

## Nová budoucnost práce: Co zaměstnanci chtějí?

### Jak pandemie COVID-19 proměnila preference zaměstnanců

Praha, 8. září 2020 – Společnost ManpowerGroup zveřejnila výsledky průzkumu **Nová budoucnost práce: Co zaměstnanci chtějí**

*“Zažíváme výjimečnou dobu a rychlost, s jakou měníme způsob práce a své priority, je těžko srovnatelná s obdobím předchozích let. V těchto nepředvídatelných časech se současná krize stává katalyzátorem nové budoucnosti práce,”* říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup Česká republika.

Abychom zjistili, jak krize proměňuje trh práce, zeptali jsme se 8 000 zaměstnanců v 8 zemích po celém světě:

- Jaké mají pocity z návratu do práce a čeho se obávají
- Co je pro ně nejdůležitější

#### Globální dopady na zaměstnance

Většina zaměstnanců (91 %) se shodují v tom, že jejich největší prioritou je udržet si práci. Jedinou výjimkou jsou zaměstnanci v IT, jejichž prioritou zůstává flexibilita. Největší obavy (94 %) mezi zaměstnanci je z návratu starého způsobu práce a ztráty flexibility, kterou během karanténních opatření získali. 8 z 10 zaměstnanců si přeje lepší rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem. 43 % zaměstnanců doufá, že skončí pevná pracovní doba. Většina zaměstnanců by ráda docházela do práce 2-3 dny v týdnu.

Všechny vlády v dotazovaných zemích poskytly velice rychle po vypuknutí pandemie pomoc. Lišila se podoba pomoci: USA poskytli podporu přímo zaměstnancům, státy Evropy a Singapur poskytli podporu zaměstnavatelům za účelem nahrazení mzdy a zachování pracovních míst. Až vlády ukončí či pozastaví podporu, začne být ekonomický dopad citelnější.

#### Pocity zaměstnanců z návratu do práce

S ukončením nařízené izolace a po uvolnění omezujících opatření chtějí mít zaměstnanci jistotu, že zdraví, bezpečnost, pohoda a spokojenost budou při návratu na pracoviště na prvním místě. Důvěra a transparentnost nebyly nikdy tak důležité a zaměstnavatelé vědí, že pro nastolení důvěry potřebují pracovat s daty. Proto jsou nyní klíčové průzkumy mezi zaměstnanci, získávání zpětné vazby, konzultace a komunikace.

#### Generace Z (ročník 1996 a výš)

Ze všech skupin se těší na návrat do práce nejvíce (51 %). Mají větší chuť učit se a vytvářet si půdu pro kariérní postup a vyšší mzdu.

#### Mileniálové (1981 - 1996)

Na návrat do práce se těší ze všech skupin nejméně (38 %). Vyžadují více ujištění, že nemocní zaměstnanci zůstanou doma. Nejvíce se chtějí vyhnout dojíždění do práce a jsou nejméně ochotní přijít o získanou flexibilitu.

### Generace X (1964 - 1980)

S návratem do práce pocítují největší úlevu ze všech skupin. Ohledně zdraví si dělají nejmenší starosti. Nejvíce se na návratu do kanceláře těší na spolupráci s kolegy a soustředění.

### Baby Boomers (1945 – 1963)

Těší se na návrat, protože preferují osobní spolupráci. Nejvíce si cení hranice mezi osobním a pracovním životem

## Prohlubování nerovností

*„Zaměstnanci se shodují v tom, co si v budoucnosti přejí – udržet si práci, být zdraví, učit se a rozvíjet dovednosti a už se nevracet ke starému způsobu práce. Při bližším pohledu vidíme, že pravděpodobně dojde k ještě výraznějšímu rozdělení pracovní síly. Ti, jejichž dovednosti jsou vyhledávané, mohou požadovat navýšení mzdy a práci na dálku, díky které nemusí tolik dojíždět. Mají větší míru flexibility a mohou si tak nastavit rodinný a pracovní život podle svého. Oproti tomu jsou zaměstnanci, kteří mají méně vyhledávané dovednosti, musí dojíždět na pracoviště a jsou vystaveni větším rizikům (snížení mzdy, propouštění, poslání na „překážky“). Zároveň mají omezenější možnost práce z domova, díky které mají nižší flexibilitu a tím i menší rovnováhu mezi osobním a pracovním životem,“* řekla Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup.

