

Slad'ování pracovního a rodinného života pracovníků finanční správy

Bc. Jitka Červíková

Diplomová práce
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jitka Červíková**

Osobní číslo: **H150031**

Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Sladování pracovního a rodinného života pracovníků finanční správy**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti moderní rodiny, kvality života, flexibilní formy práce a charakteristiky finanční správy.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

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

GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-2798-1.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2.

HEŘMANOVÁ, Eva. Koncepty, teorie a měření kvality života. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. ISBN 978-80-7419-106-0.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

RABUŠIC, Ladislav a Jana HAMANOVÁ. Hodnoty a postoje v ČR 1991-2008. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-4952-9.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, ed. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

Vedoucí diplomové práce:

doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, PhD.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

1. prosince 2017

Termín odevzdání diplomové práce:

20. dubna 2018

Ve Zlíně dne 1. prosince 2017



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka





Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 12. 3. 2018

.....
Václav Konečný

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užitje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá sladováním rodinného a pracovního života pracovníků finanční správy. Teoretická část diplomové práce se zaměřuje na vymezení základních pojmů a interpretace dané problematiky. Dále charakterizuje finanční správu a představuje její nástroje pro sladování rodinného a pracovního života. Empirická část zkoumá, jaké nástroje finanční správa poskytuje svým zaměstnancům pro sladování rodinného a pracovního života a jak jsou pracovníci finanční správy spokojeni s těmito nástroji, a to za pomoci kvantitativního výzkumného šetření provedeného prostřednictvím elektronických dotazníků. Závěr práce patří prezentaci výsledků a doporučení pro praxi, jež z uvedeného výzkumného šetření vyplývá.

Klíčová slova: moderní rodina, kvalita života, kariéra, gender, flexibilní formy práce, benefity, charakteristika finanční správy

ABSTRACT

This thesis deals with the process of coordination of work and family life of the employees of the Financial Management Staff. The theoretical part of the thesis focuses on the definition of the basic terms and the interpretation of the points at issue. It provides a characterization of the Financial Management Staff and presents their tools for coordination work and family life. The empirical part examines what tools the tax administration provides to their employees for coordination work and family life and how their employees are satisfied with these tools, using a quantitative research survey conducted through electronic questionnaires. The conclusion of the thesis presents the results and recommendations for practice that result from the said research.

Key words: modern family, quality of life, career, gender, flexible forms of work, benefits, characterization of financial management staff

Touto cestou bych chtěla poděkovat doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, PhD, za odborné vedení, cenné rady a také trpělivost, které mi poskytla při zpracování této diplomové práce.

Zároveň bych chtěla poděkovat svému synovi Patrikovi, mé rodinně, přátelům, kolegům z vymáhacího oddělení, vedoucí oddělení Ing. Marii Pešákové a řediteli ÚzP v Kroměříži Ing. Milanovi Suchému za pomoc a oporu při mém studiu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Motto:

„Dosáhnout rovnováhy kolem sebe může jen ten, kdo má rovnováhu i ve svém vnitru“

Lothar J. Seiwert

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 RODINA	13
1.1 FUNKCE MODERNÍ RODINY	15
1.2 PARTNERSKÉ A RODIČOVSKÉ ROLE.....	16
1.3 KVALITA ŽIVOTA, ŽIVOTNÍ POSTOJE A HODNOTY, VOLNÝ ČAS.....	18
2 PRÁCE JAKO ŽIVOTNÍ REALIZACE	26
2.1 KARIÉRA	26
2.2 GENDER A PRÁCE	27
3 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	30
3.1 LEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ	31
3.2 PROGRAMY A NÁSTROJE.....	34
3.3 FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE	37
3.3.1 Flexibilita pracovní doby	40
3.3.2 Flexibilita z hlediska výkonu práce.....	42
4 CHARAKTERISTIKA FINANČNÍ SPRÁVY	45
4.1 LEGISLATIVA.....	45
4.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	47
4.3 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA Z POHLEDU FINANČNÍ SPRÁVY	51
II PRAKTICKÁ ČÁST	57
5 DESING VÝZKUMU	58
5.1 VÝZKUMNÉ CÍLE	58
5.2 HYPOTÉZY.....	60
6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	62
6.1 METODA SBĚRU DAT	62
6.2 VÝZKUMNÝ VZOREK	63
6.3 METODY STATISTICKÉHO ZPRACOVÁNÍ VÝZKUMNÝCH DAT	63
7 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	65
7.1 ANALÝZA VÝSLEDKŮ V JEDNOTLIVÝCH POLOŽKÁCH DOTAZNÍKU.....	65
7.2 VERIFIKACE VÝZKUMNÝCH HYPOTÉZ.....	72
7.3 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT.....	89
7.4 SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A DOPORUČENÍ PRO PRAXI	92
ZÁVĚR	95

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	97
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	104
SEZNAM OBRÁZKŮ	106
SEZNAM TABULEK.....	107
SEZNAM PŘÍLOH.....	109

ÚVOD

Sladování rodinného a pracovního života je vnímáno většinou naší současné společnosti, jako aktuální a často diskutovaný problém. Úkolem naší společnosti by měla být snaha o změnu přístupu zaměstnavatelů k zaměstnancům. Najít rovnováhu mezi soukromým, rodinným a pracovním životem v současné době bývá často velmi problematické a je předmětem různých diskusí. Rozdělení času mezi práci, rodinu a osobní čas ovlivňuje nejen kvalitu života, ale i produktivitu práce.

Současná moderní společnost vyvíjí stále modernější technologie, jež zasahují do všech oblastí života. Především v profesní oblasti jsou na zaměstnance kladeny zvyšující se nároky, které se odrážejí v požadavcích na jejich kvalifikaci, výkon a časovou flexibilitu. Daná problematika se týká všech zaměstnanců a zaměstnavatelů působících jak v soukromém sektoru, tak i ve státní správě. Jedním z možných nabízených řešení je změna vnímání zaměstnance ne jako podřízeného, ale jako partnera. Zaměstnavatelé se stále více zajímají o nástroje, které jsou schopni nabídnout svým zaměstnancům ke sladění rodinného a pracovního života. Každoročně se zvyšuje počet firem a organizací řešících problematiku sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců. Zaměstnavatel má možnost kromě legislativního opatření, jež jako jeden z nástrojů nabízí sám stát využít i vlastních interních předpisů, ve kterých mohou být dohodnuty i jiné nástroje.

Jako matka samoživitelka pracující ve finanční správě jsem měla možnost využít jako jeden z nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života pružnou pracovní dobu. Na základě této skutečnosti jsem se začala zajímat o eventualitu, zda finanční správa nabízí i jiné nástroje pro sladování pracovního a rodinného života. Zájem o tuto problematiku vycházející z mé zkušenosti byl podmětem pro zvolení tématu diplomové práce. Sladování rodinného a pracovního života patří mezi formy poskytování životní pomoci, kterou chápeme jako poskytování pomoci osobám, čelícím nejrůznějším problémům a úskalí jejich životních etap. Patří sem péče nejen o děti, dlouhodobě nemocné, ale tak i osoby se zdravotním postižením a starší osoby, které vyžadují různé formy poskytování pomoci.

V teoretické části se nejprve zabýváme vymezením základních pojmů, jako je rodina, jejími funkcemi, kvalitou života a volným časem. Dále se věnujeme významu kariéry, práce jako životní realizace a genderovým rolím. Zaobíráme se i legislativními opatřeními, nástroji a programy sloužící ke sladování rodinného a pracovního života. V poslední

kapitole popisujeme charakteristiku finanční správy, organizační strukturu a nástroji sloužící ke sladění rodinného a pracovního života, které nabízí.

Empirická část je zaměřena na ověřování stanovených hypotéz kvantitativním výzkumem. Pomocí elektronického dotazníku byla shromážděna data o zaměstnancích finanční správy. Cílem empirické části bylo zjistit na základě statistické analýzy sebraných dat, jak finanční správa napomáhá při sladění rodinného a pracovního života svých zaměstnanců. Empirickou část diplomové práce uzavírá doporučení pro praxi, které obsahuje návrh modifikace nástrojů a programů pro sladění rodinného a pracovního života pracovníků ve finanční správě. Domníváme se, že námi odhalená data mohou přispět ke zvýšenému povědomí pracovníků finanční správy o nástrojích sloužících ke sladění rodinného a pracovního života a zároveň k jejich hojnějšímu využívání.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 RODINA

V první kapitole se věnujeme znaky charakterizující současnou rodinu a změny, které na ní působí. Specifikujeme základní funkce, jež rodina plní a jsou nenahraditelné. Mezi změny, jež působí na současnou rodinu, je i pozice ženy a muže v rodině (genderové role) a přeměna partnerských a rodičovských rolí. Mezi další faktory působící na rodinu je i změna životního stylu, kvalita života v dané společnosti, postoje a hodnoty jednotlivých členů rodiny. Nemůžeme opomenout ani zvyšující se životní tempo, čas strávený v práci, jeho smysluplné využití a dostatečné množství volného času.

Rodina tvoří stále základní článek společnosti i přes všechny její krize, kterými prošla a neustále prochází. Je přirozenou primární skupinou a institucí společnosti, plní své funkce. Současná rodina postupně ztrácí na významu a mění své poslání, přesto je však v mnoha směrech nenahraditelná. Pominula doba, kdy rodina byla zcela soběstačná. V současnosti je zcela odkázána na společnost a je velmi zranitelná. Trvalý význam rodiny spočívá především ovlivňování kvality života jejich členů (Jankovský, 2003, s. 78).

Jak uvádí Gillernová, Kebza, Rymeš et al. (2001, s. 107) rodina reaguje na změny společenských či ekonomických podmínek a dynamicky se vyvíjí. Za některé znaky české rodiny můžeme považovat alternativní společné soužití se vztahy formálně nesezdanými neboli manželstvím na zkoušku. Při sčítání obyvatel v roce 1991 bylo 84 934 nesezdaných párů a v roce 2001 jich již bylo 152 269. Počet těchto nesezdaných párů narůstá. (Populační vývoj ČR, 1997, s. 21; 2007, s. 25-27). Mezi další znaky patří nízká stabilita rodiny a rozvodovost. Podle Národní zprávy o rodině je Česká republika na úrovni států s nejvyšším podílem manželství zanikajících rozvodem, jehož následkem je vznik neúplné rodiny s dětmi. Jedním z dalších znaků patří zvyšování průměrného věku při prvním sňatku a odklad uzavření prvního manželství ve vyšším věku. V roce 1990 byl průměrný věk u mužů 23,96 a u žen jen 21,43 let, nadále je tento průměr zvyšován, v roce 2005 se věk zvýšil na 30,7 let a pro ženy 28,1 let (Populační vývoj ČR, 1997, s. 21; 2007, s. 25-27).

Změna hodnotové orientace mladých lidí se projevuje v odsouvání rodičovství na pozdější období. Je to znak, který zdůrazňuje individualismus a seberealizaci jedince (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2011, s. 107).

Podle Rabušice (2009, s. 54) již dítě není osou a cílem partnerského vztahu, je pouze jednou z možností realizace jedince, jednou z variant životního stylu postmoderní společnosti.

Důvodem poklesu porodnosti a tím i změna hodnotové orientace jedince se odlišuje podle Kocourkové (2002, s. 16-21) diferenciálním přístupem k životním rozhodnutím. Na odklad rodičovství lze nahlížet nejen jako na upřednostnění jiných životních hodnot, ale také jako na zvýšení odpovědnosti mladých lidí, zakládajících rodiny.

Dále dochází ke změně preferencí v rodině. Podle Hamplové (2003, s. 26), ženy s vysokoškolským vzděláním kladou především větší důraz na seberealizaci, kariéru, čas na vlastní zájmy a následně potřebu poskytnout dětem vzdělání, i přestože všechny ženy považují rodinu za důležitou. Hamplová dále (2003, s. 26) konstatuje, že čím má žena vyšší vzdělání, tím nižší počet dětí se rozhodne mít. Hlavním důvodem je, že ženy s vyšším vzděláním mívají náročnější povolání a je pro ně těžší skloubit zaměstnání s péčí o děti, a proto počet svých dětí omezují.

Dalším znakem charakterizujícím současnou rodinu je akceptace dvoukariérové rodiny. V této rodině je sice dítě zplozeno, ale péče o něj je přenechána jiné osobě a výchovné působení rodičů je do značné míry nahrazeno institucemi. Mezi partnery i mezi dětmi a rodiči dochází k omezení bezprostředních kontaktů, jako následek celkového životního způsobu, tempa a nedostatku volného času (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2012, s. 108).

Dvouosobní kariéra (dual-person career) je charakteristická pro rodiny, kde dobře fungující pár řeší inkompatibilitu úspěchu v zaměstnání a při výchově dětí tak, že se společně rozhodnou na podpoře kariéry jednoho z nich. Ten druhý pak investuje svou energii na podporu jediné kariéry v rodině (Možný, 2008, s. 186). Ten také upozornil na dvoupříjmové rodiny (dual-carner family), kdy zaměstnání obou partnerů je zdrojem příjmů a zárukou životní úrovně (Možný 2002, s. 160).

Kraus (2008, s. 85) uvádí, že na změně životního stylu rodin se silně podepisuje charakteristické zatížení rodičů pracovními-aktivitami, jež s sebou nese značné časové zaneprázdnění. Následkem je vyčerpání rodičů, méně času na odpočinek a na čas strávený společně s dětmi.

Rytmus rodiny v současné době určují existenční starosti a pracovní rytmus, ovlivňující jejich čas na sebe sama. V rodinách mívají problém například sejit se u společné večeře a jídla. Jednou z příčin je pracovní vytíženost obou rodičů. Keller (1992) připomíná, že právě rodina je první obětí snahy, jednoho nebo obou partnerů, získat společenský úspěch (Šrajer, Musil et al., 2008, s. 51).

1.1 Funkce moderní rodiny

Biologická, reprodukční funkce rodiny

Z pohledu úrovně porodnosti se řadí Česká republika mezi země s nejnižšími hodnotami hluboko pod záchovnou hranicí reprodukce. V roce 2003 připadlo na jednu ženu 1,18 dítěte (Národní zpráva o rodině, 2004). Narůstá počet mladých lidí, kteří upřednostňují jinou životní cestu než výchovu dětí. Závažným jevem v současné době je skutečnost, že roste počet párů, kde je snížena plodnost jednoho z partnerů a přirozená reprodukce je nahrazena asistovanou (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2011, s. 109).

Biologicko-reprodukční funkci označuje Dunovský (1999) za sexuální, s rozlišením na sexuální aktivitu pro reprodukci a sexuální aktivitu pro radost.

Současná rodina nabízí škálu alternativního partnerského a rodinného soužití, a tím i charakter reprodukčního procesu. Rodina je čím dál tím více chápána jako sociální struktura, kde dochází k naplňování požadavků jejích členů, dětí i dospělých (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2012, s. 109).

Materiální, ekonomická funkce rodiny

Společnost v období relativního dostatku je schopna se starat o jednotlivce přímo. Rodina jako mezistruktura mezi jedincem a společností tedy ztrácí na významu. V této společnosti převládá zájem o individuální kvalitu života každého jednotlivce (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2012, s. 110).

Výchovná, socializační funkce

Podle Matějčka (1992, s. 31), je výchova podstatnou a nenahraditelnou funkcí rodiny. Vzhledem k tomu, že výchova probíhá v rodině, vytváří, tak ojedinelé prostředí pro formování postojů k světu, blízkému okolí a sobě samému. Funkční rodina bývá první sociální skupinou, ve které dítě přejímá sociální role, učí se osvojovat si různé činnosti. Rodina mu zprostředkovává normy a hodnoty společnosti, způsoby komunikace, způsoby uvažování a řešení situací. Rodina je považována za školu života, kde probíhá učení nápodobou, identifikací, přitažlivými vzory, společnou činností a soužitím. „*Rodinu charakterizuje vzájemné sdílení životního času a životního prostoru vychovatelů a dítěte*“.
(Matějček, 1992, s. 31) Rodina působí jako regulátor nežádoucích činností vůči dětem, kterými mohou být drogy a sociální patologie.

Současná rodina si ve výchově dítěte klade podle Singly (2000) dva cíle. Jedním z nich je úspěch dětí ve škole, v životě a v zaměstnání. Druhým cílem je osobní rozvoj dítěte a jeho seberealizace. Výchova má směřovat k rozvoji osobnosti dítěte, vnitřního naplnění a konstrukci jeho osobní identity v harmonii s jeho vnitřním Já (Gender a výzkum, ©2005).

Rodina je jedním z klíčových socializačních činitelů ovlivňujících vývoj všech jedinců, kteří jsou jejími členy. Jakýmkoliv nahrazováním rodičů v prvních letech života dítěte dochází ke komplikaci chápání signálů, které mu okolní svět vysílá, pokud mu nejsou předem zprostředkovány v přirozené komunikaci s rodiči (Šulová, 2004, s. 121).

Emocionální funkce

Emocionální funkce rodiny spočívá v naplnění potřeby zázemí, bezvýhradného přijímání a především podpory a pomoci. Stejně tak je důležité naplnění potřeby klidu, sdílených zážitků a společné historie a nesmíme zapomenout i na nutnost vzájemné důvěry a společných plánů. V tomto smyslu plní rodina nezastupitelnou funkci (Gillernová, Kebza, Rymeš et al. 2012, s. 111).

Produkční funkce rodiny

Z hlediska produkčního - ekonomického má rodina další rozměr, který vyvolává rozlišování a vzájemný poměr práce placené a neplacené. Placená práce rodiny je motivována trhem a doplňována nezištnou prací rodiny uvnitř i navenek. Zahrnuje čtyři typy produkce: první z nich je práce prodávána na trhu a odměnou je za ni peněžní příjem rodiny. Ten slouží jako univerzální prostředek pro nakupování produktů a služeb pro rodinu. Druhým typem produkce jsou neformální ekonomické aktivity domácnosti a výstupy z nich slouží pro rodinu samotnou. Třetím typem je reprodukce neboli produkce dětí. Produkce kapitálu sociálního je čtvrtým, tedy posledním typem produkce. Z pohledu ekonomie rodiny si pracovní aktivita rodiny konkuruje s produkční funkcí rodiny samotné. Převážná část rodin se bez peněžitého příjmu neobejde a tuto roli může pomoci sociálních dávek převzít stát (Mlčoch, 2014, s. 25).

1.2 Partnerské a rodičovské role

Pro rodinnou stabilitu a manželskou spokojenost jsou nejdůležitější postoje a hodnotové zaměření, rozsah závislosti a funkční rozdělení rolí. Funkčnost rodiny ovlivňují individuální faktory, kterými jsou **osobnostní charakteristiky** partnerů. Z biologických

činitelů se nejčastěji uvádějí psychofyziologické poruchy, temperament partnerů, neúměra mezi fyzickou a psychickou zralostí v době dospívání a odolnost vůči zátěži.

Destabilitu rodiny ovlivňují i sociální faktory, vyplývající z procesu socializace a individuace (attachment, výchovné styly a deprivace). Partnerské vztahy významně ovlivňují rodičovské dyády původních rodin partnerů, negativní vliv původní rodiny způsobuje nestabilitu rodiny. Mezi další ze sociálních faktorů, jež způsobují, nestabilitu rodiny, patří životní situace partnerů, tedy oblast bydlení, zdraví a finanční situace obou partnerů. Za nejvýznamnější faktory rodinné harmonie, rovnováhy a funkčnosti jsou považovány činnost, jasně definované role a schopnost jednotlivců se navzájem zastupovat. Dalšími činiteli jsou zřetelně vymezené vedoucí role a podpora ze strany ostatních, jasná komunikace, způsob vyjadřování konfliktů a účinnost vzájemné komunikace při jejich řešení (Gillernová, Kebza, Rymeš et al. 2012, s. 112-113).

Partnerské role

Partnerským rolím předchází výběr partnera, který je založen na principu přitahování protikladů nebo výběr partnera na základě podobnosti s námi samotnými. Základní předpoklad pro fungování partnerského vztahu je ochota vzájemně se respektovat a dělat kompromisy. Ty vztahy, ve kterých dochází ke kompromisům, oceňování snahy druhého a rozdělení nepříjemných úkolů, se projevují jako dlouhodobě fungující partnerské vztahy. Podvědomě většina lidí přejímá model partnerských rolí ze své původní rodiny. Nastává konfrontace s představou partnera/partnerky a jejich rolí v partnerském soužití (Venglářová, 2008, s.16-17).

Kratochvíl (2000) zmapoval, co očekávají ženy a muži v partnerských vztazích. Podle něj mají ženy větší potřebu hovořit o svých přáních, zážitcích a problémech. Tím zároveň ventilují své emoce. Od partnera očekávají podporu a ocenění. Málokdy od partnera očekávají radu nebo řešení. V moderní společnosti očekávají ženy od mužů větší zapojení do chodu domácnosti a při výchově dětí. Naproti tomu muži očekávají od partnerek neustálý obdiv, čistý a útulný domov a dostatek jídla. Nechtějí být zatěžováni zbytečnými starostmi a mít plnohodnotný sexuální život (Venglářová, 2008., s. 22).

Změny, které zasáhly dělbu práce, partnerských rolí a tím i pozice mužů a žen v rodině mění nejen rodinné uspořádání, ale i genderové pozice. Na základě těchto změn záleží především na partnerech, jaký přístup ve vymezení rolí zastávají (Maříková, 1999, s. 16).

Rodičovské role

Narozením dítěte vzniká mezi partnery nový stav, který změní jejich rodinné konstelace. V současné době mladí lidé dlouho zvažují, zda jsou dostatečně připraveni k zvládnutí rodičovské role. Jedním z civilizačních dopadů jsou pochybnosti a obavy, zda budou dobrými rodiči. Všeobecně přináší rodičovství vzájemnost, naplňování a sdílení podstatných životních potřeb rodičů a dětí. Stát se rodičem znamená, že vyzrálý jedinec je schopen poskytovat péči jedinci, který bez jeho pomoci nepřežije. Dochází k velmi intimnímu spojení těchto jedinců, které je postupně rozvolňováno. Rodiče, kteří jsou schopní intuitivního rodičovství, umožní svému dítěti samostatnost (Gillernová, Kebza, Rymeš et. al., 2011, s. 114-115).

Bowlby (1992) považuje za klíčové vytvoření vztahu s druhým jedincem a schopnost hledat a poskytovat péči druhému. Tento základ vytváří mezi slabším, péči vyžadujícím, a silnějším, péči poskytujícím, vztah, vazbu, připoutání, pouto *attachment*. Proto Bowlby považuje za důležitou vlastnost lidské přirozenosti schopnost péče a altruismu. Přijetím rodičovské role s veškerou starostlivostí a obětováním pokládá Bowlby za přirozený projev živočichů (Gillernová, Kebza, Rymeš et al. 2012, s. 115-116).

Podle Matějčka (2005) dochází ve vztahu rodič - dítě k vzájemnému poskytování něčeho, co oba k životu nutně potřebují. Za klíčové on považuje potřebu stimulace, kdy dítě musí být určitým způsobem povzbuzováno k zahájení určité aktivity. Papoušek (1983) pojmenoval schopnost rodičů adekvátně posoudit vývojové možnosti svého dítěte jako rodičovství. Podněty, které dítě dostává, jsou pro něj občas chaotické a nezpracovatelné, z čehož vyplývá další potřeba, a to potřeba smysluplného světa, kdy jde o základní podmínky jakéhokoli učení. Rodiče dítěte vytváří významný objektivní i personální vztahový rozsah jeho vývoje. Naplněním v citových a sociálních vztazích dochází u dítěte k potřebě životních jistot. Potřeba pozitivní identity a vytvoření vlastních hodnot dítěte přispívá k rozvoji jeho zdravého sebevědomí, vlastních životních hodnot a formování vlastní identity (Gillernová, Kebza, Rymeš et al. 2012, s. 115-116).

1.3 Kvalita života, životní postoje a hodnoty, volný čas

Kvalita života nemá jednoznačnou definici. Odrazem této skutečnosti je i terminologická roztříštěnost. Jedná se o pojem velmi kontroverzní a poměrně těžko uchopitelný. Vedle základního pojmu kvalita života „quality of life“ (QOL), existuje škála souvisejících

pojmu, používaných jako synonyma. Jedná se o slova „sociální pohoda, individuální stav pohody, sociální blahobyť, lidský rozvoj, životní úroveň, štěstí, zdraví, bohatství, spokojenost aj.“. Kvalita života se odvíjí od celistvosti a složitosti lidského života jako samotného, jelikož život jedince je utvářen de facto nekonečným množstvím vnitřních a vnějších faktorů. V neposlední řadě mohou jedince ovlivňovat nejrozličnější meziosobní interakce, aktivita v zájmových činnostech, sociální skupiny i řadou náhod (Heřmanová, 2012, s.7-12).

Světová zdravotnická organizace (WHO) v roce 1948 navrhla a přijala definici kvality života jako oborovou definici, ve které uvádí, že *„zdraví není jen absence nemoci či poruchy, ale je to komplexní stav tělesné, duševní i sociální pohody (well-being)“* (Heřmanová, 2012, s. 32).

Autoři Velkého sociologického slovníku problematiku kvality života shrnují takto: *„Kvalita života je posuzována především podle indikátorů životního prostředí, ukazatelů zdraví a nemoci, úrovně bydlení a rekreace, mezilidských vztahů, volného času, sociálních i technologických charakteristik práce, možností podílet se na řízení společnosti, podle osobní i kolektivní bezpečnosti, sociálních jistot a občanských svobod.“* (Linhart, Maříková, Petrušek, Vodáková et al. 1996, s. 557).

Definice kvality života podle Szalai (1980) je označována jako stupeň mezi způsobem a charakterem života. Spokojenost života je podle něj určována objektivními skutečnostmi a faktory, jednak i subjektivním vnímáním a hodnocením těchto skutečností, tj. sebereflexí (Heřmanová, 2012, s. 33).

Dufková (1986) vymezuje tři základní druhy koncepcí kvality života:

- makrostrukturální pojetí, které charakterizuje kvalitu života jako jedno z kritérií společenského pokroku
- mezistrukturální pojetí, jež se snaží podchytit kvalitu života na nižší úrovni obecnosti, ale nepodchycuje analýzu úrovně jednotlivců
- mikrostrukturální pojetí využívá individuálně subjektivní přístupy, neboť pracuje s pojmy, jako jsou spokojenost, štěstí, sebereflexe, tvorba, individuální uspokojování potřeb (Heřmanová, 2012, s. 33)

Kvalitu života jako stav sociální pohody individua nebo skupiny chápe Johnson et al. (Heřmanová, 2012, s. 34).

Jiný pohled má Hartl a Hartlová (2000), kteří obecně popisují kvalitu života jako vyjádření osobního pocitu životního štěstí. Ke znakům kvalitního života řadí soběstačnost vlastní osoby, pohyblivost. Z psychologického hlediska je kvalita života chápána jako míra seberealizace a duševní vyváženosti (Heřmanová, 2012, s. 36).

