

# Kde šéfuji manažerky? Hlavně ve zdravotnictví a farmacii

**Jen devět procent. To je podíl žen ve statutárních orgánech stovky největších firem v České republice. I přes mnohé diskuse o tom, jak je názor žen v podnikání důležitý a z hlediska ekonomických výsledků prospěšný, manažerky se v tuzemsku stále těžko prosazují.**

Kateřina Hovorková  
spolupracovnice MF DNES

Nejvíce manažerek je podle aktuální studie Deloitte Corporate Governance Centra ČR v odvětví zdravotnictví, ve farmaceutickém průmyslu a pojišťovnictví. Nejméně šéfových naopak najdete v energetice, bankovním a telekomunikačním.

„Aktuální výsledky studie bohužel dokládají, že podíl žen ve vedení firem v Česku se meziročně téměř nezměnil a ve srovnání se světem stále zaostáváme,“ říká k výsledkům Jan Spáčil, vedoucí Deloitte Corporate Governance Centra ČR. Podle něj sice ve společnosti sílí názor, že ženy ve vedení jsou prospěšné a posouvají firmu dál, ale nic moc se pro podporu jejich kariérního růstu nedělá. Pomohlo by například rozšíření nabídky částečných úvazků, firemní školky a dlouhodobá práce s motivací vhodných kandidátek.

„Jedním z důvodů, proč ve statistikách není aktuálně vidět zásadnější posun, může být i fakt, že orgány firem mají často funkční období na

tří až pět let. U společností s ručním omezeným není délka funkčního období omezena vůbec. Změny ve vedení se tak mohou projevit až v dlouhodobém horizontu,“ dodává Jan Spáčil.

Zatímco celkově ve statutárních orgánech, tedy v představenstvu a mezi jednatelem stovky největších firem v České republice zasedá v průměru 9,14 procenta žen, na manažerských pozicích ve zdravotnických institucích je 25,5 procenta žen.

V dozorčích radách mají naopak ženy největší zastoupení, kolem 20 procent, v telekomunikacích, dopravě a IT, opět ve farmaceutickém průmyslu a ve zdravotnictví. Následuje stavebnictví s necelými 17 procenty a maloobchod s téměř 15 procenty. Nejméně žen v dozorčích radách naopak nalezneme mezi finančními institucemi – bankami a pojišťovnami. Zatímco v bankách zasedá v dozorčích radách 8,4 procenta žen, v pojišťovnách o procento méně. V energetice a také v marketingu, PR a médiích

případně na jednu ženu přibližně 10 mužů.

Celkový podíl žen v orgánech společností, které jsou kótované na pražské burze, poklesl ze 7,38 na 6,14 procenta. Zatímco podíl žen ve vedení (představenstvo a jednatele společností) představuje 9,62 procenta, v dozorčích radách je třikrát méně žen, což znamená, že na jednu ženu připadne 31 mužů.

Právě ve firmách obchodovaných na burze, kterých ovšem v tuzemsku není mnoho, by se zastoupení žen mělo podstatně zvýšit po přijetí evropské směrnice. Ta má regulovat počty žen ve vedení, a to na 40 procent. Firmy k takovému cíli mají dojít do roku 2020.

## Než aby šplhaly v kariérním žebříčku, raději podnikají

Zatímco mezi vysoce postavenými manažery žen nepřibývá, mezi živnostníky ano. Ze studie, kterou zveřejnila poradenská společnost Bisnode, vyplývá, že podíl žen mezi živnostníky, stejně jako podíl majitelů firem, kontinuálně roste.

Aktuálně má v České republice živnostenský list více než dva miliony lidí a počty podnikatelů podle pohlaví se postupně vyrovnávají. „V posledních čtyřech letech však podíl žen na nově vydaných živnostenských listech dosahuje stabilně kolem 40 procent,“ říká analytička Bisnode Petra Štěpánová.

Nejvíce živnostnic je v Praze, Moravskoslezském a Středočeském kraji, nejméně naopak na Vysočině, ve Zlínském a Pardubickém regionu. Živnostenská oprávnění jsou v Česku nejčastěji vydávána v oblasti zprostředkování a obchodu. Muži obvykle podnikají ve stavebnictví a dopravě, provozují restaurace a opravny automobilů. Naopak ženy se zaměřují na činnosti související s péčí o tělo, poskytují služby v oblasti účetnictví a překladatelství.

