

**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE**

**MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ**



**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Podpora work-life balance v organizaci**

**Work-life balance support in the organization**

**2023**

**Petra Dvořáková**

**Studijní program:** Ekonomika a management

**Vedoucí práce:** Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Dvořáková** Jméno: **Petra** Osobní číslo: **499699**  
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**  
Zadávající katedra/ústav: **Institut manažerských studií**  
Studijní program: **Ekonomika a management**

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

**Podpora work-life balance v organizaci**

Název bakalářské práce anglicky:

**The Support of Work-Life Balance in the Organization**

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem práce je prozkoumat sladování pracovního a osobního života pracovníků ve vybrané organizaci, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.  
PŘÍNOS: Přínosem práce je posouzení stávajícího stavu a navržení vhodných změn ke zlepšení souladu pracovního a osobního života pracovníků.  
OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - pojetí a možnosti sladování pracovního a osobního života pracovníků; 3. Praktická část - představení organizace, posouzení sladování pracovního a osobního života pracovníků, návrhy možných zlepšení; 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy. Praha: Grada Publishing, 2015.  
HORVÁTHOVÁ, P., BLÁHA, J., ČOPIKOVÁ, A. Řízení lidských zdrojů. Nové trendy. Praha: Management Press, 2016.  
PLAMÍNEK, J. Vedení lidí, týmů a firem. Praha: Grada Publishing, 2018.  
VEBER, J. a kol. Management - Základy, přístupy, soudobé trendy. Praha: Ekopress, 2021.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

**Ing. Martin Šikýř, Ph.D. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze**

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **09.12.2022** Termín odevzdání bakalářské práce: **27.04.2023**

Platnost zadání bakalářské práce: \_\_\_\_\_

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.  
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.  
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.  
podpis děkana(ky)

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací.  
Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

\_\_\_\_\_  
Datum převzetí zadání

\_\_\_\_\_  
Podpis studentky

DVOŘÁKOVÁ, Petra. *Podpora work-life balance v organizaci*. Praha: ČVUT 2023. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury. Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne:

Podpis:

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat Ing. Martinovi Šikýřovi, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, za čas, který mi věnoval, za cenné poznámky a rady a za rychlé odpovědi a konzultaci v průběhu celého psaní. Dále bych ráda poděkovala vedoucímu oddělení za poskytnutí rozhovoru a v neposlední řadě respondentům, kteří se dotazníkového šetření účastnili a věnovali mi tak pár minut jejich času.

# **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá problematikou work-life balance v rámci vybraného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji s cílem posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení. Teoretická část vymezuje problematiku work-life balance se zaměřením na bezpečnostní sbory. Praktická část představuje vybrané oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji, analyzuje stávající stav work-life balance a vyhodnocuje dotazníkové šetření mezi příslušníky vybraného oddělení. Výsledkem práce jsou návrhy na zlepšení work-life balance v rámci vybraného oddělení Policie ČR.

## **Klíčová slova**

Práce, rodina, harmonie, benefity, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, podpora

# **Abstract**

The bachelor thesis deals with the issue of work-life balance within a selected department of the Police of the Czech Republic in the Ústecký Region in order to assess the current situation, determine possible opportunities for improvement and propose appropriate solutions. The theoretical part defines the issue of work-life balance with a focus on security forces. The practical part presents a selected department of the Police of the Czech Republic in the Ústecký Region, analyses the current state of work-life balance and evaluates a questionnaire survey among members of the selected department. The result of the work are proposals for improving the work-life balance within the selected department of the Police of the Czech Republic.

## **Key words**

Work, family, harmony, benefits, maternity leave, parental leave, subvention

# OBSAH

ÚVOD.....	5
1 WORK-LIFE BALANCE .....	7
1.1 HISTORIE WORK-LIFE BALANCE.....	8
1.2 PŘÍNOSY WORK-LIFE BALANCE .....	9
1.3 DŮSLEDKY NEDODRŽOVÁNÍ WORK-LIFE BALANCE.....	10
1.4 NÁSTROJE WORK-LIFE BALANCE.....	10
1.4.1 Pružná pracovní doba.....	12
1.4.2 Částečné úvazky .....	13
1.4.3 Práce z domova.....	13
1.4.4 Sick days .....	14
1.4.5 Práce na DPP/DPČ.....	14
1.5 PODPORA WORK-LIFE BALANCE V ČR .....	15
2 RODINNÁ POLITIKA .....	16
3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ.....	17
3.1 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ.....	17
3.2 OTCOVSKÁ DOVOLENÁ.....	18
3.3 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ.....	18
3.4 NÁVRATY Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ .....	19
4 WORK-LIFE BALANCE V RÁMCI BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ.....	22
4.1 PRACOVNÍ DOBA.....	23
4.2 DOVOLENÁ A SLUŽEBNÍ VOLNO .....	23
5 POUŽITÉ METODY.....	28
6 VYBRANÉ ODDĚLENÍ POLICIE ČR V ÚSTECKÉM KRAJI.....	29
7 STÁVAJÍCÍ STAV WORK-LIFE BALANCE PŘÍSLUŠNÍKŮ VYBRANÉHO ODDĚLENÍ.....	30
8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI PŘÍSLUŠNÍKY VYBRANÉHO ODDĚLENÍ.....	31
8.1 RESPONDENTI .....	31
8.2 VÝSLEDKY.....	33
8.3 SHRNUÍ.....	45
9 NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	47
ZÁVĚR.....	49
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	50

SEZNAM OBRÁZKŮ.....	53
SEZNAM TABULEK.....	54
SEZNAM PŘÍLOH.....	55



# ÚVOD

Work-life balance je jedním z největších trendů dnešní doby a v podstatě představuje harmonii mezi prací a rodinou. Toto téma je pro mě velmi blízké a chtěla jsem ho prozkoumat z hlediska rodiny, genderových rozdílů a generačních rozdílů. Na problematiku má vliv nejen naše vnitřní nastavení a naše priority ale velký vliv mají i zaměstnavatelé, jejich přesvědčení, vnitřní předpisy a hodnoty organizace. Práce je hned po spánku aktivita, která nám zabere nejvíce času a je jen na nás, jak tento čas strávíme. Dle výzkumu CVVM SOÚ AV ČR z roku 2020 pouze 69 % zaměstnanců je naplno spokojeno se svou prací, a dokonce polovina zaměstnanců se domnívá, že jejich příjem nedopovídá jejich pracovní náplni a schopnostem.

Cílem bakalářské práce je prozkoumat work-life balance v rámci vybraného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji, posoudit stávající stav, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

Teoretická část práce vychází z odborné literatury a souvisejících právních předpisů, zejména ze zákoníku práce a zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a vymezuje problematiku work-life balance se zaměřením na bezpečnostní sbory Policie ČR, její přínosy, mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou.

Praktická část práce představuje vybrané oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji, analyzuje stávající stav work-life balance v rámci vybraného oddělení, vyhodnocuje dotazníkové šetření mezi příslušníky vybraného oddělení, odpovídá na stanovené výzkumné otázky a přináší návrhy a doporučení na zlepšení work-life balance v rámci vybraného oddělení, respektive potenciální návrhy a doporučení v rámci všech ostatních oddělení Policie ČR.

# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 WORK-LIFE BALANCE

Work-life balance neboli sladování pracovního a osobního života je v posledním desetiletí velkým tématem. I když se toto téma týká všech zaměstnanců napříč generacemi i napříč sférami zaměstnání, žádný univerzální přístup neexistuje. Tato problematika je silně individuální a ke každému zaměstnanci by se v nejlepším případě mělo přistupovat individuálně.

Termín work-life balance je spojován s pojmem family-friendly policy neboli politika vstřícná k rodině. V některých odborných literaturách jsou pojmy work-life balance a family-friendly policy synonymy. Ovšem pokud se podíváme na přesnější význam a zaměříme se na každou problematiku zvlášť, oba pojmy se zabývají rozdílnými věcmi. Family-friendly policy se zabývá harmonií mezi prací a rodinou. Oproti tomu work-life balance má daleko širší záběr. Zabývá se nejen rodinou, ale celým mimopracovním životem. V kontextu harmonie pracovního a mimopracovního života jde ruku v ruce pojem well-being. Well-being je stav člověka ze všech hledisek jeho života, a to jak biologického, tak i sociálního a psychického (Kociánová, 2012).

Hlavně mladší generace začínají prosazovat svůj osobní život více do popředí. Dřívější workoholický přístup se pomalu vytrácí a lidé se začínají orientovat na rodinu, své koníčky a práci dávají do pozadí. Ovšem jak již bylo řečeno, žádný správný přístup neexistuje. Každý si nastavuje své priority sám. Pro zaměstnance bez rodiny, kterého práce naplňuje, znamená práce všechno a bude v ní trávit více času než zaměstnankyně s dvěma malými dětmi (Duncan a Pettigrew, 2012).

Rodina a práce jsou dvě velké součásti našich životů. Je důležité najít harmonii mezi nimi. Ať už to může být pro někoho převaha práce nad rodinou, pro jiného převaha rodiny nad prací, oba přístupy jsou správné. Každý si musí najít svou kombinaci, která mu vyhovuje a cítí se v ní nejlépe. Tento soulad pozná zaměstnavatel nejen na produktivitě práce, ale i na motivaci zaměstnance.

Kromě skloubení práce a osobního života, může být work-life balance také o skloubení práce a dalších povinností, jako může být například vzdělávání či zájmové aktivity. Zajímavostí je, že každý jedinec může mít jiný pohled na to, co pro něj představuje správnou rovnováhu mezi prací a osobním životem. Proto je třeba individuálně přistupovat k tomuto tématu a hledat řešení, která budou nejvhodnější pro konkrétního člověka (Rydvalová a Junová, 2011).

Definice konceptu se mohou lišit v závislosti na konceptu a na pojetí autora, ovšem existují společné prvky. Kromě tradičního work/family pojmu se používají i jiné pojmy, které zahrnují další oblasti podpory, jako je kvalita života a flexibilní pracovní možnosti. Zaměstnanci mají snahu zvládnout pracovní a osobní povinnosti a zaměstnavatelé se snaží vytvořit podpůrnou kulturu. Benefity podporující work-life balance zaměstnavatelé nabízejí s cílem pomoci zaměstnancům řešit osobní záležitosti a zároveň se plně soustředit na svou práci. Work/family kultura organizace může také hrát důležitou roli v podpoře work-life balance a povzbuzování zaměstnanců k uspokojení svých osobních a pracovních potřeb. Zlepšení harmonie osobního a pracovního života může mít pozitivní dopad na zdraví a blahobyt zaměstnanců, což se projeví v lepší výkonnosti a produktivitě práce (Guest, 2002).

## **1.1 Historie work-life balance**

Koncepce work-life balance se poprvé objevila v USA, která byla výhradně zaměřena na matky s dětmi. Až v 80. letech se začali poprvé objevovat snahy u organizací. Přicházeli s flexibilní pracovní dobou, prací z domova a brali v úvahu zaměstnance s dětmi, které potřebují péči. V 90. letech se stává work-life balance součástí firemní politiky a lidé při hledání pracovních pozic začínali uvažovat i nad tímto tématem. I přes snahu se ovšem tyto praktiky začali uvádět do praxe až po roce 2000 (Kocianová, 2012).

Před 2. světovou válku byla česká rodina řazená mezi západoevropské typy, a to všemi znaky jako pozdní sňatek, samostatné bydlení apod. Ovšem po válce se Česká republika otočila k východoevropskému vzoru s častými sňatky, mnogogeneračními byty a brzkým těhotenstvím. Po převratu došlo opět ke změně, ale ta není tak rychlá, jak někteří čekali. Ani dnes nelze očekávat, že budou potřeby všech členů domácnosti uspokojeny rovnocenně (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková a Maříková, 2002).

## 1.2 Přínosy work-life balance

V dnešní době se téma work-life balance týká celé společnosti. Práce a soukromý život mají vliv na celkovou kvalitu života, a proto je důležité si uvědomovat jeho význam a snažit se o harmonii (Knotová, 2011).

Hlavním cílem, proč společnost vykazuje snahu podporovat své zaměstnance v jejich osobním životě je zlepšení produktivity a kvality práce. Zaměstnanec, který se cítí příjemně ve své práci, naplňuje ho, a zároveň má čas na svou rodinu a koníčky, je více produktivní, svou práci odvádí s větší precizností a kvalitně. Zaměstnanec se ve firmě cítí bezpečně a je proto více oddaný a dbá na firemní kulturu a morálku. Takový zaměstnanec bude méně často měnit společnosti, a tak bude snižovat fluktuaci, tedy proměnlivost zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel zavede možnou flexibilitu pracovního úvazku, snižuje tak pravděpodobnost příležitostné absence svých zaměstnanců. V neposlední řadě si společnosti budují dobré jméno na trhu práce a lidé budou mít povědomí o jejich firemní politice (Armstrong, 2007).

### **Zaměstnanec**

Výhody pro zaměstnance jsou v celku jasné. S harmonií mezi pracovním a soukromým životem získá zaměstnanec kontrolu nad svým životem, má čas na vše pro něj důležité. Práce pro něj přestává být pouze nutností, ale těší se do ní a naplňuje ho. Zároveň je více produktivním a precizním ve všech sférách svého života (Nätti a Häikiö, 2012).

### **Zaměstnavatel**

Výhodou pro zaměstnavatele je nesporně nízká fluktuace v organizaci. Zaměstnanci mají lepší morálku a jsou oddáni organizaci. V neposlední řadě, pokud se zaměstnanci cítí v organizaci dobře, budují tím dobré jméno.

## 1.3 Důsledky nedodržování work-life balance

I v dnešní době je možné pozorovat, že se na pracovištích objevuje diskriminace, ta se nutně nemusí týkat pouze žen, ale všech rodičů. Mnozí dodnes uvádějí pocit tlaku na volbu mezi kariérou a rodinou. Realita ovšem volbu nenabízí. V dnešní době je vize jednoho příjmu nepředstavitelná. Politika rovnováhy usiluje harmonizaci těchto protipólů (Kocianová, 2012).

Nerovnováha pracovního a osobního života může být zapříčiněna dvěma faktory. Zaměstnavatel nedbá na osobní život zaměstnanců, upřednostňuje práci, nebo má ne-realistické představy o výsledcích jeho pracovníků. Nebo dalším faktorem je strach zaměstnance. Tento strach může být zapříčiněn mnoha faktory, nejčastěji se jedná o strach ze ztráty zaměstnání (Gillernová, Kezba a Rymeš, 2011).

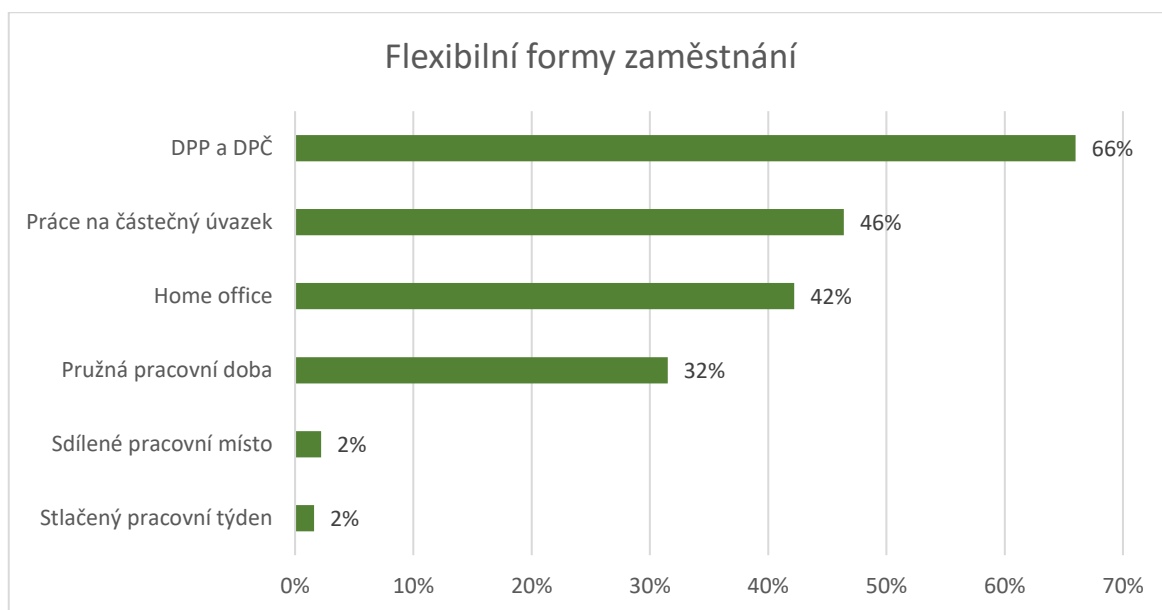
Tato nerovnováha je doprovázena nežádoucími projevy na zdraví a psychické pohodě zaměstnance. Hlavním projevem je stres. Zaměstnanci jsou pod tlakem v obou sférách svého života a snaží se dělat maximum v obou oblastech. To se ovšem nedá udržet dlouhodobě, a tak zaměstnanci pocítují větší stres s přibývajícím dny. Projevy tohoto stresu mohou být bolesti hlavy, nespavost, nebo třes rukou.

