

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Plzeň 2012

Iva Nahrabecká

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Žena na trhu práce

Předkládá: Iva Nahrabecká

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Žena na trhu práce„ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro tuto práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Praze dne 23. 3. 2012

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce PhDr. Jaroslavě Kadeřábkové, CSc. za cenné rady a trpělivost.

Své rodině děkuji za podporu při mém studiu.

Obsah

I.	ÚVOD	8
II.	POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE	10
1.	Postoje mužů a žen	10
2.	Nezaměstnanost žen v České republice	11
2.1	Ženy navracející se z rodičovské dovolené	12
2.2	Ženy v předdůchodovém věku	12
3.	Horizontální segregace na trhu práce	13
4.	Vertikální segregace na trhu práce	14
5.	Genderové stereotypy	15
5.1	Negativní dopady genderových stereotypů	15
III.	DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	16
1.	Přímá a nepřímá diskriminace	16
2.	Vývoj prosazování ženských práv ve společnosti	16
3.	Vnitrostátní právní úprava rovného zacházení	18
3.1	Listina základních práv a svobod	18
3.2	Antidiskriminační zákon	18
3.3	Zákoník práce	20
3.4	Zákon o zaměstnanosti	20
3.5	Zákon o mzdě	21
4.	Mezinárodní předpisy upravující rovnost pohlaví	21
4.1	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen	22
4.2	Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen	23
4.3	Úmluva o politických právech žen	23
4.4	Deklarace odstranění násilí páchaného na ženách	24
4.5	Úmluva o zákazu diskriminace žen ve vzdělání	24
IV.	MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	25
1.	Mateřská dovolená	25
2.	Rodičovská dovolená	25

3.	Otcové na rodičovské dovolené -----	26
4.	Zařízení péče o děti -----	27
4.1	Služby péče do tří let věku dítěte -----	27
4.1.1	Zdravotnická zařízení typu jesle -----	28
4.1.2	Soukromá zařízení dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání -----	28
4.1.3	Služby typu „baby-sitting“ -----	28
4.2	Služby péče o děti předškolního věku -----	29
4.2.1	Mateřské školy zřízené státem, krajem, obcí, svazkem obcí -----	29
4.2.2	Mateřské školy soukromé -----	30
4.2.3	Soukromá zařízení provozovaná dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání -----	30
4.3	Služby péče o děti mladšího školního věku -----	31
5.	Firemní školky -----	31
V.	PRÁCE A RODINA – SLAĎOVÁNÍ -----	33
1.	Příprava rodiče -----	33
2.	Příprava rodiny na změnu -----	33
3.	Komunikace se zaměstnavatelem -----	34
4.	Ženy-matky na trhu práce -----	34
4.1	Dělnické profese -----	35
4.2	Administrativa -----	35
4.3	Pracovnice na manažerských pozicích -----	36
5.	Alternativní pracovní úvazky -----	37
5.1	Zkrácený úvazek -----	37
5.2	Konto pracovní doby -----	38
5.3	Pružná pracovní doba -----	40
5.4	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr -----	41
5.4.1	Dohoda o provedení práce -----	41
5.4.2	Dohoda o pracovní činnosti -----	41
VI.	ZÁVĚR-----	42

I. ÚVOD

Tématu ženy na trhu práce a rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce se v posledních letech věnuje nemalá pozornost. Důležitou událostí na české scéně v této problematice byl revoluční rok 1989 a následný vstup České republiky do Organizace spojených národů, kterým přijala řadu opatření souvisejících s ochranou lidských práv a upravujících rovnost pohlaví. O rovnosti žen a mužů se začalo veřejně diskutovat. Počátek 90. let byl dobou, kdy u nás začaly vznikat první spolky se snahami o zlepšení postavení žen ve společnosti. V dnešní době mají značný podíl na osvětě díky svým projektům a kampaním zaměřených na generově rovné zacházení a antidiskriminační chování, na trhu práce především.

Cílem mé bakalářské práce je na základě analytických prací postihnout hlavní problémy témat a etap, které ženy na trhu práce postihují. Práce je rozdělena do čtyř kapitol, kdy první z nich je zaměřena na postavení ženy na trhu práce obecně. Zmiňuji zde vzájemné postoje mužů k ženám a naopak, problematiku nezaměstnanosti žen v České republice a poukazuji na segregaci na trhu práce včetně charakteristiky generových stereotypů a jejich negativních vlivů na společnost. Mimo odbornou literaturu zde pracuji s generovými průzkumy s uvedením konkrétních dat.

Druhá kapitola je zaměřena na problematiku diskriminace na trhu práce. Definuji zde přímou a nepřímou diskriminaci a vývoj prosazování ženských práv ve společnosti od dob národního obrození, přes první a druhou vlnu feminismu ke změnám v české společnosti po roce 1989. Do tématu jsem zařadila přehled vnitrostátní právní úpravy rovného zacházení, v němž největší pozornost věnuji Antidiskriminačnímu zákonu. Mimo jiné zde zmiňuji další velký mezník ve změnách národní legislativy týkajících se rovných příležitostí, a sice připojení ČR k zemím Evropské unie.

Nemohla jsem opomenout životní etapu mateřské a rodičovské dovolené, která je předmětem třetí části mé bakalářské práce. Harmonizační novelou Zákoníku práce byla zakotvena možnost mužů-otců čerpat rodičovskou dovolenou, která je zde rovněž popsána, avšak v české společnosti je mateřská a rodičovská dovolená stále vnímána jako doména ženské populace. Značnou část věnuji tématu zařízení péče o děti, která se skončením rodičovské dovolené stává palčivým problémem. Uvádím akutní nedostatek zařízení péče o

děti do 3 let, také nedostatečnou kapacitu mateřských škol. Část věnovanou firemním školám jsem začlenila samostatně záměrně. Jsem toho názoru, že je třeba jejich zřizování ze strany našich zákonodárců podporovat, jelikož mohou značně ulevit řešení problému s nedostatkem veřejných mateřských škol.

Ve čtvrté části práce poukazuji na téma sladování rodinného a pracovního života. Zmiňuji zde specifické skupiny pracovníků-matek jako zaměstnankyně na dělnických profesích, administrativní pracovníce a pracovníce na manažerských pozicích a problémy jejich zaměstnatelnosti, podrobněji hovořím o alternativních pracovních úvazcích jako prostředku k usnadnění sladění rodinného pracovního života, přičemž se opírám a cituji příslušné paragrafy Zákoníku práce.

II. POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

1. Postoje mužů a žen

V naší společnosti je silně zakořeněna představa o mužských a ženských rolích. Z různých studií zaměřených na postavení žen na trhu práce vyplývá, že místo pro ženu v rodině je především v domácích povinnostech a mužovo místo v roli živitele rodiny. Stejně tak ve většině rodin zůstává na rodičovské dovolené matka a v případě péče o nemocného člena rodiny vykonává tuto funkci opět žena. Dle průzkumu o postavení žen na trhu práce Akademie věd České republiky ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění pro Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2004 bylo zjištěno, že práce je pro české ženy druhou nejvýznamnější hodnotou, přičemž pro ně představuje především formu finančního zabezpečení rodiny. V české společnosti přetrvává přesvědčení, že se ženami není na trhu práce zacházeno stejně – rovně, jako s mužskou populací. Největší znevýhodnění je vnímáno v možnosti postupu na vyšší pozice. Každá třetí žena zažila diskriminační jednání, především z důvodu pohlaví. Stereotypní vnímání je také možné pozorovat v postojích mužů k ženám a naopak.¹

Postoje mužů

Muži se domnívají, že ženy se ztotožňují se zažitou rolí pečovatelky, nicméně ve skutečnosti je tomu tak jen u jedné třetiny žen. Mimo to si více než polovina mužů myslí, že pro ženy má zaměstnání stejný význam, jako pro ně a také ženám přiznávají rovnou schopnost zastávat řídicí funkce nebo být úspěšnými podnikatelkami. Dá se říci, že muži „neberou“ právo ženám se profesně realizovat, nicméně na straně druhé nechtějí, aby příliš slevovaly se svých rolí manželek a matek. Schopnost seberealizace a aktivní spoluúčast žen ve společensko-politické oblasti hodnotí muži podstatně hůře, než jak danou situaci vidí ženy.

Postoje žen

Postoje žen a jejich názory na problematiku v oblasti vymezení rolí nejsou zcela soudržné. Ženy jasně dávají najevo svůj zájem o možnost odpoutat se od rodinných povinností, ale přitom si chrání své nezastupitelné místo v rodině. Někdy prohlašují, že jejich zájmy na blahu rodiny jsou intenzivnější, než jaké dovede projevit muž. Ženám však tato

¹ Hašková A., Křížková H.: Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, SÚAV ČR 2003, s.3 dostupný na www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf

skutečnost nebrání prosazovat své profesní ambice a budovat kariéru a plně si uvědomují těžkosti související s propojením pracovního a rodinného života.

Charakteristika postojů žen²:

- v oblasti profesní vyjadřují vysoké sebehodnocení a aspirace
- rodina a děti představují jednu z nejdůležitějších věcí v životě, ale neshledávají to jako důvod k upoutání se do domácnosti
- mají smysl pro rovnoprávnost žen a mužů, akceptují však odlišnost rolí a postavení
- mužům přisuzují výhody (tradiční dělba mužských a ženských rolí)
- společensko-politická aktivita je pro ně oblastí s malou osobní angažovaností (z důvodu zaneprázdněnosti v jiných sférách, ne pro nedostatek schopností), požadují však, aby byl brán v potaz jejich pohled na tyto aktivity
- nepocítují závažné problémy v realizaci osobních potřeb (dle spokojenosti s rozsahem a trávením volného času)

Tyto postoje jsou jen minimálně diferencované podle demografických hledisek či profesního postavení, o to větší jsou rozdíly dle věku, vzdělání či dle oboru, v jakém se ženy pohybují na trhu práce.

