

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury



Fakulta
tělesné kultury

PROFESE RESPONDENTA JAKO URČUJÍCÍ FAKTOR PŘI VÝBĚRU DOVOLENÉ

Diplomová práce

Autor: Bc. Martin Holub

Studijní program: Tělesná výchova a sport – Rekreatologie

Vedoucí práce: Ing. Eva Schwartzhoffová, Ph.D.

Olomouc 2023

Bibliografická identifikace

Jméno autora: Bc. Martin Holub

Název práce: Profese respondenta jako určující faktor při výběru dovolené

Vedoucí práce: Ing. Eva Schwartzhoffová, Ph.D.

Pracoviště: Katedra rekreologie

Rok obhajoby: 2023

Abstrakt:

Profese, kterou člověk vykonává, zahrnuje specifické pracovní podmínky, povinnosti, nároky a pracovní zátěž. Tyto faktory mohou mít vliv na osobní život jednotlivce, včetně rozhodování o volbě a plánování dovolené. Cílem této diplomové práce je prezentovat výsledky výzkumu zaměřeného na vliv profese při výběru dovolené. Výzkum byl proveden formou ankety. Touto byly zjištěny rozdíly v plánování, čerpání a preferencích při výběru dovolené mezi jednotlivými profesemi zařazenými do hlavních tříd dle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Značné rozdíly mezi některými hlavními třídami byly nalezeny zejména v délce čerpání dovolené, ale i možnosti její úhrady ze strany zaměstnavatele. Zjištěné poznatky a výsledky provedeného výzkumu jsou prezentovány v praktické části této práce.

Klíčová slova:

volný čas, cestovní ruch, dovolená, klasifikace zaměstnání, profese

Souhlasím s půjčováním práce v rámci knihovních služeb.

Bibliographical identification**Author:** Bc. Martin Holub**Title:** The respondent's profession as a determining factor in vacation selection**Supervisor:** Ing. Eva Schwartzhoffová, Ph.D.**Department:** Department of Recreation and Leisure Studies**Year:** 2023**Abstract:**

The profession a person engages in encompasses specific working conditions, responsibilities, demands, and workload. These factors can have an impact on an individual's personal life, including decision-making and vacation planning. The aim of this master's thesis is to present the results of research focused on the influence of profession on vacation choices. The research was conducted in the form of a survey, which revealed differences in vacation planning, utilization, and preferences among various professions classified into the main categories according to the CZ-ISCO Occupational Classification. Significant differences were found, particularly in the duration of vacation utilization and the possibility of employer reimbursement. The findings and results of the conducted research are presented in the practical part of this thesis.

Keywords:

leisure, tourism, vacation, classification of occupations, profession

I agree the thesis paper to be lent within the library service.

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracoval samostatně pod vedením Ing. Evy Schwartzhoffové, Ph.D., uvedl všechny použité literární a odborné zdroje a dodržoval zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne 27. června 2023

.....

Rád bych poděkoval Ing. Evě Schwartzhoffové, Ph.D. za odborné vedení a podporu při volbě tématu i vlastním zpracování diplomové práce.

OBSAH

Obsah	7
1 Úvod	9
2 Přehled poznatků	10
2.1 Volný čas.....	10
2.1.1 Poznátky v současném výzkumu volného času	12
2.2 Cestovní ruch	12
2.2.1 Typologie cestovního ruchu	14
2.2.2 Členění účastníků cestovního ruchu.....	17
2.3 Dovolená.....	18
2.3.1 Dovolená v pracovně právní rovině.....	19
2.3.2 Dovolená a jiné typy volna jako pracovní benefit	20
2.3.3 Termín dovolená jako synonymum pro slovo zájezd	21
2.4 Profese	22
2.4.1 Pojmová problematika	22
2.4.2 Národní soustava povolání.....	23
2.4.3 Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	24
2.4.4 Profese.....	25
3 Cíle	27
4 Metodika	28
4.1 Sběr dat a vzorek respondentů	28
4.2 Statistické zpracování dat	29
5 Výsledky.....	30
5.1 Sociodemografická charakteristika respondentů.....	30
5.2 Profesní omezení v čerpání dovolené	31
5.2.1 Maximální počet dnů dovolené dle profese.....	32
5.2.2 Profesní omezení při čerpání dovolené.....	33
5.2.3 Profesní požadavky na termín čerpání dovolené.....	34
5.3 Plánování dovolené dle profese	34

5.3.1	Způsob přípravy dovolené dle profese.....	34
5.3.2	Doba přípravy dovolené dle profese	36
5.4	Možnosti úhrady dovolené od zaměstnavatele dle profese	36
5.5	Preference při výběru dovolené	38
5.5.1	Způsob trávení dovolené dle profese.....	38
5.5.2	Preference dle místa pobytu	39
5.5.3	Preference dle prostředí	40
6	Diskuse	41
7	Závěry	44
8	Souhrn	46
9	Summary	48
10	referenční seznam	49
11	Seznam zkratk.....	52
12	Seznam obrázků	53
13	Seznam tabulek	54
14	Přílohy.....	55
14.1	Příloha 1. Hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.....	56
14.2	Příloha 2. Seznam profesí podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO:	59
14.3	Příloha 3. Anketní lístek	62

1 ÚVOD

Během života procházíme významnými životními etapami, a jednou z nich je studium na základní škole, kdy začínáme přemýšlet o našem budoucím povolání. Následně volíme střední školu a případně vysokou školu. Po ukončení studia vstupujeme do zaměstnání, což je jedna z nejdelších etap v našem životě, kterou trávíme velkou část svého času.

Práce, kterou vykonáváme, může mít významný vliv na kvalitu našeho života. V dnešní uspěchané době se často setkáváme s pracovními požadavky, které nás pronásledují i ve volném čase. Kontrolujeme pracovní emaily, vyřizujeme telefonické hovory nebo zůstáváme v zaměstnání nad rámec základní pracovní doby. Tím se stává kvalitní využití volného času ještě důležitějším aspektem.

Těšíme se na volný čas, protože věříme, že čím více volného času budeme mít, tím lépe budeme žít. Věříme, že volno nám poskytne možnost odpočívat, nabrat novou energii, věnovat se svým zájmům a strávit čas s rodinou a přáteli. Je to chvíle, kdy můžeme realizovat své záliby, cestovat, objevovat nová místa, relaxovat a obnovit si duševní i fyzickou pohodu. Správné a kvalitní využití volného času má tedy velký význam, protože nám umožňuje vyvážit pracovní a osobní život a udržovat si harmonii a šťastný životní styl.

Cílem této diplomové práce je právě prezentovat výsledky výzkumu zaměřeného na vliv profese při výběru dovolené. Chceme porozumět, jaký vztah existuje mezi pracovním zaměřením jednotlivce a jeho preferencemi a rozhodnutími týkajícími se dovolené. Zajímá nás, jestli profese ovlivňuje výběr destinací, typů dovolené, délku volna a další faktory, které hrají roli při plánování a organizaci dovolené.

Pro dosažení našeho cíle jsme provedli výzkum, který zahrnoval dotazování formou ankety mezi respondenty z různých profesí. Anketní lístek obsahoval otázky týkající se jejich možností čerpání dovolené a preference a rozhodování v oblasti dovolené. Práce také zahrnuje statistickou analýzu získaných dat.

Věřím, že tato práce přinese nové poznatky o vztahu mezi profesí a výběrem dovolené. Tyto poznatky budou mít užitek pro cestovní kanceláře, pracovníky v oblasti lidských zdrojů a všechny zainteresované strany zabývající se pracovním životem a chápající důležitost a dopady dovolené na pracovníky všech profesí.

2 PŘEHLED POZNATKŮ

Mnoho autorů se zabývá cestovním ruchem jako fenoménem moderní společnosti a zdůrazňuje vzájemné souvislosti mezi cestovním ruchem, příjmy a volným časem obyvatel. Tato práce má za cíl prozkoumat tyto vztahy a zahrnout do nich také profesní aspekty obyvatel a související atributy.

Cestovní ruch je často spojován s možností relaxace, zábavy a objevování nových míst. Lidé s vyššími příjmy a dostatečným volným časem mají často větší možnost si dovolit cestovat a využívat výhod cestovního ruchu. Mají také tendenci vytvářet vyšší poptávku po různých cestovních službách a atrakcích.

V tomto kontextu je také důležité zohlednit profesní aspekty. Různé profese mají rozdílné pracovní podmínky a omezení, která mohou ovlivňovat možnosti cestování a využívání dovolené. Například pracovníci ve specifických profesích, jako jsou zdravotničtí pracovníci, hasiči nebo policisté, mohou mít povinnosti, které omezuje jejich volný čas a flexibilitu při plánování dovolené.

Další profesní atributy, jako je míra stresu v práci, pracovní doba, pracovní vytížení a dostupnost volného času, mohou také ovlivňovat preference a možnosti čerpání dovolené. Některé profesní skupiny mohou mít větší tlak na čerpání dovolené v konkrétním termínu, zatímco jiné mohou mít větší flexibilitu a možnost plánovat si dovolenou podle svých preferencí.

Zahrnutí profesních aspektů do studia vztahů mezi cestovním ruchem, příjmy, volným časem a preferencemi při čerpání dovolené nám umožňuje získat komplexnější a diferenciovanější pohled na to, jak se tyto faktory vzájemně ovlivňují a jaké jsou specifické dynamiky v různých profesních skupinách.

2.1 Volný čas

Volný čas se v průběhu staletí a napříč kulturami dramaticky vyvíjel. Vždy byl v kontrastu s prací. Před dvěma tisíci lety byly pojmy práce a volný čas spojovány s nevolnictvím a svobodou. Ve starověkém Řecku, byla většina práce svěřena otrokům, zatímco bohatší části společnosti se věnovaly jiným činnostem. Volný čas byl aktivní stav mysli. Dobrý volný čas znamenalo

sportovat, učit se hudební teorii, debatovat s kvalifikovanými vrstevníky a dělat filozofii. Volný čas nebyl snadný, ale měl být potěšující (Imtiaz, 2017).

V minulosti se využití volného času mohlo těšit jen minimu lidí. Mnozí je využívali především k náboženství.

„Ve středověku byl volný čas vnímán jako časový úsek, který je věnován rozjímání a modlitbám, ale také různým zábavám, hrám a tancům“ (Hodaň & Dohnal, 2005, p.53).

V době renesance bylo množství volného času minimalizováno, byla preferována práce a volný čas neměl v tehdejší společnosti svůj význam. V současné době má společnost zájem na zvětšování volného času. Ten je využíván k nejrůznějším činnostem, aktivnímu či pasivnímu odpočinku.

Jakubíková (2012, p.16) uvádí, že „volný čas je část mimopracovní doby, v níž člen společnosti nevykonává žádnou nutnou činnost a kterou podle vlastního rozhodnutí využívá pro oddech, rozvoj osobnosti a pro různé formy zájmové činnosti.“

Zich & Brabec (1978, p. 8) vyjadřují názor, že „volný čas je prostor, který představuje nesmírné bohatství. Člověk v něm nachází odpočinek, zábavu i poučení. V jaké relaci se realizují tyto funkce, záleží nejen na společenských možnostech, ale také na vyspělosti každého jednotlivce.“ Trávení volného času je tedy silně ovlivněno životním stylem každého jednotlivce.

Jakubíková (2012) dále hovoří o volném čase, dostatku finančních prostředků a příznivém politickém klimatu jako o předpokladech k rozvoji cestovního ruchu. Pro přesné vymezení hranic volného času z mimopracovní doby, z něj ještě vyčleňuje čas nezbytný pro přepravu do zaměstnání, nákupy, čas nutný pro domácí práce a čas věnovaný pro uspokojení potřeby jídla a spánku.

Velkou část volného času zastává dovolená. Fazík (2011, p. 140) uvádí, že „dovolená tvoří zásadní část fondu našeho volného času a využíváme ji především k rekreačním účelům ve vybrané destinaci nebo doma“.

Pokud vycházíme z předpokladu, že efektivní využívání volného času by mělo být nezbytnou součástí života každého jedince, a dovolená tvoří zásadní část volného času, pak výběr dovolené jej značně ovlivňuje. Profesní postavení jedince nabízí různé možnosti, ale také omezení při čerpání dovolené, které jsou ovlivněny nejen výší příjmu, ale také délkou dovolené případně termínem jejího čerpání.

2.1.1 Poznatky v současném výzkumu volného času

Keinan, Bellezza & Paharia (2019) uvádějí, že v minulosti jedinci s vysokým postavením projevovali bohatství tím, že plýtvali časem neproduktivními volnočasovými aktivitami; dnes se dlouhé hodiny práce a nedostatek volného času staly symbolem společenského postavení. Orientace na produktivitu a posedlost zaneprázdněností také ovlivňuje spotřebitelský výběr volnočasových aktivit, a motivuje spotřebitele k hledání sběratelských zážitků ve snaze vytvořit si svůj zážitkový životopis. Dále zmiňují, že způsob, jakým spotřebitele tráví svůj volný čas, může také sloužit jako forma okázalé spotřeby.

Bellezza, Paharia & Keinan (2017) porovnávají vnímání zaneprázdněnosti napříč kulturami a zjišťují, že zatímco Američané spíše vykládají zaneprázdněnost jako pozitivní signál postavení, Italové vnímají dostatek volného času jako známku vyššího.

Imtiaz (2017) hovoří o zjištěních, jak trávení volného času, tak rozhodování o tom, jak trávit volný čas, může být velmi stresující. Někteří lidé pociťují obrovský tlak na maximalizaci naší zábavy. Tento tlak může bránit našemu potěšení ze samotného volného času. Dále hovoří o tom, jak někteří jedinci mají problém vnímat volný čas jako vůbec hodnotný. Často se jedná o lidi, kteří mají psychicky náročné, ale dobře placené zaměstnání. Tito lidé upřednostňují produktivitu do té míry, že si nemůžou užít volno.

2.2 Cestovní ruch

S pojmem cestovní ruch si mnoho z nás spojuje dovolenou, cestování, poznávání nových míst, rekreaci, únik z každodenních pracovních povinností, prostě příjemně strávený volný čas. Tento pohled je ovšem dosti nepřesný. Jako relativně nové odvětví si získává stále větší význam nejen v podnikatelském prostředí, ale také v akademickém světě. Jedná se o velmi komplexní pojem, kterým se zabývá mnoho vědních oborů. Jedná se tedy o interdisciplinární jev a jeho vysvětlování pouze z pohledu jedné vědní disciplíny by bylo nedostatečné. Mezi tyto patří mimo jiné sociologie, geografie, ekonomie. Malá (1999) uvádí, že jednotliví autoři zdůrazňují různé složky tohoto společensk-konomického jevu v závislosti na vědní disciplíně, která se jim zabývá. Podobně na cestovní ruch nahlíží Dann & Cohen (1991), podle kterých žádná všeobjímající teorie cestovního ruchu neexistuje. Na cestovní ruch pohlížejí ze sociologického hlediska. Cestovní ruch, jak uvádějí, je pouze předmětem výzkumu, ostatně jako i jiné oblasti lidského konání.

Z ekonomického hlediska na cestovní ruch nahlíží Linderová (2015), která uvádí, že jde o formu spotřeby.

„Cestovní ruch představuje soubor jevů a vztahů, vyplývajících z cestování a pobytu osob na cizím místě, pokud cílem pobytu není trvalé usazení nebo výkon výdělečné činnosti“ (Hunziker & Krapf, 1942, In Gúčík, 2010, p.11)

Tato, jedna z nejstarších definic cestovního ruchu, poukazuje, co by cílem pobytu mimo místo trvalého usazení být nemělo. Opačně, právě co by účelem pobytu být mělo, uvádí Horner & Swarbrooke (2003, p. 53), kteří definují cestovní ruch jako „Krátkodobý přesun lidí na jiná místa, než jsou místa jejich obvyklého pobytu, za účelem příjemných činností“.

Obě tyto definice stejně poukazují na dočasnost pobytu mimo místo trvalého usazení a stejně vylučují jako účel cesty zaměstnání či výkon výdělečné činnosti. Jinak však na cestovní ruch pohlíží Zelenka & Pásková (2012). Tito mezi účely pobytu v rámci cestovního ruchu již zaměstnání či výkon výdělečné činnosti zahrnují. Taktéž poukazují na produkty a služby, které jsou cestujícím nabízeny a společenské, politické a environmentální vztahy na místech pobytu. Uvádějí velmi komplexní definici cestovního ruchu.

„Cestovní ruch je komplexní společenský jev zahrnující aktivity osob cestujících mimo jejich obvyklé prostředí nebo pobývajících na těchto místech ne déle než jeden rok za účelem zábavy, rekreace, vzdělávání, pracovní či za jiným účelem i aktivity subjektů poskytujících služby a produkty těmto cestujícím osobám, tedy i provozování zařízení se službami pro tyto cestující osoby, včetně souhrnu aktivit osob, které tyto služby nabízejí a zajišťují, aktivit spojených s využíváním, rozvojem a ochranou zdrojů pro cestovní ruch, souhrnu politických a veřejně správních aktivit a reakcí místní komunity a ekosystémů na uvedené aktivity“. (Zelenka & Pásková, 2012, p.83)

Kotíková & Schwartzhoffová (2017) hovoří o mezníku, kterým se stala konference Světové organizace cestovního ruchu v Ottawě v roce 1991. Zde byla formulována a později v roce 1993 přijata jako oficiální definice cestovního ruchu, která vymezuje cestovní ruch zejména pro účely vykazování statistických údajů. Definice dle World Health Organisation [UNWHO]:

„Cestovní ruch představuje činnost osob, spočívající v cestování a pobytu v místech mimo místo jejich obvyklého pobytu po dobu kratší, než je jeden ucelený roku, za účelem využití volného času, obchodu a jinými účely“ (Čech, 1998, p.68).

Ve všech těchto uvedených definicích je stejně vymezena podmínka dočasného pobytu mimo místo trvalého usazení. Hlavní rozdíly najdeme v účelu takového pobytu. Poslední zmiňovaná definice cestovního ruchu dle UNWTO zahrnuje mezi účely takového pobytu nejen aktivity vykonávané ve volném čase, ale také činnosti spojené s obchodem, zaměstnáním či výdělečnou činností, případně jinými motivy

2.2.1 Typologie cestovního ruchu

V předcházející kapitole byl cestovní ruch vymezen jako složitý společensko-ekonomický jev, který v sobě zahrnuje aspekty nejen sociokulturní, psychologické a environmentální, ale především ekonomické. To kam lidé cestují a kolik za výlety a dovolené vynakládají finančních prostředků, souvisí také s jejich věkem či životní etapou, ve které se nacházejí. Pro lepší pochopení právě těchto souvislostí je zapotřebí přiblížit základní poznatky ke členění cestovního ruchu. Je potřeba dodat, že níže uvedený výčet typů cestovního ruchu není vyčerpávající. Zejména u kritéria členění cestovního ruchu dle motivace jsou jednotlivé typy v čase proměnlivé. Toto může mimo jiné souviset s měnícím se životním stylem, potřebami účastníka cestovního ruchu, technickým vývojem, nabídkou služeb cestovního ruchu. Palatková & Zichová (2011) upozorňují, že jednotlivé typy cestovního ruchu se rovněž vzájemně prolínají. Obvykle neexistují v čisté podobě a jsou takto užívány zejména pro statistické účely, nebo pro marketingové účely subjektů, které participují na nabídce cestovního ruchu.

Palatková & Zichová (2011) uvádí členění cestovního ruchu v souladu se Světovou organizací cestovního ruchu (UNWTO), dle následujících kritérií:

Členění cestovního ruchu z geografického hlediska

- domácí cestovní ruch
- zahraniční cestovní ruch
 - výjezdový cestovní ruch
 - příjezdový cestovní ruch

Jestliže je geografický prostor, ve kterém se cestovní ruch uskutečňuje, tvořen územím jednoho státu, hovoříme o domácím cestovním ruchu. Týká se tedy obyvatelstva na území vlastního státu, kdy účastníci nepřekračují vlastní státní hranice. Pokud se cílové místo cestovního ruchu nachází mimo území tohoto státu, jedná se o zahraniční cestovní ruch. Naopak zde tedy dochází k překračování vlastní státní hranice.

Zahraníční cestovní ruch dále rozlišujeme na výjezdový a příjezdový. Výjezdový cestovní ruch je tvořen výjezdy domácích občanů do zahraničí, a příjezdový cestovní ruch, příjezdy zahraničních návštěvníků do dané země.

Další členění cestovního ruchu, které zavedla Světová organizace cestovního ruchu podle geografického hlediska.

- národní cestovní ruch
- vnitřní cestovní ruch
- mezinárodní neboli zahraniční cestovní ruch

Světová organizace cestovního ruchu ještě členění cestovní ruch vnitrostátní neboli vnitřní a národní a mezinárodní. Vnitřní cestovní ruch představuje veškerý cestovní ruch na území daného státu, tedy domácí a příjezdový. Národní cestovní ruch zahrnuje domácí cestovní ruch a výjezdový. Nejširším pojmem z hlediska územní realizace cestovního ruchu je dále mezinárodní cestovní ruch. Jedná se v podstatě o zahraniční cestovní ruch více států (Beránek et al, 2013).

Členění cestovního ruchu podle dopadu na platební bilanci státu

- aktivní cestovní ruch
- pasivní cestovní ruch

Aktivní cestovní ruch zahrnuje příjezdy zahraničních návštěvníků, jejichž výdaje na produkty cestovního ruchu představují příliv devizových prostředků a kladně ovlivňují platební bilanci. Pasivní cestovní ruch zahrnuje výjezdy obyvatel určitého státu do zahraničí, jejichž výdaje na produkty cestovního ruchu představují odliv devizových prostředků, který záporně ovlivňuje platební bilanci státu.

Členění cestovního ruchu podle účelu cesty

- volný čas
- obchod
- návštěvy příbuzných a známých

Členění cestovního ruchu podle způsobu zabezpečení cesty a pobytu

Toto členění vychází z toho, zdali účastník cestovního ruchu cestu a pobyt zajišťuje sám, nebo prostřednictvím cestovní kanceláře, agentury či jiné organizace.

- cestovní ruch organizovaný
- cestovní ruch neorganizovaný

Členění cestovního ruchu podle počtu účastníků

Zde je uplatněno hledisko, kolik účastníků se dané cesty účastní.

- cestovní ruch skupinový
- cestovní ruch individuální

Členění cestovního ruchu podle délky trvání

Vychází se z délky pobytu v cílovém místě.

- jednodenní cestovní ruch bez přenocování
- delší cesty s přenocováním
 - krátkodobý cestovní ruch 1 až 3 noci
 - dlouhodobý cestovní ruch

Členění cestovního ruchu podle převažujícího prostředí, ve kterém se cestovní ruch uskutečňuje

- městský cestovní ruch
- lázeňský cestovní ruch
- venkovský cestovní ruch
- horský cestovní ruch

- cestovní ruch u vodních ploch, včetně přímořského

Členění cestovního ruchu podle ročního období

Hlavním hlediskem je zde sezónní charakter cestovního ruchu. Sezonnost je dána nejen klimatickými podmínkami, ale také jinými faktory, jako jsou školní prázdniny či svátky.

- cestovní ruch sezónní (letní, zimní)
- cestovní ruch mimosezónní
- cestovní ruch celoroční

Členění cestovního ruchu podle věku účastníků

- cestovní ruch dětí: 0-14 let
- cestovní ruch mládeže: 15-24 let
- cestovní ruch dospělých: 25-44 let a 45-64 let
- cestovní ruch seniorů: nad 65 let

Členění cestovního ruchu podle způsobu financování

- cestovní ruch volný (komerční)
- cestovní ruch vázaný (sociální)

Pokud jsou služby cestovního ruchu volně dostupné všem účastníkům cestovního ruchu, kteří jsou ochotni za ně zaplatit, hovoříme o volném cestovním ruchu. Veškeré náklady takového cestovního ruchu jsou tedy hrazeny z disponibilních příjmů domácnosti jeho účastníka.

Sociální cestovní ruch je vázán na splnění určitých podmínek, za kterých jsou náklady zcela, nebo jen částečně hrazeny jiným subjektem, ne přímo klientem. Může zahrnovat lázeňskou péči, a to jak komplexní, tak příspěvkovou, kongresový cestovní ruch, různé rekreační pobyty.

2.2.2 Členění účastníků cestovního ruchu

Beránek et al. (2013) uvádí v souladu se UNWTO mezinárodně uznávané rozdělení:

- stálý obyvatel (resident) - v domácím cestovním ruchu se jedná o osobu, která žije na daném místě alespoň 6 po sobě následujících měsíců před příjezdem do jiného místa na dobu

kratší 6 měsíců; v mezinárodním cestovním ruchu je rezidentem osoba, která v dané zemi žije alespoň 1 rok před příjezdem do jiné země na dobu kratší 1 roku

- návštěvník (visitor) - osoba, která cestuje do jiné země, než ve které má své trvalé bydliště, anebo jiného místa ve své zemi, ale mimo své bydliště, a to na dobu kratší než 1 rok (respektive 6 měsíců), přičemž hlavní účel její cesty je jiný než vykonávání výdělečné činnosti v navštíveném místě;

- turista (tourist) - návštěvník, který cestuje na dobu zahrnující alespoň jedno přenocování;
- výletník, jednodenní návštěvník (excursionist, same-day visitor) - návštěvník, který cestuje na dobu kratší 24 hodin, aniž by v navštíveném místě přenocoval.

Toto základní rozdělení se užívá v nejrůznějších statistikách užívaných v souvislosti s cestovním ruchem. V těchto se sledují počty turistů či výletníků v destinaci, ale také jejich průměrné denní útraty nebo u turistů průměrné počty dní pobytu.

Je zde důležitý časový faktor, který možnosti čerpání dovolené z hlediska profese diferencuje. Výletník s omezeným volným časem nebo rozdělenou dovolenou musí pečlivě plánovat své výlety tak, aby se vešly do omezeného časového rámce. Musí vybírat blízké destinace, které jsou dostupné na krátkou dobu. Naopak turista s delší dovolenou má větší flexibilitu a může si dovolit strávit více času na cestách a navštívit vzdálenější a exotičtější destinace.

2.3 Dovolená

Každý z nás má vlastní představu o termínu "dovolená". Někteří si představují cestování po historických památkách, jiní odpočinek na pláži a další zase aktivní pobyt v horách. Nicméně obecně lze říci, že většina lidí spojuje dovolenou s určitým obdobím, kdy nepracují a nechodí do zaměstnání. Tuto dobu často využívají k odpočinku, aby nabrali nové síly pro nadcházející pracovní proces

Hlavní benefity čerpání dovolené uvádí Redrickson (2018). Ten mezi ně zařazuje vyšší produktivitu práce, větší udržení zaměstnanců, silnější pracovní morálku a pozitivní vliv na zdraví. Upozorňuje však, že jen 25 procent Američanů si každý rok vezme celou dovolenou a až 42 procent Američanů nevyužije žádné dny dovolené. Další studie ukázala, že 61 procent lidí na dovolené pracuje.

Tyto souvislosti ukazují, jak se čerpání dovolené a profesní život vzájemně ovlivňují. Je důležité najít rovnováhu mezi prací a odpočinkem, aby se podpořilo zdraví, pohodu a efektivitu v pracovním prostředí.

Termín dovolená se tedy běžně užívá pracovněprávní rovině jako označení pro volno v zaměstnání, ale také v souvislosti s cestovním ruchem jako synonymum pro zájezd, případně neorganizovaný pobyt ve vybrané destinaci.

2.3.1 Dovolená v pracovně právní rovině

V pracovněprávní rovině se u nás dovolenou označuje absence pracovníka na pracovišti. Nárok na její poskytnutí upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a některé další legislativní normy. Mezi nejběžnější typy dovolených patří:

- **Dovolená na zotavenou** – označuje se většinou pouze slovem dovolená, bez přívlastků, popřípadě podle typu nároku jako je za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část, za odpracované dny, dodatková dovolená, dříve též další dovolená. Jejím účelem je odpočinek a obnovení pracovních sil.
- **Mateřská dovolená**
- **Otcovská dovolená**

Dovolenu se rozumí zvláštní druh doby odpočinku, kdy zaměstnanec v zaměstnavatelem určeném nebo dohodnutém čase nevykonává práci, nedostavuje se na pracoviště a má tedy pracovní volno určené především ke zotavení, k odpočinutí si od práce a k osobním zájmům (Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023).

Zákoník práce podle ustanovení § 211 rozlišuje při splnění stanovených podmínek 3 druhy dovolené (Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023):

- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část – týká se zaměstnanců, kteří odpracují alespoň 60 dní
- dovolenou za odpracované dny – týká se zaměstnanců, kteří odpracují alespoň 21 dní
- dodatkovou dovolenou – týká se zaměstnanců pracujících za zhoršených pracovních podmínek, ve zhoršeném pracovním prostředí

„Právní úprava dovolené zakotvuje právo na dovolenou jako právo na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy nebo platu. Provázanost práva na pracovní volno a náhradu mzdy či platu v sobě zahrnuje podstatnou odlišnost od jiných dob odpočinku.“ (Bělina & Pichrt, 2017, p.221)

Podle § 213 zákona č. 262/2006 Sb. činí základní výměra dovolené v kalendářním roce čtyři týdny. Bez omezení lze se zaměstnavatelem sjednat dovolenou delší, než je zákonem stanovené minimum. Státním zaměstnancům, zaměstnancům zemně samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob zřízených školským zákonem a regionálními radami regionu soudržnosti přísluší se zákona v délce pěti týdnů. Pedagogickým a akademickým pracovníkům přísluší dovolená v délce trvání 8 týdnů v kalendářním roce. Délka dovolené zaměstnanců výše vyjmenovaných zaměstnavatelů, pedagogických a akademických pracovníků vysokých škol je neměnná.

Dobu čerpání dovolené podle §§ 217,218,220 zákona č. 262/2006 Sb. určuje zaměstnavatel. Ten by měl přihlížet k provozním poměrům, ale i k oprávněným zájmům zaměstnanců. Zaměstnanci má být umožněno čerpání dovolené zpravidla v celku, a to do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, ve výjimečných případech do konce následujícího kalendářního roku. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny vcelku, jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Ve výrobních podnicích, kde na sebe navazuje činnost jednotlivých zaměstnanců, a kde by čerpání dovolené v různými zaměstnanci v různých termínech mohlo způsobit problémy, je umožněno zaměstnavateli určit hromadné čerpání dovolené.

2.3.2 Dovolená a jiné typy volna jako pracovní benefit

V současnosti řada zaměstnavatelů poskytuje dovolenou navíc jako pracovní benefit pro své zaměstnance. Zákonem je upravena pouze minimální výměra dovolené. Poskytnutí dovolené navíc zaměstnavatelem je možné, a často se v praxi využívá. Zaměstnavatel si může podmínit poskytnutí této dovolené navíc splněním různých podmínek.

V praxi se můžeme setkat ještě s jinými typy volna s náhradou mzdy, které v současnosti zaměstnavatelé jako benefit pro zaměstnance poskytují. Tyto bývají spojeny s různými podmínkami. Typy volna užívané jako benefit pro zaměstnance uvádí Šafaříková (2021).

- Dny volna, na které zaměstnanci vzniká nárok, při splnění určitých podmínek. Mezi tyto může patřit splnění pracovních výsledků, perfektní docházkou, odpracovanými léty ve společnosti nebo úspěšným absolvováním různých sérií školení.
- Dny volna, které může zaměstnanec čerpat jen za určitých podmínek. Zaměstnanec může například takové dny volna čerpat jen jeden den v týdnu, jen v době závodní dovolené nebo kolem určitého státního svátku, nebo také třeba pokud se necítí dobře.
- Dalším typem volna, který se zatím využívá minimálně je institut neomezené dovolené, v rámci něhož, se poskytují dny volna za podmínek nastavených zaměstnavatelem. Obecně v rámci tohoto institutu platí, že je důležité, aby nebyl narušen chod provozu a společnost na zaměstnanci netratila. Tedy dodržuje-li zaměstnanec svoji potřebnou produktivitu, může si nechat schválit volno v rozsahu, v jakém chce

2.3.3 Termín dovolená jako synonymum pro slovo zájezd

V praxi se často můžeme setkat s nesprávným užitím termínu dovolená jako synonyma pro slovo zájezd. I když mohou mít oba pojmy určitou spojitost s odpočinkem a cestováním, mají rozdílný význam a použití.

Dovolenou chápeme jako všeobecný pojem, který označuje dobu volna, kterou si jednotlivec nebo skupina lidí bere, aby se odpočinula, relaxovala a obnovila své síly. Dovolená může být trávena různými způsoby, například doma, ve městě, u moře nebo v horách. Je to čas vyhrazený pro odpočinek a uvolnění od každodenní rutiny. Na druhé straně, slovo zájezd se používá pro popis organizované cestovní akce, kterou zpravidla zajišťuje cestovní kancelář či agentura. Zájezd je předem naplánovaný a zahrnuje transport, ubytování a často i další služby, jako jsou prohlídky, výlety či stravování. Lidé si zájezdy kupují, aby měli možnost navštívit nová místa, poznat různé kultury a zažít dobrodružství. Zájezdy jsou často organizovány pro skupiny lidí s podobnými zájmy nebo cestovatelskými preferencemi.

Malá encyklopedie cestovního ruchu uvádí, že zájezdem je:

„předem připravená a obvykle předem zaplacená organizovaná účast na cestovním ruchu po určité trase do jednoho nebo více cílů s pevným nebo variabilním programem s určitým poznávacím, rekreačním nebo jiným zaměřením, v jejíž ceně jsou zahrnuty nejméně dvě služby, jako je doprava, ubytování, stravování, průvodce, pojištění, kulturní představení apod.“ (Čech, 1998, p. 60-61).

Záměna těchto dvou pojmů je zavádějící a může vést k nedorozuměním a nesprávnému komunikačnímu kontextu. Používání termínu "dovolená" namísto "zájezdu" může vést k očekávání, že se jedná o dobu volna bez organizace a struktury, zatímco "zájezd" představuje pečlivě naplánovanou a organizovanou cestu. Pokud budeme nadále používat tyto termíny nekorektně, riskujeme zmatení a ztrátu jasnosti ve sdělení.

Je tedy důležité si uvědomit rozdíl mezi těmito dvěma pojmy a používat je správně a přesně v souladu s jejich významem. Použití termínu "dovolená" by mělo odkazovat na čas volna a odpočinku, zatímco slovo "zájezd" by mělo být rezervováno pro organizované cestovní akce poskytované cestovními agenturami. Tím se zajistí jasná a srozumitelná komunikace a vyhneme se nesprávnému použití těchto termínů.

2.4 Profese

Ve světě plném rozmanitých povolání a pracovních rolí nám termín profese umožňuje klasifikovat a rozlišovat různé druhy pracovní činnosti. Při zkoumání této široké problematiky se profesní rovina stává klíčovou proměnnou, která hraje důležitou roli při rozdělování a strukturování odpovědí v rámci námi provedené ankety. Tato anketa slouží jako nástroj pro získání relevantních dat a informací od respondentů, které budou dále analyzovány a interpretovány. Profese rovněž představuje jedno z klíčových slov, které definuje a ovlivňuje celý kontext našeho výzkumu.

2.4.1 Pojmová problematika

V pracovním prostředí se často používají výrazy povolání, zaměstnání a profese. Všechny tyto termíny jsou spojeny s výkonem konkrétních činností, úkolů, odpovědností, pravomocí a

pracovních podmínek daného pracovního místa. Obecně platí, že hranice mezi těmito pojmy jsou velmi tenké a často subjektivní. Z tohoto důvodu se tyto termíny běžně používají jako synonyma.

Je ale potřeba si uvědomit, že mezi nimi existují určité rozdíly. O vymezení užšího významu těchto termínů se pokusil Špok (2013).

- Povolání chápe jako pojem nejobecnější, který bývá jinými často chápán podobně jako zaměstnání či profese. Bývá ovšem chápán i jako poslání, či naplnění, se smyslem, který chceme v práci a svých životních rolích obecně nalézat (psaní knih, chránit přírodu, předávat tradice).

- Zaměstnání popisuje především jako činnost, kterou se zaměstnáváme, kterou se zabýváme a pomocí které vyděláváme na své živobytí. (obchodní manažer)

- Profesi chápe jako poměrně jasně vymezenou pracovní roli, která se do značné míry překrývá s pojmem zaměstnání. U profese však vnímá důraz na celkovou roli, zodpovědnosti a výsledky, které produkuje, a dovednosti, znalosti a schopnosti, které její nositel musí mít. (lékař, architekt, výtvarník)

V rámci implementace národního systému povolání a klasifikace zaměstnání Ministerstvo práce a sociálních věcí často využívá i jiné definice povolání a zaměstnání. Tyto jsou vedeny v dalších kapitolách.

2.4.2 Národní soustava povolání

Národní soustava povolání (dále NSP) je otevřenou, veřejně dostupnou databází povolání vyskytujících se na českém trhu práce. Slouží jako aktuální, efektivní a flexibilní nástroj pro mapování potřeb trhu práce. Podporuje efektivní rozvoj lidských zdrojů a prohlubuje vazbu mezi světem práce a odborným vzděláváním. Je zdrojem informací o požadavcích zaměstnavatelů na výkon jednotlivých povolání. Spravuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Tvorba a aktualizace dat NSP je zajišťována od roku 2007 prostřednictvím zástupců zaměstnavatelů a odborníků z trhu práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2017).

Povolání je v NSP definováno jako standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost (Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2017).

Jednotlivá povolání jsou zde členěna na:

- Odborné skupiny
- Odborné směry
- Odborné podsměry
- Kategorie CZ ISCO

U každého povolání jsou popsány pracovní činnosti, pracovní podmínky, zdravotní a kvalifikační požadavky, požadované kompetence. Povolání jsou začleňována do soustavy dle oboru a kvalifikační úrovně. V roce 2023 je v NSP popsáno 2159 povolání a jejich specializací. Od roku 2011 začala Národní soustava povolání užívat Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.

2.4.3 Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Pro účely monitorování různých zaměstnání v České republice a jejich mezinárodního srovnání zavedl Český statistický úřad (ČSÚ) klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO. Tato národní statistická klasifikace byla vypracována na základě mezinárodního standardu ISCO-08, který vytvořila Mezinárodní organizace práce. Klasifikace se zaměřuje na dva hlavní principy - druh vykonávané práce (pracovní místo) a úroveň dovedností. Tím umožňuje srovnání a porovnání různých profesí jak v rámci země, tak i mezinárodně (ČSÚ, 2022).

„Zaměstnání je charakterizováno jako soubor pracovních míst, jejichž hlavní úkoly a povinnosti jsou charakterizovány vysokým stupněm podobnosti“ (ČSÚ, 2022).

„Pracovní místo je definováno jako soubor úkolů a povinností vykonávaných jednou osobou. O pracovním místě hovoříme i v případě zaměstnavatel a osoby samostatně výdělečně činné“ (ČSÚ, 2022).

„Dovednosti lze vymezit jako schopnost vykonávat úkoly a plnit povinnosti daného pracovního místa“ (ČSÚ, 2022).

Jedná se tedy o systém, který rozděluje jednotlivá zaměstnání do hierarchické struktury na základě jejich podobnosti v požadavcích na vzdělání, dovednosti, zkušenosti a dalších charakteristik.

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO obsahuje:

- 10 hlavních tříd
- 43 tříd
- 130 skupin (profesí)
- 434 podskupin
- 1362 kategorií (zaměstnání)

Hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO:

- Hlavní třída 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách
- Hlavní třída 1 Zákonodárci a řídící pracovníci
- Hlavní třída 2 Specialisté
- Hlavní třída 3 Techničtí a odborní pracovníci
- Hlavní třída 4. Úředníci
- Hlavní třída 5 Pracovníci ve službách a prodeji
- Hlavní třída 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- Hlavní třída 7 Řemeslníci a opraváři
- Hlavní třída 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři
- Hlavní třída 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Podrobný popis jednotlivých hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je uveden v příloze této práce.

2.4.4 Profese

Sociologická encyklopedie (2018) uvádí, že termín pochází z latinského *professio*, což znamenalo přiznání k povolání, k řemeslu. Česky znamená povolání, ale také odbornost, respektive odborností, odbornou přípravou podložené povolání. Vztahuje se k pracovním rolím,

jejichž společným jmenovatelem je omezený a regulovaný přístup k jejich výkonu. Vzhledem k tomu, že také obsahuje vymezení vůči ostatním složkám struktury práce a zaměstnání z hlediska prestiže, moci a příjmů, souvisí profese úzce s kategorií sociální stratifikace. Toto rovněž zdůrazňuje (Buriánek, 2003), který profese chápe jako skupiny povolání. Uvádí, že profese se jeví jako trvalejší součást sociální pozice, kterou zároveň předurčují. O profesi jako specifické skupině povolání taktéž hovoří Havlová (1996). Uvádí, že tyto skupiny se vyznačují vysokou identifikací.

Z výše uvedeného je zřejmé, že profesi můžeme chápat jako určitou skupinu povolání či zaměstnání. Vyžaduje určité znalosti, dovednosti a zkušenosti. Pro její výkon je potřebná profesní odborná příprava nebo trénink, která je uskutečňována například ve školském systému, ale i mimo něj.

Podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, lze v její hierarchii jako profesi chápat vždy skupinu zaměstnání. Těchto charakteristických skupin je v klasifikaci celkem 130. Jejich kompletní přehled je uveden v příloze této práce.

3 CÍLE

Cílem diplomové práce je a prezentovat výsledky výzkumu zaměřeného na vliv profese při výběru dovolené.

Výzkumné otázky k tomuto výzkumu jsme proto zvolili následovně:

- A) Jsou některé profese omezeny v čerpání dovolené v určitých obdobích?
- B) Jak lidé různých profesí plánují svou dovolenou?
- C) Jaké jsou možnosti úhrady dovolené od zaměstnavatele dle profese?
- D) Jaké jsou preference v dovolené dle profese?

Úkoly:

- 1) Zpracovat syntézu poznatků
- 2) Vytvořit dotazník
- 3) Provést anonymní dotazníkové šetření a získat dostatečný počet respondentů
- 4) Zpracovat, vyhodnotit a interpretovat výsledky dotazníkového šetření.
- 5) Odpovědět na výzkumné otázky této diplomové práce.

4 METODIKA

Pro studii zaměřenou na vliv profesní identity na výběr dovolené bylo provedeno dotazování pomocí ankety mezi lidmi různých profesí. Cílem této studie bylo získat dostatečné množství dat k dosažení vytyčeného výzkumného cíle. Byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu, která umožnila objektivní analýzu a kvantifikaci odpovědí respondentů. Dotazníkové šetření bylo provedeno anonymně, což zajišťovalo důvěrnost odpovědí. Předem byl prezentován účel výzkumu všem respondentům, aby měli jasnou představu o tom, proč byli dotazováni.

4.1 Sběr dat a vzorek respondentů

Anketní lístek vlastní konstrukce byl speciálně vytvořen pro potřeby této studie. Byl navržen s cílem poskytnout respondentům stručný, srozumitelný a přehledný materiál, který se zaměřuje na témata formulovaná ve výzkumných otázkách. Otázky v anketním lístku byly pečlivě vybrány s ohledem na získání relevantních dat pro analýzu a zodpovězení klíčových výzkumných otázek. Lístek obsahuje celkem 13 otázek, z nichž většina má předepsané odpovědi. První tři otázky byly určeny k definování výzkumného souboru. Čtvrtá otázka je otevřená, umožňující respondentům volně uvést svou profesi nebo zaměstnání. Zbývající otázky jsou přímo zaměřeny na získání potřebných informací pro zodpovězení výzkumných otázek.

Distribuce anketních lístků probíhala během května 2023. Byla provedena osobně formou v komunitním centru v Kopřivnici – Vlčovicích, kde jsem využil zejména společenských akcí s velkou koncentrací osob různého věku a různých profesí. Dále jsem využil hromadných zájezdů, kde jsem rovněž oslovil respondenty k vyplnění lístků. Anketní lístky byly rovněž distribuovány v čekárně pro pacienty ve zdravotním středisku Sagena ve Frýdku – Místku.

Počet oslovených respondentů, kterým byly vydány anketní lístky bylo celkem 165. Odevzdaných anketních lístků k vyhodnocení bylo 150. Cílovou skupinou byly zaměstnanci a ostatní pracovníci v ČR. Ze 150 odevzdaných anketních lístků, bylo 29 vyřazeno. Hlavním důvodem bylo především to, že respondenti nevykonávali žádnou pracovní činnost, případně neuvedli svou profesi, nebo anketní lístek vyplnili nečitelně či nedostatečně. K identifikaci a rozlišení různých kategorií pracovníků na základě jejich zaměstnání, pracovního statusu byly respondenti rozděleni na zaměstnance, OSVČ, nezaměstnané a v jiném vztahu k pracovnímu trhu (důchodce, student). Respondenti v důchodovém věku byly poučeni, že pokud jsou již

důchodci mohou anketní lístek vyplnit ve vztahu ke své poslední profesi, kterou vykonávali. Celkem tedy bylo do analýzy výzkumu zahrnuto 121 řádně vyplněných anketních lístků.

4.2 Statistické zpracování dat

Pro analýzu a interpretaci dat získaných během výzkumného procesu byla použita matematicko-statistická metoda, a přehledné tabulky a grafy. V průběhu samotného výzkumu jsme u každého respondenta s pečlivostí zaznamenali jeho povolání, které jsme následně zařadili do jedné z deseti hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Toto uspořádání nám umožnilo přesněji kategorizovat a porovnávat výsledky mezi různými skupinami respondentů. Díky tomu jsme mohli získat komplexnější a důkladnější poznatky o vztazích mezi profesními třídami a dalšími zkoumanými proměnnými v rámci výzkumu. Tato metodika nám umožnila hlouběji porozumět dynamice a rozdílům mezi různými profesními skupinami a jejich vlivu na rozhodování při výběru dovolené. Výsledky byly zpracovány a vyhodnoceny pomocí MS Excel.

5 VÝSLEDKY

V této kapitole se věnuji vyhodnocení získaných dat z provedené ankety.

5.1 Sociodemografická charakteristika respondentů

Z celkového počtu 121 respondentů bylo 66 mužů a 55 žen. Věkové rozmezí respondentů bylo od 24 let do 75 let. K této charakteristice byly v anketě užity první dvě otázky dotazující se na pohlaví a věk respondenta. Na identifikaci a rozlišení různých kategorií pracovníků na základě jejich zaměstnání, pracovního statusu a vztahu k pracovnímu trhu byla zaměřena třetí otázka. Odpovědi nabízely možnosti mezi zaměstnanci, OSVČ, nezaměstnaným a jinak (student, důchodce atd.). Anketu se účastnilo 82 zaměstnanců a 39 osob samostatně výdělečně činných. Pokud byl respondent již v důchodovém věku, byl požádán, aby odpovědi dále uváděl dle své poslední profese, kterou vykonával. Pokud tak učinil, byl anketní lístek dále zařazen do výzkumu, jinak byl lístek vyřazen. V rámci ankety se podařilo získat data ke všem hlavním třídám klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.

Níže uvedená tabulka č.1 přehledně prezentuje rozložení profesí v jednotlivých hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO, jak bylo zastoupeno v odpovědích respondentů. K tomuto byla v anketním lístku užita otevřená otázka, kde se respondenti volně vyjádřili, a následně byla jejich odpověď zařazena dle klasifikace CZ-ISCO do příslušné hlavní třídy.

Tabulka 1*Přehled zastoupení jednotlivých profesí v anketě*

<i>Hlavní třída dle klasifikace CZ-ISCO</i>	<i>Početní zastoupení</i>	<i>Procentuální vyjádření</i>
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	6	4,9 %
1 Zákodárci a řídící pracovníci	4	3,3 %
2 Specialisté	12	9,9 %
3 Techničtí a odborní pracovníci	31	25,6 %
4 Úředníci	5	4,2 %
5 Pracovníci ve službách a prodeji	19	15,7 %
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	5	4,2 %
7 Řemeslníci a opraváři	20	16,6 %
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	13	10,7 %
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6	4,9 %
<i>Součet</i>	<i>121</i>	

Následující kapitoly se věnují analýze získaných dat z ankety, které se přímo pojí s položenými výzkumnými otázkami v této práci.

5.2 Profesní omezení v čerpání dovolené

Tomuto výzkumnému tématu se v anketě věnují následující tři otázky. Číslice v jednotlivých barevných sloupcích vyznačují počet takových odpovědí v anketě. Stejně tak je to užito i v ostatních grafických znázorněních.

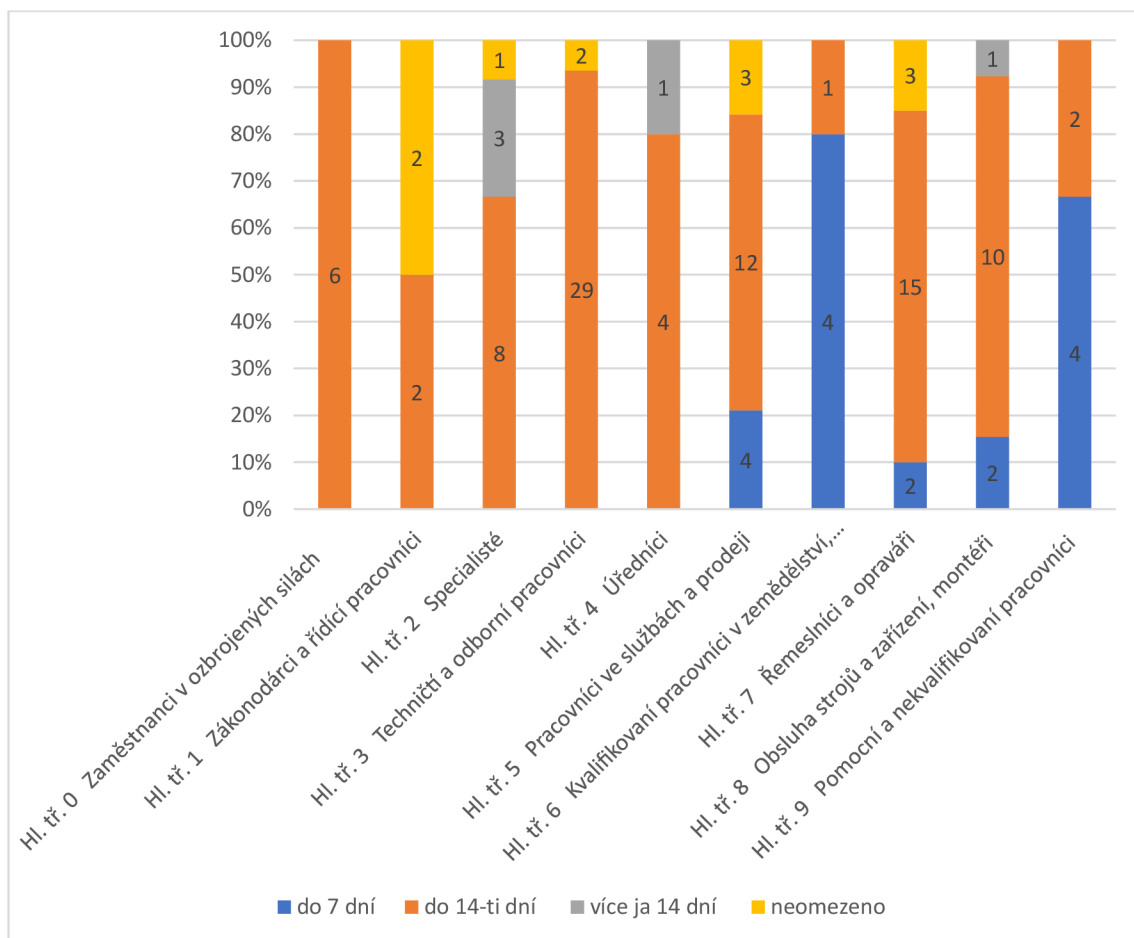
5.2.1 Maximální počet dnů dovolené dle profese

Respondenti ve své odpovědi uváděli pouze číselnou hodnotu, a déle měli ještě na výběr další možnost označit neomezeno. Nejčastější odpovědi respondentů bylo, že běžně čerpají v rámci kalendářního roku dovolenou v délce do 14 dní. Tato odpověď se vyskytovala ve všech třídách klasifikace. Ve 100 % tuto možnost označili zaměstnanci v ozbrojených silách, nejméně ve 20 % tuto možnost označili kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. Tito v 80 % odpovědi uváděli, že běžně čerpají do 7 dnů nepřetržité dovolené. Další třídou, která uváděla v 66,6 % případu, že čerpají dovolenou v délce maximálně jeden týden byli Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci.

Číslice v jednotlivých barevných sloupcích v grafech vyznačují počet takových odpovědí v anketě. Stejně tak je to užito i v ostatních grafických znázorněních.

Obrázek 1

Počet běžně čerpaných dní hlavní dovolené

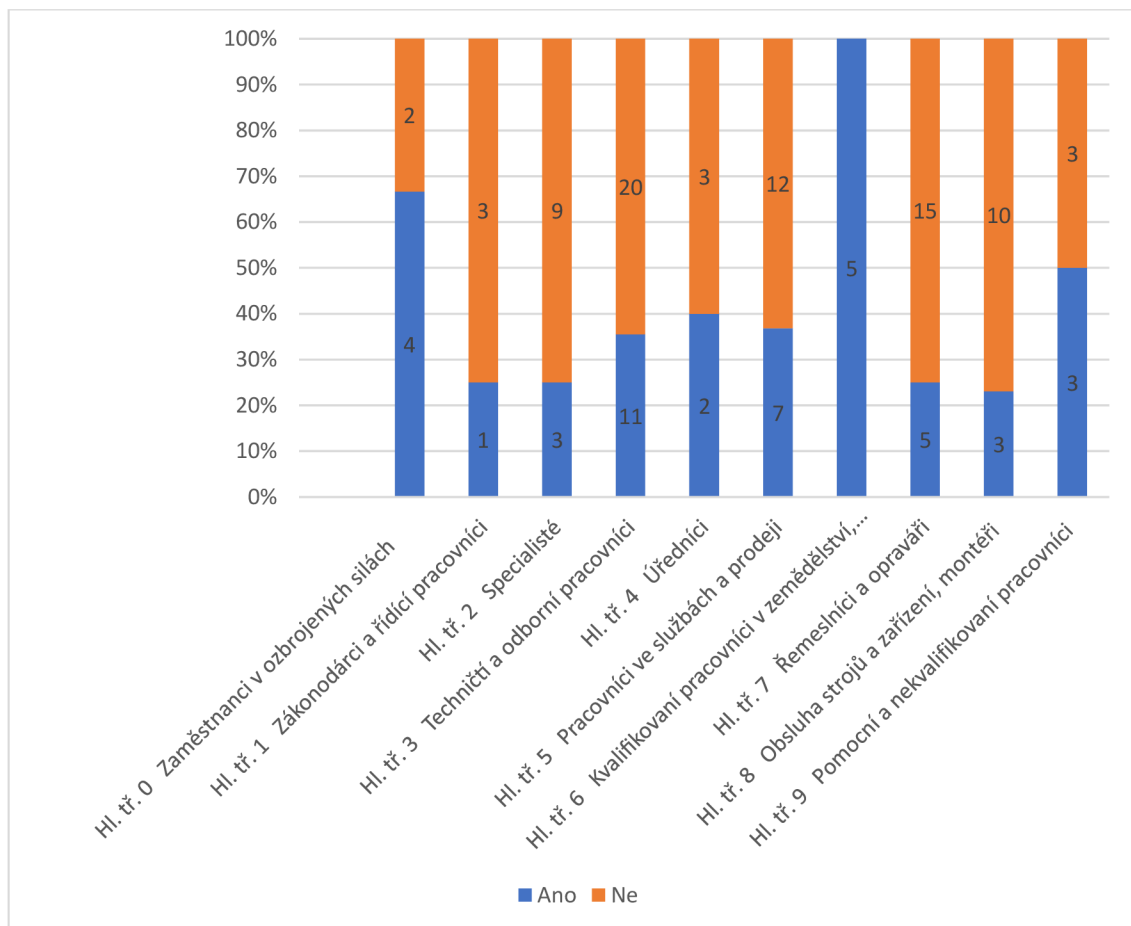


5.2.2 Profesní omezení při čerpání dovolené

Odpovědi k tomuto tématu měly ukázat, zda-li respondenti nějak pociťují z důvodu vykonávání právě jejich profese, že existují zákonné či jiné omezení nebo vlivy, pro které nemůžou čerpat dovolenou v libovolném termínu. Největší omezení v tomto smyslu vyplynulo pro kvalifikované pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství, kteří ve 100 % odpovědí vyjádřili omezení. Dále Zaměstnanci v ozbrojených silách v 66, % vyjádřili toto omezení. Nejmenší omezení v 23,3 % případu označili pracovníci ve třídě obsluha strojů a zařízení, montéři.

Obrázek 2

Profesní omezení při čerpání dovolené

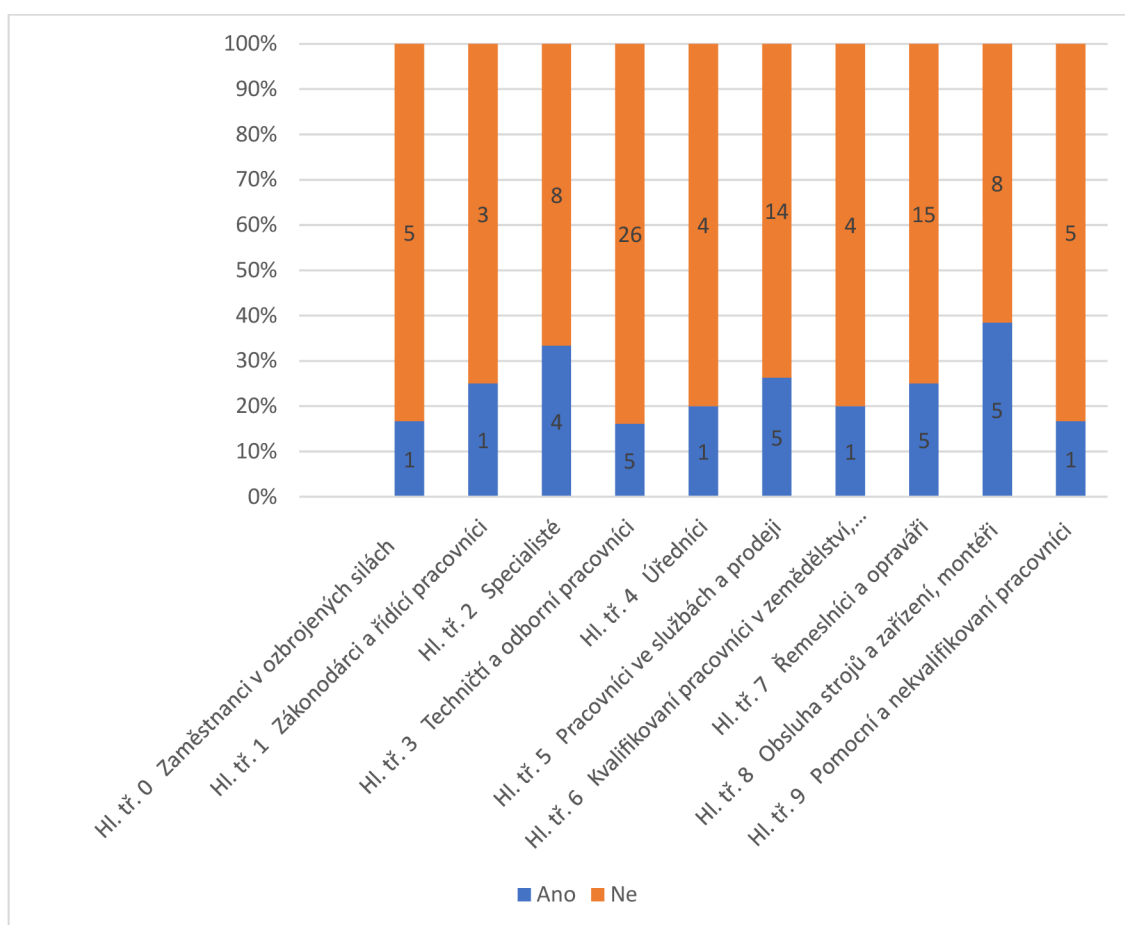


5.2.3 Profesní požadavky na termín čerpání dovolené

Respondenti měli odpovědi na tuto otázku vyjádřit, zda-li jsou z důvodu své profese nuceni čerpat dovolenou v konkrétním daném termínu. Největší tlak na čerpání dovolené v konkrétním termínu v 38,4 % uvádějí pracovníci ve třídě obsluha strojů a zařízení, montéři a v 33,3 % Specialisté. Nejmenší tlak na čerpání dovolené v konkrétním termínu uvádějí shodně v 16 % odpovědi zaměstnanci v ozbrojených silách, techničtí a odborní pracovníci a taktéž pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Obrázek 3

Profesní požadavky na termín čerpání dovolené



5.3 Plánování dovolené dle profese

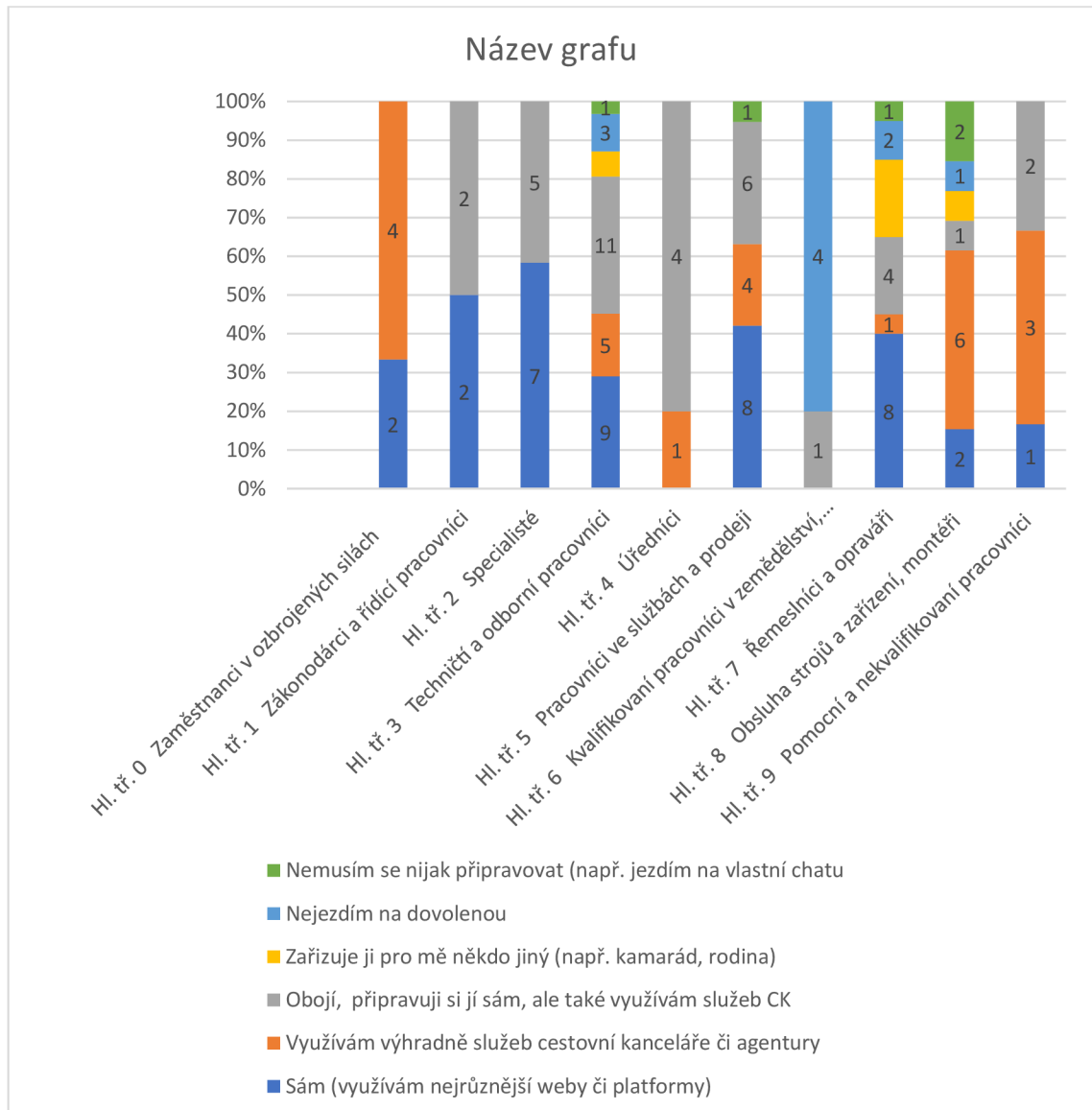
5.3.1 Způsob přípravy dovolené dle profese

Mezi významné skutečnosti, které odpovědi na tuto anketní otázku ukázali patří, že 80 % odpovědí kvalifikovaných pracovníků v zemědělství odpovědělo, že na dovolenou vůbec nejezdí.

Dále 66,6 % dotázaných zaměstnanců v ozbrojených silách využívá výhradně služeb cestovních kanceláří či agentur. Naopak pracovníci zařazení do třídy specialisté v 58 % případech odpověděli, že si dovolenou zařizují sami, k čemuž využívají nejrůznější weby a platformy. Další významnou skupinou jsou úředníci, kteří v 80 % případů odpověděli, že při plánování dovolené využívají jak služeb CK či CA, tak dovolenou plánují i sami za pomoci nejrůznějších webů a platforem.

Obrázek 4

Způsob přípravy dovolené dle profese

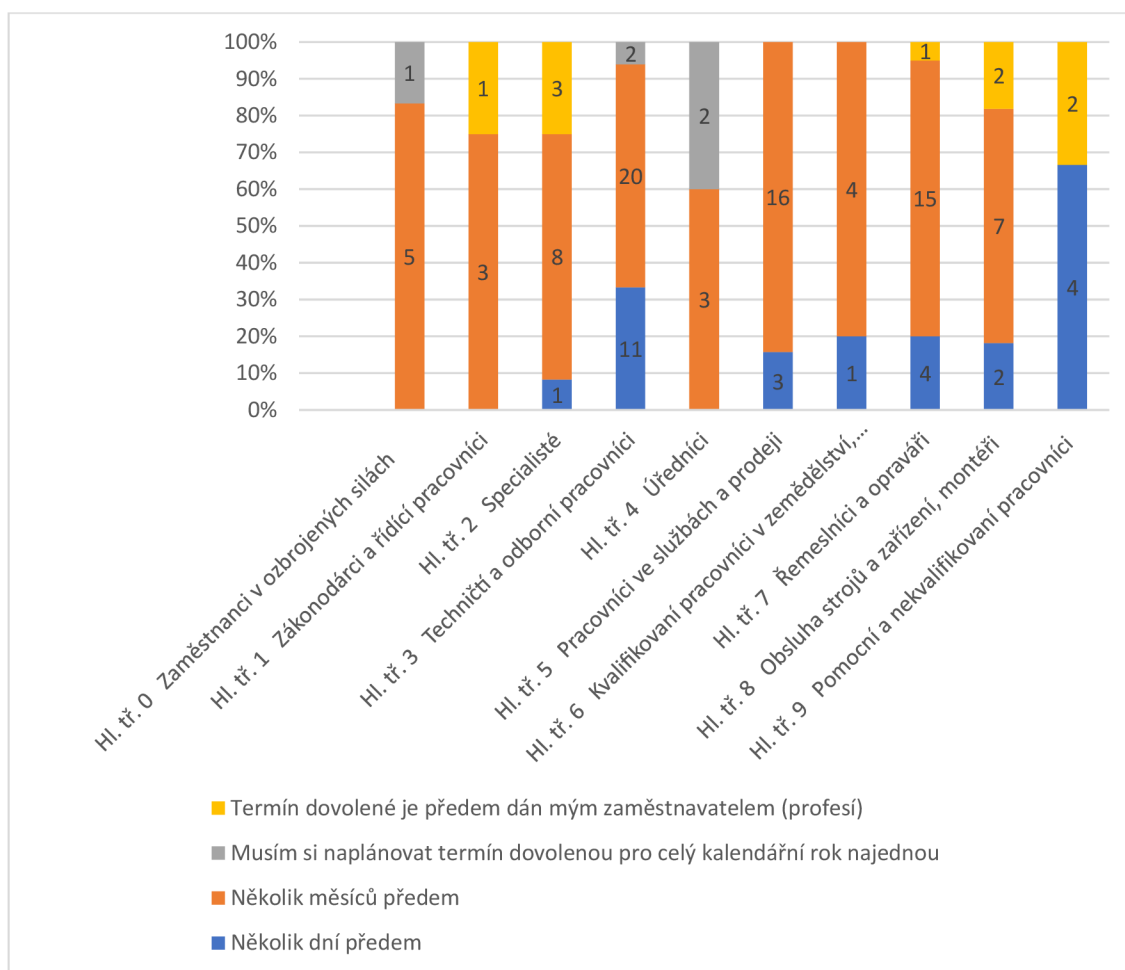


5.3.2 Doba přípravy dovolené dle profese

Jak problém přípravy v souvislosti se svou profesí vnímají respondenti si kladla za cíl následující otázka. Většina respondentů odpověděla, že dovolenou musejí plánovat několik měsíců předem, zejména zaměstnanci v ozbrojených silách, kteří tuto odpověď uvedli v 83,3%. 66,6 % pomocníků a nekvalifikovaných pracovníků odpovědělo, že plánovat dovolenou jim postačuje několik dní předem.

Obrázek 5

Doba přípravy dovolené dle profese

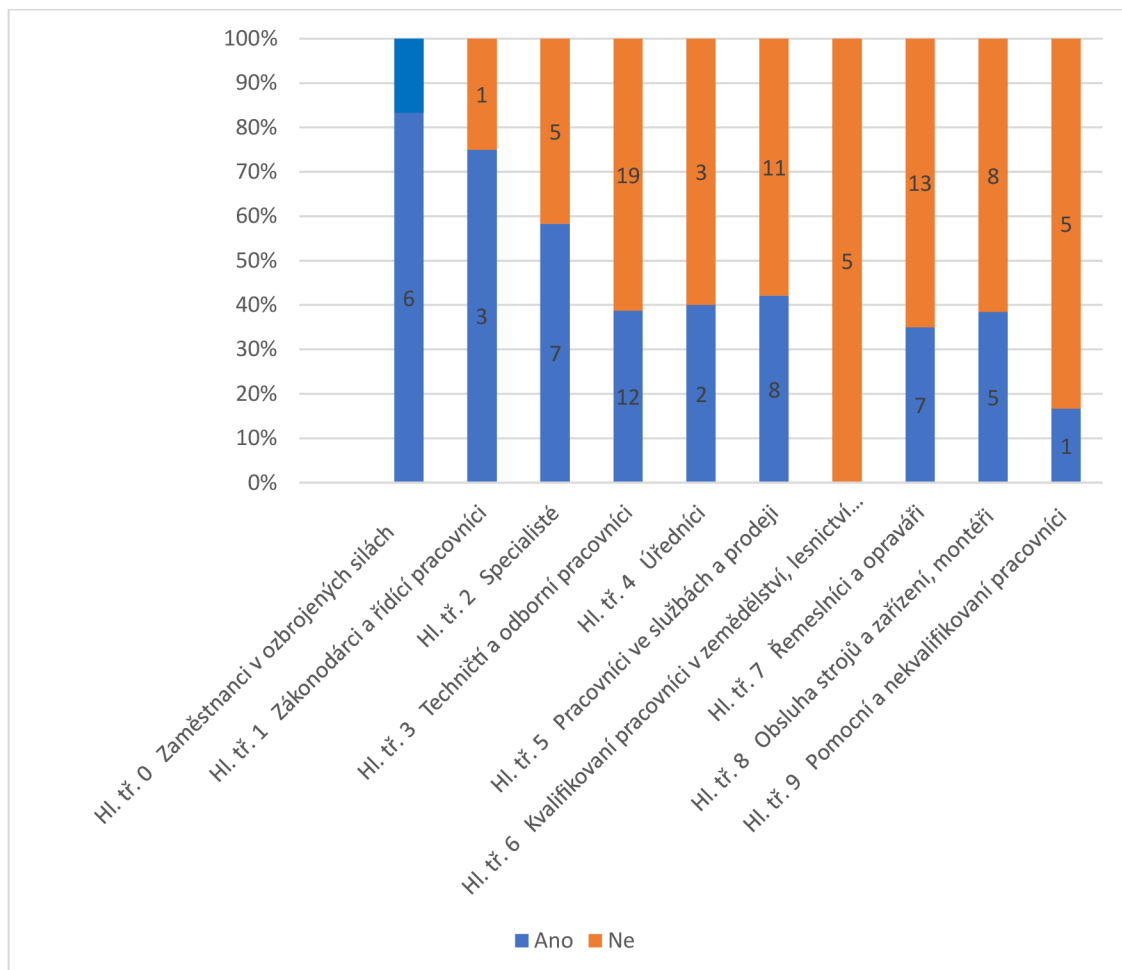


5.4 Možnosti úhrady dovolené od zaměstnavatele dle profese

Kladné odpovědi na tuto otázku uvedli ve 100 % případů zaměstnanci v ozbrojených silách, naopak kvalifikovaní pracovníci v zemědělství ve stejném procentu případů se vyjádřilo, že nemohou takovéto výhody čerpat. 83,3 % respondentů v profesní skupině pomocníků a nekvalifikovaných pracovníků se taktéž vyjádřilo, že nemají možnost takové výhody čerpat.

Obrázek 6

Možnosti úhrady dovolené od zaměstnavatele dle profese



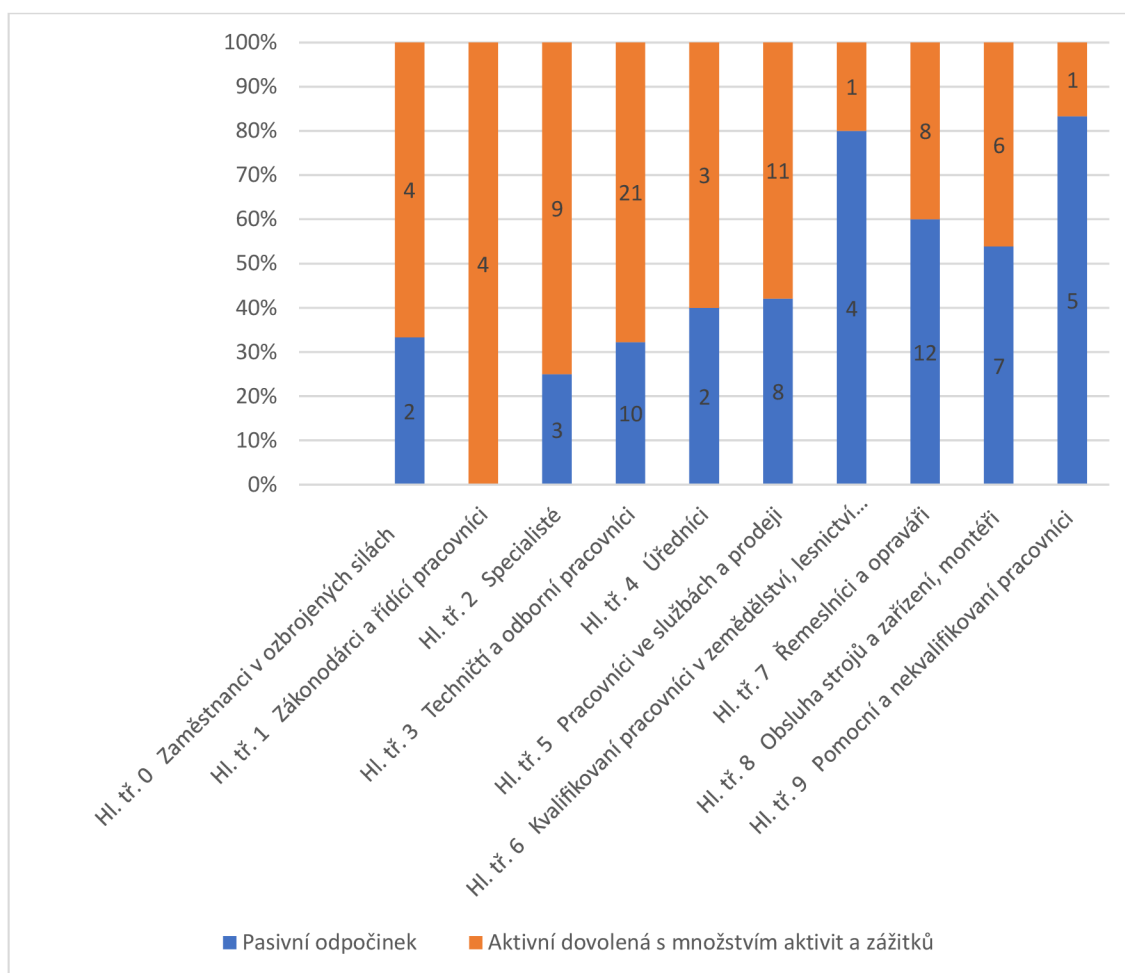
5.5 Preference při výběru dovolené

5.5.1 Způsob trávení dovolené dle profese

Významnou skutečností je, že zákonodárci a řídicí pracovníci uváděli ve 100 % odpovědi aktivní dovolenou s množstvím aktivit a zážitků. Naopak, pracovníci v manuálních profesích vyjádřili přednost pasivního odpočinku. Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci takto odpovídali ve 83,3 %, Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství v 80 % a Řemeslníci a opraváři také v 60 % preferovali pasivní odpočinek.

Obrázek 7

Způsob trávení dovolené dle profese



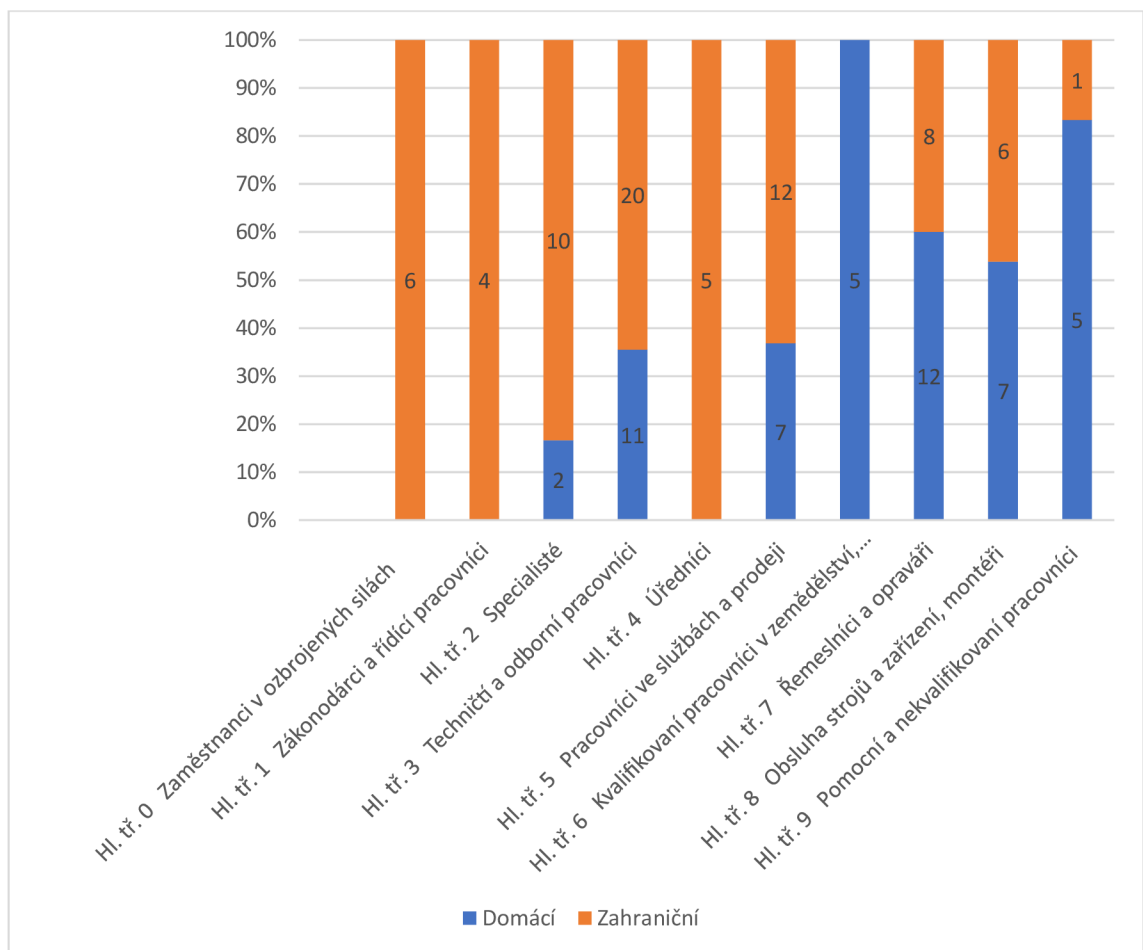
5.5.2 Preference dle místa pobytu

Z odpovědí na anketní otázku k tomuto tématu vyplynulo, že domácí dovolenou raději volí kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, kteří se tak vyjádřili ve 100 % odpovědí. Dále pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci, kteří takto odpovídali v 83,3 % případů.

Zahraniční dovolenou preferují zejména zaměstnanci v ozbrojených silách, zákonodárci a řídicí pracovníci a úředníci, kteří se pro zahraniční dovolenou vyjádřili ve 100 % odpovědí.

Obrázek 8

Preference dle místa pobytu

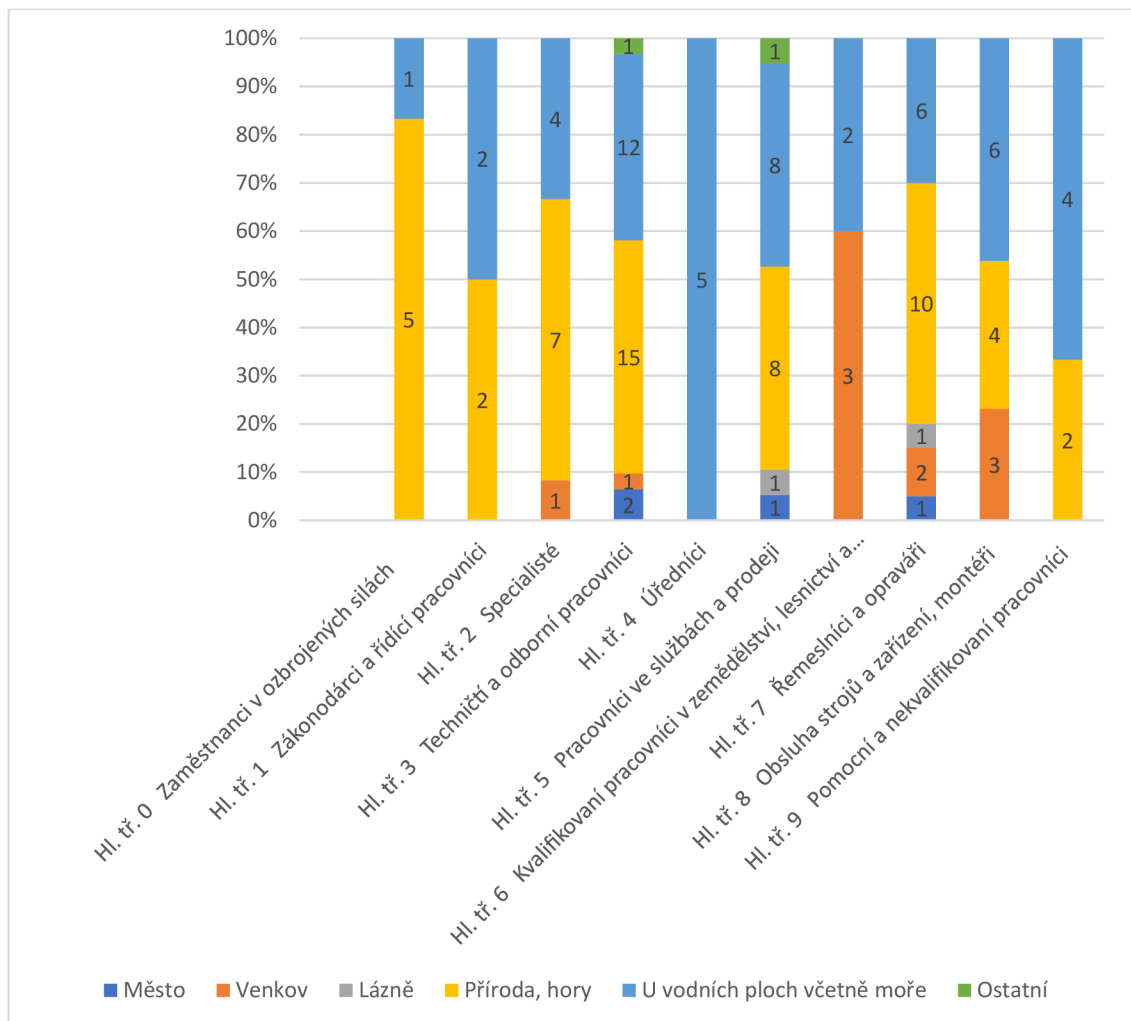


5.5.3 Preference dle prostředí

V provedené anketě patřila příroda a hory k nejvíce preferovaným prostředím trávení dovolené, tuto možnost nejvíce volili v 83,3 % zaměstnanci v ozbrojených silách. Dalším nejvíce preferovaným prostředím byly vodní plochy včetně moře, tuto možnost nejvíce volili ve 100 % případů úředníci. Nutno uvést, že tuto preferenci do určité míry vyjádřili všechny profesní skupiny. Mezi nejméně preferované prostředí patřili lázně a venkov, který volili nejvíce v 60 % kvalifikovaní pracovníci v zemědělství. Nejméně preferovaným prostředím byly lázně, které v 5,2 % uváděli pracovníci ve službách a prodeji a v 5% řemeslníci a opraváři.

Obrázek 9

Preference dle prostředí



6 DISKUSE

Výzkum v rámci této diplomové práce byl zaměřen na pochopení vlivu profese na výběr dovolené respondenta a jejím cílem je prezentovat výsledky tohoto výzkumu. V anketě jsme se zaměřili na několik důležitých otázek, které nám pomohly lépe porozumět vztahu mezi profesí a výběrem dovolené. Tyto se teď pokusíme více rozvést a okomentovat v širším kontextu výsledky provedené ankety.

První tři otázky byly zaměřeny na pohlaví, věk a pracovní status respondenta. Pomocí těchto otázek byl charakterizován výzkumný soubor respondentů. Tento je popsán v kapitole 5.1. Základním krokem bylo správně zařadit profesi respondentů do hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO na základě jejich vlastního vyjádření. V některých případech se ukázalo, že to může být problematické, a to zejména kvůli subjektivnímu pohledu respondentů na své zaměstnání, případně neschopnosti přesně své zaměstnání definovat.

Mezi nejvýznamnější zjištění při zkoumání profesních omezení na čerpání dovolené patří vyjádření respondentů spadajících do kategorie kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství. Toto může být způsobeno především sezónním charakterem jejich profese, dále potřebou nepřetržité péče o zvířata. Dále zaměstnanci v ozbrojených silách, kteří vnímají omezení čerpání dovolené ve specifických termínech. To může být dáno především operační povahou práce. Omezení v čerpání dovolené může být zavedeno, aby se zajistila dostatečná personální kapacita a připravenost v kritických obdobích. Vojáci a další zaměstnanci v ozbrojených silách mohou být připraveni na okamžité nasazení a pohotovost kdykoliv je to potřeba. Dalším omezujícím prvkem se může jevit výcvik a odborná příprava: Zaměstnanci v ozbrojených silách musí pravidelně absolvovat výcvik a odbornou přípravu, která je nezbytná pro plnění jejich povinností.

V problematice plánování dovolené byl zjištěn největší tlak na pracovníky v ozbrojených silách a některých kvalifikovaných profesích. Zde je důležité předem plánovat personální obsazení a organizační struktury. Vzhledem k povaze práce, která vyžaduje koordinaci a přípravu, je nutné, aby zaměstnanci předem oznámili svou dovolenou. To umožňuje organizaci přizpůsobit se a zajistit dostatečnou personální kapacitu pro pokračování operací nebo poskytování služeb. Plánování dovolené s větším předstihem je tedy důležité pro zajištění plynulého provozu. Nejnižší tlak při plánování dovolené byl zaznamenán na pomocníky a nekvalifikované pracovníky. Zde se hlavní příčinou jeví nízký dopad jejich dovolené na pracovní

procesy. Mohou být více zaměřeni na krátkodobé úkoly nebo sezónní práce, které nemusejí vyžadovat předem plánovanou a dlouhodobou nepřítomnost. S nižší mírou závislosti na jejich specifických dovednostech a úkolových oblastech může být snazší je nahradit nebo přesunout pracovní úkoly na jiné zaměstnance během jejich nepřítomnosti.

Při zkoumání možností úhrady dovolené od zaměstnavatele dle profese se rovněž kladně vyjadřovali hlavně zaměstnanci v ozbrojených silách. To je dáno především existencí pracovních rehabilitací v rámci vojenských rekreačních středisek, kde mohou příslušníci ozbrojených složek také za výhodných finančních podmínek trávit dovolenou. Dále příspěvků na dovolenou z fondu FKSP. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství a pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci tuto možnost často nemají. Pracovníci ve třídě kvalifikovaní pracovníci v zemědělství jsou často OSVČ. Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci obecně mají nižší platovou třídu a mohou být placeni na základě minimální mzdy nebo podobného standardu. Zaměstnavatelé mohou mít omezený rozpočet a nemohou si dovolit poskytovat dodatečné benefity, jako je úhrada dovolené, pro tuto kategorii pracovníků

Zkoumáním preferencí při výběru dovolené bylo zjištěno, že zákonodárci a řídicí pracovníci preferují aktivní odpočinek s množstvím aktivit a zážitků. Mají často náročné pracovní povinnosti a vysoké pracovní nasazení. Aktivní odpočinek s množstvím aktivit a zážitků jim umožňuje vyvážit intenzivní pracovní tempo se zábavou, relaxací a regenerací. Pracovníci v profesích manuální povahy často vykonávají fyzicky náročnou práci, která zahrnuje opakující se pohyby, zdvihání těžkých předmětů nebo dlouhodobou expozici nepohodlným pracovním pozicím. Po náročném výkonu povolání mohou být fyzicky vyčerpaní a preferují pasivní odpočinek, který jim umožní se zregenerovat a zotavit se. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství preferují domácí dovolenou. Jsou často spojeni se svými rodinnými farmami nebo podniky. Domácí dovolená jim umožňuje zůstat přítomnými a věnovat se péči o zemědělskou produkci i během svého volna. To může zahrnovat péči o zvířata, rostliny nebo sklizeň. Mnoho kvalifikovaných pracovníků v zemědělství je silně spojeno s venkovským prostředím a životním stylem. Domácí dovolená jim umožňuje zůstat v blízkosti přírody a oblasti, kterou mají rádi. Mezi nejvíce preferované prostředí na dovolenou patří příroda a hory. Ty nabízejí klidný a odpočinkový prostor mimo ruch a stres každodenního života. Tyto prostředí mají pozitivní vliv na lidské pohodu a psychické zdraví. Pro mnoho lidí je přítomnost v přírodě a na horách relaxační a uklidňující.

Při interpretaci výsledků této práce je třeba zohlednit několik limitací. První z nich je malý vzorek respondentů, což znamená, že výsledky nelze zobecnit na celou populaci České republiky. Dále je nutné vzít v úvahu, že doba sběru dat mohla být delší, což by mohlo ovlivnit výsledky. Kromě toho se také vyskytlo 29 případů, kdy respondenti neodpověděli nebo nedokončili dotazník, což může být také vnímáno jako omezení studie.

Věřím, že výsledky této práce přinesou nové poznatky a přispějí k hlubšímu porozumění vlivu profese na výběr dovolené. Tato nová poznání mohou být velmi užitečná pro cestovní kanceláře, pracovníky v oblasti lidských zdrojů a všechny zainteresované strany, které se zabývají pracovním životem a zároveň si uvědomují význam a dopady dovolené na pracovníky.

7 ZÁVĚRY

Výzkumné šetření, které bylo provedeno formou ankety vlastní konstrukce, přineslo k tématu profese a jejího vlivu při výběru dovolené nové a zajímavé poznatky. Tyto poznatky pomohly k zodpovězení stanovených výzkumných otázek.

K problematice profesních omezení v čerpání dovolené v určitých obdobích, zjištění v této práci ukazují, že některé profese mají omezení spojená s čerpáním dovolené v určitých obdobích. Například kvalifikovaní pracovníci v zemědělství uváděli omezení v délce dovolené, zatímco zaměstnanci v ozbrojených silách vnímají omezení čerpání dovolené ve specifických termínech.

Výzkum také zkoumal plánování dovolené v závislosti na profesi. Zjistilo se, že některé profese vyžadují delší plánovací horizont, zatímco jiné jsou flexibilnější. Zaměstnanci v ozbrojených silách a někteří kvalifikovaní pracovníci musí plánovat dovolenou s větším předstihem, zatímco pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci si mohou dovolenou naplánovat několik dní předem.

Dalším aspektem zkoumaným v této práci byly možnosti úhrady dovolené od zaměstnavatele. Zjištěné poznatky ukázaly, že zaměstnanci v ozbrojených silách mají ve většině případů možnost využít různé formy úhrady nákladů na dovolenou, zatímco kvalifikovaní pracovníci v zemědělství a pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci tuto možnost často nemají.

Profese také ovlivňují preference v trávení dovolené. Z výsledků výzkumu vyplývá, že zákonodárci a řídicí pracovníci preferují aktivní odpočinek s množstvím aktivit a zážitků, zatímco pracovníci v manuálních profesích častěji volí pasivní odpočinek. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství preferují domácí dovolenou ve 100 % případů, zatímco zaměstnanci v ozbrojených silách, zákonodárci a řídicí pracovníci a úředníci se výhradně rozhodují pro zahraniční dovolenou. Příroda a hory patří mezi nejvíce preferovaná prostředí trávení dovolené, přičemž vodní plochy včetně moře jsou také oblíbené, zejména u úředníků.

Prezentací těchto výsledků provedeného výzkumu zaměřeného na vliv profese při výběru dovolené, byl splněn cíl této diplomové práce. Výsledky této práce poskytují důležité informace o vztahu mezi profesí a výběrem dovolené. Rozdílné preference, omezení, plánování a možnosti úhrady dovolené se ukázaly být spojené s různými profesními skupinami. Profesní zaměření tedy ovlivňuje tyto faktory aspekty výběru dovolené.

Tato práce přispívá k lepšímu porozumění vztahu mezi profesí a výběrem dovolené a může sloužit jako základ pro další výzkum a rozvoj v této oblasti. K problematice vlivu profese při výběru dovolené by bezesporu mohl přinést nové a zajímavé poznatky kvalitativní výzkum, se zaměřením na sběr detailních a hloubkových informací pomocí metod jako jsou rozhovory, pozorování nebo analýza dokumentů.

Celkově vzato, výsledky této práce mají potenciál přinést užitečné poznatky a přispět ke zlepšení informovanosti a uvědomění o vztahu mezi pracovním životem a výběrem dovolené, což může mít pozitivní dopad na pracovníky, zaměstnavatele a organizace související se sférou zaměstnání a dovolené.

Věřím, že výsledky této práce přinesou nové poznatky a přispějí k hlubšímu porozumění vlivu profese na výběr dovolené. Tato nová poznání mohou být velmi užitečná pro cestovní kanceláře, pracovníky v oblasti lidských zdrojů a všechny zainteresované strany, které se zabývají pracovním životem a zároveň si uvědomují význam a dopady dovolené na pracovníky .

8 SOUHRN

Samotná struktura diplomové práce "Profese respondenta jako určující faktor při výběru dovolené" se skládá z několika kapitol, které postupně rozvíjejí dané téma a dosahují stanovených cílů.

Úvodní kapitola má za úkol přiblížit čtenářům celkové téma práce a upozornit na vztah mezi pracovním zaměřením jednotlivce a jeho preferencemi a rozhodnutími týkajícími se dovolené. V této části je uvedena motivace pro výzkum a vymezení klíčových pojmů souvisejících s profesí a dovolenou.

Druhá kapitola je věnována přehledu současných poznatků v oblasti výzkumu volného času a cestovního ruchu. Zde jsou prezentovány důležité teoretické a empirické poznatky týkající se volnočasových aktivit a zájmů respondentů. Dále je poskytnut přehled typologie cestovního ruchu, motivů účasti na cestovním ruchu dle UNWTO a členění účastníků cestovního ruchu podle různých kritérií. V rámci této kapitoly jsou také popsány základní informace o dovolené a profesích, včetně pojmové problematiky, národní soustavy povolání a klasifikace zaměstnání. Jsou uvedeny informace o samotných profesích a jejich charakteristikách, které mohou mít vliv na rozhodování při výběru dovolené.

Třetí kapitola definuje hlavní cíl diplomové práce a výzkumné otázky, které byly zkoumány v rámci výzkumu zaměřeného na vliv profese při výběru dovolené. Tyto otázky jsou podrobněji analyzovány a zkoumány v průběhu práce, s cílem získat poznatky o vztahu mezi profesí a rozhodováním při výběru dovolené. Hlavním cílem této diplomové práce je prezentovat výsledky výzkumu, které osvětlují vliv profesí na rozhodování a preference při výběru dovolené.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na metodiku použitého výzkumu. Je zde popsána kvantitativní metoda výzkumu a zvolené postupy pro sběr dat. Dále je prezentováno provedené dotazování formou ankety, které sloužilo k získání relevantních informací od respondentů. Následně jsou popsány metody zpracování a analýzy získaných dat.

Pátá kapitola přináší charakteristiku výzkumného souboru a prezentaci zjištěných poznatků. Zde jsou zpracovány a analyzovány výsledky výzkumu, které se týkají vztahu mezi profesí respondenta a jeho rozhodováním při výběru dovolené. Jsou prezentovány statistické údaje a trendy v preferencích dovolené v různých profesích.

V diskusi v šesté kapitole jsou výsledky výzkumu diskutovány v širším kontextu. Jsou zde prezentovány možné implikace a přínosy získaných poznatků pro další využití, například v oblasti cestovního ruchu, zaměstnaneckých benefitů a personalistice.

Sedmá kapitola shrnuje celou práci a přináší stručné závěry a odpovědi na výzkumné otázky. Jsou zde konstatovány dosažené výsledky a naplnění cílů této diplomové práce

9 SUMMARY

The master's thesis "Occupation of the Respondent as a Determining Factor in Vacation Selection" is divided into several chapters. The first introductory chapter aims to familiarize the readers with the topic of the thesis, highlighting the relationship between an individual's occupational focus and their preferences and decisions regarding vacations.

The second chapter provides an overview of current knowledge in the field of leisure time research and insights in the field of tourism. It also presents basic information about vacations and professions, including an overview of terminology, the national system of occupations, and classification of employment. Information about specific professions and their characteristics is also included.

In the following third chapter, the main objectives of the master's thesis and the research questions investigated regarding the influence of occupation on vacation selection are defined. These questions are thoroughly examined and analyzed throughout the thesis to gain insights into the relationship between profession and decision-making in vacation choices. The main objective of this thesis is to present the results of the research focused on the impact of occupation on vacation selection.

The fourth chapter focuses on the methodology employed in the research. The chosen approach is quantitative research, and the data collection method utilized is a survey conducted in the form of a questionnaire. The chapter describes the procedures involved in data collection and subsequent data processing.

The fifth chapter provides a characterization of the research sample and presents the findings obtained. Within this chapter, the collected data is analyzed and interpreted, shedding light on the relationship between respondents' professions and their decision-making processes and preferences in vacation selection.

In the discussion within the sixth chapter, the research results are contextualized and their potential contributions for further utilization are discussed. The broader implications of the findings for areas such as tourism, employee benefits, and human resources are addressed.

The seventh chapter offers concise conclusions, answers the research questions, and assesses the fulfillment of the objectives set forth in the thesis.

10 REFERENČNÍ SEZNAM

- Bělina, M., & Pichrt, J. (2017) *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck.
- Bellezza, S., Paharia, N., & Keinan, A. (2017). Conspicuous consumption of time: When busyness and lack of leisure time become a status symbol. *Journal of Consumer Research*. Retrieved 1. 2. 2023 from BUSINESS SOURCE COMPLETE database on the World Wide Web: <https://doi.org/10.1093/jcr/ucw076>
- Beránek, J., et al (2013). *Ekonomika cestovního ruchu*. Praha: Mag Consulting.
- Buriánek, J. (2003). *Sociologie*. Praha: Fortuna
- Čech, J. (1998). *Malá encyklopedie cestovního ruchu: vybrané pojmy v češtině a angličtině, definice, zkratky*. Praha: Idea Servis.
- Český statistický úřad, (2022) *Klasifikace zaměstnání*. Retrieved 19. 3. 2023 from Český statistický úřad on the World Wide Web: https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/metodicka_prirucka_1.pdf/1607eef6-476b-47b6-af64-a426699ac52a?version=1.0
- Dann, G., & Cohen, E. (1991). Sociology and Tourism. *Annals of Tourism Research*, 18(1), 155–169. Retrieved 06. 09. 2022 from WEB OF SCIENCE database on the World Wide Web: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:A1991EZ00400011>
- Fazik, A. (2011) *Čítanka: Sociologie volného času a cestovního ruchu: (výběr statí, textů a klíčových citací z děl pojednávajících o sociologii volného času a cestovním ruchu)*. Praha: Vysoká škola obchodní.
- Gúčík, M. (2010). *Cestovní ruch : úvod do štúdia*. Dali-Banská Bystrica.
- Havlová, J. (1996). *Profesní dráha ve 20. století : úvod do sociologie povolání*. Praha: Karolinum.
- Hodaň, B. (2005). *Tělesná výchova, sport a rekreace v procesu současné globalizace*.
- Hodaň, B., & Dohnal, T. (2005). *Rekreologie*. Olomouc: Hanex.
- Horner, S., & Swarbrooke, J. (2003). *Cestovní ruch, ubytování a stravování, využití volného času: aplikovaný marketing služeb*. Praha: Grada.
- Hunziker, W., & Krapf, K. (1942). *Grundriss der allgemeinen Fremdenverkehrslehre*. Zürich: Polygraphischer Verlag.
- Imtiaz, A. (2017). *Some people try to make every hour of leisure perfect, while others hate taking time off altogether. Have we forgotten how to enjoy free time?* Retrieved 1. 2. 2023 from BBC on the World Wide Web: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210914-the-way-we-view-free-time-is-making-us-less-happy>

- Jakubíková, D. (2012). *Marketing v cestovním ruchu: jak uspět v domácí i světové konkurenci* (2nd ed.). Praha: Grada.
- Keinan, A., Bellezza, S., & Paharia, N. (2019). The symbolic value of time. *Current Opinion in Psychology*, Retrieved 1. 2. 2023 from ScienceDirec database on the World Wide Web: <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.05.001>
- Kotíková, H. (2010). Cestovní ruch jako teoretická disciplína v kontextu kinantropologie. *Physical Culture / Telesna Kultura*, 33(2), 82–96. Retrieved 11. 11. 2022 from WEB OF SCIENCE database on the World Wide Web: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=edo&AN=55397819&authtype=shib&lang=cs&site=eds-live&scope=site&authtype=shib&custid=s7108593>
- Kotíková, H. (2013). *Nové trendy v nabídce cestovního ruchu*. Praha: Grada.
- Kotíková, H., & Schwartzhoffová, E. (2017). *Cestovní ruch*. Univerzita Palackého v Olomouci.
- Linderová, I. (2015). *Cestovní ruch : teoretická a právní východiska*. Idea servis.
- Malá, V. (1999). *Cestovní ruch: (vybrané kapitoly)*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Fakulta mezinárodních vztahů.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, (2023). *Dovolená*. Retrieved 19. 1. 2023 from Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců on the World Wide Web: <https://ppropo.mpsv.cz/XDovolena>
- Nový, I., & Surynek, A. (2006). *Sociologie pro ekonomy a manažery* (2. vyd.). Praha: Grada.
- Palatková, M., & Zichová, J. (2011). *Ekonomika turismu: Turismus České republiky*. Praha: Grada.
- Predikcetrhuprace.cz, (2023). *Seznam profesí*. Retrieved 1. 4. 2023 from WEB Kompas on the World Wide Web: <https://www.predikcetrhuprace.cz/profese/seznam-profesi>
- Redrickson, M. L. (2018). Take Two Weeks: There Will Always Be Work. *Journal of the Missouri Bar*, 74(3), 146–147.
- Sociologická encyklopedie, (2017). *Rekreace*. Retrieved 19. 1. 2023 from WEB Sociologická encyklopedie on the World Wide Web: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Rekreace>
- Sociologická encyklopedie, (2018). *Profese*. Retrieved 19. 1. 2023 from WEB Sociologická encyklopedie on the World Wide Web: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Profese>
- Šafaříková, B. (2021). Dovolená 2021 a zvláštní typy dovolené. Retrieved 15. 3. 2023 from Právní Prostor on the World Wide Web: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/dovolena-2021-zvlastni-typy-dovolene>
- Vondrová, A. (2007) Proč odborářská rekreace zažívá renesanci. *Sondy: týdeník pro sociální otázky*. Praha: Sondy.

Wikipedia, (2022). *Dovolená*. Retrieved 1. 2. 2023 from Wikipedia on the World Wide Web:

<https://cs.wikipedia.org/wiki/Dovolená>

Zelenka, J., & Pásková, M. (2012). *Výkladový slovník cestovního ruchu*. Praha: Linde Praha.

Zich, F., & Brabec, J. (1978). *Co s volným časem?* ČTK-Pressfoto.

11 SEZNAM ZKRATEK

CZ-ISCO	Klasifikace zaměstnání
ČSÚ	Český statistický úřad
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
NSP	Národní soustava povolání
UNWTO	Světová organizace cestovního ruchu

12 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Přehled běžně čerpaných dní dovolené.....	32
Obrázek 2 <i>Profesní omezení při čerpání dovolené.....</i>	33
Obrázek 3 <i>Profesní požadavky na termín čerpání dovolené.....</i>	34
Obrázek 4 <i>Způsob přípravy dovolené dle profese</i>	35
Obrázek 5 <i>Doba přípravy dovolené dle profese</i>	36
Obrázek 6 <i>Možnosti úhrady dovolené od zaměstnavatele dle profese</i>	37
Obrázek 7 <i>Způsob trávení dovolené dle profese</i>	38
Obrázek 8 <i>Preference dle místa pobytu.....</i>	39
Obrázek 9 <i>Preference dle prostředí.....</i>	40

13 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Přehled zastoupení jednotlivých profesí v anketě	31
---	----

14 PŘÍLOHY

Příloha 1 Hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.....	56 - 58
Příloha 2 Seznam profesí podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO:.....	69 - 61
Příloha 3 Anketní lístek	62 - 63

Přílohy jsou do přílohové části vloženy v původním znění, tj. nebyly provedeny žádné korekce.

14.1 Příloha 1. Hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO:

- Hlavní třída 0 - zahrnuje všechna pracovní místa, která zastávají příslušníci ozbrojených sil. Jde o pracovníky, včetně příslušníků pomocných jednotek, kteří aktuálně slouží v ozbrojených silách dobrovolně nebo profesionálně, kteří dále podléhají vojenské kázi a kterým není dovoleno vstoupit do civilních zaměstnání. Do této hlavní třídy patří příslušníci pozemních sil, námořnictva, letectva a jiných vojenských složek a dále branci povolání k vojenskému výcviku nebo jiným službám na vymezené období.

- Hlavní třída 1 - zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplní je formulování politik (vrcholových koncepcí) a poradenství v oblasti rozpočtů, zákonů a předpisů podniků, vlády a jiných institucí nebo organizačních složek; vytyčování cílů a standardů, formulování a hodnocení programů, politik a postupů pro jejich naplňování; zajišťování vývoje a realizace vhodných systémů a postupů pro kontrolu rozpočtu; schvalování materiálních, lidských a finančních zdrojů pro realizaci politik a programů; monitorování a hodnocení výkonu organizací nebo podniků a jejich pracovníků; výběr nebo schvalování výběru pracovníků; dodržování požadavků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; plánování a řízení každodenních činností; zastupování a jednání jménem vlády, podniků nebo organizačních složek, které tito pracovníci řídí, na zasedáních a jiných fórech.

- Hlavní třída 2 - zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplní je provádění analýz a výzkumu, vytváření koncepcí, teorií a provozních metod, poradenství v dané oblasti nebo využití stávajících znalostí v oblasti fyzikálních věd, matematiky, IT, strojírenství a technologie, v biologických a příbuzných oborech, v lékařských a zdravotnických službách a ve společenských a humanitních vědách; výuku teorie a praxe v jednom nebo více oborech na různých stupních vzdělávání; učení a vzdělávání osob s poruchami učení nebo se speciálními vzdělávacími potřebami; poskytování různých obchodních, právních a sociálních služeb; vytváření a prezentace uměleckých děl; poskytování duchovního vedení; zpracování vědeckých prací a zpráv. Pracovní činnosti mohou zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky.

- Hlavní třída 3 - zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplní je provádění technických činností týkajících se výzkumu, uplatňování koncepcí a provozních metod v oblasti přírodních věd včetně inženýrství, techniky, IT, biologických oborů, lékařství a společenských a humanitních

věd; zahajování a poskytování nejrůznějších technických služeb spojených s obchodem, financemi, státní správou včetně přípravy zákonů a předpisů a sociální práce; poskytování technické podpory pro umění a zábavu; účast na sportovních akcích; provádění náboženských aktivit. Pracovní činnosti mohou zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky.

- Hlavní třída 4 - zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplní je plnění administrativních povinností; ukládání a počítačové zpracovávání číselných údajů; vedení evidence o zásobách, výrobě a dopravě; vedení evidence o přepravě osob a nákladu; plnění úřednických povinností v knihovnách; zakládání dokumentů; plnění úkolů souvisejících s poštou; plnění povinností a kontrolu materiálů pro tisk; provádění peněžních operací; přípravu cestovních náležitostí, poskytování informací na žádost klientů a sjednávání schůzek, obsluhu telefonních centrál. Pracovní činnosti mohou zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky.

- Hlavní třída 5 - zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplní je organizování a poskytování služeb během cestování; provoz; přípravu a podávání pokrmů a nápojů; péči o děti; poskytování osobní a základní zdravotní péče v domácnostech nebo zařízeních, úpravu účesů, poskytování kosmetických služeb, činnost společníků; předpovídání budoucnosti; balzamování a zajišťování pohřbů; poskytování bezpečnostních služeb, ochranu osob a majetku proti požáru a protiprávnímu jednání; prosazování zákona a pořádku; pózování jako model pro reklamu, uměleckou tvorbu a přehlídku výrobků; prodej zboží ve velkoobchodních a maloobchodních prodejnách a ve stáncích a na tržištích; předvádění zboží potenciálním zákazníkům. Pracovní činnosti mohou zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky.

- Hlavní třída 6 - zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplní je příprava půdy; setí, pěstování, ošetřování postřikem, hnojení a sklizení polních plodin; pěstování ovoce a jiných plodů rostoucích na stromech a keřích; pěstování zeleniny a zahradnických produktů; chov a ošetřování zvířat především pro maso, mléko; pěstování, údržba a obhospodařování lesů; chov a lov ryb; pěstování a sbírání jiných druhů vodních organismů; skladování a základní zpracování vlastních produktů; prodej vlastních produktů nákupčím, obchodním organizacím nebo na trzích. Pracovní činnosti mohou zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky.

- Hlavní třída 7 - zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplní je výstavba, údržba a opravy budov a jiných staveb; odlévání, svařování a jiné tváření kovů; montáž kovových konstrukcí, zdvihacích a podobných zařízení; výrobu strojů, nástrojů, zařízení a jiných výrobků z kovu;

instalaci, údržbu a opravy obráběcích strojů a průmyslového strojního vybavení, motorů, vozidel a elektrických nebo elektronických nástrojů a dalšího zařízení; výroba přesných přístrojů, šperků, výrobků do domácnosti a jiných výrobků z drahých kovů, keramiky, skla apod.; výroba výrobků uměleckých a tradičních řemesel; vykonávání polygrafické činnosti; výrobu a zpracování potravin a různých předmětů ze dřeva, textilu, kůže a příbuzných materiálů. Pracovní činnosti mohou zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky. Řemeslníci a opraváři na volné noze, kteří provozují vlastní podnik buď samostatně nebo s pomocí několika dalších osob, mohou sice vykonávat řadu úkolů spojených s řízením podniku, účetnictvím a vedením evidence a službami pro zákazníky, ale tyto činnosti obvykle netvoří jejich hlavní pracovní náplň.

- Hlavní třída 8 - zahrnuje zaměstnání, jejichž náplň je obsluha a sledování důlních a jiných průmyslových strojů a zařízení na zpracování nebo výrobu kovů, nerostů, skla, keramiky, dřeva, papíru a chemikálií; obsluha strojů na výrobu výrobků z kovu, nerostů, chemických látek, pryže, plastů, dřeva, papíru, textilu, kožešin nebo usní a na výrobu potravin a příbuzných výrobků; řízení vlaků a motorových vozidel; řízení, obsluha a sledování pojízdných průmyslových a zemědělských strojů a zařízení; sestavování výrobků z jednotlivých dílů v souladu s danými předpisy a postupy. Pracovní činnosti mohou zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky.

- Hlavní třída 9 - zahrnuje zaměstnání, jejichž náplň je čištění a provádění základní údržby v bytech, domech, kuchyních, hotelech, kancelářích a jiných budovách; mytí automobilů a oken; pomoc v kuchyních, provádění jednoduchých úkonů při přípravě jídel; doručování zpráv nebo zboží; nošení zavazadel, manipulaci se zavazadly a náklady, doplňování prodejních automatů, odečítání a vyprazdňování měřidel; sběr a třídění odpadu; zametání ulic a podobných míst; provádění různých jednoduchých úkonů souvisejících se zemědělstvím, chovem ryb, lovem nebo chytáním zvířat, provádění jednoduchých úkonů souvisejících s prací v dolech, na stavbách a ve výrobě včetně třídění výrobků; ruční balení a vybalování výrobků, doplňování zboží; poskytování různých pouličních služeb; přepravu cestujících a zboží vozidly poháněnými lidskou silou a řízení povozů tažených zvířaty nebo strojů poháněných zvířaty. Pracovní činnosti mohou zahrnovat také dohled nad dalšími pracovníky.

Poznámka. (zdroj: ČSÚ, 2022)

14.2 Příloha 2. Seznam profesí podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO:

Seznam profesí podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO:

Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací [CZ-ISCO 251]	Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů [CZ-ISCO 812]
Architekti, specialisté v oblasti územního plánování, návrháři a příbuzní pracovníci [CZ-ISCO 216]	Obslužní pracovníci, průvodčí v osobní dopravě a průvodci v cestovním ruchu [CZ-ISCO 511]
Číšníci, servírky, barmani a příbuzní pracovníci [CZ-ISCO 513]	Odborní administrativní pracovníci a asistenti [CZ-ISCO 334]
Farmáři samozásobitelé v rostlinné výrobě [CZ-ISCO 631]	Odborní pracovníci v ekonomických a příbuzných oborech [CZ-ISCO 331]
Farmáři samozásobitelé v živočišné výrobě [CZ-ISCO 632]	Odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupci, nákupčí [CZ-ISCO 332]
Farmáři samozásobitelé ve smíšeném hospodářství [CZ-ISCO 633]	Odborní pracovníci v oblasti právní, sociální a církevní [CZ-ISCO 341]
Generálové a důstojníci v ozbrojených silách [CZ-ISCO 011]	Odborní pracovníci v oblasti sportu a fitness [CZ-ISCO 342]
Chovatelé zvířat pro trh [CZ-ISCO 612]	Odborní pracovníci v oblasti tradiční a alternativní medicíny [CZ-ISCO 323]
Kadeřníci, kosmetici a pracovníci v příbuzných oborech [CZ-ISCO 514]	Odborní pracovníci v oblasti umění a kultury, šéfkuchaři [CZ-ISCO 343]
Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci [CZ-ISCO 722]	Operátoři velinů [CZ-ISCO 313]
Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři [CZ-ISCO 512]	Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení [CZ-ISCO 818]
Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech [CZ-ISCO 621]	Ostatní odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví [CZ-ISCO 325]
Kvalifikovaní pracovníci v rybářství a myslivosti [CZ-ISCO 622]	Ostatní pomocní pracovníci [CZ-ISCO 962]
Lékaři (kromě zubních lékařů) [CZ-ISCO 221]	Ostatní pracovníci v oblasti osobních služeb [CZ-ISCO 516]
Malíři a příbuzní pracovníci, pracovníci povrchového čištění budov [CZ-ISCO 713]	Ostatní pracovníci v oblasti prodeje [CZ-ISCO 524]
Mechanici a opraváři elektronických přístrojů a komunikačních technologií [CZ-ISCO 742]	Ostatní řemeslní pracovníci a pracovníci v dalších oborech [CZ-ISCO 754]
Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických) [CZ-ISCO 723]	Ostatní řídicí pracovníci [CZ-ISCO 143]
Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví [CZ-ISCO 312]	Ostatní specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání [CZ-ISCO 235]
Montážní dělníci výrobků a zařízení [CZ-ISCO 821]	Ostatní specialisté v oblasti zdravotnictví [CZ-ISCO 226]
Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení [CZ-ISCO 741]	Ostatní úředníci [CZ-ISCO 441]
Nejvyšší představitelé společností a institucí [CZ-ISCO 112]	Pěstitelé a chovatelé ve smíšeném hospodářství [CZ-ISCO 613]
Nelékařští praktici [CZ-ISCO 224]	Poddůstojníci v ozbrojených silách [CZ-ISCO 021]
Obsluha pojiždných zařízení [CZ-ISCO 834]	Pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek [CZ-ISCO 523]
Obsluha strojů a zařízení na zpracování dřeva a výrobu papíru [CZ-ISCO 817]	Pokladníci ve finančních institucích, bookmakeři, půjčovatelé peněz [CZ-ISCO 421]
Obsluha strojů a zařízení pro chemickou výrobu a na výrobu foto materiálů [CZ-ISCO 813]	Pomocní pracovníci při přípravě jídla [CZ-ISCO 941]
Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků [CZ-ISCO 815]	Pomocní pracovníci v dopravě a skladování [CZ-ISCO 933]
Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru [CZ-ISCO 814]	Pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví [CZ-ISCO 931]
Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků [CZ-ISCO 816]	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství [CZ-ISCO 921]
Obsluha zařízení na těžbu a zpracování nerostných surovin [CZ-ISCO 811]	Pomocní pracovníci ve výrobě [CZ-ISCO 932]
	Pouliční prodejci (kromě potravin) [CZ-ISCO 952]

Pracovníci informačních služeb [CZ-ISCO 422]
Pracovníci lodní posádky [CZ-ISCO 835]
Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti [CZ-ISCO 532]
Pracovníci péče o děti, asistenti pedagogů [CZ-ISCO 531]
Pracovníci polygrafie [CZ-ISCO 732]
Pracovníci pouličního poskytování služeb [CZ-ISCO 951]
Pracovníci pro ruční mytí vozidel, oken, praní prádla a příbuzní pracovníci [CZ-ISCO 912]
Pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů [CZ-ISCO 413]
Pracovníci s odpady [CZ-ISCO 961]
Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy [CZ-ISCO 541]
Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel [CZ-ISCO 731]
Pracovníci veřejné správy v oblasti státních regulací [CZ-ISCO 335]
Provozní pracovníci [CZ-ISCO 515]
Provozovatelé maloobchodních a velkoobchodních prodejen, prodavači [CZ-ISCO 522]
Rybáři, lovci a sběrači samozásobitelé [CZ-ISCO 634]
Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby [CZ-ISCO 711]
Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb [CZ-ISCO 712]
Řídící pracovníci v maloobchodě a velkoobchodě [CZ-ISCO 142]
Řídící pracovníci v oblasti informačních a komunikačních technologií [CZ-ISCO 133]
Řídící pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy [CZ-ISCO 122]
Řídící pracovníci v oblasti správy podniku, administrativních a podpůrných činností [CZ-ISCO 121]
Řídící pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb [CZ-ISCO 141]
Řídící pracovníci v oblasti vzdělávání, zdravotnictví, v sociálních oblastech [CZ-ISCO 134]
Řídící pracovníci v průmyslové výrobě, těžbě, stavebnictví, dopravě [CZ-ISCO 132]
Řídící pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a v oblasti životního prostředí [CZ-ISCO 131]
Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních) [CZ-ISCO 832]
Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají [CZ-ISCO 833]
Sekretáři (všeobecní) [CZ-ISCO 412]
Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci [CZ-ISCO 721]
Specialisté v biologických a příbuzných oborech [CZ-ISCO 213]
Specialisté v knihovnách, archivech a v příbuzných oblastech [CZ-ISCO 262]
Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí [CZ-ISCO 252]

Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických komunikací [CZ-ISCO 215]
Specialisté v oblasti financí [CZ-ISCO 241]
Specialisté v oblasti fyziky, chemie a v příbuzných oborech [CZ-ISCO 211]
Specialisté v oblasti matematiky, statistiky a pojistné matematiky [CZ-ISCO 212]
Specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech [CZ-ISCO 261]
Specialisté v oblasti prodeje, nákupu, marketingu a styku s veřejností [CZ-ISCO 243]
Specialisté v oblasti sociální, církevní a v příbuzných oblastech [CZ-ISCO 263]
Specialisté v oblasti strategie a personálního řízení [CZ-ISCO 242]
Specialisté v oblasti tradiční a alternativní medicíny [CZ-ISCO 223]
Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech [CZ-ISCO 214]
Spisovatelé, novináři a jazykovědci [CZ-ISCO 264]
Stánkoví a pouliční prodavači potravin [CZ-ISCO 521]
Strojvedoucí a pracovníci zabezpečující sestavování a jízdu vlaků [CZ-ISCO 831]
Technici a kontrolori v oblasti letecké a lodní dopravy [CZ-ISCO 315]
Technici provozu a uživatelské podpory informačních a komunikačních technologií [CZ-ISCO 351]
Technici v biologických oborech a příbuzných oblastech [CZ-ISCO 314]
Technici v oblasti telekomunikací a vysílání [CZ-ISCO 352]
Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech [CZ-ISCO 311]
Učitelé na 1. stupni základních škol a učitelé v oblasti předškolní výchovy [CZ-ISCO 234]
Učitelé na středních školách, konzervatořích a na 2. stupni základních škol [CZ-ISCO 233]
Učitelé na vysokých a vyšších odborných školách [CZ-ISCO 231]
Učitelé odborných předmětů, praktického vyučování, odborného výcviku [CZ-ISCO 232]
Uklízeči a pomocníci v domácnostech, hotelích, administrativních a jiných objektech [CZ-ISCO 911]
Úředníci pro zpracování číselných údajů [CZ-ISCO 431]
Úředníci v logistice [CZ-ISCO 432]
Veterinární lékaři [CZ-ISCO 225]
Veterinární technici a asistenti [CZ-ISCO 324]
Všeobecné sestry a porodní asistentky bez specializace [CZ-ISCO 322]
Všeobecné sestry a porodní asistentky se specializací [CZ-ISCO 222]
Všeobecní administrativní pracovníci [CZ-ISCO 411]
Výkonní umělci a příbuzní specialisté [CZ-ISCO 265]

Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci [CZ-ISCO 751]
Výrobci oděvů, výrobků z kůží a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech [CZ-ISCO 753]
Zahradníci a pěstitelé [CZ-ISCO 611]
Zákonodárci a nejvyšší úředníci veřejné správy, politických a zájmových organizací [CZ-ISCO 111]

Zaměstnanci v ozbrojených silách (kromě generálů, důstojníků a poddůstojníků) [CZ-ISCO 031]
Zdravotníci a farmaceutičtí technici a laboranti [CZ-ISCO 321]
Zpracovatelé dřeva, truhláři (kromě stavebních) a příbuzní pracovníci [CZ-ISCO 752]
Zprostředkovatelé služeb [CZ-ISCO 333]

Poznámka. (zdroj: Predikcetrhuprace.cz, 2023)

14.3 Příloha 3. Anketní lístek

Dotazníkové šetření:

Chtěl bych Vás požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který se týká profese a jejího vlivu při výběru hlavní (nejdelší) dovolené. Výsledky dotazníkového šetření jsou anonymní a budou použity pouze pro zpracování mé diplomové práce.

U otázek s předepsanou odpovědí zakroužkujte prosím vždy jednu možnost.

Otázky:

1. Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

2. Věk

3. Jste ?

- Zaměstnanec
- OSVČ
- Nezaměstnaný
- Jinak (důchodce, mateřská dovolená, student atd..)

4. Jaké je Vaše zaměstnání (profese)? (název zaměstnání)

K A)

5. Jaký je maximální počet dní dovolené (hlavní dovolené), kterou můžete, eventuelně čerpáte, v průběhu jednoho kalendářního roku najednou?

..... (číslovka)

Neomezeno

6. Omezuje Vás nějak vaše profese v tom, kdy můžete čerpat dovolenou?

Ano

Ne

7. Vyžaduje Vaše profese čerpání dovolené v určitém termínu?

Ano

Ne

k B)

8. Jak si nejčastěji připravujete (hlavní) dovolenou?

Sám (využívám nejrůznější weby či platformy)

Využívám výhradně služeb cestovní kanceláře či agentury

Obojí, připravuji si jí sám, ale také využívám služeb CK

Zařizuje ji pro mě někdo jiný (např. kamarád, rodina)

Nejezdím na dovolenou

Nemusím se nijak připravovat (např. jezdím na vlastní chatu)

9. Jak dlouho předem musíte plánovat termín dovolené kvůli požadavkům Vaší profese?

Několik dní předem

Několik měsíců předem

Musím si naplánovat termín dovolené pro celý kalendářní rok najednou

Termín čerpání dovolené je předem dán mým zaměstnavatelem

k C)

10. Máte možnost využít úplného nebo částečného hrazení nákladů na dovolenou díky vašemu zaměstnání? (např. příspěvek FKSP, případně zvýhodněný pobyt na firemním rekr. středisku)

Ano

Ne

K D)

11. Jaký způsob trávení (hlavní, nejdelší) dovolené je pro vás přijatelnější?

Pasivní odpočinek

Aktivní dovolená s množstvím aktivit a zážitků

12. Preferujete dovolenou?

Domácí

Zahraniční

13. Upřednostňujete trávit dovolenou ve?

Město

Venkov

Lázně

Příroda, hory

U vodních ploch včetně moře

Ostatní (uved'te kde)