## Jak krize mění poptávku po dovednostech

Podle Jaroslavy Rezlerové dochází od března k největší proměně pracovní síly a poptávky po dovednostech od druhé světové války. *„Změna je navíc velice rychlá. Krize posiluje poptávku po technických a měkkých dovednostech, na které jsme se již nějakou dobu zaměřovali a jejichž potřebu jsme předpovídali. Akutní nedostatek kvalifikovaných pracovníků se týká zejména oblasti technologií. Neustále roste poptávka po odbornících na kybernetickou bezpečnost, vývojářích softwaru a datových analytících. Komunikace, přizpůsobivost, empatie, iniciativa a spousta dalších měkkých dovedností jsou v době rychlých změn a velké nejistoty důležitější než kdy dřív.“*

## Jaký dopad má krize na ženy?

Podle průzkumu z června 2020 *COVID-19 Infects more men than women* Světového ekonomického Fóra má krize ze zdravotního hlediska závažnější dopad na muže, ale ekonomická a sociální krize má dlouhodobější dopad na ženy. U žen je větší pravděpodobnost dočasného přerušení práce kvůli péči o děti či blízké, zároveň se více obávají návratu na pracoviště. Oproti tomu muži s návratem do práce pocítují větší úlevu, spokojenost a důvěru.

Studie Mezinárodní organizace práce (ILO), *COVID-19 and the world of work*, z dubna 2020 uvádí, že ženy jsou více zastoupeny v odvětvích, které COVID-19 zasáhl nejvíce: 63 % žen pracuje v umění a kultuře, 59 % pracuje v odvětví ubytování a stravování a 54 % pracuje na administrativních pozicích.

## A co na to rodiče?

Přes 30 % zaměstnanců muselo být během karantény zároveň učiteli, rodiči nebo pečovateli a prodloužil se jim tak jejich pracovní den. Nastolit rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem je proto dnes důležitější než dříve.



## Tisková zpráva

### Nová budoucnost práce: Co zaměstnanci chtějí?

Pro pracující rodiče je na pracovišti nejdůležitější oddělení práce a osobního života, socializace s kolegy a pohodlnější pracovní zázemí. Pokud pracují z domova, je pro ně nejdůležitější, že nemusí dojíždět do práce a ušetřený čas tak stráví se svou rodinou. V budoucnosti rodiče u svých zaměstnavatelů ocení jistotu zaměstnání, příležitosti rozvíjet své dovednosti a více práce domova.

#### Aby byla nová realita lepší pro všechny

Máme příležitost vytvořit budoucnost, která bude lépe odpovídat tomu, co si zaměstnanci vždy přáli – větší flexibilitu, větší důvěru, možnost lépe sladit pracovní a osobní život a pracovat více na dálku.

##### 1) Proč se vracet do práce?

Co potřebují manažeři, aby mohli vést lidi na dálku? Jak mohou být zaměstnanci produktivnější při práci z domova? Důležité je, aby manažeři pochopili potřeby každého zaměstnance, aby se vyhnuli nepodloženým domněnkám a podvědomým předsudkům při hodnocení výkonu zaměstnanců.

##### 2) Dovednosti se mění, budme připraveni

Potřebné dovednosti se budou neustále měnit. Podporovat zaměstnance ve vzdělávání a osvojování nových dovedností, podporovat učení dálku, aby znalosti zaměstnanců odpovídaly stále se měnícím potřebám firmy.

##### 3) Flexibilita a rovnováha pro všechny

Práce na dálku není jediná možnost, jak zaměstnancům zajistit větší pracovní flexibilitu a umožnit lepší sladění pracovního a osobního života. U pozic, kde je nutná přítomnost na pracovišti, firmy mohou nabídnout svým zaměstnancům možnost určit si začátek a konec pracovní doby a flexibilnější plánování práce.

##### 4) Fyzická a emoční pohoda = nové BOZP

Pandemie COVID-19 vyvolává pocity izolace, stresu, strachu a úzkosti a také vede k zamyšlení se nad hodnotou zdraví, pohody, rodiny a komunity. Na emoční pohodu je třeba klást stejný důraz, jako na fyzická či organizační opatření (např. udržování odstupu).

##### 5) Budování odolnosti lidí a firmy

V době, kdy se zvyšuje stres a největší obavou zaměstnanců je, že přijdou o práci, je klíčové silné vedení (i na dálku), transparentní a častá komunikace, kultura, která umožňuje kombinovat práci na pracovišti a z domova, a podporovat zdraví.

## O průzkumu

ManpowerGroup zadal vypracování průzkumu s cílem zjistit, jaký názor mají na práci samotní zaměstnanci. Společnost Reputation Leaders provedla v červnu 2020 kvantitativní studii mezi více než 8 000 zaměstnanci (včetně těch na dočasné nucené dovolené) ve věku nad 18 let s vyrovnaným zastoupením osob různého věku a genderu a zeměpisných oblastí. Šetření proběhlo v 8 zemích světa, a to ve Francii, Německu, Itálii, Mexiku, Singapuru, Španělsku, Spojeném království a USA.