2. Nezaměstnanost žen v České republice

Stejně jako ve většině zemí je nezaměstnanost žen v ČR dlouhodobě vyšší, než nezaměstnanost mužů. Důvody takového jevu na trhu práce souvisejí především se životním cyklem ženy a vzděláním. Ženy jsou nezaměstnaností ohroženy pro jejich nižší vzdělanostní úroveň a také se zvyšujícím se věkem. Avšak v porovnání s ostatními zeměmi jsou ženy v ČR v pracovním procesu po nejdělsí období svého života, pracují nejdéle ze všech, bez ohledu na mateřskou (rodičovskou) dovolenou. U mladších generací žen, které bývají vzdělanější, vzniká riziko nezaměstnanosti v souvislosti s nástupem na mateřskou rodičovskou dovolenou, přesněji řečeno s problematickým návratem do zaměstnání po jejím uplynutí. U zaměstnankyň matek – samoživitelek vzniká riziko nezaměstnanosti/ztráty zaměstnání o to větší.

Počty nezaměstnaných žen převyšují počty nezaměstnaných mužů téměř ve všech věkových skupinách produktivního věku a vyšší jsou především ve věkových kategoriích nad 25 let. Nejohroženějšími skupinami žen nezaměstnaných a nezaměstnaností ohrožených jsou absolventi a absolventky škol bez praxe na trhu práce, ženy pečující o předškolní děti a lidé

² V. Kuchařová – Aktuální otázky postavení žen v ČR, VÚPSV ČR Praha 1998, s. 9

v předdůchodovém a důchodovém věku. Až v posledních letech se o této problematice hovoří a přistupuje k ní jako k závažnému sociálnímu problému. Níže podrobněji ke specifickým skupinám žen – ženám navracející se z rodičovské dovolené a ženám v předdůchodovém věku

2.1 Ženy navracející se z rodičovské dovolené

První skupinou nejvíce ohroženou nezaměstnaností jsou ženy, které se navracejí z rodičovské dovolené a mají problém se získáním pracovního místa. Po delší dobu byly odloučeny z pracovního kolektivu, od možnosti sledovat aktuální dění firemních záležitostí a při návratu zpět na svou pozici nejsou často na takové úrovni, jako byly před nástupem na rodičovskou dovolenou. Proto reálně hrozí ztráta zaměstnání nebo přeřazení na jinou práci. Zaměstnatelnost žen pečujících o děti do 15 let věku neulehčuje ani fakt, že často požadují/vyhledávají pracovní místa s možností zvláštní úpravy pracovního režimu. Vzhledem k této skutečnosti a bohužel také z předpokladu ze strany zaměstnavatele časté absence těchto pracovníků z důvodu péče o dítě, odmítají tuto specifickou skupinu zaměstnávat.³

Na základě průzkumů mezi nezaměstnanými i zaměstnanými ženami bylo zjištěno, že při přijímacích pohovorech do zaměstnání se mladým ženám zcela běžně kladou dotazy: kolik plánují nebo mají dětí, jaký je věk a zdraví jejich matek-potenciálních babiček, případně jaké jsou jejich vzájemné vztahy s matkami. Ženy tuto praxi spíše přijímají a chápou jako fakt, na němž nelze nic změnit.⁴

Fakt, že ženy chodí do práce, jim jistě komplikuje plnit mateřskou úlohu, nicméně jim v tom nebrání. Své role hrají současně a musejí se vypořádat s nemalými nároky na svůj čas. V ohledu pracovní doby a flexibility se dostávají pod mnohem větší tlak. Efektivně sladit práci s péčí o rodinu u nás dokáže jen každá pátá matka a každý třetí otec.⁵

2.2 Ženy v předdůchodovém věku

Další nezaměstnaností ohroženou skupinou jsou ženy starší 50 let. Tyto ženy, pokud přijdou o zaměstnání, v posledních letech často z důvodu zrušení zaměstnavatele, mají jen velmi malé šance se uplatnit na trhu práce. Není výjimkou, že celoživotně setrvaly v jediné

³Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti, listopad 2003 dostupné na <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>

⁴ <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=115115>

⁵<http://www.vzdelavani-zen.cz/cs/zamestnanost-zen/60-odstavec-obecne-o-nezamestnanosti-zen-v-cr>

profesi, což mělo negativní dopad na pracovní schopnosti a kvalifikaci. Vzhledem k věku jsou častěji pozorovány zdravotní problémy, které snižují možnosti zařazení na jinou práci. Šanci na zaměstnání mohou podpořit jen svou vysokou schopností adaptace na aktuální požadavky na trhu práce.⁶ Nezaměstnaností je tato skupina pracovníků ohrožena mnohem dříve než muži. Nárok na odchod do důchodu v nižším věku je diskvalifikuje nejen během hledání práce, ale i v době výkonu zaměstnání, neboť jsou pokládány za pracovní neperspektivní.

Tato skupina žen řeší jejich nezaměstnanost často předčasným nástupem do starobního důchodu, přesunou se z kategorie nezaměstnaných do kategorie ekonomicky neaktivních. Podíl žen s předčasným odchodem do starobního důchodu se soustavně zvyšuje a je stabilně vyšší než u mužů.

Dle zveřejněných dat Evropského statistického úřadu (Eurostat) byla v minulém roce nezaměstnanost žen v Evropské unii poprvé za desítku let nižší než u mužů. Vliv na tuto skutečnost měla současná hospodářská krize, která zmítá evropskou ekonomikou. Její vliv na trh práce se totiž výrazně projevuje v sektorech, jako stavebnictví či průmyslová výroba, které zaměstnávají výrazně více mužů než žen. V České republice převažovaly v evidencích nezaměstnaných úřadů práce do roku 2008 ženy, následně v důsledku ekonomické krize převažovali muži. V 1. pololetí 2011 průměrný počet mužů dosáhl 279,1 tis, žen bylo průměru 256,0 tis. V 1. pololetí 2010 byl průměrný podíl žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných 47,1 %, o rok později podíl mírně vzrostl na 47,8 %.⁷

3. Horizontální segregace na trhu práce

V případě horizontální segregace existuje nerovnoměrné rozložení mužů a žen v různých druzích zaměstnání. Dalo by se říci, že horizontální segregace popisuje přítomnost tzv. „tradičně mužských povolání a tradičně ženských povolání“. Horizontální segregace (neboli oborová) je taková, kdy muži a ženy jsou koncentrováni do odlišných odvětví, přičemž stále přetrvávají stereotypní představy o roli ženy a muže ve společnosti.

Exemplární příklad horizontální segregace je ve školství, kde je zaměstnáno 75,1% žen, nebo 80,2% žen ve zdravotnictví a sociální péči. Na druhou stranu v oblasti informační

⁶ Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti, listopad 2003 dostupné na <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>

⁷ http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011p1/analyza1p2011.pdf s.40

technologie se vyskytuje silná převaha mužů, ženy zde totiž tvoří jen 13,3% všech zaměstnaných. Podobně je tomu tak v sektoru stavebnictví, zde jsou muži zastoupeni 91,7%.⁸ Zároveň je zde markantní i segregace vertikální, protože nejvyšší a nejlépe finančně ohodnocené pozice jsou obsazeny mužským elementem. „Segregace žen do nízko-příjmových zaměstnání, firem a pracovních skupin hraje u nás důležitou roli a dá se jí přičíst asi třetina celkových platových rozdílů mezi pohlavími.“⁹

4. Vertikální segregace na trhu práce

V případě vertikální segregace se jedná o nerovnoměrné zastoupení mužů a žen z hlediska pozic - čím vyšší pozice, tím menší zastoupení žen. Vertikální segregace na trhu práce se vyznačuje rozdílností zastávaných pozic a prestiže mužů a žen, vyjadřuje nerovnoměrné rozmístění mužů – zpravidla na vrcholových zaměstnaneckých pozicích, a žen – hierarchicky většinou na podřízených pozicích, kdy samozřejmě vyšší status a pozice přináší lepší finanční ohodnocení.

Zejména na vrcholové úrovni je stále markantní převaha mužů, absence žen ve vedoucích a řídicích funkcích se projevuje ve státním i v soukromém sektoru. V současné době ženy tvoří pouze 28,6% ze skupiny zákonodárců/kyň, vedoucích a řídicích pracovníků/pracovnic a jen asi 7% je vedení středních a velkých firem. V 75% firem na českém trhu práce nefiguruje ve vedení ani jedna žena.¹⁰ Z toho vyplývá, že mužům se daří častěji dosáhnout vyššího postu, které je spjato s lepší finanční odměnou a to i v oborech, ve kterých je co do počtu více žen.

Feminizované obory, jak můžeme označit takové, ve kterých je kumulováno více žen, jsou často hůře finančně ohodnocené než obory, ve kterých převažují muži. Segregace zaměstnání napomáhá nerovným příležitostem získat práci v určitých oborech a je také jednou z podstatných příčin platových rozdílů mezi muži a ženami. Na základě segregace trhu na oblasti ženské a mužské dochází ke ztížení proniknutí jednoho či druhého pohlaví do oborů, které jsou „vyhrazeny“ jen jednomu z nich. Pozornosti by však neměl uniknout fakt, že převaha jednoho pohlaví v daném oboru přímo souvisí s úrovní a druhem získaného vzdělání, a samozřejmě i s hledaným zaměstnáním. Ženy si studium na vysokých školách vybírají

⁸Zaostřeno na ženy a muže 2008, ČSÚ, dostupné na www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14

⁹ Sokačová L.(ed.): Kariéra, rodina, rovné příležitosti, Gender Studies o.p.s. 2006, s. 10

¹⁰Zaostřeno na ženy a muže 2008, ČSÚ, dostupné na www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14

nejčastěji v oborech jako je lékařství, farmacie nebo pedagogika; v technických vědách naopak dominují muži. Tudíž se dá očekávat, že si ve stejných oborech budou hledat své zaměstnání.

5. Genderové stereotypy

Genderové stereotypy jsou tradiční a často i diskriminační představy o vlastnostech, rolích a pozicích, které jsou typické pro mužskou nebo ženskou část populace společnosti. Stereotypy proto, že se lidé s nimi setkávají/sžívají v procesu socializace tzn. přebírají je od společnosti. Původ názorů na muže a ženy se utváří v rodinách dětí i ve školách. V některých ohledech jsou představy především dětí o mužích a ženách do značné míry ovlivněny vzděláním a majetkovým standardem rodiny. Dle výzkumu¹¹ mezi typické vlastnosti připisované mužům patří odvaha, zručnost, je společenský, není tak agresivní, jak se obecně říká, ve stejné míře hádavý a dnešnímu typickému muži je také připisována péče o zevnějšek. Nejnižšího hodnocení dosáhl muž v citlivosti. Typické vlastnosti připisované ženám jsou prakticky opačné vlastnostem připisovaných mužům. Nejvyššího skóre dosáhla u žen citlivost a starostlivost, o svůj vzhled pečuje hodně. V oblasti společenskosti jsou obě pohlaví hodnoceny na vysoké úrovni, ženy však ještě výše. Agresivita a odvaha není ženám připisována téměř vůbec.

Nutno říci, že lidé genderovým stereotypům často podléhají. Komplikace nastávají ve chvíli, kdy jsou variabilní předpoklady vztahující se k určité populaci přijaty za obecně platné a správné, nebo se dokonce na nich zakládá rozdílný přístup k osobám ženského či mužského pohlaví.

5.1 Negativní dopady genderových stereotypů

Stereotypy v předsudcích o tom, jak by se jedinec měl správně a přirozeně chovat a obecné posuzování individualit na základě příslušnosti k určitému pohlaví bez ohledu na vlastnosti, které jsou jedinci vrozené, které získali výchovou a procesem socializace přináší do povědomí společnosti dvojí úskalí. V první řadě dochází ke striktnímu oddělení mužských a ženských rysů obousměrně tzn. představa společnosti, že „normální“ žena nemůže mít nějakou vlastnost obecně příslušející muži a muž nevykazuje nějaký ze ženských rysů.

Druhým negativem je předpoklad sdílení v zásadě stejných potřeb, hodnot, životního

¹¹Genderový výzkum sociologického ústavu AV ČR 2010, dostupný na <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=352&lst=120>

stylu apod. všech příslušníků určité populace a tím vytvoření homogenní ucelené skupiny, která nepřipouští různorodost.

III. DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

1. Přímá a nepřímá diskriminace

V posledních letech se pojem diskriminace stal často diskutovaným tématem nejen v politickém životě, ale také mezi širokou veřejností. Diskriminaci je možno definovat jako jednání určité skupiny nebo jedince v neprospěch jiných osob a to na základě pohlaví, barvy pleti, rasy, víry, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace.¹²

V případě tématu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce se do popředí dostává především diskriminace podle pohlaví, která se rozděluje na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace podle pohlaví je jednání, kdy se s osobou zachází hůře než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, jako například diskriminace z důvodu těhotenství či mateřství. „K přímé diskriminaci dochází, pokud se s jednou osobou zachází nebo zacházelo méně příznivým způsobem než s jinou osobou ve srovnatelné situaci z kteréhokoliv důvodu, na jehož základě je diskriminace zakázána“.¹³ Identifikovat přímou diskriminaci není snadné vzhledem k faktu, že je těžké nalézt tzv. „komparátora“.¹⁴ Právě role této osoby umožňuje stanovit, zda se skutečně jedná o případ diskriminace na základě předloženého (tvrzeného) diskriminačního důvodu.¹⁵

Nepřímou diskriminací podle pohlaví se rozumí situace, jednání či opatření, která se zdají být neutrální, ve skutečnosti však mají negativní dopad pouze na osoby jednoho pohlaví.

2. Vývoj prosazování ženských práv ve společnosti

První náznaky prosazování ženských práv se v historii české společnosti počaly objevovat s dobou národního obrození, kdy se ve společenském dění se svými emancipačními

¹² Boučková K., Valachová P.: Diskriminace v pracovněprávních vztazích, aplikační praxe dostupné na <http://www.proequality.cz/res/data/007/000872.ppt#284>

¹³ Tamtéž

¹⁴ Komparátor – subjekt, který má splňovat podstatné znaky skupiny, s nímž by bylo možné srovnávat osobu, se kterou bylo méně příznivě zacházeno

¹⁵ Němcová I.: Antidiskriminační zákon a jeho zdroje, diplomová práce, právnická fakulta Masarykovy univerzity Brno 2008/2009

snahami objevily osobnosti jako Eliška Krásnohorská nebo Karolina Světlá.¹⁶ Za ženská práva na vzdělání a za právo volit se stavěla i Charlotte Garrigue a její manžel, prezident T. G. Masaryk. Společenský život se obohatil o ženský prvek, postavení žen ve společnosti se zlepšilo.

S průmyslovou revolucí začínají přicházet první zásadní změny ve společenském postavení žen celosvětově. Pro všechny byla požadována rovnoprávnost a ustanovení základních občanských, politických a lidských práv. Toto období (od konce 18. století do počátku třicátých let 20. století) je nazýváno „První vlnou feminismu“. Středem zájmu bylo prosazení volebního práva, čehož bylo ve 30. letech 20. století dosaženo ve většině evropských zemí (v Československu v r. 1918). Kromě prosazení volebního práva se projevuje zájem na právo na vzdělání.

Stěžejním znakem „Druhé vlny feminismu“, jež se ve světě začala formovat v 60. letech 20. století vyčleněním z hnutí Hippies, je tzv. zaměřování na ženu v tom smyslu, že ženy začínají vypovídat samy o sobě, jak svými očima vnímají důležité mezníky svého života jako například mateřství. Ženy se snaží prosadit samostatné rozhodování v záležitostech týkajících se jich samotných (právo na přístup ke všem profesím, právo na ukončení těhotenství). Pozornost je věnována také mužům – jejich chování a prožívání, prosazuje se myšlenka vzájemného respektu: „Druhá vlna feminismu nepojednává jenom o rovnosti žen a mužů, ale i o jejich rozdílnosti. Jejím hlavním požadavkem je rovnost v rozdílnosti...“¹⁷

Vlivem politické situace v Československu není problematika nerovnosti pohlaví za Druhé vlny feminismu vůbec řešena. Úřadující komunistický režim existenci takového problému vůbec nepřipouštěl. V 50. letech se sice na našem trhu práce angažuje významné procento žen, nicméně jsou dvojnásobně zatíženy díky stejnému nasazení v zaměstnání (srovnatelným s mužskou populací) a neustoupení z rolí vychovatelek dětí a hospodyň. Situace se zlepšila teprve po revolučním roce 1989, kdy se o problémech začíná diskutovat i na politické scéně. Projevují se snahy zlepšit postavení žen i v legislativní rovině. V současnosti se na poli prosazování ženských práv a antidiskriminačních opatření angažuje nemálo organizací, sdružení a spolků. V listopadu 1991 byla založena obecně prospěšná společnost Gender Studies zprvu jako odborná knihovna s genderovou problematikou a kontaktní středisko českých ženských organizací, dnes jako organizace vykonávající vzdělávací činnost,

¹⁶ K. Světlá-založení tzv. Ženského výrobního spolku českého, cílem spolku byla pomoc dívkám z chudých rodin, hlavním tématem novinářské činnosti bylo postavení ženy ve společnosti; E. Krásnohorská-založení spolku Minerva, následně zřízeno první české dívčí gymnázium

¹⁷ Formánková L., Rytířová K.: Abc feminismu, Nesehnutí, Brno 2004, s. 181.

pořádající konference a semináře a spolupracující se sítěmi a organizacemi včetně zahraničních v regionu východní a střední Evropy.¹⁸ Za zmínku jistě stojí také občanské sdružení Český svaz žen působící v jejich zájmu a k jejich ochraně od r. 1990.

3. Vnitrostátní právní úprava rovného zacházení

Obecně je česká legislativa klasifikována jako nedostačující ve srovnání s moderním komunitárním právem reagujícím na aktuální problémy Evropských společenství. Zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení je primárně zakotveno v Listině základních práv a svobod, upraveno Zákonem o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminačním zákonem). Právní ochrana proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích je zaručena Zákoníkem práce, Zákonem o zaměstnanosti a Zákonem o mzdě.

3.1 Listina základních práv a svobod („LZPS“)

LZPS stanovuje základní principy rovnosti lidí a zákaz diskriminace. Podle LZPS jsou všichni lidé svobodní a jsou si rovni v důstojnosti a právech, všem osobám (a nikoli pouze českým občanům) je toto zaručeno bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, barvu pleti, přesvědčení, jazyk, víru a náboženství, politickou nebo jinou orientaci, národnost a společenský původ, příslušnost k národnostní či etnické menšiny, majetek, rodinný nebo jiný status.

V České republice mají zaručený přístup k lidským právům a základním svobodám rovněž osoby, které nejsou jejími občany, ale mají stejné postavení jako její občané. LZPS stanovuje nejobecnější zákaz diskriminace v čl. 1: „Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti a právech“, v čl. 4 odst. 3 : „Zákonná omezení základních lidských práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.“ V čl. 28 je zakotven princip spravedlivé odměny za práci a čl. 29 zakládá právo žen, mladistvích a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

3.2 Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací („Antidiskriminační zákon“)

¹⁸ <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/historie.shtml>

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací neboli tzv. Antidiskriminační zákon je účinný od začátku září 2009. Přijetím této normy splnila Česká republika svou povinnost implementovat do národní legislativy řadu směrnic EU týkajících se rovných příležitostí. Hlavní úlohou Antidiskriminačního zákona je poskytnutí co nejvyšší právní ochrany obětem diskriminace – poskytuje právní prostředky osobám, které pocítují omezení svých práv a jehož prostřednictvím se mohou domáhat o upuštění od diskriminačního jednání, případně požádat o přiměřenou náhradu a to zejména, pokud došlo ke "snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby nebo její vážnosti ve společnosti". Při takovém sporu se uplatní princip sdíleného důkazního břemene. Osoba, která se domnívá, že došlo k diskriminaci, je povinna předložit důkazy a žalovaná strana musí prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustila.

Konkretizuje zásadu rovného zacházení pro řadu oblastí. V Antidiskriminačním zákoně je zavedena zásada rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a podnikání, ve věcech členství v profesních komorách a odborových organizací, přístupu ke zdravotní péči a vzdělání.¹⁹

Obsahuje také výčet rozdílného zacházení, které se za diskriminaci nepovažuje:

- z důvodu náboženského či jiného vyznání
 - rozdílné zacházení, které představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby,
 - podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti;
- z důvodu pohlaví, zdravotního postižení a věku
 - rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství,
 - rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany osob se zdravotním postižením,
 - rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy;
- z důvodu pohlaví

¹⁹ <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/historie.shtml>

- rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti při poskytování služeb,
- výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupného zboží služeb, pokud je toto osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné;
- z důvodu příslušnosti osoby k určité skupině osob
 - opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti
 - opatření, jejichž cílem je zajistit rovné zacházení a rovné příležitosti.

Rovné zacházení musí být dodržováno také při poskytování a přístupu ke zboží a službám včetně bydlení. Pronajímatelé budou muset nastavit takové podmínky výběru nájemníků, aby nedošlo k diskriminaci nějaké skupiny zájemců, genderově korektní podání inzerátu nevyjímaje. Zakázána je diskriminace z rasových důvodů, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, pohlaví, včetně těhotenství či mateřství. Například zaměstnavatel není při výběrovém řízení oprávněn vyžadovat informaci o rodinném stavu uchazeče, počtu dětí nebo plánování rodičovství. Mezi zakázané diskriminační důvody nepatří členství v politických stranách oproti původním návrhům.²⁰

3.3 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce („Zákoník práce“)

Jakákoli diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry a náboženství, sexuální orientace, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, národnosti, etnického nebo sociálního původu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině je zakázána obecnými ustanoveními Zákoníku práce. Zaměstnavatelům je zakázána účast na takovém jednání, jehož následky by mohli být diskriminační. Zaměstnavatel je dle Zákoníku práce povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve mzdových záležitostech a jiných odměn za práci. V souladu se základním principem českého pracovního práva, zákazu zneužití práv vyplývajících ze zaměstnaneckého poměru, nesmějí být zneužita žádná práva

²⁰ V r. 2005 nepřijetí návrhu zákona, druhý návrh zákona následoval v r. 2007

ani povinnosti na újmu jedné strany nebo vedoucí ke snižování její lidské důstojnosti. Do této kategorie spadá sexuální obtěžování, jež je Zákoníkem práce definováno jako nežádoucí chování na pracovišti mající sexuální povahu, které je nevíтанé, nevhodné či urážlivé.

3.4 Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti („Zákon o zaměstnanosti“)

Zákon o zaměstnanosti zakazuje diskriminaci při výběru a přijímání nových zaměstnanců, zároveň však protichůdně omezuje zaměstnávání osob bez českého občanství, a to i tehdy, kdy na volnou pozici není možné přijmout českého občana. Zákon o zaměstnanosti upravuje i problematiku genderově správné podání inzerce - výslovně zakazuje podání takového inzerátu, který by byl v rozporu se zákazem diskriminace na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry nebo náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, členství nebo činnosti v politické straně nebo hnutí, odborové nebo jiné organizaci, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku nebo rodiny. Existence právních či faktických skutečností v souvislosti s povahou zaměstnání ospravedlňující zvláštní zacházení s určitými osobami, je jedinou výjimkou z tohoto zákazu.²¹

3.5 Zákon 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku („Zákon o mzdě“)²²

Dle zákona o mzdě je stanoven základní princip rovnosti mužů a žen v odměňování za práci, na jehož základě je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům stejnou odměnu za stejnou práci. Systém klasifikace povolání určí výši odměny podle stejných kritérií pro muže i ženy.

4. Mezinárodní předpisy upravující rovnost pohlaví²³

Po rozpadu Československé socialistické republiky se dne 19. ledna 1993 stala Česká republika členskou zemí OSN a přijala opatření související s ochranou lidských práv tzn. je vázána mezinárodními předpisy upravující rovnost pohlaví a principy, jež tyto standardy podepírají. OSN je dnes největším společenstvím sdružujícím 193 států, které uskutečnilo významné kroky k podpoře lidských práv. Všechny její členské státy při vstupu musely

²¹ <http://www.epravo.cz/top/clanky/diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-21704.html>

²² Tamtéž

²³ <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-338.html>

podepsat Všeobecnou deklaraci lidských práv zaručující základní lidská práva a svobody všem lidem bez výjimky. Z dokumentů vztahujících se k právům žen ČR se vstupem do OSN přijala například Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen s Opčním protokolem, Úmluvu o politických právech žen, Deklaraci o odstranění násilí páchaného na ženách nebo Úmluvu o zákazu diskriminace žen ve vzdělání viz podrobněji níže.

Od roku 1998 je v ČR vnitrostátní sledování a vyhodnocování plnění závazků z mezinárodních smluv o lidských právech v působnosti Zmocněnkyně rady pro lidská práva a Rady vlády ČR pro lidská práva. Zmocněnkyně předsedá Radě vlády pro lidská práva, spravuje agendu lidských práv, romské menšiny, národnostní menšiny, neziskových organizací, agendu zdravotně postižených a problematiku sociálního začleňování.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie (EU) je ČR vázána Smlouvou zakládající Evropské společenství, potažmo Amsterodamskou smlouvou.²⁴ Odstraňování nerovností a podpora opatření s cílem dosažení rovnosti mezi ženami a muži od vstupu do EU do platnosti Amsterodamské smlouvy bylo explicitně úkolem a cílem Evropského společenství (ES). Právo Rady ES k přijímání odpovídajících opatření k zamezení diskriminace dle příslušnosti k pohlaví, náboženství či víře, rase či etnické skupině, věku nebo sexuální orientace nebo tělesného postižení zakládá čl. 13 Amsterodamské smlouvy. Právní základ pro opatření ES v problematice rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti zaměstnanosti je dán čl. 141 Smlouvy.

4.1 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen („Úmluva“)

Úmluva byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním OSN a je považována za mezinárodní deklaraci ženských práv. Na základě Úmluvy se zaručuje rovnoprávné postavení žen a mužů před zákonem a blíže určuje opatření na odstranění diskriminace žen z hlediska politického a veřejného života, národnosti, vzdělání, zaměstnání, zdraví, manželství a rodiny. Československá socialistická republika Úmluvu podepsala v Kodani dne 17. července 1980, v platnost vstoupila v souladu se svým článkem 27 odst. 2 dne 18. března 1982.

Pro posouzení úrovně naplňování ustanovení Úmluvy byl podle čl. 17 zřízen Výbor pro odstranění diskriminace žen (dále jen „Výbor“) jako kontrolní mechanismus. Vlastní kontrola spočívá v předkládání zpráv smluvních stran o plnění Úmluvy v pravidelných termínech.

²⁴ Amsterodamská smlouva podepsána 2. října 1997, v platnost vstoupila 1. května 1999. Změnila a přečíslovala Smlouvu o EU a Smlouvu o ES.

„Zprávu o legislativních, soudních, administrativních nebo jiných opatřeních, jež přijaly za účelem uvedení ustanovení úmluvy v život, a o pokroku, jenž byl v tomto směru dosažen:

- a) do jednoho roku po vstupu v platnost pro příslušný stát;
- b) poté alespoň každé čtyři roky a dále kdykoli o to Výbor požádá.²⁵

Výbor posuzuje a projednává zprávy signatářských států a vydává doporučení pro jednotlivé státy, zasedání Výboru se koná dvakrát ročně.

Úmluva se zabývá i politickou participací žen v čl. 7, který podrobněji vysvětluje Všeobecné doporučení č. 23 z roku 1997 viz citace. Hovoří o povinnosti států přijmout adekvátní opatření k zamezení diskriminaci žen v politickém a společenském životě, přičemž musí zajistit rovný přístup žen k politické moci. „Odstranění překážek a zavedení zvláštních opatření na podporu rovné účasti žen a mužů ve společenském životě jsou základními předpoklady ke skutečné rovnosti v politickém životě.“

4.2 Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen („Opční protokol“)

Opční protokol byl přijat dne 6. října 1999 v New Yorku, v České republice vstoupil v platnost dne 22. prosince 2000. Ratifikací protokolu je jednotlivcům i skupinám umožněno předkládat Výboru stížnosti na porušování úmluvy a Výboru je uznáno právo na přijímání a posuzování těchto stížností. Opční protokol zahrnuje oznamovací a vyšetřovací proceduru:

- oznamovací procedura umožňuje ženám nebo skupinám žen podat stížnost na porušování práv, jež jsou zajištěna Úmluvou. K projednání podnětu Výborem dojde až při splnění určitých podmínek, například vyčerpání všech možností dosáhnout nápravy na úrovni státu,
- vyšetřovací procedura zakládá právo Výboru zahájit vyšetřování závažného či systematického porušování ženských práv. Opční protokol umožňuje trvalou výjimku tzv. opt-out, kdy státy při ratifikaci nemusí přijmout vyšetřovací proceduru.²⁶

4.3 Úmluva o politických právech žen („Úmluva“)

²⁵ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen čl. 18 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) dostupná na <http://www.czlobby.cz/cedaw/>

²⁶ Opční protokol dostupný na <http://www.czlobby.cz/cedaw>

Úmluva zavazuje smluvní státy přiznat ženám volební právo a právo zastávat veřejný úřad za stejných podmínek jako mužům. Úmluva byla vyhlášena 31. března 1954 Valným shromážděním OSN, Československou republikou ratifikována v roce 1955 a účinnosti nabyla 5. července téhož roku. Česká republika j sukcesorem Úmluvy od 1. ledna 1993.²⁷

4.4 Deklarace o odstranění násilí páchaného na ženách („Deklarace“)

Deklarace je v České republice účinná od roku 1993. Násilí páchané na ženách je na základě Deklarace definováno jako jakýkoli násilný trestný čin namířený proti ženám, jehož výsledkem je nebo může být fyzická, sexuální nebo psychologická újma či utrpení žen, včetně hrozeb takových činů, nátlaku nebo svévolného zbavení svobody, ať už ve veřejném nebo soukromém životě. Ke sběru dat a doporučení opatření k potírání násilí páchaného na ženách byl OSN jmenován Speciální zpravodaj.²⁸

4.5 Úmluva o zákazu diskriminace žen ve vzdělání („Úmluva“)

Úmluva byla přijata na Všeobecné konferenci Výchovné, vědecké a kulturní OSN 14. prosince 1960 a stanovuje základy rovného přístupu ke vzdělání pro dívky a ženy.²⁹

²⁷ <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-338.html>

²⁸ <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/muzi-a-zeny-338.html>

²⁹ Tamtéž

IV. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

1. Mateřská dovolená³⁰

Mateřská dovolená (MD) náleží po dobu 28 týdnů zaměstnankyni, která porodila a pečuje o narozené dítě; v případě, že porodila zároveň dvě či více dětí, náleží jí mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Nástup na MD zaměstnankyně zahajuje zpravidla počátkem šestého týdne před očekávaným termínem porodu, nejdříve však od osmého týdne před tímto dnem. Zákonem stanovená minimální délka mateřské dovolené v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a v žádném případě nemůže být ukončena ani přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Poskytnutí MD zakládá oznámení zaměstnavateli o nástupu na mateřskou dovolenou na tiskopise potvrzeném příslušným lékařem. O poskytnutí MD se nežádá zvláštní žádostí. Doba, po kterou zaměstnankyně/zaměstnanec čerpá mateřskou dovolenou, je považována za důležitou osobní překážku v práci, v níž je zaměstnankyně/zaměstnanec omluvena/n pro nepřítomnost v práci ve smyslu ust. § 191 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Po tuto dobu náleží zaměstnankyni/zaměstnanci peněžitá pomoc v mateřství vyplácená z nemocenského pojištění dle z.č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z.č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění tzn. nejedná se o náhradu mzdy. Po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni/zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště. Pokud není toto možné (např. z důvodu zrušení pracoviště), musí zaměstnavatel takové zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.

2. Rodičovská dovolená³¹

Rodičovskou dovolenou (RD) je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni či zaměstnanci k prohloubení péče o dítě. RD se poskytuje na základě jejich žádosti. Stejně jako při mateřské dovolené je RD považována za důležitou osobní překážku v práci, v níž je zaměstnankyně/zaměstnanec omluvena/n pro nepřítomnost v práci ve smyslu ust. § 191 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Po dobu čerpání rodičovské dovolené vzniká zaměstnankyni/zaměstnanci nárok na rodičovský příspěvek tzn. dávku státní sociální podpory - dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. V současné době si rodič

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³¹ Tamtéž

může zvolit čerpání rodičovského příspěvku v základní, zvýšené či snížené výměře v závislosti na době, po kterou chtějí zůstat s dítětem doma.³² Velký problém s pobíráním rodičovského příspěvku nastává při souběhu s návštěvou dítěte zařízení péče o děti – jeslí nebo mateřské školy. Pokud totiž dítě navštěvuje mateřskou školu více než 5 dnů v měsíci, nebo 4 hodiny denně, a jesle více než 5 dnů v měsíci, přichází rodič o nárok na rodičovský příspěvek.³³ RD nemusí bezprostředně navazovat na skončení MD a nemusí být čerpána vcelku - pokud se zaměstnankyně/zaměstnanec vrátí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv znovu požádat o poskytnutí rodičovské dovolené. Navracející se rodiče do pracovního procesu je zaměstnavatel povinen zařadit podle pracovní smlouvy.

3. Otcové na rodičovské dovolené

V české legislativě je možnost mužů čerpat rodičovskou dovolenou zakotvena tzv. harmonizační novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2001. Díky ní jsou muži oficiálně uznáni způsobilými pečovat plně a celodenně o své dítě a mohou nastoupit na rodičovskou dovolenou. S účinností od 1. ledna 2009 je umožněna střídavost v péči o dítě matky s otcem, a to již od 7. týdne od porodu. Střídání rodičů v péči o dítě napomáhá rovným příležitostem žen a mužů na trhu práce a také jednoduššímu návratu do zaměstnání, jelikož se zkrátí doba, po kterou je rodič odloučený z pracoviště.

V posledních letech je čerpání rodičovské dovolené umožněno i mužům, přesto počet otců pečujících o dítě je stále zanedbatelný ve srovnání se ženami, čerpání rodičovského příspěvku využívají v převážné většině matky. Důvodem nízkého počtu otců na rodičovské dovolené je vedle tradičního rozdělení rolí také ekonomická nerovnost-rozdíly ve mzdách. K variantě otce na mateřské dovolené se rodiče přikloní ve chvíli, kdy partnerka má výrazně vyšší plat nebo otec je nezaměstnaný. Ke zlepšení finanční situace rodiny, na níž se negativně projeví příchod dalšího člena a snížení příjmu domácnosti, velmi významně přispívá změna v legislativě spočívající ve zrušení omezení přivýdělků při pobírání rodičovského příspěvku.

³² Základní výměra po dobu 3 let dítěte – 7600Kč/měs., zvýšená výměra po dobu 2 let dítěte – 11400Kč/měs., snížená výměra po dobu 4 let dítěte – 3600Kč/měs.

³³ Tento striktní limit komplikuje návrat pečujících matek a otců do pracovního procesu, rovněž sladování rodinného a pracovního života. Doporučení změny na časové konto dní návštěv dětí školek a jeslí schválila v roce 2010 i Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Ten totiž měl nahrazovat úslou mzdu a jakýkoliv přívídělek tedy nebyl možný. Ekonomická stabilita rodiny tak byla reálně ohrožena.

V roce 2010 se rodičovský příspěvek vyplatil v průměru 359 828 osobám. Jeho příjemce tvořily téměř výhradně ženy, jejich počet činil 354 255. Z uvedeného vyplývá, že rodičovský příspěvek v roce 2010 pobíralo 5573 mužů, což představuje méně než 2,5 % mezi příjemci rodičovského příspěvku.³⁴ I přes nízká čísla v kategorii mužů lze oproti minulým rokům vidět určitý posun, jelikož v roce 2004 pobíralo rodičovský příspěvek 3021 mužů a v roce 2007 pobíralo rodičovský příspěvek 4572 mužů.³⁵

4. Zařízení péče o děti

Po skončení mateřské a případně rodičovské dovolené se v souvislosti s návratem rodiče na trh práce dostává na řadu téma zařízení péče o děti různých věkových kategorií. Tato zařízení jsou nezbytná nejen při sladování rodinného a pracovního života, ale také pro zajištění vzdělávání dětí mimo rodinné prostředí v pozdějším předškolním věku. Obecně je v naší republice zajištění těchto služeb nedostačující, nejzávažnější situace je se zařízeními poskytující služby do tří let věku dítěte, ani mateřské školy nejsou v posledních letech schopny uspokojit poptávku rodičů o umístění dětí a řešení problému v podobě využití nabídek soukromých zařízení je pro většinu rodičů nedostupné z finančních důvodů.

4.1 Služby péče do tří let věku dítěte

V České republice pociťují rodiče značný nedostatek těchto služeb. V roce 2004 provedl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí výzkum zaměřený na nabídku teritoriálně a místně dostupných služeb péče o děti mladší tří let přičemž bylo zjištěno, že nelze pokrýt poptávku rodičů. Na základě nedostatku těchto zařízení jsou děti mladší tří let umístovány do mateřských školek. V ČR lze rozlišit typy služeb péče o děti do tří let věku na zdravotnická zařízení typu jesle a soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání - péče o dítě do tří let v denním režimu a poskytování služeb pro rodinu a domácnost tzv. baby-sitting.

³⁴ Ženy a muži v datech 2011, kód: e-1417-11, Genderové statistiky dostupné na http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011

³⁵ Ženy a muži v datech 2008, kód: 1415-08, ČSÚ, Genderové statistiky dostupné na [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003251EA/\\$File/14150805.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003251EA/$File/14150805.pdf)

4.1.1 Zdravotnická zařízení typu jesle³⁶

Finanční situace rodiny či obavy ze ztráty zaměstnání nedovoluje rodičům zůstat na rodičovské dovolené podobu čtyř let, které umožňuje zákon. Návrat do zaměstnání okolo dvou let věku dítěte není ničím neobvyklým. Jesle jsou tzv. zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče podporující všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. V průběhu 90. let se významně zredukoval počet těchto zařízení z 1043 v roce 1991 na 49 zařízení v roce 2007³⁷, v roce 2002 bylo možné do jeselských zařízení umístit pouhých 5% dětí, které do jeslí docházely v r. 1990.³⁸ V současné době funguje okolo 30 veřejných jeslí. Jesle jsou dotovány z rozpočtu obce jakožto nejčastější zřizovatel. Poplatky za pobyt dětí v jeslích se liší případ od případu, jsou v režii zřizovatele (většinou v rozmezí 2500-5500 Kč měsíčně). Zřízení jeslí je pro menší obce s omezenými prostředky nerealizovatelnou záležitostí, potřeby svého území mohou jen těžko uspokojit. Nízký počet jeselských zařízení souvisí s nedostatkem míst pro děti v mateřských školkách, jelikož se do nich často umísťují děti mladší tří let, viz kapitola 4.2.1 Mateřské školy zřízení státem, obcí, krajem, svazkem obcí.

4.1.2 Soukromá zařízení dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Péče o dítě do tří let v denním režimu neboli soukromé jesle jsou vázanou živností v oboru individuální výchovné péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu se zaměřením na rozvoj široké škály schopností a dovedností přiměřených věku dítěte (rozumových a řečových, pohybových, pracovních, kulturně hygienických návyků apod.). Výši poplatků za umístění dítěte do těchto zařízení je stanovena poskytovatelem na komerční bázi většinou okolo 10 000 Kč měsíčně, dle článku na serveru Novinky.cz se v některých pražských soukromých školkách může měsíční poplatek pohybovat v částce až 20 000 Kč měsíčně.

4.1.3 Služby typu "baby-sitting" dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (služby pro rodinu a domácnost)

Z hlediska zařazení do systému služeb poskytujících péči o děti patří služby typu baby-sitting do služeb péče do tří let věku dítěte i do služeb péče pro děti předškolního věku.

³⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/4>

³⁷ <http://www.mpsv.cz/cs/4>

³⁸ M. Čermáková a kol.: Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice, SÚAV ČR 2002

Poskytování služeb pro rodinu a domácnost je volnou živností, jejíž náplní je zejména zajišťování chodu domácnosti (úklid, péče o zahradu a podobně), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiná obstaravatelská činnost, individuální péče o děti starší tří let v rodinách, nárazové hlídání dětí včetně dětí do tří let věku. Péče o děti do tří let věku v denním režimu není náplní činnosti této volné živnosti. Poskytovatel stanovuje poplatek za službu na komerční bázi, ve větších městech v rozmezí 100-150 Kč za hodinu.

4.2 Služby péče pro děti předškolního věku

Dá se říci, že veřejné mateřské školy tvoří páteř systému nerodičovské péče, které jsou primárně určeny dětem starším tří let, nicméně dle zákona je možné sem umisťovat děti i od dvou let věku. Z tohoto důvodu a také v souvislosti se zvýšenou porodností není nabídka mateřských škol dostačující. Ve školním roce 2009/10 bylo v ČR neúspěšně vyřízeno 29 632 žádostí, ve srovnání se školním rokem 2005/06 se jedná o více než trojnásobný nárůst. Pouhých 58 % obcí je schopno pokrýt poptávku zájemců o umístění v mateřských školách.³⁹ V případě, že se nepodaří dítě do mateřské školy umístit, dostává se rodič do situace, kdy se nemůže vrátit na trh práce a je tak přímo ohrožena sociální a ekonomická situace rodiny. Umístění/neumístění dítěte do mateřské školy a návrat rodiče na trh práce spolu úzce souvisí a bohužel se tyto dvě situace navzájem negativně ovlivňují. Jedním z kritérií umístění dítěte do veřejné mateřské školy je ekonomická aktivita pečujícího rodiče, zároveň však je velmi náročné se do zaměstnání vrátit, nebo si najít novou práci, pokud není zabezpečeno umístění dítěte do mateřské školy.⁴⁰

4.2.1 Mateřské školy zřízené státem, krajem, obcí, svazkem obcí

Jsou regulovány Zákonem č. 561/2004 Sb., školským zákonem a vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, která stanoví podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti a úplatě za vzdělávání. V porovnání se službami do tří let věku dítěte jsou veřejné mateřské školy dostupné po finanční stránce,

³⁹ Informace Ústavu pro informace ve vzdělávání. Předškolní výchova: B3.1 Předškolní vzdělávání – děti v předškolním vzdělávání, podíl 3–5letých dětí ve školním roce 2003/04 až 2009/10 dostupné na <http://www.uiv.cz/clanek/729/2009>.

⁴⁰ Sokačová L. - Zařízení péče o děti v České republice, Gender Studies, o.p.s. dostupné na <http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2274953>

stávají se však nedostupné z hlediska nerovnoměrné regionální kapacity. Poslední ročník mateřské školy zřizované státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí se poskytuje bezúplatně. Ve školním roce 2010/11 vzrostl počet mateřských škol na 4 880 oproti 4 826 v roce 2009/10. V roce 2010/11 nebylo vyhověno 39 483 žádostem o přijetí do mateřské školy. V porovnání s rokem 2009/10 to znamená o 9 849 odmítnutých žádostí více. Mateřské školy navštěvuje 27,5 % dětí mladších 3 let a 21 % dětí s odloženou povinnou školní docházkou (šestiletých a starších).⁴¹

4.2.2 Mateřské školy soukromé, tj. zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona

Tato zařízení jsou regulována zákonem č. 561/2004 Sb., školským zákonem a vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, která stanoví podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti a úplatě za vzdělávání. Financování těchto zařízení je zajištěno dotacemi Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy prostřednictvím krajských úřadů. Vzdělávání se v těchto zařízeních poskytuje za úplatu, její výši stanoví zřizovatel.

4.2.3 Soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Tato soukromá zařízení provozují volnou živnost v oboru mimoškolní výchovy a vzdělávání. Nejedná se o zařízení, která poskytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizovanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních spadajících do sítě škol. Soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona o živnostenském podnikání vykonávají jinou mimoškolní výchovu a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích (vedení takových akcí, zajišťují výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů, výkon dohledu nad dětmi apod.) Náplň oboru po obsahové stránce je specifikována zejména jako výchova dětí starších tří let v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání se zařazením mimo školskou síť, školská a předškolní zařízení. Poplatky za služby jsou stanoveny na komerční bázi jejím poskytovatelem.

⁴¹ Základní statistické údaje z oblasti školství ve školním roce 2010/11, Ústav pro informace ve vzdělávání dostupné na <http://www.reditelskoly.cz/show.asp?id=887>

4.3 Služby péče pro děti mladšího školního věku

Do této skupiny služeb patří zejména školní družiny a kluby. Rovněž sem lze řadit i služby poskytované v režimu volné živnosti z oboru činnosti mimoškolní výchovy a vzdělávání dle Zákona o živnostenském podnikání viz výše Soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. V každém případě tato zařízení ve značné míře usnadňují návrat rodiče na trh práce a velmi ulehčuje sladění rodinného a pracovního života.⁴²

Mezi počty žáků 1. stupně roste podíl žáků ve školních družinách, v posledních třech letech překračuje hranici 50 %. Počet domovů mládeže klesl o 12 mezi roky 2009/10 a 2010/11. V dětských domovech se školou a v diagnostických ústavech narůstá počet dětí (meziročně o 45 dětí a 60 dětí).⁴³

5. Firemní školky⁴⁴

Otázka umístění dětí do školek se s navyšujícím počtem narozených dětí stává velmi aktuální a s ní i téma firemních školek. Legislativní podpora podmínek k budování firemních školek je zakotvena v novele zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) účinná od 1. 9. 2011. Z hlediska novely školského zákona není pro firemní školky zaveden samostatný název, ale bylo využito opisu „mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů“. Má napomoci k řešení palčivé společenské otázky související s aktuálně omezenými kapacitami veřejných mateřských škol a umožnit návrat zaměstnanců firem na pracovní trh. Při splnění zákonných podmínek mají firemní školky právo čerpat dotace, stejně jako je tomu u soukromých škol. Na druhou stranu pro ně vyplývají povinnosti v podobě dodržování souvisejících právních předpisů (zejména plnit hygienické normy, zajistit odborně kvalifikovaný pedagogický personál, realizovat vzdělávání v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání a vytvářet podmínky České školní inspekci k hodnocení kvality činnosti školy), které pro firmy coby zřizovatele znamenají nárůst nákladů na vybudování vlastního vzdělávacího zařízení.

⁴² <http://www.mpsv.cz/cs/4>

⁴³ Cesta ke kvalitě a efektivitě vzdělávání, Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy České republiky v roce 2010, MŠMT, Praha 2011, str. 70

⁴⁴ <http://www.msmt.cz/pro-novinare/firemni-skolky-zakladni-informace>

Mezi opatřeními, jimiž mohou zaměstnavatelé přispět ke sladění osobního a pracovního života, patří firemní školky bezesporu k těm nejdražším. Založení firemní školky však pro zaměstnavatele přináší několikero významných výhod, zejména zlepšení konkurenceschopnosti na trhu práce, vytvoření sociálního zázemí pro zaměstnance – dřívější návrat rodiče do zaměstnání, udržení kvalifikovaných zaměstnanců a omezení fluktuace zaměstnanců obecně, zvýšení prestiže firmy, zvyšování motivace a loajality zaměstnanců.⁴⁵

⁴⁵ Některé firmy s benefitem vlastní firemní školky: Raiffeisenbank – Žirafka, fungující od února 2009; Siemens - Praha Stodůlky, česko-anglický program školky; ČMSS – PampeLiška, volná kapacita centra je k dispozici i pro děti rodičů, jež v ČMSS nepracují.

V. PRÁCE A RODINA – SLAĎOVÁNÍ

Velkou roli při návratu do zaměstnání hrají faktory stejně tak ze strany zaměstnavatele jakož i navracejícího se rodiče a jeho rodiny. Příprava na návrat do pracovního procesu je důležitá zejména pro rychlejší a efektivnější zapojení do pracovních povinností. Je třeba připravit se na návrat v závislosti na oboru a povaze práce. Velmi účelné je navštívit tematický seminář či v ideálním případě sestavit plán pravidelných návštěv před obnovením pracovního procesu. Vedle profesní přípravy je potřeba myslet i na změny v životním rytmu rodiny.

1. Příprava rodiče

V dnešní době se již stále častěji setkáváme s projekty vzdělávacích center, které jsou zaměřeny na podporu slučitelnosti rodinného a profesního života formou vzdělávání těhotných zaměstnankyň ve firmách a vzděláváním rodičů na rodičovské dovolené. Ti v rámci své přípravy na rodičovství a následně péče o nezletilé děti potřebují být systematicky motivováni v oblasti své pracovní seberealizace a neztratit kontakt s firemním prostředím v průběhu odloučení na rodičovské dovolené. Efektivně se tak návrat do zaměstnání po jejím skončení. Změny, které zasáhnou životní rytmus a dosavadní zvyky rodiny lze důkladně promyslet a příprava na ně může zůstat v mentální rovině, lepší je ale absolvovat přípravu skutečnými nácviky všednodenního života. Rodič tak může eliminovat míru stresové zátěže v době, kdy skutečně dojde k znovuzapojení do pracovního procesu.⁴⁶ Přejít z role rodiče na rodičovské dovolené do role rodiče pracujícího lze také usnadnit například sebevzděláváním po dobu mateřské a rodičovské dovolené nebo udržováním kontaktu s bývalým kolektivem.

2. Příprava rodiny na změnu

Návrat do zaměstnání je změnou, která naruší zavedené stereotypy celé rodiny. Podle míry úvazku a typu práce již pravděpodobně nebude možné zajišťovat chod domácnosti a péči o děti bez pomoci partnera anebo prarodičů. Je dobré, aby rodič počítal s delším časovým horizontem zvykání si dětí na skutečnost, že se bude muset po delší dobu obejít bez přítomnosti rodiče. Větší děti se mohou zapojit do domácích prací, menší děti budou

⁴⁶ Junová B., Rydvalová R. – Jak sladit práci a rodinu nezapomenout na sebe, Grada Publishing 2011, s.67 a násl.

potřebovat více pozornosti rodičů zaměřenou na přivyknutí na nový režim rodiny. Všechny zúčastněné strany pak budou ve větší psychické pohodě při nastolení nového chodu domácnosti.

3. Komunikace se zaměstnavatelem

Před samotným návratem na pracoviště by měla proběhnout komunikace mezi rodičem a zaměstnavatelem, prostudování si materiálů a seznámení s novinkami z daného oboru. V případě práce u firmy, která se již snaží umožňovat svým zaměstnancům sladit práci a rodinu, je namístě se před návratem dobře informovat, jaké možnosti se nabízejí a využít maximum nabízených služeb. Zaměstnavatelé by měli být prozřetelní v tom, že vývojem společnosti převládla v potencionálních kvalitních zaměstnancích generace Y⁴⁷ a pozitivní přístup k politice sladování osobního a pracovního života a podpora zaměstnanců- rodičů je klíčem k loajálním a motivovaným zaměstnancům a rovněž k budování dobrého jména firmy na trhu práce.

4. Ženy-matky na trhu práce

Při soudobém vývoji společnosti a postoji k rodičovství se postavení rodičů na trhu práce jeví jako velmi špatné. Pro podporu zaměstnatelnosti a zaměstnanosti vznikají projekty s komplexními programy, které pomohou svým klientům překonat překážky ve začlenění osob s rodinnými závazky na trh práce (především ženy-matky), zkvalitnit a zvýšit jejich znalosti a dovednosti pomocí rekvalifikačních kurzů, podpořit zakládání řemeslných živností, a tím poskytnout příležitost ke sladění rodinného a pracovního života.⁴⁸ Tyto projekty se také pozitivně projevují co do informovanosti společnosti v této oblasti a přispívá k odbourávání zažitého trendu, která ženy-matky vidí pouze v roli vychovatelek dětí.

Níže podrobněji k uplatnitelnosti této specifické skupiny na trhu práce. Pro názornost je rozdělena do tří skupin dle vzdělání, nahraditelnosti a typu pracovní pozice.

⁴⁷ Generace Y: lidé narození 80. - 90. léta 20. stol., jedinci zaměřeni jak na budování kariéry, tak se chtějí věnovat svým zálibám, usilují o dosažení harmonie v zaměstnání a osobním životě, rodičovství důkladně plánují na pozdější věk (30-35 let); JunováB., Rydvalová R. – Jak sladit práci a rodinu nezapomenout na sebe, Grada Publishing 2011, s.15

⁴⁸ Například: soutěž zaměstnavatelů „Firma roku: rovné příležitosti“ vyhlášená Gender Studies, o.p.s.; „Most k rovnováze mezi rodinou a kariérou“, projekt Evropského sociálního fondu v ČR 08/2011-12/2013; „Práce a rodina“, projekt Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. 10/2010-09/2012; „Audit rodina a zaměstnání“, projekt MPSV ČR 10/2011

4.1 Zaměstnání nevyžadující žádné speciální znalosti s nižším finančním ohodnocením a vykazující vysokou fluktuaci (dělnické profese)

V této oblasti je vysoce pravděpodobné, že pracovnice po návratu z rodičovské dovolené, i přesto, že jim zaměstnavatel jejich místo znovu poskytne, o zaměstnání brzy přijdou nebo jej opustí z vlastního rozhodnutí. Důvodem je požadavek na vysoký výkon, který po rodičovské nejsou schopny zvládnout, zejména pokud podcení přípravu na sladění role matky a zavedení nového režimu spojeného s nástupem do zaměstnání. Dalším důvodem jsou výrazné změny na straně zaměstnavatele spojené s vývojem a aplikací nových technologií či změna strategie firmy, které nedokáže pracovnice v rychlém tempu přijmout. Vzhledem k nižším příjmům v tomto sektoru se pracovního místa raději vzdají. Pro vysokou fluktuaci na obdobných pozicích není pro zaměstnavatele efektivní investovat čas a prostředky do zavádění opatření podporující tuto skupinu zaměstnankyň.

4.2 Zaměstnání vyžadující určitou míru znalostí s lehkou zastupitelností (administrativa)

Pracovnice v této skupině jsou si vědomy možného rizika ztráty zaměstnání v důsledku jejich delší absence. Dochází často k navázání komunikace se zaměstnavatelem již v průběhu rodičovské dovolené a je zde značná ochota pracovnic doplňovat si vědomosti, aby mohly navázat ve stejné úrovni jako před opuštěním pracoviště. Na těchto pozicích není u zaměstnavatelů neobvyklá nabídka alternativních pracovních úvazků a to i v době trvání rodičovské dovolené a podporovat tak jejich návrat do zaměstnání. Zájem firem na návratu těchto pracovnic plyne z toho, že již byly vynaloženy nějaké prostředky na jejich školení a zvyšování kvalifikace.

4.3 Pracovnice na manažerských pozicích

Manažerky nenesou tak velké riziko ztráty zaměstnání nebo přesun na jinou pozici v důsledku odchodu na rodičovskou dovolenou jako předchozí dvě skupiny. Lze pozorovat dva trendy při jejich návratu po uplynutí nebo během rodičovské dovolené.

První je typický pro mladší manažerky, které se co nejrychleji snaží vrátit do pracovního procesu, jelikož stále pracují na svém kariérním žebříčku. Často se vrací již po uplynutí mateřské dovolené. Ze strany zaměstnavatele je velká ochota vycházet v potřebách takových pracovnic vstříc, jelikož neztratí kvalitní pracovní sílu na dlouhou dobu.

Druhý trend kopíruje současný vývoj ve společnosti, kdy se mateřství přesně plánuje a posouvá do vyššího věku. Tento trend je typický pro ženy věkové skupiny 35+. Ženy v tomto

věku již většinou dosáhly svých kariérních cílů, mají zajištěné bydlení a jsou zajištěné rovněž finančně. Nedávají tak všanc pokles životní úrovně během rodičovské dovolené. Uchylování k tomuto trendu je proto zřejmé. Zaměstnavatel není u této skupiny pracovníků v dobré pozici, protože tyto ženy si mateřství chtějí užít tak dlouho, jak jen to jde. Zaměstnavatel nemá dostatečné motivátory pro dřívější návrat zaměstnankyně, protože běžně nabízené finanční a jiné hmotné výhody nezabírají. Ve snaze zabránit nebo alespoň zmírnit ztráty, které z dlouhého čekání firmám vznikají, přistupují na nastavení programů dřívějšího návratu matek – manažerek. Jedná se o propojení různých motivačních opatření, podpůrné programy a rozvojové aktivity s cílem přesvědčit pracovníci v této skupině, že dřívější návrat do zaměstnání je pro ni zajímavé (u zaměstnankyň s potenciálem postupu na klíčové pozice).

5. Alternativní pracovní úvazky

Aby bylo možné sladit pracovní život s tím rodinným, je na místě přemýšlet o alternativních pracovních úvazcích. Je totiž těžko představitelné nastoupit osmihodinovou pracovní dobu bez možnosti pravidelné péče o dítě v podobě jeslí, mateřských školek či výpomoc prarodičů, ať už z jakéhokoli důvodu. Alternativní proto, že jsou jakousi alternativou k plnému pracovnímu úvazku. Charakteristickým rysem alternativního úvazku je specifická flexibilita pro daný typ úvazku (časová, místní nebo dle pracovních podmínek). Právě to umožňuje a ulehčuje sladění obou životů, přičemž rodič musí být schopen tyto výhody využít ke svému prospěchu. Měl by si předem rozmyslet, zda je schopen si efektivně zorganizovat svůj čas, objektivně posoudit míru pracovní sebekázně, zda mu bude vyhovovat práce v odloučení kolektivu nebo zvážit, zda je schopen si v domácím prostředí vytvořit vhodné pracovní podmínky. Alternativní pracovní úvazky dávají rodiči možnost určité volnosti a je třeba dostatku sebekázně, aby je mohl účelně využít.

5.1 Zkrácený úvazek

Je jednou z nejčastějších forem alternativního pracovního úvazku. Jedná se o pracovní poměr, jehož podstatou je sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby. Tato flexibilní forma zaměstnání je zakotvena v Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 80 Kratší pracovní doba. Ušetřený čas využívá rodič ve prospěch dětí a domácnosti, avšak ne na úkor zaměstnavatele. Průzkumy dokazují, že takto zaměstnaní pracovníci vykazují až o 20-30%

vyšší produktivitu práce, než kolegové pracující na plný pracovní úvazek.⁴⁹ Častou nevýhodou u této formy zaměstnání je nemožnost využít ostatních benefitů zaměstnavatele, v každém případě velice složitý kariérní postup a samozřejmě nižší mzda, viz citace ze Zákoníku práce.

„§ 80 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.“

Zkrácené formy pracovního úvazku jsou statisticky nejvíce sledované flexibilní druhy organizace práce. V roce 2008 pracovalo v České republice na zkrácenou formu úvazku 8,5 % žen a 2,2 % mužů. Ve srovnání s evropským průměrem se ČR řadí hluboko pod hodnoty ostatních zemí (31,1 % žen a 7,9 % mužů).⁵⁰

5.2 Konto pracovní doby

Při uplatnění konta pracovní doby se předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě a délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit. Podmínkou zavedení konta pracovní doby je jeho sjednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Zákoník práce (viz citace níže) vylučuje uplatnění konta pracovní doby u státu, územního samosprávného celku, státního fondu, příspěvkové organizace, školské právnické osoby zřízené MŠMT, krajem či obcí, u veřejného neziskového ústavního zdravotnického zařízení. Možnosti využít tohoto způsobu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je určeno především zaměstnavatelům, jejichž doménou jsou práce sezónního charakteru (stavebnictví, zemědělství, zimní turistická střediska apod.).

„ 86 Konto pracovní doby

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

⁴⁹ Junová B., Rydvalová R. – Jak sladit práci a rodinu nezapomenout na sebe, Grada Publishing 2011, s.94

⁵⁰ Eurostat 2008 dostupné na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období“

„§ 87

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,

b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a

c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.“

Zaměstnavatel má ze zákona vyplývající povinnost vyhovět požadavkům specifických skupin pracovníků, mezi něž patří rodiče pečující o dítě mladší 15 let, na zkrácený úvazek, v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody.

„ §241

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

(2) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká

závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

- (3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas.“*

5.3 Pružná pracovní doba

Je flexibilní formou práce na principu rozdělení pracovní doby na základní pracovní dobu a volitelnou pracovní dobu. Základní pracovní dobou je předem stanovená pracovní doba, kterou je zaměstnanec povinen strávit na pracovišti. Naopak volitelnou pracovní dobou je časový úsek, kdy pracovník v zaměstnání může být a nemusí. Základní předpoklad je však plné využití pracovního úvazku, jinými slovy řečeno se jedná o součet základní a volitelné pracovní doby ve výši 8 odpracovaných hodin denně. Volitelná doba je řešením pro rodiče, kdy musí zorganizovat pracovní den s ohledem např. na otevírací dobu školského zařízení. Pružná pracovní doba má tři základní formy – pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružné čtyřtýdenní pracovní období a je upravena § 85 Zákoníku práce viz citace.

„§ 85 Pružné rozvržení pracovní doby

- (1) Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (dále jen „volitelná pracovní doba“). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (dále jen „základní pracovní doba“).*
- (2) Začátek a konec pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nepřesáhne 12 hodin.*
- (3) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.*
- (4) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní zejména při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění. V takových*

případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit. “

5.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zákoník práce umožňuje sjednat dohodu provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Jedná se o dohody uzavřené mimo pracovní poměr, pracovní poměr vůbec nevzniká. Osoba, která vykonává práci na základě dohody má statut zaměstnance. Od pracovní smlouvy se liší zejména odlišným vymezením pracovního závazku. Fyzické osoby se nezavazují vykonávat určitou práci podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené době a na stanoveném místě, ale zavazují se k určité pracovní činnosti nebo splnění pracovního úkolu, přičemž zpravidla nejsou vázáni způsobem charakteristickým pro pracovní poměr (pracovní doba, průběžné řízení práce ze strany zaměstnavatele apod.). Jedná se svým způsobem o doplňkový pracovněprávní vztah, který je uzavírán mezi subjekty v případě, kdy není možné (nebo vhodné) sjednat pracovní poměr.

5.4.1 Dohoda o provedení práce

Sjednává se zpravidla za účelem zpracování konkrétního úkolu většinou jednorázového charakteru, přičemž rozsah výkonu práce na základě této dohody je omezen na 300 hodin v kalendářním roce. Horní hranice povolených odpracovaných hodin je dle zákona (níže citace ze Zákoníku práce) myšlena na veškeré uzavřené dohody o provedení práce u jednoho zaměstnavatele. Při příjmech nepřesahujících 5 000 Kč měsíčně neodvádí zaměstnavatel za své zaměstnance odvody na zálohy na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Finančnímu úřadu odvádí tzv. srážkovou daň z příjmu ve výši 15%.

„§ 75 Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“

5.4.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá na práce s opakujícím se charakterem. Dohoda o pracovní činnosti může být sjednána i v případě, že rozsah práce nedosáhne limitu 300

hodin v kalendářním roce, práci však nelze vykonávat v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Časová dotace 300 hodin se posuzuje za období, na které byla dohoda uzavřena, nejdéle za období 52 týdnů (níže citace ze Zákonníku práce). Co se týká povinnosti odvodů pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, je zaměstnavatel v případě činnosti vykonávané na základě této dohody řádně za zaměstnance platit. Příjmy z této činnosti podléhají dani z příjmu a zahrnují se do přiznání k dani z příjmu fyzických osob a započítávají se do důchodových dob a příjmů. Pokud pracovník není zaměstnán souběžně v hlavním pracovním poměru, má nárok na výplatu nemocenské. Náhradu za dovolenou zaměstnanec nedostává.

„§ 76 Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

(5) Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“

VI. ZÁVĚR

Postavení žen na trhu práce bylo a je stále složité. V české společnosti je představa o mužských a ženských rolích bohužel silně zakořeněna díky zažitým stereotypům, které ženám předurčují místo především v rodině a domácích povinnostech, i když v posledních letech došlo tomto směru k určitému posunu. Těžko říci, zda v pozitivním slova smyslu, jelikož se domnívám, že na ženy začaly být kladeny dvojnásobné nároky. Očekává se totiž od nich, že stále budou precizně vykonávat jak role hospodyněk a manželek, tak role matek i výkonných pracovnic v jedné osobě. Muž je stále vnímán jako živitel rodiny. Tyto genderové normy výrazně negativně ovlivňují pozici žen participujících na trh práce. Ani zaměstnankyně-matky, které již jistého postu na svém kariérním žebříčku dosáhly, nemají díky mateřství jednoduchou cestu při návratu na trh práce. Otázkou zůstává, z jakého důvodu se mateřství stává obecným diskriminačním znakem na trhu práce?

Zásadní změny související s úpravou rovného zacházení na poli české legislativy vyvstaly připojením ČR k zemím OSN a později členstvím v Evropské unii. Nejvýznamnější právní normou upravující rovné zacházení a ochranu před diskriminací je tzv. Antidiskriminační zákon, jímž se do českého právního řádu implementovala řada směrnic týkajících se rovných příležitostí.

V posledních letech je i v České republice vidět nárůst aktivit spojených s genderovou rovností a jako významný krok správným směrem k usnadnění pozice žen na trhu práce v průběhu jejich životního cyklu shledávám vznik různých projektů se záměrem podpořit jejich zaměstnatelnost, zvýšit znalosti a dovednosti pomocí rekvalifikačních kurzů či pomoc s překonáním překážek se začleněním při návratu do zaměstnání po skončení mateřské a rodičovské dovolené. I díky těmto projektům začíná být tato problematika vnímána jako závažný sociologický problém. Abych byla „genderově spravedlivá“, musím také zmínit fakt, že v posledních letech stoupá počet otců na rodičovské dovolené, k čemuž dochází také vlivem částečného potlačení platových nerovností. S přihlédnutím k udržení ekonomické stability rodiny se muži pobírající nižší příjmy než ženy, rozhodnou pro zákonnou možnost čerpat rodičovskou dovolenou.

Stěžejním tématem postihující ženy na trhu práce pocitují ve sladování osobního a pracovního života. Pro rychlejší a efektivnější zapojení do pracovních povinností je nezbytná jak příprava rodiče, tak pozvolná příprava změny režimu celé rodiny. Dosažení harmonizace rodinného a profesního života bývá obtížné obzvláště pro matky samoživitelky a tím spíše,

uvědomíme-li si nedostatečnost především státních zařízení poskytující služby péče o děti ať už do tří let nebo od tří let věku dítěte.

Trend soudobé společnosti udává generace, která není zaměřena pouze na profesní vývoj a budování kariéry se striktně oddělenými rolemi mužů a žen, ale rovněž se chce věnovat svým zálibám, cestování a udržovat životní styl ve způsobu trávení volného času i po založení rodiny. Specifickým znakem této generace je důkladné plánování potomků na pozdější věk 30-35 let. Jelikož i já patřím k této generaci (jak je zde nazývána „generace Y“), ztotožňuji se s trendem upouštění od tradičního rozdělení rolí a dodávám, že bez partnerské spolupráce a vstřícného přístupu zaměstnavatelů nevidím reálné šance na dosažení harmonického sladění kariérního života a rodičovského poslání ženy.

RESUMÉ

The topic of women in the labour market and equal opportunities for women and men in the labour market in recent years has devoted considerable attention. The beginning of the 90th was the time when the ČR (ČSR) began to form alliances with the first efforts to improve the status of women in society. But only in recent years began on this issue speaks and it is now treated as a serious social problem. Czech legislation is generally classed as inadequate in comparison with a modern community law. The fundamental legal norm governing in the ČR equal treatment and protection against discrimination is the Anti-Discrimination Act. As in most countries, female unemployment is in the ČR persistently higher than among men. In the case of equal opportunities between men and women in the labour market it is gaining ground especially in gender discrimination. Settled stereotypes predispose women to the place primarily in the family and household responsibilities. Men are still perceived as breadwinners. These gender norms negatively and significantly affect the position of women participating in the labour market. Due to the high demands placed on women in terms of management roles as housewives and working roles, it is difficult to achieve harmonization of family and professional life, and with no partnership and positive attitude of employers it is rather impossible.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

1. Literatura

ČERMÁKOVÁ Marie: Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2002

FORMÁNKOVÁ Lenka, RYTÍŘOVÁ Kristýna: ABC feminizmu, Nesehnutí, Brno 2004

HAŠKOVÁ Hana, KŘÍŽKOVÁ Alena: Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2003

JUNOVÁ Blanka, RYDVALOVÁ Renata: Jak sladit práci a rodinu... a nezapomenout na sebe, Grada Publishing 2011

KUCHAŘOVÁ Věra, ZAMYKALOVÁ Lenka: Aktuální otázky postavení žen v ČR, VÚPSV Praha 1999

NĚMCOVÁ Iveta: Antidiskriminační zákon a jeho zdroje, Diplomová práce, Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně 2008/2009

SOKAČOVÁ Linda (ed.): Kariéra-rodina-rovné příležitosti, Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce, Gender Studies 2006

SOKAČOVÁ Linda: Zařízení péče o děti v České republice, Gender Studies 2011

2. Genderové statistiky, projekty a průzkumy

CESTA KE KVALITĚ A EFEKTIVITĚ VZDĚLÁVÁNÍ, Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy České republiky, MŠMT Praha 2011

GENDEROVÉ STEREOTYPY, výzkum Sociologického ústavu AV ČR 2010

PRŮZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ O POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE, Sociologický ústav AV ČR, 2003

ZAOSTŘENO NA ŽENY A MUŽE 2008, ČSÚ 2008

ZVYŠOVÁNÍ KAPACITY VEŘEJNÉ SPRÁVY V BOJI PROTI DISKRIMINACI NA TRHU PRÁCE, projekt Centra ProEquality 2011

ZÁKLADNÍ STATISTICKÉ ÚDAJE Z OBLASTI ŠKOLSTVÍ VE ŠKOLNÍM ROCE 2010/2011, Ústav pro informace ve vzdělávání 2011

ŽENY A MUŽI V DATECH 2008, generová statistika ČSÚ

ŽENY A MUŽI V DATECH 2011, generová statistika ČSÚ

3. Právní předpisy

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací

4. Internetové zdroje

www.czlobby.cz

www.czso.cz

www.epravo.cz

www.feminismus.cz

www.genderstudies.cz

www.lidskaprava.poradna-prava.cz

www.mpsv.cz

www.msmt.cz

www.nesehnuti.cz

www.proequality.cz

www.reditelskoly.cz

www.socioweb.cz

www.vzdelavani-zen.cz