

REDISTRIBUTION OF STAFF IN THE ACCOUNTING DEPARTMENT OF THE COMPANY GW JIHOTRANS, A.S. AS A RESULT OF THE COVID-19 CRISIS AND ITS IMPACTS

Simona Kocourková¹, Tomáš Krulický¹

¹ School of Expertness and Valuation, Institute of Technology and Business in České Budějovice, Czech Republic

Abstract

The content of the work is to determine the effects of the coronavirus situation, which has spread around the world, on a specific company. In other words, what impact did this situation have not only for the company, but especially on its employees, who were forced to move to work from home, some were laid off and others preferred to leave their current position on their own and started working in a completely different field. This situation has brought certain advantages and disadvantages to everyone, which are determined through online interviews and a questionnaire survey. The aim is to find out whether employees are satisfied with their salary, whether they manage their work from home as well as in their place of work, what impact the whole situation has on their psyche and how difficult it was for them to manage requalification training in new programs and the new system. Then there are questions about transferring to a different job than the one they have done so far. The big question and at the same time the problem is also the dismissal of several employees and the extension of working hours, the respondents see the biggest problem in the reduction of their salary. Despite the dismissal and redistribution of work and new training, the employees managed everything in the new program successfully and thanks to mandatory testing, the company prevented further spread of the virus.

Keywords: coronavirus crisis, employees, home office, retraining, employee dismissal

PŘEROZDĚLOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ÚČETNÍHO ODDĚLENÍ SPOLEČNOSTI GW JIHOTRANS, A.S. V DŮSLEDKU COVID-19 KRIZE A JEHO DOPADY

Simona Kocourková¹, Tomáš Krulický¹

¹ Ústav znalectví a oceňování, Vysoká škola technická a ekonomická v Českých
Budějovicích, Česká republika

Abstrakt

Obsahem práce je zjištění dopadů koronavirové situace, která se rozšířila po celém světě, na konkrétní podnik. Tedy jaký dopad tato situace měla nejen pro firmu, ale hlavně pro její zaměstnance, kteří byli nuceni přejít na práci z domova na tzv. home office, někteří byli propuštěni a jiní své stávající zaměstnání z vlastního rozhodnutí raději opustili sami a začali pracovat ve zcela jiném oboru. Tato situace přinesla všem určité výhody a nevýhody, které jsou zjišťovány pomocí online rozhovorů a dotazníkového šetření. Cílem je zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni se svým platovým ohodnocením, zda zvládající svou práci z domova stejně kvalitně jako ve svém zaměstnání, jaký dopad má celá situace na jejich psychiku a jak náročné pro ně bylo zvládnout přeškolení se v nových programech a na nový systém. Dále pak otázky ohledně přeřazení na jinou práci, než vykonávali doposud. Velkou otázkou a zároveň i problémem je také propouštění několika zaměstnanců a prodloužení pracovní doby, největší problém respondenti spatřují ve snížení jejich platového ohodnocení. Zaměstnanci i přes propouštění a přerozdělování práce a zaučování se v novém programu vše zvládli, díky povinnému testování se ve firmě zabránilo dalšímu šíření viru.

Klíčová slova: koronavirová krize, zaměstnanci, home office, přeškolení, propouštění zaměstnanců

Úvod

Začátkem roku 2020 na celém světě vypukla pandemie Koronaviru, která má své kořeny v čínském Wu-chanu, odkud se rozšířila do celého světa a ovlivnila tak celosvětový stav zdravotního systému a ekonomiky. Na začátku pandemie byly snahy státu o udržení pracovních pozic různými podporami, to nebylo příliš dlouho udržitelné a firmy na to musely začít reagovat. Postupně u nás, ale i v zahraničí musely firmy na tento stav reagovat tím, že začaly redukovat stavy pracovních pozic (Chanana a Sangeeta, 2020). Velice ovlivnil toto rozhodování

firem home office, čímž firmy zjistily, že některé pozice lze vykonávat i takto a tím začaly zaměstnance propouštět a přerozdělovat na jiné pracovní pozice. Pro zaměstnance tento režim představuje jedinou možnost, jak pokračovat v práci – tedy přijímat mzdy od zaměstnavatelů, nadále poskytovat služby, minimalizovat riziko přenosu viru a celkově omezovat riziko šíření infekce (Koohsari et al. 2021).

