

**UNIVERZITA KARLOVA**

**2. LÉKAŘSKÁ FAKULTA**

Ústav ošetrovatelství

**Dana Kučerová**

**Harmonizace pracovního a rodinného života  
českých sester**

**Bakalářská práce**

Praha 2020

Autor práce: **Dana Kučerová**

Vedoucí práce: **PhDr. RNDr. Daniel Jirkovský, Ph.D., MBA**

Oponent práce: **PhDr. Jana Haluzíková, Ph.D.**

Datum obhajoby: **4.6.2020 Praha**

## **Bibliografický záznam**

KUČEROVÁ, Dana. Harmonizace rodinného a pracovního života českých sester. Praha: Univerzita Karlova, 2. lékařská fakulta, Ústav ošetrovatelství, 2020. 85 s., přílohy. Vedoucí bakalářské práce PhDr. RNDr. Daniel Jirkovský, Ph.D., MBA .

## **Abstrakt**

**Východiska:** Bakalářská práce „Harmonizace rodinného a pracovního života českých sester“ se zabývá možností sladění rodinného života s náročnou profesí všeobecné sestry.

**Cíle:** Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jak české sestry jsou schopny zvládat práci na směnný provoz a rodinný život. Dalším cílem bylo zjistit jakým podílem je rozdělena dělba práce v jejich domácnostech a následná péče o dítě.

**Soubor a metody:** Sběr dat probíhal ve Fakultní nemocnici v Motole a v Oblastní nemocnici na Kladně, jak na lůžkových typech, tak ambulantních typech pracovišť. Cílovou skupinu respondentů tvořili všeobecné a praktické sestry. Pro zpracování dat byl použit datový list v programu Microsoft Excel a pro základní statistické analýzy a vypracování tabulek četností byl použit program Statistika CZ 12.

**Výsledky:** Při výsledcích bylo zjištěno, že z obou dotázaných nemocnic kdy celkový počet respondentek činil 165 (za ON Kladno 70 respondentek a za FN Motol 95 respondentek) bývá dělba práce v domácnosti převážně v rukou žen, tuto část dotazníkového šetření mohly zúčastněné vyjádřit procentuálně.

**Závěr:** Na základě výsledků bakalářské práce, považuji za důležité se tomuto tématu hlouběji věnovat a rozšířit studii na příslušné téma.

## **Klíčová slova**

Mateřská dovolená; komunikace; rodina; rodinný život; rodičovská dovolená; role; sociální role; pracovní život; práce v domácnosti; sestra.

## **Abstract**

**Background:** The bachelor's thesis "Harmonization of family and work life of Czech nurses" deals with the possibility of reconciling family life with the demanding profession of nurse.

**Aims:** The aim of the questionnaire survey was to find out how Czech nurses are able to manage shift work and family life. Another goal was to find out what share is divided between the division of leverage in their households and the subsequent care of the child.

**File and methods:** Data collection took place in the University Hospital in Motol and in the Regional Hospital in Kladno, data was collected in an inpatient types and outpatient types of workplaces. The target group of respondents consisted of general and practical nurses. The Program Microsoft Excel was used to process the data and the program Statistica CZ 12 was used for the processing of basic statistical analysis and the elaboration of frequency tables.

**Results:** The results showed that of the two hospitals surveyed, when the total number of respondents was 165 (70 respondents for ON Kladno and 95 respondents for Motol University Hospital), the division of household work is mostly in the hands of women, participants could express this part of the questionnaire in a percentage.

**Conclusion:** Based on the results of the bachelor's thesis, I consider it important to pay more attention to this topic and expand the study on the relevant topic.

## **Keywords**

Family, family life, work life, nurse, communication, housework, maternity leave, parental leave

# ZADÁVACÍ PROTOKOL

UNIVERZITA KARLOVA

2. lékařská fakulta

Ústav ošetrovatelství

Akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení: **Dana Kučerová**

Studijní program: **Ošetrovatelství**

Studijní obor: **Všeobecná sestra**

Děkan fakulty Vám podle zákona č. 111/1998 Sb. určuje tuto bakalářskou práci:

Název práce: **Harmonizace rodinného a pracovního života českých sester**

Zásady pro vypracování:

Bakalářská práce musí splňovat požadavky uvedené v platném opatření děkana. Zpracováním bakalářské práce student/ka prokáže, že se umí samostatně orientovat ve studovaném oboru a že v průběhu studia získal/a a zároveň je i schopen/a v praxi uplatňovat teoretické poznatky a praktické postupy (metody). Bakalářská práce musí být původním a samostatně zpracovaným odborným textem. Při zpracování bakalářské práce se student/ka může opírat o výsledky a zkušenosti získané jinými autory, avšak vždy musí tyto výsledky a zkušenosti konfrontovat s vlastními názory, úvahami, hodnoceními a závěry. Rozsah bakalářské práce vyplývá z povahy zpracovávaného tématu, přičemž její minimální rozsah činí 40 stran normovaného textu. Referenční seznam musí obsahovat nejméně 25 položek časopiseckých, literárních či elektronických zdrojů informací. Do referenčního seznamu se nezapočítávají pouhá abstrakta. Zpracováním bakalářské práce musí student prokázat schopnost pracovat s aktuální odbornou literaturou vztahující se k řešené problematice, včetně práce s cizojazyčnou literaturou a s dalšími prameny. Citace typu "ústní sdělení" a "nepublikovaná data" (s výjimkou vnitřních předpisů a standardů) nelze v bakalářské práci použít.

Seznam odborné literatury:

BIČÁKOVÁ, Alena a Klára KALÍŠKOVÁ. Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. ISBN 978-80-7344-354-2.  
BUŽGOVÁ, Radka a Ilona PLEVOVÁ. Ošetrovatelství I. Praha: Grada, 2011. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3557-3.  
KUBEROVÁ, Helena. Didaktika ošetrovatelství. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-684-1.  
MARKSOVA-TOMINOVA, Michaela. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál, 2009. Rádci pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5.  
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.  
RENZETTI, Claire M a Daniel J CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. RNDr. Jirkovský Daniel, Ph.D., MBA**

Oponenti: **PhDr. Haluzíková Jana, Ph.D.**

Konzultanti:

Datum zadání bakalářské práce: 6.5.2019

Termín odevzdání bakalářské práce: dle harmonogramu příslušného akademického roku

  
.....  
Vedoucí katedry

V Praze dne 6.5.2019



.....  
Děkan

Univerzita Karlova  
2. lékařská fakulta  
Ústav ošetrovatelství (2)  
V Úvalu 84, 150 06 Praha 5  
iČO: 00216208 DIČ: CZ00216208

Univerzita Karlova  
2. lékařská fakulta  
Děkanát (5)  
V Úvalu 84, 150 06 Praha 5  
-00216208 DIČ: CZ00216208

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně pod vedením PhDr. RNDr. Daniela Jirkovského, Ph.D., MBA a uvedla všechny použité literární a odborné zdroje a dodržovala zásady vědecké etiky. Prohlašuji, že elektronická verze práce vložená do studijního informačního systému je totožná s odevzdanou tištěnou verzí bakalářské práce. Dále prohlašuji, že stejná práce nebyla použita k získání jiného nebo stejného akademického titulu.

V Praze 30. 4. 2020

Dana Kučerová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat váženému panu PhDr. RNDr. Danielovi Jirkovskému, Ph.D., MBA za odborné vedení bakalářské práce, za veškerý čas strávený nad touto prací a za cenné rady a velkou trpělivost.



**OBSAH**

<b>1</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>11</b>
1.1	ZÁMĚR A CÍLE PRÁCE .....	12
<b>2</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>13</b>
2.1	SOCIALIZACE.....	13
2.1.1	Profese sestry .....	15
2.1.2	Profesionální role .....	15
2.1.3	Role sestry.....	16
2.2	PODMÍNKY HARMONIZACE PRÁCE A RODINY .....	18
2.2.1	Historie.....	18
2.2.2	Funkce rodiny .....	18
2.2.3	Komunikace .....	19
2.2.4	Role matky .....	20
2.2.5	Práce v domácnosti .....	21
2.2.6	Spojení práce a rodiny v průběhu rodinného cyklu .....	22
2.2.7	Platové znevýhodnění žen a žen s dětmi.....	22
2.2.8	Uspořádání pracovní doby a jeho dopad na rodinu .....	23
2.3	MATEŘSKÁ DOVOLENÁ.....	24
2.3.1	Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství.....	24
2.3.2	Zařazení zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené.....	25
2.4	RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ .....	26
2.4.1	Jiná délka rodičovské dovolené a rodičovská dovolená při převzetí dítěte 26	
2.4.2	Zařazení zaměstnankyně nebo zaměstnance do práce po skončení rodičovské dovolené .....	27
2.5	HARMONIZACE PRÁCE A RODINY V JINÝCH ZEMÍCH.....	28
2.5.1	Německo .....	28

---

2.5.2	Francie.....	28
2.5.3	Švédsko .....	28
2.6	PŘEHLED DŘÍVE REALIZOVANÝCH STUDIÍ .....	29
2.6.1	Studie od Haškové a Maříkové Sociologický ústav AV ČR .....	29
<b>3</b>	<b>EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>	<b>32</b>
3.1	METODIKA.....	34
3.2	ORGANIZACE VLASTNÍHO ŠETŘENÍ A ZPRACOVÁNÍ DAT.....	34
3.3	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU .....	36
3.3.1	Dělbá práce v domácnostech .....	49
3.4	DISKUZE.....	54
3.5	VÝSLEDKY A ZPRACOVÁNÍ STATISTICKÉ ANALÝZY .....	55
3.6	POROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ S DŘÍVE PROVEDENÝMI STUDIEMI .....	64
<b>4</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>66</b>
<b>5</b>	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>69</b>
<b>6</b>	<b>ODBORNÁ LITERATURA .....</b>	<b>70</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>74</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>75</b>
<b>9</b>	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>77</b>
<b>10</b>	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>78</b>

# 1 ÚVOD

Téma bakalářské práce Harmonizace rodinného a pracovního života českých sester jsem zvolila především proto, že jde o aktuální téma, které souvisí s dnešní uspěchanou dobou, kdy je velmi složité skloubení vzdělání, profesního a rodinného života u českých sester. Sestra je brána v populaci jako někdo, kdo Vám přinese lék na tlumení bolesti, pomůže Vám s osobní hygienou, bývá duševní oporou a nepřetržitě Vám pomáhá na cestě k Vašemu uzdravení. Je také považována za osobu, která se jako první setkává s rozruženým pacientem, slýchává nevhodné výrazy, je první, kdo přijímá stížnosti od rodiny na personál či poskytované služby. Sestra zastává ve svém profesním životě mnoho rolí, které jsou náročné na psychickou i fyzickou stránku a nezastává pouze role pracovní, ale také role osobní. Vybrané téma této práce je velmi obsáhlé a potíže ve sladění rodinného života a práce může čelit každá domácnost i jiný druh profese. Role pracovní je dána naší profesí a role osobní se mění v průběhu života. Nejen všeobecná sestra, která je zároveň i matkou, musí řešit spousty otázek (kdo pohlídá dítě v období nemoci, prázdnin, kdo ho doprovodí do zájmového kroužku, jak efektivně zajistit přípravu dětí do školy na další den, apod.).

Pro harmonizaci rodinného a pracovního života je důležitá souhra obou partnerů. Při sladění domácnosti je podstatné si stanovit a rozdělit role mezi partnery (chod domácnosti, vaření, úklid, péče o děti atd.). V dnešní době je zcela běžné, že si žena navyšuje své odborné vzdělání, v případě všeobecné sestry se může jednat o náročné sladění studia, práce, domácnosti a péči o rodinu. Dříve bylo zvykem, že žena byla ta, která obstarávala domácnost, děti a muž byl vždy ten, který zabezpečil rodinu po finanční stránce. V dnešní době toto pravidlo již neplatí. Někdy se stává, že ženy jsou ty, které finančně zabezpečují svojí rodinu a muži chodí na rodičovskou dovolenou, píší s dětmi domácí úkoly, vozí děti na kroužky a starají se o domácnost. V těchto situacích, kdy se mohou role obrátit, nebo dojde k rovnoměrné dělbě domácích prací, se může jednat právě o onu slibnou kariéru ženy. Role se mohou obrátit i za podmínek, kdy by žena finančně zajistila rodinu lépe nežli muž. Dle mého názoru, právě finance stojí za mnoha problémy ve vztahu, v rodině a jistě harmonizaci rodiny samotné.

## 1.1 Záměr a cíle práce

Záměrem bakalářské práce je definovat pracovní a rodinné prostředí českých sester, které ovlivňují možnosti sladování rodinného a pracovního života. Dále prezentovat výsledky vlastního šetření a navrhnout doporučení pro praxi. Bakalářská práce má tradiční strukturu a je členěná na teoretickou, empirickou část a závěr, který přináší zobecnění výsledků vlastního empirického šetření a doporučení pro praxi. K naplnění tohoto záměru byly stanoveny následující cíle bakalářské práce:

1. Sestavit dotazník a následně jej zadat cílové skupině respondentů.
2. Data získaná z dotazníkového šetření utřídit a provést jejich základní a statistickou analýzu.
3. Výsledky vlastního šetření porovnat s dříve provedenými studiemi na stejné nebo podobné téma.
4. Vlastní závěry zobecnit a seznámit s nimi odbornou veřejnost.

## 2 TEORETICKÁ ČÁST

V teoretické části jsou zpracována jednotlivá témata, která se vztahují k bakalářské práci. Zejména: socializace a sociální role, profese sestry, profesionální role, role setry, rodina, harmonizace, komunikace, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, harmonizace rodiny a zaměstnání.

### 2.1 Socializace

Jak uvádí (Jandourek, 2013) proces socializace je začleňování jedince do skupiny, kdy si během tohoto procesu osvojujeme normy, hodnoty, sociální role a mnoho dalších rolí. V moderní společnosti hovoříme o primární a sekundární socializaci. Kdy primární socializace se děje prostřednictvím těch nejbližších a sekundární socializace probíhá pomocí institucí (podnik, kde pracujeme, škola, prostředky masové komunikace).

Socializace dle (Urban, 2017) probíhá celoživotně a rozumí se procesu postupného „vyladování“ jedince na požadavky společnosti. Člověk se gentlemanem schopným a ochotným dále kultivovat své okolí rozhodně nerodí. V rámci socializace si jedinec osvojuje společenské zvyky chování, normy a osvojuje si to, co daná skupina považuje v jistém historickém momentě za normální, běžné a správné.

Člověk má v životě mnoho rolí, kde i z hlediska pohlaví od něj společnost něco očekává, jak uvádí (Renzetti, 2013), pokud jste žena, pravděpodobně od Vás bude společnost očekávat, že budete spíše pasivní, závislá a citově založená a že se rozpláčete snadněji než muž. U ženy navíc společnost očekává, že bude mít jakýsi ošetrovatelský přístup, bude mít smysl pro romantiku a starost o vlastní zevnějšek a nebude zastávat příliš velkou technickou zdatnost. Naopak u muže společnost očekává nezávislost, tendenci prosazovat se, schopnost ovládat city a také býti technicky zdatný. Nadále uvádí (Renzetti, 2013), že žijeme ve společnosti tzv. patriarchálně pohlavně – genderovém systému, v němž muži zaujímají nadřazené postavení vůči ženám. Oproti tomu (Marksová, 2009) uvádí, že genderově stereotypní představy o ženě a muži jsou v pořádku, tak jak je většina lidí předpokládá. Navzdory stereotypním představám je mnoho žen, které dokáží řídit výborně auto, skvěle se orientují v mapách, stejně jako muži, kteří rádi vaří, starají se o děti a mají mírné neagresivní povahy. Nadále popisuje, že jsou typická pracoviště, kde převažují ženy (zdravotnictví, učitelství, lehký

průmysl...) a jsou tradičně placeny méně než odvětví mužská. V diskriminaci v pohlaví, se může žena setkávat, již jako svobodná, neboť jako potencionální budoucí matka může brzo otěhotnět, tímto může mít zaměstnavatel obavy, ohledně odchodu na potencionální mateřskou dovolenou.

Role bývá definována dle (Jandourek, 2013) jako očekávané jednání. Vlastní role by neměla být měněna a neměla by ovlivnit naše chování či jednání, například všeobecná sestra by měla být emocionálně neutrální a toto jednání by nemělo ovlivnit její sociální roli. V případě zaměstnané matky může dojít k tzv. rolovému přetížení, kdy je aktér zaměstnán tolika rolemi, že není schopen přiměřeně dostát všem povinnostem, tím pádem může trpět stresem a neschopností jednat. Při křížení rolí může docházet ke konfliktu rolí způsobené z přecházení z jedné role na druhou, z toho plyne, že z rostoucího počtu rolí, které nám umožní mnohem větší možnosti v osobním a pracovním životě, neznamená, že nás budou naplňovat a vzbuzovat pocit štěstí. Všechny role, které mohou české sestry a ženy ve svém životě naplňovat jsou následně detailněji rozebrány.

### **2.1.1 Profese sestry**

Jak upozorňuje celá řada autorů například (Venglářová, 2011) profese všeobecné sestry je velmi fyzicky a psychicky náročné povolání, které vyžaduje neustálé vzdělávání, kdy její práce obsahuje setkávání se s umírajícími, trpícími a nevléčitelně nemocnými pacienty. Pracovní náplň všeobecné sestry, kterou popisuje (Kalvodová, 2015) je v souladu s platným pracovním a organizačním řádem příslušného zdravotnického zařízení. Její práce obsahuje respektování práva nemocných, následně vede sestřskou dokumentaci, kde jsou veškeré aktuální informace o daném pacientovi. Získává informace o nemocném od pacienta samotného či od jeho rodinných příslušníků. Samotným získáváním informací vytváří a udržuje vztah jak s nemocným, tak s jeho rodinou. Nadále si doplňuje a rozšiřuje za pomoci samostudia či účasti na seminářích své vzdělání a také dbá o rozvoj své osobnosti. Z důvodu efektivity a vyšší kvality zdravotní péče uplatňuje zásady duševní hygieny. Nadále plní úkoly jí položené od staniční, vrchní sestry nebo od lékaře.

### **2.1.2 Profesionální role**

Role je předpokládané chování a souvisí s určitým posláním člověka v naší společnosti. Sociální role jsou vždy reciproční - odehrávají se v párech, neboť svou roli hraje každý ve vztahu k jiné osobě. Úloha sestry je zcela rozdílná podle toho, s kým je sestra zrovna v kontaktu, ať už se jedná o lékaře, rodinné příslušníky, pacienta samotného nebo mezi sestrami všeobecně. Definování určitých cílů každého zaměstnání má být stanoveno v legislativních normách, které jsou zcela specifické pro příslušnou zemi. Každý člen profese však musí mít jasnou představu o svých povinnostech a kompetencích svých spolupracovníků. Péče, která je pacientovi poskytována se může v některých činnostech překrývat s jinými kompetencemi dalších pracovníků, tyto situace mohou samozřejmě nastat, ale nemělo by to zasahovat do hlavní funkce té které profese. (Sikorová, 2011)

Profese je charakterizována třemi základními rysy:

1. *„Určitá skupina pracovníků vykonává trvale relativně stálé činnosti v rámci dělby práce, které jsou společensky uznávané a k jejichž výkonu dává společnost skupině kompetence.“*

2. *„Tyto činnosti jsou zdrojem prostředků pro obživu pracovníků, kteří ji vykonávají. Tímto znakem se profesionální činnosti liší od zájmových, dobročinných a podobných činností.“*
3. *„Vydělené činnosti vyžadují určitou, zvláštní kvalifikační přípravu, která poskytuje potřebné znalosti a dovednosti k vykonávání určených činností v rámci odborné kompetence.“* (Sikorová, 2011, str. 81)

### **2.1.3 Role sestry**

Povolání sestry prodělalo v relativně krátkém období velké změny. A to od prvotního formování ošetrovatelství na půdě charitativních institucí až po jeho profesionální činnost při ošetrování nemocných. Významné místo v rozvoji ošetrovatelství měla Florence Nightingaleová. Od dob Nightingaleové byl kladen velký důraz na technickou stránku sesterské činnosti. Tento vývoj byl umocněn v polovině 19. století, kdy došlo k rozvoji techniky v medicíně. Změny v ošetrovatelství přišly ve 20. století, kdy Hendersonová viděla, že hlavním posláním sestry je pomoci zdravému či nemocnému člověku a v provádění činností týkajících se zdraví a jeho ochrany a to i za situace, kdy toho není sám schopen a nemá potřebnou sílu, vůli nebo znalosti. Ošetrovatelské činnosti se začaly více soustřeďovat na zdraví než na nemoc (Sikorová, 2011).

Definice role sestry v současnosti dle WHO (MZ ČR, 2000) zní:

*„Sestra je osoba, která byla formálně přijata do ošetrovatelského vzdělávacího programu, řádně uznaného členským státem, v němž je tento program zajišťován, úspěšně dokončila předepsaná studia ošetrovatelství a získala požadovanou kvalifikaci k tomu, aby se stala registrovanou sestrou s právoplatnou licenci k výkonu ošetrovatelské praxe.“* (Sikorová, 2011, str. 82)

*„Sestry pomáhají pacientům, rodinám a skupinám dosáhnout jejich fyzického, mentálního a sociálního potenciálu a pomáhají jim jej udržovat, ve vazbě na prostředí, v němž pacienti žijí a pracují. Sestry udržují kompetence k rozvíjení a podpoře faktorů podporujících a udržujících zdraví a předcházejících nemocem.“* (Sikorová, 2011, str. 82,83)

V minulosti i dnes zdravotní sestra nezastává pouze jednu roli, jedná se vždy o souhrn několika rolí, které musí zastávat. Sesterská role je ve společnosti založena na pomáhání jednotlivcům, rodinám a skupinám a ke zjištění jejich fyzických, mentálních



a sociálních schopností v souvislosti s životním prostředím, ve kterém tráví čas, pracují a žijí (Farkašová, 2006).

Následující role sestry dle (Sikorové, 2011) jsou:

- *„Sestra pečovatelka – tradičně je tato role spojena s poskytováním základní ošetrovatelské péče.*
- *Sestra edukátorka nemocného a jeho rodiny – sestra se touto rolí podílí zejména na upevňování zdraví a prevenci jeho poruch, rozvoji soběstačnosti osob s porušeným zdravím a předcházení komplikacím, na rozvoji sebeobslužných činností, na pomoci nemocným a jejich rodinám naučit se žít relativně spokojeně s dlouhodobým onemocněním a na nácviku potřebných praktických dovedností.*
- *Sestra obhájkyň nemocného – v případě, kdy nemocný není schopen projevit své potřeby, problémy a přání, stává se jeho mluvčím, protože prostřednictvím ošetrovatelského procesu má možnost jej dobře poznat.*
- *Sestra koordinátorka – v plánování a realizaci ošetrovatelské péče sestra úzce spolupracuje na její realizaci s ostatními členy zdravotnického týmu.*
- *Sestra asistentka – podílí se na diagnosticko-terapeutické lékařské péči, protože připravuje nemocného k vyšetření, asistuje při něm, zajišťuje různé terapeutické činnosti ordinované lékařem apod.*
- *Sestra výzkumnice – sestra se podílí na využívání nových poznatků oboru ošetrovatelství, získává nové informace například z odborných periodik, spolupracuje nebo vede rozvojové projekty, podílí se na tvorbě nových standardů péče apod.“ (Sikorová, 2011, str. 85)*

Role sestry (Farkašová, Závodná, 2006) doplňují o následující role:

- *„Sestra manažerka – působí v řízení a organizaci na různých úrovních – státní, regionální a na úrovni zdravotnického zařízení. Plní i úlohy manažerky ošetrovatelské péče přímo u jednotlivců a skupin tím, že řídí ošetrovatelský proces.*
- *Sestra mentorka – zodpovídá za klinický dohled nad studenty ošetrovatelství a porodní asistence.“ (Farkašová, Závodná, 2006, str. 182)*

## 2.2 Podmínky harmonizace práce a rodiny

### 2.2.1 Historie

Významné bylo formování a fungování rodiny, vymezení rodinných rolí mužů a žen, generačních rodinných vazeb, vztahu rodiny ke státu, formy a strategie rodiny ve vztahu k práci a životnímu stylu. Před rokem 1939 spadala česká rodina k západoevropskému typu se všemi jeho vlastnostmi: pozdní sňatek, samostatné bydlení. Tyto vlastnosti byly zcela opačné než u východoevropského typu rodiny, který byl ovlivněn 2. světovou válkou, kam patřily časně sňatky, těhotná nevěsta, soužití generací v jedné domácnosti a ekonomická závislost mladé rodiny. Po roce 1989 došlo v České republice k pronikavým změnám demografického chování, jedná se o prudké snížení sňatečnosti, odkládání sňatků do vyššího věku, nárůst jiných forem soužití, než je manželství a prudký pokles porodnosti. V devadesátých letech se opět přiklání ČR k modelu západoevropské rodiny. (Čermáková, 2002)

Nadále uvádí (Možný, 2008) k historii vývoje rodiny, že mezi jedny z aspektů, které patřily k dřívějším dobám, bylo také možnost vybrání partnera, bohužel si partnera nebo partnerku nevybíral, ten kdož zakládal rodinu v novém pokolení, ale nýbrž rodiče partnera. Rodiče vybírali samozřejmě takového partnera, který by byl vhodný z hlediska zachování postavení rodiny, jejího majetku a kulturního habitu.

### 2.2.2 Funkce rodiny

Základní definicí rodiny je, že rodina je společenská skupina jedinců, kteří jsou spojeni pokrevními vztahy, právními svazky, mezi které patří manželství a adopce, a také jsou spojeni společnou domácností. Rodina je z hlediska fungování společnosti velmi významná, z čehož vyplývá, že funkce, které rodina zastává ve společnosti, jsou zcela nenahraditelné. Tyto funkce se v průběhu dějin měnily, během vývoje rodiny začal stát sám přebírat některé funkce rodiny, čímž jim vstoupil do soukromí (péči o nemocné a seniory).

Základní funkce rodiny uvádí Dunovský (1986) jako:

- Biologicko-reprodukční funkce - rodina je stále hlavní místo, kde dochází ke zplození potomků.

- Ekonomicko-zabezpečovací funkce - kdy je rodina významná jako spotřební jednotka, zabezpečovací funkce dále přechází do oblasti materiální, do oblasti duševní a sociální, v níž poskytuje svým členům životní jistoty.
- Emocionální funkce - nejdůležitější faktor z hlediska pocitu soudržnosti rodiny, který pomáhá k pocitům životního naplnění a uspokojení je potřebný jak pro děti tak i pro dospělé.
- Socializačně výchovná funkce - tato funkce zabezpečuje společenskou kontinuitu tím, že je dítěti poskytována kvalitní péče, výchova a jsou uspokojovány jeho potřeby a požadavky.

Rodinu, která zvládá plnění všech těchto funkcí a mnoho dalších, můžeme označit jako rodinu funkční. Význam rodiny pro vývoj dítěte je nezastupitelný, neboť žádné jiné místo nemůže dítěti nabídnout takové podmínky jako rodina. Je potřeba dítěti předávat lásku, dítě musí cítit, že je rodiči milováno a tento vztah je důležitý k všestrannému vývoji. Matka zaujímá v životě dítěte velmi důležitou roli, dítě ochraňuje, pomáhá mu se rozvíjet a dává mu pocit bezpečí (Burgerová, 2013).

### 2.2.3 *Komunikace*

Pod pojmem komunikace se každému vybaví proces dorozumívání. Komunikace znamená širokou škálu způsobu kontaktu a dorozumívání mezi lidmi. Jedná se o přenos myšlenek, emocí a postojů od jedné osoby ke druhé. K pochopení vnitřního i vnějšího prostředí se užívá verbální a neverbální komunikace. Například novorozence se učí vytvářet si vztah k pečující osobě skrze výraz obličeje, dotek a krmení.

Komunikace uvádí 5 hlavních funkcí:

1. Učit se – získávání znalostí
2. Spojovat – vytvářet vztahy s dalšími osobami
3. Pomáhat – naslouchat druhým a nabízet jim pomoc
4. Ovlivňovat – měnit postoje nebo chování druhých
5. Hrát si – těšit se z příslušného požitku (Zeleníková, 2011)

Vzájemná komunikace je v rodině důležitá, neboť nastane-li stav dysfunkce komunikace v rodině, vytvoří se stav pouhého přežívání. Základem pro dobrou komunikaci je pocit dobrovolnosti a spokojenosti, dalším důležitým bodem je poslouchání a naslouchání druhého. Většina konfliktů v rodině vzniká na podkladě nedorozumění a nepochopení partnera v komunikaci. (Šustrová, 2011)

Oblast rodinné komunikace je nesmírně široká, mezi nejčastější konflikty a problémy patří tabu nebo tajemství, která se neříkají, tají nebo se těžce sdělují. Mezi nejčastější problémy v komunikaci patří těžké nemoci, finanční problémy, politické či náboženské nesoulady, výchova dětí a různé druhy závislostí (Lábusová, 2016).

V partnerském vztahu je dobré si stanovit určitá pravidla komunikace, která umožní určitou harmonizaci rodiny. Mezi taková nepsaná pravidla patří místo a termín na řešení problému. Jak bylo řečeno, určitá témata jsou v rodině tabu, nebo se těžce sdělují, a proto by bylo vhodné, aby se taková témata řešila pouze mezi partnery a nevměšovaly se do určitého tématu rodiče obou partnerů, popřípadě děti. Mezi další nepsaná pravidla patří vhodný čas na debatu, být konkrétní a zcela si vyjasnit, co je příčinou a co je třeba partnerovi sdělit (Chába, 2012).

#### **2.2.4 Role matky**

Přicházející rodičovství ovlivňuje, jak popisuje (Šťastná, 2009) také dosažená výše vzdělání a ta představuje jednu ze základních sociologických a demografických charakteristik. V současné době ženy tráví své dospívání a ranou dospělost ve vzdělávacím systému, více než jejich předchůdkyně v době okolo roku 1990. Délkou studia se posouvá i doba narození prvního dítěte a také přibývá narozených dětí mimo svazek manželský. Tyto aspekty přispívají k oddálení mateřské role v životě ženy. Je zcela nesporné jak uvádí (Höhne, 2006), že délka počátečního studia ovlivňuje věk rodičů, kdy se jim rodí první dítě. Také zároveň platí, že odsun porodu dětí do vyššího věku, může vést k celkovému snížení počtu dětí v domácnosti, oproti rodičovským plánům. Nadále uvádí, že demografické analýzy potvrzují význam vzdělání v tom smyslu, že ženy se základním vzděláním nebo středoškolským vzděláním bez maturity mají častěji 3 a více dětí, než ženy s jakýmkoliv vyšším vzděláním.

Ve většině případů se týká sladování chodu domácnosti a péči o dítě žen. Nicméně v dnešní době je trend, který podporuje i muže jako otce pečovatele o rodinu. Je zřejmé, že i muži sladují chod domácnosti a péči o dítě, ale ženám jejich role jako matek a pečovatelek o rodinu a rodinný krb zůstane. Matky na rodičovské dovolené se vracejí do práce z finančních důvodů i z důvodů udržení si určitého sociálního postavení. Během mateřské dovolené dochází k určité izolaci matky od společnosti během doby péči o dítě. Chybí jí sociální kontakt a potřeba být mezi lidmi. Samozřejmě, že jsou matky, které nepotřebují sladovat svojí práci během mateřské dovolené a rozhodnou se naplno věnovat svému dítěti. Schopnost organizovat svojí

domácnost a péči o dítě spolu s prací se netýká pouze matek s malými dětmi, ale i s dětmi předškolního věku a dokonce i matek dospívajících dětí neboť matkami, pečovatelkami a strážkyněmi rodinného krbu zůstáváme navždy a to je zcela v pořádku. V dnešní době leckterá žena chce budovat kariéru a realizovat se, proto právě ona musí být ta, která všechno zrealizuje, aktivně se pustí do změny a všechno toto jí stojí nemalé úsilí. Podpora v tomto úsilí by se jí měla dostat hlavně od rodiny, která to většinou tak činí, ale také ze strany zaměstnavatele a společnosti (Rydvaldová, 2011).

### **2.2.5 Práce v domácnosti**

Práce v domácnosti je neplacená práce vykonávaná v domácnosti, která poskytuje zboží nebo služby výhradně pro potřeby jejich členů. Zodpovědnost za sled úkonů v domácnosti a potřeby jejich členů bývá v české společnosti stereotypně přisouzena ženě. Žena je považována za nejvíce schopnou vykonávat a organizovat všechny podstatné a nezbytné činnosti v domácnosti. Práce v domácnosti je českou rodinou považována za samozřejmost. Starší generace žen bývala zvyklá žít ve společnosti, kde toto nastavení bylo normou a domácnost pro ně byla z velké části realizací. Pokud ženě přibyla práce v její domácnosti, nikdy neměla zájem se zříci se odpovědnosti za svou domácnost, většinou vyžadovala pouze větší potřebu pomoci ze strany partnera. (Křížková, 2002)

Současná generace žen a mužů, kteří zakládají rodiny a domácnosti si stále více uvědomují možnost profesního růstu a realizace žen. Mladá generace je na začátku společného soužití nakloněna rovnoměrné dělbě práce a odpovědnosti za domácnost a má větší tendenci využívat služeb placené práce v domácnosti. Tito mladí lidé byli vychováni v rodinách, kde bylo zcela běžné zapojovat děti do činností v domácnosti. Genderová socializace se však projeví při volbě studijního oboru a samotného pracovního prostředí, neboť velká část mladých žen již při nástupu do zaměstnání volí takovou práci, která bude později slučitelná s jejich odpovědností za domácnost a péči o dítě nebo se alespoň na to připravují. Vedle toho mladí muži se snaží najít si takovou práci, která by v budoucnu finančně zajistila rodinu. Po narození dítěte se v rodině zcela mění představa o rovnoprávném rozdělení činností. Tím, že žena zůstává doma s dítětem, automaticky přebírá veškerou práci v domácnosti. V důsledku vysoké finanční zátěže, kterou narození dítěte a odchod ženy z práce na mateřskou (resp. rodičovskou) dovolenou pro českou rodinu představuje, je u muže kladen důraz na finanční přínos do domácnosti. V té době se zcela změnil pohled na to, kdo by měl co

zastávat, i když je veškerá činnost přesunuta na ženu. Tato nerovnováha o dělbě práce v domácnosti se nemění a většinou zůstane stejná i po odchodu dětí z domova. Zhruba až 90% činností v domácnosti kam patří vaření, uklízení, nákupy a praní obstarává žena (Křížková, 2002).

*„Česká žena se věnuje domácí práci týdně v průměru asi 25 hodin, muž asi 10 hodin.“*  
(Křížková, 2002, str. 18)

### **2.2.6 Spojení práce a rodiny v průběhu rodinného cyklu**

Vztah mezi sladčováním práce a rodiny popisuje (Dudová, 2006), jako velmi konfliktní a problematický s rostoucími nároky zaměstnavatelů na své zaměstnance. Jelikož zaměstnanci tráví většinu svého času v práci, daleko méně času jim zbývá na rodinu a péči o ní, než jak by si zaměstnanci přáli.

Mladý pár v České republice chce docílit co nejlepšího pracovního uplatnění a vhodného finančního přínosu do domácnosti. Rozhodnutí o vhodném načasování a počtu dětí je v české rodině převážně záležitostí ženy, neboť by to byla právě ona, u které by narozením dětí došlo k ovlivnění její profesní dráhy a života samotného. Mateřská role na českém trhu práce ovlivňuje nejen pozici žen s dětmi, ale také i pozici bezdětných žen. Z důvodu potencionálního mateřství jsou bezdětné ženy stereotypně považovány za méně perspektivní pracovní sílu. Ženy s dětmi mají na trhu práce horší uplatnění, jelikož zaměstnavatelé od nich očekávají větší důraz na rodinu, oproti jejich pracovnímu nasazení. Po mateřské a rodičovské dovolené začíná česká žena znovu budovat svou přerušovanou pracovní dráhu a upevňovat svou pozici na trhu práce. V této době, kdy nebyla kariéra muže nijak zvlášť přerušena, tak jeho příjem přesahuje příjem ženy a pro rodinu se stává příjmem „druhým“, i když nezbytným. Za svou angažovanost a chod v rodině platí česká žena navíc často druhořadou pozici na trhu práce, naopak mužská prvotní angažovanost na trhu práce pak muže nejen osvobozuje od prací v domácnosti, ale také ho i z velké části vylučuje z účasti v rodinných vztazích a vazbách (Křížková, 2002).

### **2.2.7 Platové znevýhodnění žen a žen s dětmi**

Mzdové podmínky u žen mohou být zcela rozhodující v jejím návratu po rodičovské dovolené, ale také je důležitým faktorem, kdo na rodičovskou dovolenou nastoupí. Rozdíly v platech mužů i žen můžeme pozorovat ve všech vyspělých zemích, stejně jako tendenci k jejich postupnému snižování. Za mzdové nerovnosti je

považováno i vzdělání mužů a žen, i když v posledních letech se výrazně snižuje, nadále sem také patří rozdíly v pracovních zkušenostech či celkové době strávené v zaměstnání. Rozdíly v platech nenacházíme pouze mezi ženou a muži, ale i mezi ženami samotnými. Rozdíly jsou mezi ženami s dětmi a ženami bezdětnými, příjmy matek jsou většinou nižší než příjmy bezdětných. Nejlépe na tom jsou ženy z hlediska rovnosti mezd mladší 25 let a i ženy mezi 25 – 30 rokem. Mzdy žen mezi dvacátým a třicátým rokem dosahují až 90 % mezd mužů. Ke zdůvodnění posunu až ke třicátému roku je odsouvání porodu do vyššího věku a tím je způsobena delší pracovní aktivita ženy před prvním porodem. (Bartáková, 2009)

### ***2.2.8 Uspořádání pracovní doby a jeho dopad na rodinu***

Najít způsob jak správně vyvážit kariéru všeobecné sestry a rodinný život může být velmi obtížné. Pokud se chce žena věnovat své rodině a současně se věnovat i své kariéře, tak to někdy vypadá, že musí přinést jisté oběti. Při správném plánování rodinného života a práce lze tyto dva aspekty vyvážit. (Kennedy, 2020)

Zaměstnavatelé nejsou ochotni poskytovat ženám částečné úvazky a ani o ně není přílišný zájem v důsledku nerentabilnosti tohoto uspořádání pro zaměstnance a pro zaměstnavatele. Navíc ženy, které vykonávají práci na částečný úvazek, jsou častěji propouštěny a koncentrují se v méně kvalifikovaných zaměstnáních a odvětvích, což má za následek dopad na jejich sociální zabezpečení a výši důchodu.

Směnnost práce je v České republice ještě z doby před sametovou revolucí a to jak dvousměnný, třisměnný provoz, tak nepřetržitý. Směnnost není brána jako pomoc rodičům, která by jim pomohla skloubit výchovu, rodinu a domácnost s prací. Je spíše výhodou pro zaměstnavatele, který je díky tomu schopný zcela využít schopnost svých zaměstnanců a příslušného podniku či zařízení. Tuto formu zaměstnání nelze chápat jako pomoc rodinám o skloubení domácnosti, rodiny a pracovních povinností, jedná spíše o zvýšení životního standartu celé rodiny. Navíc touto formou dochází ke krácení času, který může celá rodina trávit dohromady. (Hašková, 2002)

## 2.3 Mateřská dovolená

V zákoně je stanoveno, jak uvádí (Klášterecký, 2007) v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. Porodí-li žena zároveň 2 nebo více dětí náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Pokud se ženě narodí mrtvé dítě, náleží jí mateřská dovolená po dobu 16 týdnů. Na mateřskou dovolenou žena nastupuje od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Při mateřské dovolené se stanovuje peněžitá pomoc v mateřství obdobným způsobem jako nemocenská. Pokud žena porodí předčasně, jak je uvedeno dle (Janečkové, 2013) na mateřskou dovolenou nastupuje dnem porodu a může vyčerpat 28 (37) týdnů dovolené, v souvislosti s předčasným porodem a neschopnosti vyčerpat méně než 6 týdnů mateřské dovolené před porodem, náleží ženě mateřská dovolená od nástupu na ní do uplynutí 28 (37) týdnů.

Zaměstnankyně musí nástup na mateřskou dovolenou oznámit svému zaměstnavateli předem, z důvodů že jí je tato skutečnost z pravidla předem známa. Zákon nestanovuje, jakou formou má být příslušné oznámení provedeno, zpravidla tak lze učinit spolu s uplatněním na PPM, tedy předložením žádosti o tuto dávku nemocenského pojištění prostřednictvím svého zaměstnavatele (ČSSZ).

### 2.3.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství a nárok na ní vzniká za splnění určitých podmínek. Mezi podmínky na PPM patří: v době nástupu na dávku musí být žadatel nemocensky pojištěn (tzn. kdy z příjmu ze zaměstnání je odváděno pojistné na sociální zabezpečení). Jedna z dalších podmínek na PPM je být nemocensky pojištěn minimálně po dobu 270 dnů za posledních dvou let před nástupem na tuto dávku. To znamená zhruba 9 měsíců nemocenského pojištění v rozložení dvou let, kdy tato podmínka nemusí býti splňována pouze u jednoho zaměstnavatele. Během období dvou let lze sčítat dny z různých pojištění neboli zaměstnání.

Na PPM může nastoupit i otec dítěte a to pouze za příkladu, že splní stejné podmínky jako žena, která dítě porodila. Navíc musí otec uzavřít s matkou / ženou písemnou dohodu, ve které se uvede den, od kterého bude otec o dítě pečovat, den porodu a podpis matky, který je třeba ověřit. (ČSSZ)



### **2.3.2 Zařazení zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené**

Zákoník práce stanovuje, že pokud zaměstnankyně nastoupí po skončení mateřské dovolené do práce, zaměstnavatel jí zařadí na její původní práci a pracoviště. To znamená, že zaměstnankyni je třeba po mateřské dovolené přidělovat tutéž práci, kterou konala bezprostředně před odchodem na mateřskou dovolenou, nikoli tedy jakoukoliv práci v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Není-li to možné proto, že bylo původní pracoviště zrušeno nebo původní práce odpadla, zařadí ji zaměstnavatel podle pracovní smlouvy, to znamená v rámci druhu a místa výkonu práce sjednaných v pracovní smlouvě. (Burdová, 2008)

Mateřská dovolená představuje dle (Burdové, 2008) důležitou osobní překážku v práci, při níž zaměstnavatel zcela omluví nepřítomnost zaměstnankyně na pracovišti. Je tedy vyloučeno, aby zaměstnavatel v době trvání této překážky v práci v rámci téhož pracovně právního vztahu (např. pracovního poměru) současně též zaměstnankyni přiděloval práci, ať už jiného nebo téhož druhu na pracovišti zaměstnavatele nebo tzv. z domova, v plném nebo kratším pracovním úvazku. Zákoník práce stanovuje, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit či býti přerušena před uplynutím uvedených dob. V této souvislosti se lze přiklonit k názoru, že zaměstnavatel je při dodržení výše uvedených podmínek povinen akceptovat návrat zaměstnankyně z mateřské dovolené do zaměstnání i před uplynutím dle zákona stanovené délky. Pokud by se zaměstnankyně rozhodla vrátit zpět na mateřskou dovolenou v rámci zákonné výměry mateřské dovolené (tj. 28 resp. 37 týdnů, popř. 22, resp. 31 týdnů), musí toto rozhodnutí zaměstnavatel respektovat.

Během mateřské dovolené dle (Janečkové, 2013) se mnoho žen rozhoduje pracovat během zmíněné dovolené. Z důvodů zlepšení rodinného rozpočtu, udržení kvalifikace nebo pouze, aby se věnovaly jiné činnosti, než je péče o dítě. Práce během PPM je možná a však za splnění jistých podmínek, které je třeba dodržovat z důvodu možnosti ztráty vyplacené dávky na základě přivýdělku. Zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou, kdy její další přivýdělek během sjednaného pracovního poměru nesmí být v rozporu již se sjednaným pracovním poměrem. Obecně je známo, že platí pravidlo, které uvádí, že bez písemného souhlasu nesmí zaměstnanec pracovat pro jiného zaměstnavatele se stejným předmětem činnosti a taktéž se této činnosti nesmí věnovat jako OSVČ.

## 2.4 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená popsána dle (Burdové, 2008) se poskytuje matce dítěte po ukončení mateřské dovolené a otcí od narozeného dítěte a to v rozsahu o jaký si rodiče žádají. Ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Tak jako mateřská dovolená taktéž i rodičovská dovolená znamená jistou překážku v práci, po dobu jejichž trvání zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci. Ani na rodičovské dovolené nepřísluší náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele. Hmotné zabezpečení v této chvíli upravují předpisy o nemocenském pojištění a předpisy o dávkách státní sociální podpory. O rodičovskou dovolenou je třeba požádat zaměstnavatele, který je povinen žádosti vyhovět a v žádosti je třeba vymežit rozsah doby, na kterou má být rodičovská dovolená poskytnuta. To má svůj význam v tom, že zaměstnavatel je povinen umožnit opětovný výkon práce zaměstnanci teprve po uplynutí požadované doby rodičovské dovolené. Dřívější návrat do práce oproti původně požadovanému rozsahu rodičovské dovolené je podle ustálené soudní judikatury možný jen po dohodě se zaměstnavatelem. V případě, že zaměstnavatel dřívějšímu návratu do práce nevyhoví, nelze to považovat za jednání v rozporu s právním předpisem, pokud by nešlo o skončení rodičovské dovolené ze zákonných důvodů. Proto lze doporučit, aby rozsah příslušné rodičovské dovolené byl zaměstnankyní či zaměstnancem dobře zvážen.

Podle (Janečkové, 2013) byla původní myšlenka rodičovské dovolené umožnit ženám a mužům přerušit zaměstnání, v době péče o nejmenší děti a v případě žen po ukončení mateřské dovolené, jako možnost celodenní péče o malé dítě nebo děti.

### 2.4.1 Jiná délka rodičovské dovolené a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

*„Podobně jako u mateřské dovolené má zaměstnankyně nebo zaměstnanec právo na rodičovskou dovolenou též v případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo dítěte, jehož matka zemřela.“ (Burdová, 2008, str. 102)*

Rodičovská dovolená se v takovýchto případech poskytuje v tomto rozsahu:

- V případě, že dítě zemře v době, kdy je z důvodu péče o dítě zaměstnankyně nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, rodičovská dovolená jim přísluší ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do dne, kdy by jejich dítě dosáhlo věku 1 roku.

- Ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let, pokud zaměstnankyně, která v souvislosti s převzetím dítěte do péče čerpala mateřskou dovolenou, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené.
- Po dosažení věku 3 let, bylo-li dítě převzato, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů.
- Při převzetí dítěte do péče před dosažením věku 3 let tak, kdy doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte do péče. (Burdová, 2008)

#### ***2.4.2 Zařazení zaměstnankyně nebo zaměstnance do práce po skončení rodičovské dovolené***

Délka trvání rodičovské dovolené značně souvisí s rodinným stavem ženy, uvádí se, že ženy, které jsou ovdovělé nebo svobodné, se vracejí dříve na trh práce. Samozřejmě sem také patří i vzdělání matky, které ovlivňuje její dřívější návratnost do práce. Doma více zůstávají ženy, které více zastávají tradiční postoje k mateřství, což vede k tomu, že názory a preference žen ve vztahu k návratu do práce nejsou zcela jednotné. (Bartáková, 2009)

Zákoník práce je v souvislosti s nástupem zaměstnance do práce po skončení rodičovské dovolené výslovně neupravuje. Jak má být tento zaměstnanec zařazen, platí základní pravidlo, dle kterého je zaměstnavatel od vzniku pracovního poměru povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy a také v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě. Z toho všeho vyplývá, že při návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené je povinností zaměstnavatele zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy. Je však třeba zmínit, že zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci v případě, pokud se vrátí z rodičovské dovolené dříve, než před uplynutím doby, kterou si zaměstnanec vymezil sám. Nemůže-li zaměstnavatel zaměstnance zařadit po nástupu z rodičovské dovolené dle pracovní smlouvy a nedohodne se s nimi o úpravě této smlouvy a nemůže z těchto důvodů zaměstnavatel přidělovat práci, jedná se tedy o překážku ze strany zaměstnavatele. V tomto případě zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku po dobu jejího trvání. (Burdová, 2008)

## 2.5 Harmonizace práce a rodiny v jiných zemích

### 2.5.1 Německo

Jak uvádí (Bosničová, 2011) v Německu mají děti od 3 let do školního věku zákonný nárok na místo v mateřské škole na 4 hodiny denně. Stále, ale existují velké rozdíly mezi východním a západním Německem, kdy možnost umístit své dítě do jeslí má možnost pouhých 14,6 % v západním Německu do věku 3 let dítěte a 46 % ve východním Německu. Mateřská škola je dostupná ve více než 92 % jak pro západní tak východní Německo.

Uvádí (Sloboda, 2007), že z důvodů velkého nedostatku předškolních zařízení platí od 1. ledna 2005 zákon o výstavbě pečovatelských zařízení pro děti mladších tří let, který do roku 2010 ukládá vytvoření 230 tisíc nových míst ve školkách, jeslích a denních pečovatelských zařízení.

### 2.5.2 Francie

Ve Francii mohou děti od tří let do školního věku zdarma navštěvovat předškolní zařízení, které tvoří součást vzdělávacího systému. Školy fungují celý den do pozdních hodin, vyučování probíhá běžně od 8:30 do 16:30 hodin a družiny jsou v provozu do 18 hodin a déle. Hojně využívanou alternativou péče dítě do tří let jsou registrované chůvy, které buď docházejí do rodiny, nebo pečují ve své domácnosti o limitovaný počet dětí. K výhodám této služby obecně patří, že je individuální a velmi flexibilní, nevýhodou této služby je její cena, další nevýhodou může být nižší kvalifikace a kvalita poskytované péče než ve státem kontrolovaných jeslích.

V souvislosti s porodem dítěte má žena nárok na 16 týdnů mateřské dovolené, která ale může být rozšířena o další čtyři týdny v souvislosti s poporodními komplikacemi, kdy tyto čtyři týdny bývají hojně využívány a jsou lékaři předepisovány mnohdy i v případě, kdy žena kojí a chce nadále v kojení pokračovat. Tato doba je kryta nemocenským pojištěním a v mnoha podnicích je stanoveno kolektivní smlouvou doplacení do 100 % platu. Muži ve Francii hojně využívají po narození dítěte nárok na jedenáctidenní otcovskou dovolenou a je také hrazena ze zdravotního pojištění. (Sloboda, 2007)

### 2.5.3 Švédsko

Rodiče mají dohromady nárok na 480 placených dní rodičovské dovolené, kdy šedesát dnů je přitom určeno výlučně pro každého z nich, neboť existuje jakási rodičovská

kvóta. U vícečetných porodů, na každé dítě, rodič dostane navíc 180 dnů. To znamená, že v případě narození dvojčat mají rodiče nárok celkem na 660 dnů rodičovské dovolené, u trojčat na 840 dnů. Dobu šedesáti dnů si každý rodič musí vybrat, jinak nárok na její čerpání ze zákona propadá. Toto období bývá označováno jako „daddy months“, neboť právě muži bývají rodiči, kteří tráví s dětmi méně času, z důvodu zajištění rodiny finančně. Dobu rodičovské dovolené resp. dobu 60 dnů si musí vybrat do 8 let věku dítěte. Otec má také nárok v souvislosti s narozením dítěte na 10 dní volna, které musí vyčerpat do 60 dnů po jeho narození. U narození vícero dětí má otec právo čerpat 10 dní placeného volna na každé dítě, kdy zaměstnavateli se oznámí čerpání „dovolené“ nejméně týden před nástupem na ni. (Sloboda, 2007)

## 2.6 Přehled dříve realizovaných studií

Velká část výzkumných prací se převážně zabývala možnostmi harmonizace rodiny a práce, možnosti žen na trhu práce, případné navýšení jejich kvalifikace. Studie, které vycházejí ze Sociologického Ústavu AV ČR, poukazují na možnosti skloubení rodinného a pracovního života.

### 2.6.1 Studie od Haškové a Maříkové Sociologický ústav AV ČR

Studie s názvem Postoje české vysokoškolské vzdělané populace k pozici žen na trhu práce od (Haškové, 2000). Kdy studie poukazuje na genderové nerovnosti, kdy dochází k důsledku nižšího vzdělání žen a jejich většího omezení na trhu práce z důvodů péči o dítě a rodinu. Právě z onoho důvodu nemohou ženy pečující o rodinu nabídnout časovou flexibilitu, také vzniká větší absence z důvodu péči o dítě a nižší počet let praxe kvůli odchodu na mateřskou dovolenou. Studie probíhala za pomoci dotazníkové šetření, kdy dotazníky byly zadány cílové skupině respondentů v tomto případě vysokoškolsky vzdělaným respondentům. Z důvodu mateřství a pečovatelské role se vysokoškolačky a vysokoškoláci shodnou na vysvětlení nižších pracovních úspěchů žen z důvodu mateřství a pečovatelské role ženy. Výzkum přináší, že 60 % vysokoškolaček odpovědělo, že práci i rodinu dokáží skloubit bez větších problémů, 17 % uvedlo, že pocítují nesnáze, nešidí práci, ale naopak rodinu. Právý opak uvedlo pouze 2 % vysokoškolaček, ale také vysokoškoláků. Výzkum nadále poukazuje nato, že vysokoškolačky většinou zvládají, jak pracovní tak rodinné úkoly na úkor času věnovaného sobě, svým zálibám a přátelům v rámci asymetrické dělby práce v rodině. Pro české ženy je mateřství sociální normou a vzhledem k tomu neusilují o takové

práce, které by vylučovaly založení rodiny. Vysokoškolačky v dvoukariérovém manželství (stejně jako i ostatní české ženy) často přijímají jako svou povinnost vyzvedávání dětí ze školy, péče o dítě v době nemoci, které někdy řeší dřívějšími odchody z práce.

Výzkum s názvem *Profese ženy a rodinné soužití* od (Haškové, 2004), která uvádí, že od roku 2002 probíhá ve spolupráci tří vysokoškolských pracovišť řešení výzkumného projektu „*Profese ženy a rodinné soužití, rozdíly v názorech českých mužů a žen dvou věkových generací na roli ženy a srovnání se situací v EU*“, k výzkumnému úkolu byl zvolen dotazník, který měl čtyři obdobné formy pro studentky, studenty, jejich matky a jejich otce. Dotazníkové položky se týkaly následujících témat: domácí práce, péče o děti, rozdělení času matky, profesní aktivity respondentky, názor na finanční zabezpečení rodiny, překážky při volbě pracovního místa, mateřská a rodičovská dovolená doplněná o otázky, jak dlouhá byla mateřská a rodičovská dovolená a kdo by jí měl čerpat. Zkoumaný vzorek byl tvořen 552 respondenty (studentkami a studenty pražských a brněnských vysokých škol a jejich rodiči), kdy podmínkou pro zařazení respondenta do výzkumného vzorku byl sourozenec opačného pohlaví. Skupina vysokoškolských studentů byla vybrána záměrně, kvůli předpokládání největšího konfliktu mezi rodinnými a profesními požadavky. Z výsledků vyplynulo, že podíl matek na výchově a péči o dítě byl významně vyšší než podíl otce. Studentky nadále uváděly, že činnosti, které jsou více preferovány otci, se matky podílely více (trávení času na hřišti, aktivity o prázdninách a výlety). Ve všech ostatních činnostech, které jsou spojeny s péčí o dítě, studentky uváděly, že podíl matky byl vyšší než 50 %. Studentky i studenti zcela shodně uvedli, že právě matky, byly ty, které o ně téměř výhradně pečovaly. Mezi další část výzkumu patřila dělba práce v domácnosti, kde podíl domácích prací byl vyjádřen v procentech. Body, které byly procentuálně vyjádřeny, jsou následující: vaření, praní a žehlení, mytí nádobí a běžný úklid, nákupy, styk s úřady, hospodaření s penězi a drobné opravy. Ačkoliv se odpovědi respondentů do určité míry lišily, získáním od všech čtyřech dotazovaných skupin příbuzných agregací podílů uvedeny do pěti kategorií (100 – 80 %, 79 – 60 %, 59 – 41 %, 40 – 21 % a 20 – 0 %) v zásadě stejnou odpověď. Práce v domácnostech jako je vaření, praní, žehlení v rodinách vysokoškolských studentů je doménou žen, které tuto práci vykonávají v 80 – 100 %, mytí nádobí, běžný úklid a nákupy vykonávají ženy z 60 – 79

%. Drobné opravy vykonávají muži v 60 – 79 %, natož hospodaření s penězi a vyřizování úředních záležitostí se podílejí muži i ženy zhruba stejnou měrou.

Ve výzkumu (Rodiče, 2005) od (Maříkové, Vohlídalové, 2007) „*Participace mužů na domácích pracích o děti na základě kvantitativních výzkumů*“ zmíněný soubor obsahoval 1998 rodičů dětí mladších 18 let, kdy datový soubor zahrnoval (833 otců, 1165 matek), které žijí ve společné domácnosti s dítětem mladší 18 let. Respondenti a respondentky byli požádáni, aby odhadli kolik času, denně tráví péčí o své dítě. Je pochopitelné, že ženy, které jsou na mateřské / rodičovské dovolené tráví se svými dětmi daleko více času tj. až 10,6 hodin denně. Z průměrných odhadů dotázaných rodičů vzešlo, že ženy tráví péčí o děti v průměru 5 hodin a muž 2,1 hodin denně. Výzkum nepoukázal na výraznější rozdíly mezi rodiči žijícími v úplných a neúplných rodinách. U pracujících žen, které mívají i z pravidla už děti větší, tráví péčí o dítě v průměru 2,8 hodin denně, což je v podstatě o jednu hodinu déle než pracující otcové. Výzkum nadále poukázal na to, že matky dětí do dvou let tráví péčí o dítě přibližně 12 hodin denně, ale s rostoucím věkem se tato doba snižuje až na 1,65 hodin u matek 16 – 18 letých teenagerů. Naopak u otců, kteří tráví péčí o dítě do dvou let věku 3,17 hodin denně a asi jednu hodinu denně v případě 16 – 18 letých teenagerů. Na spoustě činností spojené s péčí o dítě se převážně participují ženy než muži (péče o dítě během nemoci, vodění k lékaři). K činnostem, které bývají spíše přisouzeny v českých domácnostech mužům jako je trestání dítěte, sportování a podnikání společných výletů (kdy tuto činnost vykonávají výhradně muži v 21 %), přesto ve většině domácností vykonávají tyto činnosti oba rodiče s dětmi společně. Data výzkumu tedy potvrdila, že základní každodenní péče o dítě je v naší společnosti téměř výlučně doménou žen, v nichž se muži ve srovnání s matkami angažují do péče o dítě podstatně méně než ženy.

### 3 EMPIRICKÁ ČÁST

V empirické části bakalářské práce jsou definovány cíle práce a stanoveny hypotézy vztahující se k řešené problematice. Tato část obsahuje popis metodiky šetření, vlastní organizaci šetření, analýzu dat a její statistické zpracování. Následuje charakteristika vlastního vzorku souboru respondentek a prezentace výsledků vlastního šetření. Diskuse je tvořena popisem testování stanovených hypotéz, dále diskuse zahrnuje porovnání vlastních výsledků s výsledky Sociologického ústavu AV ČR, který prováděl výzkum na Harmonizaci rodiny a práce, dále následuje porovnání s jinými pracemi na podobné téma.

Cíle a hypotézy pro empirickou část práce:

K naplnění záměru bakalářské práce tj. ke zjištění informací souvisejících s harmonizací rodinného a pracovního života českých sester byly stanoveny následující cíle:

1. Sestavit dotazník a následně jej zadat cílové skupině respondentů.
2. Data získaná z dotazníkového šetření utřídit a provést jejich základní a statistickou analýzu.
3. Výsledky vlastního šetření porovnat s dříve provedenými studii na stejné nebo podobné téma.
4. Vlastní závěry zobecnit a seznámit s nimi odbornou veřejnost.

K naplnění záměru bakalářské práce byly na základě analýzy literárních zdrojů a časopiseckých zdrojů informací a v návaznosti na uvedené cíle stanoveny následující hypotézy:

1. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku ve vztahu k jejich věku nebudou statisticky významné.
2. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích dotazovaných na jednotlivé položky dotazníku ve vztahu k počtu nezletilých dětí žijících ve společné domácnosti nebudou statisticky významné.
3. Lze očekávat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k jejich zaměstnavateli.



4. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k jejich pracovnímu režimu.
5. Lze očekávat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k výši jejich dosaženého vzdělání.

### 3.1 Metodika

Sběr informací probíhal za pomoci dotazníkového šetření. K naplnění záměru práce byl sestaven dotazník vlastní konstrukce doplněný o jednotlivé položky, které byly uplatněny v rámci šetření vedeného Sociologickým Ústavem akademie věd (Hašková, 2004). Dotazník byl zhotoven v tištěné formě a obsahoval 28 otázek a obsahoval otázky uzavřené i otevřené a obsahoval otázky alternativní neboli polytomické. Dotazník byl rozdělen do tří částí, kdy první část dotazníku obsahovala otázky demografické (věk, rodinný stav, vzdělání, počet dětí ve společné domácnosti). Druhá část dotazníku obsahovala otázky zjišťovací, které byly zaměřeny na mateřství a rodičovskou dovolenou s následnou dělbu práce v domácnosti. V poslední části dotazníkového šetření byly odpovědi vyjádřeny v procentech, kdy respondentky mohly vyjádřit dělbu práce v rodině procentuálně u sedmi položených otázek. Při tvorbě dotazníku bylo dbáno na srozumitelnost a jednoznačnost jednotlivých otázek.

### 3.2 Organizace vlastního šetření a zpracování dat

Šetření probíhalo v Oblastní nemocnici Kladno a ve Fakultní nemocnici v Motole. Dotazníky byly respondentkám zadány až po podepsání souhlasu náměstkyně pro ošetrovatelskou péči ve Fakultní nemocnici v Motole. V Oblastní nemocnici na Kladně byly dotazníky zadány až po podepsání souhlasu hlavní sestry. Po dobu studia na 2 lékařské fakultě byla místem vykonávané praxe Fakultní nemocnice Motol a z těchto důvodů byla zvolena pro dotazníkové šetření. Oblastní nemocnice Kladno byla zvolena na základě mého částečného úvazku v této nemocnici. Dotazníky, byly zadány na příslušná oddělení pro lůžkovou i ambulantní část (ortopedie, chirurgie, urologie a gynekologie). Součástí dotazníku bylo představení záměru dotazníkového šetření a také instrukce k jeho vyplnění a následného odevzdání. Respondentkám byl dotazník předán od vrchních případně staničních sester. Dotazníky byly předány v obálkách a každá respondentka po vyplnění jej vložila zpět do příslušné obálky a zalepila z důvodů dodržení anonymity. Po zalepení obálek respondentkami, byly dotazníky předány jejich staniční, popřípadě vrchní sestře. Vyplněné dotazníky jsem vybírala zpět prostřednictvím staničních nebo vrchních sester. Dotazníkové šetření probíhalo od 12. 12. 2019 do 13. 1. 2020. Z celkového počtu 370 dotazníků se vyplněných vrátilo 174, z toho 9 dotazníků bylo vyřazeno z dalšího zpracování pro neúplné vyplnění, nejčastěji

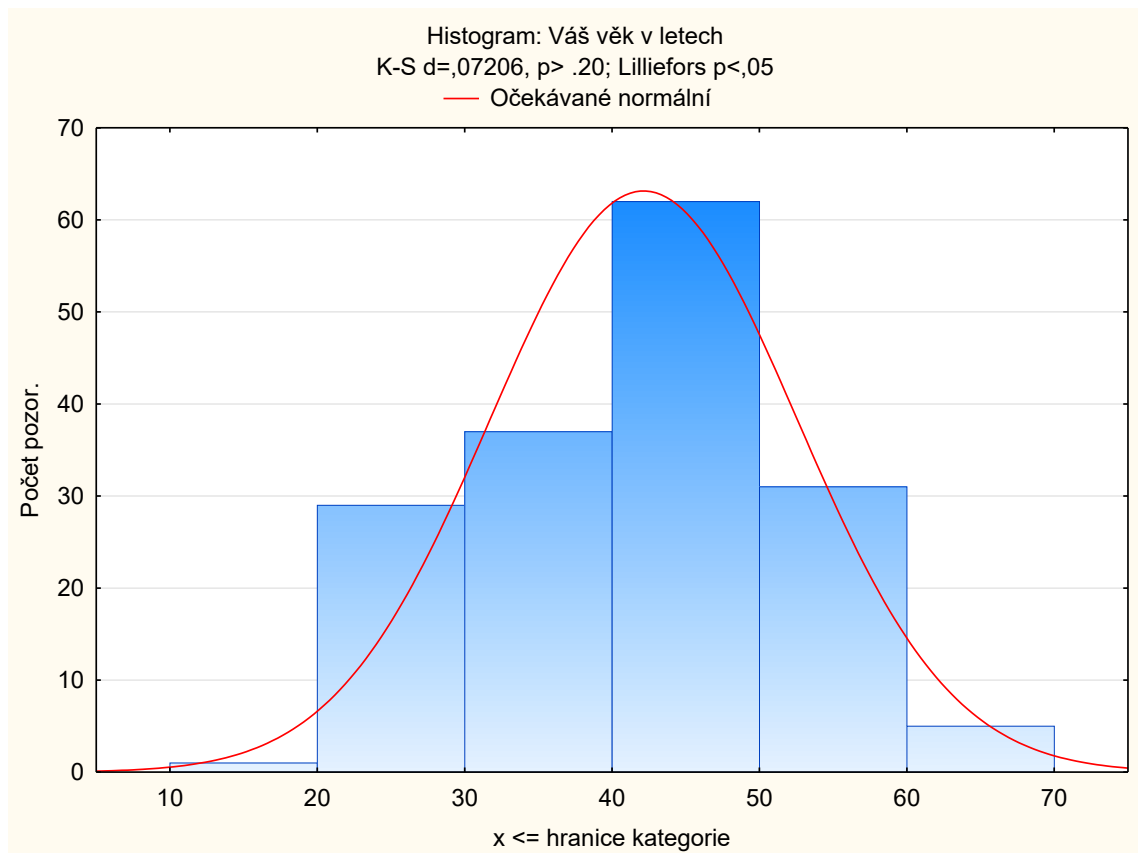
z toho důvodu, že respondentky neměly děti. Z tohoto důvodu bylo platných dotazníků 165.

Následně byl vytvořený datový list Microsoft Excel 2010, který se stal podkladem pro zpracování pro základní i statistickou analýzu dat v programu STATISTICA CZ 12.

1. Výpočet popisné statistiky (metrických dat)- charakteristiky polohy a variability (aritmetický průměr, modus, medián, směrodatná odchylka, variační koeficient a variační rozpětí)
2. Sestavení tabulek četností
3. Sestavení histogramů četností
4. Sestavení kontingenčních tabulek
5. Výpočet Pearsonova - chí kvadrátu ne parametrického statistického testu významnosti.

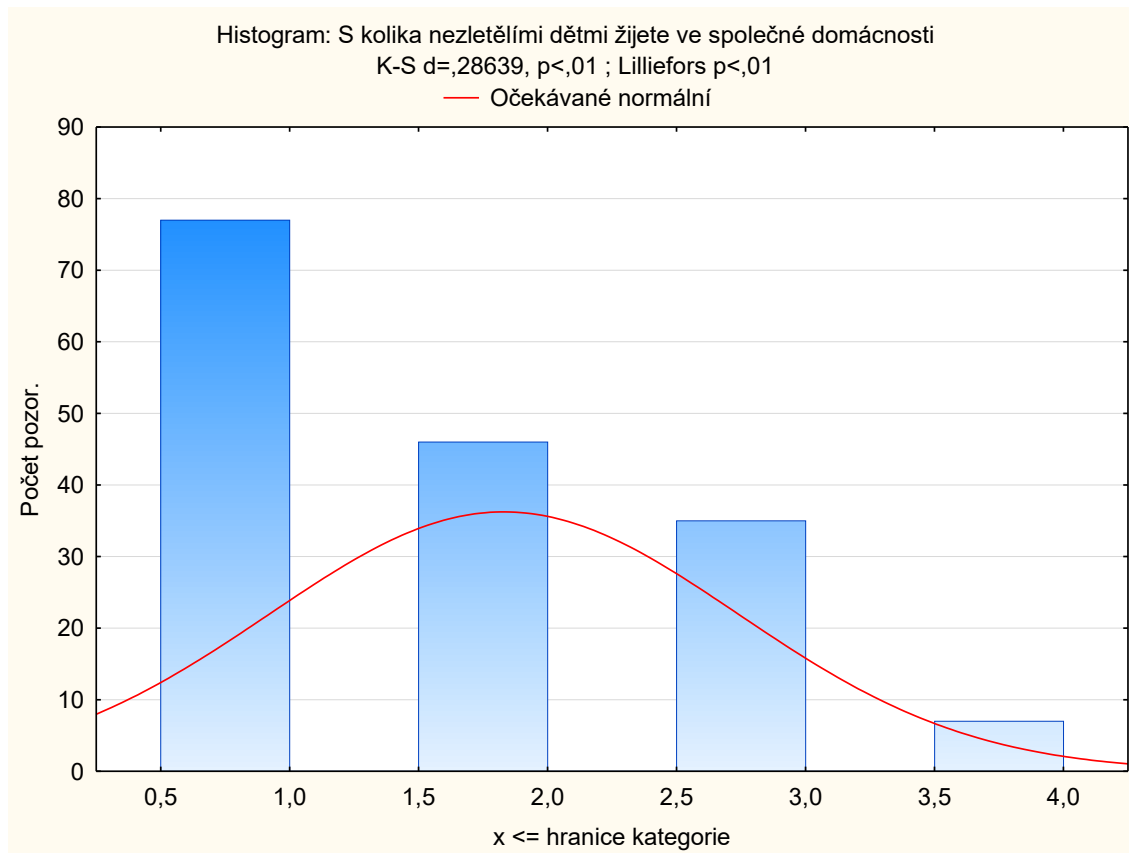
### 3.3 Charakteristika zkoumaného vzorku

Graf 1.: Váš věk v letech



V histogramu je znázorněn věk respondentek. U věku byly zpracovány následující statistické údaje (aritmetický průměr, medián, četnost modu, minimum, maximum, směrodatná odchylka a variační koeficient). Aritmetický průměr věku dotazovaných je 42,14 let, medián věku dotazovaných je 43 let, četnost modu se rovná 11, minimum je 20 let, maximum je 67 let, směrodatná odchylka u respondentek je 10,425, variační koeficient je 24,73 %. Pro další zpracování bude tato položka sjednocena do dvou kategorií (která je popsána v části diskuze): 1. - respondentky ve věku do 42 let – 72 (43,64 %), 2. respondentky ve věku 42 let plus – 93 (56,36 %).

Graf 2.: S kolika nezletilými dětmi žijete ve společné domácnosti



Histogram znázorňuje počet dětí ve společné domácnosti u dotázaných respondentek. Tato položka měla v dotazníku čtyři možnosti: 0 (žádné dítě), 1, 2, 3 a více dětí. Histogram znázorňuje aritmetický průměr dotazovaných: 1,830, medián 2, modus 1, četnost modu 77, minimum 1, maximum 4, směrodatná odchylka 0,0908, variační koeficient 49,615. Z grafu vyplývá, že ve společné domácnosti s počtem nezletilých dětí se nejčastěji vyskytuje možnost č. 1 (žádné dítě) a možnost č. 2 (1 dítě). Pro další zpracování bude tato položka rozdělena do dvou kategorií (která je popsána v části diskuze): 1. respondentky do 1 dítěte ve společné domácnosti – 77 (46,67 %), 2. respondentky s 2 a více dětmi ve společné domácnosti – 88 (53,33 %).

Tab. 1.: *Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené odborné vzdělání?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Středoškolské	35	50,00	41	43,16
Vyšší odborné	18	25,71	22	23,16
Vysokoškolské bakalářské	14	20,00	23	24,21
Vysokoškolské magisterské	3	4,29	9	9,47
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*Jaké je Vaše nejvyšší dosažené odborné vzdělání?*“ měla čtyři položky dělené do dvou skupin dle příslušných nemocnic. Položka obsahovala 4 možnosti - středoškolské, vyšší odborné, vysokoškolské bakalářské a vysokoškolské magisterské. Tabulka ukazuje následující rozdíl u možných odpovědí: v ON Kladno, kdy na první možnost odpovědělo 35 (50,00 %), na druhou 18 (25,71 %), na třetí 14 (20,00 %) a na čtvrtou 3 (4,29 %). Ve FN Motol byly odpovědi následující, na první odpovědělo 41 (43,16 %), na druhou 22 (23,16 %), na třetí 23 (24,21 %) a na čtvrtou 9 (9,47 %). Z tabulky je zcela patrné, že u respondentek ve FN Motol se častěji vyskytuje vysokoškolské vzdělání. Tato položka bude pro další zpracování v části diskuze rozdělena do následujících dvou kategorií: 1. respondentky se sekundárním vzděláním (SZŠ) – 76 (46,06 %) 2. respondentky s terciálním vzděláním (Dis, Bc, Mgr.) – 89 (54,94 %)

Tab. 2.: *V jakém pracovním režimu jste zařazena?*

V jakém pracovním režimu jste zařazena?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Jednosměnný provoz	15	21,43	28	29,47
Dvousměnný provoz	6	8,57	19	20,00
Třisměnný provoz	49	70,00	48	50,53
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*V jakém pracovním režimu jste zařazena?*“ obsahovala tři položky – jednosměnný provoz, dvousměnný provoz a třisměnný provoz. Tabulka ukazuje následující rozdíl u možných odpovědí: kdy v Oblastní nemocnici Kladno odpovělo na

první možnost 15 (21,43 %), na druhou 6 (8,57 %) a na třetí 49 (70,00 %). Ve Fakultní nemocnici Motol byly odpovědi následující, na první odpovědělo 28 (29,47 %), na druhou 19 (20,00 %) a na třetí 48 (50,53 %). Z tabulky je zcela patrné, že u třísměnného provozu se respondentky shodovaly, oproti tomu ve FN Motol převažuje jak jednosměnný tak i dvousměnný provoz. Tato položka bude pro další zpracování v části diskuze rozdělena do následujících dvou kategorií: 1. respondentky pracující v jednosměnném režimu – 68 (41,21 %), 2. respondentky pracující ve vícesměnném režimu – 97 (58,79 %).

Tab. 3.: *Váš rodinný stav?*

Váš rodinný stav	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Svobodná	10	14,29	21	22,11
Vdaná	35	50,00	49	51,58
Rozvedená	14	20,00	11	11,58
Nesezdaný pár	11	15,71	12	12,63
Pár v registrovaném partnerství	0	0,00	1	1,05
Vdova	0	0,00	1	1,05
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*Váš rodinný stav?*“ tato položka obsahovala 5 odpovědí - svobodná, vdaná, rozvedená, nesezdaný pár, pár v registrovaném partnerství, odpověď č. 6 (vdova) byla přidána po vrácení zodpovězených dotazníků. Tabulka ukazuje následující rozdíl u možných odpovědí: v ON Kladno, kdy odpovědělo na první možnost 10 (14,29 %), na druhou 35 (50,00 %), na třetí 14 (20,00 %), na čtvrtou 11(15,71 %), na pátou 0 a na poslední také 0. Ve FN Motol byly odpovědi následující: na první možnost 21 (22,11 %), na druhou 49 (51,58 %), na třetí 11 (11,58 %), na čtvrtou 12 (12,63 %), na pátou 1 (1,05 %) a na šestou 1 (1,05 %). Z tabulky je patrné, že v obou nemocnicích převažuje odpověď vdaná před jinými odpověďmi.

Tab. 4.: S kolika nezletilými dětmi žijete ve společné domácnosti?

S kolika nezletilými dětmi žijete ve společné domácnosti?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
0	31	44,29	46	48,42
1	20	28,57	26	27,37
2	17	24,29	18	18,95
3 a více	2	2,86	5	5,26
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „S kolika nezletilými dětmi žijete ve společné domácnosti?“, tato položka obsahovala 4 odpovědi – 0 (žádné), 1, 2 a 3 a více dětí. Tabulka ukazuje následující rozdíl u možných odpovědí: v ON Kladno odpovědělo na první možnost 31 (44,29 %), na druhou 20 (28,57 %), na třetí 17 (24,29 %) na čtvrtou 2 (2,86 %). Ve FN Motol odpovědělo na první možnost 46 (48,42 %), na druhou 26 (27,37 %), na třetí 18 (18,95 %) a na čtvrtou 5 (5,26 %). Z tabulky je zcela patrné, že nejvíce volenou odpovědí byla odpověď první, 0 dětí ve společné domácnosti.

Tab. 5.: Jak dlouhá byla Vaše mateřská a rodičovská dovolená?

Jak dlouhá byla Vaše mateřská a rodičovská dovolená?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	12	17,14	19	20,00
Do 6 měsíců věku dítěte	3	4,29	1	1,05
6 měsíců až do dvou let věku dítěte	14	20,00	27	28,42
Více než 2 roky dítěte	41	58,57	47	49,47
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „Jak dlouhá byla Vaše mateřská a rodičovská dovolená?“, tato položka obsahovala 3 odpovědi – do 6 měsíců věku dítěte, 6 měsíců až do dvou let věku dítěte, více než 2 roky dítěte. Tabulka ukazuje následující rozdíl u možných odpovědí: v ON Kladno odpovědělo na první možnost 3 (4,29 %), na druhou 14 (20,00 %) a na třetí 41 (58,57 %). Ve FN Motol odpovědělo na první možnost 1 (1,05 %), na druhou 27 (28,42 %) a na třetí 47 (49,47 %). Tuto otázku nezodpovědělo celkem 31 respondentek z obou dotázaných nemocnic. Z tabulky je zcela patrné, že respondentky z obou



dotázaných nemocnic více odpovídaly pro delší mateřskou a rodičovskou dovolenou než do 2 let věku dítěte.

Tab. 6.: *Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské zpět do práce, byly důvodem Vašeho návratu finance?*

<b>Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské zpět do práce, byly důvodem Vašeho návratu finance?</b>	<b>ON Kladno (n)</b>	<b>ON Kladno Relativní (n) %</b>	<b>FN Motol (n)</b>	<b>FN Motol Relativní (n) %</b>
Nezodpovězená otázka	45	64,29	50	52,63
Ano	10	14,29	27	28,42
Ne	15	21,43	18	18,95
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské dovolené zpět do práce, byly důvodem Vašeho návratu finance?*“, tato položka obsahovala dvě odpovědi – *Ano* a *Ne*. Tabulka ukazuje následující rozdíl u možných odpovědí: V Oblastní nemocnici na Kladně odpovědělo na první možnost 10 (14,29 %) a druhou 15 (21,43 %). Ve Fakultní nemocnici v Motole odpovědělo na první možnost 27 (28,42 %) a na druhou 18 (18,95 %).

Tab. 7.: *Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice?*

<b>Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice?</b>	<b>ON Kladno (n)</b>	<b>ON Kladno Relativní (n) %</b>	<b>FN Motol (n)</b>	<b>FN Motol Relativní (n) %</b>
Nezodpovězená otázka	31	44,29	37	38,95
Ano	28	40,00	20	21,05
Ne	11	15,71	38	40,00
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice?*“ tato položka obsahovala dvě odpovědi – *Ano* a *Ne*. Respondentky ve FN Motol nemají možnost jeslí v areálu nemocnice. Respondentky z Kladna odpověděly na první možnost 28 (40,00%) a pro druhou možnost 11 (15,71%).

Tab. 8.: Máte možnost umístit své dítě do školky v areálu nemocnice?

Máte možnost umístit své dítě do školky v areálu nemocnice?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	32	45,71	37	38,95
Ano	32	45,71	43	45,26
Ne	6	8,57	15	15,79
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „Máte možnost umístit své dítě do školky v areálu nemocnice?“, tato položka obsahovala dvě odpovědi – Ano a Ne. Dotazované V Oblastní nemocnici na Kladně odpověděly Ano 32 (45,71) a Ne 6 (8,57). Ve Fakultní nemocnici v Motole respondenty odpověděly pro Ano 43 (45,26%) a pro Ne 15 (15,79%).

V obou zastoupených nemocnicích mohou až 2/3 sester umístit své dítě do jeslí, nebo do školky v areálu nemocnice. Vzhledem k současné době jsou stanoveny různé podmínky pro umístění dětí, kdy například ve FN Motol jsou do školky umísťování děti již od dvou let, které by za normálních okolností patřily do jeslí, tyto dvě tabulky nelze interpretovat jinak než sloučeně (tab. 7, tab. 8).

Tab. 9.: *Využila byste nepřetržitý provoz školky v areálu nemocnice, kdyby byl mateřskou školou nabízen?*

Využila byste nepřetržitý provoz školky v areálu nemocnice, kdyby byl mateřskou školou nabízen?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	15	21,43	20	21,05
Ano	5	7,14	19	20,00
Spíše ano	15	21,43	13	13,68
Spíše ne	17	24,29	24	25,26
Ne	18	25,71	19	20,00
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*Využila byste nepřetržitý provoz mateřské školy v areálu nemocnice, kdyby byl mateřskou školou nabízen?*“, tato položka obsahovala 4 odpovědi – Ano, Spíše ano, Spíše ne a Ne. Tabulka ukazuje následující rozdíl u možných odpovědí vyjádřený v procentech: v ON Kladno na první možnost odpovědělo 5 (7,14 %), na druhou 15 (21,41 %), na třetí 17 (24,29 %) a na čtvrtou 18 (25,71 %). Ve FN Motol na první možnost odpovědělo 19 (20,00 %), na druhou 13 (13,68 %), na třetí 24 (25,26 %) a na čtvrtou 19 (20,00 %).

Tab. 10.: *Byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten při plánování směn zohlednit Vaše požadavky související s péčí o dítě (Vánoce)?*

Byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten při plánování směn zohlednit Vaše požadavky související s péčí o dítě (Vánoce)?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	13	18,57	17	17,89
Ano vždy	11	15,71	26	27,37
Většinou ano	37	52,86	42	44,21
Většinou ne	5	7,14	8	8,42
Ne	4	5,71	2	2,11
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Položka zjišťující „*Byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten při plánování směn zohlednit Vaše požadavky související s péčí o dítě (Vánoce)?*“, tato položka obsahovala čtyři odpovědi – Ano vždy, Většinou ano, Většinou ne, Ne. Odpovědi pro ON Kladno jsou následující: Ano vždy 11 (15,71 %), Většinou ano 37 (52,86 %), Většinou ne 5 (7,14 %) a ne 4 (5,71 %). Odpovědi pro FN Motol jsou následující: Ano vždy 26 (27,37 %), Většinou ano 42 (44,21 %), Většinou ne 8 (8,42 %) a Ne 2 (2,11 %). Z tabulky vyplývá,

že z obou dotázaných nemocnic zaměstnavatel respondentek většinou vyhověl jejich žádosti kladně.

Tab. 11.: *V době péče o dítě do 10 let, byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten upravit výši Vašeho úvazku?*

V době péče o dítě do 10 let, byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten upravit výši Vašeho úvazku?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	8	11,43	17	17,89
Ano	36	51,43	49	51,58
Ne	4	5,71	3	3,16
Nevím, tuto možnost jsem nezvažovala	22	31,43	26	27,37
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*V době péče o dítě do 10 let, byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten upravit výši Vašeho úvazku?*“ tato položka obsahoval 3 odpovědi – Ano, Ne a Nevím tuto možnost jsem nezvažovala. Tabulka ukazuje následující rozdíl u možných odpovědi vyjádřený v procentech, kdy odpovědi pro ON Kladno jsou následující Ano 36 (51,43 %), Ne 4 (5,71 %) a Nevím tuto možnost jsem nezvažovala 22 (31,43 %). Odpovědi pro FN Motol jsou následující Ano 49 (51,58 %), Ne 3 (3,16 %) a Nevím tuto možnost jsem nezvažovala 26 (27,37 %). Z tabulky je zcela patrné, že respondentkám z dotázaných nemocnic jejich zaměstnavatel skoro vždy vyhověl s výší pracovního úvazku v době péče o dítě do 10 let.

Tab. 12.: *Zastáváte tradiční rozdělení rolí v domácnosti, kdy je žena ta, která se stará o domácnost a muž je ten, který obstarává rodinu finančně?*

Zastáváte tradiční rozdělení rolí v domácnosti, kdy je žena ta, která se stará o domácnost a muž je ten, který obstarává rodinu finančně?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	2	2,86	5	5,26
Ano	5	7,14	8	8,42
Spíše ano	28	40,00	33	34,74
Spíše ne	24	34,29	21	22,11
Ne	11	15,71	28	29,47
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*Zastáváte tradiční rozdělení rolí v domácnosti, kdy je žena ta, která se stará o domácnost a muž je ten, který obstarává rodinu finančně?*“ tato položka

obsahovala 4 odpovědi *Ano*, *Spíše ano*, *Spíše ne* a *Ne*. Odpovědi pro ON Kladno jsou následující: *Ano* 5 (7,14 %), *Spíše ano* 28 (40,00 %), *Spíše ne* 24 (34,29 %) a *Ne* 11 (15,71 %). Odpovědi pro FN Motol jsou následující: *Ano* 8 (8,42 %), *Spíše ano* 33 (34,74 %), *Spíše ne* 21 (22,11 %) a *Ne* 28 (29,47 %). Tabulka znázorňuje, že respondentky z obou dotázaných nemocnic se rozdělují na dvě poloviny, kdy první polovina se přiklání ke kladné odpovědi a ta druhá s nimi spíše nesouhlasí.

Tab. 13.: *Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?*

Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	0	0,00	1	1,05
Ano	55	78,57	73	76,84
Ne	15	21,43	21	22,11
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující: „*Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu*“ tato položka obsahovala 2 odpovědi *Ano* a *Ne*. Tabulka zobrazuje procentuální vyjádření příslušných odpovědí. Odpovědi pro ON Kladno jsou: pro *Ano* 55 (78,57 %) a pro *Ne* 15 (21,43 %). Odpovědi pro FN Motol jsou následující: *Ano* 73 (76,84 %) a pro *Ne* 21 (22,11 %). Z tabulky jasně vyplývá, že se respondentky z obou dotázaných nemocnic v odpovědích v podstatě shodují.

Tab. 14.: *Domníváte se, že v současné době, vysokoškolské studium u žen oddaluje založení úplné rodiny s dětmi?*

Domníváte se, že v současné době, vysokoškolské studium u žen oddaluje založení úplné rodiny s dětmi?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	1	1,43	1	1,05
Ano	24	34,29	36	37,89
Spíše ano	27	38,57	29	30,53
Spíše ne	13	18,57	16	16,84
Ne	5	7,14	13	13,68
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující: „*Domníváte se, že v současné době, vysokoškolské studium u žen oddaluje založení úplné rodiny s dětmi?*“ obsahovala 4 odpovědi Ano, Spíše ano, Spíše ne a Ne. Odpovědi respondentek pro ON Kladno jsou následující: Ano 24 (34,29 %), Spíše ne 27 (38,57 %), Spíše ano 13 (18,57 %), Ne 5 (7,14 %). Odpovědi pro FN Motol jsou následující: Ano 36 (37,89 %), Spíše ano 29 (30,53 %), Spíše ne 16 (16,84 %) a Ne 13 (13,68 %). Tabulka znázorňuje, že se respondentky obou dotázaných nemocnic více shodují v kladných odpovědích.

Tab. 15.: *Byla byste schopna vzdát se své současné práce ve prospěch rodiny?*

Byla byste schopna vzdát se své současné práce ve prospěch rodiny?	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	0	0,00	2	2,11
Ano	13	18,57	26	27,37
Spíše ano	29	41,43	43	45,26
Spíše ne	21	30,00	12	12,63
Ne	7	10,00	12	12,63
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>100</b>

Položka zjišťující „*Byla byste schopna vzdát se své současné práce ve prospěch rodiny?*“ obsahuje 4 odpovědi Ano, Spíše ano, Spíše ne a Ne. Odpovědi respondentek pro ON Kladno jsou následující: Ano 13 (18,57 %), Spíše ano 29 (41,43 %), Spíše ne 21 (30,00%) a pro Ne 7 (10,00 %). Odpovědi pro FN Motol jsou následující: Ano 26 (27,37%), Spíše ano 43 (45,26 %), Spíše ne 12 (12,63 %) a Ne 12 (12,63 %). Z tabulky zobrazující odpovědi respondentek vyjádřených v procentech vyplývá, že ženy, by se ne vždy byly schopny vzdát své práce ve prospěch rodiny.

Tab. 16.: *Máte ve Vaší domácnosti rozdělené role? Jedná se o vyzvedávání dětí ze školky, či školky, úklid, vaření a jiné.*

Máte ve Vaší domácnosti rozdělené role? Jedná se o vyzvedávání dětí ze školky, či školky, úklid, vaření a jiné.	ON Kladno (n)	ON Kladno Relativní (n) %	FN Motol (n)	FN Motol Relativní (n) %
Nezodpovězená otázka	5	7,14	9	9,47
Ano	7	10,00	12	12,63
Spíše ano	28	40,00	27	28,42
Spíše ne	14	20,00	16	16,84
Ne	16	22,86	31	32,63
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*Máte ve Vaší domácnosti rozdělené role? Jedná se o vyzvedávání dětí ze školky, či školy, úklid, vaření a jiné*“ tato položka obsahovala 4 odpovědi: Ano, Spíše ano, Spíše ne a Ne. Tabulka zobrazuje procentuální vyjádření odpovědí respondentek z obou dotázaných nemocnic. Kdy odpovědi respondentek pro Oblastní nemocnici na Kladně jsou pro Ano 7 (10,00 %), Spíše ano 28 (40,00 %), Spíše ne 14 (20,00 %) a pro Ne 16 (22,86 %). Odpovědi pro nemocnici Motol jsou následující Ano 12 (12,63 %), Spíše ano 27 (28,42 %), Spíše ne 16 (16,84 %) a pro Ne 31 (32,64 %). Z obou dotázaných nemocnic se respondentky v odpovědích neshodují a tabulka zobrazuje, že polovina dotázaných se přiklání k záporné odpovědi.

Tab. 17.: *Dodržují se takto rozdělené role ve Vaší domácnosti?*

<b>Dodržují se takto rozdělené role ve Vaší domácnosti?</b>	<b>ON Kladno (n)</b>	<b>ON Kladno Relativní (n) %</b>	<b>FN Motol (n)</b>	<b>FN Motol Relativní (n) %</b>
Nezodpovězená otázka	7	10,00	10	10,53
Určitě ano	7	10,00	10	10,53
Spíše ano	28	40,00	40	42,11
Spíše ne	19	27,14	13	13,68
Určitě ne	9	12,86	22	23,16
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

Položka zjišťující „*Dodržují se takto rozdělené role ve Vaší domácnosti?*“, tato položka obsahuje 4 odpovědi Určitě ano, Spíše ano, Spíše ne, Určitě ne. Odpovědi pro tuto položku jsou u jednotlivých nemocnic následující. Pro ON Kladno: Určitě ano 7 (10,00 %), Spíše ano 28 (40,00 %), Spíše ne 19 (27,14 %) a Ne 9 (12,86 %). Odpovědi pro Fakultní nemocnici Motol jsou následující: Určitě ano 10 (10,53%), Spíše ano 40 (42,11 %), Spíše ne 13 (13,68 %), Určitě ne 22 (23,16 %). Z tabulky zcela vyplývá, že rozdělené role v domácnosti se u respondentek nemusejí nebo zcela nedodržují.

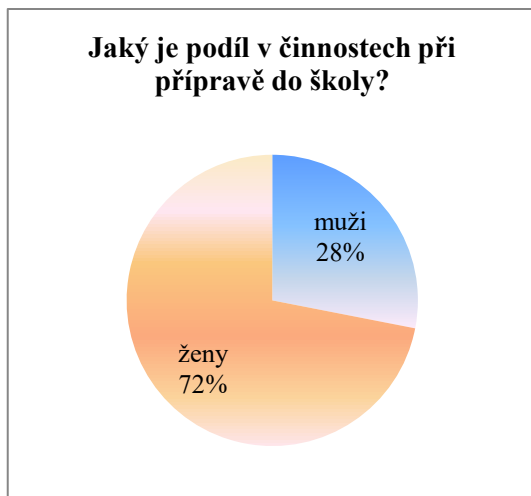
Tab. 18.: *Byl by Váš partner/partnerka schopný zastat Vaše role v domácnosti k tomu, abyste si mohla navýšit kvalifikaci?*

<b>Byl by Váš partner/partnerka schopný zastat Vaše role v domácnosti k tomu, abyste si mohla navýšit kvalifikaci?</b>	<b>ON Kladno (n)</b>	<b>ON Kladno Relativní (n) %</b>	<b>FN Motol (n)</b>	<b>FN Motol Relativní (n) %</b>
Nezodpovězená otázka	10	14,29	10	10,53
Ano	49	70,00	68	71,58
Ne	11	15,71	17	17,89
<b>Celkem</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>	<b>95</b>	<b>100,00</b>

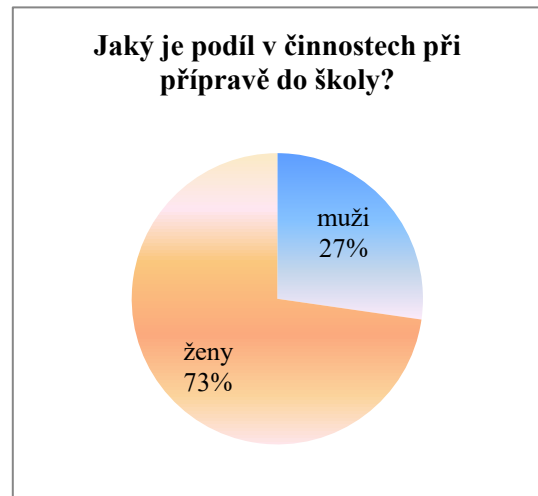
Položka zjišťující „*Byl by Váš partner/partnerka schopný zastat Vaše role v domácnosti k tomu, abyste si mohla navýšit kvalifikaci?*“ tato položka obsahovala 2 odpovědi Ano a Ne. Odpovědi respondentek jsou vyjádřeny procentuálně. Kdy odpovědi pro ON Kladno jsou následující: Ano 49 (70,00 %) a Ne 11 (15,71 %). Odpovědi pro Fakultní nemocnici Motol jsou: pro Ano 68 (71,58 %) a pro Ne 17 (17,89 %). Z tabulky jasně vyplývá, že se respondentky z obou dotázaných nemocnic shodují v tom, že jejich partneři v převážné většině by byli schopni zastat jejich role v domácnosti, aby si respondentky mohly navýšit kvalifikaci.



### 3.3.1 Dělbba práce v domácnostech

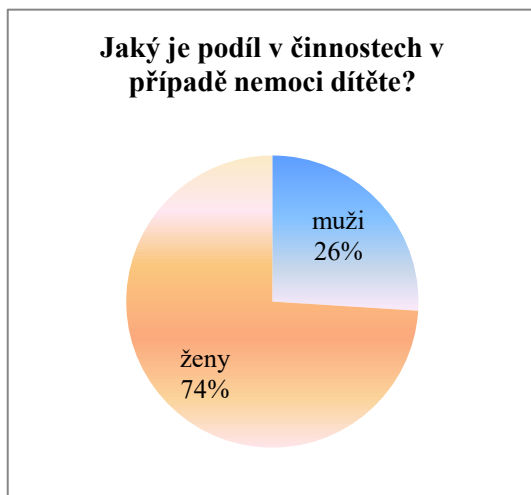


Obr. 1.: ON Kladno



Obr. 2.: FN Motol

Předcházející obrázek č. 1 znázorňuje Oblastní nemocnici na Kladně a obrázek č. 2 zobrazující Fakultní nemocnici v Motole „*Jaký je podíl v činnostech při přípravě do školy?*“. Respondentky během vyplňování dotazníku vyjádřily rozdíl při přípravě dětí do školy v procentech. Odpovědi respondentek z obou dotázaných nemocnic se shodují, kdy za ON Kladno v (72 %) a za FN v Motole se v (73 %) respondentky procentuálně vyjádřily, že převážně ženy zajišťují přípravu svých dětí do školy.



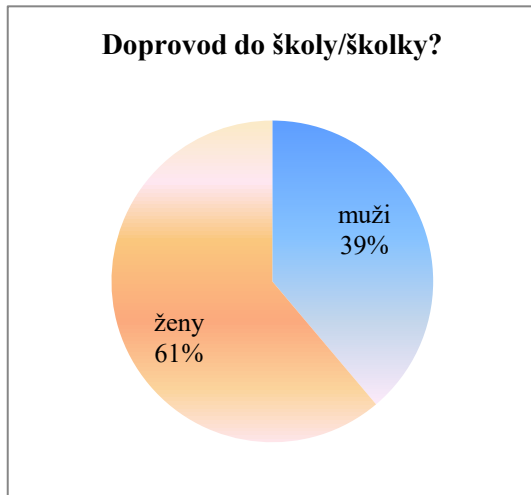
Obr. 3.: ON Kladno



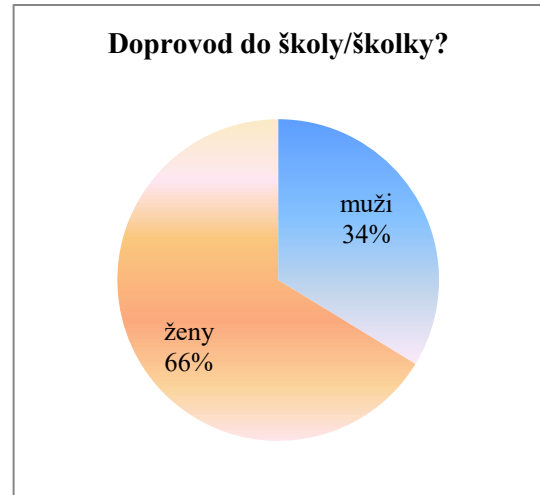
Obr. 4.: FN Motol

Předcházející obrázek č. 3, který znázorňuje procentuální vyjádření respondentek z Oblastní nemocnice na Kladně a obrázek č. 4 znázorňující procentuální vyjádření respondentek ve Fakultní nemocnici v Motole, tyto obrázky zobrazují „*Jaký je podíl*

v činnostech v případě nemoci dítěte?“, dotázané vyjádřily své odpovědi v procentech. Z obrázků je zcela patrné, že pro ON Kladno v (74 %) je častější ženské zastoupení péče v případě nemoci dítěte stejně jako pro FN Motol, kdy péče v případě nemoci je v (76 %) zastoupeno ženami.

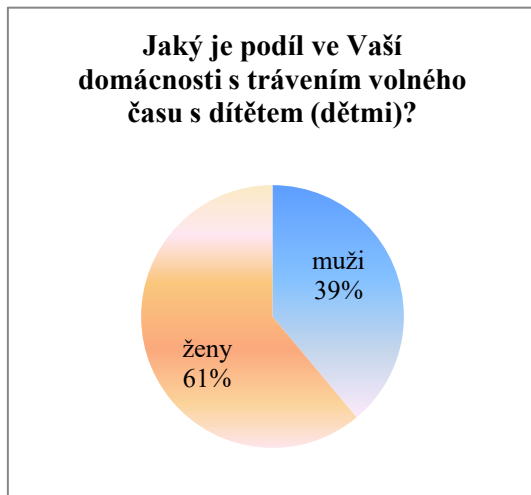


Obr. 5.: ON Kladno

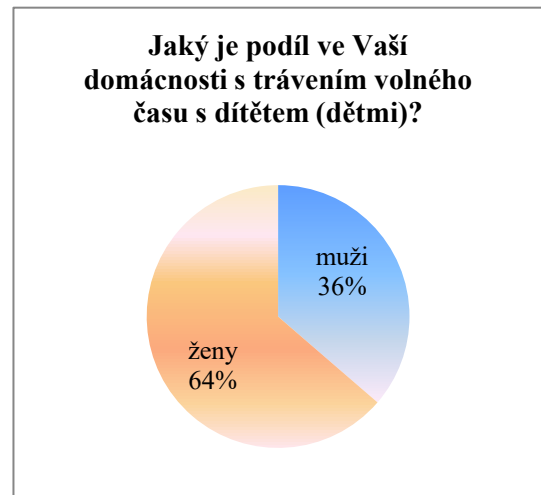


Obr. 6.: FN Motol

Předcházející obrázek č. 5, který znázorňuje procentuální vyjádření respondentek v Oblastní nemocnici na Kladně a obrázek č. 6 zobrazující procentuální zastoupení ve Fakultní nemocnici v Motole. Příslušné obrázky znázorňují „Doprovod do školy/školky?“, kdy procentuální vyjádření pro ON Kladno pro ženy (61 %) a pro muže (39 %) a pro FN Motol je pro ženy (66 %) a pro muže (34 %).

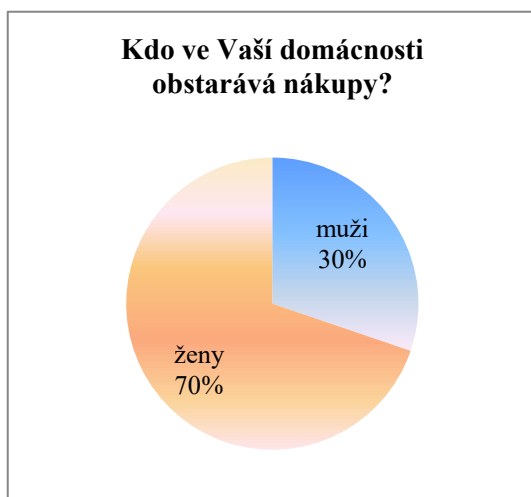


Obr. 7.: ON Kladno

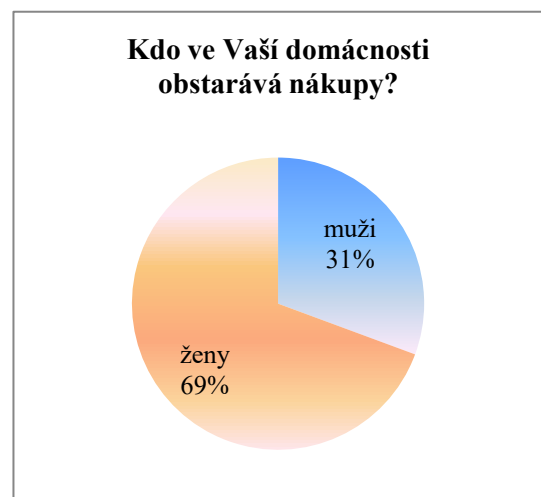


Obr. 8.: FN Motol

Předcházející obrázek č. 7 zobrazuje procentuální odpovědi respondentek v Oblastní nemocnici na Kladně a obrázek č. 8 zobrazuje procentuální odpovědi respondentek ve Fakultní nemocnici v Motole. Příslušné obrázky znázorňují „*Jaký je podíl ve Vaší domácnosti s trávením volného času s dítětem (dětmi)?*“, odpovědi respondentek jsou následující: ON Kladno ženy (61 %), muži (39 %), pro FN Motol ženy (64 %) a muži (36 %). Z grafů vyplývá, že ženy z obou dotázaných nemocnic tráví více volného času s dětmi než muži.

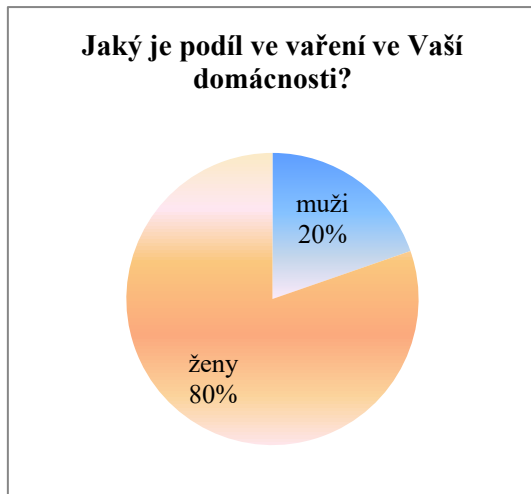


Obr. 9.: ON Kladno

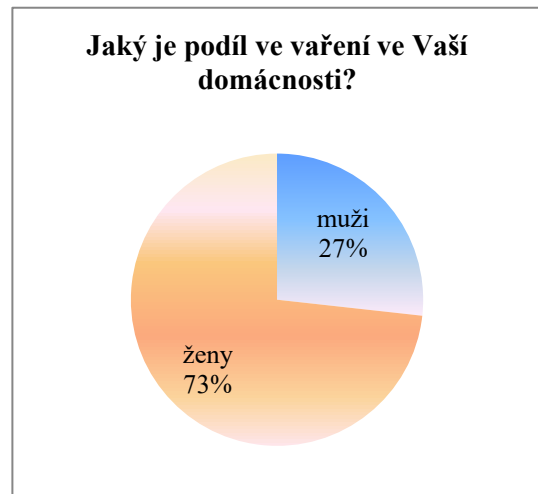


Obr. 10.: FN Motol

Předcházející obrázek č. 9 zobrazuje procentuální zastoupení odpovědí v Oblastní nemocnici na Kladně a obrázek č. 10 zobrazuje procentuální zastoupení respondentek z Fakultní nemocnice v Motole. Příslušné obrázky znázorňují „*Kdo ve Vaší domácnosti obstarává nákupy?*“ Odpovědi respondentek jsou následující: ON Kladno ženy (70 %), muži (30 %), FN Motol ženy (69 %) a muži (31 %).



Obr. 11.: ON Kladno



Obr. 12.: FN Motol

Předcházející obrázek č. 11 zobrazuje procentuální vyjádření odpovědí respondentek z Oblastní nemocnice na Kladně, obrázek č. 12 zobrazuje procentuální vyjádření odpovědí respondentek z Fakultní nemocnice v Motole. Příslušné obrázky znázorňují „*Jaký je podíl ve vaření ve Vaší domácnosti?*“. Odpovědi respondentek jsou následující: ON Kladno ženy (80 %), muži (20 %), FN Motol ženy (73 %) a muži (27 %). Příslušné obrázky zobrazují, že se odpovědi respondentek z obou dotázaných nemocnic v podstatě shodují, což ukazuje na větší zastoupení v činnosti vaření v domácnosti ku prospěchu žen, ale i tak je viditelné, že se muži v této záležitosti také angažují.



Obr. 13.: ON Kladno



Obr. 14.: FN Motol

Předcházející obrázek č. 13 znázorňuje procentuální vyjádření odpovědí respondentek z Oblastní nemocnice na Kladně a obrázek č. 14 popisuje procentuální vyjádření odpovědí respondentek z Fakultní nemocnice v Motole. Příslušné obrázky znázorňují „*Jaký je podíl v praní a žehlení ve Vaší domácnosti?*“. Odpovědi respondentek jsou následující: ON Kladno, ženy (90 %), muži (10 %) a FN Motol ženy (92 %), muži (8%). Obrázky zcela jasně poukazují na značnou nelibost praní a žehlení v domácnostech v zastání mužů.

### 3.4 Diskuze

Poslední kapitola empirické části je věnována diskuzi. Diskuze je zaměřená na výsledky vlastní práce ve vztahu ke stanoveným hypotézám a na porovnání s jinými pracemi na stejné nebo podobné téma. Jednotlivé položky dotazníku byly posuzovány za pomoci Pearsonova chí – kvadrátu ve vztahu k věku, počtu nezletilých dětí ve společné domácnosti, pracovního režimu, výše vzdělání a zaměstnavatele. Všechny kategorie byly sloučeny do menších celků pro lepší porovnatelnost mezi sebou a tabelárních celků.

1. Věk
  - Respondentky ve věku do 42 let – 72 (43,64 %)
  - Respondentky ve věku 42 let plus – 93 (56,36 %)
2. Vzdělání
  - Respondentky se sekundárním vzděláním (SZŠ) – 76 (46,06 %)
  - Respondentky s terciálním vzděláním (Dis, Bc, Mgr.) – 89 (54,94 %)
3. Počet dětí ve společné domácnosti
  - Respondentky do 1 dítěte ve společné domácnosti – 77 (46,67 %)
  - Respondentky s 2 a více dětmi ve společné domácnosti – 88 (53,33 %)
4. Zaměstnavatel
  - Respondentky pracující v Oblastní nemocnici na Kladně – 70 respondentek
  - Respondentky pracující ve Fakultní nemocnici v Motole – 95 respondentek
5. Pracovní režim
  - Respondentky pracující v jednosměnném režimu – 68 (41,21 %)
  - Respondentky pracující ve vícesměnném režimu – 97 (58,79 %)

V této části budou diskutovány výsledky vlastního šetření ve vztahu ke stanoveným hypotézám:

1. Lze očekávat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k jejich zaměstnavateli.
2. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku ve vztahu k jejich věku nebudou statisticky významné.
3. Lze očekávat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k výši jejich dosaženého vzdělání.

4. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k jejich pracovnímu režimu.
5. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích dotazovaných na jednotlivé položky dotazníku ve vztahu k počtu nezletilých dětí žijících ve společné domácnosti nebudou statisticky významné.

### **3.5 Výsledky a zpracování statistické analýzy**

V následujícím tabelárním přehledu jsou uvedeny výsledky statistické analýzy získaných dat. Tabulka obsahuje jednotlivá pole hodnoty  $p$  - Hodnoty Pearsonova  $\chi^2$  - kvadrátu, vypočítané k jednotlivým položkám dotazníku.

Tab. 19.: P hodnoty Pearsonova chí - kvadrátu

PROMĚNNÉ	Zaměstnavatel	Věk	Vzdělání	Režim	Počet dětí
Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské zpět do práce, byl důvod Vašeho návratu finance?	0,097	0,841	<b>0,009</b>	0,402	<b>0,031</b>
Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice?	<b>0,001</b>	0,452	0,212	0,941	<b>0</b>
Máte možnost umístit své dítě do školky v areálu nemocnice?	0,351	0,761	0,081	0,674	0,295
Využila byste nepřetržitý provoz školky v areálu nemocnice, kdyby byl mateřskou školou nabízen?	0,158	0,441	0,784	0,432	0,914
Byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten, při plánování směn zohlednit Vaše požadavky související s péčí o dítě (Vánoce)?	0,33	0,903	0,269	0,875	0,357
V době péče o dítě do 10 let, byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten upravit výši Vašeho úvazku?	0,58	0,659	0,915	0,457	0,994
Zastáváte tradiční rozdělení rolí v domácnosti, kdy je žena ta, která se stará o domácnost a muž je ten, který obstarává rodinu finančně?	0,174	0,654	0,597	0,638	0,18
Domníváte se, že v současné době, vysokoškolské studiu žen oddaluje založení úplné rodiny s dětmi?	0,625	0,193	0,33	0,485	0,322
Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?	0,684	0,238	<b>0,026</b>	0,66	<b>0,032</b>
Byla byste schopna vzdát se své současné práce ve prospěch rodiny?	0,055	0,185	0,379	0,498	0,772
Máte ve Vaší domácnosti rozdělené role? Jedná se o vyzvedávání dětí ze školky, či školky, úklid, vaření a jiné.	0,449	0,406	0,12	0,252	0,628
Dodržují se takto rozdělené role ve Vaší domácnosti?	0,191	0,173	0,126	0,5	0,771
Byl by Váš partner/partnerka schopný zastat Vaše role v domácnosti k tomu, abyste si mohla navýšit kvalifikaci?	0,742	0,421	0,71	0,693	0,724

V tabulce č. 19 jsou vyznačeny červeně p - hodnoty, které jsou menší než stanovená statistická hladina významnosti 0,05. V tomto případě bylo zjištěno v 6 případech statisticky signifikantní rozdíly a to podle *zaměstnavatele, vzdělání a počtu nezletilých dětí ve společné domácnosti*.

Ze shora uvedené tabulky č. 19 vyplývají následující závěry ke stanoveným hypotézám:



1. Lze očekávat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k jejich zaměstnavateli.

Ve vztahu k  $H_1$  lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku se nebudou lišit v závislosti podle místa jejich výkonu práce. Jak vyplývá z tabulky č. 19 hypotézu č. 1 lze s platností pro vlastní soubor respondentů a provedené šetření přijmout, avšak s výjimkou položky „*Máte možnost umístit své dítě do jeslí/ školky v areálu nemocnice?*“, tato položka bude podrobněji zpracována v další části diskuze.

2. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku ve vztahu k jejich věku nebudou statisticky významné.

Ve vztahu k  $H_2$  lze očekávat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku se nebudou lišit v závislosti na jejich věku. Jak vyplývá z tabulky č. 19 hypotézu č. 2 lze s platností pro vlastní soubor respondentů přijmout bez výhrad.

3. Lze očekávat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k výši jejich dosaženého vzdělání.

Ve vztahu k  $H_3$  lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích dotazovaných na jednotlivé položky dotazníku, se nebudou lišit v závislosti podle míry dosaženého vzdělání. Jak vyplývá z tabulky č. 19 hypotézu č. 3 lze s platností pro vlastní soubor dotazovaných a provedené šetření přijmout avšak s výjimkou pro položky: „*Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské zpět do práce, byl důvod Vašeho návratu finance?*“ „*Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?*“, tyto dvě položky budou podrobněji zpracovány v další části diskuze.

4. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku nebudou statisticky významné ve vztahu k jejich pracovnímu režimu.

Ve vztahu k  $H_4$  lze očekávat, že případné rozdíly v odpovědích dotazovaných na jednotlivé položky dotazníku se nebudou lišit v závislosti, v jakém pracovním režimu jsou zařazeny. Jak vyplývá z tabulky č. 19 hypotézu č. 4 lze s platností pro vlastní soubor dotazovaných a provedené šetření přijmout bez výhrad.

5. Lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích dotazovaných na jednotlivé položky dotazníku ve vztahu k počtu nezletilých dětí žijících ve společné domácnosti nebudou statisticky významné.

Ve vztahu k  $H_5$  lze předpokládat, že případné rozdíly v odpovědích respondentek na jednotlivé položky dotazníku se nebudou lišit v závislosti počtu dětí ve společné domácnosti. Jak vyplývá z tabulky č. 19 hypotézu č. 5 lze s platností pro vlastní soubor respondentek a provedené šetření přijmout avšak s výjimkou pro následující tři položky: „*Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské zpět do práce, byl důvod Vašeho návratu finance? Máte možnost umístit své dítě do jeslí/školky v areálu nemocnice? Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?*“ tyto tři položky budou následně podrobněji zpracovány v další části diskuze.

Tab. 20.: *Máte možnost umístit své dítě do jeslí/školky v areálu nemocnice x zaměstnavatel*

Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice?	ON Kladno	FN Motol	Řádkové součty
<b>Nezodpovězeno</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>68</b>
Sloupcová relativní četnost	44,29%	38,95%	
Řádková relativní četnost	45,59%	54,41%	
Celková relativní četnost	18,79%	22,42%	41,21%
<b>Ano</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>48</b>
Sloupcová relativní četnost	40,00%	21,05%	
Řádková relativní četnost	58,33%	41,67%	
Celková relativní četnost	16,97%	12,12%	29,09%
<b>Ne</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>49</b>
Sloupcová relativní četnost	15,71%	40,00%	
Řádková relativní četnost	22,45%	77,55%	
Celková relativní četnost	6,67%	23,03%	29,70%
Sloupce celkem	70	95	165
<b>Celková relativní četnost</b>	<b>42,42 %</b>	<b>57,58 %</b>	<b>100,00 %</b>

Rozdíly v odpovědích respondentek zobrazuje kontingenční tabulka č. 20, ze které vyplývá v porovnání ke vztahu k zaměstnavateli, že respondentky ve FN Motol ve 40 % odpověděly, že nemají možnost umístit své dítě do jeslí/školky v areálu nemocnice

oproti respondentkám v ON Kladno v 15,71 %, kdy zjištěný rozdíl byl 24,29 %. Zjištěný rozdíl mezi nemocnicemi poukazuje na nemožnost umístit své dítě do jeslí/školky v areálu nemocnice ve vztahu k místu kde pracují. Zjištěný rozdíl je statisticky významný na hladině 0,05,  $p = 0,001$  (tabulka č. 19).

Tab. 21.: Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské dovolené do práce, byl důvod Vašeho návrtu finance x vzdělání

Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské zpět do práce, byl důvod vašeho návrtu finance?	Vzdělání sekundární	Vzdělání terciální	Řádkové součty
<b>Nezodpovězeno</b>	<b>39</b>	<b>56</b>	<b>95</b>
Sloupcová relativní četnost	51,32%	62,92%	
Řádková relativní četnost	41,05%	58,95%	
Celková relativní četnost	23,64%	33,94%	57,58%
<b>Ano</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>37</b>
Sloupcová relativní četnost	18,42%	25,84%	
Řádková relativní četnost	37,84%	62,16%	
Celková relativní četnost	8,48%	13,94%	22,42%
<b>Ne</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>33</b>
Sloupcová relativní četnost	30,26%	11,24%	
Řádková relativní četnost	69,70%	30,30%	
Celková relativní četnost	13,94%	6,06%	20,00%
Sloupce celkem	76	89	165
<b>Celková relativní četnost</b>	<b>46,06 %</b>	<b>53,94 %</b>	<b>100,00 %</b>

Rozdíly v odpovědích respondentek zobrazuje kontingenční tabulka č. 21, ze které vyplývá dle výše dosaženého vzdělání, kdy u terciálního výše vzdělání se respondentky shodují na souhlasné odpovědi v 62,16 %, natož respondentky se vzděláním sekundárním se shodují pouze v 37,84 %. Rozdíl mezi odpověďmi je 24, 32 %. Výsledky poukazují na to, že respondentky s dosaženým terciálním vzděláním nastoupily po půl roce mateřské dovolené zpět do práce z finančních důvodů. Zjištěný rozdíl je statisticky významný na hladině 0,05,  $p = 0,009$ , (tabulka č. 19).

Tab. 22.: Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu x Vzdělání

Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?	Vzdělání sekundární	Vzdělání terciální	Řádkové součty
<b>Nezodpovězeno</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Sloupcová četnost	1,32%	0,00%	
Řádková četnost	100,00%	0,00%	
Celková četnost	0,61%	0,00%	0,61%
<b>Ano</b>	<b>52</b>	<b>76</b>	<b>128</b>
Sloupcová četnost	68,42%	85,39%	
Řádková četnost	40,63%	59,38%	
Celková četnost	31,52%	46,06%	77,58%
<b>Ne</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>36</b>
Sloupcová četnost	30,26%	14,61%	
Řádková četnost	63,89%	36,11%	
Celková četnost	13,94%	7,88%	21,82%
Sloupce celkem	76	89	165
<b>Celková relativní četnost</b>	<b>46,06%</b>	<b>53,94%</b>	<b>100,00%</b>

Rozdíly v odpovědích respondentek zobrazuje kontingenční tabulka č. 22, ze které vyplývá, že respondenty s dosaženým vyšším vzděláním se souhlasně shodují v 59,38 %, respondenty s dosaženým vzděláním sekundárním se shodují ve 40,63 %. Rozdíl mezi odpověďmi činí 18,78 %. Zjištěný rozdíl je statisticky významný na hladině 0,05,  $p = 0,02601$ , (tabulka č. 19) Z čehož vyplývá, že dotázané respondenty dle výše svého dosaženého vzdělání se ne vždy zcela shodnou, co je největší motivací dnešních žen k práci mimo domov.

Tab. 23.: Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské dovolené zpět do práce, byl důvod vašeho návratu finance x počet nezletilých dětí ve společné domácnosti

Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské dovolené zpět do práce, byl důvod Vašeho návratu finance?	Počet dětí: 1 dítě	Počet dětí: 2 a více dětí	Řádkové součty
<b>Nezodpovězeno</b>	<b>41</b>	<b>54</b>	<b>95</b>
Sloupcová četnost	53,25%	61,36%	
Řádková četnost	43,16%	56,84%	
Celková četnost	24,85%	32,73%	57,58%
<b>Ano</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>37</b>
Sloupcová četnost	18,18%	26,14%	
Řádková četnost	37,84%	62,16%	
Celková četnost	8,48%	13,94%	22,42%
<b>Ne</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>33</b>
Sloupcová četnost	28,57%	12,50%	
Řádková četnost	66,67%	33,33%	
Celková četnost	13,33%	6,67%	20,00%
Sloupce celkem	77	88	165
<b>Celková relativní četnost</b>	<b>46,67%</b>	<b>53,33%</b>	<b>100,00%</b>

Rozdíly v odpovědích respondentek zobrazuje kontingenční tabulka č. 23, ze které vyplývá, že respondenty do počtu 1 dítěte ve společné domácnosti nenastoupily po půl roce mateřské dovolené zpět do práce v 66,67 %, oproti tomu respondenty s větším počtem dětí ve společné domácnosti nenastoupilo do práce po půl roce mateřské dovolené v 33,33 %. Rozdíl mezi odpověďmi je 33,34 %. Zjištěný rozdíl je statisticky významný na hladině 0,05,  $p = 0,031$ , (tabulka č. 19). Z čehož vyplývá, že na větší počet dětí ve společné domácnosti jsou ženy schopny obětovat čas s dětmi, aby pomohly rodině finančně.

Tab. 24.: Máte možnost, umístit své dítě do jeslí/školky v areálu nemocnice x počet nezletilých dětí v domácnosti.

Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice?	Počet dětí: 1 dítě	Počet dětí: 2 a více dětí	Řádkové součty
<b>Nezodpovězeno</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>68</b>
Sloupcová četnost	42,86%	39,77%	
Řádková četnost	48,53%	51,47%	
Celková četnost	20,00%	21,21%	41,21%
<b>Ano</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>48</b>
Sloupcová četnost	11,69%	44,32%	
Řádková četnost	18,75%	81,25%	
Celková četnost	5,45%	23,64%	29,09%
<b>Ne</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>49</b>
Sloupcová četnost	45,45%	15,91%	
Řádková četnost	71,43%	28,57%	
Celková četnost	21,21%	8,48%	29,70%
Sloupce celkem	77	88	165
<b>Celková relativní četnost</b>	<b>46,67%</b>	<b>53,33%</b>	<b>100,00%</b>

Rozdíly v odpovědích respondentek zobrazuje kontingenční tabulka č. 24, z čehož vyplývá, že na jedno nezletilé dítě ve společné domácnosti, se respondentky souhlasně shodly v 18,75 % pro možnost umístění dítěte do jeslí/ školky v areálu nemocnice. Při počtu 2 a více nezletilých dětí ve společné domácnosti, se respondentky souhlasně shodly v 81,25 % pro možnost umístit své dítě do jeslí/školky v areálu nemocnice, rozdíl mezi odpověďmi je 62,5 %. Při nesouhlasné odpovědi, respondentky odpovídaly pro možnost Ne ve 45,45 % a pro možnost Ano v 11,69 %, rozdíl mezi odpověďmi je 33,76 %. Zjištěný rozdíl je statisticky významný na hladině 0,05,  $p = 0,000$ , (tabulka č. 19). Výsledky poukazují na to, že při vyšším počtu nezletilých dětí ve společné domácnosti mají sestry větší možnost umístit své dítě do jeslí/školky v areálu nemocnice.

Tab. 25.: Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu x počtu nezletilých dětí ve společné domácnosti.

Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?	Počet dětí: 1 dítě	Počet dětí: 2 a více dětí	Řádkové součty
<b>Nezodpovězeno</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Sloupcová četnost	1,30%	0,00%	
Řádková četnost	100,00%	0,00%	
Celková četnost	0,61%	0,00%	0,61%
<b>Ano</b>	<b>53</b>	<b>75</b>	<b>128</b>
Sloupcová četnost	68,83%	85,23%	
Řádková četnost	41,41%	58,59%	
Celková četnost	32,12%	45,45%	77,58%
<b>Ne</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>36</b>
Sloupcová četnost	29,87%	14,77%	
Řádková četnost	63,89%	36,11%	
Celková četnost	13,94%	7,88%	21,82%
Sloupce celkem	77	88	165
<b>Celková relativní četnost</b>	<b>46,67%</b>	<b>53,33%</b>	<b>100,00%</b>

Rozdíly v odpovědích respondentek zobrazuje kontingenční tabulka č. 25, ze které vyplývá, že na vyšší počet nezletilých dětí ve společné domácnosti se respondenty shodly v 85,23 % s tím, že je přispění do rodinného rozpočtu jednou z hlavních motivací dnešních žen pracovat mimo domov. Pouze 14,77 % zúčastněných s touto odpovědí nesouhlasilo. Rozdíl mezi položkami činí 70,46 %. Zjištěný rozdíl je statisticky významný na hladině 0,05,  $p = 0,032$ , (tabulka č. 19). Tabulka poukazuje na to, že ženy s 2 a více nezletilými dětmi ve společné domácnosti, se domnívají, že jejich největší motivací pracovat mimo domov je přispění do rodinného rozpočtu.

### 3.6 Porovnání výsledků s dříve provedenými studii

Bakalářská práce „Harmonizace rodinného a pracovního života českých sester“ se věnuje sladění pracovního života sester a jejich soukromého života s péčí o rodinu, domácnost, dělbu práce, aktivity s dětmi a péčí o dítě. Jedním z cílů práce bylo porovnat své výsledky s dříve provedenými studii nebo pracemi na stejné či podobné téma. Ke srovnání byly zvoleny tyto studie, které se zaměřují na harmonizaci rodiny a práce a dělby práce v domácnosti ze Sociologického Ústavu Akademie věd ČR, v letech 2004, 2011, 2017.

Při porovnání vlastních výsledků s výzkumem od Haškové 2004, kdy výzkum pojednával o dělbě práce v domácnosti a výchovou a péčí o děti, kdy dotazníkové šetření bylo zadáno studentkám, studentům pražských a brněnských vysokých škol, jejich matkám a jejich otcům je v celku podobné. Podíl dělby práce v domácnostech ve vaření, praní a žehlení a mytí nádobí zastává žena v 80 – 100 %. Nákupy, běžný úklid, vykonává žena dle výzkumu od Haškové v 60 – 79 %. Při porovnání k mému výzkumu, byla u dotazovaných dělba práce ve vaření zastávána ženou v 80 % za ON Kladno a v 73 % za FN Motol, u nakupování byla dělba v domácnostech v 70 % za ON Kladno a 69 % za FN Motol. U dotázaných byla dělba práce pro praní a žehlení zastávána ženou v 90 % za ON Kladno a 91 % za FN Motol.

Přispění do rodinného rozpočtu je podle respondentek v 79 % za ON Kladno a v 77 % za FN Motol, největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov. Kdy výzkum od (Křížikové, 2004), pojednával o důvodu, proč ženy chtějí být úspěšné ve své profesi. Jednotlivé položky byly seřazeny dle výše procentuálních bodů. Na prvním místě byla možnost vydělat peníze. Při porovnání jednotlivých aspektů je pro ženy na prvním místě při volbě povolání v 86 % možnost zvládat práci i rodinu.

Další studie se týkala délky mateřské a rodičovské dovolené kdy podle studie od (Haškové, 2011) a bakalářské práce na podobné téma od (Holubové, 2017), zobrazuje počet měsíců, které matky zůstávají doma se svými dětmi před nástupem do práce nebo narozením dalšího dítěte. Výzkum pojednával v období mezi rokem 2000 – 2010, následná data jsou vyjádřena v procentech. Mezi těmito lety pouhých 13 % žen bylo doma s dítětem po dobu 0 – 12 měsíců, 16 % matek zůstalo doma po dobu 13 – 24



měsíců, 44 % matek zůstalo doma po dobu 25 – 36 měsíců a 27 % matek zůstalo doma po dobu 37 a více měsíců doma s dítětem. Dle práce od (Holubové, 2017), kdy bylo respondentek v celkovém počtu 79, toho 70 % dotázaných respondentek odpovědělo, že zůstávají doma s dítětem do věku tří let. V porovnání k mému výzkumu respondentky odpovídaly následovně, z dotázaných nemocnic za ON Kladno pouhá 4 % sester bylo na mateřské dovolené do 6 měsíců věku dítěte, 20 % sester zůstalo doma s dítětem 6 až 24 měsíců a více jak dva roky dítěte zůstalo doma 58 % sester z nemocnice za ON Kladno. Z Nemocnice FN Motol zůstalo doma do 6 měsíců věku dítěte doma 1 % sester, 6 až 24 měsíců zůstalo doma 28 % sester a více jak dva roky dítěte zůstalo doma 49 % sester z FN Motol. Z čehož vyplývá, že ženy volí delší rodičovskou dovolenou a čas trávený se svými dětmi (dítětem).

## 4 ZÁVĚR

Záměrem bakalářské práce bylo zjistit, jaký je podíl dělby práce v domácnostech a na kolik profese sestry ovlivňuje rodinný život respondentek.

K naplnění záměru bakalářské práce tj. ke zjištění informací souvisejících s harmonizací rodinného a pracovního života českých sester byly stanoveny následující cíle:

1. K naplnění záměru práce byl sestaven dotazník a byl následně zadán cílové skupině respondentů.
2. Data získaná z dotazníkového šetření utřídit a provést jejich základní a statistickou analýzu.
3. Výsledky vlastního šetření porovnat s dříve provedenými studii na stejné nebo podobné téma.
4. Vlastní závěry zobecnit a seznámit s nimi odbornou veřejnost.

Z předchozí části textu vyplývá, že se tyto cíle podařilo naplnit.

V teoretické části jsou popsány klíčové informace o socializaci a profesionální roli a o povolání všeobecné sestry. Dále byla pozornost věnována dělbě práce v domácnostech, mateřské a rodičovské dovolené. V empirické části bakalářské práce jsou uvedeny výsledky dotazníkového šetření realizovaných u všeobecných sester a praktických sester ve dvou nemocnicích v Oblastní nemocnici na Kladně a ve Fakultní nemocnici v Motole. Získaná data byla statisticky zpracována a prezentována v tabelárních přehledech a to jak ve výsledkové části, tak v části, která je v bakalářské práci věnována diskuzi. Hlavním výsledkem práce bylo:

V obou nemocnicích se respondentky vyjádřily, že jejich životní partneři jsou schopni zastat jejich povinnosti v domácnosti a to v případě, že by si zvyšovaly nebo prohlubovaly svojí kvalifikaci, v ON Kladno to bylo 70,00 % respondentek a ve FN Motol 71,58 % respondentek. Respondentky se souhlasně shodly v 78,57 % za ON Kladno a v 76,84 % za FN Motol, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je příspěvek do rodinného rozpočtu. Výši úvazku ve prospěch péči o dítě do 10 let by byl zaměstnavatel dotazovaným ochoten upravit v 51,43 % za ON Kladno a v 51,58 % za FN Motol. Zohlednění požadavků týkající se Vánoc, Velikonoc a jiných svátků bylo ze strany zaměstnavatele dotazovaným umožněno většinou v 52,86 % za ON Kladno a v 44,21 % za FN Motol. Rodičovskou dovolenou delší jak dva roky dítěte uvedly respondentky za ON Kladno v 58,57 % a za FN Motol v 49,47 %. Vlastní šetření

také potvrdilo, že ve většině případů jsou to právě ženy vykonávající povolání všeobecné sestry, které se v rodině starají o nemocné dítě, v ON Kladno to bylo v 74 % případů a ve FN Motol to bylo až v 76 % případů. V rámci studie bylo rovněž zjišťováno jakým způsobem je v rodinách obstaráván nákup, bylo zjištěno, že nákup obstarávají respondentky v 70 % za ON Kladno a v 69 % za FN Motol. Nadále studie poukázala na zastání vaření v rodinách respondentek, kdy v 80 % za ON Kladno a v 73 % za FN Motol tuto činnost zastávají právě dotazované. Nadále v rámci studie bylo zjišťováno v kolika procentech respondentky obstarávají doprovod svého dítěte do školky/školy, bylo zjištěno že respondentky doprovází své dítě do školního zařízení v 61 % za ON Kladno a v 64 % za FN Motol. Odpovědi respondentek až na několik výjimečných situací (vaření) jsou více méně srovnatelné, neboť nedochází k zásadním výkyvům odpovědí mezi respondentkami z Oblastní nemocnice Kladno a Fakultní nemocni Motol. Vhodnější pro skloubení rodinného a pracovního života považují sestry spíše nepřetržitý provoz než jednosměnný pracovní provoz.

Navrhla bych vhodnější informovanost pro zdravotní sestry a sdělit jim jejich možnosti v areálu nemocnice. Zprostředkovávat informace o službách, které jim pomohou skloubit rodinným a pracovní život, které jsou dostupné v blízkosti nemocnice. Řada odborníků se domnívá, že umístit dítě do tří let věku do institucionálního zařízení typu jeslí není vhodné k péči o takto malé děti.

Na základě stávajících zkušeností, získaných při zpracování bakalářské práce a vlastního výzkumu jsem si uvědomila, jak je velice důležité správně formulovat položky do dotazníku tak, aby respondentky adekvátním způsobem odpovídaly. Typickým příkladem, může být otázka typu: „*Máte možnost umístit své dítě do jeslí/školky v areálu nemocnice?*“, jesle jsou považovány za zařízení pro děti do 3 let, nicméně v dnešní době školky mohou vzít děti již od 2 let věku dítěte. Tudíž dochází k určitému průsečíku institucionálních zařízení pro děti od 2 – 3 let. Z tohoto důvodu jsem příslušnou otázku podrobněji neanalyzovala, ale podstatné je, že takový rozdíl respondentek se vyjadřuje, že mohou v případě potřeby dítě do takového zařízení umístit. V této souvislosti však nehodnotím vhodnost umístění dítěte do tří let věku dítěte v takovémto zařízení.

Hlavním důvodem této práce bylo zjištění a poukázání na dělbu práce v domácnosti při tak náročném povolání sestry. Příslušné téma je velice rozsáhlé a pro další šetření bylo vhodné získat větší vzorek dotázaných respondentek a hlouběji se daným tématem zaobírat. Cílem práce nebylo jakýmsi vyčerpávajícím způsobem popsat a vysvětlit řešenou problematiku, ale na základě jednoduchého dotazníkového šetření zadaného ve dvou nemocnicích identifikovat hlavní problémy, které mohou souviset s harmonizací pracovního a rodinného života českých sester.

## 5 SEZNAM ZKRATEK

AV – Akademie věd

apod. – a podobně

Bc. – bakalářský titul

č. – číslo

ČR – Česká republika

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

DIS. – diplomovaný specialista

FN – Fakultní nemocnice

Mgr. – magisterský titul

MZ – ministerstvo zdravotnictví

např. – například

Obr. – obrázek

ON – Oblastní nemocnice

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PPM – peněžitá pomoc v mateřství

popř. – popřípadě

resp. – respektive

s. – strana

SZŠ. – střední zdravotnická škola

Tab. – tabulka

tj. – to je / tj.

tzn. – to znamená

tzv. – tak zvaně

WHO – World health organization / Světová zdravotnická organizace

## 6 ODBORNÁ LITERATURA

ČERMÁKOVÁ, Marie. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. Gender & sociologie. ISBN 80-7330-026-5.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

FARKAŠOVÁ, Dana. Ošetřovatelství- teorie. Martin: Osveta, c2006. ISBN 80-8063-227-8.

HÖHNE, Sylva. Harmonizace rodiny a zaměstnání - současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN isbn80-87007-38-7

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. Sociologické studie, 07:9. ISBN 978-80-7330-127-9.

MAŘÍKOVÁ, Hana. 2007. „Pečující otcové a vzorce genderového uspořádání v rodině.“ Pp. 52-61 in Maříková, Hana (ed.), Marta Vohlídalová. Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci. Sociologické studie / Sociological Studies 07:11. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 102 s. ISBN 978-80-7330-135-4.

BURDOVÁ, Eva, Zdeněk SCHMIED a Marta ŽENÍŠKOVÁ. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-371-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Knižnice Sociologických aktualit, sv. 18. ISBN 978-80-86429-94-6.

MOŽNÝ, Ivo. Rodina a společnost. 2., upr. vyd. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty, sv. 38. ISBN 978-80-86429-87-8.

BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. EDIS : ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity, sv. 4. ISBN 978-80-210-5012-9.

JANDOUREK, Jan. Úvod do sociologie. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-644-5.

KUCHAŘOVÁ, Věra a Anna ŠŤASTNÁ, ed. Partnerství, rodina a mezigenerační vztahy v české společnosti. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-87007-76-1.

PLEVOVÁ, Ilona a Radka BUŽGOVÁ. Ošetrovatelství I. Praha: Grada, 2011. Sestra. ISBN 978-80-247-3557-3.

PLEVOVÁ, Ilona. Ošetrovatelství II. Praha: Grada, 2011. Sestra. ISBN 978-80-247-3558-0.

VENGLÁŘOVÁ, Martina. Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobing, bossing. Praha: Grada, 2011. Sestra. ISBN 978-80-247-3174-2

JANEČKOVÁ, Eva. Pracovní právo a mateřství. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

URBAN, Lukáš. Sociologie: klíčová témata a pojmy. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-247-5774-2.

Zákoník práce: O mateřské a rodičovské dovolené - Měsíc.cz. Měsíc.cz - váš průvodce finančním světem [online]. Copyright © 1998 [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/zakonik-prace-o-materske-a-rodicovske-dovolene/>

Vzdělávání Sester. Zdravotnický portál Sestřička.com je tu nejen pro zdravotníky [online]. Copyright © 2013. All Rights Reserved. [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <http://sestricka.com/tag/vzdelavani-sester>

Peněžitá pomoc v mateřství - Česká správa sociálního zabezpečení. Úvod - Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Copyright © [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>

Komunikace v rodině | SPOKOJENÉ DÍTĚ. Školní zralost, režim dítěte, konzultace | SPOKOJENE-DITE, Praha [online]. Copyright © 2011 [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <http://www.spokojene-dite.cz/komunikace-v-rodine/>

Tabu v rodinné komunikaci - Šance Dětem. Informační portál - Šance Dětem [online]. Copyright © Nadace Sirius [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <https://www.sancedetem.cz/srv/www/content/pub/cs/clanky/tabu-v-rodinne-komunikaci--176.html>

Proč by měl mít každý vztah pravidla komunikace? - Partnerské vztahy. Partnerské vztahy - pomoc, návody, vzdělávání [online]. Copyright © 2015, Karel Chába [cit. 01.03.2020]. Dostupné z: <https://www.partnerske-vztahy.eu/proc-by-mel-mit-kazdy-vztah-pravidla-komunikace/>

How to Manage a Family and a Nursing Career | Chron.com. Work - Chron.com [online]. Copyright © Copyright 2020 Hearst Newspapers, LLC [cit. 14.03.2020]. Dostupné z: <https://work.chron.com/manage-family-nursing-career-15964.html>

Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce | Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online]. Copyright © 2020 [cit. 29.04.2020]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/postoje-ceske-vysokoskolsky-vzdelane-populace-k-pozici-zen-na-trhu-prace>



Postoje vysokoškoláků k situaci žen na trhu práce | Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online]. Copyright © 2020 [cit. 29.04.2020]. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/postoje-vysokoskolaku-k-situaci-zen-na-trhu-prace>

## 7 SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1.: Váš věk v letech .....</i>	<i>36</i>
<i>Graf 2.: S kolika nezletilými dětmi žijete ve společné domácnosti .....</i>	<i>37</i>

## 8 SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1.: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání .....</i>	38
<i>Tab. 2.: V jakém pracovním režimu jste zařazena? .....</i>	38
<i>Tab. 3.: Váš rodinný stav .....</i>	39
<i>Tab. 4.: S kolika nezletilými dětmi žijete ve společné domácnosti? .....</i>	40
<i>Tab. 5.: Jak dlouhá byla Vaše mateřská a rodičovská dovolená? .....</i>	40
<i>Tab. 6.: Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské zpět do práce, byly důvodem Vašeho návratu finance? .....</i>	41
<i>Tab. 7.: Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice? .....</i>	41
<i>Tab. 8.: Máte možnost umístit své dítě do školky v areálu nemocnice? .....</i>	42
<i>Tab. 9.: Využila byste nepřetržitý provoz školky v areálu nemocnice, kdyby byl mateřskou školou nabízen? .....</i>	43
<i>Tab. 10.: Byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten při plánování směn zohlednit Vaše požadavky související s péčí o dítě (Vánoce)? .....</i>	43
<i>Tab. 11.: V době péče o dítě do 10 let, byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten upravit výši Vašeho úvazku? .....</i>	44
<i>Tab. 12.: Zastáváte tradiční rozdělení rolí v domácnosti, kdy je žena ta, která se stará o domácnost a muž je ten, který obstarává rodinu finančně? .....</i>	44
<i>Tab. 13.: Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu? .....</i>	45
<i>Tab. 14.: Domníváte se, že v současné době, vysokoškolské studium u žen oddaluje založení úplné rodiny s dětmi? .....</i>	45
<i>Tab. 15.: Byla byste schopna vzdát se své současné práce ve prospěch rodiny? .....</i>	46
<i>Tab. 16.: Máte ve Vaší domácnosti rozdělené role? Jedná se o vyzvedávání dětí ze školky, či školy, úklid, vaření a jiné. ....</i>	46
<i>Tab. 17.: Dodržují se takto rozdělené role ve Vaší domácnosti? .....</i>	47
<i>Tab. 18.: Byl by Váš partner/partnerka schopný zastat Vaše role v domácnosti k tomu, abyste si mohla navýšit kvalifikaci? .....</i>	48
<i>Tab. 19.: Pearsonův chí - kvadrát .....</i>	56
<i>Tab. 20.: Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice x zaměstnavatel ..</i>	58
<i>Tab. 21.: Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské dovolené do práce, byl důvod Vašeho návrtu finance x vzdělání .....</i>	59

<i>Tab. 22.: Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu x Vzdělání.....</i>	<i>60</i>
<i>Tab. 23.: Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské dovolené zpět do práce, byl důvod vašeho návratu finance x počet nezletilých dětí ve společné domácnosti.....</i>	<i>61</i>
<i>Tab. 24.: Máte možnost, umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice x počet nezletilých dětí v domácnosti. ....</i>	<i>62</i>
<i>Tab. 25.: Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu x počtu nezletilých dětí ve společné domácnosti... ..</i>	<i>63</i>

## 9 SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1.: ON Kladno</i> .....	49
<i>Obr. 2.: FN Motol</i> .....	49
<i>Obr. 3.: ON Kladno</i> .....	49
<i>Obr. 4.: FN Motol</i> .....	49
<i>Obr. 5.: ON Kladno</i> .....	50
<i>Obr. 6.: FN Motol</i> .....	50
<i>Obr. 7.: ON Kladno</i> .....	51
<i>Obr. 8.: FN Motol</i> .....	51
<i>Obr. 9.: ON Kladno</i> .....	51
<i>Obr. 10.: FN Motol</i> .....	51
<i>Obr. 11.: ON Kladno</i> .....	52
<i>Obr. 12.: FN Motol</i> .....	52
<i>Obr. 13.: ON Kladno</i> .....	53
<i>Obr. 14.: FN Motol</i> .....	53





## Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Dana Kučerová a jsem studentkou 3. ročníku 2. lékařské fakulty Univerzity Karlovy, bakalářského studijního oboru všeobecná sestra. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který bude klíčovým nástrojem pro úspěšné zpracování empirické části bakalářské práce na téma: Harmonizace rodinného a pracovního života českých sester. Dotazníkové šetření je zcela anonymní a informace z něj získané budou sloužit výhradně pro zpracování bakalářské práce. Dotazník po vyplnění vložte do přiložené obálky, zalepte a předejte staniční popřípadě vrchní sestře.

Velmi Vám děkuji za Váš čas, ochotu a spolupráci.

Dana Kučerová

1. Váš věk:(v letech)

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené odborné vzdělání:

- středoškolské
- vyšší odborné
- vysokoškolské bakalářské
- vysokoškolské magisterské

3. V jakém pracovním režimu jste zařazena?

- jednosměnný provoz
- dvousměnný provoz
- třísměnný provoz

4. Váš rodinný stav

- svobodná
- Vdaná
- Rozvedená
- nesezdaný pár
- pár v registrovaném partnerství



5. S kolika nezletilými dětmi žijete ve společné domácnosti?

- 0
- 1
- 2
- 3 a více

6. Jak dlouhá byla vaše mateřská a rodičovská dovolená?

- do 6 měsíců věku dítěte
- 6 měsíců až do dvou let věku dítěte
- více než 2 roky věku dítěte

7. Pokud jste nastoupila po půl roce mateřské dovolené zpět do práce, byl důvod Vašeho návratu finance?

- Ano
- Ne

8. Máte možnost umístit své dítě do jeslí v areálu nemocnice?

- Ano
- Ne

9. Pokud je možnost jeslí v areálu nemocnice, jaká je jejich provozní doba?

10. Máte možnost umístit své dítě do školky v areálu nemocnice?

- Ano
- Ne

11. Pokud je možnost školky v areálu nemocnice jaká je její provozní doba?

12. Využila byste nepřetržitý provoz mateřské školy v areálu nemocnice, kdyby byl mateřskou školou nabízen?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

13. Byl (je) Váš zaměstnavatel ochoten, při plánování směn, zohlednit Vaše požadavky související s péčí o dítě (např: v době Vánoc, Velikonoc, prázdnin apod.)?

- Ano , vždy
- Většinou ano
- Většinou ne
- Ne

14. V době péči o dítě do 10 let, byl ( je) Váš zaměstnavatel ochoten upravit (snížit) výši Vašeho pracovního úvazku?

- Ano
- Ne
- Nevím, tuto možnost jsem nezvažovala a nepožadovala.

15. Zastáváte tradiční rozdělení rolí v domácnosti, kdy je žena ta, která se stará o domácnost a muž je ten, který obstarává rodinu finančně?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

16. Domníváte se, že v současné době, vysokoškolské studium žen oddaluje založení úplné rodiny s dětmi?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

17. Domníváte se, že největší motivací dnešních žen pracovat mimo domov je to, aby přispěly do rodinného rozpočtu?

- Ano
- Ne

18. Byla byste schopna vzdát se své současné práce ve prospěch rodiny?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

19. Máte ve Vaší domácnosti rozdělené role? Jedná se o vyzvedávání dětí ze školky či školy, úklid, vaření, uklízení a jiné.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

20. Dodržují se takto rozdělené role ve Vaší domácnosti?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

21. Byl by Váš partner/partnerka schopný zastat Vaše role v domácnosti k tomu, abyste si mohla zvýšit vzdělání či kvalifikaci?

- Ano
- Ne

Jaký je ve Vaší domácnosti podíl v činnostech souvisejících s péčí o dítě? U následujících otázek svůj odpověď vyjádřete v procentech například: **M** (muž) 20%

**Ž** (žena) 80%

Své odpovědi můžete i slovně doplnit.

22. Jaký je podíl v činnostech při přípravě do školy?

**M** ..... %

**Ž** ..... %

23. Jaký je podíl v činnostech v případě nemoci dítěte?

**M** ..... %

**Ž** ..... %

24. Doprovod do školy/školky?

**M** ..... %

**Ž** ..... %

25. Jaký je podíl ve vaší domácnosti s trávením volného času s dítětem (dětmi)?

**M** ..... %

**Ž** ..... %

Následující otázky jsou zaměřené na dělbu práce ve Vaší domácnosti, svůj odpověď opět vyjádřete v procentech například: **M** (muž) 45%

**Ž** (žena) 55%.

Své odpovědi můžete i slovně doplnit.

26. Kdo ve Vaší domácnosti obstarává nákupy?

**M** ..... %

**Ž** ..... %

27. Jaký je podíl ve vaření ve Vaší domácnosti?

**M** ..... %

**Ž** ..... %

28. Jaký je podíl v praní a žehlení ve Vaší domácnosti?

**M**.....%

**Ž**.....%

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu při vyplňování příslušného dotazníku. Dotazníky prosím vložte do příložené obálky, zalepte a předejte staniční popřípadě vrchní sestře.

Dana Kučerová