



# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Problémy personálního rozvoje a zaměstnávání  
žen

Problems of women's personal development and  
their employing

## **STUDIJNÍ PROGRAM**

Ekonomika a management

## **STUDIJNÍ OBOR**

Personální management v průmyslových  
podnicích

## **VEDOUCÍ PRÁCE**

PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D.

BRŮŽKOVÁ

TEREZA

**2017**

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Brůžková	Jméno:	Tereza	Osobní číslo:	440973
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací 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:  
Problémy personálního rozvoje a zaměstnávání žen

Název bakalářské práce anglicky:  
Problems of women's personal development and their employing

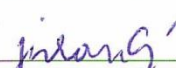


Pokyny pro vypracování:  
Cíl: zjistit, jak ovlivnil příchod žen terciální sektor. Porovnat pracovní oblasti s ohledem na obsazenost žen a mužů a na platové rozdíly. Cílem praktické části bude určování faktorů problematiky návratu žen po mateřské dovolené a najít optimální řešení, jak spojit práci a péči o rodinu. Přínos: navržení řešení spojení rodičovství a pracovního procesu pro České Radiokomunikace. Osnova: 1. Úvod, 2. Teoretická část: Zaměstnávání žen - Historické mezníky v ženských právech, přítomnost žen v pracovním procesu, právo a zaměstnávání žen, zaměstnávání cílená na ženy, terciální sektor. 3. Problémy při zaměstnávání žen, faktory ovlivňující zaměstnávání žen, mateřská dovolená a návrat do pracovního procesu, 4. Praktická část: Představení společnosti, dotazník, rozhovor, návrh řešení.

Seznam doporučené literatury:  
DYTRT, Zdeněk. Ženy a management: kreativita, inovace, etika, kvalitativní management.  
HUBINKOVÁ, Zuzana. Psychologie a sociologie ekonomického chování.  
KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky.  
TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:  
PhDr. Blanka Jirkovská PhD, MÚVS ČVUT - Oddělení pedagogických a psychologických studií

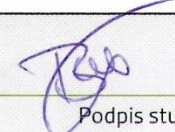
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

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

23-03-2017  
Datum převzetí zadání

 Podpis studenta(ky)

Brůžková, Tereza. *Problémy personálního rozvoje a zaměstnávání žen*. 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 přiloženém seznamu použité literatury.

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

V Praze dne: 02. 05. 2017

Podpis:

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Blance Jirkovské Ph.D., za vedení mé bakalářské práce, za podnětné návrhy, konzultace a připomínky, které ji obohatily. Za veškerý čas, který mi věnovala a za opravdu přínosná ponaučení.

# Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku zaměstnávání a personálního rozvoje žen. Cílem práce je zjištění faktorů ovlivňujících uplatnění žen na současném pracovním trhu a jejich pracovní rozvoj. Empirická část bakalářské práce obsahuje popis a analýzu provedeného dotazníkového šetření, které se zabývalo tématy souvisejícími s ženami na pracovním trhu. Cílem praktické části je analýza otázek a z ní vyplývající návrh řešení pro sladování pracovního a soukromého života žen.

## Klíčová slova

Zaměstnávání žen, mateřská dovolená, pracovní trh, personální rozvoj, sladování pracovního a soukromého života, firemní školka, platové rozdíly

# Abstract

The bachelor thesis focuses on the issue of employment and personal development of women. The aim of the thesis is to find out the factors influencing the employability of women in the current labor market and their work development. The empirical part of the bachelor thesis contains a description and analysis of the questionnaire survey, which dealt with issues related to women in the labor market. The aim of the practical part is to analyze the questions and the result of this it is a proposal for solution for reconciliation of women's work and private life.

## **Key words**

Employing women, maternity leave, labor market, personal development, work-life balance, company kindergarten, salary differences



# OBSAH

<b>OBSAH</b> .....	<b>6</b>
<b>ÚVOD:</b> .....	<b>7</b>
<b>1. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN</b> .....	<b>8</b>
1.1 HISTORICKÉ MEZNÍKY V ŽENSKÝCH PRÁVECH .....	8
1.2 PŘÍTOMNOST ŽEN V PRACOVNÍM PROCESU .....	9
1.3 PRÁVO A ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN .....	10
1.4 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CÍLENÁ NA ŽENY.....	11
1.5 TERCIÁLNÍ SEKTOR .....	14
<b>2. PROBLÉMY PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN</b> .....	<b>16</b>
2.1 ZAMĚŠTNÁNÍ CÍLENÁ NA MUŽE .....	16
2.2 PLATOVÉ NEROVNOSTI.....	17
2.3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PLATOVÉ NEROVNOSTI A PROBLÉMY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN .....	21
<b>3. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ A MATEŘSTVÍ</b> .....	<b>23</b>
3.1 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ .....	23
3.2 NÁVRAT PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ .....	25
3.3 FIREMNÍ ŠKOLKA.....	29
<b>4. ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN</b> .....	<b>32</b>
4.1 VLASTNÍ VÝZKUM.....	32
4.1.1 Výzkumné otázky .....	32
4.1.2 Popis zkoumaného podniku .....	33
4.1.3 Metodologický postup.....	33
4.1.4 Charakteristika respondentů.....	34
4.1.5 Analýza a hodnocení výzkumných otázek .....	36
4.1.6 Rozhovor .....	57
4.2 ZHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A CÍLŮ .....	59
4.3 NÁVRH ŘEŠENÍ .....	61
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>65</b>
<b>ZDROJE</b> .....	<b>67</b>
<i>Knižní zdroje:</i> .....	67
<i>Elektronické zdroje</i> .....	69
<b>SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>72</b>
<i>Seznam tabulek:</i> .....	72
<i>Seznam obrázků:</i> .....	72
<i>Seznam zkratk:</i> .....	73
<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>74</b>
<i>Příloha č. 1: Dotazník</i> .....	74
<i>Příloha č. 2: Evidence výpůjček</i> .....	80

## ÚVOD:

I přesto, že žijeme v moderní společnosti a naše kultura oficiálně nedovoluje veřejnou diskriminaci žen, stále se potýkáme s problémem postavení ženy na pracovním trhu. Problémy personálního rozvoje a zaměstnávání žen jsou stále aktuálním tématem. Ženy mají často nižší platové ohodnocení a zaměstnavatelé si myslí, že zaměstnávání žen nemusí být z různých důvodů tak výhodné.

Dané téma jsem si zvolila z toho důvodu, že jakožto žena, budoucí matka a zaměstnankyně mám vyšší pravděpodobnost, že s tímto problémem setkám v praxi. Cílem práce je určení faktorů problémů zaměstnávání žen a navrhnout řešení sladování pracovního a osobního života.

V mé práci se budu zabývat historickými mezníky, které ovlivnily nástup žen do zaměstnání, jakým přínosem byly a jsou ženy v pracovním procesu a určíme si zaměstnání cílená přímo na ženskou populaci. V další části se budu zabývat, pohledem českého práva na zaměstnávání žen. Jedním z hlavních témat teoretické části bakalářské práce bude určení faktorů, které ovlivňují platové nerovnosti mezi muži a ženami.

Velkým mezníkem života ženy je mateřství. Jakým způsobem však mateřství a mateřská a rodičovská dovolená zasahují do pracovního života ženy? Má tato doba nějaký vliv na zaměstnávání žen? Připustíme-li fakt, že ano, můžeme najít řešení sladování pracovního života a mateřství a může tímto řešením být firemní školka?

Pomocí statistik z Českého statistického úřadu a literatury na toto téma budu hledat odpovědi na mé otázky a snažit se najít řešení sladování profesního a soukromého života matky, protože mateřství je neodmyslitelnou částí života matky, a proto se jedná o hlavní cíl mé práce.

V empirické části se zaměřím na analýzu vlastního dotazníkového šetření na téma problémy personálního rozvoje a zaměstnávání žen. V závěru praktické části práce navrhu řešení pro, sladování pracovního a osobního života žen, který bude výhodný nejen pro zaměstnankyně, ale i pro zaměstnance. Tento návrh řešení by neměl potlačovat mateřství u žen a zároveň by měl podporovat dřívější návrat z rodičovské dovolené a jeho hladký průběh.

# 1. ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN

## 1.1 Historické mezníky v ženských právech

Již od počátku věků jsou rozdíly mezi muži a ženami vnímány. Muž i žena měli odlišné úlohy, které se v každém historickém období měnily s ohledem na nově přicházející inovace, technické pokroky nebo společenské podmínky. Žena byla velmi často v historii vnímána jako osoba pečující o domácnost, rodičí a vychovávající potomky a muž naopak jako pracující a zajišťující rodinu. Faktorů, které měnily vnímání žen a jejich povinnosti, bylo v historii mnoho. Významným historickým mezníkem, který se nás dotýká, až do současnosti, se stalo ženské hnutí za práva žen.

Toto seskupení mělo za úkol přinést ženám právo volit, dosáhnout vyššího vzdělání a následně i vyvolávalo pokusy o emancipaci. Emancipace a procesy s ní související se spojují s modernizací a novým pohledem na pracující ženy, samoživitelky a ženy, které jsou ekonomicky nezávislé (Dytrt, 2014).

Hlavním krokem na cestě k rovnoprávnosti mezi pohlavími v naší zemi byl zákon, který stanovil, že žena a muž jsou si ve všem rovni, mají stejná práva a taktéž povinnosti. Jedná se o zákon o právu rodinném z roku 1949, který, vešel v platnost k datu 1. 1. 1950 (Hubinkova, 2008).

Tímto zákonem se zrušilo dosavadní ustanovení z roku 1811, které jasně nařizovalo, že muž je hlavou rodiny. Jedná se o zákon rodinného práva, druhá hlava paragraf 91 (Hubinková, 2008).

## 1.2 Přítomnost žen v pracovním procesu

V předchozím odstavci jsme si zmínili důležité historické milníky v chápání postavení žen.

Přítomnost žen v pracovním procesu nebyla vždy samozřejmostí. Vliv na tuto zkušenost mělo mnoho faktorů, které si v následující podkapitole představíme. Budeme se zabývat těmito faktory spojenými s novými vynálezy, jako je například antikoncepce.

Jedním z faktorů na cestě zapojení žen do pracovního procesu je jejich masivní zaměstnávání v období válečných konfliktů ve dvacátém století. V té době se zjistilo, že ženy zvládají práci stejně kvalitně jako muži. Samozřejmě s mírnými výkyvy s ohledem na silovou stránku. Po válce byla možnost, aby se ženy vrátily zpět do domácnosti, ale většina z nich se odmítla vrátit.

Dalším faktorem bylo zlepšení a mechanizace nástrojů v domácnosti. Díky tomu se ušetřil čas, který ženy věnovaly domácnosti a mohly se více prosadit v pracovním procesu. Současně se více mechanizovala výroba a přecházelo se na výrobní pásy. Práce se tudíž stala méně fyzicky náročná. K tomuto faktu přispělo i větší stěhování do měst, které nastalo již během devatenáctého století s rozvojem průmyslu (Hubinková, 2008). Poté se přidaly nové nevýrobní sféry a začaly se více rozvíjet služby, ve kterých jsou ženy zdatnější. Jedná se například o administrativu, služby, zdravotnictví, školství, kulturní instituce a oblast výchovy (Svoreňová-Királyová, 1968).

Dalším podstatným faktorem zapojení žen do pracovního procesu bylo jejich vzdělávání, případně zvyšování kvalifikace, což rovněž velmi rozšířilo jejich možnosti pro práci.

V 50. letech 20. století se v Československu začaly stavět školky a jesle, což výrazně rozšířilo ženám větší časové možnosti pro vlastní. Současně se začalo regulovat těhotenství, díky antikoncepčním metodám, které přišly s průlomovou možností a to do určité míry plánovat těhotenství. Jedním z důsledků užívání antikoncepce bylo to, že ženy začaly oddalovat těhotenství a věnovaly se více práci (Kazimour, 1980).

### 1.3 Právo a zaměstnávání žen

Ač se ženy po celá staletí musely snažit vydobýt si své místo v pracovním procesu, dodnes jsou v zákonu jasně stanoveny práce, které dělat nesmějí. V následujícím odstavci se zaměříme na práce a omezení, které ženy nesmějí dělat a proč. Taktéž budeme řešit povinnosti zaměstnavatele ke vztahu k ženám.

*„Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol“ (Zákoník práce, 2015 §150).*

Jak je patrné z přechodí citace ze zákoníku práce, sedmá hlava s názvem „Pracovní podmínky žen a mladistvých“, ženy nesmějí vykonávat těžké práce pod zemí. Toto prostředí ve spojení s velmi těžkou prací není vhodné pro ženy, jelikož většinou na tento druh práce nemají fyzické propozice, tedy jsou nezpůsobilé k této práci. V tomto zákoně existují čtyři výjimky, kdy se žena v těchto prostorech může zdržovat. Jedná se o tyto výjimky: ženy, které manuální práci nevykonávají, ale mají funkce řídicí a odpovědné, ženy vykonávající sociální a zdravotnické služby, ženy vykonávající praxi při studiu. Závěrem i práce, které nejsou manuální a jsou nutné občasné vykonávat pod zemí, nejčastěji práce dozorčího, kontroly, či činnosti studijní (Zákoník práce, 2015 §150 d).

Druhou ze tří oblastí práce zakázané ženám jsou zaměstnání, která by ohrožovala jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanovuje pomocí vyhlášek práce, které jsou zakázané pro ženy kojící, těhotné a taktéž matky do devíti měsíců věku dítěte.

Třetí oblastí je práce, která nesmí být vykonávána zejména těhotnými ženami. Jedná se o zákazy vykonávání určité práce, což ošetřuje odstavec číslo tři, kde je jasně napsané, že veškeré práce, které by mohly ohrozit těhotenství ženy, matku, jejíž potomek je mladší devíti měsíců, nebo kojící ženy, jsou zakázány.

Zaměstnavatelé musí ochraňovat ženské zájmy v souvislosti s porodností a zajištěním dobrých podmínek pro matky malých dětí, nebo matky budoucí. Zákoník práce České republiky ukládá zaměstnavateli povinnost, že těhotné ženy, které doposud dělaly rizikovou práci s ohledem na jejich stav, musí dočasně vykonávat práci

bezpečnou. Taktéž zákon stanovuje, že ženy, které vychovávají dítě do osmi let věku, smí na služební cesty pouze se svým výslovným souhlasem (Zákoník práce, 2015).

#### **1.4 Zaměstnávání cílená na ženy**

Poohlédneme-li se do historie, ženy byly často brány dříve jako hodné podřadných prací, z důvodu nedostatku vzdělání (Hubinková, 2008).

To se však postupně měnilo s narůstajícími možnostmi pro jejich vyšší vzdělávání a zvyšování kvalifikace. V následující části si uvedeme příklady zaměstnávání, v nichž ženy dominují spolu s důvody, proč tomu tak je.

Ženy jsou obecně vnímány jako emočně inteligentnější, empatictější a citlivější, proto jsou určitá zaměstnání využívající těchto vlastností cílená na ženské pohlaví.

Ženy jsou díky jejich vlastnostem častěji spojovány s prací s dětmi a nemocnými lidmi, zapojují se, jako sestry, nebo pečovatelky, protože jejich povahy a sklony o někoho pečovat jsou u žen zpravidla výraznější, než u mužů.

Na druhou stranu, i když ženy převažují jako učitelky na základním a středním stupni škol, na vyšších postech v rámci školství jsou muži značně v přesile. Jak ukazují výsledky průzkumu s názvem „Ženy a česká společnost“, provedeného v roce 2010 Českým statistickým úřadem, posuzujeme-li například pozice děkan a rektor na vysoké škole, muži jsou v těchto pozicích obsazováni až o 82 % více, než ženy. Nebo například rektorky jsou dle procentuálního zastoupení pouze v 4 %, zbylých 96 % obsazují muži. Co se týče doktorandského studia, z průzkumu vysokých škol vyplývá, že ženy tvoří pouze 36 % studentů (Ženy a česká společnost, 2010).

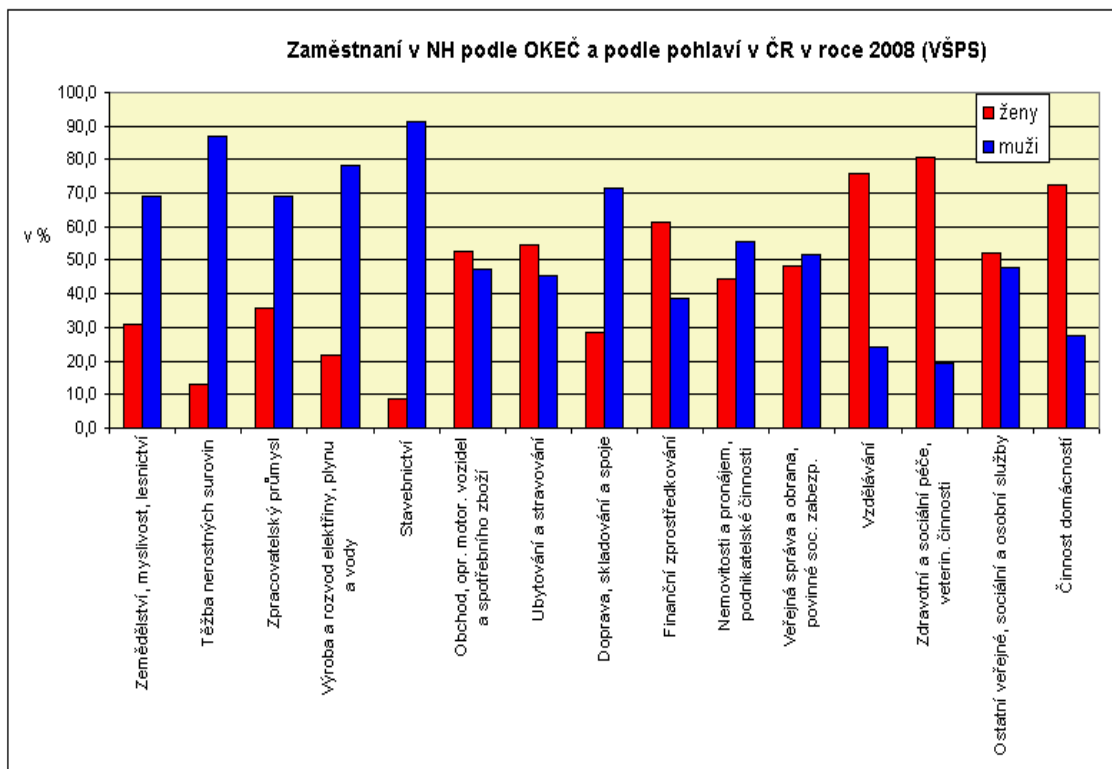
Následující údaje byly vyzískány z Výběrového šetření pracovních sil, které zveřejnil na svých stránkách Český statistický úřad. Díky dostupným informacím si můžeme rozdělit zaměstnání do několika skupin. Z výsledků je jasné, že ženy jsou více zaměstnávány ve zdravotnictví a školství a taktéž ve skupině veterinární činnosti, kde se jedná až o 80 % zastoupení žen. Na druhou stranu existují velké rozdíly ve skupině zákonodárců, vedoucích pracovníků a řídicích pracovníků. Nepoměr v těchto skupinách

je následující: Muži jsou zaměstnáváni ze 71,9 % (Český statistický úřad, 2014 dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-\\_zeny\\_a\\_muži\\_v\\_krajích\\_cr\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-_zeny_a_muži_v_krajích_cr_zamestnanost), citováno: 12.3. 2017).

Dle dostupných dat z Českého statistického úřadu z roku 2008 jsou skupiny nejvíce zastoupené ženami a jejich zaměstnávání následující: Stravování a ubytování, kde muže převyšují v průměru o 10 %; finanční zprostředkování a účetnictví, kde ženy v průměru převyšují procento zaměstnaných mužů o 22 %; ve vzdělávacím sektoru jsou ženy na 72 % celkového zastoupení, avšak muži v tomto sektoru se ujímají vedoucích pozic.

Díky ženským vlastnostem, jako je vyšší sklon k pečování, empatie a větší emocionálnost, jednoznačně dominují v oblasti zdravotnictví a sociální práci. V těchto sektorech je zaměstnáno více než 80 % žen a pouze méně než 20 % mužů. Pečlivost a smysl pro organizaci se taktéž ukazuje v zaměstnávání nižších administrativních pracovníků, v nichž ženy zaujímají více než 74 %.

