktivitu zaměstnanců. S mírným odstupem pak představuje nevýhodu pro organizace z druhé největší velikostní kategorie organizací, u kterých se však řadí až za nevýhody zmíněné v případě největších organizací. Nejméně často uváděná nevýhoda v podobě **vyšších administrativních nákladů** je nepatrně častěji zmiňována organizacemi s 50-249 zaměstnanci, jedná se však již po organizace nevýznamnou nevýhodu.

Graf č. 68 **Nevýhody spojené s výkonem práce z jiného místa dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevhodnost pro každou pracovní pozici za nevýhodu využívání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele považuje nejvyšší podíl organizací v Pardubickém kraji (83,9 %) a dále více než ¾ organizací v Libereckém kraji (77,0 %) a necelé ¾ organizací v kraji Olomouckém (74,4 %). Následují organizace v kraji Středočeském (72,3 %), Moravskoslezském kraji (69,2 %), Jihomoravském kraji (69,1 %) a více než 2/3 organizací v hl. m. Praze (67,1 %). Dále pak organizace v Jihočeském kraji (63,3 %), Královéhradeckém kraji (59,5 %), Kraji Vysočina (59,2 %) a nadpoloviční většina organizací v Plzeňském kraji (54,4 %) a Zlínském kraji (52,0 %). Méně, než poloviční podíl organizací považuje za nevýhodu výkonu práce z jiného místa její nevhodnost pro každou pracovní pozici v Ústeckém kraji (45,6 %).

Druhá nevýhoda nejčastěji spojená s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele spočívající v **omezení okamžité dostupnosti zaměstnance** je častěji považována za negativum organizacemi se sídlem v Libereckém kraji (63,7 %), a následně nadpoloviční většinou organizací ve Středočeském kraji (55,8 %). S výrazným odstupem pak následují organizace v hl. m. Praze (44,6 %), Zlínském kraji (41,5 %), Olomouckém kraji (41,1 %), Jihomoravském kraji (39,9 %) a Moravskoslezském kraji (39,7 %). Dále je nevýhodou pro méně než 1/3 organizací v Ústeckém kraji (30,1 %) a necelou ¼ organizací v Jihočeském kraji (24,3 %). V Plzeňském (18,0 %) či Královéhradeckém kraji (17,7 %) nedosahuje podíl organizací uvádějících tuto nevýhodu ani 1/5. Nejmenší podíl organizací

pak v omezení okamžité dostupnosti zaměstnance spatřuje nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v Pardubickém kraji (14,6 %) a v Kraji Vysočina (13,2 %).

Omezení týmové spolupráce v důsledku využívání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele představuje o něco častěji nevýhodu pro organizace se sídlem ve Zlínském kraji (42,8 %), Jihomoravském kraji (40,6 %), hl. m. Praze (39,9 %) a Plzeňském kraji (38,6 %). V Královéhradeckém kraji spojuje s výkonem práce nevýhodu v podobě omezení týmové spolupráce více než 1/3 organizací (34,4 %), v Olomouckém kraji pak 1/3 (33,2 %). Ve Středočeském kraji je to již méně než 1/3 organizací (31,1 %) a dále následují organizace v Ústeckém kraji (30,8 %) a Pardubickém kraji (28,6 %). Více než 1/5 organizací považuje uvedené za nevýhodu také v Moravskoslezském kraji (22,4 %). Omezení týmové spolupráce je pak méně významnou nevýhodou spojovanou s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro organizace v Jihočeském kraji (14,2 %) a Libereckém kraji (12,1 %) a nejméně významnou pro organizace v Kraji Vysočina (5,9 %).

Omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnancem představuje nevýhodu využívání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro téměř polovinu organizací se sídlem v Plzeňském kraji (49,8 %). S výrazným odstupem pak následují organizace v hl. m. Praze (37,6 %), Jihomoravském kraji (37,4 %), Moravskoslezském kraji (36,9 %) a Královéhradeckém kraji (36,0 %). Více než 1/3 organizací považuje uvedené za nevýhodu výkonu práce z jiného místa v krajích Středočeském (35,8 %), Libereckém kraji (35,2 %) a Zlínském kraji (34,3 %). Následují organizace v Ústeckém kraji (31,0 %) a Jihočeském kraji (30,9 %). Nevýhodou je to dále pro téměř ¼ organizací v Kraji Vysočina (24,8 %) a více než 1/5 organizací v kraji Olomouckém (21,6 %). Nejmenší podíl organizací považuje uvedené za nevýhodu výkonu práce z jiného místa v Pardubickém kraji (18,0 %).

Organizační náročnost řízení zaměstnanců je o něco častěji považována za nevýhodu využívání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele organizacemi v Jihočeském kraji (39,8 %), Libereckém kraji (37,5 %), v hl. m. Praze (35,9 %), Středočeském kraji (35,4 %) a Olomouckém kraji (35,1 %). Uvedené pak považuje za nevýhodu výkonu práce z jiného místa méně než 1/3 organizací sídlících ve Zlínském kraji (32,9 %) a Plzeňském kraji (32,0 %). Dále následují organizace v Ústeckém kraji (30,2 %) a Moravskoslezském kraji (29,1 %). Za nevýhodu výkonu práce z jiného místa uvedené dále považuje kolem ¼ organizací v Jihomoravském kraji (26,7 %) a Pardubickém kraji (24,7 %) a více než 1/5 organizací v Kraji Vysočina (22,9 %) a Královéhradeckém kraji (22,8 %).

Nižší produktivita zaměstnanců je častěji považována za nevýhodu využívání výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, ve srovnání s ostatními kraji, v hl. m. Praze (33,9 %). Za nevýhodu výkonu práce z jiného místa ji také dále považuje přibližně ¼ organizací ve Středočeském kraji (24,9 %), Libereckém kraji (24,6 %) a více než 1/5 v Pardubickém kraji (23,9 %). V ostatních krajích jsou pak již podíly organizací spojujících s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele nižší produktivitu zaměstnanců výrazně nižší a dále klesají.

Již méně často uváděná nevýhoda výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podobě **vyšších nákladů na technické a pracovní vybavení** představuje častěji negativum pro více než ¼ organizací sídlících v kraji Moravskoslezském (26,4 %) a dále pak pro organizace v Ústeckém kraji (24,1 %). V Kraji Vysočina a hl. m. Praze se podíl organizací pohybuje pod 1/5 a v ostatních krajích je již výrazně nižší a dále klesá.

U zbývajících nejméně uváděných nevýhod se pak podíly organizací v jednotlivých krajích pohybují v nízkých podílech, odpovídajících jejím ojedinělým uvedením. **Proplácení náhrad nákladů zaměstnanců** představovalo nevýhodu výkonu práce z jiného místa zejména pro organizace v Moravskoslezském kraji (16,5 %), i když se stále jedná o nižší podíl organizací v porovnání s předešlými nevýhodami. **Neplnění pracovních úkolů v termínu** pak častěji uváděly organizace v hl. m. Praze se to (9,1 %), či následně ve Středočeském kraji (7,2 %), Olomouckém kraji (6,8 %) a Jihomoravském

kraji (6,3 %), jedná se však již o málo významnou nevýhodu. Zřídka **uváděný negativní postoj liniových manažerů**, jako nevýhoda spojená s využíváním výkonu práce z jiného místa, představoval nevýhodu zejména pro organizace se sídlem v Plzeňském kraji (22,3 %). **Vyšší administrativní náklady** považovaly za nevýhodu častěji organizace v Jihočeském kraji (7,1 %) a Jihomoravském kraji (5,9 %), současně se ale jedná o téměř nevýznamnou nevýhodu pro většinu organizací.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v Karlovarském kraji, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nebylo možné zahrnout do mezikrajského srovnání údaje za tento kraj.

Většinu nevýhod spojovaných s využíváním výkonu práce z jiného místa častěji uvádějí organizace s převažujícím zahraničním kapitálem. **Nevhodnost** této flexibilní formy práce **pro každou pracovní pozici** představuje nejvýznamnější nevýhodu pro obě kategorie organizací sledovaných dle převažujícího vlastnictví, přičemž je nepatrně častěji je uváděna organizacemi se zahraničním vlastnictvím oproti organizacím v domácím vlastnictví. U následujících nevýhod se již v hodnocení mezi sebou sledované kategorie organizací odlišují více.

Omezení okamžité dostupnosti zaměstnance je již výrazně častěji považováno za nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele u organizací s převažujícím zahraničním kapitálem oproti organizacím v domácím vlastnictví. Současně ale v případě organizací v zahraničním vlastnictví patří tato nevýhoda až na třetí místo v pořadí významnosti nevýhod a předchází ji nevýhoda v podobě **omezení týmové spolupráce**. U organizací v domácím vlastnictví zůstává **omezení okamžité dostupnosti zaměstnance** druhou nejčastěji uváděnou nevýhodou výkonu práce z jiného místa, i když podíl organizací v domácím vlastnictví uvádějících tuto nevýhodu je podstatně nižší oproti organizacím v zahraničním vlastnictví.

Omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnancem také představuje častěji nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro organizace se zahraničním vlastnictvím. Oproti organizacím v domácím vlastnictví je podíl organizací se zahraničním kapitálem, považujících uvedené za nevýhodu uplatňování výkonu práce z jiného místa, vyšší o více než ¼. Současně pro organizace v domácím vlastnictví představuje třetí nejčastější nevýhodu spojenou s výkonem práce z jiného místa, pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem se řadí až na páté místo za nevýhodu v podobě organizační náročnosti řízení zaměstnanců.

Omezení týmové spolupráce výrazně častěji považují za nevýhodu spojenou s uplatňováním výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele opět organizace s převažujícím zahraničním kapitálem, kde představuje nevýhodu pro přibližně polovinu těchto organizací. V případě organizací v domácím vlastnictví podíl organizací považujících uvedené za nevýhodu výkonu práce z jiného místa nedosahuje ani 1/3. Současně jak již bylo uvedeno výše, pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem představuje omezení týmové spolupráce druhou nejčastěji uváděnou nevýhodu ve spojení s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele, zatímco u organizací v domácím vlastnictví je na čtvrtém místě v pořadí uváděných nevýhod.

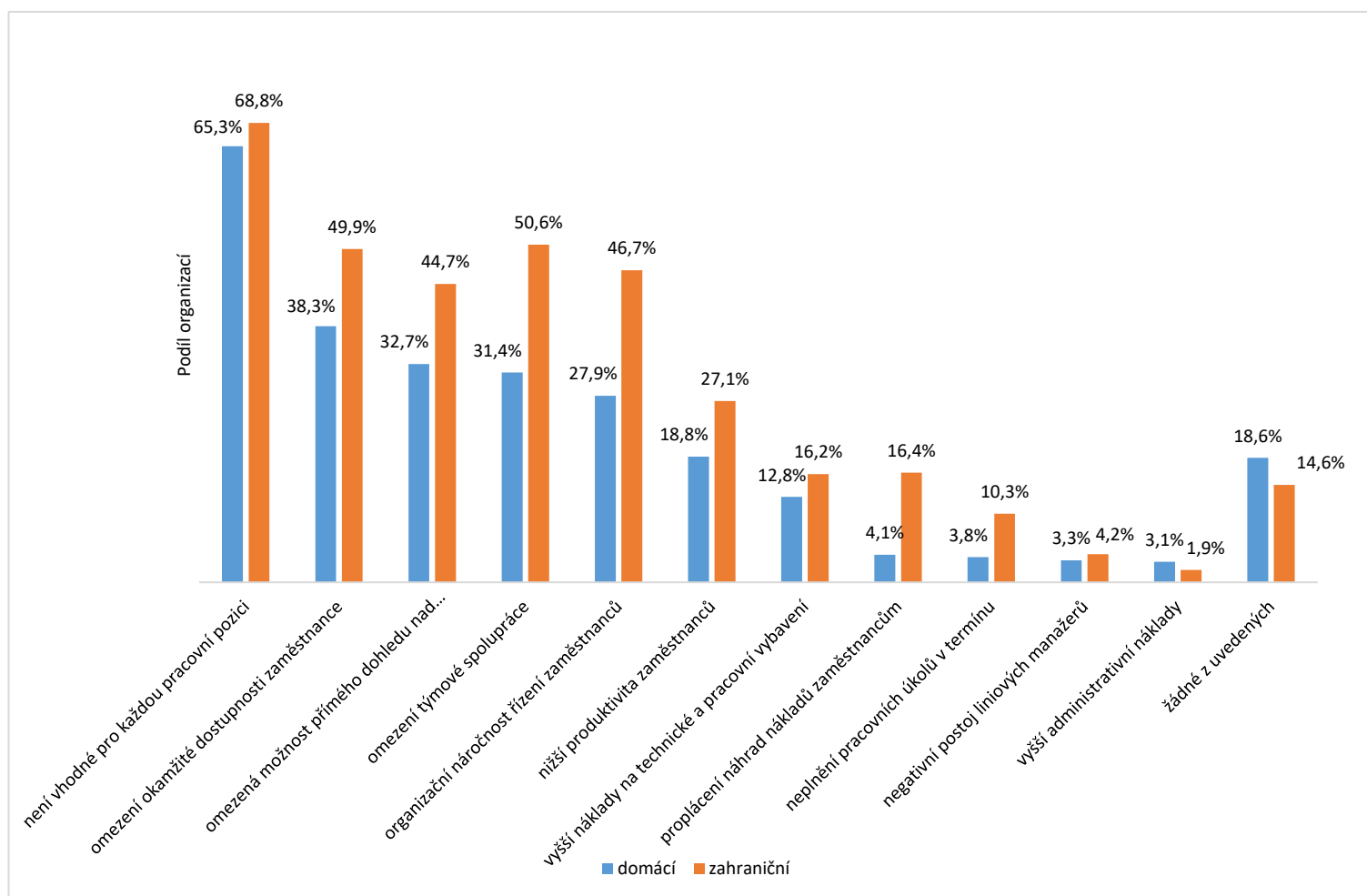
Organizační náročnost řízení zaměstnanců představuje opět výraznější nevýhodu pro poměrně vyšší podíl organizací s převažujícím zahraničním vlastnictvím. Současně se u nich řadí na čtvrté místo v pořadí významnosti výhod, zatímco u organizací v domácím vlastnictví je na pátém místě v pořadí.

Nižší produktivita zaměstnanců ve spojení s využíváním výkonu práce z jiného místa představuje také výraznější nevýhodu pro organizace v zahraničním vlastnictví, kdy ji uvádí téměř o 1/3 více organizací oproti organizacím s převažujícím domácím kapitálem.

Již méně častěji uváděná nevýhoda výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podobě **vyšších nákladů na technické a pracovní vybavení** představuje také častěji negativum pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem, kdy je jejich podíl téměř o ¼ vyšší.

Další většinou organizací již neuváděná nevýhoda v podobě **proplácení náhrad nákladů zaměstnanců** je považována za nevýhodu zejména organizacemi s převažujícím zahraničním vlastnictvím, jejichž podíl je 4krát vyšší oproti organizacím v domácím vlastnictví. Obdobně i **neplnění pracovních úkolů v termínu**, jako nevýhoda výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, převládá u organizací v zahraničním vlastnictví, které ji uvádějí více než 2,5krát častěji než organizace v domácím vlastnictví. Jedná se však již o nevýhody považované většinou organizací za téměř nevýznamné. K těmto nevýhodám se dále řadí i **negativní postoj liniových manažerů**, který je jako negativum ve spojení s uplatněním výkonu práce z jiného místa nepatrně častěji uváděn organizacemi v zahraničním vlastnictví. A další pro většinu organizací téměř nevýznamná nevýhoda spojovaná s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podobě **vyšších administrativní nákladů** představuje tentokrát častěji nevýhodu pro organizace v domácím vlastnictví. S výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele pak o něco častěji také nespojují žádnou z uvedených nevýhod organizace v domácím vlastnictví.

Graf č. 69 **Nevýhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nevhodnost výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele **pro každou pracovní pozici** považují nejčastěji za nevýhodu organizace s nejnižším podílem zaměstnaných žen v organizaci a s narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci pak podíl organizací spojujících uvedenou nevýhodu s výkonem práce z jiného místa klesá. Nevhodnost výkonu práce z jiného místa pro každou pozici tak představuje nevýhodu pro nadpoloviční většinu organizací s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, zatímco podíl organizací s nejnižším zastoupením žen mezi zaměstnanci považujících uvedené za nevýhodu přesahuje 70 %. Lze předpokládat, že toto současně souvisí s charakterem činností organizací, kdy v oborech s nižším podílem zaměstnaných žen jsou realizovány

manuální či technické činnosti, které často není možné vykonávat z jiného místa oproti jiným oborům, kde je podíl zaměstnaných žen naopak vyšší.

Omezení okamžité dostupnosti zaměstnance je jako nevýhoda výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele postupně častěji uváděna organizacemi s narůstajícím podílem žen mezi zaměstnanci, a to až do výše 51-75 % žen. V případě organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen pak naopak představuje výrazně méně často uváděnou nevýhodu a považuje ji za nevýhodu více než ¼ organizací a v pořadí nevýhod se tak v případě těchto organizací řadí až na čtvrté místo. V případě ostatních kategorií organizací převyšuje podíl organizací považujících uvedené za nevýhodu výkonu práce z jiného místa vždy více než 40 % a představuje pro ně druhou nejčastěji uváděnou nevýhodu výkonu práce z jiného místa.

Omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci představuje výrazně častěji nevýhodu pro organizace dvou velikostně nejmenších kategorií organizací sledovaných dle podílu zaměstnaných žen. Pro organizace, kde podíl žen mezi zaměstnanci převyšuje 50 %, je tato nevýhoda méně významná a uvádí ji více než ¼ organizací. Také v pořadí nevýhod se řadí až na páté místo oproti organizacím s nižšími podíly zaměstnaných žen, kde představuje třetí nejčastěji uváděnou nevýhodu pro přibližně 40 % organizací.

Omezení týmové spolupráce považují výrazněji za nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele organizace s druhým nejvyšším podílem zaměstnaných žen (51-75 %) oproti organizacím z ostatních kategorií. Současně pro organizace ze dvou největších kategorií sledovaných dle podílu zaměstnaných žen představuje třetí nejčastěji uváděnou nevýhodu, zatímco pro ostatní kategorie s menšími podíly žen mezi zaměstnanci pak čtvrtou nejčastěji uváděnou nevýhodu výkonu práce z jiného místa.

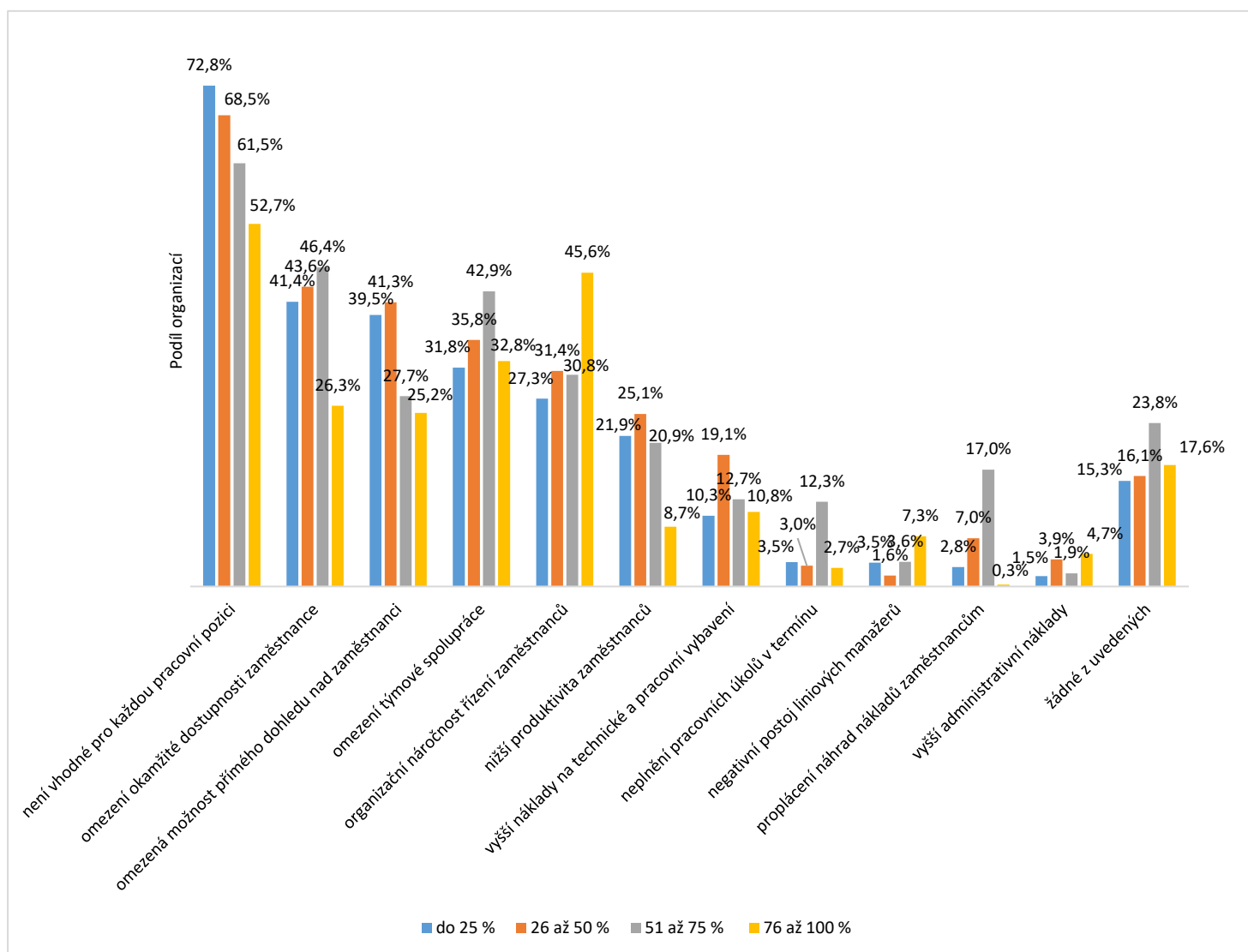
Organizační náročnost řízení zaměstnanců představuje výrazněji nevýhodu výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele pro organizace s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, pro které je také druhou nejčastěji uváděnou nevýhodou výkonu práce z jiného místa.

Nižší produktivita zaměstnanců je častěji považována za nevýhodu u organizací s nižším podílem žen mezi zaměstnanci (26-50 %) a dále pak organizacemi s nejnižším podílem zaměstnaných žen a s 51-75 % zaměstnaných žen. Pro organizace s nejvyšším podílem žen již nepředstavuje výraznou nevýhodu.

Již méně častěji uváděná nevýhoda výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podobě **vyšších nákladů na technické a pracovní vybavení** představuje nevýhodu zejména pro organizace s nižším podílem žen mezi zaměstnanci (26-50 %).

V případě nevýhod většinou organizací málo často spojovaných s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele v podobě **neplnění pracovních úkolů v termínu** představuje nevýhodu zejména pro organizace s 51-75 % žen mezi zaměstnanci. Také **proplácení náhrad nákladů zaměstnancům** považují za nevýhodu výkonu práce z jiného místa zejména organizace s 51-75 % zaměstnaných žen, kde se tato nevýhoda řadí hned za nižší produktivitu zaměstnanců. Organizacemi ojediněle uváděný **negativní postoj liniových manažerů** považují ve spojení s uplatňováním výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele zejména organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen. **Vyšší administrativní náklady** považované ale většinou organizací za téměř nevýznamnou nevýhodu ve spojení s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele uvádějí o něco častěji organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen a dále pak organizace s 26-50 % zaměstnaných žen. V případě výše uvedených nevýhod se ale již jedná o nevýhody většinou organizací považovaných za málo významné.

Graf č. 70 **Nevýhody spojované s výkonem práce z jiného místa dle podílu zaměstnaných žen v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

4.4. Sdílené pracovní místo

V případě sdíleného pracovního místa byly respondentům, kteří uvedli využívání této flexibilní formy práce, předloženy na výběr relevantní výhody, které lze spojit s jeho využitím. Jednalo se o následující výhody, ze kterých respondenti mohli vybrat všechny možnosti relevantní pro jejich organizaci:

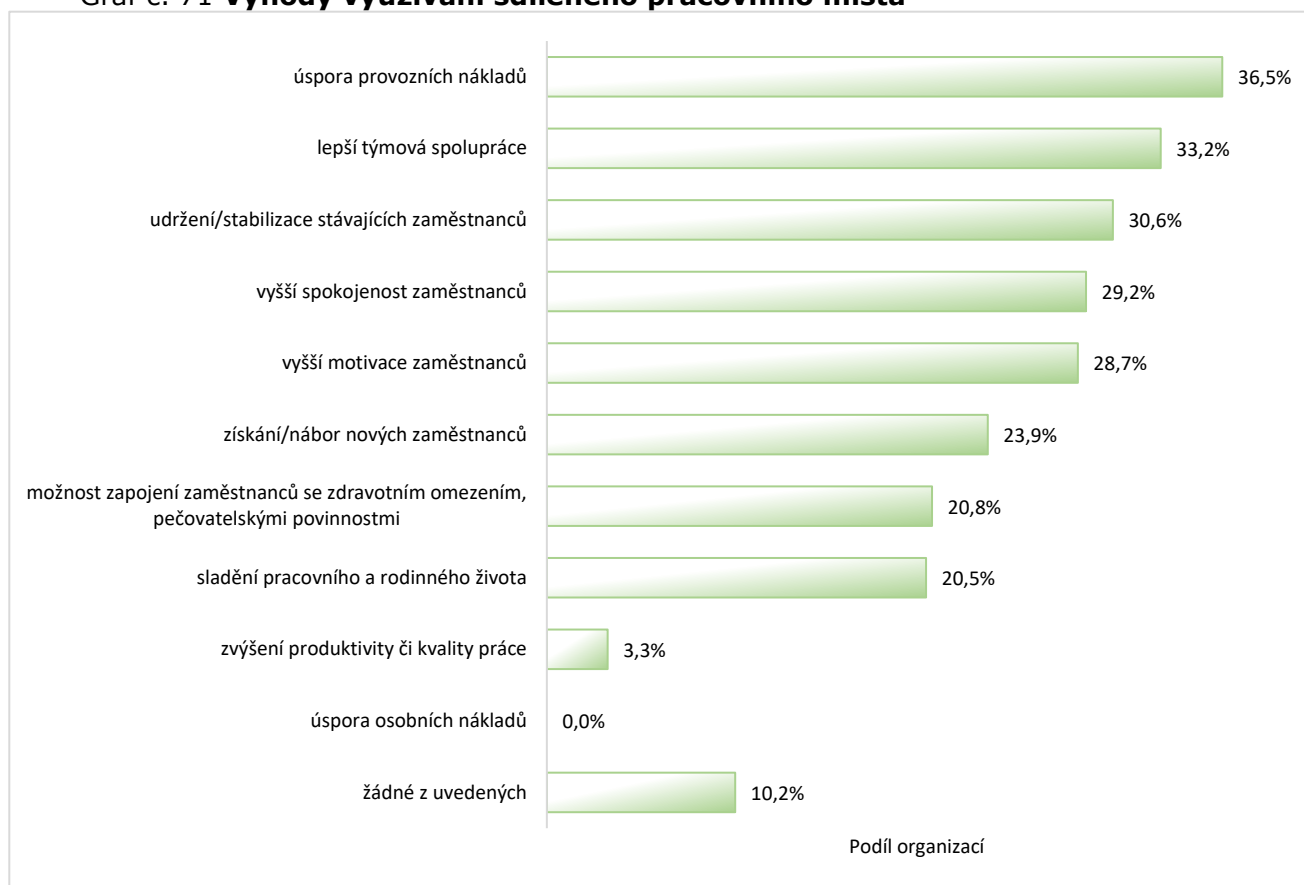
- udržení / stabilizace stávajících zaměstnanců
- získání / nábor nových zaměstnanců
- vyšší motivace zaměstnanců
- vyšší spokojenost zaměstnanců
- sladění pracovního a rodinného života
- zvýšení produktivity či kvality práce
- možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi
- lepší týmová spolupráce

- úspora osobních nákladů
- úspora provozních nákladů
- žádné z uvedených

Podíly odpovědí jsou vypočteny z organizací, které využívají sdílené pracovní místo. Z důvodu nízkého počtu respondentů využívajících sdílené pracovní místo není možné uvést odpovědi v členění podle odvětví, velikosti organizace, sídla organizace a podílu žen.

Nejčastěji za výhodu sdíleného pracovního místa považuje více než 1/3 organizací, využívajících tuto flexibilní formu práce, **úsporu provozních nákladů**. 1/3 organizací pak **lepší týmovou spolupráci**. **Následně** je to **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců** a dále **vyšší spokojenost zaměstnanců** a jejich **vyšší motivace**. Necelá 1/4 organizací, ve kterých je využíváno sdílené pracovní místo, spatřuje přínos jeho využívání ve smyslu možné výhody při **získávání/náboru nových zaměstnanců**. Pro 1/5 organizací spočívají výhody sdíleného pracovního místa v **možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi a sladění pracovního a rodinného života**. Většina organizací naopak **nespojuje** s využitím sdíleného pracovního místa **zvýšení produktivity práce**. **Úspora osobních nákladů** nebyla uvedena žádnou z organizací.

Graf č. 71 **Výhody využívání sdíleného pracovního místa**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z **pohledu převažujícího vlastnictví organizací** mezi nimi existují výrazné rozdíly jak v pořadí jednotlivých výhod spojovaných s využíváním sdíleného pracovního místa, tak míře jejich významnosti. V organizacích se zahraničním kapitálem si jednotlivé výhody uvědomují ve výrazně větší míře.

Organizace v domácím vlastnictví nejčastěji spojují s využíváním sdíleného pracovního místa přínos v podobě **úspory provozních nákladů**, i když ve výrazně nižší míře, než je tomu v organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem. Podíl organizací s převažujícím zahraničním kapitálem, které spojují úsporu provozních nákladů

s využíváním sdíleného pracovního místa, je 2,7krát vyšší než v případě organizací v domácím vlastnictví. Přesto tato výhoda nepatří v případě organizací se zahraničním vlastnictvím k výhodě nejčastěji spojované s využíváním sdíleného pracovního místa a řadí se v tomto srovnání až na třetí místo. Nejčastější výhodou pro organizace v zahraničním vlastnictví naopak představuje **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**, kterou současně považují 3,7krát častěji za přínos využívání sdíleného pracovního místa oproti organizacím v domácím vlastnictví. V případě organizací v domácím vlastnictví se pak tato výhoda v tomto srovnání řadí až na páté místo, kde ji uvedla více než 1/5 organizací.

Pro organizace v domácím vlastnictví představuje druhou nejčastější výhodou ve spojení s využíváním sdíleného pracovního místa **lepší týmová spolupráce**, kterou uvedla 1/4 organizací. Také zde si jsou vědomy tohoto přínosu výrazně častěji organizace v zahraničním vlastnictví. Podíl organizací v zahraničním vlastnictví, které spojují s využíváním sdíleného pracovního místa lepší týmovou spolupráci, je více než 3krát vyšší. Přesto se ale tato výhoda v případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem řadí až na čtvrté místo v pořadí. Na druhé místo z pohledu četnosti uváděných výhod se u organizací se zahraničním vlastnictvím řadí přínos v podobě možného zvýhodnění zaměstnavatele při **získávání/náboru nových zaměstnanců**.

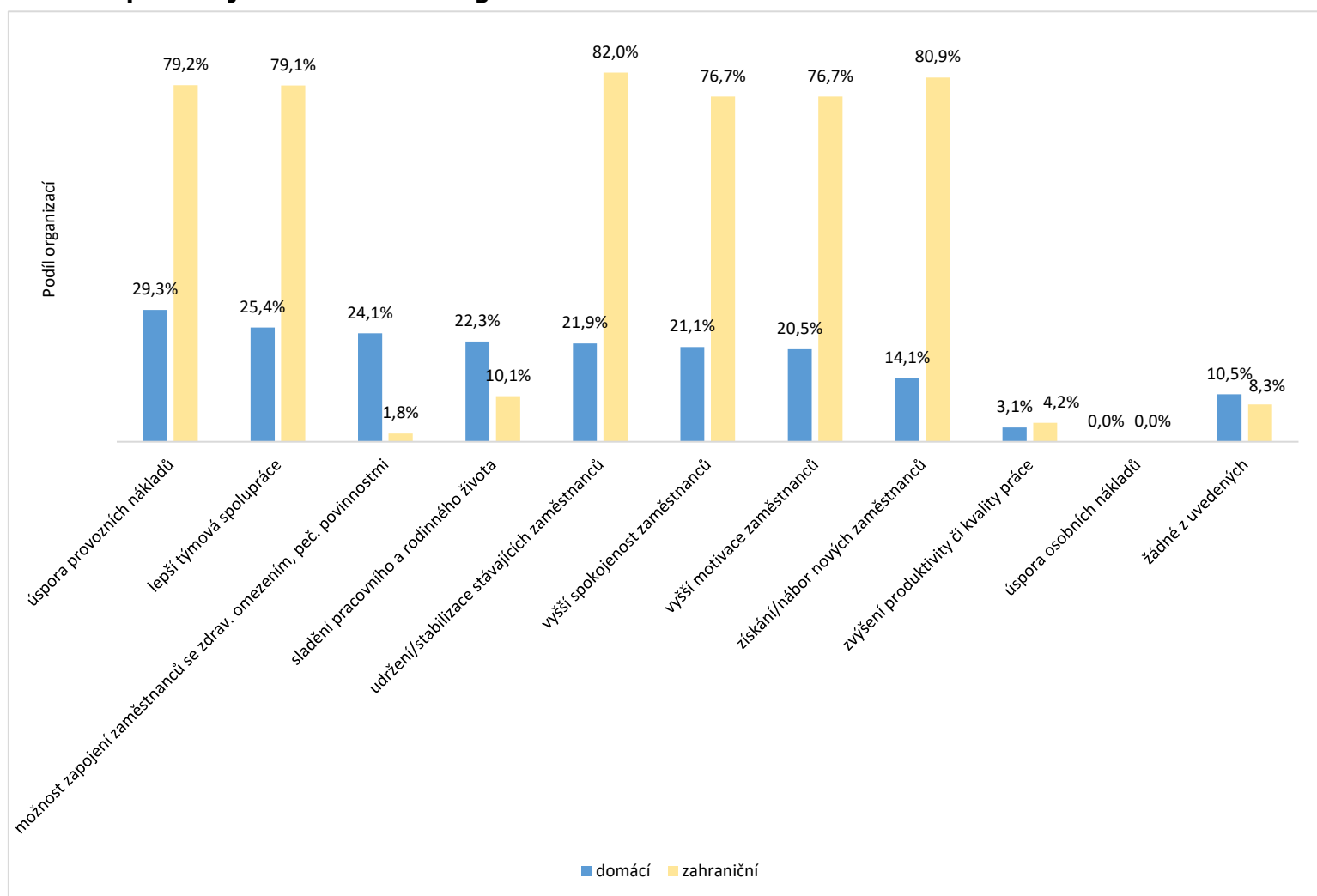
V případě organizací v domácím vlastnictví představuje v pořadí třetí přínos ve spojení s uplatňováním sdíleného pracovního místa **možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelským povinnostmi**, kterou uvedla téměř 1/4 těchto organizací. Naopak organizace s převažujícím zahraničním kapitálem tuto možnost téměř vůbec nepovažují za možný přínos využívání sdíleného pracovního místa a v jejich případě se řadí až na předposlední místo před úsporou osobních nákladů, které však nebyly uvedeny žádnou organizací.

Organizace v domácím vlastnictví považují za následující výhodou sdíleného pracovního místa možnost **sladění pracovního a rodinného života**, a to více než 2krát častěji oproti organizacím s převažujícím zahraničním kapitálem, u nichž se tato výhoda řadí až na sedmé místo v pořadí.

Vyšší spokojenost zaměstnanců, která následuje v případě domácích organizací na šestém místě v pořadí, za již výše zmíněnou výhodou v podobě udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců, uvedl také obdobný podíl organizací přesahující 1/5 organizací. Organizacemi s převažujícím zahraničním kapitálem je vnímána jako výhoda výrazně častěji, kdy ji uvedly více než 3/4 těchto organizací. A patří ji tak v případě těchto organizací páté místo v pořadí, na které se řadí současně s přínosem v podobě **vyšší motivace zaměstnanců**. Vyšší motivace zaměstnanců je naopak organizacemi v domácím vlastnictví uváděna ještě o něco méně častěji než předešlá uvedená výhoda vyšší spokojenosti zaměstnanců.

Mezi posledními, již méně často uváděnými výhodami, se v případě organizací v domácím vlastnictví umístil přínos v podobě výhody při **získávání/náboru nových zaměstnanců**, který představuje, jak již bylo uvedeno výše, naopak pro organizace v zahraničním vlastnictví druhý nejčastější přínos spojovaný s využíváním sdíleného pracovního místa. Podíl organizací s převažujícím zahraničním vlastnictvím, které spojují uvedený přínos s využíváním sdíleného pracovního místa, byl 5,7krát vyšší oproti organizacím v domácím vlastnictví. Menší rozdíl mezi organizacemi z pohledu převažujícího vlastnictví lze pak sledovat v případě výhody v podobě **zvýšení produktivity práce**, kterou organizace většinou nespojují s využíváním sdíleného pracovního místa.

Graf č. 72 **Výhody spojované s využíváním sdíleného pracovního místa dle převažujícího vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

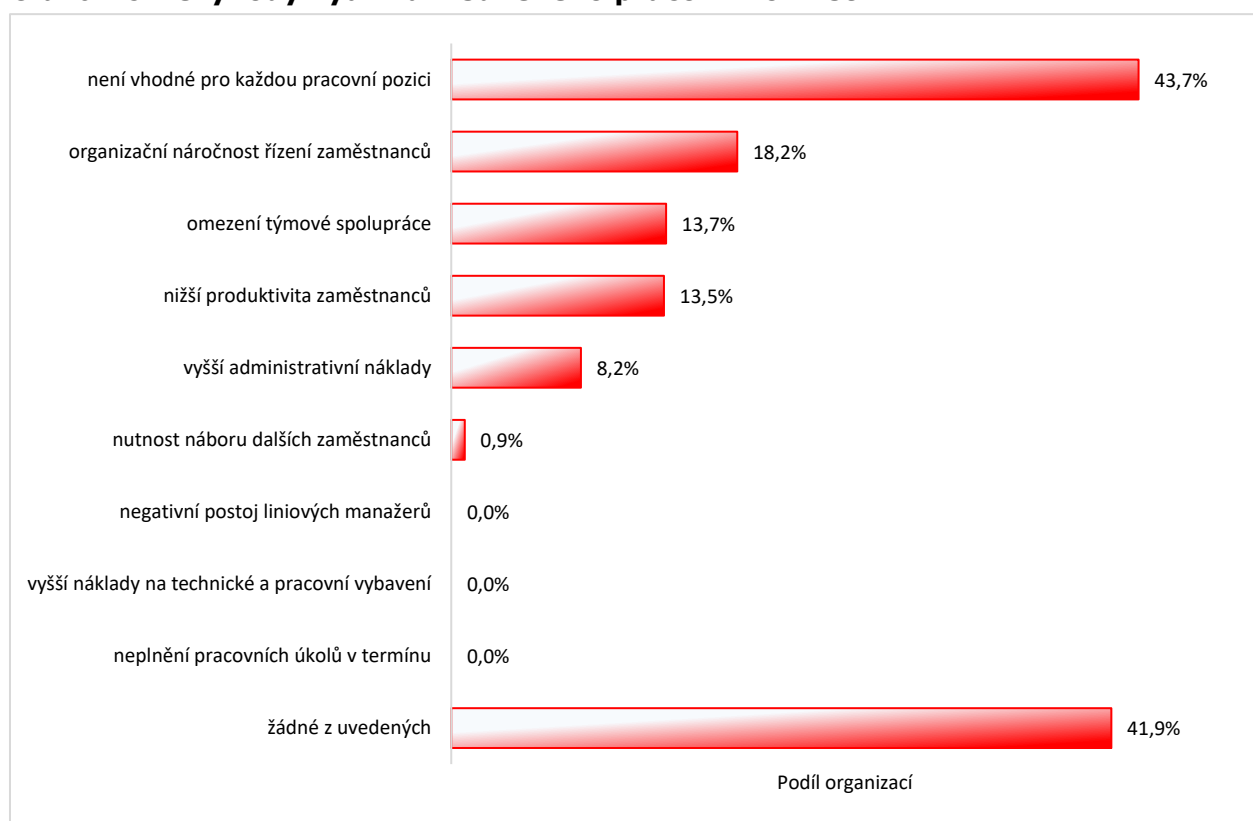
Respondentům, kteří uvedli využívání sdíleného pracovního místa v jejich organizaci, byly dále předloženy následující nevýhody, jež může přinášet využívání sdíleného pracovního místa:

- nižší produktivita zaměstnanců
- neplnění pracovních úkolů v termínu
- organizační náročnost řízení zaměstnanců
- omezení týmové spolupráce
- nutnost náboru dalších zaměstnanců
- není vhodné pro každou pracovní pozici
- vyšší náklady na technické a pracovní vybavení
- vyšší administrativní náklady
- negativní postoj liniových manažerů
- žádné z uvedených

Respondenti mohli vybrat více možností, relevantní pro jejich organizace. Podíly odpovědí jsou vypočteny z organizací, které využívají sdílené pracovní místo. Z důvodu nízkého počtu respondentů využívajících sdílené pracovní místo není možné uvést odpovědi v členění podle odvětví, velikosti organizace, sídla organizace a podílu žen.

S využíváním sdíleného pracovního místa jsou organizacemi spojovány nevýhody ve výrazně menší míře oproti jeho výhodám. **Nejčastěji** uváděná nevýhoda sdíleného pracovního místa spočívá v jeho **nevhodnosti pro každou pracovní pozici**, a jen o něco menší podíl organizací **pak nespojuje** s využíváním sdíleného pracovního místa **žádnou** z uvedených **nevýhod**. **Ostatní** nevýhody jsou uváděny již v mnohem **menší míře** a některé pak vůbec. Méně než 1/5 organizací spojuje s využíváním sdíleného pracovního místa nevýhodu v podobě **organizační náročnosti řízení zaměstnanců**. Pro menší podíl organizací je to pak dále **omezení týmové spolupráce** a **nižší produktivita zaměstnanců**. Již **málo často** je s využíváním sdíleného pracovního místa spojována nevýhoda v podobě **vyšších administrativních nákladů**. **Zanedbatelnou** nevýhodu představuje případná nutnost **náboru dalších zaměstnanců** z důvodu využívání sdíleného pracovního místa. Jiné nevýhody pak již organizace ve spojení s využíváním sdíleného místa neuvedly.

Graf č. 73 **Nevýhody využívání sdíleného pracovního míst**



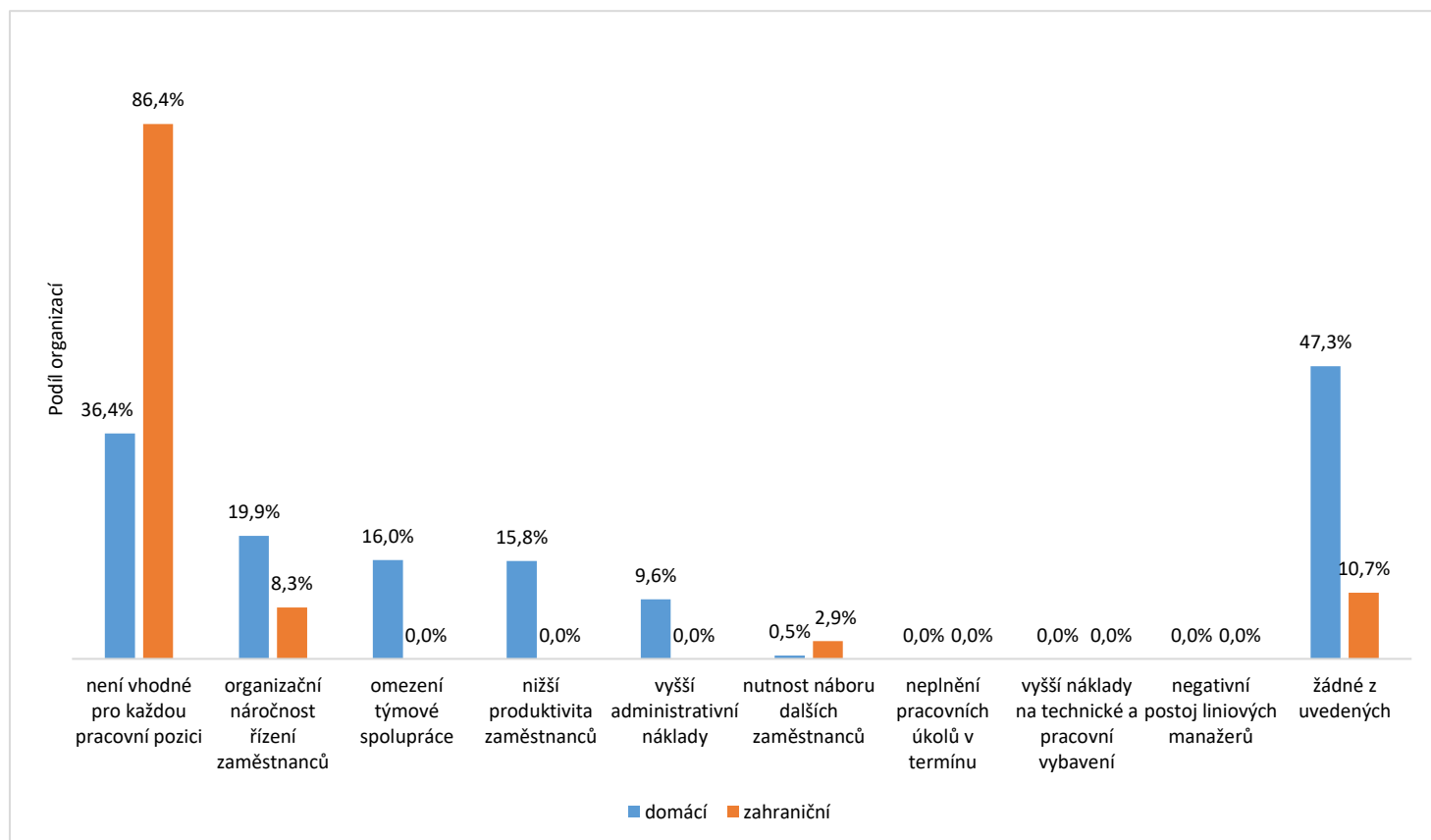
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z **hlediska** převažujícího **vlastnictví organizací** mezi nimi existují výrazné rozdíly v pohledu na nevýhody spojované s využíváním sdíleného pracovního místa. Organizace s převládajícím zahraničním vlastnictvím považují za nevýhodu sdíleného pracovního místa především jeho **nevhodnost pro každou pracovní pozici**, ostatní nevýhody jsou pro tyto organizace již zanedbatelné či jimi nejsou vůbec uváděny. Také organizace v domácím vlastnictví považují nevhodnost sdíleného pracovního místa pro každou pracovní pozici za jeho nejčastější nevýhodu, ale oproti organizacím v zahraničním vlastnictví ve výrazně menší míře. Podíl organizací v zahraničním vlastnictví považujících nevhodnost sdíleného pracovního místa pro každou pracovní pozici za jeho nevýhodu je tak 2,3krát vyšší oproti organizacím v domácím vlastnictví.

Organizace v domácím vlastnictví pak dále s touto flexibilní formou práce spojují i některé další z uvedených nevýhod. Pro 1/5 organizací v domácím vlastnictví tak druhou nejčastěji uváděnou nevýhodu využívání sdíleného pracovního místa představuje **organizační náročnost řízení zaměstnanců**, kterou také ještě občas považují za nevýhodu i organizace v zahraničním vlastnictví. Dále pak již pouze pro organizace v domácím vlastnictví představují nevýhody využívání sdíleného pracovního místa **omezená týmová spolupráce, nižší produktivita zaměstnanců** a již mnohem méně s ním pak spojují **vyšší administrativní náklady**.

Jen zřídka uváděná nutnost **náboru dalších zaměstnanců** v důsledku využívání sdíleného pracovního místa se týkala spíše organizací s převažujícím zahraničním kapitálem. Organizace v domácím vlastnictví s využíváním sdíleného pracovního místa uváděly širší okruh nevýhod, přesto celkově s touto flexibilní formou práce nespojují více než 4krát častěji žádnou z uvedených nevýhod, oproti organizacím s v zahraničním vlastnictví, v jejichž případě převládá nevýhoda v podobě nevhodnosti sdíleného pracovního místa pro každou pracovní pozici.

Graf č. 74 **Nevýhody spojované s využíváním sdíleného pracovního místa dle převažujícího vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

4.5. Stlačený pracovní týden

V případě stlačeného pracovního týdne byly respondentům, kteří uvedli využívání této flexibilní formy práce, předloženy na výběr relevantní výhody, které lze spojit s jeho uplatňováním. Jednalo se o následující výhody, ze kterých respondenti mohli vybrat všechny možnosti relevantní pro jejich organizaci:

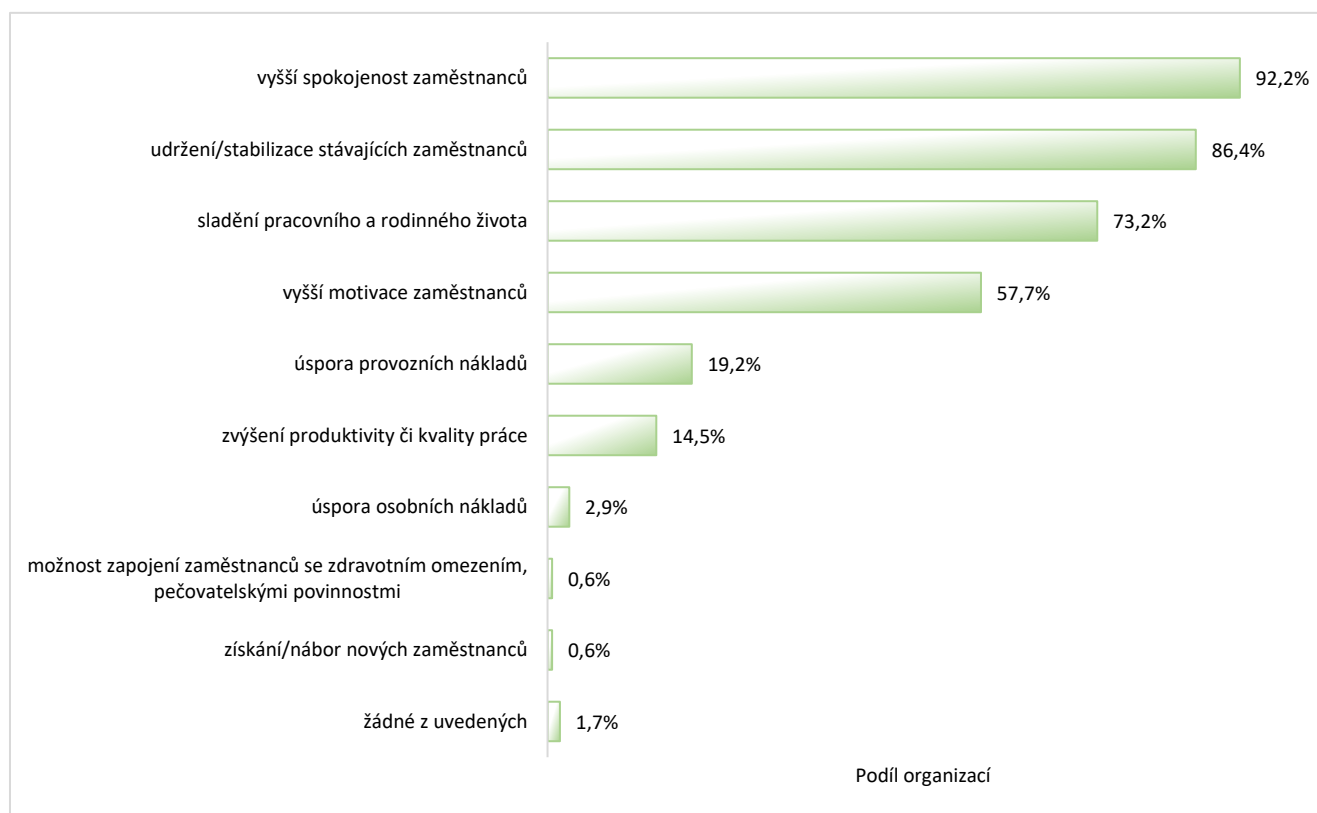
- udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců
- získání/nábor nových zaměstnanců

- vyšší motivace zaměstnanců
- vyšší spokojenost zaměstnanců
- sladění pracovního a rodinného života
- zvýšení produktivity či kvality práce
- možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi
- úspora osobních nákladů
- úspora provozních nákladů
- žádné z uvedených

Podíly odpovědí jsou vypočteny z organizací, které využívají stlačený pracovní týden. Z důvodu nízkého počtu respondentů využívajících stlačený pracovní týden není možné uvést odpovědi v členění podle odvětví, velikosti organizace, sídla organizace a podílu žen.

Většina organizací, využívajících stlačený pracovní týden, považuje za jeho výhodu **vyšší spokojenost zaměstnanců**. Druhou nejčastěji uváděnou výhodou představuje **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**. Téměř $\frac{3}{4}$ organizací, využívajících stlačený pracovní týden, považují za jeho výhodu i možnost **sladění pracovního a rodinného života**. Nadpoloviční většině organizací, uplatňujících stlačený pracovní týden, s ním spojuje výhodu v podobě **vyšší motivace zaměstnanců**. **Úspora provozních nákladů** představuje přínos využívání stlačeného pracovního týdne pro méně než $\frac{1}{5}$ organizací. Již **méně často** spojují organizace se stlačeným pracovním týdnem výhodu v podobě **zvýšení produktivity či kvality práce**. Jen **ojediněle** je spatřována výhoda stlačeného pracovního týdne v podobě **úspor osobních nákladů**. A naprostá většina organizací **nespojuje** se stlačeným pracovním týdnem přínos v podobě **možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi** či jeho využití jako bonusu při **získávání/náboru nových zaměstnanců**.

