

## **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

System péče o zaměstnance se zaměřením na ženy

The system of care for employees focused on women

## **STUDIJNÍ PROGRAM**

Ekonomika a management

## **STUDIJNÍ OBOR**

Personální management v průmyslových podnicích

## **VEDOUCÍ PRÁCE**

PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D.

LEJČKOVÁ

VERONIKA

**2017**

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Lejčková Jméno: Veronika Osobní číslo: 437518  
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)  
Zadávající katedra/ústav: Oddělení pedagogických a psychologických studií  
Studijní program: Ekonomika a management  
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

System péče o zaměstnance se zaměřením na ženy

Název bakalářské práce anglicky:

The system of care for employees focused on women

Pokyny pro vypracování:

Cílem práce je zhodnotit péči o zaměstnance se zaměřením na ženy a dále zjistit, zda ženy ve vybraném podniku mají vyhovující péči a zda je tato péče na stejné úrovni jako u mužů. Přínosem pro podnik bude zjištění, zda je péče o zaměstnance genderově vyrovnaná a pokud ne, budou navržena adekvátní doporučení. Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část se zabývá pracovními podmínkami, rozvojem a vzděláváním zaměstnanců, odměňováním zaměstnanců a také jaké jsou aktuální trendy v péči o zaměstnance. V praktické části se budu věnovat péči o zaměstnance v konkrétní firmě, kde pomocí dotazníkového šetření budu zjišťovat odpovědi na položené otázky.

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : Praha: Grada, 2015.  
ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. Praha: Grada, 2012.  
TOMŠÍK Pavel Management lidských zdrojů. Vysoká škola ekonomie a managementu, Praha: 2013  
KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2007


Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:


PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D., MÚVS ČVUT v Praze, oddělení pedagogických a psychologických studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5. 12. 2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5. 5. 2017

Platnost zadání bakalářské práce: 31. 8. 2018

  
Podpis vedoucí(ho) práce

  
Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

  
Podpis děkana(ky)

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

29-03-2017

Datum převzetí zadání



Podpis studenta(ky)

LEJČKOVÁ, Veronika. *Systém péče o zaměstnance se zaměřením na ženy*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.




**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDIÍ  
ČVUT V PRAZE**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 28. 4. 2017

Podpis: 

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Blance Jirkovské, Ph.D. za rady, připomínky a trpělivost, které mi poskytla během psaní bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům společnosti XY a vedoucí lidských zdrojů, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá analýzou péče o zaměstnance zaměřenou na ženy ve společnosti XY. Dle literárních zdrojů jsou v teoretické části definovány a popisovány oblasti a trendy v péči o zaměstnance. Dále jsou vymezeny paragrafy ze zákoníku práce, které se týkají pracovních podmínek žen na pracovišti. Praktická část je věnovaná analýze systému péče o zaměstnance ve vybraném podniku. Na základě výsledků dotazníkového šetření, je zpracováno zhodnocení systému péče o zaměstnance.

## **Klíčová slova**

Péče o zaměstnance, ženy na pracovním trhu, zaměstnanci, pracovní podmínky, personální rozvoj, zaměstnanecké výhody

## **Abstract**

This thesis analyzes the care for employees focused on women in the company XY. The theoretical part defines and describes fields and trends of the employees care according to literary sources. Further defines sections of the Labor Code relating to the working conditions of women. The practical part is devoted to analysis of the system of care for employees in the selected company. Based on the survey results of the evaluation system are processed.

## **Key words**

Employees care, women on work market, employees, working conditions, personal development, employee benefits

# Obsah

Úvod .....	7
TEORETICKÁ ČÁST .....	8
1 Definice základních pojmů.....	9
2 Pojetí péče o zaměstnance .....	10
3 Pracovní podmínky zaměstnanců.....	12
3.1. Pracovní režim, pracovní doba .....	12
3.2 Pracovní prostředí .....	15
3.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci .....	17
4 Personální rozvoj a vzdělávání pracovníků.....	21
4.1 Personální rozvoj a vzdělávání žen.....	21
5 Odměňování zaměstnanců.....	22
5.1 Zaměstnanecké výhody .....	22
5. 2 Odměňování a ženy.....	23
6 Péče o ženy – zákoník práce č. 262/2006 Sb .....	24
7 Aktuální trendy v péči o zaměstnance se zvýhodněním pro ženy .....	26
PRAKTICKÁ ČÁST .....	27
8 Metodologie průzkumu .....	28
8.1 Metoda průzkumu .....	28
9 Analýza péče o zaměstnance ve firmě XY.....	29
9.1 Obecné informace o společnosti .....	29
9.2 Pracovní podmínky .....	29
9.3 Vzdělávání zaměstnanců a rozvoj.....	31
9.4 Odměňování zaměstnanců .....	31
10 Vyhodnocení dotazníku .....	33
10.1 Vyhodnocení péče o zaměstnance v podniku XY .....	45
10.2 Ověření výzkumných předpokladů a návrh doporučení.....	46
Závěr.....	49
Seznam použité literatury .....	50
Seznam obrázků .....	53
Seznam příloh .....	54
Evidence výpůjček.....	59

# Úvod

Péče o zaměstnance je v současné době nezastupitelnou složkou řízení téměř každého podniku. Pokud zaměstnavatel chce zvýšit svou konkurenceschopnost na trhu, je nutné zaměstnat kvalifikované a kvalitní zaměstnance. Kvalitní lidské zdroje pomáhají vytvářet příjemné pracovní prostředí a také úspěšné pracovní týmy. Zaměstnavatel by měl dbát na péči o své podřízené, jelikož pouze spokojení pracovníci jsou ochotni předat své schopnosti, dovednosti a uplatnit své vzdělání v odpovídající kvalitě. Proto by se tato oblast personalistiky měla dále v České republice rozvíjet a bylo by vhodné se inspirovat v přístupech a trendech ve světě.

Péče o zaměstnance zahrnuje několik oblastí, kterými se tato práce zabývá. Pracovní podmínky jsou nezbytné pro vytvoření pohody a loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Avšak podniky by se neměly omezovat pouze na předpisy a zákony ukládající povinnost starat se o své pracovníky, ale zaměřit se také na potřeby svých zaměstnanců, respektovat je a dosahovat zlepšení. Zaměstnavatel by měl dle zákoníku práce poskytovat všem svým zaměstnancům stejné pracovní podmínky. Zaměstnankyně, které si přejí založit rodinu, jsou v zákoníku práce chráněny povinnostmi ze strany zaměstnavatele, zaměřujícími se na gravidní ženy, ale také na matky dětí do 15 let. Vhodně nastavená pracovní doba a pracovní režim dává zaměstnancům možnost věnovat se rodinnému životu a aktivitám ve volném čase. Pracovní prostředí navozující příjemnou atmosféru je motivujícím a konkurenceschopným prvkem. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci má za úkol eliminovat nebezpečí, úrazy a nemoci z povolání na pracovišti. Podnik by dále neměl zanedbávat personální rozvoj a vzdělávání svých zaměstnanců, jelikož pouze kvalifikované osoby mohou dosáhnout vytčených cílů podniku. V neposlední řadě jsou velmi důležité zaměstnanecké výhody v rámci odměňování. Benefity jsou v podnicích nabízeny dle možností zaměstnavatele. Správně zvolená péče o zaměstnance umožňuje zaměstnanců spokojený pracovní život.

Téma bakalářské práce jsem si zvolila, jelikož tato oblast personalistiky je v současné době velmi aktuální a často se mění. Pracovala jsem v podnicích, kde péče o zaměstnance nebyla na přijatelné úrovni, ale naopak jinde jsem se setkala s úrovní velmi vysokou. Teoretická část definuje a popisuje hlavní oblasti a trendy v péči o zaměstnance dle odborné literatury, předpisů a zákonů. Praktická část je věnovaná analýze péče o zaměstnance ve vybrané společnosti XY. V této společnosti jsem absolvovala praxi během studia na střední škole, tudíž jsem seznámena s firemní kulturou a pracovním prostředím. Dle dotazníkového šetření bude zhodnocen systém a případně navržena zlepšení.

Cílem této práce je popsat péči o zaměstnance se zaměřením na ženy a dále zjistit, zda ženy ve vybraném podniku mají vyhovující péči a zda je tato péče na stejné úrovni jako u mužů.



# TEORETICKÁ ČÁST

# 1 Definice základních pojmů

## **Zaměstnanec**

Dle zákoníku práce je zaměstnanec definován jako jakákoliv fyzická osoba zavazující se k výkonu práce v pracovněprávním vztahu (§ 6 zákona č. 262/2006 Sb., o smluvních stranách základních pracovněprávních vztahů, s. 12).

## **Zaměstnavatel**

Zaměstnavatelem se rozumí osoba, které se zavázala jiná fyzická osoba vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu (§ 7 zákona č. 262/2006 Sb., o smluvních stranách základních pracovněprávních vztahů, s. 12).

## **Péče o zaměstnance**

Péče o zaměstnance je součástí úpravy pracovněprávních vztahů, která se nachází v zákoníku práce. Péče o zaměstnance zahrnuje:

- pracovní podmínky
- odborný rozvoj
- stravování zaměstnanců
- zvláštní pracovní podmínky, které se týkají pouze vybraných skupin zaměstnanců (MPSV, online. Citováno dne 15.1. 2016).

## **Kolektivní smlouva**

Kolektivní smlouva má za cíl upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a také práva či povinnosti smluvních stran, kterých se tato smlouva týká. Úloha kolektivní smlouvy spočívá v prosazení zájmů a potřeb zaměstnanců, dále zlepšuje jejich pracovní, sociální, kulturní a zdravotní podmínky. Kolektivní smlouva se sjednává písemně a musí být podepsaná smluvními stranami na stejné listině (MPSV, online. Citováno dne 15.1.2017).

## **Lidské zdroje**

Lidské zdroje tvoří lidé v podniku, kteří s sebou přinášejí svou kvalifikaci a odbornost, vzdělání či motivaci k práci.

Pojem, který se pojí s lidskými zdroji, je lidský kapitál. Lidský kapitál je nehmotný zdroj. Zaměstnanec prodává svému zaměstnavateli schopnost vyprodukovat větší množství služeb a zboží. Tudíž je pro zaměstnavatele výhodné, pokud je zaměstnanec ve svém oboru vzdělaný nebo ho zaměstnavatel nechá poslat například na školení.

Lidské zdroje jsou velmi nákladnými, jelikož je nutné zohlednit několik aspektů pro jejich ekonomické hodnocení. Musí se zde brát zřetel na variabilní náklady, jako jsou vzdělání a trénink, pojištění zaměstnanců, mzdy, sociální zabezpečení, ale také další osobní výdaje (Tomšík, 2013, s. 9-11).

## 2 Pojetí péče o zaměstnance

V knize Personální strategie z roku 2013 se říká, že péče o pracovníky zahrnuje mimo jiné takové programy, které se nazývají benefity. Jedná se o příspěvky na stravování, kulturní akce, zdravotní aktivity nebo příspěvky na pojištění (důchodové, zodpovědnost za škodu v zaměstnání,...). Mnoho lidí rádo využije nabídky zaměstnavatele a přijme služební auto i k soukromým účelům či jiné pomůcky potřebné při výkonu dané práce jako jsou mobilní telefony, notebooky a další. Péče o zaměstnance znamená také to, jakým způsobem je postaráno o pracovní prostředí podniku (Hanzelková a kol., 2013, s. 39).

Dle Personalistiky pro manažery a personalisty z roku 2012, je péče o zaměstnance určitá starost, kterou má zaměstnavatel vůči zaměstnanci. Stará se o vhodné pracovní podmínky důležité pro vykonání činnosti, která byla mezi stranami sjednána. Dbá na efektivnost požadovaných výkonů. Dle Šikýře je cílem péče o zaměstnance zajistit uspokojivé faktory, které je provází od začátku pracovní doby až do konce. Jsou to například časové faktory. Tím se rozumí pracovní doba. Dále prostorové vlivy, ve kterých je obsaženo pracovní prostředí. A dalším důležitým činitelem je bezpečnost, kam spadá bezpečnost a ochrana zdraví při práci (Šikýř, 2012, s. 154).

Zaměstnavatelé v posledních letech poznali, že jejich konkurenceschopnost a úspěchy na trhu jsou nejenom závislé na produktech nebo službách, které prodávají. Dalším důležitým aspektem jsou zaměstnanci. Zaměstnanci, zvláště ti více kvalifikovaní, jsou nesmírně cenným zdrojem (Koubek, 2007, s. 343). Díky tomuto prozření svým zaměstnancům nabízejí čím dál častěji personální rozvoj. Tento rozvoj dokáže pomoci zvýšit hodnotu jak podniku na trhu, ale také zlepšit cenu daného člověka.

Péče o zaměstnance je zpravidla rozdělována do dvou skupin:

- **povinná (smluvní) péče** – je třeba do ní zahrnout oblast pracovních podmínek, stravování, pracovních podmínek pro určité skupiny zaměstnanců, pracovní dobu a jiné. Povinná péče vychází ze zákonů, z předpisů a z kolektivních smluv nadpodnikové úrovně,
- **dobrovolná péče** – její zahrnutí do pracovního procesu v daném podniku záleží na zaměstnavateli, zda chce zvýšit svou konkurenceschopnost. Vychází z personální strategie a politiky zaměstnavatele. Patří sem například zaměstnanecké výhody či personální rozvoj (Šikýř, 2007, s.154).

Péče o zaměstnance zahrnuje dle Koubka (2007) následující oblasti. Většina z nich bude v této práci dále rozebírána:

- pracovní doba a pracovní režim,
- pracovní prostředí,
- bezpečnost práce a ochrana zdraví,

- personální rozvoj pracovníků,
- služby poskytované pracovníkům na pracovišti,
- ostatní sužby poskytované pracovníkům a jejich rodinám,
- péče o životní prostředí (Koubek, 2007, s. 343).

Koubek (2007) uvádí, že péče o zaměstnance v podniku představuje členění zájmů a cílů do 3 tříd:

Prvním typem jsou **celospolečenské zájmy a cíle**, které jsou zaměřeny na občanská práva, zdraví a sociální rozvoj zaměstnance. Dále se týká například stability a prosperity podniku.

Druhou třídou jsou **individuální zájmy a cíle**. Tyto zájmy a cíle se zaměřují přímo na člověka a na to, jak jeho potřeby uspokojit.

Třetím a posledním typem jsou **zaměstnavatelovy zájmy a cíle** týkající se získávání potřebných zaměstnanců jako i formování do vhodných týmů a udržení si jejich loajality (Koubek, 2007, s. 344).

Pro zaměstnavatele je také důležitý rozvoj schopností a kvalitních vlastností pracovníků, klíčových pro jejich pracovní pozici. Motivace a dobré pracovní vztahy jsou rovněž zaměstnavatelovým cílem, jelikož díky těmto dvěma aspektům mohou zaměstnanci kvalitně vykonávat svou práci (Koubek, 2007, s. 344).

Ačkoliv zaměstnavatel upřednostňuje své vlastní zájmy, jeho povinností je respektovat i ostatní zmiňované. V některých případech se stává, že vytváří ve svém podniku dojem laskavého zaměstnavatele předstíráním, že i zákonem stanovené povinnosti jsou jen jeho dobrá vůle vůči svým podřízeným (Koubek, 2007, s. 344).

Na konci minulého století nebyla péče o zaměstnance v některých činnostech příliš aktivní kvůli socialistickému režimu. Během dalších let se situace zlepšila, ale stále zůstaly některé postoje zasazené v zákonech, které se nezměnily. V jiných státech je systém péče o zaměstnance lépe podporován i zákony a je zde i trend k neustálému zlepšování (Koubek, 2007, s. 344).