Těmto důsledkům se dá předcházet pomocí několika nástrojů společnosti a jejich kombinací (Fiksenbaum, 2014).

## 1.4 Nástroje work-life balance

Organizace mají na výběr z mnoha možných nástrojů, jak zajistit svým zaměstnancům harmonické sladění práce a rodiny. Mimo vybrané nástroje týkající se pracovní doby, pracovního úvazku a místa práce ne může jednat i o více kreativní přístupy. Organizace mají snahu nabízet co nejvíce benefitů v kancelářích a pracovní době. Může se jednat o dog-friendly kanceláře, kterých je čím dál víc. Dále to může být hromadné cvičení jógy během pracovní doby pro uvolnění a vyplavení endorfinu a celkové zlepšení koncentrace ve zbytku pracovní doby. Manažeři oddělení přichází s nápady, jak stmelit kolektiv, podpořit vztahy mezi zaměstnanci a ukázat svou lidskou stránku. Také to je dů-

vod, proč v posledních letech stále více organizací pořádá teambuildingy, chodí pravidelně na společné večere nebo se účastní sportovních aktivit. Následující graf znázorňuje využívání flexibilních forem prací organizacemi v České republice.



Obrázek 1: Flexibilní formy zaměstnání  
Zdroj: SP ČR (2022)

Flexibilní pracovní úvazky mohou zaměstnancům přinést výhody, ale s nimi se mohou objevit i negativní dopady. Například práce z domova se zdá pro nové rodiče ideální, ovšem s ní přicházejí i přesčasy, práce o víkendech, svátcích a práce podle potřeby zaměstnavatele. Přílišná flexibilita může znamenat riziko i pro zaměstnavatele. V některých případech mohou vyvolat potíže s okamžitou reakcí na zvýšenou poptávku. Z těchto důvodů se v posledních letech prosazuje koncept flexicurity, která zohledňuje obě strany (Kocianová, 2012).

Každý má jasné právo na kombinaci práce a rodiny, a i když jsou tyto práva pro zaměstnavatele závazná, ne vždy jsou dodržována v jejich mezích. Firmy v České republice nejsou zatím tak progresivní, jako v ostatních západních státech, a tak se zde ne setkáváme často s flexibilitou, a to hlavně v pracovních úvazcích. Čeští zaměstnavatelé se soustředí pouze na zisky a získání postavení na trhu a velmi často zapomínají na velmi důležitý lidský faktor. Ti nejen, že pomáhají utvořit dobré jméno společnosti, ale také jim přátelské prostředí zvyšuje produktivitu práce a jsou více loajální. Toto jednostranné chování od firem znevýhodňuje zaměstnankyně, neboť to jsou právě ony, které nastupují na rodičovskou dovolenou a starají se o děti a domácnost (Křížková, Sloboda, Dudová a Maříková, 2007).

Organizace by měly mít na paměti, že každý pracovník je individuální osobnost, s jinými povinnostmi a zájmy. Optimální řešení pro jednoho nemusí být ideálním řešením pro jiného. V následujících podkapitolách jsou rozepsané flexibilní pracovní úvazky využívané v České republice.

### **1.4.1 Pružná pracovní doba**

Pružná pracovní doba se využívá nejvíce v administrativních profesích. A to výrazně na popud a zájem zaměstnavatele, kteří se snaží vyjít vstříc občanům. Na úřadech se tak skoro všude můžeme setkat s různou pracovní dobou. Obvykle jsou úřední hodiny prodlouženy v pondělí a středy, a ve zbytku týdne se toto prodloužení vykompenzuje. Jiní zaměstnavatelé mohou zavádět pružnou pracovní dobu, aby využili maximální provoz nebo co nejlépe pracovat s životností stroje (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková a Maříková, 2002).

Dle § 85 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce) se pružná pracovní doba definuje, jako rozdělení pracovní doby na úseky, kde základní úsek definuje zaměstnavatel a volitelné úseky si volí sám zaměstnanec. V této základní době, kterou volí zaměstnavatel je zaměstnanec povinen být přítomný na pracovišti a vykonávat smlouvenou práci. Volitelné úseky pracovní doby, tedy začátek a konec si volí zaměstnanec sám, s omezením, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, a zároveň musí být dodržena průměrná týdenní pracovní doba ve vyrovnávacím období, nejčastěji pak za jeden kalendářní rok.

Pružnou pracovní dobu nelze uplatnit v několika případech. Jedním z hlavních důvodů může být pracovní cesta zaměstnance, dále pokud zaměstnanec čerpá dovolenou, nebo pokud se na jeho straně vyskytly důležité osobní překážky. Ze strany zaměstnavatele se jedná o nutnost zabezpečení důležitého pracovního úkolu, kde je nutné dodržení přesné pracovní doby, dále pokud jejímu uplatnění brání provozní důvody, nebo v dalších případech, které stanoví zaměstnavatel. Pokud nastane jeden z těchto důvodů, je zaměstnavatel povinen předem určit pracovní dobu zaměstnanci. Ve zkratce se jedná o flexibilní nastavování pracovní doby, nebo určování směn. V praxi má podobu nejčastěji v kombinaci s pevnou pracovní dobou kdy si zaměstnanec volí individuálně začátek a konec. Naříklad pevná pracovní doba je od 10-14 hodin, zaměstnanec musí odpracovat 8 hodin denně, zbylé 4 hodiny si může zvolit podle svého uvážení



## 1.4.2 Částečné úvazky

Částečný úvazek patří k dalším nástrojům work-life balance. Částečný úvazek ve zkratce znamená, že doba pracovního výkonu je zkrácena oproti běžné pracovní době. Neboli vykonávání pracovní činnosti je různé od počtu pracovních hodin během plného pracovního úvazku (Armstrong, 2007).

Částečné úvazky obecně nepatří k příliš preferované formě pracovního poměru. Využívají ho především ženy po mateřské dovolené, aktivně pracující senioři či studenti vysokých škol. Zaměstnavatelé ho také proto moc nenabízí, a když ano, jedná se o pozice např. administrativní výpomoci či asistentky.

§ 80 zákoníku práce říká, že kratší pracovní doba, než je stanovená, může být pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Odměna za práci při částečném úvazku příslušícímu zaměstnanci odpovídá jeho úvazku.

Výhodami pro zaměstnavatele mohou být poklesy nemocnosti zaměstnanců, snížení fluktuace či růst produktivity hodinové práce. Nevýhodou jsou ovšem vysoké náklady na organizaci práce (Dvořáková a kol., 2012).

## 1.4.3 Práce z domova

Domácká práce nebo distanční práce se pohybuje od příležitostného využití až po stálou práci z domu (Armstrong, 2007).

Práce z domova je po roce 2020 nabízena čím dál častěji. Zaměstnavatelé na něj lákají jako na zajímavý benefit a zaměstnanci ho více využívají. Je využíván především v oblastech administrativy či bankovníctví apod. kdy není nutná fyzická přítomnost v kanceláři. Také různé zákaznické podpory home-office využívají častěji a některé firmy přešli v této oblasti k homeworkingu neboli doslovné práci z domova bez střídání s prací v kanceláři organizace.

## 1.4.4 Sick days

Jedná se o placené volno v průměru 3-5 dnů kalendářního roku. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodnou v pracovní smlouvě o počtu dnů. Zaměstnanec je oprávněn toto volno využít, pokud se jeho zdravotní stav náhle zhorší. Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnance kontrolovat, ovšem pokud se prokáže neoprávněné využití sick day, může mu snížit náhradu mzdy.

Sick days se při práci z domova neuplatňuje. Důvodem je, že zaměstnanec pracující z domova si pracovní dobu rozvrhuje sám, podle vlastní situace a potřeb. Nastane-li u něj zdravotní indispozice, jejíž řešení umožňuje právo na sick days, nebude v příslušné době pracovat podle vlastního rozvrhu pracovní doby (Jouza, 2019).

## 1.4.5 Práce na DPP/DPČ

Práce na dohodu o provedení práce a o pracovní činnosti je nejvyužívanější flexibilní forma práce v České republice (viz obrázek 1). Má to mnoho důvodů. Jedním z nich jsou studenti, kteří během studia chodí na brigády, a senioři, kteří si přivydělávají k důchodu. Další skupinou pracujících na tyto dohody jsou ženy na rodičovské dovolené, nebo ženy, které se vrací na trh práce z rodičovské dovolené. Dohody o provedení práce a o pracovní činnosti jsou výhodné pro zaměstnavatele, ale už ne tolik pro zaměstnance. Jednou z výhod DPP je, že zaměstnavatel nemusí odvádět na zaměstnance zdravotní a sociální pojištění, to ovšem nemusí být výhodné pro zaměstnance pracující na tuto dohodu. Další výhodou je jednodušší zrušení smlouvy, oproti zrušení pracovního poměru na HPP.

### **Dohoda o provedení práce**

§ 75 zákoníku práce definuje dohodu o provedení práce, jako dohodu uzavřenou na rozsah 300 hodin v kalendářním roce. Do těchto 300 hodin se počítá veškerá odvedená práce zaměstnance v jednom kalendářním roce i na základě jiných dohod o provedení práce. V každé uzavřené dohodě musí být uvedena doba, na kterou se tato smlouva uzavírá.

## **Dohoda o pracovní činnosti**

§ 76 zákoníku práce definuje dohodu o pracovní činnosti, jako dohodu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou. Rozsah práce může být menší i větší než 300 hodin v kalendářním roce, ovšem průměrná týdenní pracovní doba nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby. To musí být dodrženo po celou dobu trvání dohody, nejdéle však za období 52 týdnů. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

## **1.5 Podpora work-life balance v ČR**

Stát je důležitou součástí work-life balance. Díky směrnícím a legislativními úpravami zajišťuje rovné zacházení žen a mužů na pracovním trhu. Legislativní úpravy zaměstnancům zajišťují mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou. V zákoníku práce je dále upravena přestávka na kojení, kterou je zaměstnavatel povinný poskytnout kojící ženě. Dále je právně upraveno ošetřovatelství člena rodiny či dítěte do jistého věku. V neposlední řadě stát upravil výpovědní pravomoci zaměstnavatelů, a to ochranou dobou, kdy se zaměstnavateli omezilo právo dát zaměstnanci výpověď v určitých případech.

Ochranná doba se uplatňuje u zaměstnanců v pracovním poměru a vztahuje se k pracovní neschopnosti zaměstnance z důvodu nemoci, pokud je zaměstnankyně na mateřské dovolené, nebo čerpání rodičovské dovolené. Zaměstnavatel má dle zákona povinnost držet zaměstnanci na rodičovské dovolené pracovní místo, a to po dobu až 3 let.

## 2 RODINNÁ POLITIKA

V dnešní moderní společnosti se velmi výrazně klade důraz na ekonomickou prosperitu, výkon a zároveň na individuální blaho jedince. Rodina stále zůstává vysoko ohodnocena, ovšem často se nevěnuje dostatek času a energie prorodinným aktivitám, proto je přijímáno, že stát přebírá určité role, i když stále existují nejistoty ohledně autonomie rodiny a zásahu státu do rodin. Stát se zaměřuje především na podporu jednotlivců nebo skupin v sociálně znevýhodněných situacích, jako jsou například tělesně nebo zdravotně postižení lidé, neúplné rodiny, osoby z nižších sociálních vrstev nebo senioři. Podpora zdravé a funkční rodiny však stále zůstává v pozadí, přestože je rodina stále považována za základ společnosti a ekonomiky. Podpora rodin je důležitou součástí investic do lidského kapitálu, který je nezbytnou součástí pro další rozvoj společnosti. Klíčovými prvky pro bezproblémové fungování rodinného života jsou: znalosti či kompetence, peníze a čas. Tyto předpoklady nejsou u mnoha rodin plněny v potřebné míře a české rodiny se setkávají s mnoha komplikacemi při zajištění svých potřeb nebo při snažení si sladit své rodinné a pracovní role. Rostou požadavky na rodiče, ti mají čím dál větší nároky na výchovu dětí a jejich rozvíjení. Tyto investice, které rodiče poskytují do rodiny, nejsou v dnešní době dostatečně oceněny (MPSV ČR, 2008).

Rodinná politika zasahuje v podstatě všude. Je součástí školství, zdravotnictví či bydlení. Avšak je to věc stále soukromá, proto se s ní musí zacházet opatrně a dbát na všechny její aspekty. Je nutné ji přizpůsobovat určitým stádiím a dbát tak na dané potřeby.

Cílem rodinné politiky je vytvořit podporující a rodině orientované prostředí pro rodiny v celé společnosti, čehož se snaží dosáhnout pomocí legislativních a nelegislativních opatření. Jedním z hlavních cílů je posílení odpovědnosti rodičů a ostatních členů rodiny a vytvoření podmínek pro stabilní fungování rodiny. Tento proces také zahrnuje posílení rodinných hodnot v celé společnosti a odstranění překážek, kterým rodiny čelí a ohrožují jejich stabilitu a harmonii. Dále je důležité, aby se posílila soběstačnost rodiny minimalizováním problémů a podpoření soudržnosti rodin. Zvláštní pozornost by měla být zaměřena na děti, včetně těch se specifickými potřebami, a zajistit jim adekvátní péči, aby nedocházelo k rozdílům v porovnání s dětmi z ekonomicky silnějších rodin. Vzdělání hraje také klíčovou roli v budoucím uplatnění na trhu práce a v celé společnosti, proto by měl být kladený důraz na vzdělávání mladé generace ohledně manželství, rodičovství, stability rodiny a odpovědnosti (MPSV ČR, 2008).

## **3 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ**

Mateřská nebo rodičovská dovolená není ve fungujícím rodinném prostředí zásadní problém, ovšem zvláště u kvalifikovaných pozic se stává odchod na mateřskou či rodičovskou dovolenou větším problémem. Záleží samozřejmě také na velikosti podniku. Firmy s velkým počtem zaměstnanců snadněji nahradí zaměstnankyni. Ale i ve větších firmách, pokud žena vykonávala velmi specifickou práci se zvláštní specializací, je jasné, že pro zaměstnavatele nastává problém. Pokud v organizaci dbají na dobré vztahy a komunikaci i takový problém je snadno řešitelný (Křížková, Sloboda, Dudová a Maříková, 2007).

### **3.1 Mateřská dovolená**

Dle § 195 zákoníku práce je mateřská dovolená uplatňována v souvislosti s porodem novorozence a následnou péčí o něj. Pokud zaměstnankyně porodila jedno dítě, náleží jí mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, porodila-li ale zaměstnankyně dvě a více dětí náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

Na mateřskou dovolenou je možné nastoupit nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným porodem. Zpravidla ovšem zaměstnankyně nastupují šestý týden před očekávaným datem porodu. Nastoupí-li zaměstnankyně na mateřskou dovolenou později než šestý týden z důvodu předčasného porodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne nástupu do uplynutí stanovené doby. Je-li však pozdější nástup na mateřskou dovolenou volbou zaměstnankyně z jakéhokoliv důvodu, přísluší jí mateřská dovolená v případě porodu jednoho dítěte 22 týdnů, v případě porodu dvou a více dětí se jedná o 31 týdnů. Pokud se zaměstnankyni narodí mrtvé dítě, náleží jí mateřská dovolená v délce 14 týdnů. Celková délka mateřské dovolené nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a v průběhu prvních 6 týdnů ode dne porodu nesmí být nějak přerušena.

Výše mateřské dovolené je pro každého jiná. Obecný vzorec pro výpočet denního vyměřovacího základu je závislý na hrubé mzdě. Tento denní vyměřovací základ se ovšem ještě redukuje.

