

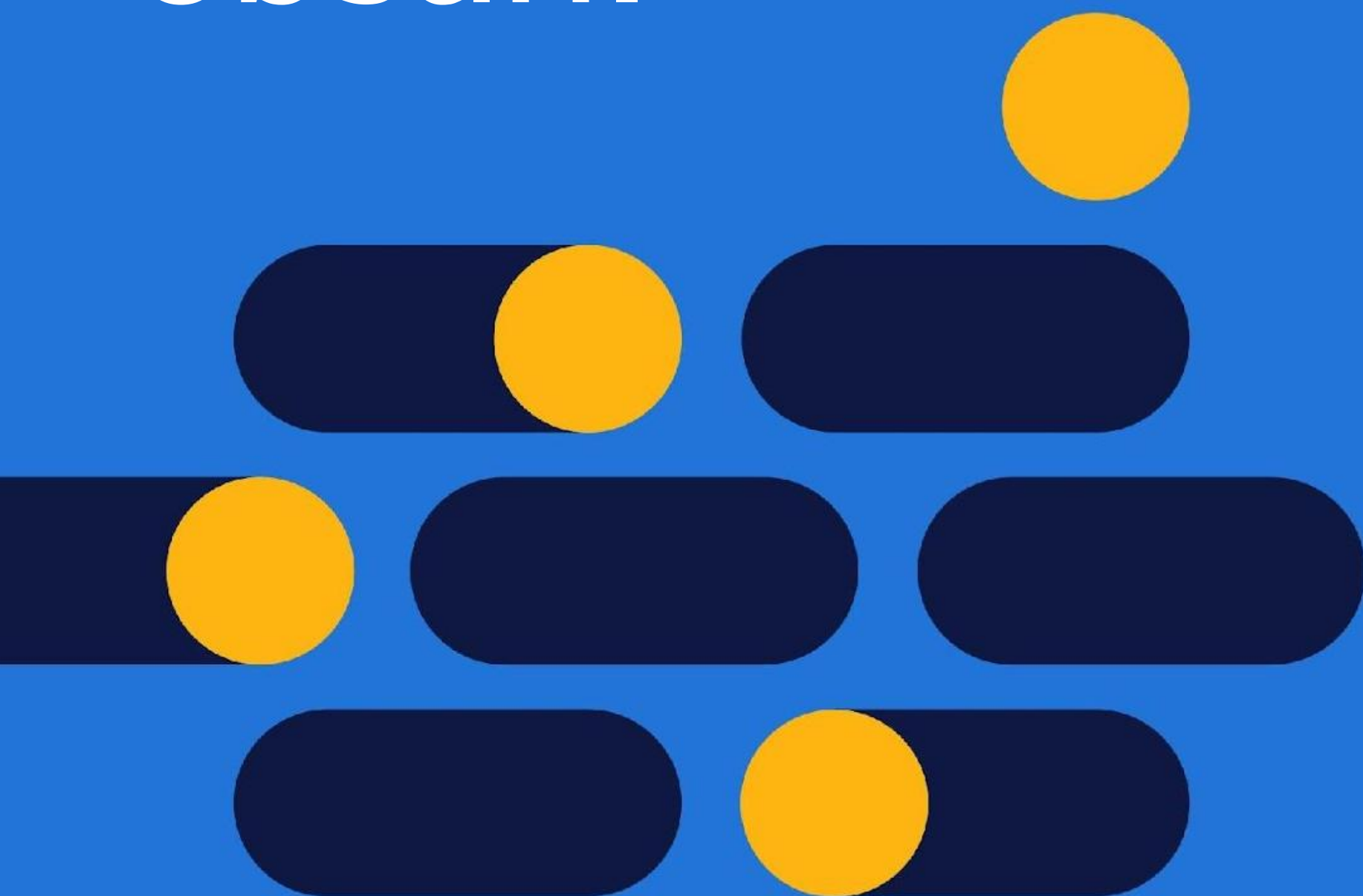
flexibilita

a stabilita.



workmonitor 2023.

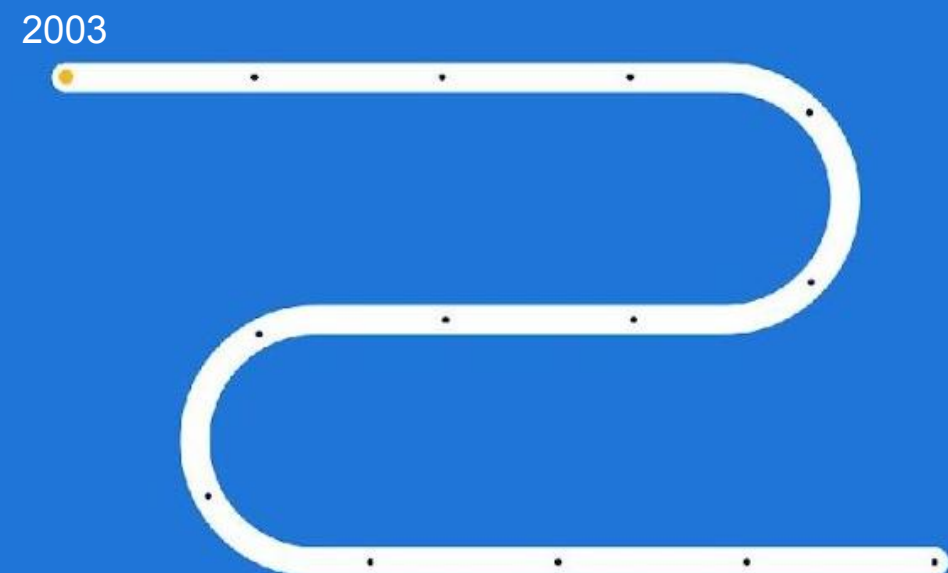
obsah.



- 3 20 let workmonitoru
- 4 o průzkumu
- 6 klíčová zjištění
- 9 trendy v ČR
- 11 vybrané země

20 let workmonitoru.

Prostřednictvím průzkumu Workmonitor, který je nejrozsáhlejším průzkumem svého druhu na světě, dává společnost Randstad už po dvě dekády hlas pracujícím z celého světa. Převratné chvíle a klíčové události, které se za tu dobu staly, se odrazily v jeho výsledcích.



První ročník průzkumu proběhl v roce 2003 v Nizozemsku a o 7 let později se rozšířil do celého světa. V roce 2003 se recese z počátku milénia chýlila ke konci a lidem se opět vrátil optimismus a chuť k profesní mobilitě. Jak ukázal Workmonitor, čtyři z pěti pracovníků si byli jistí, že by si dokázali najít novou práci, a 54 % se cítilo připraveno na nové kariérní výzvy.