Od 90. let minulého století je kvalita života chápána jako kategorie, která úzce souvisí s hodnotovou orientací člověka. Hodnotová orientace ve svém důsledku ovlivňuje celou řadu lidských aktivit, s hierarchickým uspořádáním a postupným utvářením lidských potřeb, které jsou nejlépe zachyceny ve formě tzv. Maslowovy pyramidy. V Maslowově pyramidě má každý jedinec pět základních druhů potřeb, které můžeme odstupňovat podle aktuálnosti a významu pro člověka. Jsou jimi:

- základní existenční fyziologické potřeby (dýchání, pití, jídlo, spánek, sex, tělesná teplota a vylučování)
- potřeba bezpečí (pořádek, předvídatelnost věcí, bezpečnost vlastní a členů rodiny, jistota zdrojů, zabezpečení zdraví a zdravotní péče, jistota práce a další)
- sociální potřeby (emociální naplnění v podobě přátelství, lásky, partnerství, sounáležitosti, identity, pomoci, rodinného zázemí)
- potřeba úcty, sebeúcty (prestiž, potřeba respektu, seberealizace, uznání, pozitivní ohodnocení, vlastní důležitost a respekt ze strany jiných lidí)
- růstové potřeby (individuální schopnosti a jejich využití, realizovat svoje záměry, stát se tím, kým chceme a můžeme být, potřeba rozvoje, tvořivosti a hledání (Heřmanová, 2012, s. 54)

Popsané principy lze použít nejen pro lidskou motivaci, jednání nebo chování, ale samozřejmě také na problematiku individuálního vnímání a hodnocení životní situace, etapy, spokojenosti, ale i celého života a jeho smyslu. (Heřmanová, 2012, s. 54).

V postmoderní respektive postindustriální společnosti, která s sebou přináší změny v zaměstnanosti, dochází ke změně životního standardu s důrazem na duševní práci a kreativitu. Relativní nárůst volného času při rychlejším životním tempu vede ke změně preferovaných hodnot, individualizaci, demokracii a pluralizaci ve všech sférách sociální mobility.

V současné době se výzkumy zaměřují na tři hlavní tematické oblasti. První oblastí je „celková spokojenost se životem“, druhá oblast se zaměřuje na „spokojenost s dílčími oblastmi života“, s orientací na rodinu, práci, bydlení, seberealizaci, sociální vazby,

společenské uznání a v neposlední řadě je to oblast „hledání nejvýznamnějších faktorů, které podmiňují zrod subjektivního pocitu kvalitního a smysluplného života“ (Heřmanová, 2012, s. 9-17).

Model kvality života, vytvořený na Torontské univerzitě, pracuje s konceptem kvality života založené na třech životních oblastech, které obsahují podoblasti (www.utoronto.ca/qol/):

- podstata lidské existence; obsahuje podoblast fyzické existence (zdraví, pohyb, osobní hygiena, oblečení), psychologické (kognice, prožitky, emoce, sebeúcta, sebekontrola) a spirituální (osobní hodnoty, standardy a přesvědčení)
- vztahy k sociálnímu prostředí; tvoří ji podoblast fyzikálního začlenění (domácnost, práce, komunita, škola), sociálního začlenění (rodina, přátelé, kolegové, sousedé) a komunitního začlenění (přiměřený příjem, zdravotní a sociální služby, zaměstnanost, programy pro volný čas)
- rozvoj sebe sama; dosahování osobních cílů, nadějí a aspirací zahrnují podoblast praktického seberozvoje (domácí práce, školní činnost, dosažitelnost zdravotních a sociálních služeb), rozvoje volnočasových aktivit (relaxace a omezení účinku stresu) a osobního růstu (činnosti na zdokonalování znalostí, vědomostí a schopností)

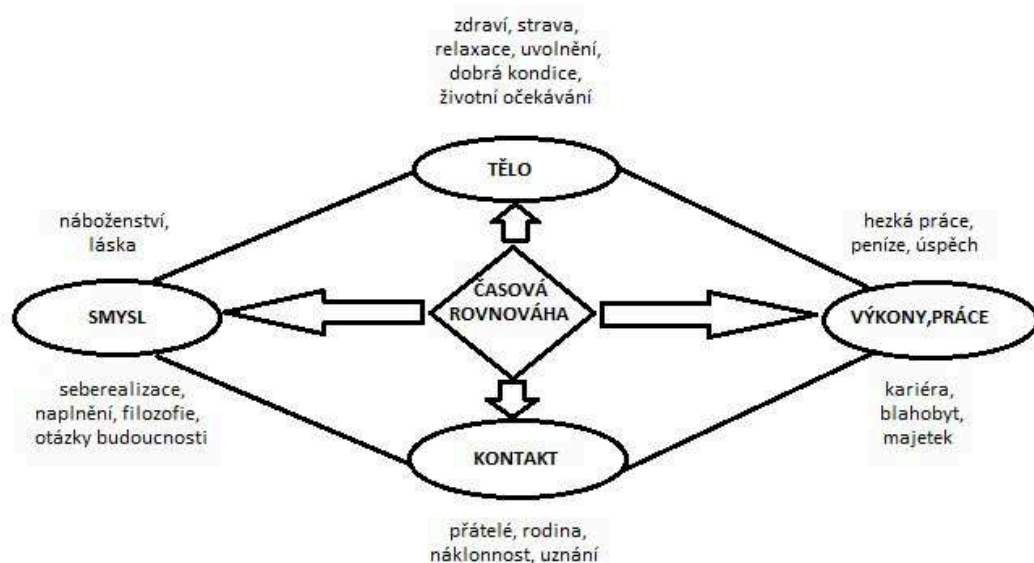
Tento model kvality života je vyjádřen úrovní potěšení z významných možností v životě každého člověka (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2011, s. 34-35).

S kvalitou života souvisí také zdraví, jenž je významnou součástí plnohodnotného života. Zpravidla je bráno jako předpokládaná samozřejmost. Zdraví je dnes stále častěji posuzováno jako sociální ukazatel kvality života.

Nedílnou součástí kvality života je i kvalita pracovního života, s tím souvisí nejen finanční zajištění sloužící k uspokojování materiálních potřeb k živobytí, ale i zakotvení a postavení člověka ve společnosti. Pocit seberealizace a užitku, uspokojení z možností sociálních interakcí. Práce tvoří v žebříčku hodnot jednu z nepřehlédnutelných položek (Heřmanová, 2012, s. 80).

Seberealizace může být chápána jako soubor aktivit, které dosahují vysokého skóre z pohledu krátkodobé spokojenosti i dlouhodobého naplnění. Úspěch a spokojenost v práci přináší pocit ideálního místa pro seberealizaci a zároveň přináší dlouhodobé naplnění. Lidé tak nachází smysl života i štěstí (Goldsmith, Reiter, 2011, s. 115).

Většina z nás je uprostřed fáze produktivního věku a musí velkou část života věnovat této oblasti, z toho důvodu můžeme říct, že jsme společnost zaměřená na výkon. Prvořadým cílem by mělo být usilování o rovnováhu ve čtyřech životních oblastech. Do první oblasti patří práce a zaměstnání, jež vyžaduje značnou angažovanost a napomáhá dalšímu profesnímu růstu. Nesprávné plánování a nevhodné nastavení priorit v této oblasti vede k pracovnímu přetížení jedince. Pracovní problémy si tak přenášíme s sebou domů na úkor našeho volného času a zbylé oblasti života jsou pak odsunuty do pozadí. Druhou oblastí je zdraví, které bereme jako samozřejmost až do doby, kdy se objeví zdravotní komplikace ovlivňující zbývající součásti života. Práce a zaměstnání zároveň ovlivňuje třetí oblast, a tou jsou kontakty a vztahy, zahrnující rodinu, přátele a příbuzné. Tyto sociální vztahy jsou velmi citlivé a často dochází k jejich zničení. Zejména přesčasy, práce o víkendech nebo po večerech. Přitom kvalitní mezilidské vztahy musíme cíleně budovat a upevňovat, protože opačný přístup vede k jejich úpadku. Poslední oblast směřuje k vlastní budoucnosti, hledání smyslu života a vlastních hodnot. Najít rovnováhu mezi uvedenými oblastmi znamená, efektivně nakládat s časem, který získává vlastnost cenného kapitálu. Možnost tak řídit v maximálním možné míře svůj život vyjádřil na modelu časové rovnováhy Dr. Nossrat Peschikan, jehož cílem nebylo pouze z pracovního dne vyzískat co největší množství času, ale dosáhnout rovnováhy ve zmiňovaných oblastech (Seiwert, Tracy, 2011, s. 34-36).



Obrázek č. 1 - Model časové rovnováhy podle Seiwerta a Peseschikana (zdroj: vlastní)

Životní postoje a hodnoty

Životní postoje stejně jako životní hodnoty jsou jasným měřítkem mezi představou určitého ideálu a prožívané reality. Struktura hodnot se u každého jedince tvoří v závislosti na věku a dědičných předpokladech, působením prostředí a odlišných vlivů a faktorů. Těmito faktory jsou vnější podněty, výchova, schopnost přisvojit si již existující hodnotové systémy a jejich integraci do vlastního hodnotového celku, zároveň odmítnutí hodnotových archetypů. U každého jedince se struktura hodnot formuje dynamicky (Seiwert, Tracy, 2011, s. 133-139).

Hodnoty nám umožňují vytvořit si pravidla a principy, prostřednictvím nichž můžeme ve svém životě udržet rovnováhu. Pokud si utvoříme jasnou představu o svých hodnotách, pak je mnohem snazší si stanovit smysluplné cíle. Cíle vždy do popředí staví aspekt mít, hodnoty spíše odrážejí aspekt být. Tudíž hodnoty a cíle se navzájem ovlivňují. Nejušlechtlejší hodnoty jsou k ničemu, pokud jedinec neusiluje o jejich zhmotnění, a stejně tak je nanic, pokud při dosažení cíle šlapete po svých základních hodnotách. Člověk si vždy musí uvědomit, jakou cenu za dosažení cíle je ochoten zaplatit (Seiwert, Tracy, 2011, s. 133-139).

Beck (2004) uvádí, že změna hodnot v dnešní společnosti je dána její individualizací a změnou v hodnotových orientacích jedince. Individualizace je proces, kdy jedince osvobozuje z předem definovaných pravidel vázaných na jeho sociální postavení a jedincům dává možnost zvolit si své životní uspořádání a utvářet si tak svůj životní postoj a hodnoty (Chaloupková ed., 2010, s. 98).

Hodnoty jsou nepostradatelné v každé společnosti. Vytvářejí společenské závazky mezi jedinci, působí na identitu jedince a kolektivu, formují jistoty ve vzájemném kontaktu, jsou spojovacím prostředkem mezi generacemi a mohou omezovat silné jedince a ochraňovat ty slabší jednotlivce (Skarupská, 2016, s. 38).

Hodnoty lze seřazovat do žebříčků, které jsou uspořádány podle stupně důležitosti tzv. hodnotové žebříčky. Tyto žebříčky určují pořadí sdílených hodnot danou skupinou nebo pořadí hodnot u jednotlivce. Můžeme říci, že toto pořadí se u jedince i skupiny může měnit, a to nejen v závislosti na zkušenostech. Zasáhnout do pořadí a promíchat nebo doplnit či změnit hodnoty může i jejich vzájemný konflikt (Skarupská, 2016, s. 38).

Volný čas

Knotová (2011, s. 7) vychází z teorie, že v dnešní době potřebuje člověk volný čas, který tvoří důležitou složku našeho života. Teoriemi i empirickým výzkumem volného času se zabývá mnoho vědních oborů jako například psychologie, pedagogika, sociologie, filozofie, snažících se najít odpovědi na otázky, jak trávit volný čas, co jej ovlivňuje, jak si jej umíme rozvrhnout a zda dokážeme nalézt rovnováhu mezi časem práce a časem volna a v neposlední řadě, zda mezi nimi existuje souvislost.

Kratochvílová (2004, s. 6) chápe volný čas jako čas svobody a volnosti, který má jedinec mimo své pracovní, studijní a jiné povinnosti na seberealizaci podle vlastních zájmů a potřeb.

Němec (2002, s. 16) specifikuje volný čas jako činnost, kterou si člověk svobodně volí a přináší mu radost, potěšení, zábavu, odpočinek. Tyto činnosti mají za úkol obnovu a případně rozvoj jeho tělesné, duševní i tvůrčí schopnosti. Je to čas, v němž je člověk sám sebou. Čas, kdy většinou vykonává svobodně a dobrovolně aktivity pro sebe, pro druhé, a to ze svého vnitřního podnětu a zájmu.

Jedna z mnoha definic volného času uvádí, že volný čas není jen dimenzí člověka jako jednotlivce, ale je dimenzí i sociální. Některé činnosti, které člověk provádí ve svém volném čase, mají společenský význam a svou aktivitou vytváří a spoluvytváří hodnoty. Představa volného času v sobě často zahrnuje: odpočinek, zábavu, zájmovou činnost, dobrovolné vzdělávání a dobrovolná společensky prospěšná činnost.

V současné společnosti se stává volný čas doménou konzumu, jenž je většinou cílem lidského snažení, ne jen nástrojem. Tato skutečnost se prolíná do sociálního jevu získat co nejvíce prostředků i za cenu prodloužené pracovní doby či druhého zaměstnání. Místo toho, aby člověk získal pomocí flexibilní pracovní doby více prostoru pro svůj volný čas, volí raději delší pracovní dobu nebo přijímá druhé zaměstnání proto, aby uspokojil narůstající požadavky své vlastní a své rodiny, a to především z prestižních důvodů. Pracuje, vyrábí, obstarává, ale nemá volný čas, v němž by žil radostně (Němec, 2002, s. 16).

Knotová (2011, s. 30-32) poukazuje na velké množství různých definic volného času z nich neznámější, jsou ty, které vycházejí z humanistických premis. Tyto definice pracují s rozdíly mezi svobodou a povinností. Například teorie sociologa Koshar (2002), který definuje volný čas jako odměnu za provedenou práci. Nebo sociologa Swednera (1969),

podle něhož tvoří volný čas hodiny a minuty, které věnujeme aktivitě vybrané podle vlastního přání. Dalším příkladem může být teorie Hofbauera (2004), který tvrdí, že volný čas je ten čas, kdy člověk nevykonává činnost pod tlakem závazků, které plynou z jeho sociální role.

Bakalář (1999) uvádí, že struktura, charakter a množství volného času je podmíněno druhem a typem zaměstnání. Hlavní význam sehrávají životní strategie umožňující člověku vytvořit si svůj volný čas a čas strávený se svou rodinou, a to konkrétní denní nebo týdenní program. Jeho součástí je:

- čas na zaměstnání
- čas pro zájmovou činnost
- čas pro uspokojování základních životních potřeb
- čas pro čínorodou činnost
- čas pro ozdravení
- čas pro druhé (Němec, 2002, s. 15)

Vážanský (1995) rozděluje volný čas na základě životních stylů. V pracovně-orientovaném životním stylu lidé spatřují smysl života v práci a volný čas tady představuje odpočinek pro regeneraci jejich sil. Další kategorií je životní styl hedonistický zdůrazňující, že práce je prostředkem k tomu, aby si lidé mohli užívat volný čas. Poslední kategorií je celistvý životní styl, jenž vyváženě pracuje na prolínání času práce a času volna. (Knotová, 2011, s. 43).

Závěrem lze tedy říct, že nejdůležitější indikátor ovlivňující rodinu, hodnoty a postoje jednotlivců a v neposlední řadě i volný čas, je právě práce. Práce je zdrojem seberealizace rovněž identity jednotlivce, budování kariéry, zdrojem příjmů, ale zároveň i příčinou přetížení a stresu.

2 PRÁCE JAKO ŽIVOTNÍ REALIZACE

Práce je nezbytná pro duševní i tělesnou pohodu člověka. Prostřednictvím práce se definujeme, rozvíjíme své předpoklady a zaujímáme své místo ve společnosti. Práce přináší pocit naplnění a uspokojení, dává nám směr a cíle, jichž chceme dosáhnout. Poskytuje nám překážky, jež chceme překonávat (Killengerová, 1998, s. 14).

Hamplová (2015, s. 43) hovoří o práci jako o zdroji seberealizace a identity, na druhé straně hovoří o práci jako zdroji stresu, příčině přetíženosti a jiných rizicích spojených s povoláním. Vztah mezi naší prací a tím, jak jsme spokojení a šťastní, je velmi složitý.

2.1 Kariéra

Pracovní kariéra je součástí seberealizace každého jedince. Je významným pilířem, který ovlivňuje sebevědomí, sebehodnocení, pracovní a životní spokojenost. Mayerová a Růžička (2001) uvádí, že kariéra prezentuje nepřetržitý sled prací, profesí, zaměstnání a pozic. Může být charakterizována vzestupem, sestupem nebo setrvalostí. V důsledku změn na dynamiku, flexibilitu a organizaci práce se na konci 20. století začalo hovořit o klasickém a novém pojetí kariéry, které se liší v mnoha attributech (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2011, s. 190).

Stewart s Knowlesem (1999) popisují klasické pojetí kariéry, pro něž jsou typické tyto atributy (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2011, s. 190):

- dlouhodobé plánování a řízení kariéry v relativně stabilním prostředí organizace, (pokud zaměstnanec sladí svou kariérovou taktiku s požadavky organizace)
- kariéra jako postup v profesi nebo v jednom zaměstnání (délka pracovního poměru zvyšuje pravděpodobnost kariéry)
- úspěšná kariéra je vázána na vertikální vzestup a záleží na členité organizační struktuře firmy s několika hierarchickými vrstvami
- organizace přebírají zodpovědnost za kariéru svých zaměstnanců, ovládají a sledují jejich kariérní vývoj

Stejní autoři vymezují nové pojetí kariéry, které je spojeno s rozsáhlými změnami a především dynamickým rozvojem informačních technologií. Atributy pro nové pojetí kariéry jsou:

- kariérová pružnost s předpokladem dobře se orientovat ve flexibilním prostředí organizace a rychle na tyto změny reagovat
- změnou v kariérové strategii, otevřeností vůči změnám profese a pozic
- kariéra vzestupná a sestupná, proměnlivost kariéry v rámci organizačních změn a přesunů
- individuální zodpovědnost za formování vlastní kariéry, zvyšování kvalifikace a zdokonalení lidského potenciálu

Appelbaum a Santiago (1997) upozorňují na skutečnost, že současné pojetí kariéry nutí organizace k novým přístupům ke kariérovému vývoji svých zaměstnanců. Zaměřují se na rozvoj znalostí a dovedností, specifikace kariéry založené na dovednostech, uplatňování zaměstnanecké politiky. Dále pak na funkčním finančním odměňování v závislosti na výkonu a dovednostech. Tyto znaky tradičního a současného pojetí kariéry jsou zahrnuty v níže uvedené tabulce (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2011, s. 191).

Východiska	Tradiční pojetí	Současné pojetí
Předpoklady	Stabilní prostředí organizace, paternalistický přístup k rozvoji kariéry zaměstnanců	Proměnlivé prostředí organizace, podpora kariérového rozvoje v intencích cílů organizace
Časová orientace	Dlouhodobé kariérové cíle	Krátkodobé kariérové cíle
Kariérový rozvoj	V rámci jedné organizace nebo profese	Otevřenost vůči změnám pozice, profese a zaměstnání
Úspěšnost kariéry	Vertikální vzestup	Rozmanitost kariérového posunu (vzestup, sestup, stagnace=plató)

Tabulka č. 1 - Hlavní znaky pojetí kariéry. (Zdroj: Appelbaum a Santiago, 1997)

2.2 Gender a práce

Současná společenská situace klade důraz na rovnost obou pohlaví, na seberealizaci a individuální volbu, což v tradičním vzoru manželství je jen obtížně slučitelné. Takové chování podle Kozlové a Tomanové (2005) vede k redukci počtu dětí, k uzavírání sňatku v pozdějším věku, individualizaci životních stylů, odmítání manželství apod. Se zrovnoprávněním žen a rozvojem moderní společnosti dochází k přeměně rodinných vztahů. V souvislosti se změnami na trhu práce, došlo v rodině k přerozdělení rolí mezi péči o domácnost a zaměstnání za mzdu, protože i ženy nastupují do zaměstnání. Definice rodiny jako tradiční a moderní lze podle Maříkové (1999) komparovat jako egalitární a přechodný typ. Rozhodování muže a ženy v egalitárním typu je nejvíce vyvážený,

relativně shodný a rovný. U přechodného typu se žena vnímá nejen jako matka, ale i jako zaměstnaná žena, oproti tomu muž je v roli živitele rodiny, což přináší zřejmé nerovnosti. V současné době se setkáváme se smíšeným typem, kde oba dva partneři pracují. Pro oba partnery je zaměstnání důležité, ale pro muže důležitější. Dělna práce v domácnosti je založená na stejném podílu vynaložené práce (Šrajer, Musil et al., 2008, s. 31-32).

Možný (1990) upozornil na skutečnost, že současný muž žijící v rodině již nemá hlavní slovo při výchově dětí, tu má žena. Přitom upozornil na vzrůstající nespokojenost žen s nízkým podílem mužů v péči o domácnost. Z dnešního hlediska vidíme rodinu jako dvouprůmjovou, kdy žena kromě péče o domácnost a děti je i spoluživitelem (Šrajer, Musil et al., 2008, s. 33).

Rozdělení genderových rolí závisí vždy na dohodě partnerů, která zahrnuje pravidla fungování jejich rodiny. Úlohou společnosti je zabezpečit dostatečnou a jasně formulovanou legislativu, která umožňuje skloubit muži a ženě pracovní život s životem rodinným. V opačném případě je žena nucena si zvolit mezi rodinou a profesí. Genderová rovnost mužů a žen je jednou ze základních priorit Evropské unie, a proto se i v České republice stále častěji dostává genderová rovnost do popředí. Jde o snahu odstranit jakoukoliv diskriminaci, a to i v rodinné politice (Šrajer, Musil et al., 2008, s. 35-36).

Podle Marksové-Tominové (2009, s. 38-39) jsou určité vlastnosti vnímány jako „typicky ženské“ a „typicky mužské“. Ženy jsou spojovány s vlastnostmi jako jemná, pasivní, pečující a emotivní. Okolí předpokládá, že žena nemá vlohy pro technické studijní obory, bude špatně řídit auto, ale naopak bude přirozeně milovat péči o děti a domácnost. Od muže se automaticky očekává, že je agresivní, racionální, má logické myšlení a dokáže se orientovat v mapách. Těmto představám se říká genderové stereotypy, které vedou k diskriminaci na základě pohlaví. Pro většinu lidí jsou tyto genderové stereotypní představy v pořádku, ale při hlubším zamyšlení člověk zjistí, že ony typické vlastnosti nejsou ani pro jedno pohlaví všeobecně platné.

Česká republika ke dni 12.11.2014 schválila **Vládní strategii rovnosti žen a mužů na léta 2014-2020**. „Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot, na nichž je postavena demokratická společnost“. Mezi hlavní strategické oblasti patří:

- Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů
- Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích
- Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

- Sladování pracovního, soukromého a rodinného života
- Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů, rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti
- Důstojnost a integrita života žen
- Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích
- Všední život a životní styl

Genderová rovnost je významným faktorem pro růst ekonomiky i pracovního trhu, rodinnou politiku a významný pozitivní dopad na kvalitu života. (Úřad vlády České republiky, ©2014).

Závěrem lze tedy říci, že pokud se oba dva partneři rozhodnou pro budování pracovní kariéry, vždy to závisí na rozdělení jejich role, které zahrnuje pravidla pro fungování jejich rodiny. Sladit rodinný a pracovní život není vždy jednoduchou záležitostí, umožnit skloubit muži a ženě pracovní a rodinný život by mělo být úlohou společnosti, a to pomocí legislativy, která by zmírnila negativní dopady v závislosti na pracovním vytížení partnerů, jejichž výsledkem jsou pracovní-rodinné konflikty.

3 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

V třetí kapitole se zaměříme na oblast slaďování pracovního a rodinného života, napomáhající zmírnění negativních dopadů, týkající se pracovní zátěže, zvyšování nároků na výkon zaměstnanců a jejich pracovní flexibilitu. Mezi nejčastější opatření a nástroje patří flexibilní forma práce a benefity, jejichž cílem je eliminovat tyto konflikty. Stát ukotvil některé flexibilní formy práce ve své legislativě. Dalšími nástroji jsou již některé vypracované programy sloužící organizacím ke slaďování rodinného a pracovního života. Flexibilní formu práce jsme zde rozdělili podle hlediska výkonu práce a pracovní doby.

Změny, které proběhly v posledních dvaceti letech ve světě práce, patří k nejvýznamnějším změnám v životě každého jedince. Důvodem takového dramatického vývoje je působení četných faktorů daných nejen politicko-ekonomickými změnami naší země, v jejichž důsledku se začal rozvíjet soukromý sektor, zejména rozdílnými přístupy k organizaci práce, ale taky velký počet lidí musel akceptovat požadavek na vyšší výkonnost a pracovní flexibilitu. Všechny tyto přeměny se výrazně dotýkají osobnosti člověka a kladou nároky na jeho přizpůsobivost, flexibilitu a zvládnutí dynamiky života v měnících se podmínkách. Uvedené změny se dotkly vztahu zaměstnanec-organizace, způsobu a místa vykonávané práce, rozvoje pracovní kariéry a dynamiky změn v organizacích. Z pohledu profesního zaměření člověka je kladen významný důraz na jeho pracovní flexibilitu, vyšší výkonnost a ochotu se více podílet na cílech organizace. Nároky kladené na výkon zaměstnanců, pracovní angažovanost, spolu s mimořádnou pracovní zátěží a další stresující požadavky vedou k situaci, že se zaměstnanec dostává do nesouladu s prostorem potřebným pro svůj volný čas, s časem potřebným pro rodinu a zajištění jejích požadavků (Gillernová, Kebza, Rymeš et. al., 2011, s. 17).

Také rodina má své nároky a produkuje zdroj napětí v závislosti na pracovním vytížení partnera. Důsledkem takové situace jsou kolize, negativní emoce, interpersonální neshody a četné nepříznivé situace, které se přenášejí z pracovního prostředí do rodiny a naopak. Tyto konflikty pak vyvolávají napětí v rodině, snižují celkovou spokojenost a životní vyrovnanost. Některé organizace, častěji zahraniční než domácí, již přijaly a aplikovaly opatření, jejichž cílem je eliminovat tyto pracovní-rodinné konflikty, stabilizovat zaměstnance tak, aby nedocházelo v důsledku těchto negativních situací k jejich odchodu ze zaměstnání. K opatřením, která zaměstnavatelé nejčastěji využívají, patří flexibilita pracovní doby, firemní péče o děti, různorodé formy rodičovské dovolené, zpřístupnění

sociálních služeb, poradenská opatření sloužící ke zvládnutí rodinných povinností. Jako nejeфекtivnější se jeví soubor opatření projevující se ve firemní kultuře, kam patří podpora a pochopení nadřízených spolupracovníků (Geillernová, Kobza, Rymeš et al., 2012, s. 18).

Flexibilizace práce podle Kellera (2011, s. 46) snižuje podnikům tržní riziko, zlevňuje cenu pracovní síly. Zkrácené, dočasné či jiné pracovní smlouvy neumožňují odvádět z nízkých příjmů zaměstnance významnější částky pojistného. Tato strategie je výhodná pro zaměstnavatele, na druhé straně je problematická pro zaměstnance, a to i z pohledu sociálního státu. Na základě těchto tzv. neplnohodnotných pracovních smluv vznikají i nová sociální rizika, která postihují méně kvalifikované zaměstnance, a také ohrožují rodiny, pečující o děti. Tato taktika má další nepříznivý dopad s ohledem na zabezpečení lidí na stáří.

Oblast sladování rodinného a pracovního života je velmi rozsáhlá. Nejedná se pouze o flexibilní formy práce. Patří sem i nejrůznější benefity, které může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout, aby jim umožnil nebo ulehčil sladit jejich rodinný a pracovní život. Potřeby sladování jsou u jednotlivých zaměstnanců různé, jelikož se mění s věkem, rodinným stavem, situací v rodině či vzdáleností, kterou musí překonat při dojíždění za prací. Samozřejmě jiné potřeby mají svobodní zaměstnanci, rodiče malých dětí nebo osoby pečující o závislého člena rodina a jiné mají zaměstnanci, kteří studují (Ministerstvo průmyslu a obchodu „dále jen MPO“, ©2015, s. 12).