Mnohé společnosti zjistily, že pracovní prostory, které dříve využívaly, jsou nadbytečné a příliš drahé. V mnoha firmách byly přijaty nové IT programy a bylo zjištěno, že pracovníci, kteří předtím vykonávali tuto činnost, jsou již, dalo by se říct, zbyteční. Proto došlo k jejich propuštění a jejich práce byla přerozdělena mezi stávající pracovníky, na který byl vyvíjen vysoký tlak, co se produktivity práce týče, a většinou se značně nižším finančním ohodnocením (Stephany et al. 2020). Nejistota ohledně trvání pandemie a budoucích dalších mutací nákazy dokonce vedou společnosti k tomu, aby tento stav firmy považovaly za „nový normální“ způsob práce (Bonacini, Gallo a Scicchitano, 2021). Začátkem března roku 2021 začalo v České republice plošné testování ve firmách, které bylo nařízeno vládním rozhodnutím. Nejdříve se začali testovat zaměstnanci ve velkých firmách nad 250 zaměstnanců, později bylo toto nařízení rozšířeno do firem všech velikostí. Vláda si tím slibuje zachycení většího počtu pozitivních ve firemním prostředí, kde se nákaza ve velké míře šíří. Testování se má pravidelně provádět každý týden. Podobným způsobem jednají i další státy po celém světě.

Cílem tohoto článku je analyzovat situace, které způsobila koronavirová krize nejen firmě samotné, ale hlavně jejich zaměstnancům, na které byl vyvíjen velký nátlak z hlediska přežítí na novou práci a v přeškolení se na nové programy.

Za účelem dosažení stanoveného cíle jsou formulovány následující výzkumné otázky:

- 1) Jaký typ společnosti a v jaké oblasti národního hospodářství se v důsledku COVID-19 s přerozdělováním zaměstnanců setkává nejčastěji a proč?
- 2) Jaké další újmy přinesla situace ohledně COVID-19 společnosti a jejich zaměstnancům?
- 3) Je vůbec pro zaměstnance možné vykonávat práci z domova po tak dlouhou dobu, jak se celá situace projevuje na jejich psychice a existuje vůbec pro firmy nějaká možnost tyto dopady dopředu předvídat?

Literární rešerše

Koronavirová krize nám představuje práci z domova, jako nový a dnes již normální způsob práce, se kterým se musela potýkat většina zaměstnanců různých firem. Tento způsob byl jediná možnost, jak dále pokračovat ve své práci, tak, aby se virus dále nemohl šířit, neohrožovat tak své spolupracovníky, a co je nejdůležitější, nepřijít o stálý příjem, který je v této době pro většinu nepostradatelný (Bonacini, Gallo, a Scicchitano, 2021).

Firmy se snaží, co nejvíce zapojit své zaměstnance, aby i tak nepolevovali ve své práci a snažili se být stále motivovaní. Snaží se, aby zaměstnanci i nadále plnili cíle organizace, které si firmy nastavily. Většina bohužel kvůli velkému návalu stresu z budoucnosti, práce z domova a nestýkání se s pracovním kolektivem potřebnou pracovní angažovanost, kterou měli dříve před pandemií COVID-19, ztrácí (Chanana a Sangeeta, 2020). Proto různé studie zkoumají a analyzují změny pracovního chování mezi zaměstnanci před pandemií COVID-19 a po ní. Analyzují zásadní rozdíly mezi zaměstnanci, kteří vykonávají tzv. sedavé zaměstnání a manuální práci. Administrativní práci lze vykonávat pouhým připojením k počítači a

nainstalováním příslušného programu, který zaměstnanci ve firmě využívají, doklady potřebné k výkonu činnosti lze naskenovat a odeslat elektronicky, ale manuální činnost se musí vykonávat na pracovišti, kde jsou potřebné výrobní prostředky, stroje, materiál a technologie k výrobě (Koohsari et al. 2021). Stephany et al. (2020) provedli několik rozhovorů s pracovníky, kteří vykonávali práce z domu, a ti sdělili, jak jejich takový běžný pracovní den probíhá. Koohsari et al. (2021) ukázali, že práce z domova nepřináší lidem nejen chaos mezi pracovním a soukromým životem, ale i méně fyzické aktivity, lidé buď tráví čas na počítači z důvodu výkonu své práce, nebo v jejich volném čase více surfují po internetu, sociálních sítích a zapomínají na pohyb, který měli dříve. Díky práci z domu tedy lidé více zpohodlněli.