V období finanční krize v letech 2008 a 2009 se tato jistota propadla na svou nejnižší úroveň (64 %) a nové výzvy zajímaly pouze 49 % pracovníků.

Následné oživení vedlo k větší prosperitě, ale přineslo také větší tlak na zaměstnavatele. V průzkumu z roku 2013 uvedlo 80 % dotázaných, že by potřebovali lepší rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

V tom samém roce se díky technologiím, internetu a vzestupu chytrých telefonů začala ztenčovat hranice mezi prací a soukromým životem. Přibližně polovina dotázaných uvedla, že se kvůli svým vlastním zařízením nedokáží odpoutat od pracovních e-mailů.

V roce 2014 začala do zaměstnání nastupovat Generace Z a technologie čím dál více ovlivňovaly způsob výkonu práce. 87 % respondentů Workmonitoru uvedlo, že jim technologie umožňují

více spolupracovat a 61 % řeklo, že prací s kolegy tráví více času než před pěti lety.

O pár let později, v roce 2017, svět práce ovládalo podnikatelské myšlení. 57 % pracujících se toužilo stát podnikateli, ale obávali se krachu. Mnozí měli strach provozovat drobné podnikání v prostředí rostoucí globální ekonomiky.

Mezi témata, která se v průběhu 20 let průzkumu objevovala opakovaně, patří digitální dovednosti a technologie a hlavně otázka, jak s nimi udržet krok.

V roce 2019 více než dvě třetiny pracovníků v průzkumu žádaly, aby zaměstnavatelé zvýšili investice do digitálních dovedností. Velká většina dotázaných (79 %) se naštěstí domnívala, že je dobře vybavena pro vykonávání své práce online. Jen o pouhý rok později byly právě tyto dovednosti podrobeny tvrdé zkoušce, když pracovní svět ochromila pandemie COVIDu-19.

Pandemie přinesla mnoho výzev a lekcí, které mají všichni stále v čerstvé paměti. Vzdělávání a rozvoj, stejně jako zaměření na vlastní hodnoty a dobrý život proto jistě nadále zůstanou důležitými faktory, které budou ovlivňovat kariérní rozhodnutí pracovníků.



o průzkumu.



informace k průzkumu.

Prostřednictvím této komplexní studie chceme vyslechnout pracující lidi a sdílet jejich názory na to, co žádají a očekávají od svých zaměstnavatelů, a do jaké míry jsou připraveni si o to říct.

Studie konceptualizuje a měří rozdíl mezi realitou a tím, co by si pracující po celém světě přáli, a sleduje, jak se jejich postoj vyvíjí v čase.

Průzkum probíhá online a účastní se ho zaměstnané osoby ve věku 18-67 let, které pracují alespoň 24 hodin týdně (minimálně 90 %) nebo živnostníci či nezaměstnaní, kteří si v budoucnu chtějí hledat práci. Minimální velikost zkoumaného vzorku je 500 respondentů za každou zemi, pro průzkum je využíván Dynata panel.

Tento průzkum byl proveden mezi 18. a 30. říjnem 2022 v Argentině, Austrálii, Rakousku, Belgii, Brazílii, Kanadě, Chile, Číně, České republice, Dánsku, Francii, Německu, Řecku, Hongkongu, Maďarsku, Indii, Itálii, Japonsku, Lucembursku, Malajsii, Mexiku, Nizozemsku, na Novém Zélandě, v Norsku, Polsku, Portugalsku, Rumunsku, Singapuru, Španělsku, Švédsku, Švýcarsku, Turecku, ve Spojeném království a Spojených státech.



35,000

pracovníků dotazováno



34

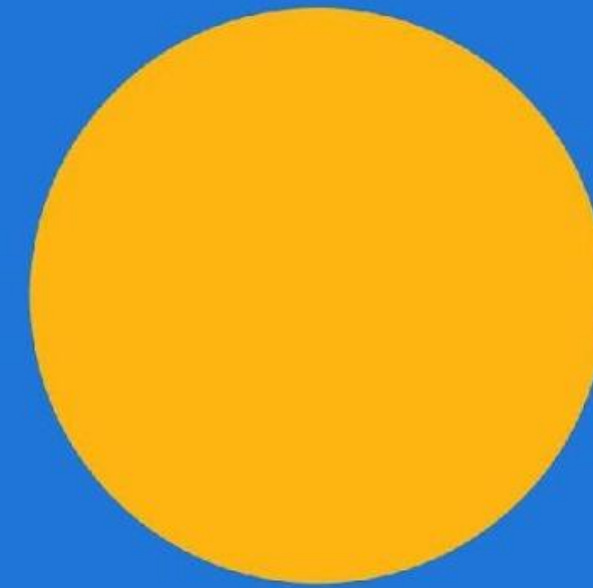
zemí



18–67

věk účastníků
průzkumu

klíčová zjištění.



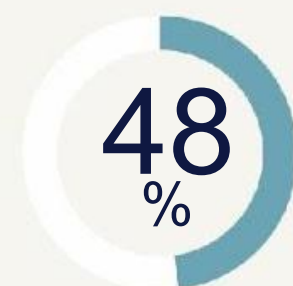
klíčová zjištění.



1 přístup

posílení v oblasti rovnováhy pracovního a soukromého života

Bez ohledu na to, zda se jim líbí jejich aktuální zaměstnání, většina dotazovaných (72 %) považuje práci za důležitou součást svého života. A ani období ekonomické nejistoty nesnížilo touhu pracovníků po zdravé rovnováze mezi soukromým a pracovním životem. Více než polovina (61 %) by nepřijala pracovní pozici, která by tuto rovnováhu narušila. Tento názor převažoval obzvláště mezi mladými ve věku 18 až 34 let a byl podstatně méně rozšířen mezi osobami ve věku 55 a více. Značná část lidí by také dala výpověď, pokud by se ocitla v toxickém pracovním prostředí (34 %), a ještě více (48 %) by odešlo ze zaměstnání, které by jim nedovolovalo užívat si života.



dotazovaných by odešlo ze zaměstnání, které by jim nedovolovalo užívat si života

2 očekávání

žádost o podporu zaměstnavatele

Lidé, kteří se potýkají s rychle rostoucími životními náklady, se obracejí na zaměstnavatele s žádostí o pomoc v mnoha různých směrech. Nejžádanější formou pomoci je měsíční příspěvek na životní náklady. (41 %), následovaný zvýšením platu mimo období obvyklého ročního přidávání (39 %). Více než čtvrtina respondentů (28 %) by chtěla pomoc s úhradou nákladů za energie, dojíždění a dalších každodenních výdajů. Téměř polovina uvedla, že jim jejich zaměstnavatel nějakým způsobem pomáhá. Někteří snižují své výdaje díky hybridnímu a flexibilnímu způsobu práce, který jim umožňuje ušetřit náklady za péči o děti a dojíždění.



