

**T A**  
**Č R**

Tento projekt je financován se státní podporou  
Technologické agentury ČR  
v rámci programu BETA2

[www.tacr.cz](http://www.tacr.cz)  
Výzkum užitečný pro společnost



# **Kvalita pracovního života, pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci žen v rostoucím veřejném a soukromém sektoru služeb v ČR**

## **Zpráva Vsouhrn**

---

Konečný uživatel výsledků: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**  
**Na Poříčním právu 1/376**  
**128 01 Praha 2**

**Název projektu:** Inovativní řešení skupiny potřeb v oblasti optimalizace předpisů, postupů a opatření BOZP včetně diseminačních opatření

**Číslo projektu:** TIRSMPSV701

**Řešitel projektu:** Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., Jeruzalémská 1283/9, 110 00 Praha 1 – Nové Město

**Doba řešení:** 1. 6. 2018 – 31. 5. 2020

**Důvěrnost a dostupnost:** neveřejné

## Informace o autorském týmu:

**Hlavní řešitel:** Ing. Lenka Svobodová



### Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Ing. Lenka Svobodová  
Ing Iveta Mlezivová  
Mgr. Pavlína Bulínová  
PhDr. Milan Lupták, CSc.  
Kamila Myšková  
Petra Růžičková  
Jakub Růžička  
Martin Drobek

### Ústav státu a práva AV ČR, v. v. i.

doc. JUDr. Martin Štefko  
JUDr. Ján Matejka  
JUDr. Lenka Scheu Ph.D.  
JUDr. Dominik Brůha Ph.D.  
Mgr. Denisa Cívínová  
JUDr. Hana Gutová  
JUDr. Michal Štang  
Ing. Nikol Brůhová  
Ing. Hana Otáhalíková  
Martina Hamzová-Panošová  
JUDr. Monika Feigerlová  
Ing. Martin Stárek

## Další informace o projektu:

Cílem projektu je vytvoření stěžejních výstupů v oblasti BOZP s vysokým inovačním potenciálem pro rezort Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Jednotlivé části se zaměří na problematiku prevence pracovní úrazovosti, programů pro prevenci BOZP ve vazbě na úrazové pojištění, vizualizace sémantických vazeb v oblasti BOZP, kvality pracovního života vybraných skupin zaměstnanců s důrazem na BOZP, ochrany zaměstnanců při činnostech pro více zaměstnavatelů a při činnostech ve výkopech, kontrolní činnosti v oblasti BOZP ze strany odborů, kompetencí školní mládeže a budoucí pracovní síly pro bezpečnost a ochranu zdraví.

## Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	4
<b>1. ANALÝZY VÝZNAMNÝCH DOMÁCÍCH A ZAHRANIČNÍCH ZDROJŮ</b> .....	7
1.1 PRÁVNÍ ASPEKTY .....	9
1.2 JUDIKATURY .....	9
1.3 ŽENSKÉ LOBBY .....	9
1.4 MEDIÁLNÍ ANALÝZA .....	10
1.5 VYBRANÉ STATISTICKÉ ÚDAJE (TZV. „TVRDÁ DATA“) O ŽENÁCH .....	10
1.6 NEMOCNOST A ÚRAZOVOST .....	15
1.7 VÝZKUMNÉ PROJEKTY .....	22
1.8 SUBJEKTIVNĚ VNÍMANÁ KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA .....	24
<b>2. REPREZENTATIVNÍ ŠETŘENÍ „KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA Z POHLEDU EKONOMICKY AKTIVNÍCH ŽEN – 2019“</b> .....	27
<b>3. ŽENY VE VEŘEJNÉM I SOUKROMÉM SEKTORU SLUŽEB V ČR</b> .....	41
3.1 PRACOVNÍ PODMÍNKY A KPŽ ŽEN V OBCHODĚ .....	42
3.2 PRACOVNÍ PODMÍNKY A KPŽ ŽEN V POŠTOVNÍCH SLUŽBÁCH .....	44
3.2.1 PRACOVNICE PŘEPÁŽKY .....	45
3.2.2 DORUČOVATELKY .....	46
3.3 PRACOVNÍ PODMÍNKY A KPŽ ŽEN VE STRAVOVACÍCH SLUŽBÁCH .....	47
3.4 PRACOVNÍ PODMÍNKY A KPŽ ŽEN V ÚKLIDOVÝCH SLUŽBÁCH .....	49
3.5 ŽENY VE VÝROBNÍCH PODNICÍCH (POTRAVINÁŘSKÝ A ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL) .....	50
3.5.1 ZPRACOVÁNÍ POTRAVIN – VÝROBA PAŠTIK .....	50
3.5.2 ZPRACOVÁNÍ POTRAVIN – KROUHÁRNA ZELÍ .....	51
3.5.3. VÝROBNÍ STROJÍRENSKÁ LINKA .....	52
3.6 ŽENY VE ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH .....	54
3.7 PRACOVNÍ PODMÍNKY A KPŽ ŽEN VE ŠKOLSTVÍ .....	56
3.8 PRACOVNÍ PODMÍNKY A KPŽ ŽEN U POLICIE .....	62
3.9 PŘÍPADOVÉ STUDIE II – MARGINALIZOVANÉ SKUPINY ŽEN .....	64
<b>4. EKONOMICKÉ OCENĚNÍ NEPLACENÉ PRÁCE ŽEN V DOMÁCNOSTI</b> .....	66
<b>ZÁVĚR</b> .....	68
<b>LITERATURA</b> .....	69
<b>SEZNAM SCHÉMAT, OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK</b> .....	69

## ÚVOD

Projekt „Kvalita pracovního života, pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci žen v rostoucím veřejném a soukromém sektoru služeb v ČR“ řešený v průběhu osmi kvartálů od června 2018 do května 2020 má tři výstupy/výsledky:

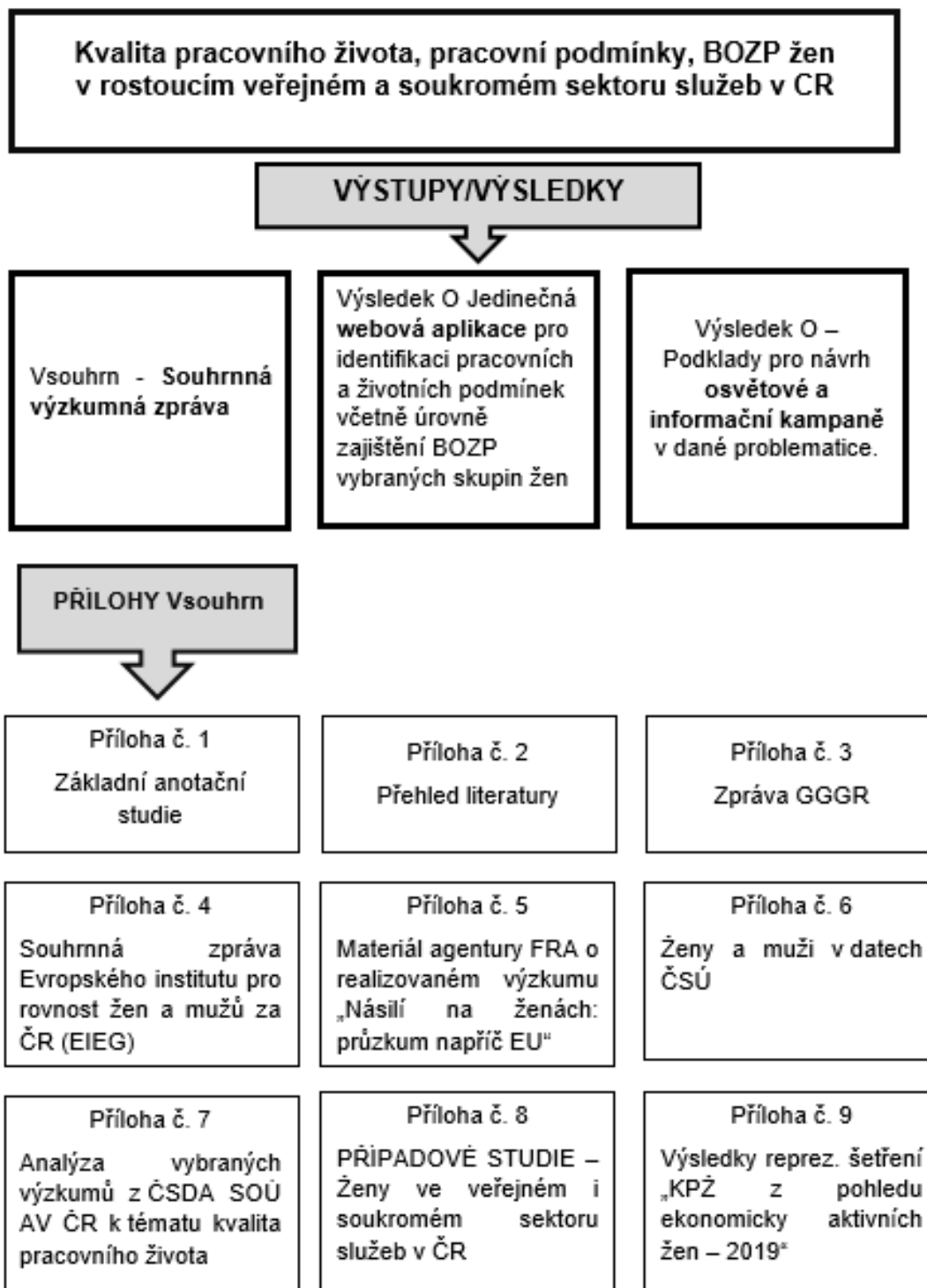
- Výsledek Vsouhrn - **Souhrnná výzkumná zpráva** (finální výstup v 8. Q).
- Výsledek O – Jedinečná **webová aplikace** pro identifikaci pracovních a životních podmínek včetně úrovně zajištění BOZP vybraných skupin žen (finální výstup v 7. Q).
- Výsledek O – Podklady pro **návrh osvětové a informační kampaně** v dané problematice (finální výstup v 8. Q).

Finální výstup/výsledek Vsouhrn za 8. Q ukončuje průběžně zpracovávané a do systému vkládané výsledky (poznatky a informace) dosažené v časovém období červen 2018 až květen 2020. Tyto průběžné zprávy Vsouhrn byly za každý kvartál na kontrolních dnech projednány a pozitivně hodnoceny. Aktivně probíhala komunikace a spolupráce s odborným garantem z MPSV (Mgr. Eva Ružičková).

Již v předchozí zprávě za 7. Q byl proveden přehled průběhu řešení projektu z předcházejících etap a přehled obsahů zpráv/výstupů od zahájení řešení.

K výsledkům a náhledům na kvalitu pracovního života žen je také třeba uvést, že aktuálně současné a hlavně budoucí podmínky práce a života žen budou zasaženy změnami v důsledku světové virové epidemie.

Schéma č. 1: Výstup/výsledek Vsouhrn



V jednotlivých kapitolách je zpracována rámcová rekapitulace a komplexní přehled informací a poznatků o životních a pracovních podmínkách žen

Problematika konkrétních pracovních podmínek, bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci z pohledu cílové skupiny žen není v současnosti v České republice předmětem hlavního, samostatného či úzce monotematického řešení ani ve výzkumu, v publikacích ani v prezentacích dobré praxe podniků. To však neznamená, že genderová problematika je v České republice zcela opomíjena. Naopak existuje mnoho aktivit, jejichž rámcový přehled bude v rámci řešení projektu uveden. Pouze konkrétní tematické vyhodnocování pracovních podmínek a zaměření na bezpečnost a ochranu zdraví při práci žen nelze uspokojivě ve větší míře dokumentovat. V České republice je pozornost zejména věnována tématům:

- nerovnost v odměňování, platová diskriminace žen; nerovné podmínky při kariéřním růstu;
- diskriminace žen při hledání zaměstnání;
- zatížení rodinnými povinnostmi, sladování profesního a rodinného života, návrat do práce po mateřské dovolené;
- předsudky a stereotypy;
- znevýhodnění starších žen; znevýhodnění žen z etnických menšin;
- násilí na ženách (domácí násilí, další formy) apod.;
- sexuální obtěžování na pracovišti apod.

## 1. Analýzy významných domácích a zahraničních zdrojů

Aplikovaný výzkum daného projektu přinesl rozsáhlé množství informací k pracovním a životním podmínkám žen, a to na základě provedeného monitoringu a soustředění relevantních zdrojů včetně podrobných analýz a vyhodnocení zdrojů.

Zpracována byla základní anotační rešerše, dále také rozsáhlý přehled literárních zdrojů a přehled řešení problematiky žen ve významných domácích i zahraničních dokumentech. Jednalo se zejména o činnosti, aktivity a materiály Rady vlády pro rovnost žen a mužů (Výroční zprávy Rady vlády pro rovnost žen a mužů, které charakterizují aktuální priority vlády ČR v oblasti její strategie o dosažení rovnosti žen a mužů, ale též prezentují nejnovější výsledky výzkumu a zahraniční zkušenosti především ze zemí EU v této oblasti; projekty, informace, stanoviska, podněty, zprávy a materiály předkládané vládě ČR). Do analýzy byla zařazena Strategie rovnosti žen a mužů na roky 2014–2020. Zdokumentována byla problematika rovnosti žen a mužů ve volebních programech politických stran a hnutí zastoupených v Poslanecké sněmovně ČR po volbách v říjnu 2017.

Dále se jednalo o zpracování podrobné analýzy významných dokumentů (Evropský pilíř sociálních práv; Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví; Hospodářské přehledy OECD; Cíle udržitelného rozvoje Organizace spojených národů; Gender Global Gap dle Světového ekonomického fóra; Index rovnosti žen a mužů dle Evropského Institutu pro rovnost žen a mužů /EIGE/; Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí „Istanbulská úmluva“; Agentura EU pro základní práva /FRA/; Strategický rámec Česká republika 2030; Programové prohlášení vlády České republiky apod.)

Tyto materiály a dokumenty obsahují řadu problémů k řešení i výzev a příležitostí k využití.

Ve srovnání s průměrem OECD se Česká republika se průběžně zlepšuje v mnoha ohledech a dosahuje vcelku dobrých životních podmínek. Vysoké jsou zejména ukazatele celkové osobní bezpečnosti, kvality životního prostředí, rovnováhy mezi pracovním

a soukromým životem, vzdělání a kvalifikace. I přes nízkou ekonomickou nerovnost Česká republika zaostává za průměrem OECD v oblasti příjmů a bohatství.

Přestože je účast českých žen na trhu práce vysoká, dostupné dovednosti žen nejsou na trhu práce vždy plně využity. Ženy stále více investují do vzdělání a v posledních letech absolvovalo vysokoškolské vzdělávání více žen než mužů. Narození dítěte a mateřská dovolená ovlivňují kariérní příležitosti žen. Míra nezaměstnanosti žen s dětmi je dvakrát vyšší než míra nezaměstnanosti bezdětných žen. Asi 60 % nezaměstnaných žen s dětmi do 6 let se stalo nezaměstnanými bezprostředně po rodičovské dovolené. Návrat do práce částečně ztěžují nepružné pracovní smlouvy. Zvýšení podílu žen s malými dětmi na trhu práce by omezilo nedostatek pracovních sil (např. rozšíření cenově dostupné a kvalitní péče o děti). Opětovné zapojení žen do pracovního procesu může být podpořeno zvýšením pružnosti pracovních pozic prostřednictvím možnosti práce na částečný úvazek, flexibilními dohodami a sdílenými pracovními místy. Navzdory dílčím snahám je pro ženy v České republice stále problém sladit profesní a rodinný život.

Analyzován byl významný dokument „Strategický rámec Česká republika 2030“ udávající směr, jímž by se rozvoj země a společnosti měl vydat v příštích desetiletích. Jeho naplnění by mělo zvýšit kvalitu života v České republice a nasměrovat naši zemi k rozvoji, který bude udržitelný po sociální, ekonomické i environmentální stránce. V tomto dokumentu se například uvádí:

*V oblasti demografického vývoje ČR patří mezi současné trendy nízká plodnost (1,5 dítěte na ženu) a stárnutí populace (podíl seniorů a seniorek v populaci roste). Aktuálním se tak stává efekt sendvičové generace, kdy se z důvodu pozdějšího rodičovství lidé při výchově svých dětí musí starat o své starší blízké (nejčastěji se jedná o ženy, což má negativní dopad na jejich pracovní kariéru a příjmy s důsledkem prekarizace práce žen). Nezbytné je proto zajištění místní dostupnosti a dostatečné kapacity podpůrných služeb (terénní sociální služby a další). Souvisejícím rizikem je ohrožení chudobou samoživitelských rodin. Ženy samoživitelky navíc v důsledku platové nerovnosti (gender pay gap) čelí ještě většímu ohrožení chudobou než muži samoživitelé. Výchova dětí a zabezpečení rodiny jsou v porovnání s výkonem zaměstnání chápány v celospolečenském kontextu jako méně přínosné a důležité, což dokládá oslabená pozice zaměstnaných rodičů na trhu práce. Česká republika bude podporovat větší zapojení doposud trhem práce znevýhodněných skupin (ženy-matky, lidé do 24 let včetně studujících, lidé nad 50 let včetně seniorů, seniorek a zdravotně postižení) do světa práce. Stát umožní ženám-matkám také plynulý*



*návrat z rodičovské a možnost sladění rodinného a pracovního života (work-life balance). Učiní tak podporou většího využití flexibilních pracovních podmínek s ohledem na minimalizaci prekarizace a navýšením kapacit kvalitní předškolní péče o děti s cílem uspokojení její poptávky. Stát bude podporovat také větší zastoupení žen na vedoucích pozicích ve veřejných institucích i ve firmách a bude snižovat platovou nerovnost (gender pay gap).*

## 1.1 Právní aspekty

Zpracovány byly právní aspekty problematiky (ÚSP AV ČR): „Současný právní rámec a právní aspekty postavení žen na trhu práce (celkově i v sektoru služeb), existující případná specifika a úprava pracovních podmínek včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v ČR“.

## 1.2 Judikatury

Do zprávy Vsouhr byla ve 4. Q k právní oblasti zařazena judikatura a informace o řešení sporů v oblasti BOZP, pracovních a životních podmínek žen - rozsudek Sudního dvora z roku 2017 (zpracováno Ústavem státu a práva AV ČR). Ve zprávě za 6. Q byly předloženy vybrané právní aspekty rovnosti žen a mužů dle judikatury ES týkající se znevýhodnění žen z důvodu mateřské dovolené.

## 1.3 Ženské lobby

Zpracován byl přehled české ženské lobby – sítě nestátních neziskových organizací (NNO), která hájí práva žen v České republice. Je součástí Evropské ženské lobby, která sdružuje ženské a genderové organizace Evropy a spolupracuje s evropskými institucemi.

## 1.4 Mediální analýza

Zpráva k výsledku/výstupu Vsouhrn byla v VI. Q za září až listopad 2019 byla rozšířena o zpracování mediální analýzy vybraných českých týdeníků (EURO, Týden, Ekonom, Respekt) k rovnosti žen a mužů v médiích (za rok 2018). Ve všech vybraných časopisech: Respekt, Ekonom, Týden a Euro bylo v roce 2018 publikováno celkem 190 článků věnovaných problematice rodové rovnosti. Počet těchto článků vzhledem k celkové mediální produkci v uvedených časopisech není velký. Redakce časopisů ve výběru témat se snaží respektovat značně diverzifikovaná čtenářská očekávání. Důležitější je však skutečnost, že časopisy se vůbec nevěnovaly mnohým základním problémovým otázkám z hlediska rovnosti žen a mužů, o kterých pojednávají jak dokumenty mezinárodní, tak i vlády ČR, jako jsou například: mzdová diskriminace žen, marginalizace skupiny v ženské populaci, prevence domácího násilí a násilí na ženách apod. Místo toho uvedené časopisy raději dávaly přednost čtenářsky atraktivním tématům a událostem a to také proto, aby dokázaly konkurovat tzv. bulvárním médiím. Zároveň však tyto časopisy, až na několik málo výjimek, nereprodukovaly rodově stereotypní mediální obrazy mužskosti a ženskosti, současně se však aktivně nepodílely ani v jejich nabourávání. Malé zastoupení tematiky rodové rovnosti v časopisech Respekt, Ekonom, Týden a Euro za minulý rok 2018 však nechtěně může reprodukovat určitý stereotyp, že ženy přece mají u nás všechny práva a požívají úplnou rovnost, že neexistují překážky pro to, aby se rozvíjely a seberealizovaly. V uvedených časopisech, ženy byly celkově autorkami 74 článků věnovaných problematice rodové rovnosti, což pozitivně ovlivnilo genderové zabarvení těchto článků. Nelze však zapomenout, že rozhodující roli z hlediska celkového zaměření časopisů a výběru témat mají jeho vlastníci, akcionáři mediálního trhu.