Další výzkumy ukázaly, že někteří pracovníci potřebují pro svou produktivitu spolupracovat s kolektivem a být v neustálém kontaktu face to face. Bylo dokázáno, že tímto podávají zaměstnanci lepší výsledky, protože jsou navzájem motivováni podávat lepší výkony, přináší jim to pocit štěstí a užitečnosti, tím ovlivňují svoje kolegy a mají potřebu splnit podnikové cíle. Naopak, ale jsou i tací, kterým tento stav naprosto vyhovuje, protože mohou pracovat svým stylem a svým tempem a nepotřebují k tomu svoje spolupracovníky, pracují ve svém prostředí z pohodlí domova, což je pro introvertní typy nejlepší možností (Barreiro a Treglown, 2020).

Práce z domova vyvolala u některých osob větší únavu z práce, což zhoršilo rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Překrývání soukromého života s prací tedy vede k větší stagnaci osobních zájmů a pracovních povinností. Pracovní angažovanost snižuje vnímání nerovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, s čímž souvisí i zavedená online výuka u jejich dětí, kterým museli být pracovníci nápomocni. Zvýšená únava z práce vyvolaná prací z domova může způsobit fyzické a emoční vyčerpání (Palumbo, 2020). Dalším faktorem je snížená kvalita spánku, která je podle Durana a Erkina (2021) na nízké úrovni. Nesmíme opomíjet ani naopak výhody, které zaměstnanci při práci z domova mají, jako jsou kupříkladu úspora času, peněz při cestování a co je důležité, netrpí stresem způsobeným každodenním cestováním (Castilla et al. 2019). Práce z domova se stala a stále stává důležitějším nástrojem zaměstnanosti, naplňuje klíčové obchodní potřeby a pomáhá zaměstnancům vyvážit jejich pracovní a osobní závazky (Beno, 2018).

Krise se také projevila na mzdách pracovníků na různých pozicích. Krize ovlivnila zejména pracovní místa, kde práce na dálku není možná (Irlacher a Koch, 2021). Některé průzkumy naznačují nespokojenost zaměstnanců s poskytovanými výhodami v rámci práce z domova, rozdílů v poskytovaných výhodách a jejich rozdělování (Zubr a Sokolova, 2015). Někteří pracovníci se proto rozhodli pro radikálnější řešení, a to zaměstnání opustit a pracovat úplně v jiném oboru (Rubenstein, Peltokorpi a Allen, 2020).

Metodika

Informace ohledně přerozdělování zaměstnanců na jiné pozice budou čerpány přímo od jedné konkrétní společnosti, a to GW JIHOTRANS a.s. Jedná se o společnost, která má dlouholetou tradici, zabývá se dopravou zejména autobusovou dopravou, kamionovou dopravou, servisními službami, má železniční přepravu a několik svých čerpacích stanic, vlastní stanici techniky kontroly vozidel, měření emisí, kontrolu tachoservisu a pneuservis. Firma je rozdělena do několika dceřiných společností jako jsou například GW LOGISTIC, která se zabývá tuzemskou i mezinárodní kamionovou dopravou, GW BUS, pod který spadá autobusová doprava, GW DIESEL, pod které spadají čerpací stanice. Počet se odhaduje zhruba na 1200 zaměstnanců. Konkrétně v ekonomickém úseku účtárny, kde se vede účetnictví celé skupiny

JIHOTRANS GROUP, evidují se zde náklady, výnosy a hospodářský výsledek firmy. Pomocí rozhovoru a dotazníkového šetření budou zjišťovány a analyzovány konkrétní postupy při přerazování a školení zaměstnanců na nové programy a jejich nové pozice v organizaci. Tyto informace budou zjišťovány od třech respondentů, dva z respondentů pracují na pozici účetní a třetí respondent je vedoucím účetního oddělení. Rozhovor bude mít strukturovanou formu, pro všechny respondenty bude stejný počet otázek ve stejném pořadí, který bude trvat zhruba dvacet minut, záleží, na každém respondentovi, jak bude sdílný. Všechny rozhovory budou provedeny online formou s videem, při kterém budou zapisovány poznámky. V případě dotazníkového šetření bude dotazník sestaven tak, aby v něm byly obsaženy všechny typy otázek vždy po třech jednoho typu otázek, tedy, otevřené, které umožňují volnou tvorbu odpovědi, uzavřené, které představují výběr z několika variant odpovědi a polouzavřené (nebo také polootevřené), u kterých se jedná se o kombinaci obou předchozích typů. Tato metoda bude aplikována na stejné respondenty, kteří byli vybráni do online rozhovoru. Všem bude dotazník rozeslán v elektronické podobě tedy přes e-mail. Bude dostupný přes víkend, kdy mají respondenti čas, přislíbili vyplnění a budou odesílat zpět v neděli večer do 22:00. Budou takto zjištěny konkrétní výhody a nevýhody, které tato situace přinesla nejen zaměstnancům, ale i celé firmě. Otázky budou směřovány do následujících oblastí:

1. Popis přerazení na novou pozici – novou práci, kterou bude aktuálně zaměstnanec vykonávat i přesto, že doteď měl úplně jinou náplň práce.
2. Postupy při školení zaměstnanců v nových programech – jak dlouho trvalo školení, jaký byl problém při školení.
3. Změna pracovní doby – zkrácení nebo prodloužení – některým pracovníkům může vyhovovat více a někomu naopak vůbec.
4. Změna zaměstnání pracovníků – celá situace jim nevyhovuje, proto raději začnou hledat zaměstnání jinde.
5. Propouštění lidí – nedobrovolné propouštění firem svých zaměstnanců a tím přiřazení jejich práce stávajícím zaměstnancům.
6. Změna platového ohodnocení – respektive jeho snížení.
7. Přerazení na home office – práce z pohodlí z domova – pro někoho výhodou pro někoho důvod proč změnit zaměstnání.
8. Povinné testování ve firmách – dodržování vládních nařízení, a tím tak snížit počty nakažených ve firmách, kde se vir šíří nejvíce.

Pomocí rozhovoru a dotazníků budou analyzovány konkrétní odpovědi na konkrétní otázky ohledně přerozdělování zaměstnanců na jejich nové pozice a home office. Tyto získané informace budou přepsány do souboru Excel, kde budou přehledně upraveny a jejich analýza bude sloužit k detekování souvislostí a fakt. Analyzován bude úbytek pracovníků, přerozdělování pracovníků na jinou práci, jejich výhody a nevýhody a zjistit konkrétní důvody a následně i dopady. Konkrétně pak budou řešeny tyto body:

1. VO1: Jaké tedy přinesla tato situace firmě výhody?
2. VO2: Jaké nevýhody přinesl tento stav zaměstnancům?
3. VO3: Jaké další komplikace tato situace přinese?

Výsledky

Byl analyzován vývoj přerozdělování zaměstnanců v určitém časovém úseku (tj. 2019-2021) ve firmě GW JIHOTRANS, a.s., konkrétně na ekonomickém úseku účtárny. Od prvního respondenta na pozici řadové účetní dle položených otázek v online rozhovoru byly zjištěny tyto informace: díky přijetí nového programu bylo v ekonomickém úseku provedeno hned několik změn, které souvisely nejen s COVIDEM-19, ale i s přijetím nového IT programu v celé firmě. Díky tomu bylo propuštěno hned několik zaměstnanců a jejich práce byla rozdělena mezi ostatní zaměstnance. Další změnou bylo platové ohodnocení, které se muselo rapidně snížit, firma neměla takové zisky, a to se pak odrazilo na mzdách všech zaměstnanců. Zaměstnanci se museli podle nařízení vlády začít sami povinně testovat. Firma musela zajistit potřebné testy, které svým zaměstnancům dodávala. Někteří dobrovolně opustili toto stávající zaměstnání a přešli na úplně jiný obor nebo zůstali raději doma, zatím, než si najdou nové zaměstnání.

Školení tedy probíhalo následovně, muselo se narychlo přejít na nový program, kterým se musel první respondent, dalo by se říct, propracovat sám, protože nebylo možné zaměstnance školit. Byl to takový, jak se říká „pokus omyl“. Stále se vychytávají nedostatky, které program má anebo vůbec nemá vytvořeny alternativy daných účetních případů. Na základě propouštění se uvolnila místa v kancelářích, a tak každý mohl dostat svou kancelář. Výhodou je, že si zaměstnanci mohou naplánovat dovolenou, ale nesmí být moc dlouhá, poněvadž se nahromadí práce a musí být zpracovány doklady a práce musí jet dál, dále by byl problém, kdyby nějaký pracovník dlouhodobě onemocněl, není možná jeho zastupitelnost, jak z důvodu množství práce ostatních pracovníků, tak i protože každý má na starosti úřední doklady jiné společnosti. Velkou nevýhodou bylo snížení platového ohodnocení, které neodpovídalo množství práce. A prodloužená pracovní doba, kdy zaměstnanci museli pracovat přes přesčas, aby stihli veškerou svojí práci splnit. Celkově toto hektické období nemělo dobrý vliv na psychiku.