Graf č. 75 **Výhody využívání stlačeného pracovního týdne**



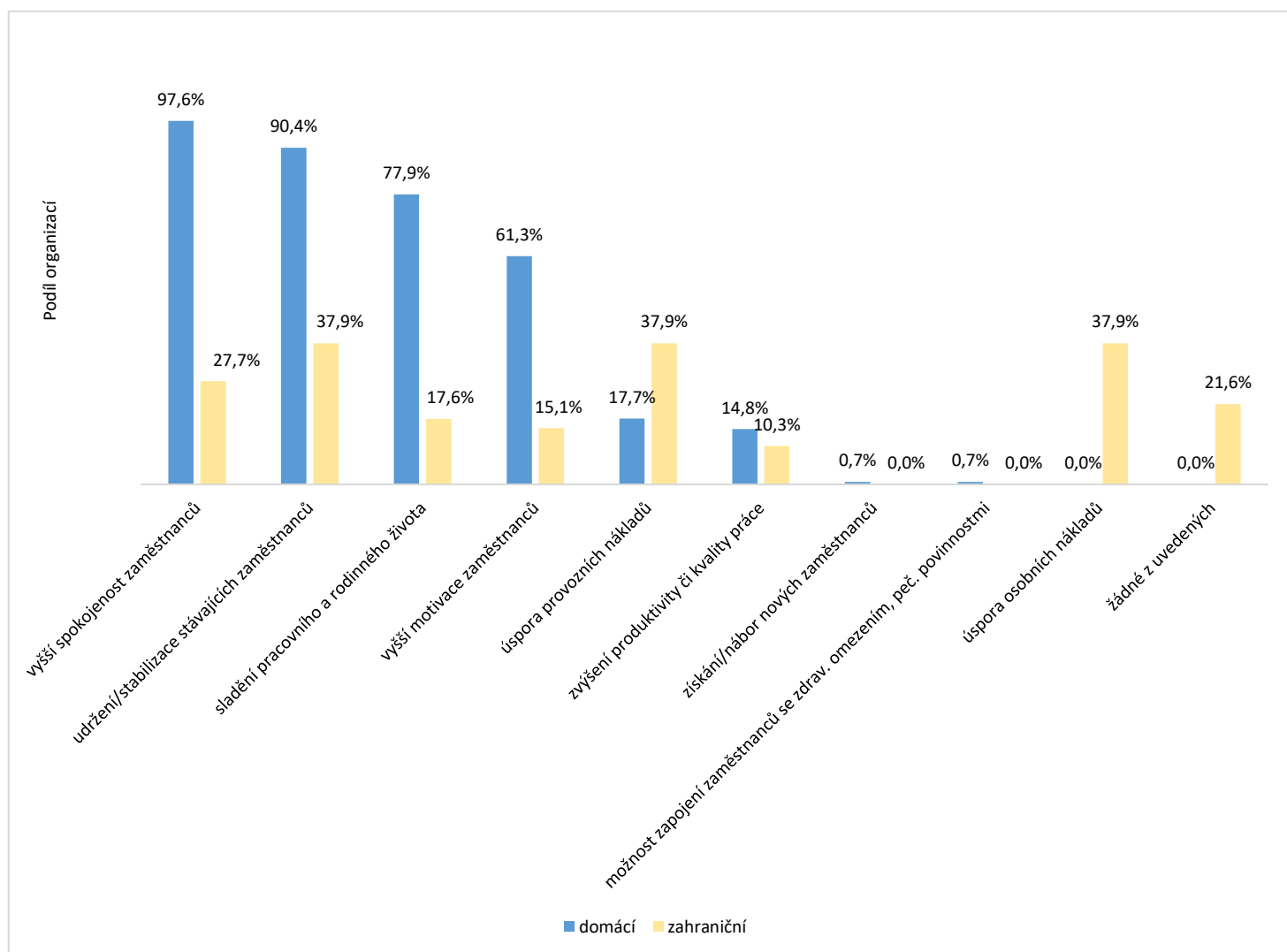
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z **pohledu** převažujícího **vlastnictví organizací** mezi nimi existují výraznější rozdíly v pohledu na výhody spojované s využíváním stlačeného pracovního týdne.

Pro naprostou většinu organizací v domácím vlastnictví představuje hlavní výhodu využívání stlačeného pracovního týdne **vyšší spokojenost zaměstnanců**, kterou naopak uvedla jako výhodu jen více než ¼ organizací s převažujícím zahraničním kapitálem. Většina organizací v domácím vlastnictví považuje za výhodu také možnost **udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců**, která představuje výhodu pro více než 1/3 organizací v zahraničním vlastnictví, u kterých patří do skupiny nejčastěji uváděných výhod. Také více než ¾ organizací v domácím vlastnictví, které využívají stlačený pracovní týden, považují za jeho výhodu **možnost sladění pracovního a rodinné života**, zatímco pro organizace v zahraničním vlastnictví výhodu uvedla méně než 1/5 organizací. I **vyšší motivace zaměstnanců** představuje výraznější výhodu pro organizace v domácím vlastnictví oproti organizacím s převažujícím zahraničním kapitálem.

Naopak organizace v zahraničním vlastnictví uvádějí nejčastěji výhody stlačeného pracovního týdne, vedle již výše zmíněného udržení/stabilizace stávajících zaměstnanců, současně v podobě **úspor provozních i osobních nákladů**. Úspora provozních nákladů je organizacemi s převažujícím zahraničním kapitálem spojována s přínosem využívání stlačeného pracovního týdne více než 2krát častěji oproti organizacím v domácím vlastnictví, které pak už ani neuvedly další výhodu v podobě úspory osobních nákladů. Všemi organizacemi již v malé míře uváděná výhoda v podobě zvýšení produktivity či kvality práce představuje o něco častěji výhodu pro organizace v domácím vlastnictví. Ostatní výhody jsou pak již uváděny v zanedbatelné míře pro účely interpretace případných rozdílů mezi organizacemi. Více než 1/5 organizací v zahraničním vlastnictví pak nespojila se stlačeným týdnem žádnou z nabízených výhod. Organizace v domácím vlastnictví naopak tuto možnost vůbec neuvedly.

Graf č. 76 **Výhody spojované s využíváním stlačeného pracovního týdne dle převažujícího vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

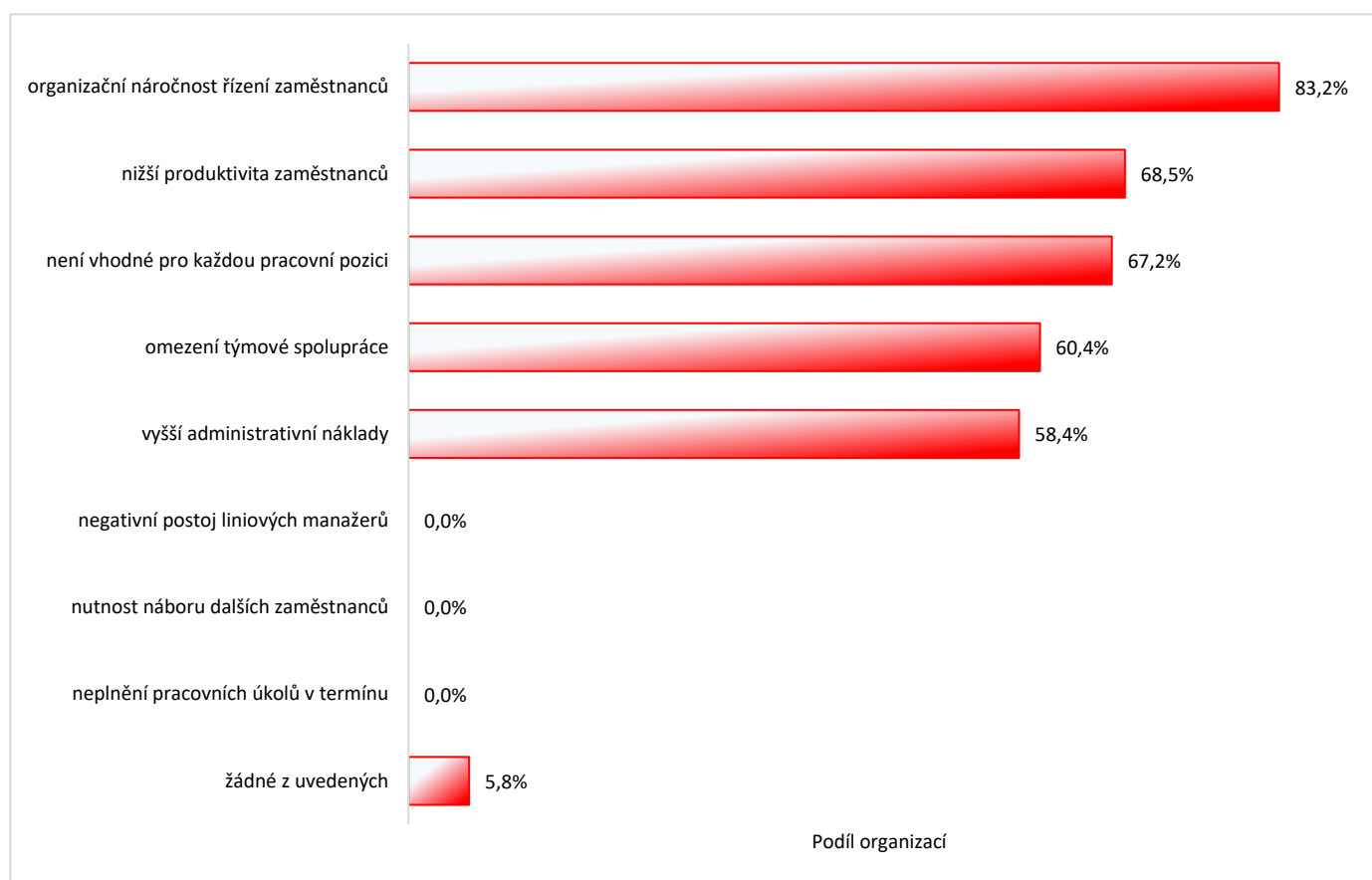
Respondentům, kteří uvedli využívání stlačeného pracovního týdne v jejich organizaci, byly dále předloženy následující nevýhody, jež může přinášet využívání této flexibilní formy práce:

- nižší produktivita zaměstnanců
- neplnění pracovních úkolů v termínu
- nutnost náboru dalších zaměstnanců
- omezení týmové spolupráce
- vyšší administrativní náklady
- negativní postoj liniových manažerů
- organizační náročnost řízení zaměstnanců
- není vhodné pro každou pracovní pozici
- žádné z uvedených

Respondenti mohli vybrat více možností, relevantní pro jejich organizace. Podíly odpovědí jsou vypočteny z organizací, které využívají stlačený pracovní týden. Z důvodu nízkého počtu respondentů využívajících danou flexibilní formu práce není možné uvést odpovědi v členění podle odvětví, velikosti organizace, sídla organizace a podílu žen.

Pro organizace představuje **nejčastější** nevýhodu stlačeného pracovního týdne **organizační náročnost řízení zaměstnanců**. Více než 2/3 organizací **pak** spojují se stlačeným pracovním týdnem nevýhodu v podobě **nižší produktivity zaměstnanců** a dále také jeho **nevhodnost pro každou pracovní pozici**. O něco nižší podíl organizací pak považuje za nevýhodu stlačeného pracovního týdne **omezení týmové spolupráce** a pak také **vyšší administrativní náklady**. Ostatní nevýhody ve spojení s využíváním stlačeného pracovního týdne organizace neuvedly.

Graf č. 77 **Nevýhody využívání stlačeného pracovního týdne**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Mezi organizacemi sledovanými **dle** převažujícího **vlastnictví organizací** existují rozdíly v pohledu na nevýhody uvedené ve spojení s využíváním stlačeného pracovního týdne.

Organizační náročnost řízení zaměstnanců představuje nejčastější nevýhodou stlačeného pracovního týdne u obou kategorií organizací sledovaných dle převažujícího vlastnictví, přičemž pro organizace v domácím vlastnictví znamená výrazně častější nevýhodu. Organizace v zahraničním vlastnictví, jako v případě předešlé nevýhody, uvádějí ve stejném rozsahu i nevýhodu v podobě **omezené týmové spolupráce** a současně jen o něco nižší podíle těchto organizací pak nevybral žádnou z uvedených nevýhod.

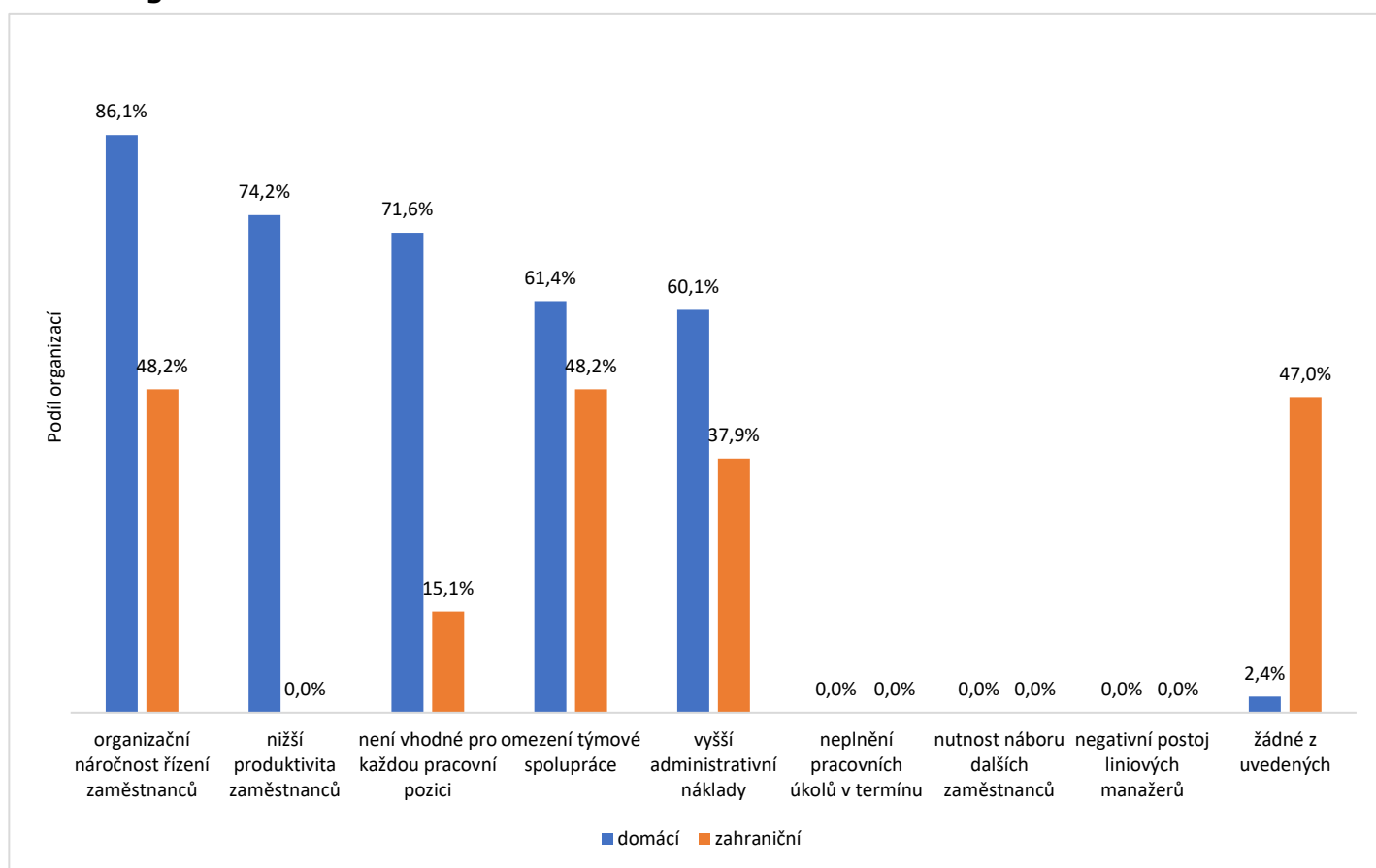
Pro organizace v domácím vlastnictví představuje druhou nejčastěji uváděnou nevýhodu stlačeného pracovního týdne **nižší produktivita zaměstnanců**, která naopak není vůbec uváděna organizacemi s převažujícím zahraničním kapitálem.

Nevhodnost pro každou pracovní pozici je organizacemi v domácím vlastnictví třetí nejčastěji uváděnou nevýhodou stlačeného pracovního týdne. Pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem představuje výrazně méně často uváděnou nevýhodu.

V případě organizací v domácím vlastnictví následuje v pořadí čtvrtá nevýhoda stlačeného pracovního týdne v podobě **omezené týmové spolupráce**, která, jak již bylo uvedeno výše, patří u organizací s převažujícím zahraničním kapitálem mezi jimi nejčastěji uváděnou nevýhodu. I přesto je podíl organizací v domácím vlastnictví uvádějící danou nevýhodu o téměř ¼ vyšší.

Vyšší administrativní náklady uvedl jako nevýhodu stlačeného pracovního týdne o více než 1/3 vyšší podíl organizací v domácím vlastnictví oproti organizacím s převažujícím zahraničním kapitálem, i když pro ně současně patří mezi častěji uváděné nevýhody.

Graf č. 78 **Nevýhody využívání stlačeného pracovního týdne dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

4.6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V případě výkonu zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce – DPP, dohoda o pracovní činnosti DPČ) byly respondentům, kteří uvedli využívání těchto dohod v jejich organizaci, předloženy na výběr relevantní výhody, které lze spojit s jejich uplatňováním. Jednalo se o následující výhody, ze kterých respondenti mohli vybrat všechny možnosti relevantní pro jejich organizaci:

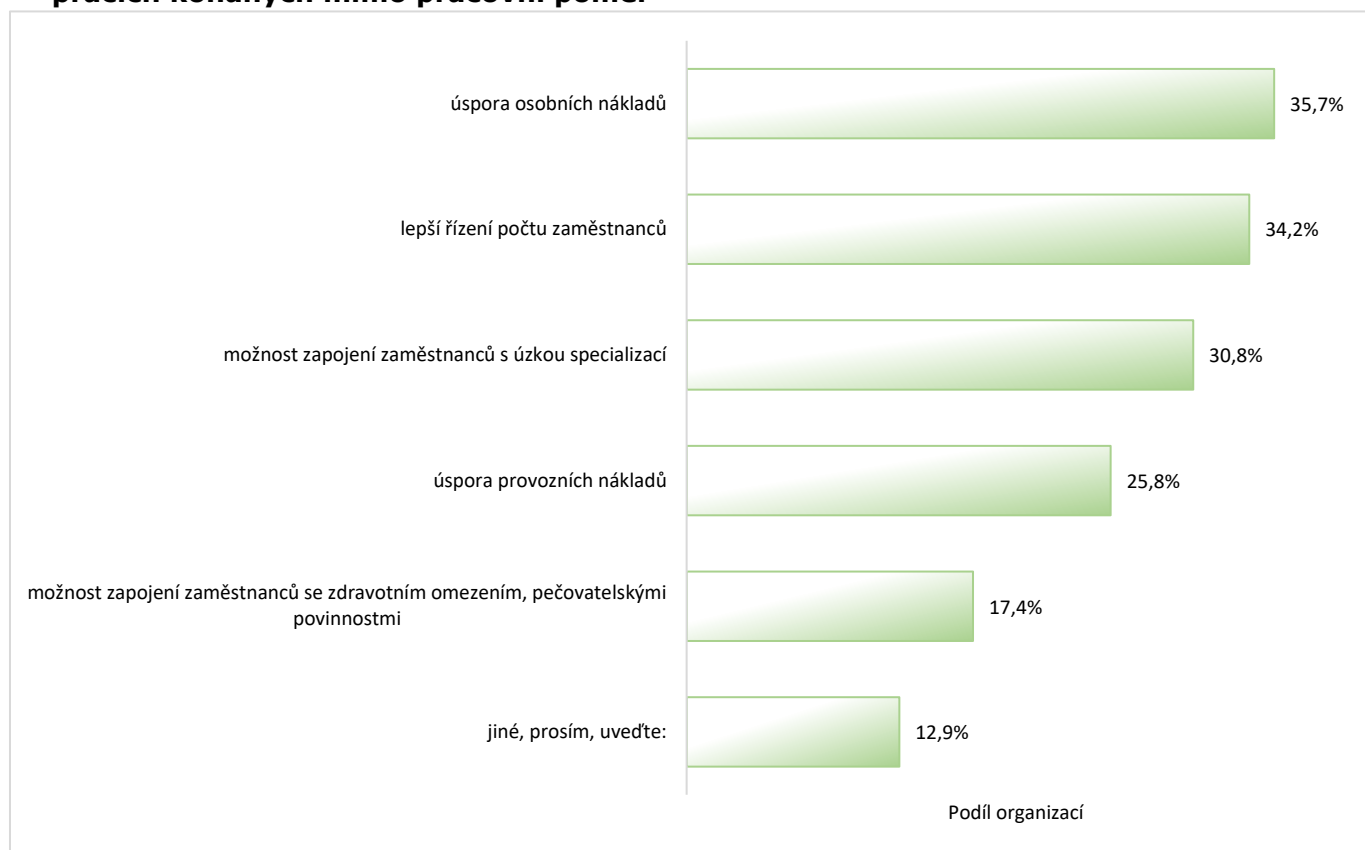
- možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací

- možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi
- lepší řízení počtu zaměstnanců (tzn. vyhnutí se nadměrnému počtu zaměstnanců a lepší možnost řízení velikosti pracovní síly v souladu s potřebami společnosti)
- úspora osobních nákladů
- úspora provozních nákladů
- jiné, prosím, uveďte

Podíly odpovědí jsou zde vypočteny z organizací, které využívají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi **nejčastější** výhody zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr řadí organizace, využívající tuto flexibilní formu práce, **úsporu osobních nákladů, lepší řízení počtu zaměstnanců**, které označila za výhody více než 1/3 organizací. **Dále** je to také **možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací** a pro 1/4 organizací také **úspora provozních nákladů**. **Méně často** je pak již uváděn přínos zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v podobě **možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi**.

Mezi jinými výhodami formulovanými samotnými respondenty se nejčastěji objevovaly možnosti, které lze také spojit s vyšší flexibilitou **řízení potřebné pracovní síly**. Zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr jim lépe umožňuje zajistit potřebný počet pracovníků s ohledem na sezónní vlivy, využívají je v případě potřebných výpomocí, brigád, pro zajištění náhrady za dočasně nepřítomné pracovníky (dovolená, nemoc, rodičovská dovolená), při nárazové potřebě pracovní síly a rychlého vykrytí jejího nedostatku. Výhodu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr také spatřují organizace v možnosti zapojení studentů v rámci brigád, kteří tak současně získávají potřebnou praxi. Také je to zajištění zaměstnance na omezenou dobu, pro výkon určitého úkolu, kdy dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr poskytují legislativně jednodušší podmínky pro zaměstnávání pracovníků na omezenou, či krátkou dobu. Další konkrétně uváděná výhoda dohod konaných mimo pracovní poměr spočívá v možnosti zaměstnání pracovníků na rodičovské dovolené, kteří si mohou přivydělávat či také zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem, světem práce. Také tento přínos by bylo možné obecně přiřadit do výše vymezených skupin výhod v podobě možnosti zaměstnání pracovníků s pečovatelskými povinnostmi. Respondenti dále také zmiňovali výhody dohod konaných mimo pracovní poměr využívaných při zaměstnávání pracovníků v důchodu, u kterých jsou oceňovány i jejich potřebné zkušenosti.

Graf č. 79 **Výhody spojované se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

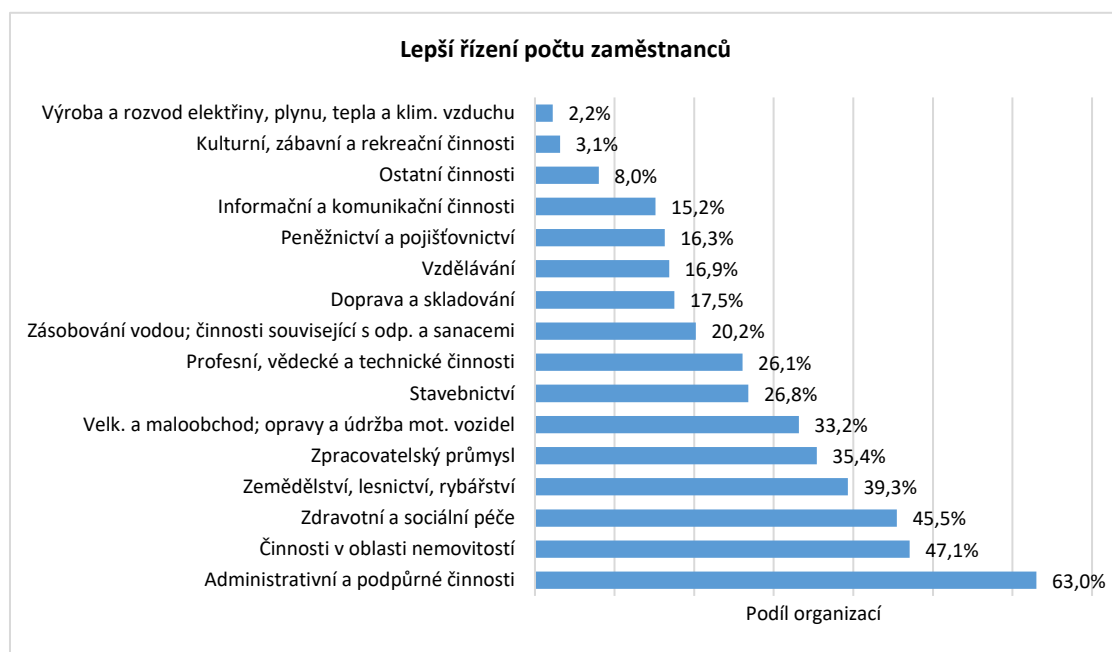
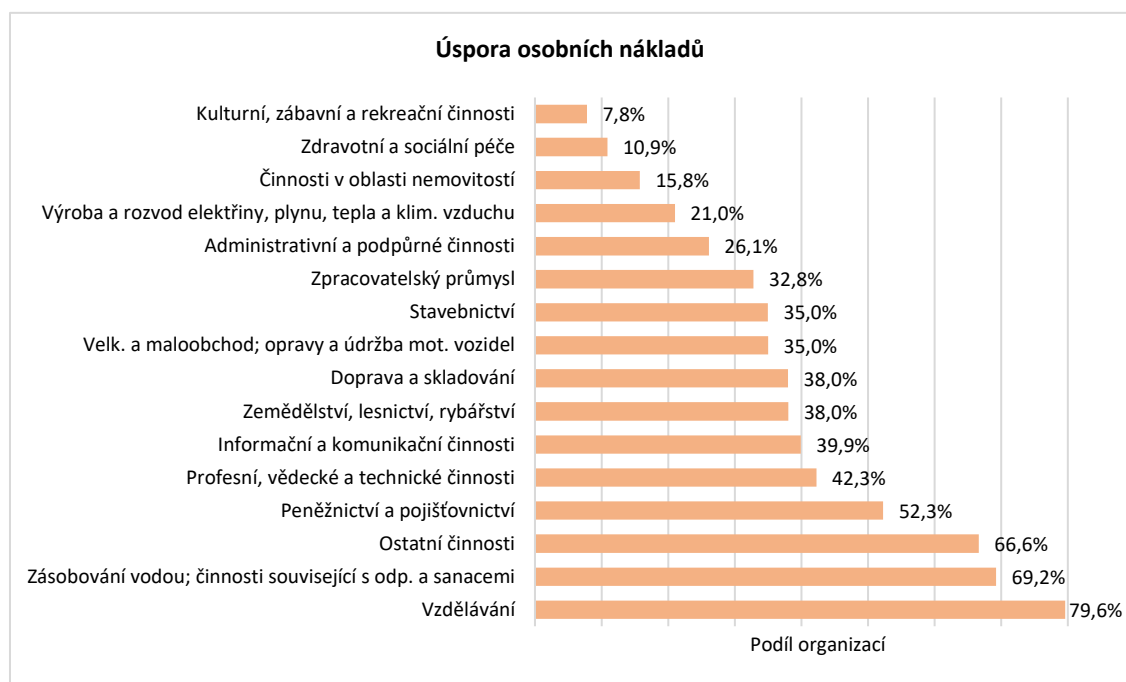
Úsporu osobních nákladů za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr považoval vysoký podíl organizací využívajících tuto flexibilní formu práce ve Vzdělávání (79,6 %). S odstupem pak následují více než 2/3 organizací v odvětvích Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (69,2 %) a 1/3 organizací v odvětví Ostatní činnosti (66,6 %). Úspora osobních nákladů představovala výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr dále pro nadpoloviční většinu organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví (52,3 %). S výraznějším odstupem pak následují organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (42,3 %) a pak v odvětví Informační a komunikační činnosti (39,9 %), Zemědělství, lesnictví, rybářství a Doprava a skladování (shodně 38,0 %). Úspora osobních nákladů je výhodou zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr pak pro více než 1/3 organizací působících v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a Stavebnictví (shodně 35,0 %), ve Zpracovatelském průmyslu je výhodou již pro méně než 1/3 organizací (32,8 %). Úspora osobních nákladů ve spojení se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr znamená výhodu pro více než ¼ organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (26,1 %) a více než 1/5 organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (21,0 %). Nejméně často spojovaly se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr výhodu v podobě úspory osobních nákladů organizace v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (15,8 %), Zdravotní a sociální péče (10,9 %) a Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (7,8 %).

Lepší řízení počtu zaměstnanců díky využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr znamenalo nejčastější výhodu především pro organizace působící v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (63,0 %). S výrazným odstupem pak následovaly organizace v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí

(47,1 %) a Zdravotní a sociální péče (45,5 %). Následně pak organizace v Zemědělství, lesnictví, rybářství (39,3 %) a více než 1/3 organizací ve Zpracovatelském průmyslu (35,4 %). Možnost lepšího řízení počtu zaměstnanců díky využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr znamenalo výhodu pro 1/3 organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (33,2 %) a více než ¼ organizací ve Stavebnictví (26,8 %) a Profesní, vědecké a technické činnosti (26,1 %). Dále pak pro 1/5 organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (20,2 %). Méně často pak již považovaly za přínos zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr lepší řízení zaměstnanců organizace působící v odvětví Doprava a skladování (17,5 %), Vzdělávání (16,9 %), Peněžnictví a pojišťovnictví (16,3 %) a Informační a komunikační činnosti (15,2 %). Naopak nejméně organizací spojovalo s využíváním dohod konaných mimo pracovní poměr možnost lepšího řízení počtu zaměstnanců v odvětvích Ostatní činnosti (8,0 %), Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (3,1 %), Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (2,2 %).

Možnost **zapojení zaměstnanců s úzkou specializací** díky využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr představuje nejčastější výhodu pro vysoký podíl organizací ve Vzdělávání (81,9 %). S výrazným odstupem pak následují méně než 2/3 organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti (62,5 %) a dále pak ještě nadpoloviční většina organizací v odvětví Ostatní činnosti (55,0 %) a Činnosti v oblasti nemovitostí (53,6 %). Následně pak možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací představuje výhodu využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr již pro menší podíle organizací ve Stavebnictví (42,2 %) a Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (37,1 %). A následně pak pro více než 1/3 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (34,9 %) a 1/3 organizací ve Zdravotní a sociální péči (33,7 %). Následují organizace ve Zpracovatelském průmyslu (31,1 %) a Peněžnictví a pojišťovnictví (30,9 %). Přínos zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr v podobě možnosti zapojit zaměstnance s úzkou specializací dále označila ¼ organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (25,9 %) a 1/5 organizací v Dopravě a skladování (20,2 %). Méně než 1/5 organizací pak považuje uvedené za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (18,8 %) a pro další organizace pak představuje ještě méně často uváděnou výhodu. Málo často tak spojují s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod konaných mimo pracovní poměr výhodu v podobě možnosti zapojení zaměstnanců s úzkou specializací organizace působící v odvětví Zemědělství, lesnictví a rybářství (13,0 %), Administrativní a podpůrné činnosti (11,1 %) a Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (8,7 %),

Graf č. 80 **Nejčastější výhody spojované se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví**





Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Další přínos spojovaný s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v podobě **úspory provozních nákladů** znamená nejčastější výhodu pro organizace působící ve Zdravotní a sociální péči (60,9 %) a nadpoloviční většinu organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (56,5 %) a Peněžnictví a pojišťovnictví (55,1 %). Dále pak pro méně než polovinu organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (47,5 %), Profesní, vědecké a technické činnosti (45,5 %) a dále pak v Dopravě a skladování (43,6 %). Úsporu provozních nákladů považuje za výhodu využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dále více než 1/3 organizací v odvětví Zemědělství, lesnictví, rybářství (36,4 %) a Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (34,5 %). Následují organizace ve Stavebnictví (29,4 %) a 1/4 organizací v odvětví Ostatní činnosti (25,2 %) a méně než 1/5 organizací v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (18,2 %). Úsporu provozních nákladů pak spojují s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr málo často organizace v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (10,9 %), ve Zpracovatelském průmyslu (10,5 %), Vzdělávání (10,1 %) a dále v odvětví Informační a komunikační činnosti (6,6 %) a nejméně často pak v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (3,9 %).

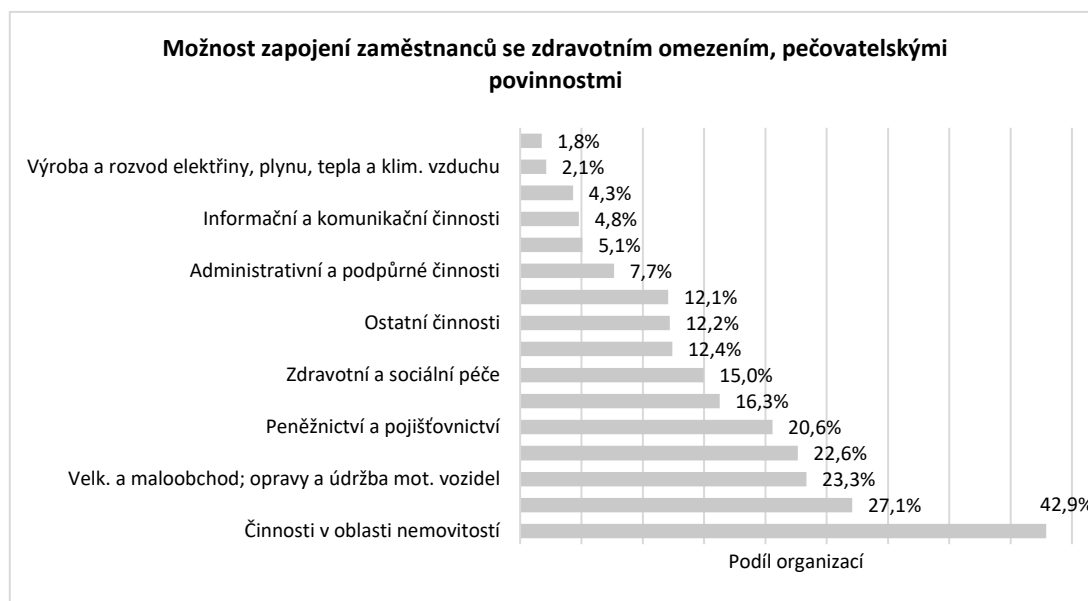
Graf č. 81 **Další výhoda spojovaná se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Méně často spojovaná výhoda s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v podobě **možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi** byla nejčastěji uváděna organizacemi v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (42,9 %) a až s výrazným odstupem následovaly organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (27,1 %). Dále pak znamená výhodu pro méně než ¼ organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (23,3 %) a více než 1/5 organizací ve Zpracovatelském průmyslu (22,6 %) a 1/5 v Peněžnictví a pojišťovnictví (20,6 %). Možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi díky zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pak představovala přínos uplatňování této flexibilní formy práce pro ještě menší podíly organizací v ostatních odvětvích. Následovaly tak organizace v odvětví Zemědělství, lesnictví, rybářství (16,3 %), Zdravotní a sociální péči (15,0 %), Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (12,4 %), Ostatní činnosti (12,2 %), Stavebnictví. Ještě nižších podílů dosahovaly organizace považující uvedené za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v odvětvích Administrativní a podpůrné činnosti (7,7 %), Doprava a skladování (5,1 %), Informační a komunikační činnosti (4,8 %), Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (4,3 %), a nejnižších podílů organizace v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (2,1 %) a ve Vzdělávání (1,8 %).

Graf č. 82 **Méně častá výhoda spojovaná se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

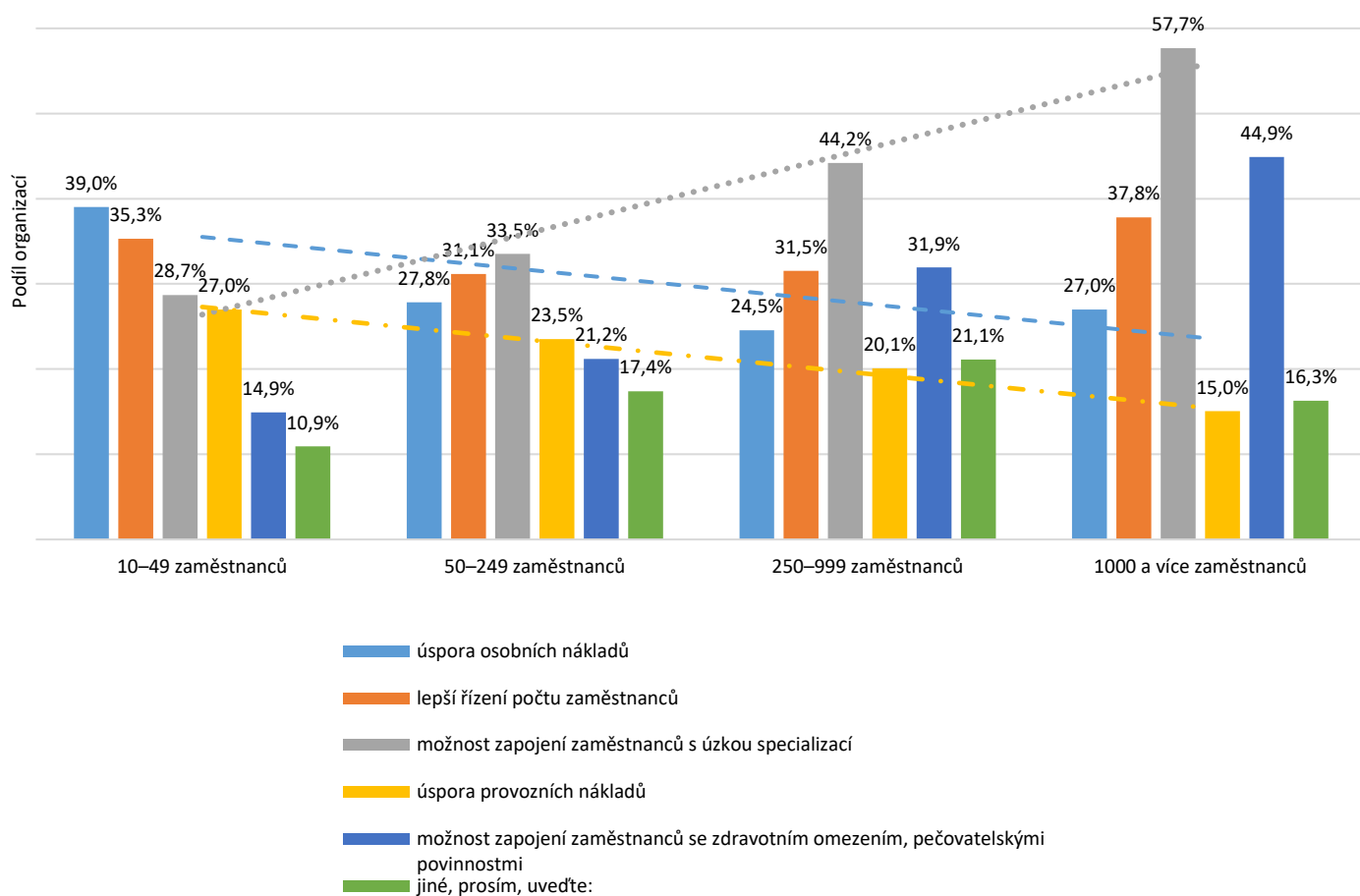
Pro nejmenší organizace sledované **dle počtu zaměstnanců** představuje nejčastější přínos zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **úspora osobních nákladů**. Pro ostatní velikostní kategorie organizací je nejčastější výhodou ale možností **zapojení zaměstnanců s úzkou specializací**, která naopak u nejmenších organizací je až třetí nejčastěji uváděnou výhodou využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Druhou nejčastější výhodou pro dvě menší velikostní kategorie organizací znamená **lepší možnost řízení počtu zaměstnanců**. V případě organizací s 250-999 zaměstnanci se tato výhoda ale řadí těsně až na třetí místo v pořadí až za přínosem v podobě možnosti zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi. V případě největších organizací se také možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi řadí na druhé místo v pořadí, ale ve výraznějším odstupu od třetí uváděné výhody v podobě lepšího řízení počtu zaměstnanců. Přesto u největších organizací je přínos v podobě lepšího řízení zaměstnanců uváděn o něco častěji oproti ostatním organizacím, i když pro ně představuje až třetí výhodu v pořadí.

Oproti ostatním organizacím je tak **možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi** největšími organizacemi považována za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr třikrát častěji oproti nejmenším organizacím a více než dvakrát častěji oproti organizacím s 50-249 zaměstnanci.

Úspora provozních nákladů jako výhoda využívání při zaměstnávání pracovníků dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr představuje pro organizace, kromě největších organizací, čtvrtou nejčastěji uváděnou výhodu. Četnost jejího uvádění klesá s narůstající velikostí organizace. Nejčastěji ji tak označují za výhodu nejmenší organizace, jejichž podíl je 1,8krát vyšší oproti největším organizacím. V případě největších organizací představuje naopak čtvrtou v pořadí výhoda v podobě úspory osobních nákladů, kterou uvádějí v podobné míře jako ostatní organizace, s výjimkou nejmenších organizací, pro které je nejčastější výhodou.

Graf č. 83 **Výhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z **pohledu krajského srovnání** spojují s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **úsporu osobních nákladů** nejčastěji organizace se sídlem v Kraji Vysočina (65,9 %) a dále pak v Královéhradeckém kraji (61,3 %). Dále je to nadpoloviční většina organizací v Karlovarském kraji (53,0 %) a polovina organizací v Libereckém kraji (50,5 %). Méně než polovina pak v Ústeckém kraji (48,4 %), následované organizacemi v Moravskoslezském kraji (46,7 %). S výraznějším odstupem pak považují úsporu osobních nákladů za přínos zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr organizace v Jihomoravské kraji (37,5 %) a více než 1/3 organizací ve Středočeském kraji (34,0 %). Dále pak 1/3 organizací se sídlem v Olomouckém kraji (33,6 %), méně organizací je to pak v hl. m. Praze (30,1 %). Výhodou je pak pro více než ¼ organizací v Pardubickém kraji (26,2 %) a více než 1/5 organizací v Plzeňském kraji (21,8 %) a 1/5 organizací v Jihočeském kraji (20,0 %) a nejméně pak pro organizace se sídlem ve Zlínském kraji (17,7 %).

Lepší řízení počtu zaměstnanců jako přínos zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr představuje nejčastěji výhodu pro organizace se sídlem v Plzeňském kraji (62,3 %), dále pak polovinu organizací v Libereckém kraji (50,7 %) a následně v kraji Královéhradeckém (48,4 %) a v hl. m. Praze (46,8 %). S výrazným odstupem pak následuje méně než 1/3 organizací

v Jihomoravském kraji (32,0 %), Jihočeském kraji (31,6 %) a Pardubickém kraji (30,7 %). Možnost lépe přizpůsobit počet zaměstnanců díky využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr představuje dále výhodu pro více než ¼ organizací v kraji Středočeském (26,3 %), Moravskoslezském kraji (26,3 %) a Olomouckém kraji (25,9 %). Následuje více než 1/5 organizací v kraji Ústeckém (21,7 %) a Zlínském kraji (21,4 %). Organizace v Kraji Vysočina (12,1 %) již uvedené příliš často nepovažují za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a v Karlovarském kraji je organizacemi tento přínos uváděn jen ojediněle (2,2 %).

Možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací nejčastěji spojují s přínosem využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr organizace se sídlem v Ústeckém kraji (54,0 %). S odstupem pak následují organizace sídlící v kraji Pardubickém (43,8 %) a Zlínském (40,6 %). Možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací považuje za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dále více než 1/3 organizací ve Středočeském kraji (35,7 %), Jihomoravském kraji (31,8 %). Méně než 1/3 organizací pak uvedené považuje za přínos v kraji Královéhradeckém (32,5 %), Plzeňském kraji (31,6 %), Olomouckém kraji (31,2 %) a dále pak Jihočeském kraji (30,3 %), Karlovarském kraji (30,0 %) a v hl. m. Praze (29,7 %). V Kraji Vysočina možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací díky zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr považuje za výhodu více než 1/5 organizací (22,9 %) a 1/5 organizací v kraji Moravskoslezském (20,4 %). Uvedené pak již příliš často nepovažují za přínos zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr organizace v kraji Libereckém (8,9 %).

Úsporu provozních nákladů, stejně jako již výše uvedenou úsporu osobních nákladů, považují také nejčastěji za přínos využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr organizace v Kraji Vysočina (37,6 %) a následně organizace v kraji Jihočeském (35,8 %). Ve Středočeském kraji (32,5 %) je to již méně než 1/3 a dále následují organizace ve Zlínském kraji (31,0 %), Ústeckém kraji (30,8 %) a Moravskoslezském kraji (29,3 %). Pro více než ¼ organizací v hl. m. Praze (26,9 %) znamená úspora provozních nákladů přínos využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále pak ještě pro více než 1/5 organizací v kraji Olomouckém (23,2 %), Jihomoravském kraji (22,8 %) a Karlovarském kraji (22,6 %). Ve zbývajících krajích pak jsou již podíly organizací spojujících uvedené s přínosem využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nižší a výrazně dále klesají, Pardubický kraj (14,5 %), Královéhradecký kraj (9,8 %), Liberecký kraj (6,6 %), Plzeňský kraj (3,2 %).

Možnost zapojit zaměstnance se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi díky jejich zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr považují za výhodu nejčastěji organizace v Libereckém kraji (39,6 %) a dále v Plzeňském kraji (36,6 %). Následně 1/3 organizací v Ústeckém kraji (33,7 %) a více než ¼ organizací ve Zlínském kraji (26,7 %). V Moravskoslezském kraji je to pak téměř ¼ organizací (24,6 %) a více než 1/5 organizací v Kraji Vysočina (21,3 %). Ve Středočeském kraji 1/5 (20 %). V dalších krajích jsou podíly organizací, které považují uvedené za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, již nižší a dále klesají. V pořadí pak následují organizace v hl. m. Praze (16,0 %), Karlovarském kraji (14,7 %), Jihočeském kraji (10,7 %), Olomouckém kraji (10,2 %) a dále pak organizace, které již jen ojediněle považují uvedené za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v kraji Pardubickém (5,6 %), Královéhradeckém kraji (3,6 %) a Jihomoravském kraji (2,6 %).

Mezi organizacemi sledovanými **dle** převažujícího **vlastnictví organizací** existují rozdíly v pohledu na výhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Úspora osobních nákladů představuje nejčastější výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro organizace

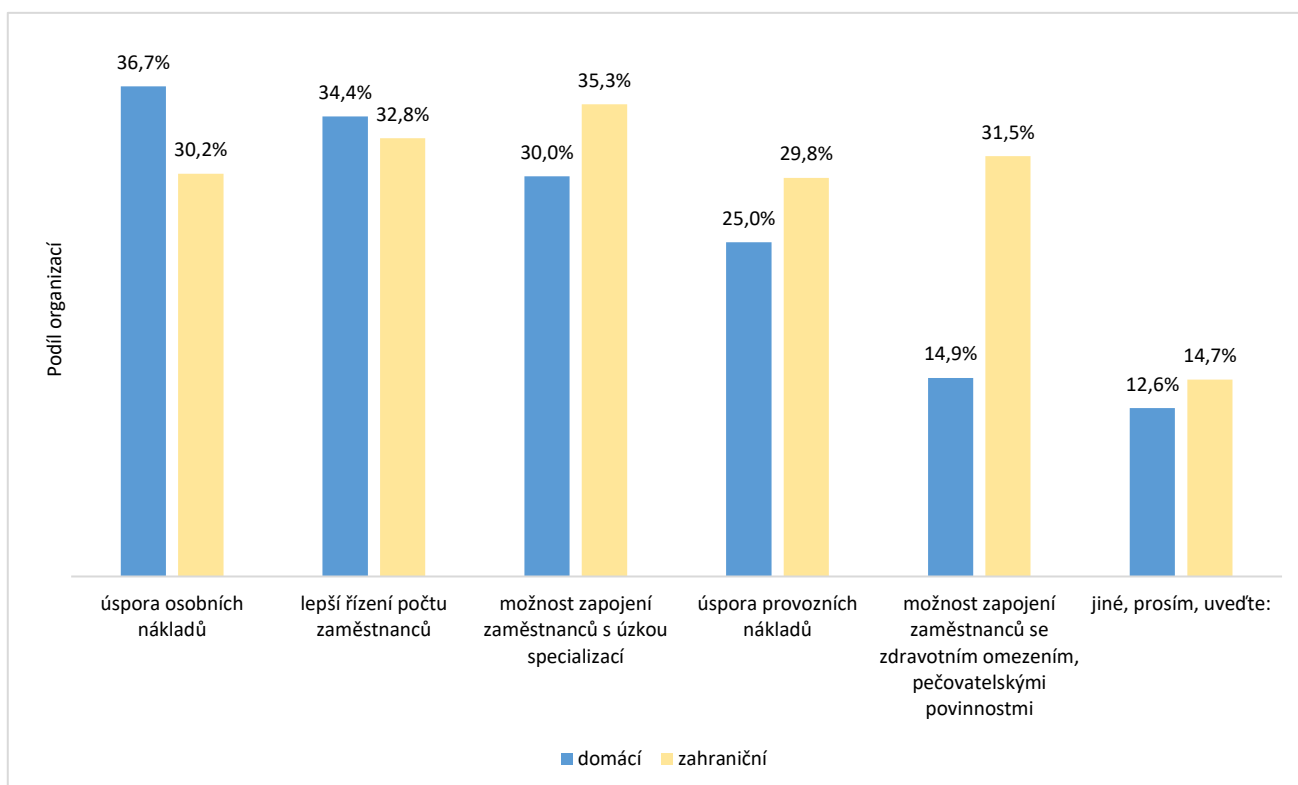
v domácím vlastnictví, zatímco pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem je až čtvrtou nejčastěji uváděnou výhodou. Organizacemi v zahraničním vlastnictví je nejčastěji výhodou zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spatřována v **možnosti zapojení zaměstnanců s úzkou specializací**. V případě organizací v domácím vlastnictví pak tato možnost představuje až třetí nejčastěji uváděnou výhodou zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro obě kategorie organizací sledovaných dle převažujícího vlastnictví je druhou nejčastěji uváděnou výhodou zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **lepší řízení počtu zaměstnanců**, přičemž pro organizace v domácím vlastnictví znamená jen nepatrně častěji uváděnou výhodou.

V případě organizací v domácím vlastnictví představují čtvrtou nejčastěji uváděnou výhodou zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **úspory provozních nákladů**, které uvádí ¼ těchto organizací. Pro organizace s převažujícím zahraničním kapitálem je pátou výhodou v pořadí, ale i tak ji uvádí o něco vyšší podíl organizací oproti organizacím v domácím vlastnictví.

Poslední, tedy pátou v pořadí, u organizací v domácím vlastnictví je považována za výhodou **možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi**, kterou naopak považuje za výhodou možnosti zaměstnat pracovníky na DPP, DPČ více než 2násobný podíl organizací v zahraničním vlastnictví, pro které současně představuje třetí v pořadí nejčastěji uváděnou výhodou.

Graf č. 84 **Výhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle převažujícího vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Jednotlivé výhody zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spíše nemají souvislost s **podílem žen zaměstnaných v organizaci**. **Úspora osobních nákladů** představuje nejčastější výhodou pro organizace s nejnižším podílem zaměstnaných žen, zatímco pro organizace z dvou největších kategorií sledovaných dle podílu zaměstnaných žen představuje až druhou nejčastěji uváděnou

výhodu a pro organizace s 25-50 % zaměstnaných žen třetí. I přesto je podíl zejména organizací s nejvyšším zastoupením žen mezi zaměstnanci, považující úsporu osobních nákladů za výhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jen nepatrně nižší oproti organizacím s nejnižším podílem zaměstnaných žen.

Kromě organizací s nejnižším podílem zaměstnaných žen tak pro všechny ostatní organizace naopak představuje nejčastější výhodu **lepší řízení počtu zaměstnanců**. Pro organizace s nejnižším podílem zaměstnaných žen je toto až čtvrtou nejčastěji uváděnou výhodou.