## 1.5 Vybrané statistické údaje (tzv. „tvrdá data“) o ženách

Zpracován byl základní přehled údajů „Ženy ve statistikách ze zdrojů ČSÚ“. Genderové statistiky zahrnují data v členění podle pohlaví s tím, že kde je to možné, sledují se i další třídění (věk, rodinný stav, kraje, ad.). Existuje zde osm oblastí, za něž se genderová data

sbírají: Demografie, Zdraví, Vzdělání, Práce a mzdy, Sociální zabezpečení, Soudnictví, Kriminalitu a ICT (Informační a komunikační technologie, ale také data za oblast Výzkumu a vývoje). Genderové statistiky poskytují nestranný základ pro politická rozhodnutí, zvyšují povědomí a podporují změny, inspirují lidi na rozhodujících pozicích a umožňují monitorování a hodnocení postupů a opatření, které byly či budou přijaty. Hlavní výstupy za genderové statistiky jsou k dispozici v ročence, Zaostřeno na ženy a muže a v brožuře Ženy a muži v datech, jež vychází cca jednou za tři roky.

Základní statistické údaje o demografii a zaměstnanosti žen (2017)

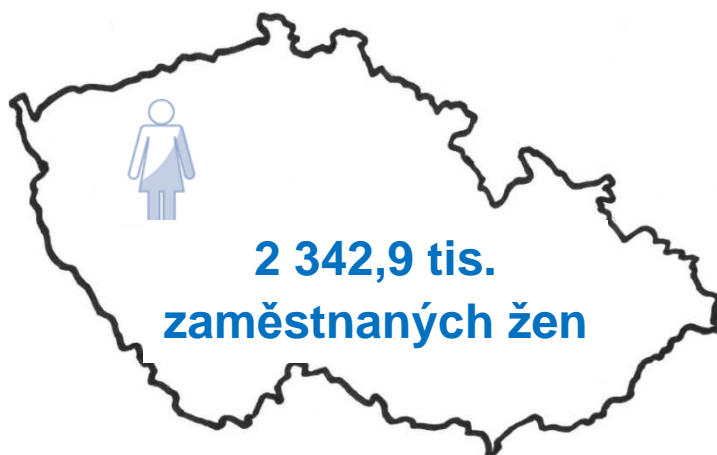
Obrázek č. 1: Vybrané demografické údaje



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

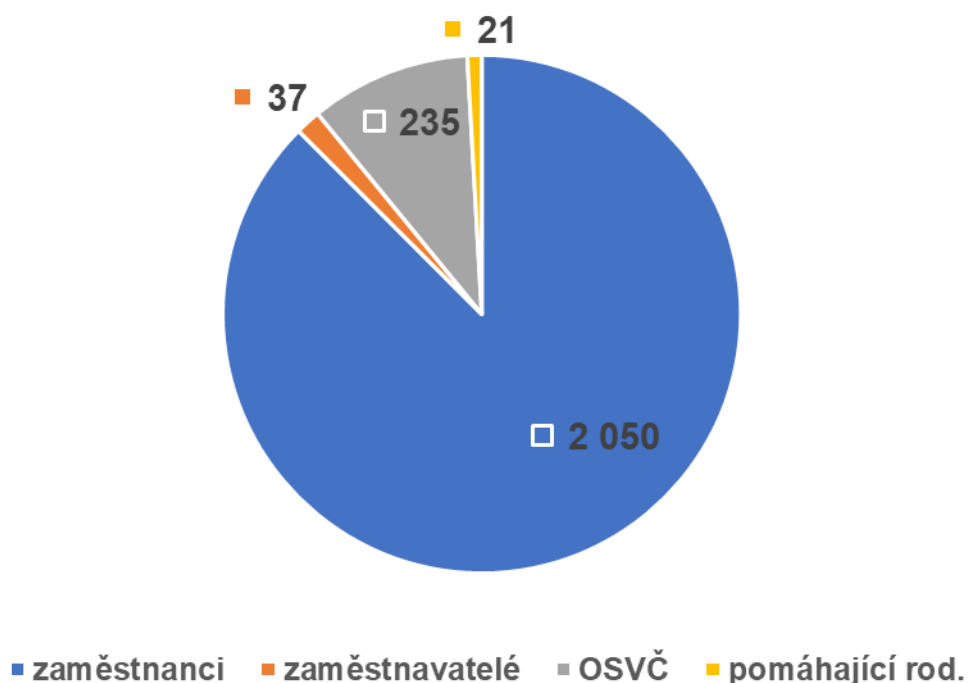
V České republice žije 10,5 mil. obyvatel. Ve městech žije 3 974 tis. žen, na venkově žije 1 416 tis. žen. Nejvíce žen žije ve Středočeském kraji (684 tis. žen). Problematiku nemocnosti a pracovní úrazovosti žen je třeba posuzovat s ohledem na zaměstnanost žen. V České republice je v roce 2018 celkem zaměstnáno 2 342,9 tis. žen.

Obrázek č. 2: Počet zaměstnaných žen



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

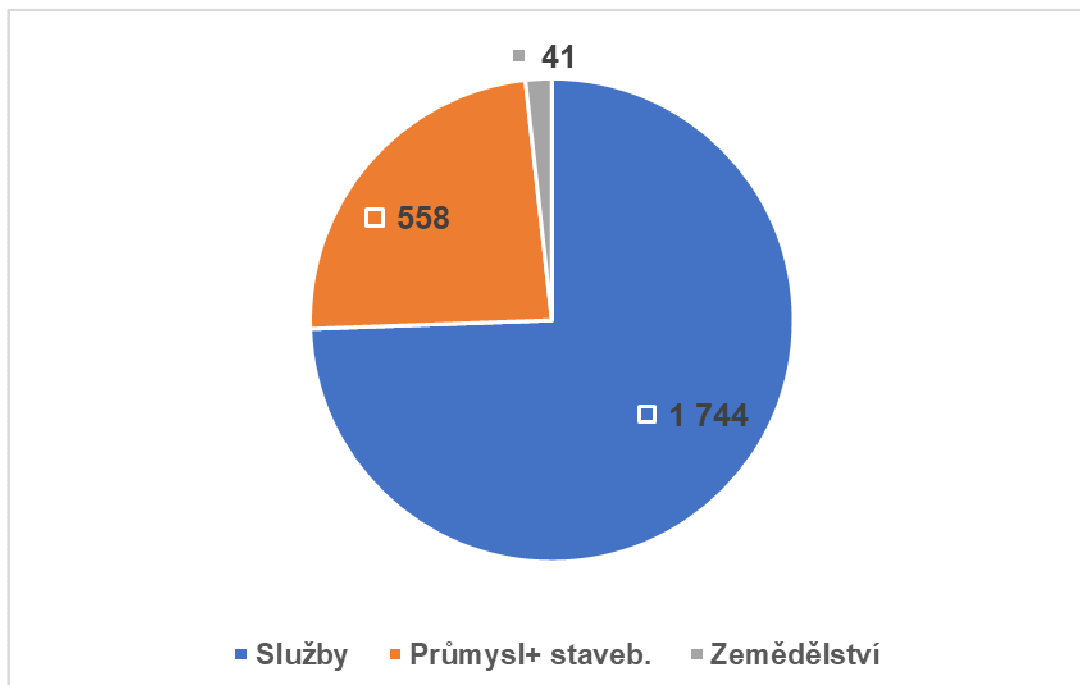
Graf č. 1: Zaměstnanost žen dle postavení v tis. osob (CZ-ICSE, 2018)



Zdroj: ČSÚ

Z grafu je patrné, že většina žen (87 %) pracuje jako zaměstnankyně, 10 % formou OSVČ a pouze 1,6 % žen na pozici zaměstnavatelky.

Graf č. 2: Zaměstnanost žen dle sektorů NH v tis. osob (2018)



Zdroj: ČSÚ

V sektoru služeb v současnosti pracuje 74 % žen; v průmyslu a stavebnictví 24 % žen a v zemědělství necelá 2 %.

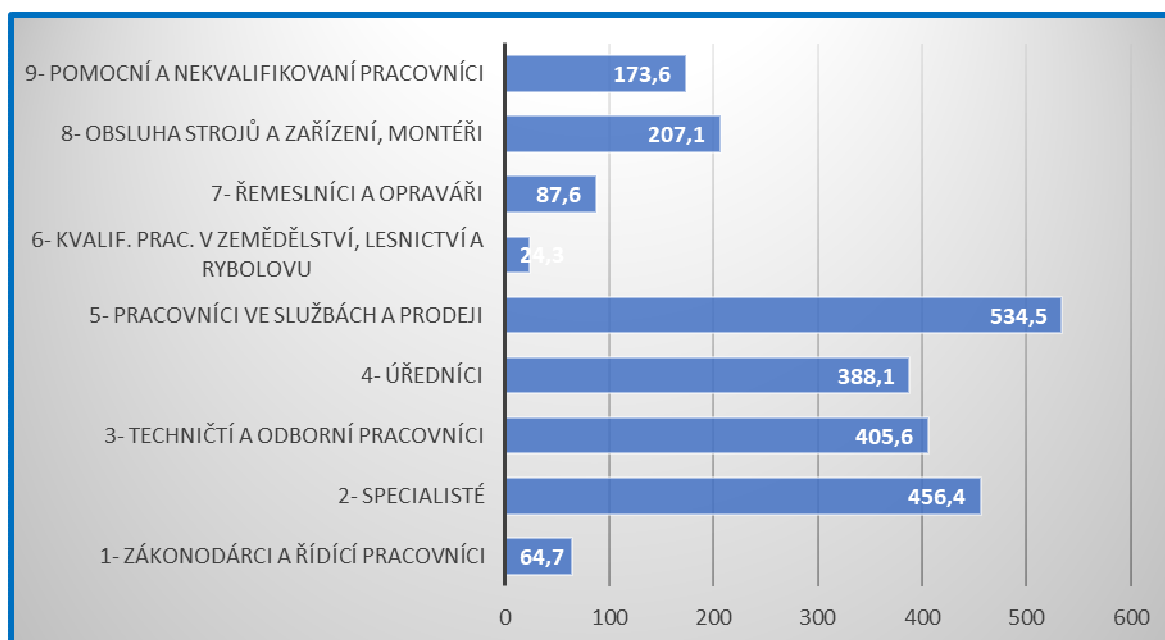
Tabulka č. 1: Zaměstnanost žen dle hlavních tříd CZ-ISCO (absolutně v tis. osob a relativně v %; rok 2018)

Hlavní třída CZ-ISCO	Absolutně (tis. osob)	%
1- Zákonodárci a řídící pracovníci	64,7	2,8
2- Specialisté	456,4	19,5
3- Techničtí a odborní pracovníci	405,6	17,3
4- Úředníci	388,1	16,8
5- Pracovníci ve službách a prodeji	534,5	22,8
6- Kvalif. prac. v zemědělství, lesnictví a rybolovu	24,3	1

7- Řemeslníci a opraváři	87,6	3,7
8- Obsluha strojů a zařízení, montéři	207,1	8,7
9- Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	173,6	7,4
Celkem	2 341,9	100

Zdroj: ČSÚ

Graf č. 3: Zaměstnanost žen dle hlavních tříd CZ-ISCO (2018)



Zdroj: ČSÚ

Podle standardní klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) je zřejmé, že **76,4 %** (1 784,6 tis.) žen pracuje zejména ve čtyřech hlavních třídách (2, 3, 4, a 5), tj. na pozicích označených jako: specialisté, tech. a odborní pracovníci, úředníci, pracovníci ve službách a prodeji. Tato zařazení do určité míry ovlivňují hlavní charakter práce.

Tabulka č. 2: Zaměstnanost žen dle odvětví (sekce CZ-NACE; rok 2018)

Odvětví CZ-NACE	sekce	Počet žen (tis. osob)	%
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	A	41,4	1,8
Těžba a dobývání	B	3,6	0,2
Zpracovatelský průmysl	C	<b>493,6</b>	21,1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	D	12,9	0,6
Zásobování vodou; činnosti souvis. s odpady	E	14,1	0,6
Stavebnictví	F	33,3	1,4
Velkoobchod a maloob.; opr. motor. vozidel	G	<b>329,7</b>	14,1
Doprava a skladování	H	89,8	3,8
Ubytování, stravování a pohostinství	I	109,0	4,7
Informační a komunikační činnosti	J	39,7	1,7
Peněžnictví a pojišťovnictví	K	68,1	2,9
Činnosti v oblasti nemovitostí	L	22,2	0,9
Profesní, vědecké a technické činnosti	M	129,8	5,5
Administrativní a podpůrné činnosti	N	63,5	2,7
Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezp.	O	166,7	7,1
Vzdělávání	P	<b>278,4</b>	11,9
Zdravotní a sociální péče	Q	<b>301,4</b>	12,9
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	R	49,1	2,1
Ostatní činnosti	S	64,4	2,7

Zdroj: ČSÚ

V detailnějším členění rozložení struktury zaměstnanosti žen podle odvětví CZ-NACE je zřejmé, že nejvíce žen (nad 10 % z celkové zaměstnanosti žen) pracuje ve zpracovatelském průmyslu, v obchodu, v zdravotní a sociální péči a ve vzdělávání.

## 1.6 Nemocnost a úrazovost

Zpracována byla rozsáhlá sekundární analýza nemocnosti a úrazovosti žen s využitím zdrojů zejména Českého statistického úřadu, Ústavu zdravotnických informací a statistiky České republiky, České správy sociálního zabezpečení, Státního zdravotního ústavu, Státního úřadu inspekce práce, Výzkumného ústavu bezpečnosti práce a dalších veřejných zdrojů. K mezinárodnímu srovnání jsou zejména využity zdroje Eurostatu, OECD, OSHA.



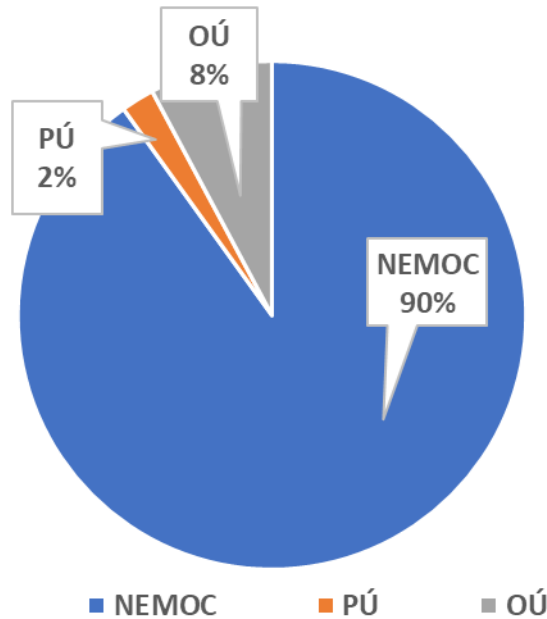
Očekávaná délka života při narození je v České republice 79 let, což je o rok pod průměrem OECD. Ženy v ČR s hodnotou 82,1 let dosahují podobné hodnoty jako např. ženy v Polsku (82 let). Průměrná délka života při narození je jedním z nejčastěji používaných ukazatelů zdravotního stavu.

Průměrný počet nemocensky pojištěných za rok 2017 činil v ČR celkem 4 671,8 tis. osob, z čehož 50,7 % tvořili muži a 49,3 % ženy (2 301,8 tis. žen). Celkem pojištěných zaměstnankyň v roce 2017 bylo 2 266,4 tis. a 35,4 tis. žen OSVČ. Průměrný počet dobrovolně nemocensky pojištěných OSVČ v roce 2017 činil 89,7 tis. osob, z tohoto bylo 39,5 % žen.

Ukazatel průměrný denní stav práce dočasně neschopných představuje počet nemocensky pojištěných osob, kteří byli ve sledovaném období průměrně denně nepřítomni v práci z důvodů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz. V roce 2017 v České republice v důsledku dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz denně chybělo na svých pracovištích celkem téměř 200 tisíc pojištěných osob (109 tis. žen), z nich 170 tis. pro nemoc (98 tis. žen), 7 tis. pojištěnců pro pracovní úraz (2,3 tis. žen) a 22 tis. pojištěnců pro ostatní úraz (8,5 tis. žen). Nejvíce pojištěnců chybělo ve Zpracovatelském průmyslu (68 tis. osob), v odvětví Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel (27 tis. osob).



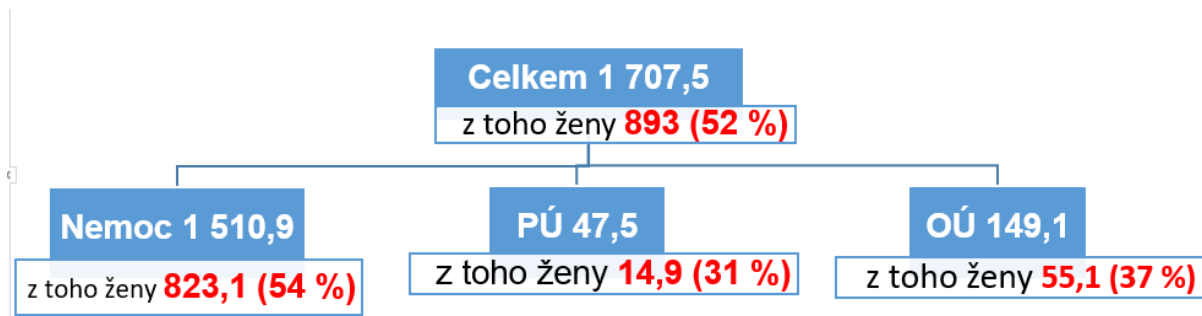
Graf č. 4: Průměrná denní nepřítomnost žen v práci z důvodů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v roce 2017 (v % z celkového počtu nepřítomných 109 tisíc žen)



Zdroj: ČSÚ

Hospitalizace v nemocnicích u žen je o 30 % vyšší než u mužů. Na muže připadlo průměrně 44 % a na ženy 56 % případů. V roce 2016 bylo hospitalizováno celkem 1 241 391 žen. Nejvyšší četnost hospitalizovaných žen (kromě těhotenství) byla v roce 2016 pro nemoci oběhové soustavy, močové a pohlavní soustavy, svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně a nemoci trávicí soustavy. Pro poranění, otravy a následky vnějších příčin bylo v roce 2016 v ČR hospitalizováno celkem 91 770 žen, což představuje 1 708 případů na 100 tis. žen. U mužů je tato četnost mnohem vyšší a dosahuje 2 065 případů na 100 tis. mužů.

Schéma č. 2: Struktura nově hlášených případů dočasné pracovní neschopnosti v roce 2017 (v tis. případů a ženy v %) – celkem, pro nemoc, pro pracovní úrazy (PÚ) a ostatní úrazy (OÚ)



Zdroj: ČSÚ

Ve skladbě důvodů dočasné pracovní neschopnosti je dlouhodobě patrný rozdíl mezi pohlavími.

Celkově je u obou pohlaví jednoznačně nejčastější dočasná pracovní neschopnost pro nemoc. Vyšší podíl žen na pracovní neschopnosti pro nemoc, může souviset s mateřskou úlohou žen, u nichž mohou být důvodem pracovní neschopnosti také komplikace v těhotenství, potraty apod. Muži výrazně dominují v počtu dočasné pracovní neschopnosti pro úrazy jak pracovní, tak i ostatní. Z celkového počtu nově hlášených případů pro pracovní úrazy připadá na ženy pouze 31 % pracovních úrazů, podíl žen z celkového počtu případů pro ostatní úrazy je 37 %, což je dáno i odlišnou strukturou zaměstnanosti žen a mužů (odlišná míra rizikovosti ekonomických činností).