Druhý respondent, který také pracuje na pozici řadové účetní, vidí hlavní problém v tom, že se propustilo dost zaměstnanců, přibýlo mnoho práce navíc, kterou nikdy předtím nevykonávali, prodloužila se tímto pracovní doba a program stále není vychytaný a mnoho zaměstnanců si s ním stále neví rady. Nefungují základní funkce, na kterých stojí účetnictví. Velkým štěstím bylo, že se COVIDEM-19 v tomto oddělení nikdo nenakazil, a tak se práce stíhala v daném čase, nezastavil se provoz. Firmu museli opustit všichni pracující důchodci, což je na jednu stranu dobře, protože by neměli zabírat místa mladším kolegům. Jako první respondent vidí největší problém v nižším platovém ohodnocení, které neodpovídalo množství práce a odpracovaných hodin.

Poslední respondent tedy vedoucí účetního oddělení mi sdělila, že přechod v tomto období stále není u konce, a že pracovníci zvládají svojí práci nad očekávání dobře. Nový program zjednodušil pracovní činnosti, proto nebylo potřeba tolik zaměstnanců. Na to, že nebylo možné dokonalé proškolení zaměstnanců na nový program, dalo by se říct, že to bylo výborně zvládnuto.

Diskuse výsledků

V této době každá firma zažívá mnoho nejistot stejně tak i tato firma se potýkala s řadou problémů. Zisky této společnosti se odvíjely od dalších provozů jiných firem. Kupříkladu autobusová doprava byla oslabená díky studentům, kteří byli na distanční výuce a tím pádem

byly omezeny autobusové linky, ale i dotace, které firma čerpá od Jihočeského kraje. Jinak celkově firma nemusela nijak omezovat svůj provoz.

Za účelem splnění cíle byly definovány tři výzkumné otázky, na které nyní po provedeném výzkumu lze odpovědět. VO1: Jaké tedy přinesla tato situace firmě výhody? Velkou výhodou byla především úspora na mzdách pracovníků a na zaškolování personálu. Velkým štěstím pro firmu bylo i to, že nikdo z personálu na účetním oddělení ne onemocněl COVIDEM-19 a většina zaměstnanců i přes veškeré zmatky nakonec svou novou práci zvládla nad očekávání dobře.

VO2: Jaké nevýhody přinesl tento stav zaměstnancům? Někteří pracovníci byli vystaveni a stále jsou velkému tlaku a stresu z nových pracovních povinností, a hlavně z nového programu, ve kterém mají problém se zorientovat a najít si v něm systém, který by jim usnadnil práci. Pro některé byl největším problémem změna pracovní doby, která se někomu prodloužila a někomu naopak snížila. Tento stav ovlivňuje psychické i fyzické zdraví pracovníků, které se nemusí u každého projevit okamžitě, ale třeba za pár měsíců a může následovat syndrom vyhoření, který je v této době zcela běžný. Dalším problémem je málo peněz za více práce, což vadí všem zaměstnancům, ale kvůli této špatné situaci s tím nemohou nic moc dělat a musí to strpět a doufat v lepší budoucnost.

VO3: Jaké další komplikace tato situace přinese? Nikdo neví, jaké další újmy nebo problémy tato situace přinese. Je evidentní, že určité následky to na firmě, a nejen na ní zanechá a bude ještě nějakou dobu trvat, než se vše vrátí do původního stavu. Po nastartování ekonomiky bude větší nabídka práce na trhu a někteří zaměstnanci setrvávající na svých stávajících pozicích zváží změnu zaměstnání, někteří již tak učinili. Dá se tedy předpokládat, že tyto pozice můžou obsadit úplně jiní pracovníci anebo jejich práce bude opět rozdělena mezi stávající zaměstnance.