Existují zaměstnání, kde jsou rozdíly mezi muži a ženami nejmenší. Můžeme se podívat pomocí KZAM, jedná se o číselník pro klasifikaci zaměstnání používaný celostátně, z roku 2008 na některé z nich. Mezi tyto zaměstnání patří například Vědečtí pracovníci, kde se spolu s duševními pracovníky liší rozdíl pouze o 2,1 %, kdy ženy zastupují 52,1 % a muži 47,9 % (Český statistický úřad, 2008).



**Obrázek č. 1:** Graf popisující zastoupení žen a mužů v jednotlivých oblastech.

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/xp/analiza->

[\\_zeny\\_a\\_muzi\\_v\\_krajich\\_cr\\_zamestnanost, 2014, citováno: 27.11. 2016](#)

Jak můžeme vidět v grafu číslo 1, zaměstnání, kterým dominují muži, jsou například těžba, zemědělství, lesnictví, stavařství a další. Naopak typickými oblastmi, kde dominují ženy, jsou například zdravotní sestra, pedagog, nižší administrativní pracovníci, pečovatelky a další. Mnoho z těchto zaměstnání spadá do takzvaného terciálního sektoru. O terciálním sektoru se budeme více zmiňovat v následující podkapitole, kde se pokusíme zjistit, proč jsou ženy více zaměstnávány právě v tomto sektoru a jaké předpoklady jim v tom pomáhají.



## 1.5 Terciální sektor

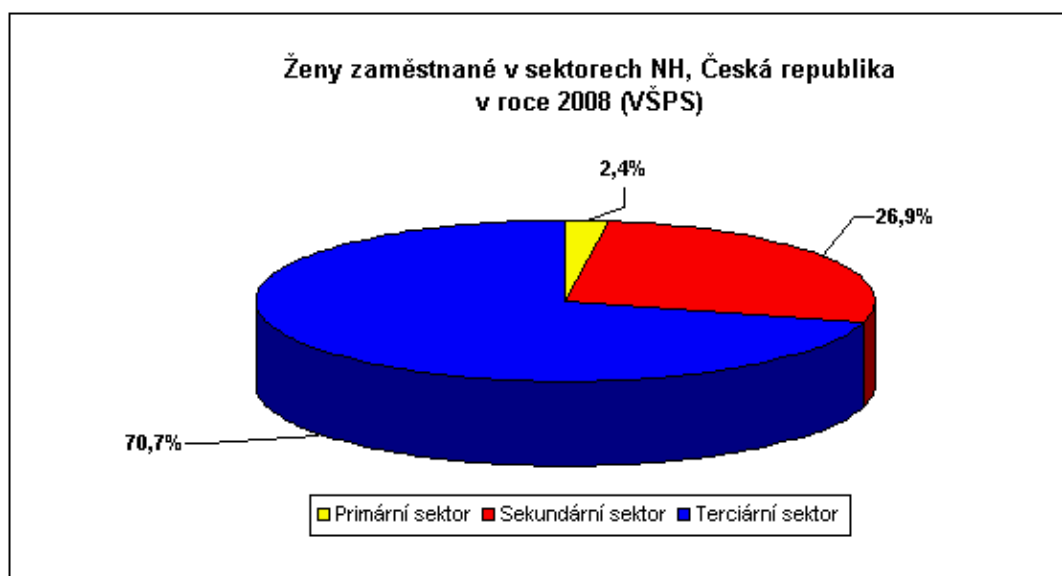
V předchozí podkapitole jsme si ukázali, ve kterých zaměstnáních ženy výrazně převažují zastoupení mužů. Většina z těchto zaměstnání se řadí do terciálního sektoru. Jak je patrné z údajů Českého statistického úřadu zobrazených v grafu č. 2, jsou ženy nejvíce zaměstnávány v terciálním sektoru, až 71 % zaměstnaných žen pracuje právě zde, oproti 2,5 % žen, které pracují v primárním sektoru, tedy v zemědělství. Terciální sektor, tedy sektor služeb zahrnuje mimo jiné zdravotnictví, školství a sociální oblast, kde se ženy vyskytují častěji, jak jsme již výše uvedli.

Ve zmíněných oborech jsou ženy velmi výrazně zastoupené, hlavně proto, že jsou empatičtější, mají tendenci pečovat o druhé a jsou vybaveny dalšími potřebnými vlastnostmi evolučně spojenými s mateřstvím a rodičovstvím. Dle nezávislých testů jsou ženy výrazně empatičtější a jejich emoční inteligence, která je potřebná k vykonávání těchto zaměstnání, jako je například učitel, sociální pracovník, ošetřovatel či zdravotní sestra je výrazně vyšší (Seitl, Lečbých, 2016).

Terciální sektor se začal velmi výrazně rozvíjet v druhé polovině 20. století, tedy v období, kdy ženy ve velkém začaly opouštět domácnosti a ve větší míře nastupovaly do práce. Faktory, díky kterým se ženy dostávaly do práce, jako je druhá světová válka, modernizace pracovních prostor a zavádění pásové výroby, antikoncepce a plánované rodičovství, jsme si zmínili v první podkapitole. Můžeme se tedy domnívat, že nástup žen do zaměstnání ovlivnil terciální sektor a pomohl jej velmi výrazně rozvinout (Slušná, 1988).

Terciální sektor se v České Republice stále rozvíjí a můžeme v něm hledat největší pracovní potenciál. V roce 2006 terciálním sektoru pracovalo více, než 2 716 tisíc zaměstnaných lidí, což tvoří více než 56 % (Český statistický úřad, 2014).

V roce 2015 můžeme pozorovat nárůst o více než 30 tisíc, a zastupuje tak svou zaměstnaností 59,1 % podílu na pracovním trhu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).



**Obrázek č. 2:** Graf zachycující ženy zaměstnané v jednotlivých sektorech.

Zdroj: [https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-\\_zeny\\_a\\_muži\\_v\\_krajích\\_cr\\_zamestnanost, 2015, citováno 28.11. 2016](https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-_zeny_a_muži_v_krajích_cr_zamestnanost, 2015, citováno 28.11. 2016)

## **2. PROBLÉMY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN**

V následujících odstavcích se zaměříme na problémy zaměstnávání žen a to konkrétně na otázky, jaké faktory mohou ovlivňovat lukrativnost zaměstnávání žen, z jakého důvodu jsou určitá zaměstnání výrazně zastupována mužskou populací a jak se tato skutečnost může podepisovat na platovém ohodnocení. Taktéž se zaměříme na zaměstnání cílená na muže a z jakého důvodu se zde nedaří ženám.

### **2.1 Zaměstnání cílená na muže**

V určitých typech zaměstnání jsou v naprosté většině zaměstnáváni muži. Patří k nim například stavebnictví a těžba nerostných surovin. Tato zaměstnání vyžadují tělesné proporce a silové předpoklady, které ženy díky tělesné kondici většinou nemají. Těžba nerostných surovin je taktéž mužskou disciplínou, jelikož ženy dle zákona nesmí provádět práce v podzemí. Mezi další typicky mužské profese patří například řemeslníci spolu s výrobcí a opraváři, kdy muži zastupují 89 %, nebo například obsluha strojů, kdy muži zastupují 73 % (Český statistický úřad, 2008).

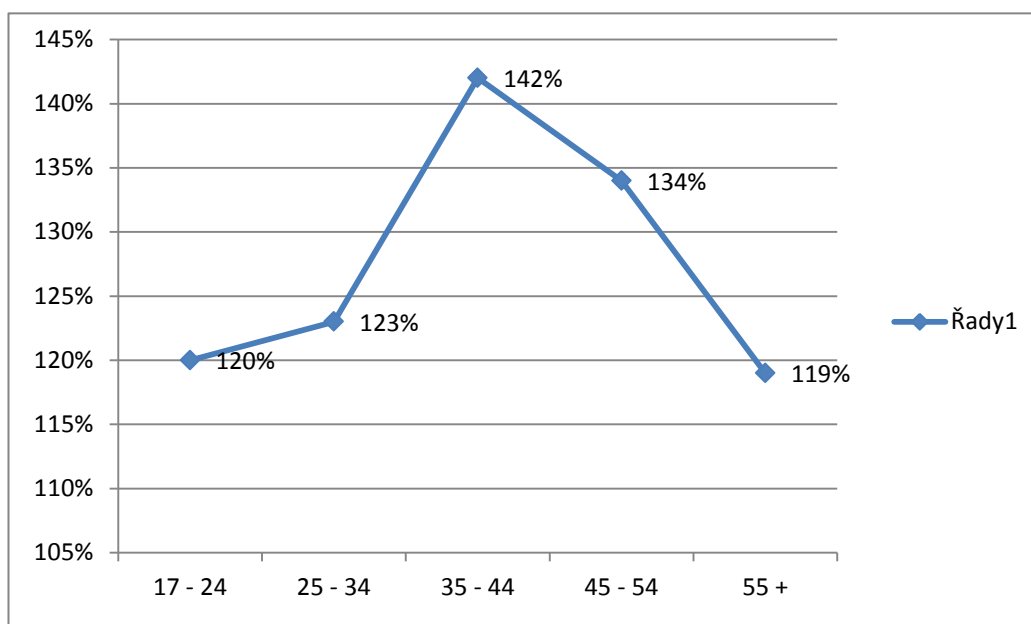
Budeme-li hovořit o zastoupení žen v armádě a ozbrojených složkách, můžeme vidět velký nepoměr žen a mužů. V 94 % jsou zde zaměstnáváni muži. Jedním z důvodů je menší fyzická výkonost žen, nebo například případné těhotenství a mateřství, což v armádě činí velký problém, protože ženy poté ztrácejí schopnost bojové pohotovosti. Aby ženy dosáhly stejné úrovně, musí mít větší množství podpůrného vybavení, a tedy jsou požadovány větší náklady, než na vybavení muže (Balabán, Pernica a kol., 2015).

## 2.2 Platové nerovnosti

Rozdíly mezi příjmy žen a mužů jsou mnohdy zdrojem společenských debat. Ženy se stejnou délkou praxe a stejnou pracovní pozicí dostávají až o 13 % menší plat, než muži. Názorně si to můžeme ukázat na příkladu, kdy muž pobírá měsíční příjem ve výši 20 000 a žena za stejnou pozici a stejné společnosti pouze 17 400 korun (Janda, 2012).

Již v Československu byly platové rozdíly zdokumentovány paní Jechovou, která popsala například rozdíl u mzdy mistra, kdy za stejnou práci měla žena o 12,5 % méně, než muž. I v zaměstnání, kde velmi výrazně zastoupení žen převažovalo a i v současnosti převažuje mužské zastoupení, můžeme najít platovou diskriminaci, například rozdíl u účetních byl u žen až o 8 % menší plat, než u mužů. Taktéž velkého rozdílu, dosahovala nerovnost platu u obvodních lékařů, kdy ženy měly v průměru o 10 % méně (Vaněk, Krátká, 2014).

V rozmezí let 2006 a 2008 se rozdíly mezi platovým ohodnocením žen a mužů prohlubovaly. Rozdíl v roce 2006 činil v průměru 22,4 %, zatímco v roce 2008 se rozdíl vyšplhal na 26,1 %. Nejvyšší rozdíl byl zaznamenán ve skupině zákonodárců. Dále pak u skupin vedoucí a řídicí pracovníci, kde se jednalo o rozdíl až 43,2 %. Na druhou stranu nejnižší rozdíl byl zaznamenán u kvalifikovaných dělníků v zemědělství, lesnictví a rybolovu, kde rozdíl činil 14,9 %. Nejvyšší platová nerovnost se v roce 2008 ukázala v kraji Vysočina a ve Zlínském kraji. Platový rozdíl byl více než 6 000 Kč v průměru (Český statistický úřad, 2014, dostupné z [www.czso.cz/csu/xp/analyza\\_zeny\\_a\\_muzi\\_v\\_krajich\\_cr\\_zamestnanost](http://www.czso.cz/csu/xp/analyza_zeny_a_muzi_v_krajich_cr_zamestnanost), citováno: 12.3. 2017).



**Obrázek č. 3:** Graf zachycující platové rozdíly mezi pohlavími v jednotlivých věkových skupinách.

*Zdroj: platy.cz, 2014, dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/rozdily-mezi-platy-muzu-a-zen-jsou-nejvyssi-kolem-ctyriceti-let/50126>, citováno 28.11.2016*

Jak je patrné z grafu číslo tři, platové nerovnosti mezi pohlavími jsou nejvýraznější ve středním věku. Průměrný rozdíl platů je přibližně 29 %, ale v porovnání jednotlivých věkových kategorií můžeme vidět, výrazné změny. Zaměstnanci do 24 let, mají poměrný rozdíl mezi platy mužů a žen okolo 20 %. Pokud se podíváme na kategorii 25 – 34 let, muži mají přibližně o 23 % vyšší plat. Největší rozdíl mezi platy můžeme vidět v rozmezí 35 – 44 let, kdy se rozdíl vyšplhal až na 42 %. Poté se rozdíl opět snižuje a tedy v rozmezí 45 – 54 lety dochází k rozdílu okolo 34 %. Nejnižší rozdíl je pak patrný na konci produktivního věku a to pod 20 % (platy.cz, 2014, dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/rozdily-mezi-platy-muzu-a-zen-jsou-nejvyssi-kolem-ctyriceti-let/50126>, citováno: 18. 11. 2016).

Zamyslíme-li se nad rozdíly ve věkových skupinách, dle mého názoru můžeme hovořit o vlivu mateřství. Největší rozdíl nastává ve věku 30-34, kdy jsou ženy často více zaměstnávány starostí o rodinu a snaží se skloubit zaměstnání a péči o rodinu. V tomto věku se velmi často vrací po rodičovské dovolené, nebo jsou jejich potomci ve

věku, kdy jsou častěji nemocní a jsou závislí na ošetřování dospělé osoby. Pokud v takovýchto případech nemohou zastoupit prarodiče, či jiní pečující, je žena nucena pečovat o potomka sama na úkor jejího pracovního růstu. V následujících letech 35-44 je rozdíl mezi průměrnými platy mužů a žen zaviněn menší praxí u žen, která je zpravidla nižší z důvodu již zmiňovaného mateřství. V pozdním věku se rozdíl snižuje, až na nejnižší udávaný rozdíl. Věk 55+ může být pro různé profese věk, kdy jsou pracovní zkušenosti poměrně vyrovnané a hlavní faktory rozdílnosti mezd jsou nepatrné.

Jedním z důležitých problémů taktéž často může být i fakt, že ženy se samy často podhodnocují u přijímacích řízeních, si řeknou o nižší plat, nebo naopak v pozdějších letech si často neřeknou o zvýšení platu (Financinoviny.cz, 2017, Dostupné z: <http://www.finance.cz/487491-zeny-maji-prumerne-nizsi-mzdu-o-24-pct-a-plat-o-17-pct-nez-muzi/>).

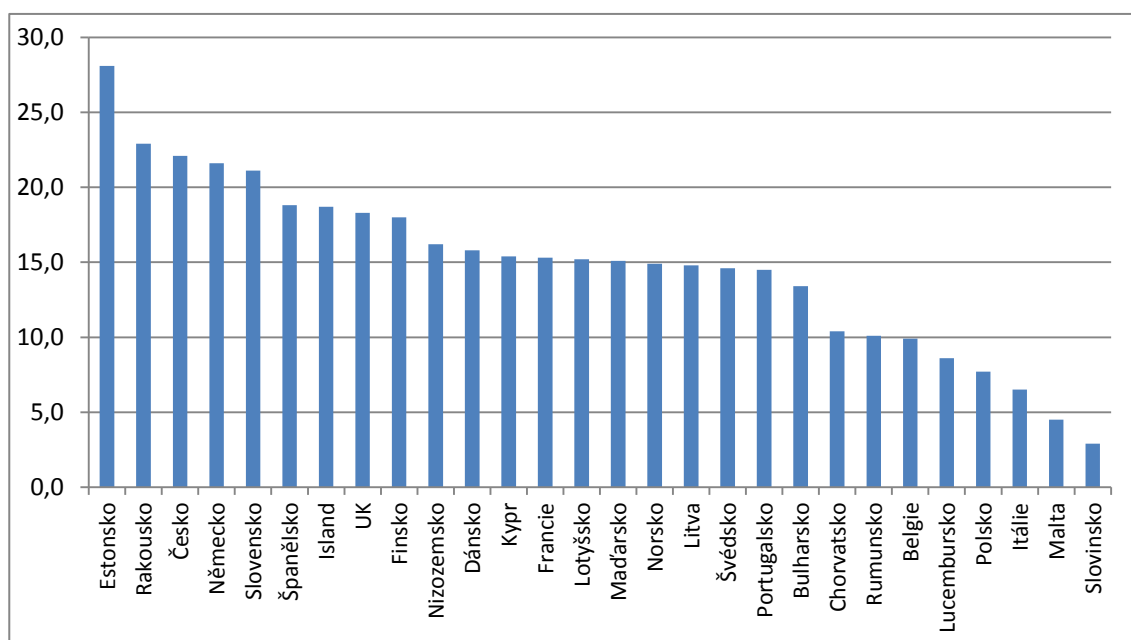
Dle portálu platy.cz se v roce 2015 platový mezi platy mužů a žen přílišně nezměnil. Ženy stále průměrně pobírají pouze 70 % platu mužů, kteří si vydělají v průměru 30 450 Kč a ženy 23 640 Kč. Nicméně v oboru doprava, spedice a logistika mají ženy v průměru větší plat než muži. Ženy v tomto oboru vydělávají 21 600 Kč a muži 21 330 Kč (platy.cz, 2015, dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/zeny-stale-vydela-vy-77-procent-platu-muzu/50189>, citováno 18.3. 2017).

Proč mají ženy v průměru menší plat, ale v oblasti dopravy, spedice a logistiky jsou ohodnocovány větší částkou, než muži? V této oblasti lze najít více druhů pozic, jako například skladníci, vedoucí skladu, obsluha skladní techniky, nebo například řidiči, koordinátor dopravy apod. Ženy obvykle kvůli svým fyzickým předpokladům nevykonávají manuální práce a z toho vyplývá, že vykonávají práci postavenou v tomto oboru výše, než je skladník a tím pádem pobírají i vyšší plat (webová stránka bysnyshned.cz, 2015, dostupné z: <http://bysnyshned.cz/podnikani/c1-63871620-v-doprave-a-logistice-maji-zeny-vyssi-platy-nez-muzi-jde-ale-o-vyjimku>, citování 12.4. 2017).

Pro srovnání, si ukážeme rozdíly v Evropě. V zemích Evropské unie se rozdíl platového ohodnocení pohybuje v průměru 16 %. Jak je znázorněno v grafu č. 4 nejnižší

platovou nerovnost můžeme najít ve Slovinsku, kde se rozdíl pohybuje okolo 2,9 %. Druhý nejnižší rozdíl v platovém hodnocení žen a mužů můžeme najít na Maltě, a to 4,5 %. Na třetím místě je Itálie, kde se rozdíl pohybuje okolo 6,5 %. Země se čtvrtým nejmenším rozdílem 7,7 % je Polsko, jedná se tak o nejmenší rozdíl ve střední Evropě, vzhledem k tomu, že Česká Republika spolu se sousedícími zemi, může čítat rozdíl před 20 %, stává se tak Polsko příjemným překvapením.

Na druhou stranu, největší platový rozdíl můžeme najít v Estonsku, kde se rozdíl pohybuje okolo 28,3 %. Další země s největším platovým rozdílem jsou Rakousko, Česká Republika a Německo, tedy země ve střední Evropě. Rozdíly se pohybují v rozmezí od 21 % do 23 % (Eurostat, 2015, dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/zeny-vydelavaji-o-petinu-mene-v-eu-vyrazne-vycnivame/r~5637a31ac32e11e486b9002590604f2e/>, citováno 19. 3. 2017).



**Obrázek č. 4:** Graf popisující platový rozdíl mezi pohlavími v Evropě

*Zdroj: Eurostat, 2015,*

Z grafu číslo tři je patrné, že rozdíly v odměňování žen jsou opravdu znatelné u většiny evropských zemí a obzvláště u zemí střední Evropy. Česká Republika spolu se sousedními zeměmi, kromě Polska, jasně dominuje tabulce.