45 % dotazovaných řeklo, že by nepřijalo práci, která by jim nenabízela vyhovující pracovní dobu

3 jistoty

ekonomická a pracovní jistota na prvním místě

Možnost příchodu celosvětové recese dělá starosti lidem na celém světě, a to může mít vliv i na zaměstnavatele. Stále více pracovníků se obává ztráty zaměstnání (37 %) a více než polovina respondentů (52 %) má strach, že ekonomické nejistoty budou mít negativní dopad na jistotu jejich zaměstnání. Naštěstí drtivá většina respondentů uvedla, že se nějakým způsobem cítí zajištěna, a čtvrtina říká, že se jejich situace za posledních šest měsíců zlepšila. Téměř čtvrtina lidí (23 %) si však přála zvýšit počet svých pracovních hodin ve stávajícím zaměstnání, aby se mohli lépe vypořádat s rostoucími životními náklady.



52 % má strach, že ekonomické nejistoty budou mít negativní dopad na jistotu jejich zaměstnání

4 odchod do důchodu

starší pracovníci se z finančních důvodů vrací do práce

Oslabení světové ekonomiky a vysoká inflace vedou starší lidi k návratu do práce, zatímco ostatní svůj odchod do důchodu odkládají. Výrazný pokles počtu lidí, kteří věřili, že budou moci odejít do důchodu před 65. rokem - z 61 % v loňském roce na pouhých 51 % nyní - naznačuje, že obavy o budoucnost rostou. 26 % osob ve věku 55 let a více uvedlo, že budou odchod do penze odkládat. V ideálním světě by však 33 % světové pracovní síly chtělo odejít do důchodu v 60 letech, a 8 % by tak chtělo učinit co nejdříve.

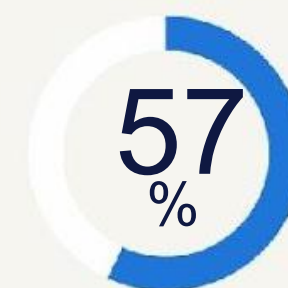


70 % cítí, že jim jejich finanční situace neumožňuje odejít do důchodu tak brzy, jak by chtěli

5 sounáležitost

sladění hodnot je zásadní

Události posledních tří let přiměly mnohé lidi k přehodnocení role, jakou v jejich životě hraje práce. A mají jasno v tom, co je pro ně důležité. Touha dosáhnout pocitu sounáležitosti na pracovišti - jako součást týmu nebo kolektivu organizace, pro kterou pracují - je hnacím motorem v kariérním rozhodování mnoha lidí. Ve skutečnosti většina (54 %) uvedla, že by dala výpověď, kdyby neměla pocit, že do své společnosti patří. Kromě toho je pro mnohé zásadní, aby hodnoty jejich zaměstnavatele byly v souladu s jejich vlastními hodnotami, přičemž 42 % lidí uvedlo, že by nepřijali práci u firmy, kde by tomu tak nebylo.



57 % většina řekla, že jejich práce naplňuje jejich potřebu dělat něco smysluplného



78 %

pracovníků
(celosvětově)
má dobrou
rovnováhu mezi
soukromým
životem a prací

téměř polovina Čechů se bojí ztráty zaměstnání. Přesto však ve společnosti stoupá význam flexibility a work-life balance

Jak vyplývá z letošního průzkumu Workmonitor personální agentury Randstad, inflace a zdražování opět posílily význam jistoty práce u českých zaměstnanců. Podstatná je bez pěti procent pro všechny. Čtyřicet procent Čechů se dokonce obává ztráty zaměstnání. Zhoršenou finanční situaci řeší až čtvrtina obyvatel druhou prací nebo odkládáním odchodu do důchodu. Navzdory těmto trendům spojeným s makroekonomickou krizí však u zaměstnanců při výběru práce stále stoupá význam flexibility, work-life balance a pocitu sounáležitosti. Home office vyžaduje více než polovina z nich.

Průzkumu Workmonitor, který společnost Randstad provádí pravidelně již dvacet let, se letos zúčastnilo 35 000 pracovníků ze 34 zemí světa ve věku 18–67 let, české části pak 750 respondentů. Jako tradičně se i letos věnoval faktorům, které ovlivňují zaměstnance při výběru práce a změně místa. Nově se z velké části zaměřil i na dopady energetické krize, které rezonují společností. Dle výsledků stoupá, stejně jako v době pandemie, význam jistoty práce. „*Jak vyšlo najevo, jistota práce je důležitá pro 95 % Čechů, což je o 4 procentní body více než loni. Polovina dotázaných se obává dopadu ekonomické situace na jistotu jejich zaměstnání a čtyřicet procent se dokonce bojí jeho ztráty. Plošná propouštění a krachy firem ale dle našich zkušeností nehrozí, do krize jsme vstoupili se zdravým trhem práce, hlad po talentech navíc stále trvá,*“ komentuje výsledky průzkumu Martin Jánský, generální ředitel společnosti Randstad Česká republika.

Zhoršená finanční situace Čechů se dle Workmonitoru propisuje i do dalších pracovních trendů. Více než čtvrtina zaměstnanců kompenzuje vyšší výdaje druhou prací, 14 % dotazovaných se ubralo ke zvýšení pracovního úvazku a 25 % odkládá odchod do penze. Respondenti přitom také očekávají, že jim jejich zaměstnavatel pomůže se zvyšujícími se životními náklady. Polovina preferuje navýšení mezd a třetina kompenzaci cestovného, energií a dalších každodenních výdajů. Téměř 50 % dotázaných se již určité pomoci dočkalo. „Zaměstnavatelé se ubírají k podpoře ve formě revize mezd či jednorázového bonusu, jelikož si uvědomují, že podpora pracovníků v těžké životní situaci může být jejich konkurenční výhodou v boji o talenty,“ upozorňuje Jánský.

Navzdory makroekonomické nejistotě však u zaměstnanců stoupá důležitost rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Mnozí z nich se po pandemii rozhodli odejít ze zaměstnání, pokud negativně ovlivňovalo jejich život (40 %), někteří změnilo místo kvůli toxickému prostředí na pracovišti (35 %) a jiní proto, že se jejich práce neslučovala s osobním životem (30 %). Dlouhodobým důsledkem pandemie je pak zvyšující se touha pracovníků po flexibilitě, pětina respondentů podala výpověď z důvodu nedostatku volnosti. Pružnost pracovní doby je dle Workmonitoru klíčová dokonce pro 70 % respondentů.