Péče o zaměstnance je především nástrojem na získávání, motivaci a udržení si podřízených. Nikoliv hlavním cílem podniku, kterým jsou jeho zájmy (Koubek, 2007, s. 344).

## 3 Pracovní podmínky zaměstnanců

V zákoníku práce z roku 2015 jsou ustanoveny povinnosti zaměstnavatele, které musí dodržovat pro zajištění vhodných pracovních podmínek svých zaměstnanců. Dále se odcituje jeho nejdůležitější část.

*„(1) Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči“ (§ 224 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., o péči o zaměstnance, s. 64).*

*„(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“ (§ 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., o rovném zacházení a zákazu diskriminace, s. 12).*

Pracovní podmínky jsou ustanoveny také v Listině základních práv a svobod z roku 2011. Zde je podotýkáno, že povinností státu je zachovat různé ochrany zaměstnance, jelikož se jedná o slabší článek na straně pracovněprávního vztahu. Podmínky by měly být pro všechny osoby rovné. Pracovní doba, právo na přestávku nebo právo na proplacenou dovolenou, pokud je člověk v dočasné pracovní neschopnosti či zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, to vše zahrnuje právo na přijatelné pracovní podmínky (Wagnerová a kol., 2012, s. 615).

### 3.1. Pracovní režim, pracovní doba

Z knihy Management lidských zdrojů od Tomšíka a kol. (2013) lze usoudit, že pracovní doba se nejen dotýká oblasti organizace práce a řízení podniku, ale také je nutno ji právně upravit. V zákoníku práce jsou stanoveny pouze základní pravidla. Chybí zde například podmínky, které mají za úkol upravit nejen standardní pravidla o pracovní době či době odpočinku či jiných. Je zde absence právní úpravy u specifických zaměstnání, kde volná pracovní doba může být tolerována (Tomšík, 2013, s. 286).

Podle české legislativy pracovní doba je taková doba, ...*“v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“* (§ 78 odst. 1, písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., o pracovní době a době odpočinku, s. 26).

Pracovní život zaměstnance je velmi ovlivňován délkou či organizací pracovní doby. Tyto aspekty působí na jeho život jak v zaměstnání, tak mimo pracoviště. Správná struktura a organizace pracovní doby poskytuje zaměstnancům:

- **prostředky potřebné k existenci** – tím je míněn výdělek za odpracovanou dobu,
- **osobní rozvoj** – zaměstnanci mají více energie na seberealizaci,
- **odpočinek od zaměstnání** – zaměstnanci se mohou věnovat relaxaci,
- **kulturní, sociální a jiné činnosti mimo zaměstnání** – zaměstnanci se odreagovávají a navazují sociální kontakty (Tomšík, 2013, s. 286-287).

Pro zaměstnavatele má organizace pracovní doby přínos v následujícím:

- **vyšší konkurenceschopnost na trhu** (přilákání kvalitních pracovníků) – dobře nastavenou pracovní dobu ocení kvalifikovaní žadatelé o práci, kteří podniku přinesou zisk a dobrou pověst,
- **lepší komunikace a zajištění požadavků zákazníků** – odpočinití a spokojení zaměstnanci odvádějí větší pracovní výkon (Tomšík, 2013, s. 286-287).

Pracovní doba na jednosměnný režim je stanovena na 40 hodin za týden. U řídicích pozic či specializovaných pozic není neobvyklé, že pracovníci pracují i přes stanovenou pracovní dobu, čímž vyjadřují loajalitu vůči svému zaměstnavateli (Koubek, 2007, s. 345). Tato situace se nazývá práce přesčas. Pracovat přesčas nespadá do rozvržení standardní pracovní doby. Zaměstnavatel či nadřízený může práci přesčas stanovit pouze z mimořádných důvodů. Nesmí přesáhnout více jak 8 hodin za týden (Tomšík, 2013, s. 289). Přesčasy, které trvají delší dobu, způsobují četné psychické, fyzické i sociální problémy. Důsledkem delší pracovní doby, než stanovuje zákon, může být konkrétně stres, přepracování, konflikty v rodině pracovníka, fyzické problémy jako například potíže s klouby na ruce či s páteří, pokud pracovník ustavičně pracuje na počítači. Takové pracovní podmínky nejsou přínosné pro zaměstnance, ani pro zaměstnavatele. Dále není pro zaměstnavatele vhodné z dlouhodobého hlediska nechat zaměstnance pracovat dlouhodobé přesčasové hodiny, jelikož ti si mohou najít jinou práci u zajímavějšího zaměstnavatele, kde se zákonem stanovená pracovní doba bude dodržovat (Koubek, 2007, s. 345).

Pracovní doba je ovlivněna nejenom právními předpisy danými zákoníkem práce, ale také pracovním režimem. Pracovní režim je definován dle Personalistiky pro manažery a personalisty (Šikýř, 2012) jako:

- **jednosměnný** (činí 40 hodin za týden) – pracovníci nepracují celý den, ale mají rozvrženou pracovní dobu na jakoukoliv denní dobu,
- **dvousměnný** (činí 38, 75 hodin za týden) – pracovníci se střídají pravidelně na směnách během celého dne, tedy 24 hodin. Zde se jedná o dvě směny (vždy ranní a odpolední),

- **třísměnný** (činí 37, 5 hodin za týden) – pracovníci se střídají během 24 hodin ve třech pravidelných směnách. Jedná se o ranní, odpolední a noční,
- **nepřetržitý** (činí 37, 5 hodin za týden) – pracovníci se střídají během 24 hodin ve směnách. Může se jednat o dvou, tří nebo čtyřsměnný provoz. Nepřetržitý provoz je takový, kde pracovníci pracují ve směnách po dobu 24 hodin a 7 dní v týdnu (Šikýř, 2012, s. 161).

Pracovní režim může být také pružný, jinak řečeno flexibilní. Pružnost se může týkat upravení délky trvání pracovní doby. To se nazývá odborně **chronometrická pružnost**. Pokud se flexibilita týká toho, v jakou denní dobu bude pracovní doba umístěna, jedná se o **chronologickou flexibilitu**. Pracuje-li zaměstnanec z domova, jedná se o distanční práci.

U chronometrické flexibility se jedná hlavně o zkrácenou pracovní dobu (Koubek, 2007, s. 346).

### **Zkrácená pracovní doba**

Zkrácená pracovní doba, často nazývaná jako částečný pracovní úvazek, může být pravidelná nebo nepravidelná.

Pravidelná zkrácená pracovní doba se vyznačuje tím, že pracovník má za povinnost odpracovat dohodnutý počet hodin za den. (Koubek, 2007, s. 346).

Nepravidelná zkrácená pracovní doba se definuje tak, že pracovník má za úkol odpracovat takový počet hodin, který se stanovuje na určité období a pracovník pracuje podle dohody s nadřízeným. Nadřízený může svého podřízeného zavolat, pokud potřebuje, aby vykonal nějakou činnost. Například jedná-li se o promo akci, která trvá tři dny, manažerka obvolá zaměstnané hostesky. Ty dle svých možností přijmou nebo odmítnou nabídku. Pracovník se může se zaměstnavatelem dohodnout, v jakých dnech může chodit do práce a v jakých dnech nebude moci do práce dorazit. Další možností je domluvit se s nadřízeným o změně pracovního režimu z nepravidelného na pravidelný částečný pracovní úvazek (Koubek, 2007, s. 346).

Nepravidelná, ale i pravidelná zkrácená pracovní doba je velmi vhodná především pro studenty a studentky, kteří nemají na plný pracovní úvazek dostatek volného času a potřebují se věnovat především studiu. Další skupinou, pro kterou je zkrácená pracovní doba atraktivní, jsou matky na mateřské dovolené a potom i otcové na rodičovské dovolené. Potřebují si přivydělat k rodinnému rozpočtu, ale zároveň jsou zaměstnaní dítětem v domácnosti, které potřebuje jejich péči (Koubek, 2007, s. 346). Zkrácenou pracovní dobu využívají také lidé v důchodu, kteří již nemají zájem pracovat na plný úvazek, ale chtějí si pouze přivydělat anebo být pro společnost užiteční (FinExpert.cz, online. Citováno dne 3.2.2017).

Mezi výhody, které poskytuje zkrácená pracovní doba, patří mimo jiné zajištění dodatečné výpomoci v nejrůšnější části pracovní doby. Například firma zaměstná osobu, která bude vypomáhat na recepci během dopoledních hodin (Koubek, 2007, s. 348).

U chronologické flexibility se jedná například o distanční práci. U této flexibility nejprve podnik ustanoví časové fáze a pracovník si potom zvolí počátek pracovního dne anebo také konec. Většinou se do časové etapy vkládá povinná doba, kdy zaměstnanec musí být přítomen na pracovišti (Koubek, 2007 s. 349).

### **Distanční práce**

Distanční práce se vyznačuje tím, že pracovník nedochází na pracoviště, ale zůstává v domácím prostředí. S podnikem, ve kterém je zaměstnán, je propojen většinou v kombinaci telefonického a internetového připojení (Koubek, 2007, s. 347–348). Stále se jedná o práci na plný úvazek. Zaměstnanec své výstupy práce posílá zaměstnavateli. Tato forma pracovního režimu je vhodná, pokud firma nevlastní kanceláře. Práce z domova ale neumožňuje důležité stýkání se s dalšími kolegy a člověk se může cítit postupem času sociálně izolovaný (Andromedia.cz, online. Citováno dne 5.2. 2017). Existují zde i další nevýhody, kromě sociální izolovanosti. Z hlediska organizace práce je distanční práce vcelku náročná. Jelikož zaměstnanec není přítomen v kanceláři, nemá nad ním jeho nadřízený přímý dohled a chybí odhad, jak lze práci plánovat dále. Další neméně významný problém je v zajištění bezproblémové komunikace. Je důležité, aby zaměstnanec se svým nadřízeným komunikoval a nenastávaly technické potíže, které by celý pracovní proces zpomalily (Koubek, 2007, s. 349).

Výhodou distanční práce je, že se jedná o flexibilní pracovní dobu a provozní náklady jsou nízké. Zaměstnancům se značně sníží cestovní výdaje. Pro ženy, které nemohou například kvůli péči o dítě nebo o invalidní osobu odejít na dlouhou dobu z domova, je to velmi vhodný režim práce. Distanční práce je ideální volbou, pokud zaměstnanci potřebují sladit pracovní a soukromý život (Šikýř, 2016, s.156).

## **3.2 Pracovní prostředí**

Dle Armstronga (2015) je pracovní prostředí tvořeno dle druhu vykonávané práce, podle zastávaného pracovního místa a také podle toho, jaké pracovní podmínky musí být splněny, aby místo pracoviště bylo přizpůsobeno zásadám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Armstrong, 2015, s. 509).

Dvořáková (2007) definuje pracovní prostředí jako veškeré fyzikální, chemické, sociální, kulturní a další faktory působící na zaměstnance během pracovního procesu. Pracovní prostředí se dotýká spokojenosti zaměstnance, jeho motivace, ale také dosahovaných výsledků a jeho chování (Dvořáková a kol., 2007, s. 230).



V rámci péče o zaměstnance se v oblasti pracovního prostředí zaměřujeme především na prostorové uspořádání pracoviště, dále jaké jsou fyzikální podmínky práce a v neposlední řadě sociálně psychologické faktory (Koubek, 2007, s. 353).

V knize Řízení lidských zdrojů (Koubek, 2007) se uvádí, že je nutné pracovníkům zajistit následující pracovní podmínky týkající se prostorového uspořádání pracoviště:

- **pracovní poloha** – žádoucí pracovní poloha je taková, při které nedochází k dlouhodobému zatížení jedné strany těla zaměstnance (Koubek, 2007, s. 353). Nejlepší volbou je proto střídání různých poloh. Zaměstnanec se snaží zvolit takovou polohu, při které je vykonávaná činnost nejefektivnější. Pracovní poloha je ovlivněna uspořádáním všech hmotných vybavení včetně sedadla, kde mnozí zaměstnanci stráví většinu pracovního času (Šikýř, 2013, s. 295),
- **vhodné zorné podmínky** – tyto podmínky jsou nastavovány dle zrakové namáhavosti (Koubek, 2007, s. 353). Personalisté věnující se problematice oblasti pracovního prostředí by měli věnovat pozornost tomu, jak mají zaměstnanci nastavené zorné úhly u jednotlivých úkolů nebo na jakém místě by měl být postaven počítač, aby byl ve správném zorném úhlu vhodném pro konkrétního zaměstnance (Šikýř, 2013, s. 295),
- **vhodné pohybové podmínky** – je důležité, aby bylo na pracovišti dostatečné místo pro všechny pracující v jedné místnosti. Vybavení by mělo být stabilní a mělo by být postaveno tak, aby průchodnost mezi různými prvky vybavení byla efektivní. Dobrá volba pro spokojenost zaměstnanců, pokud je to možné, je takové uspořádání vybavení na pracovišti, aby se vzájemně nerušili a měli určité soukromí (Koubek, 2007, s. 353),
- **výška pracovní plochy** – výška pracovní plochy je dána výškou zaměstnance. Nejvhodnější volbou je koupě nastavitelných sedadel (Koubek, 2007, s. 353). Není přijatelné, aby sedící žena, měřící 155 cm, měla svou pracovní desku na úrovni ramen,
- **dostupný přístup na pracoviště** – tím se rozumí pohodlný příchod a odchod z pracoviště (Koubek, 2007, s. 353).

Nepříznivé fyzikální podmínky práce mohou negativně ovlivňovat zdraví a spokojenost zaměstnanců, proto by měly být hlídány hygienické předpisy. Mezi tyto podmínky Šikýř (2013), ale i Koubek (2007) zahrnuje:

- **pracovní ovzduší** – pracovní ovzduší zahrnuje teplotu vzduchu, vlhkost v místnosti, jakou rychlostí proudí vzduch a také čistota ovzduší. Teplota by měla být uzpůsobena dle fyzické náročnosti práce, tělesných proporcí zaměstnance a

dalších prvků. (Koubek, 2007, s. 354). Šikýř (2013) uvádí, že nevhodná teplota způsobuje špatné naladění zaměstnanců. Nepřiměřené horko či chlad způsobují demotivaci k práci, kdy lidé nemají chuť pracovat v nepříznivých podmínkách (Šikýř, 2013, s. 296).

- **osvětlení** – zrak je potřebný pro vnímání informací. Tudíž je velice důležité dbát na dostatečné osvětlení na pracovišti. Nejlepší pro zrak je denní světlo, které působí příjemně na vnímání. Umělé světlo, které je především v zimních měsících nezbytné, může být některými zaměstnanci vnímán jako stresor (Šikýř, 2013, s. 296). Nemělo by docházet k oslnění a mělo by být zajištěno rovnoměrné osvětlení celé místnosti (Koubek, 2007, s. 354).
- **hluk** – hluk je rušivý element. Na lidi má zpravidla negativní vliv. Škodlivější efekt má hluk na zaměstnance, kteří zastávají duševní práci než na ty, kteří mají fyzickou námahu. Nebezpečí hluku je v jeho neviditelnosti. Pokud se lidé vystavují vysokému hluku každý den, v lidském těle postupně dochází k poškození sluchu a k negativnímu účinku na vegetativní funkce (Koubek, 2007, s. 354). Člověk se cítí nervóznější, svírá se mu žaludek a zužují se mu cévy (Mourek, 2012, s. 14).
- **barevné uspořádání pracoviště** – úprava pracoviště barevným vybavením nebo stěnami slouží k zesvětlení místností, k ovlivnění psychického myšlení člověka a může také označovat různé signály. Barevnost prostředí je ovlivněna pracovní náplní, velikostí místnosti nebo mohou být barvy voleny dle pohlaví. Čistě ženská kancelář bude lépe vnímána, pokud stěny budou mít teplý odstín. U duševních prací se zpravidla upřednostňují studené odstíny barev. U stereotypních prací se doporučují teplé odstíny (Koubek, 2007, s. 354).