Odvětví, kde převládají muži a vyskytují se zvýšená rizika pracovního úrazu, jsou např.

- Těžba a dobývání, •Zpracovatelský průmysl, •Stavebnictví, •Doprava a skladování či
- Zemědělství, lesnictví, rybářství.

Odvětví, kde převažují v zaměstnání ženy a rizika pracovních úrazů mohou být méně častá, jsou •Peněžnictví a pojišťovnictví, •Činnosti v oblasti nemovitostí, •Veřejná správa a •Vzdělávání.

Nejvíce počtu nových případů dočasné pracovní neschopnosti bylo hlášeno v subjektech s převažující ekonomickou činností spadajících dle klasifikace CZ-NACE do odvětvové sekce Zpracovatelský průmysl (593,4 tis. případů) a Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel (216,9 tis. případů), naopak nejmenší absolutní počet byl hlášen u odvětvové sekce Výroba a rozvod elektřiny a jiných energií (8,8 tis. případů) a u Těžby a dobývání (10,1 tis. případů). Absolutní údaje o počtu nově hlášených případů je však nutné posuzovat v kontextu zaměstnanosti v daném odvětví, a proto má vyšší vypovídací schopnost ukazatel relativní.

V roce 2017 připadalo na 100 pojištěnců 36,6 případů pracovní neschopnosti. Nejvíce případů dočasné pracovní neschopnosti na 100 pojištěnců v roce 2017 bylo evidováno v oblasti Administrativní a podpůrné činnosti (48,6), následoval Zpracovatelský průmysl (48,2) a dále u fyzicky náročných činností v oblasti Těžba a dobývání (39,5). Nejméně časté případy pracovní neschopnosti na 100 pojištěnců v roce 2017 byly evidovány u osob v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí (15,7).

Z územního členění bylo v roce 2017 nejvíce případů pracovní neschopnosti na 100 pojištěnců hlášeno v Libereckém kraji (44,3) a Plzeňském kraji (43,8). Hranici 40 případů na 100 pojištěnců ještě překročili v Jihočeském (41,1), Karlovarském (40,7) a Královéhradeckém kraji (40,6). Nejméně případů pak bylo hlášeno v Hlavním městě Praze (30,3), Olomouckém kraji (35,2) a Jihomoravském kraji (35,4). V roce 2017 byl rozdíl mezi kraji s nejvyšším a nejnižším počtem pracovní neschopnosti na 100 pojištěnců 14 případů. Hodnoty tohoto sledovaného ukazatele v roce 2017 meziročně vzrostly ve všech krajích s výjimkou Karlovarského kraje, kde došlo k mírnému poklesu oproti předchozímu roku. Rozdíly výskytu dočasné pracovní neschopnosti dle územního členění jsou značně ovlivněny strukturou zaměstnanosti, charakterem převažující ekonomické činnosti a mírou nezaměstnanosti v daném regionu. Je nutno zohlednit též metodiku zpracování dat, kdy rozlišení dle krajů a okresů vychází z údaje o sídle útvaru, který vede evidenci mezd u zaměstnavatele osoby, která je v pracovní neschopnosti.

Kromě statistiky nově hlášených případů dočasné pracovní neschopnosti zpracovávané ČSÚ, jsou z evidence ČSSZ zpracovávány a publikovány také údaje o ukončených případech pracovní neschopnosti, které zpracovává Ústav zdravotnických informací

a statistiky České republiky (ÚZIS ČR). Rozdíly v počtech nově hlášených a ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti mezi oběma zdroji jsou dány odlišnou metodikou sběru dat. Na rozdíl od statistik nově hlášených případů dočasné neschopnosti, které zajišťuje a zpracovává ČSÚ, zaznamenává a zjišťuje ÚZIS ČR dočasné pracovní neschopnosti z dat ČSSZ pouze pro případy ukončené ve sledovaném roce (zde v roce 2016). Nejčastějším důvodem pracovní neschopnosti zůstávají nemoci dýchací soustavy, které v roce 2016 tvořily 35 % všech případů pracovní neschopnosti, avšak v průměru s nejkratší dobu pracovní neschopnosti ze všech skupin diagnóz – 15,4 dne. Druhou nejčastější příčinou pracovní neschopnosti jsou nemoci svalové a kosterní soustavy (nejčastěji onemocnění zad a páteře), které v roce 2016 tvořily pětinu všech případů nemocnosti. Tyto nemoci se vyznačují poměrně dlouhou průměrnou délkou trvání jednoho případu – více než 2 kalendářní měsíce (65,7 dne). Na celkovém počtu prostonaných dnů se tato kategorie podílí téměř třetinou (20,2 mil. dnů, tj. 30,6 %), což je dlouhodobě nejvyšší podíl. Třetím nejčastějším důvodem pracovní neschopnosti s 12% podílem na všech případech byly poranění a otravy (zejména vymknutí, podvrtnutí a natažení kloubních vazů). Průměrná délka trvání pracovní neschopnosti byla v případě této skupiny nemocí 51,5 dne, počet prostonaných dnů druhý nejvyšší ze všech skupin diagnóz (9,5 mil. dnů, tj. 14,5 % na celkovém počtu).

V pracovní neschopnosti byly častěji ženy. V roce 2016 připadalo na 100 tis. pojištěnců 36 tis. ukončených případů u žen a 32 tis. případů u mužů. Pracovní neschopnost u žen také trvala v průměru o 5 dní déle než u mužů. Tento rozdíl mezi pohlavími trvá dlouhodobě a jeho příčinou jsou zejména nemoci spojené s těhotenstvím.

Nejdelší průměrná délka trvání jednoho případu pracovní neschopnosti byla v roce 2016 u novotvarů (123,3 dne), u mužů dokonce 138 dnů, zatímco u žen 114,8 dne. Druhou nejdelší dobou neschopnosti mají nemoci spojené s těhotenstvím (105,8 dne). Téměř tříměsíční pracovní neschopnost si vyžádaly duševní poruchy a poruchy chování (87,5 dne), nemoci oběhové soustavy (82,5 dne) a nemoci nervové soustavy (82,1 dne).

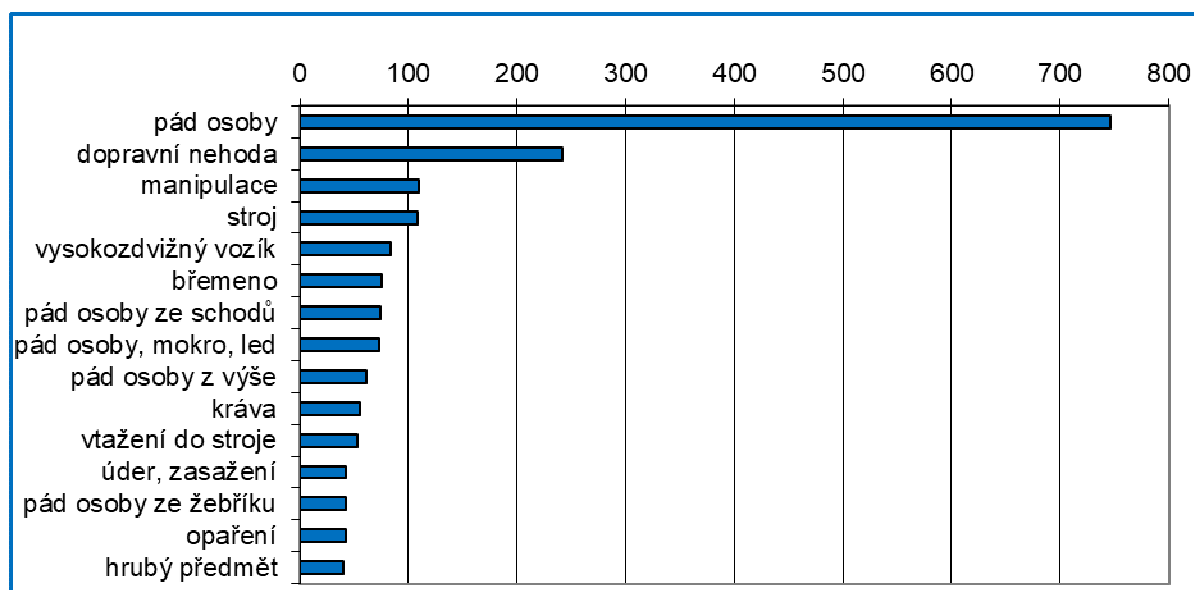
Výraznější rozdíl mezi pohlavími se objevuje i u dalších diagnóz – výraznější počet případů u žen než u mužů je patrný u duševních poruch a poruch chování, u nádorových onemocnění a u nemocí močové a pohlavní soustavy. Muži jsou naopak náchylnější na

nemoci oběhové soustavy a mnohem častěji než ženy jsou práce neschopní pro poranění, otravy a jiné následky vnějších příčin.

Pracovní úrazovost - z celkového počtu pracovních úrazů připadalo v roce 2017 na muže 68,5 % a na ženy 31,5 % pracovních úrazů, což je dáno i odlišnou strukturou zaměstnanosti žen a mužů.

V roce 2016 došlo ke třem smrtelným úrazům žen (z celkového počtu 104 smrtelných pracovních úrazů).

Graf č. 5: Způsob zranění u závažných pracovních úrazů žen 2008 – 2017



Zdroj: SÚIP, VÚBP

Zajímavé jsou také údaje z ambulantních chirurgických ordinací o počtu ošetřených úrazů (zdroj: ÚZIS). V roce 2017 došlo celkem k 1 902 240 prvních ošetření úrazů, z toho:

- Dopravní úrazy – 52 948 případů
- Pracovní (+školní) – 126 504 případy (z toho 81 358 případů žen ve věku 15 až 64 let)
- Sportovní – 143 758 případů

- Doma a v institucích – 197 924 případy
- Ostatní – 311 883

Dlouhodobě byl zaznamenán nižší výskyt nemocí z povolání u žen než u mužů. V posledních dvou letech však došlo u žen k většímu nárůstu než u mužů.

## 1.7 Výzkumné projekty

Ve druhém kvartále řešení projektu byla provedena rozsáhlá „Analýza vybraných výzkumů z Českého sociálně vědního datového archivu Sociologického ústavu AV ČR k tématu kvalita pracovního života“ a to od roku 1989. Cílem analýzy bylo zmapování výzkumů realizovaných v České republice od roku 1989 k problematice pracovních a životních podmínek a kvality pracovního života v ČR vybrané cílové skupiny žen. Analýza byla speciálně zacílena na ekonomicky aktivní ženy a na problémy, se kterými se častěji na pracovním trhu setkávají právě ony. Pozornost byla vedle témat, jako je důležitost práce, jistota práce a finanční ocenění práce soustředěna také na témata nerovnosti v zaměstnání a diskriminace a na problematiku harmonizace pracovního a rodinného života. Analýza byla soustředěna na to, jaká témata byla ve výzkumech akcentována, jak proběhla operacionalizace těchto témat a konkrétně pak jaké otázky k relevantním tématu byly do výzkumu zařazeny. Zdrojem dat byl Český sociálněvědní datový archiv (ČSDA) Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. ČSDA slouží jako národní centrum poskytující otevřený přístup k elektronickým souborům primárních dat z výzkumných projektů. Data jsou určena pro další analytické zpracování, nejedná se o hotové výsledky projektů. ČSDA je součástí mezinárodní výzkumné infrastruktury CESSDA, která na základě propojení národních datových archivů vytváří společný systém evropských datových služeb v oblasti sociálních věd. ČSDA podporuje principy OECD pro otevřený přístup k výzkumným datům vzniklým z veřejného financování a vytváří prostředí pro jejich naplňování v oblasti sociálních věd v České republice.

Zpracován byl také přehled, obsah a výstupy/výsledky řešených projektů z databáze CEP, které se v období let 2016 až 2018 v ČR zabývaly obdobnou problematikou pracovních a životních podmínek žen.

Zaznamenány byly aktuálně realizované projekty, studie a další aktivity ve veřejném prostoru. Příkladem může být projekt Ministerstva práce a sociálních věcí „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“, který je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Projekt 22% k rovnosti komplexně řeší problematiku rozdílného odměňování žen a mužů se zapojením klíčových aktérů jako jsou zaměstnavatelé, odbory, Státní úřad inspekce práce, Úřad práce ČR nebo Kancelář veřejné ochránkyně práv. Projekt otevírá diskusi o nutnosti rovného odměňování a cílí na odstranění příčin genderových nerovností na pracovním trhu prostřednictvím četných nástrojů a opatření.

K tomuto tématu bylo do zprávy Vsouhrn zařazeno: SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ A EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU Akční plán EU na období 2017–2019 Boj proti rozdílným v odměňování žen a mužů (COM/2017/0678 final).

Opatření 4: Řešení problematiky znevýhodněných rodičů a pečujících osob.

*Komise bude podporovat posilování ekonomického postavení žen prosazováním politik na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Mladé ženy opouštějí v dnešní době školu s lepší kvalifikací než mladí muži, ale ještě než dosáhnou věku 34 let, vydělávají v 10 členských státech o 10 % méně než muži. Tento rozdíl se s věkem zvětšuje, zejména v důsledku tzv. znevýhodnění mateřstvím. Ženy opouštějí trh práce, aby se staraly o děti anebo závislé členy rodiny, a pokud nevypadnou z trhu práce úplně, často přijímají méně kvalifikované pozice, aby po návratu do zaměstnání stihly zvládat i své rodinné povinnosti. Politiky na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou předpokladem posílení ekonomického postavení žen, jelikož dobrá rovnováha mezi pracovním a soukromým životem zvyšuje příležitosti žen na trhu práce a odstraňuje překážky přístupu k zaměstnání.*

*V souvislosti s evropským pilířem sociálních práv přijala Komise iniciativu ke zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob, která modernizuje současný právní rámec EU týkající se pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby a stanoví komplexní politický rámec ke zlepšení koncepce pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby s cílem zvýšit kvalitu, cenovou dostupnost a přístupnost formálních služeb péče a řešit ekonomické faktory demotivující jedince, kteří jsou druhou výdělečně činnou osobou v domácnosti. Tato iniciativa má vyřešit nedostatečné zastoupení žen na trhu práce, a to díky lepšímu sdílení pečovatelských povinností mezi muži a ženami, čímž snižuje riziko, že ženy budou méně schopné pokročit ve své kariéře, a díky boji proti*

stereotypům, jež zaměstnavatele odrazují od přijímání anebo povyšování žen. To by mělo mít příznivý dopad na boj proti vertikální segregaci mužů a žen na trhu práce a na snižování motivace žen, aby si samy vybíraly hůře placená odvětví nebo úrovně pracovních míst, u nichž se má v současnosti za to, že jim poskytují lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, avšak kde jsou často nižší platy (například rodinní lékaři, učitelé nebo pracovníci místních orgánů). Komise zejména: bude usilovat o rychlé přijetí směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob; zajistí rychlé provedení nelegislativních opatření stanovených v příslušném sdělení.

Opatření č. 5: Lepší zhodnocování dovedností, úsilí a oblastí odpovědnosti žen.

Segregace v povoláních a v odvětvích je všudypřítomná a situace se mění jen pomalu. V krátkodobém nebo střednědobém horizontu jsou rovněž nezbytná opatření ke zlepšení platů v povoláních, ve kterých dominují ženy, jako výraz uznání dovedností, úsilí a oblastí odpovědností potřebných v odvětvích s převahou žen. Komise zejména: bude v rámci své nové agendy dovedností usilovat o lepší uznávání dovedností ve všech odvětvích, včetně odvětví s převahou žen. Nástroje vypracované v souvislosti s touto agendou (která se týká kvalifikace, dovedností a validace informálního učení) jsou genderově neutrální a pomohou tyto dovednosti co nejvíce využívat a zlepšit transparentnost kvalifikace. Při provádění nové agendy dovedností bude zvláštní pozornost věnována otázkám rovnosti žen a mužů. Zejména se budou pořádat činnosti zaměřené na vzájemnou výměnu poznatků o tom, jak může uznávání a validace dovedností podporovat rovnost žen a mužů u klíčových zúčastněných stran; bude pokračovat ve zvyšování povědomí o významu genderově neutrálních systémů klasifikace pracovních míst s cílem zajistit rovné odměňování v praxi. Komise v roce 2018 zveřejní a bude v co největší míře šířit aktualizovanou příručku o genderově neutrálním systému hodnocení a klasifikace pracovních míst.

## 1.8 Subjektivně vnímaná kvalita pracovního života

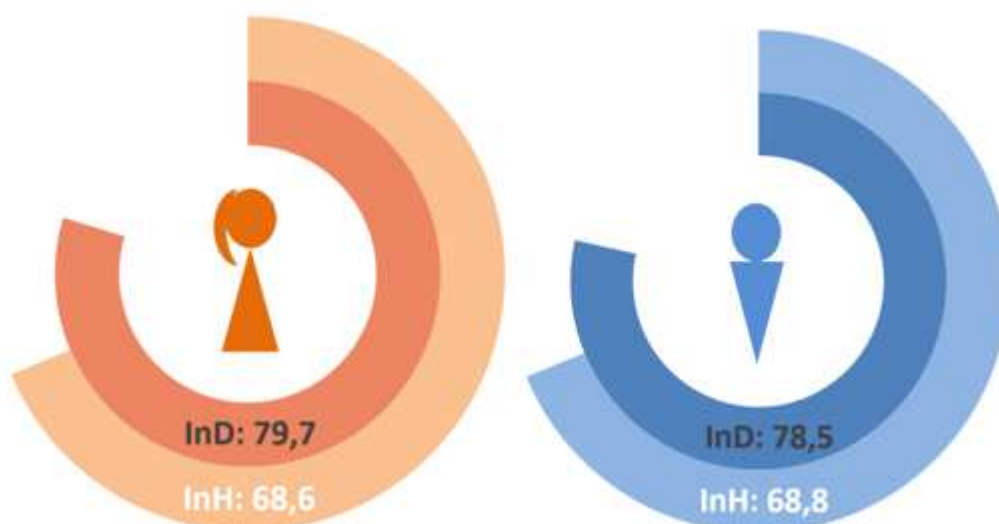
Do přehledové zprávy Vsouhrn byla v průběhu řešení projektu zařazena subjektivně vnímaná kvalita pracovního života (hodnocení důležitosti a spokojenosti s vybranými aspekty práce) ženami – výběr z reprezentativních šetření SOÚ AV ČR ve spolupráci s VÚBP v rámci průběžně řešených projektů (Kvalita pracovního života). Subjektivní rozměr spokojenosti a důležitosti s vybranými ukazateli pracovního života žen a mužů v ČR umožňuje webový instrument pro monitorování a měření tohoto indexu kvality pracovního života (<http://kvalitapracovnihozivota.vubp.cz>). Koncept indexu je postaven na subjektivním hodnocení pracovního života samotnými respondenty (pracovníky). V opakujících se reprezentativních šetřeních ekonomicky aktivní populace je zjišťována



míra důležitosti a spokojenosti u 18 aspektů pracovního života, kumulovaných při výpočtu indexů do 6 obecnějších domén. Ve finále jsou pak vypočteny celkové indexy důležitosti a spokojenosti (hodnocení).

V následující infografice je znázorněn celkový index kvality pracovního života v porovnání MUŽI x ŽENY (důležitost a spokojenost; šetření KPŽ 2016).