Prostředkem pro harmonizaci práce a rodiny bývá flexibilní uspořádání pracovní doby, způsob, jak zkrátit dobu strávenou v práci ve prospěch času stráveného s dítětem, eventuálně času, ve kterém jeden z rodičů pečuje o domácnost. K tomu lze využít částečný úvazek, sdílení pracovního místa nebo rozdělit pracovní dobu z hlediska času (během dne, týdne a měsíce), pomocí pružné pracovní doby, stlačeného pracovního týdne. Další alternativou může být změna místa vykonávané práce vzhledem k nárokům a požadavkům péče o dítě a domácnost, například homeworking nebo teleworking (Sirovátka, Hora et al., 2008, s. 211).

3.1 Legislativní opatření

Národní legislativa, která se vztahuje k oblasti sladování rodinného a pracovního života, je koncentrována především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších

předpisů (dále jen zákoník práce). Flexibilních forem práce se týká Hlava IV. Zákoníku práce, nazvaná jako „pracovní doba a doba odpočinku“, a to především §§ 78 – 87 tohoto zákona. Zde najdeme ustanovení týkající se flexibilní pracovní doby, pružné pracovní doby, částečného úvazku, konta pracovní doby apod. Pojem práce z domu nebo teleworking, jinak řečeno flexibilita z pohledu místa výkonu práce, zákoník práce nezná. I přes tuto skutečnost, se při sjednávání takových forem výkonu práce zaměstnavatel řídí tímto zákonem.

Mezi další předpisy, které upravují sladování rodinného a pracovního života, patří zákon č. 247/2014 Sb., zákon o dětské skupině, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 127/2015 Sb., kterým se mění zákon o dětské skupině a na ně navazující předpisy, kterými jsou například požadavky na prostory a hygienu.

Z evropské legislativy v oblasti sladování rodinného a pracovního života zmíníme Směrnici Rady 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku a Směrnice Rady 1999/70/EX o pracovních poměrech na dobu určitou (MPO, ©2015, s. 12).

Prostřednictvím státní politiky jsou realizována prorodinná opatření. Jejich účinnými nástroji jsou: Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o sociální podpoře), Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o nemocenském pojištění), Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o daních z příjmů) a Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen školský zákon).

Zákon o sociální podpoře v části třetí, Hlavě I. nazvané „Přídavky na dítě“, v § 17 - § 19 specifikuje, kdo má nárok na přídavky na dítě, jejich výši podle věku nezaopatřeného dítěte a celkového příjmu rodiny. V Hlavě III. nazvané „Příspěvek na bydlení“, jsou v § 24 uvedeny podmínky nároku na příspěvek na bydlení. Hlava V. téhož zákona specifikuje rodičovský příspěvek, a to v § 30, kde jsou uvedeny podmínky nároku na rodičovský příspěvek a jeho celkovou částku, která činí 220 000,00 Kč (u vícerčat se částka zvyšuje o 1,5 násobek z částky 220 000,00 Kč). Rodič má tak možnost zvolit si výši příspěvku, podle denního vyměřovacího základu. Podmínky nároku na porodné a jeho výše včetně výplaty se nachází v §§ 44 - 46 uvedeného zákona (Česko, ©2017a).

Prorodinných opatření se v zákoně o nemocenském pojištění týká Hlava IV., nazvaná Peněžitá pomoc v mateřství. Zde jsou uvedeny podmínky nároku na tuto peněžitou pomoc.

Délka podpůrní doby u peněžité pomoci v mateřství, počátek a ukončení této doby a přerušení její výplaty. Podle uvedeného zákona činí výše peněžité pomoci v mateřství 70% denního vyměřovacího základu v kalendářním dni. Od 01.02.2018 obsahuje hlava V. podmínky nároku na otcovskou, v níž je uvedena podpůrní doba, která činí 1 týden a nástup na otcovskou je možné v období 6 týdnů ode dne narození dítěte. Výše otcovské činí 70 % denního vyměřovacího základu. Hlava VI. zmiňovaného zákona nazvaná Ošetřovné upravuje podmínky nároku na ošetřovné pro zaměstnance, který nemůže vykonávat zaměstnání z důvodu onemocnění dítěte. Podpůrní doba u ošetřovného uvedena v § 40 činí nejdéle 9 kalendářních dnů a 16 dnů u osamělého zaměstnance pečující o dítě, které neukončilo povinnou školní docházku. Výši ošetřovného najdeme v § 41 a činí 60% denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Uvedený zákon v Hlavě VI. pod názvem Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství uvádí podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Podpůrní doba u vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a výše tohoto příspěvku je uvedena v § 43 - § 44 (Česko, ©2017b).

Zákon o daních z příjmů umožňuje rodičům snížit si daňový základ. Jednotlivé odečitatelné položky, o které lze snížit základ daně, jsou upraveny v § 15. Odečitatelné položky se uplatňují jednou za rok při ročním zúčtování daní. Mezi slevy na dani patří sleva na poplatníka, na poplatníka – starobního důchodce, na dítě, na dítě s držitelem průkazu ZTP/P, na vyživovanou manželku/manžela, na vyživovanou manželku/manžela – držitele průkazu ZTP/P, invaliditu I., II. a III. stupně, pro držitele průkazu ZTP/P, studenta, za školku a za EET. Jednou z podstatných úlev pro rodiče je sleva na dani týkající se dítěte. Pro rok 2017 činí sleva na 1. dítě 13 404,00 Kč ročně, na 2. dítě je sleva na dani ve výši 19 404,00 Kč a na 3. a každé další dítě je sleva na dani ve výši 24 204,00 Kč. Mezi specifickou úlevu patří úleva za umístění dítěte v předškolním zařízení *školkovně*, které činí pro rok 2017 částku 11 000,00 Kč za každé dítě a slevu může uplatnit jeden z rodičů vyživujících dítě, pokud s dítětem žije ve stejné domácnosti (Česko, ©2017f).

Školský zákon stanoví podmínky, za nichž se vzdělání a výchova uskutečňuje, upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních. Část druhá tohoto zákona specifikuje předškolní vzdělávání. V § 33 - § 35 jsou uvedeny cíle předškolního vzdělávání, organizace předškolního vzdělávání,

povinnost předškolního vzdělávání a způsoby jejího plnění a individuální vzdělávání dítěte (Česko, ©2017i).

V neposlední řadě upravují podmínky pro sladování rodinného a pracovního života i podzákonné předpisy, a to kolektivní smlouvy a dohody, které nabízí zaměstnancům různé benefity a sociální podmínky pro zaměstnance.

3.2 Programy a nástroje

Formánková v roce 2015 vypracovala manuál pro firmy a organizace *Jak na sladování pracovního a soukromého života?* V úvodu specifikuje, pro koho je program sladování určen a k jakým skutečnostem je třeba přihlídnout při přípravě interních pravidel. Vymezila specifickou skupinu zaměstnanců, kteří potřebují sladit svůj osobní a pracovní život. Za další upozorňuje na změnu potřeb zaměstnanců, jež se v průběhu jejich životního cyklu mění. Nastavení uspokojivých podmínek pro sladění práce a rodiny, představuje pro každého zaměstnance něco jiného a je výslednicí různých faktorů. Popisuje pozitiva, která s sebou opatření pro sladování práce a soukromého života přinášejí. Podmínky sladování práce, rodinného a osobního života jsou v České republice odlišné ve srovnání s ostatními státy Evropy. Upozorňuje také na odlišnost v nastavení rodinné politiky jednotlivých států. Česká republika na rozdíl od ostatních evropských států vykazuje nízkou zaměstnanost matek dětí mladších 15 let, ve věkové skupině 20-49 let, která u nás činí pouze 59%. Nižší ekonomická aktivita žen má několik důvodů. Především rozdílnost v platech mezi pohlavími a v péči o osoby v seniorském věku, kterou ve větší míře poskytují více ženy než muži. Mezi příčiny tohoto stavu patří mnoholetá rodičovská dovolená, jejímž důsledkem je 16 % žen, které jsou po ukončení mateřské a rodičovské dovolené nezaměstnané. Dalším činitelem je nízká dostupnost služeb péče o děti a nevyhovující kapacita a kvalita služeb pro osoby v seniorském věku. V neposlední řadě ji omezená dostupnost flexibilních forem zaměstnání (Sociologický ústav AV ČR, ©2015b, s. 14).

Opatření ke sladování práce, rodinného a osobního života se dělí na dva hlavní směry. Jako první směr je uváděna možnost opuštění trhu práce z důvodu rodičovství a charakterizuje související dávky pro rodiče, kterými jsou peněžité pomoci v mateřství, rodičovský příspěvek nebo daňové úlevy. Všechny uvedené dávky by měly kompenzovat ztrátu příjmu v době péče o dítě. Ve druhé linii specifikuje nástroje umožňující návrat

do zaměstnání ve smyslu usnadnění péče o děti nebo péče o osoby v seniorském věku. Poukazuje na pozitiva při zavedení flexibilních forem práce pro zaměstnavatele a zaměstnance, ale zároveň upozorňuje i na rizika, která se mohou při zavedení flexibilní formy práce vyskytnout. Pro zaměstnavatele vytipovala několik základních pravidel a postupů, jež by měli zaměstnavatelé dodržet. Rozlišila oblasti, kterých se sladování rodinného a pracovního života týká a specifikovala dostupné nástroje k možnosti jejich řešení, včetně legislativy (Sociologický ústav AV ČR, ©2015b, s. 10-16).

V rámci projektu *Inovace při sladování pracovního a rodinného života* vznikla v roce 2015 *Metodika sladování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě*, kterou vypracoval tým Františka Nestávala. Cílem této metodiky je možnost harmonického propojení soukromého a rodinného života zaměstnanců ve státní správě a samosprávě. Jelikož oblast státní správy je specifická, metodika není zaměřena jen na základní informace, jež s problematikou sladování souvisí, ale zejména na implementaci v podmínkách státní instituce. Metodika poukazuje na poznatky a podněty ze zahraničí, ale také na zkušenosti v rámci Ministerstva průmyslu a obchodu, kdy mohou zaměstnanci využít nového benefitu-dětské skupiny (MPO, ©2015).

V roce 2011 byl zahájen projekt Ministerstva práce a sociálních věcí *Audit rodiny a zaměstnání*, který trval 3 roky a do kterého bylo zapojeno 16 společností. Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V těchto společnostech byly úspěšně implementovány prorodinné nástroje a opatření v různých podobách například formy práce na dálku, zavedení pravidel a postupů komunikace se zaměstnanci, vzdělávání zaměstnanců v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, placené či neplacené volno v případě naléhavých situací, pružná pracovní doba aj. (MPSV, ©2014).

V roce 2015 vznikla *Metodika řízení diverzity sladování pracovního a soukromého života na pracovišti*, která slouží k efektivnímu zavádění pracovní diverzity v návaznosti na sladování pracovního a soukromého života do kultury a praxe zaměstnavatelů. Je návodem pro zavádění diverzity v pracovním prostředí a vodítkem pro porozumění hodnotám a složitosti jednotlivých mechanismů sloužících ke sladování pracovního a soukromého života. Cílem je efektivní zavádění organizačních procesů, které napomáhají ke zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti v návaznosti na kreativitu pracovních týmů a skupin, které mají ztížený přístup a uplatnění na trhu práce. Zároveň slouží

ke zmírnění sociálních nerovností a zvýšení příležitostí na trhu práce začleněním znevýhodněných sociálních skupin. Metodika je určena pro střední a velké firmy, veřejnou správu jako nástroj pro využití potenciálu různorodé pracovní síly na trhu práce a využití potenciálu různorodé pracovní síly (Sociologický ústav AV ČR, ©2015a).

Benefity

Mezi další podpůrná opatření pro sladování rodinného a pracovního života ze strany zaměstnavatelů patří benefity. Dvořáková (2004, s. 145) specifikuje benefity jako zaměstnanecké výhody, různorodé požitky, služby a produkty. Mohou mít peněžitou nebo nepeněžitou formu výhod. Patří sem dětské skupiny, závodní stravování, příspěvek na stravné, dopravu do a ze zaměstnání, služební vozidlo, nadstandardní zdravotní péči, penzijní připojištění, příspěvky na rekreaci, pořádání letních táborů, zvyšování kvalifikace aj. Tyto benefity lze poskytnout na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy. Tyto benefity mohou pozitivně působit na pracovní spokojenost, i když na druhé straně nelze jednoznačně doložit, že jsou účinným nástrojem pro získávání zaměstnanců.

Dětské skupiny

Institut dětské skupiny představuje typ služby hlídání a péče o dítě od jednoho roku až do zahájení povinné školní docházky, v době kdy rodič dítěte pracuje. Dětská skupina je zřizována mimo režim školských předpisů. Poskytovatelem je buď zaměstnavatel rodičů dětí anebo jiné právnické osoby. Služba péče o dítě je poskytována vždy na nekomerčním základě, tzn. bez generování zisku. Dětská skupina zajišťuje zejména bezpečnost, výchovu a v neposlední řadě základní potřeby dítěte, kterými jsou strava a aktivní využití času stráveného v dětské skupině. Dítěti je nabízeno rozvíjení jeho kognitivních dovedností, rozvoj schopností a sociálních návyků, včetně hygienických návyků s ohledem na jeho věk a individuální odlišnosti (Halířová, 2014, s. 162-165).

Sick-days

Mezi zaměstnanecké benefity, které poskytují zaměstnanci v době nemoci čas na zotavení, patří zdravotní volno, tedy jiným slovem indispozice. Uvedené volno zaměstnavatelé poskytují obvykle na dobu 3 až 5 dnů v kalendářním roce. Je určeno na přeléčení krátkodobé nemoci nebo menšího zranění, při jeho poskytnutí si zaměstnanec nemusí brát neschopenku. Zaměstnavatel si stanovuje, za jakých podmínek si zaměstnanec může

požádat o zdravotní volno včetně počtu těchto dní. Veškerá pravidla by měla být stanovena vnitřním předpisem nebo v kolektivní či individuální smlouvě (Daňový portál, ©2015).

3.3 Flexibilní formy práce

Uspěchaný život dnešní společnosti a tlak ze strany pracovního a rodinného prostředí často vedou k potížím se sladováním obou oblastí. Greenhaus a Beutell (1985) uvádí, že tlak jedné oblasti znemožňuje řádné plnění v oblasti druhé. Tento konflikt je dán ohraničeným množstvím času, kdy čas věnovaný práci ubírá času věnovanému rodině nebo volnému času a naopak. Konflikt, který způsobuje nedostatek času, se projevuje stresem a nedostatkem životní energie. Stres z práce, podráždění a psychická únava se promítá do soukromého života a naopak problémy v rodině, neshoda s partnerem, potíže s dětmi či rodiči narušují pracovní výkon. Problematiku sladování rodinného a pracovního života dostaly do popředí tři hlavní důvody. Prvním z nich je snižující se porodnost, která ovlivňuje nedostatek kvalifikované pracovní síly. Druhým faktorem je dostupnost pracovní síly, od níž se očekává velká flexibilita. Třetím faktorem je změna v hodnotách. V lokalitách, kde je zaměstnanost vysoká a příjmy jsou nadprůměrné, lidé kladou důraz na nemateriální hodnoty a kvalitu života, tudíž zdůrazňují význam rodiny. Pokud mají možnost výběru, vybírají takové zaměstnání, kdy jim zaměstnavatelé pomáhají naplňovat jejich měnící se potřeby. Tam, kde je vysoká nezaměstnanost, se lidé snaží nepřijít o pracovní místo, není tedy pro ně problematika sladování rodinného a pracovního života prioritní (Gillernová, Kebza, Rymeš et al., 2011, s. 206-207).

Práce a rodina jsou pro dospělého člověka dvě základní instituce. Někteří za harmonický považují stav, kdy věnují oběma oblastem stejné množství času a energie. Pro jiné je optimální, když věnují více času kariéře a méně rodině, a pro jiné bude zase rovnovážný stav takový, kdy bude dána přednost rodinným závazkům před pracovními. Také z pohledu genderových rolí, kdy k ženskému resp. mužskému pohlaví a s tím spojené tradiční role směřují k různé interpretaci ne(souladu) mezi rodinným a pracovním životem. Zatímco ženy více využívají prorodinná opatření pro sladování rodinných a pracovních povinností, muži málokdy.

Potíže se sladováním rodinného a pracovního života vznikají i z důvodů, kdy je na zaměstnance kladen velký tlak a k tomu se připojí problémy v rodině. Takto

vyvolaná neschopnost zcela se soustředit na práci, může vést ke snížení pracovní a rodinné spokojenosti (Gillernová, Kobza, Rymeš et al., 2012, s. 206-210).

Spokojenost v oblasti práce, soukromého života a kariérního rozvoje, představuje hlavní složku úspěšného fungování organizace. Z tohoto důvodu si mnoho firem a organizací uvědomuje, že význam zavádění programů pro sladění rodinného a pracovního života je nezbytné. Do pracovního prostředí se tak dostává zavádění důležitého činitele, a tím je diverzita. Ta rozšiřuje oblast pracovníků, kterých se zavádění opatření sladování rodinného a pracovního života týká. Důležité je přihlížet k pestrosti a rozmanitosti životních situací u zaměstnanců dané organizace a nesoustředit se pouze na zaměstnance s dětmi. Sladování rodinného a pracovního života, by mělo být vnímáno rozsáhleji, a to z pohledu zaměstnance, který by měl mít možnost kombinovat zaměstnání s volným časem, sociálními vztahy nebo rodinou. Jelikož úspěšné sladění těchto dvou oblastí je jedním z hlavních předpokladů životní spokojenosti. Při přípravě programů pro sladování rodinného a pracovního života je potřeba přihlídnout ke třem základním skutečnostem. Za prvé existují různé skupiny zaměstnanců, kteří potřebují sladit svůj osobní a pracovní život na základě rozdílných potřeb. Mezi tyto zaměstnance patří osoby:

- a) pečující o děti, starší osoby nebo o své dlouhodobě nemocné partnery
- b) s vlastním zdravotním problémem či postižením
- c) studující
- d) v předdůchodovém věku
- e) se specifickými koníčky a zájmy (Sociologický ústav AV ČR, ©2015b, s. 9)

Za druhé je zapotřebí u každé ze skupin zaměstnanců brát ohled na věkovou rozmanitost, která značně ovlivňuje jejich potřeby, jež se během životního cyklu mění. V neposlední řadě musíme vzít v úvahu i pohled každého zaměstnance na jednotlivá opatření, jimž přiřkládá jiný význam. Pro většinu lidí je uspokojivá kombinace práce a rodinného života v seskupení více činitelů, kterými je čas strávený v práci, míra svobody rozhodování nad tím, kdy a jak pracují a v neposlední řadě rozsah uspokojení, které zaměstnání přináší (Sociologický ústav AV ČR, ©2015b, s. 9).

Dulková (2001) rozlišila čtyři typy opatření, jež mohou organizace svým zaměstnancům nabídnout. První z nich je flexibilní úprava pracovní doby, práce na částečný úvazek, klouzavá pracovní doba, sdílení pracovního místa, práce z domova, časově omezená práce a konto pracovní doby. Druhým opatřením je pracovní volno, kterým myslí mateřskou

dovolenou nad rámec zákona, rodičovskou dovolenou, otcovskou dovolenou, volno z rodinných důvodů, volno při adopci a volno na přerušení kariéry. Třetí část je zaměřená na opatření v péči o děti. Mezi ně řadí firemní školky, smluvní předškolní zařízení, odkazy na pomoc s péčí o děti, finanční výpomoc a prázdninové schéma, tedy letní tábory. Podpůrná opatření patřící mezi poslední zahrnují trénink zvládnání pracovních a rodinných povinností, pracovně-rodinný koordinátor, průzkum zaměstnaneckých potřeb a finanční příspěvky (Gillernová, Kobza, Rymeš et al., 2012, s. 210).

Význam slova flexibilita vysvětluje Dvořáková (2012, s. 39, 57) několika pojmy jako: pružné pracovní právo, pružné smluvní podmínky, flexibilní zaměstnavatel, reagující rychle na změnu práce a nové výrobní potřeby. Mezi další významy patří flexibilní formy práce a zajištění kvalifikace na rozvíjení potřebných znalostí. Všechny tyto významy by měly přispět ke sladění pracovního a rodinného života.

Flexibilita nemůže být jednostranný nástroj. Musí existovat vztah flexibility ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. Ze strany zaměstnavatele jde o využití nástrojů v oblasti pracovního práva a využívání moderních forem práce. Ze strany zaměstnanců jde o schopnost reagovat na změny pracovního trhu. Patří sem i vzdělanost obyvatelstva s tím související kvalitní vzdělávací systém a především rovnoměrné vyvážení mezi nabídkou a poptávkou (Dvořáková, 2012 s. 39,57).

Na jedné straně se rozvíjí flexibilita pozitivní, která umožňuje pracujícím lidem lepší sladování soukromého a pracovního života, a to tím, že zaměstnanci mohou například spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu, pracovní době nebo mají možnost pracovat na zkrácený úvazek. Na druhé straně se rozvíjí flexibilita negativní, v rámci které se naopak zaměstnanec musí přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele, a tím se zhoršuje možnost zaměstnance zkombinovat soukromý a pracovní života (Dudová et al., 2008, s. 19).

Křížková (2009) ve svém sociologickém zjištění uvádí, že flexibilní úvazky zcela umožňují rodičům lepší kombinaci pracovních a rodinných povinností. Pro zaměstnance je pozitivním přínosem důvěra ve schopnosti organizovat si své pracovní povinnosti, ale i určitá míra participace na chodu organizace. Na druhé straně má flexibilita i své limity, jelikož představuje zvýšenou nutnost si neustále organizovat svůj čas a pracovní povinnosti sladovat se svým soukromým životem. Nevýhoda flexibilních úvazků spočívá

v izolaci od pracovního prostředí, možného kariérního postupu, dalšího vzdělávání nebo ztrátu zaměstnaneckých benefitů (HR FORUM, © 2009).

3.3.1 Flexibilita pracovní doby

Pracovní doba je doba, ve které jsou zaměstnanci povinni vykonávat pro zaměstnavatele práci a jsou připraveni k výkonu práce podle jeho pokynů. Standartní doba by neměla překročit 40 hodin týdně, pokud by byla delší, jedná se již o práci přesčas. Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec si může požádat o kratší pracovní dobu nebo jiné rozvržení týdenní pracovní doby a zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět. Podmínka ze strany zaměstnavatele spočívá v tom, že vyhovění této žádosti nebrání jiné závažné důvody. Na druhou stranu zaměstnanec musí splňovat jednu z následujících podmínek - pečuje o dítě mladší 15 let; jedná se o těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnanec sám pečuje o osobu, která se na základě zvláštního právního předpisu pokládá za osobu závislou na pomoci jiné osoby. Tímto zvláštním právním předpisem je zákon č. 108/2006Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, který v § 8 kategorizuje osoby závislé na pomoci jiné osoby do čtyř skupin. Zaměstnavatel je tak povinen vyhovět zaměstnanci, jestliže pečuje o osobu stanovenou ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) anebo ve stupni IV (úplná závislost), (MPO, ©2015, s. 13).

Jednou z takových forem pracovní doby je pružná pracovní doba, při které si zaměstnanci sami volí začátek a popřípadě i konec pracovní doby v rámci časových úseků, které stanoví zaměstnavatel v tzv. volitelné pracovní době. Volitelná pracovní doba má dva úseky, do nichž je vložena základní pracovní doba, po kterou musí zaměstnanci být na svém pracovišti. Pružná pracovní doba může být použita jako pružný pracovní den, týden nebo čtyřtýdenní pracovní období. Délka směny by neměla přesáhnout 12 hodin v jednom dni (MPO, ©2015, s. 13).

Časový rozsah základní pracovní doby a volitelné pracovní doby by měl být přesně stanoven v interním dokumentu zaměstnavatele. Tím může být pracovní řád, kolektivní smlouva nebo vnitřní směrnice. Tato opatření by měla být přístupná pro všechny zaměstnance. Na pozicích, u kterých nelze využít pružnou pracovní dobu, by zaměstnavatel měl jasně uvést důvod a měl být uveden v organizačním řádu. Nestával uvádí, že prostřednictvím pružné pracovní doby zaměstnavatel získá spokojeného

a loajálního zaměstnance, který by při celém úvazku nedokázal skloubit práci a rodinu (MPO, ©2015, s. 14).

Při částečném úvazku je sjednaná pracovní doba kratší než 40 hodin týdně. Mzda odpovídá této upravené kratší pracovní době. Všechny podmínky, které se týkají částečného úvazku, mohou být sjednány přímo ve smlouvě, v dohodě nebo mohou být dodatečně upřesněny ve formě dodatku k pracovní smlouvě či dohodě. Na částečný úvazek mají nárok podle zákoníku práce zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let a těhotné zaměstnankyně, a to na základě jejich písemné žádosti. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Práci přesčas nelze zaměstnancům na částečný úvazek nařídit (MPO, ©2015, s. 15-16).

Dudová (2008, s. 21) poukazuje na pozitivní i negativní stránku částečného úvazku. Pozitivní představuje efektivní řešení problému sladování pracovního a rodinného života. Negativní spočívá v nízkém platovém ohodnocení, zároveň v nedobrovolné podzaměstnanosti a jiné.

Na základě mezinárodního srovnání podílu zaměstnaných na částečný úvazek bylo v letech 2015 zjištěno, že v ČR pracuje na částečný úvazek 9,3 % žen a 2,2 % mužů z celkového počtu zaměstnaných. Nejvyšší procento zaměstnaných na zkrácený úvazek dosahovalo ze zemí Evropské unie Nizozemsko se svými 76,9 % žen a 26,5 % mužů. Nejnižší procento naopak dosahovalo Bulharsko, které má 2,5 % žen a 1,9 % zaměstnaných na zkrácený úvazek (ČSÚ, ©2015a).

Podle klasifikace zaměstnání, podle podílu zaměstnaných žen a mužů na částečný úvazek, bylo zjištěno, že v letech 2015 v ČR pracovalo na částečný úvazek 228 800 žen a pouze 89 000 mužů. Největší podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek tvořily pracovnice ve službách a prodeji (60 000 žen), nejnižší počet žen pracujících na částečný úvazek, tvoří klasifikované pracovnice v zemědělství, lesnictví a rybářství (1 100 žen). Počet žen - úřednic pracujících na částečný úvazek v roce 2015 činil 35 600 žen. Největší podíl mužů zaměstnaných na částečný úvazek byli pracovníci klasifikováni jako specialisté, kterých v roce 2015 bylo 19 700 (mužů). Nejnižší počet mužů pracujících na částečný úvazek bychom našli v zemědělství, lesnictví a rybářství (600 mužů). Mužů úředníků pracujících na částečný úvazek ve stejném roce bylo 3 800 (ČSÚ, ©2015b).

Další formou flexibilní pracovní doby je stlačený pracovní týden. To znamená, že pracovní doba je rozložena na menší počet pracovních dnů. Zároveň nesmí zaměstnanec

při nerovnoměrném rozložení pracovní doby odpracovat více jak 12 hodin v jednom dni. Týdenní pracovní dobu tak může zaměstnanec například odpracovat ve čtyřech dnech po 10 hodinách. Takovéto uspořádání pracovní doby lze kombinovat i s jiným flexibilním pracovním uspořádáním, jako je pružná pracovní doba, částečný úvazek nebo práce z domu (MPO, ©2015, s. 16-17).

