

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo posoudit českou právní úpravu týkající se zvláštních pracovních podmínek žen. Právní úprava dané oblasti je koncipována v souladu s komunitárním právem a právem EU. Ve své práci jsem se zaměřila na analýzu platné české právní úpravy, přičemž jsem poukazovala na změny nového zákoníku práce a neopomněla jsem popsat ani historický vývoj tématu. Na závěr bych provedla celkové zhodnocení.

Trh práce v ČR je charakterizován vysokou zaměstnaností žen a vykazuje zřetelné nerovnosti, samozřejmě v neprospěch něžnějšího pohlaví. Přetrvávající diskriminace spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížném dosahování řídicích a rozhodovacích pozic.

V ČR i nadále bohužel přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti a flexibilitě ženské pracovní síly, a to zvláště v důsledku připsaných sociálních rolí ženy, zejména jako matky a hospodyně. Muži naopak bývají považováni za hlavní živitele rodiny. Je tomu tak v důsledku tzv. „dvoupříjmových domácností“. Obecně se ale požaduje spolupodíl obou na výdělečné činnosti. Musíme si také uvědomit, že překonání tohoto rozdělení rolí není jen záležitostí žen, ale celé společnosti. Ženy i muži podceňují kompetence mužů pro participaci v rodině, i přesto však roste akceptace „muže v domácnosti“.

V životě každé ženy, která má rodinu s dětmi, má rozhodování, jak rozdělit svůj čas a síly mezi rodinu a práci, velký význam. Vysokoškolsky vzdělané ženy to mají o to těžší, že často vykonávají náročnější práci, která nesnese dlouhodobou absenci z důvodu ztráty dovednosti.

Česká právní úprava zvláštních pracovních podmínek žen je podle mého názoru na vysoké úrovni a zákoník práce poskytuje ženám dostatečnou ochranu. Můžeme ale najít i některé nedostatky v souvislosti s mezinárodními úmluvami a komunitárním právem. Tak např. na základě úmluvy č. 45 MOP zakazuje zákoník práce v § 238 odst. 1 některé práce všem ženám bez rozdílu. Zákaz je však v rozporu se směrnicí 76/2007/EHS. Institut převedení na jinou práci, úprava vysílání na pracovní cesty a přeložení je podle mého názoru dostačující, stejně jako ochrana před rozvázáním pracovního poměru během těhotenství. Zákaz práce přesčas a institut úpravy pracovní doby jsou také vyhovující. Stát by měl motivovat zaměstnavatele, aby více dbali zájmů zaměstnanců s dětmi a více jim vycházeli vstříc.

Mateřská a rodičovská dovolená jsou dva instituty, které jsou v českém právu upraveny spíše nadstandardně ve srovnání s ostatními evropskými státy. V České republice byla i přesto porodnost velmi nízká. Výjimkou je poslední rok, kdy došlo k jejímu výraznému zvýšení, a to z důvodu příznivého věkového rozložení obyvatelstva, kdy rodí silné ročníky narozené v sedmdesátých letech. V současné době je také trend, že žena má první dítě až po 30. roku svého věku, kdy už je dostatečně materiálně zabezpečena. Je pravděpodobné, že se za několik let porodnost zase sníží.

Od ledna letošního roku byla provedena reforma týkající se rodičovského příspěvku. Narozdíl od minulé úpravy si v současné době žena může zvolit, jak dlouho chce být se svým dítětem doma a jaký stupeň čerpání uplatní. Může volit mezi třemi stupni: rychlejší, standardní a pomalejší variantou. Reforma je dobrým krokem, neboť zavedení tří variant rodičovské dovolené přináší rodičům možnost volby a přizpůsobení dovolené potřebám jejich i potřebám dítěte. Nevýhodou je nemožnost změnit vybranou variantu čerpání dovolené v jejím průběhu, neboť není jednoduché odhadnout potřeby dítěte a možnosti rodiče v následujících letech. Za úvahu by možná stálo pozměnit reformu a umožnit rodičům měnit vybranou „rychlost“ dovolené během jejího čerpání.

Naše republika se potýká i s nedostatkem předškolních zařízení pro děti. V případě, že si rodiče zvolí kratší rodičovskou dovolenou, po jejím skončení potřebují umístit dítě do školky nebo si zařídit jeho hlídání. Stát by tedy měl podporovat vznik předškolních zařízení, příp. prodloužit dobu, na kterou je možno dítě umístit do těchto zařízení.

Další oblastí, ve které jsou ještě rezervy jsou flexibilní metody práce jako např. práce na dálku, práce přes internet nebo práce na částečný úvazek, které by rodičům umožnily lepší využití času. Pomoc rodinám s dětmi musí být pojímána jako investice do budoucnosti, nikoliv jen jako zátěž státního rozpočtu.

Zajímavým tématem jsou také muži a jejich péče o děti. V této oblasti došlo k velkému pokroku. Prvním impulsem bylo zavedení rodičovské dovolené v roce 2001, která umožnila také mužům pečovat o své dítě během prvních let jeho života. Takového mužů pozvolna přibývá, i když se nejedná o běžný jev.

Pracovníprávní úprava v oblasti pracovních podmínek žen je v zásadě v souladu s evropskými dokumenty, nicméně i přesto dochází často k jejich porušování ze strany zaměstnavatelů, kteří např. ženy při nástupu do zaměstnání nutí podepsat dohodu o tom, že po určitou stanovenou dobu neotěhotní. Takové chování je diskriminační a zaměst-

navatelé na něj nemají nárok. I přesto se ženy brání jen málokdy, protože se obávají o ztrátu svého zaměstnání, příp. o to, že by nenašly jiné místo.

Úprava zvláštních pracovních podmínek žen je stále se vyvíjející oblastí práva a plno změn můžeme ještě v budoucnu očekávat. Co tedy dále s touto úpravou? Je velmi obtížné najít adekvátní míru ochrany žen tak, aby byly chráněny jejich oprávněné zájmy, ale aby nebyly zároveň odmítány zaměstnavateli. K tomu je třeba přijmout i návrh antidiskriminačního zákona.

I když považuji českou úpravu za téměř dostatečnou, věřím, že podmínky pro ženy, ale také pro rodiny s dětmi, se budou nadále zlepšovat a stát bude aktivně prosazovat propopulační politiku ve všech směrech.