Graf č. 6: Porovnání celkového indexu kvality pracovního života mužů a žen



Zdroj: VÚBP (šetření KPŽ 2016)

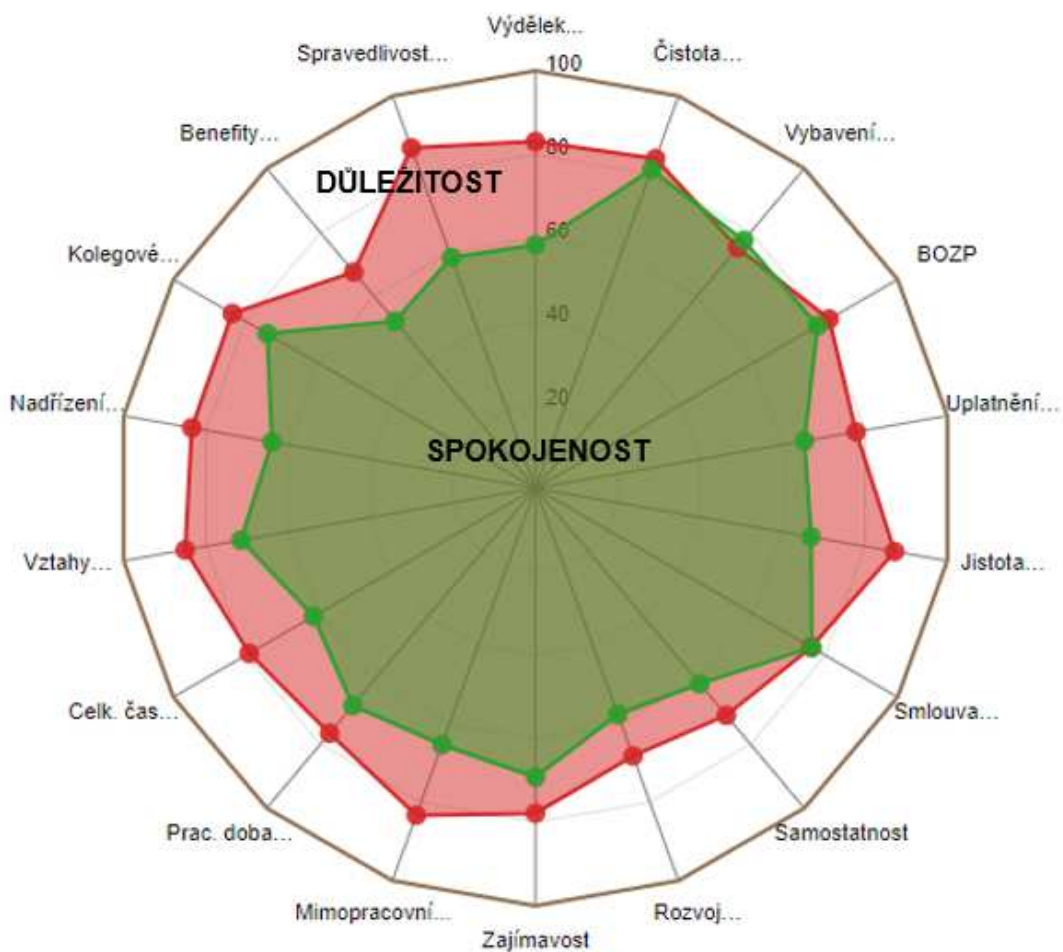
Pozn.: InD vypovídá o důležitosti a InH o spokojenosti/hodnocení

Dále například ženy v rámci domény odměňování, která zahrnuje tři hlediska – výši výdělků, spravedlivé odměňování a nefinanční výhody, hodnotily důležitost i spokojenost vždy nižším bodovým hodnocením než muži, i když spravedlivé odměňování je u žen a mužů téměř na stejné hodnotě pro důležitost. U této domény je třeba také zdůraznit, že vykazuje ze všech šesti domén nejvyšší rozdíly hodnot mezi důležitostmi a hodnocením, a to pro muže i ženy. Výsledek je tak v souladu s často diskutovanými otázkami o nespravedlivém odměňování mužů a žen a rovněž i tzv. gender pay gap. Rozdíl

v průměrných mzdách žen a mužů činí 21,6 %, což je jeden z nejvyšších rozdílů v EU. Hodnocení žen tak odráží jejich větší nespokojenost.

Vhodné rozložení času mezi práci a rodinu je dle očekávání důležitější doménou pro ženy. Ženy také ale všechny tři aspekty hodnotí lépe. Nemalá diskrepance mezi důležitostí a hodnocením časové náročnosti práce a dostatku času na rodinu a sebe je rovněž číselným potvrzením aktuálních trendů na trhu práce s dopady na obtížné slučování rodinného a pracovního života.

Graf č. 7: Shrnutí všech aspektů z pohledu žen, porovnání důležitosti a spokojenosti (šetření KPŽ 2016)



Zdroj: VÚBP

## 2. Reprezentativní šetření „Kvalita pracovního života z pohledu ekonomicky aktivních žen – 2019“

Po metodické a organizační přípravě reprezentativního šetření KPŽ žen (3. Q), bylo toto terénní šetření v souladu s plánem realizováno 16. až 25. března 2019.

- Datum realizace šetření: 16. až 25. březen 2019
- Realizátor sběru dat: Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Metoda sběru dat: Osobní rozhovor tazatele s respondentem
- Počet tazatelů: 208
- Výzkumný nástroj: Standardizovaný dotazník
- Počet proměnných: 249
- Výběr respondentů: Kvótní výběr
- Kvótní znaky: Kraj (NUTS 3), velikost místa bydliště, pohlaví, věk, vzdělání
- Zdroj dat pro kvótní výběr: Český statistický úřad (Sčítání lidu, domů a bytů 2011, Výběrové šetření pracovních sil 2017)
- Reprezentativita: Ekonomicky aktivní ženy ČR ve věku od 18 let
- Velikost výběru: 1440
- Počet dotázaných: 1281

Zpracování a vyhodnocení dat z realizovaných šetřeních; zpracování a předložení kompletních případových studií KPŽ žen proběhlo v souladu se schváleným harmonogramem v průběhu června až srpna 2019 (samostatná příloha č. 9 zprávy Vsouhrn za V. Q). Příloha obsahuje zpracované výsledky šetření v následujících kapitolách: celková spokojenost v osobním, rodinném a pracovním životě; důležitost a hodnocení vybraných aspektů práce; charakteristiky pracovního poměru a vícenásobné úvazky; čistý příjem z hlavního zaměstnání; odbory na pracovišti; celkové hodnocení hlavního zaměstnání; stres v hlavním zaměstnání; charakteristiky současného hlavního zaměstnání a pocity z něj; opatření pro usnadnění sladění rodinného a pracovního života;

zdravotní stav, nemoci a pracovní úrazy; pracovní prostředí a podmínky, rizikovost práce; znevýhodnění žen na pracovním trhu a jeho příčiny; mimopracovní čas žen, postavení v rodině a rodinné hospodaření; časové nároky hlavního zaměstnání. Souhrn hlavních výsledků:

- V hodnocení života i jeho jednotlivých aspektů převažuje u ekonomicky aktivních žen spokojenost.
- Spokojenost s pracovním životem u ekonomicky aktivních žen rovněž převládá, je však v průměru nejnižší ze všech hodnocených aspektů života, naopak nejlépe jsou hodnoceny vztahy s přáteli.
- U spokojenosti s pracovním životem ekonomicky aktivních žen se objevují významné rozdíly z hlediska vzdělání, příjmu, profese, odvětví ekonomické činnosti, četnosti ekonomických aktivit a toho, zda hlavní ekonomická aktivita probíhá jako samostatná činnost, nebo je vykonávána v zaměstnaneckém poměru.
- Všechny zkoumané aspekty pracovního života většina ekonomicky aktivních žen ČR pokládá za ve větší či menší míře důležité, přičemž nejdůležitějšími jsou ty, jež souvisejí se základní sociálněekonomickou funkcí práce, tedy se zajištěním stabilní obživy pro sebe a domácnost.
- V případě hodnocení u všech dílčích položek ženy, které na měřicí škále vybraly odpověď inklinující k poloze „velmi dobré“, tvořily vždy výraznou nadpoloviční většinu od 70 % výše.
- U jednotlivých položek se vždy objevuje pozitivní korelace mezi důležitostí a spokojeností, což znamená, že ty ženy, které tyto aspekty práce pokládají za důležité, jsou s nimi v průměru i spokojenější.
- 90,9 % ekonomicky aktivních žen v současnosti působí v nějakém zaměstnaneckém poměru, přičemž zhruba tři ze sta zaměstnankyň mají více než jeden zaměstnanecký poměr.
- Sedmina - 14,1 % ekonomicky aktivních žen má alespoň jednu samostatně výdělečnou aktivitu.
- Zaměstnání se samostatně výdělečnou aktivitou propojuje 5,1 % ekonomicky aktivních žen, 9,1 % má pouze samostatnou činnost a zbytek vyvíjí svou ekonomickou aktivitu jen v zaměstnaneckém poměru.

- 90,6 % ekonomicky aktivních žen za svou hlavní ekonomickou aktivitu má práci v zaměstnaneckém poměru, 9,4 % tvoří ty, které jsou ve své hlavní ekonomické aktivitě samostatně činné.
- Celkový průměr čistého příjmu z hlavního zaměstnání deklarovaného ekonomicky aktivními ženami činí 20 336 Kč, medián je 19 000 Kč.
- Jako více či méně dobrou svoji práci označilo 82,3 % ekonomicky aktivních žen, jako více či méně špatnou ji vnímá 6,3 %.
- Hodnocení současného hlavního zaměstnání se výrazně zlepšuje s nejvyšším stupněm dokončeného vzdělání, je lepší u samostatně činných oproti zaměstnankyním, z hlediska profese je lepší u řídicích pracovníků, specialistek a technických a odborných pracovníků, horší pak u provozních pracovníků ve službách a prodeji, u řemeslníků, opravářek a kvalifikovaných dělnic včetně pracovníků v zemědělství a lesnictví, u obsluhy strojů a zařízení a zejména u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.
- Odvětvově pak lépe vychází oblast vzdělávání a školství, činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu strojů a přístrojů, výzkumu a vývoje, informačních technologií a poradenství, zdravotní a sociální péče nebo veterinární služby, veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení, bankovníctví, pojišťovnictví a finanční zprostředkování a stavebnictví, horší hodnocení se v průměru objevuje v oblasti ubytování a stravování, obchodu a oprav motorových vozidel a spotřebního zboží a zpracovatelského průmyslu.
- Většinu pracujících žen jejich práce baví a nechtěly by dělat nic jiného a rády se se svými kolegy/kolegyněmi stýkají i mimo práci. Naopak přepracování, obavy ze ztráty zaměstnání, negativní vliv práce na osobní život či stresovou komunikaci zažívá menšina pracovníků.
- Drtivá většina pracujících žen má ve své práci jasně vymezenou odpovědnost, zadávané pracovní úkoly jsou jim zcela jasné a pochvalují si komunikaci s kolegy i nadřízeným.
- Noční práci nikdy nevykonávají přibližně tři čtvrtiny pracujících žen, téměř dvě třetiny nemusí nikdy pracovat o nedělích a necelá polovina nikdy nepracuje v sobotu.

- Nejčastěji nabízeným i využívaným opatřením k usnadnění sladění rodinných a pracovních povinností je možnost mimořádného pracovního volna pro rodinné záležitosti.
- Dotázané ženy nejčastěji uváděly, že žádaly o poskytnutí neplaceného volna. Druhou nejčastější úlevu, o kterou pracující ženy žádaly svého zaměstnavatele, je posunutí začátku a konce pracovní doby.
- Naprostá většina z těch žen, které využívají některou z flexibilních forem práce, uvedla, že jim to výrazně usnadňuje sladění rodinného a pracovního života.
- Přibližně dvě třetiny pracujících žen považují svůj zdravotní stav za velmi dobrý či dobrý, asi čtvrtina za průměrný a pouze o málo více než dvacetina za špatný či velmi špatný. Hodnocení zdravotního stavu se zhoršuje s rostoucím věkem a zlepšuje se s rostoucím vzděláním.
- S krátkodobými zdravotními problémy bojuje 14 % pracujících žen, více než pětina má dlouhodobé zdravotní problémy.
- V roce 2018 úraz postihl 3 % pracujících žen.
- Pouze pětina žen v době nemoci nikdy nechodí do práce, naopak 14 % pracovníc vždy pracuje i době, kdy jsou nemocné, a zbylé dvě třetiny tak činí alespoň někdy.
- Téměř třetina žen je ve svém zaměstnání nucena vždy nebo téměř vždy vykonávat opakující se pohyby ruky či paže. Z dalších rizikových faktorů se pak ženy nejčastěji setkávají s prací na směny a zřakovou zátěží. Nejméně často se ženy ve svém pracovním životě setkávají s prací ve výškách a dále s neionizujícím zářením.
- Hlavní příčinu nižších příjmů i nižšího zastoupení žen ve vedoucích funkcích spatřují samy ženy v omezení v podobě těhotenství a péče o malé děti a také v tom, že ženy mají kvůli péči o rodinu a domácnost méně času.
- Osobní zkušenost se šikanou, diskriminací, agresivitou, násilím či dalšími negativními jevy přiznala v našem výzkumu menšina žen. Nejčastěji se přitom jednalo o nevhodné chování ze strany klientů, zákazníků, pacientů, žáků apod., kterou zažila více než pětina pracujících žen, necelá pětina pracovníc se setkala s těmito negativními projevy ze strany svého nadřízeného a 16 % pak ze strany svých spolupracovníků či kolegů.

- Pouze 1 % pracujících žen netráví žádný čas péčí o svoji domácnost, necelé desetinu pracujících žen nezbyvá žádný čas pro sebe a své záliby či koníčky.
- Společnou domácnost s parterem nebo manželem sdílí 69 % ekonomicky aktivních žen. Tři čtvrtiny ekonomicky aktivních žen žijících ve společné domácnosti s manželem či partnerem uvedly, že jejich domácnost je závislá na jejich příjmu i na příjmu jejich partnera/manžela.
- Ekonomicky aktivní ženy obvykle odpracují ve svém hlavním zaměstnání o málo více než 40 hodin týdně.
- V průměru přitom výrazně delší dobu v práci tráví ty ženy, které jsou samostatně výdělečně činné, oproti ženám pracujícím v zaměstnaneckém poměru.
- Cestování do zaměstnání a zpět denně v průměru zabere ekonomicky aktivním ženám přibližně 42 minut, přičemž 2,5 % žen pracují z domova.

Dále je třeba uvést, že 90,9 % šetřených ekonomicky aktivních žen v současnosti působí v nějakém zaměstnaneckém poměru, přičemž zhruba tři ze sta zaměstnankyň mají více než jeden zaměstnanecký poměr. Asi sedmina (14,1 %) ekonomicky aktivních žen má alespoň jednu samostatně výdělečnou aktivitu. Zaměstnání se samostatně výdělečnou aktivitou propojuje 5,1 % ekonomicky aktivních žen, 9,1 % má pouze samostatnou činnost a zbytek vyvíjí svou ekonomickou aktivitu jen v zaměstnaneckém poměru. 90,6 % ekonomicky aktivních žen za svou hlavní ekonomickou aktivitu má práci v zaměstnaneckém poměru, 9,4 % tvoří ty, které jsou ve své hlavní ekonomické aktivitě samostatně činné.

Celkový průměr čistého příjmu z hlavního zaměstnání deklarovaného ekonomicky aktivními ženami činí 20 336 Kč, medián je 19 000 Kč.

Jako více či méně dobrou svoji práci označilo 82,3 % ekonomicky aktivních žen, jako více či méně špatnou ji vnímá 6,3 %. Hodnocení současného hlavního zaměstnání se výrazně zlepšuje s nejvyšším stupněm dokončeného vzdělání, je lepší u samostatně činných oproti zaměstnankyním, z hlediska profese je lepší u řídicích pracovníků, specialistek a technických a odborných pracovníků, horší pak u provozních pracovníků ve službách

T A  
Č R

Tento projekt je financován se státní podporou  
Technologické agentury ČR  
v rámci programu BETA2

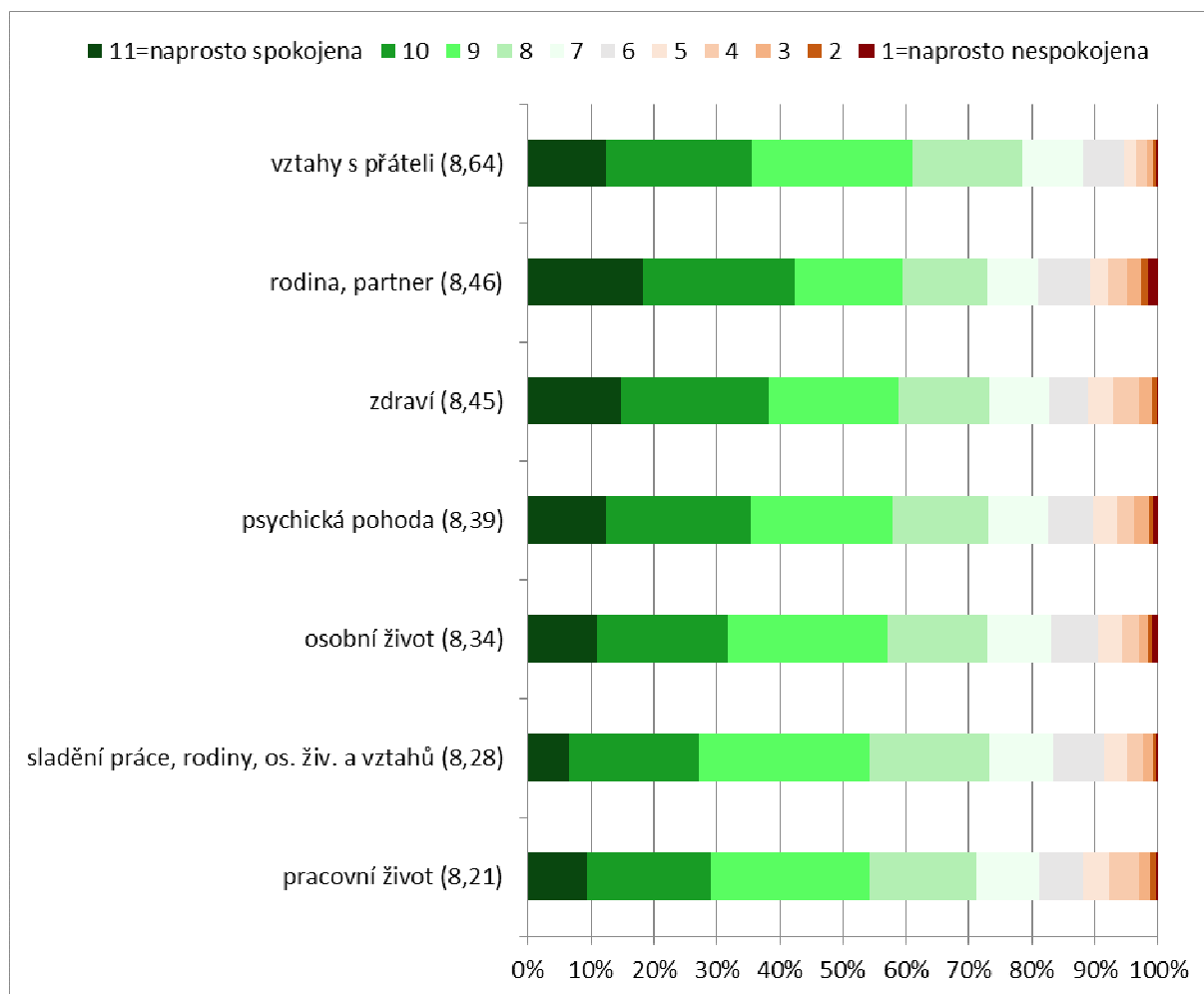
[www.tacr.cz](http://www.tacr.cz)  
Výzkum užitečný pro společnost



a prodeji, u řemeslnic, opravářek a kvalifikovaných dělnic včetně pracovníků v zemědělství a lesnictví, u obsluhy strojů a zařízení a zejména u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Odvětvově pak lépe vychází oblast vzdělávání a školství, činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu strojů a přístrojů, výzkumu a vývoje, informačních technologií a poradenství, zdravotní a sociální péče nebo veterinární služby, veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení, bankovníctví, pojišťovnictví a finanční zprostředkování a stavebnictví, horší hodnocení se v průměru objevuje v oblasti ubytování a stravování, obchodu a oprav motorových vozidel a spotřebního zboží a zpracovatelského průmyslu.