Obecný vzorec pro výpočet mateřské dovolené:

- Denní vyměřovací základ = (hrubá mzda \* 12 měsíců) / 365 dnů

Od roku 2023 Ministerstvo práce a sociálních věcí upravilo hranice denního vyměřovacího základu na tyto částky

- z částky do 1 345 Kč se počítá 100 %,
- z částky do 2 017 Kč se počítá 60 %,
- z částky do 4 033 Kč se počítá 30 %,
- k částce nad 4 033 Kč se nepřihlíží.

## 3.2 Otcovská dovolená

Členské státy se dohodly na přijetí opatření, zajišťující otce nebo rovnocenné partnery, v uznávané míře každého členského státu, které zajišťuje právo na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dní. Každý členský stát může rozhodnout, zda umožní čerpat dovolenou před nebo po narození dítěte. Právo na otcovskou dovolenou nesmí být podmíněno odpracovanou dobou zaměstnance (Rada Evropské unie, 2019).

Od roku 2022 trvá otcovská dovolená 14 dní a vede k zajištění pomoci matce po porodu a péči o novorozence. Zároveň se nově může uplatnit otcovská dovolená i při narození mrtvého dítěte.

Ve společnosti se stále vyskytují názory plné stereotypů a předsudků, které vidí muže jako otce neschopné péče o dítě a znevažují jejich participaci v domácnostech, jejich empatii a mentální nastavení. Přitom se muži začínají více zapojovat do chodu domácnosti a výchovy potomstva, někteří tuto změnu vítají, někdo jí pokládá za nedostatečnou nebo neúplnou. Je na každém, aby si utvořil vlastní názor. Nové studie na téma participace mužů v rodině zcela opomíjejí širší koncept a výhradně se zaměřují na vazbu otce a dítěte (Maříková a Vohlídalová, 2007).

## 3.3 Rodičovská dovolená

Dle § 196 zákoníku práce je rodičovská dovolená uplatňována k péči o novorozence a zaměstnavatel je povinen ji poskytnout jak zaměstnankyni, tak zaměstnanci, pokud o

ni požádají. Zaměstnankyni přísluší rodičovská dovolená ode dne skončení mateřské dovolené, zaměstnanci náleží rodičovská dovolená ode dne narození dítěte. Délku si stanoví sami zaměstnanci, ovšem ne déle než do 3 let dítěte.

Rodičovská dovolená je vyplácena státem. Nárok na ni mají všichni občané, tedy jak ženy, tak muži. Od roku 2020 byla vyplácená částka zvýšena na 300 000 Kč. Vyplácení je omezeno. Částku nelze vybrat najednou, ale je možné její vyplácení upravit. Vyplácení je možné měsíčně i čtvrtletně. Výše příspěvku je také volitelná, celková výše musí být vyplacena do 4 let. U osob, kde je možné zjistit vyměřovací základ, nesmí být vyplácená částka vyšší než 70 %.

I když tedy stát nabízí možnost vyplácení rodičovské dovolené podobu 4 let, zaměstnavatel je povinen držet místo pouze po dobu 3 let. Pokud se částka 300 000 Kč rozdělí na měsíční vyplácení, příjem by činil okolo 9 000 Kč, záleželo by, od kdy se rodičovský příspěvek vyplácí. Tato částka se rovná zhruba 25 % průměrné měsíční mzdy nebo 50 % průměrného měsíčního důchodu, proto se již nyní ministr práce a sociálních věcí snaží přijít s návrhem zvýšení příspěvku s kombinací zavedené evropské směrnice.

### **3.4 Návraty z rodičovské dovolené**

Problematika návratu z mateřské dovolené se v naší společnosti stále týká především žen, i když nárok na ni mají i muži. Proto jsou to právě ženy, které čelí návratu na trh práce (Heymann, 2016). Pokud žena má jedno dítě může se jednat až o 3letou pauzu od pracovního života, ale mohla nastat také velmi běžná situace, kdy měla 2 děti za sebou, to se potom tato pauza může protáhnout až na 6 let. Samozřejmě platí, že čím déle je žena na mateřské dovolené, tím hůře se ji bude navracet na trh práce.

Žena je tedy nucena dělat kompromisy. Nejlepším řešením je určitě práce na zkrácený úvazek či práce z domova, ale to zaměstnavatelé moc nenabízí. Pak se žena může ubírat směrem práce na plný úvazek a děti dát do školky. To ovšem také není samozřejmé. Mateřských školek je velmi málo a jejich kapacita je omezená.

Počet veřejným a soukromých školek v roce 2021/2022 v porovnání s rokem 2000/2001.

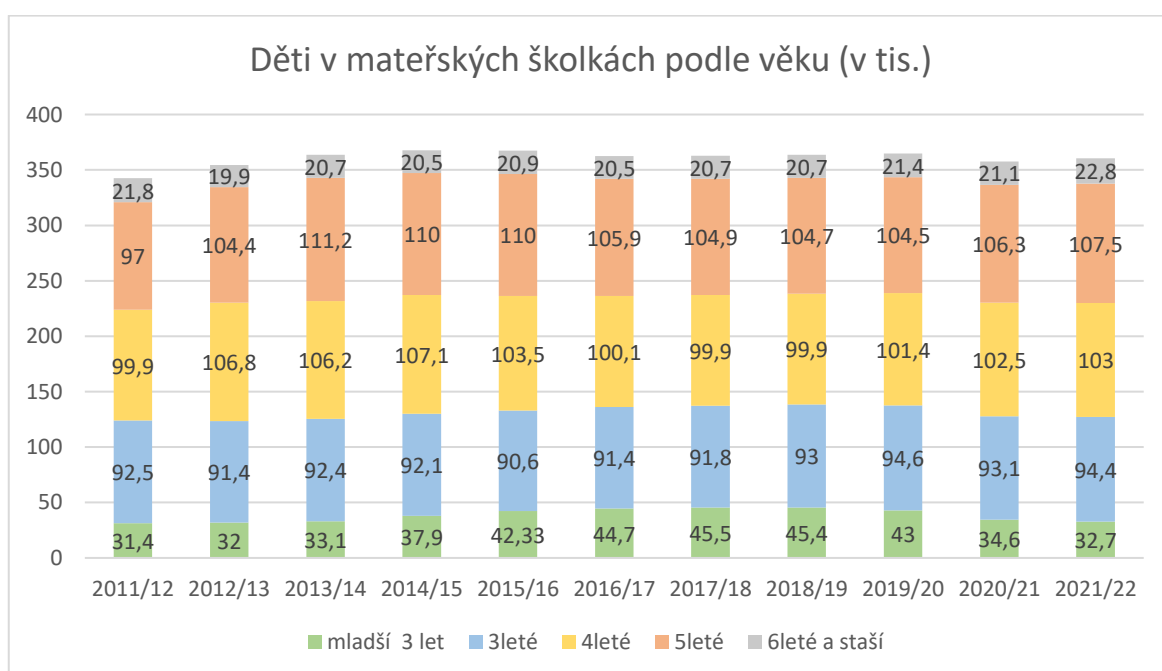
Tabulka 1 Počet veřejných, soukromých a církevních školek

2000/2001		2021/2022	
veřejné školky	5906	veřejné školky	4874
soukromé školky	87	soukromé školky	425
církevní školky	20	církevní školky	50

Zdroj: MŠMT 2022

Na tomto příkladu jde vidět, že se v průměru za období 2000-2022 počet veřejných školek zmenšil o 17,5 %. V návaznosti na to se počet soukromých školek musel zvýšit, konkrétně tedy o 79,5 %. Ovšem musíme počítat s tím, že některé domácnosti si nemohou dovolit platit soukromou školku ani při návratu matky do práce, a tak jim nezůstává nic jiného než být doma.

Kombinace péče o děti a práce na plný úvazek se zdá velmi problémovou. Konkrétně je to, jak rodiče vnímají samotný pojem péče o děti. Rodiče projevují snahu nedávat své děti do institucionálních zařízení, pro každého může být důvod jiný. Jedním z příkladů je starost o bezpečí dítěte a pocit jistoty, které jim tyto instituce nedávají (Maříková a Vohlídalová, 2007).



Obrázek 2: Děti v mateřských školách  
Zdroj: ČSÚ (2022)



Dle ČSÚ (2022) bylo věkové složení v mateřských školách následující (v tis.): děti mladší 3 let 32,7, 3leté 94,4, 4leté 103, 5leté 107,5 a 6leté a starší 22,8

Z dat jde vyčíst, že děti do 3 let tvoří pouze 9 % z celkového počtu, to je důkazem, že pro rodiče je velmi těžké dítě do nějaké školky umístit a pravděpodobnost přijmutí stoupá s věkem dítěte. Podpora návratu rodičů zpět do zaměstnání není od státu dostatečně řešena a pokud rodiče nemají příbuzné na hlídání nebo peníze na soukromou školku je skoro návrat do zaměstnání skoro nemožný. V dnešní době je zákonná povinnost státu garantovat místo ve školce pro děti od 3 let, ale nedodrží se to, a školky z důvodu kapacity odmítají nástup 3letých dětí.

Oproti tomu podle DESTATIS (2022) tvoří děti do 3 let 35,5 % z celkového počtu dětí v předškolních zařízeních a tento poměr stále stoupá, a to možná i díky zavedení tzv. sousedského hlídání, kdy stát platí ženě či muži za hlídání dětí v jejich domácnosti, často společně s jejich potomky.

## 4 WORK-LIFE BALANCE V RÁMCI BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ

Problematika work-life balance popisována v předchozích kapitolách je upravena i v bezpečnostních sborech. V této kapitole jsou popsány nejdůležitější paragrafy zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vztahující se k problematice work-life balance.

Když se řekne work-life balance napadne nás spousta věcí a nástrojů, které se dají použít, abychom dosáhli harmonie. Často se ovšem zapomíná na příslušníky policie, hasičů apod. I ti mají nárok na práci i na rodinu. Všechny benefity, které jim jsou nabízeny, musí být uvedeny v předpisech a vedoucí odborů nemají možnosti aplikovat vlastní nápady.

I příslušnice a příslušníci bezpečnostních sborů mají děti a využívají mateřskou a rodičovskou dovolenou, ovšem veliký rozdíl je v návratu zpět do práce. Zatímco v soukromých firmách je prostor pro flexibilitu a zaměstnavatelé jsou ochotni vyjít vstříc, u bezpečnostních sborů to možné není, i když by si někteří vedoucí oddělení přáli pomoci a nabídnout jiné možnosti práce.

Zákon č. 361/2003 Sb., zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákona o služebním poměru) upravuje právní úpravu pro fyzické osoby zaměstnané u Policie ČR, Hasičského záchranného sboru, Úřadu pro zahraniční styky a informace (UZSI), Bezpečnostní informační službu (BIS), Vězeňskou službu, Celní správu a Generální inspekci bezpečnostních sborů. Příslušníkem se rozumí fyzická osoba zaměstnaná u výše uvedených sborů ve služebním poměru.

§ 47 a § 48 zákona o služebním poměru omezují práva příslušníků. Žádný z příslušníků bezpečnostních sborů nesmí být členem politické strany nebo hnutí a vykonávat činnosti, které by ovlivňovali jejich prospěch. Samozřejmě se toto omezení nevztahuje na volební právo. Dále příslušník nesmí být členem žádné odborové organizace. Příslušník nesmí být členem orgánů právnických osob, výjimkou je, pokud byl příslušník vyslán služebním funkcionářem. V tomto případě musí ovšem prosazovat zájmy České republiky. Pokud chce příslušník vykonávat jinou výdělečnou činnost, musí mít souhlas služebního funkcionáře. Ten ji může povolit pouze v případě, že by nedošlo ke střetu

zájmů, k ohrožení dobré pověsti sboru a dále v případě neohrožení důležitého zájmu služby. Souhlas služebního funkcionáře není nutný pro činnost příslušníka na rodičovské dovolené, pro znaleckou, vědeckou, pedagogickou nebo uměleckou činnost.

## **4.1 Pracovní doba**

§ 52 zákona o služebním poměru stanovuje základní pracovní dobu na 37,5 hodin/týdně, ovšem je možné stanovit i zkrácenou pracovní dobu v týdnu. Rovnoměrná pracovní doba je zpravidla rozdělena do 5 dnů za předpokladu dodržení těchto podmínek z § 53 zákona o služebním poměru:

1. nepřetržitý odpočinek v týdnu případl, jestliže je to možné, na sobotu a neděli,
2. směna v jednotlivých dnech zpravidla nepřesáhla 10 hodin,
3. rozdíl délky doby služby připadající na jednotlivé týdny nepřesáhl 5 hodin,
4. průměrná doba služby v období 2 kalendářních měsíců nepřesahovala základní dobu služby v týdnu.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby znamená, že doba služby se pohybuje od 4 hodin až do 24 hodin, za podmínky nepřekročení průměrné doby služby za období 3 kalendářních měsíců.

§ 54 zákona o služebním poměru upravuje problematiku přesčasů. I u příslušníků bezpečnostních sborů se s nimi setkáváme. Celková výše hodin přesčas nesmí přeskočit průměrně 10,5 hodin týdně během 52 týdnů po sobě jdoucích. Bod 4 § 54 umožňuje nařízení přesčasu nad tento rámeček, a to po dobu krizového stavu a ve výjimečných situacích.

## **4.2 Dovolená a služební volno**

V § 65 zákona o služebním poměru je stanovena dovolená na 6 týdnů v kalendářním roce, pokud příslušník nemá odpracovaný celý rok, přísluší mu 1/12 dovolené, a to za každý odpracovaný měsíc. Odpracovaný měsíc se počítá do 15. dne měsíce.

V případě poskytnutí služebního volna s poskytnutím služebního příjmu z důvodu obecného zájmu je v § 68 a § 69 zákona o služebním poměru stanoveno, že obecný zájem je výkon veřejné funkce a plnění občanské povinnosti. Veřejnou funkcí se rozumí výkon funkce člena zastupitelstva územního samosprávného celku a přisedícího po dobu nezbytně nutnou. Občanská povinnost je výkon povinností znalce, tlumočnicka či svědka po dobu nezbytně nutnou.

Dále se jedná o dárce krve, nebo dalších biologických materiálů jako kostní dřev. A to po dobu cesty na odběr a zpět a dále na dobu zotavení po odběru, jestliže tyto skutečnosti zasahují do doby služby ve 24 hodinách od cesty na odběr. V případě odběru jiných biologických materiálů se jedná o 48 hodin od cesty na odběr.

Pokud příslušník nebo příslušnice je účastníkem zásahu jednotek sboru dobrovolných hasičů, záchranné horské služby nebo vodní záchranné služby musí být poskytnuto služební volno. Mezi další důvody poskytnutí služebního volna patří účast ve státní sportovní reprezentaci, například pokud příslušník nebo příslušnice reprezentuje Českou republiku na mistrovství světa v hokeji. Zde se poskytuje služební volno na dobu nezbytně dlouhou.

Služební volno musí být poskytnuto i v případě činnosti vedoucího tábora pro děti a mládež, nebo vykonávání jiné funkce jako oddílového vedoucího, vychovatele, instruktora a popřípadě zdravotnického nebo hospodářského pracovníka na táboře. A to v rozsahu nezbytně dlouhém, nejdéle však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání zájem služby. Další podmínkou je, že příslušník/příslušnice pracoval soustavně po dobu 1 roku bezplatně s dětmi nebo mládeží. Tato podmínka nemusí být dodržena, pokud se jedná o tábor pro zdravotně postižené děti a mládež, popřípadě tábor organizovaný bezpečnostními sbory.

V neposlední řadě se služební volno poskytuje při uvolnění k výkonu funkce odborovým orgánem na dobu nezbytně nutnou a činnosti při přednášce nebo výuce v rozsahu nejvýše 10 dnů v kalendářním roce, pokud tomu nebrání důležitý zájem služby.

Služební volno i s poskytnutím příjmu se dle § 70 zákona o služebním poměru ukládá dále i z důvodu osobních překážek. Důležitou osobní překážkou se rozumí vyšetření příslušníka ve zdravotnickém zařízení, dále se jedná o doprovod manželky nebo družky do zdravotnického zařízení a zpět domů z důvodu porodu dítěte. Dalším příkladem důležité osobní překážky je doprovod člena rodiny do zdravotnického zařízení k

vyšetření, jestliže je to nezbytné díky jeho věku nebo zdravotnímu stavu. Osobní překážkou může být i zpoždění hromadné dopravy nebo nepředvídatelné přerušení provozu.