Závěr

Cílem práce bylo zjistit dopady Koronavirové krize ve firmě GW JIHOTRANS, a.s. a na jejich zaměstnance, na které byly kladeny vysoké požadavky a velký tlak. Jaké výhody a nevýhody situace firmě přinesla.

Cíl byl splněn. Pracovníci viděli největší problém ve snížení jejich platového ohodnocení a v prodloužení pracovní doby. Pro některé bylo náročné přeškolení se v novém programu, ve kterém mají někteří problém se zorientovat doposud, a stále nefunguje, tak jak by měl. V době, kdy probíhaly rozhovory, byl na výběr omezený počet respondentů, navíc ani na tomto úseku tolik zaměstnanců nepracuje. Podle dalšího vývoje celé situace budu nadále sledovat vývoj i na jiných úsecích firmy. Bohužel nebyla přílišná možnost zapojit do výzkumu větší množství firem, nikdo moc neměl o spolupráci na výzkumu zájem, pracovníci i vedení měli jiné starosti, proto jsem zvolila tuto cestu, a to zapojit pouze jednu firmu.

Díky testování a velké proočkovánosti zaměstnanců se situace stabilizuje a vrací zpět do normálu, ekonomika zase naplno začíná fungovat. Zaměstnanci i přes propouštění a přerozdělování práce a zaučování se v novém programu vše zvládli. Pracovníci na home officu se vrací zpět do zaměstnání. Podle vývoje ekonomické situace bude společnost reagovat i na platy a odměny svých zaměstnanců.

Reference

- BARREIRO, C. A., TREGLOWN, L., 2020. What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159.
- BENO, M., 2018. Working in the virtual world – an approach to the "home office" business model analysis. *AD ALTA – Journal of Interdisciplinary Research*, 8(1), 25-36.
- BONACINI, L., GALLO, G., SCICCHITANO, S., 2021. Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *Journal of Population Economics*, 34, 303-360.
- CASTILLA, J. S. R., CANALES, J. C., ZENTENO, D. A., SANTIAGO, J., 2019. HOMSI, a Home-Office model for the software industry in the big cities of Mexico. *Communications in Computer and Information Science – First International Conference, ICCCE*, 87-97.
- DURAN, S., ERKIN, O., 2021. Psychologic distress and sleep quality among adults in Turkey during the COVID-19 pandemic. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 107.
- CHANANA, N., SANGEETA, 2020. Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*.
- IRLACHER, M., KOCH, M., 2021. Working from home, wages, and regional inequality in the light of COVID-19. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 241(3), 373-404.
- KOOHSARI, M. J., NAKAYA, T., SHIBATA, A., ISHII, K., OKA, K., 2021. Working form home after the COVID-19 pandemic: Do company employees sit more and move less? *Sustainability*, 13(2).
- PALUMBO, R., 2020. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790.
- RUBENSTEIN, A. L., PELTOKORPI, V., ALLEN, D. G., 2020. Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on – and off-the-job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 119.
- SAOOD, A., HATEM, I., 2021. COVID-19 lung CT image segmentation using deep learning methods: U-Net versus SegNet. *BMC Med Imaging* 21, 19.
- SHUANGYI, S., ZHEN, X., KETING, Y., BINGQIAN, J., SIWEI, Z., XIAOTING, P., 2021. COVID-19 and healthcare system in China: Challenges and progression for a sustainable future. *View Journal Impact*, 17(1).
- SCHMIDT, A. E., ABOUD, L. A., BOGAERT, P., 2021. Making the case for strong health information systems during a pandemic and beyond. *Arch Public Health*, 79(1).

STEPHANY, F., DUNN, M., SAWYER, S., LEHDONVIRTA, V., 2020. Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of us online workers in times of COVID-19. *Tijdschrift Voor Economische en Sociale Geografie*, 111(3), 561-573.

ZUBR, V., SOKOLOVA, M., 2015. Home office as a benefit in relation to job satisfaction. *2nd International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts (SGEM)*, 371-378.

Kontaktní adresa autorů:

Simona Kocourková, Ústav znalectví a oceňování, Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích, studentka bakalářského programu, Okružní 517/10, 37001 České Budějovice, Česká republika, e-mail: 26695@mail.vstecb.cz

Ing. Tomáš Krulický, MBA, Ústav znalectví a oceňování, Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích, Okružní 517/10, 37001 České Budějovice, Česká republika, e-mail: krulicky@mail.vstecb.cz