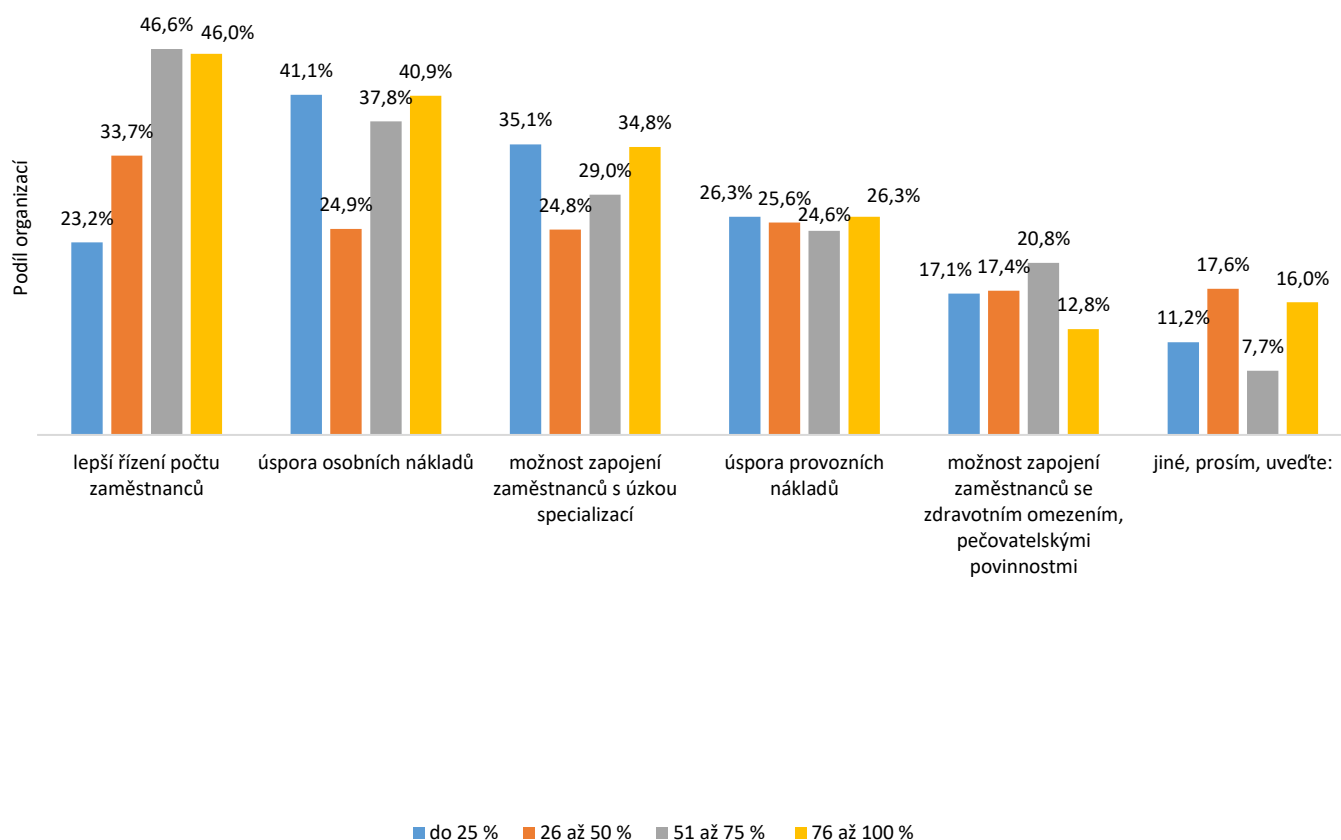
Druhou nejčastěji uváděnou výhodou v případě organizací s nejnižším podílem zaměstnaných žen představuje **možnost zapojení zaměstnanců s úzkou specializací**, které patří v ostatních organizacích až třetí místo v pořadí, resp. v případě organizací s 26-50 % zaměstnaných žen těsně čtvrté místo. A obdobně jako už u výše uvedené úspory osobních nákladů zde není výraznější rozdíl v četnosti jejich uvádění mezi organizacemi s nejnižším podílem zaměstnaných žen a organizacemi s nejvyšším podílem zaměstnaných žen.

Úspora provozních nákladů představuje třetí nejčastěji uváděnou výhodu pro organizace s nejnižším podílem zaměstnaných žen, pro dvě největší kategorie organizací z pohledu podílu žen mezi zaměstnanci pak čtvrtou v pořadí, naopak pro organizace s 26-50 % žen mezi zaměstnanci druhou v pořadí. Přitom podíly organizací uvádějících danou výhodu se od sebe výrazně neliší.

Možnost zapojení zaměstnanců se zdravotním omezením, pečovatelskými povinnostmi představují pro všechny zde sledované kategorie organizací nejméně často uváděnou výhodu, přitom o něco častěji ji považují za přínos, ve srovnání s ostatními kategoriemi, organizace s 51-75 % zaměstnaných žen, následně pak v obdobné míře dvě velikostně nejmenší kategorie organizací sledované dle podílu zaměstnaných žen a výrazně nejméně považují uvedené za výhodu organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen.

V případě dvou největších kategorií organizací sledovaných dle podílu žen mezi zaměstnanci tak mají jednotlivé výhody shodné pořadí z pohledu četnosti jejich uvádění.

Graf č. 85 **Výhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Respondentům, kteří uvedli využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v jejich organizaci, byly dále předloženy následující nevýhody, jež může přinášet uplatňování této formy zaměstnávání:

- omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci
- neplnění pracovních úkolů v termínu
- zvýšení nákladů na technické a pracovní vybavení
- vyšší administrativní náklady
- jiné, prosím, uveďte

Respondenti mohli vybrat více možností, relevantní pro jejich organizace.

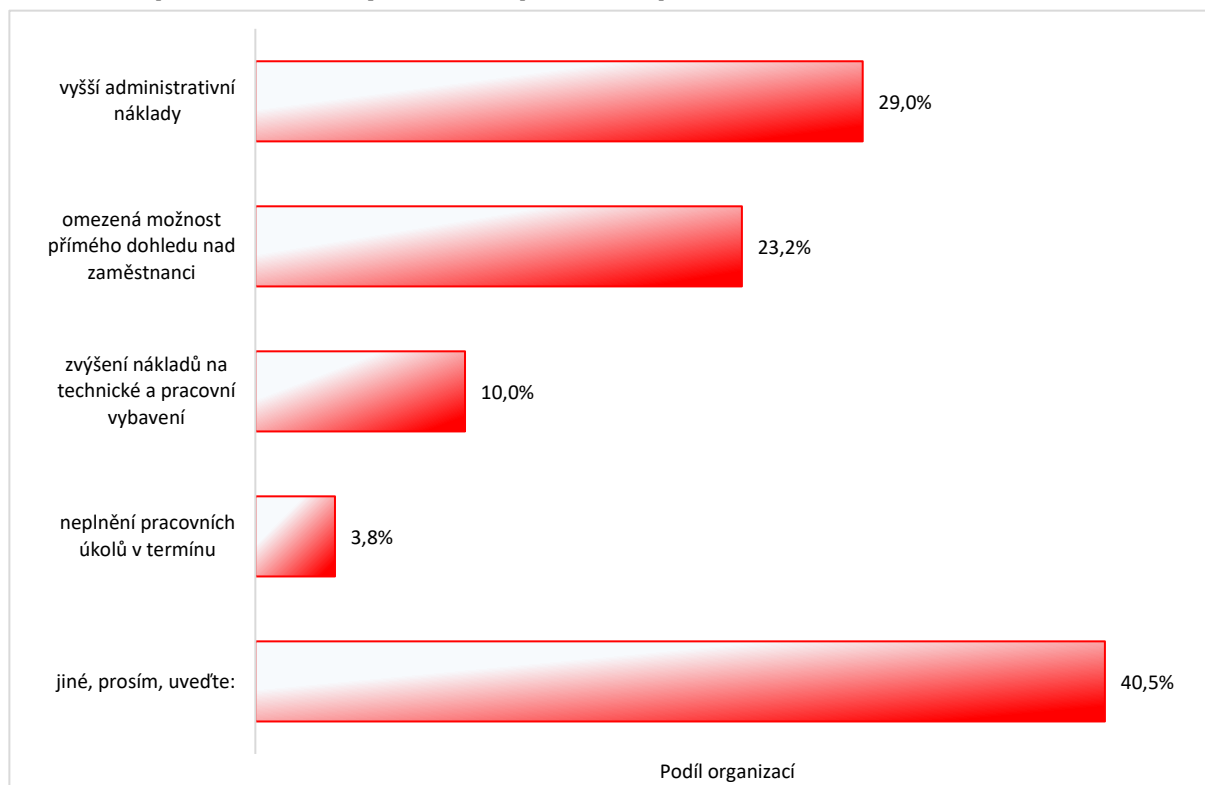
S využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou organizacemi spojovány nevýhody ve výrazně menší míře oproti jeho výhodám. **Nejčastěji** organizace z výše nabízených možností volili variantu „jiné“, kde v převládající míře uváděli, že jim zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **nepřináší žádnou nevýhodu**.

Z nabízeným konkrétních nevýhod ve spojení se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr považují organizace nejčastěji za nevýhodu **vyšší administrativní náklady** a dále pak **omezenou možnost přímého dohledu nad zaměstnanci**. Ostatní nevýhody jsou pak uváděny již v mnohem menší míře. Většina organizací tak **nespojuje** se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevýhodu v podobě **zvýšení nákladů na**

technické a pracovní vybavení. Neplnění pracovních úkolů představuje pro naprostou většinu organizací téměř **zanedbatelnou nevýhodu**.

Mezi jinými, respondenty konkrétně uváděnými nevýhodami, se pak dále častěji objevovaly výhrady k nízkému pracovnímu fondu, který je stanoven legislativou v případě těchto dohod, nižší zapracovanosti pracovníků, menší spolehlivosti a nepravdělné docházce těchto pracovníků.

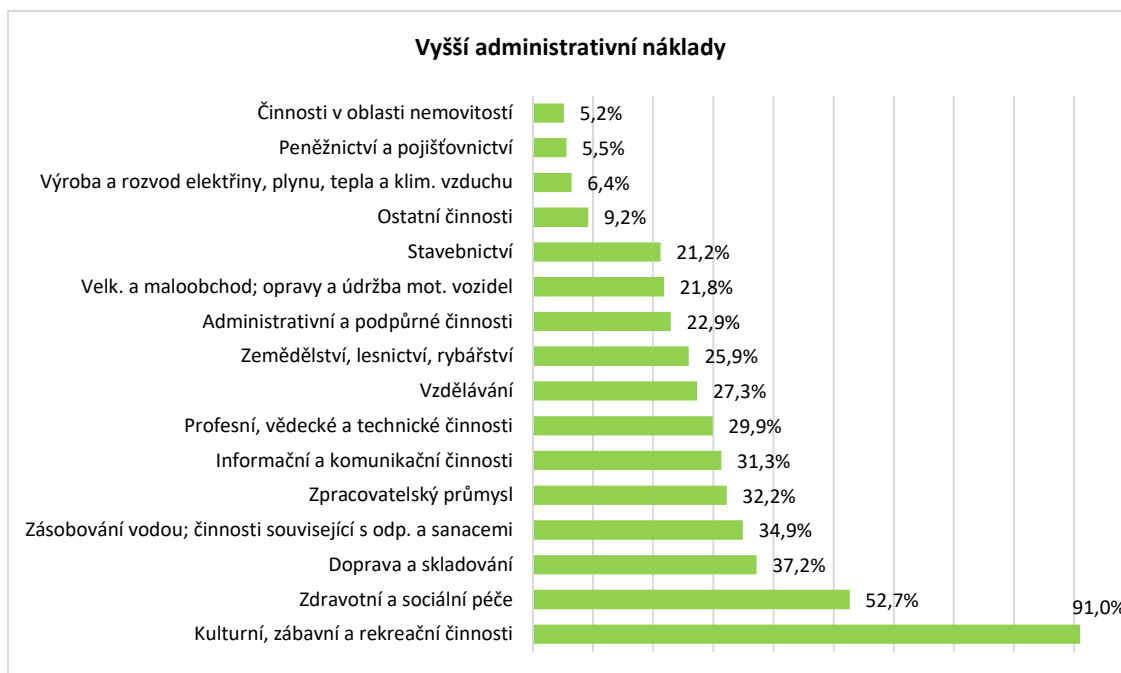
Graf č. 86 Nevýhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Vyšší administrativní náklady představují hlavní a v podstatě převládající nevýhodu využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro většinu organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (91,0 %). Dále pak až s výrazným odstupem znamenají nevýhodu pro nadpoloviční většinu organizací ve Zdravotní a sociální péči (52,7 %). Organizace v ostatních odvětvích pak spojují vyšší administrativní náklady se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr již výrazně méně často. V pořadí tak následují organizace v Dopravě a skladování (37,2 %), více než 1/3 organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (34,9 %) a již méně než 1/3 organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti (31,3 %) a dále pak v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (29,9 %) a Vzdělávání (27,3 %). Vyšší administrativní náklady ve spojení se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pak považuje za nevýhodu 1/4 organizací v Zemědělství, lesnictví, rybářství (25,9 %), více než 1/5 organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (22,9 %), Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (21,8 %) a Stavebnictví (21,2 %). Pro organizace v ostatních odvětvích již vyšší administrativní náklady spojené s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr představují málo často uváděnou nevýhodu.

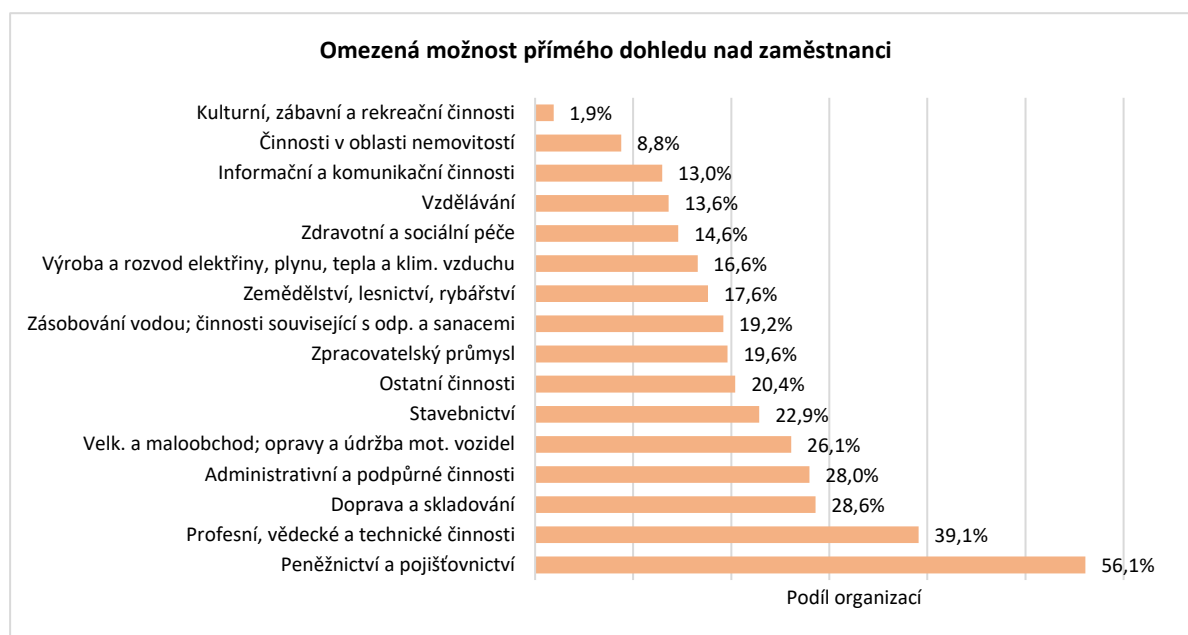
Graf č. 87 **Nejčastější nevýhoda spojovaná s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnancem představuje nevýhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro nadpoloviční většinu organizací, které využívají tyto dohody, v Peněžnictví a pojišťovnictví (56,1 %). Organizacemi v ostatních odvětvích pak je tato nevýhoda uváděna již méně často. V pořadí tak následují organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (39,1 %), za které se s dalším výrazným odstupem řadí organizace v odvětví Doprava a skladování (28,6 %), Administrativní a podpůrné činnosti a pak více než ¼ organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (26,1 %). Dále je to více než 1/5 organizací ve Stavebnictví (22,9 %) a kolem 1/5 organizací v odvětví Ostatní činnosti (20,4 %), ve Zpracovatelském průmyslu (19,6 %) a v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (19,2 %). Pak jsou již podíly organizací, které se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spojují nevýhodu v podobě omezené možnosti přímého dohledu nad zaměstnanci, nižší. Následují tak organizace v Zemědělství, lesnictví, rybářství (17,6 %), v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (16,6 %), ve Zdravotní a sociální péči (14,6 %), Vzdělávání (13,6 %), v odvětví Informační a komunikační činnosti (13,0 %). Pro další organizace v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (8,8 %) pak omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnancem je již jen málo často považována za nevýhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. A téměř nevýznamná je tato nevýhoda pro organizace v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (1,9 %).

Graf č. 88 **Nevýhoda spojená využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví – omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Již méně často všemi organizacemi uváděná nevýhoda ve spojení s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v podobě **zvýšených nákladů na technické a pracovní vybavení** představuje nevýhodu pro více než 1/3 organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (34,6 %) a ve Zdravotní a sociální péči (34,4 %). V případě organizací v ostatních odvětvích je považována za nevýhodu v daleko menším rozsahu, kdy podíly organizací nedosahují ani 1/5 a dále klesají. Za výše uvedenými organizacemi tak následují organizace ve Stavebnictví (17,3 %), v odvětví Ostatní činnosti (16,6 %), Peněžnictví a pojišťovnictví (15,0 %) a v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (12,7 %). Ještě méně pak považují uvedené za nevýhodu organizace v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (8,8 %), Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (8,1 %), Zemědělství, lesnictví, rybářství (6,6 %), Zpracovatelském průmyslu (5,0 %), Vzdělávání (4,5 %), v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (4,1 %). Zcela zanedbatelnou nevýhodou je pro organizace v odvětví Doprava a skladování (2,5 %), Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (2,4 %), Informační a komunikační činnosti (1,3 %) a Činnosti v oblasti nemovitostí (0,0 %).

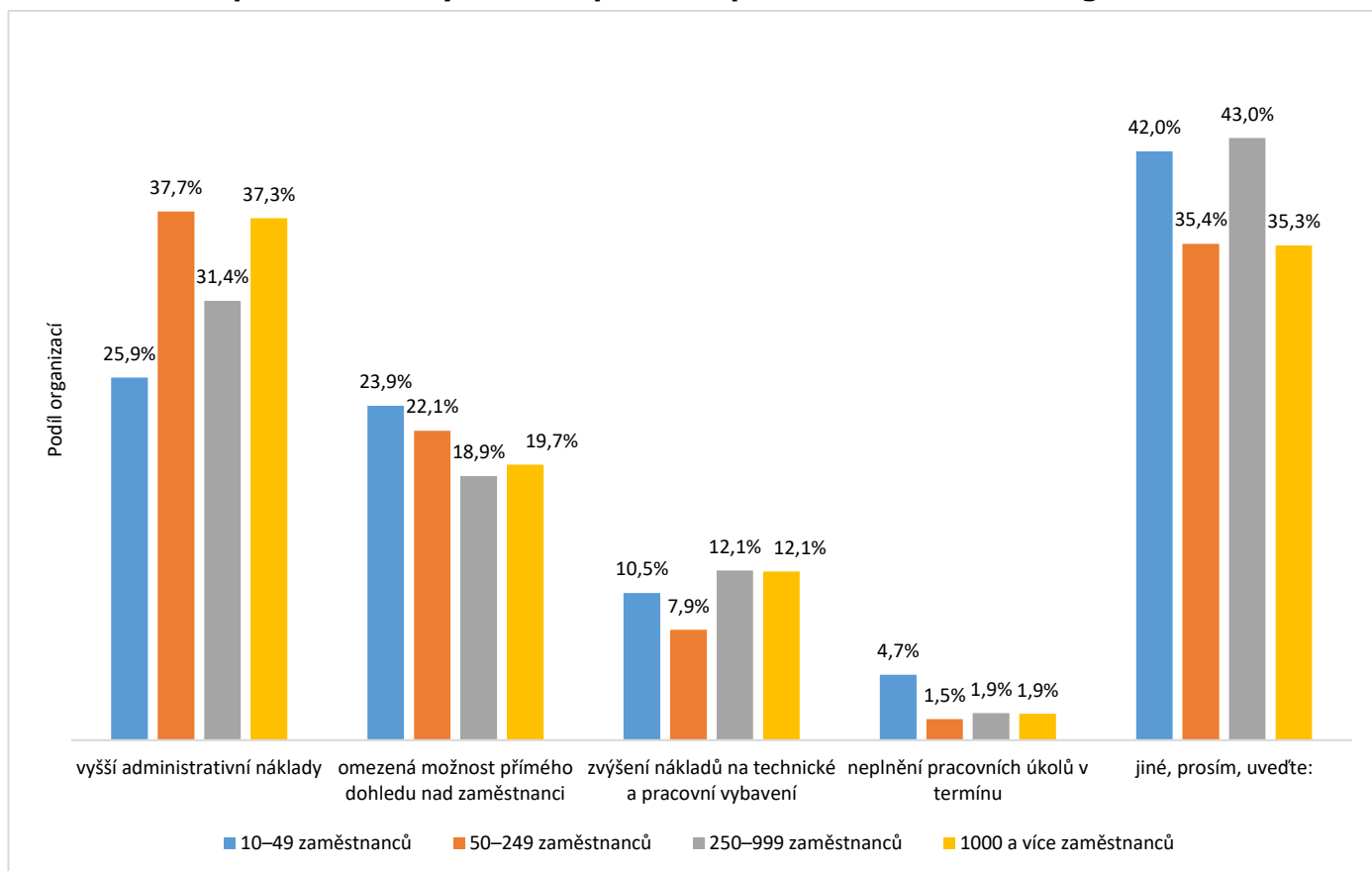
Pro většinu organizací zanedbatelnou nevýhodu ve spojení se zaměstnáním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívající v **neplnění pracovních úkolů v termínu** uvedly spíše organizace ve Zpracovatelském průmyslu (7 %), případně v odvětví Ostatní činnosti (4,2 %). V ostatních odvětvích byly podíly organizací uvádějící danou nevýhodu ještě nižší nebo nulové.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Veřejná správa a obrana; povinné sociálního zabezpečení.

V případě nevýhod spojených s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nejsou mezi **organizacemi** sledovanými **dle velikosti** významné rozdíly, zejména z pohledu jejich pořadí, mírně se pak liší v četnosti jejich uvádění. Pro všechny sledované velikostní kategorie organizací tak znamenají nejčastější nevýhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **vyšší administrativní náklady**. Přičemž organizacemi

s 50-249 a nad 1000 zaměstnanců je považována za nevýhodu o něco častěji, oproti nejmenším organizacím je jejich podíl o ¼ vyšší. Druhou nejčastější nevýhodu pro organizace všech velikostních kategorií představuje **omezená možnost přímého dohledu na zaměstnance**, kterou o přibližně 1/5 uvádějí častěji nejmenší organizace ve srovnání s dvěma největšími velikostními kategoriemi organizací. **Zvýšení nákladů na technické a pracovní vybavení** jako nevýhoda spojená s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řadí na třetí místo v pořadí nevýhod u všech organizací jednotlivých velikostních kategorií. O něco častěji pak znamená nevýhodu pro dvě největší velikostní kategorie organizací, oproti organizacím s 50-249 zaměstnanci je tak jejich podíl vyšší přibližně o ¼. Pro většinu organizací zanedbatelná nevýhoda zaměstnání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívající v **neplnění pracovních úkolů v termínu** představuje častěji nevýhodu pro nejmenší organizace.

Graf č. 89 **Nevýhody spojené s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Vyšší administrativní náklady jako nevýhodu spojuje s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nejvyšší podíl organizací v Karlovarském kraji (61,6 %), pro které současně znamená převažující nevýhodu, ostatní nevýhody jsou těmito organizacemi uváděny již v malé míře. S výrazným odstupem následují organizace v Kraji Vysočina (43,5 %), pro které jsou vyšší administrativní náklady také nejvýraznější nevýhodou. Dále se v pořadí řadí organizace v Pardubickém kraji (42,8 %), Královéhradeckém kraji (41,6 %) a Plzeňském kraji (40,1 %). Vyšší administrativní náklady znamenají nevýhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro přibližně 1/3 organizací v Moravskoslezském kraji (33,0 %) a dále pak pro již menší podíl organizací v Jihomoravském kraji (32,4 %), Olomouckém kraji (28,1 %). Více než ¼ organizací

v Jihočeském kraji (27,2 %) a Středočeském kraji (27,1 %). Podíl organizací považujících uvedené za nevýhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přesahuje 1/5 v kraji Ústeckém (23,8 %), 1/5 pak dosahuje v hl. m. Praze 1/5 (20,7 %) a Zlínském kraji (20,0 %). Pro organizace v Libereckém kraji (10,8 %) pak vyšší administrativní náklady nepředstavují zásadní nevýhodu ve spojení se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

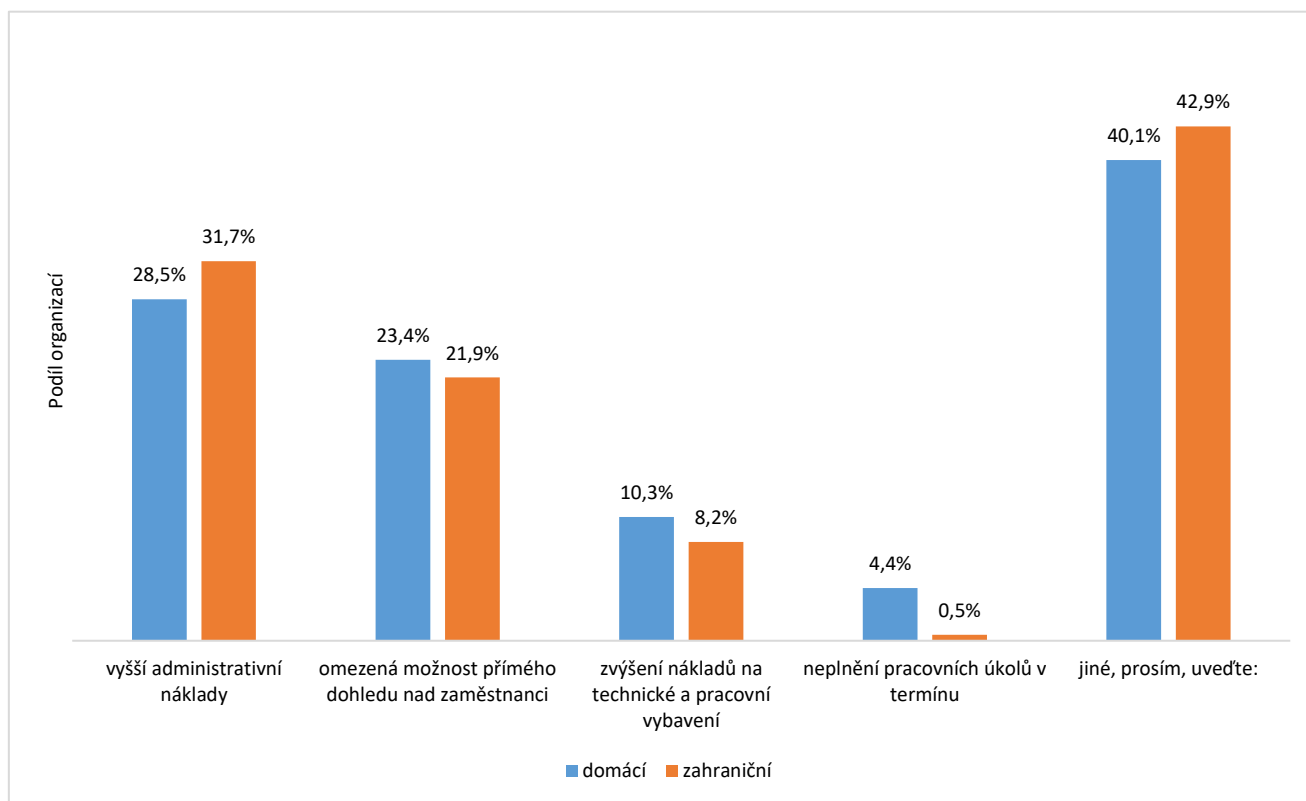
Omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci představuje nejčastěji nevýhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pro organizace v Libereckém kraji (47,7 %), v jejichž případě se také jedná o hlavní, převažující nevýhodu. S odstupem pak následují organizace v Pardubickém kraji (37,4 %) a dále pak v hl. m. Praze (28,6 %) a Královéhradeckém kraji (28,5 %). Nevýhodu pak omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci v případě zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr představuje pro méně než 1/4 organizací ve Zlínském kraji (24,3 %) a ještě více než 1/5 organizací ve Středočeském kraji (23,4 %). V ostatních krajích pak podíly organizací považujících uvedené za nevýhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dále klesají. S odstupem tak následují organizace v Plzeňském kraji (16,5 %), Moravskoslezském kraji (16,3 %), Jihomoravském kraji (15,4 %), Olomouckém kraji (14,7 %), Kraji Vysočina (12,8 %), Karlovarském kraji (12,7 %), Ústeckém kraji (11,2 %) a Jihočeském kraji (11,1 %).

Již většinou organizací málo často spojovaná nevýhoda se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v podobě **zvýšených nákladů na technické a pracovní vybavení** představuje nevýhodu zejména pro organizace ve Středočeském kraji (18,9 %), Moravskoslezském kraji (15,9 %), v hl. m. Praze (13,2 %) a dále pak pro organizace v Ústeckém kraji (11,4 %) a Kraji Vysočina (10,9 %). V dalších krajích pak podíly organizací považujících uvedené za nevýhodu dále klesají a dosahují nižších hodnot.

Ojedinele uváděná nevýhoda zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívající v **neplnění pracovních úkolů v termínu** představuje nevýhodu především pro organizace v Moravskoslezském kraji (13,8 %), dále také ještě pro organizace ve Zlínském kraji (8,8 %) či v hl. m. Praze (7,3 %). V případě organizací v ostatních krajích se pak jejich podíly pohybují v nízkých hodnotách, odpovídajících ojedinělému uvádění této nevýhody většinou organizací.

Z **pohledu** převažujícího **vlastnictví organizace** nejsou mezi nimi významné rozdíly v pohledu na nevýhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. U obou kategorií organizací lze sledovat shodné pořadí nevýhod, mírně se liší jen v četnosti jejich uvádění. Nejčastější nevýhodu využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tak pro obě kategorie organizací znamenají **vyšší administrativní náklady**. Přičemž organizacemi s převažujícím zahraničním kapitálem je považována za nevýhodu o něco častěji. Druhá nejčastější nevýhoda pro obě kategorie organizací spočívá v **omezené možnosti přímého dohledu nad zaměstnanci**, která naopak nepatrně častěji znamená nevýhodu pro organizace v domácím vlastnictví. **Zvýšení nákladů na technické a pracovní vybavení** jako nevýhoda spojovaná s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se také u obou kategorií organizací řadí na třetí místo v pořadí nevýhod. Častěji tuto nevýhodu uvádějí organizace v domácím vlastnictví, jejichž podíl je o 1/5 vyšší oproti organizacím s převažujícím zahraničním kapitálem. Pro většinu organizací zanedbatelná nevýhoda ve spojení se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívající v **neplnění pracovních úkolů v termínu** představuje nevýhodu zejména pro organizace v domácím vlastnictví.

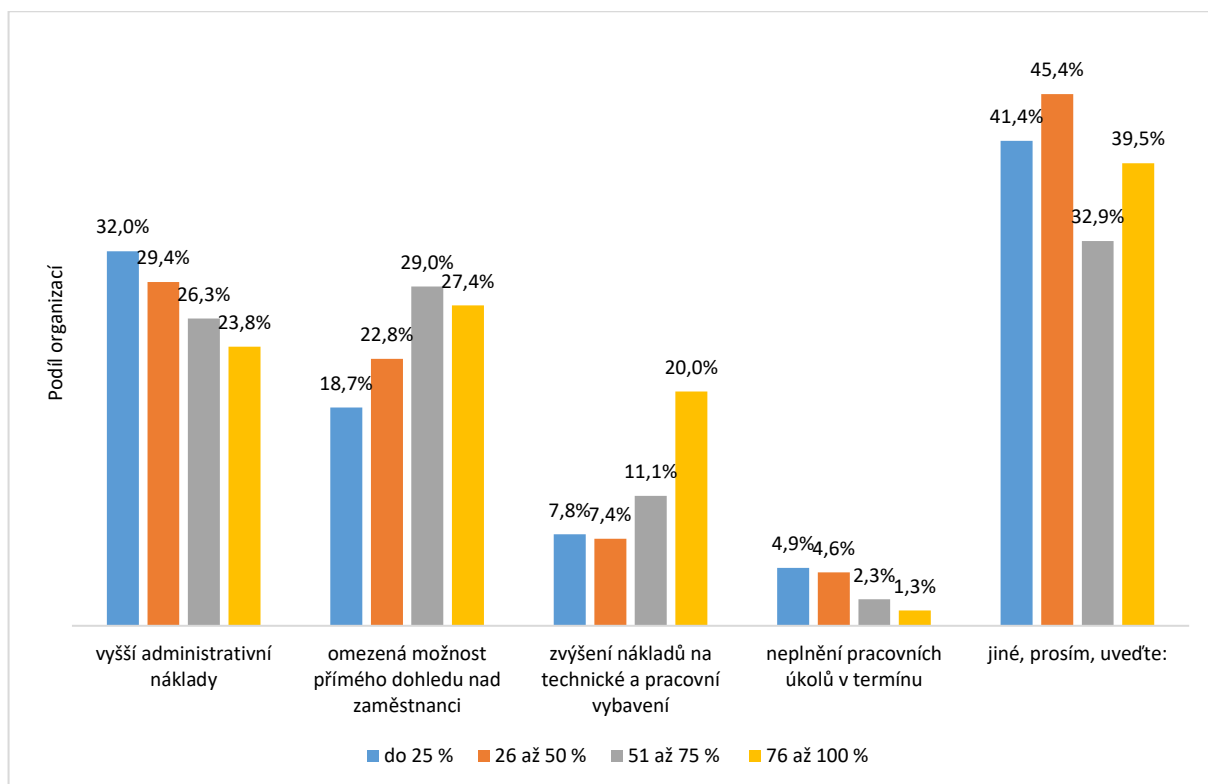
Graf č. 90 **Nevýhody spojované s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Jednotlivé výhody zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spíše nesouvisí s **podílem žen zaměstnaných v organizaci**. V případě nevýhod spojovaných s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se od sebe organizace liší v pořadí dvou nejčastěji uváděných nevýhod a dále pak v četnosti uvádění jednotlivých nevýhod. Zatímco pro dvě nejmenší kategorie organizací sledovaných z pohledu podílu zaměstnaných žen představují nejčastější nevýhodu **vyšší administrativní náklady**, pro dvě následující kategorie organizací s nejvyššími podíly zaměstnaných žen je to naopak **omezená možnost přímého dohledu nad zaměstnanci**. Vyšší administrativní náklady tak považuje za nevýhodu zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr o ¼ více organizací s nejnižším podílem zaměstnaných žen oproti organizacím s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci. Omezenou možnost přímého dohledu nad zaměstnanci pak považuje za nevýhodu o více než 1/3 vyšší podíl organizací s 51-75 % zaměstnaných žen, resp. o téměř 1/3 více organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen oproti organizacím s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci. **Zvýšení nákladů na technické a pracovní vybavení**, jako nevýhoda spojovaná s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se řadí na třetí místo v pořadí nevýhod již u všech organizací, sledovaných dle podílu zaměstnaných žen. Nejčastěji pak znamená nevýhodu pro organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen, jejichž podíl je téměř 2krát vyšší oproti organizacím s druhým nejvyšším podílem zaměstnaných žen a více než 2,5krát vyšší oproti dalším velikostně menším kategoriím organizací sledovaných dle podílu zaměstnaných žen. Ojediněle uváděná nevýhoda ve spojení se zaměstnáváním pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívající v **neplnění pracovních úkolů v termínu** představuje nevýhodu především pro dvě velikostně nejmenší kategorie organizací sledovaných dle podílu žen mezi zaměstnanci.

Graf č. 91 **Nevýhody spojené s využíváním zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle podílu zaměstnaných žen v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

5. Podmínky uplatňování flexibilních forem práce

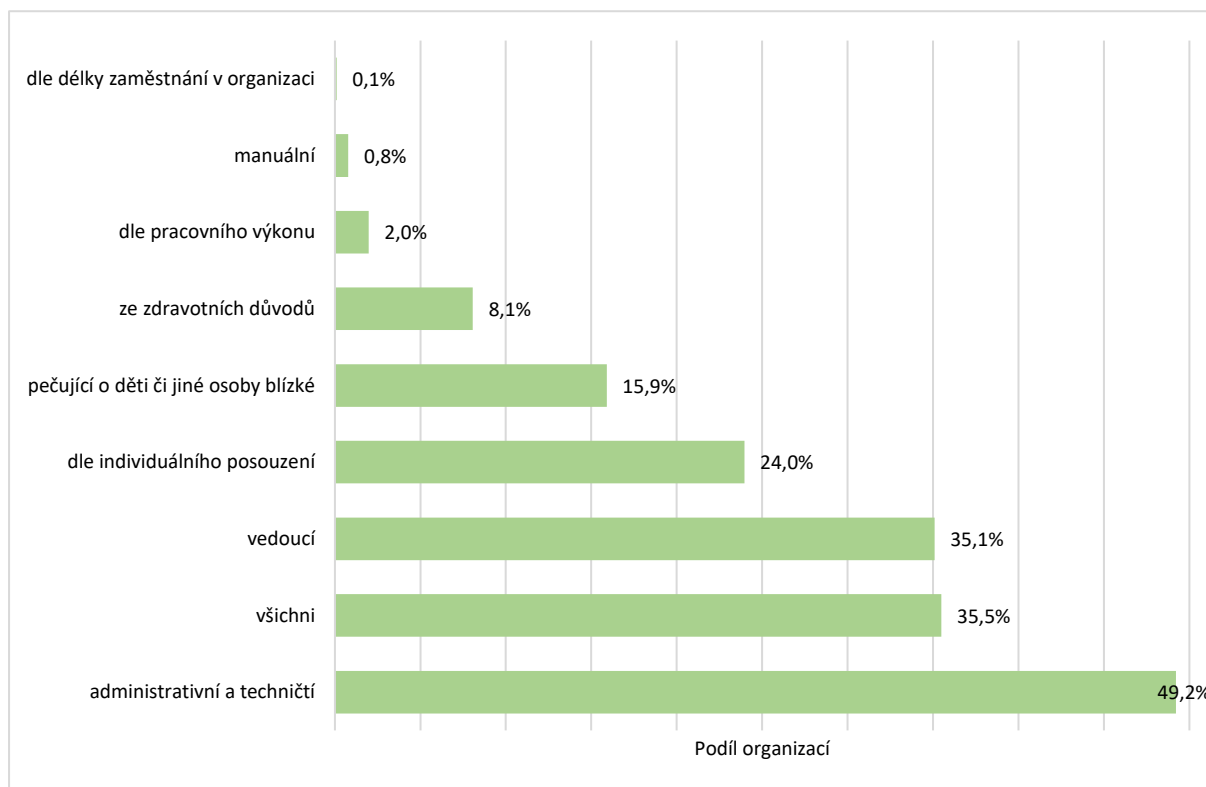
Podmínky uplatňování jednotlivých flexibilních forem práce v organizacích byly šetřeny v třetí části dotazníku. Za účelem zjištění podmínek jednotlivých flexibilních forem práce, ale současně z důvodu zachování "udržitelného" rozsahu dotazníku, přiměřené časové náročnosti jeho vyplnění respondenty a zajištění jeho nezbytné návratnosti, bylo šetření podmínek u jednotlivých flexibilních forem zaměřeno na nejdůležitější okruhy dotazů zjišťujících "míru flexibility práce" v organizaci. Otázky se tak zaměřily na dostupnost možnosti využívat danou flexibilní formu práce, jak je nastavena flexibilita práce v organizacích. Tedy na to kdo, jak a kdy může flexibilní formy práce využívat, míru flexibility, která je zaměstnancům ponechána v případě možnosti přizpůsobení si doby výkonu práce a nastavení pracovní doby. Otázky šetřící podmínky uplatňování flexibilních forem práce byly přizpůsobeny specifikům jednotlivých flexibilních forem práce. V případě home office a sdíleného pracovního místa byl okruh otázek v této oblasti širší, a to s ohledem na jejich specifické podmínky uplatnění. Podíly jsou zde vypočteny z organizací, které využívají danou flexibilní formu práce.

5.1. Pružná pracovní doba

Respondenti, v jejichž organizaci byla využívána pružná pracovní doba, byli dále dotázáni na okruh zaměstnanců, kteří mají možnost využívat pružnou pracovní dobu, přičemž mohli uvést více možností.

Nejčastěji mají možnost využívat pružnou pracovní dobu **administrativní a techničtí pracovníci**. Ve více než 1/3 organizací **všichni pracovníci** či **vedoucí**. V necelé 1/4 organizací je pružná pracovní doba umožněna zaměstnancům **na základě individuálního posouzení**. V mnohem **menší míře** jsou pak v organizacích pro umožnění pružné pracovní doby uplatňována kritéria **péče o dítě či osoby blízké** nebo **zdravotní stav**. Ani **pracovní výkon** není v naprosté většině organizací kritériem pro využívání pružné pracovní doby, téměř **nevyužíváno** je hledisko **délky zaměstnání v organizaci**. Pružná pracovní doba v podstatě **není dostupná manuálním pracovníkům**.

Graf č. 92 **Možnost využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nejčastěji mohou využívat pružnou pracovní dobu **všichni zaměstnanci** v organizacích působících v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti a dále také ve více než 3/4 organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví a odvětví Informační a komunikační činnosti. Pružná pracovní doba je také dostupná všem zaměstnancům v méně než polovině organizací působících v odvětvích Administrativní a podpůrné činnosti, Stavebnictví, Doprava a skladování.

V organizacích působících v odvětvích Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu je ve většině organizací pružná pracovní doba dostupná **administrativním a technickým pracovníkům**. Dále také v případě těchto odvětví je pružná pracovní doba nejčastěji dostupná **vedoucím pracovníkům** oproti organizacím z jiných odvětví. Pružnou pracovní dobu mohou dále také výrazně častěji využívat **administrativní a techničtí pracovníci** ve Vzdělávání. Dále pak také ve více než 2/3 organizací ve Zpracovatelském průmyslu a nadpoloviční většině organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a přibližně kolem 1/2 organizací ve Stavebnictví a v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti. V nadpoloviční většině organizací působících v odvětví Ostatní činnosti a ve Vzdělávání je možnost využívat pružnou pracovní dobu dostupná **vedoucím pracovníkům**.

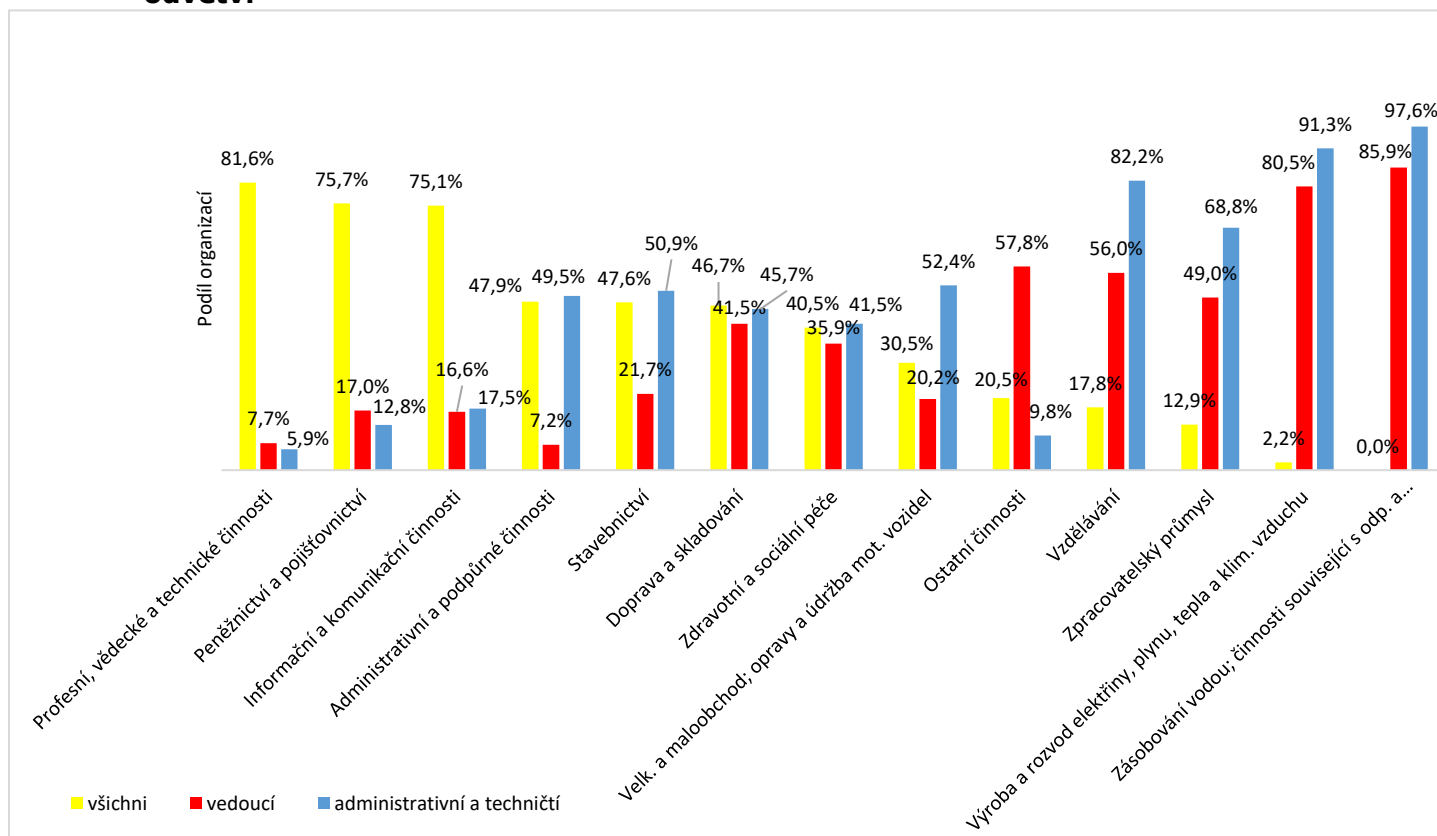
Dle individuálního posouzení je možnost využívat pružnou pracovní dobu dostupná zaměstnancům zejména v případě organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (80,1 %). Pro srovnání druhé v pořadí se umístily se značným odstupem organizace v oblasti Ostatní činnosti (42,3 %) a více než 1/3 organizací ve Zdravotnictví a sociální péči. V ostatních odvětvích je tento přístup uplatňován ještě nižším podílem organizací.

Péče o děti či jiné osoby blízké je využívané hledisko při umožnění pružné pracovní doby zejména u zaměstnanců organizací působících v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (73,5 %). Opět pro srovnání se druhé v pořadí umístily se značným odstupem organizace v odvětví Ostatní činnosti (29,6 %) a 1/5 organizací v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel. V ostatních odvětvích je toto hledisko dále uplatňováno v klesající míře.

Zdravotní důvody jsou zohledňovány při umožnění pružné pracovní doby zejména v organizacích v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (59,2 %). S výrazným odstupem pak následuje 1/3 organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi a dále pak více než 1/5 organizací v odvětví Ostatní činnosti. V ostatních odvětvích je pak podíl organizací zohledňujících uvedené kritérium při využívání pružné pracovní doby již nižší. Ojedinele využívané posouzení **pracovního výkonu** jako hlediska pro umožnění pružné pracovní doby uvedly častěji organizace v Dopravě a skladování (11,3 %) a v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (10,1 %).

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Zemědělství, lesnictví, rybářství, Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, Kulturní, zábavní a rekreační činnosti.

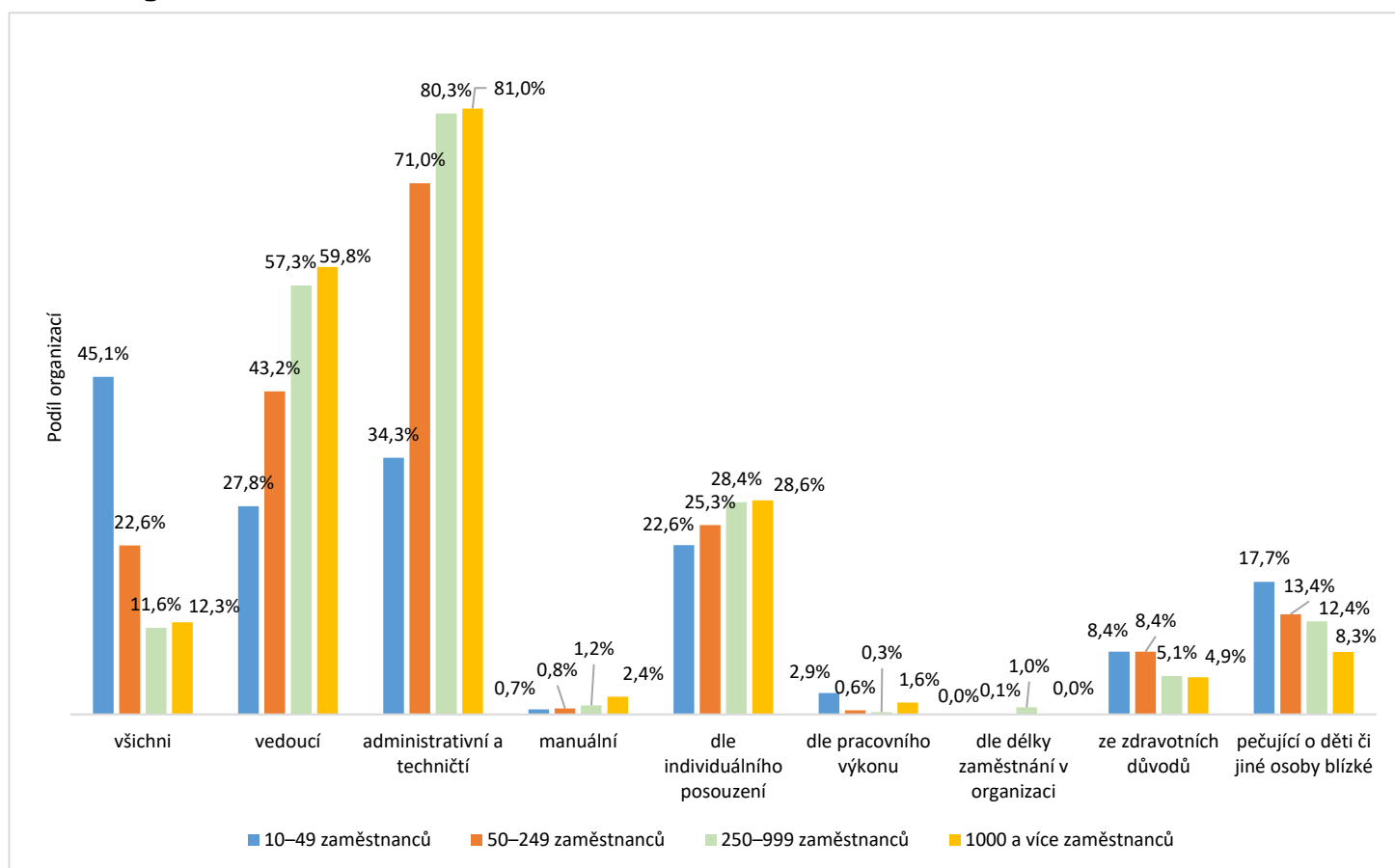
Graf č. 93 **Nejčastější možnosti využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Využívat pružnou pracovní dobu mohou mnohem častěji **všichni zaměstnanci** v malých organizacích. V malých organizacích je dostupnost pružné pracovní doby pro všechny zaměstnance třikrát vyšší oproti velkým organizacím. Ve velkých organizacích je pružná pracovní doba naopak častěji dostupná s ohledem na pracovní pozici, kdy ji nejčastěji mohou využívat především **administrativní a techničtí pracovníci** a dále pak **vedoucí pracovníci**. **Individuální posouzení** ohledně umožnění pružné pracovní doby je využíváno organizacemi v obdobném rozsahu, jen o něco méně častěji toto kritérium využívají malé organizace. **Zdravotní důvody** při umožnění pružné pracovní doby zohledňují častěji v organizacích dvou nejmenších velikostních kategorií. Také **péče o dítě či jiné osoby blízké** je častěji zohledňována pro využívání pružné pracovní doby v malých organizacích oproti velkým organizacím.

Graf č. 94 **Možnosti využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Všichni zaměstnanci mají možnost využívat pružnou pracovní dobu v nadpoloviční většině organizací v hl. m. Praze a Plzeňském kraji. Dále pak v méně než polovině organizací ve Středočeském kraji a Kraji Vysočina. Využívat pružnou pracovní dobu umožňuje všem pracovníkům 1/3 organizací v Moravskoslezském kraji, o něco méně pak v Jihomoravském a Zlínském. Dále pak téměř 1/5 organizací v Královéhradeckém. V ostatních krajích je pak podíl organizací již nižší.

Naproti tomu možnost využívat pružnou pracovní dobu pro **vedoucí pracovníky** je nastavena ve více než 2/3 organizací v Jihočeském a Pardubickém kraji, nadpoloviční většině organizací v Ústeckém, Libereckém a také Královéhradeckém kraji a v necelé polovině organizací v kraji Jihomoravském a Olomouckém. Dále pak v přibližně 1/3 organizací ve Středočeském a Plzeňském kraji, ve více než ¼ organizací v kraji Zlínském, Kraji Vysočina a Moravskoslezském. S výrazným odstupem pak jako poslední následují organizace se sídlem v hl. m. Praze.

Ve většině organizací sídlících v Libereckém kraji (90,9 %) mohou využívat pružnou pracovní dobu především **administrativní a techničtí pracovníci**. Také v kraji Ústeckém a Pardubickém dosahuje podíl organizací, kde je častěji určena možnost využívat pružnou pracovní dobu administrativním a technickým pracovníkům, vysokých hodnot (87,5 %, resp. 81,5 %). Obdobně je také mnohem častěji dána možnost využívat pružnou pracovní dobu administrativním a technickým pracovníkům ve více než ¾ organizací v Olomouckém kraji a kolem 2/3 organizací ve Zlínském a Královéhradeckém kraji. V nadpoloviční většině organizací v Kraji Vysočina (51,7 %) a Jihočeském kraji (51,4 %) také umožňují administrativním a technickým pracovníkům využívat pružnou pracovní dobu. I když v případě organizací v Jihočeském kraji je častěji možnost pružné pracovní doby dostupná vedoucím pracovníkům (69,5 %). V Kraji Vysočina je možnost pružné pracovní doby stále o něco častěji dostupnější administrativním a technickým pracovníkům oproti všem pracovníkům, kteří v tomto kraji představují druhou nejčetnější skupinu, kterým je pružná pracovní doba dostupná (47,1 %). V Jihomoravském kraji je možnost pružné pracovní doby dostupná administrativním a technickým pracovníkům v necelé polovině organizací (49,7 %), stejně jako je tomu v případě možnosti pro vedoucí pracovníky (49,2 %). Dále v pořadí následují organizace v Moravskoslezském (46,7 %), Středočeském (46,3 %) a Plzeňském kraji (41,6 %). V Plzeňském kraji je ale pružná pracovní doba častěji dostupná všem pracovníkům (viz již též výše). Ve srovnání se na posledním místě v pořadí umístily organizace se sídlem v hl. m. Praha, kde podíl organizací, ve kterých je pružná pracovní doba určena administrativním a technickým pracovníkům, přesáhl ¼.