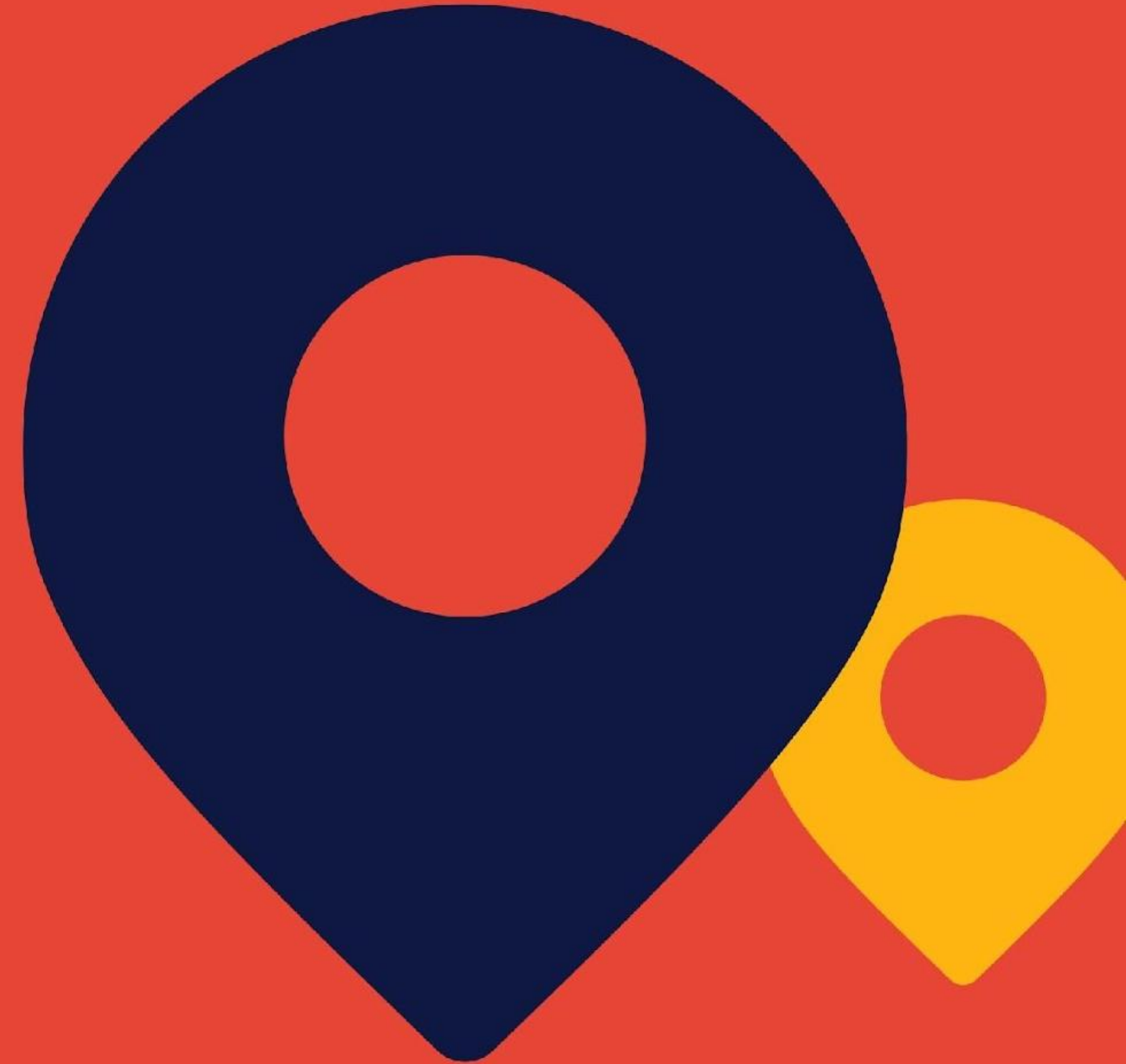
I význam home office ve společnosti neustále stoupá. Možnost pracovat na dálku je podstatná pro 53 % Čechů, o 6 procentních bodů více než vloni. Pracovníci také požadují, aby hodnoty a cíle jejich zaměstnavatelů byly v souladu s jejich vlastními (65 %), aby jim jejich práce dávala smysl a měli pocit, že do ní patří (50 %). „Vrchol velké rotace je sice pryč, pokud však firmy chtějí přilákat a udržet talenty, musí vyjít vstříc jejich očekáváním. Konečnou ambicí zaměstnavatelů by mělo být vytvoření inkluzivního a inspirativního pracoviště, kde se lidé cítí spokojení a součástí společnosti,“ říká Sander van 't Noordende, generální ředitel společnosti Randstad.

Ve srovnání s loňským Workmonitorem se ukázalo, že jsou Češi méně konzervativní než v předchozích letech. V současnosti jsou jejich potřeby z hlediska work-life balance, spokojenosti na pracovišti a sounáležitosti téměř na celosvětové úrovni, některé faktory, jako například netoxická atmosféra na pracovišti, jsou pro nás dokonce důležitější. Stále však platí, že většina Čechů raději změní místo, než aby se se zaměstnavatelem pokusili vyjednat lepší podmínky.

92 %

českých
pracovníků
považuje
jistotu práce
za důležitou

vybrané země.



česká republika

34 %

respondentů tvrdí, že jejich práce je flexibilní z hlediska místa výkonu práce (51 % celosvětově)

přístup

- Nepřijal/a bych pracovní pozici, pokud bych se domníval/a, že negativně ovlivní rovnováhu mezi mou prací a soukromým životem — 53 % (61 % celosvětově)
- Odešel/la bych ze zaměstnání, které by mi nedovolovalo užívat si života — 38 % (48 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď kvůli toxickému prostředí v práci — 34 % (34 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď kvůli nedostatku příležitostí k postupu — 21 % (30 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď v práci, protože nebyla v souladu s mým osobním životem — 29 % (33 % celosvětově)

36% dělá pouze to, co se po nich v rámci pracovních povinností požaduje, nic víc (31 % celosvětově)

- Důležitost práce ve vašem životě — 69 % (72 % celosvětově)

očekávání

- Činnosti, které by zaměstnanci chtěli od zaměstnavatele v kontextu měnící se ekonomické situace:
 - Zvýšení platu mimo obvyklé roční odměňování — 50 % (39 % celosvětově)
 - Měsíční příspěvek na životní náklady — 28 % (41 % celosvětově)
 - Příspěvky na náklady za energie, cestování nebo jiné každodenní výdaje — 29 % (28 % celosvětově)
- Můj zaměstnavatel mi pomáhá vypořádat se zvýšenými životními náklady — 43 % (49 % celosvětově)
- Moje práce je flexibilní pokud jde o pracovní dobu — 44 % (57 % celosvětově)

34 % respondentů tvrdí, že jejich práce je flexibilní z hlediska místa výkonu práce (51 % celosvětově)