Personalisté se v rámci komplexní péče o zaměstnance zaměřují v neposlední řadě na sociálně psychologické podmínky práce.

**Sociálně psychologické podmínky** souvisí s kontaktem mezi ostatními pracovníky. Některé pozice vyžadují neustálou spolupráci s kolegy, jiné pozice jsou izolovanější. U činností, u kterých není potřeba se nadměrně soustředit na vykonávaný úkol, není dobré, aby se v jedné místnosti vyskytovalo více lidí. Mohou se navzájem rušit a v důsledku toho se sníží pracovní výkon. U jiných pozic je žádoucí spolupráce, především u fyzické práce. Personalisté a linioví manažeři by neměli zapomínat, že člověk je tvor společenský a izolovanost většině lidí nesvědčí (Koubek, 2007, s. 354 - 355).

### 3.3 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (zkráceně BOZP) má za cíl zajistit předcházení ohrožení života a zdraví zaměstnanců během pracovního procesu. Pokud dojde u

zaměstnance k újmě na zdraví nebo na životě, jedná se o pracovní úraz či o nemoc z povolání (Šikýř, 2016, s. 158).

### **Pracovní úraz**

Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví, v nejhorším případě smrt zaměstnance, pokud k úrazu došlo bez vůle zaměstnance náhlým, krátkodobým a násilným vystavováním vlivů během plnění pracovních úkolů.

### **Nemoc z povolání**

Nemoci z povolání jsou uveřejněny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Jsou to nemoci, které vznikají za působení nepříznivých vlivů. Za nepříznivé vlivy jsou považovány například chemické, fyzikální, biologické či jiné škodliviny. Nemoc z povolání je pouze taková, která je uvedena v seznamu nařízení vlády (Šikýř, 2016, s. 158).

### **Práva a povinnosti zaměstnance**

Mezi práva a povinnosti jakéhokoliv zaměstnance podniku dle §106 ZP (Zákon č. 262/2006 Sb.) patří právo na zajištění BOZP, což souvisí s otázkami, jaká rizika jsou s prací spojena a jaká jsou opatření působící proti rizikům. Zaměstnanec disponuje právem, ale také povinností spolupodílet se na vytváření bezpečného pracovního prostředí. Všichni zaměstnanci jsou povinni starat se o vlastní bezpečnost a také dbát o bezpečí ostatních osob, se kterými přijdou do kontaktu během svého pracovního jednání. Nastane-li situace, kdy zaměstnanec odůvodněně pochybuje o bezpečnosti zadané práce od zaměstnavatele, má právo odmítnout vykonat danou práci. Dále je dle zákoníku práce zaměstnanec povinen docházet na školení související s BOZP na pracovišti, pravidelně navštěvovat preventivní prohlídky, očkování či vyšetření u lékaře. Zaměstnanci jsou povinni dodržovat pracovní postupy, používat správné ochranné pomůcky a další nezbytné nástroje potřebné k dané vykonávané činnosti. V průběhu pracovní doby je zakázáno požívat alkoholické nápoje či jiné návykové látky, které ovlivňují smysly zaměstnance. Aby nedocházelo ke zbytečným ztrátám či komplikacím, jsou zaměstnanci povinni hlásit zaměstnavateli každou závadu nebo nedostatek na pracovišti. Dojde-li během pracovní doby k pracovnímu úrazu, zaměstnanec musí okamžitě tuto skutečnost nahlásit svému nadřízenému (Dvořáková a kol., 2012, s. 207-208).

### **Bezpečný podnik**

Od roku 1996 je vyhlášen Státním úřadem inspekce práce „Bezpečný podnik“. Jedná se o program, který má za cíl zvýšit u právnických a podnikajících fyzických osob bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ale také zvýšit ochranu živ. prostředí.

Pokud podnik má o tento program zájem, musí splňovat určité podmínky. Nejdůležitější podmínky jsou:

- žádost mohou podat velké a střední podniky o minimálním počtu 100 zaměstnanců. Ve větších podnicích existuje vyšších možnost rizik během prováděných činností.
- dále podniky, kde lze nalézt zvýšenou míru ohrožení zdraví či života zaměstnance nebo životního prostředí,
- do tohoto programu se nemohou přihlásit organizace, kde pracovní náplň neohrožuje život zaměstnanců, případně představují jen snížená rizika. Mohou to být poradenské společnosti, obchody či školy (Podnikatel.cz, online. Citováno dne 14.2.2017).

Splněním požadovaných podmínek programu firma může těžit z těchto výhod:

- dosažení vyšší úrovně předcházení pracovních rizik,
- zvýšení pracovní vyrovnanosti u zaměstnanců,
- zvýšení výkonnosti,
- lepší konkurenceschopnost na trhu,
- lepší předpoklady pro komunikaci s obchodními partnery.

Právní subjekt, který splní všechny podmínky a bude jim předáno osvědčení „Bezpečného podniku“, získají ověřený systém řízení BOZP, který směřuje ke zvyšování významu BOZP (Podnikatel.cz, online. Citováno dne 14.2.2017).

### **Ženy a BOZP**

Ženy v zaměstnání bývají vystaveny jiným rizikům než muži. Oproti mužům se snaží udržovat rovnováhu mezi svou prací a povinnostmi, které na ně čekají doma. Od žen se tradičně očekávalo, že se budou více než muži starat o domácnost a o děti. V posledních desetiletích se situace pro ženy zlepšila, protože se více mužů aktivně zapojuje do péče o potomky. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je pro ženy téměř totožná jako pro muže. Mají stejná práva a povinnosti v BOZP (Osha.europa.eu, online. Citováno dne 15.2.2017).

V zákoníku práce 65/1965 Sb., který byl nahrazen současným zákoníkem 262/2006 Sb., bylo uvedeno, že ženy mají zakázáno pracovat pod zemí, kde by těžily nerosty, razily tunely a štoly. Ve zmíněném zákoníku z roku 1965 bylo dovoleno pracovat na těchto pracovištích pouze ženám, které vykonávaly řídicí funkce, ale nepracovaly manuálně. Na zmíněných pracovištích mohly též pracovat ženy, které poskytovaly sociální nebo zdravotnické služby anebo zaměstnankyně provozující praxi při studiu. V tomto zákoníku bylo uvedeno, že zaměstnavatel je povinen zřízovat a udržovat hygienická zařízení pro ženy. Zákaz pro ženy pracovat v podzemí a povinnost zaměstnavatele zřízovat hygienická zařízení již nejsou uvedeny v novějším zákoníku práce 262/2006 Sb. (MPSV.cz, online. Citováno dne 15.2.2017).

Ve vyhlášce č. 180/2015 Sb., která je v účinnosti od 1. září 2015, jsou z důvodu bezpečnosti popsány zakázané práce pro těhotné a kojící ženy. Je například zakázáno,

aby těhotná žena při občasné manipulaci přenášela více jak 10 kg a při časté manipulace s břemenem je zakázáno 5 kg. Není dovoleno, aby gravidní žena zastávala takovou práci, kde tlak na břicho může způsobovat zdravotní komplikace. Těhotná žena by měla pracovat ve vlastním tempu, nikoliv v donuceném a příliš rychlém (MPSV.cz, online. Citováno dne 15.2.2017).

# 4 Personální rozvoj a vzdělávání pracovníků

Cílem vzdělávání je dle Šikýře (2016) „*systematicky utvářet, prohlubovat a rozšiřovat znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu*“ (Šikýř, 2016, s. 138).

Systematickost vzdělávání připravuje zaměstnance na změny v podmínkách práce, se kterými se setkávají na pracovišti. Vzdělávání se pro zaměstnance stává motivátorem a důvodem, proč zůstat v daném podniku, a naopak vzdělanost pracovníků je nesmírně důležitá pro zaměstnavatele v boji s konkurencí.

Vzdělání zaměstnanců podporuje rovněž jejich personální rozvoj. Během plánování personálního rozvoje manažeři hledají ve vnitřních zdrojích podniku vhodné kandidáty na povýšení. Jsou-li zaměstnanci potřebně vzdělání, mají větší šance vystoupat vzhůru v hierarchii podniku (Šikýř, 2016, s. 138).

## 4.1 Personální rozvoj a vzdělávání žen

Rozvoj zaměstnankyň je v současné době shodný jako rozvoj zaměstnanců mužů. Nastavit individuální rozvoj a vzdělávání je důležité v případě, že zaměstnanci pečují o své děti. Podíváme se na příklad. Žena, pracující na zkrácený úvazek, disponuje slušným potenciálem se v podniku dále rozvíjet a má možnost postoupit na vyšší pozici. K tomu, aby pozici získala, musí absolvovat večerní kurzy. Má ale také malé dítě, které vyžaduje její péči. Ačkoliv zaměstnavatel tyto kurzy navrhl, zaměstnankyně se s ním může domluvit na jiných pro ni vhodných kurzech, kde si své vzdělání doplní. (Auditrodina.mpsv.cz, online. Citováno dne 15.2.2017.).

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům, kteří se musí věnovat péči o děti nebo jiné závislé osoby, nabídnout pomoc prostřednictvím:

- školení nebo jiný druh vzdělání pro zaměstnance pracující na kratší úvazek než hlavní pracovní poměr,
- hlídání dětí je zajištěno během seminářů či kurzů, aby se zaměstnanci mohli plně soustředit na své vzdělávání,
- přihlížení na požadavky svých zaměstnanců ohledně zakládání rodiny anebo na sladování rodinného života a práce,
- kouče nebo psychologa, který se zaměstnanci řeší rodinné problémy, ale i pracovní (auditrodina.mpsv.cz, online. Citováno dne 16.2.2017).

# 5 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců dle Šikýře (2016) znamená „*spravedlivě ocenit skutečný výkon zaměstnanců a efektivně stimulovat zaměstnance k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu*“. Odměňování zajistí zaměstnancům finanční prostředky, které mohou vynaložit na chod domácnosti či na uspokojení vlastních potřeb. Systém odměňování zahrnuje peněžní a nepeněžní formu. Peněžní forma obsahuje mzdu, plat nebo odměnu z dohody. Nepeněžní forma může být například pochvala, odborný rozvoj, povýšení nebo flexibilní pracovní režim (Šikýř, 2016, s. 128).

## 5.1 Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody neboli benefity, jsou části odměňování, kdy zaměstnanec získá od zaměstnavatele dodatečné odměny, které jsou peněžité hodnoty. Nejedná se však o mzdu a nesouvisí s odvedeným výkonem v práci (Šikýř, 2014, s. 123).

Dle Koubka (2007) je možné rozdělit zaměstnanecké výhody dle:

- **sociální povahy** – řadí se sem například různé půjčky, dovolená, sportovní a kulturní vyžití,
- **spojení s prací** - s prací souvisí stravování, ubytování, doprava či vzdělávání,
- **postavení v podniku** – lidé na různých pozicích mohou od zaměstnavatele dostat notebooky, mobilní telefony nebo služební automobily (Koubek, 2007, s. 320).

Zaměstnanecké výhody jsou v mnoha podnicích vnímány zaměstnanci jako nedílná součást jejich zaměstnání. Pokud jsou již v podniku zavedené, ale dojde ke zrušení nebo redukci některých benefitů, vede to u zaměstnanců k nespokojenosti (Dvořáková a kol., 2012, s. 325).

Dále Šikýř (2014) uvádí, že existují dva systémy poskytování zaměstnaneckých výhod. Jedná se o plošný a volitelný systém.

### **Plošný systém**

Tento systém dává možnost zaměstnancům využívat všechny nabízené zaměstnanecké výhody. Ale nedává možnost vybírat si benefity dle individuálních potřeb (Šikýř, 2014, s.123). Zaměstnanci tedy nejsou motivováni jednotlivě. Lidé mají různé zájmy, potřeby, patří do jiné věkové skupiny a všem nevyhovují stejné benefity (Synek a Kislingerová, 2010, s. 234). Tyto benefity jsou například příspěvky na stravování, prodloužená dovolená či proplacené dny během nemoci (Šikýř, 2014, s. 123-124).

### **Volitelný systém**

Volitelný systém se jiným termínem nazývá „kafetéria systém“. Pro motivaci zaměstnanců je tento systém mnohem zajímavější a pestřejší. Zaměstnanci si mohou nastavit benefity

dle svých preferencí, zájmů, životního stylu, ale také dle pohlaví. Mohou to tak být poukázky na sport, na kulturu, na rekreaci nebo příspěvek na zdravotní péči a další odměny, které si zaměstnanec vybere a nakombinuje dle svého uvážení (Šikýř, 2014, s. 123-124).

## 5. 2 Odměňování a ženy

Šnýdrová v knize *Manažerka a stres* (2006) uvádí, že se dosud nepodařilo genderově vyrovnat rozdíly mezi odměňováním mužů a žen v rámci Evropské unie, ani v České republice. Šnýdrová tvrdí, že průměrná mzda žen zaměstnaných na plný úvazek v České republice činí o 27 procent méně oproti mužům (Šnýdrová, 2006, s. 99). Nyní po 11 letech se situace v odměňování v tuzemsku nepatrně zlepšila. K lednu 2017 je průměrný plat žen rozdílný oproti mužskému platu o 22,5 procent. Přepočtou-li se procenta na peníze, žena dostává o cca 7 000 korun méně (MPSV, online. Citováno dne 16.2.2017).

Genderově nevyrovnané odměňování má mnoho příčin, které se týkají rozdělení trhu práce na obory více ženské a naopak mužské, dále malého procenta žen zastoupených na vyšších pozicích, problematického sladění rodinného a pracovního života a stále ovlivňuje odměňování tradice a stereotypy (MPSV.cz, online. Citováno dne 16.2.2017). Podle společnosti Gender Studies, stále v naší společnosti zůstává názor, že ženy mají práci až na druhém místě, proto jejich mzdy nemusí být stejné jako u mužů. Na prvním místě má být starost o domácnost a rodinu. Muž je podle stereotypů hlavní živitel rodiny, a proto od zaměstnavatele získá vyšší mzdu, než žena ucházející se o stejnou pracovní pozici. Toto nerovnoměrné odměňování má za následek, že ženy dlouhodobě spadající do středních a nižších příjmových skupin, mívají finanční problémy v důchodu nebo mateřství. Mohou se snadněji dostat až pod hranici chudoby (iDnes.cz, online. Citováno dne 2.4.2017).

Ženy, podle německých autorek knihy *Smělé ženy* si vyjednávají lepší plat Cornelií Topf a Gisely Amort, nejsou schopné vyjednat vyšší mzdy kvůli psychickým bariérám, kterým čelí oproti mužům. Ženy si jen zřídka vyžádají zvýšení mzdového ohodnocení, jelikož se nechtějí pouštět do konfliktu s nadřízeným a ustupují tudíž ze svých požadavků rychleji než muži. Další bariérou je nedostatek dravosti, kdy si ženy neřeknou o zvýšení mzdy důrazněji a nezvýší své šance argumenty, proč právě ony by si zasloužily více peněz (zpravodaj.genderstudies.cz, online. Citováno dne 2.4. 2017).

