

<https://doi.org/10.54937/refl.2022.6.2.6-21>

Práca z domu ako nástroj pre efektívnejšie podnikanie

Work from Home as a Tool for More Efficient Business

Matúš Baráth, Dušana Alshatti Schmidt

Abstrakt

Na začiatku pandémie sa za ideálne krátkodobé riešenie ochrany zamestnancov považovalo zavedenie práce z domu známej ako home office. Pretrvávajúca pandémia spôsobila, že z práce z domu sa stal fenomén. Predpokladá sa, že práca z domu môže viesť k značným úsporám. Otázkou teda je, či práca z domu môže znížiť náklady na prácu a byť nástrojom na úsporu nákladov pre efektívnejšie podnikanie. Tento výskum sa zamerával na analýzu vzťahu medzi pracou z domu a cenou práce v 29 európskych krajinách. Analyzované dáta z Eurostatu za obdobie rokov 2019 – 2021 naznačujú silnú závislosť medzi pracou z domu a cenou práce bez ohľadu na frekvenciu jej používania (príležitostne alebo obvykle). Môžeme pozorovať rastúcu závislosť týchto dvoch premenných, čo sa zrejme prejaví ako trend v najbližšom období. Rastúce ceny vstupov v podobe zdražovania elektriny a plynu nás tiež nútia prehodnotiť fungovanie práce na pracovisku.

Kľúčové slová: cena práce, práca z domu, flexibilita, home office, COVID-19.

Abstract

At the beginning of the pandemic an involuntary implementation of work from home practices was considered a short-term solution. The continuous pandemic has resulted in a work from home phenomenon. It is assumed that work from home can create substantial savings. The question is, therefore, whether work from home can reduce labour cost and be a cost saving tool for more efficient business. This paper analyzes the link between work from home and labour cost in 29 European countries. Analyzed data from Eurostat for the period 2019-2021 suggest a strong link between work from home and labour cost regardless of the frequency of use (sometimes or usually). We can observe an increasing dependence of these two variables, which will be apparently reflected as a trend in the nearest future. Growing inputs in the form of an increase in the price of electricity and gas forces us to reconsider the strict functioning of the on site work.

Keywords: Labour Cost. Work from Home. Flexibility, Home Office. COVID-19.

JEL Classification: M12, M54, J22;, J33, L23

Úvod

Dopad pandémie na jednotlivé segmenty trhu práce spôsobil obrovský šok, ktorého bezprostredné dôsledky sa začali prejavovať už počas prvých dní pandémie vyhlásenej Svetovou zdravotníckou organizáciou v roku 2020 (WHO, 2020). V dôsledku epidemiologickej situácie prešlo takmer 40 % zamestnancov v Európskej únii na prácu na diaľku (teleworking) alebo prácu z domu (home office) (Farinha, Ascenso, 2022). Takmer všetky pracovné pozície boli presunuté do domáceho prostredia označovaného ako „home office“. Zamestnanci na mnohých pozíciách však na takýto presun neboli pripravení. Okrem toho, niektoré sektory ako napríklad gastronómia, čelili v tomto období existenčnému riziku z dôvodu dlhodobého zatvárania prevádzok (El Hajal, 2022). Napriek neplánovanej zmene pracovného nastavenia sa dá povedať, že mnohé organizácie, ktoré mali možnosť a charakter ich práce to umožňoval, sa adaptovali veľmi rýchlo (Aloisi, De Stefano, 2022) a dokázali zabezpečiť svoje organizačné procesy aj v online priestore (Howe, Menges, 2021). Tento moment by sa dal vnímať ako zlomový bod vo svete práce. Kým pred pandemiou a pandemickými obmedzeniami boli mnohé pozície označované ako čisto kancelárske a lokalizačná flexibilita v podobe piatkového home office bola ponúkaná ako benefit na vyváženie spokojnosti zamestnancov (Wojčák, 2013; Allen a kol., 2015; Nakrošienė a kol., 2019; Yu a kol., 2019; Baráth, 2022), aktuálne prácu na diaľku možno považovať za globálny fenomén s cieľom udržateľnosti na strane zamestnancov a aj zamestnávateľov.

1 Teoretické východiská

1.1 Aplikácia práce z domu

V prvých momentoch bol šok z pandémie braný ako dočasný stav a presun práce do online priestoru ako krátkodobá záležitosť. Medzinárodná organizácia práce (2020a; 2020b) však vydala usmernenia pre potreby zamestnanosti a následný dlhodobý krízový scenár pre jednotlivé segmenty ekonomiky. Krajiny v Európe zaujali rôzne prístupy v závislosti od vývoja a rýchlosti šírenia pandémie. V dôsledku týchto aktivít a prispôsobenia sa situácii to viedlo k posilneniu legislatívy smerom k vyššej flexibilita a najmä k výraznému rozvoju udržateľnosti práce na diaľku (teleworkingu) a práce z domu (home office). Najdôležitejšie nástroje prijaté v európskych krajinách boli:

- investície do kvality a výkonnosti internetu,
- balík pomoci “home fees” na pokrytie zvýšených nákladov v domácnosti,
- hybridný pracovný model (časť práca z domu a časť z kancelárie),
- častejšiu prácu z domu (home office) ako povinnú súčasť a prechod od nepravidelnosti k pravidelnosti (teleworkingu).

Tabuľka 1 obsahuje údaje o zamestnaných osobách pracujúcich z domu pre dve merané frekvencie v jednotlivých krajinách, ktoré sa líšia definíciou. *Práca z domu – príležitostne* sa dá definovať ako menej častá alebo nepravidelná práca z domu vykonávaná maximálne 5-krát za mesiac alebo raz za týždeň. V tomto prípade ide o benefit, ktorý je založený na neformálnej dohode so zamestnávateľmi a nie je pevné

definovaný ani zmluvne ošetrený, tradične sa označuje ako home office. *Práca z domu* – obvykle sa dá definovať ako častejšia alebo pravidelná práca z domu na základe zmluvne dohodnutých podmienok. Implementácia zmien v legislatíve prebehla len nedávno a zjednocovanie pojmov stále nie je úplne ukončené. V tomto prípade sú jednotné alebo podrobnejšie definície na úrovni európskych krajín predsa len odlišné. V podstate je však tento typ ošetrený zmluvne a často sa označuje ako práca na diaľku (teleworking, telepráca).