- Odešel/a jsem z práce, protože neposkytovala dostatečnou flexibilitu — 21 % (27 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, která by mi neumožňovala flexibilitu, pokud jde místo, odkud pracuji — 28 % (40 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, která by neposkytovala flexibilitu v souvislosti s pracovní dobou — 31 % (45 % celosvětově)

jistoty

- Obávám se ztráty zaměstnání — 38 % (37 % celosvětově)
- Cítím se jistý/á, že kdybych ztratil/a práci, dokázal/a bych si rychle najít novou — 52 % (50 % celosvětově)
- Mám obavy z negativního dopadu ekonomické nejistoty na jistotu mého zaměstnání — 45 % (52 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, pokud by neposkytovala jistotu zaměstnání — 60 % (63 % celosvětově)

94 % respondentů tvrdí, že jistota práce je důležitá (92 % celosvětově)

- Moje práce mi poskytuje jistotu — 86 % (86 % celosvětově)
- Našel/la jsem si druhou práci nebo o to usiluji, abych lépe zvládl/a rostoucí životní náklady — 26 % (25 % celosvětově)
- Prodloužil/la jsem si pracovní dobu ve stávající práci nebo to plánuji, abych lépe zvládl/a rostoucí životní náklady — 14 % (23 % celosvětově)

odchod do důchodu

- Plánuji odložit odchod do důchodu abych lépe zvládl/a rostoucí životní náklady — 10 % (18 % celosvětově)

38 % si myslí, že budou budou moci odejít do důchodu před 65. rokem (51 % celosvětově)

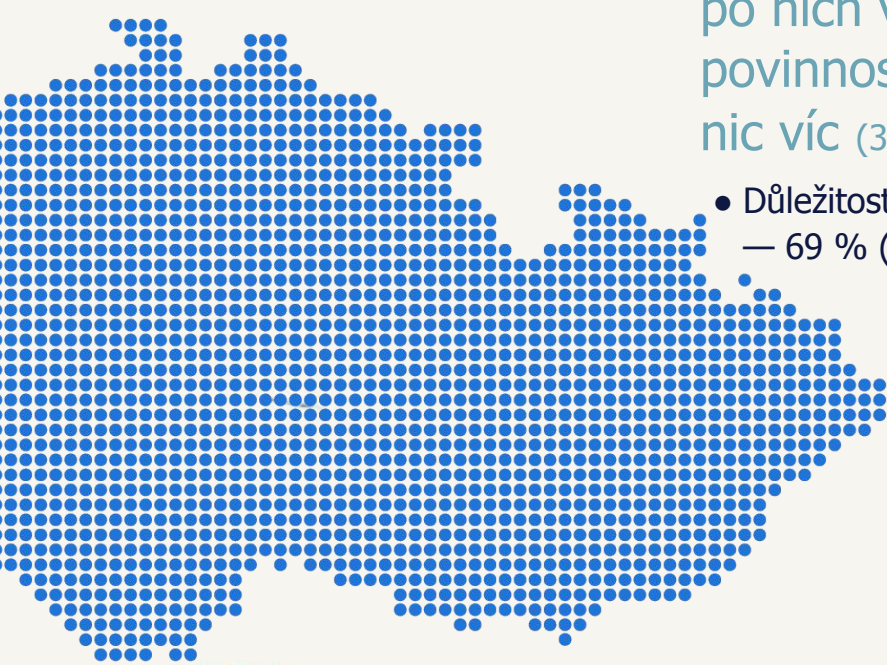
- 68 % respondentů tvrdí, že jim jejich finanční situace brání odejít do důchodu tak brzy, jak by si přáli (70 % celosvětově)
- 24 % respondentů tvrdí, že práci ve svém životě potřebují, a proto odkládají odchod do důchodu (32 % celosvětově)
- Jaké faktory vám brání odejít do důchodu tak brzy, jak byste chtěli:
 - Mám pocit, že mě zaměstnavatel potřebuje — 8 % (12 % celosvětově)
 - Čekám na určitý milník — 21 % (17 % celosvětově)
 - Nechci odejít do důchodu — 6 % (6 % celosvětově)

sounáležitost

- Odešel/la bych z práce, kdybych neměl/a pocit, že tam patřím — 50 % (54 % celosvětově)
- Důležitost hodnot a záměru zaměstnavatele — 64 % (77 % celosvětově)

30 % by nepřijalo práci v oblasti, která není v souladu s jejich s hodnotami v sociálních a environmentálních otázkách (42 % celosvětově)

- Mám pocit, že hodnoty a záměr mého zaměstnavatele jsou v souladu s mými vlastními (např. udržitelnost, rozmanitost, transparentnost) — 68 % (73 % celosvětově)
- Moje práce mi dává pocit, že dělám něco smysluplného — 51 % (57 % celosvětově)



maďarsko

přístup

- Nepřijal/a bych pracovní pozici, pokud bych se domníval/a, že negativně ovlivní rovnováhu mezi mou prací a soukromým životem — 59 % (61 % celosvětově)
- Odešel/la bych ze zaměstnání, které by mi nedovolovalo užívat si života — 37 % (48 % celosvětově)

37 % dalo kvůli toxickému prostředí v práci
(34 % celosvětově)

- Dal/a jsem výpověď kvůli nedostatku příležitostí k postupu — 21 % (30 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď v práci, protože nebyla v souladu s mým osobním životem — 30 % (33 % celosvětově)
- Dělán pouze to, co se po nich v rámci pracovních povinností požaduje, nic víc — 29 % (31 % celosvětově)
- Důležitost práce ve vašem životě — 75 % (72 % celosvětově)

očekávání

- Činnosti, které by zaměstnanci chtěli od zaměstnavatele v kontextu měnící se ekonomické situace:
 - Zvýšení platu mimo obvyklé roční odměňování — 50 % (39 % celosvětově)
 - Měsíční příspěvek na životní náklady — 40 % (41 % celosvětově)
 - Příspěvky na náklady za energie, cestování nebo jiné každodenní výdaje — 35 % (28 % celosvětově)

- Můj zaměstnavatel mi pomáhá vypořádat se zvýšenými životními náklady — 45 % (49 % celosvětově)
- Moje práce je flexibilní pokud jde o pracovní dobu — 44 % (57 % celosvětově)
- Moje práce je flexibilní z hlediska místa výkonu práce — 38 % (51 % celosvětově)
- Odešel/a jsem z práce, protože neposkytovala dostatečnou flexibilitu — 27 % (27 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, která by mi neumožňovala flexibilitu, pokud jde místo, odkud pracuji — 31 % (40 % celosvětově)