Michaela Marksová, ministryně práce a sociálních věcí, uvedla k Evropskému dni rovného odměňování (v roce 2016 připadl na 3. listopadu): *„Rozdíl v odměňování žen a mužů v České republice je jeden z největších v EU a jedná se o jeden z nejzásadnějších problémů rodinné politiky. Je nanejvýš důležité, aby se na tuto oblast kromě veřejného sektoru zaměřily i firmy – a to nejen na téma spravedlivého odměňování, ale také na větší zastoupení žen v rozhodování. Úspěšné firmy dobře vědí, že se jim to vyplácí“* (MPSV.cz, online. Citováno dne 16.2.2017).



# 6 Péče o ženy – zákoník práce č. 262/2006

## Sb.

Péče o ženy dle zákoníku práce je platná pro všechny zaměstnance a zaměstnavatele, ať se jedná o soukromou či státní sféru. Pro tuto práci je důležité si uvést paragrafy, které zvýhodňují zaměstnankyně v podnicích. Ženy mají prakticky stejná práva a povinnosti jako muži, tudíž následující paragrafy se týkají pouze žen či mužů, kteří se starají o děti nebo jinou závislou osobu a dále těhotných a kojících žen. Ve zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců jsou uvedeny zákazy, povinnosti a práva týkajících se zaměstnankyň a mladistvých.

### **Díl 2 - Pracovní podmínky zaměstnankyň**

V pracovních podmínkách zaměstnankyň je v § 238 uzákoněno, že těhotné, kojící a ženy do konce 9 měsíce od porodu nesmí vykonávat práce, které by ohrožovaly jejich mateřství anebo takové práce, pro které nejsou dle lékaře zdravotně způsobilé (§ 238 odst. 1 a odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., o péči o zaměstnance, s. 66).

### **Díl 3 - Pracovních podmínkách zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců, pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby**

V § 239 se uvádí, že zaměstnavatel je povinen převést těhotnou zaměstnankyni na jinou dočasně vhodnou práci, pokud přidělená práce ohrožuje její těhotenství. Další podmínkou je, že by práce měla dosahovat stejného výdělku. Nedosáhne-li přidělená práce stejné finanční odměny jako původní (bez zavinění ženy), je zaměstnavatel povinen poskytnout vyrovnávací příspěvek, který vyrovná rozdíl. Pokud těhotná zaměstnankyně pracuje na noční směny, ale zažádá o práci přes den, jejímu požadavku musí být zaměstnavatelem vyhověno (§ 239 odst. 1 a odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., o péči o zaměstnance, s. 66).

V §240 je ujednáno, že *„těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem“*. Toto ustanovení platí také pro osamělou zaměstnankyni a zaměstnance pečující o dítě, které nedosáhlo věku 15 let. Dále o zaměstnance pečující o osobu, která je závislá na péči druhých dle zvláštního právního předpisu (§ 240 odst. 1 a odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., o péči o zaměstnance, s. 67).

V §241 je dle zákoníku práce zaměstnavatel *„povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti“*. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo nahradit jinou úpravou stanovené pracovní doby zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří pečují o

dítě mladší než 15 let, těhotným zaměstnankyním nebo zaměstnancům pečující o závislou osobu dle zvláštního právního předpisu. Těhotným ženám se zakazuje práce přesčas. A dále zaměstnankyním a zaměstnancům pečující o dítě mladší než 1 rok (§ 241 odst. 1, odst. 2 a odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., o péči o zaměstnance, s. 67).

#### **Díl 4 – Přestávky ke kojení**

Zaměstnavatel je povinen zajistit zvláštní přestávky zaměstnankyním, které kojí. Zaměstnankyním jsou dle zákona povoleny na každé dítě mladší 1 roku 2 půlhodinové přestávky a během dalších 3 měsíců 1 půlhodinová přestávka za předpokladu, že žena pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Do pracovní doby se přestávky na kojení započítávají (§ 242 odst. 1, odst. 2 a odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., o péči o zaměstnance, s. 67).

## 7 Aktuální trendy v péči o zaměstnance se zvýhodněním pro ženy

Jedním z trendů v péči o zaměstnance, který ale není příliš rozšířený, je **6 hodinová pracovní doba**. Tuto kratší dobu využívá například již několik let společnost Toyota ve švédském městě Göteborg. Je potvrzeno, že zaměstnanci se cítí spokojenější a jsou ve své práci efektivnější. Navíc se kvůli kratší pracovní době nesníží mzda. Pro ženy a muže, kteří se snaží sladit rodinný a pracovní život, by jistě byla 6 hodinová pracovní doba velmi příjemná. Bohužel tuto pracovní dobu nelze aplikovat v každém zaměstnání, ale při práci na směny by se dala vhodně využít. V současné době je stále uzákoněna týdenní pracovní doba 40 hodin (Ceskatelevize.cz, online. Citováno dne 23.2.2017).

Britská společnost Coexist, konkrétně ředitelka Bex Baxterová, ve svém podniku zavedla pro své zaměstnankyně **možnost volna během silné menstruace**. Baxterová tvrdí, že se zaměstnankyně během silné periody nemohou soustředit na práci a že je důležité myslet i na „přirozené rytmy“ těla. Cílem uvolnění žen z pracoviště je zvýšení jejich produktivity v práci a také zvýšení jejich komfortu. Firma Coexist však není první, která s touto ideou přišla. Japonsko volno pro ženy zavedlo již v roce 1947. Dále tento nápad přijala Jižní Korea, Indonésie nebo Tchaj-wan. V čínské provincii Anhui mají ženy taktéž možnost nepřijít do zaměstnání během menstruace, ale pouze s potvrzením od lékaře (DailyMail.co.uk, online. Citováno dne 23.2.2017).

# **PRAKTICKÁ ČÁST**

## 8 Metodologie průzkumu

**Cílem** praktické části bakalářské práce je zjistit, zda ženy ve vybraném podniku mají vyhovující péči a zda je tato péče na stejné úrovni jako u mužů.

Autorka stanovila následující **výzkumné předpoklady**, jejichž pravdivost má v úmyslu ověřit:

1. Muži se domnívají, že ženy na pracovišti mají rovnocenné postavení jako oni.
2. Některé zaměstnanecké výhody zvýhodňují pouze ženy, nikoliv muže.
3. Muži jsou více spokojeni se svým profesním rozvojem.
4. Ženy-matky mají obecně složitější postavení v podniku než bezdětné ženy.

### 8.1 Metoda průzkumu

K průzkumu péče o zaměstnance a ke zhodnocení, zda ženy mají vyhovující péči a zda je na stejné úrovni jako u mužů, byla využita kvantitativní metoda dotazníkového šetření. K vytvoření celkového obrazu o péči o zaměstnance ve vybraném podniku, byla provedena analýza interních dokumentů. Analýza firmy proběhla ve spolupráci s vedoucí lidských zdrojů, která poskytla informace týkající se oblastí péči o zaměstnance.

Sběr dat byl proveden prostřednictvím tištěných dotazníků, které byly vyplňovány anonymně a byly předány zaměstnancům v sídle společnosti. Dotazníky byly rozdány 5. 4. 2017 a sesbírány zpět 10. 4. 2017. Následně byly dotazníky přepracovány do elektronické podoby prostřednictvím Google Form.

Celkem v sídle společnosti pracuje 632 zaměstnanců. Z toho 35,60 % mužů a 64,4 % žen.

Bylo rozdáno celkem **70 dotazníků**. Vrátilo se **57 dotazníků**, tudíž návratnost činila 81,4 %.

Dotazník se skládá z 29 otázek. Otázky se týkají spokojenosti respondentů s jednotlivými oblastmi pracovního života. 5 posledních otázek se týká demografie a tím i rozdělení respondentů dle pohlaví, věku, vzdělání, dle toho, jak dlouho jsou v podniku zaměstnaní a zda vyživují děti do 18 let věku. 19 otázek nabízí možnost jedné odpovědi z několika možností a u 7 otázek je otevřená odpověď. Pouze u 1 otázky bylo možné vyplnit více odpovědí. Dotazník je u několika otázek větvený.

# 9 Analýza péče o zaměstnance ve firmě

## XY

Péče o zaměstnance bude analyzovaná ve společnosti XY. Ačkoliv tato firma má několik různých pracovišť, tato analýza se bude týkat pouze sídla firmy.

Tato společnost si přeje být v anonymitě, tudíž v praktické části nebudou zveřejněny bližší informace, které by mohly vést k označení společnosti.

### 9.1 Obecné informace o společnosti

Společnost XY je stabilní akciová energetická společnost, která se skládá z více skupin. Tato společnost se zabývá prodejem, obchodováním s elektřinou a plynem po celé České republice a distribucí elektřiny v hlavním městě Praha a také výrobou elektřiny z obnovitelných zdrojů. Společnost XY zaměstnávala k roku 2015 více než 1400 zaměstnanců (webové stránky společnosti XY, online. Citováno dne 7. 4. 2017).

#### Historie

Propojení společnosti s hlavním městem České republiky začalo v roce 1897. Dříve se společnost starala o dodávky elektřiny a také osvětlení ulic a provoz tramvají. Během desítek let se vyvinula moderní společnost, která dbá na společenskou a ekologickou odpovědnost (webové stránky společnosti XY, online. Citováno dne 7. 4. 2017).

Následující informace o systému péče o zaměstnance ve společnosti XY vycházejí z pohovoru s vedoucí lidských zdrojů.

### 9.2 Pracovní podmínky

Pracovní podmínky zaměstnanců ve společnosti XY jsou zabezpečovány na všech pracovištích podle zákoníku práce a dále upravovány dle kolektivní smlouvy.

#### Pracovní doba

Pracovní režim v sídle společnosti je jednosměrný. Zaměstnanci pracují dle zákoníku práce 40 hodin týdně. Pracovní režim je daný pěti pracovními dny. Odpracované hodiny se započítávají do fondu pracovní doby. Doba odpočinku je pro všechny zaměstnance v sobotu a neděli.

Zaměstnanci využívají chronologické flexibility, tudíž mají stanovenou povinnou pracovní dobu, kdy musí být přítomni na pracovišti. Zaměstnanci musí být povinně přítomni od 9:00 – 14:00 hodin. Mezi 7:00 – 9:00 hodinou a 14:00 – 18:00 hodinou mohou zaměstnanci flexibilně docházet. Tyto flexibilní časové úseky se započítávají do fondu pracovní doby. Společnost XY nabízí také možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek, pokud má zaměstnanec oprávněné důvody či zdravotní problémy. Stejnou podmínku má také distanční práce, která je ale jen výjimečná.

### **Pracovní prostředí**

Pracovní prostředí společnosti XY je velmi moderní. Budova byla postavena v roce 1998. Okolí firmy zahrnuje park včetně laviček. Je upravený a pravidelně se o park a trávník starají pověřeni pracovníci.

Interiér je vkusný a komfortní zahrnující všechno potřebné pro zaměstnance. Prostor pracoviště je neustále monitorován. Nechybí zde ani turnikety, které mj. sledují, jak dlouho zaměstnanec zůstal v práci. Samozřejmostí jsou na všech pracovištích barely vody poskytující osvěžení zaměstnancům. Sídlo společnosti disponuje moderními výtahy. Kanceláře jsou vybaveny skříněmi, kde si mohou zaměstnanci uložit svršky, lednicemi, kuchyňkou společnou pro oddělení, tiskárnou v rámci kanceláře, nastavitelné kancelářské židle a dále sezením pro návštěvy. Součástí kanceláře je klimatizace, která je v létě nepostradatelná. Všechny prostory pracoviště mají bílé stěny a hnědý nábytek, tudíž nejsou využívány barvy k psychologickému vlivu na zaměstnance. V rámci sídla společnosti je moderní jídelna.

Pracovní prostředí v ostatních pracovištích poskytuje zaměstnancům také potřebné zázemí nutné pro spokojenost zaměstnance. Například sprchy pro montéry nebo kuchyňka, kde je možnost uvařit si či ohřát své jídlo, pokud na pracovišti není přítomna jídelna.

### **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

Společnost zajišťuje odpovídající školení v oblasti BOZP a dodržuje potřebné předpisy a zákony, které jsou stanoveny v zákoníku práce. Od roku 2004 disponuje osvědčením o Bezpečném podniku, čímž tato společnost dokazuje, že v této oblasti splňuje odpovídající přístup k ochraně zdraví zaměstnanců a schopnost odstraňovat rizika spojená s energetikou. V pracovních prostorách jsou označeny únikové cesty. Tato oblast péče o zaměstnance nezvýhodňuje žádné pohlaví, jak bylo zjištěno z interních zdrojů, tudíž byla vypuštěna z dotazníkového šetření.

## 9.3 Vzdělávání zaměstnanců a rozvoj

Společnost XY podporuje vzdělávání a rozvoj svých zaměstnanců, kdy se soustředí na rozšíření odborných znalostí. Zajišťují vzdělávání u specializovaných pracovních pozic, kde je potřebné prohlubovat znalosti vyplývající ze zákona. Rozvoj je nutný také u pracovních pozic, které ve své náplni práce využívají znalosti předpisů a zákonů, jako jsou ekonomové, právníci a personalisté.

Rozvoj zaměstnanců je individuální nebo skupinový. K individuálnímu rozvoji zaměstnanců jsou používána development centra, assessment centra či recruitment specialista. Po dohodě s vedoucím oddělení je možnost se elektronicky přihlásit na další kurzy dle zájmů zaměstnance. Ke skupinovému rozvoji se pořádají specializované kurzy pro jednotlivé útvary.

Jelikož tato společnost dodržuje zákoník práce a stanovenou pracovní dobu, není možné, aby se zaměstnanci mimo pracovní dobu odborně rozvíjeli v rámci společnosti. Pouze pokud využijí benefity k tomu určené.

## 9.4 Odměňování zaměstnanců

### Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody jsou zaměstnancům poskytovány plošně i volitelně. Zaměstnanci jsou seznámeni se všemi benefity, které mohou využívat. Tyto benefity má možnost čerpat každý zaměstnanec, který splňuje podmínky čerpání konkrétní výhody. Podmínky pro poskytování plošných benefitů jsou uvedeny u jednotlivých druhů benefitů nebo jsou specifikovány v samostatně vydaných vnitropodnikových předpisech zaměstnavatele.

Základní oblasti plošných benefitů jsou:

- zaměstnanecké stravování,
- zdravotní a léčebná péče,
- pojištění,
- dětská rekreace,
- půjčky,
- sociální půjčky a sociální výpomoci,
- příspěvek při narození dítěte,



- zajištění sportovních turnajů,
- kulturní a společenské akce,
- výchovně vzdělávací činnost.

V této společnosti mají muži i ženy benefit, který se jich bezprostředně týká, vyhovují-li podmínkám:

1) Benefit, který je určen pouze ženám, je **prevence a léčba karcinomu prsu**. Zaměstnankyním je po prvním vyšetření poskytováno pravidelné preventivní vyšetření včetně případné léčby. Tento program je plně hrazen zaměstnavatelem.

2) Muži zaměstnanci mají možnost využít v rámci benefitů **prevenci a léčebný urologický program**. Tato zaměstnanecká výhoda má stejný postup jako prevence a léčba karcinomu prsu.