Graf č. 8: Spokojenost s vybranými aspekty života (% , průměr)



Zdroj: KPŽ Ženy, CVVM SOÚ AV ČR, 16. - 25. 3. 2019, 1281 dotázaných z ekonomicky aktivní populace žen ČR ve věku od 18 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

*Pozn.: Položky v grafu jsou řazeny podle výše průměru, jehož hodnota je u každé položky uvedena v závorce. V otázce použitá symetrická numerická jedenáctibodová škála od -5 do +5 se středem v bodě 0 byla v souboru přečíslována na škálu od 1 do 11 se středem 6.*

Tabulka č. 3: Co ženám ve svém hlavním zaměstnání nejvíce vadí (%)

Špatné vztahy s (některými) klienty, zákazníky	19,8 %
Nízké finanční ohodnocení, malý plat, mzda, nejsou odměny, prémie	18,4 %
Celková časová náročnost práce, přesčasy, práce o víkendech, svátcích, nevhodná pracovní doba	16,4 %
Špatné vztahy s nadřízeným, s kolegy, obecně mezilidské vztahy, buzerace, šikana	15,3 %
Práce v rychlém tempu, rychlost práce, hodně práce i nárazově, tlak na výkon, plnění norem	10,1 %
Prostředí – hluk, teplo/zima, špatné počasí, špína, špatné vybavení	9,2 %
Fyzicky nebo psychicky náročná práce, namáhavá	7,8 %
Stres	6,5 %
Nadměrná/zbytečná administrativa, byrokracie, papírování	5,8 %
Dojíždění, vzdálenost od bydliště, služební cesty	5,3 %
Špatné vedení, časté změny, nejistota ohledně organizace práce	4,3 %
Nezajímavá práce, jednotvárnost	3,9 %
Nízká prestiž, nedostatečné uznání od lidí, společnosti, nemůže být hrdý na firmu	3,4 %
Malá podpora ze strany státu, vlády a úřadů, zákony	3,0 %
Nevhodné/nejsou/malé/špatné... benefity/bonusy, stravování	1,5 %
Nebezpečná práce, rizikovost, vliv na zdraví	1,5 %
Objevují se podvody, nemorálnost	1,2 %
Odpovědnost	1,0 %
Nejistota/nestabilita práce, zaměstnání	1,0 %
Nic jí nevadí	9,3 %
Jiná odpověď	25,4 %
Neví	1,7 %

Zdroj: KPŽ Ženy, CVVM SOÚ AV ČR, 16. - 25. 3. 2019, 1281 dotázaných z ekonomicky aktivní populace žen ČR ve věku od 18 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

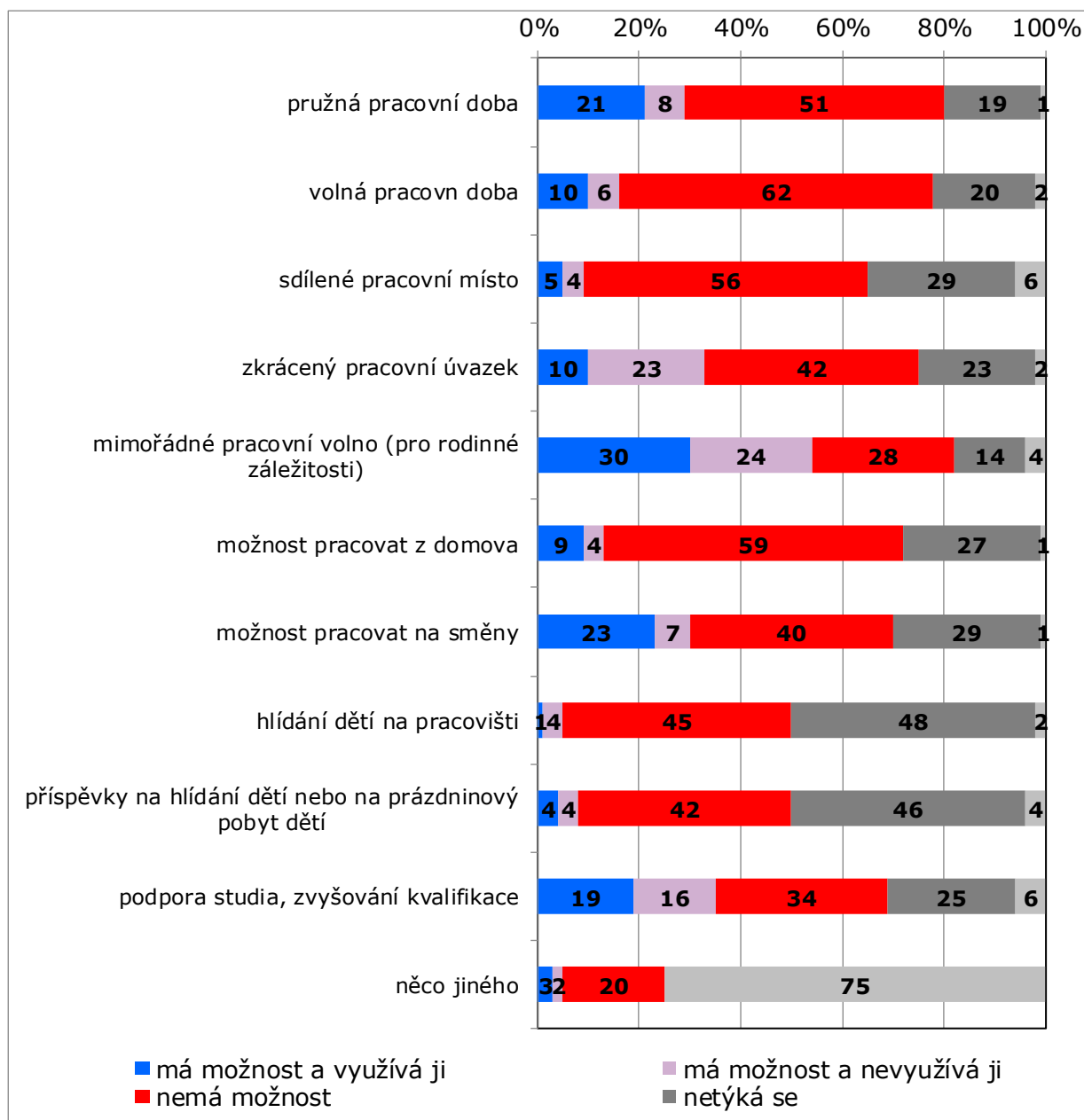
Pozn.: Dotázaní mohli uvést až 3 různé odpovědi, dopočet do 300 % tvoří nevyužitě možnosti odpovědi.



V otevřené otázce na to, čeho si ženy na svém současném hlavním zaměstnání nejvíc váží, nejčastěji respondentky uváděly vztahy na pracovišti, ať již obecně nebo specificky s kolegy či s nadřízenými, což mezi třemi odpověďmi uvedla více než třetina dotázaných. Čtvrtina uvedla zajímavost práce, okolo pětiny uvedlo finanční ohodnocení, přibližně šestina zmiňovala pracovní dobu (její flexibilitu, kratší úvazky, pravidelnost a podobně), zhruba desetina pak uváděla pracovní prostředí, podmínky, zázemí, vybavení apod., práci mezi lidmi či kontakt s lidmi, spokojenost s výsledky práce a s pracovním výkonem, dojezdovou dostupnost práce, její samostatnost nebo jistotu a stabilitu práce. Pokud jde o to, co jim na současném hlavním zaměstnání nejvíce vadí (viz tabulka), s podobnými podíly v rozmezí 15-20 % se nejčastěji objevovaly špatné vztahy s některými klienty nebo zákazníky, nízké finanční hodnocení, celková časová náročnost práce a špatné vztahy na pracovišti. Desetina si postěžovala na práci v rychlém tempu či velké množství práce a na prostředí a pracovní podmínky. Fyzickou či psychickou náročnost a namáhavost práce, stres, nadměrnou byrokracii, dojíždění za prací či služební cesty a špatné vedení pak uvádělo 4 % až 8 % dotázaných, 9 % naopak nenašlo žádný důvod ke stížnostem.

Možnosti a využívání opatření k usnadnění sladění rodinného a pracovního života uvádí následující graf.

Graf č. 9: Opatření pro usnadnění sladění rodinného a pracovního života<sup>1</sup> (%)



Zdroj: KPŽ Ženy, CVVM SOÚ AV ČR, 16. - 25. 3. 2019, 1281 dotázaných z ekonomicky aktivní populace žen ČR ve věku od 18 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

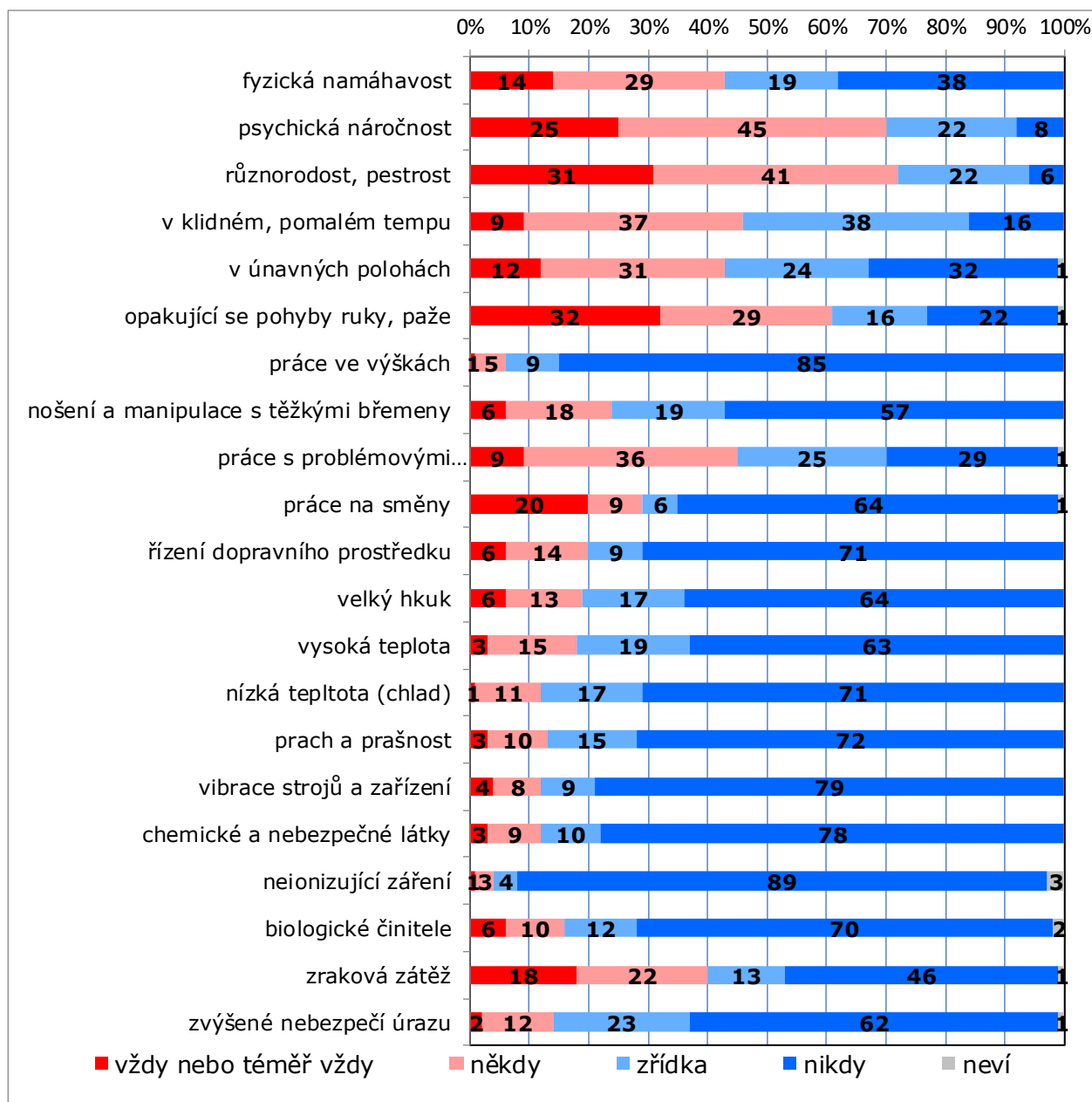
<sup>1</sup> Otázka: „Jakým způsobem Vám zaměstnavatel případně Váš nadřízený vychází vstříc v oblasti sladění rodinných a pracovních příležitostí. Máte možnost využívat: (výroky viz graf 25)“. Nabídky odpovědí: má možnost a využívá ji; má možnost a nevyužívá ji; nemá možnost; netýká se.



Co se týče pracovních podmínek, téměř třetina žen je ve svém zaměstnání nucena vždy nebo téměř vždy vykonávat opakující se pohyby ruky či paže. Z dalších rizikových faktorů se pak ženy nejčastěji setkávají s prací na směny a zrakovou zátěží. Naopak pouze zhruba třetina žen se při své práci zcela vyhne práci s problémovými zákazníky, klienty či pacienty a setrvávání v únavných polohách. Nejméně často se ženy ve svém pracovním životě setkávají s prací ve výškách a s neionizujícím zářením.

Fyzicky namáhavou práci podle svých slov vždy vykonává sedmina pracovníků, dvě pětiny ji pak nevykonávají nikdy. Se stálou psychickou náročností vykonávané práce se vždy potýká čtvrtina žen a pouze necelá desetina nikdy nevykonává psychicky náročnou práci. Ekonomicky aktivní ženy poměrně často považují svoji práci za různorodou a pestrou, když pouze 6 % z nich uvedlo, že jejich práce nikdy není pestrá a různorodá. Práci v klidném a pomalém tempu vždy vykonává přibližně desetina pracovníků, nikdy pak 16 % ekonomicky aktivních žen.

Graf č. 10: Pracovní podmínky při výkonu práce žen<sup>2</sup> (%)



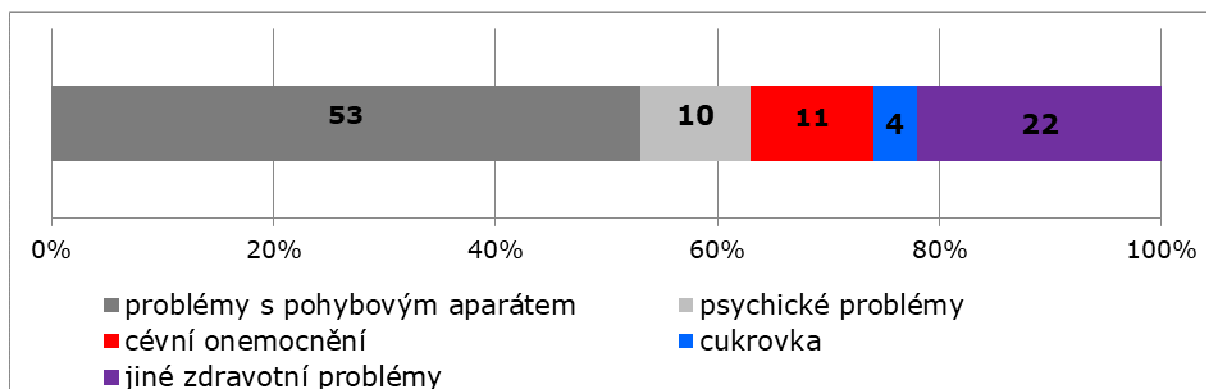
Zdroj: KPŽ Ženy, CVVM SOÚ AV ČR, 16. - 25. 3. 2019, 1281 dotázaných z ekonomicky aktivní populace žen ČR ve věku od 18 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

<sup>2</sup> Otázka: „Vykonáváte v současnosti práci za uvedených pracovních podmínek: (viz graf 24)“. Nabídka odpovědí: vždy nebo téměř vždy, někdy, zřídka, nikdy.

Součástí výzkumu, který mapoval kvalitu pracovního života žen, byl i blok otázek týkající se zdraví a nemoci, pracovních úrazů a chování žen v době nemoci.

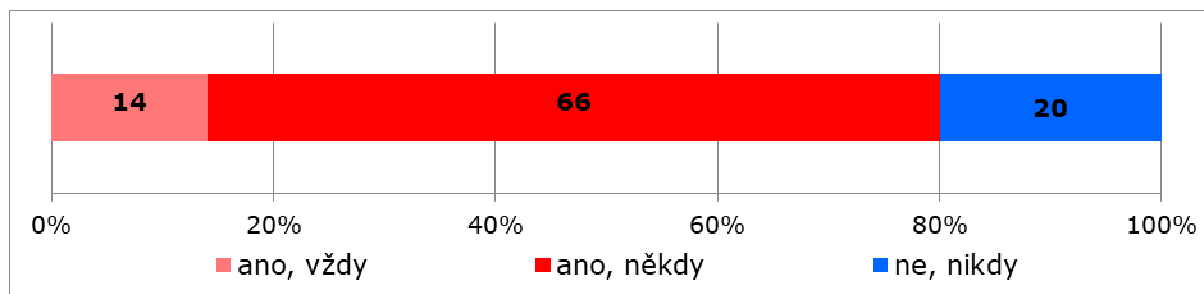
V hodnocení vlastního zdravotního stavu se nijak nelišily ženy – zaměstnankyně a ženy – podnikatelky. Z hlediska profese svůj zdravotní stav za průměrný či dokonce špatný častěji označovaly pomocné a nekvalifikované pracovnice, hodnocení průměrný se také o něco častěji objevilo u zákonodárkyň a řídicích pracovnic. Téměř dvě třetiny pracujících žen (64 %) nemají žádné zdravotní potíže. S krátkodobými zdravotními obtížemi se potýká 14 % ekonomicky aktivních žen a více než pětina (21 %) musí čelit dlouhodobým zdravotním komplikacím. Tyto zdravotní komplikace se přitom nejčastěji týkají problémů s pohybovým aparátem (53 %). Desetina žen, které mají nějaké zdravotní potíže, má potíže s cévním onemocněním (11 %) nebo s psychickými problémy (10 %), u dalších 4 % ekonomicky aktivních žen pak zdravotní komplikace souvisejí s cukrovkou.

Graf č. 11: Jaké mají ženy zdravotní potíže<sup>3</sup> (%)



Zdroj: KPŽ Ženy 2019, CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., 16. - 25. 3. 2019, 431 respondentek z ekonomicky aktivní populace ČR ve věku od 18 let, které mají nějaké zdravotní potíže, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

<sup>3</sup> Otázka: „Jaké máte zdravotní potíže? Jde o: problémy s pohybovým aparátem (klouby, páteř, svalová onemocnění, karpální tunely), psychické potíže (vyčerpání, nespavost, dlouhodobá únava), cévní onemocnění (vysoký tlak, problémy žilní), cukrovka, jiné zdravotní potíže.“

Graf č. 12: Ženy chodí do práce, i když jsou nemocné?<sup>4</sup> (%)

Zdroj: KPŽ Ženy, CVVM SOÚ AV ČR, 16. - 25. 3. 2019, 1281 dotázaných z ekonomicky aktivní populace žen ČR ve věku od 18 let, kvótní výběr, osobní rozhovor tazatele s respondentem.

Pouze pětina žen v době nemoci nikdy nechodí do práce, naopak 14 % pracovnic vždy pracuje i době, kdy jsou nemocné, a zbylé dvě třetiny tak činí alespoň někdy.

Tři čtvrtiny pracujících žen se domnívají, že v případě zájmu by byly schopné vykonávat současnou práci až do důchodu, čtvrtina nikoliv.

XXX

V průběhu řešení projektu proběhlo také samostatné dílčí šetření pracovních podmínek a kvality pracovního života žen u Policie.

V průběhu března a dubna 2019 bylo provedeno anonymní dotazníkové šetření – „šetřící sonda“, nereprezentativního charakteru. Osloveno bylo 154 respondentek, dotazník vyplnilo 43 z nich (návratnost byla 28 %, což je v dnešní době velmi solidní výsledek). Kompletní materiál je uveden v samostatné příloze č. 8 zprávy Vsouhrn za 5. Q. Obsahuje zpracovaný nástroj (dotazník) a podrobně zpracované výsledky šetření.