34 % by nepřijalo práci, která neposkytuje flexibilitu v souvislosti s pracovní dobou
(45 % celosvětově)

jistoty

- Obávám se ztráty zaměstnání — 34 % (37 % celosvětově)
- Cítím se jistý/á, že kdybych ztratil/a práci, dokázal/a bych si rychle najít novou — 45 % (50 % celosvětově)
- Mám obavy z negativního dopadu ekonomické nejistoty na jistotu mého zaměstnání — 58 % (52 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, pokud by neposkytovala jistotu zaměstnání — 64 % (63 % celosvětově)
- Jistota práce je pro mě důležitá — 95 % (92 % celosvětově)
- Moje práce mi poskytuje jistotu — 81 % (86 % celosvětově)

34 % si našlo druhou práci nebo o to usiluje, aby lépe zvládli rostoucí životní náklady
(25 % celosvětově)

- Prodloužil/la jsem si pracovní dobu ve stávající práci nebo to plánuji, abych lépe zvládl/a rostoucí životní náklady — 30 % (23 % celosvětově)

odchod do důchodu

- Plánuji odložit odchod do důchodu abych lépe zvládl/a rostoucí životní náklady — 8 % (18 % celosvětově)
- 31 % věří, že budou moci odejít do důchodu před 65. rokem (51 % globálně)

80 % respondentů tvrdí, že jim jejich finanční situace brání odejít do důchodu tak brzy, jak by si přáli
(70 % celosvětově)

- 18 % respondentů tvrdí, že práci ve svém životě potřebují, a proto odkládají odchod do důchodu (32 % celosvětově)
- Jaké faktory vám brání odejít do důchodu tak brzy, jak byste chtěli:
 - Mám pocit, že mě zaměstnavatel potřebuje — 10 % (12 % celosvětově)
 - Čekám na určitý milník — 22 % (17 % celosvětově)
 - Nechci odejít do důchodu — 3 % (6 % celosvětově)

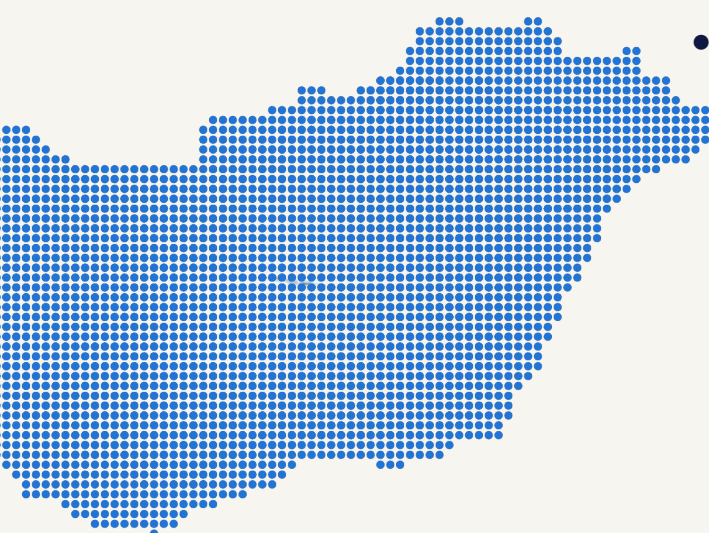
sounáležitost

51 % by odešlo z práce, pokud by neměli pocit, že tam patří
(54 % celosvětově)

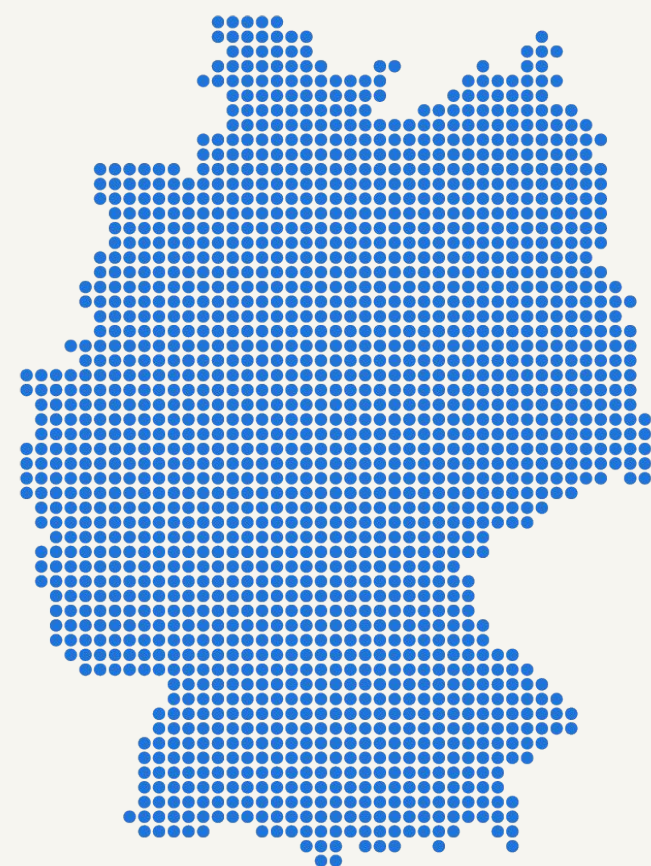
- Důležitost hodnot a záměru zaměstnavatele — 75 % (77 % celosvětově)
- 35 % by nepřijalo práci v oblasti, která není v souladu s jejich s hodnotami v sociálních a environmentálních otázkách (42 % celosvětově)
- Mám pocit, že hodnoty a záměr mého zaměstnavatele jsou v souladu s mými vlastními (např. udržitelnost, rozmanitost, transparentnost) — 65 % (73 % celosvětově)
- Moje práce mi dává pocit, že dělám něco smysluplného — 48 % (57 % celosvětově)

38 %

uvedlo, že je jejich práce flexibilní z hlediska místa výkonu práce
(51 % celosvětově)



německo



přístup

- Nepřijal/a bych pracovní pozici, pokud bych se domníval/a, že negativně ovlivní rovnováhu mezi mou prací a soukromým životem — 61 % (61 % celosvětově)
- Odešel/la bych ze zaměstnání, které by mi nedovolovalo užívat si života — 43 % (48 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď kvůli toxickému prostředí v práci — 21 % (34 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď kvůli nedostatku příležitostí k postupu — 18 % (30 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď v práci, protože nebyla v souladu s mým osobním životem — 25 % (33 % celosvětově)

31 % dělá pouze to, co se po nich v rámci pracovních povinností požaduje, nic víc
(31 % celosvětově)