Modernější formou způsobu výkonu práce je job-sharing, neboli sdílení pracovního místa. I když není tato forma flexibilní pracovní doby v zákoníku práce upravena, právně se neliší od částečného úvazku. Způsob výkonu práce spočívá v činnosti dvou a více zaměstnanců na jednom pracovním místě, kdy zaměstnanci sdílejí náplň práce na jedno pracovní místo a podle odpracované doby jim přísluší mzda i nárok na dovolenou. Sdílení pracovního místa má specifické výhody. Zejména to, že sdílející zaměstnanci pracují jako tým, mají možnost se zastoupit v případě nepřítomnosti a mají možnost flexibilněji pracovat s časovým rozvržením pracovní doby (MPO, ©2015, s. 17-18).

V neposlední řadě se může využít konto pracovní doby. Jedná se o nepravidelné rozvržení pracovní doby, z provozních důvodů zaměstnavatele. Při uplatňování konta pracovní doby zaměstnavatel svým zaměstnancům přiděluje práci v takovém rozsahu, v jakém to bude korespondovat s jeho potřebou. Délka pracovní doby se bude v jednotlivých týdnech lišit. Podle účinné právní úpravy zákoník práce výslovně zakazuje konto pracovní doby využívat některým subjektům, například státu, územně samosprávním celku nebo státnímu fondu (MPO, ©2015, s. 18).

Specifickou formou práce je práce na zavalanou, která umožňuje dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nedochozí při ní k plánování pracovních směn, ale práce je nařizována zaměstnavatelem podle jeho potřeby s tím, že to zaměstnanci oznámí vždy před nástupem do práce. Tato opatření je nutné vyvážit ochrannými prvky, aby nedocházelo k zasahování do volnočasových aktivit zaměstnance a zároveň nedocházelo ke zvýšení nestability jeho příjmu. Tato forma práce je myšlena pro kratší a přechodné časové období (Halířová, 2014, s. 174).

3.3.2 Flexibilita z hlediska výkonu práce

V každé pracovní smlouvě nebo dohodě musí být jednoznačně uvedeno místo výkonu práce. Zákoník práce dále uvádí, že pokud zaměstnavatel chce změnit zaměstnanci místo výkonu práce, jedná se tak o tzv. změnu v pracovním poměru. S touto změnou musí

zaměstnanec souhlasit. Ustanovení týkající se uvedené oblasti chrání především zaměstnance. Je to jeden z důvodů, proč nemá zaměstnanec právní nárok na práci z odlišného místa, než je pracoviště zaměstnavatele uvedené v pracovní smlouvě. A to ani v případech, kdy se jedná o zaměstnance pečujícího o dítě do 15 let, těhotnou ženu apod. Změna místa provedení práce je závislá na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Požádat o ní může buď jedna, nebo druhá strana (MPO, ©2015, s. 19).

Homeworking a teleworking

Jedná se o novou formu práce z domova pro zaměstnance, kteří mají standardní pracovněprávní vztah s organizací, ale charakter jejich práce a moderní komunikační technologii umožňuje, aby některé činnosti vykonávali z domu. Homeworking pomáhá sladit pracovní a soukromý život, tak, že některé pracovní úkony mohou být vykonány v domácím prostředí, mimo pracoviště. Základní pracoviště pro pracovníka je i nadále v organizaci, v níž je zaměstnán (Dudová et al., 2008, s. 35-36).

Některé subjekty pracovně právního vztahu využívají práci z domova, zejména v průběhu mateřské dovolené. Děje se tak především na základě dohody o provedení práce mimo pracovní poměr. Pokud zaměstnanci pracují s osobními a jinými citlivými údaji ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů, může to být považováno za jeden z hlavních problémů, které přináší práce z domu. Je tedy zapotřebí dostatečně zabezpečit ochranu těchto údajů v počítači, ve složkách, ale i při jejich přenosu. Vše musí být dostatečně zabezpečeno, aby se k interním údajům nedostal nikdo nepovolaný (MPO, ©2015, s. 20-21).

Teleworking je překládán jako práce na dálku, v domácím nebo jiném prostředí. Podmínkou je, že pracovník využívá informační a komunikační technologie, na základě kterých je v kontaktu se svým zaměstnavatelem.

Teleworking je vhodné kombinovat i s jinou flexibilní formou práce, např. se zkráceným úvazkem nebo se stlačeným pracovním týdnem. Podle rozsahu práce, která je prováděna na dálku, rozlišujeme tři různé druhy teleworkingu – příležitostný, částečný a plný. Příležitostný teleworking představuje pouze online práci ve zvláštních případech, jako jsou služební cesty nebo zdravotní indispozice zaměstnance. U částečného teleworkingu se jedná o práci online na několik hodin či dnů v týdnu. Zaměstnanci tak mohou vykonávat část svého pracovního dne na vzdáleném místě a část v kanceláři. Plný teleworking

je vykonávání práce trvale ze vzdáleného místa. Tento způsob plnění pracovních povinností vyžaduje kvalitní technologie a zároveň velmi precizní zabezpečení všech sdílených dat (MPO, ©2015, s. 22).

Pro organizaci jsou hlavním motivem, proč umožňují práci z jiného místa, ekonomické důvody. Například snižováním nákladů za pronájem kanceláří, jejich vybavení a údržbu. Zaměstnavatelé očekávají zvýšení produktivity práce v souvislosti s prací v příjemnějším prostředí a snížením pracovní neschopnosti. Na druhé straně si uvědomují i nevýhody, kterými může být nižší kontrola nad zaměstnanci, vyšší náklady na technologické vybavení zaměstnanců v domácnosti a především omezení takové práce jen na některé pozice. Dlouhodobější izolovanost od pracoviště vede ke snížení soudržnosti pracovního týmu. Zaměstnanci na druhé straně oceňují snížení času, který tráví přepravou na pracoviště, možnost rozvržení vlastní pracovní doby a organizace práce, komfortnější pracovní prostředí a méně stresujících situací. K negativním momentům patří omezení sociálních kontaktů se spolupracovníky, neporozumění ze strany rodiny a potenciální kariérová rizika. Z hlediska sociálních aspektů pracovní činnosti vystupují do popředí nároky na tyto pracovníky a s tím spojená rizika. Zejména je to nezbytná lokalizace a vybavení domácího prostředí. Stanovení pracovního režimu a organizace práce, kterou musí takový pracovník uvést do souladu s fungováním rodiny (Gillernová, Kobza, Rymeš et al., 2012, s. 186-187).

Na základě výzkumu „*Rodinné potřeby zaměstnanců*“, který probíhal v březnu a květnu roku 2007 a ve kterém bylo zahrnuto 1019 organizací, bylo zjištěno, že z hlediska zaměstnavatelů je práce z domova nejméně přitažlivou variantou pro opatření směřující ke sladování rodinného a pracovního života. Z celkového počtu těchto organizací 84,8 % nenabízí tuto formu práce a v případě žádostí o možnost vykonávat práci z domova by 84,8 % zaměstnavatelů této žádosti nevyhovělo (Sirovátka, Hora et al., 2008, s. 234-235).

4 CHARAKTERISTIKA FINANČNÍ SPRÁVY

V poslední kapitole charakterizujeme finanční správu, z hlediska legislativy a její organizační struktury. Nejdůležitější podkapitolou jsou nástroje, které finanční správa nabízí svým zaměstnancům pro sladování rodinného a pracovního života, jež jsou proměnnými v našem výzkumu.

Finanční správa vykonává správu daní, provádí řízení o správních deliktech, převádí výnosy daní, které vybírá a vymáhá a které nejsou příjmem státního rozpočtu. Mezi další činnosti jejího působení patří vybírání a vymáhání peněžitých plnění, které uložily orgány finanční správy. Vede evidence a registry nezbytné pro výkon působnosti orgánů finanční správy, vykonává dozor nad loteriemi a jinými podobnými hrami, přijímá a eviduje splátky návratných finančních výpomocí poskytnutých Ministerstvem zemědělství. Vykonává další působnost, stanoví-li jiný právní předpis, že tuto působnost vykonávají orgány finanční správy. Provádí finanční kontrolu, kontrolu dodržování povinností stanovených právními předpisy upravujícími účetnictví a ukládá účetním jednotkám pokuty podle těchto právních předpisů. Kontrola výkonu správy poplatků, které jsou příjmem státního rozpočtu, jsou-li k jejich správě věcně příslušné jiné orgány. Z pověření ministerstva přezkoumává hospodaření krajů a regionálních rad regionů soudržnosti a vykonává dozor nad přezkoumáváním hospodaření obcí, dobrovolných svazků obcí a městských částí hlavního města Prahy. Provádí řízení o správních deliktech. V neposlední řadě na základě pověření ministerstva vykonává působnost kontaktního orgánu při vymáhání některých finančních pohledávek a provádí mezinárodní pomoc při správě daní. Dále provádí kontrolu dodržování povinností stanovených zákonem o omezení plateb v hotovosti a ukládá sankce za jejich porušení. V rozsahu své působnosti provádí činnosti související s aplikací zákona o evidenci tržeb (Finanční správa, ©2015).

4.1 Legislativa

Finanční správa České republiky se řídí zákonem č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů, který mimo jiné upravuje i její postavení a kompetence (Česko, ©2017e). Finanční správa jedná a rozhoduje podle dalších předpisů a norem právního řádu ČR, kterými jsou:

- Zákon č.90/2012 Sb., o obchodních korporacích
- Zákon č. 455/1991 Sb., Živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 242/2016 Sb., Celní zákon,
- Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 141/1961, Trestní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 182/2006 Sb., Insolvenční zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 106/1999 Sb., Zákon o svobodném přístup k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Hlavní procesní normou, kterou se řídí finanční správa, je zákon č. 280/2009 Sb., Daňový řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 500/2004 Sb., Správní řád, ve znění pozdějších předpisů, který je v postavení subsidiarity.

Právní předpisy, kterými se řídí základní činnost finanční správy, můžeme rozdělit na tři skupiny. V první skupině jsou zákony, které se týkají správy daní:

Základní agendu finanční správy tvoří správa daní, která se řídí těmito hmotněprávními předpisy:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 16/1993 Sb., o dani silniční, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitých věcí, ve znění pozdějších předpisů),
- Zákonné opáření Senátu č. 340/2013 Sb., o dani z nabytí nemovitých věcí, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů

Další oblast upravují tyto předpisy:

- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 85/1990 Sb., o právu petičním, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 471/2011 Sb., o mezinárodní pomoci při vymáhání některých finančních pohledávek, ve znění pozdějších předpisů

Poslední zmiňovaná oblast zahrnuje především pracovně právní vztahy, které jsou upraveny:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 234/2014 Sb., o stání službě, ve znění pozdějších předpisů

Výše zmiňované legislativní normy patří mezi zákonné normativní právní akty a mou povinností je zmínit i podzákonné normativní právní akty, které se týkají dané problematiky. Mezi ně patří:

- Kolektivní dohoda vyššího stupně s účinností ode dne 01.01.2016 (je platná pro všechny zaměstnance státní služby)
- Kolektivní smlouvy účinná od 01.01.2017 (je platná pro pracovníky finančních úřadů v pracovním poměru)
- Kolektivní dohoda účinná ode dne 01.01.2017 (je platná pro pracovníky finančních úřadů ve služebním poměru) (Finanční správa, ©2017).

4.2 Organizační struktura

Původní soustava územních finančních orgánů tvořená Generálním finančním ředitelstvím, 8 finančními ředitelstvími, 199 finančními úřady a Specializovaným finančním úřadem zanikla k 31.12.2012. Od 01.01.2013 došlo ke změně pojetí správy daní z hlediska územní a funkční kompetence nově vytvořených finančních úřadů na krajském principu, a to na základě účinnosti zákona č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Struktura Finanční správy je nazývána také jako 15+1. Jednička v posledním součtu představuje Generální finanční ředitelství se sídlem v Praze, které zůstalo zachováno jako před účinností zákona č. 456/2011 Sb., i se stejnými kompetencemi. Celkový počet finančních úřadů s krajskou působností je 14, jejichž nedílnou součástí jsou územní pracoviště v rámci kraje. Celkový počet územních pracovišť je v současné době 208. Mezi 14 zmiňovaných krajských finančních úřadů můžeme zahrnout i specializovaný finanční úřad. Specializovaný finanční úřad má 6 územních pracovišť a vykonává úplnou správu daní vůči tzv. vybraným subjektům. V neposlední řadě jsou zřízena vzdělávací zařízení Smilovice, Pozlovice, Rokytnice a Telč jako specializovaná zařízení finanční správy, která v rozsahu stanoveném organizačním řádem zajišťují pro potřeby orgánů finanční správy v oblasti vzdělávání. Za 15tý je považováno Odvolací finanční ředitelství, které je také jediné ředitelství s celorepublikovou působností, a jeho sídlem je město Brno (Finanční správa, ©2017).

Organizační struktura finanční správy je stanovena v Organizačním řádu Finanční správy České republiky č. j.: 41392/15/7400-00180 platnému ke dni 01.01.2017, který specifikuje

vnitřní organizační strukturu jednotlivých orgánů, rámcovou náplň jednotlivých útvarů a vztahy podřízenosti a nadřízenosti mezi nimi.

Generální finanční ředitelství (dále je GFR) vykonává působnost pro celé území České republiky, podílí se na přípravě návrhů právních předpisů, zabezpečování analytických a koncepčních úkolů, zajišťování úkolů souvisejících se sjednáváním mezinárodních smluv, s rozvojem mezistátních styků a mezinárodní spolupráce, jakož i úkolů, které vyplývají pro Českou republiku z mezinárodních smluv a z členství v mezinárodních organizacích. Generální finanční ředitelství se skládá z 10 sekcí, které jsou v přímé řídicí působnosti jeho ředitele. První sekce řízení úřadu má své odbory podpory řízení, odbor komunikace, odbor nefiskálních agend, odbor veřejných zakázek a právních služeb, sekce metodiky a výkonu daní a jednotlivé oddělení. Jednotlivé odbory řídí ředitelé a oddělení spadají do kompetencí vedoucích řídicích pracovníků. Druhá sekce metodiky a výkonu daní se dělí na odbory daní z příjmů, odbor nepřímých daní, odbor majetkových daní, oceňování a ostatních agend a odboru evidence daní a jejich jednotlivé oddělení. Třetí sekce právní zahrnuje odbor daňového procesu, odbor právní a odbor vymáhání a jejich oddělení. Čtvrtá sekce řízení rizik při správě daní má odbor vyhledávání a daňové kontroly, Odbor daňové analytiky a odbor koordinace kontrolní činnosti s jejími odděleními. Pátá sekce informatiky zahrnuje odbor daňových informačních systémů, odbor systémových technologií, odbor aplikačních systémů, oddělení informační bezpečnosti a koordinace projektů Informačních a komunikačních technologií (dále jen ICT z anglického z anglického Information and Communication Technologies), oddělení architektury informačních systémů, odbor Informačních technologií (dále jen IT) pro hl. m. Prahu, odbor IT pro Středočeský kraj, odbor IT v Českých Budějovicích, odbor IT v Plzni, odbor IT v Ústí nad Labem, odbor IT v Hradci Králové, odbor IT v Brně a odbor IT v Ostravě a jejich oddělení. Šestá sekce ekonomiky se člení na odbor finanční, odbor správy majetku a investic, odbor provozního zabezpečení, odbor hospodářské správy, odbor provozu vzdělávacích zařízení a jejich oddělení, včetně oddělení Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a Požární ochrany (dále jen PO) a oddělení právní podpory provozu. Sedmá sekce personální se dělí na odbor služebních a pracovněprávních vztahů, odbor personálních agend, odbor vzdělávání a jejich oddělení, kromě oddělení personální podpory a oddělení interních aktů řízení. Osmá sekce je odborem interního auditu včetně jejich oddělení. Devátá sekce je oddělení bezpečnosti a poslední sekcí je kancelář generálního ředitele (Finanční správa, ©2017).

Odvolací finanční ředitelství vykonává působnost pro celé území ČR. Vyřizuje opravné a dozorčí prostředky podané proti rozhodnutím finančních úřadů vydaným v rámci výkonu správy daní a rozhodnutí ve věcech procesních v rozsahu stanoveném zákonem a vyřizuje podněty na ochranu před nečinností správce daně. Koordinuje přípravu podkladů pro zpracování vyjádření k žalobám, ke kasačním stížnostem a ústavním stížnostem a pro zpracování kasačních stížností podávaných Odvolacímu finančnímu ředitelství (dále jen OFŘ) a pro zpracování stanovisek pro Evropský soudní dvůr. Sekce jsou v přímé řídicí působnosti ředitele odvolacího finančního ředitelství. Skládá se z 3 sekcí a 2 odborů. První sekce nepřímých daní, druhá sekce přímých daní a třetí sekce daňového procesu a majetkových daní.

Specializovaný finanční úřad (dále jen SFÚ) vykonává věcnou působnost finančního úřadu na celém území České republiky, a to vůči vybraným subjektům. Vybrané subjekty vymezuje zákon o finanční správě. Předmětem jeho činnosti je i výkon cenové kontroly a ukládání pokut podle právních předpisů upravujících ceny. Tento úřad nevykonává správu daně z nemovitých věcí a daně z nabytí nemovitých věcí. Do přímé působnosti jejího ředitele spadají 4 sekce a oddělení sekretariátu ředitele a provozního zabezpečení. Zabývá se metodikou daní a řízením rizik, výkonem daní, registračními a platebními povinnostmi a v neposlední řadě nefiskální agendou (Finanční správa, ©2017).

Finanční úřad

Finanční úřad (dále jen FÚ) vykonává působnost v rámci vyššího územního samosprávného celku, jehož název je součástí názvu finančního úřadu. Do přímé působnosti ředitele spadá oddělení sekretariátu ředitele, sekce řízení úřadu a sekce nebo odbory územního pracoviště finančního úřadu. Sekce řízení úřadu se člení na jednotlivé oddělení provozního zabezpečení, odbor metodiky a výkonu daní, odbor kontroly zvláštních činností, odbor řízení rizik a oddělení evidence daní.

Územní pracoviště finančních úřadů

Územní pracoviště jsou základními organizačními jednotkami, které obvykle vykonávají část věcné působnosti finančního úřadu na určeném území. Organizačními útvary územního pracoviště jsou jednotlivá oddělení a odbory. První oddělení sekretariátu ředitele zajišťuje vedení spisové agendy ředitele, přípravu podkladů pro personální oddělení, agendu ochrany utajovaných informací a zajištění výkonu vnitřní kontroly a agendy spojené s vyřizováním stížností, peticí, podnětů a ostatních podání obdobného obsahu.

Oddělení provozního zabezpečení provádí činnost prevence v oblasti BOZP a PO, činnost v oblasti autoprovozu, hospodaření s energiemi a jinými médii, evidence majetku. Zabezpečuje správu Informačních systémů (dále jen IS) a IT. Přípravuje podklady k rozpočtu a k zadávání veřejných zakázek. Odbor registrační vede registrační řízení dle daňového řádu a hmotných zákonů. Zajišťuje agendu přidělování autentizačních údajů a vydává povolení pro evidování tržby ve zjednodušeném režimu na základě zákona o evidenci tržeb. Zajišťuje výkon správy daní v podatelkách, daňových pokladnách a ve spisovkách. Odbor vyměřovací se člení na oddělení vyměřovací a oddělení zvláštního režimu jednoho správního místa (dále jen JSM). Oddělení vyměřovací zpracovává daňová tvrzení, vyměřuje a doměřuje daně, předepisuje příslušenství daní včetně ukládání pokut a provádí k tomu potřebné údaje. Vede daňové a správní řízení a k tomu provádí potřebné procesní úkony podle daňového řádu a správního řádu. Provádí komplexní úkony při správě osobního daňového účtu na debetní a kreditní straně. Vede správu předepsaných pokut v souvislosti se zákonem o evidenci tržeb nebo jinými zákony. Oddělení zvláštního režimu JSM vykonává správu se zvláštním režimem jednoho správního místa podle zákona o dani z přidané hodnoty (dále jen DPH) a příslušných předpisů Evropské unie (dále jen EU). Oddělení registruje osoby, které se rozhodnou zvláštní režim využívat, a to ve dvou registrech, v lokálním registru daňových subjektů a registru Mini-One-Stop-Shop (dále jen „MOSS“), kde jim přiděluje přístup na elektronický portál pro MOSS. Odbor kontrolní tvoří dílčí kontrolní oddělení. Oddělení kontrolní provádí místní šetření, daňovou kontrolu, prověřování plnění povinností při evidenci tržeb, postup k odstranění pochybností apod. V rozsahu své působnosti vede správní řízení ve věci správních deliktů a řízení o přestupcích, zejména v souvislosti se zákonem o omezení plateb v hotovosti a zákonem o účetnictví a zákonem o evidenci tržeb. Odbor majetkových daní se člení na oddělení majetkových daní. Oddělení majetkových daní zpracovává daňová tvrzení, vyměřuje a doměřuje daně a předepisuje příslušenství daní včetně ukládání pokut a provádí k tomu potřebné úkony. Ve své působnosti vydává rozhodnutí v daňovém a správním řízení. Oddělení kontroluje ocenění majetku ke zjištění základu pro vyměření daně a shromažďuje údaje o cenách zjištěných a o cenách sjednaných v případě prodeje nemovitých věcí. Pro účely správy daní a v jejím rámci oceňuje majetek ke zjištění základu pro vyměření daní a poplatků pro ostatní útvary. Provádí správu předepsaných pokut vyplývajících z činnosti oddělení. Oddělení vymáhací provádí zajištění daní a vymáhá nedoplatky všemi způsoby vymáhání podle daňového řádu, uplatňuje pohledávky v insolvenčním řízení,

včetně oblasti mezinárodního úpadkového řízení, a v jiném řízení, pokud to umožňují příslušné právní předpisy (Finanční správa, ©2017).

4.3 Sladování pracovního a rodinného života z pohledu finanční správy

Pracovníci finanční správy jsou rozděleni do dvou hlavních skupin podle klasifikace pracovního místa a na základě toho se na ně vztahuje zákoník práce nebo zákon o státní službě.

Zákoník práce nabízí možnost finanční správě využívat flexibilní formy práce, které napomáhají skloubit rodinný a pracovní život jejich zaměstnancům. Mezi ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, které se týkají flexibilní formy práce, můžeme zařadit:

- § 39 pracovní poměr na dobu určitou, říká účastníkům pracovněprávního vztahu, kdy tento vztah skončí
- § 75 dohoda o provedení práce, rozsah práce o provedení práce nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce a musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá
- § 80 kratší pracovní doba neboli práce na částečný úvazek, je doba stanovená v § 79 a může být sjednaná pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda odpovídající sjednané kratší pracovní době.
- § 85 pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.
- § 83 konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, u které je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby (Česko, ©2017d)

Pojem práce z domu nebo teleworking, jinak řečeno flexibilita z pohledu místa výkonu práce, zákoník práce, jak je uvedeno v přechozí kapitole, nezná. Přesto se při sjednávání takových forem výkonu práce postupuje podle tohoto předpisu.

Zatímco v zákoníku práce musí zaměstnavatel odvozovat některá pravidla pro flexibilní formy práce z obecných ustanovení, zákon o státní službě jim vyhrazuje samostatnou část, a to Hlavu VIII. Největší rozdíl mezi úpravou zákoníku práce a zákonu o státní službě se týká ustanovení § 116 a § 117.

Ustanovení § 116 odst. 1 zmiňovaného zákona ukládá služebnímu úřadu povinnost, aby vytvářel podmínky pro sladění rodinného a osobního života. Zároveň jmenuje právní instituty, které je možné využít. Na prvním místě je to služební doba, která nejvíce ovlivňuje rodinný a osobní život státního zaměstnance. Rozvržení začátku a konce služební doby ve formě pružné pracovní doby nebo povolením kratší služební doby. Další možností je sjednání dohody o výkonu služby z jiného místa nebo zajištění péče o děti státních zaměstnanců v dětské skupině. Odstavec 2 uvedeného paragrafu upravuje, kdo může požádat o povolení kratší služební doby, a tím konkrétně jsou zaměstnanci pečující o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, nebo osamělí zaměstnanci pečující o dítě, které nedosáhlo 15 let věku. Další skupina státních zaměstnanců jsou ti, kteří dlouhodobě pečují o osobu, kterou zákon o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné osoby. Služební orgán může kratší služební dobu povolit, učinit tak nemusí, pokud tomu brání řádné plnění úkolů služebnímu úřadu (Česko, ©2017c).

Možnost sjednání výkonu služby z jiného místa je specifikováno v § 117 citovaného zákona a státní zaměstnanec může vykonávat službu mimo služební působiště. Podmínkou je, že výkon služby z jiného místa nebrání řádnému plnění úkolů služebnímu úřadu a státní zaměstnanec koná činnosti, u kterých není vyloučen výkon z jiného místa (Česko, ©2017h).

Další instituty sloužící ke sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby jsou obecně uvedeny v § 118 – podmínky pro výkon služby státních zaměstnankyň, § 119 a § 120 – podmínky pro výkon služby těhotných státních zaměstnankyň a státních zaměstnankyň-matek, § 121 – mateřská a rodičovská dovolená a přestávky ke kojení se odkazují na úpravu uvedenou v zákoníku práce (Česko, ©2017c).

Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat, definuje možnost poskytnout zaměstnanci služební volno, a to v těchto případech:

- 2 dny poskytne zaměstnanci, který je otcem dítěte v období 6 týdnů po narození dítěte k péči o matku a dítě po porodu
- 1 den poskytne zaměstnanci k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete
- 1 den poskytne zaměstnanci k uzavření registrovaného partnerství
- 1 den poskytne zaměstnanci k doprovodu dítěte do základní školy v první den jeho povinné školní docházky a zpět

- 1 den k účasti na vlastní promoci, promoci manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete
- 1 den v kalendářním roce k zařazení osobních záležitostí (Česko, ©2017g)

V rámci orgánů finanční správy se uplatňuje pružné rozvržení služební/pracovní doby. Mimo tzv. základní služební/pracovní dobu, v níž se má zaměstnanec zdržovat na pracovišti, s výjimkou čerpání přestávky na jídlo a oddech, si začátek a konec své denní směny volí zaměstnanec sám tak, aby dosáhl naplnění fondu služební/pracovní doby v rámci měsíčního vyrovnávacího období. Vzhledem k práci s citlivými údaji daňových subjektů lze práci z domova umožnit pouze ve výjimečných případech. Organizace chodu útvaru je pak vždy svěřena příslušnému představenému/vedoucímu zaměstnanci, který se samozřejmě snaží vyhovět potřebám zaměstnanců, ale pouze v mezích, v nichž neohrozí chod svého útvaru (Intranet FS, ©2017c, s. 19).

Na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, byly Generálním finančním ředitelstvím poskytnuty statistické údaje ke dni 31.07.2017 (Příloha P III). V této statistice byly požadovány údaje o počtech zaměstnanců, rozdělení dle pohlaví, dosaženého vzdělání, pracovního a služebního poměru a pracovního úvazku. Ke dni 31.07.2017 je ve finanční správě zaměstnáno 15 449 pracovníků z toho 12 440 žen a 3 009 mužů. Pracovní poměr uzavřený na základě zákoníku práce, a to na dobu určitou vykonává 517 zaměstnanců a na dobu neurčitou 537 zaměstnanců. Ve služebním poměru je na základě služebního zákona na dobu určitou 413 státních zaměstnanců a na dobu neurčitou 13 978 státních zaměstnanců. 4 zaměstnanci jsou ke dni 31.07.2017 mimo výkon služby z organizačních důvodů. Podle pracovního úvazku je na plný úvazek zaměstnáno 15 251 zaměstnanců, 198 zaměstnanců pracuje na zkrácený pracovní úvazek, 60 zaměstnanců pracuje na dohodu o provedení práce a pouze 6 zaměstnanců finanční správy pracuje na částečnou práci z domu. Jiné flexibilní formy práce finanční správa nevyužívá.

Kolektivní dohoda vyššího stupně účinná od 1. ledna 2016 je uzavřená mezi Odborovým svazem státních orgánů a organizací, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče ČR, Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství na straně jedné a Vládou České republiky na straně druhé. Řídí se podle ní všichni státní zaměstnanci ve služebním poměru, kteří pracují ve státní službě. Jsou v ní upravena práva státních zaměstnanců,

jejichž předmětem je zlepšení zejména sociálních, zdravotních, kulturních podmínek výkonu služby a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Intranet FS, ©2017e).

Mimo jiné zavazuje služební úřady poskytnout státním zaměstnancům na základě jejich žádosti služební volno v trvání 5 dnů v kalendářním roce neboli sick days. Žádat mohou ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o neschopnosti výkonu služby. Po dobu čerpání tohoto služební volna se plat nekrátí. Dohoda hovoří o péči o zaměstnance, která je blíže rozepsána v kolektivní dohodě.

K upřesnění některých ustanovení z kolektivní dohody vyššího stupně slouží pro pracovníky ve služebním poměru, Kolektivní dohoda s účinností od 1. ledna 2017, uzavřená mezi Generálním finančním ředitelstvím na straně jedné a Podnikovým výborem Sekce finanční správy Odborového svazu státních orgánů a organizací, Odborovým sdružením zaměstnanců finančních orgánů a Odborovým sdružením Finanční správy. Hovoří především o vytváření podmínek pro sladování pracovního a rodinného života pro státní zaměstnance s povinnostmi k rodině. Přijímá opatření pro usnadnění návratu do služby pro státní zaměstnance po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, po skončení péče o osobu blízkou, vytváření podmínek pro možnost služby na zkrácení úvazek, pokud tomu nebrání řádné plnění úkolů služebního úřadu (Intranet FS, ©2017b).

Stejně cíle si klade i kolektivní smlouva účinná ode dne 1. ledna 2017 uzavřená mezi Generálním finančním ředitelstvím a Podnikovým výborem Sekce finanční správy Odborového svazu státních orgánů a organizací, Odborovým sdružením zaměstnanců finančních orgánů a Odborovým sdružením Finanční správy, která platí pro zaměstnance státní správy v pracovním poměru (Intranet FS, ©2017a).

Z vyhodnocení plnění akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 až 2018 a doporučení Rady vlády pro rovnost žen a mužů směřující k odstraňování překážek a k vytváření podmínek pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích (Podnět k uplatňování Strategie „+1“) Ministerstva finanční ČR 2016, se v roce 2016 Finanční správa rozhodla zahájit přípravu dětských skupin. Na základě zjištění zájmu ze strany zaměstnankyň, které byly toho času na mateřské nebo rodičovské dovolené, jejichž výkon práce byl v Praze, a to na GFŘ, SFÚ a FÚ pro hl. město Praha, byl z výsledku průzkumu zjištěn nízký zájem o zřízení dětských skupin. Z tohoto důvodu byl projekt pro zřízení dětských skupin odložen o 2 roky. (Intranet FS, ©2017c)

Benefity patří mezi nepeněžitě plnění poskytnuté zaměstnavatelem svým zaměstnancům. Výhodou benefitů není jen stabilizace a motivace zaměstnanců, ale i budování dobrých vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Postupně se stávají součástí firemní kultury. (Dvořáková a kol., 2004, s. 144) Finanční správa nabízí svým zaměstnancům benefity ve formě rekreace ve svých vzdělávacích zařízeních v letních měsících a od roku 2017 letní tábory pro děti zaměstnanců finanční správy.

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP) je určen pro uspokojování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců. Tvorba a čerpání FKSP se řídí vyhláškou Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. FKSP nabízí zaměstnancům příspěvek do sportovně relaxačních zařízení, na kulturní akce, stravování a sociální výpomoc zaměstnancům, formou jednorázové výpomoci při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací (Intranet FS, ©2017d).

K informovanosti pracovníků finanční správy dochází pomocí webových stránek a jejich odkazů. Pro pracovníky finanční správy je zřízen Intranet Finanční správy, který je zpřístupněn pouze těmto pracovníkům, pro veřejnost nejsou tyto webové stránky přístupné. Na stránkách Intranetu Finanční správy nalezneme v sekci Zaměstnanci oddíl Personální agenda, který v sobě zahrnuje různorodé nabídky, informující zaměstnance o: Kolektivní dohodě/smlouvě, Péče o zaměstnance, Rovnosti žen a mužů a jiné. V nabídce Péče o zaměstnance najdeme odkaz na Benefity, Rekreace a Dětské tábory. V záložce Benefity zaměstnanec v současné době nachází informaci o sjednaném benefitu mezi vedením GFŘ a ČEPRO, a.s. – Nabídka platební karty EuroOil. V záložce Rekreace najde zaměstnanec finanční správy možnost využití rekreace v letních měsících ve vzdělávacím zařízení, kterými jsou Vzdělávací zařízení (dále jen VZ) Smilovice, VZ Pozlovice a VZ Rokytnice. V roce 2017 GFŘ nabídlo zaměstnancům rekreaci v Rekreačním středisku Smrk – Lázně Libverda. V záložce Dětský tábor byl v roce 2017 poprvé zaměstnancům nabídnut ve dvou turnusech Letní dětský tábor ve Smilovicích, jež byl zcela naplněn. V záložce Rovnost žen a mužů najdeme nabídku Koncepce, která zahrnuje dokumenty MF ČR týkající se sladování rodinného a pracovního života. Mezi tyto dokumenty patří Resortní koncepce politiky rovnosti žen a mužů do roku 2020, Priority a postupy při prosazování rovných příležitostí žen a mužů v resortu MF v roce 2017, Vyhodnocení plnění – vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014 až 2020 a Vyhodnocení plnění Akčního plánu pro vyrovnané zastupování žen a mužů v rozhodovacích pozicích

na léta 2016 až 2018. Ve stejné záložce najdeme nabídku, kde zaměstnanci finanční správy naleznou dokument týkající se Výsledků průzkumu na výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti (rok 2016). A poslední záložka nazvaná Kolektivní dohoda/Smlouva obsahuje dokumenty týkající se zmiňované problematiky (Intranet FS).

Na závěr lze zkonstatovat, že nástroje a opatření, které nabízí finanční správa svým pracovníkům, vychází především z platných legislativních norem a jsou přizpůsobeny jejím specifickým pracovním podmínkám. Pokud budeme hovořit konkrétněji, jedná se především o nabídku flexibilních forem práce ve smyslu pružné pracovní doby. Mezi další můžeme zařadit práci na zkrácený úvazek, který je omezen důležitostí zastávané pracovní pozice. V minimálním počtu umožňuje finanční správa částečnou práci z domu, a to z důvodu práce s citlivými údaji daňových subjektů, jak uvedeno výše. Samostatnou kategorií jsou nabízené benefity, přizpůsobené skladbě pracovníků finanční správy. Nabídka benefitů může být velmi rozmanitá a je třeba s ní citlivě pracovat.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 DESING VÝZKUMU

V praktické části naší diplomové práce jsme představili teoretické poznatky týkající se legislativních opatření, nástrojů a programů sloužících ke sladování rodinného a pracovního života. Velkou část jsme věnovali flexibilním formám práce a jejich rozdělení podle pracovní doby a z hlediska výkonu práce. V neposlední řadě jsme se zaměřili na nástroje, které finanční správa nabízí svým zaměstnancům ke sladění rodinného a pracovního života. Snažili jsme se poskytnout nejdůležitější informace k dané problematice tak, abychom je mohli využít v praktické části diplomové práce.

V empirické části jsme si stanovili výzkumný problém, **jak finanční správa napomáhá při sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců**. Hlavním důvodem, proč se zabýváme zkoumáním, je, zda jsou pracovníci finanční správy spokojeni s nástroji, které poskytuje finanční správa svým zaměstnancům pro sladování rodinného a pracovního života.

Na základě stanoveného výzkumného problému jsme zvolili metodu kvantitativního výzkumu, který byl realizován pomocí dotazníkového šetření.

5.1 Výzkumné cíle

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, **jak finanční správa napomáhá při sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců**.

Dílní výzkumné cíle:

- zjistit, jakým způsobem jsou pracovníci finanční správy informováni o opatřeních pro sladování rodinného a pracovního života
- zjistit, která opatření jsou pracovníky finanční správy nejčastěji využívána
- zjistit, jak jsou pracovníci finanční správy spokojeni s nabídkou či programy pro sladování rodinného a pracovního života a které by chtěli, aby jim umožnila
- zjistit, které opatření pro sladování rodinného a pracovního života využívají pracovníci finanční správy pečující o děti do 15 let a osoby blízké
- zjistit, zda pracovníci s vyšším vzděláním preferují svou profesní kariéru před rodinným životem
- zjistit, zda pracovníci finanční správy s vyšším stupněm vzdělání mají stejné životní postoje jako pracovníci s nižším stupněm vzdělání

Na základě dílčích výzkumných cílů byly stanoveny otázky popisné a vztahové:

Výzkumné otázky popisné:

P1: Jakým způsobem se pracovníci finanční správy o opatření pro sladování rodinného a pracovního života dozvěděli?

P2: Která opatření pro sladování rodinného a pracovního života jsou pracovníky finanční správy nejčastěji využívána?

P3: Jsou pracovníci finanční správy spokojeni s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života, které jim finanční správa nabízí a které by chtěli, aby jim umožnila?

P4: Umožňuje finanční správa svým zaměstnancům skloubit rodinný a pracovní život?

P5: Co znamená pro zaměstnance pracovat ve finanční správě?

Výzkumné otázky vztahové:

V1: Využívají ženy pracující ve finanční správě častěji nástroje pro sladování rodinného a pracovního života než muži?

V2: Je spokojenost s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života u pracovníků finanční správy ovlivňována stupněm dosaženého vzdělání těchto pracovníků?

V3: Preferují pracovníci s vyšším vzděláním profesní kariéru před rodinným životem častěji než pracovníci s nižším vzděláním?

V4: Mají pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání stejné životní postoje a hodnoty jako pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání?

V5: Využívají pracovníci finanční správy s dětmi do 15 let zkrácený pracovní úvazek více než ostatní pracovníci finanční správy?

V6: Uvítali by pracovníci finanční správy, kteří pečují o vlastní rodiče, raději práci z domu než pružnou pracovní dobu?

V7: Je spokojenost pracovníků s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života ovlivňována tím, jak široká je nabídka opatření, o kterých pracovníci vědí?

V8: Jsou pracovníci finanční správy, kteří využívají většího počtu nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života více spokojeni s nabídkou těchto nástrojů než pracovníci, kteří využívají menší počet nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života?

Odpovědi na výzkumné vztahové otázky přinášejí formulované hypotézy a jejich následnou verifikaci.

Při stanovení následujících hypotéz bylo využito poznatků z metodologie profesora Chrásky (2016).

Nezávisle proměnná - pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, přítomnost dítěte do 15 let, znalost nabízených opatření, počet respondentem využívaných opatření

Závisle proměnná – využívání daného nástroje, spokojenost s nabídkou nástrojů, upřednostnění profesní kariéry před rodinou, podobnost životních hodnot a postojů, využívání zkráceného úvazku

5.2 Hypotézy

H1: Ženy pracující ve finanční správě využívají nástroje pro sladování rodinného a pracovního života častěji než muži.

H2: Pracovníci finanční správy s nižším stupněm vzdělání jsou spokojenější s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života než pracovníci finanční správy s vyšším vzděláním.

H3: Pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání upřednostňují profesní kariéru před rodinným životem častěji než jejich kolegové s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

H4: Pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání mají velmi podobné životní postoje a hodnoty jako pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

H5: Pracovníci finanční správy s dětmi do 15 let jejich věku využívají zkrácený pracovní úvazek více než ostatní pracovníci finanční správy.

H6: Pracovníci finanční správy, kteří pečují o vlastní rodiče, by raději uvítali práci z domu než pružnou pracovní dobu.

H7: Pracovníci finanční správy, kteří znají větší počet opatření pro sladování rodinného a pracovního života, deklarují častěji než pracovníci, kteří těchto opatření znají méně, že jsou s nabídkou opatření pro sladování rodinného a pracovního života spokojeni.

H8: Pracovníci finanční správy, kteří využívají většího počtu nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života, jsou s jejich nabídkou více spokojeni než pracovníci, kteří využívají menší počet těchto nástrojů.

6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Pro zpracování empirické části byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu, jak uvádí Disman „*cílem tohoto výzkumu je měření sledovaných charakteristik a jejich souvislostí a testování hypotéz*“ (Disman, 2009, s. 76). Pro tento typ výzkumu je charakteristické dotazníkové šetření, které umožňuje získat informace od velkého počtu respondentů v krátkém čase.

6.1 METODA SBĚRU DAT

Jako metoda sběru dat byl použit nestandardizovaný dotazník, sestavený pouze pro dané šetření. Dotazník se skládal z 26 formulovaných otázek, na které respondenti odpovídali písemně. Otázky byly koncipovány jako otevřené (otázky č. 17), uzavřené (otázky, č. 2, 3, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 24 a 26), polouzavřené (otázky č. 1, 4, 5, 6, 22, 23 a 25), škálové na pětibodové Likertově stupnici (otázky č. 10, 11, 12 a 16) a stupnicové položky (otázka č. 21). Znění dotazníku je přiloženo v Příloze č. I.

Dotazník byl vytvořen na internetovém portálu SURVIO.com a respondentům (pracovníkům finanční správy) byl rozeslán email s internetovým odkazem <https://www.survio.com/survey/d/O2G8CIV4B6GIA8Y0B>. První část dotazníku informuje respondenty o základních údajích k danému výzkumu, zahrnuje návod k vyplňování a ubezpečuje o anonymitě při zpracování údajů a v neposlední řadě upozorňuje na to, že výsledky daného šetření budou použity pouze pro cíl diplomové práce. Další část dotazníku se věnuje demografickým údajům o pracovnících finančních správy. Otázky zjišťují pohlaví respondentů, věk, rodinný stav, počet dětí, nejvyšší dosažené vzdělání, pozici ve finanční správě a délku praxe, současné pracoviště a formu zaměstnaneckého poměru (otázky 1-9). Následující část dotazníku zjišťuje, co pro ně znamená slovo práce a pracovat ve finanční správě, pomocí pětibodové Likertovy škály, kdy 1 znamená, rozhodně nesouhlasím, 2 nesouhlasím, 3 nevím, 4 souhlasím, 5 rozhodně souhlasím (otázky 10-12). Pomocí otázek 13 – 20 zjišťujeme, zda finanční správa umožňuje svým zaměstnancům skloubit rodinný a pracovní život, jaká opatření nabízí, která z nich nejčastěji pracovníci finanční správy využívají, odkud se o nich dozvěděli, co by přivítali. Zda v případě, že pečují o dítě do 15 let jeho věku nebo o nemocnou osobu blízkou, využívají nabízené nástroje nebo zda by přivítali nástroje jiné. Další část dotazníku je zaměřena na životní postoje a hodnoty, pomocí stupnicových položek (otázka č. 21).

Poslední část dotazníku je zaměřena na rozdělení rolí v domácnosti, plánované rodičovství ve vztahu k zaměstnání, způsob trávení volného času a spokojenost s jeho množstvím (otázky 22 – 26).

V rámci předvýzkumu byl dotazník distribuován malému vzorku 10 pracovníkům finanční správy, kteří měli poukázat na případné nedostatky nebo na nejasnosti a vyjádřit se ke srozumitelnosti kladených otázek. Předvýzkum neodhalil žádný závažný problém.

6.2 Výzkumný vzorek

K danému výzkumu tvoří základní soubor pracovníci finanční správy z jednotlivých pracovišť - KFÚ, SFÚ, OFŘ, GFŘ a ÚzP z celé České republiky. Vzhledem k tomu, že šlo o širokou skupinu respondentů, byl pro daný výzkum zvolen dostupný, náhodný skupinový výběr. Výběr jsme provedli ve dvou úrovních – nejdříve jsme zvolili výběrem jedno z pracovišť SFÚ (Praha), KFÚ (Zlín), OFŘ (Brno) a GFŘ (Brno). Další skupinou byl výběr z jednotlivých pracovišť ÚzP podle jednotlivých krajů a tím byly: Plzeňský kraj - ÚzP Plzeň, Pardubický kraj - ÚzP Pardubice, Karlovarský kraj - ÚzP Karlovy Vary, Moravskoslezský kraj - ÚzP Opava, Ústecký kraj - ÚzP Most, Středočeský kraj - ÚzP Mladá Boleslav, Liberecký kraj - ÚzP Liberec, Hlavní město Praha - ÚzP Praha 7, Jihočeský kraj - ÚzP Tábor, Jihomoravský kraj - ÚzP Břeclav, kraj Vysočina - ÚzP Jihlava, kraj Královehradecký - ÚzP Jičín, Olomoucký kraj - ÚzP Prostějov a Zlínský kraj - ÚzP Kroměříž. Distribuce dotazníku proběhla pro dohodě ředitele ÚzP v Kroměříži, prostřednictvím pracovního e-mailu finanční správy autorky, ze kterého byly získány e-mailové adresy jednotlivých ÚzP, KFÚ, OFŘ, SFÚ a GFŘ. Sběr dat probíhal v období listopad až prosinec 2017. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 399 pracovníků finanční správy. Původní záměr oslovit všechny pracovníky finanční správy nemohl být proveden z důvodu nesouhlasu.

6.3 Metody statistického zpracování výzkumných dat

Data získaná v dotazníkovém šetření byla zpracována pomocí základních metod popisné a induktivní statistiky. Ve většině případů byly jednotlivé jevy v dotazníku zachyceny na úrovni nominálního měření, v několika případech také na úrovni ordinálního měření nebo měření intervalového. Získaná data byla prezentována pomocí tabulek četností nebo kontingenčních tabulek a pomocí výpočtů absolutních a relativních četností. Při verifikaci

výzkumných hypotéz byl nejčastěji používán test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, která měla často podobu čtyřpolní tabulky (2x2). Při interpretaci výsledků testu nezávislosti bylo využíváno vypočítaných hodnot signifikace, vypočítaných očekávaných četností a znaménkového schématu pro kontingenční tabulku.

Při srovnávání frekvence výskytu jevů bylo použito statistického testu významnosti rozdílů mezi dvěma relativními četnostmi. Z metod induktivní statistiky pro ordinální data byl použit Spearmanův koeficient pořadové korelace.

7 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT

Výzkumu se zúčastnilo celkem 399 respondentů – pracovníků finanční správy České republiky. Respondenti odpovídali na otázky dotazníku (příloha P I), který obsahoval celkem 26 otázek. Z odpovědí respondentů na jednotlivé otázky dotazníku byla vytvořena v programu MS EXCEL datová matice výsledků, která byla potom využívána k dalším analýzám ve statistickém programu STATISTICA 12.

Výsledky dotazníkového šetření byly vyhodnocovány ve dvou etapách. Nejdříve byly vyhodnocovány výsledky získané v jednotlivých položkách (otázkách) dotazníku (výsledky třídění prvního stupně). Ve druhé etapě zpracování výsledků výzkumu byla věnována pozornost vztahům, které mezi zjištěnými jevy (proměnnými) existují (provedena relační analýza). V této etapě byly verifikovány navržené výzkumné hypotézy.

7.1 Analýza výsledků v jednotlivých položkách dotazníku

Oblast deskripce nám poskytuje základní informace o respondentech.

Tabulka č. 2: Pohlaví respondentů

Pohlaví respondentů	Četnost	Relativní četnost (%)
muži	72	18,05
ženy	327	81,95
	Σ 399	Σ 100

První otázka rozdělila respondenty podle pohlaví. Z celkového počtu 399 respondentů bylo 327 (81,95 %) žen a 72 (18,05 %) mužů.

Tabulka č. 3: Věk respondentů

Věk respondentů	Četnost	Relativní četnost (%)
20-25	13	3,26
26-30	47	11,78
31-35	36	9,02
36-40	55	13,78
41-45	80	20,05
46-50	66	16,54
51-55	54	13,53
56-60	41	10,28
61-65	7	1,75
	Σ 399	Σ 100

V druhé části první otázky jsou respondenti rozděleny podle věkové kategorie. Z celkového počtu 399 respondentů jich 80 (20,05 %) patří do věkové kategorie 41-45 let, 66 (16,54 %) náleží do kategorie 46-50 let, 55 (13,78 %) respondentů je ve věkové kategorii 36-40 let, 54 (13,53 %) respondentů v kategorii 51-55 let, 47 (11,78 %) respondentů v kategorii 26-30 let, 41 (10,28 %) respondentů v kategorii 56-60 let, 36 (9,02 %) respondentů ve věkové kategorii 31-35, na předposledním místě je kategorie 20-25 let v počtu 13 (3,26 %) respondentů a na posledním místě s počtem 7 (1,75 %) respondentů je kategorie 61-65 let.

Tabulka č. 4: Počet dětí

Počet dětí	Četnost	Relativní četnost (%)
žádné	96	24,06
1	83	20,80
2	193	48,37
3	24	6,02
4 a více	3	0,75
	Σ 399	Σ 100,00

V otázce č. 4 odpovídali respondenti na počet dětí. Největší skupina respondentů 193 (48,37 %) uvedla 2 děti, druhou nejpočetnější skupinou je skupina respondentů bez dětí - 96 (24,06 %). 83 (20,80 %) respondentů žije s 1 dítětem a 24 (6,02 %) respondentů má děti 3. Nejmenší skupina respondentů v počtu 3 (07,5%) žije s 4 a více dětmi. Skupinu 303 respondentů můžeme rozdělit na podskupinu s dětmi do 15 let jejich věku, kterou tvoří 134 dotazovaných.

Tabulka č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Četnost	Relativní četnost (%)
středoškolské	23	5,81
SŠ odborné s maturitou	126	31,82
Vyšší odborné	14	3,54
VŠ bakalářské	74	18,69
VŠ magisterské	159	40,15
	Σ 100,00	

Kritérium nejvyššího stupně dosaženého vzdělání zahrnuje otázka č. 5, na základě kterého je zřejmé, že největší skupinu tvoří respondenti s vysokoškolským magisterským vzděláním, a to v počtu 159 (40,15 %) respondentů. Stupeň středoškolského odborného vzdělání s maturitou uvedlo 126 (31,82 %) dotazovaných, vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu má 74 respondentů (18,69 %), středoškolské všeobecné vzdělání označilo 23 (5,81 %) respondentů a vyšší odborné vzdělání pouze 14 (3,54 %) respondentů.

Tabulka č. 6: V současné době pracuji na.....

Pracoviště respondenta	Četnost	Relativní četnost (%)
Územním pracovišti	376	94,24
Krajském finančním úřadě	10	2,51
Specializovaném finančním úřadě	2	0,50
Odvolacím finančním ředitelství	3	0,75
Generálním finančním ředitelství	8	2,01
	Σ 399	Σ 100,00

Pomocí otázky č. 8 jsme zjišťovali, na kterém pracovišti finanční správy v současné době zaměstnanci pracují. Z celkového počtu 399 respondentů jich 376 (94,24 %) pracuje na územním pracovišti, 10 respondentů (2,51 %) pracuje na krajském finančním úřadě, 8 respondentů (2,01 %) pracuje na generálním finančním ředitelství, 3 respondenti (0,75 %) pracují na odvolacím finančním ředitelství a pouze 2 respondenti (0,50 %) pracují na specializovaném finančním úřadě. Nejvíce zastoupenou skupinou respondentů jsou pracovníci územního pracoviště.

Výzkumná otázka popisná č. 1: Jakým způsobem se pracovníci finanční správy o opatření pro sladování rodinného a pracovního života dozvěděli?

Na způsob přenosu informací k jednotlivým pracovníkům nám odpověděla otázka v dotazníku uvedená pod č. 15.

Tabulka č. 7: Jak jste se o opatření finanční správy pro sladování rodinného a pracovního života dozvěděli?

Odpověď	Četnost	Relativní četnost (%)
od kolegů z práce	152	38,1
od nadřízeného	110	27,6
z vlastní iniciativy	68	17
z interních předpisů	139	34,8
z intranetu finanční správy	64	16
vůbec o nich nevím	116	29,1

Z odpovědí vyplynulo, že 152 (38,1 %) dotazovaných se dovědělo o opatřeních od kolegů z práce, na druhém místě s počtem 139 (34,8 %) respondentů uvedlo jako zdroj interní předpisy, 110 (27,6 %) respondentů bylo informováno svým nadřízeným, 68 (17 %) respondentů získalo informace z vlastní iniciativy a pouze 64 respondentů (16 %) využilo k získání informací intranetu finanční správy. O opatřeních neví 116 (29,1 %) respondentů.

Výzkumná otázka popisná č. 2: Která opatření pro sladování rodinného a pracovního život jsou pracovníky finanční správy nejčastěji využívána? Na tuto popisnou otázku nám v dotazníku odpověděla otázka č. 18.

Tabulka č. 8: Která opatření pro sladování rodinného a pracovního života využíváte?

Odpověď	Četnost	Relativní četnost %
pružná pracovní doba	373	93,5
5 týdnů dovolené	362	90,7
5 sick days	347	87
příspěvek na životní/penzijní pojištění	59	14,8
rekreace	44	11
finanční prostředky	40	10
konto pracovní doby	37	9,3
sportovní vyžití	24	6
kulturní akce	24	6
zkrácený úvazek	15	3,8
tábory pro děti	8	2
práce z domu	6	1,5
zdravotní péče	5	1,3
stlačený pracovní týden	2	0,5
dodatková dovolená pro rodiče	1	0,3
příspěvek na dopravu	1	0,3

Ze seznamu 25 předložených opatření pro sladování rodinného a pracovního života vybírali respondenti ta opatření, která ve skutečnosti využívají. Z uvedené tabulky vyplývá, že nejčastěji využívaná jsou tři opatření: pružná pracovní doba 373 (93,5%), 5 týdnů dovolené 362 (90,7%) a 5 sick days 347 (87%). Naopak nejméně využívaná jsou tato tři opatření: stlačený pracovní týden 2 (0,5%), dodatková dovolená pro rodiče 1 (0,3%) a příspěvek na dopravu 1 (0,3%).

Výzkumná otázka popisná č. 3: Jsou pracovníci finanční správy spokojeni s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života, které jim finanční správa nabízí a které by chtěli, aby jim umožnila? Odpověď na spokojenost s nabídkou nám poskytla otázka č. 16.1 v dotazníku. Na otázku, které nástroje by chtěli, aby jim umožnila, nám odpověděla otázka v dotazníku č. 17.

Tabulka č. 9: Jsem spokojený(á) s nabídkou opatření finanční správy pro sladování rodinného a pracovního života

Odpověď	Četnost	Relativní četnost (%)
spíše nesouhlasím	55	13,8
spíše souhlasím	129	32,3
nevím	156	39,1
souhlasím	40	10,0
nesouhlasím	19	4,8
	$\Sigma 399$	$\Sigma 100,0$

Otázkou č. 16.1 jsme zjišťovali, zda jsou pracovníci finanční správy spokojeni s nabídkou opatření finanční správy pro sladování rodinného a pracovního života. Nejvíce respondentů v počtu 156 (39,1 %) odpovědělo, že „nevím“, 129 (32,3 %) respondentů uvedlo, že s nabídkou „spíše souhlasí“, 40 (10 %) respondentů odpovědělo, že „souhlasí“ a na posledním místě se umístili respondenti v počtu 19 (4,8 %) s odpovědí „nesouhlasím“.