<sup>4</sup> Otázka: „Chodíte do práce, i když jste nemocná? Ano, vždy; ano, někdy; ne, nikdy.“



### 3. Ženy ve veřejném i soukromém sektoru služeb v ČR

V průběhu čtyř kvartálů byly zpracovávány studie zaměřené na kvalitu pracovního života, pracovní podmínky, BOZP při práci žen v rostoucím veřejném i soukromém sektoru služeb v ČR. V samostatné příloze č. 8 zprávy Vsouhrn za 5. Q byl předložen finální materiál „Případové studie Ženy ve veřejném i soukromém sektoru služeb ČR“ (materiál v rozsahu 177 stran). V první části této přílohy č. 8 (Případové studie I.) jsou zaznamenány případové studie zaměřené na kvalitu pracovního života, pracovní podmínky, BOZP při práci žen v rostoucím veřejném i soukromém sektoru služeb v ČR. Jednalo se o následující dílčí studie:

- Pracovní podmínky a KPŽ žen v obchodě.
- Pracovní podmínky a KPŽ žen v poštovních službách.
- Pracovní podmínky a KPŽ žen ve stravovacích službách.
- Pracovní podmínky a KPŽ žen v úklidových službách.
- Ženy ve výrobních podnicích (potravinářský a zpracovatelský průmysl).
- Ženy ve zdravotnictví a sociálních službách.
- Pracovní podmínky a KPŽ žen ve školství.
- Pracovní podmínky a KPŽ žen u Policie.

Ve druhé části přílohy č. 8 (Případové studie II.) se pozornost a výzkumné činnosti soustředily na osobní případové studie. Jedná se o podrobný výzkum určitého aspektu u jedné osoby. Věnuje se minulosti, kontextovým faktorům a postupům, které zkoumané události předcházely. Zkoumá možné příčiny, determinanty, faktory zkušenosti a faktory, jež mají k této události vztah. Jednalo se o následující dílčí případové studie:

- Matky samoživitelky.
- Matky malých dětí.
- Ukrajinské imigrantky.
- Ženy bezdomovkyně.

- Ženy v exekuci.
- Ženy ve věku 50 a více let.

V této zprávě jsou prezentovány některé vybrané informace a poznatky, zejména ty, které dokumentují pracovní podmínky zaměstnaných žen v daných odvětvích a oborech. Kompletní informace obsahuje již uvedená příloha č. 8 zprávy V souhrn za 5 Q.

Zde je třeba uvést, že nejvyšší zaměstnanost žen vykazuje zpracovatelský průmysl (492,7 tisíc žen) a odvětví velkoobchodu a maloobchodu (322,8 tisíc žen).

### 3.1 Pracovní podmínky a KPŽ žen v obchodě

Dle oficiálních statistických údajů ČSÚ – údajů CZ NACE (G) Velkoobchod a maloobchod.; opravy motorových vozidel pracovalo v tomto odvětví v roce 2017 celkem 600 tisíc osob, z toho 277,2 (46,2 %) mužů a **322,8 (53,8 %) žen**. Velké obchodní řetězce/prodejny s potravinami (supermarkety, hypermarkety) zaměstnávají na pozici prodavačka/pokladní především ženy. Kvalita pracovního života, pracovní podmínky i BOZP při práci se liší nejen dle zaměstnavatele (často se jedná o nadnárodní firmy, kdy systém práce i BOZP určuje centrála ze zahraničí), ale i dle konkrétního pracoviště a zaměstnanců.

Pracovní podmínky a rizika spojená s prací můžeme rozdělit na objektivní a subjektivní. Mezi objektivně hodnocené faktory patří rizika, která se dají změřit či jinak posoudit a porovnat s hygienickým limitem. Pro pracovní zařazení prodavačka/pokladní jsou typická, objektivně hodnotitelná, tato rizika: celková fyzická zátěž, pracovní poloha a ergonomie pracovního místa, lokální svalová zátěž, v některých případech i psychická zátěž. Dalšími objektivně hodnotitelnými faktory, které mají vliv na kvalitu pracovních podmínek, jsou mikroklimatické podmínky, osvětlení (intenzita, barevnost, přístup denního světla) apod. Subjektivně vnímané faktory a rizika mají pak většinou psychosociální charakter, jsou to např. stres, vztahy na pracovišti, soulad pracovního a rodinného života, komunikace se zákazníky. Na kvalitu pracovního života pak má vliv spojení objektivně i subjektivně působících faktorů pracovního prostředí.

Byly zhodnoceny dva velké obchodní řetězce (označené jako A a B) působící na území ČR. Data byla získána přímo z řetězců, analýzou dat z měření rizikových faktorů pro účely kategorizace prací, šetřením na pracovišti prostřednictvím poskytovatele PLS<sup>5</sup> a krátkými rozhovory pro získání informací o subjektivních pocitech zaměstnanců.

Obchodní řetězec A má 374 prodejen. Na pracovní pozici prodavačka/pokladní pracuje přes 2000 zaměstnanců, z toho cca 98 % žen. Obchodní řetězec B má 229 prodejen. Na pracovní pozici prodavačka/pokladní pracuje cca 1800 zaměstnanců, opět většina žen.

Srovnáme-li rizika na prodejnách obchodního řetězce A a B, můžeme konstatovat, že rizika jsou obdobná, liší se jejich míra dle organizace práce. V obou řetězcích je pracovní pozice prodavačka/pokladní zařazena do kategorie 2 ve faktoru celková fyzická zátěž.

Z hlediska pokladních boxů byly zjištěny některé nevyhovující hodnoty u těchto parametrů: nezastavěná podlahová plocha na zaměstnance, výška manipulační roviny vstoje, výška pracovní roviny nad sedákem, vzdálenost sedáku od spodní hrany stolu, hloubka prostoru pro dolní končetiny při práci vsedě. Rozměry byly měřené na prodejně staršího typu, při výstavbě nových prodejen či kompletní rekonstrukci stávajících prodejen je na tyto nedostatky, dle sdělení zaměstnavatele, brán zřetel. Co se týče mikroklimatických podmínek, osvětlení, ergonomického uspořádání pracovišť a jejich dalšího vybavení, liší se řetězec od řetězce a někdy i prodejna od prodejny. Někde se řeší nedostatek hned, jinde se čeká na rekonstrukci prodejny. Opět záleží především na výši finančních prostředků potřebných k nápravě nedostatku. Další požadavky na pracovní prostředí, typu vybavení šaten, záchodů, denní místnosti apod., jsou zjišťovány pouze drobné nedostatky, např. chybějící sedací nábytek v šatnách.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je zajišťována pravidelným školením zaměstnancům (při nástupu a dále periodicky dle požadavků platné legislativy), revizemi pracoviště, pravidelnými lékařskými prohlídkami dle rizik na pracovišti. Zaměstnancům je poskytován pracovní oděv a OOPP, pracovní oblečení i pracovní obuv si lze vybrat v pánském i dámském střihu/velikosti.

---

<sup>5</sup> PLS= Pracovnílékařské služby



Subjektivně hodnotí zaměstnanci vybavení a uspořádání pracoviště většinou jako vyhovující. Negativně často vnímají chování zákazníků vůči nim (popisují ho jako nepříjemné až agresivní), zvyšující se objem práce a nedostatečný počet zaměstnanců na směně (i v malém počtu zaměstnanců musí stihnout odbavit všechny zákazníky na pokladně, přijímat a uskladnit zboží od dodavatelů, doplňovat průběžně zboží, dopékat pečivo, udržovat prodejnu v čistotě atd.). Dále vnímají jako komplikované skloubit pracovní a soukromý život, práce na směny znesnadňuje odvoz dětí do školy, ze školy, na kroužky, je potřeba zajistit hlídání o pracovních víkendech atd. V řetězci A více vyzdvihují stres z pracovních úkonů (málo zaměstnanců na směně, příliš mnoho úkonů na jednoho člověka – pokladna, vybalování, příjem zboží, dopékání pečiva, úklid, administrativa), v řetězci B zase obtížnou dopravu do a ze zaměstnání (brzký začátek pracovní doby a pozdní konec).

### 3.2 Pracovní podmínky a KPŽ žen v poštovních službách

Česká pošta provozovala v roce 2017 celkem 3 200 poboček, z toho 428 tvořily pošty Partner. V roce 2018 provozovala 3 314 poboček. Průměrný evidenční počet zaměstnanců za rok 2017 dosáhl 29 612 přepočtených osob. Průměrná měsíční mzda za rok 2017 činila 23 895 Kč. Nad rámec mzdy poskytovala Česká pošta svým zaměstnancům zaměstnanecké výhody – benefity, které dosahují v měsíčním průměru cca 1 500 Kč na jednoho zaměstnance (finanční příspěvky na stravenky, na penzijní připojištění a životní pojištění, příspěvky na rekreaci, rehabilitaci, dětské tábory, kulturu a sport apod.) Kromě toho mají zaměstnanci České pošty jeden týden dovolené navíc (celkem pět týdnů dovolené) a zkrácenou pracovní dobu o 2,5 hodin týdně.

Poštovní služby zahrnují mnoho pracovních pozic. Výzkumné aktivity řešitelského týmu byly zaměřeny na přepážkové pracovníky a doručovatele, kde jsou opět zaměstnány převážně ženy.



### 3.2.1 Pracovnice přepážky

Pracovní náplní zaměstnankyň u poštovní přepážky je vykonávání standardních poštovních služeb na přepážce, prodej poštovních produktů, služeb, doplňkového zboží a produktů smluvních partnerů, aktivní nabídka služeb smluvních partnerů, příjem a výplata poštovních poukázek, příjem a výdej poštovních zásilek, prodej poštovních cenin a kolků, výplata důchodů apod. provoz je jednosměrný nebo dvousměrný dle velikosti pracoviště. Práce na plný úvazek je většinou 37,5 hodin týdně, na malých poštách i méně.

Z objektivně hodnotitelných rizik se zde vyskytuje fyzická zátěž v kategorii 2 z důvodu manipulace s břemeny. Problémem při manipulaci s břemeny bývá i samotné uspořádání pošty, kdy např. váha je daleko od přijímacího okénka pro balíky/bubnu, zaměstnanci musí balíky přenášet a tím se zvyšuje fyzická zátěž. Další komplikací při manipulaci s břemeny bývají malé prostory nebo stupínek k přepážkám, kdy nepřehledný a nerovný terén zvyšuje riziko úrazu.

Co se týče pracovního prostředí, jsou na poštách velmi rozdílné podmínky, některé pobočky jsou nové/zrekonstruované, jiné umístěné ve starých nevyhovujících prostorách. Obecně bývá nejčastěji problém s větráním prostor (pokud okna nejsou vybavená mřížemi, nesmí se kvůli bezpečnosti otevírat) a s osvětlením (nevhodně umístěná svítidla – nízká intenzita nebo naopak oslňování). Ve starých budovách bývá poměrně často vlhké zdivo, což má za následek tvorbu plísní, jejichž spory můžou mít nepříznivý vliv na dýchací cesty zaměstnance.

Ze subjektivně hodnocených faktorů jednoznačně převládá stres z pracovní činnosti, kdy je vyvíjen velký tlak na výkon. Zaměstnanci musí kromě poštovní činnosti nabízet i finanční produkty (bankovní účty, pojištění apod.) a doplňkový sortiment (časopisy, losy, vůně do aut atd.). Splnění nebo nesplnění plánu prodeje těchto produktů se pak odráží na finančním ohodnocení konkrétního zaměstnance. Když k tomu připočteme zodpovědnost za velké finanční částky, možnost přepadení (některé zaměstnankyně udávají osobní zkušenost s přepadením) a v neposlední řadě komunikace s často našťvanými až

agresivními zákazníky, je na tomto pracovišti poměrně vysoká míra stresu. Za nevyhovující udávají zaměstnanci malých pošt často i pracovní dobu, mají otevřeno několik hodin brzy ráno (např. od 8 do 10 hod.), následuje dlouhá pauza a pracovní doba pokračuje až odpoledne (např. od 14 do 16 hod.), což pro ně znamená málo odpracovaných hodin a tím i nižší výdělek, popř. když nebydlí v místě pošty, tak i zvýšené náklady na dopravu domů a zpět během dlouhých pauz mezi prací.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je řešena pravidelným školením (1x ročně) a revizemi pracoviště (bezpečnostní technik 2-3x ročně). Z OOPP dostávají přepážkoví zaměstnanci pracovní rukavice pro manipulaci s balíky, popř. gumové rukavice na úklid.

### 3.2.2 Doručovatelky

Náplň práce doručovatelek je odlišná od pracovníků přepážek, jejich úkolem je třídění pošty a letáků, doručování zásilek a následná administrativa. V kanceláři (dodejna, výpravna) stráví cca 1-2 hodiny ráno (třídění) a cca 1 hodinu odpoledne (administrativa), zbytek pracovní doby jsou v terénu. Doručovatelé jsou buď listovní (peší) nebo balíkoví (motorizovaní).

Z hlediska kategorizace prací jsou doručovatelky zařazené do rizika, tzn. kategorie 3 ve faktoru celková fyzická zátěž a dále pak do kategorie 2 ve faktorech pracovní poloha a zátěž chladem. Mohlo by se zdát, že balíkové doručovatelky mají větší fyzickou zátěž, nicméně musíme vzít v úvahu, že jezdí motorovými vozidly, tudíž fyzická zátěž je vynakládána během nakládání a vykládání balíků, kdežto listovní doručovatelky mají sice lehčí břemena, ale během peších pochůzek mají veškeré zásilky vždy při sobě. Běžně se doručují balíky do 20-30 kg, někdy až do 50 kg. Manipulační technika je k dispozici pouze na větších poštách nebo v depech, při doručování už dochází pouze k ruční manipulaci, peší doručovatelé mají k dispozici tašky na kolečkách (plná taška 10-12 kg, někdy nesou i cca stejně těžký batoh). Peší doručovatelé ujdou za jeden den cca 6-10 km.



Doručování probíhá za jakýchkoliv mikroklimatických a povětrnostních podmínek. Kromě chladu tedy hrozí i pobyt ve vysokých teplotách a vystavení UV záření během letních měsíců. Dále je zde riziko uklouznutí, pádu a úrazu během zimních měsíců. U balíkových doručovatelů je zvýšené riziko dopravní nehody v souvislosti s řízením motorových vozidel. Z dalších rizik můžeme jmenovat např. napadení zvířetem (např. pes) nebo i člověkem (obzvláště v oblastech s vyšší kriminalitou).

Dle subjektivního hodnocení doručovatelek, je opět nejvíce stresujícím faktorem tlak vyvíjený na pracovníky s důrazem na splnění pracovních úkolů. Objem práce je stále stejný, spíše se zvyšující bez ohledu na mikroklimatické podmínky, které mohou výrazně znesnadnit doručování. Dále i z rizik vyplývající obava z napadení (psi, lidé), agresivní chování zákazníků a v neposlední řadě i brzký nástup do práce a s tím spojené komplikace v soukromém životě (např. odvoz dětí do školky/školy apod.).

BOZP je zajištěno stejným způsobem jako u přepážkových pracovníků. Doručovatelé dostávají oproti přepážkovým pracovníkům více pracovních oděvů, včetně zateplených na zimu.

### 3.3 Pracovní podmínky a KPŽ žen ve stravovacích službách

V celém odvětví ubytování, stravování a pohostinství bylo zaměstnáno 186, 3 tis. osob, z toho bylo 109 tis. žen (58,5 %). Převaha žen (oproti mužům) v tomto odvětví pracuje jako pomocné a nekvalifikované pracovníce (téměř 95 %), jako specialistky (91 %) a jako úřednice (84 %). Naopak muži ve většině pracují jako techničtí a odborní pracovníci (80 %) a jako řídicí pracovníci (73 %).

Byla sledována pracovní pozice kuchařka ve stravovacích službách různého typu – školní jídelny, firemní jídelny a hotelové restaurace. Obecný problém u pracovní pozice kuchařka je u všech typů stravovacích provozů obdobný – chybějící autorizovaná nebo akreditovaná měření rizikových faktorů a tím pádem chybějící objektivní podklad pro kategorizaci prací a určení míry rizika. Bezsporně jsou zaměstnankyně vystaveny fyzické zátěži (manipulace se surovinami, hotovými pokrmy apod.) a důležitá je i ergonomie pracovního místa a s tím

související zaujímání pracovních poloh. Pozorováním lze vyhodnotit, že vyšší fyzická zátěž se vyskytuje u pracovníků jídelen než hotelových restaurací, jelikož vaří mnohonásobně více porcí, z čehož vyplývá manipulace s těžšími břemeny i vyšší kumulativní hmotnost za směnu. Nicméně bez objektivizace není možné určit míru a kategorii tohoto rizika. Snadno a dobře zhodnocený je zde faktor psychická zátěž, který se váže se směnnosti a není tedy nutné žádné měření. Kromě objektivně určené psychické zátěže dle platné legislativy se zde samozřejmě může vyskytnout subjektivně vnímaná psychická zátěž, neboli stres (např. v restauracích musí uvařit velké množství různých jídel najednou, aby objednávka u jednoho stolu byla ve stejný čas připravená; pracují i o víkendech nebo pozdě do večera apod.). Další, již zmiňovaný problém, může být práce v nevyhovujících mikroklimatických podmínkách (vysoká teplota a vlhkost vzduchu). U kuchařek je také zvýšené riziko úrazů – práce s horkými předměty, ostrými předměty, technickým zařízením a přístroji.

Odvětví HORECA (hotely, restaurace, kavárny) a potažmo celá gastronomie patří z hlediska BOZP k těm více obtížným a velmi rizikovým. Bezpečnost práce v této oblasti je také hodně kontrolována a podnikatelé jsou často pod tlakem úřadů. Povinnosti týkající se BOZP v restauracích, hotelech, kavárnách a ostatní gastronomických provozech patří mezi jedny z nejrozsáhlejších.

Rizika v restauracích jsou značná. Nachází se v nich velká spousta nebezpečných faktorů, které mají významný podíl na pracovních úrazech. Velmi často se v gastronomii pracuje s ostrými nástroji, horkými tekutinami, elektřinou a plynem, a to vše je velmi nebezpečné.

Největší rizika v gastronomii:

- Spálení horkými tekutinami (horká voda, olej);
- pořezání ostrými nástroji (nože, nářezáky, kutry);
- uklouznutí po mastné nebo mokré podlaze;
- popálení o sporák nebo troubu;
- výbuch plynové bomby;
- zásah elektrickým proudem;
- záření z mikrovlnné trouby;



- vaření a servírování u stolu hostů;
- náhlé a prudké změny teplot;
- špatné odvětrávání a ventilace;
- popáleniny od myčky nádobí;
- nedostatečné dodržování hygieny;
- poranění o drtiče odpadů;
- práce s pesticidy a jedy škůdců;
- rutinní přenášení těžkých předmětů;
- špatná manipulace s chemickými látkami (hydroxid sodný);
- hlučné prostředí apod.

### 3.4 Pracovní podmínky a KPŽ žen v úklidových službách

Oblast úklidových služeb je velmi široká a u jednotlivých úklidových pracovníků je značný rozdíl v náplni práce, pracovních podmínkách a rizicích z práce vyplývajících. Následná analýza proběhla u dvou velkých firem, poskytujících úklidové a údržbářské práce po celé České republice. Na pracovních pozicích uklízečka/úklidová pracovníce jsou zaměstnány především ženy.

Rizika i pracovní podmínky se velmi výrazně liší, a to dle druhu pracoviště, na kterém je úklid prováděn. Obě zkoumané firmy provozují své služby v mnoha rozdílných prostorách, např. kanceláře, obchodní centra, výrobní haly a technologická zařízení, sklady, zdravotnická zařízení aj. Všechny uvedené prostory, kde se úklidové pracovníce mohou vyskytnout, byly analyzovány u již zmíněných dvou velkých úklidových firem. Zajištění BOZP i PLS bylo u obou obdobné. Jsou prováděna pravidelná školení bezpečnosti práce, nakládání s nebezpečnými chemickými látkami a přípravky. Zaměstnancům jsou poskytovány OOPP dle konkrétního pracoviště a rizika. Je vedena evidence rizikových prací a zaměstnanci navštěvují preventivní pracovnělékařské prohlídky u svého poskytovatele PLS, včetně specializovaných vyšetření u kategorií 3 a 4 (prach – spirometrie, popř. RTG hrudníku u fibrogenních a karcinogenního prachu; hluk – ORL



vyšetření, audiometrie, Fowlerův test; chemické látky – vyšetření alfa 1 mikroglobulinů v moči; biologické činitele – vyšetření krve). Lékárničky první pomoci byly využívány vlastní nebo místní (po dohodě s klientem). Drobné nedostatky byly na některých pracovištích v uskladnění nebezpečných chemických látek a přípravků, které se používají k úklidu a zbytečně tak hrozí jejich vylití a následný pracovní úraz. Zlepšit by šlo i samotné hodnocení rizik, kdy v některých případech nejsou rizika vyhodnocena autorizovanou nebo akreditovanou laboratoří přímo pro úklidového pracovníka, ale pro jiného pracovníka ve stejné výrobní hale, nicméně např. expozice chemickým látkám, prachu se může u jednotlivých pozic výrazně lišit.

### 3.5 Ženy ve výrobních podnicích (potravinářský a zpracovatelský průmysl)

Zaměřili jsme se na ženy pracující ve zpracování potravin (výroba paštik, krouhárna zelí) a na ženy pracující u výrobních linek (automobilový průmysl).

#### 3.5.1 Zpracování potravin – výroba paštik

Výroba paštik zahrnuje několik kroků: příjem a příprava surovin, vaření, míchání, plnění, chlazení a další zpracování, krájení, balení. Ženy jsou v současné době zaměstnány na všech pozicích kromě příjmu surovin, přípravy masných surovin a míchání. V celém výrobním procesu se vyskytují kategorie 2 (fyzická zátěž, pracovní poloha, zátěž chladem nebo teplem, hluk, psychická zátěž) v různých kombinacích dle pracovní pozice. Nejvíce rizikových faktorů se vyskytuje u vaření surovin (všechny výše zmíněné kromě zátěže chladem).

Všechny pracovní pozice zde patří mezi tzv. epidemiologicky závažné pozice, vyžaduje se zde tedy zdravotní průkaz a samozřejmě znalost hygienického minima. Hygiena je zde přísně dodržována a kontrolována, obzvlášť při manipulaci s již tepelně opracovanými výrobky, které dále už neprojdou žádným procesem, který by zničil choroboplodné zárodky. Při každém vstupu do takové zóny si zaměstnanci oblékají nové jednorázové



OOPP a dochází k dezinfekci obuvi a rukou. Je zakázáno nosit šperky a vnášet do prostoru cokoliv, z čeho by se mohly oddělit malé částice a kontaminovat výrobek. K dispozici jsou tzv. špinavé (civilní oblečení) a čisté (pracovní oblečení) šatny, oddělené sprchami. Zaměstnavatel rovněž dbá na ochranu zaměstnanců před možnou nákazou při kontaktu se syrovým masem a krví, proto jsou všichni zaměstnanci očkovaní proti hepatitidám A a B.

Pracovní prostředí je z hlediska legislativních požadavků na pracoviště vyhovující (velikost, vybavení a uspořádání, mikroklimatické podmínky, osvětlení apod.). I přes objektivně dostatečné odsávání vzduchu vnímají někteří, obzvláště noví zaměstnanci negativně zápach z vařených surovin. Toto je však dáno výrobním procesem a povahou práce, nelze tedy brát jako nedostatek ze strany zaměstnavatele.

### 3.5.2 Zpracování potravin – krouhárna zelí

Úkolem zaměstnanců krouhárny je nastavení a kontrola strojů (hlavně počítačově, ale i vizuálně), ale převážně manuální činnosti jako dočištění hlávek zelí a odstraňování košťálů, solení a odběr požadovaného množství krouhanky před vyspáním do kvasného sila, šlapání zelí, závěrečné balení již naporcovaných výrobků a příprava k expedici. Všechny pracovní pozice byly zařazeny do kategorie 2, rizikové faktory se u jednotlivých zaměstnanců neliší, protože zde dochází k rotaci zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích, tzn. u různých částí výrobního procesu. Z kategorizovaných rizikových faktorů se zde vyskytují: pracovní poloha, celková fyzická zátěž, lokální svalová zátěž a zátěž chladem. Jedná se opět o epidemiologicky závažné pozice, stejně jako výroba paštik popsaná výše.

Výrobní podniky zaměstnávají velké množství zaměstnanců, tedy i žen, u tzv. výrobních/montážních linek. Rizika plynoucí z práce u výrobní linky ani kvalitu pracovních podmínek nelze generalizovat. Vždy záleží na typu výrobku, technologii výroby, použitých strojích a nástrojích, nastavené normě apod.

### 3.5.3. Výrobní strojírenská linka

Pro tuto analýzu byla vybrána firma vyrábějící světelnou techniku pro automobilový průmysl, která využívá několik hal s různými druhy linek (automatické, poloautomatické atd.). Ženy se u linek vyskytují převážně na pracovních pozicích strojírenský dělník (operátor montáže) a výstupní kontrolor. Je zde nastaven třisměnný nebo nepřetržitý provoz (8 nebo 12 hodinové směny). Příprava a montáž součástek probíhá většinou tak, že zaměstnanec posune stisknutím tlačítka pás s výrobkem k dalšímu zpracování sám, až když má hotovo, a naopak mu přijíždí v různých intervalech součástky od zaměstnance, který je na lince před ním. Některé linky jedou kontinuálně, je tedy nutné provést pracovní úkon v přesném intervalu v závislosti na rychlosti linky.

Pracovní operace zahrnují především ruční kompletaci a práci s aku nářadím (pro odlehčení umístěno na závěsném zařízení). Většina linek jede v jedné rovině, pracovní plochu tedy nejde výškově nastavit, tak aby odpovídala rozměrům jednotlivých zaměstnanců, čímž dochází k zaujímání podmíněně přijatelných a nepřijatelných pracovních poloh (např. ženy jsou obecně menšího vzrůstu, výška pracovní plochy je pro ně tedy vysoká a dochází tak k přetěžování horních končetin, popř. musí částečně pracovat ve výponu, aby dosáhly na výrobek atd.).

V závislosti na typu činnosti a prostředí u jednotlivých částí linky byla zjištěny různé rizikové faktory s různou intenzitou. Pracovní pozice operátor montáže byla zařazena do kat. 2 ve faktorech psychická zátěž a pracovní poloha, do kat. 2-3 ve faktoru lokální svalová zátěž, do kat. 1-3 ve faktoru hluk, na jedné části linky byla zjištěna zátěž teplem v kat. 2. Pracovní pozice výstupní kontrolor je zařazena do kategorie 2 (lokální svalová zátěž, pracovní poloha, psychická zátěž, na některých linkách i zraková zátěž).

Nejvíce stížností a negativních reakcí je u žen ve výrobě na stres. Psychická zátěž je i legislativně podložena (třisměnný nebo nepřetržitý provoz, práce ve vnuceném tempu, spojená s monotonií). Nicméně největší tlak je na zaměstnankyně kladen v souvislosti s plněním nastavené výrobní normy. Popř., když jsou placené od výrobku a ne od hodiny,



tak je zde rovněž stresující faktor, že „když budu pomalá, budu mít málo peněz“. Jako nejvíce stresující je udávána linka, kde je zaměstnanec závislý na tom, kdy mu rozpracovaný výrobek pošle zaměstnanec před ním a na jeho práci jsou zase závislí ti za ním. Vzhledem k rozdílnému pracovnímu tempu jednotlivých zaměstnanců může dojít k tomu (ať už subjektivně nebo objektivně), že se navzájem zdržují, nedodržují normu, přichází o peníze... Tato situace může negativně ovlivnit i vztahy na pracovišti.

Na pracovišti je pravidelně prováděn dohled nad pracovními podmínkami a taktéž pravidelné hodnocení pracovních rizik. Průběžně probíhá měření rizikových faktorů a je vedena evidence rizikových prací. Školení BOZP probíhá u každého zaměstnance v intervalu á 2 roky. Je zajištěno i školení první pomoci a pracoviště jsou vybavena lékárníčkami, nicméně skoro na všech halách byla část vybavení s nevyhovující expirací. Zaměstnancům jsou poskytnuty OOPP dle rizik na pracovišti, pracovní oblečení je k dispozici v různých velikostech, i v dámském střihu (příliš velké/volné oblečení zvyšuje riziko zachycení o stroj/linku a následného úrazu). Při osmihodinové směně mají zaměstnanci zákonnou přestávku 30 minut na jídlo a oddech, při 12hodinové směně 2x 30 minut a dále ergonomické přestávky (10 minut) vždy po dvou hodinách práce. Na pracovišti, kde je hluk v kat. 3 nejsou dodržovány protihlukové přestávky dle NV 272/2011Sb., v platném znění. Pro snížení směn odpracovaných v riziku je nastaven systém rotace na jednotlivých pracovištích, tzn., že zaměstnanci střídají pracovní činnosti u různých částí linky. Střídají tak tedy zátěže různých svalových skupin, ale třeba i hlučné a nehlučné prostředí apod. Bezpečnost a ochranu zdraví při práci zajišťuje interní bezpečnostní technik ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

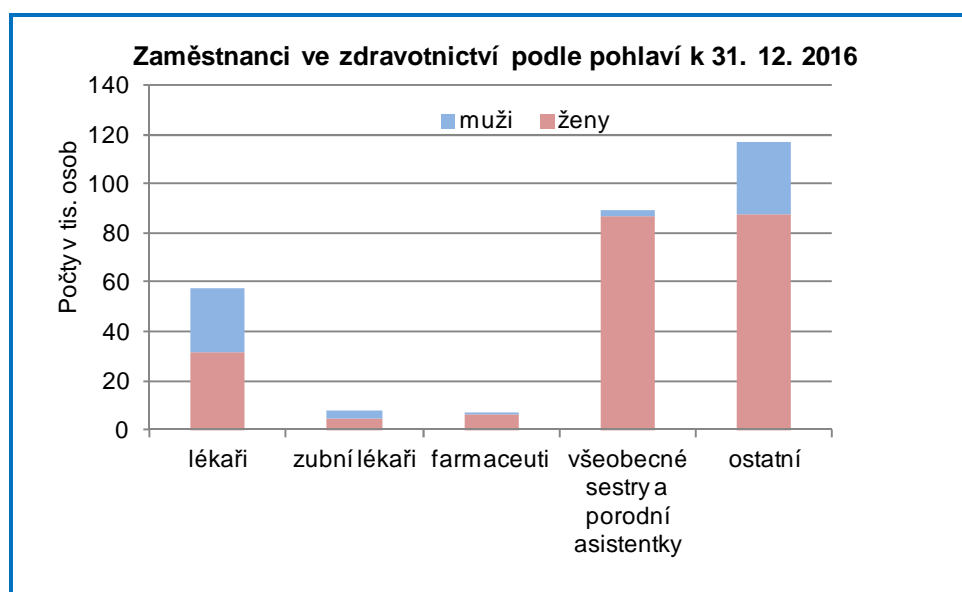
Práce ve výrobě představuje pro ženy jedno z nejrizikovějších odvětví. Obecně je, obzvláště u velkých firem, pozorována větší snaha zajistit svým zaměstnancům co nejméně rizikové, bezpečné prostředí. S tím souvisí nejen vyhledávání a odstraňování rizik, ale i pravidelné lékařské prohlídky aj. Zaměstnavatelé začínají chápat, že zdravý a stálý zaměstnanec je pro ně ekonomicky výhodnější a začínají investovat peníze i do osvěty a dalších preventivních programů nad rámec legislativní povinnosti. Nicméně stále je co zlepšovat, a hlavně je potřeba rozšířit preventivní programy i do menších firem.

### 3.6 Ženy ve zdravotnictví a sociálních službách

Dle posledních údajů ČSÚ v roce 2017 pracovalo v odvětví zdravotnictví a sociální péče (sekce Q) celkem 375,3 tisíc zaměstnanců, z toho bylo 301,5 tisíc žen (80,3 %).

K 31. 12. 2016 pracovalo ve zdravotnictví 281 989 zaměstnanců. **Podíl žen činil 78 %.** Ženy ve zdravotnictví (s výjimkou nejvyšších pozic na primariátech atp.) převládají, a to jak mezi odbornými pracovníky a farmaceuty, tak i mezi lékaři a zubními lékaři.

Graf č. 13: Zaměstnanci ve zdravotnictví podle pohlaví



Zdroj: ÚZIS

Nejvyrovnanější podíl žen a mužů zaznamenali lékaři (poměr pohlaví zde byl: 53,7 % ku 46,3 %). Oproti tomu již název: Všeobecné sestry a porodní asistentky dává tušit, že tady příliš mužů nebude (pouze 2,5 %). Dominance žen byla zjištěna také v případě farmaceutů. Podíl žen zde tvořil více než 80 %. Počty odborných pracovníků ve zdravotnictví, lékařů, farmaceutů, ale i všeobecných sester a porodních asistentek vykazovaly od roku 1995 do současnosti rostoucí trend. Výjimkou jsou zubní lékaři, jejichž

počty kolísají mezi 7 900 a 8 200. Podíl žen představuje v případě dentistů 63,4 %. Zubní lékařky se tedy o náš chrup starají častěji než jejich mužští kolegové.

Problémem při hodnocení míry rizika u zdravotnických i sociálních pracovníků je velká různorodost činností a nerovnoměrné rozložení pracovní zátěže, s čímž souvisí obtížné, často až nemožné, objektivní měření rizikových faktorů jako je fyzická zátěž a pracovní poloha, popř. případné využití výsledků měření pro jiné pracoviště. Proto je zde důležité dbát na komplexní prevenci a snížení vlivu rizikových faktorů.

Problematika rizikových faktorů při práci ve zdravotnictví byl také uveden v samostatném doplňku č. 1 přílohy zprávy Vsouhrn za 3 Q.

Zdravotnictví a sociálních služby jsou velmi detailně rozpracovány a informačně zdokumentovány (příloha č. 8) dle následující osnovy:

- Základní informace o daném odvětví (zdravotnictví a sociální služby);
- Síť a činnost zdravotnických zařízení;
- Počet a struktura zaměstnanců (ženy, muži);
- Ekonomické ukazatele;
- Mezinárodní srovnání;
- Platy;
- Financování a platy a počty zaměstnanců v sociálních službách v letech 2015 až 2017;
- Změny v odměňování státních zaměstnanců od 1. 1. 2019;
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci;
- Prevence rizik;
- Povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP;
- Právní úprava ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí;
- Vyhláška č. 432/2003 Sb.;
- Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- Příplatek zaměstnanců odměňovaných platem;
- Mzda (plat) za noční práci;
- Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců;

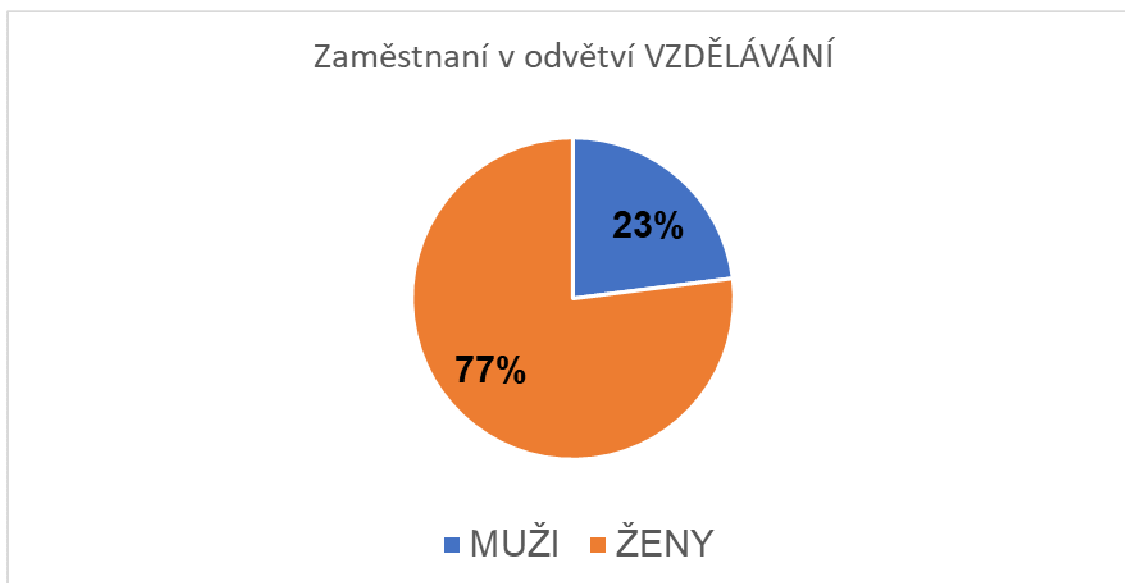
- Pracovní podmínky zaměstnankyň v zákoníku práce;
- Práce zakázané zaměstnankyním;
- Práce zakázané mladistvým;
- Legislativní důvod vydání vyhlášky č. 180/2015 Sb.;
- Práce zakázané těhotným zaměstnankyním - § 2 vyhlášky;
- Práce zakázané kojícím zaměstnankyním – § 3 vyhlášky;
- Práce zakázané zaměstnankyním – matkám do konce devátého měsíce po porodu - § 4 vyhlášky;
- Práce zakázané mladistvým - § 5 vyhlášky;
- Práce zakázané mladistvým zaměstnankyním - § 6 vyhlášky;
- Kategorizace prací;
- Zařazení prací do kategorií v sociálních službách – v domovech pro seniory.

### 3.7 Pracovní podmínky a KPŽ žen ve školství

V roce 2017 bylo v ČR zaměstnáno celkem 5 221,6 tisíc osob, z toho 2 915,8 mužů a 2 305,8 tisíc žen. Z celkového počtu zaměstnaných, pracovalo v roce 2017 v odvětví vzdělávání dle CZ-NACE „P“ 6,6 % osob, tj. 344,9 tisíc osob, z toho 79,5 tisíc mužů a 265,4 tisíc žen.



Graf č. 14: Počet zaměstnaných mužů a žen v odvětví CZ-NACE „P“ vzdělávání v roce 2017 (v %)



Zdroj: ČSÚ

V odvětví vzdělávání v roce 2017 pracovalo 11,5 % ze všech zaměstnaných žen. Více jich bylo zaměstnáno pouze ve zpracovatelském průmyslu (492,7 tisíc), v odvětví velkoobchodu a maloobchodu (322,8 tisíc) a v odvětví CZ-NACE zdravotnictví a sociální péče (301,5 tisíc).

V posledních letech vzrostl počet učitelů v mateřských a základních školách, kde v důsledku demografického vývoje v mladších ročnících stoupl počet dětí. Naopak ubylo pedagogů ve školách středních a vyšších odborných, ve kterých je nyní i méně žáků. Celkem je v Česku cca 158.000 učitelů v regionálním školství. Vyplývá to ze statistik ministerstva školství. Na základních školách je celkem 75.379 pedagogů. Často pracují i na částečné úvazky. Plně zaměstnaných je v přepočtu podle ministerstva cca 63.000. Nejvíce přibýlo pedagogů ve školkách, kde jich pracuje 32.024. V přepočtu na plně zaměstnané to znamená 30.303 úvazků.

Vzdělávání v mateřských školách je u nás výhradní doménou žen. Muži tvoří méně než 1 % pedagogických pracovníků mateřských škol (celkem 177 mužů). Výuku v mateřských školách zajišťuje nejvíce učitelek z věkové skupiny 50 až 59 let.

V mateřských školách učí z 99 procent ženy. V roce 2017 měly nejnižší platy ze všech pedagogů. Vydělávaly v průměru 27.089 korun. Kromě učitelů působilo v mateřských školách dalších 12 184 nepedagogických zaměstnanců. Naopak nejvyšší platy měli pedagogové na vyšších odborných školách. Dostávali průměrně 33.960 korun. Na středních školách měli o 700 korun méně. Počet učitelských úvazků na středních školách se za posledních deset let snížil přibližně o šestinu. Na těchto školách pracuje nyní v přepočtu zhruba 39.200 plně zaměstnaných učitelů. Na vyšších odborných školách bylo zaměstnáno 4010 učitelů, kteří naplňují 1450 celých úvazků.

Výuku v základních školách v roce 2017/18 zajišťovalo 63 tisíc učitelů (přepočtený počet osob na plně zaměstnané. Kromě učitelů působilo na základních školách dalších 26 854 nepedagogických zaměstnanců, jde například o kuchařky, školníky nebo účetní. Jejich počet roste výrazně rychleji, než počet učitelů.

Ženy tvořily 85 % učitelského sboru základních škol.

Z pohledu věku učitele (bez ředitelů a zástupců ředitele) lze konstatovat, že výuku na základních školách zajišťuje nejvíce učitelů ze dvou věkových skupin: 40 až 49 let a 50 až 59 let.

V roce 2017 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda učitelů na základních školách částky 33 040 Kč, což představuje 106,2 % průměrné hrubé měsíční mzdy všech zaměstnanců v České republice.

Ve školním roce 2017/18 bylo v České republice 1 308 středních škol, které měly dohromady 19,3 tis. tříd. Na středních školách vyučovalo v minulém školním roce celkem 38,1 tis. učitelů.

V roce 2017 studovalo na vysokých školách v České republice téměř 300 tisíc studentů. Převážná většina studentů navštěvovala veřejné vysoké školy (269,7 tis.). Na soukromých vysokých školách studovalo 29,4 tis. studentů. Na vysokých školách studuje více žen než mužů, a to 56 %.

Tabulka č. 4: Vysoké školy veřejné – školy, fakulty, pedagogičtí pracovníci v časové řadě 2007 - 2017

Rok	Školy	Fakulty	Profesoři a docenti (přepočtení na plně zaměstnané)	Ostatní akademičtí pracovníci (přepočtení na plně zaměstnané)
2007	26	130	5 188,2	10 824,0
2008	26	136	5 274,5	11 158,6
2009	26	139	5 431,5	11 331,7
2010	26	140	5 421,5	11 082,0
2011	26	140	5 317,9	10 659,6
2012	26	141	5 005,2	10 130,7
2013	26	143	4 999,5	9 786,2
2014	26	143	4 891,5	9 619,3
2015	26	143	5 032,6	9 862,7
2016	26	143	5 163,7	10 422,0
2017	26	143	5 016,0	10 022,0

Zdroj: MŠMT

### Školská zařízení

Další zařízení, kde pracuje převaha žen, jsou školní knihovny (3778 knihoven), zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy (209), základní umělecké školy (počet ZUŠ 492 +949 poboček) a také školní družiny.

Tabulka č. 5: Počet školních družin, počet vychovatelů a ostatních pedagogických pracovníků

Školní rok	Družiny	Vychovatelé		Ostatní pedagogičtí pracovníci	
		Celkem	z toho ženy	Celkem	z toho ženy
2007/08	4 101	9 430	<b>9 289</b>	958	<b>792</b>
2008/09	3 963	9 725	<b>9 559</b>	876	<b>715</b>
2009/10	3 976	9 958	<b>9 772</b>	893	<b>729</b>
2010/11	3 979	10 308	<b>10 089</b>	817	<b>677</b>
2011/12	3 970	10 664	<b>10 417</b>	854	<b>708</b>
2012/13	3 974	11 049	<b>10 773</b>	827	<b>690</b>
2013/14	3 981	11 650	<b>11 325</b>	886	<b>735</b>
2014/15	4 004	12 439	<b>12 073</b>	876	<b>734</b>
2015/16	4 020	13 018	<b>12 608</b>	944	<b>789</b>
2016/17	4 045	13 664	<b>13 203</b>	995	<b>830</b>
2017/18	4 070	14 169	<b>13 668</b>	1 744	<b>1 549</b>

Zdroj: MŠMT

#### Pedagogické pracovnice – učitelky

Pracovní náplň učitelek se liší podle zaměření (MŠ, ZŠ, SŠ). Obecně můžeme činnost učitelek rozdělit na hlavní výukovou část a další činnosti. Hlavní částí pracovního dne učitelek v MŠ je práce s předškolními dětmi, rozvíjení jejich rozumových, jazykových, výtvarných i tělesných dovedností, výuka osvojování hygienických návyků apod. Mezi další činnosti můžeme zařadit například přípravu programu na jednotlivé dny, komunikaci s rodiči atd. Významnou část práce učitelek ZŠ i SŠ tvoří opět samotná výuka, nicméně nesmíme zapomínat ani na další činnosti jako je příprava na vyučování, oprava písemek a domácích úkolů po vyučování, dozor na chodbách či v jídelně, komunikace s rodiči, řešení kázeňských přestupků, organizace a účast na exkurzích, výletech, školách v přírodě, lyžařských výcvicích a další.



Analýzou kategorizací prací několika škol bylo zjištěno, že povolání učitelky je v naprosté většině případů zařazeno do kategorie 1. Ve výjimečných případech pak do kategorie 2 v rizikovém faktoru psychická zátěž. Přes nesporně velkou zátěž tohoto povolání na psychiku člověka je však toto zařazení z legislativního hlediska nesprávné. Dle vyhlášky č. 432/2003 Sb., v platném znění, patří do kategorie 2 pouze práce spojené s monotonií, ve vnuceném tempu a práce ve třísměnném nebo nepřetržitém provozu. Mezi další rizika vyplývající z legislativy patří hlasová zátěž a obecně práce ve školách a školských zařízeních podle školského zákona dle přílohy II. vyhlášky č. 79/2013 Sb., v platném znění. Tato rizika nesouvisí s kategorizací prací, ale je nutné je zohlednit při pracovně lékařských prohlídkách. U učitelek na středních školách a učilištích se mohou objevit i další rizikové faktory, související s vyučovaným předmětem (např. epidemiologicky závažná pozice – prodavačky, biologické činitele – zdravotní sestry a další).

Práce učitelek představuje rovněž výrazné psychosociální riziko, vyplývající jednak z povahy této činnosti (např. zodpovědnost za žáky), tak vytvořené společností (učitel by neměl nikdy a za žádných okolností chybovat, musí být k dispozici kdykoliv...). Samy učitelky udávají jako největší stresory špatné chování žáků, komplikovanou komunikaci s rodiči a nedostatečné finanční a společenské ohodnocení práce.

Co se týče pracovního prostředí, nebyly shledány žádné závažné nedostatky. Školy se obecně postupně modernizují a je dbáno na dodržování hygienických požadavků na pracovní prostředí. Na školách však málokdy probíhají pravidelné dohledy nad pracovními podmínkami od poskytovatele PLS.

Nedostatky byly zjištěny v lékařských posudcích, zařazení práce do kategorie a neprobíhající dohledy na pracovištích. Co se týče kategorizace prací, v některých školách je tato pracovní pozice chybně zařazena do kat. 2 ve faktoru psychická zátěž a v žádné ze škol nebyl hodnocen faktor pracovní poloha, přičemž převážně učitelky v MŠ a na 1. stupni ZŠ pracují často v předklonu, dřepu (sklánějí se k dětem, pomáhají jim vést ruku při psaní apod.). V žádosti o posouzení zdravotní způsobilosti k práci pak často chybí hlasová zátěž, a hlavně práce ve školách a školských zařízeních na základě, které lékař posoudí i psychický stav zaměstnance/uchazeče o zaměstnání. Dle vyhlášky č. 79/2013

Sb., v platném znění, vylučují závažné psychické problémy, závislosti a poruchy chování způsobilost k práci.

### 3.8 Pracovní podmínky a KPŽ žen u Policie

Početní stav Policie České republiky k 1. 3. 2018 byl 40 175 policistů, z čehož bylo **6 238 žen**. Dlouhodobě je podíl mužů (86 %) a žen (15 %) standardní.

Policistky - činnost policistek vykazuje vysokou časovou, fyzickou a psychickou náročnost především v následujících útvech/součástech policie: Ředitelství služby pořádkové policie, Ředitelství služby dopravní policie, Ředitelství služby cizinecké policie, Operační středisko (omezená pracovní doba), Národní centrála proti organizovanému zločinu SKPV, Národní protidrogová centrála, Útvar pro ochranu prezidenta ČR, Ochranná služba, (Útvar speciálních činností, Útvar zvláštních činností-zjistit) a související inspektoráty, odbory, oddělení a jednotky na krajských úrovních (včetně obvodních ředitelství, územních odborů a obvodních oddělení). Nasazení žen v zahraničních misích (je zjišťováno dotazem zaslaným na PP ČR dle zákona č. 106/1999 Sb.).

Zaměstnankyně – obecně lze říci, že náplň práce žen/zaměstnankyň je především administrativního charakteru. Je proto svojí náročností obdobná činnosti administrativních pracovníků v jiných organizacích nebo soukromých firmách.

Široká případová studie v příloze č. 8 zprávy Vsohrn je zpracována v následující struktuře: Organizace; Právní aspekty; Kvalita pracovního života žen v české policii; Pracovní podmínky; Náplň práce; Vztahy; Gender; Akceptace žen-policistek; Hodnocení služebního výkonu; Platové podmínky; Kariérní růst (vzdělávání); Bezpečnost a ochrana zdraví; Zátěž; Sociální výhody – kompenzace zátěže; Smysluplnost/poslání vykonávané práce ze subjektivního (vlastního) hlediska a společenského hlediska; Životní podmínky; Sladění pracovního a soukromého života; Celková spokojenost – určující faktor kvality pracovního života; Dotazníkové šetření (příprava, realizace, vyhodnocení).



V příloze č. 8 jsou uvedeny zpracované výsledky dotazníkového šetření (šetřící sondy zaměřené na ženy policistky). Jde především o práci psychicky náročnou, práci s problémovými osobami, často ve vysokém tempu. Policistky ve třech čtvrtinách případů pracují na více než osmihodinových směnách, včetně nočních směn a víkendů. Přesčasovou práci uvádí stejný počet dotazovaných policistek. Řízení dopravního prostředku je v policejní práci téměř samozřejmostí, služební dopravní prostředek v pracovní době využívají tři čtvrtiny dotázaných. Jedna třetina dotazovaných se cítí přepracovaně, bez ohledu na věk i délku jejich praxe, a polovina vnímá únavu, vyčerpání a stres také u svých spolupracovníků. Důvodem mohou být u některých z nich špatné vztahy s nadřízenými (komunikace), nadměrná administrativa, personální podstav i platové podmínky. Necelá pětina policistek se na pracovišti setkala nebo setkává se šikanou a jinými negativními projevy ze strany nadřízených i kolegů. Přesto velká většina dotazovaných policistek hodnotí mezilidské vztahy u policie, vztahy s kolegy i nadřízenými za dobré. Třetina chodí do práce v době indispozice, další polovina někdy. Přesto téměř dvě třetiny žen očekává, že bude policistkou až do předdůchodového věku a početně stejně velká skupina by svoji práci změnit nechtěla. Dokonce třetina dotázaných policistek se do práce těší. Důvodem může být dobrý kolektiv, jistota práce a příjmu, pestrost práce i kvalitní přímý nadřízený. Přestože skupina nespokojených, případně i šikanovaných policistek je početně velmi nízká, není bez zajímavosti, že ve všech čtyřech sledovaných otázkách týkající se kvality pracovního života policistky se zkušenostmi (bez nároku na výsluhu) od 6 do 15 let praxe jsou skupinou, která je nejvíce šikanovaná a cítí se přepracovaná. Je pochopitelné, že jejich přáním je odejít od stávajícího zaměstnavatele a najít si jiné místo.

### 3.9 Případové studie II – marginalizované skupiny žen

Jak již bylo uvedeno, ve druhé části přílohy č. 8 (Případové studie II.) se výzkumné činnosti soustředily na osobní případové studie a kvalitativní šetření (řízený rozhovor). Jednalo se o podrobný výzkum určitého aspektu u jedné osoby. Věnuje se minulosti, kontextovým faktorům a postupům, které zkoumané události předcházely. Zkoumá možné příčiny, determinanty, faktory zkušenosti a faktory, jež mají k této události vztah. Zpracované případové studie jsou zaměřeny na rozličné skupiny či segmenty populace žen pracujících, eventuálně, které pracovaly ve službách, u kterých lze očekávat významné dopady proměn, kterými prochází český trh práce na soukromý, rodinný a partnerský život. V této souvislosti hlavní pozornost byla soustředěna na marginalizované skupiny na trhu práce: starší pracovníci, matky s dětmi, osoby mající problémy s bydlením, osoby v exekuci, zahraniční pracovní migranti.

Dotazované ženy (vybrané podle sociologického principu náhodného výběru, což ovšem znamená, že dotazované ženy mohou být z hlediska některých svých sociálních charakteristik, atypickými reprezentanty své referenční sociální skupiny) které nám poskytly rozhovor v rámci přípravy jednotlivých případových studií, se rekrutovaly z následujících sociálních skupin žen (viz konkrétní případové studie):

- Matky samoživitelky;
- Matky malých dětí;
- Ukrajinské imigrantky;
- Ženy bezdomovkyně;
- Ženy v exekuci;
- Ženy ve věku 50 a více let.

K marginalizovaným skupinám patří také absolventi, pracovníci se zdravotním omezením, etničtí Romové – uvedené skupiny však tímto projektem nebudou zkoumané. Marginalizované skupiny tvoří lidé častěji dlouhodobě nezaměstnaní a vládne u nich vysoká specifická míra nezaměstnanosti. Zároveň častěji, než ostatní část populace patří k domácnostem s nízkými příjmy. Pokud pracují, pak méně často než zbytek populace.





Pracují na smlouvu na dobu neurčitou, často mají zkušenost opakované nezaměstnanosti a zpravidla se pohybují na sekundárním trhu práce. Sama příslušnost k marginalizovaným skupinám ovšem neznamená nutně sociální vyloučení ani marginální postavení na pracovním trhu. Znamená ale zvýšení šance, že k marginalizaci a vyloučení dojde zejména v případě kumulace více handicapů. O matkách malých dětí nemůžeme apriori uvažovat jako o sociálně vyloučených. Přítomnost malých dětí v domácnosti ale statisticky zvyšuje riziko marginalizace na trhu práce a příjmové chudoby. Týká se to ovšem jen určitých skupin matek – stěžejní je kumulace dalších znevýhodnění, zejména osamělého rodičovství, partnera nezaměstnaného či s nízkým příjmem, nízké kvalifikace, zdravotního postižení, etnické příslušnosti anebo statutu migranta.

## 4. Ekonomické ocenění neplacené práce žen v domácnosti

Ve zprávě Vsouhrn za 7. Q byla mimo jiné zpracována následující problematika:

- Placená práce žen v domácnosti.
- Placená domácí práce žen migrantek.
- Neplacená práce žen v domácnosti a ocenění práce žen.
- Kvalifikovaný odhad neplacené domácí práce žen.
- Péče o domácnost.
- Péče o děti a vnoučata.

Zpracován byl kvalifikovaný odhad neplacené domácí práce žen (péče o domácnost a rodinu)

Základem pro propočtení a odhad výše neplacené práce žen v domácnosti se stal výsledek reprezentativního šetření kvality pracovního života žen z roku 2019. V tomto šetření byla respondentkám pokládána otázka zaměřená na čas, který ženy věnují péči o děti a práci v domácnosti.

Počet hodin za rok je uveden následovně: 1 hodina denně – 260 hodin/rok (propočtení bylo stanoveno na cca 260 dní v roce, tj. bez sobot a nedělí); při 2 hodin denně je to potom 520 hodin/rok atd.

Průzkumem na trhu práce byly zjištěny obvyklé ceny prací za úklidové práce domácností, které se pohybují v rozmezí 140 až 200 Kč za hodinu. Hlídní dětí a další související aktivity (doprovod do a ze školy, návštěva mimoškolních aktivit) přijde v průměru v ČR na 108 Kč za hodinu. V Praze je to vyšší, a to 130 Kč/hod.

Z propočtů vyplývá, že všechny pracující/ekonomicky aktivní ženy (n=2 350 tis. žen) za rok odpracují při domácích pracích celkem 1 448 070 tisíc hodin, což v ekonomickém vyjádření

představuje hodnotu 202 729 800 až 289 614 000 tisíc Kč za rok (podle hodinové taxy 140 či 200 Kč).

Ekonomické ocenění práce zaměstnaných žen v péči o domácnost představuje částku přibližně 202,7 až 289,6 miliard Kč za rok.

Z propočtů vyplývá, že všechny pracující/ekonomicky aktivní ženy (n=2 350 tis. žen) věnují péči o děti/vnoučata celkem 689 910 tisíc hodin za rok, což v ekonomickém vyjádření představuje hodnotu 74 510 280 tisíc Kč za rok (dle hodinové taxy 108 Kč).

Ekonomické ocenění práce zaměstnaných žen v péči o děti a vnoučata představuje částku přibližně 75 miliard Kč za rok.

Shrnutí provedeného kvalifikovaného odhadu neplacené domácí práce zaměstnaných žen v ČR (péče o domácnost, rodinu a děti):



**Celkové ekonomické ocenění práce zaměstnaných žen v péči o domácnost, v péči o děti a vnoučata představuje částku přibližně 277,7 až 364,6 miliard Kč/rok.**



## Závěr

Ukončený projekt soustředil a přinesl široké spektrum materiálů, dokumentů, informací, údajů a poznatků o pracovních a životních podmínkách zaměstnaných žen v České republice (zpracováno bylo více než 1 400 stran textů příloh a zprávy Vsouhrn k dané problematice).

Budoucí výzkumná činnost by měla směřovat na hledání odpovědí na otázku, jak se v dalším období změní pracovní a životní podmínky žen pracujících v sektoru služeb v důsledku globální koronavirové pandemie a predikované ekonomické krize.

## Literatura

Literatura a zdroje informací byly uváděny v průběžně zpracovávaných zprávách a přílohách Vsouhrn za 1. až 7. kvartál.

## Seznam schémat, obrázků, grafů a tabulek

### Schémata

Schéma č. 1: Výstup/výsledek Vsouhrn

Schéma č. 2: Struktura nově hlášených případů dočasné pracovní neschopnosti v roce 2017 (v tis. případů a ženy v %) – celkem, pro nemoc, pro pracovní úrazy (PÚ) a ostatní úrazy (OÚ)

### Obrázky

Obrázek č. 1: Vybrané demografické údaje

Obrázek č. 2: Počet zaměstnaných žen

### Grafy

Graf č. 1: Zaměstnanost žen dle postavení v tis. osob (CZ-ICSE, 2018)

Graf č. 2: Zaměstnanost žen dle sektorů NH v tis. osob (2018)

Graf č. 3: Zaměstnanost žen dle hlavních tříd CZ-ISCO (2018)

Graf č. 4: Průměrná denní nepřítomnost žen v práci z důvodů pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz v roce 2017 (v % z celkového počtu nepřítomných 109 tisíc žen)

Graf č. 5: Způsob zranění u závažných pracovních úrazů žen 2008 – 2017

Graf č. 6: Porovnání celkového indexu kvality pracovního života mužů a žen

Graf č. 7: Shrnutí všech aspektů z pohledu žen, porovnání důležitosti a spokojenosti (šetření KPŽ 2016).

Graf č. 8: Spokojenost s vybranými aspekty života (% , průměr)

Graf č. 9: Opatření pro usnadnění sladění rodinného a pracovního života (%)

Graf č. 10: Pracovní podmínky při výkonu práce žen (%)

Graf č. 11: Jaké mají ženy zdravotní potíže (%)

Graf č. 12: Ženy chodí do práce, i když jsou nemocné? (%)

Graf č. 13: Zaměstnanci ve zdravotnictví podle pohlaví

Graf č. 14: Počet zaměstnaných mužů a žen v odvětví CZ-NACE „P“ vzdělávání v roce 2017 (v %)

## Tabulky

Tabulka č. 1: Zaměstnanost žen dle hlavních tříd CZ-ISCO (absolutně v tis. osob a relativně v %; rok 2018)

Tabulka č. 2: Zaměstnanost žen dle odvětví (sekce CZ-NACE; rok 2018)

Tabulka č. 3: Co ženám ve svém hlavním zaměstnání nejvíce vadí (%)

Tabulka č. 4: Vysoké školy veřejné – školy, fakulty, pedagogičtí pracovníci v časové řadě 2007 - 2017

Tabulka č. 5: Počet školních družin, počet vychovatelů a ostatních pedagogických pracovníků

**T A**  
**Č R**

Tento projekt je financován se státní podporou  
Technologické agentury ČR  
v rámci programu BETA2

[www.tacr.cz](http://www.tacr.cz)  
Výzkum užitečný pro společnost