- Důležitost práce ve vašem životě — 62 % (72 % celosvětově)

očekávání

- Činnosti, které by zaměstnanci chtěli od zaměstnavatele v kontextu měnící se ekonomické situace:
 - Zvýšení platu mimo obvyklé roční odměňování — 28 % (39 % celosvětově)
 - Měsíční příspěvek na životní náklady — 34 % (41 % celosvětově)
 - Příspěvky na náklady za energie, cestování nebo jiné každodenní výdaje — 30 % (28 % celosvětově)
- Můj zaměstnavatel mi pomáhá vypořádat se zvýšenými životními náklady — 48 % (49 % celosvětově)
- Moje práce je flexibilní pokud jde o pracovní dobu — 53 % (57 % celosvětově)
- Moje práce je flexibilní z hlediska místa výkonu práce — 43 % (51 % celosvětově)
- Odešel/a jsem z práce, protože neposkytovala dostatečnou flexibilitu — 21 % (27 % celosvětově)

49 % by nepřijalo pracovní nabídku, která by jim neumožňovala flexibilitu, pokud jde o místo, odkud pracují
(40 % celosvětově)

- Nepřijal(a) bych práci, která by neposkytovala flexibilitu v souvislosti s pracovní dobou — 46 % (45 % celosvětově)

jistoty

- Obávám se ztráty zaměstnání — 25 % (37 % celosvětově)
- Cítím se jistý/á, že kdybych ztratil/a práci, dokázal/a bych si rychle najít novou — 52 % (50 % celosvětově)
- Mám obavy z negativního dopadu ekonomické nejistoty na jistotu mého zaměstnání — 40 % (52 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, pokud by neposkytovala jistotu zaměstnání — 65 % (63 % celosvětově)
- Jistota práce je pro mě důležitá — 92 % (92 % celosvětově)
- Moje práce mi poskytuje jistotu — 85 % (86 % celosvětově)

17 % si našlo druhou práci nebo o to usiluje, aby lépe zvládli rostoucí životní náklady
(25 % celosvětově)

- Prodloužil/la jsem si pracovní dobu ve stávající práci nebo to plánuji, abych lépe zvládl/a rostoucí životní náklady — 19 % (23 % celosvětově)

odchod do důchodu

- Plánuji odložit odchod do důchodu abych lépe zvládl/a rostoucí životní náklady — 9 % (18 % celosvětově)
- 39 % věří, že budou moci odejít do důchodu před 65. rokem (51 % globálně)

77 % respondentů tvrdí, že jim jejich finanční situace brání odejít do důchodu tak brzy, jak by si přáli
(70 % celosvětově)

- 27 % respondentů tvrdí, že práci ve svém životě potřebují, a proto odkládají odchod do důchodu (32 % celosvětově)
- Jaké faktory vám brání odejít do důchodu tak brzy, jak byste chtěli:
 - Mám pocit, že mě zaměstnavatel potřebuje — 11 % (12 % celosvětově)
 - Čekám na určitý milník — 8 % (17 % celosvětově)
 - Nechci odejít do důchodu — 4 % (6 % celosvětově)

sounáležitost

- Odešel/la bych z práce, kdybych neměl/a pocit, že tam patřím — 49 % (54 % celosvětově)
- Důležitost hodnot a záměru zaměstnavatele — 66 % (77 % celosvětově)
- Mám pocit, že hodnoty a záměr mého zaměstnavatele jsou v souladu s mými vlastními (např. udržitelnost, rozmanitost, transparentnost) — 69 % (73 % celosvětově)
- 36 % by nepřijalo práci v oblasti, která není v souladu s jejich s hodnotami v sociálních a environmentálních otázkách (42 % celosvětově)

52 % uvádí, že jim jejich práce dává pocit, že dělají něco smysluplného
(57 % celosvětově)

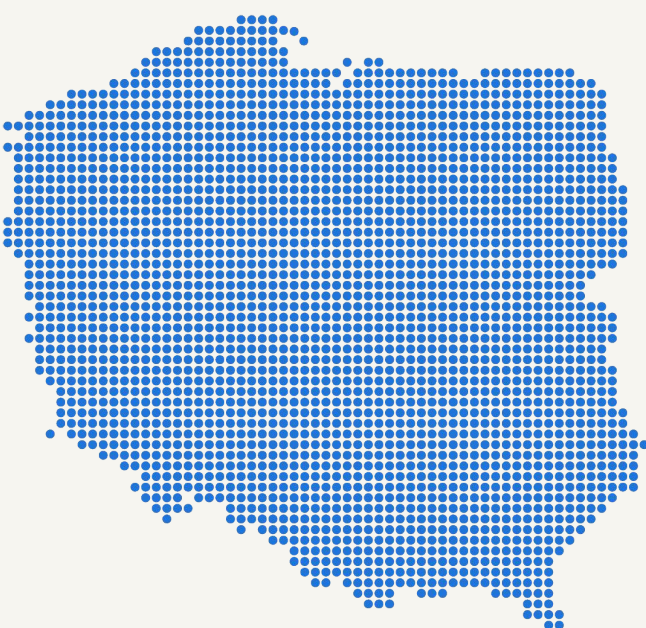
77%

uvádí, že jim jejich finanční situace brání odejít do důchodu tak brzy, jak by si přáli
(70 % celosvětově)

polsko

43 %

dělá pouze to, co se po nich v rámci pracovních povinností požaduje a nic víc (31 % celosvětově)



přístup

- Nepřijal/a bych pracovní pozici, pokud bych se domníval/a, že negativně ovlivní rovnováhu mezi mou prací a soukromým životem — 57 % (61 % celosvětově)
- Odešel/la bych ze zaměstnání, které by mi nedovolovalo užívat si života — 45 % (48 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď kvůli toxickému prostředí v práci — 28 % (34 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď kvůli nedostatku příležitostí k postupu — 26 % (30 % celosvětově)
- Dal/a jsem výpověď v práci, protože nebyla v souladu s mým osobním životem — 25 % (33 % celosvětově)

43 % dělá pouze to, co se po nich v rámci pracovních povinností požaduje, nic víc (31 % celosvětově)

- Důležitost práce ve vašem životě — 78 % (72 % celosvětově)

očekávání

- Činnosti, které by zaměstnanci chtěli od zaměstnavatele v kontextu měnící se ekonomické situace:
 - Zvýšení platu mimo obvyklé roční odměňování — 46 % (39 % celosvětově)
 - Měsíční příspěvek na životní náklady — 54 % (41 % celosvětově)
 - Příspěvky na náklady za energie, cestování nebo jiné každodenní výdaje — 22 % (28 % celosvětově)

47 % uvádí, že jejich zaměstnavatel jim pomáhá vypořádat se zvýšenými životními náklady (49 % celosvětově)