Otázka č. 17 byla formulována jako otevřená (nestrukturovaná), v ní respondenti nebyli nijak usměrňováni nebo ovlivňováni. Při zpracování získaných výsledků byl zjištěn vysoký počet individuálních odpovědí. Pro účely výzkumu jsme věnovali pozornost pouze těm odpovědím, jejichž relativní frekvence výskytu byla alespoň 0,05 (5 %).

Tabulka č. 10: Uvítal(a) bych, kdyby mi finanční správa umožnila....

Odpověď	Četnost	Relativní četnost %
nevím	78	19
práce z domu	56	14
zkrácený úvazek	45	11
nepotřebuji žádná opatření	43	10
využití přesčasů jako náhradní volno	26	6
spokojena s nabídkou	22	5
větší nabídku čerpání příspěvku z FKSP	20	5

Nejčastější odpověď byla „nevím“ 78 (19%), poměrně často se objevila také „práce z domu“ 56 (14%) nebo „zkrácený úvazek“ 45 (11%), ale relativně často se vyskytovala i odpověď „nepotřebuji žádná opatření“ 43 (10%).

Výzkumná otázka popisná č. 4: Umožňuje finanční správa svým zaměstnancům skloubit rodinný a pracovní život? Zda jim umožňuje skloubit rodinný a pracovní život nám odpověděla otázka v dotazníku č. 13.

Tabulka č. 11: Umožňuje Vám finanční správa skloubit rodinný a pracovní život?

Odpověď	Četnost	Relativní četnost (%)
ano	258	64,66
Ne	12	3,01
nevím	8	2,01
zčásti ano	121	30,33
	Σ 399	Σ 100,00

Prostřednictvím otázky č. 13 jsme chtěli zjistit, zda finanční správa umožňuje svým zaměstnancům skloubit rodinný a pracovní život. 258 (64,66 %) respondentů uvedlo, že finanční správa umožňuje skloubit jejich rodinný a pracovní život, pouze 121 (30,33 %) respondentů uvedlo, že „zčásti ano“. Celkem 12 (3,01 %) respondentů sdělilo, že jim finanční správa neumožňuje skloubit rodinný a pracovní život, a nevědělo pouze 8 (2,01 %) respondentů.

Výzkumná otázka popisná č. 5: Co znamená pracovat ve finanční správě? Odpověď nám poskytla otázka v dotazníku č. 11.

Tabulka č. 12: Výsledky posuzování pojmu „pracovat ve finanční správě“

Škála		Průměr
11.8	jistota zaměstnání	4,12
11.7	zajistit zdroj příjmu pro svou rodinu	4,02
11.4	možnost dalšího vzdělávání, školení	3,61
11.2	možnost uplatnění mého dosaženého vzdělání	3,59
11.6	být finančně nezávislý	3,42
11.9	možnost pracovat samostatně	3,40
11.10	najít si přátele	3,32
11.5	možnost dělat co mne baví	3,27
11.3	perspektiva pracovního postupu	3,02
11.1	získat společenské postavení	2,61

V otázce č. 11 bylo využito celkem 10 škál Likertova typu, které zachycují, jak respondenti subjektivně vyjadřovali, co pro ně znamená „pracovat ve finanční správě“. Škály jsou pětibodové a jsou v dotazníku respondentům předkládány pomocí slovních popisů. Při statistickém zpracování byly potom slovní popisy nahrazeny číselnými hodnotami:

- rozhodně souhlasím 5
- souhlasím 4
- nevím 3
- nesouhlasím 2
- rozhodně nesouhlasím 1

Ve škálách respondenti vyjadřovali stupeň svého souhlasu s jednotlivými předloženými tvrzeními. Čím vyšší je dosažený průměr v posuzování určité škály, tím vyšší stupeň souhlasu s tvrzením, které škála prezentuje.

V tabulce 2 jsou škály seřazeny podle dosažených průměrů při posuzování. Zjišťujeme, že respondenti při práci ve finanční správě poměrně výrazně vnímají jistotu zaměstnání nebo zajištění zdroje příjmů pro rodinu (průměry škálových hodnot 4,12 a 4,02). Na druhé straně společenské postavení nebo perspektiva pracovního postupu se v posuzování „práce ve finanční správě“ uplatňuje výrazně méně (průměry škálových hodnot 2,61 a 3,0).

7.2 Verifikace výzkumných hypotéz

Hypotéza 1

H1: Ženy pracující ve finanční správě využívají nástroje pro sladování rodinného a pracovního života častěji než muži.

K verifikaci hypotézy H1 byla použita data získaná v otázkách 1 a 18 dotazníku.

K této hypotéze se váže výzkumná otázka vztahová č. **V1: Využívají ženy pracující ve finanční správě častěji nástroje pro sladování rodinného a pracovního života než muži?**

Z odpovědí respondentů v otázce 18 byly do zpracování zahrnuty pouze ty, jejichž relativní četnost výskytu byla minimálně 5% (celkem 9 odpovědí).

Tabulka č.13: Využívání opatření pro sladování rodinného a pracovního života

Odpověď	Celková četnost	Četnost muži	Četnost ženy
pružná pracovní doba	373	65	308
5 týdnů dovolené	362	66	296
5 sick days	347	62	285
příspěvek na životní/penzijní pojištění	59	10	49
Rekreace	44	5	39
finanční prostředky	40	8	32
konto pracovní doby	37	10	27
sportovní vyžití	24	7	17
kulturní akce	24	6	18
	Σ 1310	Σ 239	Σ 1071

Hypotéza H1 byla ověřována *testem nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční (čtyřpolní) tabulku*. Kontingenční tabulky byly sestaveny pro všechny jednotlivé odpovědi v otázce 18 - celkem 9 čtyřpolních tabulek (uvedené v příloze P II) a pro všechny odpovědi dohromady (1 tabulka č. 14).

Tabulka č. 14: Kontingenční tabulky pro test nezávislosti chí-kvadrát

Čtyřpolní tabulka: Celkové výsledky (všechny odpovědi)

	ano	ne	Σ	
žena	1071	1872	2943	chí-kvadrát: 0,06 Sign. $p = 0,8141$ sv = 1
muž	239	409	648	
Σ	1310	2281	3591	

Při verifikaci věcných hypotéz se nejdříve formulují tzv. statistické hypotézy (nulová hypotéza H_0 a alternativní hypotéza H_A).

H_0 : Ženy využívají nástroje pro sladování rodinného a pracovního života stejně často jako muži.

H_A : Ženy využívají nástroje pro sladování rodinného a pracovního života častěji než muži.

U všech sestavených kontingenčních (čtyřpolních) tabulek byla vždy vypočítána hodnota *testového kritéria chí-kvadrát* a hodnota *signifikance p* a je uveden tzv. počet stupňů volnosti kontingenční tabulky (sv). Hodnota signifikance p u jednotlivých tabulek vyjadřuje pravděpodobnost nesprávného (neoprávněného) odmítnutí nulové hypotézy v daných situacích.

Např. u kontingenční tabulky, která zachycuje využívání pružné pracovní doby u mužů a žen, byla vypočítána hodnota signifikance $p = 0,2234$ (22,34%). Pokud bychom v tomto případě odmítali nulovou hypotézu, bylo by riziko omylu poměrně velké tj. 22,34%. Ve většině společenskovedních výzkumů se pracuje na tzv. *hladině významnosti 0,05* (5%), kdy za statisticky významné považujeme ty výsledky, u nichž je hodnota signifikance 0,05 nebo menší.

Sledujeme-li výsledky uvedené u jednotlivých kontingenčních tabulek, zjišťujeme, že vypočítané hodnoty signifikace p nejsou u žádné tabulky menší nebo rovny hodnotě 0,05, a proto u žádné kontingenční tabulky *nemůžeme odmítnout nulovou hypotézu*.

Výsledek verifikace

Nebyla prokázána platnost věcné hypotézy H1. Nebylo prokázáno, že by ženy pracující ve finanční správě využívaly nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života častěji než muži. Tento závěr platí pro jednotlivá sledovaná opatření pro sladování rodinného a pracovního života, ale i pro využívání všech opatření dohromady.

Hypotéza 2

H2: Pracovníci finanční správy s nižším stupněm vzdělání jsou spokojenější s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života než pracovníci finanční správy s vyšším vzděláním.

K verifikaci hypotézy H2 byla použita data získaná v otázkách 5 a 16.1. dotazníku.

K této hypotéze se váže výzkumná otázka vztahová č. **V2: Je spokojenost s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života u pracovníků finanční správy ovlivňována stupněm dosaženého vzdělání těchto pracovníků?**

Hypotéza H2 byla ověřována opět *testem nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku*. Kontingenční tabulka (tab. 15) má v tomto případě 5 řádků a 5 sloupců (počet stupňů volnosti $sv = 16$).

Při ověřování platnosti věcné hypotézy H2 byly formulovány následující statistické hypotézy:

H₀: Spokojenost s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života nezávisí na dosaženém vzdělání pracovníků.

H_A: Pracovníci s nižším stupněm dosaženého vzdělání jsou s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života spokojenější než pracovníci s vyšším stupněm dosaženého vzdělání.

Při statistické analýze byly získány následující výsledky:

Pearsonův chí-kvadrát pro kontingenční tabulku = 16,88

Počet stupňů volnosti $sv = (5 - 1) \cdot (5 - 1) = 16$

Hodnota signifikance pro kontingenční tabulku $p = 0,3932$

Vypočítaná hodnota signifikance pro danou kontingenční tabulku je výrazně větší než požadovaná hodnota (0,05), a proto *nemůžeme* na základě získaných empirických dat *odmítnout nulovou hypotézu*.

Tabulka č. 15: Kontingenční tabulka - otázka 5 vs. otázka 16.1

Jsem spokojen s nabídkou nástrojů pro
sladování rodinného a pracovního života

		nesouhlasím	spíše nesouhlasím	nevím	spíše souhlasím	souhlasím	Σ
Dosažený stupeň vzdělání	středoškolské všeobecné	0	3	11	8	1	23
	středošk.odb. s maturitou	9	15	51	37	14	126
	vyšší odborné	1	0	4	7	2	14
	vysokoškolské bakalářské	4	10	23	31	5	73
	vysokoškolské magisterské	5	27	66	43	18	159
Σ		19	55	155	126	40	395

Výsledek verifikace

Věcná hypotéza H2 nebyla prokázána. Tzn., nebylo potvrzeno, že pracovníci finanční správy s nižším stupněm dosaženého vzdělání jsou spokojenější s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života ve srovnání s pracovníky s vyšším dosaženým stupněm vzdělání.

Hypotéza 3

H3: Pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání upřednostňují profesní kariéru před rodinným životem častěji než jejich kolegové s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

K verifikaci hypotézy H3 byla použita data získaná v otázkách 5 a 21 dotazníku.

K této hypotéze se váže výzkumná otázka vztahová č. **V3: Preferují pracovníci s vyšším vzděláním profesní kariéru před rodinným životem častěji než pracovníci s nižším vzděláním?**

Pro účely testování byly některé kategorie odpovědí u otázky 5 sloučeny, čímž vznikly dvě nové kategorie:

- středoškolské vzdělání
- vyšší nebo vysokoškolské vzdělání.

Verifikace hypotézy H3 byla realizována pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční (čtyřpolní) tabulku.

Čtyřpolní tabulka byla sestavena z dat získaných v otázce 5 (stupeň dosaženého vzdělání) a v otázce 21 (odpovědi c „mít možnost budování kariéry“ a f „mít dostatek času věnovat se dětem a partnerovi“). Srovnáním odpovědí „mít možnost budování kariéry“ a „mít dostatek času věnovat se dětem a partnerovi“ u respondentů bylo zjištěno, zda preferují budování profesní kariéry před rodinným životem.

Byly formulovány následující statistické hypotézy:

H₀: Preference profesní kariéry před rodinným životem není ovlivňována dosaženým stupněm vzdělání pracovníků.

H_A: Pracovníci s vyšším dosaženým stupněm vzdělání preferují profesní kariéru před rodinným životem častěji než pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

Pro kontingenční (čtyřpolní) tabulku (tab. 16) byla vypočítána hodnota Pearsonova testového kritéria chí-kvadrát = 0,82 a vypočítaná hodnota signifikace je $p = 0,3644$.

Z uvedených výsledků statistické analýzy plyne, že hodnota signifikance je výrazně větší než požadovaná hodnota 0,05, a proto *nemůžeme odmítnout nulovou hypotézu.*

Tabulka č. 16: Kontingenční (čtyřpolní) tabulka - dosažený stupeň vzdělání vs. upřednostňování profesní kariéry před rodinným životem

	Preferuje rodinný život	Preferuje profesní kariéru	Σ	
Středoškolské vzdělání	139	10	149	chí-kvadrát: 0,82 Sign. $p = 0,3644$ sv = 1
Vyšší nebo vysokoškolské vzdělání	224	23	247	
Σ	363	33	396	

Výsledek verifikace

Věcná hypotéza H3 nebyla prokázána. Nebylo tedy potvrzeno, že pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání upřednostňují profesní kariéru před rodinným životem častěji než pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

Hypotéza 4

H4: Pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání mají velmi podobné životní postoje a hodnoty jako pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

Verifikace hypotézy H4 vychází (podobně jako u hypotézy H3) z dat získaných v otázkách 5 a 21 dotazníku.

K této hypotéze se váže výzkumná otázka vztahová č. **V4: Mají pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání stejné životní postoje a hodnoty jako pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání?**

Analýza vztahu mezi dosaženým stupněm vzdělání a životními postoji (hodnotami) však vychází ze všech devíti posuzovaných životních postojů (hodnot).

Respondenti byli opět podle dosaženého stupně vzdělání rozděleni do dvou skupin:

- pracovníci se středoškolským vzděláním (SŠ),
- pracovníci s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním (VŠ).

Byly formulovány statistické hypotézy:

H₀: Pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání preferují stejné životní postoje a hodnoty jako pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

H_A: Pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání preferují jiné životní postoje a hodnoty než pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

Z dat získaných v otázce 21 bylo u obou skupin respondentů (SŠ a VŠ) vytvořeno pořadí životních postojů a hodnot podle toho, jak jsou pro ně důležité (1 - nejdůležitější, 9 - nejméně důležité).

Tabulka č. 17: Pořadí životních postojů a hodnot - skupina SŠ

Životní postoje a hodnoty - SŠ		N platných	Průměrné hodnocení	Pořadí
21i	být zdrav/a	149	1,37	1
21f	mít dostatek času věnovat se dětem a partnerovi	149	3,05	2
21d	mít práci co mne baví	149	3,62	3
21e	mít práci, která je dobře placená	149	4,87	4
21g	mít dostatek času na přátele a koníčky	149	5,36	5
21b	mít dostatek času věnovat se práci	149	6,04	6
21h	mít dostatek peněz a dobře si žít	149	6,04	7
21a	mít co nejvyšší vzdělání a kvalifikaci	149	6,73	8
21c	mít možnost budování kariéry	149	7,87	9

Tabulka č. 18: Pořadí životních postojů a hodnot - skupina VŠ

Životní postoje a hodnoty – vysokoškolské vzdělání		N platných	Průměrné hodnocení	Pořadí
21i	být zdrav/a	249	1,49	1
21f	mít dostatek času věnovat se dětem a partnerovi	249	3,08	2
21d	mít práci co mne baví	249	3,61	3
21e	mít práci, která je dobře placená	249	5,16	4
21g	mít dostatek času na přátele a koníčky	249	5,49	5
21h	mít dostatek peněz a dobře si žít	249	5,71	6
21a	mít co nejvyšší vzdělání a kvalifikaci	249	6,26	7
21b	mít dostatek času věnovat se práci	249	6,55	8
21c	mít možnost budování kariéry	249	7,60	9

Z uvedených tabulek je patrné, že obě vytvořená pořadí jsou si velmi podobná. K exaktnímu posouzení stupně podobnosti vytvořených pořadí bylo použito Spearmanova koeficientu pořadové korelace r_s .

Tabulka 19: Spearmanův koeficient pořadové korelace - životní postoje a hodnoty pracovníků s vyšším a nižším dosaženým stupněm vzdělání

Životní postoje a hodnoty - vysokoškolské vzdělání		Pořadí VŠ	Pořadí SŠ	Diference d
21a	mít co nejvyšší vzdělání a kvalifikaci	7	8	-1
21b	mít dostatek času věnovat se práci	8	6	2
21c	mít možnost budování kariéry	9	9	0
21d	mít práci co mne baví	3	3	0
21e	mít práci, která je dobře placená	4	4	0
21f	mít dostatek času věnovat se dětem a partnerovi	2	2	0
21g	mít dostatek času na přátele a koníčky	5	5	0
21h	mít dostatek peněz a dobře si žít	6	7	-1
21i	být zdrav/a	1	1	0

Spearmanův koeficient pořadové korelace vykázal hodnotu $r_s = 0,95$. Vypočítaný koeficient korelace vypovídá o velmi vysoké (statisticky významné) podobnosti mezi oběma srovnávanými pořadími. *Nulovou hypotézu proto nelze odmítnout.*

Výsledek verifikace

Nebyla prokázána platnost věcné hypotézy H4. Pracovníci finanční správy s vyšším dosaženým stupněm vzdělání mají velmi podobné životní postoje a hodnoty jako pracovníci s nižším dosaženým stupněm vzdělání.

Hypotéza 5

H5: Pracovníci finanční správy s dětmi do 15 let věku využívají zkrácený pracovní úvazek více než ostatní pracovníci finanční správy.

K verifikaci hypotézy H5 byla použita data, která byla získána v otázkách 4 a 18 dotazníku.

K této hypotéze se váže výzkumná otázka vztahová č. **V5: Využívají pracovníci finanční správy s dětmi do 15 let zkrácený pracovní úvazek více než ostatní pracovníci finanční správy?**

Z odpovědí respondentů v otázkách 4 a 18 dotazníku byla sestavena následující kontingenční (čtyřpolní) tabulka:

Tabulka č. 20: Využívání zkráceného pracovního úvazku vs. děti do 15 let

		Využívání zkráceného pracovního úvazku		Σ	chí-kvadrát: 11,04 Sign. $p = 0,0009$ sv = 1
		ano	ne		
Děti do 15 let	ano	11	123	134	
	ne	4	261	265	
Σ		15	384	399	

K uvedené kontingenční tabulce byly formulovány následující statistické hypotézy:

H₀: Pracovníci finanční správy s dětmi do 15 let využívají zkrácený pracovní úvazek stejně často jako ostatní pracovníci finanční správy.

H_A: Pracovníci finanční správy s dětmi do 15 let využívají zkrácený pracovní úvazek častěji než ostatní pracovníci finanční správy.

Pro data, která uvádí tab. 20, byla vypočítána hodnota testového kritéria chí-kvadrát = 11,04 a hodnota signifikance $p = 0,0009$. Protože vypočítaná hodnota signifikance je výrazně menší než požadovaná hodnota 0,05, je třeba odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní.

Výsledek verifikace

Na základě získaných empirických dat přijímáme věcnou hypotézu H₅. Bylo prokázáno, že pracovníci finanční správy s dětmi do 15 let věku využívají zkrácený pracovní úvazek výrazně více než ostatní pracovníci finanční správy. Tento závěr je statisticky významný na hladině významnosti 0,001.

Hypotéza 6

H₆: Pracovníci finanční správy, kteří pečují o vlastní rodiče, by raději uvítali práci z domu než pružnou pracovní dobu.

Hypotéza H₆ byla verifikována na základě dat získaných v otázce 17 (volná, nestrukturovaná otázka) a otázce 25.

K této hypotéze se váže výzkumná otázka vztahová č. **V6: Uvítali by pracovníci finanční správy, kteří pečují o vlastní rodiče, raději práci z domu než pružnou pracovní dobu?**

V otázce 25 bylo zjištěno, že 84 respondentů (pracovníků finanční správy) pečuje ve svém volném čase o vlastní rodiče. U těchto respondentů bylo dále sledováno, jaká opatření pro sladování rodinného a pracovního života by uvítali (otázka 17).

Hypotéza H₆ byla ověřována pomocí statistického testu významnosti rozdílů mezi dvěma relativními četnostmi.

Byly formulovány následující statistické hypotézy:

H₀: Relativní četnosti odpovědí respondentů, kteří by uvítali práci z domu a relativní četnosti respondentů, kteří by uvítali pružnou pracovní dobu, jsou stejné velké.

H₁: Relativní četnosti odpovědí respondentů, kteří by uvítali práci z domu a relativní četnosti respondentů, kteří by uvítali pružnou pracovní dobu, jsou rozdílné.

V tabulce 21 jsou uvedeny údaje, které byly při realizaci testu významnosti rozdílů mezi relativními četnostmi použity.

Tabulka č. 21: Test rozdílů mezi dvěma relativními četnostmi

Skupina respondentů	Četnost	Relativní četnost (%)
Pracovníci, kteří by přivítali práci z domu	31	36,9
Pracovníci, kteří by přivítali pružnou pracovní dobu	16	19,0
Pracovníci, kteří by přivítali jiné opatření	37	44,1
Pracovníci, kteří pečují o rodiče – celkem	84	100,0

Pro dané relativní četnosti byla vypočítána hodnota signifikance $p = 0,2079$. Vzhledem k tomu, že vypočítaná hodnota signifikance je větší než hodnota 0,05, je třeba přijmout nulovou hypotézu.

Výsledek verifikace

Na základě provedeného testu významnosti věcnou hypotézu H_6 odmítáme. Nebylo prokázáno, že pracovníci finanční správy, kteří pečují o vlastní rodiče, by raději uvítali práci z domu než pružnou pracovní dobu.

Hypotéza 7

H7: Pracovníci finanční správy, kteří znají větší počet opatření pro sladování rodinného a pracovního života, deklarují častěji než pracovníci, kteří těchto opatření znají méně, že jsou s nabídkou opatření pro sladování rodinného a pracovního života spokojeni.

Hypotéza H7 byla verifikována pomocí dat získaných v otázkách 14 a 16.1.

K této hypotéze se váže výzkumná otázka vztahová č. **V7: Je spokojenost pracovníků s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života ovlivňována tím, jak široká je nabídka opatření, o kterých pracovníci vědí?**

Respondentům byl (v otázce 14) předložen seznam 25 opatření s tím, že mají vybrat ta opatření, která znají. Podle toho, kolik opatření respondenti uvedli, byli potom rozděleni do dvou skupin:

- respondenti, kteří znají méně opatření (1-6),

- respondenti, kteří znají více opatření (7-12).

Pro účely verifikace hypotézy H7 byli dále respondenti rozděleni do dvou skupin také podle spokojenosti s nabídkou opatření pro sladování rodinného a pracovního života (otázka 16.1):

- spokojeni s nabídkou (sloučením odpovědí „souhlasím“ a „spíše souhlasím“ v otázce 16.1),
- nespokojeni s nabídkou (sloučením odpovědí „nesouhlasím“ a „spíše nesouhlasím“ v otázce 16.1).

Verifikace hypotézy H7 byla provedena statistickým testem nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční (čtyřpolní) tabulku (tab. 22).

Tabulka č. 22: Kontingenční tabulka chí-kvadrát - znalost opatření pro sladování vs. spokojenost s nabídkou opatření

		Spokojenost s nabídkou opatření pro sladování rodinného a pracovního života		Σ
		spokojeni	nespokojeni	
znají méně opatření (1-6)	100	65	165	
znají více opatření (7-12)	68	9	77	
Σ	168	74	242	

Pro test nezávislosti chí-kvadrát byly formulovány následující statistické hypotézy:

H₀: Pracovníci finanční správy, kteří znají větší počet opatření pro sladování rodinného a pracovního života, deklarují stejně často jako pracovníci, kteří těchto opatření znají méně, že jsou s nabídkou opatření spokojeni.

H_A: Pracovníci finanční správy, kteří znají větší počet opatření pro sladování rodinného a pracovního života, deklarují častěji než pracovníci, kteří těchto opatření znají méně, že jsou s nabídkou těchto opatření spokojeni.

Při statistické analýze získaných dat byla vypočítána hodnota testového kritéria chí-kvadrát = 18,984, hodnota signifikance $p = 0,000013$ a tzv. očekávané četnosti pro kontingenční tabulku. Vypočítaná hodnota signifikace p vypovídá o tom, že mezi srovnávanými

proměnnými je statisticky významný vztah (významný na hladině významnosti 0,0001), a je proto nutné odmítnout nulovou hypotézu a *přijmout hypotézu alternativní*.

Pro interpretaci výsledku testu významnosti je možné s výhodou využít vypočítaných očekávaných četností. Očekávané četnosti jsou teoreticky vypočítané četnosti, které by měly být v případě, že by platila nulová hypotéza. V tabulce 23 jsou očekávané četnosti uvedené v závorkách (četnosti, které byly ve výzkumu skutečně zjištěny - tzv. pozorované četnosti jsou uvedeny bez závorek).

Při interpretaci získaných výsledků může poskytnout užitečnou informaci také tzv. *znaménkové schéma kontingenční tabulky* (tab. 24). Znaménka + označují ta pole kontingenční tabulky, ve kterých je pozorovaná (skutečná) četnost větší než četnost očekávaná.

Tabulka č. 23: Pozorované a očekávané četnosti - test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku (č.1)

	Spokojenost s nabídkou		Σ
	spokojeni	nespokojeni	
znají méně opatření (1-6)	100 (114,5)	65 (50,5)	165
znají více opatření (7-12)	68 (53,5)	9 (23,5)	77
Σ	168	74	242

Tabulka č. 24: Znaménkové schéma kontingenční tabulky (č.1)

	Spokojenost s nabídkou	
	spokojeni	nespokojeni
znají méně opatření (1-6)	-	+
znají více opatření (7-12)	+	-

Uvedené znaménkové schéma lze interpretovat např. pomocí následujících interpretačních výroků:

- Ve výzkumu bylo zjištěno, že velký počet respondentů (více než bychom očekávali) uvádí, že zná více opatření pro sladování rodinného a pracovního života a současně je s nabídkou těchto opatření spokojeno.
- Ve výzkumu bylo zjištěno, že mnoho respondentů (více než bychom očekávali) uvádí, že zná jen 1-6 opatření pro sladování rodinného a pracovního života a současně uvádí, že není s nabídkou těchto opatření spokojeno.

Výsledek verifikace

Testem nezávislosti chí-kvadrát byla prokázána platnost věcné hypotézy H7. Bylo potvrzeno, že pracovníci finanční správy, kteří znají větší počet opatření pro sladování rodinného a pracovního života, deklarují častěji než pracovníci, kteří těchto opatření znají méně, že jsou s nabídkou opatření pro sladování rodinného a pracovního života spokojeni. Tento závěr byl verifikován na hladině významnosti 0,0001.

Hypotéza 8

H8: Pracovníci finanční správy, kteří využívají většího počtu nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života, jsou s jejich nabídkou více spokojeni než pracovníci, kteří využívají menší počet těchto nástrojů.

K této hypotéze se váže výzkumná otázka vztahová č. **V8: Jsou pracovníci finanční správy, kteří využívají většího počtu nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života, více spokojeni s nabídkou těchto nástrojů než pracovníci, kteří využívají menší počet nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života.**

Data pro verifikaci hypotézy H8 byla získána pomocí otázek 16.1 a 18 dotazníku. Otázka 16.1 byla prezentována při verifikaci hypotézy H7 a otázka 18 obsahuje stejné nabídky odpovědí jako otázka 14 (srov. verifikace hypotézy H7). Rozdíl mezi otázkami 14 a 18 spočívá pouze v tom, že v otázce 14 respondenti vypovídají o tom, která opatření znají, zatímco v otázce 18 o tom, která opatření pro sladování rodinného a pracovního života nejčastěji využívají.