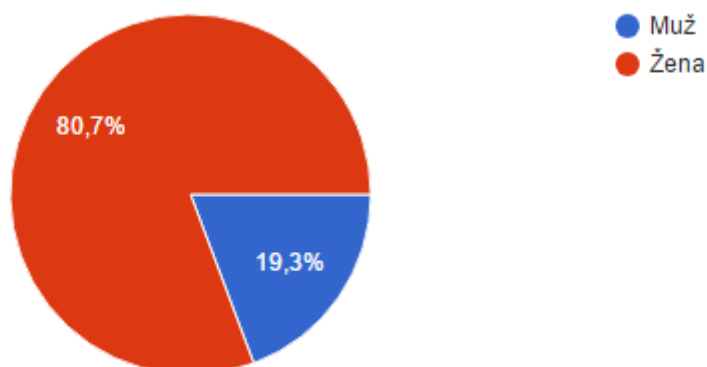
#### **Mzdové ohodnocení**

Mzda v této společnosti může být složena z tarifní a mimotarifní mzdy, odměny z fondu vedoucího (zaměstnanci si je vyslouží, pokud pracují nad rámec svých úkolů), dále individuální odměny, týmové odměny (v týmu se pracuje na projektu a na daný projekt je vypsána cílová odměna) a účelové odměny (bonusy). Zaměstnavatel finančně nezvýhodňuje ani jedno pohlaví, jak bylo zjištěno z interních zdrojů.

# 10 Vyhodnocení dotazníku

V této kapitole budou odpovědi jednotlivých otázek dotazníkového šetření analyzovány.

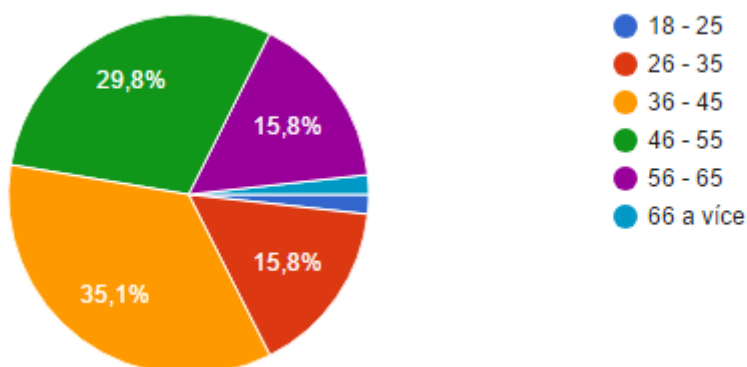
## Otázka č. 1 Jaké je Vaše pohlaví?



Obrázek 1: graf zobrazující pohlaví respondentů. Zdroj: vlastní data.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 57 zaměstnanců. Nejvíce na otázky odpovídaly ženy, 80, 7 % a mužů bylo podstatně méně a to 19,3 %.

## Otázka č. 2 Kolik Vám je let?

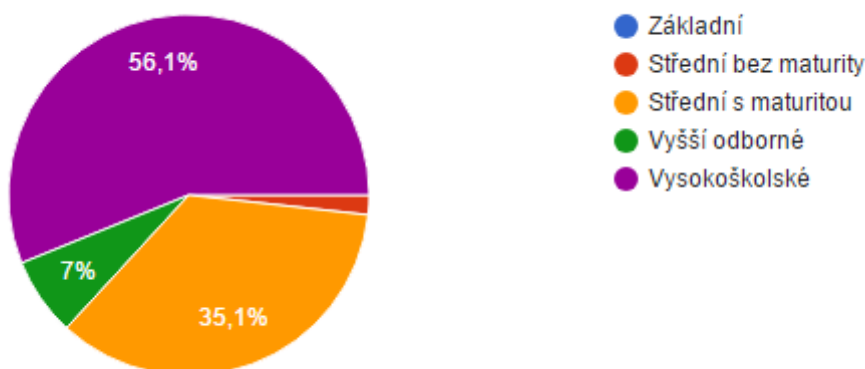


Obrázek 2: graf zobrazující věkovou strukturu respondentů. Zdroj: vlastní data

Další demografická otázka se týkala věku respondentů. Největší počet respondentů odpovídal věkové skupině 36 – 45 let. To odpovídá celkem 35,1 % dotazovaných zaměstnanců. 29,8 % respondentů vyplnilo, že spadá do kategorie 46 – 55 let a 15,8 % zaměstnanců odpovědělo, že jejich věková skupina je 26 – 35 a opět 15,8 % respondentů

vyplnilo kolonku 56 – 65 let. Po 1,8 % bylo odpovězeno na ostatní dvě kategorie. Můžeme vidět, že tento podnik se snaží zaměstnávat lidi z různých věkových vrstev.

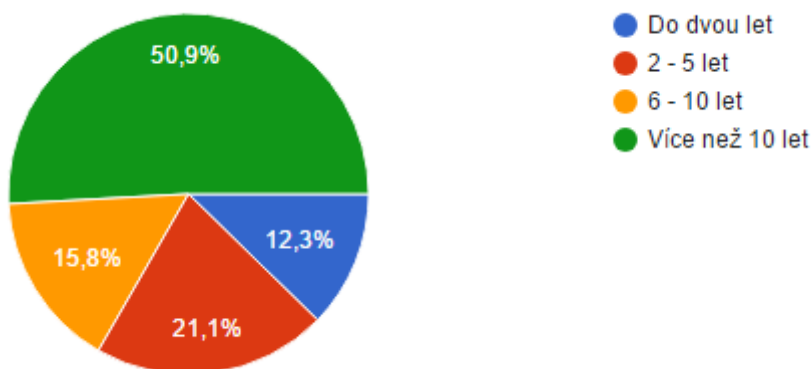
### Otázka č. 3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Obrázek 3: graf zobrazující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Zdroj: vlastní data

Jelikož byl tento dotazník předložen pouze zaměstnancům sídla společnosti, 56,1 % lidí odpovědělo, že má vysokoškolské vzdělání. Tento počet není překvapující, jelikož na mnoha pracovních pozicích je vysokoškolské vzdělání vyžadováno. 35,1 % zaměstnanců absolvovalo střední školu s maturitou a 7 % lidí disponují titulem z vyšší odborné školy. Pouze 1,8 % má vystudovanou střední školu bez maturity.

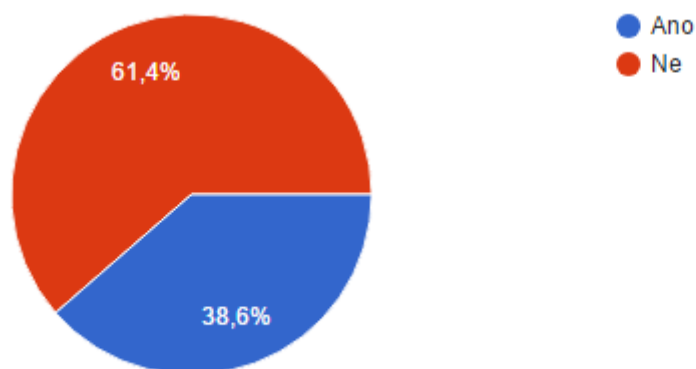
### Otázka č. 4 Jak dlouho pracujete v daném podniku?



Obrázek 4: graf zobrazující délku zaměstnání v daném podniku. Zdroj: vlastní data.

Nejvíce lidí, 50,9 %, odpovědělo, že v podniku pracují více než 10 let. Dále 21,1 % respondentů zde pracuje 2 – 5 let, 15,8 % respondentů v rozmezí 6 – 10 let a 12,3 % lidí je v podniku zaměstnáno maximálně 2 roky. Z tohoto grafu lze vyčíst, že tento podnik se snaží své zaměstnance udržet a mít pověst stabilního zaměstnavatele.

**Otázka č. 5 Máte děti do 18 let věku, které vyživujete?**



Obrázek 5: graf zobrazující respondenty pečující nebo nepečující o děti do 18 let věku. Zdroj: vlastní data.

Děti do 18 let věku vyživuje 38,6 % zaměstnanců a 61,4 % respondentů odpovědělo, že již o žádné děti nepečuje. Může to být z důvodu zletilých dětí či mladého věku respondenta.

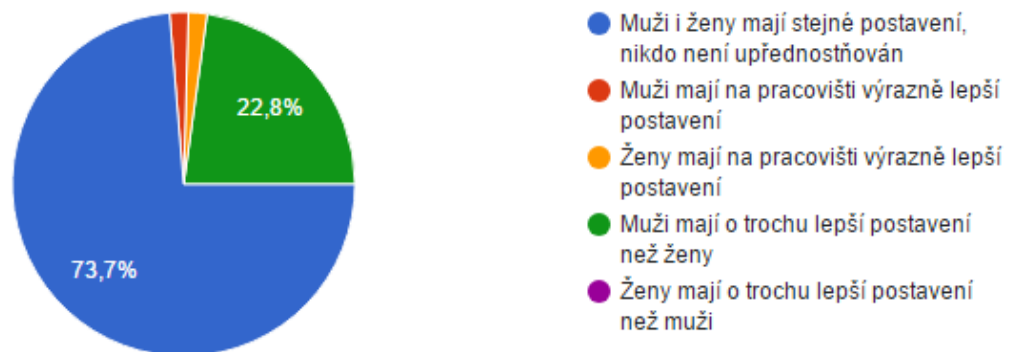
**Otázka č. 6 Jste obecně spokojený(á) se sociální péčí, kterou Vám zaměstnavatel poskytuje dle kolektivní smlouvy?**



Obrázek 6: graf zobrazující obecnou spokojenost se sociální péčí. Zdroj: vlastní data.

Graf jednoznačně ukazuje, že 98,2 % zaměstnanců je spokojená se sociální péčí, kterou jim zaměstnavatel poskytuje. Pouze 1,8 % lidí nemá názor na to, jaká je jim nabízena péče. Ani jeden člověk neodpověděl, že by byl se svým zaměstnavatelem nespokojený. Z tohoto grafu vychází, že tento podnik je schopný postarat se o své zaměstnance a úspěšně konkurovat na trhu práce.

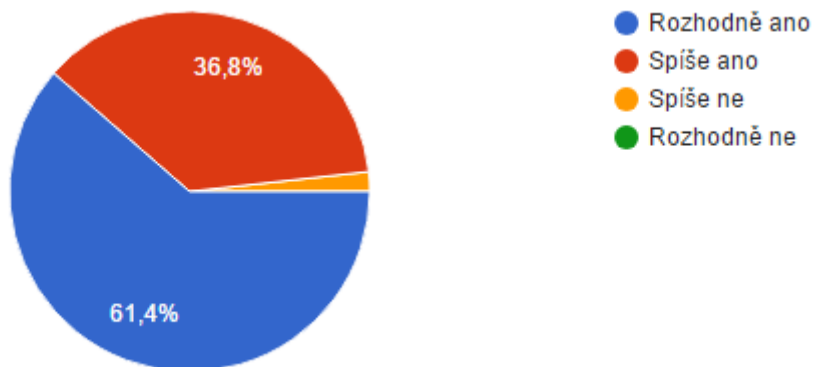
**Otázka č. 7 Jaké postavení (komunikace vedoucího, možnost dalšího rozvoje,....) mají dle vašeho názoru muži a ženy na pracovišti?**



Obrázek 7: graf zobrazující postavení mužů a žen na pracovišti. Zdroj: vlastní data.

Dle grafu můžeme posoudit, že většina dotazovaných zaměstnanců, přesně řečeno 73,7 %, si myslí, že muži i ženy mají stejné postavení v podniku, konkrétně 32 žen a plný počet mužů. 22,8 % z dotazovaných, 12 žen, má pocit, že muži mají o něco lepší postavení než ženy. A výrazně menší podíl zaměstnanců, 1,8 %, se domnívá, že ženy mají na pracovišti výrazně lepší postavení a stejné procento má dojem, že muži mají na pracovišti výrazně lepší postavení.

**Otázka č. 8 Vyhovuje Vám Vaše pracovní doba?**



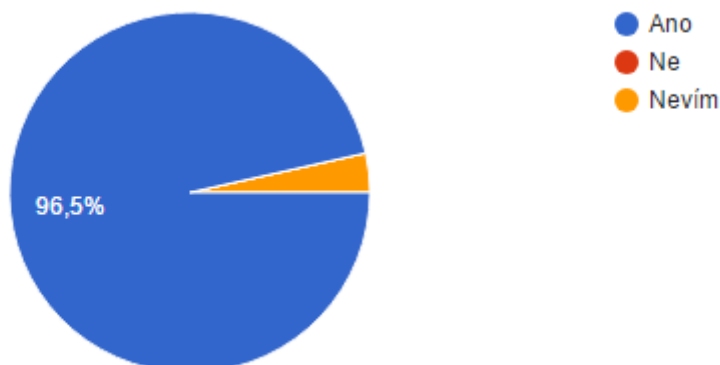
Obrázek 8: graf zobrazující spokojenost s pracovní dobou. Zdroj: vlastní data.

Na tuto otázku odpovědělo nejvíce respondentů rozhodně ano, tudíž 61,4 % dotazovaných zaměstnanců je spokojeno s nastavenou délkou pracovní doby. Dalších 36,8 % je převážně spokojeno a pouhých 1,8 % není příliš spokojeno. Žádný respondent nezvolil možnost, že není vůbec spokojený se svou pracovní dobu

### Otázka č. 9 Proč Vám nevyhovuje pracovní doba?

Tato otevřená otázka byla dobrovolná a navazovala na předchozí otázku, pokud respondenti odpověděli negativně. Na tuto otázku odpověděl pouze jeden respondent. Jeho odpověď zněla, že by uvítal větší rozmezí flexibilní doby.

### Otázka č. 10 Jste spokojen(a) s celkovým pracovním prostředím ve společnosti?



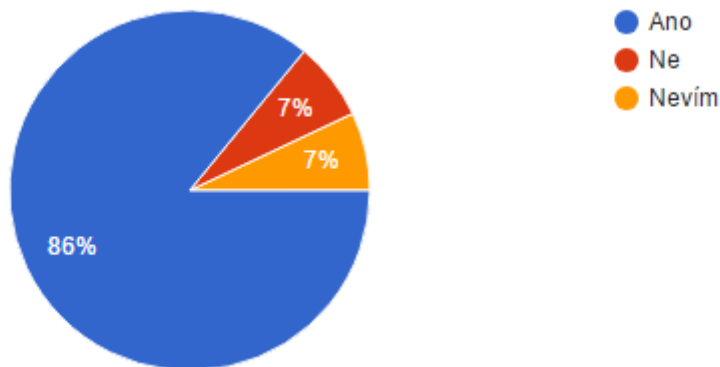
Obrázek 9: graf zobrazující spokojenost s celkovým pracovním prostředím ve podniku. Zdroj: vlastní data.

Dle grafu je možné usuzovat, že respondenti jsou z 96,5 % spokojení se svým pracovištěm. Zaměstnanci pracují v moderní budově, která disponuje vším, co zaměstnanci potřebují k výkonu práce, ale také vybavením, které je potřebné pro zvýšení motivace v podniku pracovat. 3,5 % respondentů nemůže posoudit, zda je spokojeno s pracovním prostředím.

### Otázka č. 11 S čím nejste na pracovišti spokojen(á)?

Tato otevřená otázka mohla být vyplněna pouze, pokud v předchozí otázce respondent odpověděl, že není spokojený s pracovním prostředím. Na tuto otázku nikdo neodpověděl.