- Moje práce je flexibilní pokud jde o pracovní dobu — 55 % (57 % celosvětově)
- Moje práce je flexibilní z hlediska místa výkonu práce — 48 % (51 % celosvětově)
- Odešel/a jsem z práce, protože neposkytovala dostatečnou flexibilitu — 22 % (27 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, která by mi neumožňovala flexibilitu, pokud jde místo, odkud pracuji — 32 % (40 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, která by neposkytovala flexibilitu v souvislosti s pracovní dobou — 39 % (45 % celosvětově)

jistoty

- Obávám se ztráty zaměstnání — 32 % (37 % celosvětově)
- Cítím se jistý/á, že kdybych ztratil/a práci, dokázal/a bych si rychle najít novou — 44 % (50 % celosvětově)
- Mám obavy z negativního dopadu ekonomické nejistoty na jistotu mého zaměstnání — 55 % (52 % celosvětově)
- Nepřijal(a) bych práci, pokud by neposkytovala jistotu zaměstnání — 66 % (63 % celosvětově)
- Jistota práce je pro mě důležitá — 94 % (92 % celosvětově)
- Moje práce mi poskytuje jistotu — 83 % (86 % celosvětově)

31 % si našlo druhou práci nebo o to usiluje, aby lépe zvládli rostoucí životní náklady (25 % celosvětově)

- Prodloužil/la jsem si pracovní dobu ve stávající práci nebo to plánuji, abych lépe zvládl/a rostoucí životní náklady — 24 % (23 % celosvětově)

odchod do důchodu

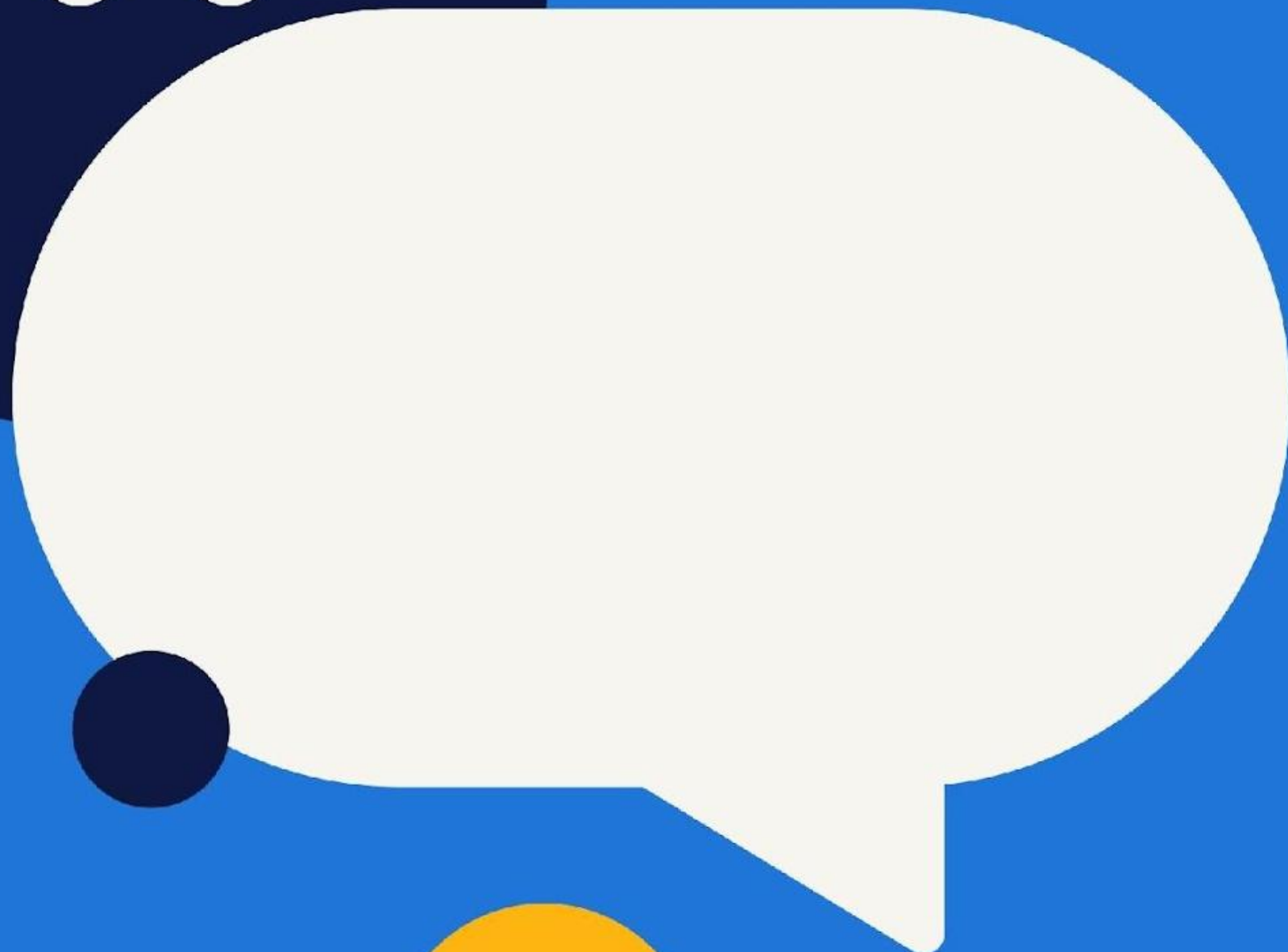
19 % plánuje odložit odchod do důchodu aby lépe zvládli rostoucí životní náklady (18 % celosvětově)

- 53 % věří, že budou moci odejít do důchodu před 65. rokem (51 % globálně)
- 62 % respondentů tvrdí, že jim jejich finanční situace brání odejít do důchodu tak brzy, jak by si přáli (70 % celosvětově)
- 26 % respondentů tvrdí, že práci ve svém životě potřebují, a proto odkládají odchod do důchodu (32 % celosvětově)
- Jaké faktory vám brání odejít do důchodu tak brzy, jak byste chtěli:
 - Mám pocit, že mě zaměstnavatel potřebuje — 10 % (12 % celosvětově)
 - Čekám na určitý milník — 21 % (17 % celosvětově)
 - Nechci odejít do důchodu — 10 % (6 % celosvětově)

sounáležitost

- Odešel/la bych z práce, kdybych neměl/a pocit, že tam patřím — 45 % (54 % celosvětově)
- Důležitost hodnot a záměru zaměstnavatele — 77 % (77 % celosvětově)
- 41 % by nepřijalo práci v oblasti, která není v souladu s jejich s hodnotami v sociálních a environmentálních otázkách (42 % celosvětově)
- Mám pocit, že hodnoty a záměr mého zaměstnavatele jsou v souladu s mými vlastními (např. udržitelnost, rozmanitost, transparentnost) — 70 % (73 % celosvětově)

46 % uvádí, že jim jejich práce dává pocit, že dělají něco smysluplného (57 % celosvětově)



Zajímá vás více informací?
Chcete se s námi podělit o
vaše myšlenky a komentáře
k průzkumu? Budeme moc
rádi, když se nám ozvete.

randstad

Petr Douda

petr.douda@randstad.cz

+420 778 956 150



randstad