Tabuľka 1 ukazuje trend vo využívaní príležitostnej práce z domu, ktorý sa zvyšoval pomalým tempom až do roku 2019. Krajiny, ktoré mali nízky podiel zamestnancov pracujúcich z domu príležitostne dosiahli počas rokov 2020 a 2021 rastúce čísla, pretože okrem pandémie zamestnávateľia začali brať toto nastavenie ako vhodný a dostupný benefit ponúkaný pre zamestnancov. Mnohé krajiny, ktoré mali vysoký podiel ľudí pracujúcich z domu už pred pandemiou, zaznamenali v rokoch 2020 a 2021 klesajúci trend príležitostnej práce z domu. Tento trend je spôsobený tým, že mnoho organizácií sa vzhľadom na vývoj a fungovanie procesov v online priestore rozhodlo zaviesť trvalú prácu z domu, čím presunuli *prácu z domu – príležitostne* do kategórie *práca z domu – obvykle*. Táto kategória za roky 2020 a 2021 zaznamenala nárast takmer vo všetkých krajinách. Avšak, na posúdenie trendu a časový rad bude potrebné údaje sledovať niekoľko rokov.

Tabuľka 1 Podiel zamestnancov pracujúcich z domu a celkovej zamestnanosti v krajinách

Krajina	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
	<i>Príležitostne</i>					<i>Obvykle</i>				
BE	16,5	16,1	17,7	16,5	13,7	6,9	6,6	6,9	17,2	26,2
BG	0,6	0,7	0,6	1,8	3,7	0,3	0,3	0,5	1,2	2,8
CZ	5,2	5,4	5,4	5,9	7,3	3,9	4,0	4,6	7,2	7,2
DK	21,1	19,6	20,7	18,3	17,9	8,8	7,8	7,8	17,0	18,1
DE	6,0	6,6	7,4	7,3	7,7	4,8	5,0	5,2	13,6	17,0
EE	10,3	12,0	13,1	10,8	11,4	5,7	7,4	6,6	12,2	14,9
IE	11,5	12,8	12,9	10,5	7,3	5,0	6,5	7,0	21,5	32,0
GR	3,2	3,1	3,4	3,4	8,2	2,3	2,0	1,9	7,0	6,7
ES	3,0	3,2	3,5	4,2	5,8	4,3	4,3	4,8	10,9	9,5
FR	13,6	14,1	15,8	13,7	17,2	6,7	6,6	7,0	15,7	17,0
HR	4,6	5,3	5,0	7,9	8,7	1,4	1,4	1,9	3,1	4,6
IT	1,1	1,2	1,1	1,4	6,5	3,5	3,6	3,6	12,2	8,3
CY	1,3	1,0	1,2	2,9	6,0	1,2	1,2	1,3	4,5	6,7
LV	1,2	1,9	1,8	1,6	2,6	2,1	2,9	3,0	4,5	11,0
LT	2,1	2,1	2,1	2,9	5,2	2,6	2,5	2,4	5,4	9,1
LU	20,9	19,8	21,5	24,4	17,0	12,7	11,0	11,6	23,1	28,1
HU	4,1	3,7	3,4	7,4	8,8	2,5	2,3	1,2	3,6	4,5
MT	3,1	3,9	5,4	10,9	14,4	4,4	5,8	6,1	14,8	14,9
NL	21,4	21,7	23,0	22,3	31,3	13,7	14,0	14,1	17,8	22,5

AT	12,1	11,7	12,1	11,1	12,5	9,5	10,0	9,9	18,1	15,9
PL	9,1	9,4	9,8	9,2	8,4	4,5	4,6	4,6	8,9	6,9
PT	8,3	8,6	9,0	8,7	11,5	5,9	6,1	6,5	13,9	14,5
RO	0,2	0,3	0,6	0,6	4,2	0,4	0,4	0,8	2,5	2,4
SI	11,0	10,9	11,0	12,6	12,3	7,2	6,9	6,8	7,4	10,6
SK	4,9	5,4	5,8	5,9	8,4	3,5	3,6	3,7	5,7	6,6
FI	16,2	17,0	17,6	14,1	16,2	12,3	13,3	14,1	25,1	24,8
SE	27,4	29,4	31,3	32	19,2	5,0	5,3	5,9	14	27,0
IS	26,7	25,0	24,1	29,3	32,7	7,2	6,5	5,7	8,7	13
NO	5,3	5,9	5,2	6,8	25,7	5,1	5,5	5,0	4,7	16,4

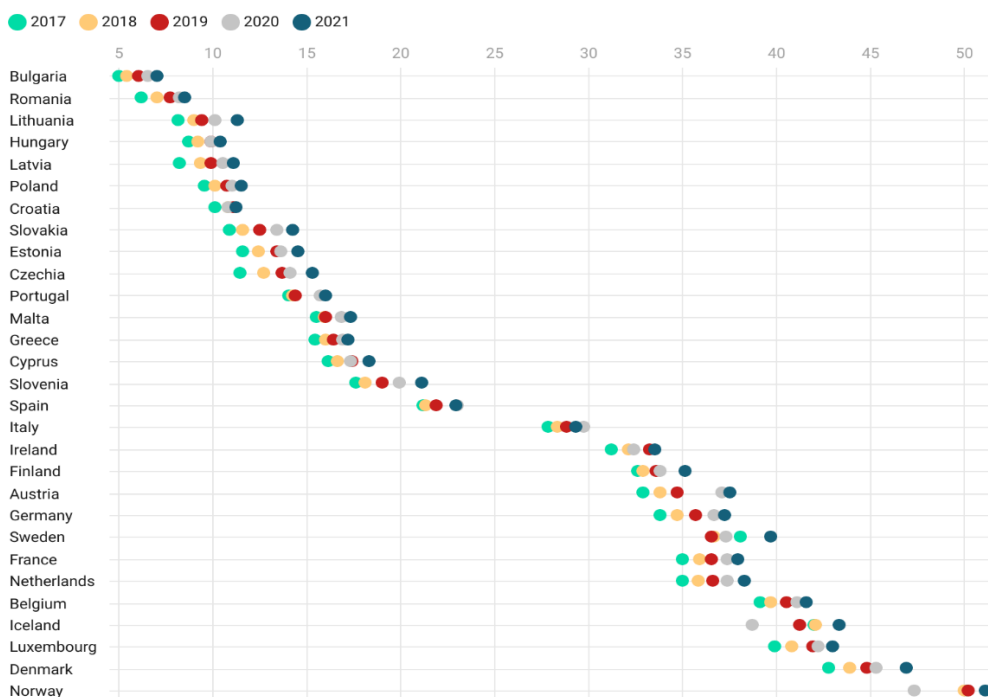
Zdroj: Spracované na základe dát z Eurostat (2022).