V neposlední řadě služební volno musí být poskytnuto i v případě studia dle § 73 zákona o služebním poměru, a to při denním studiu na střední škole, vyšší odborné škole a vysoké škole. Studium musí být nezbytné pro výkon služby. Na střední škole a vyšší odborné škole lze na jeho žádost poskytnout volno pro nezbytně nutnou účast na studijních soustředěních v rámci studijního plánu a to až 8 dnů ve školním roce, dále 10 dnů na přípravu ke zkoušce (závěrečné či maturitní), a 20 dnů na přípravu absolutoria. Na vysoké škole ve všech studijních programech lze na žádost poskytnout volno na účast na studijních soustředěních a konzultacích, 14 dnů v akademickém roce, 2 dny na přípravu ke každé zkoušce.

Dále pro vykonání závěrečné zkoušky v bakalářském programu 40 dnů, pro magisterský program 80 dnů nebo 40 dnů, pokud byl navazujícím k bakalářskému programu a 40 dnů pro doktorské zkoušky. Pokud nedojde k vyčerpání služebního volna, kvůli překážkám na straně bezpečnostního sboru, volno se přesouvá do dalšího akademického roku. Ovšem pokud nedošlo k vyčerpání, díky překážkám na straně příslušníka zbylé volno zaniká ukončeným akademickým rokem.

### **Ozdravný pobyt**

§ 80 zákona o služebním poměru upravuje nárok na ozdravný pobyt pro příslušníky bezpečnostních sborů. Na ozdravný pobyt má nárok příslušník/příslušnice až po délce služebního poměru ve výši 15 let. Ozdravný pobyt se poskytuje k upevnění duševního a tělesného zdraví. Jeho délka je nepřetržitých 14 dnů v kalendářním roce.

Ozdravný pobyt je prováděn buď formou lázeňského pobytu s rehabilitační péčí, nebo pomocí tělesných a rehabilitačních aktivit. Ozdravný pobyt ve formě lázeňské rehabilitační péče může být poskytnut i příslušníkovi/příslušnici, kteří nesplnili podmínku trvání služebního poměru v délce 15 let, a to v případě doporučení lékaře.

Náklady ozdravného pobytu hradí bezpečnostní sbor. Tato účast na ozdravném pobytu je brána jako doba služby v rozsahu dvou týdnů při rovnoměrném rozvržení pracovní doby. Pokud příslušník/příslušnice nemohl nastoupit na ozdravný pobyt díky závažným překážkám na jeho straně, nárok na něj mu zaniká. Nenastoupí-li na ozdravný

pobyt z důvodu překážky na straně bezpečnostního sboru, bude mu určen služebním funkcionářem ozdravný pobyt v dalším kalendářním roce.

Lázeňské pobyty jsou ovšem rychle rozebrané, a tak je určen rehabilitační pobyt v místě bydliště příslušníka. Ten dostane plán aktivit na 14 dní rozdělený do několika kategorií a musí splnit několik z nich. Aktivity jsou různé, může se jednat o plavání, cyklistiku, turistiku až po lezení na stěně a masáže.

# **PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 POUŽITÉ METODY

Bakalářská práce zkoumá současný stav work-life balance neboli sladování osobního a pracovního života příslušníků vybraného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji s cílem určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení.

Šetření je provedeno s využitím následujících metod:

- Analýza právních předpisů a vnitřních předpisů Policie ČR, která umožnila prozkoumat stávající stav work-life balance v rámci Policie ČR a vybraného oddělení. Výsledky jsou využity zejména v kapitole 6 a 7.
- Rozhovor s vedoucím oddělení v rámci zkoumaného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji, který proběhl 9. 1. 2023 a týkal se zjištění současného stavu oddělení a přístupu k work-life balance. Výsledky jsou využity v kapitole 7.
- Dotazníkové šetření mezi příslušníky vybraného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji, které proběhlo od 17. 1. 2023 do 17. 3. 2023 a týkalo se benefitů, rodičovské dovolené a volného času. Výsledky jsou vyhodnoceny v kapitole 8.

Pro potřeby analýzy work-life balance příslušníků vybraného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji byly stanoveny následující výzkumné otázky:

- 1) Jaký pohled na rodičovskou dovolenou mají příslušnice a příslušníci?
- 2) Jaký pohled na rodičovskou dovolenou mají různé věkové kategorie?
- 3) Jaké priority týkající se pracovní doby mají příslušníci s dětmi a jaké bez dětí?
- 4) Mají příslušníci s dětmi větší problémy s work-life balance než příslušníci bez dětí?



# 6 VYBRANÉ ODDĚLENÍ POLICIE ČR

## V ÚSTECKÉM KRAJI

Vybrané oddělení Policie ČR se nachází v Ústeckém kraji a je součástí útvaru střední velikosti s plukovníkem v jeho čele. Pracovní doba příslušníků je od 7 hodin ráno do 15 hodin odpoledne, přestávka na oběd se počítá do pracovní doby, tedy příslušníci nemusí být v práci od 6:30 hodin. Oddělení se nijak neliší od jiných oddělení a útvarů Policie ČR. Příslušníci vykonávají práci převážně v kanceláři a podílejí se na činnostech zajišťující koordinaci spoluprací, odbornou přípravu a činnosti spojené s jejich zaměřením. Příslušníci musí také zajišťovat operativní činnost mimo kancelář, ovšem většinu času lze vše zajišťovat z kanceláře.

V čele útvaru stojí ředitel (plukovník), s ním zástupce ředitele (plukovník), pod nimi jsou dva koordinátoři (major a kapitán) a pod nimi již vedoucí jednotlivých oddělení (majoři), v neposlední řadě pod nimi jsou zástupci oddělení (majoři) a dále již řadový pracovníci (nejvyšší hodnost poručík).

Policie České republiky je jednotný ozbrojený bezpečnostní sbor zřízený zákonem České národní rady ze dne 21. června 1991. Slouží veřejnosti, jejím úkolem je chránit bezpečnost osob a majetku, chránit veřejný pořádek a předcházet trestné činnosti. Plní rovněž úkoly podle trestního řádu a další úkoly na úseku vnitřního pořádku a bezpečnosti jí svěřené zákony, předpisy Evropských společenství a mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu České republiky. Je podřízena ministerstvu vnitra a k policejnímu prezidiu, útvarům celostátní působnosti, zákon zřizuje 14 krajských ředitelství a územní odbory. (Policie ČR, 2017).

Policie ČR je velmi komplexní útvar a obsahuje mnoho organizačních struktur, konkrétně tedy dopravní inspektorát, kriminalisticko-technická a znalecká služba, letecká služba, národní centrála proti organizovanému zločinu, oddělení hlídkové služby, obvodní oddělení policie, oddělení služební hipologie, oddělení služební kynologie, ochranná služba, operační střediska, pohotovostní a eskortní oddělení, pořiční oddělení, pyrotechnická služba, služba cizinecké policie, služba kriminální policie a vyšetřování (oddělení obecné kriminality, oddělení hospodářské kriminality), služba pro zbraně a bezpečnostní materiál, speciální pořádková jednotka, útvar rychlého nasazení, zásahová jednotka (Policie ČR, 2017).

# 7 STÁVAJÍCÍ STAV WORK-LIFE BALANCE PŘÍSLUŠNÍKŮ VYBRANÉHO ODDĚLENÍ

S vedoucím vybraného oddělení Policie ČR byl 9. 1. 2023 provede rozhovor týkající se zjištění současného stavu oddělení a přístupu k work-life balance (viz příloha 1). Rozhovor byl veden s cílem posoudit, jak na pracovišti k work-life balance přistupují a zda je možný prostor pro zlepšení či změně a zda by tato zlepšení byla proveditelná a vítaná.

Vedoucí oddělení v rozhovoru uvedl, že současný stav není nějak výrazně rodině orientovaný. Vztahy na oddělení podle něj jsou velmi dobré a přátelské. Na pracovišti většinou panuje dobrá nálada a blízké vztahy, a to jak mezi kolegy, tak i s nadřízeným. Vedoucí sám uvedl, že se snaží vycházet vstříc potřebám jeho podřízených, ovšem v rámci jeho možností.

Díky tomu, že Policie nabízí stabilní prostředí a plat, na oddělení není velká fluktuace a díky tomu příslušníci cítí jistotu a zabezpečení. Také proto může být odchodový věk příslušníků do civilu tak vysoký. Práce není příliš fyzicky náročná, a tak příslušníci nemusí odcházet ze zdravotních důvodů do civilu a mohou pracovat až do důchodového věku. K diskriminaci pohlaví vedoucí uvedl, že se s žádnou neseťkal u žádného příslušníka a neví o žádném případě i z jiných oddělení.

Ke změnám se vedoucí vyjádřil, že by sám uvítal flexibilní pracovní dobu, tedy určení konce a začátku pracovního dne, díky povaze práce a její náplni se domnívá, že by to bylo možné. Uvádí, že na oddělení by příslušníci nejvíce ocenili flexibilní pracovní dobu a sick days. V rodičovské dovolené pro muže má pozitivní pohled. Stát nabízí obě varianty, a tak je na každém co si zvolí. Sám ale přiznává, že společnost stále toto téma tak otevřeně nevnímá a nekomunikuje o tom.

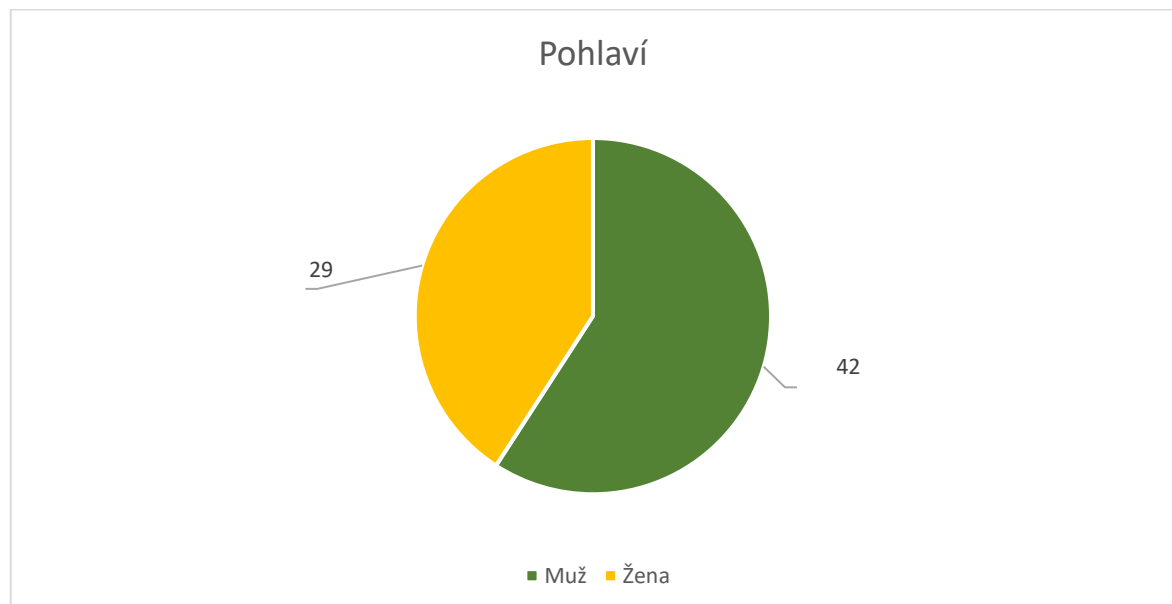
# 8 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI PŘÍSLUŠNÍKY VYBRANÉHO ODDĚLENÍ

Dotazníkového šetření mezi příslušníky vybraného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji proběhlo v období od 17. 1. 2023 do 17. 3. 2023. Použitý dotazník (viz příloha 2) byl vytvořen on-line a obsahoval 18 otázek. První čtyři otázky byly identifikační. Zbývající otázky se týkaly pracovní doby a její flexibility, volného času, rodinou, mateřskou a rodičovskou dovolenou a prací na rodičovské dovolené. Dotazník byl rozeslán všem 140 příslušníkům vybraného oddělení. Vyplněno bylo 71 dotazníků, což představuje 50,7% účast.

## 8.1 Respondenti

První blok otázek je identifikační a obsahuje čtyři otázky, které charakterizují respondenty podle pohlaví, věku, pracovní doby a počtu dětí.

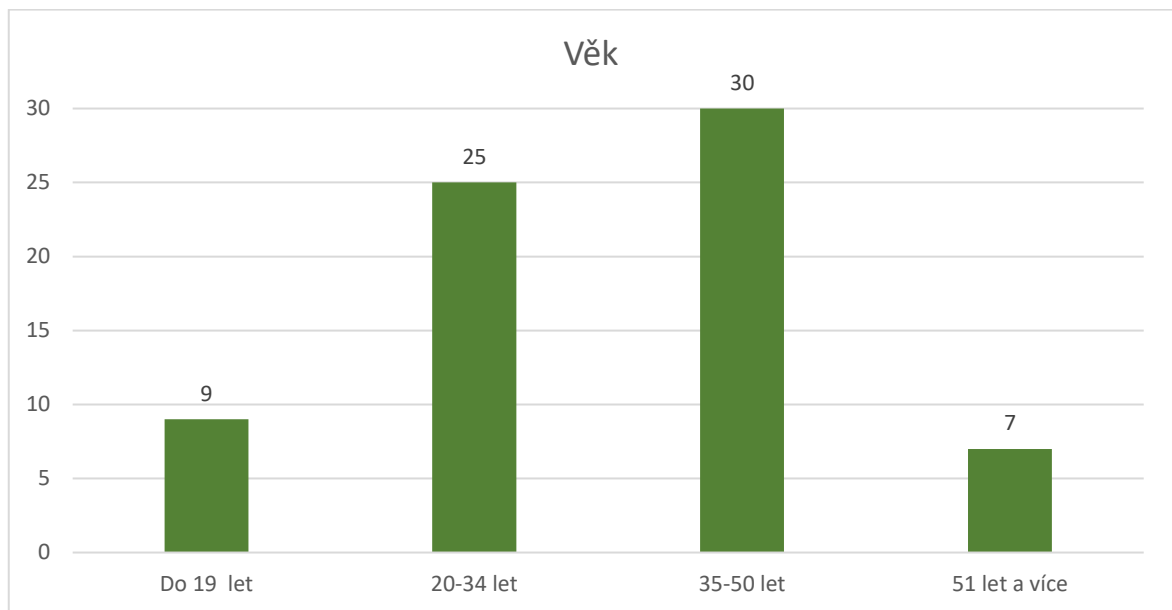
### Respondenti podle pohlaví



Obrázek 3: Pohlaví respondentů  
Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 42 mužů a 29 žen.

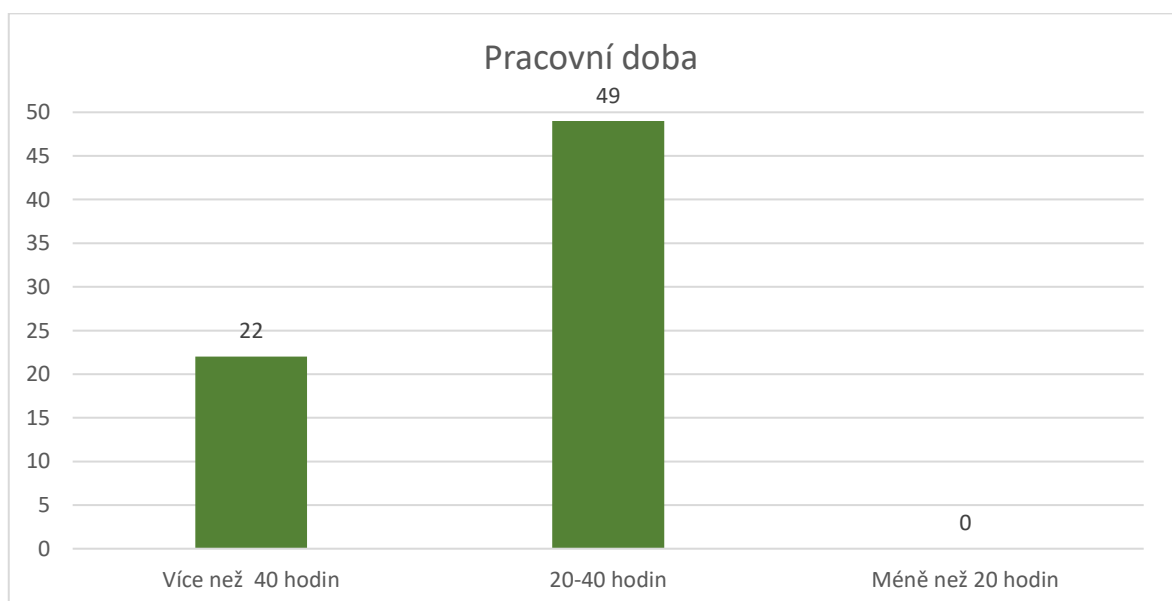
## Respondenti podle věku



Obrázek 4: Věk respondentů  
Zdroj: Vlastní zpracování

Největší věkovou skupinou jsou příslušníci od 20 do 50 let. Vzhledem k velmi uzavřené skupině se mi nepodařilo získat více respondentů ze zbylých dvou věkových skupin. Proto odpovědi těchto respondentů nemohou být 100 % objektivní a mluvit za celou skupinu.