## Statistika Ženy mají stále nižší mzdy

Podíl žen v profesích, které byly ještě nedávno považovány za „mužské“, roste. Ve stavebnictví pracuje v současnosti 27 procent žen, ve zdravotnictví dokonce 74 procent. Navzdory tomu jsou jejich mzdy stále o 22 procent nižší než odměny mužů na stejných pracovních pozicích. Vyplývá to z nedávného průzkumu Mezinárodního měnového fondu. Přitom podle výsledků průzkumu společnosti Catalyst, která sledovala stovky významných společností ve Spojených státech, jsou celkové výnosy akcionářů o třetinu vyšší u společností vedených ženami. (kah)

## Ženy ve vedení společností v České republice (Czech Top 100)

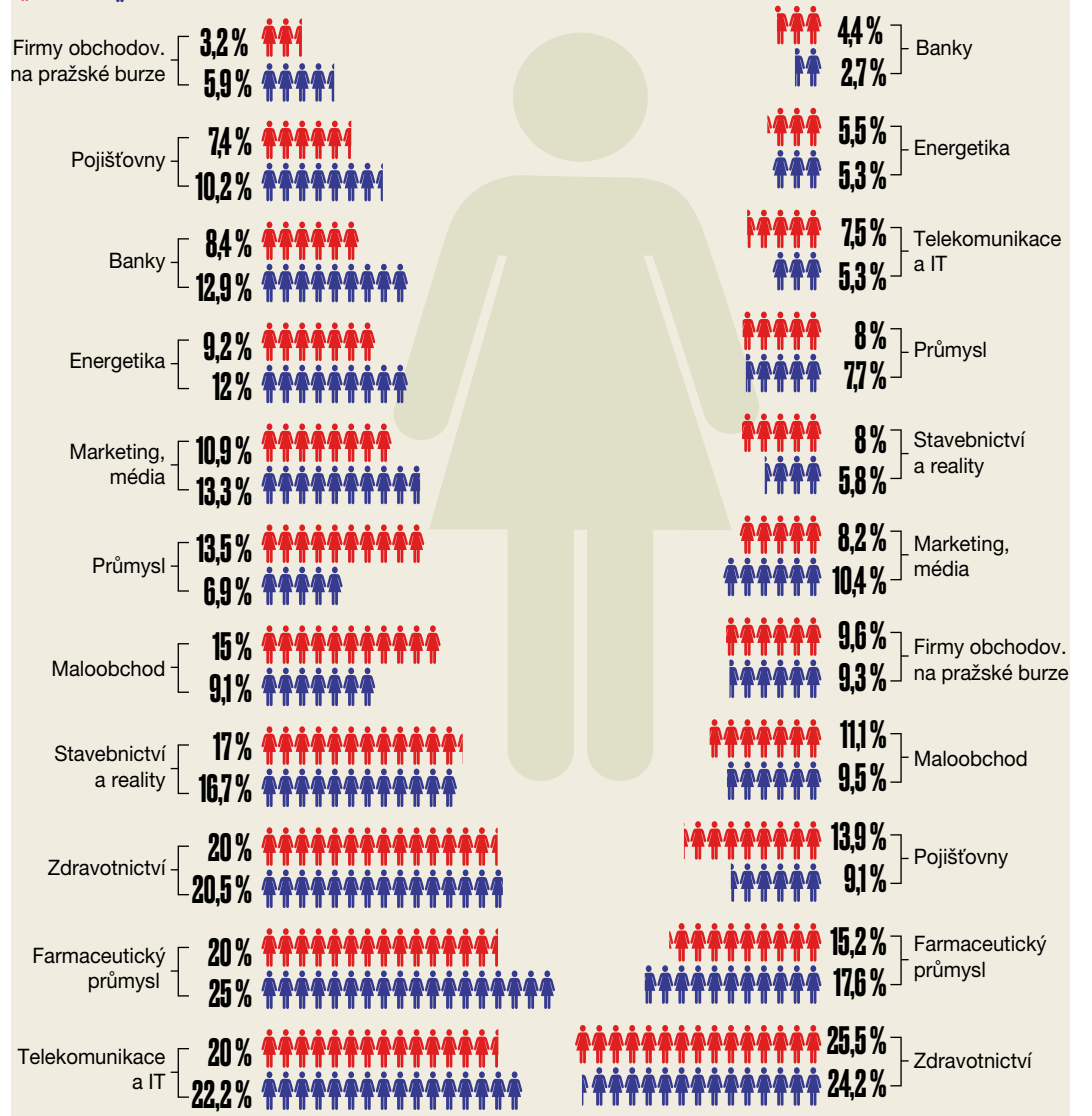
Pozice	2001	2012	2013	2014
Členky představenstva	4,5 %	6,3 %	7,17 %	8,73 %
Jednatelky	0 %	8 %	11,25 %	10,31 %
Členky dozorčích rad	8 %	13,2 %	14,91 %	13,51 %
Prokuristky	12,6 %	22 %	22,09 %	21,88 %

Zdroj: Deloitte Corporate Governance Centrum ČR s využitím žebříčku Czech TOP 100



## Podíl žen v dozorčích radách

2014 2013



## Celkový podíl žen ve vedení (jednatele, představenstvo)



# Poradna Jak se vyplácí mzda, když se ve firmě uplatňuje konto pracovní doby?

## Jak funguje konto pracovní doby?

**Může mi zaměstnavatel při vedení pracovního konta proplácet 20 dní paušálně fixní plat a zbytek odpracované doby v měsíci mi zaplatit až po vyrovnávacím období po uplynutí 52 týdnů?**

Konto pracovní doby upravuje zákoník práce v § 86 a 87. Je to jeden ze způsobů rozvržení pracovní doby. Využije se zejména, pokud vznikne potřeba pružně upravit rozsah práce podle odbytu výrobků či požadavku na poskytované služby. Předpokladem je, že zaměstnavatel bude zaměstnanci při uplatnění konta přidělovat práci v takovém rozsahu, jak bude potřeba, a délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit. Aby bylo možné konto pracovní doby uplatnit, musí být sjednáno v kolektivní smlouvě, nebo pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, tak upraveno ve vnitřním předpise. Není třeba získat souhlas zaměstnance. Konto se ale nemůže uplatit ve státní či samosprávné sféře.

Zaměstnavatel je povinen vypracovávat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním za-

městnance nejpozději jeden týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době. Uplatnění konta pracovní doby vyžaduje dále ze strany zaměstnavatele vedení přesné evidencie pracovní doby a mzdy.

Konto je možné uplatnit jen v určitém časovém rozmezí, které se nazývá vyrovnávací období. To může

## Napište nám Zeptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými? Posílejte nám své dotazy, zodpovíme je v rubrice Poradna. Pište na e-mail: [prilohy@mfdnes.cz](mailto:prilohy@mfdnes.cz)

být až 52 týdnů po sobě jdoucích, pokud je takto sjednáno v kolektivní smlouvě, jinak maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích. Po jejím uplynutí dojde k vypořádání práv zaměstnance na mzdu.

Uplatní-li se konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce stálá (paušální) měsíční mzda v procentuální výši dle kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu. Stálou mzdu zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za pracovní dobu kalendářním měsíci pracovního období. Stálá mzda náleží přitom zaměstnanci v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném měsíci pracovního období nerozvrhne. Zaměstnanec tedy měsíčně pobírá „stálou mzdu“, a to ve stálé měsíční výši nezávisle na množství vykonané práce nebo počtu odpracovaných hodin. Vámi zmíněný „paušální fixní plat“ chápou jako stá-

lou (paušální) mzdu, neboť konto pracovní doby nelze uplatnit na zaměstnance pobírající plat od zaměstnavatele uvedeného v § 109, odst. 2 zákoníku práce.

Za dobu, po kterou zaměstnanec nepracuje, mu nepřísluší stálá mzda (pracovní neschopnost, dovolená...). Při uplatnění konta pracovní doby nelze dále použít ustanovení o náhradě mzdy ve výši průměrného výdělku, nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než je prostoj či přerušování práce kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům.

Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 procent jeho průměrného výdělku. Pokud by ale práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období byla započtena (to jde jen v rozsahu maximálně 120 hodin a jen do pracovní doby v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období), mu-

sela by stálá mzda činit minimálně 85 procent průměrného výdělku. Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, jež je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období. Posuzování práce přesčas proběhne až po skončení vyrovnávacího období.

Pokud vaše mzda, kterou budete dostávat v době konta, tedy za prvních 20 (pracovních) dní, bude činit alespoň 80 procent vaší průměrné měsíční mzdy, postup zaměstnavatele bude v souladu se zákoníkem práce. Zbytek mzdy vám bude vyplacen až po skončení vyrovnávacího období.

JUDr. Jan Kozubek  
advokát z kanceláře  
Becker a Poliakoff