### **2.3 Faktory ovlivňující platové nerovnosti a problémy zaměstnávání žen**

Jak jsme si v přechozích odstavcích ukázali, platové rozdíly mezi muži a ženami jsou, nejen v České Republice, dosti patrné. Avšak platové rozdíly se v posledních deseti letech snížily skoro u všech zemí Evropské unie, nicméně u zemí, jako je Portugalsko a Maďarsko, naopak narostly.

Platové nerovnosti s sebou mohou nést řadu rizik. Jedním z nich může být, nižší důchod pro ženy vyplývající z jejich nižších příjmů. Ženy jsou tak vystavované většímu riziku chudoby. Žen starších 65ti let ohrožených chudobou se v roce 2012 vyskytovalo více než 21 %, zatímco mužů pouze 4 % (Evropská unie, 2014).

Za příčiny mzdových rozdílů mezi pohlavími můžeme považovat následující tři rozdíly. Jako první lze označit sladění práce se soukromým životem, kdy se ženy starají o děti a domácnost, nebo například o nesamostatného člena rodiny. Ženy jsou také ty, kteří ve větší míře zůstávají na rodičovské dovolené spolu se svými dětmi. To je také důvod, proč pouze 68 % žen, které mají malé děti, pracuje, oproti 89 % mužů.

Druhým rozdílem je to, že ženy jsou zaměstnávány v oblastech, které jsou obecně méně platově ohodnocené, jako například asistentky, prodavačky, zdravotní sestry, učitelky, nebo méně kvalifikované, či nekvalifikované pracovnice. V oblastech školství a zdravotnictví se pohybuje 80 % žen. V těchto oborech je menší platové ohodnocení, než v IT oblastech, nebo u vedoucích pozicích, kde jsou ženy zaměstnávány výrazně méně, než muži.



Třetím rozdílem je výrazně menší zastoupení žen v manažerských a vedoucích pozicích. Důvodem menšího zastoupení žen na vedoucích pozicích, může být mimo jiné právě zmiňovaná péče o děti, kdy se žena očitne zpravidla na 1 až 3 roky mimo pracovní proces. Pokud si během rodičovské dovolené neudrží kontakt se zaměstnavatelem, následný návrat může být mnohem těžší, než u žen, které z pracovního procesu vystoupily na kratší dobu, zároveň se nepřestaly zajímat o vývoj ve své profesi.

K těmto rozdílům, se mohou přidat různé společenské stereotypy a diskriminace. Ač jsou ženy novými absolventy škol vstupujícími na pracovní trh zastoupeny v 62 %, stále se velmi málo vyskytují v oborech, jako je informatika, či matematika. Někdy mohou být u žen osobní volby ovlivněny tradicemi a dochází k tzv. nástupu k naučeným stezkám. Tyto stezky, mohou ženy samy dovést k profesím, kde byly tradičně zastoupeny. V tomto důsledku může být např. méně žen, které pracují ve vědeckém odvětví. Tyto tradice a stereotypy nutí zaměstnavatel, již při výběrovém řízení přemýšlet o ženě, jako o budoucí matce, která na dlouhou dobu opustí společnost a odejde na rodičovskou dovolenou (European commission, 2016, dostupné z [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm), citováno 19.4.2017).

Jedním z dalších faktorů ovlivňujících vyšší rozdíly v platech mužů a žen je delší rodičovská dovolená. V zemích, kde je žena s dítětem na rodičovské dovolené déle, je rozdíl v odměňování vyšší. V návaznosti na předchozí odstavce s platovými rozdíly Evropské unii, se můžeme znovu zaměřit na Slovinsko, které má nejmenší rozdíl v platovém ohodnocení. Ve Slovinsku jsou ženy včetně povinné mateřské dovolené spolu s rodičovskou dovolenou s dítětem pouze rok (Volejníčková, 2015).

### **3. ZAMĚSTNÁVÁNÍ A MATEŘSTVÍ**

V předchozích kapitolách jsme si určili problémy zaměstnávání žen a vyjmenovali jsme si faktory, které ovlivňují personální rozvoj žen, výši jejich příjmu a specifika při výběrových řízeních.

Hlavním rozdílným faktorem v pracovním životě žen oproti mužům je mateřství, tedy mateřská a rodičovská dovolená a péče o potomka, která následuje po rodičovské dovolené. Ze statistik, které jsou výše uvedené, je jasně patrné, že rodičovská dovolená má velký dopad na výši ženských platů a jak vyplývá z výše uvedených informací, platové rozdíly v zemích, kde je rodičovská dovolená delší, jsou mnohem znatelnější a naopak, v zemích, kde je rodičovská dovolená krátká, jsou platové rozdíly menší.

Mateřství je u mnoha žen neodmyslitelná součást jejich života, a proto se v této kapitole zaměříme na alternativy skloubení mateřství a pracovního života. Mimo jiné si nastíníme problémy, které čekají ženy po návratu z rodičovské dovolené.

#### **3.1 Mateřská a rodičovská dovolená**

Jak jsme již výše zmínili, mateřská a rodičovská dovolená je pro ženy z pracovního hlediska spíše nevýhodná, protože tak ztratí na delší dobu kontakt s dosavadním zaměstnáním. Jedná se tedy o jeden z hlavních faktorů, který ovlivňuje platovou rozdílnost u žen a mužů. Dříve než se budeme zabývat problematikým návratem žen z rodičovské dovolené, zaměříme se na to, jak zákoník práce definuje mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Mateřská dovolená: „*V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, náleží mateřská dovolená po dobu 37 týdnů*“ (Zákoník práce, Zákon č. 65/1965 Sb. § 157, 2015).

Rodičovská dovolená: „*K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let*“ (Zákoník práce, Zákon č. 65/1965 Sb. § 158, 2015).

Mateřská dovolená je vnímána jako důležitá osobní překážka pro zaměstnavatele v práci, po dobu jejího trvání je totiž povinen držet zaměstnankyni místo. Na mateřskou dovolenou má právo pouze matka narozeného dítěte, protože se mateřská dovolená odvíjí od narození potomka a trvá do 28 týdnů po porodu. Pokud ovšem žena porodila dva a více potomků, náleží jí mateřská dovolená ve výši 37 týdnů. Žena si může sama určit, kdy na mateřskou dovolenou odejde. Zákon stanovuje, že by tomu mělo být zpravidla od začátku šestého týdne před očekávaným termínem porodu, avšak nejdříve začátkem 8 týdne před plánovaným dnem porodu (Rydvalová, Junová, 2011).

Pokud si zaměstnankyně z nějakého důvodu, jako je například předčasný porod, vyčerpá méně týdnů mateřské dovolené před porodem, náleží jí po porodu pouze 22 týdnů, pokud porodila dva, či více potomků, náleží jí 31 týdnů. Výjimka přichází, pokud se dítě narodí mrtvé, potom má zaměstnankyně nárok na 14 týdnů mateřské dovolené (Hůrka, Eliáš, 2014).

Rodičovskou dovolenou může matka využít po konci její mateřské dovolené, nebo otec po narození potomka na tak dlouho, jak si požádá, nicméně nejpozději do tří let věku dítěte. Je to čas na prohlubování péče o potomka, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, či zaměstnankyni dovolenou (Vybíhal a kolektiv 2016).

Pokud se rodič rozhodne setrvat na rodičovské dovolené kratší dobu, nežli do tří let dítěte je nutné domluvit se se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel nesmí zaměstnankyni, nebo zaměstnance nutit do krácení rodičovské dovolené.

Na druhou stranu, pokud se matka, nebo otec rozhodnou setrvat s potomkem na rodičovské dovolené déle, než do 3 let dítěte, tedy vyberou si variantu do 4 let dítěte, jsou povinni se se zaměstnavatelem domluvit na neplaceném volnu, na které ovšem zaměstnavatel nemusí přistoupit. Ze zákona mají rodiče ochranu na trhu práce do tří let věku dítěte, proto pokud si zvolí variantu do čtyř let věku dítěte, zaměstnavatel není povinen jim držet pracovní místo (materskarodicoska.cz, 2012. dostupné z: <http://materskarodicoska.cz/cz/rodicoska-otec-na-rodicoske-zamestnanec>, citování 25.2. 2017).

V České Republice je nejrozšířenější využití rodičovské dovolené v plném rozsahu, tedy do tří let věku dítěte (Tomešová Bartáková, 2009).

### **3.2 Návrat po rodičovské dovolené**

V předchozích odstavcích jsme si ukázali, jak moc časově náročná může být mateřská a rodičovská dovolená a v následující části se podíváme na několik skupin, které dovolenou zkracují, nebo naopak prodlužují. Jak jsme psali výše, doba strávená mimo pracovní proces je nejčastěji více než 3 roky a za tuto dobu se může změnit spousta aspektů spojených s pracovní pozicí ženy.

Pouze malá část žen, jejichž kvalifikace je velmi vysoká, zůstává s potomkem na dovolené déle, než do šestého měsíce věku. V takovémto případě musí zaměstnavatel této pracovníci držet její původní pracovní pozici na stejném pracovišti se stejným výkonem práce, pokud ovšem nebylo pracoviště zrušeno (Křížová, 2007).

V takovém případě má matka nárok na přestávky ke kojení. Zaměstnankyni tak přísluší dvě třicetiminutové přestávky na jedno dítě do jeho jednoho roku věku a následující tři měsíce ještě jedna třicetiminutová přestávka. Zaměstnavatel je povinen tyto přestávky zaměstnankyni poskytnout, i pokud odpracuje kratší dobu, alespoň však polovinu pracovní týdenní doby. V takovém případě má zaměstnankyně nárok na jednu půlhodinovou přestávku na každé dítě do šesti měsíců jeho věku. Tyto přestávky jsou

součástí placené pracovní doby a jsou platově ohodnocovány, tedy nemusí se nahrazovat (Zákoník práce, 2015).

Na druhou stranu, oproti brzkému návratu do zaměstnání se v poslední době rozmohl trend návaznosti narození druhého potomka v době, kdy je žena na rodičovské dovolené s předchozím dítětem. Ženy tak otěhotní, během rodičovské dovolené a do pracovního procesu se kvůli prodloužené domácí péči vrací až po 5-6 letech (Tomešová Bartáková, 2009).

V předchozí podkapitole jsme hovořili o mateřské a rodičovské dovolené jako o hrozbě, kdy žena přichází o kontakt se svým zaměstnáním. Návratem do práce hrozba nekončí, naopak přichází hrozba nová. Hrozba mateřské dovolené je již za námi, ale když se zaměstnankyně vrátí zpět, začíná se dlouhá absence spojení s pracovním životem projevovat. Další hrozbou, která nastává po mateřské dovolené, je „hrozba ošetřování“. Tato hrozba spočívá v tom, že matka je osoba, která se v rodině stará o nemocného potomka, například i navzdory tomu, že vydělává více než partner. Jedná se tu o tradicionalistické pojetí, kdy muž má vydělávat a matka ošetřovat. Toto může být velký problém, protože děti v předškolním věku jsou velmi náchylné na různá dětská onemocnění, nebo například infekce a různé viry. Zaměstnankyně, která už tak dost ztratila spojení se zaměstnáním, kvůli dlouhé absenci tak znovu ztrácí kontakt se svým zaměstnáním z důvodu častého ošetřování (Matějka, Vidlař, 2007).

Ženy po návratu do zaměstnání by měly věnovat mnoho času obnově dovedností a zjištění nejnovějších trendů a velkých změn, které souvisí s jejich pracovním životem, ale místo toho často řeší problémy spojené s nástupem potomka do předškolní péče, jako jsou například nemoci, nebo otevírací doba těchto zařízení. Právě v tomto případě lze hovořit již o výše zmíněné „hrozbě ošetřování“. Dochází tak k přehodnocení rozložení časového plánu, kdy žena vkládá více času do péče o rodinu, než do zaměstnání. Tím se prohlubuje propast mezi ženou a zaměstnáním. Některé ženy řeší právě toto dilema, spojení rodiny a práce přechodem na částečný úvazek, i když v České republice oproti zemím, jako je Nizozemí, nebo Švýcarsko je stále procento žen na částečném úvazku velmi nízké (zpravy.aktualne.cz, 2015, Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/zeny-v-cesku-jsou-vice-ohrozene-chudobou-nez-muzi-mohou-za-t/r~6fc4394e677311e5bd0a002590604f2e/>, citováno: 12.4. 2017).

K částečným úvazkům se taktéž velmi výrazně uchylují ženy v Rakousku. V Rakousku pracuje skoro padesát procent žen na částečný úvazek. Práce na částečný úvazek nemusí být vždy správné řešení, naopak se hovoří o pasti v souvislosti s budoucím nárokem na důchodové zabezpečení, který souvisí s menším příjmem v důsledku méně odpracovaných hodin. Údajně se hovoří o předpokladu, že se finance vyrovnají v rámci rodiny, ale pokud dojde k rozvodu, nebo k jinému důvodu rozdělení rodiny, právě v důchodovém věku, ocitají se ženy, v důsledku malého příjmu ve velkých existenčních problémech (Čmolíková Cozlová, 2016, Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kultura/salon/394139-klara-cmolikova-cozlova-z-neziskove-organizace-gender-studies-proc-starsim-zenam-hrozi-chudoba.html>, citováno: 15.3. 2017).

Sladování práce a rodiny, které můžeme anglickým výrazem označit, jako work–life balance, je v poslední době velmi rozebírané téma a společnosti se jej snaží začleňovat do svých programů. Je to důležitá složka, která by měla být zohledněna v každé společnosti, a nemělo by se na ní zapomínat. Je to možné řešení, jak omezit procento žen, které zkracují svoje pracovní poměry na částečný úvazek. Jedná se o trend, který spojuje soukromý a pracovní život pomocí různých ucelených programů pro těhotné ženy, ženy na mateřské a rodičovské dovolené a ženy, které se vrací zpět po rodičovské dovolené na své pracovní místo. Dílem tohoto projektu je vzdělávání, konkrétně semináře. Dílem těchto konceptů ve vzdělávání by měla být mimo jiné i podpora, ze strany zaměstnavatele, stimulace a motivace při uplatnění flexibility v pracovních vztazích a společenská odpovědnost firem a jejich ohleduplnost a snaha o spojení s rodinou. Tímto můžeme dosáhnout větší loajality a zároveň efektivity práce (Dytrt, 2014).

Sladování práce a rodiny, může být však velký a významný problém. Zaměstnankyně, které se vrátí z mateřské dovolené, můžou přijít o svou práci. Tato skupina, konkrétně zaměstnankyně po mateřské a rodičovské dovolené, může být vnímána špatně. V následujících odstavcích se podíváme na to, která zaměstnání jsou nejrizikovější z hlediska jejich ztráty v důsledku rodičovské dovolené. Pro lepší

znázornění si autoři knihy tuto skupiny rozdělili do tří podskupin, které zohledňuje vzdělání, nahraditelnost a typ pracovní pozice.

První podskupinou jsou zaměstnání bez nutnosti speciálních znalostí a dovedností. V této podskupině je vysoká míra fluktuace a nízké platové ohodnocení. Jedná se o pozice, jako například pokladní, nebo dělnické profese. Ač zaměstnavatel podrží zaměstnankyni místo, i tak o něj pravděpodobně přijde, nebo se ho sama vzdá. Důvodů může být celá řada, jako například výkon a tlak, které ženy nezvládnou, ať už kvůli sladění práce a rodiny a hrozbě ošetřování, nebo kvůli tomu, že nejsou zvyklé na tento režim po rodičovské dovolené. V této skupině se projevuje stále rostoucí pokrok technologií, nebo strategie společnosti. Ženy po dlouhé absenci v zaměstnání tuto změnu nezvládají a kvůli nízkému platovému ohodnocení obvykle z práce odejdou. Zaměstnavatel z důvodu vysoké fluktuace neinvestuje mnoho finančních prostředků a čas do zlepšení podmínek a strategií této skupiny. Vzhledem k postoji zaměstnavatele a k tomu, že daná pozice neumožňuje přechod na jiný alternativní typ úvazku, ženy často odcházejí.

Druhá podskupina zastupuje zaměstnání, kde je potřeba lehká míra znalostí, avšak tato místa jsou lehce nahraditelná. Typickou pozicí pro tuto podskupinu je administrativa. Zaměstnankyně se obvykle již na rodičovské dovolené snaží vzdělávat a následně se vrátit zpět do tempa svého zaměstnávání. Zaměstnavatel se jim snaží nabízet zkrácené úvazky již během rodičovské dovolené, což je pro zaměstnankyně velmi dobré, i s ohledem na adaptaci po návratu do zaměstnání a taktéž s udržením tempa a kroku s danou pozicí a veškerými inovacemi. Je to jednodušší pro obě strany a vzhledem k tomu, že zaměstnavatel do své zaměstnankyně předtím již investoval, kvůli různým školením a zaučováním je pro něj výhodnější, aby zaměstnankyně byla spokojená a zvládala své zaměstnání, než aby hledal novou zaměstnankyni. Často se ve spojení s tímto druhem zaměstnání setkáváme s různými benefity pro matky po rodičovské dovolené, jako například příspěvek na hlídání, nebo firemní školky a to proto, aby o zaměstnankyni nepřišel.

Třetí podskupina je podskupina manažerských pozic. V této skupině je velmi nepravděpodobné, že by manažerky byly přesunuty na jinou pozici, nebo by o pracovní pozici dokonce přišly. Návrat po rodičovské dovolené má dva trendy. Jedním z nich

jsou manažerky, které jsou mladší a touží po vyšším karierním žebříčku. Ty z pravidla nastupují do práce ihned po skončení mateřské dovolené a snaží se co nejrychleji adaptovat zpět do pracovního procesu. Zaměstnavatel k těmto typům zaměstnankyň přistupuje velmi vstřícně, protože je rád, že o ně nepřichází na dlouhou dobu, a proto se jim snaží usnadnit sladování, třeba tvořením firemních školek, nebo možností práce z domova, pokud je to možné. Druhým trendem a v současné době stále se zvyšujícím jsou matky starší 35ti let. Příčina toho trendu spočívá v dosažení karierního stupně, který daná zaměstnankyně požaduje, nebo finančního zázemí, při kterém je žena schopná zvládat i dočasný nižší příjem. Tyto ženy si naopak mateřství užívají a jsou na mateřské dovolené tak dlouho, jak to jen lze. V tomto případě je zaměstnavatel ve špatné pozici, protože má pouze malé množství motivátorů, kterými lze zaměstnankyni přesvědčit o nejbližším možném nástupu do zaměstnání. Ve většině případů však musí zaměstnavatel počkat. Vzhledem k velkým ztrátám, které pramení z nepřítomnosti zaměstnankyně se firma obvykle uchyluje k motivačním programům, které nejen napomáhají mamince manažerce ve sladování, ale také jsou pro ni lákavé (Rydvalová, Junová, 2011).

### **3.3 Firemní školka**

Jak jsme si v předchozích odstavcích ukázali, sladování mateřství a pracovního života je zpravidla náročné. I když se matka vrátí po rodičovské dovolené do zaměstnání, stále na ní dopadá „hrozba ošetřování“, tedy péče o nemocné děti, které jsou náchylnějším k nemocím. Většinu onemocnění dětí chytají ve školce, kam rodiče dávají nedoléčené potomky, a tak přenáší nemoci dál. Zaměstnankyně taktéž musí řešit problémy týkající se otevírací doby školek a jak se tam dopravit včas. Velkým benefitem jsou takzvané firemní školky, jejichž přínos i budeme v následujících odstavcích zmiňovat.

Dle Českého statistického úřadu, zájem o mateřské školy stále stoupá, kdy oproti roku 2006/07, kdy bylo přijato více než 285 000 dětí do mateřské školy, v roce 2015/16



tomu bylo až o 80 000 více, tedy více než 367 000 dětí. Největší nárůst zaznamenala věková skupina „méně, než 3 roky“, která stoupla až o 20 000 na celkové číslo 42 321. To jednoznačně dokazuje trend rychlejšího nástupu do práce. Naopak nejnižší nárůst zaznamenala skupina „více než 6 let“, která stoupla pouze o 500 dětí, na konečné číslo 20 918 (Český statistický úřad, 2016 dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-za-skolni-rok-20152016>, citováno 3.4. 2017).