**Otázka č. 12 Vyhovuje pracovní prostředí Vaším osobním potřebám (ergonomie vybavení kanceláře, sociální podmínky)?**



*Obrázek 10: graf zobrazující spokojenost s osobními potřebami v pracovním prostředí. Zdroj: vlastní data.*

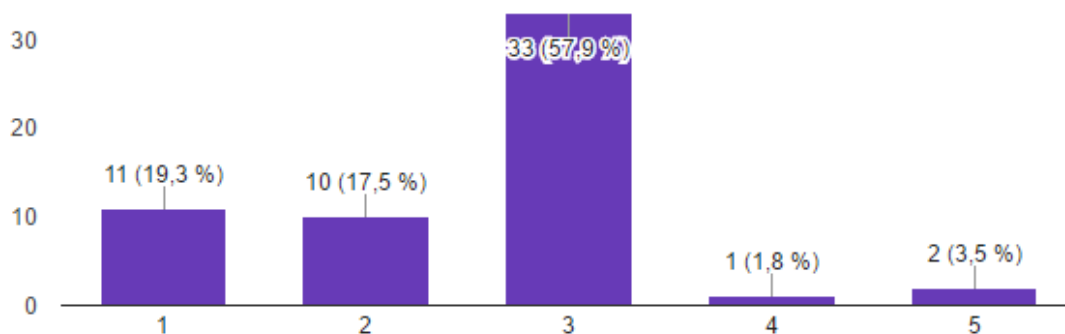
Podíváme-li se na pracovní prostředí zaměřené na osobní potřeby zaměstnanců, 86 % dotazovaných se domnívá, že tento podnik se stará o jejich potřeby a nic jim na pracovišti nechybí. 7 % nevyhovuje pracovní prostředí s ohledem na jejich potřeby a 7 % se nemohlo rozhodnout.

**Otázka č. 13 Co na pracovišti nevyhovuje Vaším potřebám?**

Toto je opět otevřená otázka navazující na předchozí odpověď. Odpověděly celkem 4 zaměstnankyně. Jedna žena se cítí v kanceláři stísněně, jelikož se o kancelář dělí, dle jejího názoru, s příliš osobami. Další žena by uvítala lepší možnost v kanceláři větrat a další nevyhovuje umístění kanceláře. Poslední žena, která se vyjádřila k této otázce, není spokojena s kancelářskými židlemi, které dle jejího názoru již nejsou dostatečně ergonomicky vhodné.

Následující výroky 14 – 16 byly vytvořeny tak, aby respondenti odpovídali na lineární stupnici od 1 – 5, kde 1 byla rozhodně souhlasím až 5 rozhodně nesouhlasím s tvrzením. Na ose y je vyobrazen počet respondentů a na ose x jsou odpovědi.

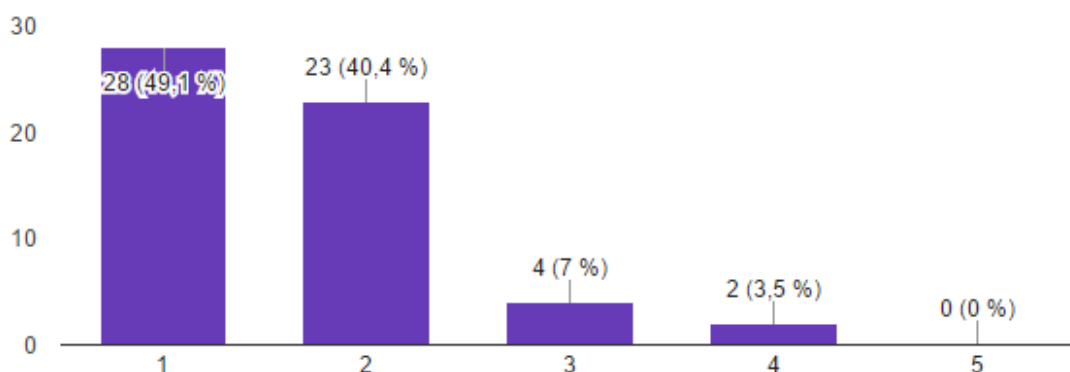
**Výrok č. 14 Benefity v zaměstnání jsou zaměřené také na těhotné ženy.**



Obrázek 11: graf zobrazující názor na benefity zaměřené na těhotné ženy. Zdroj: vlastní data.

Graf ukazuje, že 57,9 % respondentů neví, zda benefit zaměřený na těhotné ženy existuje. 19,3 % dotazovaných je přesvědčeno, že tento benefit zaměstnavatel nabízí. Pouze 3,5 % odpovědělo, že takový benefit, který by zvýhodňoval těhotné ženy, v tomto podniku nelze zvolit.

**Výrok č. 15 Podnik zabezpečuje rovné pracovní podmínky jak mužům, tak ženám.**

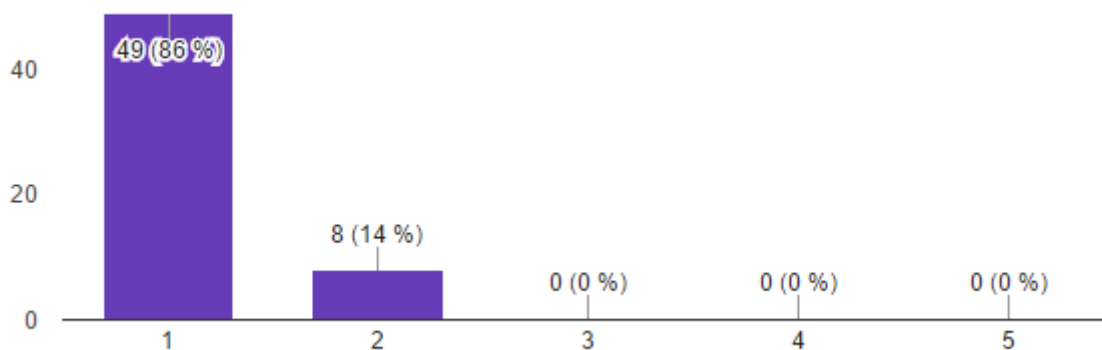


Obrázek 12: graf zobrazující názor na zabezpečení rovných pracovních podmínek. Zdroj: vlastní data.

Dle grafu se téměř 50 % respondentů domnívá, že podnik rozhodně nabízí rovné pracovní podmínky oběma pohlavím. S tímto výrokem vcelku souhlasí 40,4 %. Avšak 3,5 % si myslí, že toto tvrzení není příliš pravdivé.



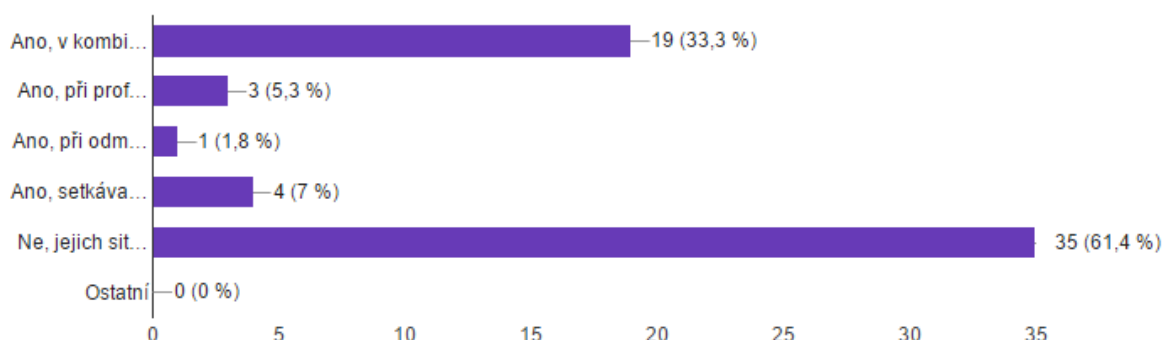
**Výrok č. 16 Podnik nabízí stejné benefity svým zaměstnancům bez rozdílu pohlaví.**



Obrázek 13: graf zobrazující názor na nabídku benefitů bez rozdílu pohlaví v podniku. Zdroj: vlastní data.

Podnik dle 86 % dotazovaných zaměstnanců rozhodně nabízí benefity všem bez rozdílu pohlaví. Dále 14 % respondentů odpovědělo, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanecké výhody mužům i ženám stejně, ale je možné najít některé benefity, které upřednostňují jen jedno pohlaví.

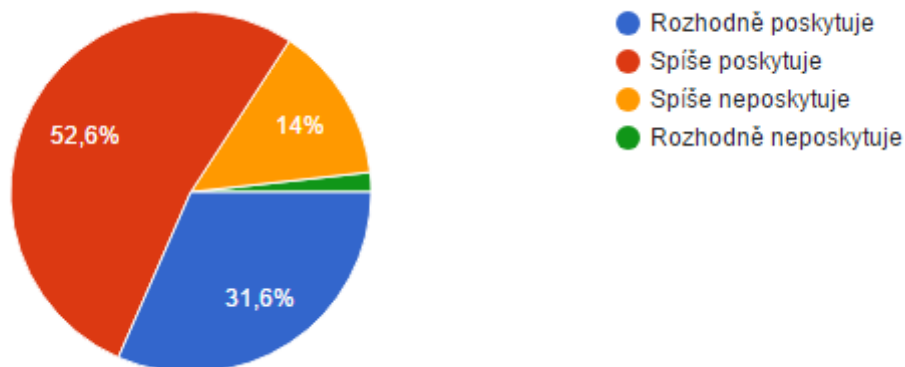
**Otázka č. 17 Domníváte se, že ženy-matky malých dětí mají složitější situaci v podniku v některých ohledech než zaměstnankyně bez dětí?**



Obrázek 14: graf zobrazující názor na situaci žen-matek v podniku. Zdroj: vlastní data.

U této otázky měli respondenti možnost zvolit více než jednu odpověď. Nejvíce lidí, 61,4 %, si myslí, že situace žen-matek není v podniku komplikovanější, než pro bezdětné zaměstnankyně. Možnost, že mají zhoršené podmínky v kombinaci práce a rodiny, zvolilo 33,3 %. Dále 7 % se domnívá, že ženy, které mají malé děti, se setkávají s nepochopením ze strany kolegů či nadřízených (například kvůli onemocnění dítěte a s tím související brzký odchod z práce). To, že matky mají horší profesní rozvoj, než bezdětné zaměstnankyně si myslí 5,3 % respondentů a 1,8 % dotazovaných si myslí, že při odměňování jsou ženy s dětmi znevýhodněné.

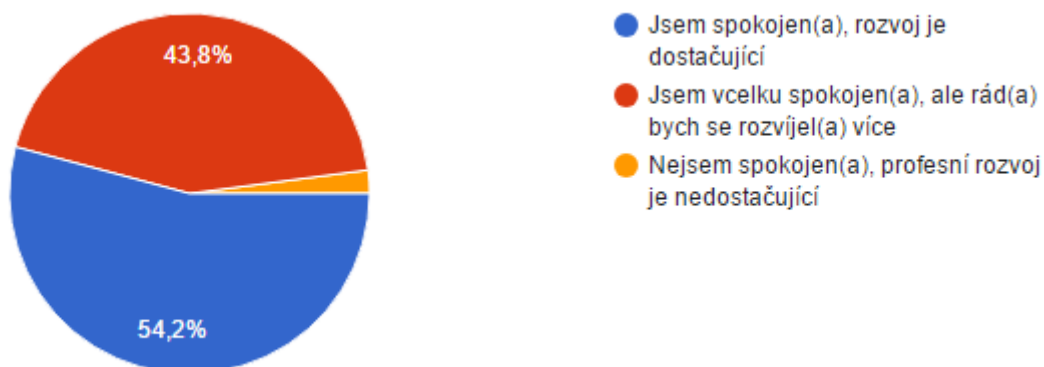
### Otázka č. 18 Poskytuje Vám zaměstnavatel možnosti profesního rozvoje?



Obrázek 15: graf zobrazující názor na možnost profesního rozvoje. Zdroj: vlastní data.

Dle grafu je možné usuzovat, že většina dotazovaných považuje svůj profesní rozvoj za uspokojivý, celkem 84,2 % respondentů. Pozitivně vnímá vzdělávání v podniku 41 žen a 8 mužů. Dle názoru 14 % lidí, jim zaměstnavatel neposkytuje takový rozvoj, jaký by si představovali. Toto procento představuje 5 žen a 2 muže. Pouze 1,8 % respondentů se domnívá, že jim zaměstnavatel vůbec neposkytuje adekvátní rozvoj. Toto procento reprezentuje 1 muže.

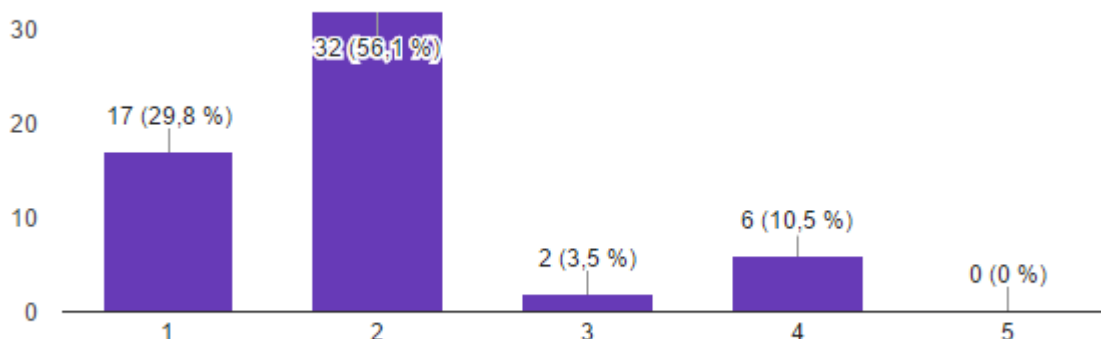
### Otázka č. 19 Pokud je Vám profesní rozvoj umožněn, nakolik jste s ním spokojen?



Obrázek 16: graf zobrazující spokojenost s profesním rozvojem. Zdroj: vlastní data.

Na tuto uzavřenou otázku odpovídali respondenti, kteří si myslí, že jim zaměstnavatel poskytuje dostatečný profesní rozvoj. Z tohoto grafu je vidět, že 54,2 %, 19 žen a 5 mužů, je naprosto spokojených s jejich vzděláváním v zaměstnání. O téměř 10 % méně dotazovaných by uvítalo další vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Celkem 18 žen a 3 muži. 2,1 % není spokojena s nabízeným rozvojem. Negativně odpověděla pouze 1 žena.

**Otázka č. 20 Jsou fyzikální pracovní podmínky (ovzduší, hluk, osvětlení a barevné uspořádání pracoviště) v podniku pro vás dostačující?**



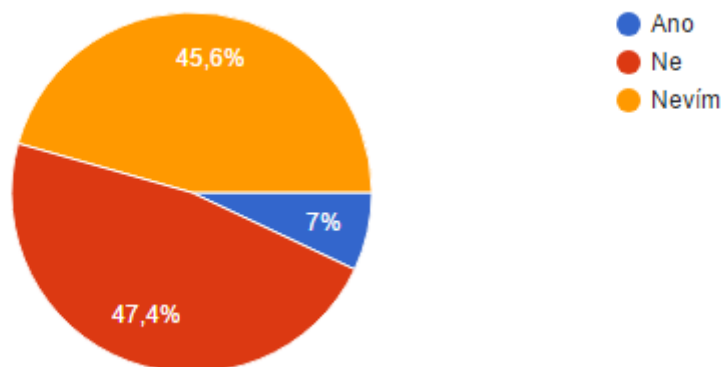
Obrázek 17: graf zobrazující spokojenost s fyzikálními pracovními podmínkami. Zdroj: vlastní data.

Na tuto otázku respondenti odpovídali na škále od 1 – 5, kde 1 znamená rozhodně ano a 5 rozhodně ne. Největší procento respondentů zvolilo možnost, že jsou docela spokojeni s fyzikálními pracovními podmínkami. Tuto možnost zvolilo 56,1 % lidí. Naprosto spokojeno s těmito podmínkami je 29,8 %, kteří nepocítují, že by se zaměstnavatel nebyl schopen zajistit dostatečně vhodné pracovní podmínky.