Práca z domu má významný pozitívny vplyv na spokojnosť zamestnancov, rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a taktiež šetrí čas a náklady pri cestovaní (Felstead, Henseke, 2017). Tento vplyv pri príležitostnej práci z domu opisali počas pandémie viacerí autori z rôznych perspektív (Kaufman, Taniguchi, 2021; Ipsen a kol., 2021). Medzi najväčšie výhody z pohľadu zamestnancov možno považovať flexibilný pracovný čas a vplyv na rozvrhnutie svojej práce (Farinha, Ascenso, 2022), nové možnosti v oblasti vzdelávania a absolvovania kurzov online (Bjursell a kol., 2021; Kelly a kol., 2022). Z pohľadu zamestnávateľov a organizácií možno hovoriť o pozitívnom vplyve na úspory nákladov v kancelárskych priestoroch (O'Brien, Aliabadi, 2020) a taktiež prispieva k šetreniu prírodných zdrojov, ochrany prírody a prispieva k zvýšeniu úrovne ekológie v jednotlivých krajinách (Loia, Adinolfi, 2021; Taborši, 2021).

Nový stav v ére pandémie však nebol dobrovoľný a dočasný - príležitostný, ale nastolený s nejasným ukončením, čo dávalo priestor pre nový výskum a nastavenie práce z domu inak ako predtým. Mnohé negatíva sa začínajú prejavovať s dlhodobým vykonávaním práce z domu a sú výsostne spojené so sociálnou izoláciou (Wang a kol., 2020) a komunikáciou (Maier a kol., 2022), či neplnením pracovných úloh, prípadne môžu tieto problémy viesť k strate motivácie zamestnancov (Ngamkroekjoti a kol., 2022). Stále teda platí, že dobrovoľná a želaná práca z domu je výhodou, benefítom, no dlhodobé trvanie môže narušiť sociálne väzby, možnosť rozvoja a povýšenia, prípadne profesionálneho úspechu (Golden, Eddleston, 2020). Mnohé zistenia od autorov o výhodách a nevýhodách „pandemickej práce z domu“ sa v literatúre líšia a nie sú jednoznačne rozčlenené z dôvodu prelínania sa pre zamestnancov a zamestnávateľov.

1.2 Vývoj ceny práce v posledných rokoch

Vývoj nákladov na cenu práce sú založené na zisťovaní nákladov práce (je to štvorročné zisťovanie, ktoré ich zhromažďuje na veľmi komplexnej úrovni) a extrapolácii na základe štvrťročného *indexu nákladov práce*. Týka sa celkových priemerných hodinových nákladov na prácu a kategórie nákladov na cenu práce „mzdy a platy“ a „príspevky zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie plus zaplatené dane mínus dotácie prijaté zamestnávateľom“. Jednotlivé úrovne sú dostupné v eurách a národných menách (Eurostat, 2022). Hodnoty v miestnych menách boli prepočítané na eurá, kde vidieť rastúci trend.



Obrázok 1 Štruktúra úrovne nákladov práce podľa krajín 2017-2021 v eurách

Zdroj: Spracované na základe dát z Eurostat (2022)

Zo štatistického hľadiska (tabuľka 2) je možné od roku 2017 pred pandémiou pozorovať rastúci trend nákladov na cenu práce. Minimálnu hodnotu predstavovalo Bulharsko, ktorého cena práce bola v roku 2017 vo výške 5 eur, až po zvýšenie ceny práce v roku 2021 vo výške 7 eur. Maximálnu hodnotu predstavovalo Nórsko, ktorého maximálna hodnota dosiahla 50,1 eura v roku 2017 a 51,1 eura v roku 2021. Celkový priemer vo vybraných európskych krajinách mal lineárne rastúci trend z 23 eur v roku 2017 na hodnotu 25,5 eura v roku 2021. Rovnaký trend bol viditeľný aj pre medián vo vybraných európskych krajinách od 17,6 eura v roku 2017 až po výsledných 21,1 eura v roku 2021.

Tabuľka 2 Štatistické hodnoty ceny práce pre roky 2017-2021

2017	2018	2019	2020	2021
Min: 5	Min: 5,4	Min: 6	Min: 6,5	Min: 7
Max: 50,1	Max: 50	Max: 50,2	Max: 47,3	Max: 51,1
Priemer: 23	Priemer: 23,6	Priemer: 24,2	Priemer: 24,6	Priemer: 25,5
Medián: 17,6	Medián: 18,1	Medián: 19	Medián: 19,9	Medián: 21,1

Zdroj: Vlastné spracovanie.

Ak si zoberieme rok 2019 ako základný (bázický) rok pred pandemiou, stále môžeme vidieť kontinuálny lineárny rast nákladov na cenu práce v jednotlivých krajinách. V roku 2020 sa v dvoch krajinách v Európe (Nórsko, Island) celkové náklady na cenu práce znížili. V Nórsku bol zaznamenaný pokles v roku 2020, keď celková cena práce klesla z 50,2 eura na 47,3 eura v roku 2020. V nasledujúcom roku však opäť vzrástla. Na Islande bol zo štatistického hľadiska podobný trend zaznamenaný aj v roku 2020, keď celková cena práce klesla zo 41,2 eura na 38,7 eura. V nasledujúcom roku na cenu práce opäť vzrástla.

2 Materiál a metódy

Hlavným cieľom výskumu bolo identifikovať možnú závislosť medzi prácou z domu a cenou práce. Cieľom bolo odpovedať na nasledujúcu otázku: *Môže práca z domu znížiť mzdové náklady a slúžiť ako nástroj pre efektívnejšie podnikanie?* Výskum sa okrem toho zamerala na testovanie nasledujúcich hypotéz:

H_{01} : Častejšie využívanie práce z domu nemalo v roku 2019 významný vplyv na cenu práce.

H_{02} : Častejšie využívanie práce z domu nemalo v roku 2020 významný vplyv na cenu práce.

H_{03} : Častejšie využívanie práce z domu nemalo v roku 2021 významný vplyv na cenu práce.

Údaje za vybrané krajiny boli získané z Eurostatu (obrázok 1, tabuľka 1). Celkovo boli k dispozícii kompletne údaje za obdobie 2017-2021 pre 29 krajín, ktoré zahŕňali krajiny EÚ, krajiny, ktoré sú členmi EÚ a krajiny Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP). Na znázornenie študovaných krajín v obrázkoch a tabuľkách boli použité kódy krajín podľa ISO 3166-1 Alpha 2. Švajčiarsko bolo zo vzorky vylúčené z dôvodu neúplných údajov v databáze. Rok 2019 bol definovaný základný (bázický) a možno ho považovať za veľmi dôležitý míľnik pre výskum. V tomto výskume je to teda základný rok, keďže dôsledky pandémie sa začali prejavovať v rokoch 2020, 2021.

Na určenie asociácie medzi nezávislými (práca z domu) a závislými (náklady na cenu práce) premennými a na testovanie hypotéz bol vypočítaný korelačný koeficient, regresná analýza a analýza ANOVA pomocou MS Excel (Data Analysis ToolPack).

3 Výsledky a diskusia

Korelačné koeficienty boli stanovené pomocou funkcie korelačného vzorca z MS Excel Data Analysis ToolPack. Tabuľka 3 naznačuje silnú pozitívnu koreláciu a rastúci trend medzi prácou z domu a cenou práce počas analyzovaného obdobia (2019 – 2021) bez ohľadu na frekvenciu používania (príležitostne alebo obvykle).

Tabuľka 3 Korelačný koeficient medzi prácou z domu (%) a cenou práce (€)

	Korelačný koeficient		
	2019	2020	2021
Práca z domu - Príležitostne	0,685	0,648	0,727
Práca z domu - Obvykle	0,634	0,675	0,749

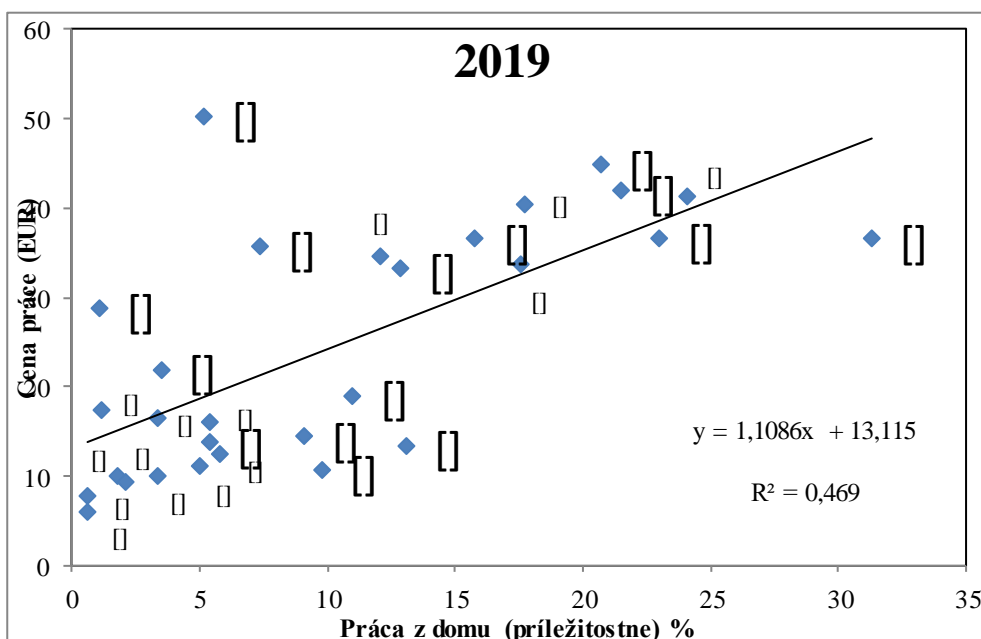
Zdroj: Vlastné spracovanie.

Na určenie veľkosti zmeny sa regresná analýza javila ako nevyhnutná. Na testovanie významnosti regresných modelov sa použila analýza rozptylu (ANOVA) na generovanie F-hodnoty (významnosť F). Vo všetkých šiestich regresných modeloch je významnosť F menšia ako hladina významnosti 0,05. Preto je možné akceptovať všetky vytvorené regresné modely.

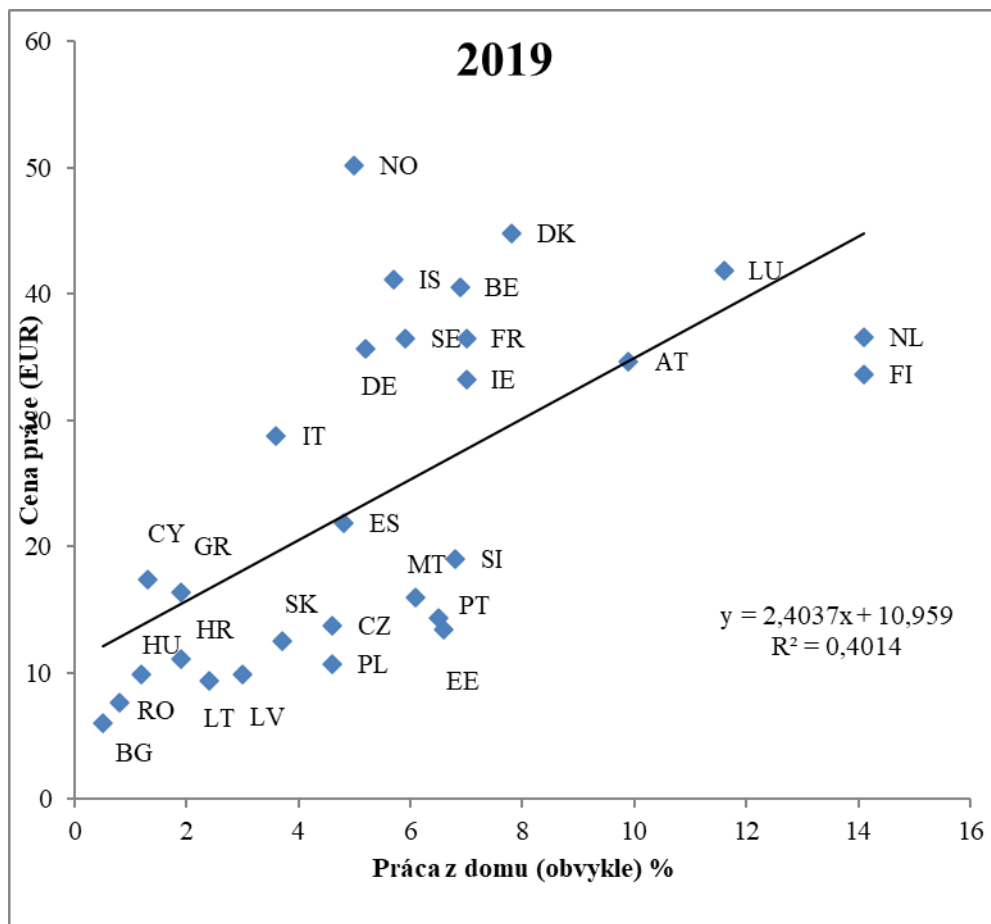
Grafy 1, 2, 3, 4, 5 a 6 naznačujú lineárny vzťah medzi študovanými premennými. Grafy ukazujú trend, že so zvýšeným využívaním praktík práce z domu sa cena práce zvyšuje vo všetkých skúmaných európskych krajinách. Je viditeľné, že čím bližšie sú body k regresnej priamke, tým silnejší je vzťah medzi premennými. Pri interpretácii výsledkov treba zdôrazniť aj to, že krajiny nad regresnou čiarou majú vyššie náklady, ale ich počet zamestnancov pracujúcich z domu je nižší, ako uvádzajú odhady. Dôležitým faktorom však zostáva, že rok 2019 nie je pandemický a v tomto prípade záleží aj na zložení ekonomiky krajiny a jej možnostiach využitia práce z domu - príležitostne alebo práce z domu - obvykle. Krajiny ako Island (IS), Holandsko (NL) a Luxembursko (LU) dosiahli v tomto smere veľmi významnú závislosť. V týchto krajinách rastúce náklady v roku 2019 záviseli od percenta práce z domu. Všetky krajiny nad regresnou čiarou mali vyššie náklady ako počet zamestnancov z pracujúcich domu, čo naznačovalo slabú koreláciu a skôr trend uspokojiť zamestnanca príležitostnou prácou z domu namiesto dlhodobého riešenia nákladov organizácie. V mnohých prípadoch boli kľúčovým faktorom aj legislatívne úpravy v jednotlivých krajinách a flexibilita zákonníkov práce. Z grafu 1 vyplýva, že krajiny, ktoré mali vyšší počet zamestnancov s možnosťou príležitostne pracovať z

domu, boli častejšie krajiny strednej a východnej Európy. Absolútnym lídrom v presadzovaní možnosti pracovať z domu bolo Švédsko (SE), kde príležitostnú prácu z domu mohlo využívať viac ako 30 % zamestnancov.

V prípade pravidelnej / obvyklej práce z domu (graf 2) bola výsledná závislosť výraznejšia na strane zamestnávateľa, ktorý chcel ušetriť na cene práce a na prevádzkových nákladoch. V tomto prípade boli lídrami vo vzťahu k pomeru ceny práce a pravidelnom / obvyklom poskytovaní práce z domu a absolútne kopírovali rastúci trend krajiny ako Grécko (GR), Španielsko (ES), Rakúsko (AT) a Luxembursko (LU). Holandsko (NL) a Fínsko (FI) poskytovali prácu z domu pravidelne oveľa viac, ako ukazuje lineárny vzťah závislosti ceny práce a práce z domu. Pri obvyklej práci z domu je rozhodujúcim faktorom aj flexibilita legislatívy a ochota zamestnávateľov pristúpiť zmluvne na takýto pomer.



Graf 1 Lineárna regresia za rok 2019 – príležitostne
Zdroj: Vlastné spracovanie

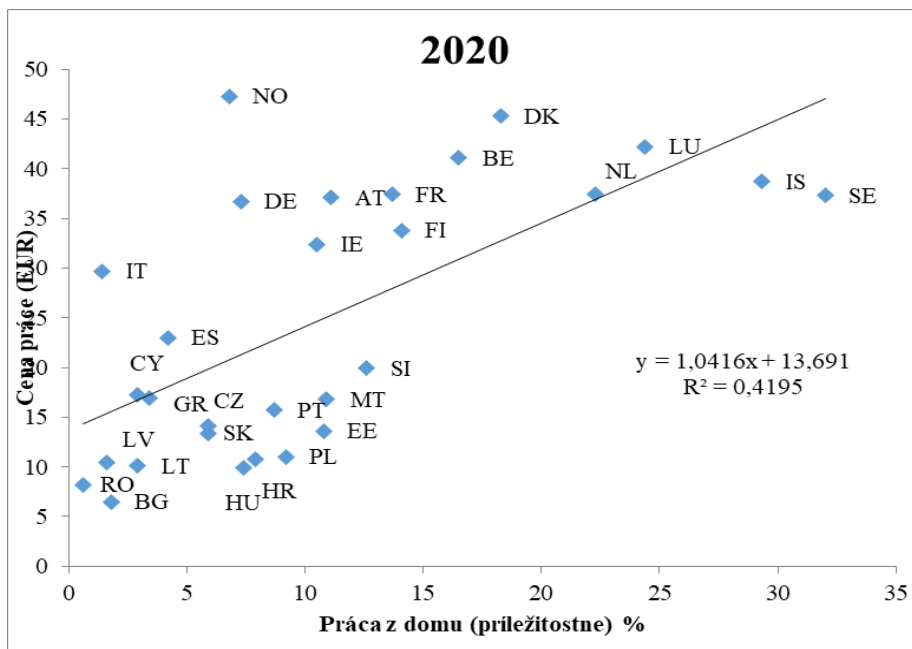


Graf 2 Lineárna regresia za rok 2019 – obvykle

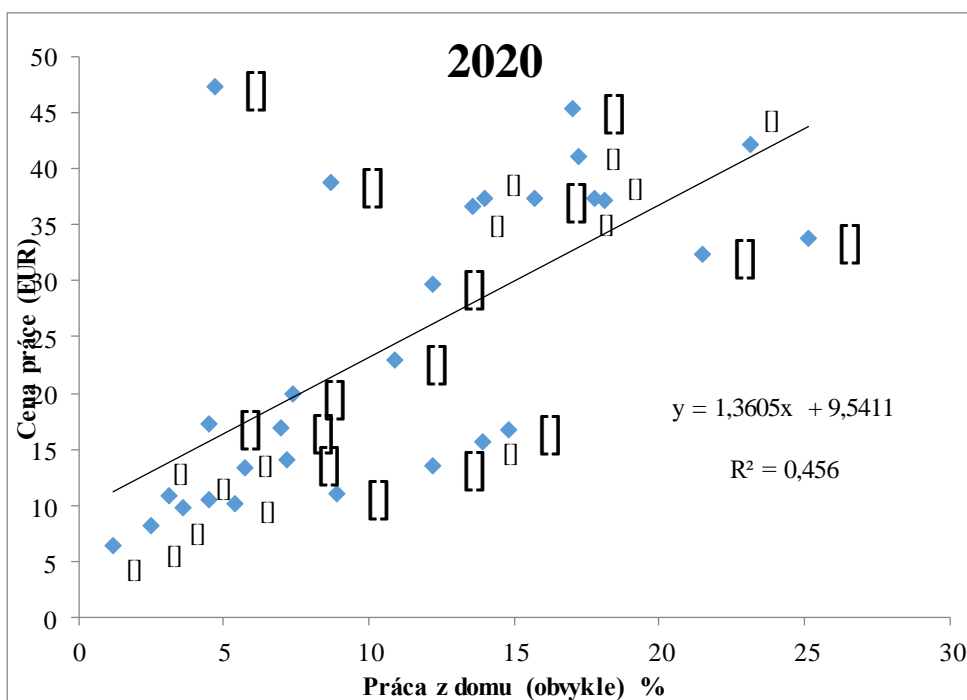
Zdroj: Vlastné spracovanie

V roku 2020 vypukla pandémia, ktorá v mnohých prípadoch zvýšila poskytovanie práce z domu - príležitostne alebo obvykle. Trend rastu je poznačený najmä šokom z danej situácie a povinným presunutím všetkej práce, ktorá sa mohla vykonávať na diaľku do online priestoru. V roku 2020 súvisel nárast práce z domu v oboch prípadoch viac s ochranou zdravia a predpismi v jednotlivých krajinách ako s cenou práce, ktorá v danom roku nezaznamenala výrazný rast. V prvom roku pandémie možno považovať údaje za skresľujúce, najmä z dôvodu rozličných prístupov krajín k obmedzeniam so snahou ochrániť ekonomiku a zabezpečiť jej nepretržité fungovanie.

V prípade obvyklej práce z domu (graf 4) pre krajiny pod regresnou čiarou došlo k posunu a zvýšeniu v poskytovaní práce z domu oproti predchádzajúcemu roku. V krajinách strednej a východnej Európy bol výrazným trendom prechod z príležitostnej na obvyklú prácu z domu oproti roku 2019, teda smerom doprava. V krajinách ako Holandsko (NL) alebo Nórsko (NO) bol trend opačný. Mnohí zamestnanci sa z obvyklej práce z domu chceli vrátiť do kancelárií z dôvodu negatívnych vplyvov práce z domu.



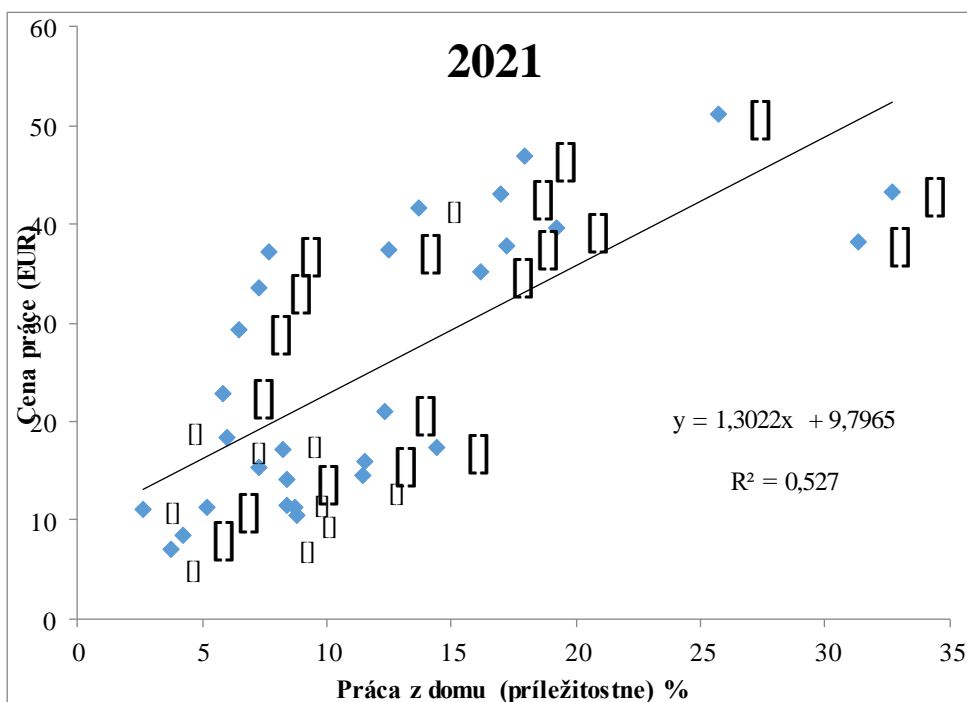
Graf 3 Lineárna regresia za rok 2020 – príležitostne
 Zdroj: Vlastné spracovanie



Graf 4 Lineárna regresia za rok 2020 – obvykle
 Zdroj: Vlastné spracovanie

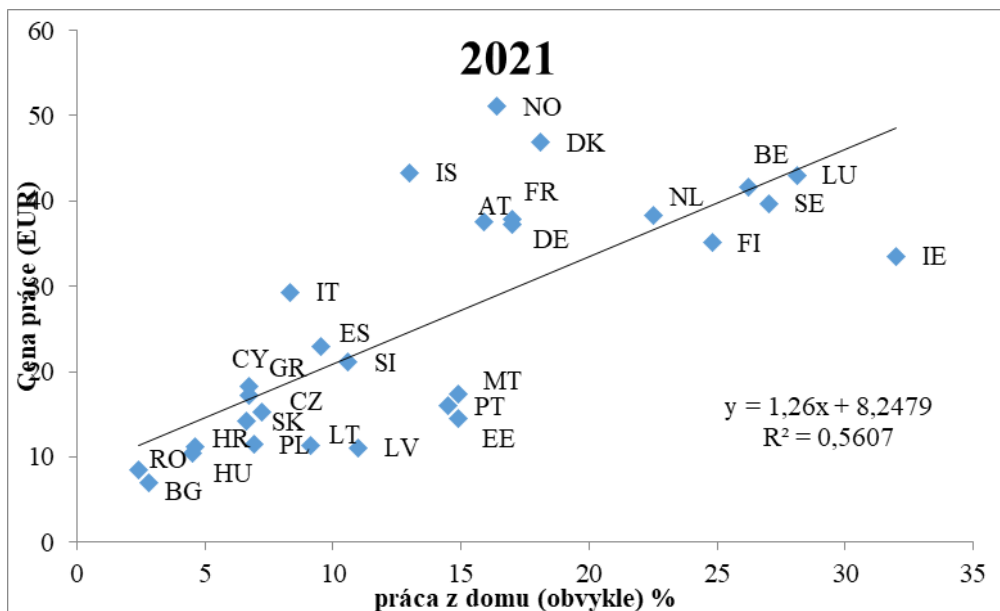
V roku 2021 opäť v mnohých krajinách nastali vládne opatrenia, ktoré opäť posilnili trend príležitostnej práce z domu. Mnoho zamestnávateľov reagovalo na nestabilnú situáciu, pomalý nárast ceny práce presunom zamestnancov na teleworking, čo sa prejavilo na hodnotách obvyklej práce z domu. Zamestnávatelia umožňovali viac príležitostnej práce z domu väčšej skupine zamestnancov a časť zamestnancov nechali na obvyklej práci z domu (teleworkingu) bez návratu na svoje pracovisko. Dostupnosť práce z domu – príležitostne a obvykle sa v oboch prípadoch zvýšila.

V roku 2021 (graf 6) už bol výrazný trend zvýšenej práce z domu, keď sa vo všetkých krajinách zvýšil počet stálych zamestnancov obvyklej práce z domu. Okrem trendu bezpečnosti a ochrany zamestnancov sa hlavnou témou stala udržateľnosť, šetrenie mzdových nákladov a nákladov zamestnávateľov vôbec. Dá sa predpokladať, že zvyšujúce sa ceny energií sa premietnu aj do zvýšených nákladov práce a tento trend zamestnancov s príležitostnou alebo obvyklou prácou z domu bude v rokoch 2022 a 2023 ešte výraznejší.



Graf 5 Lineárna regresia za rok 2021 – príležitostne

Zdroj: Vlastné spracovanie



Graf 6 Lineárna regresia za rok 2021 – obvykle

Zdroj: Vlastné spracovanie

Hypotézy

Zistenia poskytli všetky požadované údaje na testovanie stanovených troch hypotéz:

H_{01} : Častejšie využívanie práce z domu nemalo v roku 2019 významný vplyv na cenu práce.

($F = 18,106$; $df = 27$; $r = 0,633$; $p < 0,001$; $t = 4,255$)

H_{02} : Častejšie využívanie práce z domu nemalo v roku 2020 významný vplyv na cenu práce.

($F = 22,646$; $df = 27$; $r = 0,675$; $p < 0,001$; $t = 4,759$)

H_{03} : Častejšie využívanie práce z domu nemalo v roku 2021 významný vplyv na cenu práce.

($F = 34,465$; $df = 27$; $r = 0,749$; $p < 0,001$; $t = 5,871$)

Na základe analýzy výsledných hodnôt možno konštatovať, že častejšie využívanie práce z domu a úroveň ceny práce v rokoch 2019, 2020 a 2021 pozitívne korelovali a vzťah bol významný ($p < 0,001$). S rastúcim využívaním práce z domu sa zároveň vo všetkých skúmaných európskych krajinách zvyšovala cena práce. Preto všetky tri hypotézy H_{01} , H_{02} a H_{03} možno zamietnuť.

Diskusia

Na základe použitých vedeckých a štatistických metód sme dokázali odpovedať na otázku: *Môže práca z domu znížiť mzdové náklady a byť úsporným nástrojom pre efektívnejšie podnikanie?* Odpoveď je áno. Práca z domu môže prispieť k úspore a zefektívneniu procesov, ale musí byť súčasťou väčšieho balíka opatrení, ktoré spolu súvisia a dopĺňajú sa. Vybrané hypotézy sa nepotvrdili, čo je dôkazom toho, že existuje závislosť medzi cenou práce a počtom zamestnancov pracujúcich z domu. Môžeme pozorovať rastúcu závislosť týchto dvoch premenných, čo sa zrejme prejaví ako trend v najbližšom období. Rastúce vstupy v podobe zdražovania elektriny a plynu nás nútia prehodnotiť organizáciu práce na pracovisku. Prácu z domu sme doteraz vnímali skôr ako benefit pre zamestnancov, ktorý mal zabezpečiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a prispel k zvýšeniu efektivity výkonu mimo pracoviska. Do popredia sa dostávajú benefity na strane zamestnávateľov, ktoré majú šetriť náklady na prevádzku či kancelárie. Otázkou v podstate bude, ako budú zvýšené náklady na domácnosť preplácané zamestnávateľmi, ktorí ušetria na cene práce a nákladoch spojenými s priestormi. Hľadanie rovnováhy v hybridných pracovných modeloch bude výzvou v blízkej budúcnosti. Rovnako aj zavedenie balíka pomoci “home fees” na pokrytie domácich zvýšených nákladov a ich výška bude otázkou, ktorá bude v blízkej budúcnosti rezonovať, keďže ich výška je ošetrovaná len pre pravidelnú prácu na diaľku (teleworking, telepráca) a pre home office je výška pomoci ponechaná čisto na rozhodnutí zamestnávateľov. Niektoré krajiny majú silne nastavené pravidlá pre pracovné právo, iné európske krajiny budú musieť na tieto zmeny pružne reagovať, či už na úrovni národnej legislatívy alebo úrovni zamestnávateľov, aby jednotlivé procesy boli funkčné a stále efektívne pre všetky strany.

Záver

Pravdou je, že práca z domu sa v rôznych podobách stala bežnou súčasťou nášho pracovného nastavenia. V dôsledku pandémie a obmedzení sa výrazne prejavil posun od príležitostnej k obvyklej práci z domu. Počet zamestnancov pracujúcich *z domu - príležitostne* rastie najmä v krajinách, kde tento typ práce nebol veľmi rozšírený a poskytovaný zamestnancom. Druhým významným trendom je, že počet zamestnancov pracujúcich *z domu - príležitostne* klesá najmä v krajinách, kde sa práca z domu bežne využívala. Posun v trende od dočasnej k trvalej práci z domu je zrejмый. So zvýšenými nákladmi nielen ceny práce a meniacimi sa makroekonomickými ukazovateľmi bude skupina, ktorá pracuje len z domu aj naďalej rásť.

Resume

As a result, it is true that working from home in various forms and volumes has already become a common part of our work setup. As a result of the pandemic and lockdowns, shift from infrequent to occasional work from home has become noticeable. The number of employees *working from home sometimes* is growing in

countries where this type of work was not very popular and provided to employees. The second significant trend is that the number of employees *working from home sometimes* is decreasing in countries where work from home was commonly used. The shift in the trend from temporary to permanent work from home is obvious. With an increased cost and changing macroeconomic indicators the group that works purely from home will only grow.

Literatúra

- ALLEN, T. D., GOLDEN, T. D., SHOCKLEY, K. M. 2015. How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings In Psychological science in the public interest, Vol.16 No 2, pp.40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.
- ALOISI, A., DE STEFANO, V. 2022. Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon In International Labour Review, Vol. 161 No. 2, pp. 289-314. <https://doi.org/10.1111/ilr.12219>.
- BARÁTH, M. 2022. Definition of Embedded Flexible Elements in Working Form and Working Contracts In Developments in Information & Knowledge Management for Business Applications: Springer, Cham, pp. 123-137. https://doi.org/10.1007/978-3-030-97008-6_6.
- BJURSELL, C., BERGMO-PRVULOVIC, I., HEDEGAARD, J. 2021. Telework and lifelong learning In Frontiers in sociology, 6, 642277. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642277>.
- EL HAJAL, G. 2022. Teleworking and the jobs of tomorrow In Research in Hospitality Management, Vol. 12 No. 1, pp. 21-27. <https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2080953>.
- EUROSTAT, 2022. Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity. [online] [cit.2022-08-08]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LC_LCI_LEV__custom_2477319/default/table>.
- FARINHA, J., ASCENSO, L. R. 2022. Telework as an Element That Leverages Professional Performance and Family Balance In P. Figueiredo, E. Tomé, & J. Rouco (Ed.), Handbook of Research on Challenges for Human Resource Management in the COVID-19 Era, pp. 187-207. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-9840-5.ch010>.
- FELSTEAD, A., HENSEKE, G. 2017. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance In New Technology, Work and Employment, Vol 32 No 3, pp. 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>.
- GOLDEN, T. D., EDDLESTON, K. A. 2020. Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career

- success In *Journal of Vocational Behavior*, Vol 116.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>.
- HOWE, L. C., MENGES, J. I. 2021. Remote work mindsets predict emotions and productivity in home office: A longitudinal study of knowledge workers during the Covid-19 pandemic In *Human-Computer Interaction*, pp. 1-27.
<https://doi.org/10.1080/07370024.2021.1987238>.
- ILO, 2020a. ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, 2nd ed., 7 April 2020. Geneva. [online] [cit.2022-08-06]. Dostupné na internete: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf>.
- ILO, 2020b. Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond: A Practical Guide, Geneva. [online] [cit.2022-08-06]. Dostupné na internete: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf>.
- IPSEN, C., VAN VELDHOVEN, M., KIRCHNER, K., HANSEN, J.P. 2021. Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19 In *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol 18 No 4: 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>.
- KAUFMAN, G., TANIGUCHI, H. 2021. Working from Home and Changes in Work Characteristics during COVID-19 In *Socius*, 7:237802312110527. <https://doi.org/10.1177/23780231211052784>.
- KELLY, J. A., KELLEHER, L., GUO, Y., DEEGAN, C., LARSEN, B., SHUKLA, S., COLLINS, A. 2022. Assessing preference and potential for working from anywhere: A spatial index for Ireland In *Environmental and Sustainability Indicators*, Vol 15, 100190. <https://doi.org/10.1016/j.indic.2022.100190>.
- LOIA, F., ADINOLFI, P. 2021. Teleworking as an eco-innovation for sustainable development: Assessing collective perceptions during COVID-19 In *Sustainability*, Vol 13 No 9. <https://doi.org/10.3390/su13094823>.
- MAIER, C., LAUMER, S., WEITZEL, T. 2022. A Dark Side of Telework: A Social Comparison-Based Study from the Perspective of Office Workers In *Business & Information Systems Engineering*, pp. 1-19. <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00758-8>.
- NAKROŠIENĖ, A., BUČIŪNIENĖ, I., GOŠTAUTAITĖ, B. 2019. Working from home: characteristics and outcomes of telework In *International Journal of Manpower*, Vol. 40 No. 1, pp. 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>.
- NGAMKROECKJOTI, C., KLONGTHONG, W., THAVORN, J. 2022. Motivational factors influencing telework during the COVID-19 pandemic In *Emerging Science Journal*, Vol 6, pp. 229-246. <https://doi.org/10.28991/esj-2022-SPER-016>.

- O'BRIEN, W., ALIABADI, F. Y. 2020. Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods In *Energy and buildings*, Vol 225, 110298.
<https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2020.110298>.
- TABOROŠI, S., MALJUGIĆ, B., KOVAČEVIĆ, A. 2021. Ecological Impact of Telework In *XI International Conference Industrial Engineering and Environmental Protection 2021*, Zrenjanin, Serbia, pp. 270-273.
- WANG, W., ALBERT, L., SUN, Q. 2020. Employee isolation and telecommuter organizational commitment In *Employee Relations*, Vol. 42 No. 3, pp. 609-625. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0246>.
- WHO, 2020. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 -March 2020. [online] [cit.2022-08-06]. Dostupné na internete: <<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>>.
- WOJČÁK, E. 2013. *Flexibilné formy organizácie práce*. Bratislava: Ofprint, 2013. 124 s., ISBN 978-80-89037-34-6.
- YU, R., BURKE, M., RAAD, N. 2019. Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning In *Journal of Urban Management*, Vol 8 No 3, pp. 447-457.
<https://doi.org/10.1016/j.jum.2019.05.002>

PhDr. Matúš Baráth, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave
Fakulta managementu
Katedra medzinárodného manažmentu
matus.barath@fm.uniba.sk

PhDr. Dušana Alshatti Schmidt, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave
Fakulta managementu
schmidtova13@uniba.sk