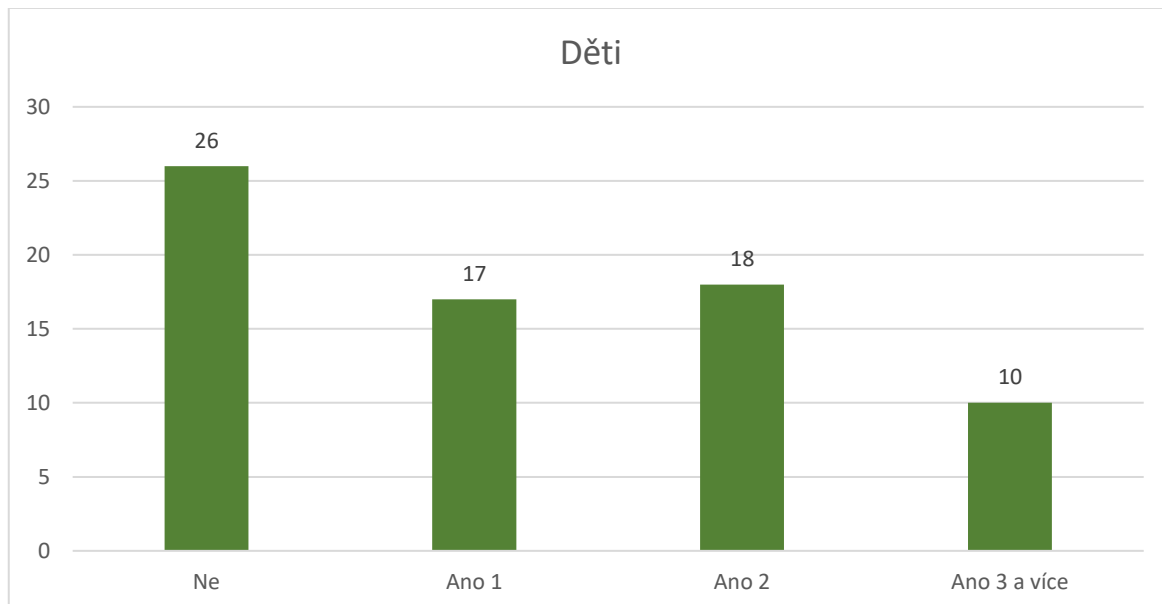
## Respondenti podle pracovní doby



Obrázek 5: Pracovní doba  
Zdroj: Vlastní zpracování

Většina respondentů pracuje přes 40 hodin týdně, ovšem tyto odpovědi v sobě zahrnují i popracovní aktivity jako například trénování mládeže.

### Respondenti podle počtu dětí



Obrázek 6: Děti  
Zdroj: Vlastní zpracování

## 8.2 Výsledky

Druhý blok otázek je zaměřen na osobní život a práci a obsahuje šest otázek. V tomto bloku jsou získané výsledky dále analyzovány dle příslušných kategorií, podle věku, pohlaví, počtu dětí a pracovní doby.

### **Otázka 5: Seřadte prosím tyto benefity od nejvíce důležité po nejméně. Možnosti: Kratší pracovní doba, home office, sick days a flexibilita pracovní doby**

V žebříčku se umístila na prvním místě flexibilita pracovní doby, na druhém místě byl home office, třetí místo obsadila možnost sick days a poslední kratší pracovní doba. V tabulce níže jsou uvedeny volby respondentů v procentech. Procenta ve sloupcích s volbami jsou vyjádřením, kolik procent ze všech respondentů umístilo na první místo flexibilitu atd.

Volby se lišili v každé věkové kategorii. Zatímco respondenti do 19 let měli na prvním místě flexibilitu pracovní doby, home office jako druhý, u kategorie 20-34 let tomu bylo

přesně naopak. Home office byl i nejvíce preferovanou volbou u kategorie 35-50 let, a i pro kategorii nad 51 let. To může poukazovat na zájem o work-life balance, na trávení více času s dětmi, nebo na snížení nátlaku v práci.

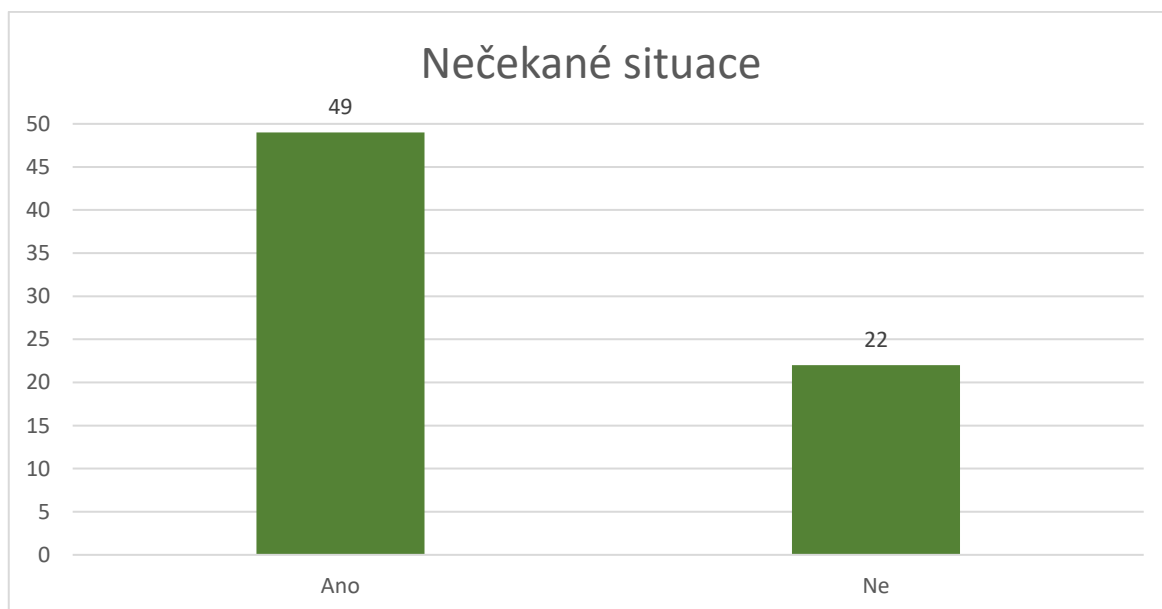
To samé srovnání jsem provedla i pro identifikační údaj o dětech. Respondenti bez dětí nejvíce preferovali volbu kratší pracovní doby, zatímco respondenti s dětmi preferují home office.

Tabulka 2: Preference pracovní doby

	1. volba	2. volba	3. volba	4. volba
Flexibilita v rozvržení pracovní doby	26,2 %	30,8 %	21,5 %	21,5 %
Home office	36,9 %	9,2 %	26,2 %	27,7 %
Sick days	23,1 %	26,2 %	21,5 %	29,2 %
Kratší pracovní doba	13,8 %	33,8 %	30,8 %	21,5 %

Zdroj: vlastní zpracování

**Otázka 6: Vychází Vám zaměstnavatel vstříc v nečekaných situacích? (nemocné dítě, problémy v rodině apod.) Možnosti: Ano, Ne**

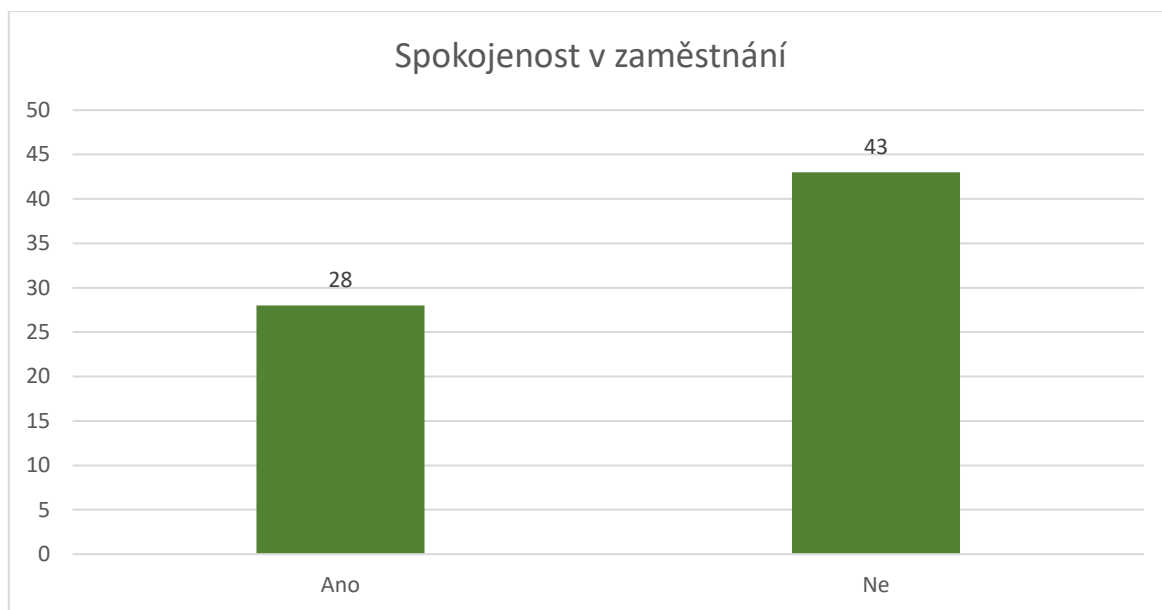


Obrázek 7: Nečekané situace

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky této otázky ukazují na dobré vztahy s nadřízeným, které byly popsány výše. Tato otázka nepřímo souvisí s otázkou číslo 7, neboť 75 % respondentů, kteří zvolili u této otázky ano, také zvolilo u otázky 7 ne. To může znázorňovat, že příslušníci, kteří mají dobré vztahy se svými nadřízenými, většinou neberou práci jako nutnost, ale jako součást života, která je baví a naplňuje.

**Otázka 7: Máte pocit, že Váš život začíná až po skončení pracovní doby? Možnosti: Ano, ne**



Obrázek 8: Spokojenost v zaměstnání  
Zdroj: Vlastní zpracování

Další analýzu odpovědí jsem prováděla v závislosti na pracovní době respondentů, i když u obou skupin tedy 20-40 hodin týdně tak nad 40 hodin týdně, byla převaha odpovědi ne, u skupiny 40 hodin a více byl daleko větší poměr mezi ano a ne. U první skupiny se jednalo o rozdíl 5 hlasů, u druhé byl rozdíl 10 hlasů. Vysvětlením může být, že do pracovní doby respondenti započítávali například i práci na kroužcích a trénincích mládeže.

**Otázka 8: Seřadte prosím následující položky od nejvíce důležitých po nejméně. Možnosti: finance, práce, koníčky, rodina, psychická pohoda**

V žebříčku se podle očekávání umístila rodina s dominantními 67 % první volby. Druhé místo obsadily finance. Práce se překvapivě umístila až na čtvrtém místě s největším

procentem umístění na posledním místě v žebříčku. Překvapením se může zdát umístění psychické pohody na třetím místě, lze pozorovat, že se dává téma psychické pohody a vyrovnanosti do popředí a lidé ji začínají prioritizovat.

Tabulka 3: Preference respondentů

	1. volba	2. volba	3. volba	4. volba	5. volba
Rodina	67,1 %	7,1 %	8,6 %	7,1 %	10,0 %
Finance	11,4 %	18,6 %	42,9 %	12,9 %	14,3 %
Psychická pohoda	10,0 %	37,1 %	15,7 %	17,1 %	20,0 %
Práce	10,0 %	21,4 %	22,9 %	10,0 %	35,7 %
Koníčky	1,4 %	15,7 %	10,0 %	52,9 %	20,0 %

Zdroj: vlastní zpracování

### **Otázka 9: Kolik hodin týdně trávíte těmito aktivitami? Možnosti: práce, domácnost, spánek, koníčky, děti**

Na základě všech odpovědí jsem vypočetla průměr u každé aktivity a výsledky uvedla do následující tabulky. Na výsledcích jsem především chtěla poukázat na poměr času, který zabere práce a ostatní součásti života. Všichni jsme si vědomi, že práce zabírá velké množství našeho času a výsledky to jen potvrzují, proto bychom neměli práci brát jako povinnost, ale spíše se na ni koukat pozitivně, těšit se z ní, měla by nás naplňovat a s kolegy a nadřízenými bychom měli sdílet hodnoty a udržovat dobré vztahy.

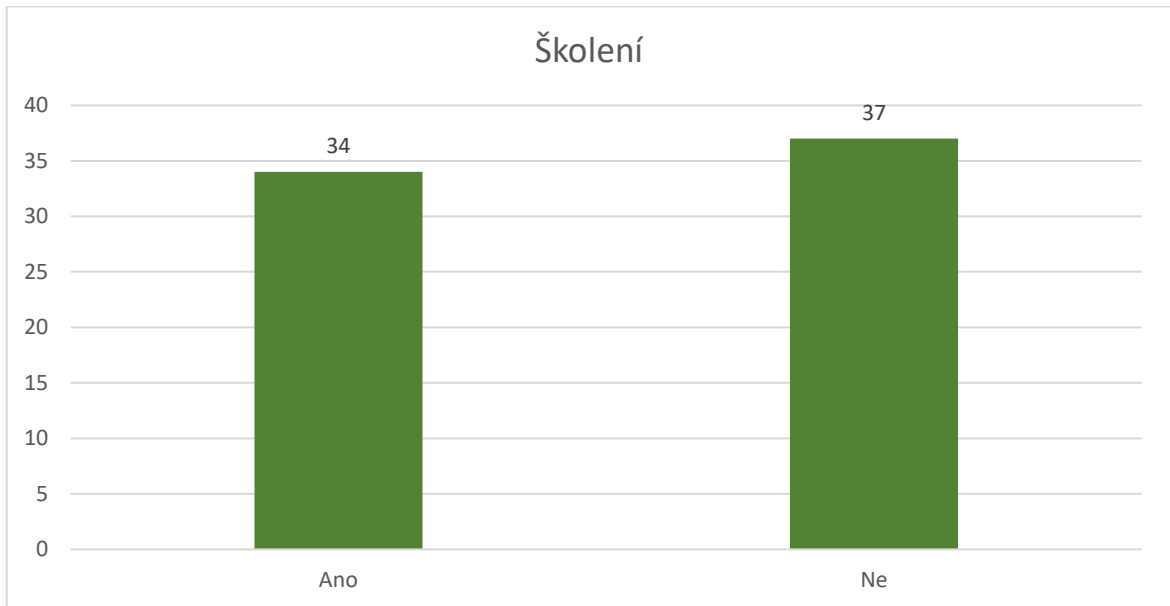
Tabulka 4: Priority respondentů

Aktivity	Hodiny
Práce	40 hodin
Domácnost	20 hodin
Spánek	55 hodin
Koníčky	10 hodin
Děti	30 hodin

Zdroj: vlastní zpracování



**Otázka 10: Uvítal/a byste nějakou formu školení o možnostech sladování rodiny a práce? Možnosti: Ano, Ne**



Obrázek 9: Školení  
Zdroj: Vlastní zpracování

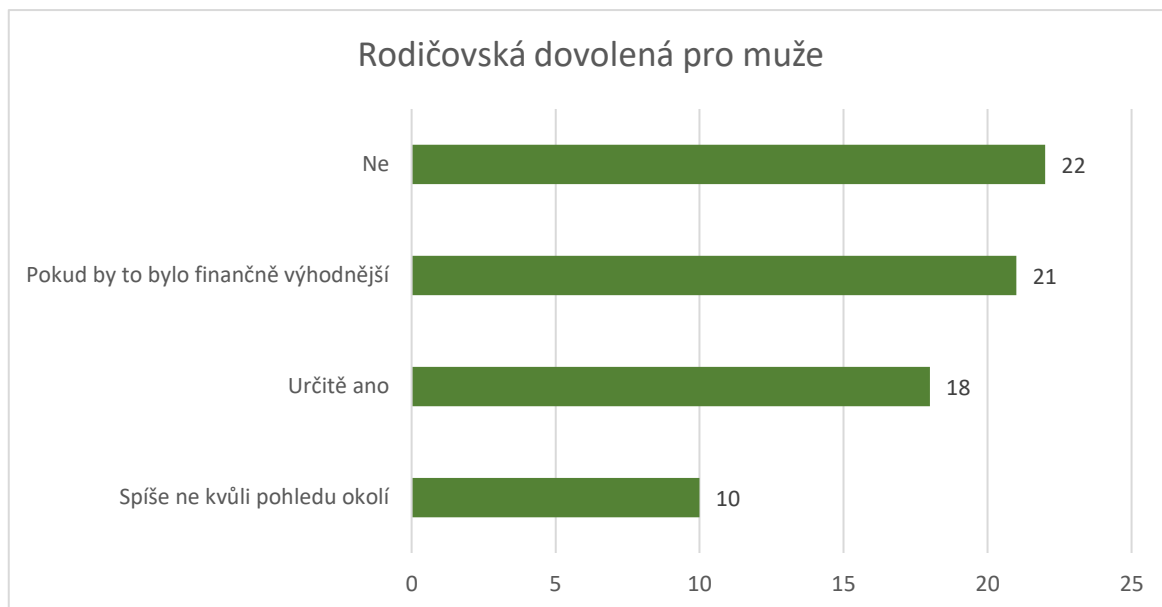
Výsledky této otázky ukazují jasný výsledek, i když rozdíl není velký. Ovšem zajímavé jsou výsledky následných analýz. Příslušníci ve věku do 34 let by spíše preferovali školení, zatímco příslušníci od 35 let ne, konkrétně byl tedy největší rozdíl v možnostech u věkové skupiny 51 a více, kde ano zvolil pouze jeden příslušník a ne 6.

Další zajímavou analýzou byly výsledky mezi ženami a muži. Ženy spíše volili možnost ano, oproti tomu u mužů převládala možnost ne. To se může interpretovat více způsoby, ovšem nejpravděpodobněji se může jednat o důvod, že ženy jsou spíše rodinně orientované a zodpovědnost připadá na ně.

V neposlední řadě jsem provedla analýzu odpovědí v závislosti na dětech, zda respondent děti má či ne a popřípadě kolik. Respondenti bez dětí zvolili možnost ano častěji a naproti tomu respondenti s dětmi volili častěji možnost ne. To můžeme interpretovat, jako touhu po naplnění všech součástí života v co největší harmonii lze. Jelikož příslušníci bez dětí jsou z většiny mladší, tedy spadají do skupin do 34 let, můžeme pozorovat nový přístup a změnu myšlení k problematice work-life balance.

Poslední blok je zaměřený na mateřskou a rodičovskou dovolenou a vyskytuje se v něm 8 otázek. Také v tomto bloku jsou analyzovány využitá data získaná v předchozích otázkách.

**Otázka 11: Zvážila byste situaci, kdy by Váš partner/manžel nastoupil na rodičovskou dovolenou, nebo pokud jste muž, byste šel vy sám na rodičovskou dovolenou? Možnosti: Určitě ano, pokud by to bylo finančně výhodnější, spíše ne kvůli pohledu okolí, ne**



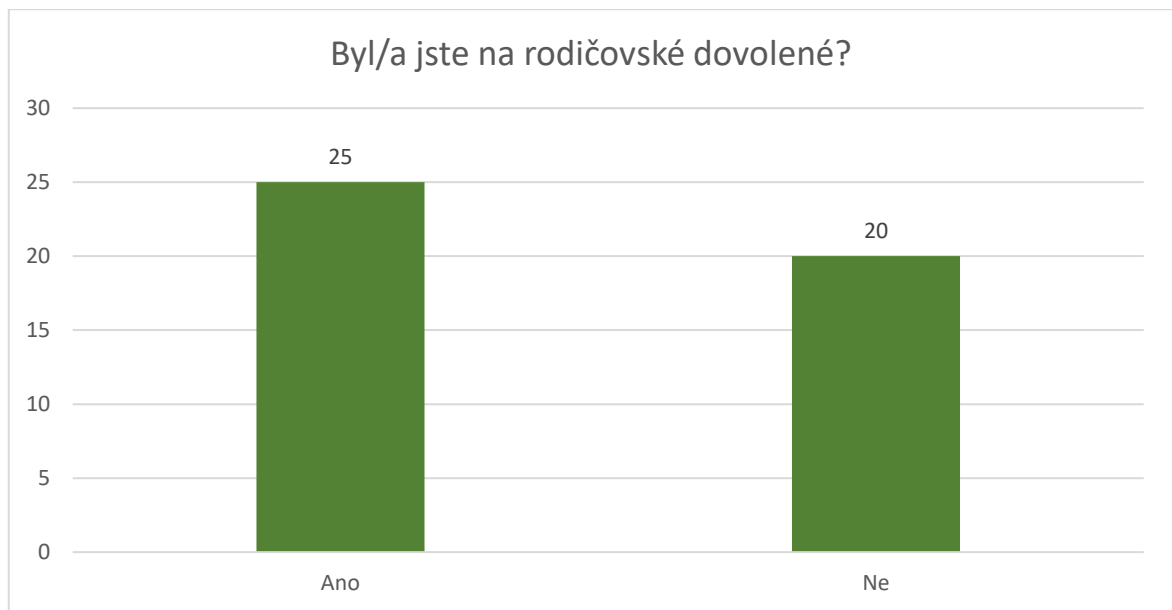
Obrázek 10: Rodičovská dovolená pro muže  
Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě odpovědí této otázky byly provedeny 3 analýzy, pro jednodušší orientaci jsou možnosti rozděleny do dvou skupin, a to na negativní (ne, spíše ne kvůli pohledu okolí) a pozitivní (určitě ano, pokud by to bylo finančně výhodnější). První byla zaměřená na rozdílný pohled žen a mužů. Výsledky u žen byly spíše pozitivní, naprostá většina volila možnost *určitě ano* a druhá nejčastější možnost byla, *pokud by to bylo finančně výhodnější*. U mužů ovšem byly výsledky naprosto opačné. Naprostá většina zvolila možnost *ne* a možnost *určitě ano* zvolili pouze 3 muži. Muži také častěji volili možnost *spíše ne kvůli pohledu okolí*. Tyto rozdíly odpovědí ukazují na genderové předsudky, které jsou stále v naší společnosti přítomny.

Druhá analýza byla provedena na základě rozdělení do věkových skupin. U věkových skupin do 19 let a 20-34 let byly výsledky spíše pozitivní, většina respondentů tedy volila možnosti *ano* a *pokud by to bylo finančně výhodnější*. U zbylých věkových skupin 35-50 let a 51 a více byly výsledky přesně naopak. Respondenti často volili možnost negativní odpovědi, a to převážně u věkové skupiny 35-50 let.

V neposlední řadě jsem provedla analýzu na základě dětí. U respondentů bez dětí odpovědělo 58 % negativně a z toho *ne* tvořilo 60 %. Respondenti s jedním dítětem odpověděli z 82 % pozitivně, z toho 43 % odpovědí tvořilo *určitě ano*. Respondenti s dvěma dětmi odpověděli z 56 % pozitivně a odpověď *určitě ano* tvořila 40 %. V neposlední řadě skupina se třemi a více dětmi odpověděla z 60 % negativně, z toho odpověď *ne* tvořila 50 %.

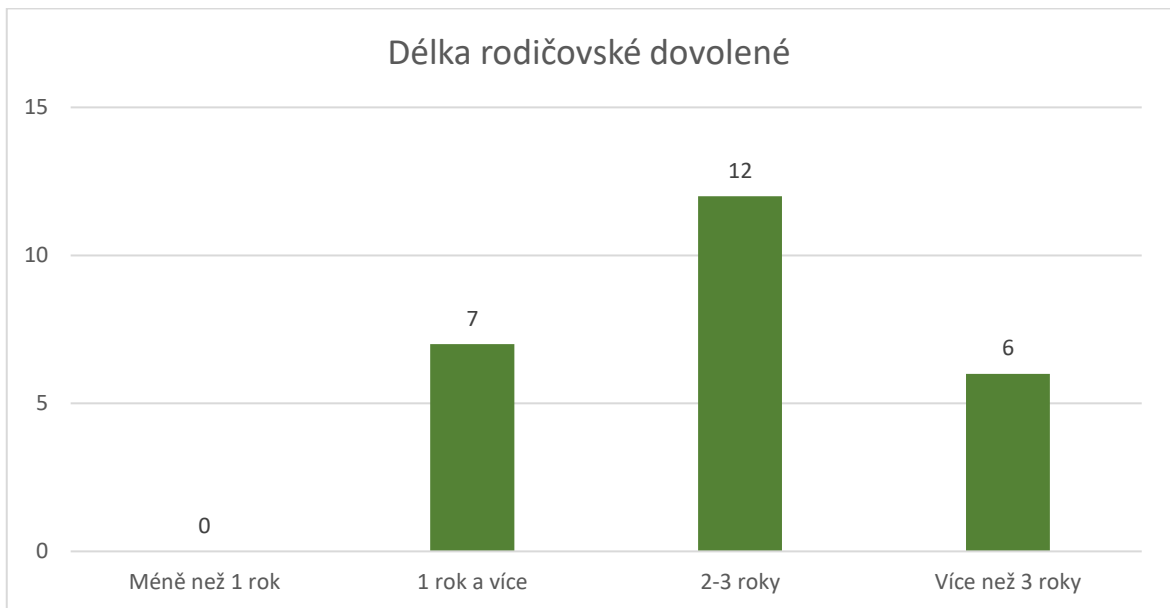
**Otázka 12: Byl/a jste na rodičovské dovolené? Možnosti: Ano, Ne**



Obrázek 11: *Byl/a jste na rodičovské dovolené?*  
Zdroj: *Vlastní zpracování*

Jak se dalo předpokládat, 100 % odpovědí *ano* bylo od žen a 100 % odpovědí *ne* byla od mužů. Už z předešlé otázky je zřejmé, že muži mají odlišný pohled na rodičovskou dovolenou než ženy, i když se tento trend začíná měnit, zatím tomu tak ve společnosti není.

**Otázka 13: Kolik let jste využíval/a rodičovskou dovolenou? Možnosti: Méně než 1 rok, 1 rok a více, 2-3 roky, více než 3 roky**

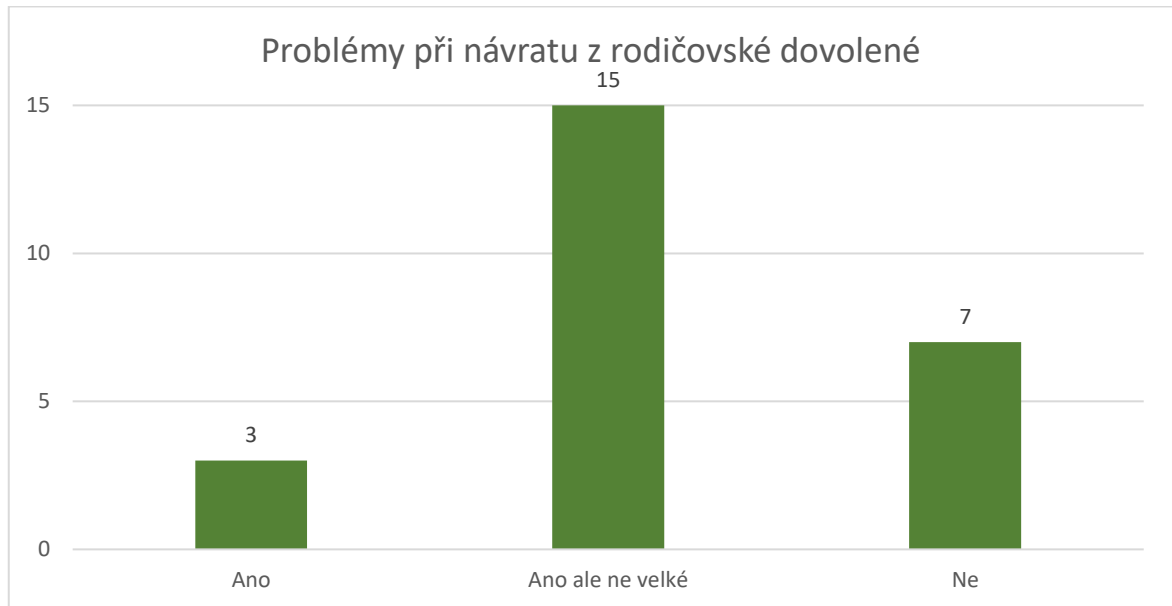


Obrázek 12: Délka rodičovské dovolené  
Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledku je jasné, že 72 % žen na rodičovské dovolené ji využívalo déle než 2 roky a pouze 28 % méně než dva roky. Tyto získané výsledky o rozdělení délky jsou použity v následující otázce.

**Otázka 14: Měl/a jste po návratu do zaměstnání problémy sladit práci a rodinu?**

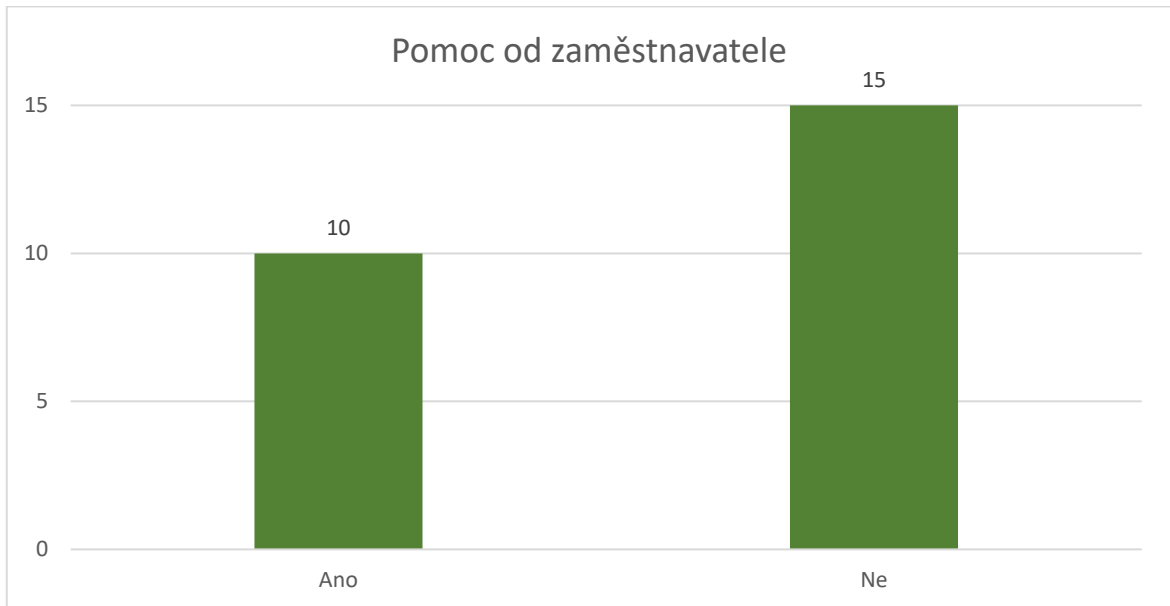
**Možnosti: ano, ano ale ne velké, ne**



Obrázek 13: Problémy při návratu z rodičovské dovolené  
Zdroj: Vlastní zpracování

Pouze 28 % žen nemělo žádné problémy při návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené. 1. skupina z předešlé otázky, tedy ženy, které pobírali rodičovskou dovolenou 1-2 roky, odpověděla možnostmi *ne* a *ano ale malé*. Skupina 2 procentuálně odpověděla spíše *ano*, kde 33 % žen odpovědělo možností *ne*. U 3. skupiny už se volba *ne* již nevyskytovala. Z analýzy výsledků může vyplývat myšlenka, že ženy trávící na rodičovské dovolené déle než 2 roky, mají větší pravděpodobnost výskytu možných problémů při návratu do zaměstnání, a čím delší dobu jsou na rodičovské dovolené, tím častější a větší tyto problémy mohou být.

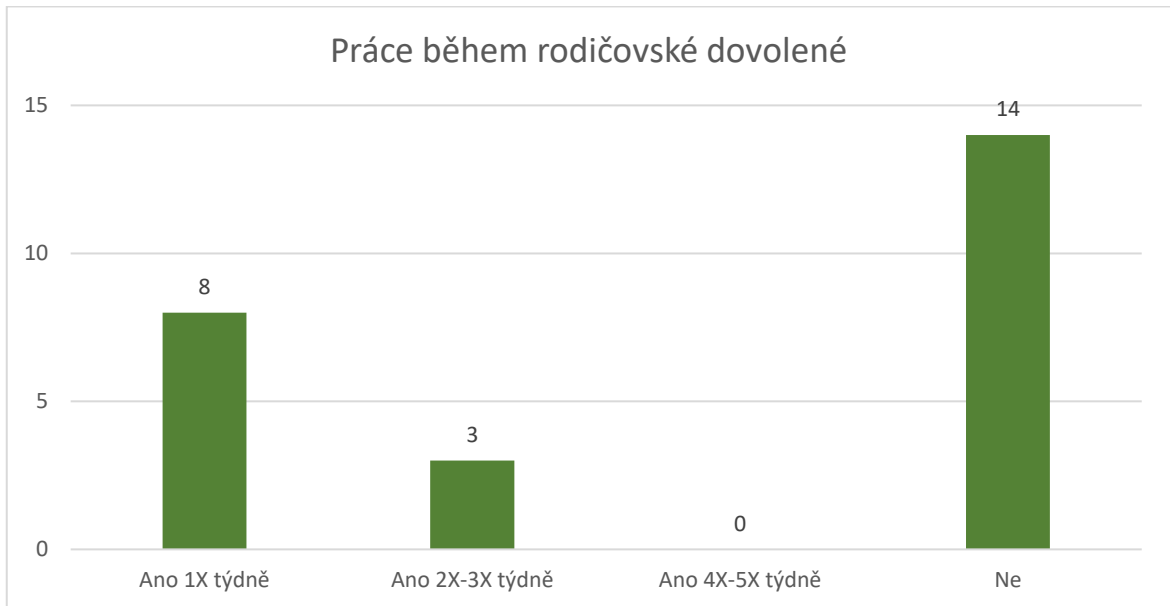
**Otázka 15: Nabídl Vám zaměstnavatel nějakou pomoc při navrácení do práce/zaměstnání? Možnosti: Ano, ne**



Obrázek 14: Pomoc od zaměstnavatele  
Zdroj: Vlastní zpracování

U této otázky byla také provedena analýza s předchozí otázkou. Respondentky, které odpověděly v předchozí otázce *ne*, zvolily ze 71 % možnost *ano* u této. S dalšími možnostmi volba procenta u volby *ano* klesala. U skupiny respondentek, které zvolily možnost *ano ale malé* u předchozí otázky volily *ano* už jen z 33 %, a v případě volby *ano* u předchozí otázky se procenta volby *ano* dostala na 0. Z analýzy je tedy zřejmé, že ženy, kterým byla nabídnuta pomoc při návratu z rodičovské dovolené, měly menší problémy nebo je neměly žádné.

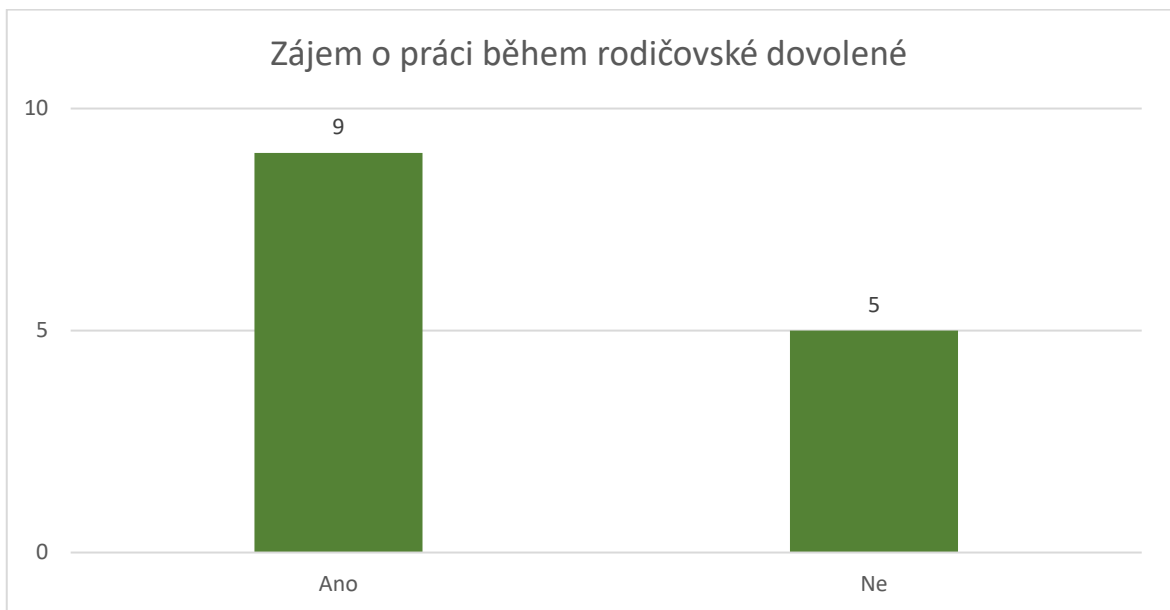
**Otázka 16: Pracoval/a jste během rodičovské dovolené? Možnosti: Ano 1x týdně, ano 2x-3x týdně, ano 4x-5x týdně, ne**



Obrázek 15: Práce během rodičovské dovolené  
Zdroj: Vlastní zpracování

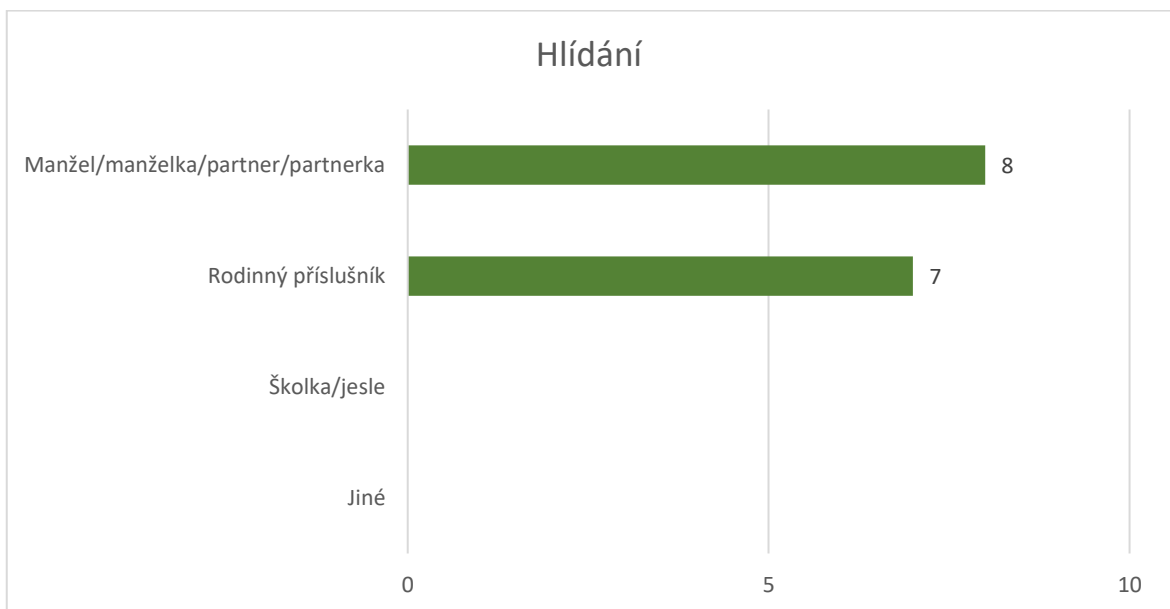
71 % žen, které uvedly v předchozí otázce, že nepocitovaly žádné problémy při návratu do zaměstnání, nepracovaly během rodičovské dovolené. Naopak 50 % žen, které uvedly, že pocitovaly problémy při návratu, během rodičovské dovolené pracovaly. Ze 14 žen, které nepracovaly během rodičovské dovolené, by mělo zájem 9 žen, tedy 64 %.

**Otázka 17: Měl/a byste zájem? Možnosti: Ano, ne**



Obrázek 16: Zájem o práci během rodičovské dovolené  
Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka 18: Jak jste měl/a zajištěné hlídání? Možnosti: manžel/manželka/partner/partnerka, rodinný příslušník, školka/jesle, jiné**



Obrázek 17: Hlídání  
Zdroj: Vlastní zpracování



Z 11 žen, které pracovaly během rodičovské dovolené, 3 využívaly hlídání od rodinných příslušníků, 4 od partnerů/partnerek a 4 ženy využívaly kombinaci těchto dvou možností. Zajímavé na výsledcích bylo, že žádná žena nevyužila možnost školky nebo jeslí. Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.4, míst ve školkách je málo, a z praxe víme, že dítě snadno nepřijmou. Povinnost přijmout dítě do školky se vztahuje pouze na spádovou mateřskou školku, a to po dovršení 5 let, kdy dítěti začíná předškolní vzdělávání. Kvůli tomu ženy musí často zůstat doma i po skončení rodičovské dovolené, nebo jsou nuceny hledat jinou alternativu na hlídání dětí.

## 8.3 Shrnutí

V této kapitole jsou shrnuty základní poznatky zjištěné pomocí analýzy výsledků z dotazníkového šetření, díky kterým jsme získali odpovědi na výzkumné otázky zmíněné v kapitole 5.

V dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že příslušníci by nejvíce ocenili zavedení flexibility pracovní doby, ovšem příslušníci s dětmi na první místo nejvíce umísťovali možnost home office. Z otázek pět a šest je zřejmé, že na oddělení panují dobré vztahy, nadřízený má snahu vycházet vstříc podřízeným a ti se cítí v práci dobře a neberou jí pouze jako povinnost. Odpovědi na možné školení se lišili podle pohlaví, zatímco ženy odpovídali spíše ano, muži měli negativní postoj a takové školení by neuvítali.

U otázky ohledně rodičovské dovolené se opět odpovědi lišily podle pohlaví, ženy mají velmi pozitivní přístup k nastoupení jejich partnerů na rodičovskou dovolenou, ovšem muži mají spíše opačný názor. U otázky problémům návratu do zaměstnání se ukázalo, že čím déle byly ženy na rodičovské dovolené, tím spíše odpověděly, že pociťovaly nějaké problémy.

### **VO1: Jaký mají pohled na rodičovskou dovolenou ženy a jaký ho mají muži?**

Dle provedené analýzy otázky číslo 11 se zjistilo, že ženy mají spíše pozitivní přístup k rodičovské dovolené. Většina žen zvolila možnost zvážení nástupu partnera na rodičovskou dovolenou. Oproti tomu muži mají spíše negativní postoj, větší část by ani nezávažila možnou rodičovskou dovolenou. Tyto rozdíly ukazují na genderové stereotypy, které jsou v naší společnosti, a mladá generace proti nim začíná vystupovat.

## **VO2: Jaký mají pohled na rodičovskou dovolenou různé věkové kategorie?**

Na výsledcích jsou viditelné generační rozdíly. V průměru platilo, že čím mladší respondent byl, tím pozitivnější přístup měl. U respondentů do 34 let převládali pozitivní odpovědi, oproti tomu u respondentů nad 35 let převyšoval negativní přístup.

## **VO3: Jaké priority mají příslušníci s dětmi a jaké bez dětí?**

Dotazníkové šetření ukázalo, že příslušníci s dětmi by nejvíce preferovali možnost home-officu, a zatímco příslušníci s jedním či dvěma dětmi uvedli jako druhou možnost sick days, příslušníci se třemi dětmi umístili na druhé místo flexibilitu v rozvržení pracovní doby. Respondenti bez dětí umístili na první místo kratší pracovní dobu a na druhé místo home office. Můžeme si to vysvětlovat více způsoby, ovšem z konverzací s příslušníky usuzuji, že respondenti bez dětí zvolili kratší pracovní dobu z časových důvodů na své koníčky a mimopracovní aktivity jako například trénování mládeže.

## **VO4: Mají příslušníci s dětmi větší problémy při work-life balance než příslušníci bez dětí?**

Jedním z velkých faktorů work-life balance pro příslušníky je dobrý vztah k nadřízenému, 75 % respondentů, kteří uvedli, že mají dobrý vztah ke svému nadřízenému, berou svou práci jako součást jejich života, která je naplňuje.

Nejde jednoznačně říct, jestli lidé s dětmi mají harmoničtější spojení mezi prací a rodinou, obě skupiny mají svá pro a proti. Ovšem jedním velkým problémem pro příslušníky s dětmi je návrat z rodičovské dovolené. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, míst v mateřských školách není mnoho, a tak rodiče, převážně tedy matky, musí hledat jiné alternativy nebo si jsou nuceni vybrat si mezi prací a rodinou.

## 9 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

V této kapitole jsou uvedeny návrhy a doporučení pro vybrané oddělení Policie ČR, které se dají aplikovat díky podobnosti náplni práce a organizační struktury i na podobných odděleních po celé České republice. Na základě výsledků dotazníkového šetření byly zformulovány návrhy a doporučení pro zlepšení na oddělení.

### **Návrh 1 – Komunikace na oddělení**

Pomocí analýzy výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většina příslušníků má dobré vztahy s nadřízeným, proto je důležité, aby se dále pracovalo na zachování této atmosféry a nejlépe ji zlepšit, aby i ti, co uvedli, že nejsou příliš spokojeni, měli pocit, že jim nadřízený naslouchá a chápe je. Dalším možným doporučením jsou pravidelné schůzky, nebo společné popracovní aktivity.

### **Návrh 2 – Flexibilita v rozvržení pracovní doby**

Dalším doporučením by bylo zvážení zavedení různých benefitů pracovní doby. Z výsledků bylo zřejmé, že nejvíce by příslušníci ocenili flexibilitu v rozvržení pracovní doby. Konkrétně tedy příslušníci uvedli, že by ocenili určení začátku a konce pracovní doby podle jejich potřeb. Tento benefit je teoreticky proveditelný. Příslušníci mají nyní pracovní dobu od 7 do 15 a s flexibilním začátkem a koncem pracovní směny by pracovní náplň byla zajištěna. Další možnou výhodou by mohla být menší absence na pracovišti kvůli návštěvě doktorů.

### **Návrh 3 – Home office**

Problematika home office je komplikovanější. Výhodou home office je vlastní organizace času a díky tomu možnost skloubení práce s péčí o rodinu. Nevýhodou je možnost častého odbíhání od práce a nedostatečná pozornost. Zavedení by také nebylo jednoduché, řešily by se otázky, jak často by příslušníci měli nárok na home office, nebo pokud by se zavedl hybridní model. Záleží ovšem na tom, zda je home office proveditelný pro Policii ČR vzhledem k dodržení tajnosti informací. Mé doporučení je spíše proti, nejsem zastáncem zavedení pravidelného home office, kvůli komplikované organizaci a počtu nevýhod, které skrývá. Ovšem doporučila bych občasný home office, pokud by bylo možné vyjít vstříc žádosti příslušníka v odůvodněných případech.

#### **Návrh 4 – Rodičovská dovolená pro všechny**

K problematice rodičovské dovolené pro všechny bez ohledu na pohlaví žádné správné a jednotné řešení neexistuje. Nejdůležitějším bodem je komunikace. Lidé se musí přestat bát komunikovat mezi sebou o důležitých tématech. Ženy by neměly být nuceny nastoupit na rodičovskou dovolenou, pokud si to samy nepřejí. Partneři by toto rozhodnutí měly udělat na základě diskuse a společného souhlasu. Muži se musí přestat ohlížet na své okolí, a pokud si přejí trávit čas se svým dítětem na rodičovské dovolené, měli by tak učinit. Pokud si někdo myslí, že je to práce žen, je na omylu, rozhodně to neubere na maskulinitě, naopak můžou odlehčit své partnerce návrat do práce. Z rozhovorů s respondenty by se dalo určit, že neoptimálnější řešení této problematiky je čerpání rodičovské dovolené oběma partnery, žena by nastoupila po ukončení mateřské dovolené a muž by ji nahradil od druhé poloviny čerpání rodičovské dovolené. Žena by tak měla ulehčený návrat do práce, neboť by věděla, že se nemusí strachovat o dítě a řešit jesle či mateřské školky. Zároveň by jí to mohlo pomoci při hledání nové práce, neboť by se zaměstnavatelé nemuseli obávat, že by žena musela řešit nemoc dítěte či uzavření školky. Muž by naopak získal čas pro sblížení se se svým dítětem, mohl by s ním trávit čas a vybudovat si pouto. Dále by získal novou perspektivu na práci v domácnosti a výchovu dětí. Je pravděpodobné, že by se tím stíraly rozdíly mezi ženami a muži a více by se navzájem ocenily a vážily si jejich přínosů do domácnosti.

# ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na problematiku work-life balance ve vybraném oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji, která se věnuje harmonizaci práce a rodiny. Téma work-life balance je blízké každému zaměstnanci, ať už si to uvědomuje nebo ne, a to i pro příslušníky bezpečnostních sborů. Každý z nás se snaží žít svůj život, jak nejlépe to umíme a práce je jeho velkou součástí, kterou nesmíme opomíjet. Pokud chceme budovat rodinu, kariérně postupovat a věnovat se svým koníčkům musíme najít ten správný recept na harmonii. Jak již bylo dříve několikrát řečeno, žádný správný univerzální recept na zajištění balance mezi prací a rodinou neexistuje a každý z nás si ho musí najít sám a uzpůsobit ho jeho prioritám.

Díky provedenému rozhovoru s vedoucím oddělení byl zjištěn současný stav na vybraném oddělení Policie ČR. Ovšem očekávané predikce výsledků se výrazně lišily, jelikož vedoucí oddělení, s nímž byl veden rozhovor, predikoval největší zájem o sick days, a z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že to není takovou prioritou, jak se domnívá. Ukázalo se, že u příslušníků je totiž daleko větší zájem o flexibilitu v rozvržení pracovní doby, konkrétně flexibilní stanovení začátku a konce pracovního dne a home office. To ukazuje, že je potřeba o těchto věcech komunikovat mezi příslušníky a nadřízenými a naslouchat jeden druhému. Většina se shodla, že na oddělení panují dobré vztahy s nadřízeným a jsou díky tomu více motivovaní, a do své práce se těší, to uvedl i vedoucí oddělení v rozhovoru.

Další zajímavé zjištění bylo u otázek na rodičovskou dovolenou. Na výsledcích jdou vidět stále přetrvávající genderové předsudky a mezigenerační rozdíly. U mladší generace jde vidět jistý posun kupředu v rovnosti pobírání rodičovské dovolené. Lidé do 34 let prokázali větší pragmatičnost a stírání rozdílů mezi pohlavími. Rozdíl v odpovědích byl také mezi ženami a muži. Ženy pohlížejí na problematiku více otevřeně a pozitivně, zatímco muži mají uzavřenější postoj ke změně.

Pomocí výsledků analýzy dotazníkového šetření byly stanoveny návrhy a doporučení pro zlepšení vybraného oddělení, které by zajišťovala lepší komunikaci mezi příslušníky a s nadřízeným, zavedení flexibility pracovní doby, návrh na řešení problematiky home office a rodičovské dovolené pro všechny.

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

## Knihy

ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidský zdrojů, Nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1407-3.

ČERMÁKOVÁ, Marie, HAŠKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena, LINKOVÁ, Marcela, MAŘÍKOVÁ, Hana, 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-026-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.

GILLERNOVÁ, Ilona, KEBZA, Vladimír, RYMEŠ, Milan a kolektiv, 2011. *Psychologické aspekty změn v české společnosti*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2798-1.

KNOTOVÁ, Dana, 2011. *Pedagogické dimenze volného času*. 1. vyd. Brno: Paido. ISBN 978-80-73-15-223-9.

KOCIANOVÁ, Renata, 2012. *Personální řízení východiska a vývoj*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3269-5.

RYDVALOVÁ, Renata a JUNOVÁ, Blanka, 2011. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-802-4735-788.

## Články v časopisu

DUNCAN, Karen A., PETTIGREW, Rachael N, 2012. The effect of work arrangements on perception of work-family balance. *Community, Work & Family*, 15 (4), 403–423. DOI: 10.1080/13668803.2012.724832.

FIKSENBAUM, Lisa Michelle, 2014. Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Managements*, 25 (5), 653–672. DOI: 10.1080/09585192.2013.796314.

GUEST, David E., 2002. Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41 (2), 255-279. DOI: 10.1177/0539018402041002005.

HEYMANN, Orlaith, 2016. The disadvantage of sex-segregated labour market: Sex segregation and the availability of work-family benefits. *Journal of Family Studies*, 22 (3), 218–239. DOI: 10.1080/13229400.2015.1066265.

NÄTTI, Jouko, HÄIKIÖ, Liisa, 2012. Flexible work and work-family interaction. *Community, Work & Family*, 15 (4), 381–382. DOI: 10.1080/13668803.2012.725548.

## Elektronické zdroje

ČSÚ, 2022. Školy a školská zařízení-školní rok 2021/2022. In: *Český statistický úřad* [online]. [6.4.2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/164606752/23004222a.pdf/cef7e6a4-6d4a-4447-9454-7566b5830cb4?version=1.5>

DESTATIS, 2022. Day care for children. In: *Destatis statistisches bundesamt* [online]. [6.4.2023]. Dostupné z: [https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Social-Statistics/Day-Care-Children/\\_node.html](https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Social-Statistics/Day-Care-Children/_node.html)

JOUZA, Ladislav, 2019. Pracovní právo. In: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [19.11.2022]. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/documents/20143/404214/NP\\_10\\_2019\\_JOUZA.pdf/0e4a3ae4-a621-3941-50c5-57f21511b38e](https://www.cssz.cz/documents/20143/404214/NP_10_2019_JOUZA.pdf/0e4a3ae4-a621-3941-50c5-57f21511b38e)

KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana, 2005. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. In: *Sociologický ústav Akademie věd ČR* [online]. [14.2.2023]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/2005-04.pdf>

KŘÍŽKOVÁ, Alena, SLOBODA, Zdeněk, DUDOVÁ, Radka, MAŘÍKOVÁ, Hana, 2007. Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání. In: *Sociologický ústav Akademie věd ČR* [online]. [14.2.2023]. Dostupné z: [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/260\\_ss\\_07\\_09.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/260_ss_07_09.pdf)

MAŘÍKOVÁ, Hana, VOHLÍDALOVÁ, Marta, 2007. Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci. In: *Sociologický ústav Akademie věd ČR* [online]. [14.2.2023]. Dostupné z: [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/231\\_ss\\_07\\_11.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/231_ss_07_11.pdf)

MPSV, 2008. Rodinná politika na úrovni krajů a obcí. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [9.1.2023]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Rodinna\\_politika.pdf/c5ac6806-30a5-813c-a561-1578df33368e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Rodinna_politika.pdf/c5ac6806-30a5-813c-a561-1578df33368e)

MŠMT, 2022. Základní údaje o školách v regionálním školství za období 1989/90 až 2021/22. In: *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. [10.1.2023]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zakladni-udaje-o-skolach-v-regionalnim-skolstvi-za-obdobi>

POLICIE ČR, 2017. Policie České republiky. In: *Policie ČR* [online]. [17.12.2022]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-policie-ceske-republiky-policie-ceske-republiky.aspx>

RADA EVROPSKÉ UNIE, 2019. Směrnice evropského parlamentu a rady (EU). In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [28.4.2013]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/cs/pdf>

SP ČR, 2022. Flexibilní formy práce v ČR. In: *svaz průmyslu a dopravy České republiky* [online]. [3.1.2023]. Dostupné z: [https://www.spcr.cz/images/pdf/2022\\_Flexibilni\\_formy\\_prace\\_v\\_CR.pdf](https://www.spcr.cz/images/pdf/2022_Flexibilni_formy_prace_v_CR.pdf)

SPURNÝ, Martin, 2020. Postoje české veřejnosti ke svému zaměstnání-červenec 2020. In: *Centrum pro výzkum veřejného mínění* [online]. [21.3.2023]. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ekonomicke/prace-prijmy-zivotni-uroven/5283-postoje-ceske-verejnosti-ke-svemu-zamestnani-cervenec-2020>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.



# SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Flexibilní formy zaměstnání .....	11
Obrázek 2: Děti v mateřských školkách .....	20
Obrázek 3: Pohlaví respondentů .....	31
Obrázek 4: Věk respondentů.....	32
Obrázek 5: Pracovní doba .....	32
Obrázek 6: Děti .....	33
Obrázek 7: Nečekané situace.....	34
Obrázek 8: Spokojenost v zaměstnání.....	35
Obrázek 9: Školení.....	37
Obrázek 10: Rodičovská dovolená pro muže .....	38
Obrázek 11: Byl/a jste na rodičovské dovolené? .....	39
Obrázek 12: Délka rodičovské dovolené .....	40
Obrázek 13: Problémy při návratu z rodičovské dovolené.....	41
Obrázek 14: Pomoc od zaměstnavatele.....	42
Obrázek 15: Práce během rodičovské dovolené.....	43
Obrázek 16: Zájem o práci během rodičovské dovolené .....	44
Obrázek 17: Hlídní.....	44

# SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Počet veřejných, soukromých a církevních školek.....	20
Tabulka 2: Preference pracovní doby .....	34
Tabulka 3: Preference respondentů .....	36
Tabulka 4: Priority respondentů.....	36

# SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Rozhovor s vedoucím vybraného oddělení Policie ČR

Příloha 2: Dotazník pro příslušníky vybraného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji

## **Příloha 1. Rozhovor s vedoucím vybraného oddělení Policie ČR**

### **1) Jak byste jednoduše popsal současný stav podpory zaměstnanců policie ČR vzhledem k podpoře rodiny?**

Řekl bych, že není úplně rodinně orientovaný. Vše, podle čeho se mohou útvary Policie řídit, je sepsáno v Občanském zákoníku a v zákoně o služebním poměru. Benefity jsou potom uvedeny ve FKSP.

### **2) Myslíte, že je potřebné, aby zaměstnanci Policie ČR museli v době nouzového stavu pracovat přesčas zadarmo v takové míře, jak to vidíme dnes?**

Zatím se neobjevili, alespoň u nás, žádné důvody ke změně. Samozřejmě nouzový stav byl jedinečný a zaměstnanci museli pracovat přesčas, ale tak tomu bylo i u lékařů a jiných důležitých zaměstnání.

### **3) Jakou změnu v systému byste uvítal nejvíce Vy?**

Pro mě by bylo nejpřínosnější zavedení flexibilní pracovní doby. Konkrétně tedy pružnou pracovní dobu, kde bych si zvolil začátek a konec pracovního dne sám. To jen díky tomu, že moje práce se odehrává v kanceláři a nepracuji na směny.

### **4) Jak byste popsal vztahy mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými?**

Velmi různorodé, záleží na mnoha faktorech. U nás na oddělení si dovoluji říct, že jsou velmi dobré, jak mezi kolegy, tak s nadřízeným.

### **5) Myslíte, že se nadřízení snaží vycházet vstříc, pokud to jde?**

Za mě ano. Mám pouze pozitivní zkušenosti ze všech oddělení, ať už od vedoucích pracovníků tak od jejich zaměstnanců. Samozřejmě vše v rámci možností, určitě některé oddělení budou mít větší prostor než jiná.

### **6) Je u Vás vysoká míra fluktuace?**

Spíše ne. Policie nabízí stabilní práci a s tím přichází stabilní plat. Zaměstnanci se cítí zabezpečeni a mají jistotu práce. Samozřejmě jsou lidi, co odcházejí z jiných důvodů než věk, ale těch je spíše málo.

### **7) V kolika letech zaměstnanci odchází do civilu?**

Tato problematika je v každém oddělení jiná. Na mém oddělení zaměstnanci neodcházejí do civilu dříve než v důchodovém věku. Ale musím podotknout, že nevykonávají nebezpečnou nebo fyzicky náročnou práci.

**8) O jaké benefity či změny si myslíte, že je největší zájem?**

Opět to bude jiné pro každé oddělení. V našem by nejspíše ocenili sick days a flexibilní pracovní dobu, kde oba benefity jsou slučitelné s jejich prací.

**9) Jaké z těchto benefitů či výhod by bylo možné, podle vašeho názoru, realizovat?**

S realizací je to opravdu těžké, ovšem určitě to není nemožné.

**10) Jaký je Váš názor na problematiku mužů na rodičovské dovolené?**

Nevidím v tom žádný problém. Stát nabízí obě varianty rodičovské dovolené jak pro muže, tak pro ženy. Je na každém, aby se rozhodl podle sebe. Ovšem co se týče společenského pohledu, mnoho lidí si ještě nezvyklo, a tak mohou pohlížet na muže na rodičovské dovolené, jako na méně maskulinního.

**11) Je, podle vašeho názoru, u Policie dostatečně řešena a šetřena problematika diskriminace žen?**

Já osobně jsem se s žádnou formou diskriminace neseťkal. Nevím o žádném oddělení, kde by byl tento problém. Policie, dle mého názoru zachází se všemi stejně. Diskriminace se nepraktikuje ani na ženy ani na muže.

## **Příloha 2: Dotazník pro příslušníky vybraného oddělení Policie ČR v Ústeckém kraji**

### **1) Pohlaví**

- žena
- muž
- jiné

### **2) Věk**

- do 19 let
- 20-34 let
- 35-50 let
- 51 let a více

### **3) Kolik hodin týdně pracujete?**

- méně než 20 hodin
- 20-40 hodin
- více než 40 hodin

### **4) Máte děti?**

- ne
- ano 1
- ano 2
- ano 3 a více

### **5) Seřadte prosím tyto benefity od nejvíce důležité po nejméně.**

- Kratší pracovní doba
- home office
- sick days
- flexibilita pracovní doby

### **6) Vychází Vám zaměstnavatel vstříc v nečekaných situacích? (nemocné dítě, problémy v rodině apod.)**

- ano
- ne

**7) Máte pocit, že Váš život začíná až po skončení pracovní doby?**

- ano
- ne

**8) Seřadte prosím následující položky od nejvíce důležitých po nejméně.**

- finance
- práce
- koníčky
- rodina
- psychická pohoda

**9) Kolik hodin týdně trávíte těmito aktivitami?**

- práce
- domácnost
- spánek
- koníčky
- děti

**10) Uvítal/a byste nějakou formu školení o možnostech sladování rodiny a práce?**

- ano
- ne

**11) Zvážila byste situaci, kdy by Váš partner/manžel nastoupil na rodičovskou dovolenou, nebo pokud jste muž, byste šel vy sám na rodičovskou dovolenou?**

- Určitě ano
- pokud by to bylo finančně výhodnější
- spíše ne kvůli pohledu okolí
- ne

**12) Byl/a jste na rodičovské dovolené?**

- ano
- ne

**13) Kolik let jste využíval/a rodičovskou dovolenou?**

- méně než 1 rok
- 1 rok a více
- 2-3 roky
- více než 3 roky

**14) Měl/a jste po návratu do zaměstnání problémy sladit práci a rodinu?**

- ano
- ano ale ne velké
- ne

**15) Nabídl Vám zaměstnavatel nějakou pomoc při navrácení do práce/zaměstnání?**

- ano
- ne

**16) Pracoval/a jste během rodičovské dovolené?**

- ano 1x týdně
- ano 2x-3x týdně
- ano 4x-5x týdně
- ne

**17) Měl/a byste zájem?**

- ano
- ne

**18) Jak jste měl/a zajištěné hlídání?**

- manžel/manželka/partner/partnerka
- rodinný příslušník
- školka/jesle
- jiné



# Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Vaše jméno ...

V Praze dne: Klikněte nebo klepněte sem a Podpis:  
zadejte datum.

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis