

Organizace

Typ organizace

Huhtamaki Česká republika, a.s. je členem nadnárodní skupiny Huhtamaki, předního světového výrobce a dodavatele obalů pro potravinářský a spotřební průmysl. Huhtamaki Česká republika, a.s. se koncentruje na výrobu a prodej těchto výrobních řad z nasávané kartonáže: proložky na vejce, krabičky na ovoce, držáky na kelímky, fixační vložky.

Hlavní oblasti činnosti

je výroba, prodej a distribuce těchto hotových obalů. Pro výrobu obalů používá jako jediná firma na území České republiky speciální technologii zpracování recyklovaného papíru - výrobu obalů z nasávané kartonáže (v angl. Molded Fiber). Sortiment výrobků tvoří z 80% proložky na vajíčka různých typů. Ostatních cca 20 % tvoří podložky pod kelímky (cup carries) a různé druhy fixačních vložek do obalů na elektroniku.

Kromě vlastního výrobního programu organizuje firma od roku 2001 v České republice a na Slovensku prodej a distribuci plastových i papírových obalů na potraviny, vyrobených v sesterských společnostech skupiny Huhtamaki. Z převážné části se jedná o výrobky spadající do kategorie Food Service, tj. různé typy a druhy nápojových kelímků, podnosných misek, obalů na hamburgery, sendviče a jiné fast-food občerstvení. Navíc nabízíme výrobky, které reprezentují odlišnou kategorii - Fresh Foods. Jedná se o podložní misky určené k balení čerstvých potravin, např. masa a drůbeže, ovoce a zeleniny, sýrů, hub a jiných.

Výrobky uvedených kategorií jsou dodávány na český i slovenský trh jak přímým prodejem maloobchodním firmám, tak i prostřednictvím distributorů.

Financování

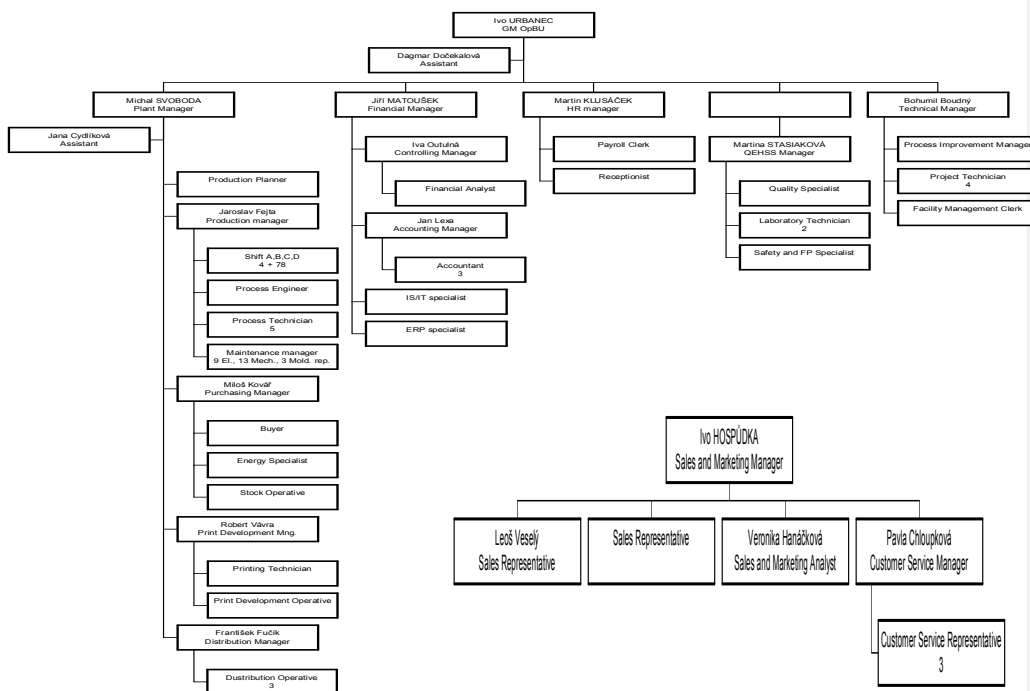
Rozpočet na nastávající rok je projednáván a schvalován hlavní organizací (vedením) sídlícím ve městě Espoo ve Finsku. Zde sídlí celé vedení pod které spadají všechny divize Huhtamaki po celém světě.

Komentář [J1]: Práce působí udeleným dojmem, pracuje kvalitně s literaturou a dostatečně se zabývá genderovou problematikou v organizaci. Z poznámek oponentky se můžete nechat inspirovat, ale neshledávám zásadní nedostatky, které by bránily přijetí práce. Pokuste se reagovat na komentáře, které jsem uvedla do textu.

GEN510 Praxe a kazuistický seminář

Struktura organizace

V čele společnosti stojí generální ředitel, jehož přímým nadřízeným je vedení celé nadnárodní společnosti sídlící ve Finsku. Pod generálního ředitele spadá finanční ředitel, který je vedoucím celého finančního úseku, který obsahuje účtárnu se 4 zaměstnanci, controlling se 2 zaměstnanci a IT managera. Dále pod vedení generálního ředitele spadá personální ředitelka, která je vedoucí personálního úseku, do něhož náleží mzdová účetní a recepční. Dalším ředitelem je obchodní ředitel, jenž je vedoucím zákaznického servisu se čtyřmi zaměstnanci, a obchodního oddělení se dvěma obchodníky. Dalším ředitelem je výrobní ředitel, jež je nadřízeným celého výrobního útvaru, k němuž náleží grafické studio, údržba, a všichni zaměstnanci pracující ve výrobě. Přimo pod vedení generálního ředitele ještě spadá vedoucí kvality a vedoucí konstrukce.



GEN510 Praxe a kazuistický seminář

Síťování – napojení organizace na další státní i nestátní, tuzemské i zahraniční organizace

Interní: mateřská firma se sídlem ve Finsku, sesterské společnosti, zákazníci. Společnosti ve skupině Huhtamaki, se kterými probíhaly v minulých dvou letech obchodní vztahy jsou: Huhtamaki Hungary, Huhtamaki, NL, Huhtamaki Limited, Huhtamaki Oyi, Huhtamaki New Zéland, Huhtamaki UK, Huhtamaki La Rochelle, Huhtamaki Polska, Huhtamaki Finance Oyi, Huhtamaki finance Copany I. B. V.

Jinak úzká spolupráce a napojení na Úřad práce v Třebíči, Finanční úřad v Třebíči, Obecní úřad v místě působení, v Příbyslavicích, Obecní úřad v Okříškách, Správu ochrany ŽP, Krajský úřad kraje Vysočina, Povodí Moravy atd....

Poskytované služby

Vzhledem k tomu, že se naše firma zabývá výrobou prodejem a distribucí obalů jsou našimi klienty zákazníci, užívající naše obaly na své výrobky a v konečné fázi zákazníci našich zákazníků. K výrobkům se zákazník může dostat prostřednictvím internetu, různých databází, reklamních letáků, reklam, billboardů, nebi i díky informacím na samotném výrobku. Moje praxe probíhala na personálním úseku. Služby poskytované tímto oddělením zaměstnancům jsou hlavně vyplácení mezd, potvrzování dokumentů, prodej stravenek, příspěvky na stravu, kafetérie, příprava a organizace kulturních akcí, dárky k výročí. K externím službám patří evidence návštěv a vozidel v areálu. spojování hovorů, evidence uchazečů o zaměstnání, výběrová řízení, evidence přijaté a odchozí pošty, přebírání zásilek.

Podpora ze strany státu, kraje, města:

Firma Huhtamaki není podporována žádnou českou organizací ani institucí. Naopak firma Huhtamaki sponzoruje různé kulturní, sportovní a společenské akce v kraji. Také sponzoruje různé neziskové organizace a nadace jako nadace Duha, Barevný svět, Centrum pro mentálně postižené. Dále sponzoruje Sportovní kluby např. Hokejový klub Horácká Slavie.

B. Témata

Představení témat a problémů, kterými se organizace zabývá a genderová reflexe

GEN510 Praxe a kazuistický seminář

Nerovnováha podílu M a Ž (130:50) je dána spíše požadavky na vzdělání a praxi zaměstnanců, což je technický směr. Není vinou samotné firmy, že technické zaměření mají v obrovské míře právě muži, ale celého vzdělávacího systému a následně trhu práce. Počet vysokoškolsky vzdělaných mužů na pozicích vyššího, středního managementu a administrativy + technici ve firmě je 17 mužů z 35 tj. 50% a počet vysokoškolsky vzdělaných žen jsou 2 ženy z 22, tj cca 9%. Vzdělanostní úroveň žen ve vyspělých zemích je oproti České republice stále vyšší. Poměr EU oproti ČR je 25 – 30% žen s vysokoškolským vzděláním oproti 9%. Ženy se v ČR snaží řešit své nerovné postavení snahou o získání vyššího vzdělání. Ovšem pouze jedna ze tří dosáhne přijetí na VŠ. (Čermáková, 2000) Výsledky pořízené ve firmě Huhtamaki korespondují se zjištěnými údaji v ČR. Je také silně patrný rozdíl v poměru vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen. Rozdíl svědčí nejen o početní převaze mužů v tzv. mužských odvětvích, ale také o početní převaze vysokoškolsky vzdělaných mužů v těchto odvětvích. Nevyšší podíl žen, studentek VŠ najdeme v takových oborech jako farmaceutické, zdravotnické a lékařské vědy – 67%. Muži mají zase silné zastoupení v přírodních vědách – 65% a technických oborech – 80,3% (Čermáková, 2000)

C. Gender a rovné příležitosti

Jakým způsobem je v organizaci reflektován gender a téma rovných příležitostí pro ženy a muže

Jakým způsobem je konceptualizován gender

D. Gender audit

Mojí náplní práce je styk s návštěvníky firmy, se zákazníky, ale také se zaměstnanci. Podílím se na přípravě různých školení a společenských akcí pro zaměstnance, anket (např. vyhodnocování dotazníků spokojenosti zaměstnanců, apod.) Mám na starosti také agendu uchazečů o zaměstnání v naší firmě- komunikace, evidence, pozvánky na výběrové řízení.

Generová struktura organizace

Ve firmě Pracuje 166 zaměstnanců na plný pracovní úvazek. Z toho je 108 mužů a 58 žen.

Zaměstnanci ve výrobě a údržbě: 94 mužů a 25 žen. Tady je patrný fakt, o kterém píše Křížková, že český trh práce je výrazně segregován podle pohlaví. Ženy převládají ve školství, zdravotnictví a službách, muži ve stavebnictví, zemědělství, průmyslu. (2003)

Administrativa a odborné profese: 20 mužů, 20 žen – 50% mužů a 50% žen

Tady bych ráda ještě rozlišila administrativu a techniky (výroby, procesů atd.)

Administrativa: 10 mužů a 19 žen.

Technici: 11 mužů, 0 žen.

Střední management: 9 mužů a 1 žena - 90% mužů a 10% žen.

Vyšší management tvoří 5 mužů a 2 ženy. Tedy žen je ve vedení 30%, což potvrzuje fakt, že zastoupení žen ve vedení v organizacích v ČR je stále nízké.

Muži jsou pozitivně hodnoceni a rychle povyšováni na rozdíl od žen (Acker, 1991) Ve vedení je stále nízký počet žen, a to nejen ve vrcholových postech, ale i na středních a nižších úrovních. Když vezmeme v úvahu počet všech pracovníků topkategorie, tak poměr mužů a žen má parametry 74:26. (Čermáková, 2000)

Výběr nových zaměstnanců, organizace výběrových řízení

Každý uchazeč o zaměstnání ve firmě vyplní dotazník na recepci firmy, ve kterém je dotazován na základní údaje jako jméno, příjmení, datum narození, adresu, dosažené vzdělání, poslední zaměstnání, ale také na rodinný stav, manželku či manžela, na počet a

jména dětí. Tyto údaje jsou vedeny v evidenci po dobu 1 roku. V případě uvolnění se místa jsou z této databáze vybíráni vhodní kandidáti, kteří splňují požadavky na danou pozici.

Mimoto vychází ještě v Obchodním deníku inzerát. Všem vyhovujícím osobám je rozeslána pozvánka na výběrové řízení. Analyzovala jsem inzeráty na administrativní pozice za poslední rok, bylo jich 8 a žádný nediskriminoval pohlaví. Všechny byly typu hledáme kandidáta na pozici obchodní asisten/ka (zahrnutý oba gendery), dále požadavky na danou profesi..tj vzdělání popř. ještě praxe v oboru, požadovaná úroveň AJ, znalost práce na PC.

Co se týče dělnických profesí, je jich v naší firmě většina tj. 119 ze 166 zaměstnanců.

Požadované vzdělání a praxe na zaměstnání ve výrobě nebo na odborné pozice je v naší firmě ve valné většině technického zaměření. Už z tohoto důvodu se do firmy hlásí většinou muži.

Komentář [J2]: Dalo by se toto nějak okomentovat? Je to v souladu s legislativou?

GEN510 Praxe a kazuistický seminář

Ze 116 evidovaných uchazečů za rok 2008 – 81 mužů. Uplatňování generových nerovností začíná rozdíly v přístupu ke vzdělání, stereotypně pojatým odlišným směřováním vzdělávacích drah mužů a žen a následným znevýhodňováním jednoho či druhého pohlaví při přijetí na školu nebo studijní obor. (Čermáková, 2000) Tady nenacházím neochotu organizace přijímat na tyto pozice ženy, ale problémem je již a stále ještě ve vzdělávacím systému, který reprodukuje řadu stereotypů ohledně segregace oborů na ženské a mužské a stále je nedostatek žen - absolventek technických oborů. Nebo snad i nejistota žen se v takových oborech vedle mužů prosadit.

Na výběrová řízení do administrativy a managementu jsou zváni všichni vyhovující uchazeči bez rozdílu pohlaví. Výběrové řízení organizuje personální ředitelka ve spolupráci vedoucího úseku, na který je uchazeč přijímán. Každé výběrové řízení sestává z přijímacího pohovoru, testu z AJ a office + specifické požadavky.

Výběr personálu do výrobního procesu již neprobíhá tak solidně a na základě výběrového řízení. Když se uvolní místo v provozu většinou je na něj přijat zájemce, který se přijde dotazovat momentálně na práci, popř. když se hledá větší počet dělníků, jsou vybráni vyhovující muži z databáze. Tady shledávám jisté nedostatky, přijímání uchazečů do těchto pozic je nesnadno monitorovatelné, neprůhledné, dle mého názoru jsou vybírání pouze muži, ženy jsou diskriminované. Důvodem takového jednání může být velké množství vyhovujících uchazečů, kteří ve firmě žádají o práci, protože konkrétně v našem regionu je poměrně vysoká nezaměstnanost. Ke 30.11. 2008 byla nezaměstnanost na Třebíčsku 7, 1% a stále se zvyšuje. Průměr v celé ČR je ke stejnému datu 5,3 % (Pesserová, 2008) Pořádat často výběrová řízení na tato místa, která by byla korektní ke všem uchazečům a umožnila by všem stejné podmínky, by byla časově velice náročná.

Flexibilita pracovní doby.

Nadnárodní firmy a společnosti se zahraniční účastí přicházejí často ze zemí s rozvinutějším vnímáním problematiky rovných příležitostí a stabilními vztahy mezi business a nevládním sektorem. Co se týče sladování rodinného a pracovního života vychází naše firma vstříc členům vyššího a středního managementu, dále administrativnímu personálu, technickému a odbornému personálu jistou flexibilitou pracovní doby, tzn. povinností být v areálu firmy mezi 8 – 13 hod. Nemá ji ale pomocný personál a personál ve výrobě, protože tito zaměstnanci pracují v nepřetržitém pracovním provozu, flexibilita zde není více méně

GEN510 Praxe a kazuistický seminář

možná. Firma ale vychází těmto zaměstnancům vstříc prodloužením dovolené o 5 dnů. Práci na částečný úvazek v naší firmě zaměstnanci možnost využívat nemají. Stejně tak firma neumožňuje práci z domova, sdílení pracovního úvazku, stlačený týden nebo práci po telefonu. V jednom případě paní Š. firma umožnila čerpat volno nad rámec zákona v případě nutnosti péče o závislé osoby, v tomto případě jde o nemocného rodiče.

Služby pro rodiče

Firma podporuje zařízení pro péči o děti v blízkém okolí. Konkrétně Mateřskou školu a Základní školu v Příbyslavicích, což je vesnice, ve které firma působí. Dále pak několik základních škol v Třebíči a Centrum pro mládež v Třebíči. Ale např. letní programy a pobyty pro děti firma neprovozuje.

Sociální dialog

V naší firmě působí odborová organizace, ale bohužel problematika rovných příležitostí není předmětem konzultací, ani v Kolektivní smlouvě není žádná zmínka o rovných příležitostech pro ženy a muže. **Ale uvažuje se o zahrnutí této problematiky do jednání v příštím roce.**

Komentář [J3]: Mohla byste doplnit, jak k tomu došlo? Z jaké iniciativy se tato změna plánuje?

Dotazníky spokojenosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou dotazováni na spokojenost a na možnosti, co a jak ve firmě zlepšit, ale tyto dotazníky nemají generový aspekt, není v něm zahrnuto téma postavení mužů žen ve firmě.

Naše společnost neprovádí ani žádné speciální programy či opatření na vytváření atraktivního pracovního prostředí pro ženy. Tady nacházím ještě volná místa pro zavedení či zlepšení rovných příležitostí mužů a žen v naší firmě.

E. Reflexe průběhu praxe

Jakou činnost jste během praxe vykonávali.

Pracuji jako recepční na personálním úseku. Mojí náplní práce je styk s návštěvníky firmy, se zákazníky ale také se zaměstnanci. Podílím se na přípravě různých školení, anket. (např.

GEN510 Praxe a kazuistický seminář

vyhodnocování dotazníků spokojenosti zaměstnanců, apod.) Mám na starosti také agendu uchazečů o zaměstnání v naší firmě- komunikace, evidence.

Jaké znalosti získané během studia jste při praxi využili.

Při přípravě dotazníků spokojenosti zaměstnanců (anonymní) rozlišovat muže ženy (rozdílné požadavky).

Jaké znalosti vám chyběly – myslíte, že některé z nich by bylo možné zařadit do některého z kurzů GS?

Co jste se během praxe naučili

Prezentace vlastní tvůrčí práce – články, analýzy, recenze, projekty či jejich části (možno umístit do studentských materiálů na ISu)

Dovedete si představit absolventa/absolventku oboru GS jako zaměstnankyni organizace. V čem by byly jeho/její silné stránky oproti absolventům/absolventkám jiných oborů.

Umím si představit absolventa Generových studií naprosto jistě kdekoliv v personálním úseku. V naší firmě jde o pozice personální ředitel, mzdová účetní, recepční. Pro všechny tyto pozice je studium Gender studií jistě velkým přínosem. Pro rozšíření obzorů a pro zvýšení citlivosti k těmto tématům je toto studium vhodné pro všechny administrativní pracovníky, hlavně pro management.

F. Celkové zhodnocení

Organizace je dynamicky se rozvíjející firmou. Firma je nadnárodní společností a požadavky na zavedení rovnoprávného postavení mužů a žen jsou kladeny i z vedení firmy. Nadnárodní společnosti či společnosti s mezinárodní účastí jsou k problematice generových rovností vnímavější. Dá se tedy předpokládat tlak ke zlepšování i z této strany. Jako pozitivní vidím, že odpovědní pracovníci v této věci si jsou vědomi nutnosti řešit problematiku zavedení rovnosti mužů a žen. Taktéž odborová organizace podnikla kroky a zahrmla požadavky rovného zacházení mužů a žen do své další činnosti.

Literatura:

Acker, J. (1991). Hierarchies, jobs, bodies, A theory of gendered organisations, in: *The Social Construction of Gender*. SAGE

Čermáková a kol.(2000) Gender rozdíly a jejich příčiny – systémy vzdělávání a práce. In: *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A. (2003). Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. In: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: SoÚ AV ČR.

Internetové zdroje:

Pesslerová, V. (2008). Měsíční statistika trhu práce okres Třebíč. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*.

http://portal.mpsv.cz/sz/local/tr_info/statistickeprehledy/statistickeprehledyokrestrebic/2008/li_stopad_2008.xls