

TISKOVÁ ZPRÁVA

V Praze 12. 3. 2025

Generace Z si nejlépe rozumí s AI, boomeri se cítí nejzdravěji a nejšťastnější jsou hybridní zaměstnanci

To je několik zjištění, která vysledovala na konci roku 2024 v pořadí již 22. výroční studie mateřské společnosti MetLife o zaměstnaneckých trendech. Týká se jednak zdraví zaměstnanců, kde se ukázalo, že paradoxně nejstarší zaměstnanci se cítí nejzdravěji, ale i jejich vztahu k umělé inteligenci, kde zase dominují zaměstnanci nejmladší generace Z. Ukázalo se také, že největší míru spokojenosti a štěstí v zaměstnání vykazují ti, kteří kombinují práci v kanceláři s home office.

Výzkum se zabýval obecně péčí o zaměstnance jako jedné z nejcennějších hodnot ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec. Mimo jiné zkoumal, jak zaměstnavatelé podporují své zaměstnance v klíčových pracovních, ale i životních okamžicích a prokázal souvislost mezi mírou této péče a spokojeností zaměstnanců v práci. A také s benefity, které jim zaměstnavatelé poskytují, například pojištění.

Kdo je nejšťastnějším zaměstnancem?

Zaměstnanci napříč obory v roce 2024 obecně uvedli, že se cítí v práci šťastnější a mají silnější pocit sounáležitosti než v roce 2023. Skupiny, které hlásily největší nárůst štěstí v práci, byli pracovníci kombinující práci v kanceláři s home office (o 9% bodů). Naopak z výsledků vyplynulo, že nejméně šťastnou skupinou jsou zaměstnanci generace Z, kteří se narodili mezi léty 1997 a 2010. Pouze 62 % z nich může říct, že jsou v práci spokojeni, zatímco zástupci generace X (narození v letech 1965–1979), Y (narození v letech 1980–1996) a také boomerů (narození v letech 1946–1964) uvádějí spokojenost mezi 66 % až 67 %.

Nejzdravější jsou ti nejstarší

Také pouze třetina zaměstnanců z generace Z uvedla, že se cítí komplexně zdravá, tedy fyzicky i duševně, ale také po stránce finanční a sociální. Průměr mezi ostatními věkovými kategoriemi (staršími), byl podstatně vyšší - 44 %. Paradoxně jako nejzdravější se cítí generace Baby boomers, tedy alespoň tak své zdraví vidí téměř 57 % jejich zástupců, kteří se narodili do roku 1964 a jejichž pracovní kariéra pomalu končí. Generace Z také častěji než ostatní, prožívá v práci frustraci a 37 % jejich zástupců pociťuje pocit stresu, deprese a vyhoření. Z ostatních pracovníků stejné pocity prožívá v průměru jen pětina z nich.

„Podle staršího lokálního průzkumu [MetLife pojišťovny](#) pouze v České republice a na Slovensku považuje 7 z 10 zdejších zaměstnanců svůj zdravotní stav za dobrý nebo velmi dobrý. Pokud zdravotní problémy mají, tak jsou často spojeny právě s prací, ať už jde o stres, nedostatečný spánek, problémy se zrakem, nebo zdravotní důsledky sedavého způsobu života,“ dodává ke zdraví zaměstnanců Petr Skála, ředitel skupinového pojištění MetLife v České republice a na Slovensku.

Hybridní model práce vítězí

Studie přinesla i další zajímavé zjištění – zatímco v roce 2023 zaměstnanci pracující v kanceláři a částečně na home office vykazali srovnatelnou úroveň uspokojení z práce jako ti, kteří plně pracují jen „na dálku“, v loňském roce se „nůžky rozevřely“. Štěstí zaměstnanců pracujících v hybridním modelu se zvýšilo o 9% bodů, takže šťastnými se v práci cítí 75 % z nich a naopak ti, kteří svoji činnost plně vykonávají mimo kancelář, vykazali pokles na 64 %. U

pracovníků působících trvale na pracovišti zůstala spokojenost meziročně relativně stabilní a v porovnání s ostatními dvěma kategoriemi nejnižší - 61 %.

„Také naši zaměstnanci v ČR pracují v tomto hybridním modelu, který se osvědčil. Zkracuje jim dobu dojíždění do kanceláře a poskytuje flexibilitu ve výběru místa, odkud budou pracovat. Mohou si práci lépe rozvrhnout, pokud chtějí mít na nějaký úkol klid, pracují z domova, ale v případě potřeby mají dostatek příležitostí pro týmovou spolupráci a interakci v kanceláři. V konečném důsledku jim tento model přináší lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem,“ potvrzuje výsledky průzkumu v praxi Petr Skála z MetLife pojišťovny.

Nárůst péče o zaměstnance vidí každý trochu jinak

Ze studie také vyplynulo, že zaměstnavatelé (88 % z nich) se obecně domnívají, že svým zaměstnancům poskytují dostatek péče, přičemž meziročně se tento ukazatel zvýšil o 1% bod. Také zaměstnanci potvrzují meziroční nárůst péče, a to dokonce o 2% body. Ale myslí si to pouze 60 % z nich. Kde se vzala 28% disproporce ve vnímání péče o zaměstnance ze strany zaměstnavatelů a zaměstnanců?

„Jak ukazuje studie naší mateřské společnosti, zaměstnanci stále častěji očekávají podporu zaměstnavatelů během zásadních momentů, které mají vysoký dopad do jejich života a jejichž důležitost si zaměstnavatelé mnohdy ani neuvědomují. Jde o důležité milníky v pracovním i soukromém životě, například nemoc, nutnost postarat se o člena rodiny, ztrátu blízkého člověka, neplánované finanční problémy a další. Zaměstnavatelé mají potenciál poskytnout v takových situacích pomoc zaměstnancům, pokud jim sjednají skupinové životní pojištění. Tento produkt pak lůochrání je i jejich rodiny v případě nemoci nebo pracovních úrazů, takže lidé mohou mít jistotu, že v klíčových životních okamžicích nebudou na své problémy sami. Naše [skupinové životní a úrazové pojištění](#) se tak stává velmi ceněným benefitem, který upevňuje loajalitu zaměstnanců i celkovou prestiž zaměstnavatele,“ dodává Petr Skála.

AI a zaměstnanci – rozumějí si?

Výzkum se také poprvé zabýval postoji zaměstnanců k umělé inteligenci (AI). Optimisté převažují nad pesimisty - 29 %:16 %. Více zaměstnanců si myslí, že AI pozitivně ovlivní jejich práci a kariéru. Také celkem významná část zaměstnanců – téměř polovina (46 %) uvedla, že AI dobře rozumí, ale existují rozdíly mezi jednotlivými podskupinami – mužů bylo 56 %, ženy tak odpověděly jen v 37 %. Také mezi demografickými skupinami byly výkyvy – jednoznačně nejlépe si s AI rozumí generace Z (61 %), která nezažila svět bez internetu nebo mobilního telefonu. Zástupci generace Y s AI pracují v nadpoloviční většině – v 58 % a u dalších generací již porozumění umělé inteligenci klesá – u generace X je to 39 % a u boomerů dokonce jen 25 %. Míru porozumění AI zvyšuje také úroveň vzdělání uživatelů a jejich finanční zajištění – například rozdíl v chápání AI mezi členy domácností s vyššími a nižšími příjmy je pětinnový.

Průzkum MetLife mezi zaměstnavateli zahrnoval 2 595 rozhovorů s osobami, které rozhodují o benefitech a s osobami, které mají na ně vliv ve společnostech s nejméně dvěma zaměstnanci. Průzkum mezi zaměstnanci zahrnoval 2 809 rozhovorů se zaměstnanci na plný úvazek ve věku od 21 let a starších ve společnostech napříč mnoha obory s nejméně dvěma zaměstnanci.

O společnosti MetLife

Společnost MetLife, Inc. (NYSE: MET) je prostřednictvím svých dceřiných a přidružených firem jednou z předních světových společností poskytujících finanční služby v oblasti pojištění, anuit, zaměstnaneckých benefitů a správy aktiv, které pomáhají individuálním i firemním zákazníkům vytvořit jistější budoucnost. Společnost MetLife byla založena v roce 1868, svoji činnost vykonává ve více než 40 zemích a zaujímá vedoucí postavení ve Spojených státech, Japonsku, Latinské Americe, Asii, Evropě a na Středním východě. Další informace naleznete na adrese www.metlife.com.

MetLife v České republice

Pojišťovna MetLife (MetLife Europe d.a.c.) nabízí své služby v České republice od roku 1992. Dlouhodobě se umísťuje v žebříčku top 10 nejvyužívanějších pojišťoven v oblasti životního pojištění. Více informací na www.metlife.cz.

Pro více informací o MetLife kontaktujte:

Veronika Hášová

Crest Communications, a.s.

Ostrovní 126/30

110 00 Praha 1

gsm: + 420 731 230 060

www.crestcom.cz

e-mail: veronika.hasova@crestcom.cz