Individuální posouzení při umožnění pružné pracovní doby využívají zejména organizace sídlící v Libereckém kraji (43,3 %). S výrazným odstupem následující organizace v kraji Pardubickém (29,1 %) a kolem ¼ organizací ve Zlínském kraji a hl. m. Praze. Následuje pak 1/5 organizací v Moravskoslezském a Jihočeském kraji. V ostatních krajích jsou pak dále podíly nižší.

V necelé 1/3 organizací se sídlem v Jihomoravském kraji je možnost pružné pracovní doby určena zaměstnancům **pečujícím o děti či jiné osoby blízké**. Dále pak v přibližně 1/5 organizací v Jihočeském a Ústeckém kraji. Následují kraj Pardubický (18,6 %) a Kraj Vysočina (18,2 %), Středočeský (17,2 %), Zlínský (15,9 %). V ostatních krajích se podíly dále snižují.

Zdravotní důvody jsou využívány jako kritérium při umožnění pracovní doby častěji v organizacích v Ústeckém kraji (17,7 %), Kraji Vysočina (17,0 %), následně pak Zlínském (14,1 %), Jihomoravském (12,4 %), Středočeském kraji (11,0 %), hl. m. Praze (9,4 %) a Jihočeském kraji. V ostatních krajích je podíl organizací již zanedbatelný. Ojedinele uváděné **zohlednění pracovního výkonu** jako kritéria pro umožnění pružné pracovní doby uvedly především organizace v Královéhradeckém kraji (12,4 %) a Zlínském kraji (10,1 %).

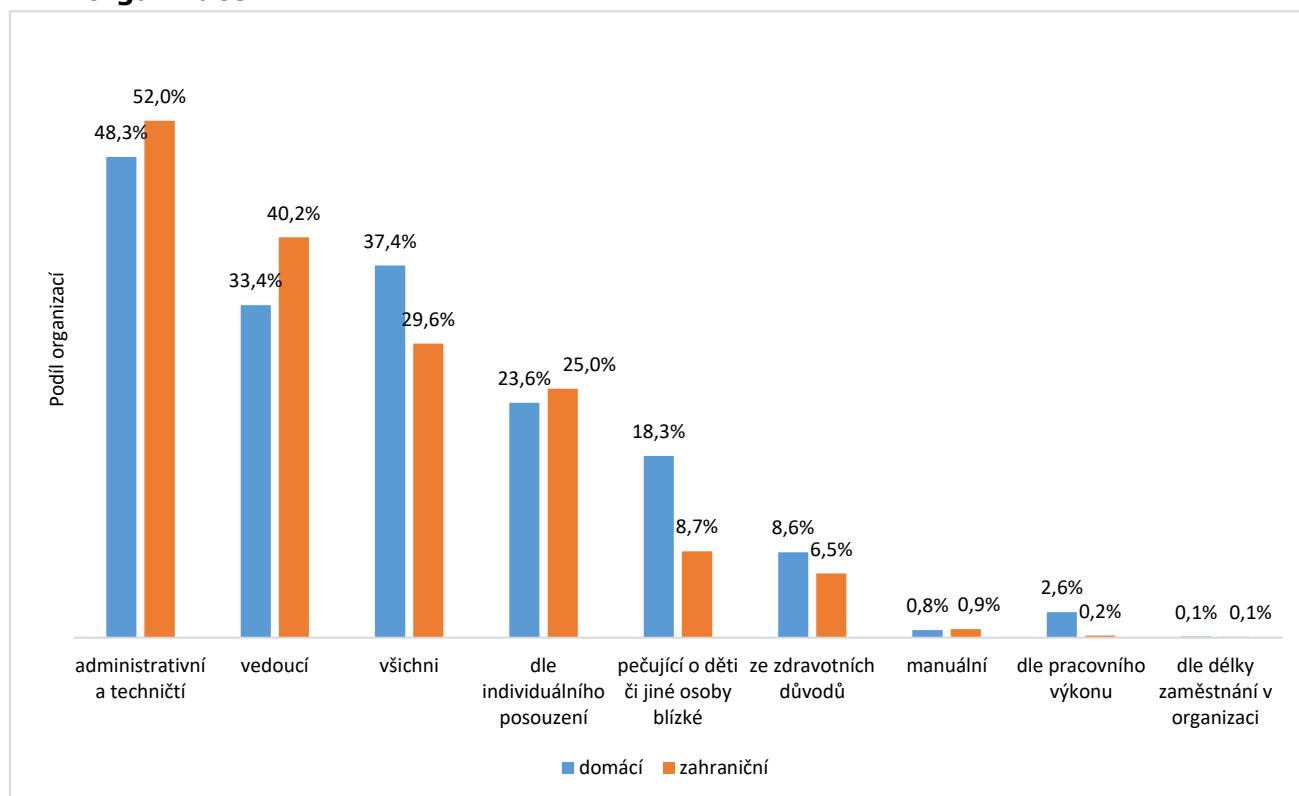
Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v Karlovarském kraji, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nebylo možné zahrnout do mezikrajského srovnání údaje za tento kraj.

V organizacích s domácím vlastnictvím je častěji pružná pracovní doba dostupná **všem zaměstnancům**. Také je zde více zohledňována **péče o dítě či jinou osobu blízkou** pro možnost využívat pružnou pracovní dobu, kdy toto kritérium zohledňuje více než dvojnásobný podíl organizací v domácím vlastnictví.

V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem je nepatrně častěji určena možnost využívat pružnou pracovní dobu **administrativním a technickým pracovníkům** a zejména pak relativně více častěji **vedoucím pracovníkům**.

Individuální posouzení při umožnění pružné pracovní doby je v obou skupinách organizací využíváno v obdobném rozsahu, bez významných rozdílů. **Kritérium zdravotního stavu** je častěji zohledňováno při využívání pružné pracovní doby organizacemi v domácím vlastnictví, jejich podíl je o 1/3 vyšší oproti organizacím se zahraničním vlastnictvím. Ojedinele posuzování **pracovního výkonu** při umožnění pružné pracovní doby je případně využíváno zejména v organizacích v domácím vlastnictví.

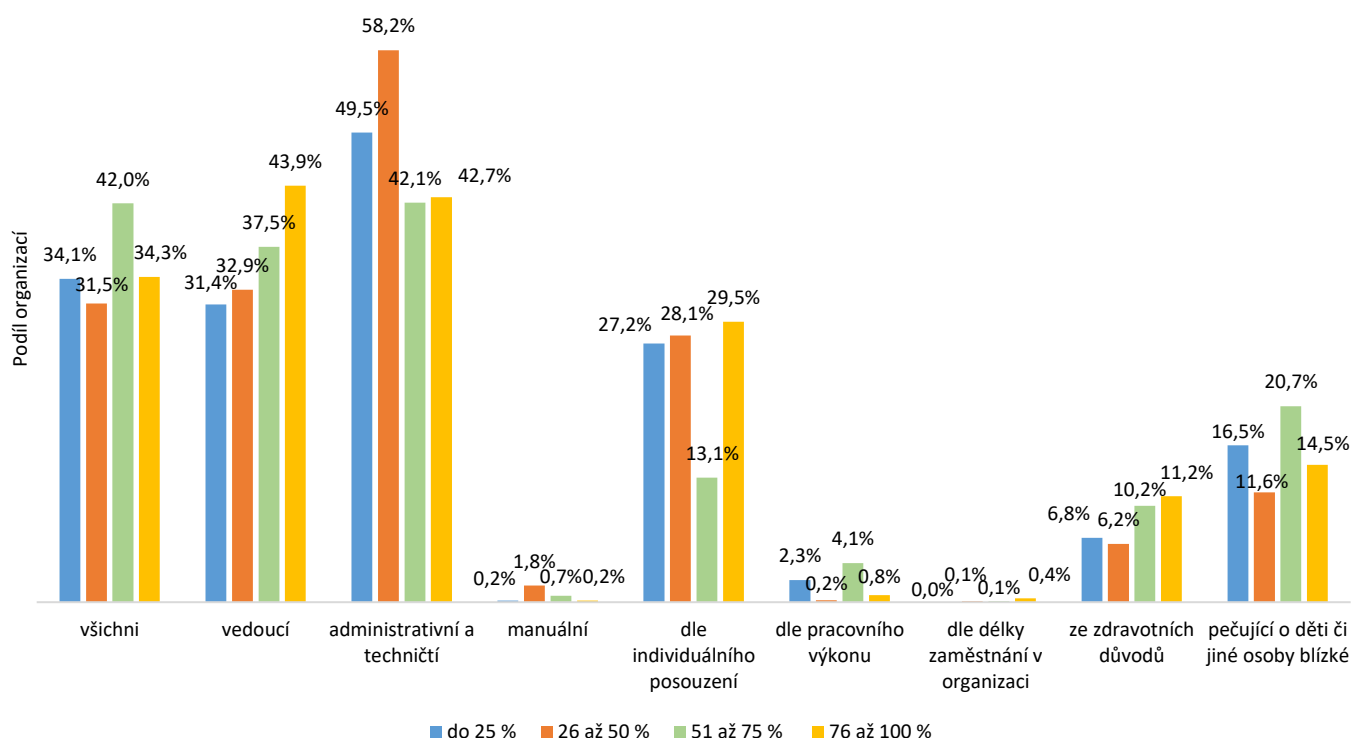
Graf č. 95 **Možnosti využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Možnost využívat pružnou pracovní dobu je pro **administrativní a technické pracovníky** o něco častěji využívána v organizacích s nižším podílem žen mezi zaměstnanci (26–50 %) a dále pak v organizacích zaměstnávajících nejméně žen. Podíl organizací, kde je možnost pružné pracovní doby dána **vedoucím pracovníkům** postupně narůstá s podílem žen mezi zaměstnanci. **Všem zaměstnancům** je relativně častěji pružná pracovní doba dostupná v organizacích zaměstnávajících 51–75 % žen, v případě ostatních kategorií organizací, sledovaných dle podílu žen mezi zaměstnanci, pak nejsou výrazné rozdíly. Naopak nejméně často je pak v organizacích s podílem žen 51–75 % využíváno **individuální posouzení** umožnění pružné pracovní doby při srovnání s ostatními kategoriemi organizací, kde tento přístup využívá více než ¼ organizací. **Zdravotní důvody** jako kritérium pro umožnění pružné pracovní doby využívají častěji organizace s více než nadpolovičním podílem žen mezi zaměstnanci. **Péče o dítě či jiné osoby blízké** jako důvod umožnění pružné pracovní doby není jednoznačně spjata s podílem žen mezi zaměstnanci, které většinou zajišťují tuto péči. Nejčastěji k potřebě této péče sice přihlíží organizace s druhým nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, ale druhé v pořadí pak následují organizace s nejnižším počtem žen mezi zaměstnanci. Pak až následují organizace s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, a nakonec organizace s podílem 26–50 % žen mezi zaměstnanci.

Graf č. 96 **Možnosti využívat pružnou pracovní dobu zaměstnanci dle podílu žen v organizaci**



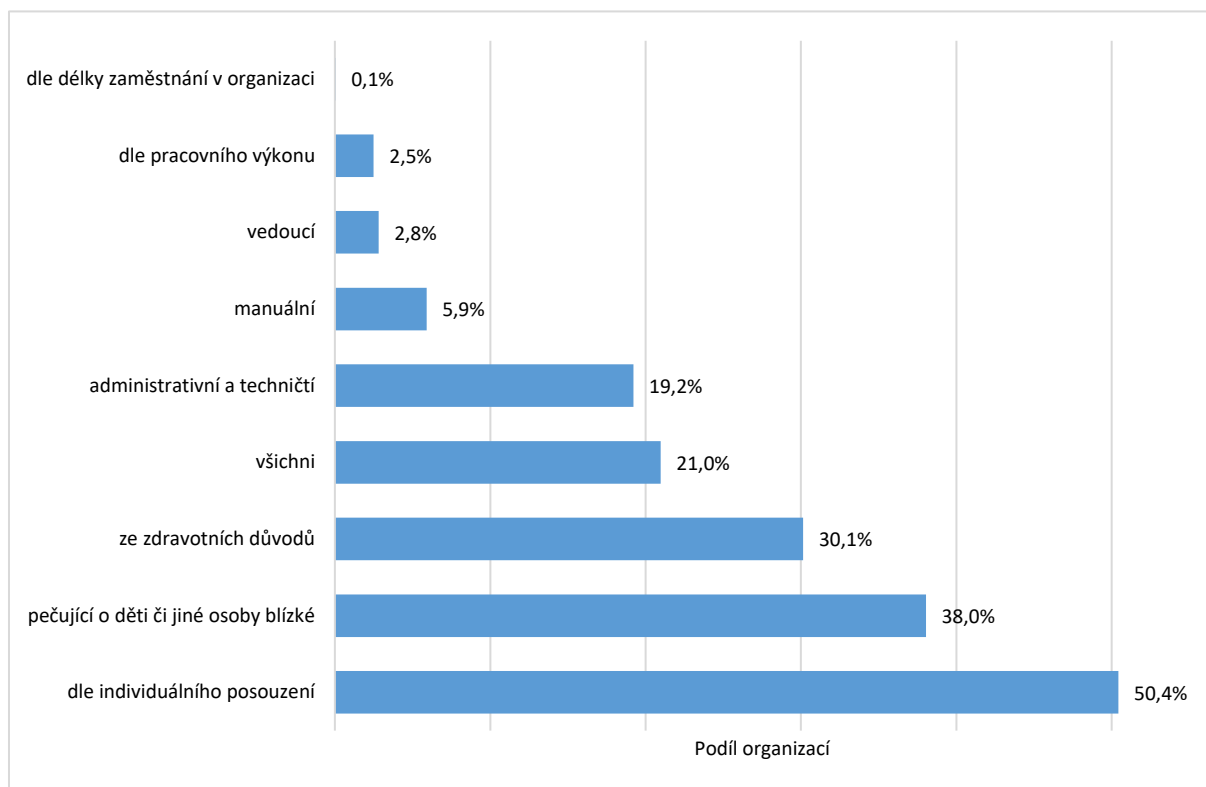
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

5.2. Částečný úvazek

V případě, že respondenti uvedli využívání zaměstnání na částečný úvazek v jejich organizaci, byli dále dotázáni na okruh zaměstnanců, kteří mají možnost využívat zaměstnání na částečný úvazek, uvést mohli více možností.

Nejčastěji umožňují organizace zaměstnání na částečný úvazek na základě **individuálního posouzení**. S **odstupem** jsou pak v organizacích pro umožnění zaměstnání na částečný úvazek uplatňována kritéria **péče o dítě či osoby blízké** a dále pak **zdravotní důvody**. Ve více než 1/5 organizací mohou využívat zaměstnání na částečný úvazek **všichni zaměstnanci**. Zaměstnancům na **administrativních a technických pozicích** je možnost zaměstnání na částečný úvazek dostupná v necelé 1/5 organizací. **Nevyužíváno** je hledisko **délky zaměstnání v organizaci** a ani **pracovní výkon** není v naprosté většině organizací kritériem pro umožnění zaměstnání na částečný úvazek. Obdobně také zaměstnání na částečný úvazek není většinou uplatňováno u **vedoucích pracovníků** ani u **manuálních pracovníků**.

Graf č. 97 **Možnost využívat částečný úvazek zaměstnanci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Dle **individuálního posouzení** je zaměstnání na částečný úvazek dostupné zaměstnancům zejména v případě organizací v odvětví Veřejná správa a obrana; povinné sociálního zabezpečení. Je však třeba uvést, že ve skupině těchto organizací bylo uvedeno pouze toto jediné kritérium, ostatní možnosti vybrány nebyly. Dále je možnost zaměstnání na částečný úvazek na základě individuálního posouzení ve značné míře dostupná zaměstnancům v organizacích působících v odvětvích Činnosti v oblasti nemovitostí (83,5 %) a Těžba a dobývání (83,3 %). Následně pak v odvětví Doprava a skladování (70,7 %), s odstupem pak v organizacích působících v odvětví Informační a komunikační činnosti (62,8 %). Individuálně posuzuje možnost zaměstnání na částečný úvazek také nadpoloviční většina organizací ve Zpracovatelském průmyslu (54,6 %), Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (52,9 %), Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (51,5 %), Vzdělávání (51,5 %), Stavebnictví (51,0 %), Ostatní činnosti (50,9 %). Dále pak méně než polovina organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (49,4 %) a Peněžnictví a pojišťovnictví (48,5 %). Dále následují organizace v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (45,4 %), Zemědělství, lesnictví, rybářství (40,8 %). Individuální posouzení pro umožnění zaměstnání na částečný úvazek pak dále využívá méně než 1/3 organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (31,7 %) a Zdravotní a sociální péče (31,2 %). Naopak nejméně často je pro možnost zaměstnání na částečný úvazek využíváno individuální posouzení v organizacích působících v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (13,4 %) a Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (11,4 %). V těchto dvou posledně uvedených odvětvích naopak, ve srovnání s ostatními odvětvími, je mnohem častěji v případě organizací v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství dostupné zaměstnání na částečný úvazek **všem zaměstnancům** (68,8 %) a v případě organizací v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti převažuje možnost dostupnosti zaměstnání na částečný úvazek **manuálním pracovníkům** (83,5 %), která však v celkovém srovnání všech organizací patří k málo využívané možnosti. Využívána ve větším rozsahu je ještě také v nadpoloviční většině organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a

klimatizovaného vzduchu (58,4 %). V ostatních odvětvích je pak již zastoupení organizací, kde je zaměstnání na částečný úvazek dostupný manuálním pracovníkům nízký.

Péče o děti či jiné osoby blízké je jako hledisko využívána při umožnění zaměstnání na částečný úvazek v nadpoloviční většině organizací působících ve Stavebnictví (52,3 %) a Zpracovatelském průmyslu (52,2 %) a téměř polovině organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (49,9 %). Následují pak organizace v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (47,3 %) a Zemědělství, lesnictví, rybářství (47,2 %). S odstupem pak organizace v odvětví Těžba a dobývání (41,3 %), Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (40,6 %) a Peněžnictví a pojišťovnictví (38,1 %). Péče o dítě či jiné osoby blízké je zohledňována při uplatnění zaměstnání na částečný úvazek u více než 1/3 organizací působících v oblasti Zdravotní a sociální péče (35,0 %), Informační a komunikační činnosti (34,0 %) a méně než 1/3 organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (31,6 %). Dále pak následují organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (23,4 %) a téměř 1/5 organizací v odvětví Ostatní činnosti (19,5 %). Ve zbývajících odvětvích jsou pak již podíly organizací, které využívají dané kritérium při uplatňování zaměstnání na částečný úvazek, nižší.

Zdravotní důvody jsou zohledňovány při umožnění zaměstnání na částečný úvazek zejména v organizacích v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (64,6 %). S odstupem pak následuje nadpoloviční většina organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (51,0 %) a dále v Zemědělství, lesnictví, rybářství (45,2 %), Zpracovatelský průmysl (42,9 %) a Těžba a dobývání (41,3 %). Zaměstnání na částečný úvazek je dále dostupné zaměstnancům ze zdravotních důvodů v organizacích působících v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (38,8 %), Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (36,5 %) a 1/3 organizací v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (33,5 %). S odstupem pak následují organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (21,8 %) a Ostatní činnosti (20,9 %). V ostatních odvětvích je pak podíl organizací zohledňujících uvedené kritérium při uplatňování zaměstnání na částečný úvazek nižší.

Vedle již výše uvedeného více než 2/3 podílu organizací působících v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství, které umožňují práci na částečný úvazek všem zaměstnancům, mohou **všichni zaměstnanci** využívat zaměstnání na částečný úvazek pak s odstupem v organizacích působících ve Zdravotní a sociální péči (44,6 %), v odvětví Ostatní činnosti (44,4 %). Dále pak v organizacích působících v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (38,7 %) a ve více než 1/3 organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví (35,8 %). Téměř 1/4 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (24,6 %) umožňuje zaměstnání na částečný úvazek všem zaměstnancům a dále také v odvětví Informační a komunikační činnosti (23,4 %) a více než 1/5 organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (22,8 %). V dalších odvětvích jsou pak již podíly organizací nižší.

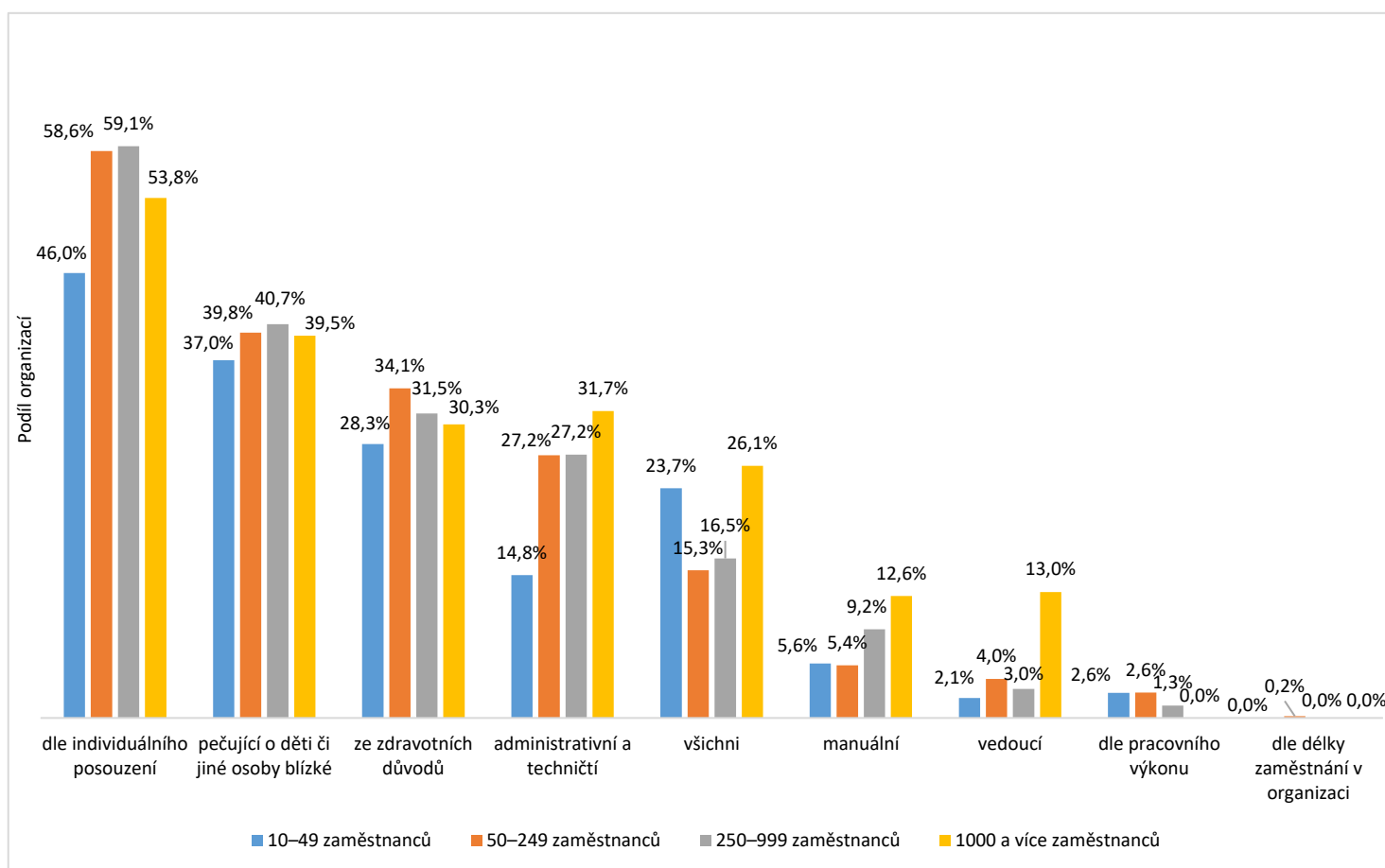
V téměř 3/4 organizací působících v odvětvích Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu je zaměstnání na částečný úvazek dostupné **administrativním a technickým pracovníkům**. S odstupem pak následují organizace v odvětví Zemědělství, lesnictví, rybářství (59,0 %) a Těžba a dobývání (58,0 %). Zaměstnání na částečný úvazek mohou pak dále využívat administrativní a techničtí pracovníci ve Stavebnictví (37,0 %) a v přibližně 1/3 organizací působících ve Vzdělávání (33,8 %), v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (32,8 %) a Zdravotní a sociální péči (32,4 %). S odstupem pak také ještě v přibližně 1/5 organizace ve Zpracovatelském průmyslu (20,6 %) a v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (19,7 %). V dalších odvětvích pak již podíly organizací klesají.

Ojedinele využívané posouzení **pracovního výkonu** jako hlediska pro umožnění zaměstnání na částečný úvazek uvedly častěji organizace v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (15,3 %) a Zdravotní a sociální péči (13,4 %). Obdobně i málo využívané zaměstnání na částečný úvazek u **vedoucích pracovníků** uvedly zejména organizace ve

Zdravotní a sociální péči (13,9 %). Jedná se však již o většinou organizací málo využívané možnosti.

Individuální posouzení ohledně umožnění zaměstnání na částečný úvazek je o něco častěji využíváno většími organizacemi, oproti nejmenším organizacím. **Péče o dítě či jiné blízké osoby** jako kritérium pro možnost využití částečného úvazku je uplatňováno organizacemi různých velikostí v obdobném rozsahu, mezi organizacemi v tomto ohledu nepanují velké rozdíly. **Zdravotní důvody** při umožnění zaměstnání na částečný úvazek zohledňují o něco častěji organizace s 50-249 zaměstnanci, následované dalšími kategoriemi organizací s vyššími počty zaměstnanců. V případě největších organizací se ale v pořadí před zdravotní důvody řadí dostupnost zaměstnání na částečný úvazek **administrativním a technickým pracovníkům**, kterým je naopak zaměstnání na částečný úvazek nejméně dostupné v případě nejmenších organizací. Podíl organizací s 0-49 zaměstnanci, kde je zaměstnání na částečný úvazek dostupné administrativním a technickým pracovníkům, je více než poloviční oproti největším organizacím. **Všem pracovníkům** je zaměstnání na částečný úvazek dostupné častěji ve více než ¼ největších organizací a dále pak necelé ¼ nejmenších organizací. Méně často je naopak tato možnost dostupná všem pracovníkům v ostatních velikostních kategoriích organizací. Již ojediněle uváděná dostupnost zaměstnání na částečný úvazek pro **manuální pracovníky** se častěji vyskytuje u největších kategorií organizací. Také v ojedinělých případech uplatňované zaměstnání na částečný úvazek u **vedoucích pracovníků** je nejčastěji využíváno v největších organizacích nad 1000 zaměstnanců. Kritérium **pracovního výkonu** v případě využívání zaměstnání na částečný úvazek je okrajově uplatňováno spíše ve velikostně menších kategoriích organizací.

Graf č. 98 **Možnosti využívat zaměstnání na částečný úvazek zaměstnanci dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Individuální posouzení při využívání zaměstnání na částečný úvazek uplatňují více než ¾ organizací sídlících v Olomouckém kraji (77,3 %) a Karlovarském kraji (76,8 %). Dále pak organizace v Moravskoslezském kraji (72,9 %) a téměř 2/3 organizací v Libereckém kraji (65,3 %). Následují organizace v Královéhradeckém kraji (59,9 %) a nadpoloviční většina organizací ve Středočeském kraji (56,4 %), Jihočeském kraji (55,2 %) a Plzeňském kraji (54,1 %). S odstupem pak již méně než polovina organizací v hl. m. Praze (46,3 %), následované organizacemi ve Zlínském kraji (44,2 %) a Jihomoravském kraji (40,0 %). Individuální posouzení při uplatnění zaměstnání na částečný úvazek dále využívá více než 1/3 organizací v Ústeckém kraji (37,7 %) a 1/3 v Pardubickém kraji (33,4 %). V Kraji Vysočina je to pak více než ¼ organizací (28,6 %).

Možnost zaměstnání na částečný úvazek z **důvodu péče o děti či jiné osoby blízké** je nejčastěji uplatňována organizacemi v Libereckém kraji (70,6 %). S odstupem pak následují organizace ve Zlínském kraji (60,8 %) a Pardubickém kraji (58,3 %). Dále pak méně častěji je péče o děti či jiné osoby zohledňována při využívání zaměstnání na částečný úvazek v organizacích v Jihočeském kraji (46,5 %), Olomouckém kraji (44,9 %), Královéhradeckém kraji (42,8 %) a Jihomoravském kraji (39,5 %). Zohledňována péče o dítě či osoby blízké v případě zaměstnání na částečný úvazek je ještě ve více než 1/3 organizací v Moravskoslezském kraji (35,2 %), Kraji Vysočina (35,1 %) a kolem 1/3 organizací v hl. m. Praze (33,8 %) a Středočeském kraji (33,0 %). Následně pak v kraji Plzeňském (30,7 %) a ¼ organizací v Karlovarském kraji (25,9 %). V Ústeckém kraji je to nejméně organizací (12,9 %).

Také v případě organizací v Libereckém kraji jsou nejčastěji zohledňovány **zdravotní důvody** při umožnění zaměstnání na částečný úvazek (75,1 %). Dále pak v pořadí následují organizace v Pardubickém kraji (61,3 %) a s výrazným odstupem organizace v kraji Moravskoslezském (40,1 %), Jihomoravském (39,5 %) a Kraji Vysočina (38,4 %) a více než 1/3 organizací v kraji Plzeňském (36,2 %), více než ¼ organizací v Královéhradeckém kraji (27,4 %) a dále pak Zlínském kraji (26,8 %). Téměř ¼ organizací umožňuje zaměstnání na částečný úvazek s ohledem na zdravotní důvody zaměstnance v Karlovarském kraji (24,3 %) a Olomouckém kraji (24,0 %). Více než 1/5 organizací pak ve Středočeském kraji (22,3 %) a téměř 1/5 v hl. m. Praze. Méně to je již v Jihočeském kraji (18,0 %) a Ústeckém kraji (17,3 %).

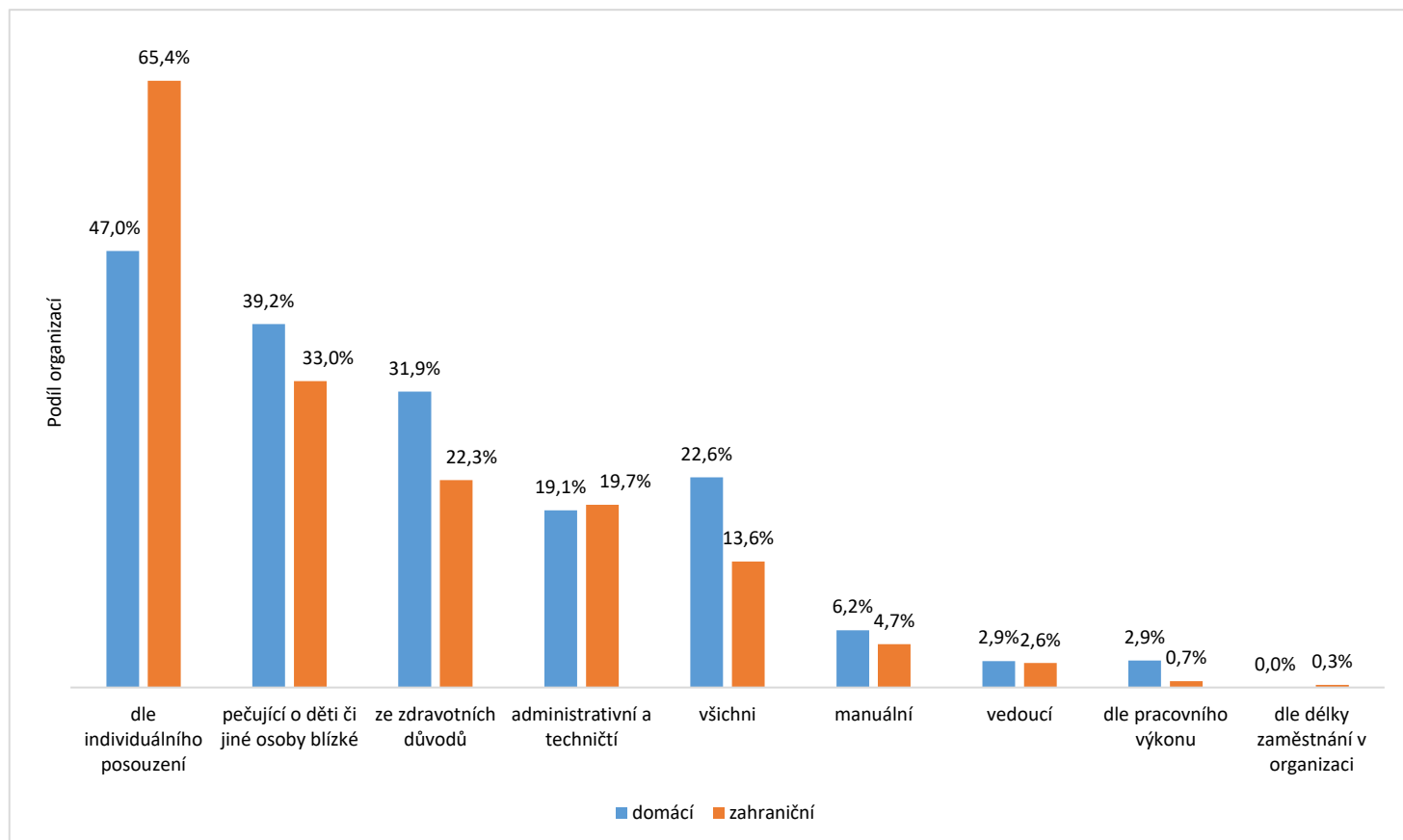
Všichni zaměstnanci mají možnost využívat pružnou pracovní dobu častěji v organizacích v Ústeckém kraji (44,6 %), dále pak v Pardubickém kraji (37,6 %) a Plzeňském kraji (31,8 %). Dále pak ještě i v 1/5 organizací v Jihomoravském kraji a hl. m. Praze. V ostatních krajích jsou pak podíly organizací již nižší.

V nadpoloviční většině organizací sídlících v Kraji Vysočina mohou nejčastěji využívat částečný úvazek **administrativní a techničtí pracovníci** (54,0 %). S Výrazným odstupem pak dále v pořadí následují organizace v Jihočeském kraji (43,7 %) a 1/3 organizací v Jihomoravském kraji. Dále je to více než ¼ organizací ve Zlínském kraji (27,6 %) a téměř ¼ organizací v Moravskoslezském kraji (24,2 %). Ještě kolem 1/5 se pohybuje podíl organizací, kde je umožňováno zaměstnání na částečný úvazek administrativním a technickým pracovníkům, v Olomouckém kraji (22,2 %), Karlovarském kraji (21,3 %) a dále pak v hl. m. Praze (19,7 %) a kraji Plzeňském (19,2 %). V ostatních krajích jsou pak již podíly nižší a dále klesají.

Ojediněle uváděná možnost zaměstnání na částečný úvazek v případě **manuálních pracovníků** je častěji dostupná v organizacích ve Středočeském kraji (20,2 %) a Plzeňském kraji (17,9 %). Zřídka uplatňované kritérium **pracovního výkonu** při využívání zaměstnání na částečný úvazek je používáno častěji organizacemi v Karlovarském kraji (18,0 %) a pak Zlínském kraji (13,5 %).

Individuální posouzení při umožnění zaměstnání na částečný úvazek je výrazně častěji využíváno v organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem, jejich podíl dosahuje téměř 2/3, zatímco v případě organizací s domácím vlastnictvím je jich méně než polovina (47,0 %). Naopak v případě většiny **ostatních možností** dostupnosti zaměstnání na částečný úvazek jsou častěji využívány organizacemi v domácím vlastnictví. Nepatrnou výjimkou je skupina **administrativních a technických pracovníků**, kterým je jen o málo častěji umožňováno zaměstnání na částečný úvazek v organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem, ale jedná se o velmi malý rozdíl.

Graf č. 99 **Možnosti využívat zaměstnání na částečný úvazek zaměstnanci dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Individuální posouzení umožnění zaměstnání na částečný úvazek je nejčastěji využíváno, při srovnání s ostatními kategoriemi organizací sledovaných dle podílu zaměstnaných žen, v organizacích s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci a se zvyšujícím se zastoupením žen mezi zaměstnanci se podíl organizací snižuje. Nicméně i v případě ostatních organizací se jedná stále o nejčastěji uváděné hledisko dostupnosti zaměstnání na částečný úvazek.

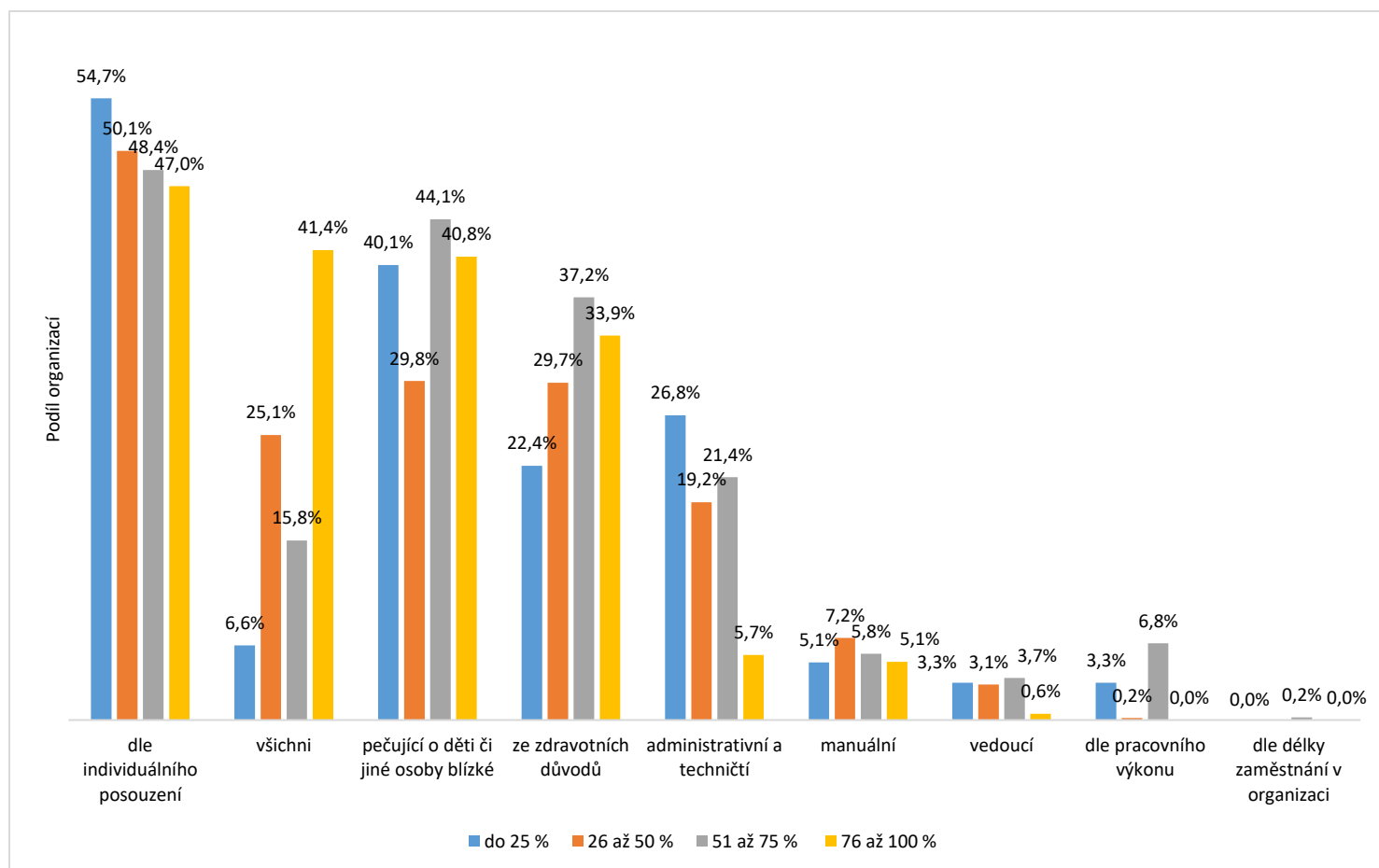
Péče o dítě či jiné osoby blízké, jako důvod umožnění zaměstnání na částečný úvazek, není jednoznačně spjata s podílem žen mezi zaměstnanci, které většinou zajišťují tuto péči. Nejčastěji k potřebě této péče sice přihlíží organizace s druhým nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, třetí v pořadí pak následují organizace s nejnižším počtem žen mezi zaměstnanci, ale s minimálním odstupem za organizacemi s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci. Výrazně méně pak zohledňují toto hledisko poslední v pořadí organizace s podílem žen mezi 26–50 %.

Zdravotní důvody jako kritérium pro umožnění zaměstnání na částečný úvazek využívají o něco častěji organizace s více než nadpolovičním podílem žen mezi zaměstnanci.

Všem zaměstnancům je výrazně častěji možnost práce na částečný úvazek dostupná v organizacích zaměstnávajících nejvyšší podíl žen, kdy současně tomuto hledisku dostupnosti zaměstnání na částečný úvazek patří druhé místo v pořadí u této kategorie organizací. V organizacích s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci je tak zaměstnání na částečný úvazek častěji dostupné všem zaměstnancům, než na základě zohlednění péče o dítě či jiné osoby blízké či zdravotních důvodů. V ostatních kategoriích organizací, sledovaných dle podílu žen mezi zaměstnanci, jsou naopak poslední uvedená hlediska uplatňována častěji než možnost dostupnosti zaměstnání na částečný úvazek všem zaměstnancům.

Současně pak v organizacích s nejvyšším podílem žen již není příliš často uplatňováno hledisko dostupnosti zaměstnání na částečný úvazek pro samotné **administrativní a technické pracovníky**. Zaměstnání na částečný úvazek je častěji určeno pro administrativní a technické pracovníky v organizacích s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci a dále pak v organizacích zaměstnávajících 51-75 % žen.

Graf č. 100 **Možnosti využívat zaměstnání na částečný úvazek zaměstnanci dle podílu žen v organizaci**

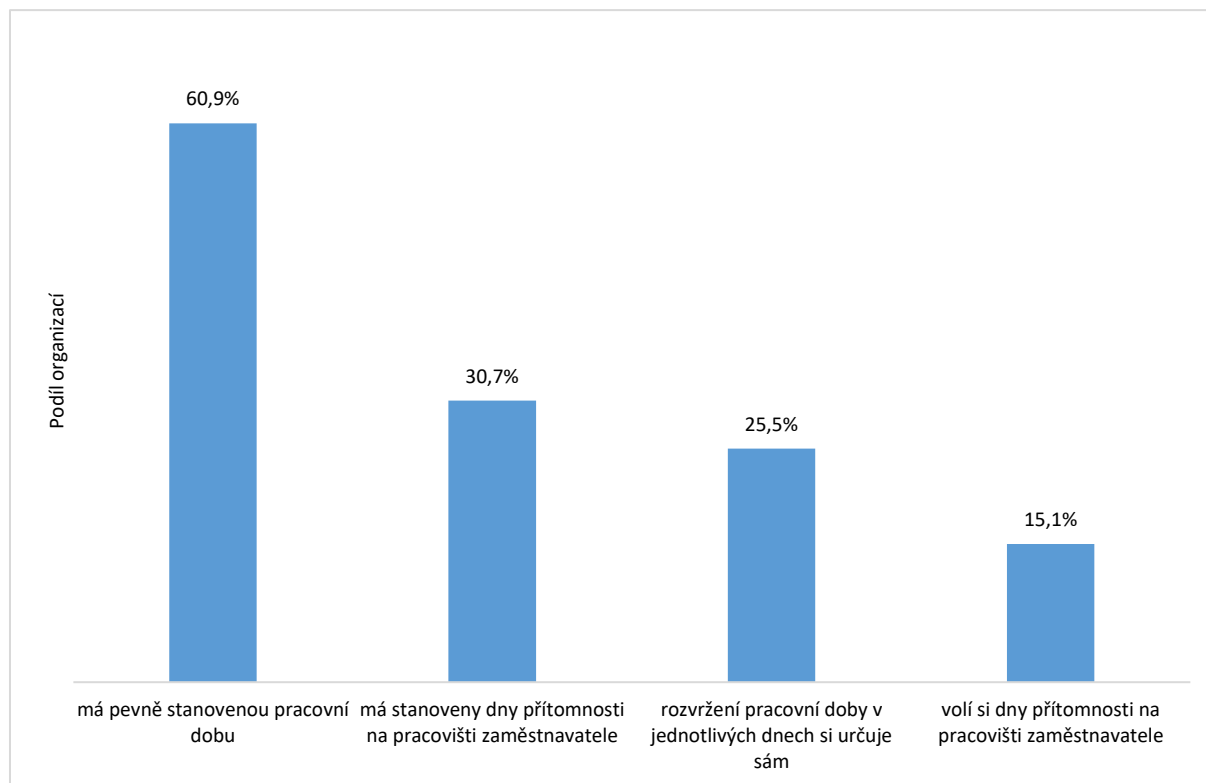


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě částečného úvazku byla dále zjišťována míra flexibility ohledně možnosti vlastního určení či nastavení pracovní doby u pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek. Respondenti vybírali z předložených způsobů nastavení pracovní doby zaměstnanců pracujících na částečný úvazek možnosti relevantní pro jejich organizaci. Zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek je výrazně **nejčastěji pevně nastavena pracovní doba**, s výrazným odstupem pak následuje varianta **stanovení dnů/doby přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Naopak možnost **vlastního rozvržení**

pracovní doby v jednotlivých dnech mají zaměstnanci pracující na částečný úvazek pouze ve ¼ organizací a **určit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** mohou zaměstnanci pracující na částečný úvazek ještě v případě menšího počtu organizací (15 % organizací).

Graf č. 101 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Pevně stanovenou pracovní dobu mají pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek ve většině organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (97,5 %) a dále také v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (93,7 %). Vysoký podíl organizací v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (82,8 %) také pevně stanoví pracovní dobu zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek. V přibližně 3/4 organizací ve Zpracovatelském průmyslu (74,9 %) a dále pak Zemědělství, lesnictví, rybářství (73,1 %) je pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek pevně stanovována pracovní doba. Následně pak v organizacích působících v odvětví Doprava a skladování (71,7 %) a s odstupem následují organizace ve Zdravotní a sociální péči (60,8 %) a v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (58,5 %). Pevně stanovena je pracovní doba pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek v přibližně ½ organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (51,8 %), Ostatní činnosti (51,0 %) a dále také Stavebnictví (49,2 %). S odstupem pak následují organizace ve Vzdělávání (41,8 %) a více než 1/3 organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví (35,8 %). V případě organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti pak již méně než 1/3 organizací stanoví pevně pracovní dobu pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek (31,8 %) a v odvětví Informační a komunikační činnosti pak jen již více než ¼ organizací (26,6 %) pevně určuje pracovní dobu pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek.

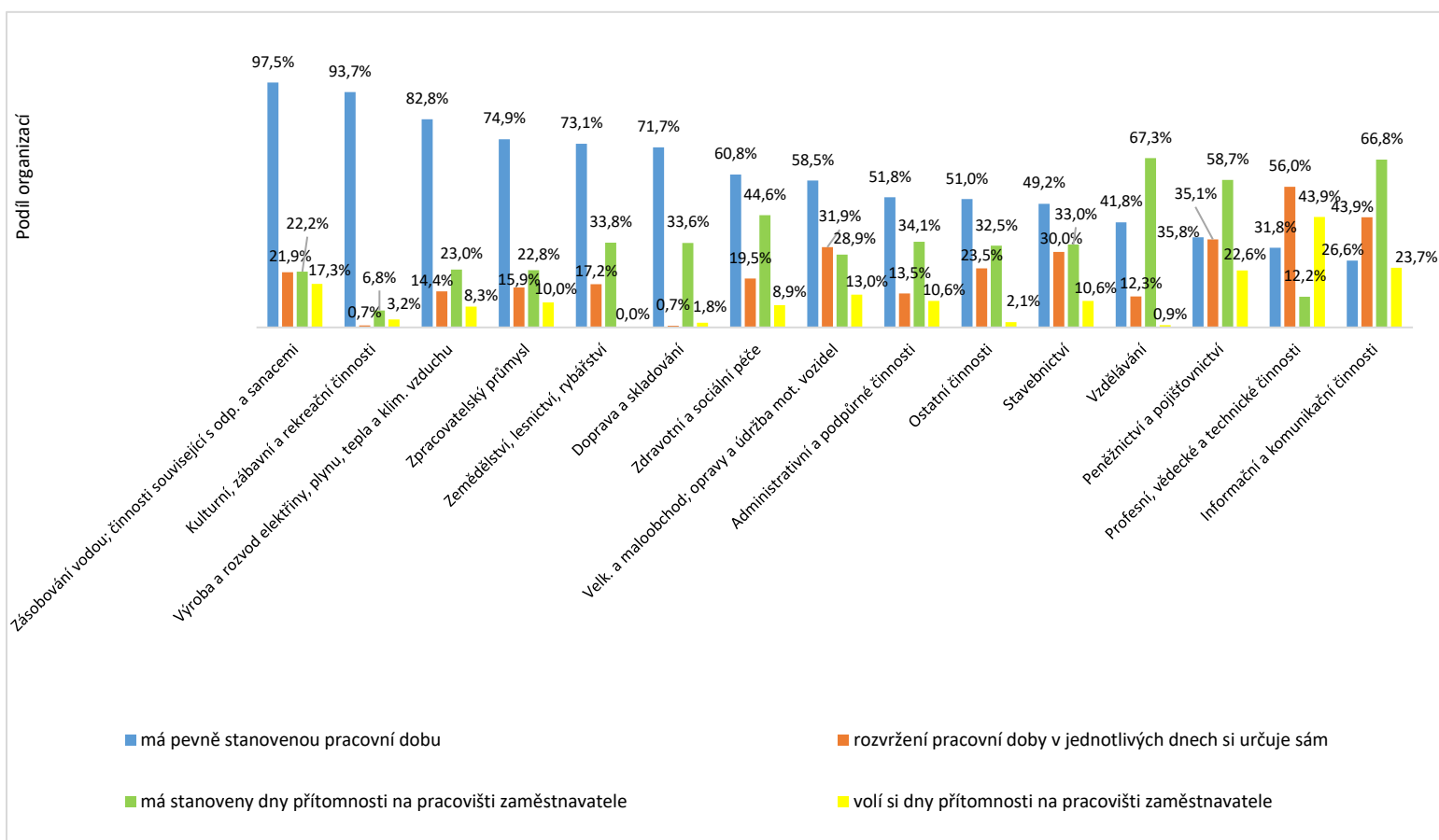
V organizacích působících v oblasti Vzdělávání mají pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek naopak častěji **stanoveny dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (67,3 %), což odráží charakter pracovní doby stanovené rozvrhem výuky. Také v organizacích v odvětví Informační a komunikační činnosti mají pracovníci

zaměstnaní na částečný úvazek častěji stanoveny dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele (66,8 %). Stanovení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele dále také častěji využívají organizace v Peněžnictví a pojišťovnictví (58,7 %). S výrazným odstupem pak následují organizace, které naopak častěji využívají předešlý uvedený způsob pevného stanovení pracovní doby pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek. V případě organizací ve Zdravotní a sociální péči je to 44,6 %, kde jsou pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek stanovovány dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele, kolem 1/3 organizací je to pak v odvětvích Administrativní a podpůrné činnosti (34,1 %), Zemědělství, lesnictví, rybářství (33,8 %), Doprava a skladování (33,6 %), Stavebnictví (33,0 %), Ostatní činnosti (32,5 %). Menšího podílu pak dosahují organizace v odvětvích Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (28,9 %), Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (23,0 %), Zpracovatelský průmysl (22,8 %). Dále pak ještě méně v odvětvích Profesní, vědecké a technické činnosti (12,2 %). A nejméně v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (6,8 %), kde převažuje jediný, prvně uvedený způsob pevného stanovení pracovní doby pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek.