Z předchozího textu vyplývá, že o školky je stále větší zájem a v posledních letech dětí přibývá. Firemní školka je skvělý benefit, který pomáhá při sladování osobního života s pracovním, kdy zaměstnavatel na vlastní náklady zajistí pro své zaměstnance firemní školku, či jesle, kam můžou odkládat své potomky (Rydvalová, Junová, 2011).

Založení firemní školky rozhodně není jednoduchá záležitost, školky musí splňovat kritéria, jako například: vybavení a zázemí, které je kvalitní a dle norem, podmínky, které jsou vyhovující pro děti, zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Firemní školky musí mít výchovný a pedagogický program a kvalifikovaný personál v počtu, jak určuje legislativa (Pemová, Ptáček, a kolektiv, 2013).

Firemní školka je dle legislativy v mnoha bodech chápána stejně, nicméně o přijetí do dané školky rozhoduje na základě kritérií ředitel. Dochází zde k upřednostňování dětí zaměstnanců, protože pro tento účel se firemní školka zřizuje. V běžném chápání zákona by se při upřednostňování určité skupiny dětí jednalo o diskriminaci (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>, citováno: 1.3. 2017).

Firemní školky mají přinášet užitek, proto do nich zaměstnavatel investuje peníze. Firemní školka je benefit primárně pro zaměstnance, ale přináší užitek i zaměstnavateli. Na přínos oběma stranám se v následujících odstavcích podíváme.

Přínos firemních školek pro zaměstnance shledáváme převážně ve flexibilitě a časové pružnosti zařízení, kdy matka nemusí řešit, zdali stihne přijít z práce včas pro svého potomka do mateřské školy, kde je jasně daná pracovní doba. Mezi hlavní výhody firemní školky, která je součástí pracoviště, patří blízká dostupnost. Veškeré problémy a situace lze řešit operativně. Jednoznačnou výhodou je i důvěra v personál

školky, který zaměstnankyně díky blízkému kontaktu může mít a takéž blízký kontakt se svými potomky během pracovní doby, tímto opadají obavy a matka se může více soustředit na práci a stává se tak produktivnější. Hlavní výhodou firemních školek je však snaha zaměstnavatele pomoci ženám, se sladováním rodinného života s pracovním životem (Pemová, Ptáček, a kolektiv, 2013).

Vzhledem k tomu, že pro zaměstnavatele je zařízení a udržování firemní školky časově i finančně náročné, musí z toho plynout i výhody pro něj. Mezi výhody plynoucí pro zaměstnavatele patří jednoznačně výhoda oproti konkurenčním společnostem, která by měla pomoci při rozhodování potencionálním zaměstnankyním. K dalším patří například vysoká identifikace se společností a loajalita, snížení nákladů na časté výběrové řízení a školení. Mezi další hlavní výhody patří možnost flexibilní pracovní doby pro zaměstnankyni a přizpůsobení nutné práci, tedy pokud je třeba zůstat v práci déle, kvůli nedodělaným věcem, firemní školka počká na příchod zaměstnankyně. Tím zaměstnavatel docílí menšího odporu zaměstnankyň setrávat v práci přes čas a eliminuje tak případné problémy s otevírací dobou mateřských škol. Firemní školku lze využít i v marketingové strategii, jako sociálně zodpovědná firma. Náklady spojené s vybudováním a provozem lze daňově odepsat (Pemová, Ptáček, a kolektiv, 2013).

## 4. ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN

### 4.1 Vlastní výzkum

V praktické části práce se budeme zabývat průzkumem na téma problémy personálního rozvoje a zaměstnávání žen. V první části se zaměříme na popis podniku, kde se výzkum uskutečnil. Následně popíšeme metodologii včetně postupu sběru dat. Poté bude následovat charakteristika zkoumaného vzorku a statistické analýzy.

Z výsledků průzkumu sestavíme návrh doporučení, která budou vyplývat z pohledu respondentek na zkoumanou problematiku.

#### **Cíle praktické části:**

Cílem výzkumu bude zjistit, jak ženy vnímají své postavení a zdali si připouští genderové rozdíly, které se v této problematice vyskytují. Dále budeme zkoumat délku rodičovské dovolené, kterou si respondentky zvolily, nebo by si chtěly zvolit do budoucna. Zjistíme, jak vnímají respondentky firemní školky a zdali by o ně stály ve svém zaměstnání.

#### 4.1.1 Výzkumné otázky

Dle dostupných informací se Česká Republika pohybuje na vrcholu největších platových rozdílů mezi muži a ženami v Evropě, ale uvědomují si tento rozdíl ženy?

Jak se na platový rozdíl dívají brigádnice pod 25 let?

Uchylují se ženy s malými dětmi ke zkrácení plného pracovního úvazku na částečný?

Na tyto otázky si odpovíme po zanalyzování dat z dotazníku, který položíme respondentkám z různých pracovních oborů a různého věku.

#### **4.1.2 Popis zkoumaného podniku**

Pro návrh řešení jsem si vybrala podnik České Radiokomunikace a.s.. České Radiokomunikace poskytují televizní a rozhlasové infrastruktury a mimo jiné i internetové a IT infrastruktury, mezi které například patří cloudová řešení aj.

Mezi hodnoty této společnosti patří orientace na zákazníka, profesionalita a zodpovědnost a integrita a zapálení.

Akcie Českých Radiokomunikací patří ze 100 % Macquarie Infrastructure Funds. Marquarie Infrastructure Funds je skupina infrastrukturních fondů a patří k významným správcům světových aktiv.

Společnost České Radiokomunikace a.s. má více než 300 zaměstnanců a vlastní významné vysílače v České Republice. Jmenovitě můžeme zmínit Žižkovskou věž, Ještěd, Praděd, Krásné a Cukrák. (dostupné z [www.cra.cz](http://www.cra.cz) a produktových listů společnosti, citováno: 10.4. 2017)

Vybrala jsem si tuto společnost z důvodu, že jsem zaměstnancem této společnosti už více, než rok a jsem zde velmi spokojená s ohledem na firemní kulturu a pracovní prostředí.

#### **4.1.3 Metodologický postup**

Zvolili jsme si metodu dotazníkového šetření pomocí internetového portálu [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com), kde jsme získali 82 odpovědí. Sběr dat se uskutečnil od 1.3 2017 do 20.3. 2017. Dotazník je rozdělen na tři části. První část obsahuje otázky, které souvisí s rozdílným chováním k ženám a mužům. Druhá část je určena pro ženy, které již mají děti a otázky jsou směřované na jejich rodičovskou dovolenou a návrat zpět do

pracovního procesu. Třetí část je určená ženám, které děti doposud nemají. Oslovené respondentky jsou rozdělené no pěti věkových skupin a do skupin dle oblasti jejich zaměstnání. Dotazníky byly podány pouze ženám z České Republiky. Dotazník lze vidět v příloze číslo 1.

Součástí 82 odpovědí respondentek jsme získali 21 odpovědí od zaměstnankyň Českých Radiokomunikací. Dotazníkové šetření bude doplněno kvalitativní výzkumem, rozhovorem se zaměstnankyní Českých Radiokomunikací.

#### 4.1.4 Charakteristika respondentů

**Tabulka č. 1: Respondentky dotazníkového šetření celkem**

Věková skupina	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
Počet respondentek	31	22	22	4	3
Procentuální zastoupení	37,80%	26,82%	26,82%	4,87%	3,65%
Z toho matek	3	10	16	4	3

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

**Tabulka č. 2: Respondentky a jejich pracovní poměry celkem**

	18-24	25-34	35-44	45-54	55+	Celkem:
HPP	2	15	19	2	0	<b>38</b>
ČPP	5	3	2	2	0	<b>12</b>
DPČ	3	1	0	0	0	<b>4</b>
DPP	11	0	0	0	0	<b>11</b>
Jiné	10	3	1	0	3	<b>17</b>
Celkem:	31	22	22	4	3	<b>82</b>

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

V tabulce číslo 1, můžeme vidět, jaké máme zastoupení v jednotlivých skupinách s následným vyjádřením procentuálního zastoupení. Nejvíce zastoupenou skupinou je věková skupina 18-24 a to s necelými 38 %. Věková skupina 25-34 a 45-54

mají zastoupení každá po 27 % a věková skupina 45-54 necelých 5 %. Nejméně zastoupenou věkovou skupinou jsou ženy 55+, které představují 3,65 %.

V tabulce číslo 2, vidíme pracovní poměry našich respondentek, s ohledem na věkovou skupinu.

Respondentky z Českých Radiokomunikací:

**Tabulka č. 3: Respondentky z Českých Radiokomunikací**

Věková skupina	18-24	25-34	35-44	45-54
Počet respondentek	6	7	7	1
Procentuální zastoupení	28,57%	33,33%	33,33%	4,76%
z toho matek	0	0	6	1

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

I když jsme odpovědi zaměstnankyň Českých Radiokomunikací zařadili k ostatním odpovědím respondentek, tabulka 3 a 4 nám popisuje zaměstnankyně této společnosti zvlášť. V tabulce číslo 3, můžeme vidět, jaké máme zastoupení v jednotlivých skupinách s následným vyjádřením procentuálního zastoupení. Největší procentuální zastoupení mají věkové skupiny 25-34 a 45-54 a to 33 %. Věková skupina 18-24 zastupuje 28,5 %. Nejméně zastoupenou věkovou skupinou jsou ženy 45-54, které představují necelých 5 %.

V tabulce číslo 4, vidíme pracovní poměry našich respondentek, s ohledem na věkovou skupinu.

**Tabulka č. 4: Respondentky a jejich pracovní poměry v ČRA**

	18-24	25-34	35-44	45-54	Celkem
HPP	1	6	7	1	15
ČPP	1	0	0	0	1
DPČ	0	1	0	0	0
DPP	4	0	0	0	5
Celkem	6	7	7	1	21

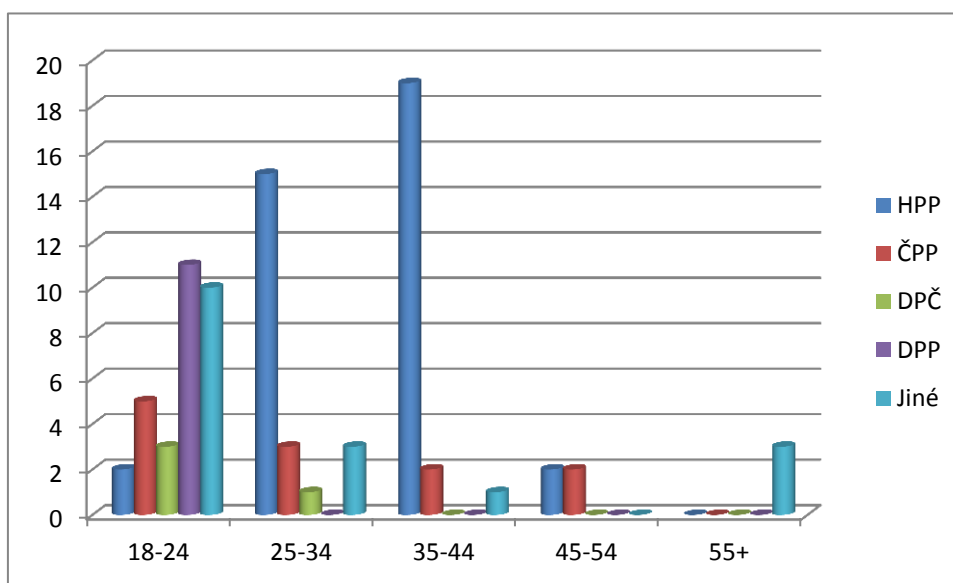
*(Zdroj: Vlastní šetření)*

#### 4.1.5 Analýza a hodnocení výzkumných otázek

V následujících odstavcích budeme analyzovat jednotlivé otázky.

##### 1) Otázka: V jakém pracovním poměru jste?

Hovořili jsme o problémech spojených se zkracováním pracovní doby v souvislosti s následným menším příjmem. Ženy tak řeší sladování rodiny a práce, ale neuvědomují si problémy s nižším platovým ohodnocením a možné budoucí existenční problémy. V České Republice se však dle dostupných informací k tomuto řešení uchyluje jen malé procento žen. V následujících grafech se podíváme na druhy pracovních poměrů našich respondentek.

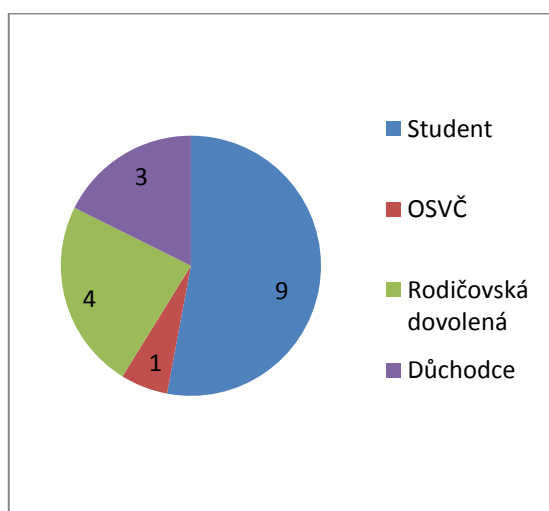


**Obrázek č. 5:** Graf popisující pracovní poměry respondentek napříč věkovými skupinami.

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

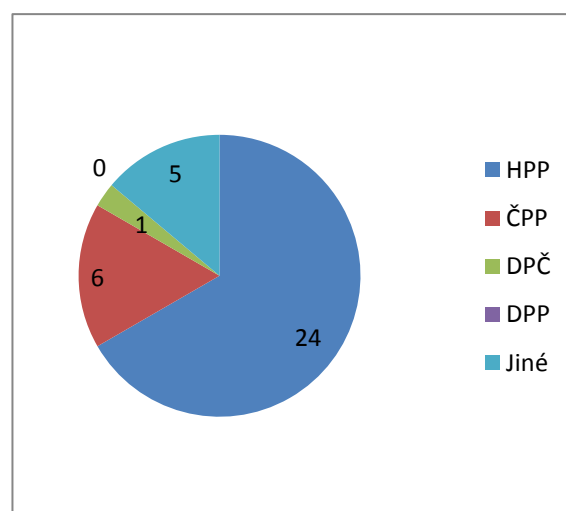
V grafu č. 5 vidíme jednotlivé věkové skupiny a typy pracovních poměrů, ve kterých se ženy nacházejí. Jak zde vidíme, hlavní pracovní poměry jsou především doménou žen ve věku 25-34 a 35-44. Ve věkové skupině 25-34 tvoří hlavní pracovní

poměr 68 %, ve skupině 35-44 tvoří dokonce 86 %, zatímco ve skupině 18-24 tvoří pouze 6,5 %. Taktéž si můžeme všimnout velkého podílu pracovních dohod u skupiny respondentek ve věku 18-24. Důvod vyššího podílu pracovních dohod na úkor hlavního pracovního poměru může být například ten, že v této skupině je velké procento studentek, které by kvůli studiu neměly čas na hlavní pracovní poměr.



**Obrázek č. 6:** Graf popisující zastoupení „jiné“ v odpovědi matek.

(Zdroj: Vlastní šetření)



**Obrázek č.7:** Graf popisující zastoupení pracovních poměrů u respondentek.

(Zdroj: Vlastní šetření)

V grafu číslo 6, můžeme vidět různé druhy pracovních poměrů, jako je hlavní a částečný pracovní poměr, dohody o provedení činnosti a provedení práce a taktéž kolonku jiné. Pokud si respondentky nevybraly variantu jiné, doplňovaly samy jejich vztah k pracovnímu procesu. Jiné varianty jsou zaznamenány v grafu číslo 6.

V grafu číslo 7 můžeme vidět, jaké varianty pracovního poměru si zvolily matky. Pouze 6 respondentek pracuje na částečný pracovní poměr, což z tohoto vzorku respondentek přesahuje 16 %. Oproti tomu v hlavním pracovním poměru se nachází 24 respondentek, což je necelých 67 %. Políčko „jiné“ je v tomto případě zastoupeno 100 % mateřskou dovolenou.

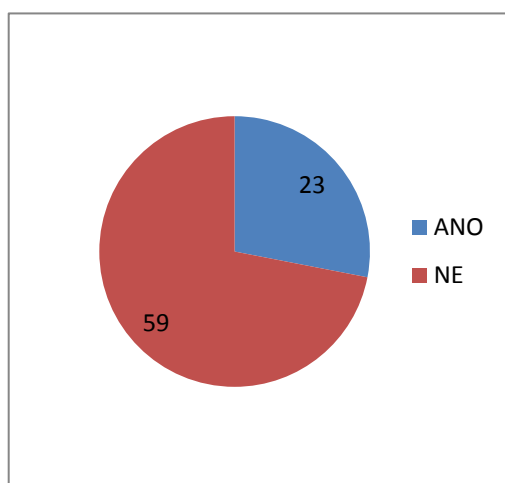
Tázaný vzorek respondentek, které obsadily více než 16 % částečným pracovním poměrem, přesahuje český průměr o více než 10 %. V takovémto případě by



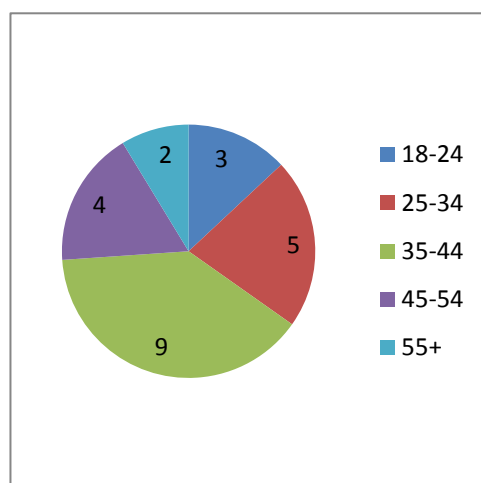
si měly dát pozor, jelikož částečný pracovní poměr může v budoucnu nést velké existenční problémy s ohledem na nízké příjmy a následný nízký důchod.

**2) Otázka: Setkala jste se s rozdílným zacházením s muži a ženami během přijímacího pohovoru do současného zaměstnání?**

Během přijímacího řízení jsou ženy často diskriminovány, kvůli obavám zaměstnavatele z budoucího mateřství ženy, nebo následné péče o potomka. Zaměstnavatelé se mnohdy mohou domnívat, že zaměstnat muže je jednodušší a výhodnější, proto se stává, že jsou muži v přijímacích řízeních upřednostňováni.



**Obrázek č. 8:** Graf popisující pocitění rozdílného chování.  
(Zdroj: Vlastní šetření)



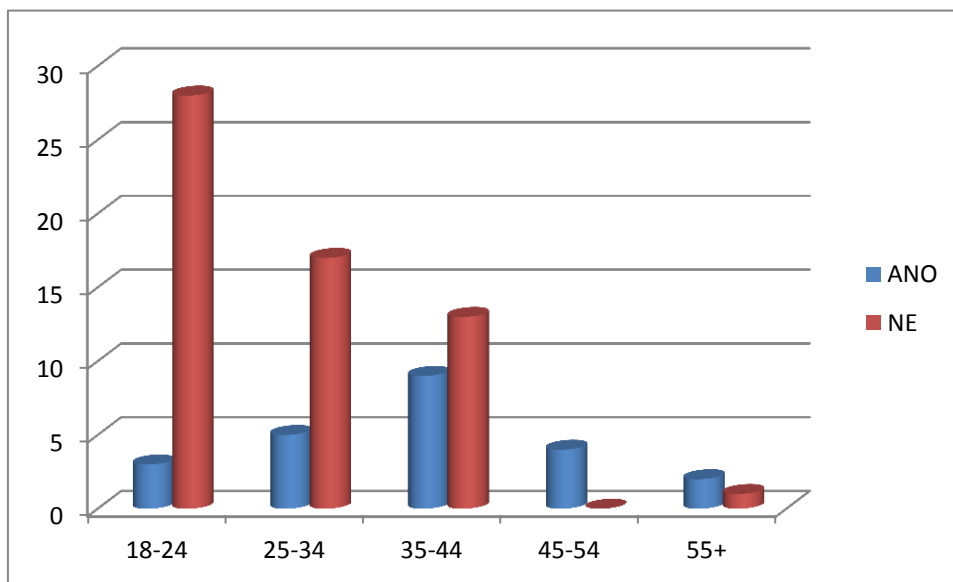
**Obrázek č. 9:** Graf popisující ženy pocitující rozdíl napříč věkovými skupinami.  
(Zdroj: Vlastní šetření)

Otázku ohledně rozdílného zacházení při přijímacím pohovoru jsme položili 82 respondentkám, a jak můžeme vidět v grafu číslo 8, pouze 23 žen odpovědělo, že se

s rozdílným zacházením setkaly, což tvoří pouze 28 %. V grafu číslo 9 můžeme vidět, jednotlivé věkové kategorie, které odpověděly, že se s tímto zacházením setkaly.

