

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

DIPLOMOVÁ PRÁCE
HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍCH
PODMÍNEK ŽEN V ČESKÝCH ZEMÍCH

Vedoucí diplomové práce : JUDr. Kristina Koldinská, Ph. D.

Zpracovala : Lucie Štěpaníková

2006

„ Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

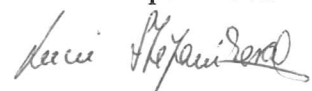
V Praze dne 19. dubna 2006

Lucie Štěpaníková



„Děkuji paní JUDr. Kristině Koldinské, Ph. D. za poskytnuté konzultace,
připomínky a pomoc při výběru literatury a při vypracování práce.“

Lucie Štěpaníková

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lucie Štěpaníková', written in a cursive style.

OBSAH

I.	Úvod	4
II.	Vývoj pracovních podmínek žen	6
	1. Vývoj od středověku do 19. století	6
	1.1. Situace ve středověku	6
	1.2. Vývoj pracovních podmínek v 19. století	8
	1.3. Ochranné zákonodárství dělnic	10
	2. Situace v českých zemích	11
	2.1. Možnosti práce a vzdělání	11
	2.2. Problematika žen dělnic	11
	2.3. Učitelské povolání	13
	2.4. Vzdělávání	14
	2.4.1. Univerzitní	14
	2.4.2. Středoškolské	14
	2.5. Emancipace	16
	2.6. Zákonná ochrana	16
	2.6.1. Postavení žen	17
	2.7. Změny v zákonodárství	17
	2.8. Práva žen v zaměstnání	19
	2.9. Pracovně právní zákonodárství	19
	3. 1. republika	21
	3.1. Postavení ženy v období 1. republiky	21
	3.2. Pracovní právo za 1. republiky	22
	3.3. Těhotenství a mateřství	22
	3.4. Osmihodinová pracovní doba	23
	3.5. Živnostenské podnikání	24
	3.6. Státní a veřejní zaměstnanci	26
	3.7. Porodní asistentky a lékařky	28
	3.8. Vzdělání	29
	3.9. Noční práce žen	29
	4. Okupace	31

4.1. Protektorátní právní předpisy	31
4.2. Zákonodárství prozatímního státního zřízení	32
5. Situace od 2. světové války do vydání zákoníku práce	34
5.1. 40. léta	34
5.2. 50. léta	34
5.3. 60 léta	36
6. Mezinárodní dokumenty	38
6.1. Vliv dokumentů na českou právní úpravu.....	38
6.2. Přehled mezinárodních dokumentů.....	39
7. Pracovní právo po vydání zákoníku práce	43
7.1. Zákoník práce	43
7.2. Zaměstnanost žen.....	43
7.3. Příčiny vzrůstu zaměstnanosti žen.....	44
7.4. Postavení žen v pracovně právních vztazích.....	45
7.5. Právní úprava obecných pracovních podmínek žen	47
7.6. Mzdová rovnoprávnost žen	48
7.7. Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek	48
7.7.1. Mateřská dovolená	50
Závěr.....	52
Použitá literatura	56

I. ÚVOD

Problematika vývoje pracovních podmínek žen je neustále se vyvíjejícím tématem, které není ani v dnešní moderní době úplně uzavřeno. Fakticky můžeme tuto problematiku vysledovat již hluboko do minulosti, avšak z právního hlediska můžeme o tomto tématu hovořit sotva od konce 19. stol. S vývojem ženských pracovních podmínek úzce souvisí nerovnoprávné postavení žen s muži, které toto téma jistě po celá staletí pochopitelně ovlivňovalo. Rovnoprávné postavení žen s muži nebylo až do modernější doby zakotveno v žádných a to ani základních dokumentech, především v oblasti ústavních zákonů, ale ani z hlediska neprávního, tj. v daném společenském pojetí. Zásada rovnoprávnosti tedy nebyla uznána jako princip významný pro další právní oblasti, v tomto případě pro právo pracovní.

Problematice ženské otázky v oblasti pracovního práva předcházely boj o získání volebního práva pro ženy, který se stal v průběhu 19. století základní otázkou takzvaného ženského emancipačního hnutí.

Otázka samotného postavení žen v pracovním právu souvisela jistě i s rozmachem industrializace. Průmyslová výroba zvětšovala počet žen, které odcházely od dosavadních prací vykonávaných v okruhu domácnosti na nová pracoviště.

V neposlední řadě hrálo významnou roli také feministických hnutí, které se v průběhu 19. století snažilo zejména o prosazení volebního práva žen, práva na práci, na vzdělání a na celkovou změnu postavení ženy.

Dá se říci, že významnější změny v právním postavení ženy se však odehrály až ve 20. letech 20. století, kdy se tyto dlouhodobé požadavky žen, především na formulování a zákonného zakotvení jejich rovnoprávného postavení v právních předpisech začaly uskutečňovat. Ve 20. letech 20. století bylo ženám ve většině vyspělých států přiznáno volební právo a ústavní zákony začaly přiznávat ženám alespoň formální rovnost před zákonem. Tak tomu bylo i v Československu za období 1.

republiky. Ve skutečnosti však přetrvávala v nejrůznějších oblastech, pracovní právo nevyjímaje, stále velká diskriminace. Další vývoj této otázky je charakterizován především vzrůstající vzdělaností žen, s tím související vzrůstající kvalifikací a s jejich stále výraznějším včleňováním do pracovního procesu.

Dalším mezníkem byla také 2. světová válka. Ženy byly nuceny k masivnějšímu vstupu do pracovního procesu. Tímto nuceným vstupem však byla plně prokázána jejich nejen pracovní, ale i společenská rovnost s muži. Po 2. světové válce se zaměstnanost žen stala samozřejmostí. U nás byl tento vývoj ovlivněn obdobím komunistického režimu a institutem tzv. pracovní povinnosti. Problematikou však nadále zůstávaly, a můžeme říci že stále ještě zůstávají nejrůznější otázky spojené s nižším platovým ohodnocením a také se zastáváním méně kvalifikovaných míst. Ženy se stejným odborným vzděláním a stejnou praxí zastávaly na konkrétním pracovišti méně odpovědná a tudíž i hůře placená místa v porovnání s jejich mužskými kolegy. Svou roli zde jistě hrála a stále ještě hraje tradiční představa o biologicko společenské úloze ženy jako matky, jíž tato úloha společně s péčí o domácnost znemožňuje plné pracovní uplatnění.

II. VÝVOJ PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN

1. VÝVOJ OD STŘEDOVĚKU DO 19. STOLETÍ

1.1. Situace ve středověku

Prvopočátky ženské práce spadají hluboko do historie a jsou spjaty zejména s hrady a dvory, ve kterých bývalo zaměstnáváno velké množství žen. Jejich pracovní náplní bývalo předení, tkaní, šití a vyšívání. U těchto dvorů byly zřízeny rozsáhlé dílny, ve kterých vykonávaly ženy činnost, za kterou však nedostávaly mzdu, pouze stravu. Ubytovány bývaly nedaleko dílen. Toto uspořádání souviselo s institutem poddanství. Každý hrad tvořil spolu s polnostmi určité samostatné hospodářské středisko. Na polnostech hospodařili poddaní, jejichž práce i život patřili pánovi hradu. Dalším ženským zaměstnáním byla samozřejmě služba na hradě, ať už se jednalo o obsluhu, vaření, úklid apod.

Drobné změny v tomto zavedeném uspořádání nastávaly jen pomalu a byly spjaty především s rozkvětem měst a také s rozkvětem cechovního řemesla. Ženy byly pochopitelně vyloučeny z cechovních sdružení, nicméně řada řemeslníků přibírala na pomoc ke své práci i manželky a dcery. Nešlo ještě samozřejmě o samostatné provozování řemesla, první nucené cechovnictví i pro ženy je zaznamenáno ve 14. stol. v německých zemích. Ani zde však pravidla pro provozování živnosti nebyla pro obě pohlaví stejná. Prakticky šlo nejvíce o případy, kdy žena ovdověla a převzala tak provozování řemesla po zemřelém manželovi, za jehož života se na tomto provozování živnosti většinou také podílela. Již od 16. stol. bylo uznáváno právo na další provozování živnosti ovdovělé ženě, jež mělo sloužit k výživě nejen její ale i jejích dětí. Jedním z mnoha omezení bylo např. to, že žena směla v takovém případě převzít učedníky svého muže, ale nesměla přibírat další, což mělo za důsledek skutečnost, že se po několika letech musela provozování řemesla tak jako tak vzdát.

Nejvíce žen se takto věnovalo provozování řemesla v textilním průmyslu při tkalcovských ceších. Například ve Slezsku ve 14. stol.

prestoupil počet žen, soukenic, počet mužů¹. Ženy však byly činné i v dalších oborech, jako např. pekařky, kožešnice, vyšivačky znaků, apod.

Dalším důvodem pro zvyšování počtu žen snažících se o samostatný výdělek byl fakt, že počet žen převyšoval výrazně počet mužů. Tyto ženy pak neměly šanci vdát se a byly tak odkázány samy na sebe.

Ženská práce se tak začala poměrně výrazně rozmáhat, ale tím také postupně rostla snaha o její zamezení. Jedním z důvodů byla také obava z konkurence levné pracovní síly ze strany mužů. Do konce 17. stol. se pak pomalu podařilo vytlačit ženy z provozování cechovního řemesla. Ženy tak byly nuceny stáhnout se do své vlastní domácnosti, kde provozovaly živnost nadále, avšak bez vázanosti na cechy.

Dalším výrazným mezníkem byl v 18. stol. vynález stroje poháněného napřed vodní silou, posléze silou parní. Začalo docházet k rozmachu strojové práce a tím i k výraznému vzrůstu zaměstnávání žen, neboť bylo najednou potřeba velké množství zaměstnanců, ať mužů, žen, či dětí.

Co se týče postavení žen ve světě můžeme zaznamenat jejich poměrně značné svobodné postavení v 15. stol. Např. ve Španělsku se do roku 1469 ženy uplatňovaly ve veřejné správě, na univerzitách jako profesorky, jakož i v jiných oblastech veřejné správy. Značný stupeň této svobody pak ve Španělsku skončil za vlády Isabely Kastilské, která byla pod velkým vlivem katolické církve. U nás měly ženy poměrně rovnocenné postavení za doby husitské a v desetiletích po ní.

Situace ohledně jakýchkoli právních dokumentů byla v této době pochopitelně naprosto nedostatečná. Nemůžeme zde prakticky mluvit o jakékoli právní úpravě, natož o zohlednění pracovních podmínek žen. Vůbec prvním dokumentem s pracovních-právními aspekty v českých zemích byl Horní zákoník Václava II. (1300-1305). Hovořilo se v něm například o úpravě délky pracovní doby. V 16. stol. byly vydány četné čelední řády, která obsahovaly pravidla pro uzavírání čeledních smluv. V 2. pol. 19. stol. sloužily k úpravě pracovních-právních vztahů na

¹ Srov. Braunová L. Ženská otázka, její dějinný vývoj a její hospodářská stránka, Praha 1902, s. 38

panstvích zejména robotní patenty. Teprve až koncem 19. stol. se začaly vyskytovat obecnější úpravy pracovně-právních vztahů a stát začal pomalu zasahovat do původně soukromoprávních vztahů.

1.2. Vývoj pracovních podmínek v 19. stol

Rozdíly ve vývoji zaměstnanosti žen souvisely pochopitelně i s příslušností ke společenské vrstvě. V případě šlechtického stavu přicházely v úvahu povolání vychovatelek, dvorních dam apod. U stavu měšťanského se jednalo zejména o povolání učitelké, v průběhu 19. stol. se však začala postupně objevovat i povolání lékařek a ošetřovatelek.

Co se Rakouska- Uherska týče, vzdělání na lékařské univerzitě mohly ženy získat pouze na nerakouských univerzitách. Ačkoliv se ženy v rakouském mocnářství směly účastnit přednášek na univerzitách již od roku 1878, jako studentky byly připuštěny až roku 1897, a to pouze na filozofické fakultě. Medicínu směly oficiálně studovat a být zkoušeny až o pár let později. V Uhersku byla situace nepatrně příznivější, tam mohly ženy studovat na všech fakultách již od roku 1896.²

K přípravě na univerzitní vzdělání sloužila četná, zprvu převážně soukromá, dívčí gymnázia v Praze, Vídni, Budapešti, která byla otevírána v průběhu 90. let 19. stol.

Přesto i na přelomu 19. a 20. stol. byly pro ženy otevřeny jen úzké obory, jako např. lékařky, lékárnice a především učitelky, nemluvíme-li o dělnickém stavu, a dále pak poštovní a telegrafní úřednice, kancelářské úřednice atd. K rozvoji ženských povolání přispěly v neposlední řadě i četné ženské spolky, které rozvíjely myšlenky feminismu a rovnoprávnosti žen s muži.

Podle statistik vzrůstu mužské a ženské práce v době od roku 1880 do roku 1890 byl přírůstek mužské práce 14,02% , kdežto přírůstek práce

² Srov. Braunová L. Ženská otázka, její dějinný vývoj a její hospodářská stránka, Praha 1902, s. 123

ženské byl 33,19%³. Podle další statistiky o přehledu povolání v Rakousku se dovídáme, že z celkového počtu 61 382 žen pracovalo 18 050 jako nejrůznější úřednice (nejpočetnější skupinou byly poštovní a telegrafní úřednice, kterých bylo 2 703), 21 417 jako učitelky, 3 079 v uměleckých povoláních, 37 lékařek a 14 623 ošetřovatelek a porodních bab, 332 spisovatelek, žurnalistek a stenografek, 137 lékárníků, atd. Pokud jde o procentuální vyjádření měšťanských výdělečně činných žen, jedná se o číslo 12,23%⁴.

Častým jevem bylo také zaměstnávání vdaných žen, které k práci nutily špatné ekonomické podmínky. V Rakousku však byla práce vdaných žen podmíněna souhlasem manžela. Pokud chtěla žena uzavřít pracovní smlouvu, musel k tomu dát souhlas její manžel, jinak mohla být smlouva zrušena podáním manželova odporu i bez dodržení výpovědní lhůty.

Jak již bylo řečeno, na konci 18. stol. měly pro rozvoj zaměstnanosti žen v ženských profesích velký význam vynálezy tkalcovského stavu, spřádacího stroje, parního stroje atd. Proto byl vzrůst ženské práce nejrychlejší v těch oblastech, kde se používání strojů vyvinulo na nejvyšší úroveň. Od roku 1880 do roku 1890 vzrostl počet žen pracujících v dělnických profesích z 3 642 864 na 5 310 639⁵. Náhle totiž vzrostla potřeba necvičené pracovní síly a pochopitelně také nejlevnější. Zde můžeme vidět, že otázky platových podmínek, které byly ve srovnání s muži nedostatečné, byly velkým problémem již od prvopočátku provozování ženské práce.

Nejdůležitějšími dělnickými obory z hlediska zaměstnanosti žen byly výroba konfekce, módních doplňků, krajkářství, pletení, tkaní, ale i např. výroba tabáku. Významnou událostí byl vynález šicího stroje. V polovině 19. stol. tak začalo vznikat velké množství módních závodů, kterým šicí stroj umožnil výrobu ve větším množství.

³ Srov. Braunová L. Ženská otázka, její dějinný vývoj a její hospodářská stránka, Praha 1902, tabulka s. 149

⁴ Srov. tamtéž, tabulka s. 152- 155

⁵ Srov. tamtéž, tabulka s. 214

Koncem 19. stol. se začaly ženy dělnice také hromadně organizovat. Roku 1892 existovalo v Rakousku 4 263 ženských dělnických organizací, roku 1896 5 761 a roku 1899 to bylo 9 206⁶. Prováděly především systematickou agitaci po celém rakouském území. Obecně šlo ženským dělnickým hnutím o zákaz noční práce žen, zavedení zákonné osmihodinové pracovní doby pro ženy, rozšíření ochranných ustanovení pro těhotné a šestinedělky, zákaz zvláště škodlivých prací, rozšíření zákonných ochranných ustanovení na domácí průmysl, apod.

1.3. Ochranné zákonodárství dělnic

Co se týče ochranného zákonodárství dělnic, rozvíjelo se v Rakousku jen velmi pomalu. Ještě v roce 1885 nebyla zakázána ani noční práce, ani práce pod zemí. Teprve později, v 90. letech 19. stol. byl ustanoven jedenáctihodinový pracovní den, čtyřnedělní ochrana šestinedělek a byla zakázána jak práce pod zemí, tak noční práce.

Ochranné zákonodárství dělnic se vztahovalo na továrny, různé podniky a dílny, kromě těch, ve kterých pracovali členové rodiny. Situace do konce 19. stol. vypadala následovně. Pracovní doba žen byla v továrnách stanovena na 11 hodin, ženy měly právo na hodinu a půl přestávky. Přesčasy byly dovoleny, ale pouze se zvláštním povolením, ne však více než 15 týdnů v roce. Výjimky ale existovaly a byly povoleny pro celá výrobní odvětví. Noční práce byla zakázána jen pro tovární podniky od půl 9 večer do 5 hodin do rána. Opět i zde byly přípustné výjimky a to v živnostenských podnicích. Nedělní práce byla zakázána, avšak i zde bylo možno udělit výjimku. Práce pod zemí byla zakázána. Zvláštními nařízeními práce v podnicích, které byly zdraví nebezpečné, mohla být určitá práce také zakázána. Ochranná doba těhotných nebyla žádná, ochranná doba šestinedělek byla 4 týdny, při pracích na zemi v dolech týdnů 6.

⁶ Srov. Braunová L. Ženská otázka, její dějinný vývoj a její hospodářská stránka, Praha 1902, s. 367

2. SITUACE V ČESKÝCH ZEMÍCH

2.1. Možnosti práce a vzdělání

Pokud se týče českých zemí, nebyla situace příliš odlišná nejen od celého Rakouska, ale ani od zbytku evropských mocností. Jak již bylo řečeno, od poloviny 19. stol. přibývalo v Evropě žen a naopak ubývalo mužů. Přespočet žen se stal palčivým problémem, který vedl ke vzrůstu nucené zaměstnanosti žen. Problémem bylo, že často jedinou výchovou dívek byla jejich výchova jako hospodyně, manželky a matky. Těm z dívek, které se neprovdaly, a tím nemohly samy sebe zabezpečit, nezbývalo než se snažit najít práci, kde by využily svých dovedností. Vzhledem k jejich výchově šlo především o povolání vychovatelek, společnic, ošetřovatelek, případně písařek či účetních. Hovoříme samozřejmě o tzv. střední třídě. Nelze opomenout ani situaci, kdy i provdaná žena byla nucena, vzhledem k materiálnímu nedostatku rodiny, hledat práci. Zde byla situace ještě komplikovanější, nehledě k potřebnému souhlasu manžela. Pro takovouto ženu z měšťanského prostředí přicházela v úvahu sotva hra na klavír.

Lepší situace nebyla ani pokud šlo o vzdělání. Středoškolské i univerzitní vzdělání bylo ženám zapovězeno, teprve roku 1870 byla v Praze otevřena dívčí pedagogická škola.

2.2. Problematika žen dělnic

Ženská práce byla tolerována především u nižších vrstev, kde bylo běžnou situací zaměstnávání provdaných žen v továrnách, především v textilním a oděvním průmyslu. Ženská práce byla nadto levnější než práce mužská. V roce 1880 se takto v Rakousku živilo až 26% žen, statistiku přímo ohledně českých zemí nemáme⁷. Pokud nejen provdané ženy z nižších vrstev nepracovaly v továrnách, často si přivydělávaly jako pradelny nebo posluhovačky. Jako služebné či pomocnice

⁷ Srov. Lenderová M. K hřichu i k modlitbě, Praha 1999, s. 254

v domácnosti bylo zaměstnáno asi 6% žen⁸. V 60. letech 19. stol. si za ušití tuctu pánských košil vydělala průměrná šička asi 6-7 zlatých. K tomu potřebovala při 15-ti hodinové pracovní době zhruba 20 dnů. Naopak za ušití tuctu zástěr si vydělala 40 krejcarů a nad touto prací strávila asi 2 dny. Průměrný výdělek na den byl tedy něco kolem 20-30 krejcarů⁹. To pochopitelně na slušné živobytí nestačilo, nemluvě o častých zdravotních problémech, které se u takto zaměstnaných žen často vyskytovaly. V mnoha případech tedy šití sloužilo jen jako možnost přivýdělku. Tuto tíživou situaci žen- dělnic se snažily řešit různé spolky, které usilovaly o zakládání dívčích škol, které by umožnily ženám dosáhnout potřebného vzdělání k tomu, aby se mohly samy uživit. To že ženy byly z nutnosti ochotny pracovat za mnohem nižší mzdy než muži, vedlo ke snižování mezd obecně.

Nejvíce žen- dělnic našlo uplatnění v textilním, tabákovém a sklářském průmyslu, tvořily asi 13% všech zaměstnanců. Od 20. stol. začaly ženy hromadně pracovat v dalších odvětvích, jako např. v průmyslu polygrafickém, chemickém, výrobě oděvů a prádla, klobouků a rukavic. Asi 5% žen pracovalo v obchodě¹⁰.

Od poloviny 90. let 19. stol. byla vláda pod silným tlakem veřejnosti, aby zákonně přispívala k lepším pracovním podmínkám žen a také aby zaváděla povinné pojištění v nemoci a ve stáří. Právo na penzi sice dělnice měly, ale za takových podmínek, které v podstatě nebylo možno dodržet. V prvních 15-ti letech např. dělnice nesměla zameškat jediný den práce. Pokud toto nedodržela, mohla ztratit i 14 roků práce, co se týkalo nároků na penzi. Pracovní doba byla výrazněji omezena až roku 1906 na 9 hodin denně a v roce 1910 na 51 hodin týdně¹¹.

V zemědělství byla situace snad ještě horší než v průmyslu, vládly zde totiž ještě takřka polofeudální vztahy, kdy zaměstnavatel měl vůči čeledi

⁸ Srov. Lenderová M. K hříchu i k modlitbě, Praha 1999, s. 254

⁹ Srov. Neudorfllová M. L. České ženy v 19. stol., Praha 1999, s. 41

¹⁰ Srov. tamtéž, s. 301

¹¹ Srov. tamtéž, s. 308

ze své pozice všechna práva, včetně práva čeled' tělesně trestat. Zaměstnanci měli mnoho povinností a málo práv, která byla často jen „na papíře“ a ve skutečnosti se k nim nepřihlíželo.

Také služebné tvořily zvláštní kategorii zaměstnaných žen s nejnižšími platy a pouze malou právní ochranou. Jejich pracovní podmínky se lepšily jen velmi pomalu. Služební řád v Rakousku byl totiž velmi zastaralý a nebral v úvahu potřeby služebnictva.

2.3. Učitelské povolání

První ekonomicky nezávislé ženy nejen v Rakousku byly učitelky. Postavení učitelek veřejných ústavů upravoval říšský zákon z května 1869, na jehož základě vznikly veřejné učitelké ústavy pro ženy. Podmínkou k přijetí do ústavu byl věk 15 let a ukončené základní vzdělání. Nadto musela uchazečka prokázat tělesnou způsobilost, mravní bezúhonnost a složit přijímací zkoušku. Dále mohly být zřizovány i soukromé učitelké ústavy, které vznikaly jak v Praze tak i mimo ní. První absolventky učitelkého ústavu tak začaly působit v praxi v 70. letech 19. stol.

Roku 1880 vykonávalo kvalifikovanou práci (učitelka, ale i ošetřovatelka a úřednice) pouhých 0,2% žen¹². Původně mohly učitelky působit pouze na dívčích školách, teprve posléze na školách smíšených. V chlapeckých třídách však mohly vyučovat jen od 1. do 3. třídy. Zajímavostí z dnešního pohledu je, že ženy, na rozdíl od svých mužských kolegů, musely dodržovat celibát.

V roce 1896 učilo na veřejných školách v Čechách asi 28% žen, na školách s českým vyučovacím jazykem asi 29%¹³. Od roku 1874 fungoval v Čechách Spolek pražských učitelek, který se mimo jiné snažil o zlepšení podmínek pro ženy vykonávající učitelké povolání.

¹² Srov. Lenderová M. K hříchu i k modlitbě, Praha 1999, s. 255

¹³ Srov. tamtéž, s. 255

Povolání učitelek patřilo v minulém století k nejrozšířenějšímu zaměstnání žen. Ještě v roce 1907 však školský zákon nepřipouštěl učitelky do jednotřídních smíšených škol a u více třídních smíšených škol je připouštěl pouze do 1. třídy. Nesrovnalosti byly nejen v otázkách platů, ale i řazení do jednotlivých kategorií. V roce 1906 bylo na obecných školách zaměstnáno v 1. kategorii 4064 učitelů a 640 učitelek, ve 2. kategorii 1955 učitelů a 808 učitelek. Na postu ředitele působilo v téže době 2335 učitelů 32 učitelek¹⁴.

2.4. Vzdělávání

2.4.1. Univerzitní

Co se vzdělání týče, první řádné studentky byly přijaty na filozofickou fakultu v Praze roku 1897, jak dovoloval ministerský výnos z 23.3.1897. Jejich studium trvalo 3 roky a po jeho ukončení se staly středoškolskými profesorkami. V roce 1901 promovala na filozofické fakultě v Praze první doktorka filozofie. V září roku 1900 bylo podle ministerského nařízení povoleno lékařské a farmaceutické studium žen. Podmínkou přijetí bylo rakouské státní občanství a maturita. První žena promovala na pražské lékařské fakultě roku 1902.

2.4.2. Středoškolské

Roku 1863 byla založena Městská dívčí škola v Praze, do které byly přijímány dívky po ukončení šesté třídy základního vzdělání. Byla to první škola tohoto druhu na území celého Rakouska. Roku 1865 byla založena první dívčí průmyslová škola, která byla orientovaná hlavně pro nižší vrstvy, na rozdíl od městské dívčí školy, určené především pro měšťanské dívky. Roku 1872 byla také v Praze otevřena první obchodně-průmyslová škola pro dívky. Podobné školy začaly být postupně zakládány i v jiných městech.

¹⁴ Srov. Neudorflová M. L. České ženy v 19. stol., Praha 1999, s. 130

Počátkem 80. let 19. stol. byla v Praze otevřena vyšší dívčí průmyslová škola. Mimo jiné se zde vyučovalo i účetnictví, obchodní záležitosti, rytí a malování na sklo, šití, pletení a vyšívání. Od roku 1887 mohly žákyně získávat živnostenské listy k zakládání samostatných podniků.

Školský zákon z roku 1869 umožnil otevření učitelského povolání pro ženy a během sedmi let vzniklo asi 23 ženských učitelských ústavů. Celkový počet učitelek v českých zemích v této době byl 1603.

Pokud jde o toto vzdělávání dívek, do 90. let 19. stol., jednalo se pouze o soukromé školy, které byly zakládány od 60. let 19. stol. i zásluhou nejrůznějších ženských spolků. Teprve od 90. let 19. stol. tu byla pro dívky možnost studovat i na státních školách.

U soukromých škol šlo zpočátku o jednoleté až tříleté průmyslové a obchodní školy v Praze, Brně a v jiných městech. Prakticky zaměřené předměty zde převážně vyučovaly odborně vzdělané učitelky. Ty získávaly své vzdělání nejprve v klášterních školách, až posléze na školách pedagogických a v lyceích, které byly zakládány od 70. let 19. stol., největšího rozmachu však dosáhly v průběhu deseti let před začátkem 1. světové války. Od 80. let 19. stol. vznikala také řada škol hospodyňských, které byly zaměřeny především na praktické vzdělání ženy jako hospodyně.

Konečně roku 1890 došlo k otevření dívčího gymnázia Minerva v Praze. Toto gymnázium bylo prvním dívčím gymnáziem ve střední Evropě, přesto však bylo gymnáziem soukromým. Maturita na tomto gymnáziu umožňovala dívkám od konce 90. let studium na některých fakultách Univerzity Karlovy. Do 90. let nemohly dívky v habsburské říši skládat maturitu ani soukromě. Jak již bylo zmíněno od poloviny 90. let bylo povoleno absolventkám gymnázia mimořádné studium na filozofické fakultě Univerzity Karlovy a od konce století dokonce studium řádné. Od roku 1897 mohly ženy začít navštěvovat lékařskou fakultu jako mimořádné posluchačky, od konce století mohly školu

navštěvovat jako posluchačky řádné. V roce 1896 byl vydán zákon, kterým bylo v podstatě uznáno vzdělání žen- lékařek, které tohoto vzdělání dosáhly v cizině. Roku 1909 bylo gymnázium přeměněno na gymnázium reálné, což umožňovalo absolventkám získat širší možnost pracovního uplatnění i bez studia na vysoké škole.

Tato škola byla také jedna z prvních, kde bylo roku 1912 zavedeno pravidlo, že zde mohou působit učitelky i po svém sňatku (navzdory zákonnému ustanovení o celibátu učitelek), ovšem pod podmínkou, že v případě mateřství si za sebe najdou náhradu, a to na dobu určitou.

V průběhu 90. let 19. stol. byly zakládány i další dívčí školy.

2.5. Emancipace

Emancipace přišla do Čech poměrně opožděně a ve srovnání se západní Evropou tu byly určité odlišnosti. Nezačala se totiž vymezovat proti mužskému světu, jak tomu bylo jinde, ale začala s ním naopak spolupracovat. Čeští muži považovali ženu za spolupracovnici v otázkách prosazování vlastenectví. Počátky emancipace se tedy v Čechách ubírají zmíněným směrem. Do snah o větší zaměstnanost žen a rozšíření vzdělání zasáhla proto jen do té míry, pokud šlo o snahu po uplatnění dovedností především neprovdaných dívek, jejichž život touto skutečností podle dosavadního uvažování ztrácel smysl.

2.6. Zákonná ochrana

Za doby habsburské říše byla celková zákonná ochrana žen velmi nedostatečná. Zákony byly zastaralé a nereflektovaly postavení žen ve společnosti ani jejich potřeby.

Od 70. let 19. stol. se ženy začaly dožadovat rovnoprávného postavení s muži, byly zde požadavky na větší právní a sociální ochranu jako např. zákaz noční práce žen, na zrušení celibátu učitelek apod. Byly požadovány stejné platy za stejnou práci, zkrácení pracovní doby pro ženy, a pochopitelně i politická rovnoprávnost, zejména volební právo.

Až do roku 1914 převládal názor, že žena nemůže mít nikdy stejná práva jako muž. V té době byl také v platnosti občanský zákoník z roku 1811, který takovéto postavení zakotvoval. Zákon č. 142 z 21. 12. 1867 prohlašoval pro všechny státní občany stejná práva a to svobodu vědy, vyučování, svobodu volby povolání, právo petiční, shromažďovací a spolkové, svobodu osobní a živnostenskou. Toto však nebylo uplatňováno na ženy. Žena byla téměř rovnoprávná s mužem, co se týče svobody slova a tisku, práva shromažďovacího, svobody víry a svědomí a práva volného stěhování. V ostatních právech, jako bylo právo spolkové, svoboda vědy a vyučování, svoboda volby povolání a svoboda živnostenská, byla zákonem omezena.

Do konce 90. let 19. stol. byla ženám nedostupná většina oborů, zásadním důvodem byl fakt, že pro tyto obory byla potřeba odborná nebo specializovaná kvalifikace, kterou však zákon ženám neumožňoval. Tiskovými řády č. 142/1868 a č. 161/1894 byly ženy vyloučeny ze svobody slova a tisku.

2.6.1. Postavení žen

Podle § 91 a 92 občanského zákoníku z roku 1811 neexistovala osobní svoboda ženy v manželství. Podle § 127 se mohl manžel zmocnit majetku manželky a podle § 199 a 211 nebyla žádná žena způsobilá spravovat své majetkové záležitosti, pokud neměla otce ani manžela, musel jí být ustanoven poručník. Pokud žena spravovala majetek dítěte-sirotky, podléhala kontrole poručníka. Poručníkem se nikdy nemohla stát žena. Vzhledem k 1. světové válce byla roku 1914 poručnická a dědická práva žen rozšířena.

2.7. Změny v zákonodárství

Velkým problémem byla snaha změnit zákonodárství ve vztahu k těhotným pracujícím ženám. Zákon jim zakazoval pracovat 2 týdny před porodem a 4 týdny po porodu, ale zároveň neměly ve většině

případů nárok na žádnou finanční náhradu, pojištění žen totiž nebylo pro zaměstnavatele povinné.

Samostatné úpravě podléhala práce žen v dolech. K určitému zlepšení v zákonodárství došlo v 80. letech 19. stol., přesto však šlo o úpravu nedostatečnou. Ženy se musely vracet do práce 3 až 4 týdny po porodu. Počet žen zaměstnaných v dolech byl v roce 1886 6548 žen a roku 1899 6126 žen, přičemž nejvíce bylo takto zaměstnáváno žen především ve Slezsku a Haliči¹⁵.

Snahy o změnu úpravy zákona můžeme vidět i v oblasti celibátu učitelek. Od 60. a 70. let 19. stol. jejich počet rapidně vzrostl a byl zde předpoklad, že práci učitelky se bude věnovat jen neprovdaná dívka, která ani v budoucnu se sňatkem nepočítá. I vzhledem k možnému zájmu o toto povolání, bylo spojeno se zákazem uzavřít sňatek. Argumentace pro tuto úpravu byly různé. Šlo především o tu argumentaci, že žena, podle tehdejšího pohledu, potřebuje zvláštní ochranu proti mužům, kteří by o ní mohli jevit zájem, pouze z důvodů že vydělává peníze. Dalším argumentem bylo to, že učitelka musí jít svým žákyním příkladem, a to svým bezúhonným životem. S tím se pochopitelně z pohledu tehdejší morálky sňatek a mateřství neslučovalo. Ustanovení o celibátu bylo v zákoně zakotveno počátkem 20. stol. (§ 14 školského zákona z roku 1901) a vyvolávalo velkou vlnu nevole. Na Moravě bylo toto ustanovení zakotveno o něco později, a to roku 1904. Do této doby se mohly učitelky bez omezení vdávat.

Za zrušení celibátu vznikla řada iniciativ a petic, které navrhovaly, aby byla učitelkám v době mateřství vyplácena náhrada z penzijního fondu, neboť jejich příspěvky byly v nepoměru k tomu, co pak dostávaly z fondu zpět. Na druhou stranu, učitelům z tohoto fondu bylo vypláceno 4x více než do něho přispívali. Zákon nebyl za doby Rakousko-Uherské říše zrušen, ale jak už bylo zmíněno, těsně před začátkem 1. světové války se začaly vdané učitelky na školách tolerovat.

¹⁵ Srov. Neudorfllová M. L. České ženy v 19. stol., Praha 1999, s. 107

2.8. Práva žen v zaměstnání

Co se týče práv žen v zaměstnání, zůstávala stále velmi omezená a jen postupně bylo nutno při tvorbě nových zákonů brát větší ohled na zdraví zaměstnanců, včetně žen. V 80. letech 19. stol. bylo uzákoněno že žena smí nastoupit do pracovního poměru v dole, továrně, či na stavbě už 4 týdny po porodu, avšak nesmí pracovat mezi osmou hodinou večerní a pátou hodinou ranní. Zákaz noční práce žen se nevztahoval na ženy pracující v dolech. V roce 1880 pracovalo v továrnách v Rakousku 346 226 mužů a 178 261 žen (ty převážně v textilním průmyslu)¹⁶.

Roku 1884 byl novelizován živnostenský řád, který omezoval pracovní dobu na 11 hodin. Roku 1911 pak byla vládním nařízením ministra obchodu č. 169/1911 ř. z. zakázána noční práce žen v podnicích nad 10 zaměstnanců a byl ustanoven jedenáctihodinový nepřetržitý noční klid. K výraznějšímu omezení pracovní doby došlo roku 1905, a to novelou zákona č. 21/1895 o nedělním a svátečním klidu v živnostech na 9 hodin, a v roce 1910 na 51 hodin týdně.

2.9. Pracovně-právní zákonodárství

Pracovně-právní úpravu nebyla soustředěna od počátku do jednoho uceleného kodexu, ale byla roztržena v nejrůznějších zákonech a nařízeních. Zmínku nalézáme např. ve Všeobecném rakouském občanském zákoníku z roku 1811, kterým byla upravena námezdní smlouva. Dalším právním dokumentem upravujícím pracovně-právní vztahy byl živnostenský řád č. 227/1859, ve kterém je zakotvena úprava o vysvědčeních a průkazech. Co se týče úpravy pracovních podmínek žen, v § 94 se hovoří o tom, že ministr obchodu může označit škodlivé živnostenské výkony, kde ženy mohou být používány podmíněčně. Ženy mohly být zaměstnány v pravidelném živnostenském zaměstnání 6 neděl po slehnutí.

¹⁶ Srov. Neudorfflová M. L. České ženy v 19. stol., Praha 1999, s. 153

Dalším takovým zákonem je zákon č. 115/1884 ř.z. o zaměstnání mladistvých dělníků a ženštin, kde nalézáme úpravu o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví. V hornictví mohly pracovat ženy a dívky, jakéhokoli stáří jen ve dne, šestinedělky až 6 neděl po slehnutí. Jen pokud lékař povolil, mohly ženy po porodu nastoupit do zaměstnání již po čtyřech týdnech. Ženy mladší 18-ti let mohly být zaměstnány v hornictví pokud to neškodilo jejich tělesnému vývoji.

Oba uvedené předpisy platily až do vydání zákoníku práce, ustanovení o jejich zrušení najdeme v § 279.

Vládní nařízení ministra obchodu č. 169/1911 ř.z., jímž se vydávají zvláštní předpisy na ochranu života a zdraví dělníků v živnostenských závodech, ve kterých se konají knihtiskařské a kamenotiskařské jakož i písmolitecké práce, upravovalo zákaz určitých prací pro ženy. Upravovalo také ochranu života a zdraví dělníků v živnostenských závodech.

Dalším zákonem je např. zákon č. 15/1914 o služebním poměru státních úředníků a státního služebnictva.

3. PRVNÍ REPUBLIKA

3.1. Postavení ženy v období 1. republiky

Jak již bylo zmíněno v pasáži pojednávající o době Rakouska-Uherska, hlavní úprava právního postavení ženy se nacházela stále v občanském zákoníku, který v § 92 přímo stanovil povinnost ženy pomáhat podle svých sil v domácnosti a ve výdělku. Ohledně pomoci ve výdělku se zde rozuměla práce zejména v domácnostech zemědělských, řemeslnických a obchodnických, v nichž souviselo manželovo zaměstnání přímo s domácností. Pokud však bylo jeho povolání od domácnosti odděleno, jako např. u advokátů, veřejných úředníků apod., nešlo požadovat na manželce, aby se účastnila na výdělečné pomoci v takovémto povolání. Manželka však i za výkon takovéto práce neměla nárok na odměnu, neboť svou pomocí jen plnila povinnost stanovenou v § 92 občanského zákoníku. Nemohla ani žádat na manželovi zvláštní odměnu za práce, které konala v jeho podniku.

S tímto souvisí i otázka zaopatření na dobu stáří a pracovní neschopnosti, na kterou vzhledem k absenci odměny neměla pochopitelně také nárok. Všechna tato ustanovení činila ženu závislou na manželovi a také na trvání institutu manželství. Skončení ženiny pracovní povinnosti v domácnosti a ve výdělku nastávalo jen v případě ukončení spolužití s manželem, tzn. pokud bylo manželům povoleno oddělené bydliště, pokud došlo k rozvodu manželství nebo pokud bylo manželství skončeno rozlukou či prohlášením tohoto manželství za neplatné.

Manželka neměla povinnost k výdělečné činnosti mimo domácnost, tj. k výdělku, kterým by pomáhala manželovi. Pokud se rozhodla k provozování samostatného povolání, nebylo k tomu zapotřebí manželova souhlasu, jako např. při obchodním podnikání ženy, ale v podstatě nemohla tuto svou samostatnou činnost vykonávat proti jeho vůli. V opačném případě jí bylo takto provozované povolání přičítáno k tíži a k vině na případném rozvodu.

Podle Ústavy z roku 1920 byla sice v § 106 vyhlášena rovnost mezi mužem a ženou, ale v rodinném právu, jak bylo uvedeno, přetrvávala právní nadřazenost manžela nad manželkou. Ve stručnosti se tato úprava v § 91 a 92 občanského zákoníku dá shrnout tak, že muž byl hlavou rodiny, řídil domácnost a žena byla povinna plnit co muž nařídil.

3.2. Pracovní právo za 1. republiky

Pracovní právo se jako samostatné právní odvětví vytvořilo až v novější době. V mezinárodním měřítku se tímto odvětvím zabývají mezinárodní orgány, jimiž jsou Mezinárodní úřad práce v Ženevě a Mezinárodní konference práce. Československo bylo od počátku členem mezinárodní organizace práce a jako první průmyslový stát v Evropě uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu, stejně jako i ustanovení o mateřské dovolené, ustanovení o úhradě výdajů při mateřství a smlouvu o noční práci žen.

Pracovní smlouva byla upravena především v předpisech občanského zákona, přičemž však jednotlivá pracovní odvětví byla upravena ve zvláštních zákonech. Jednalo se například o předpisy práva živnostenského, předpisy o pracovní smlouvě soukromých úředníků, obchodních pomocníků a obdobných zaměstnanců, zvlášť byly také upraveny poměry domovnícké, poměry domácích dělníků, čeledi atd. Předpisy občanského práva platily v těchto případech podpůrně.

3.3. Těhotenství a mateřství

Postavení ženy v pracovní smlouvě v době těhotenství, porodu a šestinedělí bylo upraveno v občanském zákoně, kde se hovořilo v § 1154 b) případ prvý: „ po 14-ti denním zaměstnání přísluší zaměstnanci nárok na mzdu nejvýše týdenní i tenkrát, když z důležité příčiny, týkající se osoby, nemohl vykonávati práci nebo službu, pokud si toto nepřivodil úmyslně nebo hrubou nedbalostí.“ Do tohoto případu patřil i porod. Těhotenství, porod a šestinedělí se za normálního stavu za nemoc

nepokládali. Zaměstnankyně měla tedy nárok na týdenní mzdu podle tohoto prvního případu. Jen pokud se k těhotenství, porodu nebo šestinedělí přidružila nemoc, měla zaměstnankyně nárok vedle lékařského ošetření na mzdu podle ustanovení o nemoci nebo úrazu.

Odlišná úprava se vyskytovala např. v zákoně o soukromých zaměstnancích č. 154 z roku 1934 (celým názvem o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení), podle něhož, jak bylo zakotveno v §9, měl zaměstnanec právo na plat až do 6-ti neděl, kdy nemohl konat práce pro nemoc nebo pro úraz, které si nezpůsobil ani úmyslně ani hrubou nedbalostí. Ženám toto právo náleželo v případě porodu, byly-li v témž podniku zaměstnány nepřetržitě alespoň 2 roky. Odlišná úprava se týkala také státních a jiných veřejných zaměstnanců a zaměstnankyň.

Zákon č. 221/1924 Sb. o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří zavedl dávky v mateřství, na které měla zaměstnankyně právo po dobu 6-ti týdnů před porodem a 6-ti týdnů po porodu. Tuto dobu prodloužil na 18 týdnů až zákon č. 99/1948 Sb. o národním pojištění.

3.4. Osmihodinová pracovní doba

V roce 1918 byl vydán zákon č. 91 o osmihodinové pracovní době, který spolu s prováděcím nařízením ministra sociální péče ve srozumění se zúčastněnými ministry č. 11 z roku 1919 stanovil pro všechny pracovníky podniků v něm uvedených 8 hodin práce ve 24 hodinách nebo nejvýše 48 hodin týdně. Pro osoby zaměstnané v domácnosti zaměstnavatele stanovil zákon 12-ti hodinový odpočinek, z něhož alespoň 8 hodin mělo připadnout na odpočinek v době noční a půl hodina na odpočinek v době polední. Zákon obsahoval také ustanovení o noční práci, která byla ženám zakázána. Zaměstnávat ženy v době od 10. hodiny večerní do 5. hodiny ranní bylo možno jen výjimečně a bylo k tomu potřeba svolení ministra sociální péče, který mohl vybraným

skupinám podniků takovouto práci povolit. Šlo pochopitelně o ženy starší 18-ti let a jen pokud to vyžadovala nepřetržitá služba v podniku nebo zde byl zvláštní zřetel k veřejným zájmům a podmínkou byla též skutečnost, že nešlo o práci namáhavou.

Mladistvých zaměstnanců ženského pohlaví do 18 let mohlo být užíváno jen k pracím lehkým, které nebyly na újmu jejich zdraví a nepřekážely jejich tělesnému vývoji. K pracím podzemním se smělo používat jen dělníků mužského pohlaví.

Odlišnou úpravu měly ženy taktéž co do jednodenní nerušené přestávky, která na rozdíl od mužů začínala pro ženy v továrnách již v sobotu ve 2 hodiny odpoledne. Také zde mohla být provedena výjimka za podmínky, že nebude překročena maximální 48 hodinová týdenní pracovní doba. Jednalo se např. o prádelny, mlékárny apod. Noční práce pak byla povolena zejména v nemocnicích, hotelích, divadlech atd.

Po vlně protestů, především ze strany mezinárodní ženské organizace, byl zákon doplněn o ustanovení, že zákaz noční práce se nemá vztahovat na ženy ve vyšších službách a na vedoucích místech, a měl náležet pouze k ochraně dělnic.

3.5. Živnostenské podnikání

Co se týče živností můžeme uvést, že již v roce 1880 vedlo samostatně živnost asi 8% žen, většinou vdov, které živnost zdědily po manželovi¹⁷.

Živnostenské podnikání bylo upraveno živnostenským řádem č. 227 z roku 1859. Zde bylo uvedeno, že „pohlaví nečiní rozdílů při povolení provozovati živnost.“ Jedinou výjimkou byly zednické, tesařské, kamenické a studnařské živnosti, kdy mohla být živnost udělena pouze osobám mužského pohlaví.

Zákon upravoval i ochranu ženy v mateřství. Žena v šestinedělí mohla být zaměstnávána v živnostenském zaměstnání nejdříve 6 neděl po porodu.

¹⁷ Srov. Lenderová M. K hříchu i k modlitbě, Praha 1999, s. 254

Další zvláštní ustanovení pro ženy byly u těžkých prací. Při stavbách železnic mohly být zaměstnávány ženy starší 16-ti let jen k lehčím pracím.

Další ustanovení se týkalo práce žen při stavbách a lomech, kdy byla ženám po 6. měsíci těhotenství zakázána práce s břemeny jakéhokoli druhu. Při pracích v lomech, hliništích a pískovnách ženy ve vysokém stupni těhotenství nesměly být zaměstnávány vůbec. Ženy nesměly pracovat s olovem a zakázána jim byla i práce v podzemí.

O předchozích úpravách pojednával také zákon č. 91/1918 Sb., který v §11 zakotvoval zákaz práce žen v podzemí, hovořil právě o tom, že ženy mladší 16 let nesměly být zaměstnávány při režijních stavbách železničních a v jejich pomocných provozech. Ženy mladší 18 let směly podle tohoto zákona vykonávat pouze lehké práce, které nemohly poškozovat jejich tělesný vývoj. Byl zde, mimo jiné, uzákoněn zákaz noční práce žen od 10. hodiny večerní do 5. hodiny ranní. Všechna tato ustanovení však měla četné výjimky.

Jiné omezení se týkalo práce v tiskárnách, kde byly ženám určité práce zakázány úplně a u některých jim byla kvůli jejich bezpečnosti předepsána např. úprava oděvů a vlasů.

Ve všeobecných předpisech se také např. udávala zaměstnavatelům zvláštní povinnost, aby dbali u dívek a žen kromě zdravotních potřeb také k mravnosti.

Další rozdíl se týkal průkazu způsobilosti, kterého bylo třeba k povolení provozování řemeslné živnosti. Obecně bylo nutné předložit předepsaný důkaz způsobilosti, ale u řemeslných živností provozovaných ženami mohly ženy podat průkaz způsobilosti i jiným způsobem. Živnosti, jichž se toto týkalo, byly vyjmenovány v nařízeních a šlo např. o řemeslné živnosti, jako např. vyšívání zlatem, stříbrem a perlami, živnost oděvnícká, modistická, výroba umělých květin a ozdobování per. Jakým způsobem podá žena důkaz způsobilosti bylo ponecháno na uvážení živnostenského úřadu. Takovým důkazem mohlo být i

vysvědčení určitých škol a učilišť. Vysvědčení pak nahrazovalo průkaz o vyučení. To se týkalo zejména oděvnictví.

Jiným okruhem byla živnost hostinská a výčepní, kde byla upravena zejména ženská obsluha nebo v některých případech úplně zakázána. Dělo se tak především z důvodů omezení prostituce.

V neposlední řadě upravoval živnostenský řád případ původu živnosti v situaci, kdy živnostník zemřel a zůstavil po sobě jako dědičku manželku. Pokud ta chtěla živnost nadále provozovat, učinila tak na základě jejího vdovského práva oznámením živnostenskému úřadu. Vdovské právo náleželo vdově ze zákona, ohlášení zde fungovalo pouze z důvodů evidenčních. Vdovské právo zanikalo novým sňatkem ovdovělé ženy.

3.6. Státní a veřejní zaměstnanci

Tuto oblast upravoval zákon č. 15 z roku 1914 o služebním poměru státních úředníků a státního služebnictva, ze kterého vyplývá, že neexistovaly zásadní rozdíly mezi ženskými a mužskými zaměstnanci, platila pro ně stejné předpisy, jak tento zákon, tak i jiné upravující služební poměry. Postavení veřejných a státních zaměstnanců upravovaly v neposlední řadě i četné instrukce, zkušební řády a interní výnosy.

Odlišné bylo postavení žen po jejich sňatku. Podle zákona potřebovaly ženy, které měly děti nebo byly provdány a které se ucházely o místo pomocné kancelářské síly, zvláštního povolení ústředního úřadu. Pokud se již takto zaměstnaná žena provdala, mohlo dojít i k jejímu propuštění. Toto ustanovení zrušilo až vládní nařízení č. 113/1926 Sb., které výslovně hovoří o zrušení celibátu a o tom, že zaměstnankyně nemůže být vypovězena proto, že se provdala nebo se stala matkou.

Celibát učitelek byl zrušen již zákonem č. 455/1919 Sb., to znamenalo že učitelky tím že se provdaly, nemusely opustit místo ve školní službě. Jen při počáteční službě bylo nutno k uzavření sňatku opatřit povolení Okresní školní rady. Jinak tomu bylo u dozorkyň, kde dozorkyně

nesměla být vdaná. V opačném případě došlo ke skončení služby. Podobná byla situace u zaměstnankyň státních drah. Ty potřebovaly k sňatku předchozí svolení, se kterým však souviselo dobrovolné zrušení služebního poměru tříměsíční výpovědí. Také v jiných zaměstnáních existovaly situace, kdy vdané uchazečky byly na místa přijímány jen se svolením ústředního úřadu, šlo např. o místa sekundářů ve státních léčebných ústavech, o místa ve všeobecné nemocnici v Praze, o místa ošetrovatelská atd. Tato vázání sňatku na povolení se odůvodňovala zvláštní povahou služby nebo zaměstnání.

Je však potřeba poznamenat, že např. v případě celibátu, nebyl tento institut svázán s určitým zaměstnáním či službou, neboť muži za stejných podmínek takto omezení nebyli. Toto jakož i jiná ustanovení vycházelo jistě i z občanského zákona, který svými ustanoveními stanovuje určitou podřízenost ženy vůči muži.

Mezi další rozdíly mezi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi se týká i zvyšování platu. Zaměstnanci náleželo právo na zvýšení platu, tzv. výchovné, na děti manželské i nemanželské, zatímco zaměstnankyni za stejných pracovních podmínek takovéto právo nenáleželo.

Co se týkalo těhotenství a mateřství, měla zaměstnankyně právo na 3 měsíční dovolenou, vztahující se ke dni porodu. Za to náleželo zaměstnankyni pouze tzv. služné, které ovšem muselo činit alespoň 80% jejího služebního příjmu. Pokud tomu tak nebylo, náležel zaměstnankyni doplatek. Po dobu trvající více jak 3 měsíce měla zaměstnankyně nárok jen na bezplatnou dovolenou.

Problematickým ustanovením bylo mateřství podle vládního nařízení č. 113/1926 Sb. o úpravě služebních a platových poměrů státních zaměstnanců. Ods. 1 §8, bod 6 hovoří o tom, že: „Jen se svolením ústředního úřadu může být za okolností hodných zvláštního zřetele ustanovena pomocnou kancelářskou silou uchazečka, která má děti nebo je provdána. Nastane-li u uvedeného zaměstnance již ustanoveného okolnost uvedená u předchozího odstavce pod bodem 6, budiž

neprodleně zařízeno, čeho je v zájmu služby třeba.“ Dále se v nařízení říká: „Objeví-li se dodatečně, že zaměstnanec byl ustanoven na základě nesprávných údajů, nebyl-li dispensován (provdaná či mající děti), může být bez dalšího propuštěn, jakmile tyto okolnosti vyjdou najevo.“

3.7. Porodní asistentky a lékařky

Jiným oborem, který byl upraven zvláštní normou, byla práce porodní asistentky. Toto odvětví bylo upraveno ministerským nařízením č. 216 z roku 1897. Za doby 1. republiky byl vydán zákon č. 200/1928 Sb. o pomocné praxi porodnické, který obsahuje ustanovení o pomocné praxi porodnické a o vzdělání a výcviku porodních asistentek. Nutností k provozování praxe bylo dosažení diplomu v ústavu speciálně zřízeném k výcviku porodních asistentek. Dalšími podmínkami byla např. československá státní příslušnost. Porodní asistentky mohly udělovat odborné rady před porodem, pomáhat při porodu a ošetřovat matku i novorozené dítě po dobu 10-ti dnů po porodu. Byly povinné obstarat zápis do matriky o narození dítěte. Porodní asistentka nesměla být vinna trestným činem, který se týkal přerušení těhotenství, tzv. vyhnání plodu. Byla povinna oznámit porod, nemoc nebo úmrtí a to bez prodlení příslušnému úřadu. Pokud by tak neučinila, hrozilo jí odebrání diplomu.

Samostatná úprava se týkala podmínek pro přijetí do státních ústavů pro výcvik porodních asistentek. Stalo se tak vládním nařízením č. 154/1929 Sb o podmínkách pro přijetí do státních ústavů pro vzdělání a výcvik porodních asistentek, o zkouškách přijímacích, o výši školného, výši zkušebních tax, o zkouškách prospěchových a o zkoušce závěrečné, o znění diplomu a znění slibu. Jednou z podmínek bylo lékařské vysvědčení o duševní a tělesné způsobilosti k výkonu porodnické praxe a osvědčení o tom, že není těhotná. Stáří uchazeček muselo být minimálně 20 let a maximálně 35 let.

Dalším oborem v oblasti zdravotnictví bylo povolání lékařek, jakož i povolání lékařů, které bylo upraveno vládním nařízením č. 23/1927 Sb o

úpravě platových poměrů obecních (městských) a obvodních lékařů. Stejně jako u jiných veřejných zaměstnanců měly lékařky po dobu 3 měsíců nepřítomnosti ve službě z důvodů těhotenství nebo mateřství právo na 80% služebního platu. I v dalších oblastech zde byla podobná úprava jako u státních zaměstnankyň.

3.8. Vzdělání

Pro zaměstnanost a zlepšování pracovních podmínek žen bylo důležité i jejich vzdělávání. Po absolvování školy dosahovaly stejné hodnosti a stejných titulů jako muži. Statistika vypovídá o tom, že ve školním roce 1934/35 studovalo na univerzitách z celkového počtu 21 320 posluchačů 4 197 žen, na vysokých školách technických z celkového počtu 8 734 posluchačů to bylo žen 321, a na akademii výtvarného umění z celkem 182 posluchačů 28 žen. V témž školním roce ukončilo úspěšně studium z 984 právníků i 82 žen, ze 742 lékařů 129 lékařek, filosofickou fakultu dokončilo ze 107 posluchačů i 43 žen. Na středních školách studovalo ze 128 226 žáků 44 553 dívek¹⁸.

3.9. Noční práce žen

Ustanovení o zákazu noční práce žen bylo zakotveno především v zákoně č. 91/1918 Sb. o osmihodinové pracovní době a to v §9. Byla zde však i možnost provést výjimku z tohoto ustanovení, ovšem za podmínky, že ministr sociální péče označí za souhlasu ostatních zúčastněných ministrů, ty druhy podniků a závodů, ve kterých se při zpracování surovin nebo látek velmi rychle se kazících, připouští noční práce žen, ovšem jen žen starších 18 let, a to výjimečně a přechodně na kratší dobu.

K provedení zákona o osmihodinové pracovní době bylo vydáno nařízení ministra sociální péče, ve srozumění se zúčastněnými ministry č. 11/1919 Sb., které v článku 5 upřesňuje možnost povolení noční práce

¹⁸ Srov. Mikulová M. Žena v právním řádě československém, Praha 1936, s. 240

žen starších 18 let pro výrobu konzerv, ovocných šťáv, sušení zeleniny a ovoce, ale také pouze výjimečně a přechodně, po dobu pracovní sezóny. Dále jednotlivě vyjmenovává podniky, ve kterých je možno zaměstnávat ženy starší 18 let v noci, tzn. v době od 10. hodiny večerní do 5. hodiny ranní. Šlo o podniky zemědělské, o mlékárny, hotely a kuchyně v hostinských živnostech, nádražní pokladny dopravních podniků, telefonní a telegrafní služby, výpravny novin, divadla, zábavní podniky, nemocnice, porodnice, ústavy pro choromyslné, trestnice, donucovací pracovny a polepšovny.

V roce 1919 byla založena Mezinárodní organizace práce. Jedna z jejích konvencí se týkala noční práce žen. Jednalo se o Smlouvu o noční práci žen, která byla u nás ratifikována a uveřejněna ve Sbírce zákonů pod č. 81/1922 Sb., a mimo jiné vykládala pojmy, jako např. které podniky řadíme pod průmyslové podniky, přičemž však každá země si mohla stanovit hranici mezi průmyslem a obchodem na straně jedné a zemědělstvím na straně druhé. Smlouva také určila, co se rozumí dobou noční, šlo o alespoň 11 souvislých hodin v době mezi 10. hodinou večerní a 5. hodinou ranní, apod. Byl zde stanoven zákaz noční práce žen bez rozdílu věku v jakýchkoli průmyslových závodech, ať už veřejných nebo soukromých, ani v žádném oddělení k němu náležejícímu, ale i tady byla stanovena možná výjimka, a to pokud šlo o případ vyšší moci, což znamenalo případ poruchy přechodné povahy, nebo pokud se jednalo o zpracování surovin nebo polotovarů podléhajících rychlé zkáze. Další výjimku tvořily závody, kde byli zaměstnáváni výhradně členové jedné a téže rodiny.

4. OKUPACE

4.1. Protektorátní právní předpisy

Za doby okupace Československé republiky se pracovní zákonodárství příliš nevyvíjelo. Jednalo se pouze o řadu dílčích úprav, souvisejících často s rasovou diskriminací. Jedním z takových úprav bylo vládní nařízení č. 85/1942 Sb. Vlády Protektorátu Čech a Moravy o židech a židovských míšencích, které stanovilo zákaz zaměstnávání žen mladších 45 let v židovských domácnostech, pokud nebyly židovkami nebo židovskými míšenkami. Pokud již taková žena byla v židovské domácnosti zaměstnávána, mohla zůstat ve službě jen pokud byla starší 35 let.

Dalším diskriminačním opatřením bylo např. vládní nařízení č. 379/1938 Sb. o úpravě některých personálních poměrů ve veřejné správě. Tato úprava se týkala zaměstnávání vdaných žen ve státní správě. Ty se mohly vrátit do služby až po skončení 2. světové války Dekretem prezidenta republiky. Státní službou se zde rozuměla služba u státu, svazku územní samosprávy, u korporací, nadací, ústavů, služba učitelská apod. vyžadoval-li to zájem služby, bylo možné v případech, kdy zaměstnankyně nepřekročily 60. rok věku, byly duševně i tělesně schopny dalšího výkonu činné služby a byly v ohledu státní a národní spolehlivosti bezúhonné, je znovu povolati na služební místa odpovídající jejich poslednímu služebnímu a platebnímu zařazení před přeložením do výslužby. V naléhavém služebním zájmu mohly být zcela výjimečně znovu povolány do služby i zaměstnankyně starší 60 let. Znovu povolání do služby bylo možno provést jen na žádost zaměstnankyně a zanikl jí tím nárok na dosavadní odpočinkový plat. Zaměstnankyni příslušel služební plat odpovídající jejímu poslednímu platovému zařazení v činné službě.

Dalším předpisem týkajícím se pracovních podmínek žen bylo vládní nařízení č. 46/1941 Sb. jímž se činí některá opatření o řízení práce. V §2 je zde ustanovení o tom, že ženské pracovní síly lze přikázat jen

k takovým pracím, které zpravidla vykonávají ženy. Hovoří také o tom, že matky dětí pod 15 let, které s nimi žijí ve společné domácnosti a pokud výkon prací není v souladu s povinnostmi matky vůči dětem, nelze jí přikázat k výkonu takovýchto prací. Stejný zákaz platí i v případě těhotných žen od šestého měsíce těhotenství až do dvou měsíců po porodu. Stejně úpravy se týká i vládní nařízení č. 154/1942 Sb, jímž se činí některá opatření o řízení práce. Také vládní nařízení č. 88/1945 Sb. (Dekret prezidenta republiky ze dne 1. října 1945) o všeobecné pracovní povinnosti upravuje možnost přidělení žen pouze k pracím, které zpravidla vykonávají ženy.

Zajímavým bylo jistě i vládní nařízení č. 287/1942 Sb. o pracovní době po čas války. V oddílu 2 zde byly upraveny zvláštní předpisy pro ženy a mladistvé. Ženy směly být v naléhavých případech zaměstnávány až 10 hodin denně, maximálně však 56 hodin v týdnu. Po dobu těhotenství a kojení a v době 6 týdnů po porodu musely být ženy na vlastní žádost zproštěny práce, která se neslučovala s jejich zdravotním stavem. Prodloužení pracovní doby v posledních 3 měsících těhotenství a v době kojení bylo nepřipustné. Vládní nařízení upravovalo i pracovní přestávky pro ženy, které činily v případě pracovní doby nad 9 hodin jednu hodinu, při pracovní době 6 až 9 hodin půl hodiny, přestávka při pracovní době do 6 hodin nebyla nutná.

Ženy jakož i mladistvé bylo zakázáno zaměstnávat v době mezi 8. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. I z tohoto zákazu byly možné výjimky ve stanovených závodech.

4.2. Zákonodárství prozatímního státního zřízení

Co se týče zákonodárství prozatímního státního zřízení, ani zde nešlo o nikterak zásadní úpravy. Zmínit můžeme například Dekret prezidenta republiky z 15. 5. 1944 o postavení žen v československých vojenských jednotkách, který byl uveřejněn v Ústředním věstníku československém, vydaném v Londýně 29. 9. 1944. Podle tohoto dekretu ženy

československé státní příslušnosti, které byly na podkladě dobrovolných přihlášek zařazeny do československých vojenských jednotek k výkonu vojenské služby po dobu války, byly po tuto dobu příslušnicemi československé branné moci v zahraničí. O přijetí žen do československých jednotek, jakož i o jejich propuštění z nich, rozhodoval ministr národní obrany nebo vojenský velitel, jehož k tomu zmocnil. Ženám zařazeným do vojenských jednotek příslušely vojenské náležitosti a zaopatřovací platy pro ně a jejich rodinné příslušníky a pozůstalé podle dohod s vládou státu, na jehož území byly vojenské jednotky postaveny. Po návratu do republiky příslušely zaopatřovací platy jim a jejich rodinným příslušníkům, podle předpisů platných pro vojenské osoby v záloze povolane za války do činné služby vojenské. Po dobu zařazení až do svého propuštění z vojenské služby podléhaly tyto ženy veškerým československým vojenským, služebním, kázeňským a trestním předpisům jako osoby povolane k osobním úkonům. Tento dekret zůstal podle usnesení vlády republiky Československé ze dne 29. 10. 1945 v platnosti. Šlo o vyhlášku ministerstva vnitra č. 136/1945 Sb. Dne 24. 1. 1946 se poté Prozatímní Národní shromáždění Československé republiky usneslo na zákoně č. 14/1946 Sb. o zatímní úpravě vojenské služby žen v československé branné moci.

Další výraznější úpravou byla vyhláška ministra ochrany práce a sociální péče č. 74/1945 Ú.l. ze 4. 7. 1945 o mzdovém (platovém) zrovnoprávnění žen. V této vyhlášce se setkáváme s jedním z prvních náznaků proti diskriminačním opatřením. Podle této vyhlášky ženy, které vykonávaly stejnou práci jako muži, měly obdržet mzdy (platy) podle mzdových (platových) sazeb, které byly stanoveny ve mzdových (platových) vyhláškách a kolektivních smlouvách pro práci mužů, popřípadě mzdy (platy), které byly pro práci mužů v závodech obvyklé.

5. SITUACE OD 2.SVĚTOVÉ VÁLKY DO VYDÁNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE

5.1. 40. léta

Po skončení 2. světové války došlo také jen k dílčím úpravám na poli pracovního práva, k ucelené kodifikaci došlo až mnohem později. Docházelo k vydávání nejrůznějších zákonů a vládních nařízení, které upravovaly jen určité části pracovního procesu. Jako příklad lze uvést zákon č. 121/1946 Sb. o zajištění pracovních sil pro zemědělskou výrobu v rámci národní výstavby státu. Zde v §9 nalezneme ustanovení o tom, že ženy bylo možno přidělit pouze k pracím, které zpravidla vykonávaly ženy. O dalším omezení mluví následující věta, která říká, že osoby ženaté nebo vdané bylo možno přidělit k práci pouze tehdy, nebyl-li dostatek osob svobodných.

Ústava z 9. května 1948 č. 150/1948 Sb. také obsahuje určitá ustanovení o ochraně žen v pracovním právu. Především se zmiňuje, a to v kapitole I. Práva a povinnosti občanů o rovnosti žen, o tom, že ženy a muži měli mít stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání, i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem. Ženy také měly nárok podle §26 na zvláštní úpravu pracovních podmínek vzhledem k těhotenství, mateřství a péči o děti a nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství. Měly nárok na to, aby byly po celou dobu těhotenství převedeny na lehčí práce. Jednalo se zejména o pracovnice ČSD, ČSAD, pracovnice státních statků a pošt. U ostatních profesí bylo zapotřebí doporučení lékaře.

Z dalších zákonných ustanovení můžeme zmínit vyhlášku ministerstva ochrany práce a sociální péče ze 4. 7. 1948 o mzdovém a platovém zrovnoprávnění žen.

5.2. 50. léta

V 50. letech došlo pod tlakem vládnoucího režimu a ideologie k poměrně výrazným změnám v oblasti pracovního práva, zejména

v ustanovené povinnosti pracovat, a to mimo svou vlastní domácnost. Umělým zásahem se tak právo na práci přeměnilo v povinnost pracovat a být zaměstnán. S tím souviselo i otevření nejrůznějších veřejných institucí ženám a také tlak na obsazování těchto veřejných funkcí ženami prostřednictvím kvót.

Přestože tímto zásahem došlo k výraznému nárůstu počtu zaměstnaných žen, např. oproti takzvaným kapitalistickým zemím, nelze říci že by zároveň s tímto opatřením došlo ke zlepšení ženských pracovních podmínek. Jejich úprava byla totiž velmi nedostatečná, neexistoval žádný komplexní právní kodex, který by se touto oblastí zabýval. Stejně jako dříve šlo v oblasti pracovního práva pouze o úpravy dílčí v podobě zákonů a nejrůznějších vyhlášek upravujících jednotlivé pracovní obory jako např. vládní nařízení č. 77/1951 Sb. o porodních asistentkách. Jejich povinností byla péče o ženy z hlediska mateřství, v lůžkových ústavech a zařízeních poskytovaly pomoc při porodu a ošetřovaly ženy po porodu. Jejich úkolem bylo i sledování těhotných žen v domácnostech, poskytování pomoci při porodech v domácnosti, ošetřování šestinedělek a novorozenců, výchova žen k mateřství apod.

Dalším trochu komplexnějším ustanovením byla zákonná úprava bezpečnosti práce, šlo o zákon č. 67/1951 Sb. o bezpečnosti při práci, který v §6 hovoří o úkolech orgánů inspekce práce při výkonu dozoru nad bezpečností při práci, a ve vztahu k ženám o možnosti povolovat výjimky z ustanovení o pracovní době a o způsobu zaměstnání žen pro jednotlivé závody a podniky. S tímto zákonem souvisí také nařízení ministerstva zdravotnictví č. 42/1956 Sb. o hygienické ochraně práce.

Dalšími zákonnými ustanoveními, které můžeme příkladně zmínit je zákon č. 81/1959 Sb. o placené dovolené na zotavenou nebo vládní nařízení č. 33/1958 Sb. o organizaci výkonných orgánů národních výborů.

5.3. 60.léta

V 60. letech byl přijat ústavní zákon č. 100/1960 Sb., jímž byly manželství, mateřství a rodina postaveny pod ochranu státu. Tato ústava byla odrazem snahy o zrovnoprávnění žen nejen v pracovním procesu. Články 20 a 27 mluví o právu žen na stejné postavení v práci jako mají muži a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu, jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně. Článek 27 výslovně říká: „Rovnoprávné uplatnění žen v rodině, v práci a ve veřejném životě je zajišťováno zvláštní úpravou pracovních podmínek a zvláštní zdravotní péčí při těhotenství a mateřství, dále též rozvojem zařízení a služeb umožňujících ženám využít všech schopností k účasti na životě společnosti.“ Takové ustanovení ještě předchází Ústava 9. května neznala.

Formální rovnoprávnost žen byla vyjádřena nejen v Ústavě, ale také v zákoně o rodině č. 94/1963 Sb. Snaha o zařazení ženy do pracovního procesu se projevila také v postupném rozšiřování veřejných služeb. Jednalo se zejména o různé služby spojené s péčí o domácnost. Napomoci měla jistě i tzv. výroba různých mechanických prostředků, které měly pomoci usnadnit zaměstnaným ženám péči o domácnost.

Podle Statistické ročenky ČSSR z roku 1962 bylo u nás domácností, kde manželka nebyla zaměstnána 1 578 569, kdežto domácností ve kterých byla manželka zaměstnána bylo zhruba o 200 000 více.

Zákon č. 58/1964 Sb. o zvýšení péče o těhotné ženy a matky stanovil zvláštní pracovní podmínky žen v souvislosti s těhotenstvím a péčí o dítě. Mateřská dovolená trvala 22 týdnů, upraven byl nástup na mateřskou dovolenou, výše peněžité pomoci, přestávky ke kojení, zákaz výpovědi těhotným ženám a ženám pečujícím o dítě do 1 roku věku, stejně jako osamělým pracovnícím pečujícím o dítě do 3 let. Těhotné ženy nebo matky s dítětem do 15-ti let mohly žádat o úpravu pracovní doby a bylo také zakotveno to, že ženy mají právo na návrat na původní

místo po vyčerpání mateřské dovolené. Pokud bylo jejich místo zrušeno, musela organizace zaměstnat ženu na novém pracovišti.

6. MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY

6.1. Vliv dokumentů na českou právní úpravu

Rozhodující roli při vypracování nejdůležitějších mezinárodních dokumentů, které se týkají právního postavení ženy a které vznikly hlavně po 2. světové válce má bezesporu Organizace spojených národů a její různé specializované instituce, zejména Mezinárodní organizace práce (MOP) a Organizace spojených národů pro výchovu vědu a kulturu (UNESCO). Již v základním ustanovení Charty OSN se hovoří o novém vyhlášení lidských práv, o rovnosti mužů a žen, atd. Realizací těchto cílů se zabývá především Valné shromáždění OSN a Hospodářská a sociální rada. Ta k tomuto účelu zřizuje různé stálé komise. Již v roce 1946 byla zřízena také Komise pro postavení ženy, jakožto zvláštní orgán pro řešení otázek ženské rovnoprávnosti.

Otázka ženské rovnoprávnosti představuje jednu ze stěžejních oblastí zájmu Organizace spojených národů prakticky od jejího založení, zejména pak tedy od vzniku Komise pro postavení ženy. Organizace se od prvopočátku zabývala ženskými právy a snažila se o zajištění rovnoprávného přístupu žen do všech sfér veřejného života a rovnosti ve všech oblastech ekonomického a sociálního rozvoje. Otázkami situace zaměstnaných žen a zlepšení jejich pracovních podmínek se v rámci OSN zabývá především Mezinárodní organizace práce.

Československo bylo roku 1919 zakládajícím členem Mezinárodní organizace práce a bylo zastoupeno již v Komisi pro mezinárodní zákonodárství práce, která byla zřízena počátkem roku 1919 na versailleské mírové konferenci a zúčastnilo se svými delegacemi i ostatních zasedání. Vzhledem k tomu, že Československo bylo od prvopočátku členem Mezinárodní organizace práce, byl vliv této organizace na vývoj zejména prvorepublikové úpravy pracovního zákonodárství poměrně značný. Z návrhů konvencí uzákonilo Československo jako první průmyslový stát v Evropě osmihodinovou pracovní dobu, a z ostatních základních směrnic také požadavek o

ochraně ženy před a po porodu, požadavky úhrad výdajů při mateřství a také smlouvu o noční práci žen.

Mezinárodní úmluvy měly bezesporu vliv na všeobecné zlepšování pracovních podmínek nejen žen ale i všech zaměstnanců. Přispěly ke zkrácení pracovní doby na 5-ti denní pracovní týden, rozšíření placeného volna, atd. Měly tedy vliv nejen na nejrůznější zákony upravující pracovní podmínky, ale i na zákoník práce a v neposlední řadě i velký vliv na zlepšení úpravy speciálních ochranných opatření pro ženy. Účelem těchto opatření bylo chránit zdraví žen, hlavně z důvodů jejich mateřské funkce. Šlo např. o zákaz noční práce, zejména v průmyslu, o omezení pracovní doby přesčas, o zákaz zaměstnávat ženy nebezpečnými pracemi, samozřejmostí byl zákaz diskriminace, atd. Zákoník práce byl ovlivněn i úmluvami Mezinárodní organizace práce. U Mezinárodního úřadu práce, což je jeden z orgánů Mezinárodní organizace práce, byly vypracovány 3 konvence, které se týkaly noční práce žen, z nichž jedna se týkala noční práce žen v průmyslu (č. 89 z roku 1948). Dalšími konvencemi byly např. konvence týkající se práce pod zemí (č. 45 z roku 1935), konvence zabezpečující stejnou odměnu za stejnou práci (č. 100 z roku 1951) a nebo konvence o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání (č. 111 z roku 1958). Všechny tyto konvence byly ČSSR ratifikovány a samozřejmě také ovlivnily vývoj vnitrostátní právní úpravy.

6.2. Přehled mezinárodních dokumentů

Mezinárodní smlouvy:

Bernská úmluva o zákazu noční práce žen 1906

Ženevská úmluva o potlačení obchodu s ženami a dětmi 1921

Dokumenty OSN:

Všeobecná deklarace lidských práv z 10. 12. 1948, zde se v čl. 21 hovoří o rovnosti práv týkajících se výkonu veřejných funkcí a občanských

práv. Čl. 23 ods. 2 říká, že každý má bez jakékoli diskriminace právo na stejnou mzdu za stejnou práci.

Úmluva o politických právech žen 1953, která pro Československo nabyla účinnost 5. 7. 1955 a byla publikována pod č. 46/1955 Sb. Úmluva byla vypracována Komisí OSN pro postavení ženy a je v ní vyhlášena zásada rovnoprávného postavení ženy v politickém a veřejném životě, zejména co se týká výkonu veřejných funkcí. Čl. 1 zde říká, že ženy budou oprávněny hlasovat ve všech volbách za stejných podmínek jako muži bez jakékoli diskriminace. Čl. 2 dále říká, že ženy budou volitelné do všech veřejně volených těles zřízených vnitrostátním právem za stejných podmínek jako muži bez jakékoli diskriminace. Konečně čl. 3 hovoří o tom, že ženy budou oprávněny zastávat veřejné úřady a vykonávat všechny veřejné funkce zřízené vnitrostátním právem, za stejných podmínek jako muži, bez jakékoli diskriminace.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech 1966

Deklarace o odstranění diskriminace žen, kterou v listopadu 1967 přijalo Valné shromáždění OSN. Pracovního práva se týkají zejména statě o rovnosti žen při vzdělání a o rovnosti v oblasti pracovních a ekonomických vztahů¹⁹.

Dokumenty Mezinárodní organizace práce:

Úmluva č. 45 z roku 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů. Úmluva byla Československou republikou ratifikována a v platnost vstoupila roku 1951. Vyhlášená je pod č. 441/1990 Sb. Úmluva v čl. 2 říká, že žádná osoba ženského pohlaví, kteréhokoli věku, nesmí být zaměstnávána pracemi pod zemí v dolech. Čl. 3 však říká, že vnitrostátní zákonodárství může z tohoto zákazu vyjmout ženy, které zaujímají vedoucí postavení a neprovádějí ruční práci, ženy zaměstnané zdravotnickými a sociálními službami,

¹⁹ Více např. Chutná M., Jílek D. Lidská práva v mezinárodních dokumentech, Masarykova univerzita Brno, 1994, s. 25, 73, 151

ženy, která v průběhu jejich studia prodělávají období výcviku v podzemních částech dolu a ženy, které musí příležitostně sestoupit do podzemních částí dolů k výkonu svého povolání, ne však ručního.

Úmluva o noční práci žen zaměstnaných v průmyslu č. 89 z roku 1948

Úmluva o stejné odměně zaměstnaných mužů a žen za stejnou práci č. 100 z roku 1951. Pro Československou republiku vstoupila úmluva v platnost roku 1958. Vyhlášená je pod č. 450/1990 Sb. Úmluva hovoří o tom, že stát má podporovat a zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro vpracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Také říká, že toto může být provedeno buď vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami, nebo také kombinací těchto prostředků. Čl. 3 dále říká, že rozdílné odměňování pracovníků, bez ohledu na pohlaví, v důsledku rozdílů podle objektivního hodnocení vykonávané práce, se nepovažuje za odporující zásadě stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. Čl. 4 dále hovoří o tom, že stát má vhodným způsobem spolupracovat se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků za účelem účinného provádění úmluvy.

Úmluva o minimálních standardech sociálního zabezpečení č. 102 z roku 1952

Úmluva o ochraně mateřství č. 103 z roku 1952. Tato úmluva stanovila povinnou dovolenou v délce nejméně 12 týdnů v době mateřství, z nichž alespoň 6 týdnů připadá na dobu po porodu.

Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání č. 111 z roku 1958, u nás vyhlášená a publikovaná pod č. 456/1990 Sb. Tato úmluva zakazuje jakoukoli diskriminaci v otázce pracovních smluv, podmínek zaměstnání, přístupu k odbornému školení a k některým povoláním a požadovala provádění těchto zásad bez jakékoli diskriminace.

Úmluva týkající se politiky zaměstnanosti č. 122 z roku 1964. V úmluvě se hovoří o tom, že cílem vlád musí být růst zaměstnání svobodně

zvoleného, se zajištěním možností pro každého, bez rozdílu pohlaví, osvojit si potřebnou kvalifikaci za účelem získání vyhovujícího zaměstnání²⁰.

²⁰ Více např. Organizace spojených národů, Světová konference mezinárodního roku žen Mexico City 19. 6.- 2. 7. 1975

7. PRACOVNÍ PRÁVO PO VYDÁNÍ ZÁKONÍKU PRÁCE

7.1. Zákoník práce

V 60. letech bylo pracovně-právní zákonodárství nepřehledné a rozdrobené. Také z těchto důvodů byl v roce 1965 přijat zákoník práce. Bylo to poprvé, co bylo pracovní zákonodárství komplexně upraveno v jediném kodexu. Zákoník upravoval pracovně-právní vztahy v centrálně řízeném hospodářství, kde prakticky jediným zaměstnavatelem byl stát. Vzhledem k době a podmínkám za kterých byl vydán je zde patrný princip co není povoleno, je zakázáno. V zákoníku byla zapracována řada požadavků mezinárodněprávních dokumentů a úmluv Mezinárodní organizace práce, ze kterých je patrný vysoký standart ochrany zaměstnanců. Zakotveny zde byly i zvláštní pracovní podmínky žen. Zákon nabyl účinnost 1. 1. 1966 a do dnešní doby byl více jak 40x novelizován. Zákon stanovil obecně pracovní podmínky žen, organizace měly povinnost budovat a udržovat hygienická a sociální zařízení pro ženy, zřizovat dětská zařízení, byly zde stanoveny zákazy určitých prací a zákaz noční práce pro ženy, ze kterých však byla povolena řada výjimek. Upraveny byly i pracovní podmínky těhotných žen a matek, zásady převádění na jiná pracoviště, vyrovnávací příspěvek, pracovní cesty, nástup a délka mateřské dovolené, atd.

7.2. Zaměstnanost žen

Nárůst zaměstnanosti žen pozorujeme převážně po 2. světové válce. Také z již zmíněných důvodů patřila ČSSR k zemím, ve kterých byla zaměstnanost žen velmi vysoká a počet žen v pracovním procesu neustále vzrůstal. Pracovní aktivita žen před 2. světovou válkou se týkala zejména prací v zemědělských soukromých hospodářstvích a živnostech, ale teprve po 2. světové válce významně vzrostl počet zaměstnaných žen o čemž svědčí dobová statistika. V roce 1948 představoval počet zaměstnaných žen asi 38% všech pracovníků, v roce 1960 pracovalo

v národním hospodářství 2 608 000 žen což představovalo asi 42,8% všech pracovníků, v roce 1963 to bylo 2 783 000 žen, asi 44% všech pracovníků, v roce 1965 2 917 000 žen, tedy asi 44,8%, v roce 1967 už to byly 3 053 000 žen, což bylo asi 45,5% všech pracovníků a v roce 1970 dosáhla zaměstnanost žen 46,7%, což bylo 3 285 000 zaměstnaných žen (z toho v samotné ČSR dokonce 47,8%)²¹.

Mezi vzrůstem zaměstnanosti žen tvoří samostatnou kapitolu vzrůst ekonomické aktivity vdaných žen a matek, i když jejich počet byl i tak samozřejmě nižší než tomu bylo u žen svobodných, ovdovělých či dokonce rozvedených. U nás, také kvůli komunistické ideologii a s tím související pracovní povinnosti byl počet ekonomicky činných vdaných žen a matek poměrně vysoký.

Ze statistik vyplývá, že největší ekonomickou aktivitu měly ženy svobodné či rozvedené a až za nimi zůstávaly ženy vdané a ovdovělé. Mezi těmito byly ekonomicky aktivnější ženy bezdětné. Z toho vyplývá, že i ekonomická aktivita závisela na počtu dětí a samozřejmě i na jejich stáří.

7.3. Příčiny vzrůstu zaměstnanosti žen

Příčin tohoto vzrůstu zaměstnanosti bylo několik. Mezi hlavní příčiny můžeme řadit především důvody ekonomické a dále také například stále sílící vzrůst emancipačních myšlenek vedoucích k prosazování skutečného rovnoprávného postavení žen a mužů. Ekonomické důvody v sobě zahrnovaly snahu po zlepšení ekonomické situace rodiny a vytvářely tak nutnost zaměstnání vdaných žen. Tento aspekt však vedl k tomu, že mnoho žen bylo takto zaměstnáno i proti své vůli a v mnoha případech je také nutil k tomu, přijmout i takovou práci, která pro ně nebyla příliš vhodná. Tento poznatek však není úplně jednoznačný, neboť vdané ženy samy často přijímaly pomocná či méně odpovědná zaměstnání, které mohly dostatečně skloubit s péčí o domácnost a děti.

²¹ Srov. Vitásek V. Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Praha 1973, s. 16

Další již zmíněná příčina se týkala snahy prosazovat zásady rovnoprávnosti, což v sobě zahrnovalo nejen snahu po zvýšení zaměstnanosti žen, ale také prosazování růstu kvalifikace a vzdělání žen a dívek. Tento růst vzdělání pak vedl k tomu, že se ženy samy snažily posléze uplatnit tuto svou získanou odbornou kvalifikaci. Platilo zde, že čím má žena vyšší odborné vzdělání, tím více se pak snaží zapojit do pracovního procesu.

Další jistě zásadní příčinou byla také skutečnost, že v důsledku vývoje se řada prací zjednodušila a stala se tak přístupná i ženám a zároveň zde v důsledku rozvoje nejrůznějších pracovních odvětví vzrostla potřeba dalších pracovních sil.

Pro vývoj zaměstnanosti v evropských zemích byl zásadní příčinou vzrůstu zaměstnanosti žen po 2. světové válce i úbytek mužů v zemích, které se ve 2. světové válce účastnily. V českých zemích můžeme k tomuto přičíst i úbytek pracovníků v důsledku odsunu sudetských Němců v roce 1945.

Nelze opomenout ani zmínku o neustálém zdokonalování právní úpravy pracovních podmínek žen.

Růst zaměstnanosti žen přinášel především zrovnoprávnění jejich postavení s muži, a s tím související hospodářskou nezávislost na mužích. Zároveň však s sebou přinášel problémy skloubení pracovních povinností a povinností péče o domácnost a výchovu dětí, která právě takřka výlučně v naší společnosti spočívá na ženě. Z tohoto důvodu byly také právně zakotveny zvláštní pracovní podmínky žen, které jim měly tyto problémy pomoci alespoň částečně vyrovnat.

7.4. Postavení žen v pracovních právních vztazích

Pracovní právní vztahy jsou takové vztahy, v nichž účastníci vystupují jako nositelé subjektivních práv a právních povinností, obecně stanovených a zajištěných normami pracovního práva.

Zrovnoprávnění žen v sobě zahrnuje rovné postavení žen s muži v právu na vzdělání, získání kvalifikace, přístup ženám ke všem povoláním, rovné postavení nejen v rodině, ale i ve společnosti, v odměňování apod. Rovnoprávnost žen u nás je a byla zaručena Ústavou. Rovnoprávnost žen s muži v oblasti pracovního práva se týká zejména podmínek jejich práce a postavení v pracovně právních vztazích.

Přestože je a byla u nás rovnoprávnost žen zaručena samotnou Ústavou, přežívají ve společnosti nejrůznější přežitky a předsudky, které vytvářejí faktickou pracovní diskriminaci žen. Mezi tyto předsudky řadíme nejrůznější názory o neschopnosti žen vykonávat fyzicky namáhavé práce či názory o určité nespolehlivosti vzhledem k možnému těhotenství a péči o děti.

Ženy byly často zařazovány na méně placené práce než muži a často i při jejich stejné kvalifikaci zastávaly nižší funkce než muži, s čímž souvisí i otázka mezd, které byly ve srovnání s muži pro ženy výrazně nepříznivé a nevyvážené.

Jak již bylo zmíněno, výrazem snahy o odstranění této diskriminace bylo zavádění tzv. zvláštních pracovních podmínek žen, které napomáhají k sociální integraci ženy jako pracovnice. Dělo se tak nejen z důvodů společenských, ale i biologických. Organismus ženy se odlišuje od organismu muže, zejména posláním ženy jako rodičky a matky. V důsledku jejich slabší konstrukci snášejí hůře některé práce. Samozřejmostí je také nutnost přihlídnout k těhotenství a kojení.

Důvody společenské jsou dány zejména faktem, že žena se kromě zaměstnání věnuje i péči o děti a o domácnost. Pracující ženy tak zastávají fakticky dvě zaměstnání (tzv. dvě směny), první, které je jejím pracovně právním poměrem a druhé v domácnosti. Z tohoto důvodu zde byla nutnost vytvořit podmínky pro vyrovnání tohoto rozporu mezi zaměstnáním ženy a mezi její úlohou v domácnosti a péči o dítě. Tyto rozpory měl vyrovnat nejen zákoník práce, ale i četné kolektivní

smlouvy, jejichž obsahem byla různá opatření vedoucí ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek žen.

7.5. Právní úprava obecných pracovních podmínek žen

Jak již bylo uvedeno v Ústavě z roku 1960 bylo možno nalézt ustanovení o rovnoprávném postavení žen na několika místech. Šlo především o čl. 20 ods. 3 o rovnoprávnosti, čl. 21 ods. 1 o právu na práci a odměnu za vykonanou práci všem podle množství, jakosti a společenského významu práce. Čl. 27 hovoří o rovnoprávném uplatnění žen v rodině, práci a ve veřejné činnosti, které je zajištěno zvláštní úpravou pracovních podmínek a zvláštní zdravotní péčí v těhotenství a mateřství a dále také rozvojem zařízení a služeb umožňujících ženám využít všech schopností k účasti na životě společnosti.

Tato ustanovení byla konkretizována zejména zákoníkem práce č. 65/1965 Sb. Zákoník práce upravuje pracovní podmínky žen v hlavě sedmé druhé části, v §149-162. V prvním oddíle jsou obecně upraveny pracovní podmínky žen, ve 2. oddíle pracovní podmínky těhotných žen a matek. O ženách se hovoří také v jiných částech zákoníku práce.

Tyto zvláštní podmínky zabezpečují ženám plnou účast v pracovním procesu s ohledem na fyziologické odlišnosti jejich organismu a také s ohledem na obtížnější podmínky vzhledem k jejich péči o domácnost a děti. Zvláštní ohledy vyžadují těhotné ženy a matky malých dětí, a proto byla úprava pracovních podmínek žen rozlišena na ženy v obecné rovině a na ženy těhotné a matky malých dětí.

Vzhledem k určitým fyziologickým odlišnostem organismu žen a možným nepříznivým následkům pro jejich zdraví nemohou ženy vykonávat všechny práce, které konají muži. Výkon některých prací může nejen negativně ovlivňovat reprodukční schopnost žen, ale i negativně působit na ženský organismus v mnohem větším měřítku než na organismus mužů. Zákoník práce na toto pamatoval v ustanoveních, která zakazují zaměstnávat ženy určitými pracemi. Tyto zákazy byly

rozděleny do 3 skupin podle jejich úpravy, na zákazy stanovené zákoníkem práce, zákazy prací na základě zmocnění zákoníku práce a na zákaz noční práce žen, tj. práce mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní.

7.6. Mzdová rovnoprávnost žen

O stejné odměně za práci stejné hodnoty hovořila nejen Ústava z roku 1960, ale i další právní předpisy, včetně kolektivních smluv. V praxi však byla skutečná průměrná mzda žen za stejnou práci stejné hodnoty nižší než u mužů. Také zařazení do jednotlivých mzdových tříd podle stupně dosažené kvalifikace bylo rozdílné. K těmto výsledkům přispěl jistě i fakt, že podíl kvalifikace byl u žen podstatně nižší než u mužů. Ženy často vykonávaly tzv. pomocné práce, zařazené do těch nejnižších tříd. Rozdíly byly však také způsobeny rozdílným společenským významem prací. Muži se často dostávali na místa vyžadující větší odbornost a tudíž bylo i jejich platové ohodnocení v celkovém průměru vyšší než u žen. Muži však také často získávali mzdově výhodnější práce. Ženy vzhledem k potřebám péče o domácnost a výchově dětí volily zaměstnání nevyžadující zvýšenou odpovědnost. Ze stejných důvodů zde nenalzáme snahu po zvyšování kvalifikace, pracovního růstu, apod.

7.7. Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek

Právo na zvláštní pracovní podmínky ženy se stalo významným sociálním právem. Tyto podmínky však nebyly pouze právem žen, ale i jejich povinností tyto zvláštní pracovní podmínky dodržovat. Pokud jde o druhy těchto podmínek, náležely sem hlavně zákazy různých prací, které jsou pro ženy obtížné či škodí jejich zdraví. Jedná se např. o práce pod zemí, dále sem řadíme zákazy nošení těžkých břemen nebo zákazy prací, při nichž vznikají škodlivé (jedovaté) látky, plyny, výpary, apod. Tyto práce byly zakázány obecně všem ženám a byly většinou

vyjmenovány ve zvláštních seznamech. Patřil sem také zákaz, od roku 1972 omezení noční práce žen, odpočinek mezi dvěma směny, umožnění ženám pracovat po kratší pracovní dobu apod., které vesměs sloužily především k zajištění zdravotní ochrany, ostatní pak také k zajištění ochrany společenské. Funkcí těchto zvláštních pracovních podmínek bylo zajistit ženám rovnocennou účast na pracovním procesu a současně přitom chránit nejen jejich zdraví, ale i společenské poslání.

Vzhledem k otázce pracovních podmínek žen hovoříme především o těhotenství, které zasahuje závažně do organismu ženy. Žena, která je ve vysokém stupni těhotenství se nemůže účastnit práce buď z důvodů, že jí není schopna nebo nemůže pracovat vzhledem ke svému zdraví nebo zdraví dítěte. Těhotenství proto vyřazuje ženu dočasně z pracovního procesu. Jako kompenzace tohoto vyřazení slouží dávky k zabezpečení ženy po dobu její neschopnosti pracovat. Tento zavedený postup byl významný také z hlediska zabezpečování dostatečného stupně porodnosti.

Kromě určitých prací zakázaných všem ženám v době těhotenství mohla být v individuálním případě zakázána i práce jiná, která ohrožovala těhotenství. Zaměstnavatel byl povinen převést takovou zaměstnankyni na jinou, těhotenství neohrožující práci, třeba i proti vůli takovéto zaměstnankyně. V případě menšího výdělku za výkon této nově přidělené práce náležel zaměstnankyni vyrovnávací příspěvek, aby nedošlo ke zhoršení její ekonomické situace. Vyrovnávací příspěvek byl doplňkovou peněžitou dávkou a byl poskytován ve výši rozdílu mezi průměrným čistým výdělkem, kterého zaměstnankyně dosahovala měsíčně před převedením na jinou práci a po tomto převedení. Vyrovnávací příspěvek tedy doplňoval mzdu sníženou z důvodů převedení na jinou práci.

7.7.1. Mateřská dovolená

Délka mateřské dovolené se v ČSSR prodloužila po vydání zákoníku práce z 22 týdnů na 26 týdnů (182 dnů) v roce 1968. Žena ji musela nastoupit nejpozději 4 týdny před pravděpodobným dnem porodu. Mateřskou dovolenou bylo možno nastoupit dříve, ne však dříve než 8 týdnů před tímto předpokládaným termínem. Později směla být nastoupena pouze na doporučení lékaře. Pokud žena nevyčerpala celou, tj. 4-týdenní lhůtu mateřské dovolené před porodem v důsledku porodu předčasného, přičítala se jí tato nevyčerpaná lhůta k rozsahu mateřské dovolené po porodu, která činila 22 týdnů. Pokud žena nastoupila svou mateřskou dovolenou později než ve lhůtě 4 týdnů, nárok na připočtení ztrácela. Pokud však vyčerpala lhůtu delší, zde v důsledku pozdějšího porodu, náležela jí celková doba 26 týdnů od nastoupení mateřské dovolené.

Kratší mateřská dovolená než 26 týdnů náležela ženě v případě, že porodila mrtvé dítě, když dítě v průběhu mateřské dovolené zemřelo, pokud žena přestala o dítě pečovat a to bylo svěřeno do rodinné péče nebo do péče ústavní nahrazující péči rodičů, nebo pokud bylo dítě svěřeno kojeneckému ústavu z jiných než zdravotních důvodů. Ve všech uvedených případech však musela mateřská dovolená trvat po dobu šestinedělí a celková doba mateřské dovolené musela trvat alespoň 12 týdnů.

Tak jako bylo možno mateřskou dovolenou zkrátit, bylo možno ji i rozšířit a to ve dvou případech. První se týkal případu, kdy byla žena osamělá, ve druhém případě byl nárok na delší mateřskou dovolenou pokud žena porodila dvojčata. V těchto případech byl nárok na mateřskou dovolenou v délce 35 týdnů.

Od 1.1.1970 byla prodloužena i další bezplatná mateřská dovolená, kdy žena neměla nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Tato dovolená náležela ženě až do 2 let věku dítěte, v rozsahu v jakém o to žena požádala.

Po skončení mateřské dovolené zde byla povinnost zaměstnavatele zařadit ženu na práci odpovídající její pracovní smlouvě, případně na jinou práci odpovídající její kvalifikaci.

K uvedeným rozdílům je potřeba doplnit ještě diferenciaci podmínek vzniku nároku na starobní důchod podle pohlaví. Zvýhodněné postavení žen v tomto případě bylo dáno jejich biologickou a společenskou funkcí matky. Spolu se souběžným zaměstnáním klade tato jejich funkce na ženy větší nároky než na muže a společnost proto tento rozdíl kompenzuje dřívějším odchodem žen do důchodu. Důchodový věk žen byl dále diferenciován podle počtu vychovaných dětí na 53-56 let, a pokud nevychovaly žádné dítě nebo byly bezdětné byl jejich odchod do důchodu stanoven na 57 let.

III. ZÁVĚR

Dá se říci, že právní úprava pracovních podmínek žen úzce souvisela s rozvojem ženské práce. Úprava od prvopočátku pouze reflektovala skutečnou situaci, přestože velmi nedostatečně a se značným zpožděním.

Ve vývoji ženské práce můžeme pozorovat dva hlavní směry. Do prvního směru můžeme zařadit příčinu nutnosti pracovat, která vedla řadu žen a to nejen z těch nejhudších vrstev k tomu, aby v širší míře postupně vstupovaly do pracovního procesu. Druhý směr souvisel se snahou mnohých žen po vzdělání a pracovním uplatnění v jinak ryze mužské společnosti s tradiční představou ženy pouze jako manželky a matky. Sem řadíme hlavně příslušnice středních a vyšších vrstev. Podle těchto dvou směrů lze pozorovat také dva směry vývoje, ke kterým samozřejmě přistupovaly i nejrůznější další aspekty ovlivňující tento vývoj.

Do prvního směru a otázky nutnosti neřadíme jen ekonomické důvody žen z chudších vrstev, ale i důvody společenské, které však s ekonomickými také souvisí. Řada žen byla totiž nucena k samostatné obživě poté co se z jakýchkoli důvodů nemohly provdat. Pokud se zaměříme na nejširší skupinu tohoto směru- dělnice, nesmíme opomenout i další jiné faktory, které ovlivnily tento vývoj. Šlo např. i o rozvoj nejrůznějších technických přístrojů, které usnadňovaly práci a které zároveň přispívaly k rozvoji pracovních míst a tím i možnosti nárůstu počtu zaměstnaných žen. Snahy o zlepšení pracovních podmínek pro ženy začaly být postupně úspěšné až koncem 19.století. Vzhledem k nedostatečné úpravě pracovních podmínek nejen žen se první úspěchy v tomto směru týkaly otázky těhotenství a mateřství. Až postupně na ně začaly navazovat úpravy omezení pracovní doby, zákaz noční práce žen, apod., stále však pouze ohledně jednotlivých odvětví.

Co se týče druhého směru, šlo zde především o prosazení možnosti práce a příslušného vzdělání. Zde se také začaly ženy více organizovat v nejrůznějších spolcích s feministickým zaměřením, které se snažily o

dosažení rovnoprávného postavení pro ženy nejen z hlediska pracovních podmínek. Český feminismus se však odlišoval od feminismu v zemích západní Evropy. Souviselo to také s politickou situací, která zde vládla v 19.století a která se nesla v duchu vlastenectví. Český feminismus nebyl tudíž tak výrazně vymezen oproti „mužskému světu“ jako ten v Evropě západní. Snaha těchto spolků se zaměřovala především na otázky vzdělanosti a snahy o dosažení možnosti vzdělání pro ženy a dívky a tím i snahy o dosažení přístupu k jednotlivým povoláním jako bylo např. povolání učitelské. Počátky zákonné úpravy se zde tedy vztahují k možnosti přístupu žen ke vzdělání a k dalšímu zaměstnání. Součástí této úpravy byla řada diskriminačních opatření, která ženy znevýhodňovala oproti jejich mužským kolegům.

Situace právní úpravy pracovních podmínek žen se výrazněji změnila až v období první republiky. Svou roli tu jistě hrál i fakt, že ustanovení o zrovnoprávnění žen bylo zakotveno v základních zákonných ustanoveních, především v Ústavě. Dá se říci, že od této doby se vývoj pracovních podmínek žen ubírá jedním směrem. Už se nejedná v první řadě o prosazení možnosti přístupu k zaměstnání a s tím související nutnosti vzdělání nebo o zlepšení stávajících pracovních podmínek, ale pouze o zlepšení již existující zákonné úpravy a zakotvení dalších institutů směřujících ke zlepšení těchto podmínek. To je asi hlavní změna oproti situaci, která zde byla v 19.století. K tomuto stavu přispělo jistě i vytvoření řady mezinárodních institucí zabývajících se pracovním právem. I pod vlivem těchto institucí tedy došlo k zásadnějším změnám ohledně ženských pracovních podmínek a k uzákonění některých zásadních úprav jako byla mateřská dovolená, zavedení osmihodinové pracovní doby nebo smlouva o noční práci žen. Stále se však jednalo o dílčí úpravy, neboť pracovní právo jako takové nebylo komplexně upraveno a subsidiárně byl používán občanský zákoník, kde bylo upraveno i postavení ženy v pracovní smlouvě v době těhotenství, porodu a šestinedělí.

Zlepšení pracovních podmínek můžeme vypořádat také ze dvou různých úhlů. Za prvé šlo o to, vyrovnat podmínky nastavené v minulosti, které byly pro ženy velmi diskriminační. Z druhého pohledu šlo o zlepšení podmínek vzhledem ke společenské úloze ženy jako matky. Bylo proto nutné brát toto odlišné postavení v potaz a umožnit tak ženě při současném výkonu zaměstnání ulehčit tuto její úlohu.

Proč došlo k tomuto vývoji u nás po skončení 1. světové války můžeme také vyložit vlivem situace po rozpadu monarchie a vytvoření samostatné republiky, ale i celkovou situací v celé Evropě, se kterou souvisí i vytvoření mezinárodních institucí práce. Svůj vliv na celkový stav měl jistě i úbytek mužů v důsledku války a tím i mužských pracovních sil, i když tento úbytek nebyl tak velký jako po 2. světové válce. I tak se však zvýšil počet žen, které musely nuceně vstoupit do pracovního procesu.

2. světová válka znamenala pro odvětví ženského pracovního práva jednak zbrždění vývoje zákonné úpravy, jednak však ve svém důsledku masivnější vstup žen do nejrůznějších zaměstnání. Až na pár zákonných úprav týkajících se zejména rasové diskriminace či úprav pracovní doby po čas války, nedošlo k zásadnějším posunům nejen v oblasti pracovních podmínek žen. Tato situace trvala i po skončení 2. světové války. Po ní můžeme sledovat výrazný nárůst zaměstnanosti žen, které byly nuceny vstoupit do pracovního procesu. U nás posléze nastala odlišná situace od ostatních vyspělých zemí v důsledku nastoupení komunistické ideologie, která proměnila právo pracovat na pracovní povinnost, jež se pochopitelně týkala i žen. S tím souvisela i umělá snaha o změnu postoje k otázce zaměstnanosti žen. Ženy byly uměle prosazovány do různých vedoucích a do nejrůznějších institucí. Současně však nedošlo k úpravě jejich pracovních podmínek, ani ke změně názoru společnosti na úlohu žen. V důsledku toho byla sice zaměstnanost žen u nás vyšší než v západní Evropě, ale zároveň na ženách zůstávala veškerá odpovědnost za výchovu dětí a péči o domácnost, takže zůstává otázkou zda tímto

krokem došlo ke zlepšení postavení žen ohledně zaměstnanosti. Z hlediska právní úpravy určitě nikoli.

Tento stav se nezlepšil ani po vydání zákoníku práce. Ten komplexně upravoval jako první pracovně právní kodex pracovní zákonodárství včetně pracovních podmínek žen. Byl sice ovlivněn celkovou politickou situací, kdy prakticky jediným zaměstnavatelem byl stát a pracovně právní vztahy zde fungovaly pouze v rámci centrálně řízeného hospodářství, ale pokud se týče právní úpravy pracovních podmínek žen, šlo na svou dobu o úpravu poměrně vyspělou, do které byla zapracována řada požadavků mezinárodně právních dokumentů. Bohužel, i přes tuto úpravu, zůstávalo faktické postavení žen prakticky nezměněno. Zákoník práce nevyřešil problematiku nižšího platového ohodnocení žen, ani to, že ženy zastávaly na pracovišti méně odpovědná místa v porovnání s muži, přestože jako oni dosahovaly stejného vzdělání a stejné odborné praxe. Pochopitelně se také touto úpravou nepodařily vymýtit nejhrůznější předsudky o neschopnosti žen vykonávat určitá povolání, či zastávat odpovědná zaměstnání. Ani právní zakotvení zvláštních pracovních podmínek žen nevyřešilo rozpor mezi zaměstnáním ženy v pracovně právním poměru a mezi její úlohou v domácnosti a péčí o děti. I přes všechny tyto nedostatky však šlo o zásadní zlom ve vývoji pracovního zákonodárství, který završoval do té doby značně roztržitou situaci.

Závěrem můžeme shrnout, že oproti 18. a 19. stol. se situace žen v průběhu 20. stol. právě do vydání zákoníku práce radikálně změnila k lepšímu. Je samozřejmé, že v porovnání s dnešním pohledem tento stav neobstojí, avšak pokud srovnáme podmínky žen a jejich možnost pracovního uplatnění v 60. letech 19. stol. a v 60. letech 20. stol., je tento rozdíl nesrovnatelný.

IV. POUŽITÁ LITERATURA

- Bauerová J. : Zaměstnaná žena a rodina, Praha 1974
- Bělina M. a kol. : Pracovní právo, Všechno Praha 1994
- Braunová L. : Ženská otázka, její dějinný vývoj a její hospodářská stránka, Praha 1902
- Fakta a čísla OSN : Základní údaje o Organizaci spojených národů, Praha 1997
- Gavlas M. a kol. : Pracovní právo, Doplněk 2004
- Chutná M., Jílek D. : Lidská práva v mezinárodních dokumentech, Masarykova univerzita Brno 1994
- Jirková M. : Vzdělání a emancipace ženy, SPN 1982
- Lenderová M. : K hříchu i k modlitbě, Praha 1999
- Mikulová M. : Žena v právním řádě československém, Praha 1936
- Neudorfllová L. M. : České ženy v 19. století- Úsilí a sny, úspěchy i zklamání na cestě k emancipaci, Praha 1999
- Organizace spojených národů, Světová konference mezinárodního roku žen, Mexico City 19.6.-2.7.1975
- Píchová I., Matyášek P. : Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení, Masarykova univerzita Brno 1993
- Potočný M. : Mezinárodní právo veřejné: zvl. část, C. H. Beck, Praha 1999
- Potočný M. : Mezinárodní organizace, Svoboda Praha 1980
- Radvanová S. : Žena a právo, Praha 1971
- Tröstler a kol. : Zákoník práce s komentářem, Codex Bohemia 1999
- Vitásek V. : Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Praha 1973
- Všeobecná deklarace lidských práv, New York 10. 12. 1948, Zpravodaj českého helsinského výboru, roč 23, č. 3 (1998)
- Žena a politika. Soubor základních dokumentů OSN a vlády ČSFR upravující práva žen a dětí, Praha 1991
- III. Světová odborová konference k problémům pracujících žen, Praha 25.-28.4.1972, Praha 1972

Rigorózní práce-

Mazalová S. : Postavení žen v pracovním právu, PF UK, 2004

Krbůšková V. : Postavení žen v pracovním právu, PF UK, 2004

Internetové odkazy- www.mpsv.cz

www.vupsv.cz

www.mvcr.cz

www.justice.cz

www.feminismus.cz

www.juristic.cz

www.osn.cz