Naopak v případě organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti si pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek mohou nejčastěji **sami rozvrhnout pracovní dobu** (56,0 %) nebo pak i **zvolit dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (43,9 %). Určitá míra flexibility v nastavení pracovní doby je také ponechána pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek v organizacích v odvětví Informační a komunikační činnosti, kde si mohou sami zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu ve 43,9 % organizací a více než 1/5 organizací si pak mohou zvolit dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele. Více než 1/3 organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví umožňuje pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek rozvrhnout si pracovní dobu podle vlastní potřeby a více než 1/5 pak zvolit si pracovníky dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele. Tato druhá možnost způsobu vlastního nastavení pracovní doby zaměstnancem je pak již v organizacích v ostatních odvětvích využívána v menším rozsahu. Rozvrhnout si pracovní dobu v jednotlivých dnech mohou dále také ještě relativně často i pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek v organizacích v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (31,9 %), Stavebnictví (30 %) a dále pak ve více než 1/5 organizací v odvětví Ostatní činnosti (23,5 %), Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (21,9 %) a téměř 1/5 organizací ve Zdravotní a sociální péči (19,5 %). V ostatních odvětvích se pak podíly organizací, kde si mohou pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek sami rozvrhnout pracovní dobu, snižuje.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

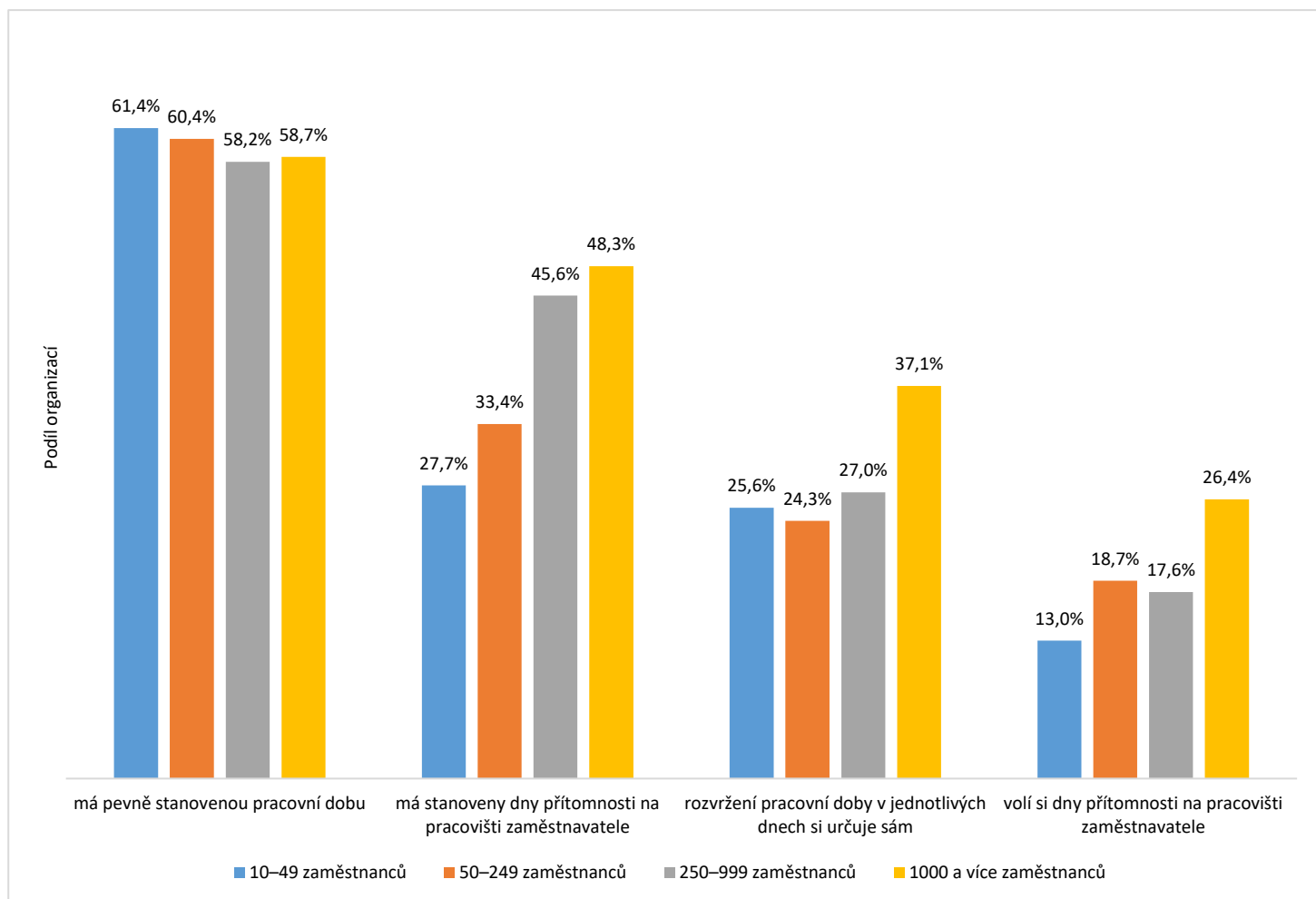
Graf č. 102 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Z **pohledu velikosti organizací** není mezi nimi výrazný rozdíl v případě **pevně nastavené pracovní doby** pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek. Větší organizace, oproti menším, pak ale častěji **určují dny přítomnosti pracovníka** zaměstnaného na částečný úvazek **na pracovišti zaměstnavatele**. Možnost **vlastního rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech** je pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek častěji dostupná v největších organizacích oproti ostatním velikostním kategoriím organizací, kde si mohou sami pracovníci rozvrhnout pracovní dobu v jednotlivých dnech v menším podílu těchto organizací. Obdobně také v největších organizacích mají pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek častěji možnost **zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**, oproti nejmenší kategorií organizací je tato možnost dokonce dostupná 2krát častěji.

Graf č. 103 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle velikosti organizace**



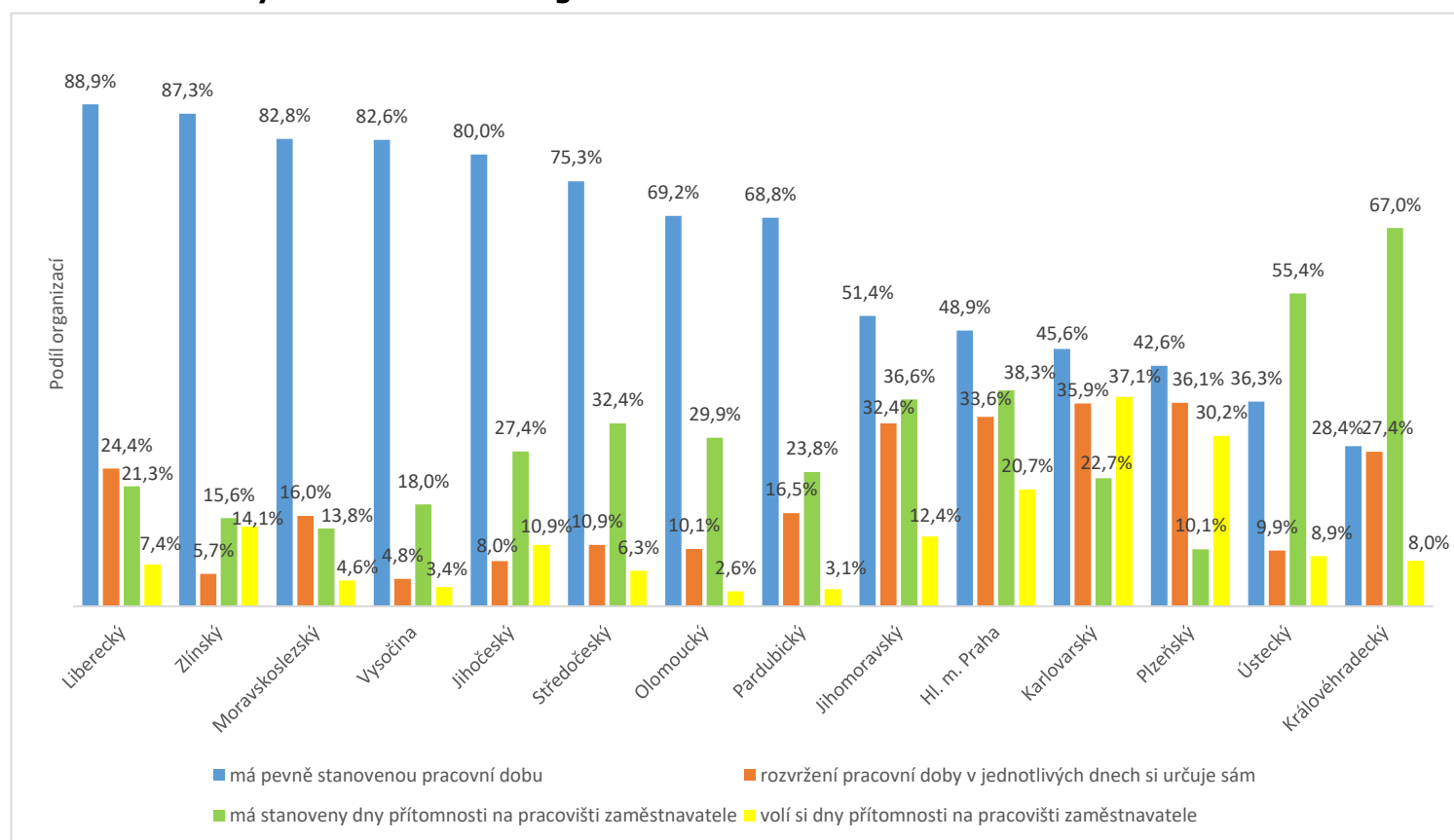
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Pevně stanovována pracovní doba je pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek nejčastěji v organizacích sídlících v Libereckém kraji (88,9 %) a Zlínském kraji (87,3 %). Dále pak také v Moravskoslezském kraji (82,8 %), Kraji Vysočina (82,6 %) a Jihočeském kraji (80,0 %). Následně pak také ve $\frac{3}{4}$ organizací sídlících v kraji Středočeském a více než $\frac{2}{3}$ organizací v krajích Olomouckém (69,2 %) a Pardubickém. V Jihomoravském kraji pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek pevně stanovuje pracovní dobu nadpoloviční většina organizací. V případě hl. m. Prahy je to pak již méně než polovina organizací (48,9 %). Dále následují organizace se sídlem v kraji Karlovarském (45,6 %), Plzeňském (42,6 %), více než $\frac{1}{3}$ organizací v kraji Ústeckém (36,3 %). V Královéhradeckém kraji je pak podíl organizací pevně stanovujících pracovní dobu pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek nejnižší ve srovnání s organizacemi sídlícími v ostatních krajích, kdy jejich podíl přesahuje $\frac{1}{4}$ (28,4 %). Naopak ale v organizacích v tomto kraji jsou výrazně častěji pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek **stanovovány dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**, a to ve více než $\frac{2}{3}$ organizací. Častěji také tento způsob určení pracovní doby dále využívá nadpoloviční většina organizací sídlících v Ústeckém kraji, které také první uvedený způsob pevného stanovení pracovní doby uplatňovaly v menším rozsahu. S výrazným odstupem pak následují organizace se sídlem v hl. m. Praze (38,3 %), Jihomoravském kraji (36,6 %) a necelá $\frac{1}{3}$ organizací ve Středočeském kraji, kde je ale již výrazně častěji uplatňován první uvedený způsob stanovení pevné pracovní doby. Obdobně také v případě většiny dalších organizací sídlících v ostatních krajích je pak prvně uvedený způsob využíván výrazně častěji, než stanovení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele. Výjimkou jsou jen

organizace v Karlovarském kraji, kde je rozdíl v četnosti využívání těchto dvou způsobu určení pracovní doby o něco méně výraznější v porovnání s ostatními organizemi, dosahujícími větších rozdílů z pohledu tohoto srovnání.

Větší možnost samostatné volby rozvržení pracovní doby mají pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek zejména v organizacích v Plzeňském kraji a Karlovarském kraji. Přičemž možnost **samostatného rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech** je pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek v organizacích sídlících v těchto krajích dostupná v obdobné míře (Plzeňský kraj 36,1 %, Karlovarský kraj 35,9 %). V Karlovarském kraji je pak dále ještě více dostupnější možnost **zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (37,1 % Karlovarský kraj, resp. 30,2 % Plzeňský kraj). Tato možnost je pak ještě využívána 1/5 organizací v hl. m. Praze a v ostatních krajích je pak již podíl organizací umožňujících pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele výrazně nižší. Pokud si mohou pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek sami nastavit pracovní dobu, jedná se častěji spíše o způsob **samostatného rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech**. Kromě již výše uvedených dvou krajů je pak tato možnost také dostupná zaměstnancům v přibližně 1/3 organizací se sídlem v hl. m. Praze (33,6 %), Jihomoravském kraji (32,4 %) a dále ve více než ¼ organizací v Královéhradeckém kraji (27,4 %) a téměř ¼ organizací v kraji Libereckém (24,4 %). V ostatních krajích se pak již podíly organizací dále snižují.

Graf č. 104 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle sídla organizace**

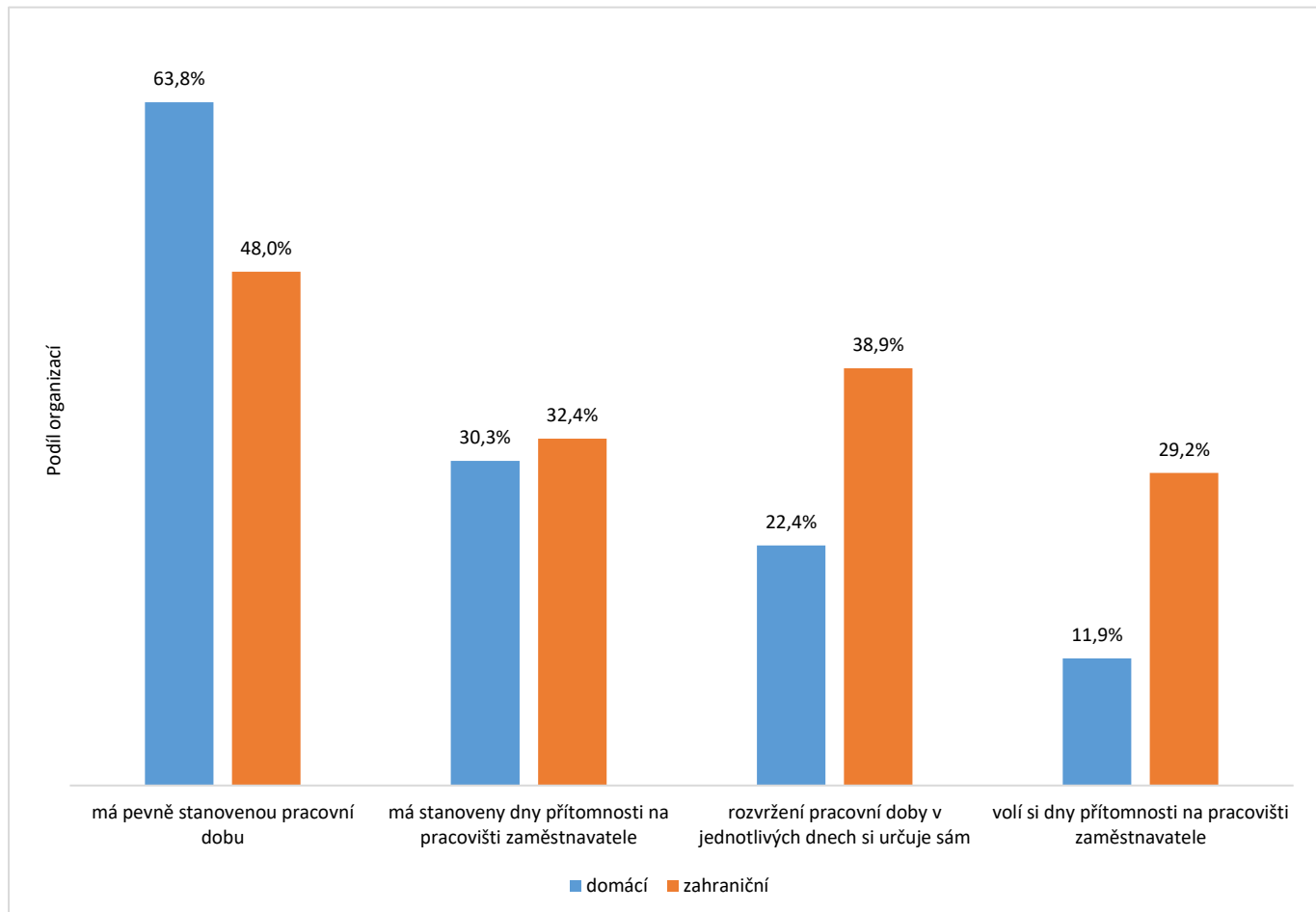


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Výrazně častěji je **pevně stanovována pracovní doba** pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek v organizacích v domácím vlastnictví. V případě druhé možnosti určení pracovní doby ze strany zaměstnavatele v podobě **stanovení dnů přítomnosti zaměstnance** pracujícího na částečný úvazek **na pracovišti zaměstnavatele** již není rozdíl tak výrazný, je využívána v obdobné míře v obou kategoriích organizací sledovaných dle převažujícího vlastnictví. Naopak v organizacích s převažujícím

zahraničním kapitálem mají pracovníci zaměstnaní na částečný úvazek mnohem častěji možnost si **sami rozvrhovat pracovní dobu v jednotlivých dnech** a zejména pak sami si **volit dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**, kdy je tato možnost více než dvakrát dostupnější v organizacích s převažujícím zahraničním vlastnictvím.

Graf č. 105 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle vlastnictví organizace**



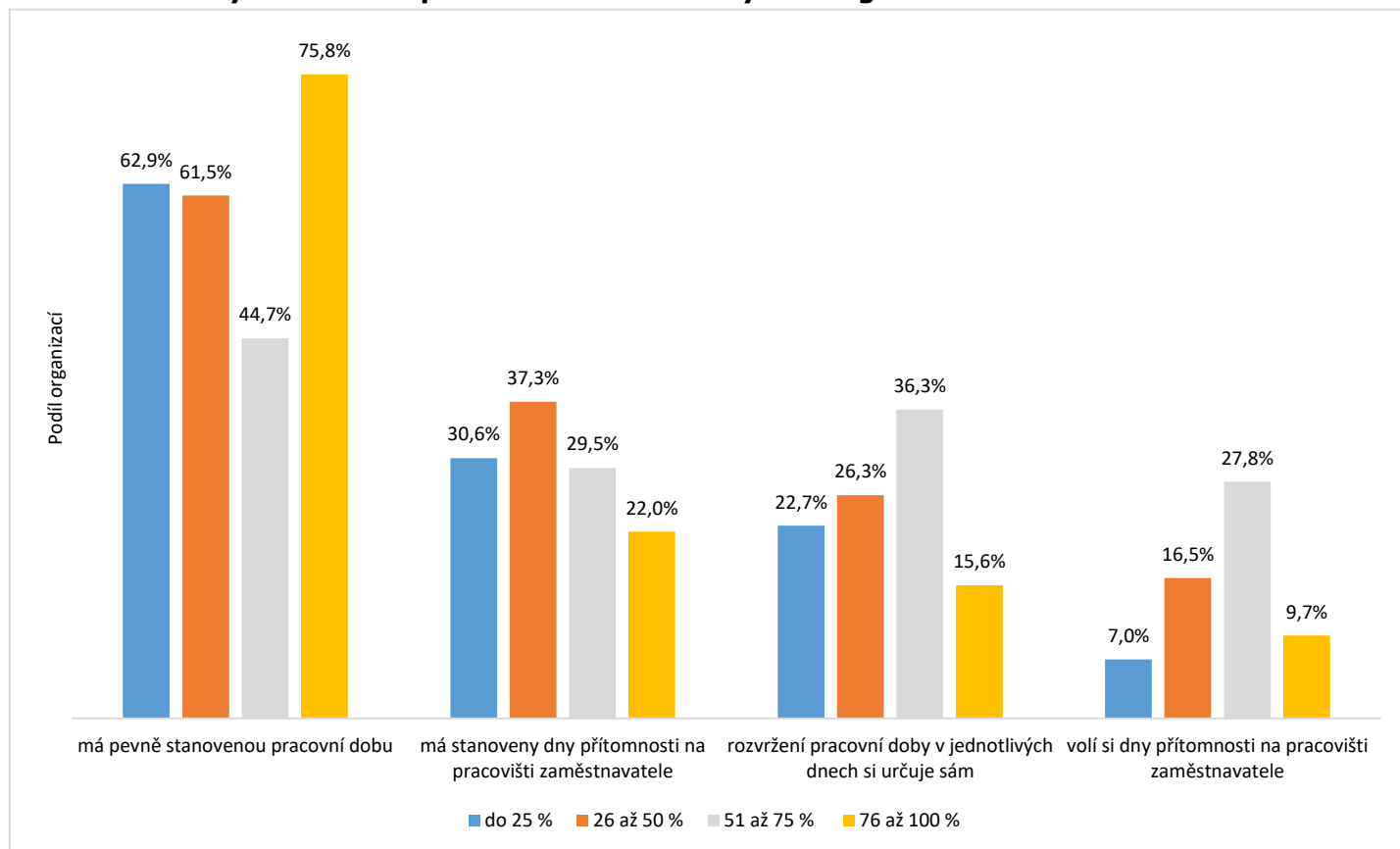
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nastavení pracovní doby u pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek není nijak výrazně navázáno na podíl žen zaměstnaných v organizaci. Pracovní doba je pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek nejčastěji **pevně stanovena** ve $\frac{3}{4}$ organizací s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, a naopak nejméně pak v druhé velikostně největší organizaci dle podílu zaměstnaných žen, kde podíl organizací stanovujících pevně pracovní dobu pracovníkům zaměstnaným na částečný úvazek nedosahuje ani poloviny. Naopak **dny přítomnosti pracovníka** zaměstnaného na částečný úvazek **na pracovišti zaměstnavatele** jsou o něco častěji pevně stanovovány v organizacích s menším podílem zaměstnaných žen a méně často pak v organizacích s nejvyšším podílem žen, které využívají výrazně častěji prvně uvedený způsob pevného stanovení pracovní doby. V případě tohoto druhého způsobu pevně stanovených dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele jsou však mezi jednotlivými kategoriemi organizací sledovanými dle podílu zaměstnaných žen rozdíly nižší.

Možnost **vlastního rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech** samotnými pracovníky je častěji dostupná v organizacích s vyšším podílem žen mezi zaměstnanci, který se pohybuje v rozmezí 51-75 % žen, ale současně je tento způsob naopak nejméně častý, při srovnání s ostatními kategoriemi organizací, v organizacích s největším podílem

zaměstnaných žen. Oproti předchozí velikostní kategorii je tak více než poloviční. V případě možnosti **zvolit si dny přítomnosti na pracovišti samotným pracovníkem** zaměstnaným na částečný úvazek je opět tato možnost nejčastěji přístupná v organizacích s 51-75 % žen mezi zaměstnanci, nejméně pak v organizacích s nejnižším podílem zaměstnaných žen, které však hned v pořadí následují organizace zaměstnávající nejvíce žen. Podíl organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen je více než 3krát nižší a v případě organizací s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci pak téměř 4 krát nižší než v případě prvně uvedené kategorie, umožňující nejčastěji zaměstnancům zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele.

Graf č. 106 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na částečný úvazek dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

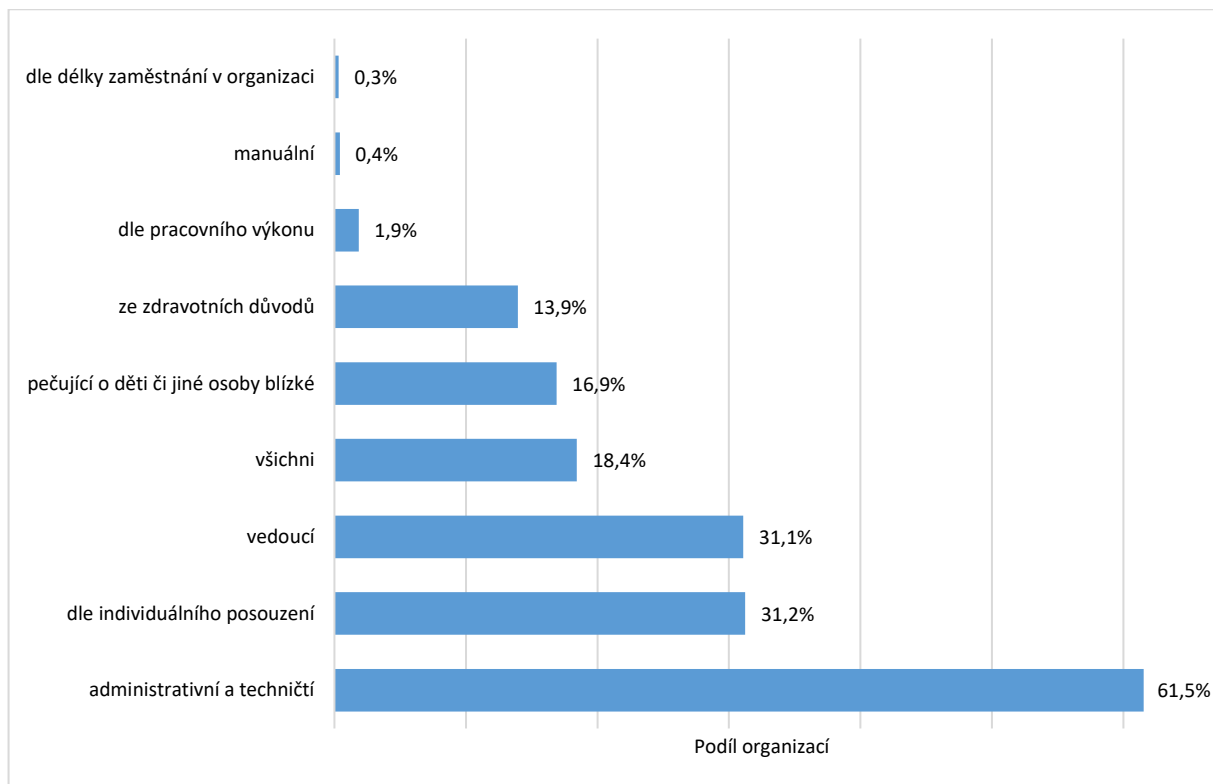
5.3. Výkon práce z jiného místa

Respondenti, v jejichž organizaci byl využíván výkon práce z jiného místa, byli současně dále dotázáni na okruh zaměstnanců, kteří mají možnost vykonávat práci z jiného místa, přičemž mohli uvést více možností.

Výrazně **nejčastěji** mají možnost vykonávat práci z jiného místa **administrativní a techničtí pracovníci**, kterým je dostupná téměř dvakrát častěji **ve srovnání s vedoucími pracovníky** či zaměstnanci, kterým je umožněn výkon práce z jiného místa na základě **individuálního posouzení**. Tyto další dvě uvedené možnosti dostupnosti výkonu práci z jiného místa jsou uplatňovány v necelé 1/3 organizací v obdobné míře. Ve výrazně **menší míře** ještě dále organizace umožňují výkon práce z jiného místa **všem zaměstnancům**, a to v méně než 1/5 organizací. Ještě o něco **méně častěji** organizace umožňují výkon práce z jiného místa v případě **péče o dítě či osoby blízké** nebo následně pak i ze **zdravotních důvodů**. V naprosté většině organizací nepřestavuje **pracovní výkon** kritérium pro možnost výkonu práce z jiného místa a téměř **nevyužíváno** je

hledisko **délky zaměstnání v organizaci**. Home office v podstatě **není určený pro manuální pracovníky**.

Graf č. 107 **Možnost vykonávat práci z jiného místa zaměstnanci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V organizacích působících v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi je v jejich naprosté většině dostupná možnost vykonávat práci z jiného místa **administrativním a technickým pracovníkům** a je zde i nejčastěji dostupná možnost výkonu práce z jiného místa **vedoucím pracovníkům** oproti organizacím z jiných odvětví, umožňují ji 2/3 organizací. Vykonávat práci z jiného místa mohou dále také výrazně častěji **administrativní a techničtí pracovníci** ve Zpracovatelském průmyslu a dále také ve více než 3/4 organizací ve Stavebnictví, Zdravotní a sociální péči. V případě organizací ve Zdravotní a sociální péči je také výrazně častěji dostupný, ve srovnání s ostatními odvětvími, s výjimkou již výše uvedených organizací působících v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, výkon práce z jiného místa **vedoucím pracovníkům**. Dále je častěji dostupný výkon práce z jiného místa **administrativním a technickým pracovníkům** v organizacích v odvětví Doprava a skladování či v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Organizacemi působícími odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti je ale nejčastěji uplatňováno **individuální posouzení** při umožnění výkonu práce z jiného místa, a to ve výrazně větším rozsahu oproti organizacím v ostatních odvětvích. V odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel je výkon práce z jiného místa dostupný také nejčastěji **administrativním a technickým pracovníkům**, kdy jim ho umožňuje méně než 2/3 organizací. V odvětví Administrativní a podpůrné činnosti umožňuje výkon práce z jiného místa administrativním a technickým pracovníkům necelá polovina organizací, přičemž i v tomto odvětví představují častější skupinu, kterým je výkon práce z jiného místa dostupný, oproti následně používanému individuálnímu posouzení.

Ve Vzdělávání je naopak výrazně častěji dostupný výkon z jiného místa **všem pracovníkům**, a to v téměř ¾ organizací, oproti druhé nejčastější skupině administrativních a technických pracovníků, kterým umožňuje výkon práce z jiného místa výrazně nižší podíl (42,6 %). V obdobném rozsahu je výkon práce z jiného místa dostupný

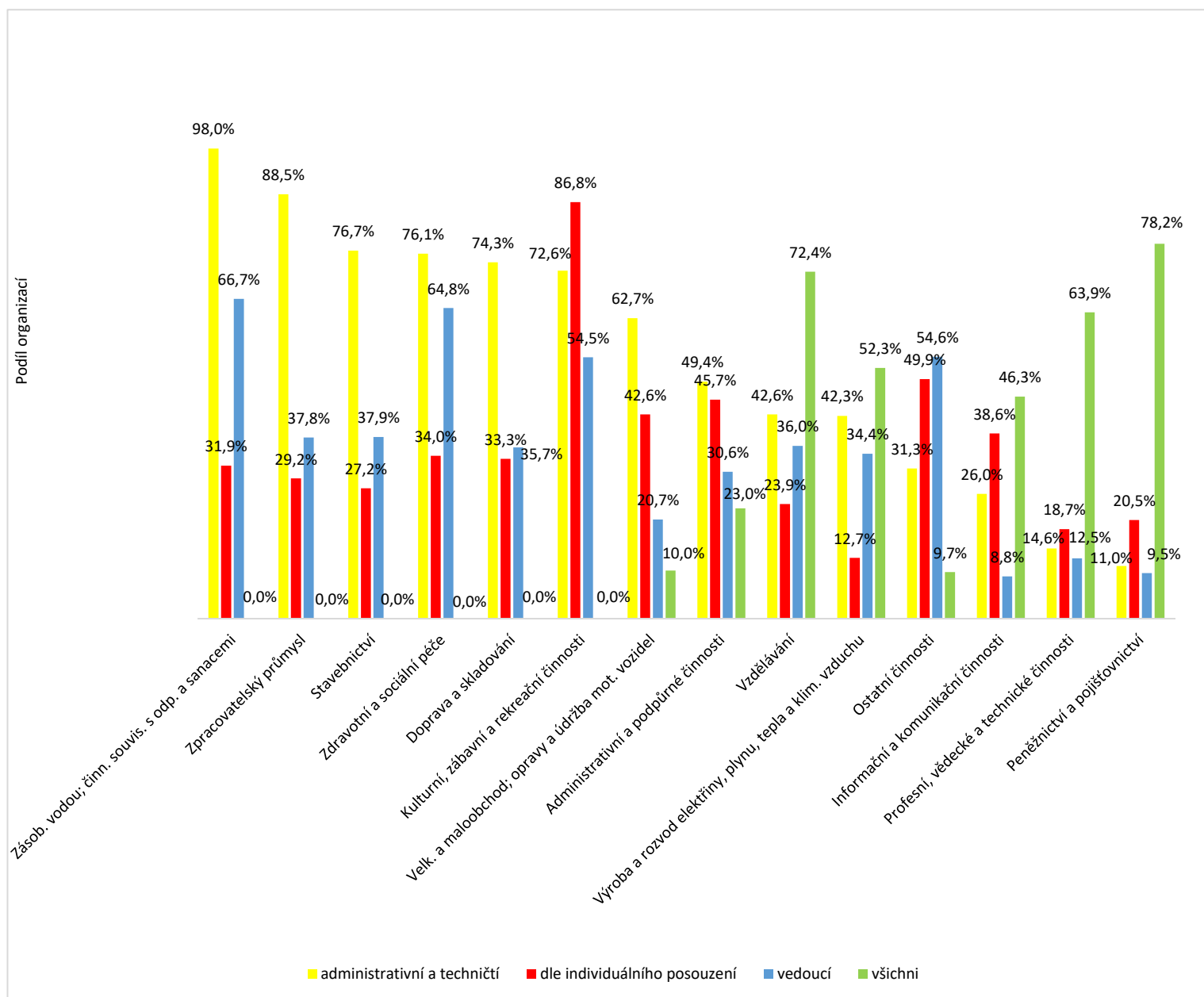
administrativním a technickým pracovníkům také v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, ale i zde je častěji práce z jiného místa dostupná všem pracovníkům, a to ve více než polovině organizací. V odvětví Ostatní činnosti je častěji dostupný výkon práce z jiného místa **vedoucím pracovníkům** či pak dle **individuálního posouzení**, než administrativním a technickým pracovníkům. I v případě organizací působících v odvětví Informační a komunikační činnosti je umožněn nejčastěji výkon práce z jiného místa **všem zaměstnancům** nebo pak dle **individuálního posouzení**. V případě organizací působících v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti i Peněžnictví a pojišťovnictví je výrazně nejčastěji dostupná možnost výkonu práce z jiného místa **všem pracovníkům**, následně pak s výrazným odstupem dle individuálního posouzení. Možnost výkonu práce z jiného místa je tak nejčastěji dostupná všem pracovníkům ve více než ¾ organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví a následně pak již ve zmíněném Vzdělávání a dále v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti.

Péče o děti či jiné osoby blízké je méně často využívané hledisko při umožnění výkonu práce z jiného místa, uplatňováno je necelou ¼ organizací působících v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (24,6 %) a v odvětví Ostatní činnosti (24,3 %). Dále pak následuje více než 1/5 organizací působících v odvětví Doprava a skladování (22,7 %) a méně než 1/5 organizací působících v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (19,5 %), ve Stavebnictví (19,0 %) či Zpracovatelském průmyslu (18,6 %). V ostatních odvětvích je toto hledisko dále uplatňováno v klesající míře.

Zdravotní důvody jsou zohledňovány při umožnění výkonu práce z jiného místa častěji v organizacích působících ve Stavebnictví (30,7 %) a následně pak organizacemi působícími v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (27,3 %) a i téměř ¼ organizací v odvětví Ostatní činnosti (24,3 %). V ostatních odvětvích je pak podíl organizací zohledňujících uvedené kritérium při využívání výkonu práce z jiného místa již výrazně nižší. Ojedinele využívané **posouzení pracovního výkonu** jako hlediska pro umožnění výkonu práce z jiného místa uvedly zejména organizace v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (6,8 %).

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Zemědělství, lesnictví, rybářství, Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

Graf č. 108 **Častější možnosti využívat výkon práce z jiného místa zaměstnanci dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

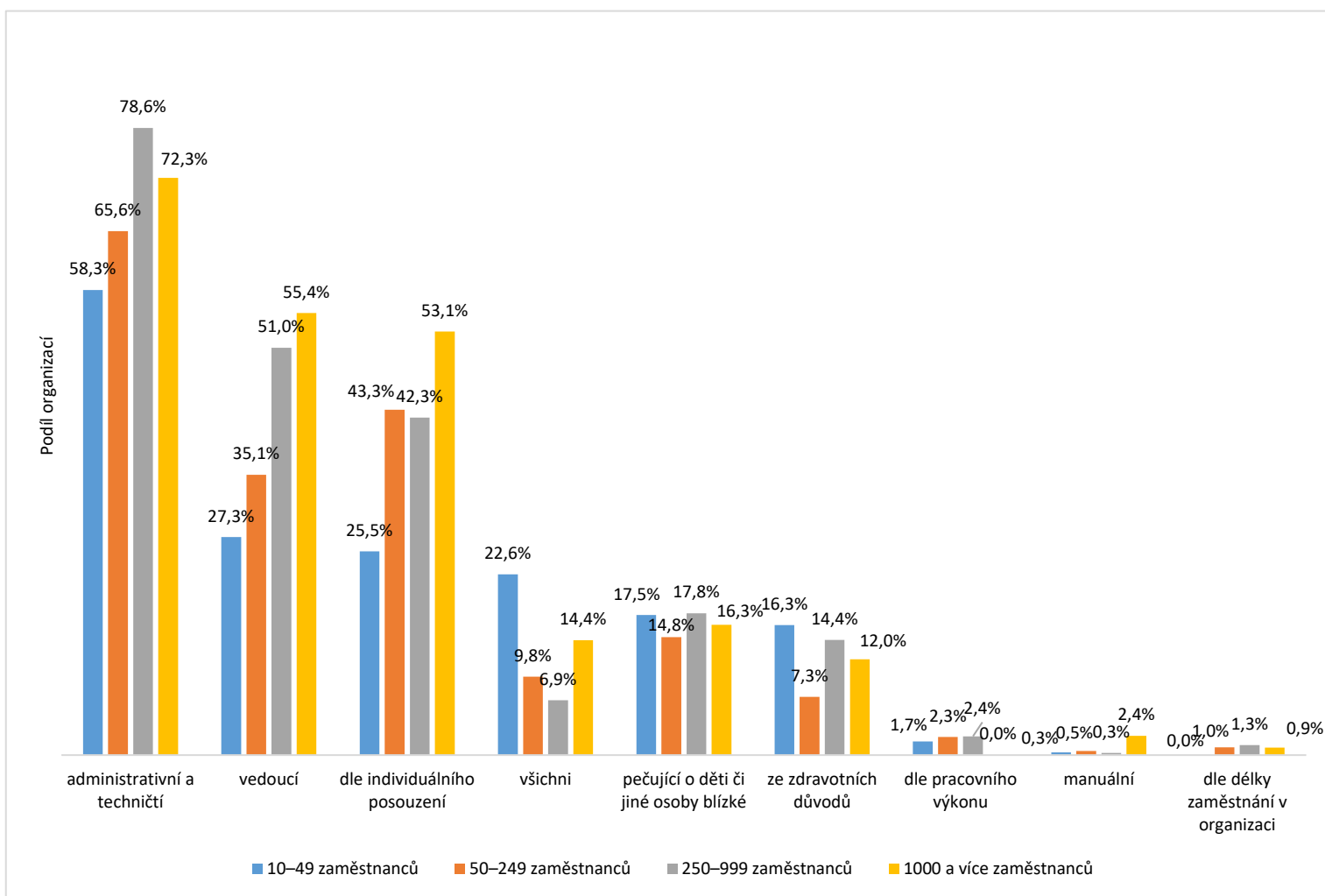
Ve velkých organizacích zaměstnávajících více než 250 zaměstnanců (tzn. organizace s 250-999 a 1 000 a více zaměstnanců) je, ve srovnání s ostatními velikostními kategoriemi organizací, častěji dostupný výkon práce z jiného místa s ohledem na pracovní pozici, kdy ho nejčastěji mohou využívat především **administrativní a techničtí pracovníci** a dále pak **vedoucí pracovníci**. V největších organizacích je pak také častěji využíváno i **individuální posouzení** při umožnění výkonu práce z jiného místa, oproti nejmenším organizacím je to přibližně dvakrát častěji. V případě druhé velikostně nejmenší kategorie organizací je častěji dostupný výkon práce z jiného místa na základě individuálního posouzení ve srovnání s možností výkonu práce určené pro vedoucí pracovníky.

Naopak vykonávat práci z jiného místa mohou mnohem častěji, oproti organizacím z ostatních velikostních kategorií, **všichni zaměstnanci** v malých organizacích. V malých

organizacích je možnost výkonu práce z jiného místa dostupná všem zaměstnancům více než dvakrát častěji oproti druhé velikostně nejmenší kategorii organizací a více než třikrát oproti organizacím s 250-999 zaměstnanci. Oproti největším organizacím pak mají všichni zaměstnanci v nejmenších organizacích možnost využívat výkon práce z jiného místa více než 1,5krát častěji.

Zdravotní důvody při umožnění výkonu práce z jiného místa zohledňují častěji v nejmenších organizacích a následně pak v organizacích s 250-999 zaměstnanci. Naopak nejméně v organizacích druhé nejmenší velikostní kategorie. V nejmenších organizacích jsou oproti nim zdravotní důvody jako kritérium umožnění výkonu práce z jiného místa využívány více než 2krát častěji a organizacemi s 250-999 zaměstnanci pak téměř 2krát častěji. **Péče o dítě či jiné osoby blízké** je zohledňována při umožnění výkonu práce z jiného místa organizacemi přibližně v obdobné míře. Ostatní sledované možnosti dostupnosti výkonu práce z jiného místa pak již byly využívány organizacemi v zanedbatelné míře.

Graf č. 109 **Možnosti využívat výkon práce z jiného místa zaměstnanci dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Ve většině organizací sídlících v Libereckém kraji mohou využívat výkon práce z jiného místa především **administrativní a techničtí pracovníci** (94,9 %). V kraji Pardubickém (91,9 %) a Zlínském kraji (91,2 %) je také výrazně častěji určena možnost využívat výkon práce z jiného místa administrativním a technickým pracovníkům. Mnohem častěji je dána možnost využívat výkon práce z jiného místa administrativním a technickým pracovníkům dále v organizacích sídlících v Ústeckém kraji (87,3 %), Středočeském kraji

(83,1 %) a s odstupem pak v méně než ¾ organizací v Moravskoslezském kraji (72,8 %) a méně než 2/3 organizací v Jihomoravském kraji (62,4 %). Následují organizace se sídlem v Olomouckém kraji (59,1 %), Jihočeském kraji (57,8 %) a nadpoloviční většina organizací v Plzeňském kraji (55,3 %) a v Kraji Vysočina (55,1 %). Dále v pořadí jsou organizace v hl. m. Praze (36,7 %), kde je ale již častěji uplatňováno **individuální posouzení** možnosti využít výkon práce z jiného místa a dále pak nepatrně častěji je i výkon práce z jiného místa dostupnější **vedoucím pracovníkům**. V Královéhradeckém kraji je možnost výkonu práce z jiného místa dostupná **administrativním a technickým pracovníkům** v necelé 1/4 organizací (24,0 %), přičemž v případě organizací se sídlem v tomto kraji představuje méně často uváděnou možnost oproti ostatním nabízeným volbám. Organizace sídlící v Královéhradeckém kraji nejčastěji využívají **individuální posouzení** umožnění výkonu práce z jiného místa (40,3 %) a dále je výkon práce z jiného místa častěji dostupný **vedoucím pracovníkům** (34,8 %), či ze **zdravotních důvodů** (26,4 %) a z důvodu **péče o děti či jiné osoby blízké** (25,4 %) oproti kategorii administrativních a technických pracovníků.

Individuální posouzení umožnění výkonu práce z jiného místa využívá zejména nadpoloviční většina organizací sídlících v Olomouckém kraji (51,1 %) a téměř polovina organizací v Jihočeském kraji (49,0 %). S odstupem pak následují již výše zmíněné organizace v hl. m. Praze (40,5 %) a Královéhradeckém kraji. Dále pak využívají individuální posouzení umožnění výkonu práce z jiného místa organizace v Libereckém kraji (36,8 %) a Moravskoslezském kraji (36,4 %), ve kterém je ale o něco častěji výkon práce umožňován **vedoucím pracovníkům**. Více než 1/3 organizací **individuálně posuzuje** umožnění výkonu práce z jiného místa v Pardubickém kraji (34,2 %) a Jihomoravském kraji (34,0 %), ve kterém je ale o něco častěji využíváno hledisko **péče o děti či jiné osoby blízké**. Dále jsou to pak organizace v Kraji Vysočina (30,4 %). Ve Středočeském kraji umožňuje výkon práce z jiného místa na základě individuálního posouzení ještě více než 1/5 organizací (21,8 %), i když zde je ještě častěji výkon práce dostupný **vedoucím pracovníkům**, obdobně jako v Ústeckém kraji, kde individuálně posuzuje možnost výkonu práce z jiného místa ještě 1/5 organizací (20,1 %). Ve zbývajících krajích se pak podíly organizací dále snižují.

Možnost využívat výkon práce pro **vedoucí pracovníky** je nejčastěji nastavena v méně než polovině organizací v Jihočeském kraji (46,6 %) a dále pak v již výše uvedeném Středočeském kraji (43,3 %) a i zmíněném Moravskoslezském kraji (40,3 %). Dále pak v Olomouckém kraji (38,9 %), již výše uvedeném Královéhradeckém kraji. Výkon práce z jiného místa je dostupný vedoucím pracovníkům v méně než 1/3 organizací v Pardubickém kraji (31,5 %) a dále Ústeckém kraji (29,8 %), ve kterém, jak již bylo výše uvedeno, se jedná o častější volbu než možnost individuálního posouzení. Následují organizace v Jihomoravském kraji (29,6 %) a Zlínském kraji (28,3 %), ve kterém dostupnost výkonu práce vedoucím pracovníkům představuje druhou nejčastěji uváděnou variantu, i když s výrazným odstupem oproti dostupnosti určené administrativním a technickým pracovníkům. Obdobně je tomu také v Plzeňském kraji, kde umožňuje výkon práce u jiného místa vedoucím pracovníkům ¼ organizací (25,4 %). Dále je to více než 1/5 organizací v hl. m. Praze (22,4 %). Ve zbývajících krajích jsou pak již podíly organizací výrazně nižší.

Všichni zaměstnanci mají možnost využívat výkon práce z jiného místa zejména v organizacích sídlících v hl. m. Praze (37,0 %), kde je ještě o něco častěji využíváno individuální posouzení umožnění výkonu práce z jiného místa. S odstupem pak následuje více než 1/5 organizací v Jihomoravském kraji (22,5 %) umožňujících všem zaměstnancům vykonávat práci z jiného místa a méně než 1/5 organizací v Plzeňském kraji (19,2 %), či dále v Kraji Vysočina (17,7 %) a s odstupem pak ve Středočeském kraji (15,0 %). V ostatních krajích je pak podíl organizací již výrazně nižší.

Možnost výkonu práce z jiného místa je nejčastěji dostupná zaměstnancům **pečujícím o děti či jiné osoby blízké** v organizacích se sídlem v Jihomoravském kraji (36,8 %), ve kterém toto hledisko představuje druhou nejčastěji využívanou variantu, následující, i když s výrazným odstupem, za dostupností výkonu práce z jiného místa pro

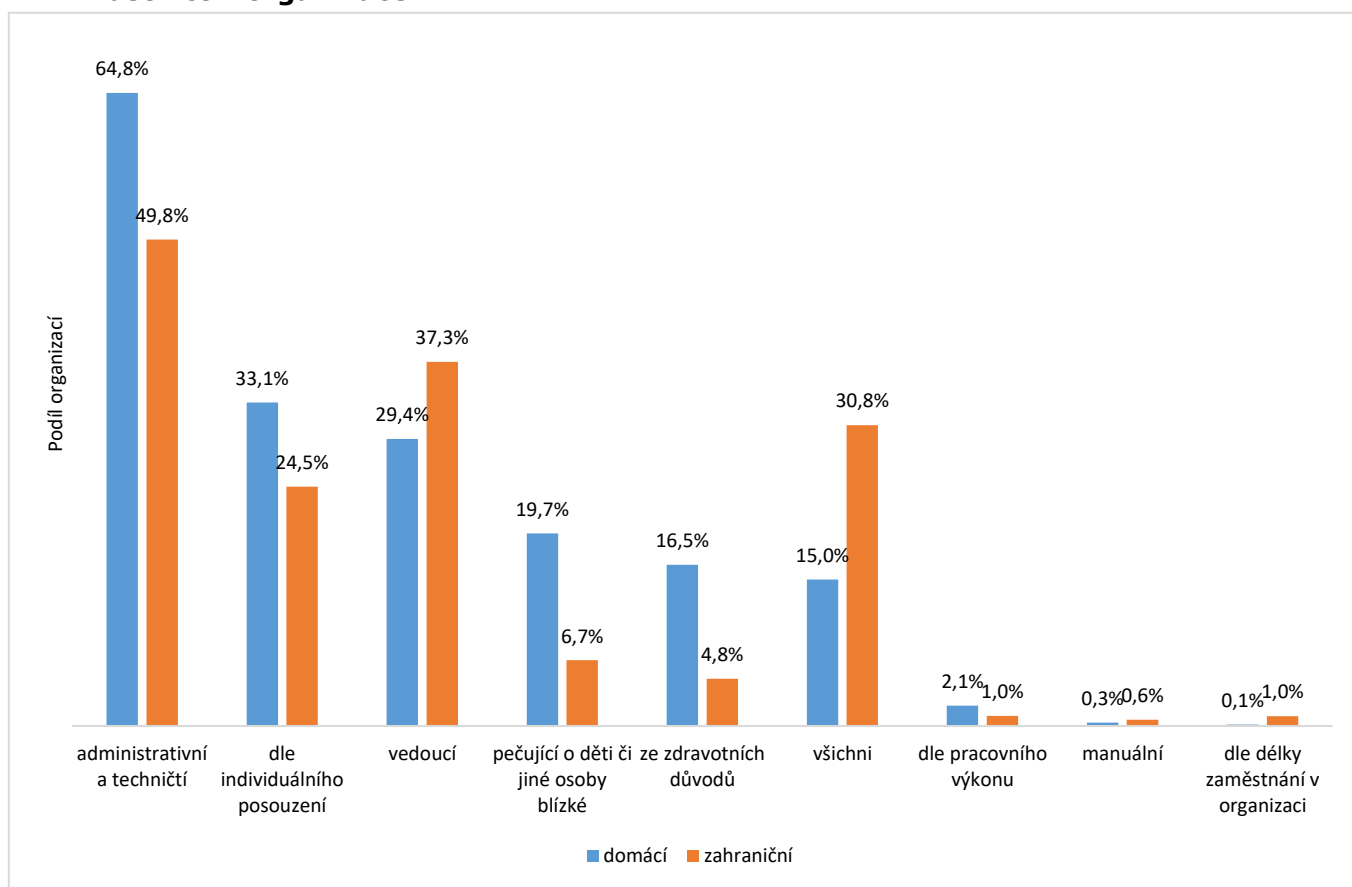
administrativní a technické pracovníky. Dále je toto hledisko uplatňováno více než 1/5 organizací v Olomouckém kraji (27,2 %) a kolem 1/5 organizací v Královéhradeckém kraji (25,4 %). Následuje kraj Pardubický (23,9 %). V ostatních krajích jsou podíly pak výrazně nižší.

Zdravotní důvody jsou využívány jako kritérium při umožnění výkonu práce z jiného místa opět nejčastěji v organizacích v Jihomoravském kraji (26,7 %) a i v Královéhradeckém kraji (26,4 %). Dále pak ve více než 1/5 organizací v Pardubickém kraji (23,8 %). S výrazným odstupem ještě v Olomouckém kraji (16,0 %). V ostatních krajích jsou pak již podíly výrazně nižší. Ojediněle uváděné zohlednění **pracovního výkonu** jako kritéria pro umožnění výkonu práce z jiného místa uvedly především organizace v Královéhradeckém kraji (14,2 %) a dále v Olomouckém kraji (8,3 %). Zřídka uvedená dostupnost výkonu práce z jiného místa dle **délky zaměstnání v organizaci** se týkala spíše organizací v Libereckém kraji (3,1 %) a dostupnost **manuálními pracovníky** v Královéhradeckém kraji (6,7 %).

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v Karlovarském kraji, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nebylo možné zahrnout do mezikrajského srovnání údaje za tento kraj.

V organizacích sledovaných dle převažujícího vlastnictví je nejčastěji dostupný výkon práce z jiného místa **administrativním a technickým pracovníkům**, přičemž v organizacích v domácím vlastnictví je tato možnost uplatňována častěji. Také **individuální posouzení** možnosti vykonávat práci z jiného místa představuje v případě organizací v domácím vlastnictví častěji využívanou možnost. U organizací s převažujícím zahraničním kapitálem individuální posouzení možnosti vykonávat práci z jiného místa naopak představuje méně využívanou variantu. Častější možnost zde představuje dostupnost výkonu práce z jiného místa **vedoucím pracovníkům i všem zaměstnancům**. Všem pracovníkům je zde výkon práce z jiného místa přístupný dvakrát častěji ve srovnání s organizacemi v domácím vlastnictví. Zatímco pro organizace v zahraničním vlastnictví představuje dostupnost výkonu práce z jiného místa pro všechny zaměstnance třetí variantu v pořadí, v případě organizací v domácím vlastnictví se řadí až na konec před všemi organizacemi ojediněle uváděné možnosti. **Péče o dítě či jinou osobu blízkou** či **zdravotní stav** jsou výrazně častěji zohledňovány při umožnění výkonu práce z jiného místa organizacemi v domácím vlastnictví. Péči o děti či jinou osobu blízkou zohledňují téměř dvakrát častěji a zdravotní důvody pak více než 3krát častěji oproti organizacím v zahraničním vlastnictví. Ojedinělé posuzování **pracovního výkonu** při umožnění výkonu práce z jiného místa je případně využíváno zejména v organizacích v domácím vlastnictví.

Graf č. 110 **Možnosti využívat výkon práce z jiného místa zaměstnanci dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

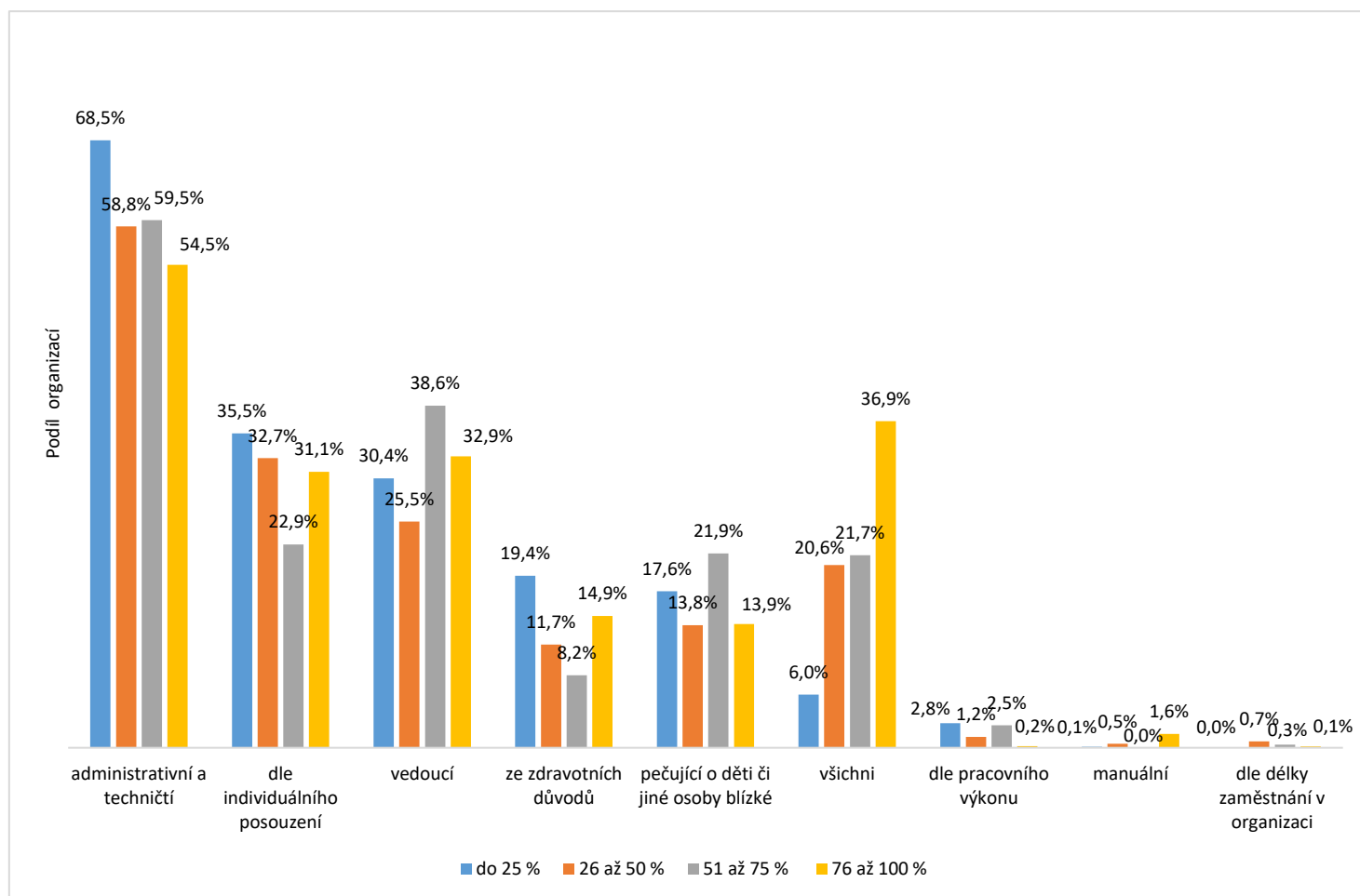
Možnost výkonu práce z jiného místa je v případě **administrativních a technických pracovníků** o něco častěji uplatňována v organizacích s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci. **Individuální posouzení** umožnění výkonu práce z jiného místa je, při srovnání s ostatními kategoriemi organizací, nejméně často využíváno organizacemi zaměstnávajícími 51-75 % žen. Naopak je těmito organizacemi mnohem častěji umožňován výkon práce z jiného místa **vedoucím pracovníkům**. Nepatrně častěji je také, ve srovnání s individuálním posouzením umožňován výkon práce z jiného místa vedoucím pracovníkům v organizacích s nejvyšším podílem zaměstnaných žen.

V organizacích s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci je výrazně dostupnější možnost výkonu práce z jiného místa **všem pracovníkům** a představuje u těchto organizací druhou nejčastěji uplatňovanou variantu. Podíl organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen umožňujících výkon práce z jiného místa všem zaměstnancům je oproti organizacím s nejnižším podílem zaměstnaných žen více než 6krát vyšší.

V organizacích s nejnižším podílem zaměstnaných žen jsou tak mnohem častěji uplatňovány **zdravotní důvody**. Zdravotní důvody jako kritérium pro umožnění výkonu práce uplatňují organizace s nejnižším podílem žen dokonce více než dvakrát častěji oproti organizacím zaměstnávajícím 51-75 % žen. **Péče o dítě či jiné osoby blízké** jako důvod umožnění výkonu práce z jiného místa není jednoznačně spjata s podílem žen mezi zaměstnanci, které většinou zajišťují tuto péči. Nejčastěji k potřebě této péče sice přihlíží organizace s druhým nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci, ale druhé v pořadí pak následují organizace s nejnižším počtem žen mezi zaměstnanci. Pak až následují organizace s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci i organizace s podílem 26–50 % žen mezi zaměstnanci, ve kterých je toto kritérium uplatňováno v obdobné míře.

Ojedinělé posuzování **pracovního výkonu** při umožnění výkonu práce z jiného místa je případně využíváno zejména v organizacích s nejnižším podílem zaměstnaných žen a v organizacích s 51-75 % žen mezi zaměstnanci.

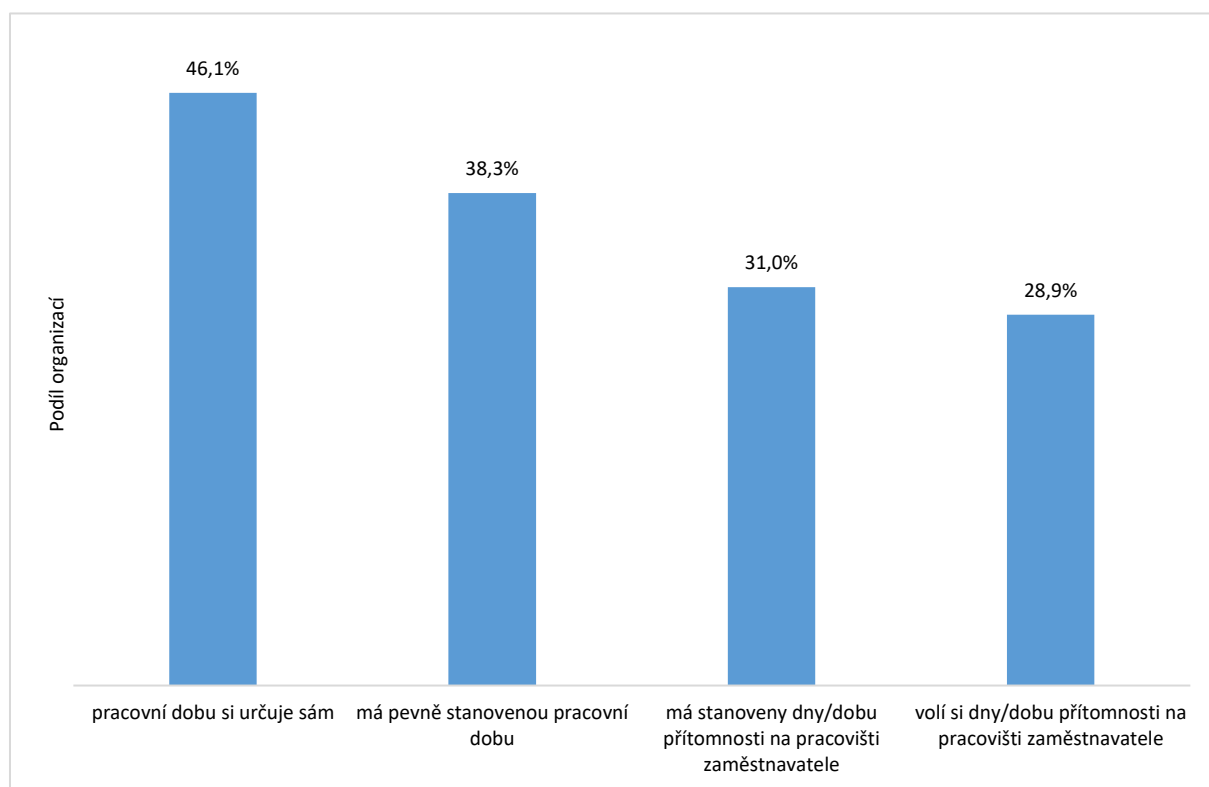
Graf č. 111 **Možnosti využívat výkon práce z jiného místa dle podílu žen v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě výkonu práce z jiného místa byla dále zjišťována míra flexibility ohledně možnosti vlastního určení či nastavení pracovní doby v případě pracovníků vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanci vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele si **pracovní dobu určují nejčastěji sami**. Dále je pak zaměstnancům pracujícím z jiného místa **pracovní doba stanovena pevně** a následně pak také mají **stanoveny dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Následně je pak zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa dána možnost **určit si dny/dobu přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**.

Graf č. 112 **Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Možnost **určit si sami pracovní dobu** mají nejčastěji zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa v organizacích působících v odvětví Peněžnictví (69,2 %). Dále pak v organizacích v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (64,5 %) a Výroba a rozvod elektriny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (59,5 %), v tomto odvětví si také mohou zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa v přibližně obdobné míře volit **dny/dobu přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (57,2 %).

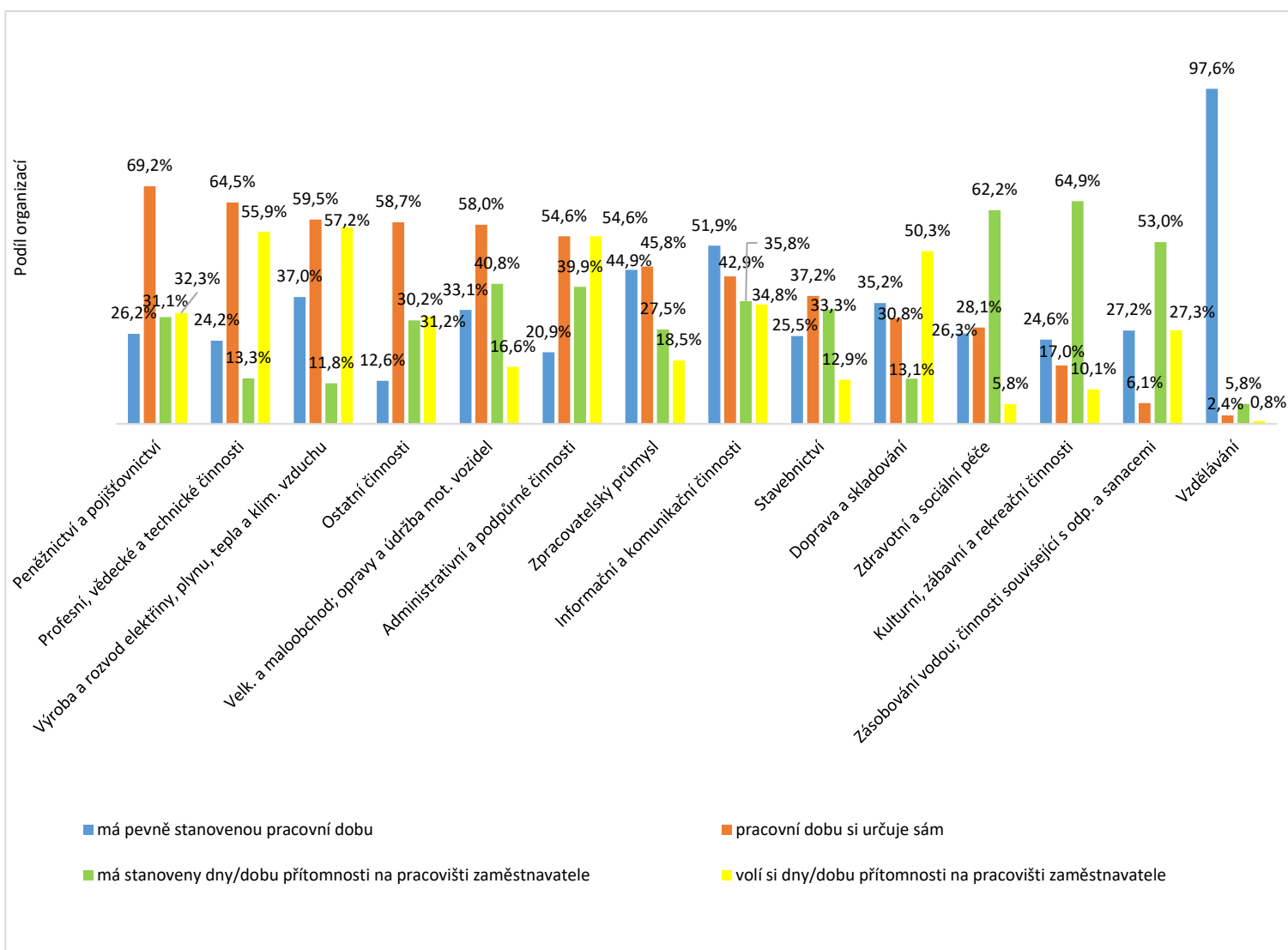
Dále si mohou sami určovat pracovní dobu zaměstnanci pracující z jiného místa častěji, ve srovnání s ostatními možnostmi nastavení pracovní doby, v organizacích působících v odvětví Ostatní činnosti (58,7 %), kde je naopak nejméně využíváno pevné stanovení pracovní doby ze všech odvětví. Dále si mohou v obdobné míře určit pracovníci vykonávající práci z jiného místa sami pracovní dobu v organizacích působících v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (58,0 %) a v nadpoloviční většině organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (54,6 %), kde si také mohou ve stejné míře volit dny/dobu přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele.

Určitá míra flexibility v nastavení pracovní doby je také ponechána zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa v organizacích ve Zpracovatelském průmyslu, kde mají nepatrně častěji možnost rozvrhnout si sami pracovní dobu (45,9 %) oproti jejímu pevnému stanovení (44,9 %). V případě organizací působících v odvětví Infomační a komunikační činnosti pak mají pracovníci na home office častěji pevně stanovenou pracovní dobu (51,9 %) oproti možnosti jejího určení samotnými zaměstnanci (42,9 %). V organizacích působících ve Stavebnictví je o něco častěji dána pracovníkům vykonávajícím práci z jiného místa možnost určit si pracovní dobu samostatně (37,2 %), případně jim pak jsou stanoveny dny/doba přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele (33,3 %). V organizacích působících v odvětví Doprava a skladování si zaměstnanci pracující z jiného místa nejčastěji **volí dny/dobu přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (50,3 %) ve srovnání s ostatními možnostmi nastavení pracovní doby, kdy jim je pak následně o něco

častěji pracovní doba stanovována pevně oproti možnosti vlastního nastavení pracovní doby. Ve Zdravotní a sociální péči (62,2 %) i v organizacích působících v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (64,9 %) jsou pracovníkům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele nejčastěji **stanovovány dny/doba přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**, podobně jako pak i v organizacích působících v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (53,0 %). V organizacích působících v oblasti Vzdělávání mají zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa většinou **pevně stanovenou pracovní dobu** (97,6 %), což odráží charakter pracovní doby určené výukou. Ostatní možnosti rozvržení pracovní doby byly organizacemi působícími ve Vzdělávání uváděny v zanedbatelné míře.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Zemědělství, lesnictví, rybářství, Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

Graf č. 113 **Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa dle odvětví**



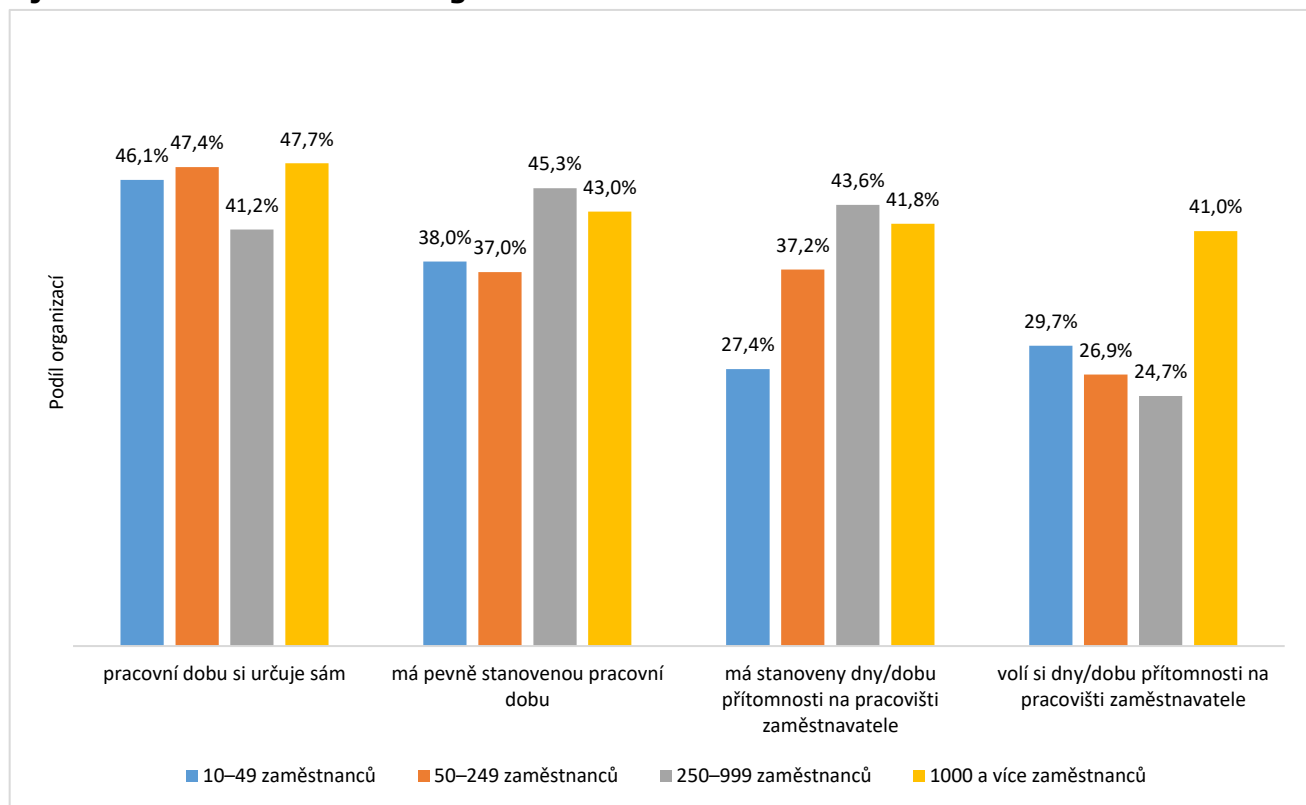
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Častěji si mohou sami **pracovní dobu nastavit zaměstnanci** v organizacích většiny velikostních kategorií, kterým je tato možnost dostupná v obdobné míře. Výjimku

představují organizace s 250-999 zaměstnanci, kde je častěji zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa pracovní doba stanovena pevně.

Větší organizace, oproti menším, častěji **určují dny přítomnosti zaměstnance** vykonávajícího práci z jiného místa **na pracovišti zaměstnavatele**. Možnost **zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** je zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele výrazně častěji dostupná v největších organizacích ve srovnání s ostatními velikostními kategoriemi organizací.

Graf č. 114 **Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Vyskou míru flexibility ohledně možnosti **vlastního nastavení pracovní doby** při výkonu práce z jiného místa mají zaměstnanci ve většině organizací sídlících v Kraji Vysočina (90,6 %). Naopak většina organizací v tomto kraji pevně nestanoví pracovní dobu zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa. S výrazným odstupem pak z pohledu tohoto srovnání následují organizace v Královéhradeckém kraji, kde si mohou určit pracovní dobu sami zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa v nadpoloviční většině organizací (55,3 %). Současně zde také v obdobné míře jsou zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa stanovovány dny/doba přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele (52,0 %). Možnost určit si vlastní rozvržení pracovní doby mají pak dále zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa v polovině organizací se sdílem v hl. m. Praze (50,6 %).

V dalších krajích pak již umožňuje zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa určit si samostatně pracovní dobu méně než polovina organizací. V pořadí seřazeném dle podílu organizací, kde si mohou zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa určit pracovní dobu sami, pak následují organizace sídlící v Libereckém kraji (45,9 %) a Jihočeském kraji (45,1 %). V těchto krajích ale mají zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa častěji **pevně stanovenou pracovní dobu**. V případě Libereckého kraje takto pevně určuje pracovní dobu nadpoloviční většina organizací (55,6 %), v kraji

Jihočeském je pak podíl organizací pevně stanovujících pracovní dobu zaměstnancům na home office ještě vyšší (60,6 %) a je druhý nevyšší v regionálním srovnání.

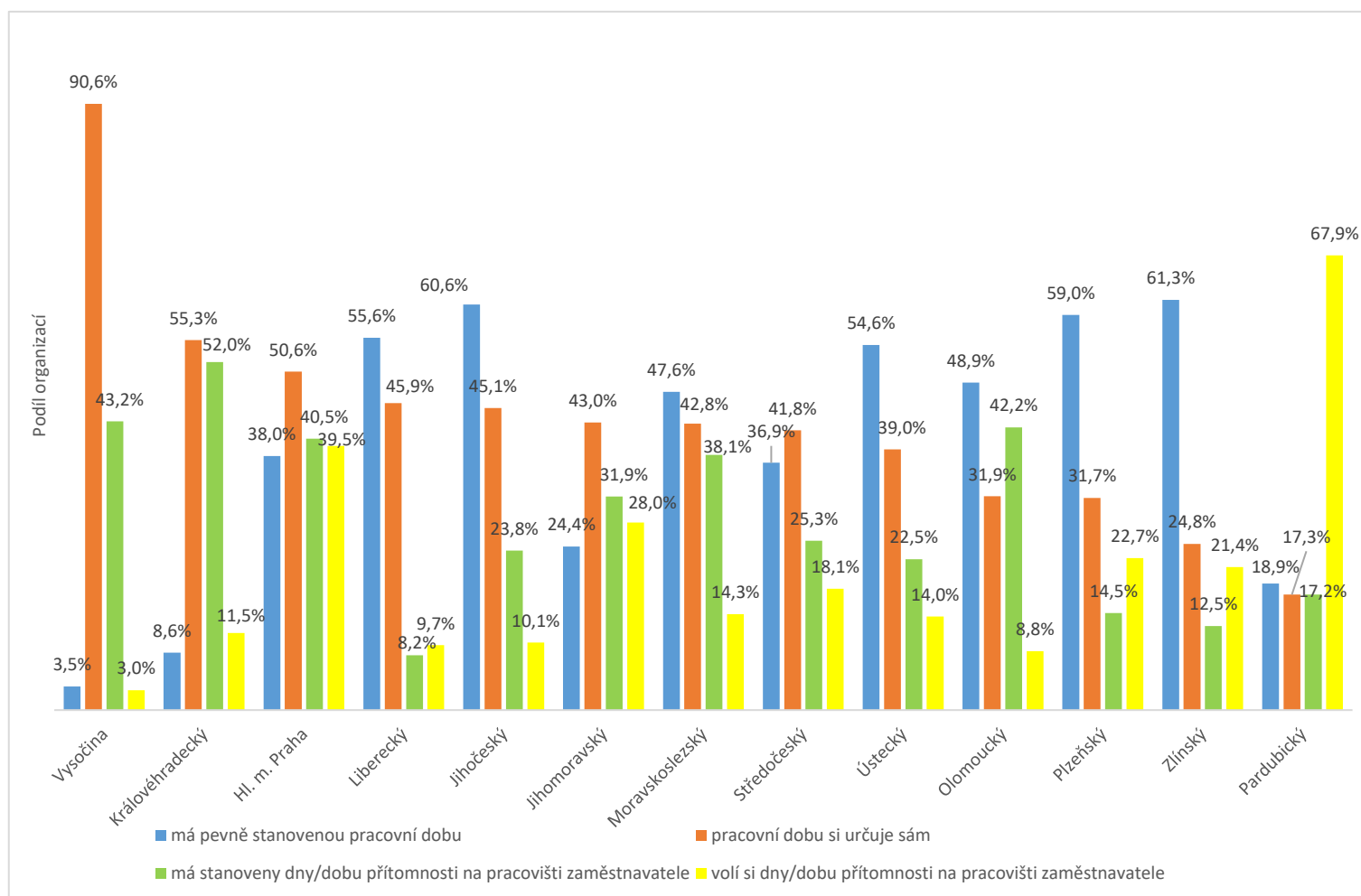
Dále v pořadí z hlediska možnosti **vlastního nastavení pracovní doby** samotnými zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa následují organizace v Jihomoravském kraji (43,0 %). Další organizace se sídlem v Moravskoslezském kraji naopak o něco častěji **pevně stanovují pracovní dobu** zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa (47,6 %) oproti možnosti vlastního rozvržení pracovní doby samotnými zaměstnanci na home office (42,8 %). V pořadí následujícím Středočeském kraji, kde organizace umožňují zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa **určit si pracovní dobu** v obdobné míře (41,8 %), je naopak tato možnost využívána častěji oproti pevnému nastavení pracovní doby (36,9 %).

V případě organizací sídlících v Ústeckém kraji pak naopak již výrazněji převažuje **pevné stavení pracovní doby** (54,6 %) zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa oproti druhé nejčastěji uplatňované možnosti vlastního rozvržení pracovní doby (39,0 %). V Olomouckém kraji pak již méně než 1/3 organizací umožňuje zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa vlastní nastavení pracovní doby (31,9 %), pracovní doba je jim tak výrazně častěji stanovena pevně (48,9 %) a častěji jim jsou i stanoveny dny/doba přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele (42,2 %). V Plzeňském kraji umožňuje zaměstnancům na home office určit si pracovní dobu také méně než 1/3 organizací, ještě výrazně častěji je pak pracovní doba zaměstnancům na home office stanovena pevně (59,0 %). Ve Zlínském kraji je nejčastěji ze všech organizací v regionálním srovnání stanovována pracovní doba zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa pevně (61,3 %), možnost vlastního nastavení pracovní doby je dostupná zaměstnancům na home office v necelé ¼ organizací (24,8 %).

V Pardubickém kraji pak výrazně převyšuje možnost **volby dnů/doby přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** v případě výkonu práce z jiného místa (67,9 %), kdy ostatní možnosti nastavení pracovní doby nevyužívá ani 1/5 organizací. Jedná se také o nejvyšší podíl v regionálním srovnání, kdy druhé v pořadí z pohledu možnosti volby dnů/doby přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele by se s výrazným odstupem umístily organizace v hl. m. Praze (39,5 %), kde však představuje až v pořadí třetí způsob nastavení pracovní doby v případě zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v Karlovarském kraji, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nebylo možné zahrnout do mezikrajského srovnání údaje za tento kraj.

Graf č. 115 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky vykonávajícími práci z jiného místa dle sídla organizace**



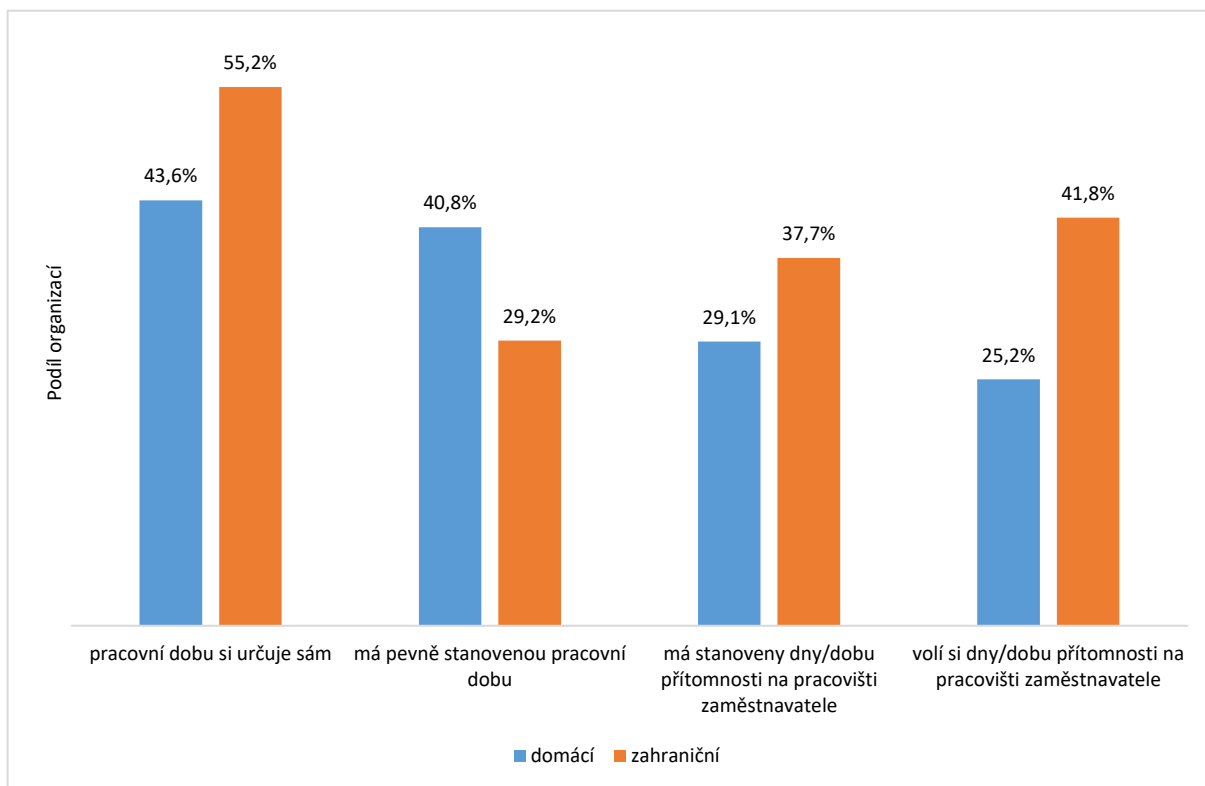
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Stanovení pracovní doby samotnými zaměstnanci vykonávajícími práci z jiného místa patří v obou kategoriích organizací sledovaných dle převažujícího vlastnictví k nejčastěji využívaným způsobům nastavení pracovní doby zaměstnanců na home office. V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem ale mají zaměstnanci vykonávající práci z jiného místa vyšší flexibilitu v možnosti vlastního nastavení pracovní doby. Jednak si v nadpoloviční většině těchto organizací (55,2 %) mohou častěji **sami rozvrhovat pracovní dobu** a současně druhý nejčastější způsob nastavení pracovní doby zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa představuje **možnost zvolit si dny/dobu přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (41,8 %). V případě organizací s převažujícím domácím kapitálem druhý uvedený způsob umožňuje pouze ¼ organizací (25,2 %) a představuje pro ně nejméně často využívaný způsob stanovení pracovní doby zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa.

V organizacích v domácím vlastnictví je tak výrazně častěji **pevně stanovována pracovní doba** zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa (40,8 %), i když i zde je možnost určit si pracovní dobu samotnými pracovníky využívána o něco častěji (43,6%), ale v menší míře než v případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem. V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem naopak pevné stanovení pracovní doby (29,2 %) představuje nejméně často využívaný způsob nastavení pracovní doby jejich zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa. Častěji jsou jim **stanovovány**

dny/doba přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele (37,7 %). V případě organizací v domácím vlastnictví je tato možnost uplatňována výrazně méně (29,1 %).

Graf č. 116 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky vykonávajícími práci z jiného místa dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Nastavení pracovní doby u zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa není nijak výrazně navázáno na podíl žen zaměstnaných v organizaci. Organizace s nejnižším i současně nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci vykazují dokonce shodné pořadí jednotlivých způsobů nastavení pracovní doby u zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa, nepatrně se se pak liší v míře četnosti jejich využívání.

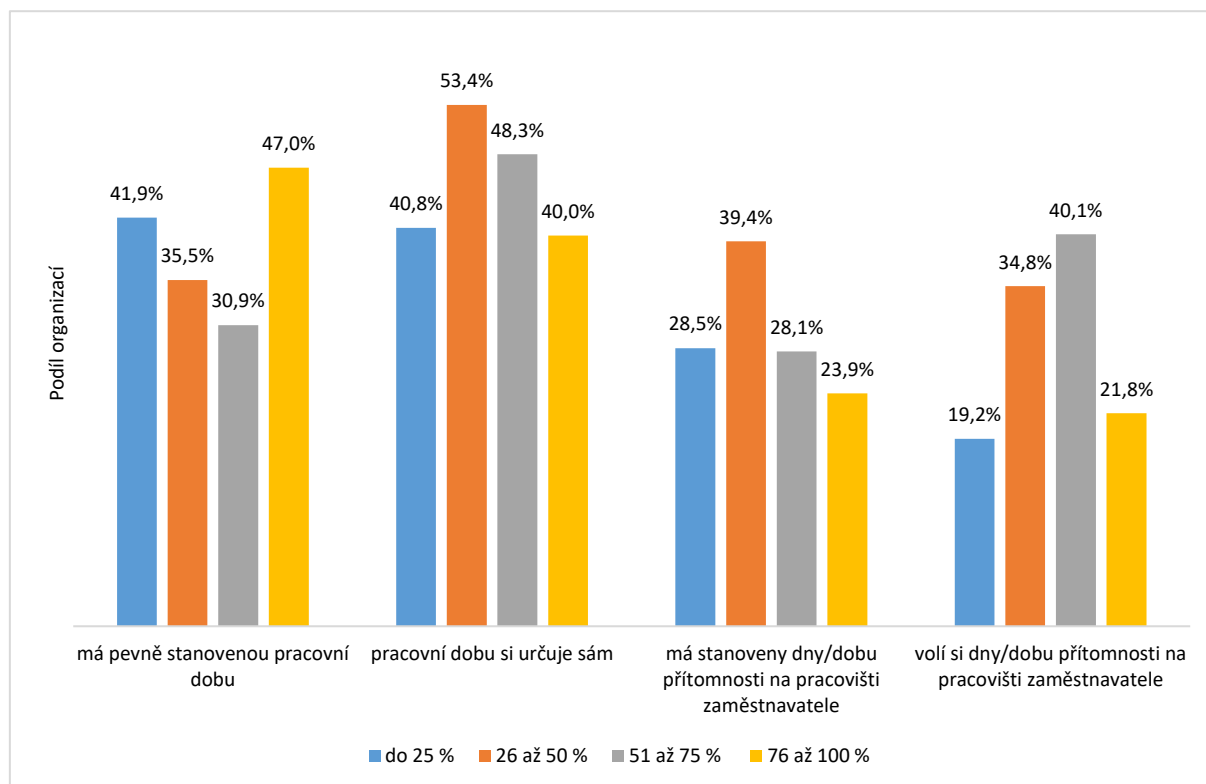
Pracovní doba je tak zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa nejčastěji **pevně stanovena** v organizacích s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci (47,0 %) a následně pak v organizacích s nejnižším podílem zaměstnaných žen. Naopak ve zbývajících kategoriích organizací sledovaných dle podílu zaměstnaných žen představuje tento způsob stanovení pracovní doby až třetí nejčastěji využívaný způsob stanovení pracovní doby zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa. Naopak v jejich případě si zaměstnanci na home office nejčastěji **určují pracovní dobu sami**, přičemž o něco častěji pak v nadpoloviční většině organizací (53,4 %) s nižším podílem zaměstnaných žen (tj. 26-50 %) oproti následující kategorii organizací (48,3 %) sledované z pohledu zaměstnaných žen (51-75 %).

V případě organizací s nejnižším a současně i nejvyšším podílem zaměstnaných žen pak možnost **určení pracovní doby samotnými zaměstnanci** představuje až druhý nejčastěji využívaný způsob stavení pracovní doby zaměstnancům na home office, přičemž je v jejich případě využíván v obdobné míře (40,8 %, resp. 40,0 %). Pro organizace s 26-50 % žen mezi zaměstnanci naopak představuje druhý nejčastější způsob určení pracovní doby zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa **stanovení dnů/doby přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (39,4 %) a pro organizace s následujícím vyšším podílem žen mezi zaměstnanci (tj. 51-75 %) je to výraznější možnost zaměstnanců **volit si dny/dobu přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (40,1 %). Naopak pro

všechny ostatní organizace je tento posledně uvedený způsob nastavení pracovní doby zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa využíván jako poslední v pořadí. V případě organizací s nejmenším podílem žen mezi zaměstnanci je využíván více než v poloviční míře (19,2 %) a v organizacích s nejvyšším podílem zaměstnaných žen téměř dvakrát méně často oproti organizacím s 51-75 % podílem žen mezi zaměstnanci.

Nastavení dnů/doby přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele pak pro organizace s nejnižším i nejvyšším podílem zaměstnaných žen představuje v pořadí třetí způsob stanovení pracovní doby zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa. Pro organizace s podílem 51-75 % představuje pak dokonce čtvrtý způsob v pořadí. Současně v případě této kategorie organizací je uplatňován v obdobné míře jako v organizacích s nejnižším podílem zaměstnaných žen (28,1 %, resp. 28,5 %). V případě organizací s nejvyšším podílem žen pak tento způsob uplatňuje méně než ¼ organizací (23,9 %). Jak již bylo uvedeno výše, pro organizace s 26-50 % žen mezi zaměstnanci představuje tato možnost druhý nejčastější způsob stanovení pracovní doby zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa.

Graf č. 117 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky vykonávajícími práci z jiného místa dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě výkonu práce z jiného místa byly dále zjišťovány podmínky zabezpečované ze strany zaměstnavatele v případě výkonu práce mimo jeho pracoviště.

Respondenti mohli vybírat z následujícího seznamu všechny odpovídající možnosti, které v případě „home office“ organizace zajišťuje:

- pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce
- vybavení vzdáleného pracovního místa nábytkem
- finanční kompenzaci nákladů v paušální výši (tzn. náhradu za vybavení domácího pracoviště, energie, popř. za to, že zaměstnanec využívá své zařízení)

- finanční kompenzaci nákladů na základě doložení výše nákladů (tzn. náhradu za vybavení domácího pracoviště a energie, internet, popř. za to, že zaměstnanec využívá své zařízení)
- na pracovišti zaměstnavatele tzv. sdílené stoly (pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova)
- školení vedoucích v oblasti řízení zaměstnanců na home office
- speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně
- kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště
- neprovádíme kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště (z důvodu omezené možnosti vstupovat do soukromých prostor zaměstnance)

Organizace využívající výkon práce z jiného místa poskytují zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele zejména **pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce**, a to ve více jak 80 % organizací.

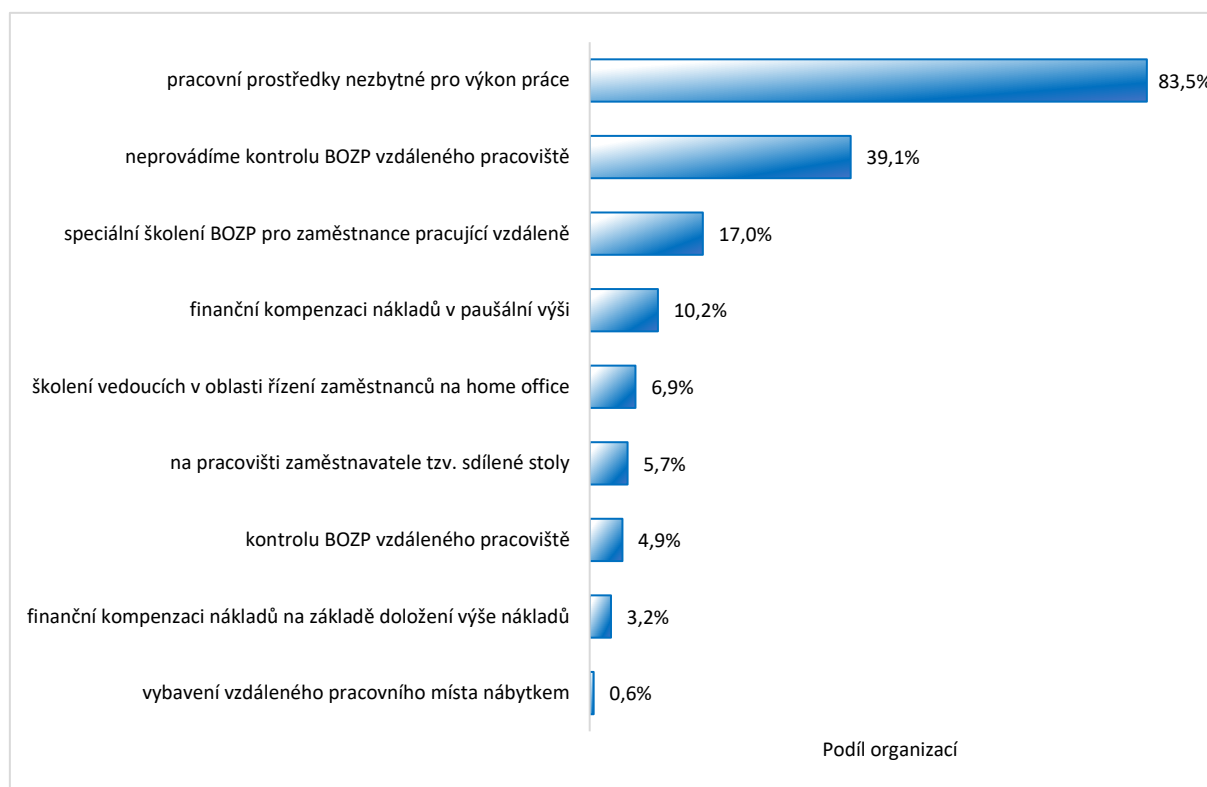
Další nabízející se možnosti zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa jsou zaměstnavateli využívány již podstatně méně a v řadě případů se jedná jen o okrajově využívané postupy zabezpečení pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

Následně bylo uváděno **neprovádění kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (dále BOZP) ze strany zaměstnavatele **na vzdáleném pracovišti** (39,1 %), a to i z důvodu omezené možnosti vstupovat do soukromých prostor zaměstnance. Z pohledu správné interpretace je však třeba uvést, že se spíše jedná o míru připuštění, že kontrolu organizace neprovádí než o deklarování rozsahu, v jakém kontrolu (ne)provádí.

Již výrazně **méně často** zajišťují organizace **speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně**, podíl organizací nedosahuje ani 1/5. **Finanční kompenzaci nákladů zaměstnancům v paušální výši** uvedlo pouze 10 % organizací, **finanční kompenzace nákladů na základě doložené výše nákladů** není téměř vůbec poskytována. Náklady spojené s výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele tak nese převážně zaměstnanec.

Ojediněle také zajišťují organizace **školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office**. Ve většině organizací nejsou zajišťována tzv. **sdílená pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)**. **Kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště provádí** jen nepatrný podíl organizací. Zcela **nevýznamný** je podíl organizací, které **vybavují vzdálené pracoviště potřebným nábytkem**.

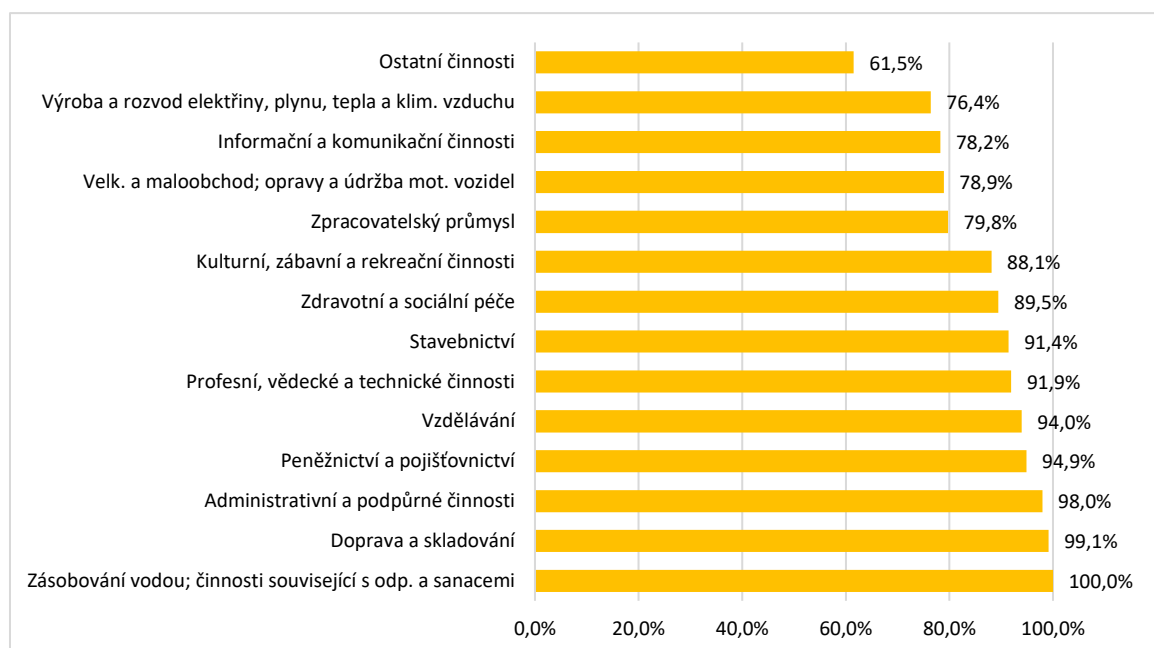
Graf č. 118 **Zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Organizace, které využívají výkon práce z jiného místa, zajišťují **pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce** zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele v naprosté většině v odvětvích Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi, Doprava a skladování, Administrativní a podpůrné činnosti. Dále je to také většina organizací v Peněžnictví a pojišťovnictví, Vzdělávání, v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti i Stavebnictví. Vysoký podíl organizací dále vybavuje zaměstnance vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele pracovními prostředky nezbytnými pro výkon práce ve Zdravotní a sociální péči, v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti. Ve Zpracovatelském průmyslu je to pak o 1/5 méně organizací ve srovnání s prvními organizacemi v pořadí. V obdobné míře, jako organizace ve Zpracovatelském průmyslu, zajišťují pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele dále organizace v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel a Informační a komunikační činnosti. Více než ¾ organizací pak zajišťují zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu. V nejmenší míře pak pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce zajišťují zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa organizace v odvětví Ostatní činnosti, kdy jejich podíl nedosahuje 2/3.

Graf č. 119 **Zajištění pracovních prostředků nezbytných pro výkon práce zaměstnanci z jiného místa dle odvětví**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště, a to i z důvodu omezené možnosti vstupovat do soukromých prostor zaměstnance, nejčastěji připustily organizace působící v odvětví Ostatní činnosti (72,8 %), s odstupem pak v Peněžnictví a pojišťovnictví (58,2 %) a ve Vzdelávání (56,5 %). Dále pak neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště uvedly organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (47,2 %), Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (44,0 %), Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (40,9 %) a Zpracovatelském průmyslu (37,3 %). V pořadí následují organizace v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (30,7 %) a v odvětví Informační a komunikační činnosti (28,2 %). Více než 1/4 organizací ve Stavebnictví (26,4 %) a více než 1/5 organizací ve Zdravotní a sociální péči i v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (shodně 23,3 %). Ve zbývajících odvětvích už byly podíly organizací v této sledované otázce výrazně nižší. Pro potřeby správné interpretace je však vhodné poznamenat, že se spíše jedná o míru připuštění, že kontrolu organizace neprovádí než o deklarování rozsahu, v jakém kontrolu (ne)provádí.

Speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně nejčastěji zajišťují organizace působící v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (44,8 %), s výrazným odstupem pak organizace v Peněžnictví a pojišťovnictví (30,0 %) a dále více než 1/5 organizací v odvětví Informační a komunikační činnosti (23,9 %) a Dopravě a skladování (23,2 %). Méně než 1/5 je to v případě organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (19,8 %), v dalších odvětvích pak podíly organizací dále klesají.

Již v malém rozsahu všemi organizacemi poskytované **finanční kompenzace nákladů v paušální výši** nejčastěji proplácí zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele 1/3 organizací v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (33,2 %) a 1/5 organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (20,5 %). S odstupem jsou to pak organizace působící v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (15,5 %) a v ostatních odvětvích podíly organizací dále klesají.

Ojedinele **realizované školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office** zajišťují zejména organizace v Peněžnictví a pojišťovnictví (26,9 %). V pořadí následujícím odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti je to téměř

o polovinu méně organizací (14,4 %) a v ostatních odvětvích dosahují podíly organizací dále nižších hodnot.

Pokud jsou na pracovišti zaměstnavatele zajišťována **pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)**, pak je to zejména v organizacích působících v odvětvích Profesní, vědecké a technické činnosti (21,1 %) a Peněžnictví a pojišťovnictví (19,1 %). V ostatních odvětvích jsou pak podíly výrazně nižší.

Ojedinele prováděnou **kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště** zajišťují častěji organizace v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti (16,5 %), dále pak ve Vzdělávání (11,3 %), následují organizace v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (9,9 %) a Informační a komunikační činnosti (9,1 %) a podíly organizací v ostatních odvětvích ještě dále klesají. Jedná se však již o málo využívanou možnost ve spojení se zajištěním pracovních podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Zřídka poskytované **finanční kompenzace nákladů na základě doložené výše nákladů** jsou propláceny zaměstnancům na home office spíše organizacemi v odvětví Informační a komunikační činnosti (7,0 %), Zdravotní a sociální péče (6,7 %) a Zpracovatelského průmyslu (6,3 %). Jedná se však o již velmi zřídka využívanou možnost. V ostatních odvětvích jsou pak podíly ještě výrazně nižší.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Zemědělství, lesnictví, rybářství, Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Činnosti v oblasti nemovitostí, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

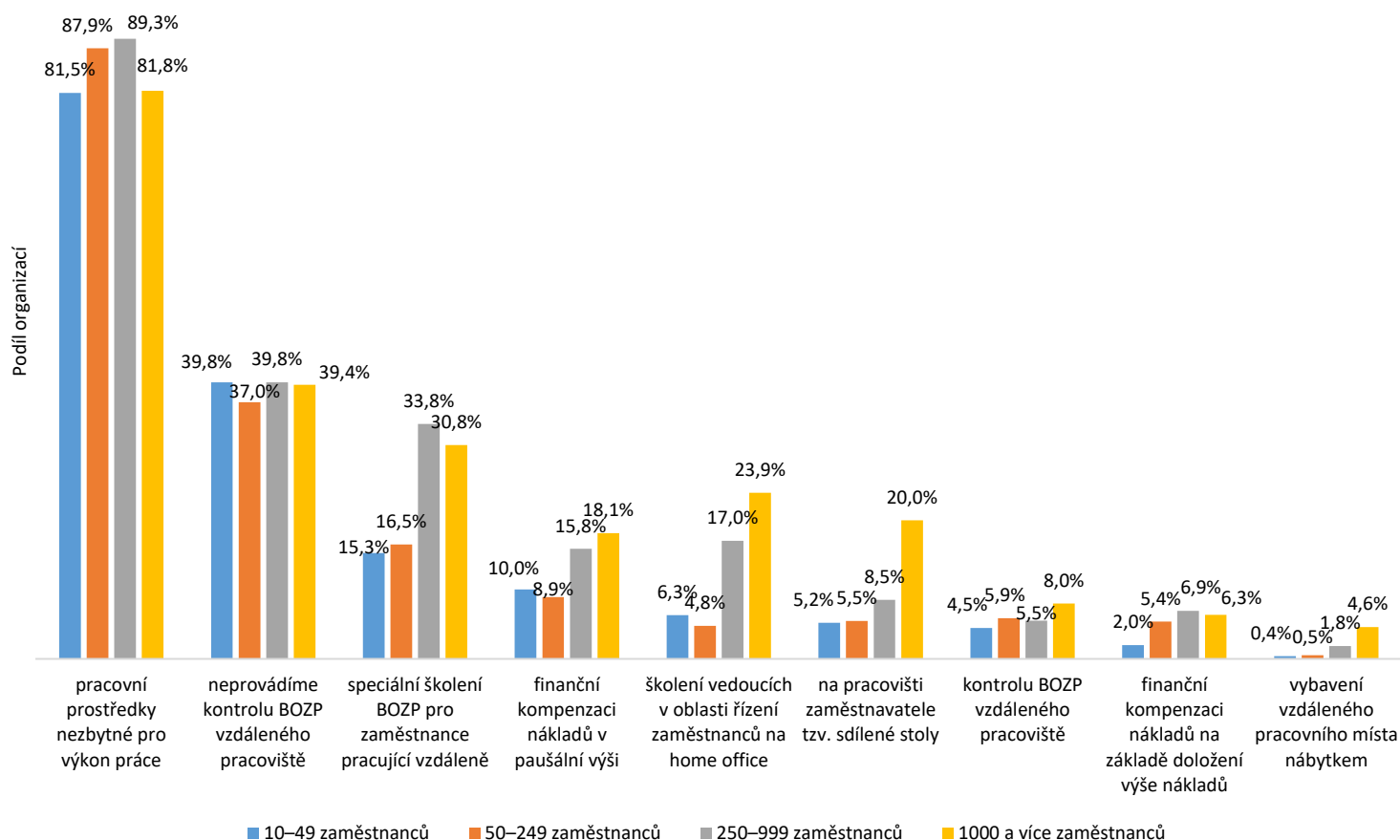
Z **pohledu velikosti organizací** není mezi nimi výrazný rozdíl v případě nejčastěji využívaných způsobů zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele. V organizacích všech velikostních kategorií převládá zajištění zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa **pracovních prostředků nezbytných pro výkon práce**. Přičemž nepatrně častěji tento způsob uvádějí organizace s 250-999 zaměstnanci a 50-249 zaměstnanci. **Neprovádění kontroly BOZP na vzdáleném pracovišti** je organizacemi jednotlivých velikostních kategorií uváděno také v obdobné míře a představuje u všech druhou nejčastěji uváděnou volbu z nabízených možností. Třetí v pořadí nejčastěji zajišťovaných podmínek pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele u všech velikostních kategorií organizací dále představuje **zajištění speciálního školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně**, ale organizace dvou velikostně největších kategorií toto školení zajišťují přibližně dvakrát častěji než organizace ze dvou nejmenších velikostních kategorií.

Finanční kompenzaci nákladů v paušální výši častěji poskytují zaměstnancům vykonávajícím práci z jiného místa organizace dvou velikostně největších kategorií, zejména pak největší organizace i dvakrát častěji než organizace zaměstnávající 50-249 zaměstnanců, resp. 1,8krát častěji než nejmenší organizace. V případě dvou velikostně největších kategorií ale současně častěji vyžívají jiné možnosti zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa. V případě těchto organizací představuje čtvrtou možnost, o něco častěji využívanou v souvislosti se zajištěním pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa, **školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office**, která předchází výše uvedené finanční kompenzaci nákladů. Školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office tak zajišťují zejména organizace dvou velikostně největších kategorií ve srovnání s velikostně menšími kategoriemi organizací. V případě největších kategorií jsou pak dále ještě o něco častěji než finanční kompenzace nákladů v paušální výši, zajišťována **pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)**, kdy je poskytují převážně tyto organizace, a to 1/5 organizací.

Kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště častěji, ve srovnání s ostatními velikostními kategoriemi organizací, provádí největší organizace, i když se ve všech případech jedná již o malý podíl organizací. **Finanční kompenzaci nákladů na základě doložené výše nákladů** téměř nevyužívají v případě zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa zejména nejmenší organizace. V ostatních velikostních kategoriích je

uplatňována v obdobné míře, i když se stále jedná o ojediněle využívaný způsob. Pokud ojediněle **vybavuje** zaměstnavatel **vzdálené pracovní místo nábytkem**, pak zejména v případě největších organizací.

Graf č. 120 **Zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce zajišťuje zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele většina organizací v Kraji Vysočina (96,4 %), Pardubickém kraji (95,7 %), Ústeckém kraji (92,6 %). Dále následují organizace v Olomouckém kraji (89,5 %), hl. m. Praze (89,2 %) a Středočeském kraji (88,1 %). S odstupem pak více než $\frac{3}{4}$ organizací v kraji Moravskoslezském (78,9 %) a Jihomoravském (78,2 %) a $\frac{3}{4}$ v kraji Jihočeském kraji (75,9 %). Následně pak organizace se sídlem v Libereckém kraji (74,2 %) a Královéhradeckém kraji (71,6 %). Téměř $\frac{2}{3}$ organizací v kraji Zlínském (65,7 %) a nakonec v kraji Plzeňském (60,1 %).

Neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště připustily více než $\frac{3}{4}$ organizací v Plzeňském kraji (76,5 %), více než $\frac{2}{3}$ v Kraji Vysočina (67,5 %) a nadpoloviční většina organizací ve Zlínském kraji (56,7 %). Méně než polovina v kraji Moravskoslezském (48,5 %). Následují organizace v Jihočeském kraji (41,7 %), Královéhradeckém kraji (36,3 %) a v hl. m. Praze (36,3 %). Neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště pak uvedla $\frac{1}{3}$ organizací ve Středočeském kraji (33,7 %) a Jihomoravském kraji (33,4 %), více než $\frac{1}{4}$ organizací v Pardubickém kraji (26,1 %) a dále Ústeckém kraji (25,8 %). Nejméně často uváděly neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště organizace v kraji Olomouckém (15,4 %) a Libereckém kraji (12,6 %). Jak již bylo výše poznamenáno, při interpretaci je třeba pohlížet na uvedené hodnoty spíše jako

na míru připuštění, že kontrolu organizace neprovádí, než doložení rozsahu (ne)provádění kontroly.

Speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně zajišťují nejčastěji organizace v hl. m. Praze (29,9 %) a Jihomoravském kraji (27,5 %). V pořadí následujícím Středočeském kraji (16,6 %) a Plzeňském kraji (14,0 %) je to již výrazně nižší podíl organizací a v dalších krajích jejich podíly ještě klesají.

Finanční kompenzaci nákladů v paušální výši poskytuje zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele častěji více než 1/5 organizací v Olomouckém kraji (22,3 %). V pořadí druhém Moravskoslezském kraji (15,1 %) a hl. m. Praze (13,5 %) je to pak již výrazně méně a v ostatních krajích se podíly organizací dále snižují.

Ojedinele realizované **školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office** zajišťují zejména organizace v Libereckém kraji (21,4 %). V pořadí následujícím hl. m. Praze je to o více než 1/3 méně organizací (13,6 %) a obdobně jako také dále v Jihomoravském kraji (12,2 %). V ostatních krajích dosahují podíly organizací již nízkých hodnot.

Pokud jsou na pracovišti zaměstnavatele zajišťována **pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)**, pak je to častěji v organizacích se sídlem v hl. m. Praze (12,6 %) a dále pak v Olomouckém kraji (8,3 %). V ostatních odvětvích jsou pak podíly organizací výrazně nižší. Jedná se však již o málo často všemi organizacemi uplatňovaný způsob zajištění pracovních podmínek zaměstnanců na home office.

Ojedinele prováděnou **kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště** uvedly častěji organizace v Olomouckém kraji (11,7 %), dále pak ve Středočeském kraji (9,6 %). Podíly organizací v ostatních krajích ještě dále klesají. Jedná se však již o málo využívanou možnost ve spojení se zajištěním pracovních podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Zřídka **proplácené finanční kompenzace nákladů na základě doložené výše nákladů** zaměstnancům na home office jsou poskytovány zejména organizacemi v Libereckém kraji (23,7 %). V ostatních krajích jsou pak podíly výrazně nižší. Jedná se však o již velmi zřídka využívanou možnost. **Vybavení vzdáleného pracovního místa nábytkem**, které však téměř organizace nezajišťují, uvedly hlavně organizace v Ústeckém kraji.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v Karlovarském kraji, a tedy nesplnění publikačních kritérií, nebylo možné zahrnout do mezikrajského srovnání údaje za tento kraj.

Organizace sledované **dle** jejich převažujícího **vlastnictví** zajišťují zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště zaměstnavatele **pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce** v obdobné míře a jejich poskytování představuje výrazně nejčastěji využívaný způsob zajištění pracovních podmínek těmito zaměstnanci.

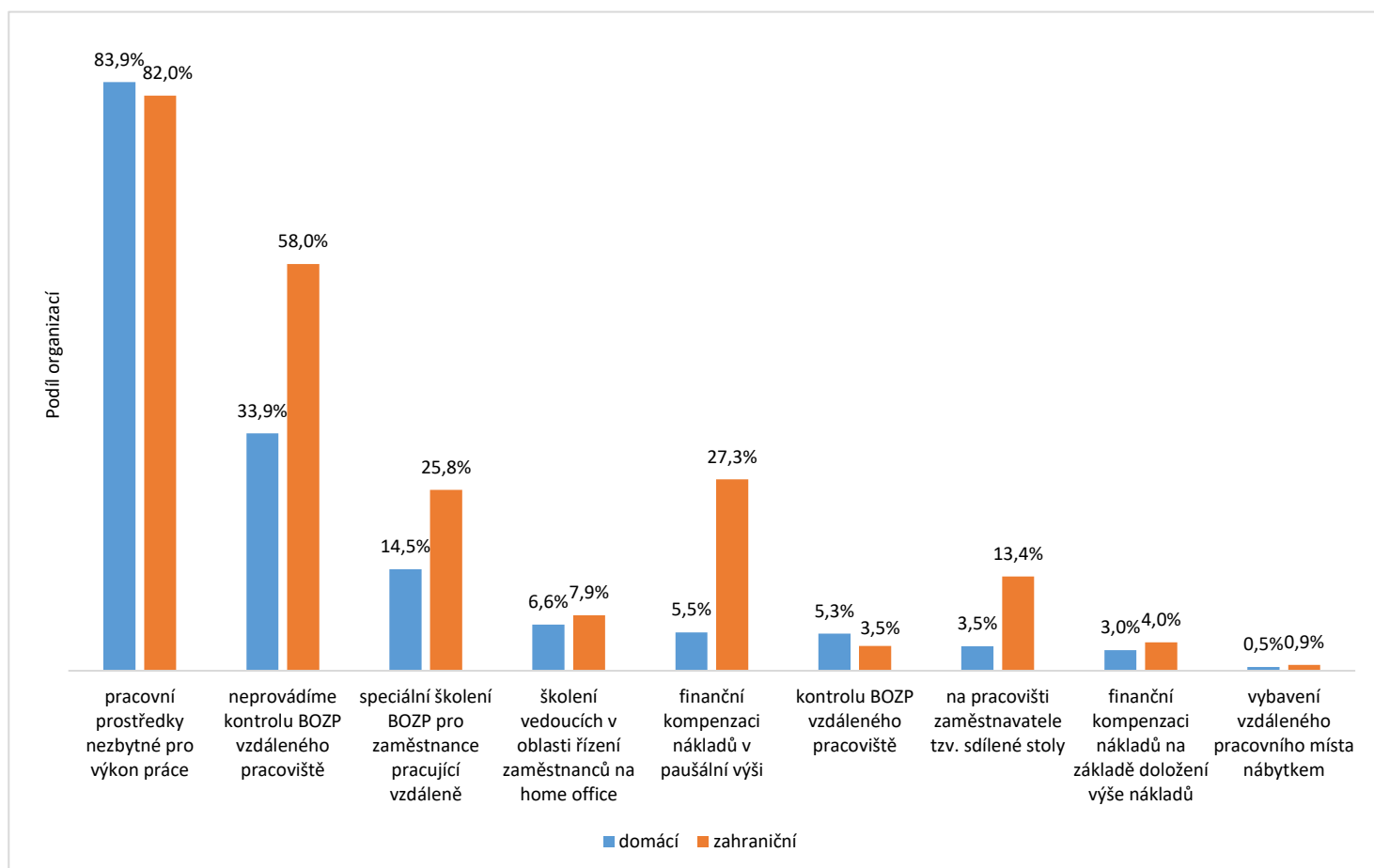
Neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště připouští výrazně častěji organizace s převažujícím zahraničním kapitálem, a to jejich nadpoloviční většina. V případě organizací s převažujícím domácím vlastnictvím uvedla neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště 1/3 organizací.

Speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně zajišťují výrazně častěji organizace s převažujícím zahraničním kapitálem oproti organizacím v domácím vlastnictví. V případě organizací v zahraničním vlastnictví ale uvedené současně představuje až v pořadí čtvrtý využívaný způsob ve spojení se zajištěním pracovních podmínek zaměstnanců pracujících z jiného místa. Předchází mu poskytování **finanční kompenzace nákladů v paušální výši** zaměstnancům na home office, kterou tak propládá především organizace s převažujícím zahraničním kapitálem. Jejich podíl je 5krát vyšší oproti organizacím v domácím vlastnictví.

U domácích organizací se v pořadí četnosti využívání uvedených možností zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa před finanční kompenzací nákladů v paušální výši ještě řadí i ojediněle realizované **školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office**. Obě skupiny organizací sledované dle převažujícího vlastnictví pak toto školení zajišťují v obdobné míře.

Pokud jsou na pracovišti zaměstnavatele zajišťována **pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)**, pak je to zejména v organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem. Ojediněle prováděnou **kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště** uvedly o něco častěji organizace s převažujícím domácím vlastnictvím. Jedná se však již o málo využívanou možnost ve spojení se zajištěním pracovních podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zřídka využívané **finanční kompenzace nákladů na základě doložené výše nákladů** jsou zaměstnancům na home office poskytovány nepatrně častěji organizacemi v zahraničním vlastnictví, i když se jedná o již velmi málo využívanou možnost. **Vybavení vzdáleného pracovního místa nábytkem** téměř organizace nezajišťují a rozdíly mezi nimi jsou zanedbatelné.

Graf č. 121 **Zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Způsoby zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci mimo pracoviště zaměstnavatele nejsou nijak výrazně navázány na podíl žen zaměstnaných v organizaci. V případě častěji využívaných způsobů se pořadí jejich uplatňování mezi jednotlivými organizacemi sledovanými dle podílu zaměstnaných žen neliší, rozdíly mezi organizacemi spočívají spíše v míře jejich uplatňování. **Pracovní prostředky nezbytné pro výkon práce** organizace zajišťují zaměstnancům vykonávajícím práci mimo pracoviště

zaměstnavatele v obdobné míře, přičemž nepatrně vyšší podíl zaznamenaly organizace dvou velikostně nejmenších organizací sledovaných dle podílu zaměstnaných žen. Jedná se však o nepatrný rozdíl a poskytování pracovních prostředků nezbytných pro výkon práce představuje ve všech kategoriích organizací výrazně nejčastěji využívaný způsob zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa.

Neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště připouští nejčastěji organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen, a to jejich nadpoloviční většina. Podíl organizací v následující kategorii klesá pod více než polovinu a v případě organizací s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci pak neprovádění kontroly BOZP vzdáleného pracoviště uvedla méně než 1/3 organizací, v případě organizací s 26-50 % žen mezi zaměstnanci více než 1/3.

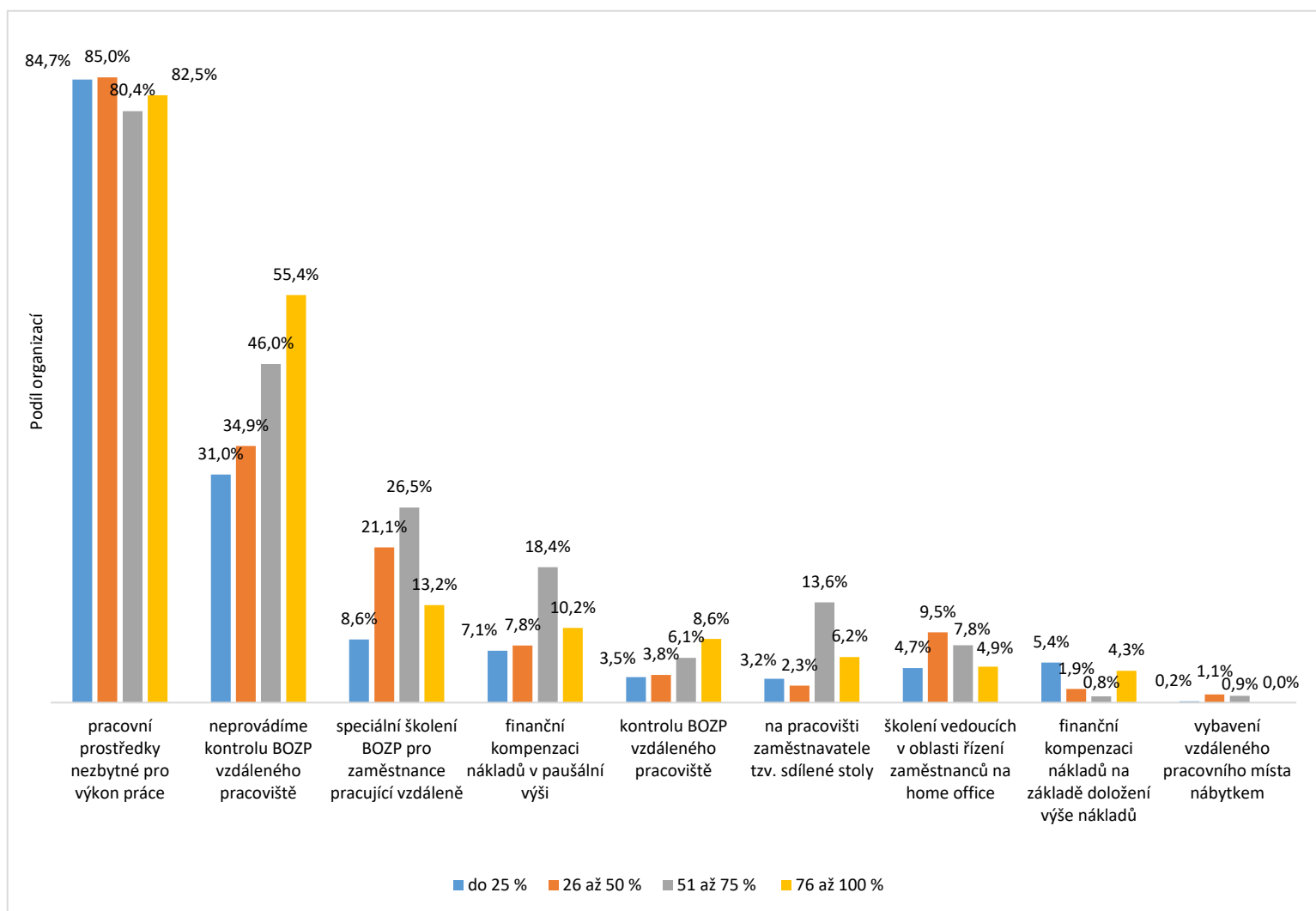
Speciální školení BOZP pro zaměstnance pracující vzdáleně výrazně častěji zajišťují organizace s 51-75 % zaměstnaných žen, a to dvakrát častěji než organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen a více než 3krát častěji oproti organizacím zaměstnávajícím nejméně žen.

Finanční kompenzaci nákladů v paušální výši poskytují zaměstnancům na home office častěji organizace s 51-75 % žen mezi zaměstnanci, jejichž podíl je více než 2krát vyšší oproti organizacím ze dvou velikostně menších kategorií organizací sledovaných dle podílu zaměstnaných žen. Oproti organizacím s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci je to 1,8krát častěji.

V případě organizací s 26-50 % zaměstnaných žen předchází finanční kompenzaci nákladů v paušální výši ojediněle realizované **školení vedoucích pracovníků v oblasti řízení zaměstnanců na home office** z hlediska pořadí jednotlivých možností zajištění podmínek zaměstnanců pracujících z jiného místa. Tyto organizace ho pak také, ve srovnání s ostatními kategoriemi organizací sledovanými dle podílu zaměstnaných žen, zajišťují přibližně dvakrát častěji než organizace s nejnižším, ale i současně nejvyšším podílem zaměstnaných žen.

V případě, kdy jsou na pracovišti zaměstnavatele **zajišťována pracovní místa pro zaměstnance pracující z domova (tzv. sdílené stoly)**, se pak jedná častěji o organizace zaměstnávající 51-75 % žen. Ojediněle prováděnou **kontrolu BOZP vzdáleného pracoviště** uvedly nejčastěji organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen. Jejich podíl je více než 2krát vyšší než v případě dvou velikostně nejmenších kategorií sledovaných dle podílu zaměstnaných žen. Jedná se však již o málo významnou a uváděnou možnost ve spojení se zajištěním pracovních podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zřídka poskytované **finanční kompenzace nákladů na základě doložené výše nákladů** jsou propláceny zaměstnancům na home office častěji organizacemi s nejnižším a následně pak s nejvyšším podílem zaměstnaných žen, i když představují již velmi málo využívanou možnost. **Vybavení vzdáleného pracovního místa nábytkem** téměř organizace nezajišťují a jejich podíly jsou zanedbatelné.

Graf č. 122 **Zajištění pracovních podmínek zaměstnanců vykonávajících práci z jiného místa dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



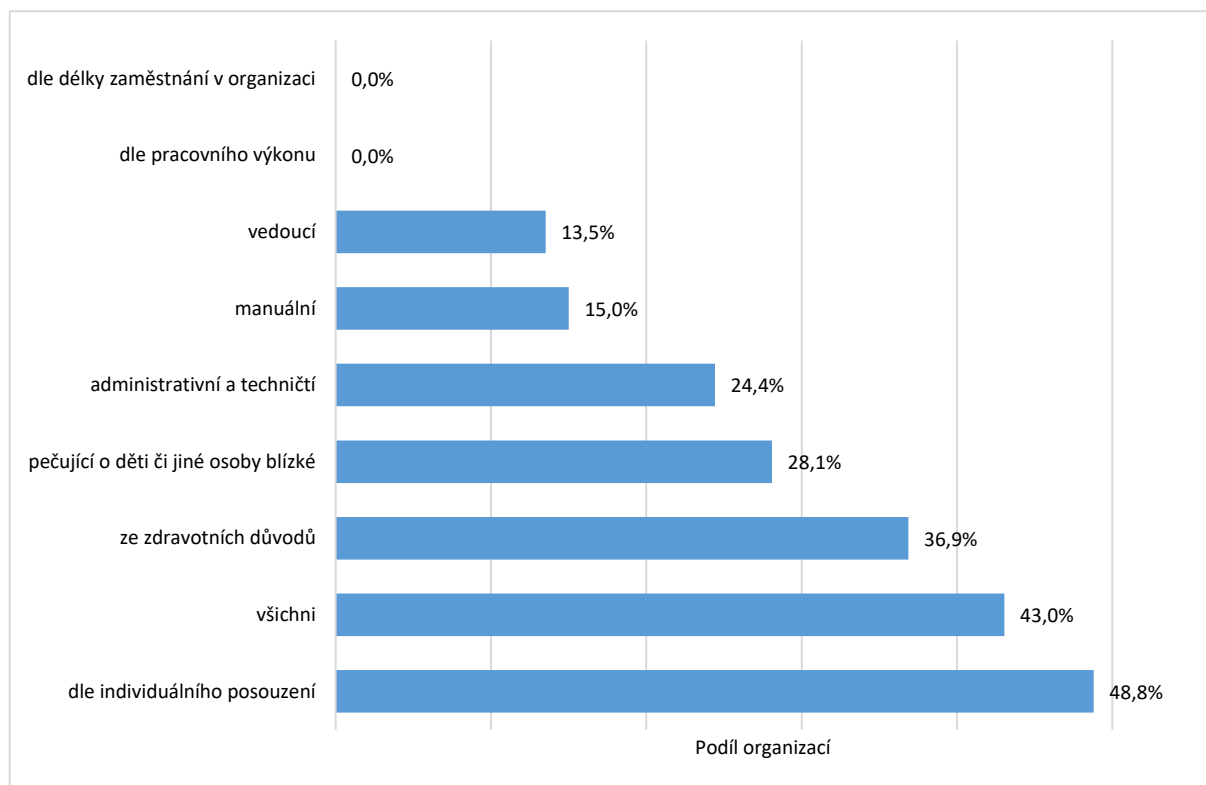
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

5.4. Sdílené pracovní místo

Respondenti, kteří uvedli využívání sdíleného pracovního místa v jejich organizaci, byli dotázáni na okruh zaměstnanců, kteří mají možnost využívat sdílené pracovní místo, přičemž mohli uvést více možností. Z důvodu nízkého počtu respondentů využívajících sdílené pracovní místo není možné uvést odpovědi v členění podle odvětví, velikosti organizace, sídla organizace a podílu žen.

Nejčastěji je možnost využívat zaměstnanci sdílené pracovní místo ponechána na **individuálním posouzení**, které uplatňuje necelá polovina organizací. **Dále** je pak také možnost sdíleného pracovního místa často dostupná **všem zaměstnancům** a ve více než 1/3 organizací pak také ze **zdravotních důvodů**. **Následně** bývá zohledněna **péče o děti či jiné osoby blízké** ve spojení s využíváním sdíleného pracovního místa. V necelé 1/4 organizací sdílené pracovní místo využívají **administrativní a techničtí pracovníci** a o více než 1/3 méně pak **manuální pracovníci**. O něco méně pak sdílené pracovní místo využívají také **vedoucí pracovníci**.

Graf č. 123 **Možnost využívat sdílené pracovní místo zaměstnanci**

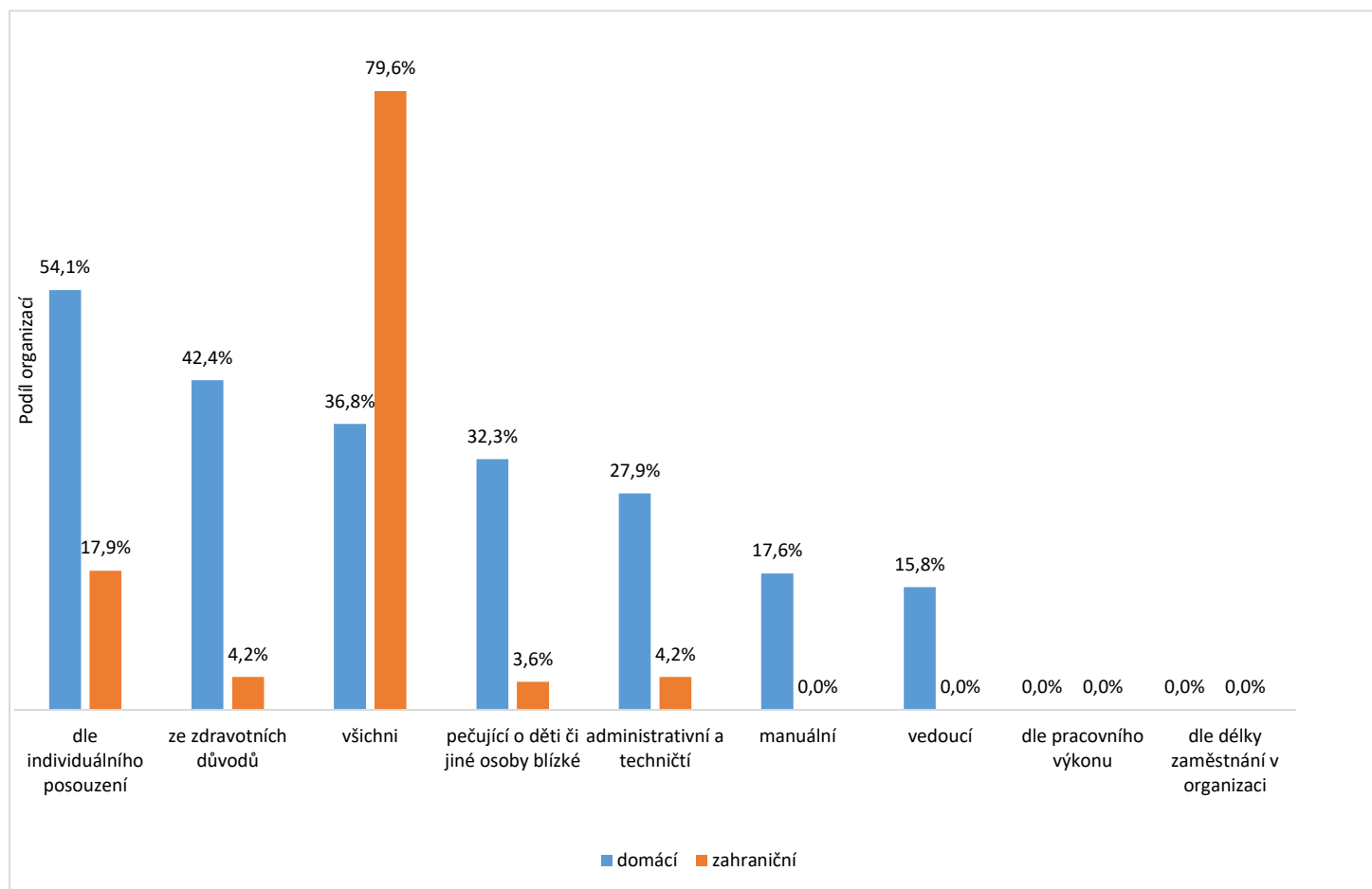


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem je výrazně nejčastěji možnost sdíleného pracovního místa dostupná **všem zaměstnancům**, a to více jak 2krát častěji oproti organizacím v domácím vlastnictví. V případě organizací s převažujícím domácím kapitálem je naopak nejčastěji uplatňováno **individuální posouzení** při využívání sdíleného pracovního místa, které sice také ještě uplatňují v organizacích v zahraničním vlastnictví, ale již v mnohem menším rozsahu, a to 3krát méně častěji. A ostatní možnosti jsou organizacemi s převažujícím zahraničním kapitálem uváděny již jen ojediněle.

V případě organizací v domácím vlastnictví je pak dále sdílené pracovní místo častěji dostupné zaměstnancům zejména ze **zdravotních důvodů** a až následně **všem zaměstnancům** a následně pak také zaměstnancům **pečujícím o děti či jiné osoby blízké**. Ve více než ¼ těchto organizací je možnost sdíleného pracovního místa dostupná **administrativním a technickým pracovníkům** a s výrazným odstupem pak **manuálním pracovníkům** či je využíváno **vedoucími pracovníky**. Přičemž poslední dvě uvedené kategorie organizace v zahraničním vlastnictví již neuvádí vůbec.

Graf č. 124 **Možnosti využívat sdílené pracovní místo zaměstnanci dle vlastnictví organizace**

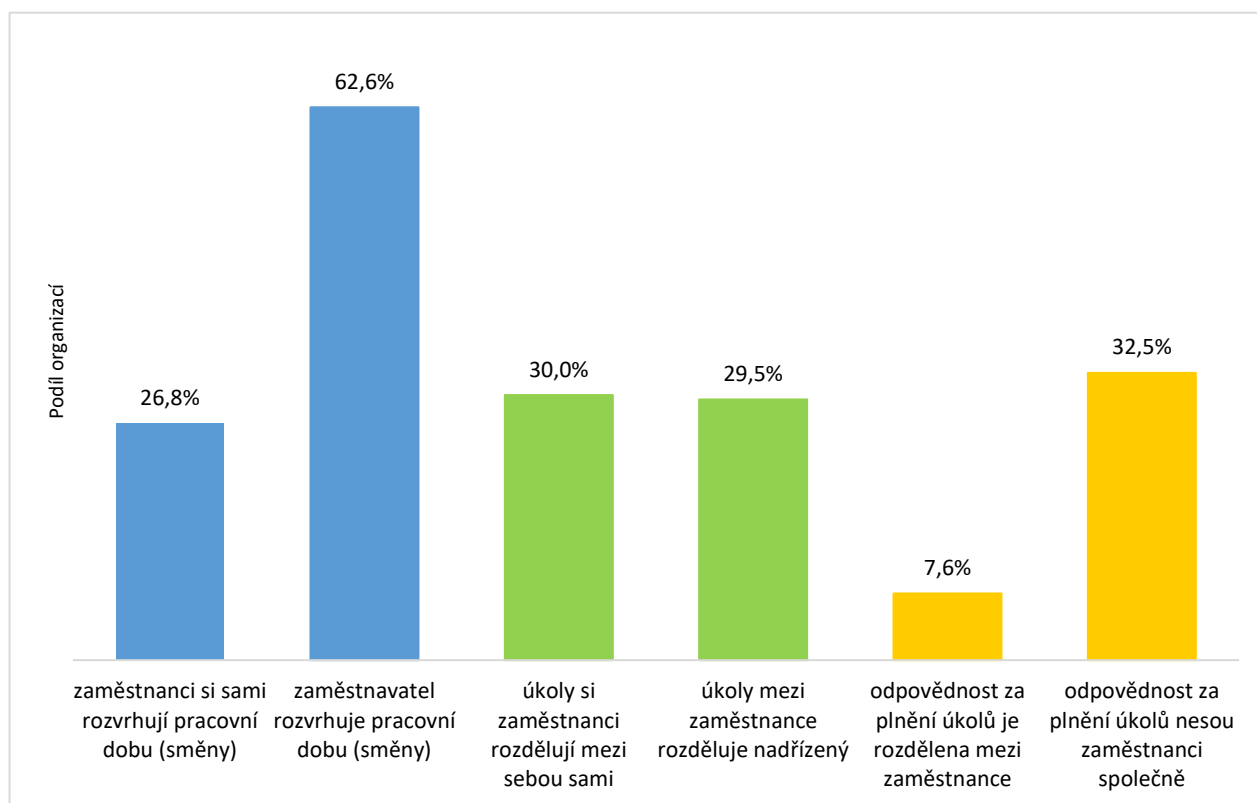


Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě sdíleného pracovního místa byla dále zjišťována míra flexibility ohledně možnosti vlastního určení či nastavení pracovní doby zaměstnanci využívajícími sdílené pracovní místo a jak jsou rozdělovány úkoly a odpovědnost za jejich plnění mezi jednotlivé zaměstnance sdílející pracovní místo.

Pracovní dobu zaměstnancům, kteří sdílejí pracovní místo s jinými zaměstnanci, rozvrhuje **nejčastěji zaměstnavatel**. Možnost vlastního rozvržení pracovní doby samotnými zaměstnanci je v organizacích mnohem méně častá. Způsoby **rozdělování úkolů** mezi zaměstnance sdílející pracovní místo jsou uplatňovány v **obdobném rozsahu**. Úkoly si tak zaměstnanci rozdělují **mezi sebou sami** nebo jim je **rozděluje nadřízený**. **Odpovědnost** za plnění úkolů mají zaměstnanci ale především **společnou**.

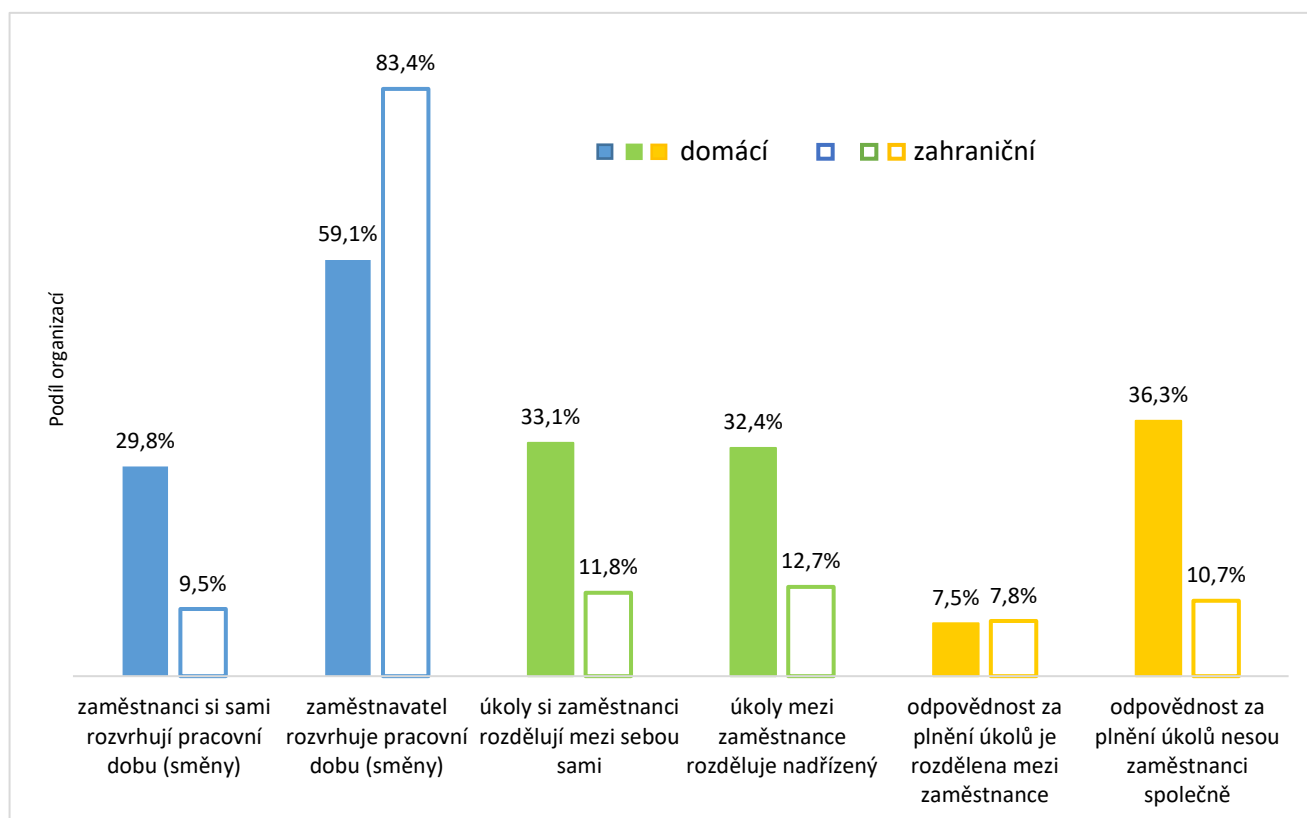
Graf č. 125 **Nastavení pracovní doby, úkolů a odpovědnosti zaměstnanců na sdíleném pracovním místě**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnavatele pracovníkům sdílejícím pracovní místo s jinými zaměstnanci častěji uvedly organizace s převažujícím zahraničním kapitálem, jejich podíl je o více než $\frac{1}{4}$ vyšší oproti organizacím v domácím vlastnictví. Možnost **vlastního rozvržení pracovní doby** samotnými zaměstnanci mají naopak výrazně častěji zaměstnanci v organizacích v domácím vlastnictví, které uváděly tuto možnost přibližně 3krát častěji. I když i v těchto organizacích je stále častěji stanovována pracovní doba zaměstnancům sdílejícím pracovní místo ze strany zaměstnavatele než samotnými zaměstnanci, a to přibližně 2krát častěji. Jednotlivé **způsoby rozdělování úkolů** mezi zaměstnance sdílející pracovní místo častěji uváděly organizace v domácím vlastnictví. Ve způsobu rozdělení pak nebyly výrazné rozdíly. Úkoly si zaměstnanci rozdělují mezi sebou sami, stejně jako jim je rozděluje nadřízený. Zaměstnanci sdílející pracovní místo v organizacích v domácím vlastnictví výrazně častěji **nesou společnou odpovědnost** za plnění úkolů.

Graf č. 126 **Nastavení pracovní doby, úkolů a odpovědnosti zaměstnanců na sdíleném pracovním místě dle vlastnictví organizace**



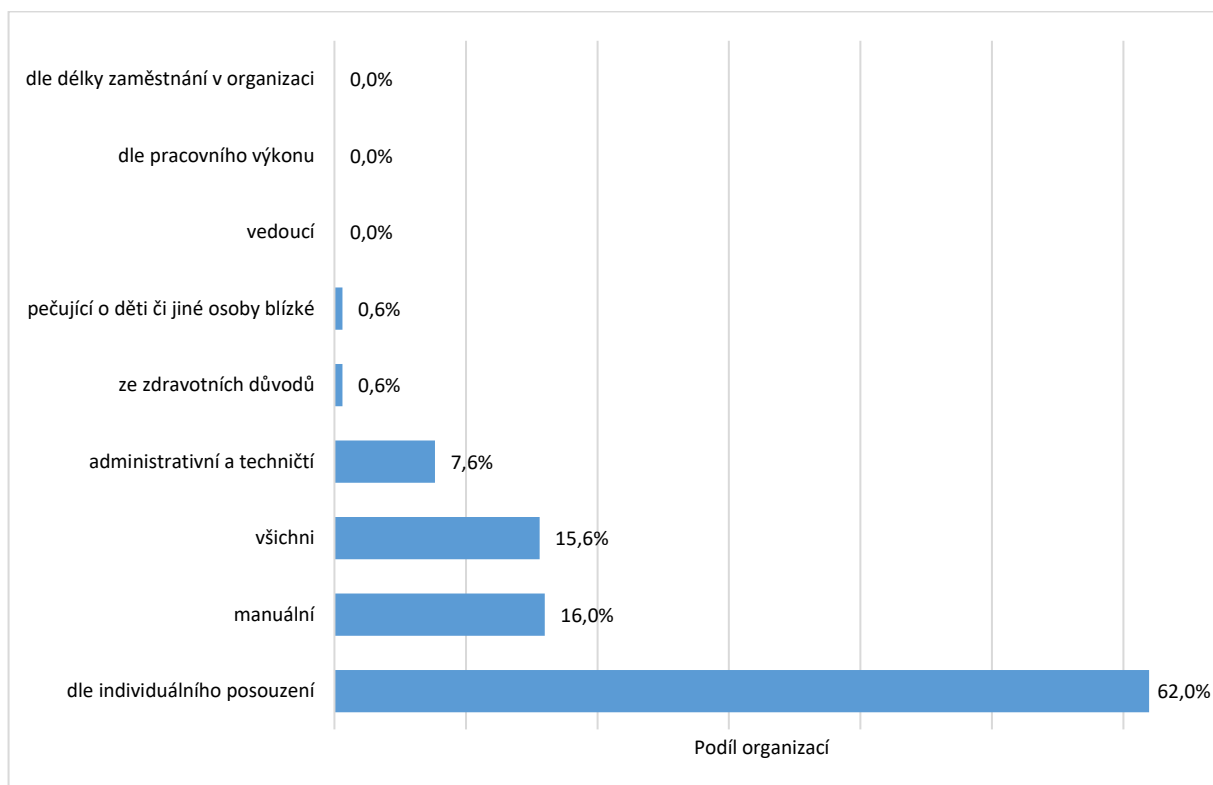
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

5.5. Stlačený pracovní týden

Respondenti, kteří uvedli využívání stlačeného pracovního týdne v jejich organizaci, byli dále dotázáni na okruh zaměstnanců, kteří mají možnost využívat danou flexibilní formu, přičemž mohli uvést více možností.

Výrazně **nejčastěji** je možnost využívat zaměstnanci stlačený pracovní týden ponechána na **individuálním posouzení**, které uplatňuje více než 60 % organizací. Dále je případně stlačený pracovní týden určen **manuálním** pracovníkům a **všem zaměstnancům**, i když ve výrazně **menší míře**. **Ojediněle** je také určen pro **administrativní a technické pracovníky**. **Zdravotní důvody** a **péče o děti**, či **jinou osobu blízkou nejsou** jako kritérium uplatnění stlačeného pracovního týdne **v naprosté většině** organizacemi **využívány**. Ostatní uvedené možnosti dostupnosti stlačeného pracovního týdne jako je **zohlednění délky zaměstnání v organizaci**, **pracovního výkonu** nebo jeho určení pro **vedoucí pracovníky** pak **nebyly** organizacemi vůbec vybrány.

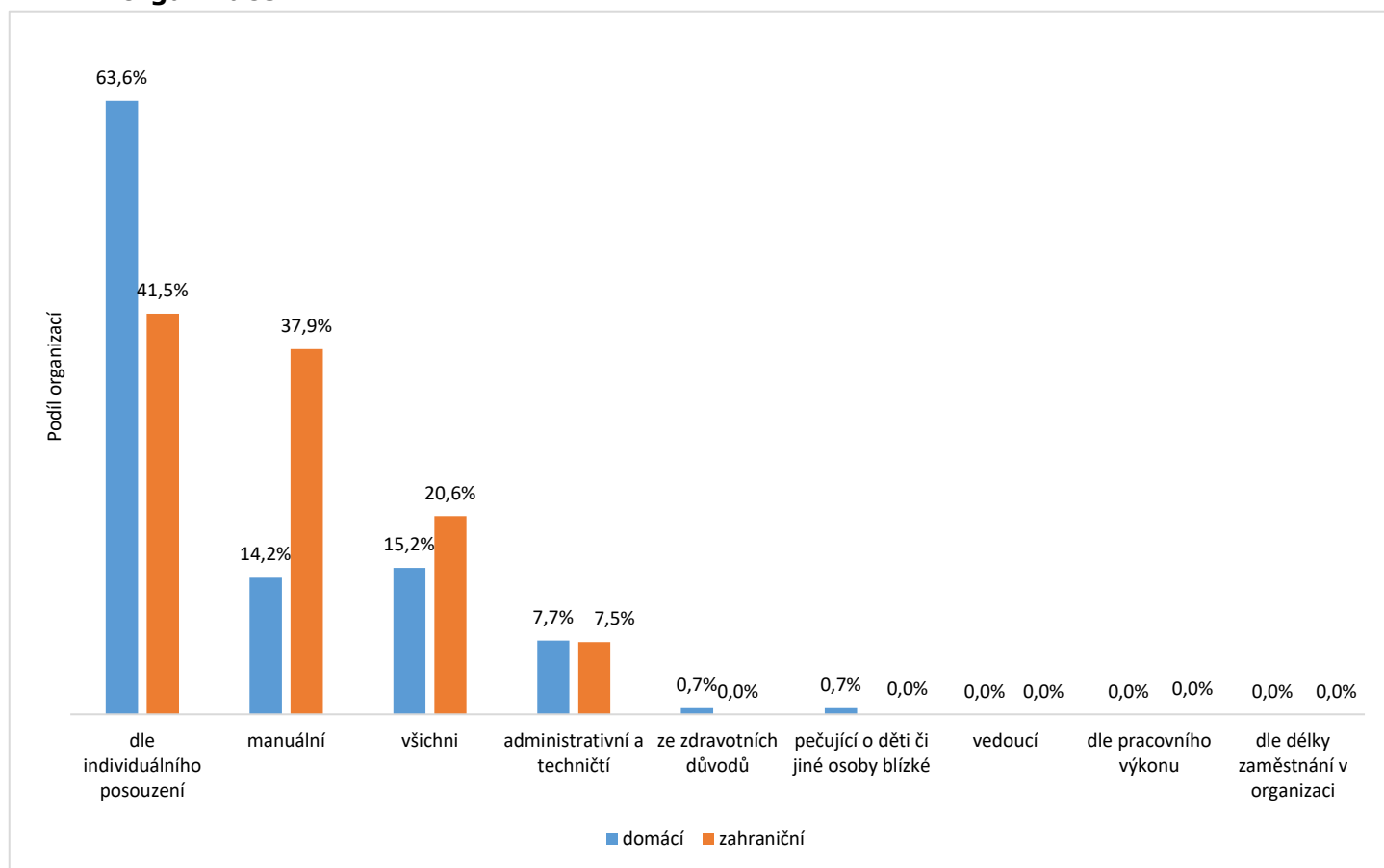
Graf č. 127 **Možnost využívat stlačený pracovní týden zaměstnanci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě obou kategorií **organizací** sledovaných **dle** převažujícího **vlastnictví** je nejčastěji uplatňováno **individuální posouzení** pro využívání stlačeného pracovního týdne. Přičemž výrazně častěji tuto možnost uvedly organizace v domácím vlastnictví, jejichž podíl je o 1/3 vyšší ve srovnání s organizacemi s převažujícím zahraničním kapitálem. Organizace v zahraničním vlastnictví výrazně častěji, oproti organizacím v domácím vlastnictví, umožňují stlačený pracovní týden **manuálním pracovníkům**. Jejich podíl oproti organizacím v domácím vlastnictví byl více než 2,5krát vyšší. Možnost stlačeného pracovního týdne je také o něco dostupnější **všem zaměstnancům** v organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem. Podíl organizací v domácím vlastnictví je v tomto srovnání o 1/5 nižší. Již ojedinělé určení stlačeného pracovního týdne pro **administrativní a technické pracovníky** je v organizacích sledovaných dle vlastnictví využíváno v obdobné míře. Zřídka zmíněné **zdravotní důvody** a **péče o děti či jinou osobu blízkou**, jako kritéria pro uplatnění stlačeného pracovního týdne, byly uvedeny pouze organizacemi v domácím vlastnictví.

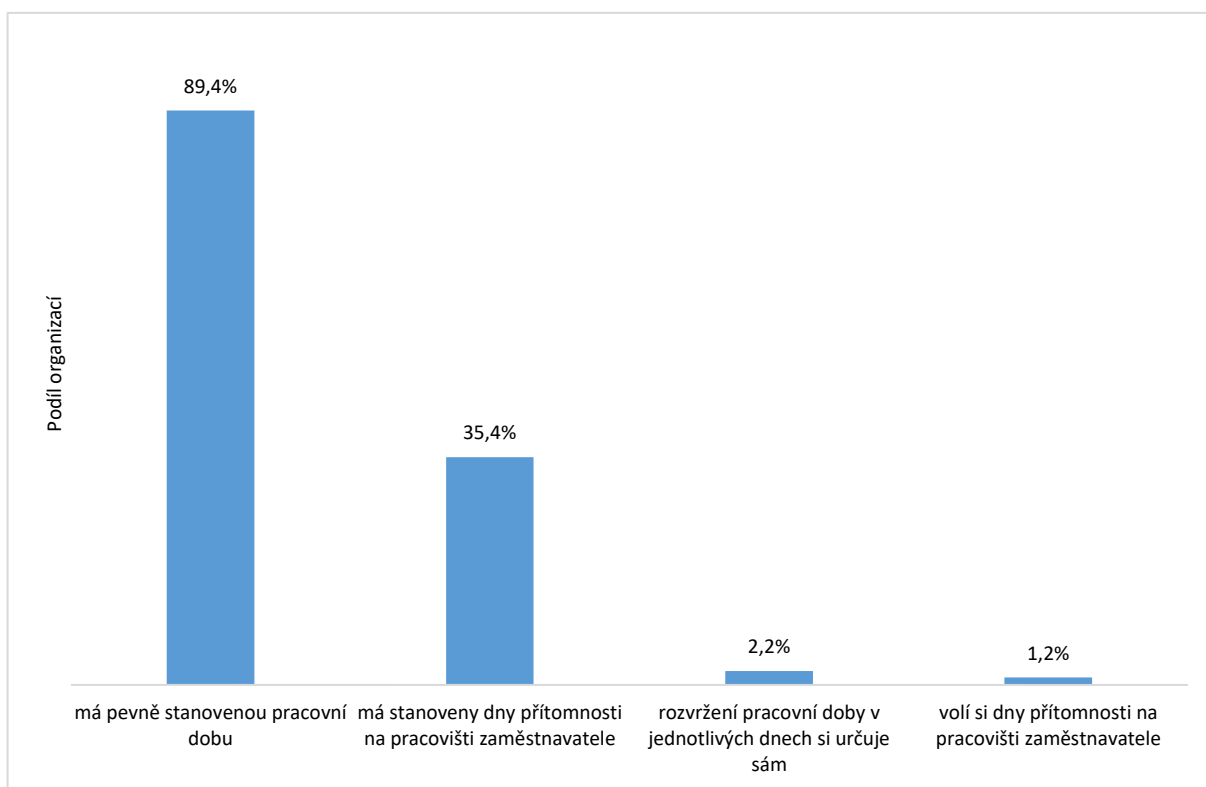
Graf č. 128 **Možnost využívat stlačený pracovní týden zaměstnanci dle vlastnictví organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

V případě stlačeného pracovního týdne byla dále zjišťována míra flexibility ohledně možnosti vlastního určení či nastavení pracovní doby v případě zaměstnanců využívajících stlačený pracovní týden. Zaměstnancům pracujícím v rámci stlačeného pracovního týdne většinou zaměstnavatel **pevně nastavuje pracovní dobu**. Uvedený způsob určení pracovní doby zaměstnanců pracujících v rámci stlačeného pracovního týdne využívají organizace 2,5krát častěji než další uplatňovaný způsob v podobě **stanovení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Další možnosti zahrnující **vlastní rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech** či **určení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** jsou organizacemi v případě zaměstnanců využívajících stlačený pracovní týden uplatňovány minimálně.

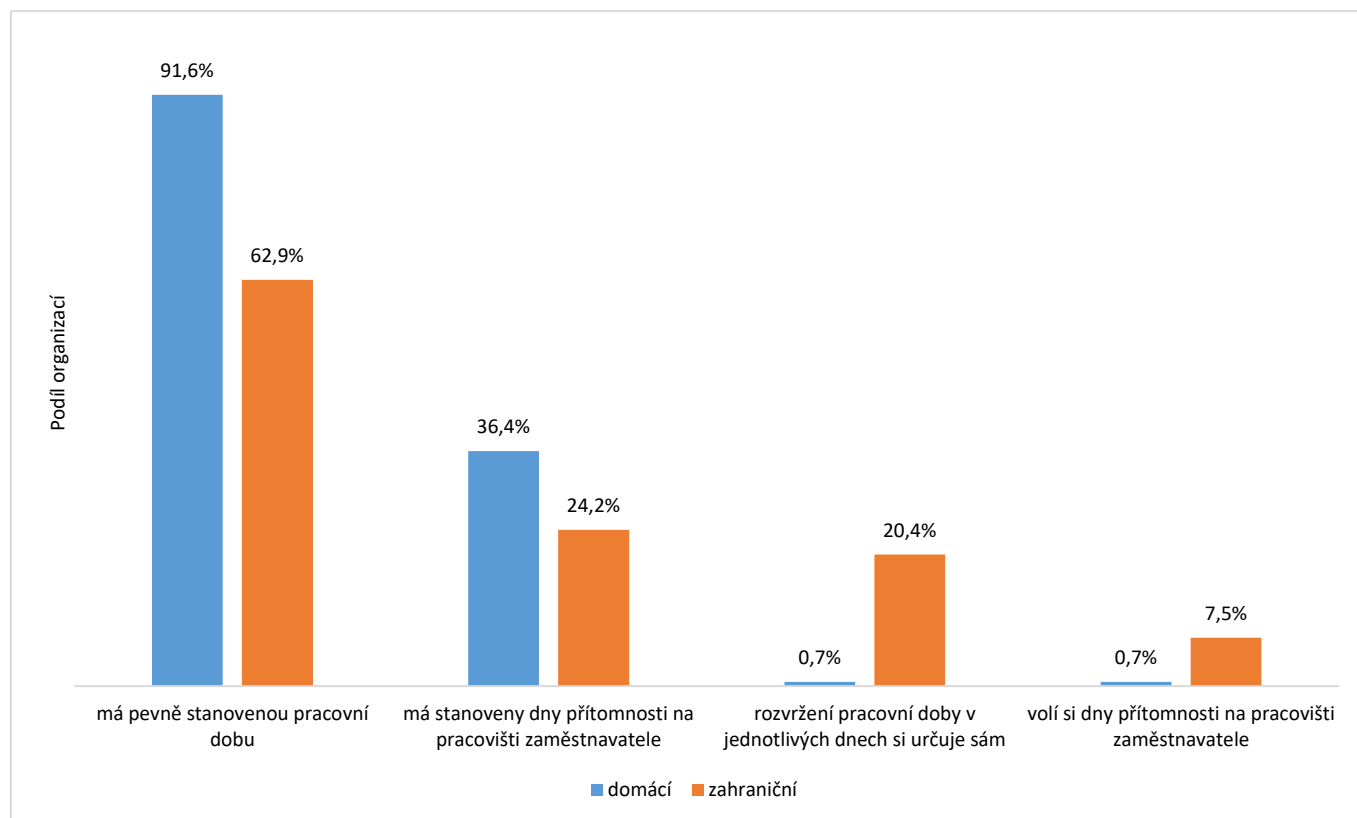
Graf č. 129 **Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci využívajících stlačený pracovní týden**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Pracovní doba je zaměstnancům pracujícím v režimu stlačeného pracovního týdne **pevně stanovována** ve většině organizací v domácím vlastnictví. V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem pevně stanoví pracovní dobu zaměstnancům využívajícím stlačený pracovní týden méně než 2/3 těchto organizací. Také druhá možnost určení pracovní doby ze strany zaměstnavatele v podobě **stanovení dnů přítomnosti zaměstnance** využívajícího stlačený pracovní týden **na pracovišti zaměstnavatele** je častěji uplatňována organizacemi v domácím vlastnictví. Možnosti **vlastního rozvržení pracovní doby v jednotlivých dnech** či **vlastní určení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** jsou využívány převážně organizacemi v zahraničním vlastnictví. Současně však je třeba dodat, že v souhrnu všech organizací se, v případě těchto dvou posledně zmíněných způsobů, již ale jedná o ojedinělé případy, uváděné nízkým podílem organizací.

Graf č. 130 **Možnosti nastavení pracovní doby zaměstnanci využívajících stlačený pracovní týden dle vlastnictví organizace**



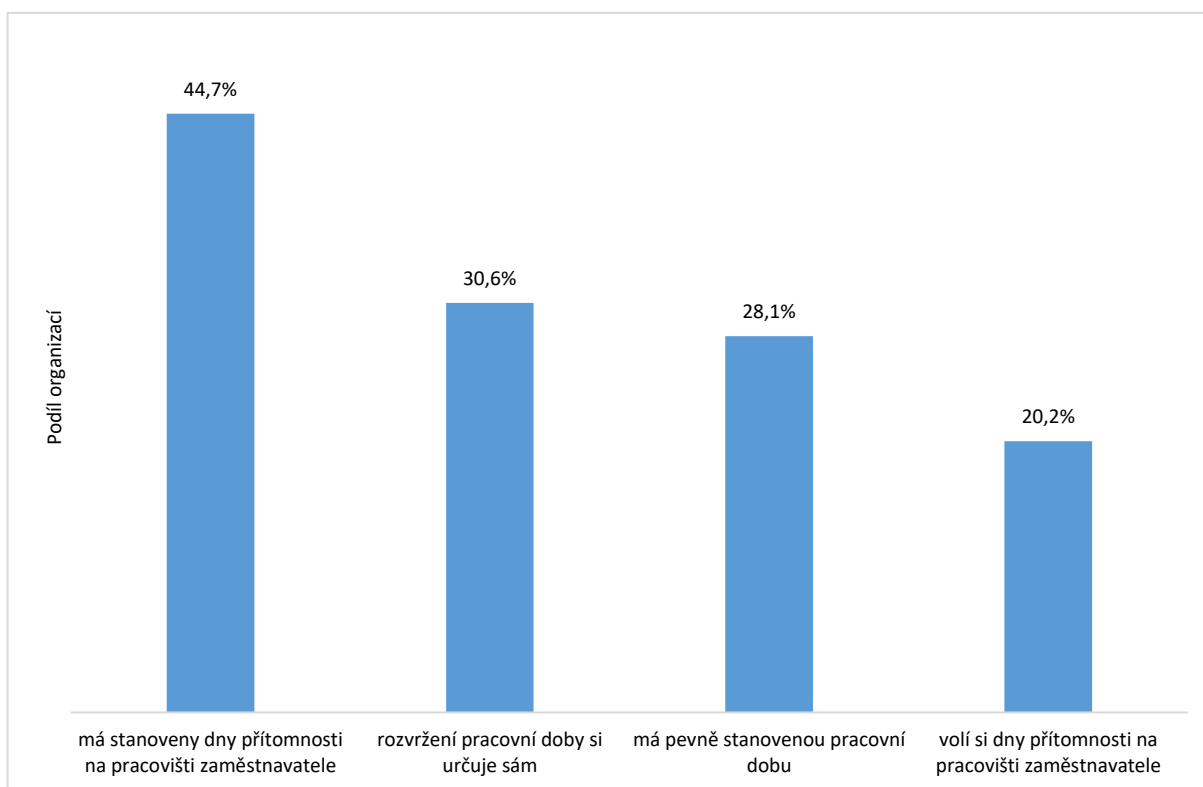
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

5.6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

V případě využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla zjišťována míra flexibility ohledně možnosti vlastního určení či nastavení pracovní doby v případě takto zaměstnaných pracovníků. Respondenti, kteří uvedli využívání zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, byli tak následně dotázáni na v jejich organizaci využívané způsoby nastavení pracovní doby zaměstnanců pracujících na základě DPP, DPČ, přičemž mohli uvést více možností.

V organizacích, které využívají zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsou těmto zaměstnancům **nejčastěji stanoveny dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Druhý nejčastěji využívaný způsob stanovení pracovní doby představuje **vlastní rozvržení pracovní doby samotnými zaměstnanci**. I když tento způsob umožňuje o více než ¼ méně organizací ve srovnání s předchozím, nejčastěji využívaným způsobem stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jen o něco **méně často** je pak organizacemi **pevně stanovována pracovní doba**. V 1/5 organizací využívajících zaměstnávání pracovníků na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr si pak tito zaměstnanci **volí dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**.

Graf č. 131 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele jsou pracovníkům zaměstnaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stanovovány výrazně nejčastěji v organizacích působících v odvětví Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (86,7 %), v jejichž případě je to současně i převládající způsob stanovení pracovní doby pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ. Dále pak takto stanoví pracovní dobu více než 2/3 organizací v odvětví Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi (67,0 %), kde je tento způsob uplatňován téměř 2krát častěji než **pevné stanovení pracovní doby** pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ (35,0 %). Následně mají **stanoveny dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** pracovníci zaměstnaní na DPP, DPČ v méně než 2/3 organizací v odvětví Administrativní a podpůrné činnosti (65,2 %) a v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (64,2 %), ve kterém také patří tento způsob k výrazně častěji uplatňovanému postupu stanovení pracovní doby pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ oproti **pevně stanovené pracovní době**.

V nadpoloviční většině organizací jsou pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ **stanovovány dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** v Zemědělství, lesnictví, rybářství (55,5 %), kde s odstupem druhý nejčastěji uplatňovaný způsob představuje možnost **vlastního rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** zaměstnanými na DPP, DPČ (38,0 %). Dále následují organizace ve Zpracovatelském průmyslu (46,0 %) a v odvětví Ostatní činnosti (43,5 %), kde jsou pracovníkům častěji určeny **dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** oproti další častěji využívané možnosti **vlastního rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** zaměstnanými na DPP, DPČ. Obdobný podíl organizací jako v předešlých uvedených odvětvích **stanovuje pracovníkům** zaměstnaným na DPP, DPČ **dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** ve Zdravotní a sociální péči, v jejichž případě je ale již o něco častěji pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ **pevně stanovována pracovní doba** (48,4 %). Podobný podíl organizací **stanovuje dny přítomnosti pracovníků** zaměstnaných na DPP, DPČ **na pracovišti zaměstnavatele** v odvětví Profesní, vědecké a technické činnosti

(43,0 %), kde si ale výrazně častěji pracovníci zaměstnaní na DPP, DPČ **rozvrhují pracovní dobu sami** (62,1 %). Podíl organizací, kde si mohou pracovníci zaměstnaní na DPP, DPČ rozvrhovat pracovní dobu sami je zde druhý nejvyšší ve srovnání s organizacemi v ostatních odvětvích. Téměř shodný podíl organizací jako v případě předešlých odvětvích nejčastěji **určuje** pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ **dny jejich přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** dále také v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (42,8 %), ale současně zde stále ještě představuje nejčastěji uplatňovaný způsob stanovení pracovní doby, a to před rozvržením pracovní doby samotnými pracovníky (34,2 %) či jejím pevným stanovením (33,6 %), které jsou zde využívány v obdobném rozsahu.

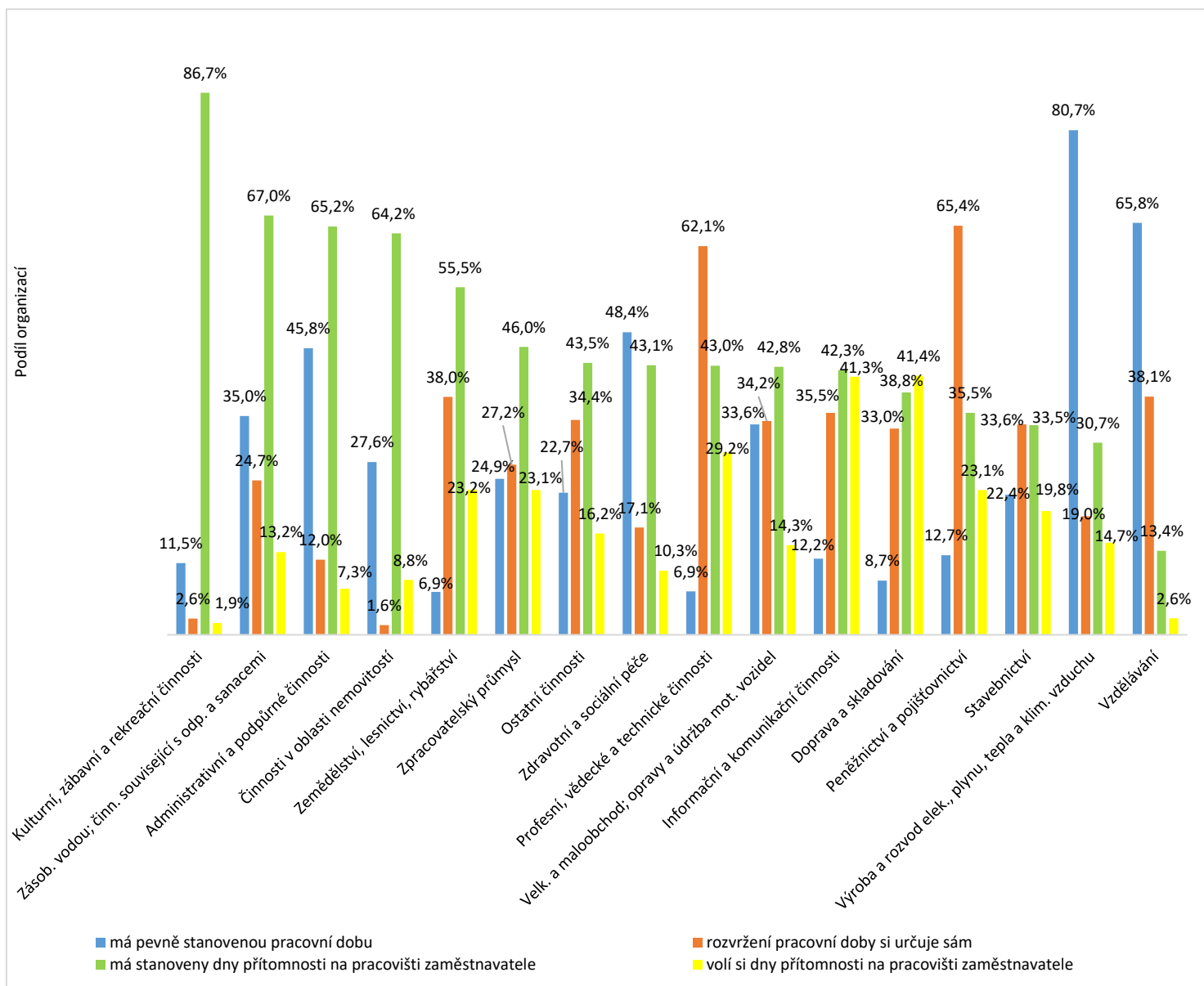
V odvětví Informační a komunikační činnosti je pak **stanovení dnů přítomnosti pracovníků** zaměstnaných na DPP, DPČ na pracovišti zaměstnavatele (42,3 %) využíváno již v podobné míře jako možnost **určit** si samotnými **pracovníky** zaměstnanými na DPP, DPČ **dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (41,3 %). O něco častěji je pak již i tato posledně uvedená možnost využívána v případě organizací v odvětví Doprava a skladování (41,4 %) oproti pevně stanoveným dnům přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele (38,8 %).

Ještě v menším rozsahu je pak **pevné stanovení dnů přítomnosti** pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **na pracovišti zaměstnavatele** využíváno organizacemi v Peněžnictví a pojišťovnictví (35,5 %), kde výrazně převládá možnost **rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** zaměstnanými na DPP, DPČ (65,4 %) a podíl těchto organizací, kde si mohou pracovníci zaměstnaní na DPP, DPČ rozvrhovat pracovní dobu sami, je ve srovnání s organizacemi v ostatních odvětvích nejvyšší. Ve Stavebnictví pak 1/3 organizací **stanoví pracovníkům** zaměstnaným na DPP, DPČ **dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** a ve stejném podílu si také pracovníci zaměstnaní na DPP, DPČ **rozvrhují pracovní dobu sami**.

Naopak v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu je výrazně nejčastěji **pevně stanovována pracovní doba** pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ (80,7 %), a to více než 2,5krát častěji než v případě druhé v pořadí následující možnosti **stanovení dnů přítomnosti** pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ **na pracovišti zaměstnavatele** (30,7 %). Současně podíl organizací v tomto odvětví, které pevně stanovují pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ pracovní dobu, výrazně převyšuje podíly organizací v ostatních odvětvích uplatňujících tento způsob stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ. **Pevně stanoví pracovní dobu** pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ ještě téměř 2/3 organizací ve Vzdělávání (65,8 %), kde také představuje tento způsob nejčastěji uplatňovaný postup stanovení pracovní doby těmito zaměstnancům před možností vlastního rozvržení pracovní doby (38,1 %). Pevné stanovení pracovní doby ještě představuje nejčastější postup, v porovnání s ostatními možnostmi stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ, u již výše uvedených organizací ve Zdravotní a sociální péči (48,4 %). V organizacích v ostatních odvětvích jsou pak již častěji využívány jiné způsoby stanovení pracovní doby, jak bylo uvedeno v textu výše.

Z důvodu nízkého zastoupení respondentů v některých odvětvích, a tedy nesplnění publikačních kritérií, zde nebylo možné uvést údaje za sektor Těžba a dobývání, Ubytování, stravování a pohostinství, Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení.

Graf č. 132 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle odvětví**



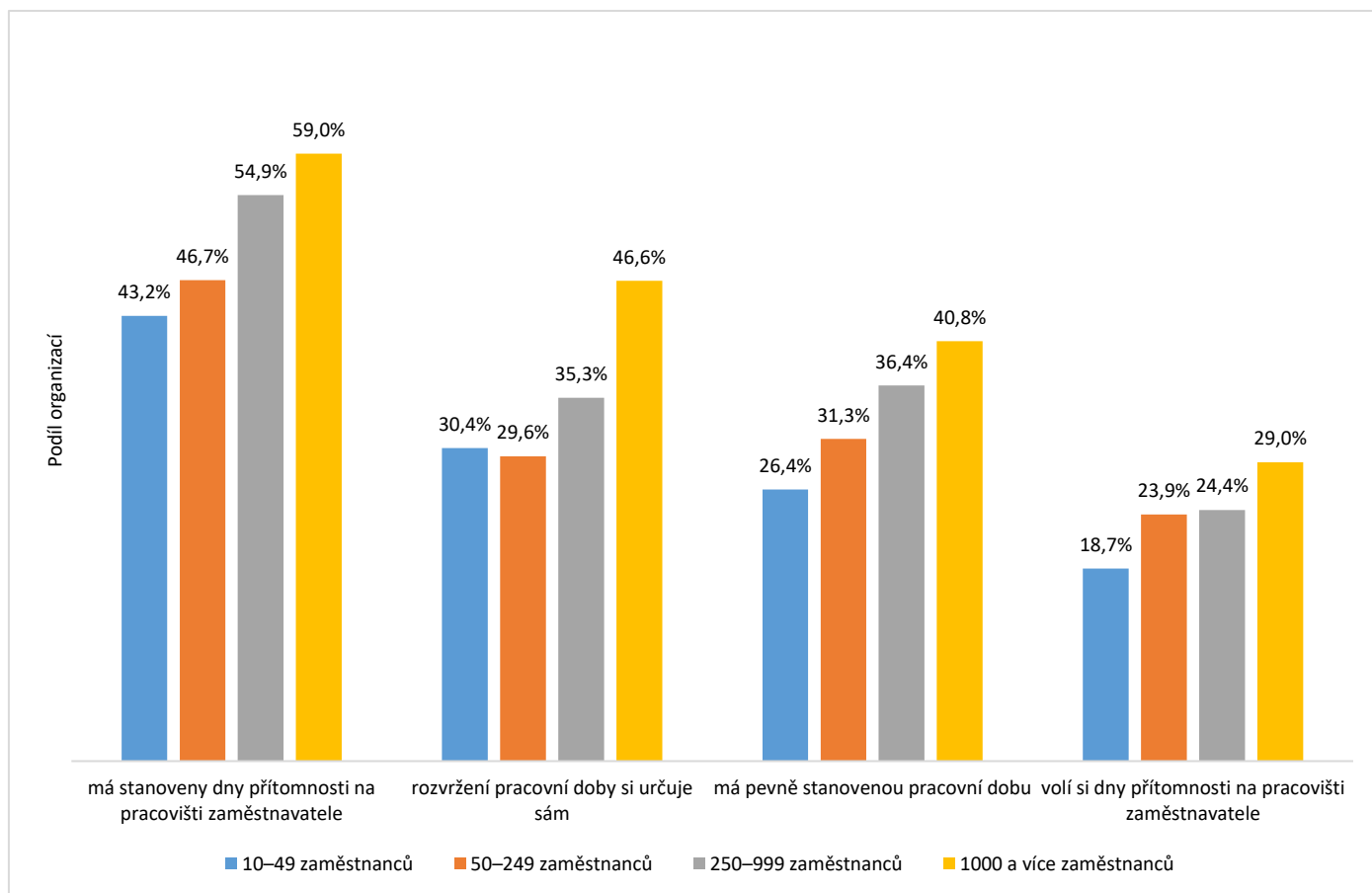
Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Všechny **organizace z pohledu jejich velikosti** nejčastěji **stanovují** pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ **dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Přitom s narůstající velikostí organizace se také zvyšuje četnost uplatňování tohoto způsobu.

Organizace s 50-249 a 250-999 zaměstnanci o něco častěji uplatňují **pevné stanovení pracovní doby** pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ před možností vlastního rozvržení pracovní doby těmito pracovníky. Nejmenší organizace a současně největší organizace pak častěji umožňují pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ, aby si **sami rozvrhli pracovní dobu** před jejím pevným stanovením. Přičemž opět v největších organizacích jsou tyto způsoby využívány častěji ve srovnání s menšími organizacemi. Oproti nejmenším organizacím je tak jejich podíl o polovinu vyšší. Možnost **zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** představuje nejméně často využívaný způsob stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ v případě všech velikostních kategorií organizací. Přičemž častěji je tento způsob stanovení pracovní doby

dostupnější pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ ve větších organizacích než v nejmenších.

Graf č. 133 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle velikosti organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

Dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele pracovníkům zaměstnaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nejčastěji **stanovují** více než 2/3 organizací se sídlem v Olomouckém kraji (67 %), kde je tato možnost uplatňována výrazněji oproti ostatním způsobům stanovení pracovní doby v podobě **rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** (18,7 %) či jejího **pevného stanovení** (17,1 %). Tyto způsoby zde využívá méně než 1/5 organizací. Následně pak v méně než 2/3 organizací v Karlovarském kraji (61,0 %) mají pracovníci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **stanoveny dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Zde je tento způsob stanovení pracovní doby pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ vyžíván více než dvakrát častěji oproti druhé nejčastěji uplatňované možnosti **rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** (27,7 %). **Pevné stanovení pracovní doby** je naopak organizacemi se sídlem v tomto kraji využíváno v minimální míře (3,1 %) a ve srovnání s tímto způsobem stanovení pracovní doby je pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ téměř 5krát častěji dostupná možnost **volby dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (14,5 %).

O něco menší podíl organizací pak **stanovuje** pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ **dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** v Libereckém kraji (58,9 %), kde je tento způsob stanovení pracovní doby také častější než následné **pevné stanovení pracovní doby** (39,5 %) či v obdobné míře uplatňovaná možnost **rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** (37,1 %). V Pardubickém kraji podíl organizací **stanovujících dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** pracovníkům

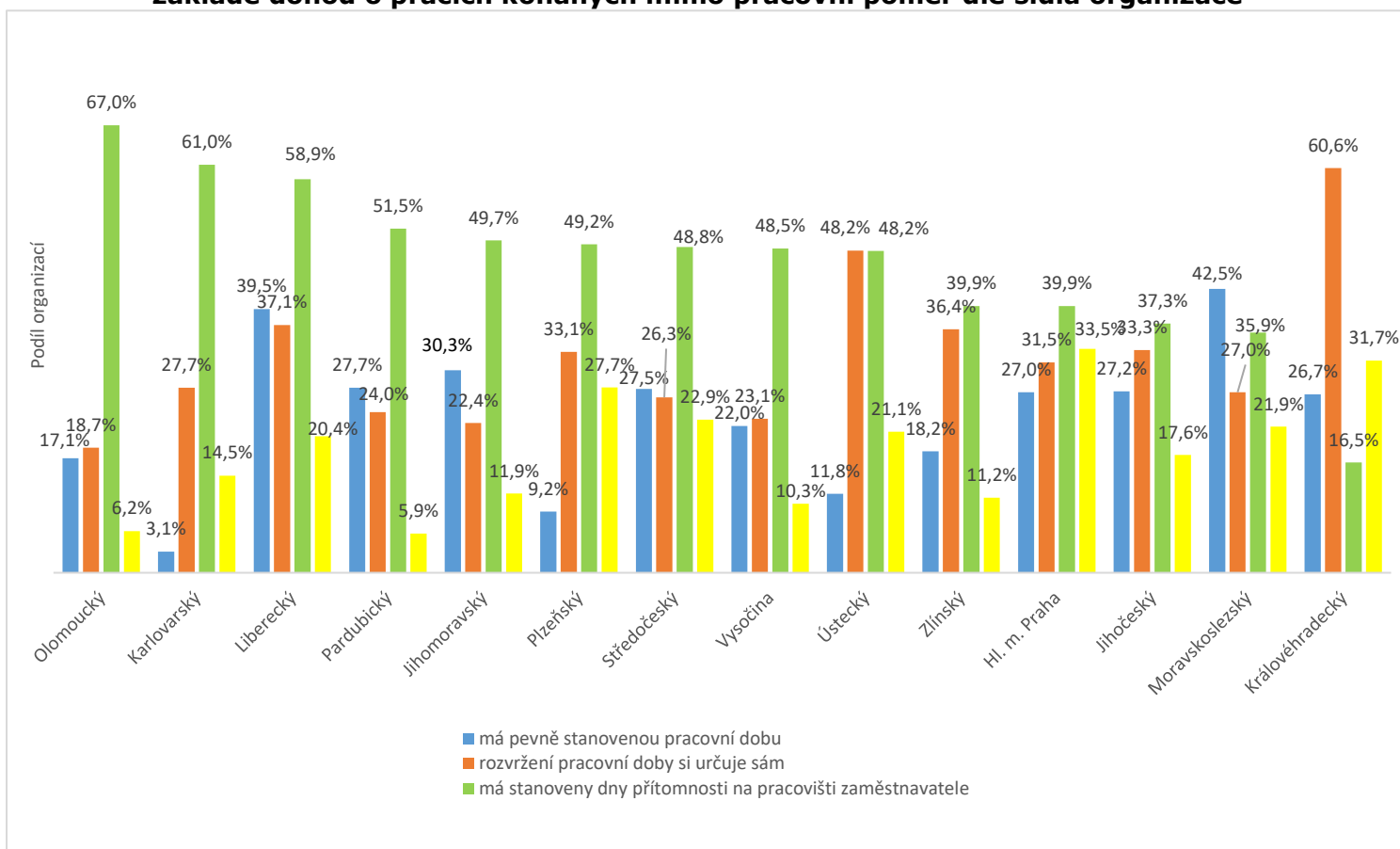
zaměstnaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dosahuje nadpoloviční většiny (51,5 %) a i zde je tento způsob stanovení pracovní doby využíván výrazně častěji oproti druhé nejčastější možnosti v podobě **pevného stanovení pracovní doby** (27,7 %).

Téměř polovina organizací pak **stanoví dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** pracovníkům zaměstnaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v kraji Jihomoravském (49,7 %), Plzeňském kraji (49,2 %), Středočeském kraji (48,8 %), Kraji Vysočina (48,5 %), Ústeckém kraji (48,2 %). V kraji Ústeckém je ale současně ve stejné míře uplatňována i **možnost rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** (48,2 %). V ostatních současně uvedených krajích naopak stále patří stanovení dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele k nejčastěji uplatňovanému způsobu stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ. Druhou v pořadí, v podstatně však v nižší míře, využívanou možností stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ představuje v kraji Jihomoravském **pevné stanovení pracovní doby** (30,3 %), v Plzeňském kraji naopak **rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** (33,1 %), přitom **pevné stanovení pracovní doby** je zde nejméně využívaným způsobem. Téměř 3krát častěji si mohou pracovníci v organizacích se sídlem v Plzeňském kraji **zvolit dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** oproti pevnému stanovení pracovní doby. Ve Středočeském kraji je to pak naopak nepatrně častější způsob **pevného stanovení pracovní doby** (27,5 %) oproti dalším možnostem v podobě **vlastního rozvržení pracovní doby** (26,3 %) a **volby dnů přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (22,9 %). V Kraji Vysočina je tomu naopak, kdy nepatrně častěji si mohou pracovníci **sami rozvrhnout pracovní dobu** (23,1 %) před jejím **pevným stanovením** (22,0 %).

V pořadí seřazeném dle podílu organizací, které **stanovují dny přítomnosti** pracovníka zaměstnaného na DPP, DPČ **na pracovišti zaměstnavatele**, následují organizace sídlící ve Zlínském kraji (39,9 %), v hl. m. Praze (39,9 %), Jihočeském kraji (37,3 %) a Moravskoslezském kraji (35,9 %). V Moravskoslezském kraji však je již častěji **pevně stanovována pracovní doba** těmito zaměstnancům (42,5 %). V ostatních současně uvedených krajích představuje stále nejčastější způsob stanovení dnů přítomnosti pracovníka zaměstnaného na DPP, DPČ na pracovišti zaměstnavatele oproti druhé o něco méně častěji využívané možnosti, kterou je v kraji Zlínském (36,4 %) a Jihočeském (33,3 %) **rozvržení pracovní doby samotnými pracovníky** a v hl. m. Praze nepatrně častější možnost **zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** (33,5 %).

S výrazným odstupem pak z pohledu tohoto srovnání jako poslední následují organizace v Královéhradeckém kraji (16,5 %), kde si naopak výrazně nejčastěji mohou **určit pracovní dobu sami pracovníci** zaměstnaní na DPP, DPČ (60,6 %), a tento způsob je uplatňován téměř 2krát častěji oproti druhé v pořadí uplatňované možnosti v podobě **vlastního rozvržení pracovní doby** (31,7 %). V meziregionálním srovnání tak v tomto kraji podíl organizací, kde mají pracovníci zaměstnaní na DPP, DPČ možnost si sami rozvrhnout pracovní dobu, výrazně převyšuje podíly organizací v ostatních krajích. Druhé v pořadí z hlediska tohoto srovnání by se umístily organizace v Ústeckém kraji, kde jak již bylo uvedeno výše, tento způsob stanovení pracovní doby uplatňuje necelá polovina organizací, stejně jako současně i stanovení dnů přítomnosti pracovníka na pracovišti zaměstnavatele. V ostatních krajích pak již možnost určit si pracovní dobu samotnými pracovníky nepatří mezi nejčastěji uváděný způsob stanovení pracovní doby, ale v jednotlivých krajích se pak střídá v pořadí na dalších místech s ostatními možnostmi stanovení pracovní doby, jak již bylo výše uvedeno u popisu jednotlivých krajů.

Graf č. 134 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle sídla organizace**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

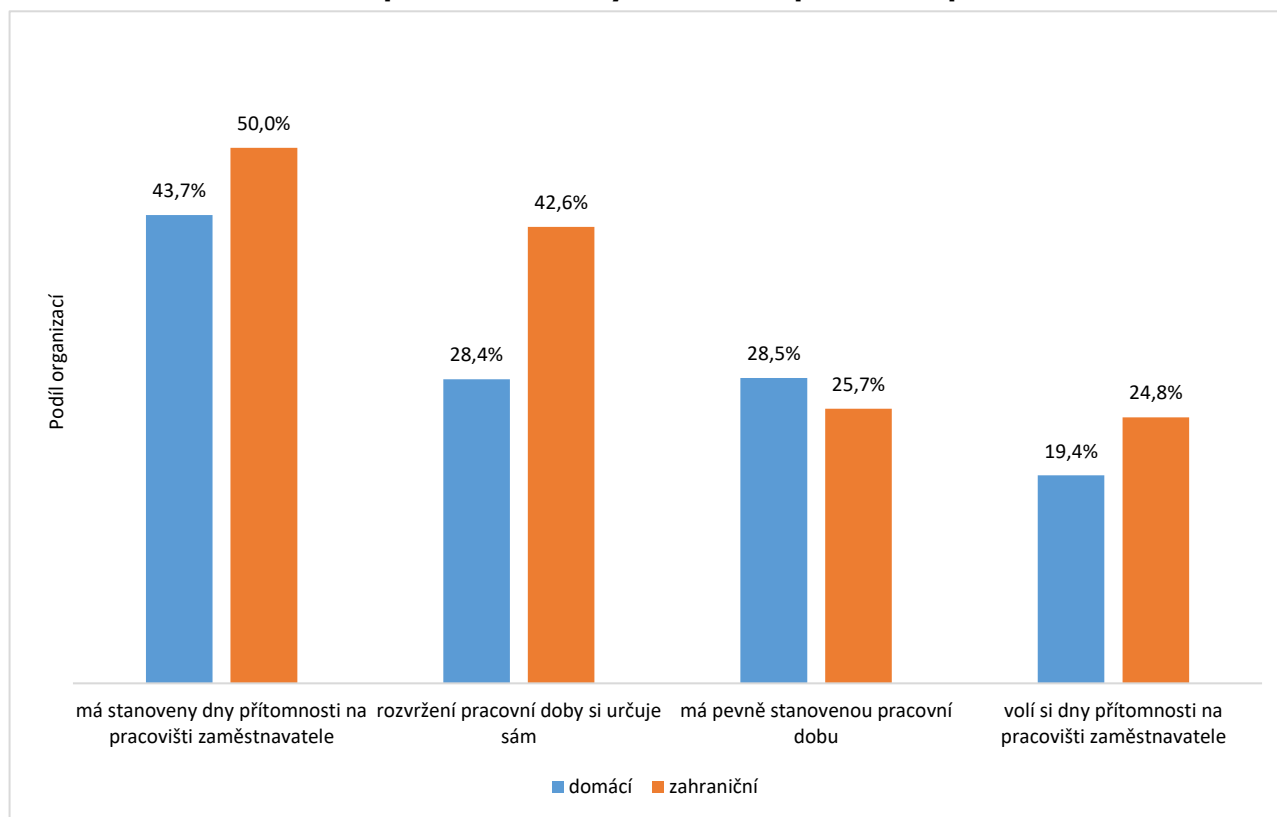
Stanovení dnů přítomnosti pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **na pracovišti zaměstnavatele** patří v obou kategoriích **organizací** sledovaných **dle** převažujícího **vlastnictví** k nejčastěji využívaným způsobům nastavení pracovní doby těchto zaměstnanců. V organizacích s převažujícím zahraničním kapitálem je však využívána častěji, a to v polovině organizací, podíl organizací v domácím vlastnictví je nižší.

V případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem ale mají pracovníci zaměstnaní na DPP, DPČ vyšší flexibilitu v možnosti vlastního nastavení pracovní doby. Především si mohou výrazně častěji **sami rozvrhovat pracovní dobu**. Podíl organizací s převažujícím zahraničním kapitálem uplatňujících tento způsob stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ je o 1/3 vyšší oproti organizacím v domácím vlastnictví. V případě organizací v zahraničním vlastnictví tento způsob současně také představuje druhý nejčastější způsob nastavení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ. V případě organizací v domácím vlastnictví je naopak tento způsob uplatňován v obdobné míře jako **pevné stanovení pracovní doby** a těsně se tak řadí na třetí místo v pořadí. V organizacích v domácím vlastnictví je pak mírně častěji pevně stanovována pracovní doba pracovníkům zaměstnaným na základě DPP, DPČ oproti organizacím s převažujícím zahraničním kapitálem.

Pracovníci zaměstnaní na základě DPP, DPČ v případě organizací s převažujícím zahraničním kapitálem mají také častěji **možnost zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** oproti organizacím v domácím vlastnictví. V případě organizací s převažujícím domácím kapitálem tak tento způsob umožňuje necelá 1/5 organizací oproti téměř 1/4 organizací v zahraničním vlastnictví. V případě obou kategorií

organizací, sledovaných dle převažujícího vlastnictví, tento postup představuje v pořadí čtvrtý využívaný způsob stanovení pracovní doby pracovníkům zaměstnaným na DPP, DPČ.

Graf č. 135 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle vlastnictví**



organizace

Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

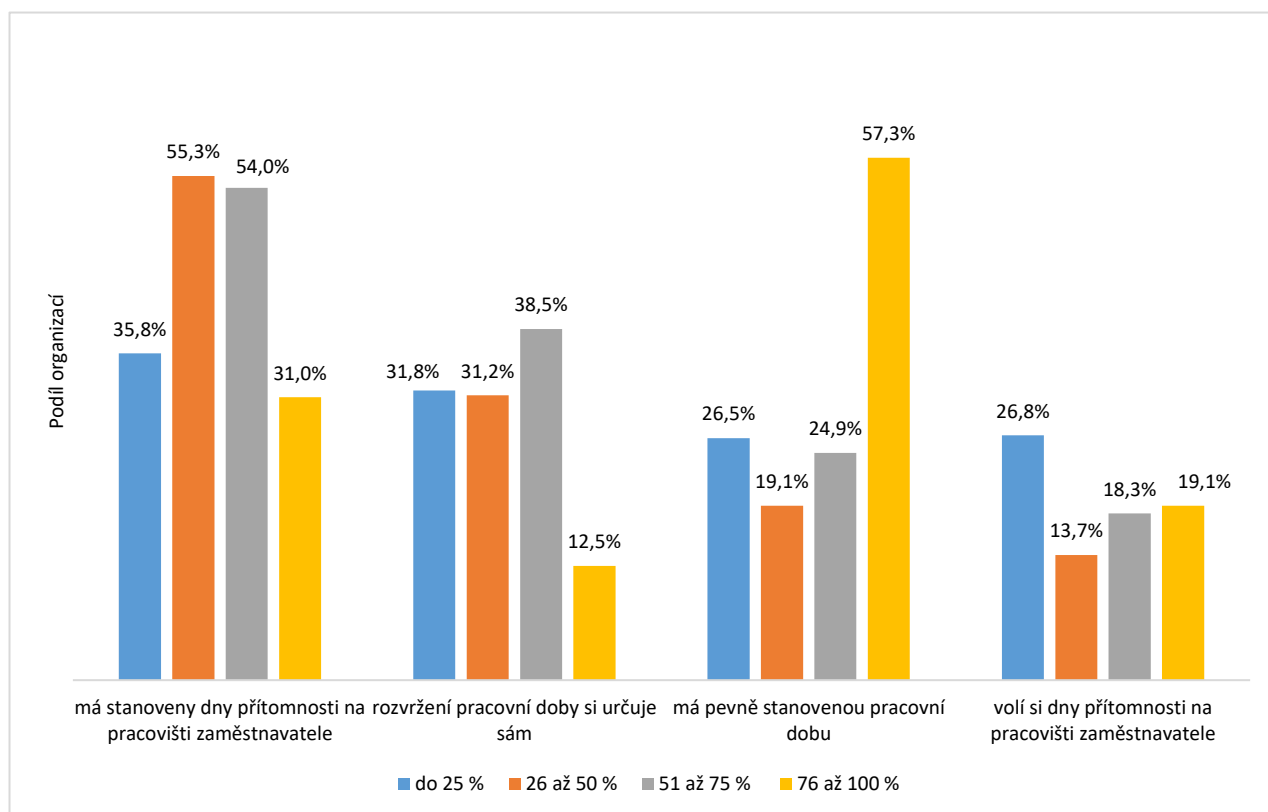
Nastavení pracovní doby u pracovníků zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není nijak výrazně navázáno na podíl žen zaměstnaných v organizaci. Pracovní doba je pracovníkům zaměstnaným na základě DPP, DPČ nejčastěji **pevně stanovena** ve více než polovině organizací s nejvyšším podílem žen mezi zaměstnanci (57,3 %), a naopak nejméně pak v druhé velikostně nejmenší organizaci dle podílu zaměstnaných žen, kdy jejich podíl nedosahuje ani 1/5, v případě ostatních kategorií organizací se tento podíl pohybuje kolem 1/4.

Naopak v ostatních kategoriích organizací, sledovaných dle podílu žen mezi zaměstnanci, jsou nejčastěji pracovníkům zaměstnaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr **pevně stanovovány dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele**. Přitom výrazně častěji tento způsob uplatňují v obdobném rozsahu v nadpoloviční většině organizace s 26-50 % a 51-75 % zaměstnaných žen. Pro organizace s nejvyšším podílem žen, které využívají výrazně častěji pevného stanovení pracovní doby, představuje tento způsob stanovení pracovní doby až druhou nejčastěji uplatňovanou možnost nastavení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ. Pro organizace ostatních kategorií sledovaných dle podílu zaměstnaných žen je naopak druhým v pořadí nejčastěji uplatňovaným způsobem určení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ možnost vlastního **rozvržení pracovní doby** samotnými **pracovníky**, která je nepatrně častěji využívána organizacemi s 51-75 % zaměstnaných žen. Naopak oproti tomu organizace s nejvyšším podílem zaměstnaných žen tuto možnost využívají 3krát méně často než organizace z předchozí velikostní kategorie a představuje tak u nich

nejméně často využívanou možnost stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na základě DPP, DPČ.

Možnost **zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele** samotnými pracovníky zaměstnanými na DPP, DPČ je nejčastěji uplatňována v organizacích s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci, které v pořadí následují organizace zaměstnávající nejvíce žen. Podíl organizací s druhým nejmenším podílem zaměstnaných žen umožňujících pracovníkům zvolit si dny přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele je téměř poloviční oproti organizacím s nejnižším podílem žen mezi zaměstnanci. V případě organizací s nejnižším a současně nejvyšším podílem zaměstnaných žen tak tento způsob stanovení pracovní doby představuje třetí nejčastěji uváděný způsob stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ, v případě ostatních kategorií organizací pak čtvrtý nejčastější způsob. U těchto kategorií organizací pak je třetím nejčastěji využívaným způsobem stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ **pevné stanovení pracovní doby**. Přestože pro organizace s nejnižším podílem zaměstnaných žen tento způsob znamená až čtvrtý v pořadí uplatňovaný postup stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na základě DPP, DPČ, je v těchto organizacích využíván o něco častěji ve srovnání s předešle uvedenými kategoriemi organizací, kromě již výše uvedených organizací s nejvyšším podílem zaměstnaných žen, v jejichž případě se jedná o výrazně nejčastěji využívaný způsob stanovení pracovní doby pracovníků zaměstnaných na DPP, DPČ.

Graf č. 136 **Možnosti nastavení pracovní doby pracovníky zaměstnanými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle podílu žen zaměstnaných v organizaci**



Zdroj: On-line šetření „Flexibilní formy práce“, TREXIMA, RILSA, 2022, vlastní zpracování

6. Doporučení

Flexibilní pracovní prostředí přináší organizacím i jejich zaměstnancům řadu výhod. Flexibilní formy práce mohou také působit jako součást hodnoty značky pro zákazníky i zaměstnance. Flexibilní formy práce se stále více stávají žádanějšími a lze i nadále očekávat tendence k jejich širšímu uplatňování. I výsledky realizovaného šetření ukázaly, že v případě většiny sledovaných flexibilních forem dochází k postupnému rozšiřování jejich uplatňování, a to i díky zkušenostem s jejich širším využitím v době pandemie covidu-19, kdy zůstává jejich rozsah na vyšších hodnotách i po jejím odeznění. Rozvoj v uplatňování a zavádění flexibilních forem práce bude nadále klást na organizace požadavky, jak zajistit či nastavit podmínky a prostředí pro snadnější zavádění a využívání flexibilních forem práce, jak řídit a podporovat zaměstnance pracující tímto způsobem.

Zavedení a využívání flexibilních forem práce v organizaci může být poměrně složité a začlenění flexibilních pracovních postupů do stávající pracovní kultury, organizace práce společnosti může být náročné. S využitím zahraničních studií,³ věnujících se této problematice, je možné stanovit hlavní **doporučené postupy**, které je vhodné realizovat pro úspěšnou implementaci a uplatňování flexibilních forem práce.

- Především je nezbytné **určit**, jaké **flexibilní formy práce** je možné v rámci organizace **využívat**, a pro které zaměstnance a pracovní pozice jsou vhodné. Je potřeba zjistit, co je vhodné, jaké flexibilní práce jsou možné pro dané pracovní činnosti, pozice a zaměstnance v organizaci. Existuje řada pracovních činností, které lze provádět kdekoli, či kdykoliv, ale současně i úkoly, které je nezbytné vykonávat na konkrétním místě, v daný čas. Při zavádění flexibilních forem práce je třeba zohlednit konkrétní činnosti realizované organizacemi v různých sektorech a na pracovních místech. Zaměstnavatelé podporující zavádění jednotlivých flexibilních forem práce by tak měli zajistit, že flexibilní pracovní příležitosti budou dostupné co nejširšímu okruhu zaměstnanců a všude, kde jen to bude možné. Možnosti flexibility práce v organizaci by měly být co nejširší, ale současně vymezeny s ohledem na možnosti a podmínky organizace. S ohledem na rozmanité oblasti a typy pracovních činností se možnosti a podoba konkrétních postupů zavádění a uplatňování flexibilních forem práce mohou výrazně lišit mezi odvětvími a druhy vykonávaných činností.
- Flexibilní pracovní prostředí představuje pro zaměstnavatele příležitosti. Jak uvádějí studie⁴, zaměstnavatelé, kteří školí své manažery v klíčových dovednostech v oblasti řízení lidí a zaměřují se na podporu spokojenosti zaměstnanců a poskytování příležitostí pro spolupráci, budou nejlépe vybaveni, aby mohli těžit z této změny směřující k vyšší flexibilitě pracovních režimů. V případě flexibilních forem práce a jejich zavádění je žádoucí **odstranit** či alespoň **zmírnit mylné názory na flexibilní práci a flexibilní pracovníky**, přičemž mnohé z nich jsou nepřesné a založené na řadě mýtů. Pro širší uplatňování flexibilních forem práce v organizaci je žádoucí odstranit obavy ohledně jejich využívání, a to jak u vedoucích pracovníků, tak i všech pracovníků, kteří nevyužívají flexibilní formy práce.

Mohou to tak být **obavy z produktivity**, jak flexibilní pracovní uspořádání ovlivní schopnost pracovníka i celého týmu odvádět práci včas a v požadované kvalitě. Aby flexibilní pracovní uspořádání nemělo negativní dopad na výsledky týmu, lze těmto obavám předejít prostřednictvím nastavení plánu práce, kontroly plnění výsledků, nastavení pravidelné komunikace.

³ Employee flexibility toolkit. How to negotiate and manage a successful flexible working arrangement. Australina Governemnt. Workplace Gender Equality Agency, 2019. Dostupné z: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Flexibility_employee_toolkit.pdf.

⁴ CIPD (2021). Flexible working: lessons from the pandemic. From the 'nature' of the work to the design of work. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2021. Dostupné z: https://www.cipd.co.uk/Images/flexible-working-lessons-from-pandemic-report_tcm18-92644.pdf.

V souvislosti s uplatňováním flexibilních forem práce se mohou také v organizaci, mezi kolegy, nadřízenými pracovníky objevovat **negativní představy o zaměstnancích**, kteří chtějí pracovat v rámci flexibilního pracovního ujednání či již této formy práce využívají. Tyto obavy zahrnují názory, že zaměstnanci, kteří pracují flexibilně, jsou méně oddaní organizaci, méně ambiciózní, méně kompetentní nebo si dokonce méně zaslouží povýšení. Tyto názory často souvisí s přesvědčením, že flexibilita je především přínosem pro zaměstnance. Pro potřebu fungování flexibility, jejího rozvoje, je potřebné tyto negativní myšlenky řešit. V této souvislosti je tak nezbytné se zaměřit na odstranění těchto obav a **zajištění porozumění flexibilní práci**, a to prostřednictvím **rozvoje znalostí**, školením, osvětou o problematice flexibilních forem práce. Dostatek znalostí a aktuálních informací i výsledků výzkumů věnujících se problematice flexibility práce může pomoci zmírnit a odstraňovat negativní náhled na flexibilitu i samotné flexibilní pracovník. Dle zahraničních studií, které se věnují problematice flexibilních forem práce: „výsledky výzkumů ukazují, že zaměstnanci, kteří mají příležitost pracovat flexibilně, jsou ve skutečnosti oddanější, protože uznání jejich potřeb zvyšuje jejich pocit, že jsou oceňováni.“⁵ Zjištění zahraničních výzkumů například ukazují: „že flexibilita je významným nástrojem pro přilákání a udržení zaměstnanců:

- Australský institut managementu zjistil v národním průzkumu, že více než 50 % zaměstnanců, kteří hodlali zůstat u svých zaměstnavatelů, přisouvali svoji loajalitu dostupnosti flexibilních pracovních úvazků na jejich pracovišti (AIM VT, 2009).
- Mnoho zaměstnanců by raději zůstalo u zaměstnavatele, který nabízí flexibilní práci, než aby odešli za vyšší mzdou – ve skutečnosti 43 % dotázaných zaměstnanců uvedlo, že by zvolili flexibilní práci před zvýšením platu (UnifyCo, 204).
- Flexibilní práce přispívá k větší loajalitě zaměstnanců (Working Families UKa Cranfield University School of Management, 2008).

Podobně se ukázalo, že flexibilita zvyšuje produktivitu:

- Stanfordská univerzita zjistila, že produktivita zaměstnanců se zlepšila o 22 %, když bylo zaměstnancům umožněno vybrat si, zda budou dojíždět na dálku nebo ne (Stanford University, 2014). Vyšší produktivita pramení ze snížení stresu při dojíždění, lepší schopnosti zvládat pracovní a životní závazky a vyšší spokojenosti s prací.

A konečně, flexibilita je skvělý způsob, jak zlepšit oddanost, loajalitu, pracovní angažovanost, zapojení do práce a spokojenost s prací:

- Výzkum prokázal pozitivní vztah mezi pracovní flexibilitou, která zaměstnancům poskytuje větší kontrolu nad tím, kdy pracují, kde pracují a jak pracují, a jejich spokojeností a angažovaností (AIM, 2012).
- Až 83 % zaměstnanců s přístupem k flexibilním IT politikám, jako je dostupnost technologie pro práci z domova, uvádí, že se v práci cítí spokojeně, ve srovnání s 62 % bez přístupu k flexibilním IT politikám (Deloitte Access Economics, 2013).⁶

Dále to může být obava z neplnění úkolů a **nedokončení práce v termínu zaměstnancem** využívajícím flexibilní pracovní ujednání, což může dále negativně ovlivnit plnění úkolů celého týmu. Výsledky realizovaného šetření ale tuto skutečnost nepotvrdily.

⁵ Employee flexibility toolkit. How to negotiate and manage a successful flexible working arrangement. Australina Governemnt. Workplace Gender Equality Agency, 2019. Dostupné z: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Flexibility_employee_toolkit.pdf.

⁶ Zdroj: Employee flexibility toolkit. How to negotiate and manage a successful flexible working arrangement. Australina Governemnt. Workplace Gender Equality Agency, 2019. Dostupné z: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Flexibility_employee_toolkit.pdf.

Naopak ukázaly, že ve většině organizací, které využívaly některou ze sledovaných flexibilních forem práce, neměly negativní dopad na plnění pracovních úkolů v termínu. Eventuálně lze těmto případným problémům předcházet prostřednictvím zavedení systému průběžného podávání zpráv o postupu plnění úkolů.

Také to jsou obavy nadřízených pracovníků z **omezeného přímého dohledu nad zaměstnanci**. V souvislosti s rozšiřováním uplatnění flexibilních forem práce je třeba přejít spíše na **měření výstupu** než sledování fyzické přítomnosti zaměstnance na pracovišti. Kontrola a řízení je tak třeba založit na výsledcích. Důležité je zaměřit se na řízení výstupů než kontrolovat, zda pracovníci jsou přítomni „u stolu“ v práci, i když třeba i s nízkým nebo nedostatečným výkonem. Zaměstnancům pracujícím ve flexibilních pracovních režimech je důležité stanovit jasné cíle, výsledky a další měřítka výsledků, aby byla práce každého člena týmu jasně popsána a mohla být přesně měřena a monitorována. Tradiční kontroly na pracovišti jsou při flexibilní práci méně účinné.

Omezení týmové spolupráce, které častěji také potvrdily výsledky realizovaného šetření, je možné řešit podporou **efektivní komunikace** s využitím moderních technologií, videokonferencí, podporou osobních setkání na pracovišti. Nastavení jasné, pravidelné komunikace je zásadní pro efektivní fungování flexibilních pracovních režimů. Komunikaci a týmovou spolupráci lze zajistit používáním odpovídajících komunikačních technologií. Je třeba zvolit míru a vhodnost využívání jednotlivých platforem. Vhodné je omezit nadměrné používání některých textových technologií, jako je e-mail a zasílání zpráv, a více využívat technologie založené na videu namísto psané komunikace. Častěji umožnit např. osobní kontakt, podporovat setkávání týmů. Vhodné je nastavit pravidelný čas schůzek s kolegy, nadřízeným pracovníkem a poskytování písemných informací mezi schůzkami. Komunikace se zaměstnanci pracujícími ve flexibilních režimech jim také umožňuje prokázat, že plní úkoly, jsou kompetentní a pracují odpovědně, udržet kontakt s kolegy.

- Využívání různých flexibilních pracovních režimů zaměstnanci klade vyšší nároky na **organizační řízení zaměstnanců**, jak potvrdily i výsledky realizovaného šetření. V této oblasti je tak třeba nastavit **pravidla řízení flexibilních režimů** v organizaci, aby fungovaly v týmovém prostředí. Dobrá příprava s předem vymezenými možnostmi řešení případných problémů pomůže zajistit úspěšné flexibilní uspořádání práce. Je třeba nastavit plán hlavních kroků, úkolů, zajistit, aby ostatní byli informováni, i když pracují z různých míst, v různou dobu. Vhodné je používat dostupné platformy pro spolupráci, systém předávání informací.
- **Omezenou okamžitou dostupnost flexibilních pracovníků** využívajících flexibilní režimy práce je možné zlepšit nastavením vhodného způsobu komunikace prostřednictvím e-mailu nebo telefonu, video hovorů, **nastavením pravidelných termínů setkávání**, možností **kontaktování**, ale i současně časů, ve který pracovník není zaměstnavateli dostupný. **Nastavení dostupnosti** pracovníka je nejvhodnější upravit v dohodě se zaměstnavatelem.
- Pro zavedení flexibilních forem práce, jejich rozšíření a uplatňování je také nezbytné zajistit potřebné **znalosti a dovednosti** zaměstnanců v oblasti flexibilních režimů práce a jejich využívání prostřednictvím školení nebo jiných příležitostí k učení a rozvoji. V případě vedoucích pracovníků je třeba zajistit, aby měli dovednosti, jak řídit zaměstnance využívající flexibilní pracovní režimy.
- Zaměstnanci pracující ve flexibilních pracovních režimech by měli mít **dovednosti time managementu**, schopnost **pracovat bez přímého dohledu**, **sebemotivaci** a flexibilitu.
- Je potřeba, aby zaměstnancům využívajícím flexibilní formy práce byly dostupné **shodné příležitosti** pro jejich další rozvoj i kariérní postup, jako zaměstnancům nepracujícím v rámci flexibilních pracovních režimů.
- Vhodné je nastavit **pravidla** poskytování **úhrad**, příspěvků některých **nákladů** spojených s využíváním flexibilních forem práce např. mobilní zařízení, náklady spojené s výkonem práce z jiného místa. Jak ukázaly výsledky realizovaného šetření, pro

většinu organizací proplácení náhrad spojených s výkonem práce z jiného místa nepředstavovalo významnou nevýhodu. Současně se ale také ukázalo, že poskytování těchto náhrad není příliš rozšířeno. Přestože určitou výhodu v podobě úspory provozních nákladů např. výkon práce z jiného místa organizacím poskytuje.

- V případě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele platí stejná **pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví** při práci jako na pracovišti zaměstnavatele. Zaměstnavatelé musí zajistit, aby prostory a vybavení byly používány bezpečně, a aby zaměstnanci vykonávající práci mimo pracoviště zaměstnavatele měli dostatečné znalosti o ochraně zdraví a bezpečnosti. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mimo pracoviště zaměstnavatele a zejména pak i kontrola ze strany zaměstnavatele však naráží na legislativu, která neumožňuje zaměstnavateli vstup do soukromých prostorů pracovníků bez jejich souhlasu, a to ani z důvodu výkonu kontroly bezpečnosti podmínek na domácím pracovišti.
- Při zavádění flexibilních forem práce je žádoucí co nejlépe využít **postupy, technologie či nástroje**, které již v organizacích jsou k **dispozici**, aby se omezily zbytečné náklady a optimalizovalo se využití již současných možností.
- Zavádění flexibilních pracovních postupů vyžaduje **naplánování a stanovení postupu** jejich zavádění, který by měl zahrnovat i zjištění potřeb zaměstnanců, aby se prověřila možnost zavedení a využívání flexibilních forem práce a zajistilo se jejich přijetí ze strany zaměstnanců. Současně je to zpracování **formálních zásad a postupů**, které zajistí vhodnou implementaci a bezproblémové využívání flexibilních forem práce. Potřebná příprava s předem stanovenými možnostmi řešení problémů pomůže zabezpečit úspěšnou implementaci flexibilních forem práce.
- Při zavádění a rozšíření flexibilních forem práce by byla žádoucí i spolupráce zaměstnavatelů s vládou, zejména při hledání možností **zavádění flexibilních forem práce v „obtížně přizpůsobitelných“ sektorech a zaměstnáních**. V takových odvětvích, kde je obtížné zavádět flexibilní formy práce s ohledem na charakter činností, kde práce jen obtížně poskytuje možnosti pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. V této souvislosti je také případně možné zvážit, jak by mohly být rozděleny náklady na podporu zavádění a rozšíření uplatňování flexibilních forem práce mezi jednotlivce, organizace a stát v případě různých typů práce.
- Organizace se obávají, že flexibilní formy práce pro ně budou znamenat více práce, vyšší náklady, plnění dalších legislativních nařízení. Potřebné je skutečně změřit konkrétní náklady, a kterých flexibilních forem se především týkají a případně nastavit, kdo by se měl podílet na jejich úhradě.

Literatura

1. Better ways of working: Flexible working. London: Constructing Excellence, 2009. Dostupné z: https://constructingexcellence.org.uk/wp-content/uploads/2015/01/Flexible-Working_final.pdf.
2. CIPD (2005). Flexible working: impact and implementation an employer survey. Survey report 2005.
3. CIPD (2020). Embedding new ways of working: implications for the post-pandemic workplace. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2020. Dostupné z: https://www.cipd.co.uk/Images/embedding-new-ways-working-post-pandemic_tcm18-83907.pdf.
4. CIPD (2021). Benefits of flexible working for organisations. Dostupné z: https://www.cipd.co.uk/Images/flex-from-first-benefits-to-employers_tcm18-90031.pdf.
5. CIPD (2021). Flexible working glossary. Dostupné z: <https://www.cipd.co.uk/news-views/campaigns/flex-from-first>.
6. CIPD (2021). Flexible working practices London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2021. Dostupné z: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/factsheet>.
7. CIPD (2021). Flexible working: lessons from the pandemic. From the 'nature' of the work to the design of work. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2021. Dostupné z: https://www.cipd.co.uk/Images/flexible-working-lessons-from-pandemic-report_tcm18-92644.pdf.
8. Employee flexibility toolkit. How to negotiate and manage a successful flexible working arrangement. Australina Governemnt. Workplace Gender Equality Agency, 2019. Dostupné z: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Flexibility_employee_toolkit.pdf.
9. Flexible Work and Rewards Survey 2021 Design and Budget Priorities Results – UK. WillisTowers Watson, 2020. Dostupné z: <https://www.wtwco.com/en-GB/Insights/2020/11/flexible-work-and-rewards-survey-2021-design-and-budget-priorities>.
10. Kenneth Matos, Ellen Galinsky, James T. Bond. National Study of Employers. Society for Human Resource Management, 2017. Dostupné z: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/National%20Study%20of%20Employers.pdf>.
11. Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H. *Flexibilní formy práce - homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: RILSA, v. v. i., 2020. 92 s. ISBN 978-80-7416-400-2
12. Kotíková, J., Kyzlinková, R., Váňová, J., Veverková, S., Vychová, H. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: RILSA, v. v. i., 2019. 50 s. ISBN 978-80-7416-348-7
13. Kyzlinková, R., Pojer, P., Veverková, S. *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Praha: RILSA, v. v. i., 2019. 73 s. ISBN 978-80-7416-337-1.