Nejčastější odpovědi na doplňující otázku, jak se rozdílné zacházení projevovalo, byly obavy ohledně dětí, budoucího těhotenství a mateřské dovolené. Těchto odpovědí bylo 19 z 23, tedy více než 82 %. Mezi další odpovědi patří například obava ohledně řízení vozidla, nedostačující fyzické kondice, ošetřování starší osoby a zjevná diskriminace a upřednostňování mužů.

Dle odpovědí respondentek byly nářky na děti mnohdy i přímo formulované a patřily k nim i otázky na případné hlídání při nemoci spojené s prarodiči. Pět respondentek se taktéž setkalo s otázkou zaměstnavatele na budoucí těhotenství a jedna respondentka uvedla, že kvůli tomu dostala i nižší pozici. Jedna z respondentek uvedla, že byla označena za neflexibilní a pro společnost nepřizpůsobitelnou. Na druhou stranu se může objevovat i opačná diskriminace a to cílená na muže. Jedna z respondentek uvedla, že se setkala s diskriminací muže na pozici pokladní.



**Obrázek č. 10:** Graf popisující pocitování rozdílného chování k ženám a mužům.

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

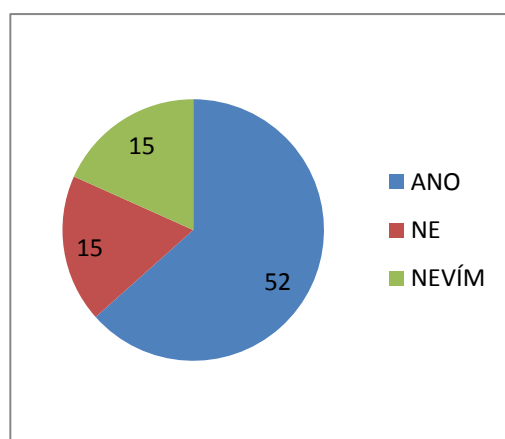
V grafu číslo 10 můžeme vidět jednotlivé věkové skupiny a jejich zkušenosti s rozdílným chováním. Ve skupině 18-24 let můžeme vidět, že se s rozdílným chováním

setkalo pouze necelých 10 % respondentek. U věkové skupiny 25-34 let se jedná o necelých 23 % a u skupiny 34-44 let necelých 41 %. Ve skupině 45-54 let se s tímto problémem setkalo dokonce 100 % respondentek a u skupiny 55+ let necelých 67 %. Možným důvodem malého procenta u skupiny 18-24 let může být malá zkušenost s pracovním trhem. Brigády nejsou v takto nízkém věku ovlivňovány případným těhotenstvím, tudíž důvody diskriminace klesají.

**3) Otázka: Setkala jste se s obavou ze strany zaměstnavatele v souvislosti s Vaší mateřskou dovolenou či s mateřskou dovolenou některé kolegyně?**

Mateřská a rodičovská dovolená jsou neodmyslitelnou součástí mateřství. Jedná se o dobu, kdy jsou mimo svou pracovní pozici a zaměstnavatel se musí dlouhou dobu obejít bez své zaměstnankyně, případně si najít náhradu.

Položili jsme tedy respondentkám otázku, zdali se s takovou obavou setkaly, zdali zaměstnavatel projevil obavu spojenou s jejich absencí, nebo s absencí některé z kolegyně. V grafu číslo 11, můžeme vidět, že z 82 respondentek odpovědělo „ANO“ 52 žen, což tvoří více než 63 %.



**Obrázek č. 11:** Graf popisující projevy obav ze strany zaměstnavatele.  
(Zdroj: Vlastní šetření)

V tabulce číslo 5 vidíme, jak respondenty odpovídaly, dle věkových skupin. Je pochopitelné, že ve věkové skupině 18-24 let se respondenty nesetkaly příliš často s touto obavou ve spojení s vlastní mateřskou a rodičovskou dovolenou, poněvadž respondenty v této skupině jsou převážně studentky a nemají zatím děti, přesto se s touto obavou setkaly v souvislosti se svými kolegyněmi. Všechny respondenty z věkové skupiny 45-54 a 55+ odpověděly, že se setkaly s touto obavou, nejen u sebe, ale i svých kolegyně. Ve věkových skupinách 25-34 a 35-44 let vždy více, než polovina respondentek odpověděla, že se s tímto setkaly. Pro zaměstnavatele může být výpadek zaměstnankyně na delší dobu v podobě rodičovské dovolené velkým problémem. Obavy jsou spojené s náhradou za zaměstnankyni, za práci spojenou s novým výběrovým řízením a následnou adaptací nové zaměstnankyně.

Adaptační proces je velmi složitý proces dlouhodobého začleňování do zaměstnání, nejen pro zaměstnankyni, ale pro zaměstnavatele, který má více fází (Koubek, 2015)

**Tabulka č. 5: Obavy zaměstnavatele spojené s mateřskou dovolenou.**

	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
ANO v souvislosti s vlastní mateřskou	2	8	11	2	2
ANO v souvislosti s mateřskou kolegyně	12	8	4	2	1
NE v souvislosti s vlastní mateřskou	1	2	4	0	0
NE v souvislosti s mateřskou kolegyně	6	2	0	0	0
NEVÍM	10	2	3	0	0
<b>Celkem:</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

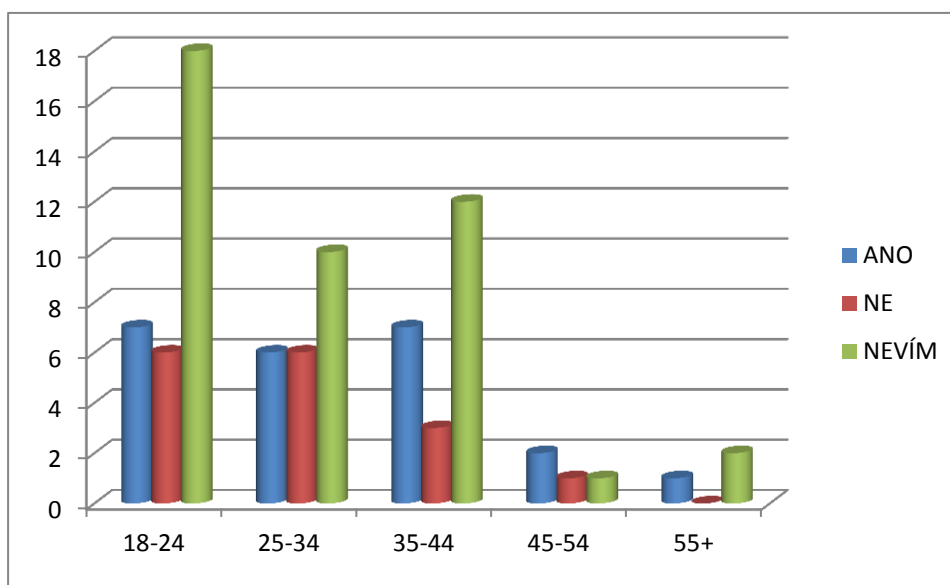
**4) Otázka: Pociťujete nižší platové ohodnocení, nežli Vaši mužští kolegové na stejné pozici?**

Ženy mají v České republice více, než o 20 % nižší plat, oproti mužům. Jednotlivé rozdíly lze specifikovat dle věkových skupin. Česká republika je čtvrtá v Evropě v rozdílném platu mezi muži a ženami. Ženy tak v průměru mají o 23-29 %

nižší platové ohodnocení. Ženy by tak měly všechny pociťovat platový rozdíl, až na ženy pracující v logistice, kde mají v průměru plat vyšší, než muži a je to zapříčiněno vyššími pracovními pozicemi, než mají muži.

Otázkou však zůstává, zdali si ženy tento platový rozdíl uvědomují a vnímají ho. Na to jsme se zeptali 82 respondentek a taktéž jsme se zeptali, z čeho si myslí, že tento rozdíl vzniká.

Jak vidíme v grafu číslo 12, nejčastější odpověď byla „nevím“. U věkové skupiny 18-24 je tato odpověď zřejmě zapříčiněná studiem, kdy se ještě většina z respondentek nepohybuje na pracovním trhu v takové míře, aby toto mohly objektivně posoudit. Nicméně tato odpověď mě u dalších věkových skupin, tedy u skupiny 25-34 a 35-44 velmi překvapila.



**Obrázek č. 12:** Graf popisující pociťování platového rozdílu mezi ženami a muži. (Zdroj: Vlastní šetření)

Jednotlivé věkové skupiny mají různé platové rozdíly, kdy ženy v každé věkové skupině mají méně, než muži. Nejnižší platový rozdíl má skupina do 24 let a to 20 %. Nejvyšší platový rozdíl mají ženy ve věkové skupině 35-44 let. Tento rozdíl činí 42 %,

a jak vidíme v grafu číslo 12, tak v této věkové skupině dosahuje odpověď ANO nejvyšší hodnoty.

**Tabulka č. 6: Procentuální zastoupení odpovědi „ANO“ na otázku platových rozdílů mužů a žen**

	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
<b>ANO</b>	<b>22,50%</b>	<b>27%</b>	<b>31,80%</b>	<b>50%</b>	<b>33%</b>
<b>ANO</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

V tabulce číslo 6, vidíme kladné odpovědi na otázku platových rozdílů mužů a žen, s ohledem na věkovou skupinu. Ve věkové skupině 18-24 pouze 22,5 % respondentek vnímá platový rozdíl. Ve skupině 25-34 tento rozdíl vnímá 27 % respondentek. Ve skupině 35-44 let rozdíl pociťuje necelých 32 % respondentek. Ve skupině 45-54 pociťuje tento rozdíl 50 % respondentek a ve věkové skupině 55+ tento rozdíl pociťuje 33 %.

Ženám, které odpověděly, že si platový rozdíl mezi pohlavími uvědomují, jsme položili doplňující otázku. Chtěli jsme tak zjistit, z jakého důvodu si myslí, že tento rozdíl vzniká. Ženy odpověděly ve většině případů, že se jedná o problémy plynoucí z mateřské a rodičovské dovolené a následné ošetřující péče. Druhá nejčastější odpověď byla, že muži jsou stále chápáni jako živitelé rodiny a že by proto měli mít větší platové ohodnocení. Ostatní odpovědi zmiňovaly, že muži mají lepší vztahy s top manažery, nebo že se ženy záměrně podceňují, aby byly pro zaměstnance lukrativnější. Problém podhodnocování ženské práce je velmi výrazný prvek, který přispívá k velkým platovým rozdílům mezi mužskými a ženskými příjmy.

##### **5) Otázky: Máte děti?, Chtěla byste mít do budoucna děti?**

V následujících otázkách se nám respondentky rozdělily podle toho, zdali děti mají, nebo ne. V tabulce číslo 7 můžeme vidět, kolik z respondentek napříč věkovými skupinami děti má.

**Tabulka č.7 : Zastoupení matek v dotazovaném vzorku respondentek**

	18-24	25-34	35-44	45-54	55+	Celkem:
Mají děti	3	10	16	4	3	<b>36</b>
Nemají děti	28	12	6	0	0	<b>46</b>

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

Vidíme, že procento matek nám roste s každou věkovou skupinou. Zatímco ve věkové skupině 18-24 najdeme pouze 3 matky, což je necelých 10 % respondentek, tak ve skupinách 45-54 a 55+ vidíme, že 100 % respondentek má děti. Je to z toho důvodu, že ve věkové skupině 18-24 máme většinu respondentek studentek.

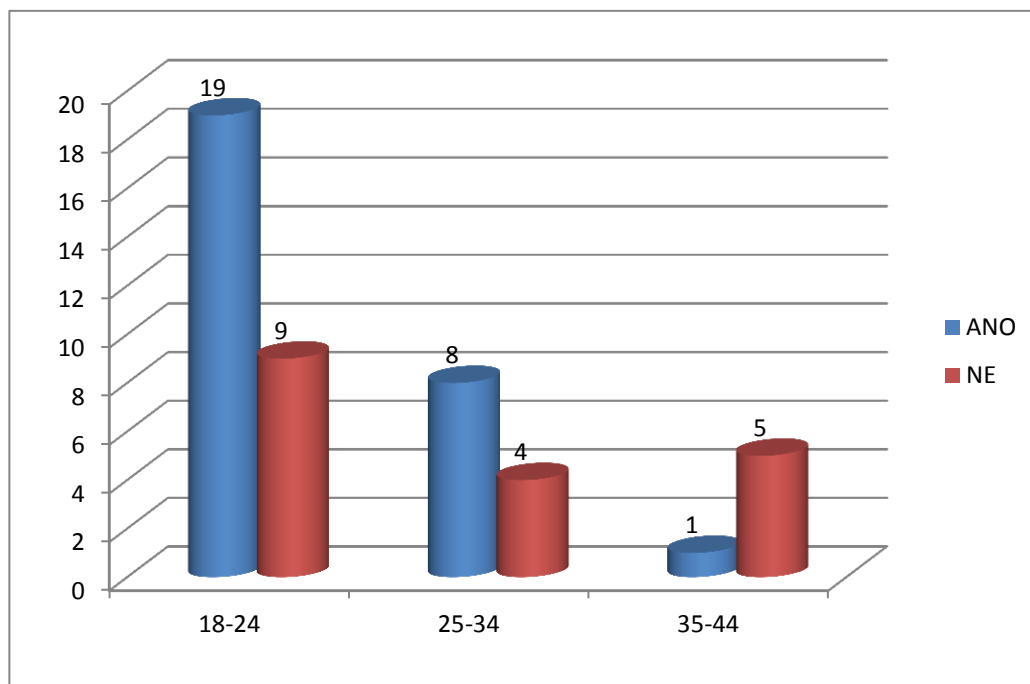
V tabulce číslo 8 můžeme vidět, v jakém pracovním poměru se nacházejí matky z jednotlivých skupin. Tato tabulka má úzkou návaznost na otázku rodičovství a zkracování pracovních poměrů na částečný úvazek. Položka „jiné“ je v tomto případě mateřská dovolená a ve věku 55+ jsou respondenty již v důchodu.

**Tabulka č. 8: Matky a jejich pracovní poměry**

Matky:	Děti:	Jiné:	ČPP	DPČ	HPP
18-24	3	2	1	0	0
25-34	10	0	2	1	7
35-44	16	0	1	0	15
45-54	4	0	2	0	2
55+	3	3	0	0	0
	<b>Celkem:</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>24</b>

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

Vzhledem k tomu, že nám 46 respondentek odpovědělo, že děti nemají, položili jsme jim otázku, zdali by chtěly mít děti. V grafu číslo 14 vidíme odpovědi respondentek s ohledem na jejich věk.



**Obrázek č. 13:** Graf popisující zájem respondentek mít děti.

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

V grafu číslo 13 vidíme, že nejvíce budoucích matek by mělo vzejít z věkové skupiny 18-24, kde 19 respondentek odpovědělo, že by chtěly mít děti. Oproti tomu ve věkové skupině 35-44 pouze jedna respondentka odpověděla, že by chtěla mít. Vycházíme tak z předpokladu, že mít první dítě po třicítce není doporučováno a že tak ženy, které chtěly mít potomka, ho již mají. Proto je největší potenciál mateřství u skupiny respondentek ve věku 18-24, což je vzhledem k současným demografickým trendům překvapivě nízký výsledek. V současné ČR mají ženy zpravidla první dítě průměrně kolem 28-30 let.

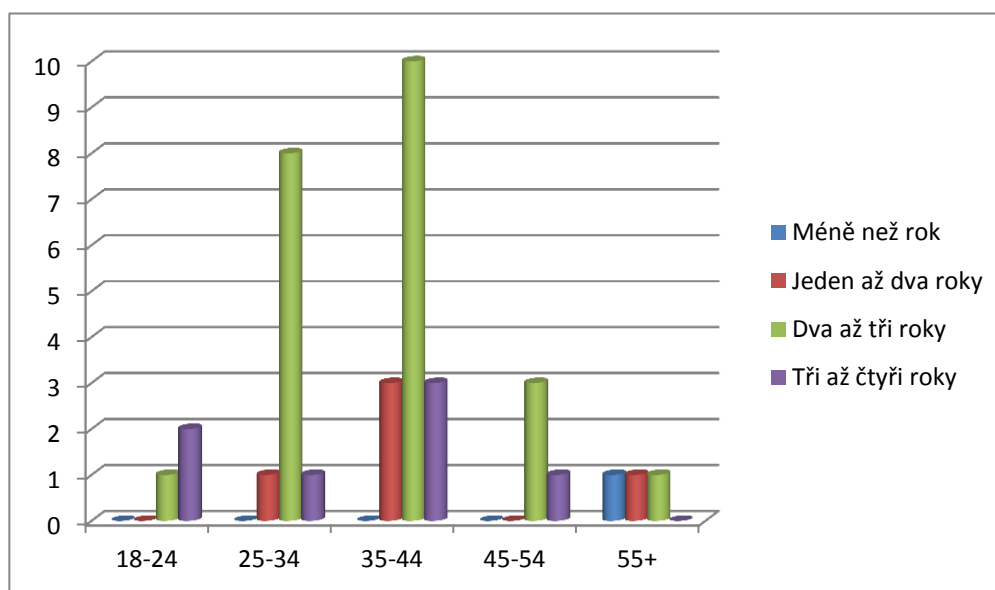


6) Otázky: **Jak dlouhou dobu jste s nimi průměrně strávila na rodičovské dovolené?**

**Chtěla byste zpětně zkrátit/prodloužit rodičovskou dovolenou?**

**Jak dlouhou dobu byste chtěla strávit na rodičovské dovolené?**

V následujících odstavcích se budeme zabývat třemi otázkami. Všechny souvisí s rodičovskou dovolenou. Zaměříme se na respondentky, které již byly na rodičovské dovolené. Budeme řešit, jestli by si délku rodičovské dovolené upravily. A v poslední části se zeptáme respondentek, které by chtěly mít dítě, jakou variantu rodičovské dovolené by si zvolily.

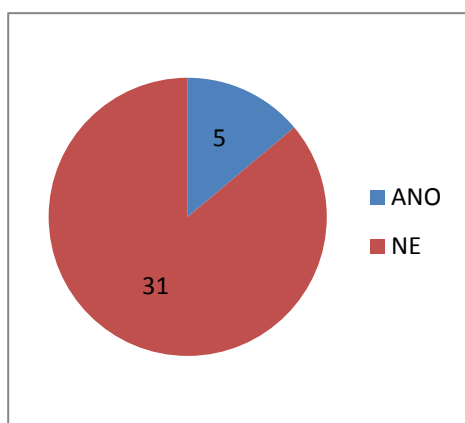


**Obrázek č. 14:** Graf popisující délku rodičovské dovolené respondentek.

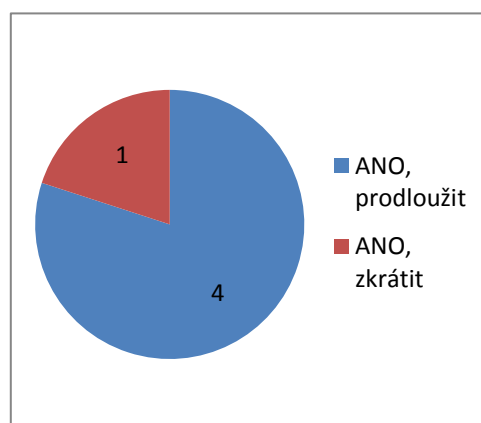
(Zdroj: *Vlastní šetření*)

V České republice je nejčastější délka rodičovské dovolené do tří let věku dítěte. Dle odpovědí respondentek toto tvrzení můžeme potvrdit. V našem dotazníkové šetření více než 72 %, tedy 26 respondentek odpovědělo, že strávily na rodičovské dovolené dva až tři roky. Méně než rok odpověděla pouze jedna respondentka a to z věkové

skupiny 55+, kdy dodala, že by délku své rodičovské dovolené neměnila. Druhou nejčastější odpovědí bylo tři až čtyři roky, kterou zvolilo 7 respondentek.