**Otázka č. 21 Jaký benefit Vás nejvíce motivuje? Prosím vypište.**

Na tuto otevřenou dobrovolnou otázku odpovědělo celkem 29 respondentů. Největší počet mužů a žen odpovědělo, že nejvíce jsou motivováni pružnou pracovní dobou a dobrou zdravotní péčí. 4 respondenti oceňují multi tickety, které jim nabízejí příspěvek na kulturu, sport i rekreaci. Stravenky jsou dalším benefitem, který motivuje zaměstnance zůstat v tomto podniku. Zajímavou zaměstnaneckou výhodou, která je zde nabízena, je možnost sick days, který dle dotazníku motivuje především ženy.

**Otázka č. 22 Existuje podle Vás v podniku nějaký benefit, který zvýhodňuje ženy před muži?**



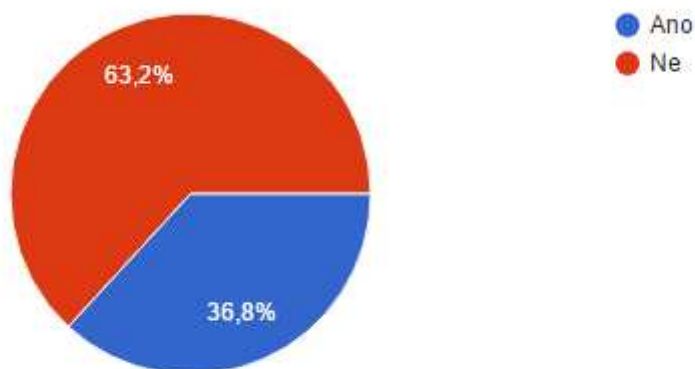
Obrázek 18: graf zobrazující názor na benefit zvýhodňující ženy před muži. Zdroj: vlastní data.

Téměř 50 % respondentů se nedomnívá, že v podniku není nabízen žádný benefit, který by zvýhodňoval ženy před muži. Naproti tomuto tvrzení 7 % lidí si myslí, že tento podnik nabízí takové zaměstnanecké výhody, které mohou využít pouze ženy.

**Otázka č. 23 Který benefit zvýhodňuje ženy?**

Na tuto otevřenou otázku navazující na předchozí, odpověděli 4 ženy. 2 zaměstnankyně odpověděly, že mamární poradna zdarma a zbylé si myslí, že ženy v podniku zvýhodňuje příspěvek po narození dítěte a zkrácená pracovní doba.

**Otázka č. 24 Setkal(a) jste se v médiích, z doslechu, či jinde s novými trendy v péči o zaměstnance?**



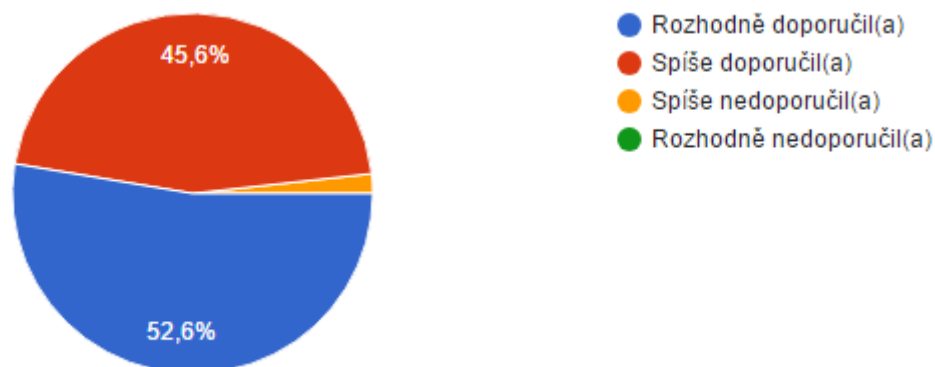
Obrázek 19: graf zobrazující setkání s novými trendy v péči o zaměstnance. Zdroj: vlastní data.

Z tohoto grafu, který ukazuje, zda zaměstnanci znají některé trendy v péči o ně, lze vidět, že 63,2 % se nikdy nesetkalo či nezajímalo o trendy, které se vyskytují v jiných podnicích. 36,8 % se již setkalo s nějakými trendy, které zvyšují spokojenost zaměstnanců v podniku.

#### Otázka č. 25 S jakými trendy jste se setkal(a)?

Tato otevřená otázka opět navazovala na předchozí otázku, pokud byla zodpovězena kladně. Na tuto otázku odpovědělo celkem 19 lidí. Firemní školka zaujala 4 respondenty. Dále 5 respondentů přijde zajímavý trend home office. Někteří lidé se doslechli také o možnostech oddechových místností, lázní, sportu v pracovní době či příspěvku na kadeřnické služby. Pouze 1 žena zná trend, který se objevuje především v asijských zemích, a to zdravotní volno během menstruace.

#### Otázka č. 26 Doporučil(a) byste svému známému práci ve Vašem podniku?



Obrázek 20: graf zobrazující doporučení práce v podniku svému známému. Zdroj: vlastní data.

Většina dotazovaných by svému známému podnik doporučila. 52,6 % by určitě doporučilo tento podnik a 45,6 % doporučilo, ale má malé připomínky.

#### Otázka č. 27 Z jakého důvodu byste svému známému práci ve Vašem podniku doporučil(a) či nedoporučil(a)?

U této otevřené otázky lidé ve 14 případech odpovídali, že by tuto společnost doporučili především kvůli stabilitě podniku na trhu. Dále 2 lidé by tento podnik doporučili, jelikož nabízí jistotu zaměstnání. Lidé by dále doporučili tohoto zaměstnavatele například díky dobrým pracovním podmínkám, klidu a pohodě na pracovišti, výhodným benefitům, dobré sociální péči a flexibilní pracovní době.

## 10.1 Vyhodnocení péče o zaměstnance v podniku XY

Po vyhodnocení dotazníkového šetření lze říci, že podnik XY nezvýhodňuje ani ženy ani muže. Povinná péče, kterou podnik musí svým zaměstnancům podle zákona a předpisů kolektivní smlouvy poskytnout, je v tomto podniku vyhovující (Šikýř, 2007, s.154). Podnik XY dodržuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na pohlaví, věk či vzdělání (§ 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., o rovném zacházení a zákazu diskriminace, s. 12).

Podnik nabízí svým zaměstnancům dobrovolnou péči, která zahrnuje rozvoj a vzdělávání či benefity. Touto péčí zvyšuje svou konkurenceschopnost na trhu (Šikýř, 2007, s.154).

S pracovní dobou, která je v podniku nastavena, jsou spokojeni téměř všichni dotazovaní. Pouze jeden člověk by prodloužil flexibilní dobu o 1 hodinu. Tento výsledek značí, že lidé jsou spokojeni s chronologickou flexibilitou, kterou Koubek definoval jako pracovní dobu, kdy si pracovník volí počátek pracovního dne, ale také konec. Mezi tyto volitelné časy se vkládá povinná doba, kdy pracovník musí být přítomen na pracovišti (Koubek, 2007 s. 349). Dále jsou respondenti spokojeni se započítáváním odpracovaných hodin do fondu pracovní doby.

Pracovní prostředí je v této společnosti moderní, a proto autorku zajímalo, zda na některé respondenty působí negativně. Obecně s pracovním prostředím jsou všichni dotazovaní spokojeni. U další otázky, která se týkala pracovního prostředí, tentokrát zaměřené na osobní potřeby, bylo zjištěno, že je většina respondentů opět spokojena s nabízenými nástroji či službami. Avšak několik žen odpovědělo, že nejsou úplně spokojené. Každá z nich uvedla jiný problém, se kterým se potýká. Velká okna, která jsou v kancelářích, může zapříčinit chlad či naopak horko v místnosti. Naneštěstí není možné dostatečně otevřít okna, aby se vzduch v místnosti více pročistil. Na pracovišti dále bývá větší množství zaměstnanců v jedné kanceláři. Tato skutečnost také často není vhodná z hlediska ovzduší. Někteří lidé preferují chlad či teplo, ale jiní nejsou schopni při jiných podmínkách efektivně pracovat. Na nepříznivé fyzikální podmínky práce odkazují autoři Šikýř (Šikýř, 2013, s. 296) a Koubek (Koubek, 2007, s. 354). Je nutné vždy najít společný kompromis, aby byli zaměstnanci spokojeni se svým pracovním prostředím.

Personální rozvoj a vzdělávání je v podniku zabezpečováno systematicky a dle aktuální potřeby podniku nebo vyplývající ze zákona (Šikýř, 2016, s. 138). Dle dotazníkového průzkumu je možné potvrdit, že většina dotazovaných zaměstnanců je spokojena se svým profesním vzděláváním a rozvojem.

Zaměstnanecké výhody jsou dle většiny dotazovaných zaměstnanců nabízeny bez rozdílu pohlaví. Všichni zaměstnanci mohou využívat benefity sociální povahy, což jsou například půjčky a dovolená navíc, dále zaměstnanecké výhody, které jsou spojené s prací jako je

stravování v rámci podniku a vzdělávání (Koubek, 2007, s. 320). Téměř všechny benefity jsou určeny pro muže i ženy. V tomto podniku nenalezneme benefit týkající se těhotných žen. Ale zaměstnanec může získat při narození dítěte a vyplnění žádosti finanční příspěvek. Nárok má jak otec, tak matka pracující ve společnosti. Benefity zaměstnavatel nastavil tak, aby každý měl možnost vybrat si dle zájmů a potřeb, tedy plošně (Šikýř, 2014, s. 123), ale především volitelně (Šikýř, 2014, s. 123-124). K nejzajímavějším benefitům dle respondentů patří pružná pracovní doba a dobrá zdravotní péče. Nepochybně motivující jsou také multi tickety na kulturu, sport a podobně.

Další oblast, která byla v dotazníkovém šetření řešena, jsou trendy v péči o zaměstnance. Více než polovina lidí uvedla, že se nikdy neseťkali či nezajímali o novinky. Ti respondenti, kteří znají nějaký trend, uvedli například firemní školku, oddechovou místnost, sport během pracovní doby. Jedna žena slyšela o zdravotním volnu v průběhu menstruace (DailyMail.co.uk, online. Citováno dne 23.4.2017).

## **10.2 Ověření výzkumných předpokladů a návrh doporučení**

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření ve společnosti XY lze nyní vyhodnotit pravdivost stanovených výzkumných předpokladů.

### **1. Muži se domnívají, že ženy na pracovišti mají rovnocenné postavení jako oni.**

Jelikož všech 11 dotazovaných mužů odpovědělo, že jejich kolegyně mají v podniku stejné postavení, je možné konstatovat, že muži své kolegyně berou jako sobě rovné. Stejný názor zastává více než 70 % dotazovaných žen. V zákoníku práce je ustanoveno, že zaměstnavatel je povinen zajistit rovné postavení všech zaměstnanců v podniku (§ 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., o rovném zacházení a zákazu diskriminace, s. 12). Muži by proto měli vnímat ženy jako rovnocenné kolegyně, jelikož ani zaměstnavatel ženy nebere jako méněcenné zaměstnance.

### **Tento předpoklad se potvrdil.**

Doporučení: Z průzkumu je zřejmé, že se podnik snaží zabezpečit rovné postavení všem svým zaměstnancům. Podnik má dobře nastavenou péči o zaměstnance, ale i přesto mají muži i ženy stále odlišné potřeby. Na základě toho, že podnik XY je moderní zaměstnavatel, který neseťtrává v minulosti, ale nabízí kvalitní systém výhod a celkové péče o zaměstnance, by mohl uvažovat o dalších trendech na zlepšování postavení žen.

### **2. Některé zaměstnanecké výhody zvýhodňují pouze ženy, nikoliv muže.**

Podnik XY nabízí benefit jen pro ženy, ale taktéž pouze pro muže. Ženy mohou využít zaměstnaneckou výhodu týkající se prevence a léčby karcinomu prsu. Pouze muži mohou

naopak čerpat benefit ohledně prevence a léčebného urologického programu. Žádný další benefit, který by zvýhodňoval pouze ženy či muže, tomto podniku neexistuje.

### **Tento předpoklad se nepotvrdil.**

Doporučení: Společnost XY nemá v úmyslu zvýhodňovat ani ženy ani muže, proto nabízí benefity, které mohou využít buď všichni zaměstnanci po splnění určitých podmínek nebo již zmíněné zdravotní výhody, které může využít jen pohlaví, které je k tomu určené. Žádné doporučení na zlepšení tedy nenavrhují.

### **3. Muži jsou více spokojeni se svým profesním rozvojem.**

Vzorek mužských respondentů byl značně nižší než počet žen. Ačkoliv 41 žen odpovědělo na otázku, zda jim zaměstnavatel poskytuje profesní rozvoj, kladně, dotazovaní muži odpověděli pozitivně také téměř všichni. U další otázky související s rozvojem, si myslelo 19 žen a 5 mužů, že je naprosto dostačující. Tudíž ani z těchto odpovědí nelze jednoznačně posoudit, zda jsou mužští zaměstnanci spokojenější s rozvojem, který jim zaměstnavatel nabízí.

### **Tento předpoklad nelze potvrdit ani vyvrátit.**

Doporučení: Tento předpoklad by bylo možné lépe analyzovat, pokud by vzorek mužů byl přibližně stejně vysoký jako u žen. Důležité je podotknout, že zaměstnanci jsou obecně spokojeni se svým rozvojem. Jelikož podnik nabízí velmi kvalitní profesní podporu svým zaměstnancům, nenavrhují žádné doporučení pro zlepšení.

### **4. Ženy-matky mají obecně složitější postavení v podniku než bezdětné ženy.**

Více než 60 % všech dotazovaných se domnívá, že ženy-matky nemají komplikovanější postavení než bezdětné ženy. Problém se sladěním rodiny a práce uvedlo kolem 30 % respondentů. Podnik XY dodržuje zákony a nediskriminuje své zaměstnance jen proto, že mají potomky.

Mohlo by se zdát, že ženy, které mají malé děti, mají komplikovanější situaci v zaměstnání. Ale pokud podnik dodržuje zákoník práce, kde se stanovují rovné podmínky pro všechny zaměstnance (§ 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., o rovném zacházení a zákazu diskriminace, s. 12) a orientuje se ve zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců, kde jsou uvedeny zákazy, povinnosti a práva týkajících se zaměstnankyň (§ 238, §239, §240, §241 a §242 zákona č. 262/2006 Sb., o zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců, s. 66 – 67), nemusí mít ženy-matky obavy o své finanční odměňování, o benefity ani o sladění práce a rodiny či další oblasti péče o zaměstnance.



## **Tento předpoklad se nepotvrdil.**

Doporučení: Dle průzkumu je možné uvést, že podnik dle více jak poloviny respondentů nediskriminuje své zaměstnankyně, které mají děti. Problém se sladěním rodiny a práce mají ženy především s malými dětmi, které jsou na matkách částečně závislé. Podnik XY nabízí svým zaměstnancům flexibilní pracovní dobu, tudíž problém mezi rodinným životem a prací se minimalizuje. V tomto případě bych doporučila vytvoření školky v rámci podniku. Matky by měly možnost být svým dětem blíže a zvýšila by se také produktivita zaměstnankyň, jelikož by nemusely své děti vyzvedávat v jiných částech města a odcházet ze zaměstnání dříve.

## **Vyhodnocení stanoveného cíle**

Cílem této práce bylo popsat péči o zaměstnance se zaměřením na ženy a analyzovat, zda ženy ve vybraném podniku mají vyhovující péči a zda je péče na stejné úrovni jako u mužů.