Postup verifikace věcné hypotézy H8 bude stejný jako u hypotézy H7. K ověření byl opět použit neparametrický statistický test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční (čtyřpolní)

tabulku. Při sestavování kontingenční tabulky bylo u každého respondenta určeno, kolika opatření pro sladování rodinného a pracovního života využívá (tab. 25).

Tabulka č. 25: Počty využívaných opatření pro sladování rodinného a pracovního života

Počet využívaných opatření	Četnost
1	24
2	38
3	173
5	38
6	8
7	2
8	1

Σ 284

Pro účely verifikace hypotézy H8 jsme respondenty rozdělili podle počtu využívaných opatření pro sladování rodinného a pracovního života do dvou skupin:

- respondenti, kteří využívají menšího počtu opatření pro sladování rodinného a pracovního života (1-3 opatření),
- respondenti, kteří využívají většího počtu opatření pro sladování rodinného a pracovního života (5-8 opatření). Neutrální hodnota (4 využívaná opatření) nebyla do zpracování zahrnuta.

Poznámka: Při analýze využívání nabízených opatření na sladování rodinného a pracovního života se ukázalo, že některá opatření nejsou vůbec využívána. Jedná se o následující opatření:

- práce na dálku,
- sdílený pracovní úvazek,
- firemní školka (dětská skupina),
- hlídání dětí na pracovišti,
- úhrada služeb péče o děti,
- trénink zvládání pracovních a rodinných povinností,
- poradenství,
- pracovní - rodinný koordinátor,
- průzkum zaměstnaneckých potřeb

Tabulka č. 26: Kontingenční tabulka chí-kvadrát - četnost využívání opatření pro sladování rodinného a pracovního života vs. spokojenost s nabídkou těchto opatření

	Spokojenost s nabídkou		Σ
	spokojeni	nespokojeni	
využívají méně opatření (1-3)	84	48	132
využívají více opatření (5-8)	86	28	114
Σ	170	76	246

Pro kontingenční tabulku byly formulovány následující statistické hypotézy:

H₀: Pracovníci finanční správy, kteří ve své praxi využívají větší počet opatření pro sladování rodinného a pracovního života, uvádějí stejně často jako pracovníci, kteří těchto opatření využívají méně, že jsou s nabídkou opatření spokojeni.

H_A: Pracovníci finanční správy, kteří ve své praxi využívají větší počet opatření pro sladování rodinného a pracovního života, uvádějí častěji než pracovníci, kteří těchto opatření využívají méně, že jsou s nabídkou opatření spokojeni.

Při statistické analýze dat v kontingenční tabulce byla vypočítána hodnota testového kritéria chí-kvadrát = 3,99, hodnota signifikance $p = 0,0458$ a byly vypočítány očekávané četnosti pro kontingenční tabulku. Z vypočítané hodnoty signifikace p vyplývá, že mezi srovnávanými proměnnými je statisticky významný vztah (významný na hladině významnosti 0,05), a je proto třeba *odmítnout nulovou hypotézu*.

Pro interpretaci výsledků testu nezávislosti chí-kvadrát byly vypočítány očekávané četnosti. V tab. 27 jsou opět očekávané četnosti (viz verifikace hypotézy H7) uvedeny v závorkách a pozorované četnosti uvedeny bez závorek.

K interpretaci dosažených výsledků může posloužit také znaménkové schéma kontingenční tabulky (tab. 28). Znaménka + opět označují ta pole kontingenční tabulky, ve kterých je pozorovaná četnost větší než četnost očekávaná.

Tabulka č. 27: Pozorované a očekávané četnosti - test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku (č.2)

	Spokojenost s nabídkou		Σ
	spokojeni	nespokojeni	
využívají méně opatření pro sladování rodinného a pracovního života (1-3)	84 (91,2)	48 (40,8)	132
využívají více opatření pro sladování rodinného a pracovního života (5-8)	86 (78,8)	28 (35,2)	114
Σ	170	76	246

Tabulka č. 28: Znaménkové schéma pro čtyřpolní tabulku (č.2)

	Spokojenost s nabídkou		Σ
	spokojen	nespokojen	
využívá méně opatření pro sladování rodinného a pracovního života (1-3)	-	+	132
využívá více opatření pro sladování rodinného a pracovního života (5-8)	+	-	114
Σ	170	76	246

Uvedené znaménkové schéma lze v daném případě interpretovat např. pomocí následujících interpretačních výroků:

- Ve výzkumu bylo zjištěno, že velký počet respondentů (více než bychom očekávali) uvádí, že využívá více opatření (5 - 8) pro sladování rodinného a pracovního života a současně deklaruje, že je spokojeno s nabídkou těchto opatření.
- Ve výzkumu bylo také zjištěno, že mnoho respondentů (více než bychom očekávali) uvádí, že využívá jen 1-3 opatření pro sladování rodinného a pracovního života a současně uvádí, že s nabídkou těchto opatření není spokojeno.

Výsledek verifikace

Testem nezávislosti chí-kvadrát byla prokázána platnost hypotézy H8. Bylo tedy potvrzeno, že pracovníci finanční správy, kteří využívají ve své praxi větší počet opatření pro sladování rodinného a pracovního života, uvádějí častěji než pracovníci, kteří těchto opatření využívají méně, že jsou s nabídkou opatření pro sladování rodinného a pracovního života spokojeni. Tento závěr byl verifikován na hladině významnosti 0,05.

7.3 Analýza získaných dat

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, jak finanční správa napomáhá při sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců. K tomuto cíli nám pomohly dílčí výzkumné cíle:

Dílčí cíl 1 – *Zjistit, jakým způsobem jsou pracovníci finanční správy informováni o opatřeních pro sladování rodinného a pracovního života.*

K tomuto cíli jsme vymezili výzkumnou otázku **P1**

Analýza získaných dat poukázala na skutečnost, že nejvíce dotázaných 38,1 % se o opatření dozvědělo od kolegů z práce. Důvodem může být rychlejší získání informací než vyhledávání potřebných interních předpisů, které uvedlo 34,8 % respondentů. A také předání osobní zkušenosti s konkrétním opatřením. Pouze 16 % dotázaných odpovědělo, že informaci získalo z intranetu finanční správy. Tato skutečnost poukazuje na fakt, že intranet finanční správy není plně nebo správně využíván. Je však otázkou z jakého důvodu se tak děje, může to být např. nepřehlednost stránek intranetu, velká pracovní vytíženost, na základě které zaměstnanec nemá čas procházet celý intranet a jeho možnosti, nebo i nezájem ze strany zaměstnanců. V teoretické části jsme se zmínili o záložce Péče o zaměstnance, ve které jsou odkazy na Benefits, Rekreační a Dětské tábory, ale odkaz Opatření pro sladování rodinného a pracovního života zde chybí. V tomto odkaze by mohly být zahrnuty informace, opatření a interní předpisy sloužící ke sladování rodinného a pracovního života, i případná diskuse pro další náměty. Tomu možná odpovídá další zjištěná skutečnost, že 29,1 % dotazovaných uvedlo, že vůbec o opatřeních sloužících ke sladování rodinného a pracovního života neví, i když je nevědomky využívají nebo se o nich dozvěděli z vlastní iniciativy. To bylo zjištěno u 17 % respondentů. Někteří respondenti uvedli kombinaci dvou a více zdrojů.

Dílčí cíl 2 – *Zjistit, která opatření jsou pracovníky finanční správy nejčastěji využívána.*

K tomuto cíli jsme vymezili výzkumné otázky **P2, V1** a na to navazuje hypotéza **H1**.

Z provedeného šetření vyplynulo, že respondenti se seznamu 25 předložených opatření nejčastěji využívají tři opatření, mezi které patří pružná pracovní doba 93,5 %, umožňující flexibilitu, kdy její základní pracovní dobu, začátek a konec, určuje zaměstnavatel, ale volitelná část pracovní doby je již na zaměstnanci. 5 týdnů dovolené využívá 90,7 % dotazovaných a za třetí nejčastější opatření je považována indispozice neboli sick days a tu využívá 87 % dotazovaných. Zkrácený pracovní úvazek využívá 3,8 % respondentů a práce z domu pouze 1,5 % pracovníků. Práci z domu finanční správa umožňuje ve výjimečných případech, a to vzhledem k práci s citlivými údaji daňových subjektů. Výše uvedené nejčastěji využívané opatření pro sladování rodinného a pracovního života, souvisí i s odpovědí na výzkumnou otázku **P4**, kdy 64,66 % respondentů uvedlo, že jim finanční správa umožňuje skloubit jejich rodinný a pracovní život.

Při ověřování souvislosti mezi pohlavím pracovníků finanční správy a četností využívání nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života nebyl prokázán statisticky významný vztah. Naším výzkumem nebylo potvrzeno, že by ženy využívaly více opatření než muži, jak u jednotlivých opatření, tak u všech opatření dohromady. Mezi pohlavím a využíváním nástrojů není souvislost. To může souviset i se současným rozdělením rolí v domácnosti, kdy bylo zjištěno, že 37,34 % respondentů se dělí rovným dílem, tudíž preferují moderní partnerství.

Dílčí cíl 3 – *Zjistit, jak jsou pracovníci finanční správy spokojeni s nabídkou či programy pro sladování rodinného a pracovního života a které by chtěli, aby jim umožnila.*

K tomuto cíli jsme vymezili výzkumné otázky **P3, V2, V7, V8** a na to navazují hypotézy **H2, H7, a H8**.

Z provedeného šetření vyplynulo, že 42,3 % dotazovaných „spíše souhlasí, až souhlasí“ s výrokem, že jsou spokojeni s nabídkou finanční správy pro sladování rodinného a pracovního života. Další možností odpovědi „neví“, kterou uvedlo 39,1 % dotazovaných respondentů, lze chápat různě. Například tak, že respondenti nejsou schopni tuto skutečnost posoudit, protože žádné nástroje nevyužívají. Dalším vysvětlením může být i to, že využívají nějaké opatření, ale nejsou si vědomi toho, že patří mezi nástroje

ke sladování rodinného a pracovního života. S výrokem spokojenosti „nesouhlasilo ba i spíše nesouhlasilo“ 18,6 % dotazovaných. I tyto odpovědi mohou být založeny na nevědomosti zařazení opatření do nástrojů sladování rodinného a pracovního života nebo v současné době neřeší péči o osobu blízkou nebo nemají v péči dítě do 15 let věku. Respondenti měli možnost se vyjádřit, jaké opatření by chtěli, aby jim finanční správa umožnila. Práci z domu by uvítalo 14 % respondentů, bohužel ze strany zaměstnavatele není toto opatření umožňováno z výše uvedených důvodů. Zkrácený úvazek by uvítalo 11 % (45) dotazovaných, u tohoto opatření vidím největší problém v ochotě zaměstnavatele tento zkrácený úvazek povolovat. Na straně druhé zaměstnanec, kterému je povolen zkrácený úvazek, musí za menší mzdu odpracovat stejné množství práce jako na plný úvazek. Zde by bylo možné využít formu sdíleného pracovního místa job-sharing.

Souvislost mezi stupněm dosaženého vzdělání a spokojeností s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života nebyla prokázána. Tudíž nebylo potvrzeno, že by pracovníci s nižším stupněm dosaženého vzdělání byli spokojenější s nabídkou nástrojů ve srovnání s pracovníky s vyšším dosaženým vzděláním.

Byl prokázán statisticky významný vztah se spokojeností s nabídkou nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života mezi pracovníky, kteří znají větší počet opatření, než mezi pracovníky, kteří těchto opatření znají méně. Zároveň bylo potvrzeno, že s nabídkou nástrojů jsou spokojenější pracovníci finanční správy, kteří ve své praxi využívají větší počet opatření, než ti, kteří těchto opatření využívají méně.

Dílčí cíl 4 - Zjistit, které opatření pro sladování rodinného a pracovního života využívají pracovníci finanční správy pečující o děti do 15 let a osoby blízké.

K tomu cíli jsme vymezili výzkumné otázky **V5, V6** a na to navazují hypotézy **H5 a H6**.

Za pomoci statistických výpočtů bylo prokázáno, že pracovníci finanční správy s dětmi do 15 let věku využívají zkrácený pracovní úvazek výrazně více než ostatní pracovníci finanční správy. Tím bylo potvrzeno, že rodiče pečující o děti do 15 let jejich věku nejčastěji využívají z nástrojů pro sladování rodinného a pracovního života zkrácený pracovní úvazek. Při péči o osoby blízké nebylo na základě testu významnosti prokázáno, že by pracovníci finanční správy raději uvítali práci z domu než pružnou pracovní dobu. Při onemocnění jejich osoby blízké nejčastěji dotazovaní uváděli, že využívají v 34,1 %

indispozici a na druhém místě 29,3 % využívají čerpání dovolené, jak vyplývá z otázky č. 20 dotazníku.

Dílčí cíl 5 - Zjistit, zda pracovníci s vyšším vzděláním preferují svou profesní kariéru před rodinným životem.

K tomuto cíli jsme vymezili výzkumné otázky **V3** a na to navazuje hypotéza **H3**.

Souvislost mezi dosaženým stupněm vzdělání a upřednostnění profesní kariéry před rodinným životem nebyla prokázána. Z uvedených výsledků statistické analýzy nevyplývalo, že by pracovníci s vyšším dosaženým stupněm vzdělání preferovali častěji pracovní kariéru před rodinným životem než pracovníci s nižším stupněm vzdělání.

Dílčí cíl 6 - Zjistit, zda pracovníci finanční správy s vyšším stupněm vzdělání mají stejné životní postoje jako pracovníci s nižším stupněm vzdělání.

K tomuto cíli jsme vymezili výzkumné otázky **V4** a na to navazuje hypotéza **H4**.

Na základě analýzy vztahu mezi dosaženým stupněm vzdělání a životními postoji a hodnotami neexistuje statisticky významný vztah. Výzkumem nebylo potvrzeno, že by pracovníci s vyšším stupněm vzdělání měli jiné hodnoty a postoje než pracovníci s nižším stupněm vzdělání. Mezi dosaženým stupněm vzdělání a pořadím životních postojů a hodnot není souvislost. Na první místo obě skupiny respondentů kladly být zdrav/a, až na posledním místě obě skupiny uvedly mít možnost budovat kariéru.

7.4 Shrnutí výsledků výzkumu a doporučení pro praxi

Z výše popsaného výzkumu vyplývá, že byla získána relevantní data ke všem otázkám a hypotézám. Na druhou stranu zamyšlení nad výsledky výzkumu přineslo některé nové otázky, které by mohly být zodpovězeny dalším, podrobnějším šetřením.

Naším hlavním cílem bylo zjistit, zda jsou pracovníci finanční správy informováni o opatřeních sloužících ke sladování rodinného a pracovního života. Zda tato opatření využívají a jsou s nimi spokojeni. Popřípadě, jaká opatření by chtěli, aby jim finanční správa umožnila využívat. Po důkladné analýze výsledků z dotazníkového šetření jsme

dospěli ke zjištění, že pracovníci finanční správy nejsou adekvátně informováni o opatřeních. K získání informací využívají především zkušenosti svých spolupracovníků, kteří již nějaké opatření využili. Přičemž by měli být informováni pomocí interních webových stránek - Intranetu Finanční správy, jako primárního zdroje. V současné době zde najdeme pouze nabídku benefitů, rekreací a dětských táborů. Výhodou intranetu je oslovení všech pracovníků finanční správy. Přehledné a srozumitelné zpracování informací o nabízených opatřeních, zároveň i zveřejnění postupu, jak jednotlivá opatření realizovat, by v praxi jistě uvítala většina zaměstnanců. Kromě rozšířené nabídky benefitů lze intranet využít i ke zřízení diskuzního fóra, kde by mohli zaměstnanci psát své příspěvky i dotazy k dané problematice. Dalším řešením je využití služeb rodinných koordinátorů, kteří by působili v rámci finanční správy a reagovali na změny potřeb zaměstnanců a jejich rodin.

Výzkum ukázal, že necelá polovina zaměstnanců je spokojena s nabídkou pro sladění rodinného a pracovního života, a zároveň vyplynulo, že z celkového počtu 25 nabízených opatření jich využívají 16. Zaměstnanci by chtěli, aby jim finanční správa umožnila více využívat práci z domu. Jak jsme popsali výše, ne vždy je to z hlediska bezpečnosti přenášeny informací, jak v elektronické, tak v listinné podobě možné. Vcelku zásadní informaci, se kterou je nadále nutno pracovat, nám přinesla odpověď *nevím* u otázky č. 17. Jestliže zaměstnanci neznají opatření, které jim nabízí finanční správa, nemohou posoudit, zda jsou s ní spokojeni či nespokojeni. Nabízí se otázka, zda neschopnost posoudit svou spokojenost s nabídkou opatření vychází z toho, že respondenti v době šetření žádné opatření nevyužívali nebo zda nedokázali využívat opatření tak, aby odpovídalo jejich aktuální rodinné situaci. Na základě tohoto výsledku, který nám zároveň indikuje souvislost mezi informovaností a využíváním nabízených opatření, se opět vracíme k nutnosti zlepšit přenášení a podávání informací.

Vliv na sladění rodinného a pracovního života má zejména pracovní vytíženost pracovníků finanční správy. Nadměrná přetíženost pracovníků finanční správy má vliv i na jejich rodinný život. Únava, stres a neustálý tlak na rychlé a správné řešení pracovních problémů se po příchodu domů ze zaměstnání promítá do rodinného klimatu, kde by měl zůstat prostor pouze pro rodinu a volný čas. Nemělo by docházet k ovlivňování rodinného života pracovními povinnostmi a naopak rodinné konflikty mohou ovlivňovat pracovní výkony. Zde by finanční správa mohla využít skupinovou supervizi, kde by za pomoci

supervizora mohla pracovat na hledání řešení problémů jednotlivých osob, pracovních týmů, skupin a organizací.

Musíme si uvědomit, že sladování rodinného a pracovního života patří mezi formy poskytování životní pomoci, kterou chápeme jako poskytování přiměřené pomoci osobám, čelícím nejrozličnějším problémům a úskalím v různých životních etapách (Bakošová, 2011, s. 13). Patří sem péče nejen o děti, dlouhodobě nemocné, ale také o osoby se zdravotním postižením a starší osoby, které vyžadují různé formy poskytování pomoci.

ZÁVĚR

V diplomové práci jsme se zabývali tím, *jak finanční správa napomáhá při sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců*, zda jsou spokojeni s nabídkou opatření a jakým způsobem jsou o nich informováni. Mezi základní nástroje sloužící ke sladování rodinného a pracovního života patří flexibilní formy práce a různé benefity.

V teoretické části diplomové práce jsme se zabývali základními pojmy souvisejícími s naplněním dané problematiky. Charakterizovali jsme rodinu, její funkce, role a kvalitu života. Dalším základním pojmem je práce jako životní realizace. Důležitým faktorem našeho zájmu jsou legislativní opatření, nástroje a programy sloužící ke sladování rodinného a pracovního života, jež nabízí stát. Podrobně jsme se věnovali flexibilním formám práce a jejich rozdělení z pohledu pracovní doby a z hlediska výkonu práce. Následně jsme specifikovali nástroje a benefity, které nabízí finanční správa svým zaměstnancům. V empirické části diplomové práce jsme zkoumali, jak finanční správa napomáhá při sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců, zda jsou s nabídkou spokojeni, které využívají nejčastěji a jak jsou o nich informováni, a to za pomoci kvantitativně orientovaného výzkumu, provedeného pomocí dotazníkového šetření.

Cílem praktické části bylo zjistit, na základě statistické analýzy získaných dat, jak finanční správa napomáhá při sladování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců. Za tímto účelem byly stanoveny dílčí výzkumné cíle, výzkumné otázky popisné a vztahové a především ověření stanovených hypotéz na základě testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku a dále byl z metod induktivní statistiky využit Spearmanův koeficient. Jako výzkumný vzorek byli zvoleni pracovníci finanční správy pracující na všech pozicích v rámci pracovišť celé České republiky. Výzkumu se zúčastnilo celkem 399 respondentů.

Na základě výsledků z dotazníkového šetření a především verifikace výzkumných hypotéz jsme dospěli k závěru, že byly prokázány tři z celkem osmi stanovených hypotéz. Analýzou dílčích výzkumných cílů byly zjištěny některé závažné nedostatky. Především se jedná o malou informovanost pracovníků finanční správy o opatřeních sloužících ke sladování rodinného a pracovního života. Jak je uvedeno výše, na interních webových stránkách intranetu nabídka *opatření* zcela chybí a odkaz na benefity, rekreace a dětské tábory je nepřehledná. Intranet má v informovanosti všech pracovníků velký potenciál,

který není využit. Zarážející je také zjištění, že velká část pracovníků finanční správy nedokáže posoudit, zda jsou spokojeni s nabízenými opatřeními.

Téma sladování pracovního a rodinného života nabízí širokou škálu pohledů, názorů a možností řešení. Není jednoduché se dané věci zhostit ke spokojenosti všech. Obě strany by si měly vyjít vstříc a vše záleží především na komunikaci a informovanosti. Stát dává zaměstnavatelům do rukou základní nástroje a opatření. Jak s nimi každá ze stran naloží, je na ní.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

- [1] BAKOŠOVÁ, Z. a kol. *Teórie sociálnej pedagogiky*. Edukačné, sociálne a komunikačné aspekty. Bratislava: Slovenská pedagogická spoločnosť SAV, 2011. 182 s. ISBN 978-80-970675-0-2.
- [2] DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost, příručka pro uživatele*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2000. ISBN 80-246-0139-7
- [3] DUDOVÁ, Radka, ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2004. Beckovy odborné slovníky. ISBN 80-7179-468-6.
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- [6] GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1.
- [7] GOLDSMITH, Marshall a Mark REITER. *Mojo: Jak najít naplnění v kariéře i osobním životě*. Brno: Computer Press, 2011. ISBN 978-80-251-3257-9.
- [8] HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.
- [9] HAMPLOVÁ, Dana. *Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele: štěstí ze sociologické perspektivy*. Praha: Fortuna Libri, c2015. ISBN 978-80-7321-947-5.
- [10] HENDL, J., 2005. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál. 407 s. ISBN 80-7178-813-9.
- [11] HEŘMANOVÁ, Eva. *Koncepty, teorie a měření kvality života*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-106-0.

- [12] CHALOUPKOVÁ, Jana, ed. *Proměny rodinných a profesních startů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. ISBN 978-80-7330-185-9.
- [13] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016, 256 s. ISBN 978-80-2475326-3.
- [14] JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Nakladatelství TRITON, 2003, 223 s. ISBN 80-7254-329-6.
- [15] KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-059-9.
- [16] KILLINGER, Barbara. *Workaholismus: záslužná závislost : rádce pro přežití rodiny*. Brno: J. Alman, 1998. Cesta k poznání. ISBN 80-86135-04-7.
- [17] KNOTOVÁ, Dana. *Pedagogické dimenze volného času*. Brno: Paido, 2011. ISBN 978-80-7315-223-9.
- [18] KOCOURKOVÁ, J. *Má populační politika v ČR perspektivu?* In: *Populační politika – ano či ne*. Sborník textů. Ekonomika, právo, politika č.21/2002, Praha, CEP, ISSN 1213-329
- [19] KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0643-9. (str. 216)
- [20] KRATOCHVÍLOVÁ, Emília. *Pedagogika volného času: výchova v čase mimo vyučovania v pedagogickej teórii a v praxi*. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2004. ISBN isbn80-223-1930-9.
- [21] LINHART, J., PETRUSEK, M., VODÁKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, Hana. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5.
- [22] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.
- [23] MAŘÍKOVÁ, Hana. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999. Working papers. ISBN 80-85950-69-3.
- [24] MATĚJČEK, Zdeněk. *Dítě a rodina v psychologickém poradenství*. Praha: SPN, 1992. Psychologická literatura. ISBN 80-04-25236-2.
- [25] MLČOCH, Lubomír. *Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2323-8.

- [26] MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upr. vyd. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8.
- [27] MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Základy sociologie. ISBN 80-86429-05-9.
- [28] NĚMEC, Jiří. *Kapitoly ze sociální pedagogiky a pedagogiky volného času pro doplňující pedagogické studium*. Brno: Paido, 2002. ISBN 80-7315-012-3.
- [29] RABUŠIC, Ladislav a Jana HAMANOVÁ. *Hodnoty a postoje v ČR 1991-2008: (pramenná publikace European Values Study)*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-4952-9.
- [30] SEIWERT, Lothar J. a Brian TRACY. *Jak sladit práci a osobní život: -a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-4021-8.
- [31] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, ed. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
- [32] SKARUPSKA, Helena. *Filozofie a Teorie výchovy*, Studijní opora. Praha: Hnutí R, 2016. ISBN 978-80-86798-70-7
- [33] ŠRAJER, Jindřich a Libor MUSIL, ed. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. České Budějovice: Libor Musil v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-145-0.
- [34] ŠULOVÁ, Lenka. *Raný psychický vývoj dítěte*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1820-3.
- [35] VENGLÁŘOVÁ, Martina. *Průvodce partnerským vztahem*. Praha: Grada, 2008. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-2054-8.

Zákony

[36] ČESKO. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. In: Portál veřejné správy [online]. ©2017a [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=43008&nr=117~2F1995&rpp=15#local-content>

[37] ČESKO. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: Portál veřejné správy [online]. ©2017b [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62555&nr=187~2F2006&rpp=15#local-content>

[38] ČESKO. Zákon č. 234/2014 Sb., služební zákon. In: Portál veřejné správy [online]. ©2017c [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=76084&nr=456~2F2011&rpp=15#local-content>

[39] ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Portál veřejné správy [online]. ©2017d [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&fulltext=z~C3~A1kon~20o~20st~C3~A1tn~C3~AD~20slu~C5~BEb~C4~9B&rpp=15#local-content>

[40] ČESKO. Zákon č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky. In: Portál veřejné správy [online]. ©2017e [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=76084&nr=456~2F2011&rpp=15#local-content>

[41] ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. In: Portál veřejné správy [online]. ©2017f [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40374&nr=586~2F1992&rpp=15#local-content>

[42] ČESKO. Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. In: Sagit [online]. ©2017g [cit. 2017-11-11]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/info/sb15135>

[43] ČESKO. Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem

státní služby (v aktuálním znění). In: Sagit [online]. ©2017h (cit. 2017-11-11). Dostupné z: <http://www.sagit.cz/info/sb15144>

[44] ČESKO. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. In: Portál veřejné správy [online]. ©2017i (cit. 2017-11-11). Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58471&fulltext=561~2F2004&rpp=15#local-content>

[45] FINANČNÍ SPRÁVA. Organizační řád Finanční správy České republiky č.j.: 41392/15/7400-00180 ze dne 23.6.2015 [online]. ©2017 (cit. 2017-11-11). Dostupné z: http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/fs-financni-sprava-cr/OR_FS_UZ_D4.pdf

[46] FINANČNÍ SPRÁVA. Kompetence a činnosti Finanční správy České republiky [online]. ©2015 (cit. 2017-11-11). Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/financni-sprava-cr/kompetence-a-cinnosti-fs>

[47] INTRANET FS. Kolektivní smlouva [online]. ©2017a (cit. 2017-11-11). Dostupné z: http://intranet.fs.mfcr.cz/cs/zamestnanci/personalni-agenda/Kolektivni-smlouva_dohoda

[48] INTRANET FS. Kolektivní dohoda vyššího stupně [online]. ©2017e (cit. 2017-11-11). Dostupné z: http://intranet.fs.mfcr.cz/cs/zamestnanci/personalni-agenda/Kolektivni-smlouva_dohoda

[49] INTRANET FS. Kolektivní dohoda [online]. ©2017b (cit. 2017-11-11). Dostupné z: http://intranet.fs.mfcr.cz/cs/zamestnanci/personalni-agenda/Kolektivni-smlouva_dohoda

[50] INTRANET FS. Vyhodnocení plnění. Akčního plánu pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 až 2018 [online]. ©2017c (cit. 2017-11-11). Dostupné z: http://intranet.fs.mfcr.cz/assets/cs/prilohy/7000-GFR/vyhodnoceni_plneni_akcniho_planu.pdf

[51] INTRANET FS. Obecné zásady pro čerpání FKSP orgánů finanční správy [online]. ©2017d (cit. 2017-11-11). Dostupné z: http://intranet.fs.mfcr.cz/cs/zamestnanci/personalni-agenda/Kolektivni-smlouva_dohoda

Internetové zdroje

- [52] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy. 4 - 15. Zaměstnanci v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)* [online]. ©2015a [cit. 2017-07-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>
- [53] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy. 4 - 25. Mezinárodní srovnání - podíl zaměstnaných na částečný úvazek, 2015* [online]. ©2015b [cit. 2017-07-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-iwbtn13wat>
- [54] DAŇOVÝ PORTÁL. Zaměstnavatelé a poskytovatelé „sick days“ [online]. ©2015 [cit. 2017-09-30]. Dostupné z: <http://www.danovy-portal.com/aktuality/zamestnavatele-a-poskytovani-sick-days>
- [55] GENDER A VÝZKUM. Ročník č. 6. DUDOVÁ, Radka a VOHLÍDALOVÁ, Marta. Rodina a rodičovství v individualizované společnosti [online]. ©2005 [cit. 2017-07-31]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/cs/issue/3-rocnik-6-cislo-1-2005-rodicovstvi/2>
- [56] HR FORUM. KŘÍŽKOVÁ, Alena. Flexibilní pracovní úvazky a jejich potenciál pro kombinaci pracovního a rodinného života [online]. ©2009 [cit. 2017-07-31]. Dostupné na: <http://www.hrforum.cz/flexibilnipracovni-uvazky-a-jejich-potencial-pro-kombinaci-pracovniho-a-rodinneho-zivota/>
- [57] MPO. NESTÁVAL, František. Metodika sladování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě [online]. ©2015 [cit. 2017-11-11]. Dostupné na: <https://www.mpo.cz/assets/cz/ministr-a-ministerstvo/ministerstvo/2015/10/METODIKA.pdf>
- [58] MPSV. Audit rodina&zaměstnání [online]. ©2014 [cit. 2017-11-11]. Dostupné na: <http://auditrodina.mpsv.cz/index.html>
- [59] SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. FORMÁNKOVÁ, Lenka, KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana a ČERMÁKOVÁ, Marie. Metodika řízení diverzity sladování pracovního a soukromého života na pracovišti/[online]. ©2015a [cit. 2017-07-31]. Dostupné z: <http://soc.cas.cz/projekt/metodika-rizeni-diverzity-sladovani-pracovniho-soukromeho-zivota-na-pracovisti>

[60] SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. FORMÁNKOVÁ, Lenka. Jak na sladování pracovního a soukromého života? /manuál pro firmy a organizace/[online]. ©2015b [cit. 2017-11-11]. Dostupné na:

http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/jak_na_sladovani_web.pdf

[61] ÚŘAD VLÁDY ČR. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 [online]. ©2014 [cit. 2017-07-31]. Dostupné na:

[https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf)

[muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf)

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Daň z přidané hodnoty
EET	Elektronická evidence tržeb
EU	Evropská unie
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FÚ	Finanční úřad
FS	Finanční správa
GFŘ	Generální finanční ředitelství
IS	Informační systém
ICT	Information and Communication Technologies
IT	Informační technologie
JSM	Jednotné správní místo
MFČR	Ministerstvo financí České republiky
MOOS	Mini-One-Stop-Shop
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OFŘ	Odvolací finanční ředitelství
PO	Požární ochrana
QOL	Quality of life
SFÚ	Specializovaný finanční úřad
Sv.	Stupeň volnosti
Tab.	Tabulka
ÚzP	Územní pracoviště

Vs.	Versus
VZ	Vzdělávací zařízení
WHO	Světová zdravotnická organizace
ZTP/P	Zvlášť těžké postižení s průvodcem

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Model časové rovnováhy.....	22
---	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Hlavní znaky pojetí kariéry.....	27
Tabulka č. 2: Pohlaví respondentů.....	65
Tabulka č. 3: Věk respondentů.....	65
Tabulka č. 4: Počet dětí.....	66
Tabulka č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	66
Tabulka č. 6: V současné době pracuji na.....	67
Tabulka č. 7: Jak jste se o opatření finanční správy pro sladování rodinného a pracovního života dozvěděli?.....	68
Tabulka č. 8: Která opatření pro sladování rodinného a pracovního života využíváte?.....	68
Tabulka č. 9: Jsem spokojený(á) s nabídkou opatření finanční správy pro sladování rodinného a pracovního života.....	69
Tabulka č. 10: Uvítal(a) bych, kdyby mi finanční správa umožnila.....	70
Tabulka č. 11: Umožňuje Vám finanční správa skloubit rodinný a pracovní život?.....	70
Tabulka č. 12: Výsledky posuzování pojmu „pracovat ve finanční správě“.....	71
Tabulka č. 13: Využívání opatření pro sladování rodinného a pracovního života.....	72
Tabulka č. 14: Kontingenční tabulky pro test nezávislosti chí-kvadrát	73
Tabulka č. 15: Kontingenční tabulka – otázka 5 vs. otázka 16.1	75
Tabulka č. 16: Kontingenční tabulka (čtyřpolní) tabulka – dosažený stupeň vzdělání vs. upřednostňování profesní kariéry před rodinným životem	77
Tabulka č. 17: Pořadí životních postojů a hodnot – skupina SŠ.....	78
Tabulka č. 18: Pořadí životních postojů a hodnot – skupina VŠ.....	79
Tabulka č. 19: Spearmanův koeficient pořadové korelace – životní postoje a hodnoty pracovníků s vyšším a nižším dosaženým stupněm vzdělání.....	79
Tabulka č. 20: Využívání zkráceného pracovního úvazku vs. děti do 15 let.....	80
Tabulka č. 21: Test rozdílů mezi dvěma relativními četnostmi.....	82

Tabulka č. 22: Kontingenční tabulka chí-kvadrát – znalost opatření pro sladování vs. spokojenost s nabídkou opatření.....	83
Tabulka č. 23: Pozorované a očekávané četnosti – test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku (č.1).....	84
Tabulka č. 24: Znaménkové schéma kontingenční tabulky (č.1).....	84
Tabulka č. 25: Počty využívaných opatření pro sladování rodinného a pracovního života.....	86
Tabulka č. 26: Kontingenční tabulka chí-kvadrát-četnost využívání opatření pro sladování rodinného a pracovního života vs. spokojenost s nabídkou těchto opatření.....	87
Tabulka č. 27: Pozorované a očekávané četnosti – test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku (č.2).....	88
Tabulka č. 28: Znaménkové schéma kontingenční tabulky (č.2).....	88

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: 9 čtyřpolních tabulek pro jednotlivé odpovědi v otázce 18

Příloha P III: Statistické údaje GFR ke dni 31.07.2017

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Jitka Červíková a jsem studentkou navazujícího magisterského studia oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Ve své diplomové práci se zabývám sladováním rodinného a pracovního života pracovníků finanční správy. Obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku. Dotazník je zcela anonymní a poslouží výhradně k mému výzkumu. Prosím vyberte pouze jednu odpověď, pokud nebude u otázky uvedené jinak. Svoji odpověď označte, případně vepište do volného řádku.

1. Pohlaví

muž žena Věk: _____

2. Rodinný stav

svobodná/svobodný vdaná/ženatý rozvedená/rozvedený
 vdova/vdovec žiji v partnerském svazku

3. Žiji ve společné domácnosti (označte i více možností, dle skutečného aktuálního stavu)

s manželem/manželkou s partnerem/partnerkou s mými rodiči
 s partnerovými rodiči sám/sama žiji s dětmi/s dítětem

4. Počet dětí

žádné 1 2
 3 4 a více ve věku: _____

5. Nejvyšší dosažené vzdělání

středoškolské všeobecné středoškolské odborné s maturitou
 vyšší odborné vzdělání vysokoškolské vzdělání bakalářské
 vysokoškolské vzdělání magisterské
v současné době studuji: _____

6. Ve finanční správě pracuji na pozici (označte i více možností)

referent/referentka zástupce vedoucího oddělení
 vedoucí oddělení ředitel/ka odboru
 ředitel/ka územního pracoviště
 jiné (uveďte) : _____

7. Jak dlouho pracujete ve finanční správě

do 5 let 6 -10 let 11-15 let
 16-20 let 21 let a více

8. V současné době pracuji na

- Územním pracovišti Krajském finančním úřadě
 Odvolacím finančním ředitelství Specializovaném finančním úřadě
 Generálním finančním ředitelství

9. Zaměstnanecký poměr (uved'te z níže uvedených možností)

- pracovní poměr na dobu určitou pracovní poměr na dobu neurčitou
 služební poměr na dobu určitou služební poměr na dobu neurčitou
 postaven mimo službu dohoda o provedení práce

10. Co pro Vás znamená slovo „práce“

	Rozhodně souhlasím	Souhlasím	Nevím	Nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Práce je jen způsob jak si vydělat peníze					
Práce je pro člověka důležitá, ale neměla by zasahovat do soukromého (rodinného) života					
Práce je nejdůležitější způsob, jak se v životě realizovat					
Práce je pro mne nutné zlo					
Práce je součástí běžného života					
Práci považuji za zdroj příjmů pro svou rodinu					
Práci považuji za zdroj příjmů pro své koníčky					

11. Pracovat ve finanční správě pro mne znamená

	Rozhodně souhlasím	Souhlasím	Nevím	Nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
získat společenské postavení					
možnost uplatnění mého dosaženého vzdělání					
perspektiva pracovního postupu					
možnost dalšího vzdělávání, školení					
možnost dělat co mne baví					
být finančně nezávislý					
zajistit zdroj příjmu pro svou rodinu					
jistota zaměstnání					
možnost pracovat samostatně					
najít si přátele					

12. Práce(i) ve finanční správě

	Rozhodně souhlasím	Souhlasím	Nevím	Nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Práci ve finanční správě zvládám bez problémů skloubit s rodinnými povinnostmi					
Práce ve finanční správě zasahuje do soukromého a rodinného života					
Práci podřizují svůj soukromý a rodinný život					
Práce ve finanční správě mě vyčerpává					
Práce ve finanční správě je zdrojem stresu					

13. Umožňuje Vám finanční správa skloubit rodinný a pracovní život

- ano ne zčásti ano
 nevím

14. Finanční správa nabízí pro sladování rodinného a pracovního života následující opatření: (označte z uvedených možností, o kterých víte)

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> pružná pracovní doba | <input type="checkbox"/> konto pracovní doby | <input type="checkbox"/> práce z domu |
| <input type="checkbox"/> práce na dálku | <input type="checkbox"/> stlačený pracovní týden | <input type="checkbox"/> zkrác.úvazek |
| <input type="checkbox"/> sdílený pracovní úvazek | <input type="checkbox"/> 5 sick days (indispozice) | <input type="checkbox"/> 5 týd.dovolené |
| <input type="checkbox"/> dodatková dovolená pro rodiče | <input type="checkbox"/> firemní školka (dětská skupina) | <input type="checkbox"/> rekreace |
| <input type="checkbox"/> hlídání dětí na pracovišti | <input type="checkbox"/> úhrada služeb pro děti | <input type="checkbox"/> zdravotní péče |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na dopravu | <input type="checkbox"/> tábory pro děti | <input type="checkbox"/> kulturní akce |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na životní/penzijní pojištění | | <input type="checkbox"/> poradenství |
| <input type="checkbox"/> sportovní vyžití | <input type="checkbox"/> trénink zvládání pracovních a rodinných povinností | |
| <input type="checkbox"/> pracovně-rodinný koordinátor | <input type="checkbox"/> průzkum zaměstnaneckých potřeb | |
| <input type="checkbox"/> finanční příspěvky | | |

15. Jakým způsobem jste se o opatření finanční správy pro sladování rodinného a pracovního života dozvěděli (označte i více možností):

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> od kolegů z práce | <input type="checkbox"/> z vlastní iniciativy | <input type="checkbox"/> od nadřízeného |
| <input type="checkbox"/> z interních předpisů | <input type="checkbox"/> z intranetu finanční správy | <input type="checkbox"/> vůbec o nich nevím |

16. Slad'ování rodinného a pracovního života

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím
Jste spokojen/a s nabídkou finanční správy pro slad'ování rodinného a pracovního života, které nabízí					
Finanční správa mi vychází vstříc v případě, že mám nějaké soukromé problémy, které omezují mou pracovní výkonnost					

17. Uvítal/a bych, kdyby mi finanční správa umožnila následující opatření pro slad'ování rodinného a pracovního života:

18. Které opatření pro slad'ování rodinného a pracovního života nejčastěji využíváte (označte i více možností):

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> pružná pracovní doba | <input type="checkbox"/> konto pracovní doby | <input type="checkbox"/> práce z domu |
| <input type="checkbox"/> práce na dálku | <input type="checkbox"/> stlačený pracovní týden | <input type="checkbox"/> zkrác.úvazek |
| <input type="checkbox"/> sdílený pracovní úvazek | <input type="checkbox"/> 5 sick days (indispozice) | <input type="checkbox"/> 5 týd.dovolené |
| <input type="checkbox"/> dodatková dovolená pro rodiče | <input type="checkbox"/> firemní školka (dětská skupina) | <input type="checkbox"/> rekreace |
| <input type="checkbox"/> hlídání dětí na pracovišti | <input type="checkbox"/> úhrada služeb pro děti | <input type="checkbox"/> zdravotní péče |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na dopravu | <input type="checkbox"/> tábory pro děti | <input type="checkbox"/> kulturní akce |
| <input type="checkbox"/> příspěvek na životní/penzijní pojištění | | <input type="checkbox"/> poradenství |
| <input type="checkbox"/> sportovní vyžití | <input type="checkbox"/> trénink zvládání pracovních a rodinných povinností | |
| <input type="checkbox"/> pracovně-rodinný koordinátor | <input type="checkbox"/> průzkum zaměstnaneckých potřeb | |
| <input type="checkbox"/> finanční příspěvky | | |

19. V případě nemocného dítěte nejčastěji využívám (pokud nemáte děti, nevyplňujte)

- | | | |
|--|--|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ošetřování člena rodiny | <input type="checkbox"/> nemocné dítě hlídají rodiče | |
| <input type="checkbox"/> o nemocné dítě se stará partnerka/partner | | |
| <input type="checkbox"/> využití placené chůvy (ošetřovatele) | | |
| <input type="checkbox"/> indispozici | <input type="checkbox"/> hlídají kamarádky | <input type="checkbox"/> dovolenou |
| <input type="checkbox"/> dítě je již dostatečně staré, nepotřebuje dozor dospělého | | |

20. V případě, že onemocní osoba blízká, využívám:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ošetřování člena rodiny | <input type="checkbox"/> využití placené služby |
| <input type="checkbox"/> dovolenou | <input type="checkbox"/> dovolenou |
| <input type="checkbox"/> indispozici | <input type="checkbox"/> netýká se mě to |

21. Jaké jsou Vaše životní postoje a hodnoty (seřad'te pomoci přetažení myši dle důležitosti od 1 nejdůležitější až o 9 nejméně důležité):

- ___ mít co nejvyšší vzdělání a kvalifikaci
- ___ mít dostatek času věnovat se práci
- ___ mít možnost budování kariéry
- ___ mít práci co mne baví
- ___ mít práci, která je dobře placená
- ___ mít dostatek času věnovat se dětem a partnerovi
- ___ mít dostatek času na přátele a koníčky
- ___ mít dostatek peněz a dobře si žít
- ___ být zdrav/a

22. Jaké je rozdělení rolí ve Vaší domácnosti:

- všechny nebo většinu domácích prací vykonává žena (tradiční partnerství)
 - většinu domácích prací a povinností vykonává žena sama, partner pomáhá jen výjimečně
 - většinu domácích prací a povinností vykonává muž sám, partnerka pomáhá jen výjimečně
 - všechny nebo většinu domácích prací vykonává muž (obrácené role)
 - partneři se dělí rovným dílem (moderní partnerství)
 - starost o domácí práce spočívá pouze na mne (žiji sama/sám)
 - starost o domácí práce spočívá na jiné osobě (uveďte jaké např. prarodiče, chůva...)
-

23. Pokud máte děti nebo je plánujete, vyplňte následující:

- dítě jsem plánovala (plánuji) s ohledem na zaměstnání
- dítě jsem neplánovala (neplánuji)
- na mateřskou dovolenou jsem nastoupila (nastoupím)
- na mateřskou dovolenou jsem nenastoupila (nenastoupím)
- na rodičovskou dovolenou nastoupil (nastoupí) můj partner/partnerka
- o dítě se staraly (postarají) prarodiče
- na rodičovské dovolené jsme se střídali (budeme střídat) vzájemně s partnerem
- o dítě se starala (postará) placená chůva, kamarádka a jiné
- dítě nastoupilo (nastoupí) do jeslí
- na rodičovskou dovolenou jsem nastoupila (nastoupím) na dobu, uveďte: _____

24. Na RD jsem byla/byl v kontaktu se svým zaměstnavatelem (pokud jste před nástupem na MD nebo RD nepracoval/a ve finanční správě nevyplňujte)

- pouze elektronicky zaměstnavatel mi umožnil pracovat na zkrácený úvazek
- zaměstnavatel mi nabídl jednorázovou brigádu
- zaměstnavatel mi nabídl práci z domu
- jen zřídka byl/byla jsem v kontaktu pouze ze svými kolegy
- nebyl/nebyla jsem v kontaktu

25. Jakým způsobem trávíte svůj volný čas (označte z uvedených možností)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> věnuji se dětem | <input type="checkbox"/> věnuji se partnerovi |
| <input type="checkbox"/> věnuji se dětem a partnerovi | <input type="checkbox"/> starám se o rodiče |
| <input type="checkbox"/> samostudiu | <input type="checkbox"/> četba, návštěva divadla, kina a galérií |
| <input type="checkbox"/> ruční práce, zahrada, kutilství | <input type="checkbox"/> sportovním činnostem |
| <input type="checkbox"/> hra na hudební nástroj, umělecká tvorba, divadelní činnost | |
| <input type="checkbox"/> jiná (uved'te): _____ | |

26. Jste spokojen/a s délkou Vašeho volného času a jeho způsobem jak je trávíte

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> velmi spokojen/a | <input type="checkbox"/> spokojen/a |
| <input type="checkbox"/> nevím | <input type="checkbox"/> méně spokojen/a |
| <input type="checkbox"/> méně spokojen/a | <input type="checkbox"/> nespokojen/a |

PŘÍLOHA P II: 9 čtyřpolních tabulek pro jednotlivé odpovědi v otázce 18

Čtyřpolní tabulka: Využívání pružné pracovní doby

	ano	ne	Σ	
žena	308	19	327	chí-kvadrát: 1,48 Sign. $p = 0,2234$ sv = 1
muž	65	7	72	
Σ	373	26	399	

Čtyřpolní tabulka: Využívání konta pracovní doby

	ano	ne	Σ	
žena	27	300	327	chí-kvadrát: 2,22 Sign. $p = 0,1358$ sv = 1
muž	10	62	72	
Σ	37	362	399	

Čtyřpolní tabulka: Využívání 5 týdnů dovolené

	ano	ne	Σ	
žena	296	31	327	chí-kvadrát: 0,09 Sign. $p = 0,7614$ sv = 1
muž	66	6	72	
Σ	362	37	399	

Čtyřpolní tabulka: Využívání 5 sick days

	ano	ne	Σ	
žena	285	42	327	chí-kvadrát: 0,06 Sign. $p = 0,8116$ sv = 1
muž	62	10	72	
Σ	347	52	399	

Čtyřpolní tabulka: Využívání rekreace

	ano	ne	Σ	
žena	39	288	327	chí-kvadrát: 1,49 Sign. $p = 0,2218$ sv = 1
muž	5	67	72	
Σ	44	355	399	

Čtyřpolní tabulka: Využívání příspěvku na připojištění

	ano	ne	Σ	
žena	49	278	327	chí-kvadrát: 0,06 Sign. $p = 0,8126$ sv = 1
muž	10	62	72	
Σ	59	340	399	

Čtyřpolní tabulka: Sportovní vyžití

	ano	ne	Σ	
žena	17	310	327	chí-kvadrát: 2,14 Sign. $p = 0,1439$ sv = 1
muž	7	65	72	
Σ	24	375	399	

Čtyřpolní tabulka: Využívání kulturních akcí

	ano	ne	Σ	
žena	18	309	327	chí-kvadrát: 0,84 Sign. $p = 0,3608$ sv = 1
muž	6	66	72	
Σ	24	375	399	

Čtyřpolní tabulka: Využívání finančních prostředků

	ano	ne	Σ	
žena	32	295	327	chí-kvadrát: 0,11 Sign. $p = 0,7347$ sv = 1
muž	8	64	72	
Σ	40	359	399	

	Celkový počet zaměstnanců (evidenční počet k 31.7.2017)	Z toho		Podle dosaženého vzdělání						Pracovní poměr		Služební poměr				Pracovní úvazek					
		žen	mužů	SŠ	SŠ s	VOŠ	VŠ	VŠ	na dobu	na dobu	na dobu	na dobu	mimo výkon služby z omezených důvodů	plný	zkrácený	dohoda o provedení práce	částečná práce	stlačený pracovní úvazek	sdílený pracovní úvazek	jiny	
				odborné	maturitou		bakalářské	magisterské	určitou	neurčitou	určitou	neurčitou	určitou	neurčitou	úvazek	úvazek	práce	domu	týden	úvazek	
Generální finanční ředitelství	716	451	265	62	174	11	39	430	33	181	25	476	1	675	41	39	4	0	0	0	
GŘŘ - oddělení v regionech - hl. m. Praha	63	44	19	2	41	0	3	17	3	12	0	48	0	63	0	0	0	0	0	0	
GŘŘ - oddělení v regionech - pro Středočeský kraj	39	28	11	0	25	0	4	10	1	8	0	30	0	37	2	1	0	0	0	0	
GŘŘ - oddělení v regionech - České Budějovice	34	23	11	0	13	1	6	14	1	7	0	26	0	33	1	0	0	0	0	0	
GŘŘ - oddělení v regionech - Plzeň	38	26	12	0	14	0	5	19	0	8	0	30	0	37	1	0	0	0	0	0	
GŘŘ - oddělení v regionech - Ústí n. Lab.	40	30	10	0	25	0	4	11	1	9	1	29	0	40	0	0	0	0	0	0	
GŘŘ - oddělení v regionech - Hradec Králové	38	25	13	0	18	0	5	15	0	8	0	30	0	37	1	0	0	0	0	0	
GŘŘ - oddělení v regionech - Brno	64	43	21	0	24	4	10	26	4	10	1	49	0	63	1	0	0	0	0	0	
GŘŘ - oddělení v regionech - Ostrava	47	30	17	1	12	0	6	28	1	11	0	35	0	47	0	0	0	0	0	0	
Odvolačí finanční ředitelství	248	192	56	0	32	1	24	191	1	3	10	234	0	241	7	0	0	0	0	0	
Specializovaný finanční úřad	357	235	122	1	99	6	46	205	8	8	3	338	0	351	6	2	0	0	0	0	
KFÚ pro hl. m. Prahu	247	171	76	22	102	5	21	97	2	25	3	217	0	247	0	3	0	0	0	0	
ÚP - hl. m. Praha	2 134	1 852	282	33	1 509	52	121	419	65	43	83	1 943	0	2 125	9	1	0	0	0	0	
KFÚ pro Středočeský kraj	148	125	23	2	73	8	12	53	2	6	4	136	0	145	3	2	0	0	0	0	
ÚP - Středočeský kraj	1 449	1 242	207	6	950	56	104	333	38	18	38	1 355	0	1 440	9	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Jihočeský kraj	92	68	24	2	25	2	4	59	3	2	1	86	0	91	1	0	0	0	0	0	
ÚP - Jihočeský kraj	780	637	143	2	432	19	64	263	20	6	10	744	0	768	12	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Plzeňský kraj	102	72	30	3	32	0	9	58	3	5	1	93	0	97	5	0	1	0	0	0	
ÚP - Plzeňský kraj	645	547	98	0	340	15	50	240	21	3	13	608	0	632	13	3	0	0	0	0	
KFÚ pro Karlovarský kraj	70	51	19	1	32	1	5	31	2	1	2	65	0	67	3	0	0	0	0	0	
ÚP - Karlovarský kraj	292	257	35	1	180	5	33	73	9	6	9	268	0	290	2	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Ústecký kraj	101	70	31	2	43	0	13	43	4	4	0	93	0	101	0	0	0	0	0	0	
ÚP - Ústecký kraj	800	706	94	5	520	18	63	194	45	18	26	711	0	796	4	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Liberecký kraj	83	63	20	2	42	0	6	33	0	5	1	77	0	82	1	0	0	0	0	0	
ÚP - Liberecký kraj	468	392	76	1	309	16	36	106	29	5	15	418	1	467	1	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Královéhradecký kraj	91	65	26	2	24	1	17	47	1	4	1	85	0	87	4	0	1	0	0	0	
ÚP - Královéhradecký kraj	617	515	102	0	348	20	51	198	26	12	12	567	0	607	10	3	0	0	0	0	
KFÚ pro Pardubický kraj	88	56	32	0	28	0	13	47	2	3	0	83	0	86	2	0	0	0	0	0	
ÚP - Pardubický kraj	555	462	93	4	287	23	64	177	22	12	12	509	0	544	11	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Kraj Vysočina	100	68	32	0	34	3	15	48	3	3	0	94	0	100	0	0	0	0	0	0	
ÚP - Kraj Vysočina	567	442	125	0	306	13	54	194	17	7	12	531	0	563	4	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Jihomoravský kraj	169	109	60	6	45	3	25	90	3	9	5	152	0	165	4	1	0	0	0	0	
ÚP - Jihomoravský kraj	1 401	1 129	272	7	651	42	141	560	68	20	44	1 267	2	1 380	21	4	0	0	0	0	
KFÚ pro Zlínský kraj	97	71	26	0	29	2	9	57	4	2	5	86	0	97	0	0	0	0	0	0	
ÚP - Zlínský kraj	665	580	85	1	317	14	59	274	16	6	31	612	0	661	4	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Olomoucký kraj	91	64	27	1	33	0	6	51	3	2	0	86	0	91	0	1	0	0	0	0	
ÚP - Olomoucký kraj	631	514	117	3	296	24	51	257	16	13	15	587	0	628	3	0	0	0	0	0	
KFÚ pro Moravskoslezský kraj	125	78	47	3	21	0	12	89	1	6	1	117	0	124	1	0	0	0	0	0	
ÚP - Moravskoslezský kraj	1 157	907	250	12	397	19	128	601	39	26	29	1 063	0	1 146	11	0	0	0	0	0	
CELKEM	15 449	15 449			15 449							15 449		15 449	60	6	0	0	0	0	

Průloha P III - Statistické údaje GŘŘ ke dni 31.07.2017 (zdroj: vlastní)