**Obrázek č. 15:** Graf popisující odpověď respondentek, zdali by změnily délku rodič. dovolené.  
(Zdroj: Vlastní šetření)

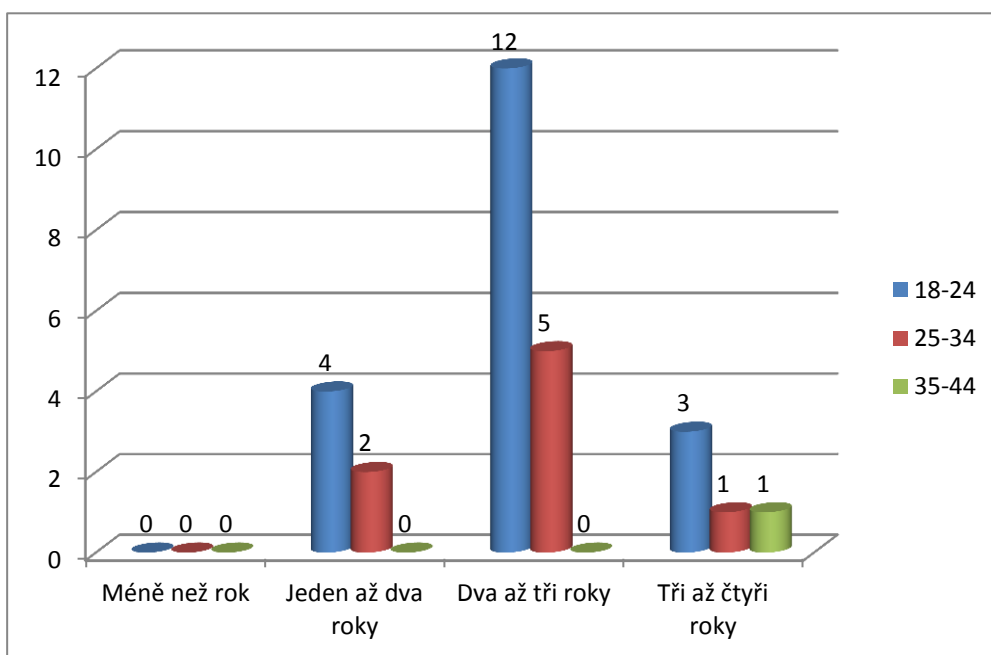


**Obrázek č. 16:** Graf popisující, odpovědi respondentek, zdali zkrátit, či prodloužit rod. dovolenou  
(Zdroj: Vlastní šetření)

Přesuneme se k druhé otázce, zdali by si respondentky upravily délku jejich rodičovské dovolené. V grafu číslo 15 můžeme vidět, že z celkových 36 respondentek, které mají za sebou mateřskou dovolenou, pouze pět respondentek odpovědělo, že by si délku své rodičovské dovolené upravily.

V grafu číslo 16 vidíme, jakou změnu by respondentky uvítaly. Pouze jedna respondentka uvedla, že by chtěla svou rodičovskou dovolenou zkrátit, ze čtyř let na tři. Všechny ostatní by svou rodičovskou dovolenou prodloužily. Všechny čtyři respondentky by si svou dovolenou prodloužily ze tří let na čtyři.

Nejčastějším důvodem změny rodičovské dovolené byla touha matky zůstat se svým potomkem déle doma. Respondentky uváděly taktéž nedostačující předškolní péči v jejich okolí a tvrdí, že by dítě mělo být v blízkosti matky do šesti let. Pouze jedna respondentka uvedla, že jí dlouhá mateřská dovolená později přinesla problémy spojené s prací.



**Obrázek č. 17:** Graf popisující preferovanou délku rodičovské dovolené.

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

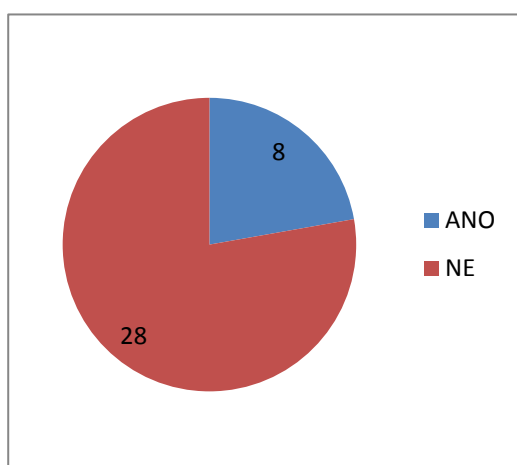
V grafu číslo 17 vidíme, preferovanou délku rodičovské dovolené žen, které by chtěly být v budoucnu matkou. Nejčastější odpovědí jsou dva až tři roky, což opět potvrzuje nejčastější délku rodičovské dovolené v České republice.

Respondentka z věkové skupiny 35-44 si vybrala délku rodičovské dovolené tři až čtyři roky, protože její pracovní pozice manažerky je pro ni dostačující a nemá potřebu se posouvat na vyšší pozice a proto si chce své rodičovství užít, což jsme v teoretické části zmiňovali jako problém pro zaměstnavatele, kteří nemají takřka žádné možnosti, jak tyto ženy k brzkému návratu do práce (Rydvalová, Junová, 2011). Možnost méně, než rok si ne zvolila žádná respondentka.

**7) Otázka: Když jste se vrátila po rodičovské dovolené, pocítovala jste velkou změnu v pracovním prostředí? (nová pravidla, povinnosti, nutné znalosti)?**

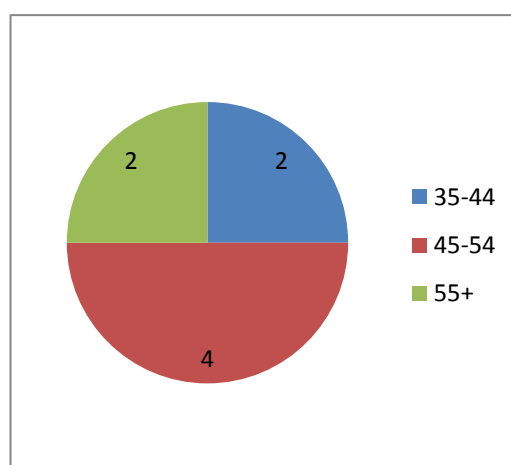
Návrat po rodičovské dovolené do pracovního procesu může být pro mnoho žen náročný. Doba, kterou žena stráví mimo svojí pracovní pozici, může znamenat spousty změn, jako jsou nové pracovní postupy, změny pracovního prostředí, nebo například změna tempa oproti její předchozí činnosti na rodičovské dovolené.

V této otázce se zaměříme na 36 respondentek, které odpověděly, že mají děti a tím pádem zažily rodičovskou dovolenou a návrat z ní do zaměstnání.



**Obrázek č. 18:** Graf popisující pocítované změny po návratu z rodič. dovolené.

*(Zdroj: Vlastní šetření)*



**Obrázek č. 19:** Graf popisující věkové skupiny pocítoující změny po návratu.

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

V grafu číslo 18 můžeme vidět, že pouze 8 respondentek odpovědělo, že pocítovaly rozdíl při návratu z dovolené.

Jak můžeme vidět v grafu číslo 19, největší zastoupení odpovědi ANO odpověděly respondentky ve věkové skupině 45-54 let, což tvoří 100 % respondentek

z této věkové oblasti. Může to být z důvodu toho, že v době jejich rodičovských dovolených byl rozvoj různých pracovních odvětví na vzestupu a každý rok v této době byl znát. Oproti tomu respondentky z věkové skupiny 18-24 tento rozdíl nepocítují. Může to být z důvodu toho, že pouze tři respondentky v této věkové skupině mají děti a dvě z toho jsou stále na mateřské dovolené.

Jako doplňující otázku jsme položily našim respondentkám, jak se projevovала změna po návratu a čím byla způsobená. Respondentky v 50 % odpověděly, že za dobu jejich rodičovské dovolené se v jejich pracovním oboru změnilo a inovovalo mnoho věcí, že se musely skoro vše učit znovu. Mezi další odpovědi patřila například změna vedoucího pracovníka a s ním i změna pracovního prostředí, zavedení nového pracovního systému, nebo koupě nadnárodní společnosti a nutnost příjmu jejich nových směrnic.

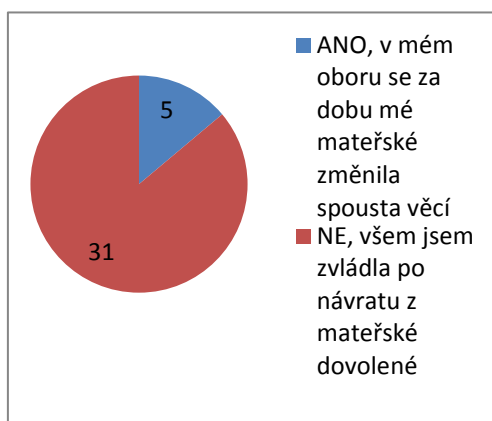
**8) Otázky: Máte pocit, že jste kvůli rodičovské dovolené výrazně vypadla z pracovního vývoje z Vašeho oboru?**

**Máte pocit, že jste kvůli rodičovské dovolené výrazně vypadla z pracovního tempa Vašeho oboru?**

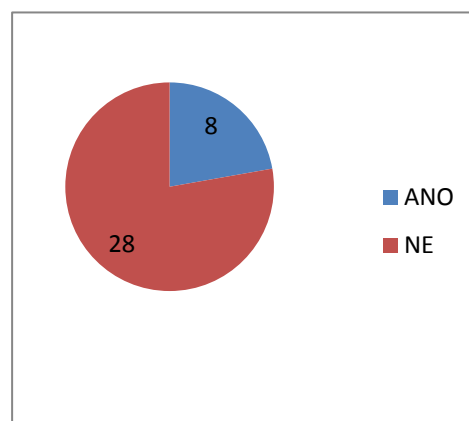
Vývoj pracovního prostředí a pracovních postupů je součástí každého oboru a zaměstnání. Tři roky jsou velmi dlouhá doba na to, aby se změnila spousta věcí a pokud zaměstnankyně nezůstává s bližším kontaktem se zaměstnáním, může mít při návratu velké problémy s ohledem na pracovní vývoj.

V grafu číslo 20 vidíme, jak našich 36 respondentek odpovědělo na otázku ohledně pracovního vývoje. Vidíme, že pouze 5 respondentek odpovědělo ANO, tedy že si uvědomují výpadek z pracovního vývoje. Toto číslo představuje pouze necelých 14 % respondentek.

Možným důvodem může být to, že se rychlost pracovního vývoje v jednotlivých oborech snížila a ženy více zůstávají ve spojení s kolegyněmi a svou pracovní pozicí díky sociálním sítím a internetu, oproti starším ročníkům. To by také vysvětlovalo, že více, než 60 % kladných odpovědí bylo od žen starších 45 let.



**Obrázek č. 20:** Graf popisující výpadek z pracovního vývoje  
(Zdroj: Vlastní šetření)



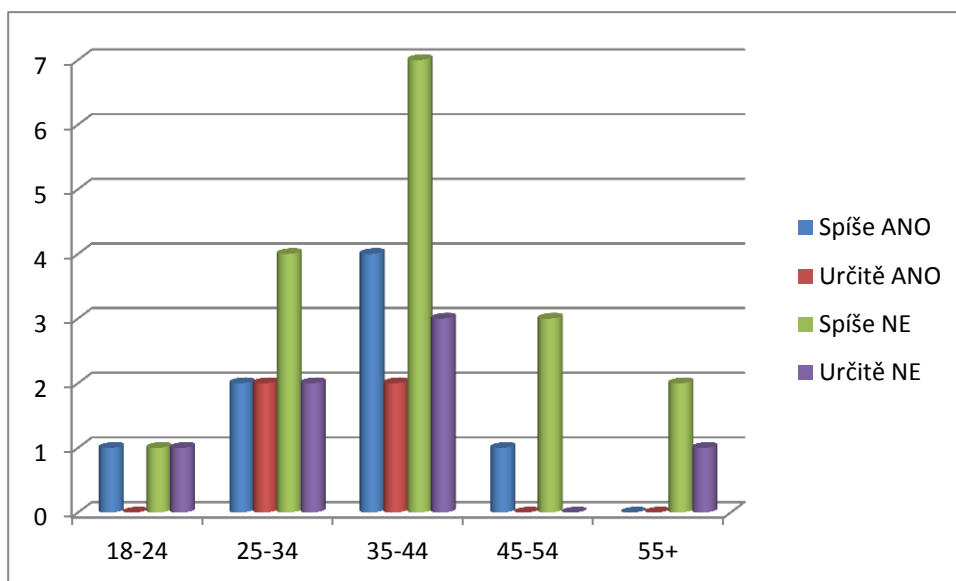
**Obrázek č. 21:** Graf popisující výpadek z pracovního tempa  
(Zdroj: Vlastní šetření)

V druhé otázce jsme se zabývali tím, jak respondentky hodnotí návrat z rodičovské dovolené s ohledem na pracovní tempo. Ženy na rodičovské dovolené navyknou úplně jinému tempu a často se hovoří o tom, že ženy přestávají zvládat každodenní pracovní stres a pracovní úkony. Není se čemu divit. Tempo, které přinášela péče o dítě, na rodičovské dovolené, je zcela odlišné od pracovního tempa.

V grafu číslo 21 vidíme, že pouze 8 respondentek (22 %) odpovědělo, že pocítilo výpadek z pracovního tempa. Vidíme menší nárůst, oproti výpadku z pracovního vývoje v jejich oboru, ale i tak je zastoupení odpovědí „ANO“ u těchto otázek velmi malé.

### 9) Otázka: Chybí Vám čas stráven na rodičovské dovolené v pracovní praxi?

Zatímco muži v době, kdy jsou ženy na rodičovské dovolené, budují kariéru, ženy tak získají obvykle tříletou mezeru. Tyto tři roky jim mohou v budoucnu chybět s ohledem na praxi a s ní spojené platové ohodnocení. Tuto otázku jsme položili 36 respondentkám z pěti věkových skupin, které jsou matkami.



**Obrázek 22:** Graf popisující názory respondentek, ohledně chybějící pracovní praxe nahrazené rodičovskou dovolenou.

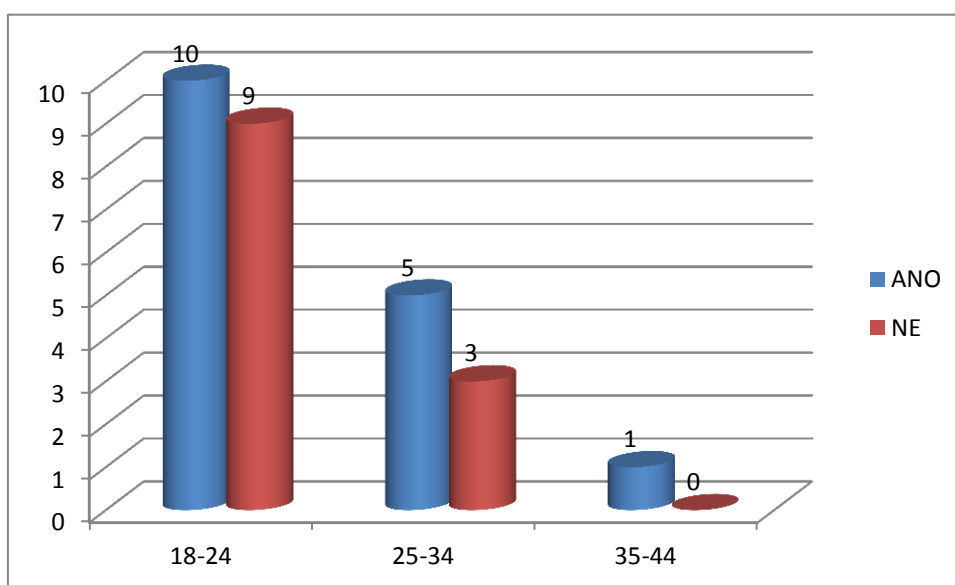
(Zdroj: Vlastní šetření)

V grafu číslo 22 můžeme vidět odpovědi 36 respondentek. Odpověď „spíše ANO“ odpovědělo více než 22 % , tedy 8 respondentek. Zatímco odpověď „určitě ANO“ odpovědělo pouze 11 % a to pouze u věkových skupin 25-34 a 35-44 let. Nejčastější odpověď byla pouze „Spíše NE“. Tato odpověď byla zastoupena ve více, než 47 % a nejvíce u věkové skupiny 35-44. Odpověď „určitě NE“ odpovědělo necelých 20 %. Převahu jednoznačně získala odpověď ne, tudíž respondentky nevnímají rodičovskou dovolenou jako ztrátu času.

**10) Otázka: Kdybyste s dětmi byla na rodičovské dovolené, bála byste se případných problémů, spojený s dlouhou absencí v pracovním procesu?**

Dlouhá absence, kterou představuje rodičovská dovolená pro ženu, může být problém v budoucnu s ohledem na jejich pracovní kariéru a příjmem financí.

V předchozích otázkách jsme se zabývali odpověďmi respondentek, které již děti mají. Zajímá nás jejich pohled na návrat ze zaměstnání, s ohledem na postup v jejich pracovním oboru, na ztrátu pracovní praxe po dobu mateřské dovolené a problémy se zvládnutím pracovního tempa. Respondentky v předchozích otázkách, většinou odpovídaly záporně. Současné matky tedy tyto změny spojené s rodičovskou dovolenou nevnímají. Otázkou zůstává, jak tuto skutečnost vnímají respondentky, které by chtěly mít děti.



**Obrázek č. 23:** Graf popisující, zdali respondentky pociťují obavy v absenci v pracovním procesu.

*(Zdroj: Vlastní šetření)*



Jak lze vidět v grafu číslo 23, respondentky odpovídaly na tuto otázku více kladně, tedy, že se obávají absence a případných problémů. Je to jen zbytečná obava, nebo je v současnosti větší konkurence a rychlejší postup v pracovním procesu? Respondentky, které rodičovskou dovolenou prošly, odpověděly, že případné hrozby nevnímaly, nebo se nenaplnily.

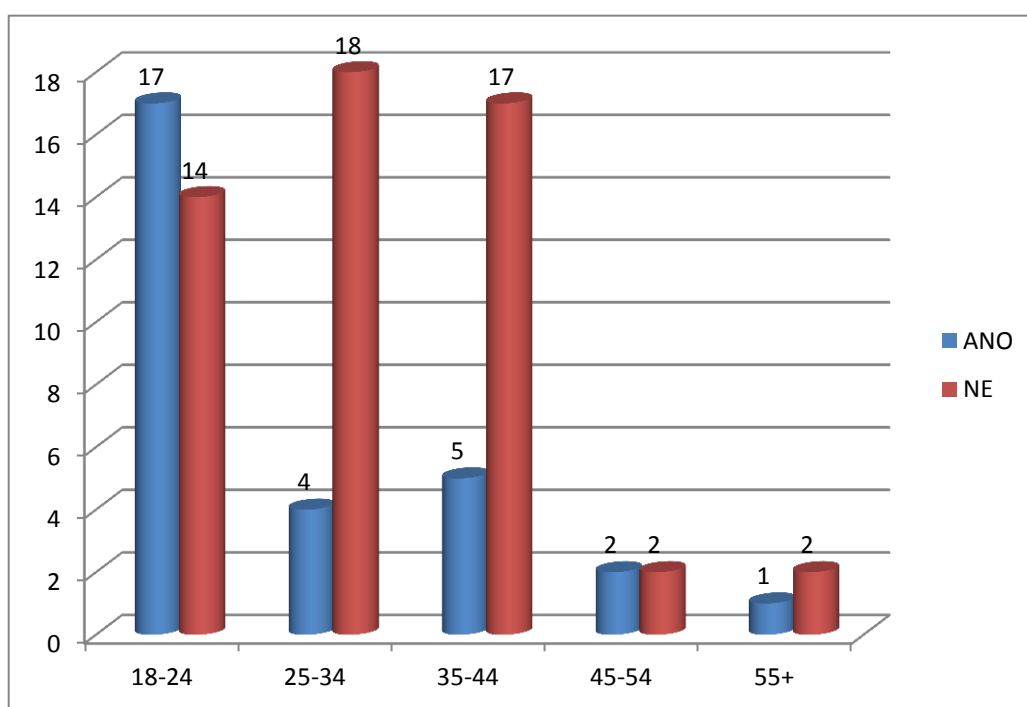
Proto zůstává otázka, čeho se respondentky bojí. Položili jsme jim tedy doplňující otázku, aby nastínily původ obav. Nejčastěji zastoupená odpověď odkazuje na nové inovace v oboru, či ve společnosti, na nové trendy a přechod z tempa z rodičovské dovolené na pracovní poměr. Obávají se také nedostatečné flexibility způsobené svými potomky, nebo ztrátou pracovních kontaktů. Respondentky poukazují na vztahy mezi kolegy, aby pracovní prostředí bylo stále příjemné a aby je kolektiv přijal zpět. Velmi časté obavy jsou spojené se špatnou návratností na pracovní místo. Respondentky uvedly, že mají strach o svou pracovní pozici, že by mohla být zrušena, nebo že by jí zaměstnavatel přesunul na jinou pracovní pozici.

### **11) Otázka: Myslíte si, že je předškolní péče v ČR (jesle, školky) dostačující?**

Jak jsme si již v teoretické části zmiňovali, tak mateřská a rodičovská dovolená je jeden z hlavních důvodů platové nerovnosti. Slovinsko je země s nejnižším platovým rozdílem v Evropě a je to z toho důvodu, že rodičovská dovolená je přibližně okolo jednoho roku (Eurostat, 2015).

Dotázali jsme se všech respondentek, zdali si myslí, že je předškolní péče v České republice dostačující. Většina respondentek odpověděla, že ne. Pouze 35 % respondentek odpovědělo, že jim předškolní péče v České republice vyhovuje. Může být nedostačující předškolní péče důvodem delší rodičovské dovolené a tím i větším platovým rozdílem? Bojí se ženy spolehnout na předškolní péči? Jak vím z předchozích otázek, nejčastěji preferovaná délka rodičovské dovolené jsou tři roky a může to souviset s nedostačující předškolní péčí v České Republice.

V grafu číslo 24 jsme si odpovědi respondentek přiřadili k jejich věkové skupině, a jak můžeme vidět, největší nespokojenost můžeme vidět u věkových skupin 25-34 a 35-44 let. Ve věkové skupině 25-34 let tvoří odpověď ne, tedy nespokojenost 82 % a u věkové skupiny 35-44, více než 72 %. Pouze u věkové skupiny 18-24 odpověď ano, tedy že péče je dostačující převažuje. Může to být z důvodu nedostatečné zkušenosti s předškolními zařízeními, protože v této věkové skupině máme pouze 3 respondentky, které mají dítě.



**Obrázek č. 24:** Graf popisující názory ohledně dostatečnosti předškolní péče v ČR.

(Zdroj: Vlastní šetření)

**12) Otázky: Pracujete/pracovala jste ve společnosti, která měla/má firemní školku?**

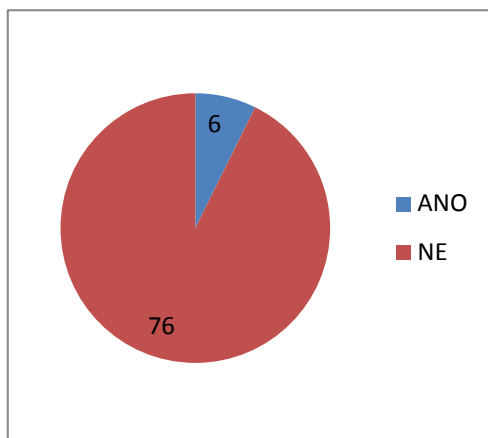
**Pokud Vaše společnost neměla firemní školku, uvítala byste jí?**

Pracovní školky patří mezi benefity, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Jak jsme se zmínili v předchozí části, firemní mateřské školky se od státních mateřských škol liší a je poměrně náročné firemní školku zajistit. Na druhou stranu, jedná se o opravdu velmi přínosný benefit pro zaměstnankyně, které mají malé dítě v předškolním věku.

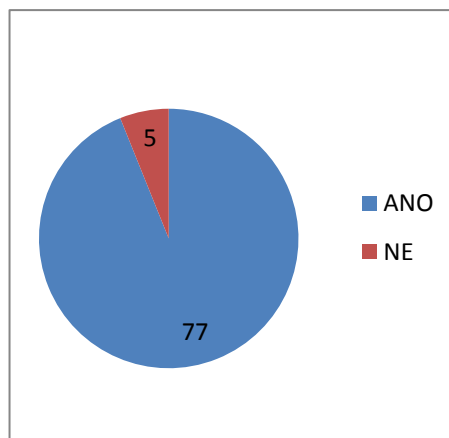
Firemní školky je užitečná pro matky, protože mohou lépe pracovat, když vědí, že mají svého potomka velmi blízko u sebe, nebo nemusí chvátat, aby svého potomka vyzvedly včas. Jedná se o ušetření času s ohledem na odvoz dětí do školky a současně i o lepší možnosti dodělávání práce i přes čas.

Zaměříme se na otázku, zdali respondentky pracovaly, nebo pracují, ve společnosti, která má firemní školku. Ač je firemní školka velký benefit pro zaměstnance, má i velký přínos pro zaměstnavatele, stále jich je v České republice velmi málo a odpovědi respondentek tento fakt potvrzují.

Jak je patrné z grafu číslo 25, pouze 6 respondentek odpovědělo, že pracovalo ve společnosti, která vlastní firemní školku, což tvoří pouze 7 % dotazovaných respondentek. Možným problémem jsou legislativní a hygienické problémy. Firemní školka, stejně jako mateřská škola státní, musí splňovat základní normy, ať už s ohledem na vyučující, nebo prostory.



**Obrázek č. 25:** Graf popisující přítomnost firemních školek v zaměstnání respondentek.  
(Zdroj: Vlastní šetření)



**Obrázek č. 26:** Graf popisující zájem respondentek o firemní školku  
(Zdroj: Vlastní šetření)

V druhé otázce jsme se zaměřili na to, zdali by respondentky uvítaly firemní školku. Jednoznačná odpověď našich respondentek byla ANO. Jak můžeme vidět v grafu číslo 26, „ANO“ odpovědělo 77 respondentek, což představuje skoro 94 %.

I když je firemní školka vnímaná jako velmi dobrý benefit, přesto 6 % respondentek odpovědělo, že by o ní nemělo zájem. Respondentkám jsme položili doplňující otázku a dozvěděli jsme se, že si respondentky myslí, že tím vypěstují u dítěte silnou závislost na matce, že budou nesamostatné a že chtějí mít svobodnou volbu, kam své dítě umístit do předškolního zařízení. Taktéž jsme se setkali s názorem, že firemní školky mohou být nedostačující a nekvalitně připravovat dítě do školy.

#### 4.1.6 Rozhovor

K doplnění našeho dotazníkového šetření a analýze dat jsme vytvořili doplňující rozhovor. Tento rozhovor nám pomáhal při analýze dat, odpovědích na výzkumné otázky a spojení souvislostí. Respondentka, která odpovídala na naše otázky je nejen vytižená zaměstnankyně, ale i skvělá matka, která staví děti a rodinu na první místo.

Respondentka spadá do věkové skupiny 35-44 let, pracuje na nižší manažerské pozici a má dvě děti. I když se naplno věnuje rodině, stále odvádí vynikající výkony v zaměstnání.

**Po návratu z rodičovské dovolené jste nastoupila na stejnou pracovní pozici u stejné společnosti?**

*„Ne, po návratu rodičovské dovolené jsem se vrátila do stejného oboru, ale k jiné společnosti a i na jinou pozici. Zůstala jsem stále v telekomunikačním oboru. Má předchozí pozice je mé současné pozici velmi podobná, a proto mohu čerpat zkušenosti z předchozího zaměstnání. Původní pracovní pozice za dobu mé rodičovské dovolené, spolu s celým oddělením zanikla. Zaměstnavatel mi poskytl pozici, která mě neoslovila, a proto jsem odešla.“ (Respondentka, 2017)*

**Měla jste problémy s nemocnými dětmi a zaměstnáním?**

*„Ano, v předškolní péči byli děti často nemocné a bylo období, kdy jsem byla s nemocnými dětmi čtrnáct dní doma, a týden byly ve školce. Tento cyklus se jednu dobu velmi často a po sobě opakoval, přičemž jsem hlídala převážně já. Maminky dávají nemocné děti do školek a pak to chytí ostatní. Později, když už byly děti větší, tak se to zlepšilo. Naštěstí v práci mi můj nadřízený vyšel vstříc a mohla jsem si domluvit home-office, ale chápu, že to ne každá pozice umožňuje.“ (Respondentka, 2017)*

**Co si myslíte o předškolních zařízeních?**

*„Tím, že bydlíme za Prahou, tak v okolí máme malou kapacitu školek. Kapacita je velmi nedostatečná. Když jsem hlásila svoje starší dítě do školky, tak zde brali pouze 9 dětí a hlásilo se jich přes třicet, tudíž jsme museli dát dítě do školky v Praze a později i druhé dítě do školky v Praze.“ (Respondentka, 2017)*

**Napadá Vás nějaké řešení slad'ování pracovní a soukromého života?**

*„Velmi by se mi líbila firemní školka, ale bohužel v době, kdy jsem já měla děti v předškolním věku, firemní školka nebyla. Firemních školek je málo. Uvědomuji si, že je velmi složité splnit podmínky pro vznik firemní školky, ale pro maminky zaměstnankyně je to ohromné plus a kdybych měla další dítě, tak bych za ní byla velmi ráda. Bohužel jsem nikdy nepracovala ve společnosti, která měla firemní školku“ (Respondentka, 2017)*

### **Jaký přínos by pro Vás měla firemní školka?**

*„Je to užitečná věc, například, když se něco děje s tím dítětem, je zraněné, nebo mu není dobře, nemusí matka nikam jet v tom ohromném stresu. Je možnost hned řešit problém tím, že ho máte u sebe. Pro mě osobně by byl velký benefit omezení dojíždění, protože školky mají obvykle otevřeno do půl páté, do pěti a to je čas, který bych měla být v práci. Člověk tak šidí část pracovní doby a je nucen napracovávat si to doma. Tím pádem tedy potom, co přijede domů, se nemůže věnovat dětem, ale musí sednout k práci a dodělat si jí. Pokud by školka nebyla v areálu, záleželo by na dosahu a vzdálenosti, myslím si, že je velkým benefitem, když je škola ve firemním areálu. Každopádně i tak by byla velká výhoda, že by firemní školka odpovídala pracovní době a nemusela bych být ve stresu.“ (Respondentka, 2017)*

I v rozhovoru se nám potvrdilo, že sladování pracovního život a mateřství je velmi náročné. Odvoz dětí do vzdělávacích zařízení a na další zájmové aktivity může být problém. Zaměstnankyně musí řešit nemocné potomky, rozvržení času a zodpovědné vykonávání práce. I pro zaměstnavatele je velmi náročné, když zaměstnankyně tráví mnoho času ošetřováním nemocného potomka, mimo pracovní proces. Respondentka uvedla, že by skvělým benefitem a usnadněním sladování byla firemní školka nejlépe v areálu, ale je si vědoma, že v pracovním areálu místo na tuto školku není, nicméně by byla ochotna vzdát se části svých benefitů, kvůli firemní školce, protože tento benefit vnímá jako ohromnou pomoc.

## **4.2 Zhodnocení výzkumných otázek a cílů**

**Dle dostupných informací se Česká Republika pohybuje na vrcholu největších platových rozdílů mezi muži a ženami v Evropě, ale uvědomují si tento rozdíl ženy?:** Česká Republika má 4. největší platový rozdíl mezi ženami a muži. Muži mají o více než 20 % větší plat v průměru. U věkové skupiny 35-44 let, rozdíl dosahuje

až 42 %. Hlavním důvodem tohoto rozdílu je bez pochyb délka rodičovské dovolené. Položili jsme respondentkám otázku, která se týká platových rozdílů mezi muži a ženami a nejčastější odpověď byla „nevím“. Více, než polovina respondentek odpověděla touto odpovědí. Nejvíce odpovědi „nevím“ odpověděli respondentky z věkové kategorie 18-24. Důvodem velké odpovědi „nevím“ může být nedostatek pracovních zkušeností, nebo málo informací o platech kolegů a kolegyně.

**Jak se na platový rozdíl dívají brigádnice pod 25 let?:** Platový rozdíl mezi muži a ženami se s věkem mění. Jedním z nejnižší platových rozdílů je ve věku 17-24 let. Je to z toho důvodu, že u dohod o pracovním provedení, na které často pracují studenti, se rozdíl mezi platovým ohodnocením u mužů a žen, obvykle neprojevuje. Brigády obvykle nejsou hodnocené dle pohlaví, ale dle jiných kritérií, jako například odpracovaná doba, nebo dlouhodobost setrvání v zaměstnání. V takto nízkém věku taktéž obvykle nedochází k odchodu zaměstnankyně na mateřskou a rodičovskou dovolenou, která může ovlivňovat výši příjmů. Nebo se často tyto rozdíly nevyskytují, protože mnoho studentů stále nepracuje, ani na částečné úvazky, či dohody. Nejčastější odpovědi našich respondentek ve věku 18-24 let, byla odpověď „nevím“ 58 %. Pouze necelých 26 % odpovědělo, že vnímají platový rozdíl, což je čtvrtina respondentek v tomto věku.

**Uchylují se ženy s malými dětmi ke zkrácení plného pracovního úvazku na částečný?:** Jak jsme si zmiňovali v teoretické části, v některých zemích si ženy zkracují úvazek na částečný, aby zvládaly stíhat mateřství a pracovní život. Tento krok ale může vést k velkým problémům s ohledem na budoucí starobní důchod, který se vyměřuje z předchozího příjmu. Částečný úvazek zkrátí počet odpracovaných hodin a tím pádem i celkové platové ohodnocení. Naštěstí v České republice se k tomuto činu odhodlá pouze malé procento žen. Ve vybraném vzorku respondentek jsme měli 36 matek a z toho 6 respondentek pracuje na částečný pracovní úvazek, což je necelých 17 %, což je větší procento, než v celkovém měřítku České republiky.

Cílem výzkumu bylo zjistit, jak ženy vnímají své postavení a zdali si připouští genderové rozdíly, jako je například platová nerovnost a rozdílné zacházení při přijímacím řízení. I když jsou rozdíly mezi zaměstnáváním mužů a žen globální a známý

problém více než polovina našich respondentek odpověděla, že s rozdílným zacházením nesetkaly.

I když ženy v České Republice mají o více než 20 % nižší platové ohodnocení, nežli muži, nejčastější odpověď na tuto otázku byla „nevím“. Nejpravděpodobnějším rozdílem této nevědomosti je fakt, že si mezi sebou zaměstnanci nesdělují výši svých příjmů, anebo pouze zkrácenou a upravenou hodnotu. Dalším důvodem této nevědomosti je fakt, že respondentky z našeho dotazníkového šetření jsou studenti, nebo pracují na pracovní dohody a zde jsou platové rozdíly minimální.

Dalším cílem bylo zjistit, jakou délku rodičovské dovolené naše respondentky upřednostňují. Respondentky upřednostňují délku rodičovské dovolené do tří let věku dítěte. Jak jsme si v teoretické části zmínili, nejčastější rodičovská dovolená volená českými ženami je do tří let věku života. Česká Republika má jednu z nejdelších rodičovských dovolených v Evropě a je to dle teorie jeden z hlavních důvodů platových nerovností mezi mužem a ženou. Z dotazníku nám taktéž vyplývá, že by respondentky, které mají rodičovskou dovolenou za sebou, znovu zvolily variantu do tří let života dítěte.

Cíl zjištění postoje respondentek k firemním školkám nám vyšel velmi jednoznačně. Uvědomují si veškeré přínosy firemních školek a firemní školku by uvítaly.

### **4.3 Návrh řešení**

Sladování pracovního života a rodičovství je velmi náročná věc. Cílem mé bakalářské práce bylo navrhnout řešení pro společnost České Radiokomunikace. S navrhovaným řešením mi velmi pomohlo kvalitativní šetření v podobě rozhovoru se zaměstnankyní této společnosti.



Řešení by se mělo primárně zaměřovat na matky, které mají děti a to převážně v předškolním věku. Je to z důvodu toho, že malé děti v mateřských školách jsou často vystaveny velkému množství nemocí od ostatních dětí a dochází k roli ošetřování, která může matkám přivodit velkou absenci v zaměstnání. V tomto věku jsou taktéž ještě velmi nesamostatné oproti dětem na základní škole.

Navrhované řešení by mělo zohlednit a vyřešit všechny stanovené problémy. Problémy jsme sestavili z dotazníkového šetření, rozhovoru a teoretické části. Mezi které patří:

- a) **Časté nemoci a nutnost ošetřování:** Mnohdy mateřská škola přijímá děti, které jsou nemocné, a proto se v těchto zařízeních často množí nemoci a předávají se na ostatní.
- b) **Ztráta času zavážením a vyzvedáváním dětí z mateřských škol:** Zaměstnanec může mít problém spojený s tím, že mateřská škola je ve velké vzdálenosti od zaměstnání a tím ztrácí čas, který by mohl být v zaměstnání.
- c) **Nemožnost práce přesčas:** Státní mateřská škola obvykle mívá pevně stanovenou pracovní dobu, proto je nemožné se v práci zdržet déle a pracovat přesčas.
- d) **Problém s řešením případných problémů:** Pokud dojde k nějakému případnému problému, vystresovaný rodič musí do školky dojet a ztratí tak mnoho času mimo práci.
- e) **Problémy umístování dětí do předškolního zařízení:** Kapacita předškolních zařízení je nedostačující a může se stát, že buď dítě nepřijmou, nebo jej přijmou daleko od místa bydliště.

**Tabulka č. 9: Problémy sladování a jejich řešení firemní školkou**

Problém	Řešení	
	Firemní školka v areálu společnosti	Firemní školka blízko areálu společnosti
Časté nemoci a nutnost ošetřování	ANO	ANO
Ztráta času zavážení a vyzvedávání dětí z mateřských škol	ANO	ANO
Nemožnost práce přesčas	ANO	ANO
Problém s řešení případných problémů	ANO	Spíše ANO
Problémy umístování dětí do předškolního zařízení	ANO	ANO
<b>Výsledek:</b>	<b>ANO</b>	<b>ANO</b>

*(Zdroj: Vlastní šetření)*

Jak je patrné z tabulky č. 9, firemní školka v areálu, ale i v blízké vzdálenosti od areálu by mohla vyřešit všechny více zmiňované problémy.

- a) **Časté nemoci a nutnost ošetřování:** Nemocné děti by mohla regulovat a zamezit jim přístup do školky, tím že by byli v přímém kontaktu s matkou. Tím by se mohla vyhnout části vlnám nemocných dětí.
- b) **Ztráta času zavážení a vyzvedávání dětí z mateřských škol:** Tím, že by zaměstnanec vozil děti po cestě do práce a z práce, ušetřil by více času a mohl se tak déle věnovat své práci a nemusel by nic dohánět doma, čímž by mu zbývalo více času na rodinu.
- c) **Nemožnost práce přesčas:** Tím, že se firemní školky přizpůsobují potřebám firmy, bylo by možné nastavit otvírací dobu tak, aby

vyhovovala zaměstnankyním. Zaměstnankyně by tak mohly pracovat přes čas v klidu a nenechávat rozdělanou práci.

- d) Problém s řešením případných problémů:** Pokud dojde k nějakému problému, zaměstnankyně by nemusela jet ve stresu do vzdálené školky, ale veškeré problémy by mohla řešit tím, že si případně do školky „odběhne“. Výrazně by to ovlivnilo ztrátu. Zaměstnankyně by tak pocítovala vnitřní klid a mohla by být více koncentrovaná na svou práci.
- e) Problémy umístování dětí do předškolního zařízení:** Firemní školka má dle zákona výjimku a může tak vybírat děti, které přijme. Ve státní mateřské škole by se toto jednání označovalo za diskriminační. Zaměstnankyni by tak odpadla starost se sháněním mateřské školy.

S ohledem na eliminaci problémů a lepší možnost sladování pracovního a soukromého života je navrhovaným řešením firemní školka, která by v případě Českých Radiokomunikací byla přístupná nejen pro zaměstnankyně matky, ale i pro zaměstnance otce. Je to z toho důvodu, že České Radiokomunikace zaměstnávají více mužů, nežli žen. Důvod většího zastoupení mužů, nežli žen pramení čistě z oboru podnikání této společnosti.

Vzhledem k tomu, že prostory areálu společnosti by zřejmě nemohly pokrýt firemní školku, jednalo by se o firemní školku v dosahu areálu, nikoli přímo v ní. Možnost spolupráce s blízkou vysokoškolskou menzou, by vyřešila otázku stravování a tím by se ulehčily hygienické podmínky k tvorbě firemní školky.

Firemní školka by byla skvělý benefit i pro zaměstnavatele. Benefit, který by mohl přesvědčit zaměstnankyně, aby se vrátili dříve z rodičovské dovolené, potencionální zaměstnankyně k vyvinutí zájmu o tuto společnost, zlepšení loajality a produktivnosti a snížení odporu k práci přes čas.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma problémy personálního rozvoje a zaměstnávání žen měla za cíl analyzovat faktory v historii, které ovlivnily nástup žen do pracovního procesu, jakým přínosem jsou ženy v pracovním procesu a určení zaměstnání cílená na ženy. Dalším cílem bylo určit faktory, které ovlivňují platové nerovnosti mezi muži a ženami.

V této práci jsme se zaměřili na mateřskou a rodičovskou dovolenou a snažili jsme se zjistit, jakým způsobem ovlivňují pracovní život ženy. V návaznosti na téma mateřská a rodičovská dovolená jsme se zaměřili na hledání řešení sladění pracovního a soukromého života ženy, který přináší výhody nejen zaměstnankyním, ale i zaměstnavatelům.

Ženská přítomnost v pracovním procesu nebyla vždy samozřejmostí. V této práci jsme si určili základní faktory, které napomohly ženskému zaměstnávání. Patří mezi ně například válečné konflikty, které ve dvacátém století propukly. V tuto dobu byl zaznamenán masivní nástup žen do zaměstnání. Druhým faktorem je zavádění mechanizace do domácností, kdy ženy mohly ušetřit čas a měly více času na zaměstnání. V zaměstnání přicházela mechanizace strojů a pásová výroba, která snížila fyzickou náročnost a tím pádem byla vhodnější pro ženy. Jako další faktory jsme si určili vyšší vzdělávání žen, plánované těhotenství díky antikoncepci a zavádění školek a jeslí.

Dalším cílem bylo určit, jakým způsobem ovlivnil nástup žen do zaměstnání pracovní trh. Ženy daly vzniknout nevýrobním sférám a začaly se tak více rozvíjet služby, ve kterých jsou ženy zdatnější díky své empatii a umění pečovat. Hlavním z těchto odvětví jsou administrativa, zdravotnictví, školství a kulturní instituce. Terciální sektor tak zažil největší rozkvět právě po zmiňovaném nástupu žen do zaměstnání.

Určili jsme si také zaměstnání, která jsou cílená na ženy, a převažuje v nich ženské zastoupení. Patří mezi ně stravování a ubytování, finanční zprostředkování a

účetnictví, vzdělávací sektor, zdravotnictví a sociální práce a nižší administrativa. Je to z důvodu jejich pečlivosti a schopnosti ošetřovat a větší míře empatie.

Součástí bakalářské práce bylo taktéž zjistit, z jakého důvodu mají ženy nižší plat. Zjistili jsme, že ženy mají v průměru o více jak 20 % méně, než muži. Ve věkové skupině 35-44 se tento rozdíl pohybuje dokonce okolo 42 %. Faktorem ovlivňujícím platový rozdíl je fakt, že ženy jsou ty, které se obvykle starají o rodinu, domácnost, děti a nemohoucí členy rodiny. Ženy jsou v drtivé většině taktéž s dětmi doma na rodičovské dovolené. Jako druhý jsme určili faktor rozdílných oborů působení. Ženy jsou často zaměstnávány v oblastech, které jsou obecně méně platově ohodnocené, jako jsou například asistentky, zdravotní sestry, pečovatelky a pokladní. Třetí faktor souvisí s tím druhým a jedná se o výrazně menší zastoupení žen v manažerských pozicích a to často z důvodu rodičovské dovolené. Jako doplňující důvody nižšího platového ohodnocení jsme určili stereotypy a diskriminaci

Jako jasný důvod velké platové nerovnosti vnímáme mateřství a rodičovskou dovolenou. Zatímco Slovinsko má rodičovskou dovolenou v průměru rok, mají platové rozdíly mezi ženami a muži pouze necelé 4 %. Rodičovská dovolená je velkým zásahem do pracovního života ženy, kdy se dostane na dlouhou dobu mimo svůj pracovní obor a může tak dojít k vypadnutí z pracovního temna.

Cílem mé bakalářské práce bylo najít řešení, které bude přínosné nejen pro ženy zaměstnankyně, ale taktéž pro zaměstnavatele. Takovýmto řešením dle mého názoru je firemní školka, která může zajistit dřívější návrat z rodičovské dovolené, větší koncentraci na práci, menší odpor k přesčasům a jejich proveditelnosti. Zaměstnavatel tak získá loajální zaměstnankyně, které nebudou chvátat za potomkem do školky, ale budou vědět, že je potomek blízko a mohou si dodělat rozdělanou práci s vědomím, že školku nezavřou. Ač jsou firemní školky zajímavým benefitem pro obě strany, je jich stále v České Republice velmi málo a proto by bylo vhodné zamyšlení, z jakého důvodu jsou firemní školky tak ojedinělé. Ve firemních školkách vidím velký potenciál v ulehčení sladění pracovního a soukromého života žen.

## ZDROJE

### Knižní zdroje:

BALABÁN, Miloš a Bohuslav PERNICA. Bezpečnostní systém ČR: problémy a výzvy. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 9788024631509

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

DYTRT, Zdeněk. Ženy a management: kreativita, inovace, etika, kvalitativní management. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 9788026501503.

Evropská unie. Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii. 1. Belgie: Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. ISBN 978-92-79-36088-6.

HUBINKOVÁ, Zuzana. Psychologie a sociologie ekonomického chování. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 9788024715933

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014. ISBN 978-80-7263-857-4

JANDA, Josef. Zajištění na stáří: jak se co nejlépe připravit na podzim života. Praha: Grada, 2012. Finance pro každého. ISBN 9788024744001

KAZIMOUR, Jan. 1980. Hospodářský vývoj Československa. Praha : SNTL. 1980. 160 s.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 9788073301279.

MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, Romana. Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech - Česká republika. Praha: Gender studies o.p.s. ve spolupráci s Otevřenou společností, 2015. ISBN 978-80-87110-30-0.

MATĚJKA, Marek a Pavel VIDLAŘ. Vše o přijímacím pohovoru: jak poznat druhou stranu. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 9788024719726.

PEMOVÁ, Terezie a Radek PTÁČEK. Soukromá a firemní školka od A do Z: jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy. Praha: Grada, 2013. ISBN 9788024746999.

RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe. Praha: Grada, 2011. Psychologie pro každého. ISBN 9788024735788.

SEITL, Martin a Martin LEČBYCH. Lidská pohybová determinanta v Rohrschachově metodě. 1. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 9788024450117.

SLUŠNÁ, Nataša. Postavení ženy ve společnosti. Praha: Universita Karlova, 1988. 123 s

SVOREŇOVÁ-KIRÁLYOVÁ, B.: Žena 20. století ve světě práce. Pohled na zaměstnanou ženu v moderním světě. Praha: Práce, 1968 Tematická skupina 01/20.

Školní statistická ročenka .. Praha: Scientia, [200-]-. ISBN 9788025017289.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 240 s. EDIS svazek 4. ISBN 978-80-210-5012-9.

VANĚK, Miroslav a Lenka KRÁTKÁ, ed. Příběhy (ne)obyčejných profesí: česká společnost v období tzv. normalizace a transformace. Praha: Karolinum, 2014. Orální historie a soudobé dějiny. ISBN 9788024628134.

VYBÍHAL, Václav a kolektiv. Mzdové účetnictví 2016: praktický průvodce. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 9788027190348.

Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15). 1. Otevřená společnost, 2010. ISBN 9788087110195.

### **Elektronické zdroje**

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015 [online]. , 106 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2015/anal2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2015/anal2015.pdf).

České Radiokomunikace a.s. [online]. [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <https://www.cra.cz/o-nas>

ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. Proč starším ženám hrozí chudoba? [online]. 2016, , 1 [cit. 2017-03-15]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kultura/salon/394139-klara->



cmolikova-cozlova-z-neziskove-organizace-gender-studies-proc-starsim-zenam-hrozi-chudoba.html.

FIREMNÍ ŠKOLKA – INFORMACE: „Firemní školka“ – aneb mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců. [online]. 2016 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>.

Rodičovská [online]. , 1 [cit. 2017-02-25]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/rodicovska-otec-na-rodicovske-zamestnanec>.

Rozdíly mezi platy mužů a žen jsou nejvyšší kolem čtyřiceti let [online]. , 1 [cit. 2016-11-18]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/rozdily-mezi-platy-muzu-a-zen-jsou-nejvyssi-kolem-ctyriceti-let/50126>.

Školy a školská zařízení - za školní rok 2015/2016 [online]. 2016 [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-za-skolni-rok-20152016>

V dopravě a logistice mají ženy vyšší platy než muži. Jde ale o výjimku [online]. , 1 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/podnikani/c1-63871620-v-doprave-a-logistice-maji-zeny-vyssi-platy-nez-muzi-jde-ale-o-vyjimku>.

What are the causes? European commission: Justice [online]. [cit. 2017-04-19]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm).

Ženy a muži v krajích ČR - Zaměstnanost [online]. 2014 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-\\_zeny\\_a\\_muzi\\_v\\_krajich\\_cr\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-_zeny_a_muzi_v_krajich_cr_zamestnanost).

Ženy a muži v krajích ČR - Zaměstnanost [online]. 2014 [cit. 2017-03-12]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-\\_zeny\\_a\\_muzi\\_v\\_krajich\\_cr\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/xp/analyza-_zeny_a_muzi_v_krajich_cr_zamestnanost).

Ženy mají nižší penze, chudoba jim ve stáří hrozí mnohem víc než mužům [online]. 2015, , 1 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/zeny-v-cesku-jsou-vice-ohrozene-chudobou-nez-muzi-mohou-za-t/r~6fc4394e677311e5bd0a002590604f2e/>.

Ženy mají průměrně nižší mzdu o 24 pct a plat o 17 pct než muži [online]. 2017, , 1 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/487491-zeny-maji-prumerne-nizsi-mzdu-o-24-pct-a-plat-o-17-pct-nez-muzi/>.

Ženy stále vydělávají pouze 77 procent platu mužů [online]. 2015, , 1 [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/analyzy/zeny-stale-vydelavaji-pouze-77-procent-platu-muzu/50189>.

Ženy vydělávají o pětinu méně. V EU výrazně vyčníváme [online]. , 1 [cit. 2017-04-27]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/zeny-vydelavaji-o-petinu-mene-v-eu-vyrazne-vychnivame/r~5637a31ac32e11e486b9002590604f2e/>.

## SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A ZKRATEK

### Seznam tabulek:

<b>Tabulka č. 1:</b> Respondentky dotazníkového šetření celkem.....	34
<b>Tabulka č. 2:</b> Respondentky a jejich pracovní poměry celkem.....	34
<b>Tabulka č. 3:</b> Respondentky z Českých Radiokomunikací.....	35
<b>Tabulka č. 4:</b> Respondentky a jejich pracovní poměry v ČRA.....	35
<b>Tabulka č. 5:</b> Obavy zaměstnavatele spojené s mateřskou dovolenou.....	41
<b>Tabulka č. 6:</b> Procentuální zastoupení odpovědi „ANO“ na otázku platových rozdílů mužů a žen .....	43
<b>Tabulka č. 7:</b> Zastoupení matek v dotazovaném vzorku respondentek .....	44
<b>Tabulka č. 8:</b> Matky a jejich pracovní poměry .....	44
<b>Tabulka č. 9:</b> Problémy sladování a jejich řešení firemní školkou .....	63

### Seznam obrázků:

<b>Obrázek č. 1:</b> Graf popisující zastoupení žen a mužů v jednotlivých oblastech...	13
<b>Obrázek č. 2:</b> Graf zachycující ženy zaměstnané v jednotlivých sektorech.....	15
<b>Obrázek č. 3:</b> Graf zachycující platové rozdíly mezi pohlavími v jednotlivých věkových skupinách.....	18
<b>Obrázek č. 4:</b> Graf popisující platový rozdíl mezi pohlavími v Evropě.....	20
<b>Obrázek č. 5:</b> Graf popisující pracovní poměry respondentek napříč věkovými skupinami.....	36
<b>Obrázek č.6:</b> Graf popisující zastoupení „jiné“ v odpovědi matek.....	37
<b>Obrázek č.7:</b> Graf popisující zastoupení pracovních poměrů u respondentek.....	37
<b>Obrázek č. 8:</b> Graf popisující pocítění rozdílného chování.....	38
<b>Obrázek č. 9:</b> Graf popisující ženy pocítující rozdíl napříč věkovými skupinami.....	38

<b>Obrázek č. 10:</b> Graf popisující pocitování rozdílného chování k ženám a Mužům.....	39
<b>Obrázek č. 11:</b> Graf popisující projevy obav ze strany zaměstnavatele.....	40
<b>Obrázek č. 12:</b> Graf popisující pocitování platového rozdílu mezi ženami a Muži.....	42
<b>Obrázek č. 13:</b> Graf popisující zájem respondentek mít děti.....	45
<b>Obrázek č. 14:</b> Graf popisující délku rodičovské dovolené respondentek.....	46
<b>Obrázek č. 15:</b> Graf popisující odpověď respondentek, zdali by změnilly délku rodič. dovolené.....	47
<b>Obrázek č. 16:</b> Graf popisující, odpovědi respondentek, zdali zkrátit, či prodloužit rod. Dovolenu.....	47
<b>Obrázek č. 17:</b> Graf popisující preferovanou délku rodičovské dovolené.....	48
<b>Obrázek č. 18:</b> Graf popisující pocíťené změny po návratu z rodič. dovolené.....	49
<b>Obrázek č. 19:</b> Graf popisující věkové skupiny pocíťující změny po návratu.....	49
<b>Obrázek č. 20:</b> Graf popisující výpadek z pracovního vývoje.....	51
<b>Obrázek č. 21:</b> Graf popisující výpadek z pracovního tempa.....	51
<b>Obrázek 22:</b> Graf popisující názory respondentek, ohledně chybějící pracovní praxe nahrazené rodičovskou dovolenou.....	52
<b>Obrázek č. 23:</b> Graf popisující, zdali respondentky pocíťují obavy v absence v pracovním procesu.....	53
<b>Obrázek č. 24:</b> Graf popisující názory ohledně dostatečnosti předškolní péče v ČR.....	55
<b>Obrázek č. 25:</b> Graf popisující přítomnost firemních školek v zaměstnání respondentek.....	57
<b>Obrázek č. 26:</b> Graf popisující zájem respondentek o firemní školku.....	57

### Seznam zkratk:

HPP- Hlavní pracovní poměr

ČPP- Částečný pracovní poměr

DPP- Dohoda o provedení práce

DPČ- Dohoda o provedení činnosti

# PŘÍLOHY

## Příloha č. 1: Dotazník

Dotazníkové šetření na téma:

### **Problémy zaměstnávání a personálního rozvoje žen**

Milé respondentky, jmenuji se Tereza Brůžková a studuji České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění mého dotazníku na téma Problémy zaměstnávání a personálního rozvoje žen. Dotazník budu vyhodnocovat zcela anonymně a bude sloužit k výzkumu pro praktickou část mé bakalářské práce na téma „Problémy personálního rozvoje a zaměstnávání žen“.

**1) V jakém pracovním poměru jste?**

- a. DPP
- b. DPČ
- c. HPP
- d. ČPP
- e. Jiné: \_\_\_\_\_

**2) Setkala jste se s rozdílným zacházením s muži a ženami během přijímacího pohovoru do současného zaměstnání?**

- a. Ano
- b. Ne

Pokud ano, jak se rozdílné zacházení projevilo?

---

**3) Setkala jste se s obavou ze strany zaměstnavatele v souvislosti s Vaší mateřskou dovolenou či s mateřskou dovolenou některé kolegyně?**

- a. ANO v souvislosti s vlastní mateřskou
- b. ANO v souvislosti s mateřskou kolegyně
- c. NE v souvislosti s vlastní mateřskou
- d. NE v souvislosti s mateřskou kolegyně
- e. NEVÍM

**4) Pociťujete nižší platové ohodnocení, nežli Vaši mužští kolegové na stejné pozici?**

- a. ANO
- b. NE
- c. NEVÍM

Pokud ano, z čeho podle Vás tyto rozdíly v platovém ohodnocení pramení?

---

**Pokud máte děti, prosím odpovězte na následující otázky č. 5-11. Pokud děti nemáte, přeskočte na otázku číslo 12.**

**5) Kolik dětí máte?**

---

**6) Jak dlouhou dobu jste s nimi průměrně strávila na rodičovské dovolené?**

- a. Méně než rok
- b. Jeden až dva roky
- c. Dva až tři roky
- d. Tři až čtyři roky
- e. Více než čtyři roky

**7) Chtěla byste zpětně zkrátit/prodloužit rodičovskou dovolenou?**

- a. ANO Prodloužit      Proč? \_\_\_\_\_
- b. ANO Zkrátit      Proč? \_\_\_\_\_
- c. NE
- d. NEVÍM

**8) Když jste se vrátila po rodičovské dovolené, pociťovala jste velkou změnu v pracovním prostředí? (nová pravidla, povinnosti, nutné znalosti)?**

- a. ANO
- b. NE

Pokud ano, jaké: \_\_\_\_\_

**9) Máte pocit, že jste kvůli rodičovské dovolené výrazně vypadla z pracovního vývoje z Vašeho oboru?**

- a. ANO, v mém oboru se za dobu mé mateřské změnila spousta věcí
- b. NE, všem jsem zvládla po návratu z mateřské dovolené

**10) Máte pocit, že jste kvůli rodičovské dovolené výrazně vypadla z pracovního tempa Vašeho oboru?**

- a. ANO
- b. NE

**11) Chybí Vám čas stráven na rodičovské dovolené v pracovní praxi?**

- a. Spíše ANO
- b. Určitě ANO
- c. Spíše NE
- d. Určitě NE

**Následující otázky č. 12 až 14 vyplňte v případě, že nemáte děti.**



**12) Chtěla byste mít děti?**

- a. ANO      Kolik? \_\_\_\_\_
- b. NE
- c. NEVÍM
- d. JINÉ

**13) Pokud byste chtěla mít děti, jak dlouhou dobu byste chtěli strávit na rodičovské dovolené?**

- a. Méně než rok
- b. Jeden až dva roky
- c. Dva až tři roky
- d. Tři až čtyři roky
- e. Více než čtyři roky

**14) Kdybyste s dětmi byla na rodičovské dovolené, bála byste se případných problémů, spojený s dlouhou absencí v pracovním procesu?**

- a. ANO      Jakých: \_\_\_\_\_
- b. NE
- c. NEVÍM

**Prosím odpovídejte bez ohledu na to, zda máte děti, či nemáte.**

**15) Myslíte si, že je předškolní péče v ČR (jesle, školky) dostačující?**

a. ANO

b. NE

**16) Pracujete/pracovala jste ve společnosti, která měla/má firemní školku?**

a. ANO

b. NE

**17) Pokud Vaše společnost neměla firemní školku, uvítala byste jí?**

a. ANO

b. NE

Proč? \_\_\_\_\_

**Kolik je Vám let?**

15-24

25-34

35-44

45-54

55+

**V jakém oboru pracujete?**

\_\_\_\_\_

Děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku. V případě dotazů ohledně průzkumu mě kontaktujte na [terezabruzkova@email.cz](mailto:terezabruzkova@email.cz)

Tereza Brůžková

## Příloha č. 2: Evidence výpůjček

Prohlášení:

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

Jméno a příjmení: Tereza Brůžková

V Praze dne: 02.05.2017      podpis: .....

Jméno	Katedra / Pracoviště	Datum	Podpis