Je možné konstatovat, že **cíl práce byl naplněn**. Ženy v podniku dle výsledků šetření využívají kvalitní péči od svého zaměstnavatele. Dále se potvrdilo, že podnik XY zajišťuje rovnocennou péči pro ženy a muže. V žádné z oblastí péče o zaměstnance nebylo zjištěno, že by některé pohlaví bylo zvýhodňováno nebo naopak diskriminováno.

# Závěr

Péče o zaměstnance je velmi důležitou složkou řízení v podnicích. Konkurenceschopnost zaměstnavatele je závislá nejen na službách či výrobcích, které nabízí trhu. Kvalitní zaměstnanci pomáhají vytvářet pověst společnosti, ve které jsou zaměstnáni. Proto by měl zaměstnavatel dbát o péči o ně. Zajistit jim potřebné pracovní podmínky, zabezpečit bezpečnost na pracovišti, zvyšovat vzdělání a také je motivovat prostřednictvím benefitů. Ženy v zaměstnání jsou chráněny zákoníkem práce, kde jsou ustanoveny povinnosti zaměstnavatele například vůči těhotným zaměstnankyním.

Bakalářská práce se zabývala péčí o zaměstnance se zaměřením na ženy. Cílem teoretické části bylo popsat oblasti péče o zaměstnance a zaměřit se na ženy zaměstnankyně. První kapitola se dotýkala definic základních pojmů, které byly potřebné k seznámení s tématem. Pojetí péče o zaměstnance v obecné rovině, jak je rozdělena a jak je na ni nahlíženo z pohledu více autorů, bylo uvedeno v kapitole druhé. Nejrozšířenější kapitola byla nazvána pracovní podmínky, v níž jsme pojednávali o pracovní době a režimu, pracovním prostředí a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přinášející také pohled na ženy. Péče o zaměstnance dále obnáší rozvoj a vzdělávání a také odměňování. Obě kapitoly se člení na podkapitoly týkající se žen. V neposlední řadě byla uvedena péče o ženy v rámci zákoníku práce a parafrázovány či citovány díly upřesňující povinnosti zaměstnavatele a práva zaměstnankyně. Poslední kapitola popisovala vybrané nové trendy v péči o zaměstnance se zvýhodněním pro ženy.

V empirické části bylo cílem zjistit, jak kvalitní je péče o ženy ve vybraném podniku a zda je rovna péči o mužské zaměstnance. Pro vyhodnocení výzkumných předpokladů a splnění cíle, byla zvolena kvantitativní metoda dotazníkového šetření, kterého se účastnili zaměstnanci sídla podniku XY. Byla provedena také analýza interních dokumentů a rozhovor s vedoucí lidských zdrojů. Tyto dvě metody pomohly nahlédnout do systému péče o zaměstnance. Na základě výsledků bylo zjištěno, že ženy i muži jsou přibližně na stejné úrovni s poskytovanou péčí v podniku spokojeni. Dle průzkumu lze konstatovat, že podnik zavedl velmi kvalitní systém benefitů, který motivuje zaměstnance. Flexibilní pracovní doba je vhodným řešením v tomto typu podniku. Rozvoj a vzdělávání je poskytováno zaměstnancům systematicky a dle aktuálních potřeb. Doporučení na zlepšení bylo provedeno pouze u některých předpokladů, jelikož podnik splňuje bezchybně zákoník práce, ale také se ohlíží na zájmy a potřeby svých pracovníků.

V závěru lze konstatovat, že péče o zaměstnance je ve sledovaném podniku obecně na výborné úrovni. Tento podnik by mohl být inspirací pro firmy, které mají problémy s některou z oblastí péče o zaměstnance.

# Seznam použité literatury

- 1 ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- 2 Distanční práce. *Andromedia.cz: Databanka dalšího vzdělávání* [online]. [cit. 2016-12-11]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/distanční-práce>
- 3 DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- 4 DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- 5 Evropský den rovného odměňování žen a mužů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/28283>
- 6 Experiment ve Švédsku: Kratší pracovní doba, stejná práce i peníze. *Česká televize* [online]. 2015 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/svet/1594429-experiment-ve-svedsku-kratsi-pracovni-doba-stejna-prace-i-penize>
- 7 HANZELKOVÁ, Alena, KEŘKOVSKÝ, Miloslav a KOSTROŇ, Lubomír. *Personální strategie: krok za krokem*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2013. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.
- 8 *Když do sebe zapadá rodina a zaměstnání: Program pro rozvoj prorodinné orientace ve firmách* [online]. [cit. 2017-02-17]. Dostupné z: <http://auditrodina.mpsv.cz/index.php/personalni-rozvoj.html>
- 9 MOUREK, Jindřich. *Fyziologie: učebnice pro studenty zdravotnických oborů*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3918-2.

- 10 O rovném odměňování žen a mužů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/28284>
- 11 Pro koho je výhodný zkrácený úvazek? *FinExpert.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/pro-koho-je-vyhodny-zkraceny-uvazek>
- 12 Příručka pro personální a platovou agendu: Péče o zaměstnance. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, 2016 [cit. 2016-10-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB049>
- 13 Příručka pro personální a platovou agendu: XIV. Spolupráce s odborovou organizací. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-04-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>
- 14 Řekněte si o vyšší plat – s rozumem, sebevědomě a pozitivně. *Rovné příležitosti v souvislostech* [online]. Gender Studies, 2011 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <http://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/reknete-si-o-vyssi-plat-s-rozumem-sebevedome-a-pozitivne>
- 15 TOMŠÍK, Pavel. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2013., ISBN 978-80-87839-01-0.
- 16 SYNEK, Miloslav a KISLINGEROVÁ, Eva. *Podniková ekonomika*. 5., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-336-3.
- 17 ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.
- 18 ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4151-2.
- 19 ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

- 20 ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Praha: Grada, 2006. Pro moderní ženu. ISBN 80-247-1272-5.
- 21 VYHLÁŠKA č. 180/2015 Sb. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v180\\_2015](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v180_2015)
- 22 Vyplatí se firmě získat certifikát „Bezpečný podnik“? *Podnikatel.cz: Průvodce vašim podnikáním*. [online]. 2008 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/vyplati-se-firme-ziskat-certifikat-bezpecny-podnik/>
- 23 WAGNEROVÁ, Eliška a kol., *Listina základních práv a svobod: komentář*. Vyd. 1. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2012. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.
- 24 Women to get paid 'period leave' every month: Company reveals plan to let female staff take time off during cycle - but how do their male colleagues feel? *MailOnline* [online]. DailyMail, 2016 [cit. 2017-03-06]. Dostupné z: <http://www.dailymail.co.uk/femail/article-3471011/Company-reveals-plans-offer-period-leave-women-month-create-happier-work-environment.html>
- 25 *Zákoník práce*. In: Ostrava: Sagit, 2015, číslo 1065.
- 26 *Zákoník práce: Pracovní podmínky žen a mladistvých. Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: [vhttp://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z65\\_1965\\_3#par149](vhttp://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z65_1965_3#par149)
- 27 Ženy berou méně a mohou si za to mnohdy samy. Neřeknou si o víc. *IDnes.cz: Finance* [online]. 2010 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/zeny-berou-mene-a-mohou-si-za-to-mnohdy-samy-nereknou-si-o-vic-p5g-/podnikani.aspx?c=A101005\\_1460860\\_firmy\\_rady\\_hru](http://finance.idnes.cz/zeny-berou-mene-a-mohou-si-za-to-mnohdy-samy-nereknou-si-o-vic-p5g-/podnikani.aspx?c=A101005_1460860_firmy_rady_hru)
- 28 Ženy a bezpečnost a ochrany zdraví při práci. *Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci* [online]. [cit. 2017-02-09]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/women-and-health-work>

# Seznam obrázků

Obrázek 1: graf zobrazující pohlaví respondentů. ....	33
Obrázek 2: graf zobrazující věkovou strukturu respondentů. ....	33
Obrázek 3: graf zobrazující nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. ....	34
Obrázek 4: graf zobrazující délku zaměstnání v daném podniku. ....	34
Obrázek 5: graf zobrazující respondenty pečující nebo nepečující o děti do 18 let věku. ....	35
Obrázek 6: graf zobrazující obecnou spokojenost se sociální péčí. ....	35
Obrázek 7: graf zobrazující postavení mužů a žen na pracovišti. ....	36
Obrázek 8: graf zobrazující spokojenost s pracovní dobou. ....	36
Obrázek 9: graf zobrazující spokojenost s celkovým pracovním prostředím v podniku. ....	37
Obrázek 10: graf zobrazující spokojenost s osobními potřebami v pracovním prostředí. ....	38
Obrázek 11: graf zobrazující názor na benefity zaměřené na těhotné ženy. ....	39
Obrázek 12: graf zobrazující názor na zabezpečení rovných pracovních podmínek. ....	39
Obrázek 13: graf zobrazující názor na nabídku benefitů bez rozdílu pohlaví v podniku. ....	40
Obrázek 14: graf zobrazující názor na situaci žen-matek v podniku. ....	40
Obrázek 15: graf zobrazující názor na možnost profesního rozvoje. ....	41
Obrázek 16: graf zobrazující spokojenost s profesním rozvojem. ....	41
Obrázek 17: graf zobrazující spokojenost s fyzikálními pracovními podmínkami. ....	42
Obrázek 18: graf zobrazující názor na benefit zvýhodňující ženy před muži. ....	43
Obrázek 19: graf zobrazující setkání s novými trendy v péči o zaměstnance. ....	43
Obrázek 20: graf zobrazující doporučení práce v podniku svému známému. ....	44

# Seznam příloh

Příloha 1.....	55
----------------	----

## Příloha 1: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Veronika Lejčková a jsem studentka 3. ročníku na ČVUT, kde studuji obor Personální management. Dovolte mi Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který souvisí s mou bakalářskou prací na téma Péče o zaměstnance se zaměřením na ženy.

Vyplnění dotazníku je anonymní a zcela dobrovolné a zabere Vám cca 4 minuty.

Mockrát Vám děkuji za Váš čas a ochotu.

Veronika Lejčková

**1) Jste obecně spokojený(á) se sociální péčí, kterou vám zaměstnavatel poskytuje dle kolektivní smlouvy?** Jedna možná odpověď.

- Ano
- Ne
- Nevím

**2) Jaké postavení (komunikace vedoucího, možnost dalšího rozvoje, benefity,...) mají dle vašeho názoru muži a ženy na pracovišti?** Jedna možná odpověď.

- Muži i ženy mají stejné postavení, nikdo není upřednostňován
- Muži mají na pracovišti výrazně lepší postavení
- Ženy mají na pracovišti výrazně lepší postavení
- Muži mají o trochu lepší postavení než ženy
- Ženy mají o trochu lepší postavení než muži

**3) Vyhovuje vám Vaše pracovní doba?** Jedna možná odpověď.

- 1 Rozhodně ano
- 2 Spíše ano
- 3 Spíše ne
- 4 Rozhodně ne

**4) Proč Vám nevyhovuje pracovní doba?** (Odpovězte pouze, pokud jste odpověděl 3 nebo 4 u předchozí otázky)

.....

**5) Jste spokojen (a) s celkovým pracovním prostředím ve společnosti?** Jedna možná odpověď.

- Ano
- Ne
- Nevím



**6) S čím nejste na pracovišti spokojen(á)?** (Odpovězte pouze, pokud odpovíte NE u předchozí otázky)

.....

**7) Vyhovuje pracovní prostředí Vaším osobním potřebám (ergonomie vybavení kanceláře, sociální podmínky)?** Jedna možná odpověď.

- Ano
- Ne
- Nevím

**8) Co na pracovišti nevyhovuje Vaším potřebám?** (Odpovězte pouze pokud odpovíte NE u předchozí otázky)

.....

**Vyberte na škále, jak souhlasíte s následujícími výroky:** Jedna možná odpověď.

Odpovídejte na škále od 1 - 5 (1 rozhodně souhlasím, 2 spíše souhlasím, 3 nevím, 4 spíše nesouhlasím, 5 rozhodně nesouhlasím)

**9) Benefity v zaměstnání jsou zaměřené také na těhotné ženy.** .....

**10) Podnik zabezpečuje rovné pracovní podmínky jak mužům, tak ženám.** .....

**11) Podnik nabízí stejné benefity svým zaměstnancům bez rozdílu pohlaví.** .....

**12) Domníváte se, že ženy-matky malých dětí mají složitější situaci v podniku v některých ohledech, než bezdětné zaměstnankyně?** Více možných odpovědí.

- Ano, v kombinaci práce a rodiny
- Ano, při profesním rozvoji
- Ano, při odměňování
- Ano, setkávají se u kolegů či nadřízených s malým pochopením (např. při odchodu z práce, když dítě onemocní, atd.)
- Ano, v ..... jině ..... situaci (doplňte).....
- Ne, jejich situace není v podniku složitější.

**13) Poskytuje Vám zaměstnavatel možnosti profesního rozvoje?** Jedna možná odpověď.

- 1 rozhodně poskytuje,
- 2 spíše poskytuje,
- 3 spíše neposkytuje,
- 4 rozhodně neposkytuje

**14) Pokud je Vám profesní rozvoj umožněn, nakolik jste s ním spokojen/a?** (Odpovězte, pokud odpovíte 1 nebo 2 u předchozí otázky.) Jedna možná odpověď.

- Jsem spokojen(a), rozvoj je dostačující

Jsem vcelku spokojen(a), ale rád(a) bych se rozvíjel(a) více

Nejsem spokojen(a), profesní rozvoj je nedostačující

**15) Jsou fyzikální pracovní podmínky (ovzduší, hluk, osvětlení a barevné uspořádání pracoviště) v podniku pro vás dostačující?**

Odpovězte na škále od 1 - 5 (1 rozhodně ano, 2 spíše ano, 3 nevím, 4 spíše ne, 5 rozhodně ne)

.....

**16) Jaký benefit Vás nejvíce motivuje? Prosím vypište.** (Dobrovolná otázka.)

.....

**17) Existuje podle Vás v podniku nějaký benefit, který zvýhodňuje ženy před muži?**

Jedna možná odpověď.

Ano

Ne

Nevím

**18) Který benefit zvýhodňuje ženy?** (Pouze pokud odpovíte ANO v předchozí otázce.)

.....

**19) Setkal (a) jste se v médiích, z doslechu, či jinde s novými trendy v péči o zaměstnance?** Jedna možná odpověď.

(Myslím tím, jestli znáte nějaké novinky v péči o zaměstnance v podniku, například zajímavější profesní rozvoj, nové benefity, které se ujaly v jiných zemích, atd.)

Ano

Ne

**20) S jakými trendy jste se setkal(a)?** (Pouze pokud odpovíte ANO u předchozí otázky.)

.....

**21) Doporučil (a) byste svému známému práci ve vašem podniku?** Jedna možná odpověď.

1 rozhodně doporučil(a),

2 spíše doporučil(a),

3 spíše nedoporučil(a),

4 rozhodně nedoporučil(a)

**22) Z jakého důvodu byste svému známému práci ve vašem podniku doporučil či nedoporučil?**

.....

**23) Jaké je Vaše pohlaví?**

- muž
- žena

**24) Kolik je Vám let?**

- 18 – 25
- 26 – 35
- 36 – 45
- 46 – 55
- 56 – 65
- 66 a více

**25) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- základní
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

**26) Jak dlouho pracujete v daném podniku?**

- do dvou let
- 2 – 5 let
- 6–10 let
- Více než 10 let

**27) Máte děti do 18 let věku, které vyživujete?**

- Ano
- Ne

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.

# Evidence vypůjček

Prohlášení:

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

Jméno a příjmení: Veronika Lejčková

V Praze dne: 28. 4. 2017

Podpis: *Lejčková*

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis