

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE FILOZOFICKÁ FAKULTA**

**KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE**

Melanie Zajacová

**PRACOVNÍ PODMÍNKY  
PRO ŽENY S MATEŘSKÝMI POVINNOSTMI**

Obor:	sociální práce
Forma studia:	prezenční
Akademický rok:	2008/2009
Vedoucí diplomové práce:	prof. JUDr. Igor Tomeš CSc.
Oponent diplomové práce:	Mgr. Klára Vítková Rulíková
Datum obhájení:	
Výsledek obhajoby:	

**P R O H L A Š U J I ,**

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a cituji v ní veškeré prameny, které jsem použila.

V Praze dne 6. dubna 2009

Podpis:

## **P O D Ě K O V Á N Í**

Děkuji prof. JUDr. Igoru Tomešovi, CSc. za odborné vedení mé diplomové práce, cenné rady, podněty a připomínky.  
Rovněž upřímně děkuji všem ze svého okolí za podporu a pochopení.

V Praze dne 6. dubna 2009

Podpis:

# Obsah

<b>Obsah</b> .....	4
<b>Seznam zkratk</b> .....	5
<b>Úvod</b> .....	6
<b>1. Společenská závažnost problematiky</b> .....	9
1.1. Definice pojmů – zkoumané jevy.....	9
1.2. Sekundární analýza statistických dat.....	12
1.3. Sekundární analýza dostupných výzkumných zpráv.....	18
<b>2. Pracovní podmínky pro ženy s mateřskými povinnostmi – reflexe současného stavu</b> .....	25
2.1. Mezinárodní právní rámec .....	25
2.2. Právní rámec ČR .....	37
2.3. Mezinárodní právo versus právo ČR.....	45
<b>3. Možnosti vyvážení pracovních podmínek žen a mužů</b> .....	51
3.1. Diskuse nad závěry sekundárních analýz .....	51
3.2. Sociálně - politický rámec – koncepce v ČR.....	53
3.3. Přehled existujících a možných typů flexibilních forem zaměstnání.....	56
3.4. Východiska možného řešení .....	65
<b>4. Případové studie vybraných forem zaměstnávání</b> .....	68
4.1. Částečný úvazek .....	68
4.2. Sdílené pracovní místo .....	70
4.3. Práce z domova (homeworking), na dálku (teleworking) .....	71
<b>Závěr</b> .....	74
<b>Seznam použité literatury</b> .....	76
<b>Seznam tabulek</b> .....	82
<b>Seznam příloh</b> .....	83
Příloha č. 1:.....	84
Příloha č. 2:.....	85
Příloha č. 3:.....	86
Příloha č. 4:.....	87
<b>Resumé</b> .....	88
<b>Summary</b> .....	89

## Seznam zkratk

CEEP	Evropské středisko veřejných podniků
ČR	Česká republika
EHS	Evropské hospodářské společenství (založené Římskou smlouvou, 1957)
EKOS	Evropská konfederace odborových svazů
ES	Evropské společenství (nový název EHS, Maastrichtská smlouva, 1992)
EU	Evropská unie (nový název ES, po založení v roce 1993)
EU15	15 členských států <sup>1</sup> Evropské unie (od rozšíření v roce 1995)
EU27	27 členských států <sup>2</sup> Evropské unie (od rozšíření v roce 2007)
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
OSN	Organizace spojených národů
UNICE	Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

---

<sup>1</sup> zakládající členové: Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, od r. 1973 Dánsko, Irsko, Spojené království, od r. 1981 Řecko, od r. 1986 Portugalsko, Španělsko, od r. 1995 Finsko, Rakousko, Švédsko

<sup>2</sup> jmenované státy, a dále od r. 2004 Česko, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko, od r. 2007 Bulharsko, Rumunsko

## Úvod

Problematiku pracovních podmínek žen s mateřskými povinnostmi lze zařadit mezi stěžejní oblasti aktuálního dění v sociální oblasti. V průběhu programového období 2004-2006 byly projekty s tématy jako zvýšení úrovně zaměstnanosti, konkurenceschopnost, podpora efektivního trhu práce, rovnost příležitostí a další, masivně podporovány v rámci jednotlivých operačních programů<sup>3</sup> a jejich výzev z Evropského sociálního fondu. Téma zvyšování zaměstnanosti a zvládání nezaměstnanosti, navíc v kontextu postavení žen a mužů na trhu práce, zůstává na programu jednání na mezinárodní úrovni i nadále.

V rámci Evropské unie se postupuje v souladu s tzv. Evropskou strategií zaměstnanosti, která byla zformulována v roce 1997 v návaznosti na novou hlavu Amsterodamské smlouvy o politice zaměstnanosti a v roce 2000 byla včleněna do Lisabonské strategie, označované od roku 2005 jako Strategie pro růst a pracovní místa. Cíle a priority této strategie jsou zformulovány na úrovni Evropské unie, pro její praktické naplňování na úrovni jednotlivých členských států se používá metoda otevřené koordinace.<sup>4</sup> Lisabonským cílem je například dosažení 70% zaměstnanosti ekonomicky aktivní populace a 60% zaměstnanosti žen. Evropská strategie zaměstnanosti doporučuje zaměřit se na osoby vyloučené a nacházející se dále od trhu práce, na lepší sladění poptávky a potřeb trhu práce, na zlepšení přizpůsobivosti podniků a zaměstnanců na nové ekonomické prostředí, na zvýšení a efektivní využití investic do lidských zdrojů a lidského kapitálu. Součástí strategie je také modernizace systémů sociální ochrany, které mají dostatečně motivovat k návratu a udržení se na trhu práce a zároveň zajistit důstojnou sociální ochranu.<sup>5</sup>

Vzhledem k tomu, že jsem měla možnost řídit jeden z projektů zaměřených na sladování rodinného a pracovního života žen matek, setkala jsem se s řadou žen, které se ve většině případů po mnoha letech (4 a více) rozhodly pro návrat na trh práce. V průběhu realizace

---

<sup>3</sup> *Operační programy 2004 – 2006, ESF v ČR* [online]. c2008 [cit.2009-01-12]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/04-06>>

<sup>4</sup> V rámci metody otevřené koordinace se členské státy dohodly na míře společného rozvoje politik. Jedná se o pružnou metodu, která umožňuje rozvoj výměny a koordinace takovým způsobem a do takové míry, která je pro dotyčnou politiku vhodná. Jsou stanoveny základní linie a časové rozvrhy pro dosažení konkrétních cílů. (*MPSV.CZ: Slovník použitých pojmů*. [online] c2008 [cit.2009-01-12]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/2305>>

<sup>5</sup> *Euroskop.cz – Zaměstnanost* [online]. c2008 [cit.2009-01-12]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>>

tohoto projektu, a zřejmě i v jiných obdobně zaměřených projektech, se následně ukázalo, že aktivity a činnosti konané ve prospěch těchto matek a samotnými matkami jsou pouze malým dílkem velké mozaiky, kterou tvoří samotná realita. Řada z nich totiž i po absolvování aktivit projektu narážela na překážky kladené jim buď zaměstnavateli, nebo dokonce samotným systémem.

Toto zjištění mne dovedlo k tématu práce, a to k objektivnímu zkoumání pracovních podmínek žen a možností jejich úprav tak, aby systém fungoval efektivněji. Na téma je samozřejmě možné nahlížet z více úhlů, práce se však bude věnovat možným variantám nastavení vnějších podmínek s ohledem na biologickou předurčenost žen – mateřství a jejich mateřské povinnosti.

Základem této práce je úvaha nad současným systémem, kdy ženy pracují ve stejném režimu jako muži, i přesto, že se jejich biologická výbava liší. Reálně období těhotenství, porodu a péče o dítě po porodu eliminuje ženu z pracovního prostředí, přerušuje její pracovní kariéru a ovlivňuje budoucí možnosti. Považuji za důležité podívat se na věc prakticky, a proto je práce zaměřena na zkoumání jevu z objektivního hlediska a možná nastavení podmínek prostředí tak, aby bylo ženám umožněno skloubit rodinné a pracovní povinnosti podle jejich individuálních dispozic a představ a potřeb rodiny. Práce se tedy nebude zabývat oblastí diskriminace a rovných příležitostí, která také s tématem úzce souvisí.

Cílem práce je zmapovat stávající situaci v oblasti pracovních podmínek žen v České republice a prokázat, zda Česká republika v souladu s cíli vytyčenými v Evropské strategii zaměstnanosti zrovnoprávňuje ženy na trhu práce či nikoli. Téma bude podloženo pohledem shora – popisem společenské závažnosti problematiky na základě analýz statistických dat a výzkumných zpráv z oblasti pracovního uplatnění žen pečujících o děti. Dále bude sledováno nastavení pracovních podmínek z hlediska práva a stávající možná řešení. Pro zdokumentování, pohled zdola, budou zpracovány případové studie vybraných flexibilních forem zaměstnávání.

S výše popsanou strukturou práce koresponduje obsah, uspořádání kapitol diplomové práce. Nejprve bude nadefinován základní rámec, v němž se autorka bude pohybovat, s popisem zkoumaných jevů ve vazbě k tématu. Následovat bude záznam dostupných údajů vztahujících se k problematice a bude provedena jejich analýza z kvantitativního a kvalitativního hlediska.

Dále bude popsán současný stav v oblasti pracovních podmínek žen s mateřskými povinnostmi. Text se zaměří na pohled z hlediska mezinárodního práva, českého práva a jejich srovnání.

Samostatná část bude v rámci diskuse nad závěry sekundárních analýz reflektovat výše uvedené teoretické zakotvení problému doplněného o fakta statistik a výzkumných zpráv. Obraz bude doplněn o sociálně-politický rámec ČR, s následnou reflexí praxe. Budou popsány a kriticky zhodnoceny stávající možnosti flexibilních forem zaměstnávání. Dojde ke shrnutí, co z uvedeného vyplývá a kam by bylo dobré směřovat. Autorka vytyčí východiska možného řešení, body, které lze využít při úpravách legislativy, cíle, směřování a prostředky, kterými lze těchto cílů dosáhnout.

Závěr dokreslí řešenou problematiku praktickým zdokumentováním stávajícího stavu prostřednictvím tří případových studií.

Výstupem práce budou návrhy možných variant objektivního řešení – doporučení pro legislativní změny právního řádu.



# 1. Společenská závažnost problematiky

Problematika pracovních podmínek pro ženy s mateřskými povinnostmi, jak již bylo uvedeno výše, bude sledována z hlediska objektivního nastavení podmínek prostředí tak, aby bylo ženám umožněno skloubit rodinné a pracovní povinnosti podle jejich individuálních dispozic a představ a potřeb rodiny.

Vzhledem k tomu, že oblast trhu práce je poměrně široká a používá celou řadu pojmů, je potřeba na začátku uvést definice zkoumaných jevů tak, jak budou chápány v této práci. Následující text tedy přináší základní definice pojmů – rámec, ve kterém se bude autorka při zkoumání těchto jevů pohybovat. Společenská závažnost problematiky bude prokázána záznamy zjištění, která jsou již o tématu známa, a dále jejich interpretacemi v části kvantitativní a kvalitativní.

Pro tento účel jsou používány dále citované dostupné zdroje encyklopedií na internetu, metodiky, statistické ročenky a výzkumné zprávy Českého statistického úřadu<sup>6</sup>, portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR<sup>7</sup> a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí<sup>8</sup>.

## 1.1. Definice pojmů – zkoumané jevy

Základním pojmem zkoumané problematiky je *trh práce*. Ten je možné obecně charakterizovat jako každý jiný trh, tj. nabídkou a poptávkou. Na tomto trhu nabízejí zaměstnavatelé pracovníkům práci za mzdu.<sup>9</sup>

Z hlediska ekonomie a jejích ukazatelů se v rámci zkoumání trhu práce sledují především jevy zaměstnanost, nezaměstnanost a výše mezd. Obecně lze konstatovat, že nezaměstnanost, včetně svých charakteristik, z hlediska makroekonomie významně ovlivňuje stav společnosti a z hlediska mikroekonomie s sebou nese ekonomické a sociální důsledky. Význam tedy mají intervence směřující ke zvyšování zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti, neboť hodnoty těchto dvou ukazatelů mají vliv jak na celospolečenskou

---

<sup>6</sup> *Ročenky <souhrn> ČSÚ* [online]. c2008 [cit.2008-10-07]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rocenky\\_souhrn](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rocenky_souhrn)>

<sup>7</sup> *Statistiky* [online]. c2008 (cit.2008-10-07). Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>>

<sup>8</sup> *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí - publikace* [online]. c2008 [cit.2008-10-07]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/index.php?p=publikace>>

<sup>9</sup> *Seznam Encyklopedie – Trh práce* [online]. c2007 [cit.2008-10-07]. Dostupné z: <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/446087-trh-prace>>

úroveň a konkurenceschopnost státu obecně, tak na životní úroveň a spokojenost s kvalitou života jednotlivých obyvatel.

Účast na trhu práce tvoří z hlediska času velkou část života člověka, a tedy i ženy – matky. Je jisté, že ženy – matky budou mít specifické požadavky a očekávání oproti jinými zaměstnancům z důvodu nutnosti skloubení rodinného a pracovního života. Proto se pro náhled na problematiku z celospolečenského hlediska oblast zkoumaná v této práci zaměřuje konkrétně na jevy a ukazatele týkající se postavení právě žen – matek na trhu práce.

Základním ukazatelem je *pracovní síla*. Vyjadřuje počet pracovníků, tj. zaměstnaných lidí na daném území. Podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných k počtu všech osob starších 15 let vyjadřuje *obecná míra ekonomické aktivity*.

Významným jevem, který se v rámci trhu práce sleduje, je *zaměstnanost*. Zaměstnanost je možné definovat jako ukazatel míry využití pracovních sil v zemi, tedy aktivní účasti práceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti. *Míra zaměstnanosti* je pak poměrem mezi počtem pracujících a počtem práceschopných obyvatel (v procentech).<sup>10</sup>

V dostupných statistických datech budou vyhledány ukazatele týkající se především zaměstnanosti a míry zaměstnanosti žen ve srovnání s muži a s celkovým počtem osob v rámci České republiky, s porovnáním situace v ČR se situací v EU.

Vedle zaměstnanosti je dalším významným sledovaným jevem *nezaměstnanost*. V souladu s mezinárodními definicemi MOP a EUROSTAT<sup>11</sup> se za nezaměstnané považují všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období (referenčním týdnu) souběžně splňovaly tři nutné podmínky: 1. nebyly zaměstnané, 2. hledaly aktivně práci, 3. byly připraveny k nástupu do práce. Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou označovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. *Míra nezaměstnanosti* je poměrem mezi počtem nezaměstnaných a počtem všech osob schopných pracovat (zaměstnanými i nezaměstnanými). Obecná míra nezaměstnanosti tedy vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech).<sup>12</sup> Společensky

---

<sup>10</sup> *Seznam Encyklopedie – Zaměstnanost* [online]. c2007 [cit.2008-10-07]. Dostupné z: <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/111913-zamestnanost>>

<sup>11</sup> Evropský statistický úřad (blíže viz *Eurostat – Mezinárodní statistické instituce a orgány, ČSÚ* [online] c2008. [cit.2008-10-07]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/eurostat\\_mezinarodni\\_statisticke\\_institute\\_a\\_organy](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/eurostat_mezinarodni_statisticke_institute_a_organy)>

<sup>12</sup> *Seznam Encyklopedie – Nezaměstnanost* [online]. c2007 [cit.2008-10-07]. Dostupné z: <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/140622-nezamestnanost>>

nejzávažnější ukazatel *dlouhodobá nezaměstnanost* označuje ty nezaměstnané, kteří hledají práci více než dva roky.

V rámci těchto jevů budou také z dostupných statistických dat vysledovány údaje a trendy týkající se především nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti žen ve srovnání s muži a s celkovým počtem osob v rámci České republiky, a dojde k porovnání situace v ČR se situací v EU.

Pokud dochází ke srovnávání ukazatelů z hlediska žen a mužů, je potřeba věnovat se i kategorii, kterou lze nazvat *gender*. Termín *gender* se používá k označení rozdílů mezi muži a ženami vytvořených vlivem kultury a společnosti. V češtině je někdy se stejným významem používán výraz *rod*. Dalším pojmem je termín *pohlaví*, který se však používá pro označení biologických rozdílů. *Pohlaví* je na rozdíl od *genderu* univerzální kategorií, která je nezávislá na čase a místě.<sup>13</sup>

Z hlediska sledování *genderového* rozdělení rolí je možné říci, že na trhu práce české ženy čelí dlouhodobému znevýhodnění<sup>14</sup>. Na straně většiny běžných zaměstnavatelů přetrvává přesvědčení, že ženy jsou problematickými pracovními silami – především z důvodu jejich zatížení rodinnými rolemi, zejména mateřstvím.

Jak dokazují mnohé studie<sup>15</sup>, ve společnosti přetrvává rigidní rozdělení rolí mezi muži a ženami vymezené *genderovými* stereotypy, a tudíž o tom, kde a jak budou ženy svou práci vykonávat stále existují velké rozpory, předsudky a očekávání.

Tak jsou ženám připisovány role spojené s rodinou a soukromou sférou, pro které není práce prvotní ambicí, tj. především matky, pečovatelky a hospodyně. A naopak mužům se připisují role aktivních vykonavatelů veřejného života, s touhou po seberealizaci a zaměstnání ve vedoucích funkcích. Jako živiteli rodiny je muži jeho nepřítomnost a neparticipování v rodině z důvodů pracovního vyčerpání akceptované.

Tento systém chápání pak ženám ukládá dvojí břemeno – zvládat práci a rodinu zároveň. Přichází obava z toho, že čím úspěšnější žena bude v práci, tím horší může být matka. Nelze však opomenout, že zvládnout obě role v současném nastavení na sto procent,

---

<sup>13</sup> *Seznam Encyklopedie – Gender* [online]. c2007 [cit.2008-10-07]. Dostupné z: <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/212158-gender>>

<sup>14</sup> FISCHLOVÁ, D. – KRÍŽKOVÁ, A. – DUDOVÁ, R. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006, str. 14.

<sup>15</sup> například: FISCHLOVÁ, D. – KRÍŽKOVÁ, A. – DUDOVÁ, R. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha, VÚPSV, 2006; ŠTASTNÁ, A. *Rodina a zaměstnání III. Rodiny se školními dětmi*. Praha: VÚPSV, 2007.; KUCHAROVÁ, V., et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006.; nebo *Půl na půl: bulletin Sítě mateřských center v České republice*. Praha: Síť mateřských center, 2006-. Vychází čtvrtletně.

je opravdu velice obtížné. Důsledkem toho je pak nerovné postavení žen a mužů v rodině a nerovné příležitosti na trhu práce vytvářené nevhodným nastavením systému.

S vývojem názorů ve společnosti se v současné době mění i pojetí správného mateřství. Nelze tvrdit, že existují univerzální pravdy ani obecná řešení. Stereotyp sice stále můžeme nalézt všude okolo nás, je však na nás samotných, jak s ním budeme zacházet.<sup>16</sup> Je tedy potřeba opustit zavedená schémata a podívat se na situaci z jiného úhlu. Jádro problému nespočívá v lidské přirozenosti, nýbrž v nastavení institucí vnějšího světa, pracovních podmínek a jejich možnostech.

*Pracovní podmínky* v České republice jsou vymezené pracovními právními předpisy, zejména Zákoníkem práce. Ženy a muži jsou si podle českého práva rovni (Ústava ČR, Listina základních práv a svobod). K dodržování principu rovnosti zavazuje Českou republiku i mezinárodní právo (ratifikované mezinárodní dokumenty). V oblasti genderové rovnosti a ženských práv na trhu práce ratifikovala naše republika například konvence Mezinárodní organizace práce či smlouvy, nařízení a směrnice Evropského společenství.

## ***1.2. Sekundární analýza statistických dat***

V rámci Evropské unie se postupuje v souladu s tzv. Evropskou strategií zaměstnanosti<sup>17</sup>, která byla zformulována v roce 1997 v návaznosti na novou hlavu Amsterodamské smlouvy o politice zaměstnanosti, a v roce 2000 byla včleněna do Lisabonské strategie.

Právě v Lisabonu byl schválen strategický cíl Evropské unie stát se do roku 2010 „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu, s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností.“<sup>18</sup>

Jako prostředek k dosažení uvedeného cíle mají členské státy podpořit účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnout podstatného zmenšení rozdílů mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a platu.

Tento strategický cíl Evropské unie byl postupně na pravidelných zasedáních Evropské rady hodnocen, doplňován a rozšiřován o další opatření. Od roku 2005 pak nese

---

<sup>16</sup> ČUHELOVÁ, M.: Konflikt sladění rodinného a pracovního života *Uzlíček*, březen 2008. s. 71-72.

<sup>17</sup> *Když se řekne Lisabonská smlouva...* Praha: Úřad vlády České republiky, 2008. s. 113-114.

<sup>18</sup> *Lisabonská strategie* [online]. c2008 [cit.2008-10-13]. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm)>

Lisabonská strategie v souladu s přijatými koncepčními změnami nové označení Strategie pro růst a pracovní místa.<sup>19</sup>

Konkrétní cíle strategie týkající se tématu této práce jsou 70% zaměstnanost ekonomicky aktivní populace a 60% zaměstnanost žen. Jaká je situace v České republice lze vyčíst z aktuálních statistických dat.

Obecně z hlediska *pracovní síly* je možné sledovat, že v období let 1990 – 1999 docházelo k poklesu celkového počtu pracovníků (zaměstnaných lidí). Tomuto jevu autorka přisuzuje souvislost se strukturálními změnami trhu práce na území ČR po roce 1989. V následujících letech 2000 – 2007 statistická zjištění ukazují, že se transformovaný trh postupně ustaloval, a počet pracovníků (zaměstnaných lidí) zpočátku kolísal, a následně došlo opět k nárůstu jejich počtu. V roce 2007 byl zaznamenán nejvyšší meziroční nárůst celkového počtu pracovníků od roku 1995 (viz Tabulka č. 1: Vybrané ekonomické výsledky I.).

Obdobný vývoj lze zákonitě sledovat i u volných pracovních míst. Zatímco v letech 1997 – 1999 docházelo k poklesu jejich počtu, po roce 2000 došlo k nárůstu. Je patrné, že trend nárůstu volných pracovních míst v posledních dvou letech významně sílí (viz Tabulka č. 2: Vybrané ekonomické výsledky II.). Ze statistik však také vyplývá, že nabídka volných pracovních míst neodpovídá struktuře pracovních sil.

Obecná *míra ekonomické aktivity* v ČR v roce 2007 činila 58,8 %. Vysoká byla ve skupině 30 - 44 let, ale v ní podíl ekonomicky neaktivních žen činil 20,3 %, zatímco mužů 3,0 %. Tento ukazatel koresponduje s výstupy z oblasti zaměstnanosti žen a odráží prodloužení délky studia, nárůst věku uzavření sňatku a věku ženy prvního dítěte.

Podle statistických dat aktuálních k 30. červnu 2008 se snížila míra ekonomické aktivity na hodnotu 58,5 %. Trend nerovnoměrného rozložení ekonomicky neaktivních osob dle pohlaví se významně nezměnil, s hodnotami 21,9 % ekonomicky neaktivních žen a 2,9 % ekonomicky neaktivních mužů ve skupině 30 – 44 let.

---

<sup>19</sup> Euroskop.cz – Zaměstnanost [online]. c2008 [cit.2009-01-12]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>>

Tabulka č. 1: Vybrané ekonomické výsledky I.<sup>20</sup>

Ukazatel	Měrná jednotka	Rok	Absolutně	Růst,pokles v %
Počet pracovníků (Ø)	tis. osob	1992	4927	-2,6
		1993	4848	-1,6
		1994	4885	0,8
		1995	5012	2,6
		1996	5044	0,6
		1997	4947	-1,9
		1998	4883	-1,3
		1999	4760	-2,5
		2000	4822	.
		2001	4852	0,6
		2002	4851	0,0
		2003	4830	-0,4
		2004	4780	-1,0
		2005	4813	0,7
2006	4856	0,9		
2007	4945	1,8		

Tabulka č. 2: Vybrané ekonomické výsledky II.<sup>21</sup>

Ukazatel	Měrná jednotka	Rok	Absolutně	Růst,pokles v %
Volná pracovní místa (Ø)	tis.	1992	76	81,0
		1993	69	-9,2
		1994	73	5,8
		1995	91	24,7
		1996	99	8,8
		1997	78	-21,2
		1998	56	-28,2
		1999	36	-37,0
		2000	46	28,9
		2001	58	26,5
		2002	49	-16,5
		2003	43	-12,5
		2004	46	7,3
		2005	56	22,1
2006	83	48,3		
2007	122	47,8		

<sup>20</sup> *Bulletin No23: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2007.* Praha: VÚPSV, 2008. s. 11.

[http://www.vupsv.cz/sites/File/publikacni\\_cinnost/bulletiny/bullNo23.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/publikacni_cinnost/bulletiny/bullNo23.pdf)

<sup>21</sup> *Bulletin No23: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2007.* Praha: VÚPSV, 2008. s. 11.

[http://www.vupsv.cz/sites/File/publikacni\\_cinnost/bulletiny/bullNo23.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/publikacni_cinnost/bulletiny/bullNo23.pdf)

Z hlediska *zaměstnanosti* statistická data ukazují, že od roku 2000 dochází k nárůstu počtu zaměstnaných osob.

Ve struktuře zaměstnanosti lze dále ve statistikách sledovat dlouhodobý trend vyšší míry zaměstnanosti mužů než žen, a to i přesto, že je míra zaměstnanosti žen poměrně vysoká. Vysoká zaměstnanost žen je specifikum České republiky dané historickým vývojem, tlakem na plnou zaměstnanost a pracovní angažovanost žen.

Ukazatel *míry zaměstnanosti* vykazuje dle statistik trend celkového nárůstu ve věkové kategorii 25 - 54 let, na což mělo vliv především prodloužení délky studia/přípravy na povolání. U žen míra zaměstnanosti narostla maximálně ve skupině 40 - 44 let (85,1 %). Tento stav podle autorky reflektuje trend nárůstu věku uzavírání sňatku a věku ženy prvního dítěte, a následně návrat na trh práce ve věku okolo 40 let.

Oproti EU (EUROSTAT) byla míra zaměstnanosti žen ve skupině 15 - 64 let v roce 2007 (56,8 %) nižší než průměr EU27 (57,1 %) a EU15 (58,4 %). Fakta kromě výše uvedeného odráží i stav obtíží s hledáním zaměstnání žen ve věku 55 a více.

Podle statistických dat aktuálních k 30. červnu 2008 míra zaměstnanosti žen ve skupině 15 - 64 let stoupla na 57,8 %. Celková míra zaměstnanosti ve skupině 15 - 64 let na území ČR k tomuto datu činila 66,6 %.

Srovnání ukazatelů míry zaměstnanosti celkem, a zvláště žen, s vytyčenými strategickými cíli EU je zaznamenáno v Tabulce č. 3.: Míra zaměstnanosti.

Tabulka č. 3: Míra zaměstnanosti<sup>22</sup>

	2000	2007	2.Q 2008	cíl 2010
Česká republika celkem (%)	60,4	58,8	66,6	70
- z toho ženy	51,6	49,8	57,8	60

Ve statistikách lze dále sledovat *podíl pracovníků na částečný úvazek*. Práce na částečný úvazek je jednou z nejstarších a nejrozšířenějších flexibilních forem zaměstnávání v ČR, zřejmě i z toho důvodu je možné získat údaje o ní ve statistických přehledech.

Celkový podíl pracovníků na částečný úvazek činí 4,9 %, přičemž podíl žen (8,6 %) je větší než mužů (2,2 %). Vyšší podíl žen pracujících na částečný úvazek lze interpretovat jako odraz souvislosti s tradicí odchodu ženy na mateřskou a rodičovskou dovolenou

<sup>22</sup> Charakteristika výsledků – 2. čtvrtletí 2008. *Výběrové šetření pracovních sil*. Praha: ČSÚ, 2008.

[http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/CC00386A1A/\\$File/310108q2a.doc](http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/CC00386A1A/$File/310108q2a.doc)

*Míra ekonomické aktivity dle krajů*. Praha: ČSÚ, 2008.

[http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300C30/\\$File/310308187.xls](http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300C30/$File/310308187.xls)

a následné úsilí o sladování soukromého života a pracovních povinností tradiční formou zkráceného úvazku.

V oblasti *nezaměstnanosti* statistické přehledy zaznamenávají průběžné kolísání počtu nezaměstnaných, s poklesem jejich počtu od roku 2005, zřejmě také v souvislosti s vlivem opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Kolísání počtu nezaměstnaných se objevuje shodně u mužů i u žen.

Výrazný pokles počtu lze sledovat u nezaměstnaných žen ve skupině 20 - 24 let. Ve vazbě na ukazatele ekonomické aktivity a zaměstnanosti žen tento jev podle autorky opět odráží vliv prodloužení doby studia/přípravy na povolání a pozdějšího nástupu do zaměstnání.

Z hlediska vzdělání bylo v roce 2007 z celkového počtu nezaměstnaných žen 26,7 % se základním vzděláním (srovnatelné s muži), 44,2 % SŠ bez maturity (srovnatelné s muži), ale také velká část, 26,9 %, ÚSO s maturitou (vyšší počet než mužů).

Z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání činí ženy 50 %.

*Míra nezaměstnanosti* dle statistik od roku 2004 klesá, a to jak v kategorii mužů, tak v kategorii žen.

Celkově je míra nezaměstnanosti žen vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. K tomuto faktu mohou přispívat například faktory na straně zaměstnavatele (nízká míra přizpůsobení podmínek potřebám ženy) i na straně zaměstnance (časová náročnost zaměstnání, kterou nemůže zaměstnanec při péči o rodinu stihnout).

Situace v ČR v oblasti míry nezaměstnanosti žen (8,8 %) se neodchyluje od průměru EU 27 (8,8 %), ale je vyšší než EU 15 (8,4 %).

Pro srovnání, v roce 2006 činila obecná míra nezaměstnanosti v ČR 7,9 %, přičemž obecná míra nezaměstnanosti mužů činila 6,5 % a žen 9,8 %. V roce 2007 došlo k poklesu obecné míry nezaměstnanosti, což se projevilo i u žen. K 31. srpnu 2008 obecná míra nezaměstnanosti činila 5,3 %, přičemž u mužů činila 4,0 % a u žen 7,0 %. Vývoj míry nezaměstnanosti viz Tabulka č. 4: Míra nezaměstnanosti.



Tabulka č. 4: Míra nezaměstnanosti<sup>23</sup>

	2000	2005	2007	2.Q 2008
Česká republika celkem (%)	9,0	9,0	6,6	5,3
- z toho ženy	10,4	10,7	8,2	7,0
- z toho muži	7,9	7,6	5,4	4,0

Ze společenského hlediska nejzávažnější ukazatel – *dlouhodobá nezaměstnanost* vykazuje celkový nárůst. V této kategorii navíc dlouhodobě převažují ženy. V roce 2006 například tvořily ženy 55,4 % z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti žen (4,9 %) je vyšší než u mužů (3,1 %).

V hodnotách tohoto ukazatele se dle autorky odráží následky výše uvedených tvrzení týkajících se ohrožení žen na trhu práce. Dále se zde projevuje riziko, že pokud se ženy dostanou mimo trh práce, je pro ně návrat zpět obtížnější.

V uvedeném textu autorka zachytila trendy v oblasti zaměstnanosti za posledních 10 – 15 let z kvantitativního hlediska a jaká je situace na českém trhu práce v porovnání s vytyčenými cíli evropské strategie. Data autorka čerpala především ze statistických údajů dostupných na stránkách Českého statistického úřadu<sup>24</sup> - analýzy trhu práce, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí<sup>25</sup> - výzkumné zprávy o vývoji hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů, a portálu Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>26</sup> – aktuální údaje o situaci na trhu práce.

Použité statistické údaje věrohodně odráží současný stav ve společnosti a doplňují dosud uvedená tvrzení. Zaznamenané výstupy včetně jejich interpretací potvrzují nerovné postavení žen na trhu práce, zejména právě z důvodu jejich mateřských povinností. Vedle kvantitativních dat jsou dostupné a cenné i kvalitativní zdroje – výzkumné zprávy.

<sup>23</sup> Charakteristika výsledků – 2. čtvrtletí 2008. *Výběrové šetření pracovních sil*. Praha: ČSÚ, 2008.

[http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/CC00386A1A/\\$File/310108q2a.doc](http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/CC00386A1A/$File/310108q2a.doc)

*Bulletin No23: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2007*. Praha: VÚPSV, 2008.

[http://www.vupsv.cz/sites/File/publikacni\\_cinnost/bulletiny/bullNo23.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/publikacni_cinnost/bulletiny/bullNo23.pdf)

<sup>24</sup> *Zaměstnanost, nezaměstnanost <práce> ČSÚ* [online]. c2008 [cit.2008-11-12].

Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

<sup>25</sup> *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – bulletin* [online]. c2008 [cit.2008-11-12].

Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/index.php?p=bulletiny>

<sup>26</sup> *Statistiky* [online]. c2008 [cit.2008-11-12]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>

### ***1.3. Sekundární analýza dostupných výzkumných zpráv***

K tomu, aby bylo na problematiku nahlíženo z více úhlů, provede autorka analýzu dostupných výzkumných zpráv a zachytí z nich vyplývající stěžejní poznatky. Možnosti v oblasti zaměstnávání žen a sladování role matky a pracovnice ovlivňuje řada vnějších i vnitřních faktorů. Mezi vnějšími faktory budou jmenovány vybrané rysy prostředí a faktory na straně zaměstnavatele, za vnitřní faktory jsou považovány rysy na straně zaměstnance. Aby byl obraz úplný, je důležité podívat se na téma právě v celistvosti všech těchto faktorů. Nejedná se však o kompletní výčet, neboť ten přinášejí citované výzkumné zprávy.

Z prostudovaných výzkumných zpráv<sup>27</sup> autorka usuzuje, že *vnější faktory* ovlivňující možnosti žen s mateřskými povinnostmi na trhu práce lze nejčastěji shrnout do dvou základních kategorií: dostupnost a legislativní rámec úpravy pracovních podmínek.

Pohlédneme-li na člověka, v tomto případě ženu, jako na objekt sociálně politických opatření, je *dostupnost* jedním ze základních kritérií.<sup>28</sup>

Z hlediska dostupnosti jsou ve výzkumných zprávách nejčastěji zmiňovány faktory jako nabídka volných pracovních míst, přiměřená vzdálenost, infrastruktura – doprava, a nabídka služeb. Všechny zmíněné kategorie se v konkrétních rysech obvykle liší především z důvodu regionálních rozdílů, přesto je však možné je částečně zobecnit.

Údaje o volných pracovních místech jsou běžně dostupné a dle statistik má nabídka v poslední době tendenci převyšovat počet uchazečů o zaměstnání. Pokud vyjmete tuto oblast ze souvztáhnosti s ostatními dále uvedenými kategoriemi, zůstává důležitý poznatek vyplývající z provedených výzkumů, že tato volná pracovní místa nemusí vždy odpovídat poptávce žen a být slučitelná s jejich mateřskými povinnostmi.

Přiměřená vzdálenost, infrastruktura, dopravní obslužnost, to jsou další oblasti, které významně ovlivňují možnosti uplatnění žen – matek na pracovním trhu. Často zmiňovanou překážkou je například dosažitelnost domova a zaměstnání. V případě potřeby

---

<sup>27</sup> například: ŠALDOVÁ, K. - TUPÁ, B. Zvládnou to všechno sama. Zvládnou to všechno sama? Vědecká práce a rodina v sociálně-politickém kontextu. *Časopis pro gender a vědu*. 2004.; KUCHAROVÁ, V., et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006.; FISCHLOVÁ, D. – KRÍŽKOVÁ, A. – DUDOVÁ, R. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006.; nebo ETTLEROVÁ, S., et al. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. Část 2. Praha: VÚPSV, 2006.

<sup>28</sup> TOMEŠ, I. *Sociální správa*. (přednáška). Praha: FF UK, dne 23.10.2006

by totiž mělo být možné pružně reagovat na aktuální situaci (jak v domácnosti, tak v zaměstnání).

Pokud v místě bydliště nebo zaměstnání chybí struktura spojení veřejnou dopravou, zvyšují se následně náklady především domácnostem – potřeba zakoupení dalšího vozu do rodiny, okrajově také zaměstnavatelům – firemní vozidla pro zaměstnance.

Oblast dostupnosti služeb je jedna z nejčastěji zmiňovaných. Téma lze sledovat v uvedených výzkumných zprávách i v současných záměrech Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.<sup>29</sup> V zásadě jsou nejčastěji reflektovány potíže s možnostmi hlídání dětí, ať už veřejnými / soukromými službami či jednotlivci nebo rodinnými příslušníky. Pro většinu rodin již neexistuje možnost využívat svépomoci v rodině – hlídání prarodiči, neboť ti jsou převážně ještě pracující. Další jsou však také nedostačující kapacity stávajících předškolních zařízení a přísná legislativní úprava oblasti hlídání dětí soukromými subjekty případně jednotlivci.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR přichází s alternativními modely, jež by mohly rozšířit nabídku rodinných služeb. Jedná se například o péči o děti ve formě vzájemné rodičovské výpomoci, kdy si jedna maminka přibere ke svému dítěti do denní péče další děti ze sousedství. Další možností, jíž se ministerstvo zabývá, je daňová podpora zaměstnavatelů při zřizování dětských koutků přímo na pracovišti, podnikových mikrojeslí nebo firemních školek. Hovoří se též o příspěvcích zaměstnancům na zajištění hlídání dětí přímo v jejich domácnosti.<sup>30</sup>

Otázkou však zůstává, jakou roli hrají tyto nové formy služeb v oblasti sladění péče o rodinu a pracovních povinností. Odebírají tyto služby matkám – pracovnícím již zmiňované dvojí břemeno nebo pouze podporují stávající klasické „modelové“ uspořádání tak, aby žena bez větších obtíží mohla zvládat čtyřicetihodinový pracovní týden i přes své mateřské povinnosti? Zmíněné aktivity MPSV ČR lze hodnotit jako pozitivní kroky ve vnímání potřeb pracovníc – matek, domnívám se však, že souběžně by měl probíhat druhý (lépe kdyby byl první) systémový krok, a to změna pracovních podmínek žen – matek (především v oblasti časového rozsahu / uspořádání jejich zaměstnání) na legislativní úrovni. Systém by se měl přizpůsobovat potřebám žen – matek, nikoli ženy – matky systému.

---

<sup>29</sup> MPSV.CZ: *Tiskové zprávy MPSV* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/32>>

<sup>30</sup> MPSV.CZ: *Jiří Sezemský: Školky – rozšiřujeme nabídku (LN)* [online]. c2008 [cit.2008-11-09]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5385>>

Z výše uvedených výzkumných zpráv a Přehledu námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce<sup>31</sup> zveřejněného na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR lze v návaznosti na předchozí vyzdvihnout další základní problém – stávající *legislativní rámec úpravy pracovních podmínek* je převážně rigidní a neumožňuje flexibilitu (pružnost) pracovního poměru. Chybí plnohodnotné chápání alternativ k tradičnímu plnému pracovnímu úvazku na dobu neurčitou, ochrana zaměstnanců pracujících v alternativních podmínkách není dostatečná. Možnost smluvního utváření pracovních podmínek je minimální.

Uvedené následně doplňují slova respondentek citovaná ve výzkumech, z nichž vyplývá, že zájem ze strany zaměstnavatelů nabízet jiné formy zaměstnání je převážně nízký.

Vzhledem k tomu, že legislativní rámec úpravy pracovních podmínek je základním stavebním kamenem v řešení této problematiky, měl by být dostatečně pružný a odpovídat aktuálním potřebám trhu práce i jeho aktérů. Změna legislativy by se měla dít na podkladu významných celospolečenských změn (náhled na roli ženy – matky). Zakotveno by mělo být právo svobodné volby a prvek nejlepšího zájmu dítěte.<sup>32</sup>

Na vnější faktory prostředí navazují *vnější faktory na straně zaměstnavatele*. Z pohledu zaměstnavatele výzkumné zprávy nejčastěji zmiňují témata, která autorka shrnuje do následujících okruhů: ohled na potřeby rodiny s dětmi, požadavky zaměstnavatele a legislativní podmínky.

Z objektivního hlediska je pouze část legislativní úpravy věnovaná podmínkám pro pracující rodiče. Některé podmínky jsou sice jasně dané (ochrana zaměstnance), ve velké míře však v praxi v dalších oblastech závisí na ochotě a pochopení zaměstnavatele, nakolik vyjde vstříc *potřebám svých pracovníků matek*.

V návaznosti na výše uvedené se přístup zaměstnavatele promítá také v oblasti dostupnosti – zda udělá vstřícný krok a umožní zaměstnankyni například mít dítě u sebe na pracovišti nebo zřídí firemní školku či obdobnou službu, nebo zda umožní flexibilní formu práce. Tradiční forma zaměstnávání je všeobecně uznávaná, nedostatečnost v této oblasti tedy potvrzuje konstatování, že ze strany zaměstnavatele se jedná o vstřícný krok, nikoli o běžnou nabídku zakotvenou v jeho postupech.

---

<sup>31</sup> *Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce*. [online]. c2008 [cit.2008-11-09]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5774/01\\_zakladni\\_prehled\\_nametu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5774/01_zakladni_prehled_nametu.pdf)>

<sup>32</sup> *Debata o péči o děti je žádoucí – ukázalo setkání ministrů pro rodinu*. Tisková zpráva. Praha: MPSV ČR, 2009.

Navíc se připojují předpoklady potíží spojených s péčí o děti a rodinu, jako například nižší pracovní výkon a vyšší absence v zaměstnání. V této oblasti vystupují na povrch stereotypy z hlediska genderové problematiky a slabá místa stávajícího klasického modelu, jež vyžadují celospolečenskou změnu.

Ve vztahu k politice rovných šancí by však zaměstnavatel měl být schopen a ochoten vytvářet pracovní podmínky specificky tak, aby se mohl uplatnit každý pracovník.

Z uvedených výzkumů dále vyplývá, že stále přetrvává jako nejčastější *požadavek zaměstnavatele* na zaměstnance práce na plný pracovní úvazek, s flexibilitou spíše ve smyslu práce přesčas. Tradiční chápání zaměstnanců a práce s nimi v tomto systému jsou z pohledu zaměstnavatele do jisté míry jednoduché a vyhovující. Nicméně člověk zde má omezenou možnost „volby“ – přizpůsobit se nebo jít. Stále přetrvává model, že zaměstnavatel hodnotí kladně ty zaměstnance, kteří jsou na pracovišti, ideálně i přes čas.

Otázkou zůstává, nakolik je tento systém efektivní. Je potřeba brát v úvahu nakolik takový zaměstnanec využívá svou pracovní dobu a čím. Na druhou stranu nelze opomenout, že existují zaměstnání, v nichž je přítomnost pracovníka na pracovišti nezbytně nutná.

Nicméně tento tlak ze strany zaměstnavatele souvisí především s dlouholetou tradicí, a zároveň jej podporuje stávající nepružné legislativní zakotvení forem zaměstnávání.

Někteří zaměstnavatelé zavádějí alternativy, ukazuje se však, že se jedná o velice omezenou nabídku úprav pracovní doby. Navíc ve většině případů jde o nastavení podmínek pro zaměstnankyně, které si chce zaměstnavatel udržet (například manažerky), nikoli o nastavení podmínek šitých na míru potřebám konkrétní zaměstnankyně, nebo dokonce zavedení minimální úrovně systému jako paušálu pro všechny zaměstnankyně ve firmě.

Je ale také třeba zmínit fakt, že zatímco někteří zaměstnavatelé s alternativami pracovat nechtějí, někteří to zatím neumí. Pozitivními příklady se stávají velcí, zejména zahraniční zaměstnavatelé, kteří své někdy i mnohaleté zkušenosti v oblasti realizace „opatření přátelských rodině“<sup>33</sup> přenášejí do našeho prostředí.

I ve skupině vnějších faktorů na straně zaměstnavatele se samostatně objevuje *legislativní rámec úpravy pracovních podmínek*. Podle zákoníku práce přichází v úvahu sjednání pouze: kratší a změněné pracovní doby, pružné pracovní doby, práce z domova částečně nebo úplně (homeworking), práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking), dohody

---

<sup>33</sup> *Kampaň mateřských center: Společnost přátelská rodině*. [online] c2008 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <<http://www.familyfriendly.cz/>>

o práci konané mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) a konta pracovní doby. Jiné formy lze sjednat také, ale nejsou výslovně upravené zákoníkem práce.

Z hlediska zaměstnavatele, ale i zaměstnance, tento výčet může být nedostačující, navíc přináší příliš úzké nastavení některých flexibilních podmínek, může být svazující a přinášet zátěž. Nevýhody spojené s flexibilním zaměstnáváním z hlediska legislativy zatím převažují nad výhodami. Vítaná by jistě byla například větší smluvní volnost a podpora autonomie aktérů pracovního vztahu, při zachování garance minimální ochrany zaměstnance i zaměstnavatele.

Téma legislativní úpravy se prolíná všemi uvedenými kategoriemi. Tím se potvrzuje jeho zásadní význam a nutnost změn, aby se systém začal proměňovat a rozvíjet.

Na straně zaměstnance lze z výzkumů vyčíst jako nejčastěji sledované tyto faktory: chování ovlivňované stereotypy, tlak prostředí a osobnostní předpoklady.

Z výzkumů<sup>34</sup> překvapivě vyplývá, že řada žen se reálně chová ve *stereotypní dělbě rolí*, a to i přesto, že jejich postoje jsou opačné. V podstatě chování převládá nad postoji, člověk žije ve vzorcích a neumí (nemůže) z nich vystoupit. To se projevuje v uspořádání rodinných podmínek, ústupu do ústraní, a následně i ztrátou sebevědomí. Odlišnosti závisí v nejvyšší míře na osobnostních dispozicích každého jedince, i zde však vystupuje fakt, že ženě v této oblasti chybí opora v systému.

Z hlediska seberealizace jako životní potřeby potom žena stojí před volbou rodina x kariéra, s mechanismy řešení smíření x boj. Podle toho lze definovat tři typy lidí – zaměření na rodinu / kariéru / adaptabilní. Život a pracovní kariéra ženy se odvíjí v souladu s těmito strategiemi – potřeba seberealizace nastupuje, žena volí v čem se bude realizovat a podle toho i volí strategie. Některé volby jsou však nucené a nekorespondují s představami jedince, velmi totiž záleží na příležitostech. Často dochází ke střetu představ a reality.<sup>35</sup>

Takto prokázaný silný vliv stereotypního chování může být jedním z důvodů, proč je obtížné zavádět systémové změny.

Vnější nastavení podmínek systému částečně koresponduje s genderovými stereotypy. Lze konstatovat, že nastavení podmínek pro výkon práce je spíše maskulinní, automaticky se předpokládají vazby určitých rysů s pohlavím, pracovní podmínky jsou více uspořádané

---

<sup>34</sup> například FISCHLOVÁ, D. – KŘÍŽKOVÁ, A. – DUDOVÁ, R. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006

<sup>35</sup> KŘÍŽKOVÁ, A.: *Životní strategie manažerek: případová studie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002.

mužům, hodnotí se práce přesčas, trvalá přítomnost a dostupnost pracovníka. Tato očekávání pak ženy nemohou pochopitelně naplňovat.

Dále systém vytváří tlak například v podmínce registrace na úřadu práce po skončení zákonem stanovené doby péče o děti kvůli zdravotnímu a sociálnímu pojištění, s vazbou na hledání zaměstnání. Navíc v rodinách reálně existuje potřeba dvou příjmů.

Tyto faktory přispívají a podporují model zaměstnání obou rodičů „ideálně“ na plný pracovní úvazek. Lze z tohoto modelu vystoupit? Odpovědí by opět mohla být rozsáhlá změna systému se změnou přístupu k chápání role ženy – matky a zároveň pracovnice. Systém by měl být nastaven tak, aby ani jedna strana nepocítovala újmu.

Jak již bylo uvedeno výše, podmínky na straně zaměstnance z velké míry ovlivňují *osobnostní dispozice*, dále je zde patrný vliv věku, vzdělání, profese, ale také časové náročnosti a typu zaměstnání. Někde lze volit flexibilní formy (kancelářské práce), jinde je přítomnost pracovníka na pracovišti nutná (pomáhající profese). I v této sféře lze najít alternativy, typicky formou práce na směny. V oblastech, kde je nutná přítomnost pracovníka, lze situaci řešit sdílením. Velmi záleží na ženě a jejích osobnostních předpokladech, například schopnosti vyjednat si konkrétní podmínky.

Otázka přerušení kariéry, naborování profesní kontinuity, ztráty kvalifikace, v krajním případě až pracovních návyků z důvodu péče o dítě je výhradně otázkou žen, a to kvůli biologické předurčenosti. Období těhotenství, porodu a období po porodu a následně pobyt doma s dítětem mění život ženy – kromě výše uvedených faktorů samozřejmě závisí na jejích osobnostních dispozicích, možnostech a schopnostech se se situací vyrovnat.

I proto, že žena – matka v tomto případě nemá jinou možnost (volbu), měla by její role být systémem chápána a dostatečně chráněna.

Všechny tři vytyčené oblasti jsou úzce propojené a protínají se v tématu sladování rodinného a pracovního života. Vzhledem k tomu, že je tato problematika v našich současných podmínkách i v České republice v sociální oblasti tématem číslo jedna, navíc podpořena přílivem finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, byla v uplynulých letech realizována celá řada výzkumů. V textu proto byly sledovány trendy vyplývající z dostupných výzkumných zpráv, které lze použít ve vztahu k tématu této práce.

Autorka pracovala především s výzkumnými zprávami zveřejněnými na webových stránkách Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí<sup>36</sup> - publikace z let 2006 - 2008,

---

<sup>36</sup> *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí - publikace* [online]. c2008 [cit.2008-10-07]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/index.php?p=publikace>>

Gender studies o.p.s.<sup>37</sup> – informace pro odbornou veřejnost, a Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>38</sup> – rodina, zaměstnanost.

Je otázkou, co bylo dřív – co je příčinou a co důsledkem. Problém se stále vrací a není jednoduché z něj vystoupit. Jelikož se ve výzkumných zprávách objevuje nejčastěji, lze jako jeden ze základních stavebních kamenů označit legislativní úpravu. Proto je možné předpokládat, že strukturu problému je možné narušit právě přestavěním základů.

Z tohoto hlediska považuji s ohledem na téma práce za důležité zaznamenat následující teze (výstupy výzkumných zpráv), na základě kterých je možné podívat se na systém, pracovat s ním a navrhnout možné úpravy či změny:

- chybí smluvní volnost – je potřeba podpory autonomie obou stran, ale s ochrannými mechanismy pro obě strany, individualizace pracovních podmínek podle potřeb konkrétního člověka,
- nejsou pracovním právem dané základy (podmínky) flexibilních pracovních podmínek (je pouze taxativní výčet několika typů možností), není ochrana „netradičních“ pracovníků,
- přílišná ochrana a výhody „tradičních“ zaměstnanců na dobu neurčitou – nelze však dobře sladit s rodinou.

Autoři výzkumu VÚPSV uzavírají: „*Problém harmonizace práce a rodiny je podle našich výsledků výhradně problémem času (nikoli tedy energie, soustředění či „hormonů“ bránících v pracovním výkonu, jak se někteří dotazovaní muži domnívají). Vzhledem k tomu, že od žen se v české společnosti stále očekává, že péče o rodinu a domácnost bude v první řadě jejich povinností, týká se problém sladování práce a rodiny stále ve větší míře žen než mužů.*“<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> *Půl na půl* [online]. c2008 [cit.2008-11-12]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php>>

<sup>38</sup> *MPSV.CZ: Rodina* [online]. c2008 [cit.2008-11-12]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

*MPSV.CZ: Zaměstnanost* [online]. c2008 [cit.2008-11-12]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/10>>

<sup>39</sup> FISCHLOVÁ, D. – KŘÍŽKOVÁ, A. – DUDOVÁ, R. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006, str. 72.



## 2. Pracovní podmínky pro ženy s mateřskými povinnostmi – reflexe současného stavu

V dalším textu se autorka bude zabývat legislativním rámcem problematik, především tématem pracovních podmínek žen obecně, žen těhotných a matek, a zmíní se také o mateřské a rodičovské dovolené. Dojde k reflexi právních úprav na úrovni mezinárodní, národní a jejich srovnání.

### 2.1. Mezinárodní právní rámec

Mezinárodní právní rámec je pro právní rámec ČR rozhodující.

Následující text se zaměří na důležitá ustanovení, vztahující se k tématu práce, vybraných Směrnic Evropského společenství k naplňování cílů politiky zaměstnanosti EU a Konvencí Mezinárodní organizace práce. Chronologický přehled vybraných dokumentů viz Příloha č. 1: Směrnice Evropského společenství.

Směrnice ES vztahující se k oblasti sociální politiky se týkají především oblasti rovných příležitostí, pracovních podmínek, vzájemné komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>40</sup>

Politika v oblasti rovnosti žen a mužů má v Evropské unii dlouholetou tradici. Již Římská smlouva v roce 1957 zakotvovala princip rovného odměňování pro ženy a muže. Řešené oblasti se dále proměňovaly (rovnost v plánovacích a rozhodovacích procesech, diskriminace aj.), základní cíl – odstranění nerovností – v dokumentech zůstal zachován. Základní rámec v současné době tvoří Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006 – 2010<sup>41</sup> a Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2006). Tyto dokumenty jsou v souladu s cíli Lisabonské strategie.<sup>42</sup>

Cílem politiky rovnosti žen a mužů je zajistit rovné příležitosti a rovné zacházení.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*. Praha: ANAG, 2009.

<sup>41</sup> *Rovnost žen a mužů – EU*. [online] c2008. [cit.2009-03-26]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>>

<sup>42</sup> *Euroskop.cz – Rovnost žen a mužů*. [online] c2008 [cit.2009-03-26]. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/683/sekce/rovnost-ten-a-muzu/>>

<sup>43</sup> *SCADPlus: Equality between men and women*. [online] c2008 [cit.2009-03-26]. Dostupné z: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm>>

Oblast rovného zacházení a jeho základních principů zakotvuje *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002*, která změnila Směrnici Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Směrnice byla zveřejněna v Úředním věstníku L 269, dne 5. října 2002, str. 0015 – 0020.

*„Cílem této směrnice je uvést v účinnost zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně pracovních podmínek, a to bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci.“<sup>44</sup>*

Vzhledem k tomu, že směrnice 76/207/EHS a 86/378/EHS byly podstatně změněny, a směrnice 75/117/EHS a 87/80/ES obsahující také ustanovení o principech rovného zacházení jsou nyní měněny, došlo v zájmu srozumitelnosti a přehlednosti k jejich přepracování a sloučení do jednoho dokumentu - *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)*. Tento dokument zároveň obsahuje ustanovení, v nichž jsou zapracovány prvky vyplývající z judikatury Soudního dvora v oblasti rovného zacházení. Nová směrnice s účinností od 15. srpna 2009 zrušuje směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES.<sup>45</sup>

Dosud platná Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 zakotvuje potřebu zavést princip rovného zacházení jmenovitě také do oblasti pracovních podmínek z hlediska přístupu k mužům a ženám. Tímto svým tvrzením je směrnice aktem zrovnoprávňování mužů a žen jak na poli pracovním tak i rodinném. Přispívá k borcení mýtů a genderových stereotypů. Zatímco mužům přináší právo na stejnou účast ve sféře soukromé (rodinné), ženám přináší právo na plnohodnotnou účast ve sféře veřejné (na trhu práce).

*„Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou Smlouvy o ES a judikatury Soudního dvora. Článek 141 Smlouvy pojednává konkrétně o rovných příležitostech a rovném zacházení pro muže a ženy ve věcech zaměstnanosti a práce.“*

---

<sup>44</sup> *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*. Praha: ANAG, 2009. s. 1080.

<sup>45</sup> *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*. Praha: ANAG, 2009. s. 1082.

*Rada přijala směrnici 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnici 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, které definují přímou a nepřímou diskriminaci. V důsledku toho je vhodné připojit definice, které jsou v souladu s těmito směrnicemi, pokud jde o pohlaví.“*

Směrnice zakotvuje povinnost členských států věnovat ve svých legislativních a sociálně – politických dokumentech a aktivitách pozornost oblasti rovných šancí. Směrnice definuje pojmy jako zásada rovného zacházení, obtěžování a sexuální obtěžování tak, aby se sjednotilo vnímání těchto pojmů a uplatňování opatření souvisejících s touto oblastí.

*„Členské státy berou aktivně v úvahu cíl rovnosti mezi muži a ženami při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů, politik a činností.“*

Text nezůstává na úrovni obecných konstatování, ale konkretizuje uplatňování zásady rovného zacházení v praxi:

*„Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o*

- a. podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;*
- b. přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;*
- c. podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice 75/117/EHS;*
- d. členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.*

*Členské státy v souladu se svými vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi přijmou vhodná opatření na podporu dialogu mezi sociálními partnery, aby bylo podporováno rovné zacházení, včetně pomoci sledování praxe na pracovištích, kolektivních smluv, pracovních ráádů a výzkumu nebo výměny zkušeností a osvědčené praxe.“*

Odůvodnění přijetí směrnice zohledňuje a naplňuje soudní rozhodnutí na ochranu těhotných žen. Z hlediska pracovního práva je těhotná žena zařazena do kategorie pracovníků, kteří požívají zvláštní ochrany. Soudní rozhodnutí tedy respektuje nezaměnitelnou biologickou roli ženy – matky. Směrnice zaručuje nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by žena měla nárok během své nepřítomnosti. Lze však oprávněně usuzovat, že v současné době masivního rozvoje trhu práce a změn na pracovištích existuje nízká pravděpodobnost zachování stejného pracovního místa po dobu nepřítomnosti ženy – matky. Právní úprava by však měla zaručovat právo na návrat k témuž zaměstnavateli a výkon stejného druhu práce za podmínek srovnatelných s podmínkami pracovníků, kteří svou kariéru nepřerušili.

*„Ve stálé judikatuře Soudní dvůr uznal, že je legitimní s ohledem na zásadu rovného zacházení chránit ženu z důvodů jejího tělesného stavu během a po těhotenství. Soudní dvůr uznal zásadu ochrany práv žen, zejména pokud jde o jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo s pracovními podmínkami, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měly nárok během své nepřítomnosti.“*

Ustanovení směrnice dále vymezuje rozsah působnosti tohoto dokumentu a vztah k ostatním právním úpravám vydaným EHS, resp. ES.

*„Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené a směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Není jí rovněž dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení.“*

Dalším aktem z oblasti opatření ke sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám a mužům<sup>46</sup> je *Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Směrnice byla zveřejněna v Úředním věstníku L 145, dne 19. června 1996, str. 0004 – 0009.*

Text odkazuje na Chartu základních sociálních práv pracovníků a zdůvodňuje potřebnost zavedení opatření ke sladování pracovního a rodinného života tak, aby stejný díl

---

<sup>46</sup> *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009.* Praha: ANAG, 2009. s. 1081.

rodičovských povinností náležel mužům i ženám. Tvrdí, že by mělo být dosaženo odstranění nerovnosti mužů a žen v možnostech péče o rodinu a výkonu pracovních povinností. Řeší především oblast rodičovské dovolené a s ní spojeného pracovního volna, a dále organizace práce a pracovní doby.

Na znění dohody se shodly evropské zaměstnavatelské a odborové organizace a předložily jej Radě ke schválení.

*„Bod 16 Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků týkající se rovného zacházení pro muže a ženy mimo jiné stanoví, že "by měla být také vypracována opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti".*

*Obecné mezioborové organizace [Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropské středisko veřejných podniků (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (EKOS)] uzavřely dne 14. prosince 1995 rámcovou dohodu o rodičovské dovolené a podaly Komisi společnou žádost o provedení této rámcové dohody rozhodnutím Rady.*

*Připojená rámcová dohoda představuje závazek organizací UNICE, CEEP a EKOS stanovit minimální požadavky na rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu vyšší moci jakožto důležité prostředky sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.*

*Opatření ke sladění pracovního a rodinného života by měla podpořit zavádění nových pružných způsobů organizace práce a pracovní doby, které lépe odpovídají měnícím se požadavkům společnosti a které by přihlížely k potřebám podniků i pracovníků.*

*Na rodinnou politiku je třeba pohlížet v souvislosti s demografickými změnami, následky stárnutí obyvatelstva, se sbližováním generačních rozdílů a s podporou účasti žen v pracovním procesu.“*

Směrnice zavádí rovný přístup k plnění rodičovských povinností, zavádí možnost čerpat rodičovskou dovolenou nově také mužům otcům. Toto ustanovení přispělo k odstranění nerovnosti v postavení mužů a žen při poskytování volna souvisejícího s rodičovskou dovolenou včetně dalších podmínek.

*„Muži by měli být podporováni, aby na sebe vzali stejný díl rodinných povinností, například by měli být podporováni k čerpání rodičovské dovolené.*

*Dohoda přiznává pracujícím, mužům a ženám, individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat po dobu nejméně tří měsíců do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři.“*

Směrnice poskytuje ochranu zaměstnancům (bez rozdílu pohlaví), kteří čerpají volno v souvislosti s rodičovskou dovolenou, obsahuje i vymezení délky volna a další podmínky. Opět zmiňuje záruku práva na návrat na stejné pracovní místo. Jak již bylo uvedeno výše, právní úprava by však spíše měla zaručovat právo na návrat k témuž zaměstnavateli a výkon stejného druhu práce za podmínek srovnatelných s podmínkami pracovníků, kteří svou kariéru nepřerušili. Takové ustanovení by lépe reflektovalo dynamicky se měnící trh práce.

Navíc směrnice upravuje právo na poskytnutí volna i v dalších případech, například v době nemoci nebo úrazu rodinných příslušníků.

*„Členské státy nebo sociální partneři přijmou v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná.“*

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň řeší *Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992* (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS). Směrnice byla zveřejněna v Úředním věstníku L 348, dne 28. listopadu 1992, str. 0001 – 0008.

Uvedené zaměstnankyně jsou považovány za zvláště citlivé rizikové skupiny, pro něž je potřeba přijímat zvláštní opatření s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví. Směrnice zakotvuje specifické povinnosti zaměstnavatele v těchto případech.<sup>47</sup>

Úvodní ustanovení odůvodnění směrnice odkazují na již přijaté dokumenty a v nich zakotvené principy. Zaměstnankyně – těhotné ženy a ženy – matky jsou zařazeny mezi zvlášť rizikové skupiny a z toho důvodu potřebují vyšší úroveň ochrany, zároveň však proto nesmí docházet k jejich znevýhodnění či nerovnému postavení v zaměstnání.

*„Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 hlavami států nebo předsedy vlád jedenácti členských států, stanoví v bodě 19, že "Každému pracovníkovi musí být vytvořeny uspokojivé bezpečné a zdravé podmínky v jeho pracovním prostředí. Musí být přijata vhodná opatření, aby se dosáhlo další harmonizace podmínek v této oblasti a zároveň byla zachována již učiněná zlepšení."*

---

<sup>47</sup> *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*. Praha: ANAG, 2009. s. 1081.

*Komise ve svém akčním programu pro provedení Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků zahrnula do svých cílů přijetí směrnice Rady o ochraně těhotných žen při práci.*

*Článek 15 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků při práci stanoví, že zvláště ohrožené rizikové skupiny musí být chráněny proti nebezpečím, která je zvláště ohrožují.“*

Odůvodnění směrnice konstatuje, že existují situace a činnosti, jež těhotné ženy a ženy – matky z důvodu ochrany jejich bezpečnosti a zdraví nesmí vykonávat. Definuje povinnosti hodnotit rizika a přijímat opatření k ochraně žen, které leží na straně zaměstnavatele. Vychází z principu celospolečenského zájmu na ochraně biologické role ženy – matky a garantuje tak její význam a nezastupitelnost. Jedná se však o velice tenkou hranici, neboť tato ustanovení zasahují do soukromého práva ženy vykonávat práci dle svého uvážení a mohou být považována za omezení či diskriminaci.

*„Některé typy činností mohou představovat pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně zvláštní rizika spočívající v expozici nebezpečným látkám, v postupech nebo pracovních podmínkách; taková rizika proto musí být hodnocena a výsledky hodnocení sděleny zaměstnankyním nebo jejich zástupcům. Pokud výsledek takového hodnocení odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví zaměstnankyně, musí být přijata opatření k její ochraně.*

*Těhotné a kojící zaměstnankyně nesmějí vykonávat činnosti, u kterých bylo zjištěno riziko expozice některým zvláště nebezpečným činitelům nebo pracovním podmínkám ohrožujícím bezpečnost nebo zdraví.*

*Je třeba přijmout ustanovení, aby na těhotných zaměstnankyních a zaměstnankyních krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyních nebyla požadována noční práce, pokud je to nezbytné z hlediska jejich bezpečnosti a zdraví.“*

Na deklaraci významnosti mateřské role navazují další ustanovení. Z důvodu ochrany těhotných žen a žen – matek a jejich dítěte například směrnice zdůvodňuje nutnost nároku na mateřskou dovolenou (odlišné volno je navazující rodičovská dovolená) a minimální dobu jejího trvání.

Směrnice upravuje podmínky nároku, čerpání a minimální délky mateřské dovolené. Dále zakotvuje právo na poskytnutí dalšího volna v souvislosti s těhotenstvím a stanovuje členským státům povinnost zavést opatření k zákazu výpovědi těchto zaměstnankyň. Navíc směrnice posiluje ochranu nároků těhotných žen a žen – matek povinností zavést právo ženy uplatnit své nároky soudní nebo jinou cestou.

*„Zranitelnost těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň činí nezbytným nárok na mateřskou dovolenou po dobu nejméně čtrnácti po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu.“*

*Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že těhotné zaměstnankyně mají nárok, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, na pracovní volno bez ztráty odměny, aby se mohly podrobit prenatálnímu vyšetření, pokud se tato vyšetření musí konat v pracovní době.*

*Členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené.“*

*„Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů veškerá opatření nezbytná k tomu, aby umožnily všem zaměstnankyním, které se cítí poškozeny neplněním povinností vyplývajících z této směrnice, uplatnit svá práva soudní cestou nebo, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, tím, že se obrátí na jiný příslušný orgán.“*

Odůvodnění směrnice obsahuje i další požadavky, například ochranu zaměstnankyň před propuštěním. Závěrečná ustanovení doplňují výše uvedené zdůvodněním povinnosti zachování práv vyplývajících z pracovně – právního poměru.

*„Riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň; je proto nutné stanovit zákaz výpovědi.*

*Opatření pro organizaci práce týkající se ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by se mýjela účinkem, pokud by nebyla doprovázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny nebo nároku na odpovídající dávku.*

*Opatření týkající se mateřské dovolené by se rovněž mýjela účinkem, pokud by nebyla provázena zachováním práv vyplývajících z pracovní smlouvy nebo nároku na odpovídající dávku.“*

Tématem prolínajícím se vydávanými směrnicemi je vyrovnávání účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě. Ministři zaměstnanosti EU se shodli, že vyrovnaná účast na trhu práce a v rodinném životě je základ pro rozvoj společnosti. Deklarují, že mateřství,



otcovství a práva dítěte jsou základní hodnoty, které potřebují ochranu na celospolečenské úrovni.<sup>48</sup> Tímto se všechna dosud deklarovaná práva dostávají na vyšší úroveň.

Také Mezinárodní organizace práce (MOP) vydala řadu úmluv zakotvujících základní principy ochrany mateřství a garance ochrany této role. Chronologický přehled vybraných úmluv viz Příloha č. 2: Konvence Mezinárodní organizace práce (ILO).

Podle Ústavy ČR jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu.

Konvence *C183 Ochrana mateřství, ze dne 15. června 2000* zakotvuje význam podpory principu rovnosti na trhu práce, ochrany zdraví a bezpečnost a ochrany mateřství. Doplňuje dosavadní konstatování o celospolečenský význam témat pracovní podmínky žen a ochrana v těhotenství. Text Konvence C183 je dostupný na webových stránkách Českomoravské konfederace odborových svazů.<sup>49</sup> Odůvodnění k přijetí konvence definuje účel revizí předchozích úmluv o ochraně mateřství..

*„Je třeba revidovat předchozí konvence o ochraně mateřství, za účelem další podpory rovnosti žen na trhu práce a ochranu zdraví a bezpečnosti matek a dětí, a dále za účelem rozvoje ochrany mateřství v národních legislativách a zvycích, s ohledem na rozmanitost ekonomického a sociálního rozvoje jednotlivých členů.*

*Sdílenými oblastmi odpovědnosti vlád i společnosti jsou pracovní podmínky žen a poskytování ochrany v těhotenství.“*

Do cílové skupiny, na niž se konvence vztahuje, patří všechny ženy - pracovnice, bez rozdílu ve formě zaměstnání. Významné jsou tedy nejen pracovnice zaměstnané na hlavní pracovní poměr na plný úvazek, ale také pracovnice s příjmem z výkonu práce na základě jiných smluv.

*„Tato konvence se vztahuje na všechny zaměstnané ženy, včetně těch v netypických formách závislé činnosti.“*

Ustanovení zakotvuje povinnost sledování pracovních podmínek a vyhodnocování rizik pro těhotné nebo kojící ženy, a přijímání opatření tak, aby bylo chráněno jejich zdraví. Text se tedy propojuje s texty směrnic EU, panuje zde shoda ve vidění priorit.

---

<sup>48</sup> *SCADPlus: Balanced participation of women and men in family and...* [online]. c2008 [cit.2009-03-26]. Dostupné z: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10917.htm>>

<sup>49</sup> *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 183 o ochraně mateřství, 2000. Neoficiální pracovní překlad.* [online]. c2007 [cit.2008-11-12]. Dostupný z: <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_1009.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1009.pdf)>

*„Ochrana zdraví: Každý členský stát by měl, po projednání s odborovými organizacemi, přijmout přiměřená opatření, aby zajistil, že těhotné nebo kojící ženy nebudou vystaveny práci, která by mohla poškodit jejich zdraví nebo v níž je zřejmé riziko poškození jejich zdraví.“*

Konvence zakotvuje právo na čerpání mateřské dovolené a doplňuje podmínku minimální délky jejího trvání. Dále přiznává ženám právo na volno z důvodu nemoci nebo komplikací.

*„Mateřská dovolená: Na základě lékařského nebo jiného odpovídajícího potvrzení o předpokládaném termínu porodu by žena měla mít nárok na mateřskou dovolenou, ne kratší než 14 týdnů. S ohledem na ochranu zdraví matky a dítěte by mateřská dovolená měla zahrnovat povinné volno po narození dítěte v délce šesti týdnů.*

*Volno z důvodu nemoci nebo komplikací: Na základě lékařského potvrzení by mělo být volno poskytnuto před nebo po mateřské dovolené z důvodu nemoci, komplikací anebo rizika komplikací souvisejících s těhotenstvím nebo porodem.“*

Oblast mateřství řeší konvence komplexně, a proto se další ustanovení týká dávek poskytovaných v souvislosti s mateřskou dovolenou – zahrnují nárok na peněžité dávky (se zárukou výše dávek srovnatelných se standardem žití ostatních osob) včetně potřebné zdravotní péče. Jako prevence znevýhodnění žen na trhu práce úmluva stanoví, že tyto dávky by měly být poskytovány z veřejných prostředků, a nikoli z prostředků zaměstnavatele. Eliminuje se tak riziko znevýhodnění – pokud by měly být tyto dávky vypláceny z prostředků zaměstnavatele, zvyšovala by se pravděpodobnost, že nebude mít zájem zaměstnávat ženy právě z tohoto ekonomického důvodu.

*„Dávky: S ohledem na místní zákony a podmínky by měly být poskytovány peněžité dávky ženám, které z důvodu mateřské dovolené nejsou v práci. Výše dávek by měla být na takovém stupni, který zajistí, že žena může obstarat sebe a své dítě v řádných zdravotních podmínkách a v odpovídajícím standardu žití.*

*Zdravotní péče (dávky): měla by být poskytována ženě a jejímu dítěti v souvislosti s národními zákony a podmínkami. Měla by zahrnovat prenatální péči, porod a péči po porodu, stejně jako nemocniční péči v případě potřeby.*

*Aby byla ochráněna pozice žen na trhu práce, výše uvedené dávky by měly být poskytovány z povinného sociálního pojištění nebo veřejných fondů. Zaměstnavatel by neměl být individuálně povinný platit dávky přímo ženám, které zaměstnává.“*

I tato Konvence obsahuje ustanovení o zákazu výpovědi těhotné ženě nebo ženě na mateřské dovolené. Je tak uznáno právo na čerpání volna v souvislosti s těhotenstvím

a mateřstvím a zároveň přiznána zvýšená ochrana této ženě z důvodu ohrožení na trhu práce. Ustanovení dále deklaruje právo na návrat na tu samou nebo obdobnou pozici po skončení mateřské dovolené.

*„Ochrana zaměstnání a nediskriminace: Mělo by být protizákonné ukončit pracovní poměr se ženou v průběhu jejího těhotenství nebo absence z důvodu čerpání mateřské dovolené. Ženě je garantováno právo vrátit se na tu samou pozici nebo obdobnou pozici finančně ohodnocenou na stejné úrovni, po skončení mateřské dovolené.“*

Další z práv, která Konvence garantuje, je právo na kojení dítěte, resp. na denní přestávky nebo snížení počtu pracovních hodin ve prospěch kojení.

*„Kojící matky: Ženě by mělo být poskytnuto právo na jednu nebo více denních přestávek nebo snížení počtu hodin, aby mohla kojit své dítě.“*

V systému trhu práce je třeba chránit nejen ženu – matku, ale také ovlivňovat prostředí tak, aby se vyrovnávaly podmínky a možnosti obou rodičů ve sféře soukromé i pracovní. Také Mezinárodní organizace práce vydala k této oblasti konvenci.

Princip rovnosti příležitostí garantuje Konvence C156 *Pracovníci s rodinnými povinnostmi ze dne 23. června 1981* jak na úrovni muži – ženy, tak na úrovni zaměstnanci s rodinnými povinnostmi – jiní zaměstnanci. V návaznosti na toto tvrzení zdůvodnění Konvence definuje potřebu zlepšení pracovních podmínek pracovníků obecně tak, aby odpovídaly specifickým potřebám jednotlivých pracovníků (každý pracovník – s rodinnými povinnostmi i bez nich, má své specifické potřeby).

*„S ohledem na zjištění, že problémy pracovníků s rodinnými povinnostmi jsou aspekty širších témat vztahujících se k rodině a společnosti, měly by být brány v potaz v národních politikách.“*

*Je potřeba vytvořit efektivní rovnost příležitostí a zacházení jak mezi pracovníky muži a ženami s rodinnými povinnostmi, tak mezi zaměstnanci a jinými zaměstnanci.*

*Mnoho problémů, kterým čelí všichni pracovníci, je přitěžujících v případě pracovníků s rodinnými povinnostmi, a proto je třeba zlepšit podmínky obou, zavedením opatření odpovídajících jejich specifickým potřebám, a opatření ke zlepšení podmínek pracovníků obecně.“*

Do cílové skupiny Konvence patří všichni pracovníci (muži a ženy) s rodinnými povinnostmi (k nezaopatřeným dětem nebo k jiným členům rodiny), bez rozdílu ve formě zaměstnání.

Konvence deklaruje právo účastnit se v rodinné sféře i v pracovní sféře oběma pohlavím, samozřejmě bez diskriminace anebo konfliktu práce a rodiny. Stejně jako Konvence

o ochraně mateřství garantuje i tato ochranu také pracovníkům v netypických pracovních poměrech.

*„Tato Konvence se vztahuje na pracovníky muže a ženy s povinnostmi ve vztahu k jejich nezaopatřeným dětem.*

*Ustanovení této Konvence mohou být také uplatňována u pracovníků mužů a žen s povinnostmi ve vztahu k jiným členům jejich rodiny, kteří jasně potřebují jejich péči nebo podporu.*

*Tato Konvence se vztahuje na všechny typy ekonomické aktivity a všechny kategorie pracovníků.*

*S cílem vytvořit efektivní rovnost příležitostí a zacházení pro pracovníky muže a ženy, každý stát by si měl za cíl národní politiky vytyčit umožnit osobám s rodinnými povinnostmi, kteří jsou zapojeni nebo si přejí být zapojeni do pracovního procesu uplatnit toto své právo, aniž by byli diskriminováni, a navíc, bez konfliktu jejich práce a rodinných povinností.“*

V návaznosti na výše uvedené ustanovení text postihuje oblast komunitního plánování<sup>50</sup> (myšlenka komunitního plánování budovaného na britských principech je v ČR zaváděna od 90. let 20. století<sup>51</sup>) a nutnost reflektovat potřeby pracovníků s rodinnými povinnostmi podporou rozvoje služeb v komunitě (společnosti). Konvence tedy nesleduje jenom podmínky vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, ale také možnosti vnějších podmínek prostředí.

*„Všechna opatření by navíc měla být přijata tak, aby na potřeby pracovníků s rodinnými povinnostmi byl brán ohled v komunitním plánování, a aby rozvíjela a podporovala služby v komunitě, veřejné i soukromé, jako například služby a zařízení péče o děti.“*

K tomu navíc text zdůrazňuje neopomenutelnou oblast šíření informací a zvyšování povědomí veřejnosti o tématech rovnosti příležitostí. Vychází z předpokladu, že především zajištěním informovanosti a vzděláváním v této oblasti lze překonávat problémy spojené se stereotypním přístupem k mužům a ženám na pracovním trhu. Je podporováno vedení diskusí s vytvářením názorového prostředí. Věnuje se tedy i oblasti borcení mýtů a genderových stereotypů a prostředkům k dosažení zlepšení.

---

<sup>50</sup> Pojmem komunitní plánování se rozumí proces „přímého vyjednávání mezi zřizovateli, poskytovateli a uživateli služeb, jehož cílem je zlepšit místní sociální politiku či charakter sociálních služeb, případně dalších souvisejících služeb.“ (MATOUŠEK, O: *Slovník sociální práce*. Praha, Portál, 2003. s. 94). Namísto označení zřizovatelé se též používá pojem zadavatelé služeb.

<sup>51</sup> historie zavádění komunitního plánování viz texty *Komunitní plánování o.p.s.* [online]. c2009 [cit.2009-01-21]. Dostupný z: <<http://www.komplan.cz/?page=texty>>

*„Každý stát by měl přijmout odpovídající opatření pro šíření informací a vzdělávání, které rozšíří veřejné chápání principů rovnosti příležitostí a zacházení pro pracovníky muže a ženy, a chápání problémů pracovníků s rodinnými povinnostmi, stejně jako názorové prostředí, které přispěje k překonání těchto problémů.“*

Ustanovení Konvence obsahují také vytyčení cílů zavádění opatření v oblasti rovnosti příležitostí na trhu práce. Pracovníci s rodinnými povinnostmi by touto událostí neměli být vytlačeni z pracovního trhu ani by neměl být ztížen jejich návrat zpět po čerpání volna z uvedených důvodů. Je zakotven zákaz výpovědi pracovníkům s rodinnými povinnostmi.

*„Všechna opatření by měla umožnit pracovníkům s rodinnými povinnostmi stát se a zůstat integrovaní na trhu práce, stejně jako navrátit se na trh práce po absenci způsobené těmito povinnostmi.“*

*Rodinné povinnosti nemohou být důvodem pro ukončení pracovního poměru.“*

Tyto mezinárodní dokumenty se zavázala respektovat a aplikovat ve svých právních úpravách také Česká republika.

## **2.2. Právní rámec ČR**

Stát určitá opatření garantuje Zákoníkem práce, další opatření závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a pracovníci/pracovníkem. Nakolik současný systém umožňuje čelit možným konfliktům mezi pracovními a rodinnými rolami a řešit je, ukazují výše citované statistiky a výzkumy. Pro nastolení společenských změn je potřeba začít u konkrétních změn systému.

Přehled vybraných právních předpisů ČR viz Příloha č. 3: Právní rámec ČR.

Základní rámec zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, s cílem dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti, upravuje *Zákon č. 435/2004 Sb. ČR, o zaměstnanosti*, dostupný ve Sbírce zákonů ČR, částka 143, rozeslána dne 23. července 2004, str. 8270-8316.

Ten stanovuje postupy a podmínky fungování úřadů práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti, fungování agentur práce, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, stanovení sankcí a další.

Zákon zakotvuje základní princip rovného zacházení v pracovně – právních vztazích. Je deklarováno právo každé fyzické osoby na zaměstnání.

*„Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání: Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.*

*Právo na zaměstnání: Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.“*

Nejvýznamnějším z hlediska úpravy pracovních podmínek je *Zákon č. 262/2006 Sb. ČR, Zákoník práce*, dostupný ve Sbírce zákonů ČR, částka 84, rozeslána dne 7. června 2006, str. 3146-3241.

Jedná se o předpis, který upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Nové znění zákona nabylo účinnosti k 1. lednu 2007 a přineslo zásadní změnu základního principu pracovního práva – dosavadní právní úprava (předpis z 60. let 20. století, novelizován) nesla základní princip, co není dovoleno, je zakázáno. Tato zakazující povaha zákoníku práce bránila uplatnění smluvní volnosti, a proto přijetí nového zákoníku práce přineslo významný obrat (co není zakázáno, je dovoleno). Nový zákoník práce je tedy postaven na principu, který je pro pracovně – právní vztahy nový, právo se stává právem výkladovým, a tudíž smluvní volnost umožňuje účastníkům upravit si vzájemné vztahy odchýlně od zákona (v úvodních ustanoveních zákon obsahuje interpretační pravidlo pro rozlišení, od kterých norem se lze či nelze odchýlit).

Nový zákoník práce přináší řadu nových a dosud neověřených záležitostí, zatím tedy lze jen dohadovat, která ustanovení budou v praxi přijímána kladně a která budou problematická.

Již nyní je známa řada nedostatků zákona, které budou napraveny formou novelizace. Prozatím je Zákoník práce v účinnosti ve znění Nálezu Ústavního soudu, novela by tedy měla zahrnout reakci na tento Nález (zrušení některých ustanovení) i důraz na větší liberalizaci a flexibilitu pracovně právních vztahů.<sup>52</sup>

Zákon vymezuje základní zásady pracovně – právních vztahů. Vyjmenovává povinnosti na straně zaměstnavatele, čímž plní ochrannou funkci – chrání ekonomicky slabšího účastníka vztahu. V této části zákon mimo jiné zakotvuje principy rovného zacházení a nediskriminace. Základní povinnost zaměstnanců související s těmito principy upravuje

---

<sup>52</sup> *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*. Praha: ANAG, 2009.

až § 301, podle něhož zaměstnanec nesmí jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

*„Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.*

*Zaměstnavatel:*

- a. nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,*
- b. musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců,*
- c. musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.“*

Zákon v souladu s mezinárodními předpisy zdůrazňuje obecný princip rovného zacházení a zákazu diskriminace, vztahující se na všechny zaměstnance bez ohledu na právní povahu pracovního vztahu.

Z definice diskriminace jsou vyjmuta ta omezení, která vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon konkrétní práce, či z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance. Komentář Zákoníku práce tvrdí, že zásada rovného zacházení není porušena v oblasti úpravy vztahů týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací zakázaných ženám a opatření poskytujících zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví.<sup>53</sup> S tímto tvrzením lze však polemizovat, viz diskuse dále.

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), s kterým Zákoník práce počítá a odkazuje se na něj, nebyl k 1. lednu 2009 Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR, poté, co byl v polovině roku 2008 vetován prezidentem republiky, dosud projednán.

*„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*

*V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování,*

---

<sup>53</sup> Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. Praha: ANAG, 2009.

*pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*

*Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“*

Zákon stanovuje výčet povinností zaměstnavatele vůči všem pracovníkům, se zvláštním ohledem na zvýšenou ochranu ohrožených skupin pracovníků (zaměstnankyně těhotné a po porodu, zaměstnanci na dobu určitou, zaměstnanci agentur práce, mladiství zaměstnanci).

Zaměstnavatel má povinnost sám posoudit, zda práce z hlediska náročnosti odpovídá schopnostem zaměstnance, zdravotní způsobilost by měla být posouzena lékařem. Práce se zařazují do kategorií z hlediska výskytu rizik. Zaměstnavatel má zaměstnance informovat o rizicích i o přijatých opatřeních.

Zaměstnavatel má přizpůsobovat pracoviště a pracovní podmínky těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a matkám do konce devátého měsíce po porodu tak, aby tito zaměstnanci mohli vykonávat práci stejně jako ostatní.

*„Zaměstnavatel je povinen:*

- a. nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,*
- b. informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis.*

*Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním - matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.“*

Zákon stanovuje základní podmínky čerpání mateřské dovolené, včetně doby jejího trvání. Mateřská (a také rodičovská) dovolená byla zařazena mezi překážky v práci, a proto je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci z důvodu mateřské dovolené po zákonem stanovenou dobu. Délka mateřské dovolené odpovídá délce podpůrné doby pro peněžitou pomoc v mateřství (dávka nemocenského pojištění), nástup na mateřskou dovolenou si zaměstnankyně určuje sama.



V souvislosti se společenskými změnami došlo v Zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, s účinností k 1. lednu 2009 k zavedení institutu tzv. „střídavé péče“, kdy nárok na peněžitou pomoc v mateřství má pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud spolu uzavřeli písemnou dohodu. Zákoník práce převzal dosavadní právní úpravu a stanoví striktní požadavek, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Chce-li se tedy zaměstnankyně vrátit do práce před uplynutím zákonné délky mateřské dovolené, může se tak stát, ale pouze při dodržení uvedených minimálních limitů.<sup>54</sup>

*„Mateřská dovolená: V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.*

*Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.*

*Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.“*

Právo na rodičovskou dovolenou zákon přiznává oběma rodičům. V jejím rámci mohou o dítě pečovat matka, otec, nebo oba současně. Rodičovská dovolená je považována za důležitou osobní překážku v práci. Poskytuje se v rozsahu, o jaký rodiče požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Rodičovskou dovolenou nelze ztotožňovat s dobou, po kterou lze podle Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, poskytovat rodičovský příspěvek (rodičovská dovolená končí nejdéle dosažením věku 3 let dítěte, zatímco rodičovský příspěvek lze poskytovat až do věku 4 let dítěte). Poskytování rodičovského příspěvku není striktně vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak. Zaměstnavatel tedy není povinen poskytnout rodiči / rodičům pracovní volno po dosažení věku 3 let dítěte.<sup>55</sup>

*„Rodičovská dovolená: K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození*

---

<sup>54</sup> Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. Praha: ANAG, 2009.

<sup>55</sup> Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. Praha: ANAG, 2009.

*dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“*

Zákon samozřejmě zakotvuje právo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené a zaměstnanců po skončení rodičovské dovolené, kteří se vrátili do práce, na zařazení na jejich původní práci nebo pracoviště. Není-li to z objektivních důvodů možné, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.

Pokud však Zákoník práce upřednostňuje druhové vymezení práce (náležitost pracovní smlouvy), bylo by prospěšnější, kdyby byl zaměstnanci garantován nárok na stejné či rovnocenné zařazení v rámci sjednaného druhu práce a zajištění srovnatelných pracovních podmínek jako mají zaměstnanci, kteří svou pracovní kariéru nepřerušili.

*„Nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, nebo po skončení vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení nebo zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, anebo nastoupí-li do práce zaměstnanec po skončení dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.“*

Z hlediska pracovních podmínek žen a žen – matek a zaměstnanců pečujících o dítě zákon přímo reflektuje jejich specifické potřeby.

Obecný zákaz některých prací pro ženy (všechny ženy) odráží zvláštní ochranu žen při práci, a to jak z hlediska biologické vybavenosti žen, tak z hlediska péče o dítě (mateřství). Zákon vymezuje, že existují typy prací, které nejsou pro ženy z hlediska jejich fyzické vybavenosti vhodné (což by mohlo být považováno za nedodržení principu rovného zacházení pro muže a ženy), a zároveň přiznává zvýšenou ochranu ženám – matkám z důvodu biologické předurčenosti jejich mateřské role (těhotenství, období po porodu, kojení).

Zákaz práce žen pod zemí je v souladu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce C45/1935, o zaměstnávání žen podzemními pracemi, jde však proti Směrnici 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy,

pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.<sup>56</sup>

Zůstává otázka, zda žena takovou formu ochrany potřebuje. Je jisté, že biologická výbava (konstituce, síla) muže a ženy se liší – vedle práce pod zemí jde však jmenovat mnoho dalších typů prací, které lze považovat za nevhodné pro ženy (záleží na úhlu pohledu). Existují však také muži, kteří by určité typy prací s ohledem na jejich fyzickou výbavu nezvládli. Bylo by tedy prospěšnější stanovit, že pracovníci (ať muži nebo ženy) by měli vykonávat pouze takové práce, ke kterým mají způsobilost. Zároveň by mělo být zachováno právo volby – rozhodnutí, zda bude konkrétní typ pracovní činnosti vykonávat, by mělo náležet vždy samotným zaměstnancům.

*„Pracovní podmínky zaměstnankyň: Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají:*

- a. řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,*
- b. zdravotnické a sociální služby,*
- c. provozní praxi při studiu,*
- d. práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností.*

*Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním - matkám do konce devátého měsíce po porodu.*

*Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně - matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.“*

Ochrana zaměstnankyně z důvodu těhotenství a mateřství je však na jiné úrovni – tímto legislativním zakotvením zákonodárce přiznává jedinečnost biologické role ženy – matky, a proto jí oprávněně přiznává zvýšenou ochranu.

Povinností zaměstnavatele je například převést zaměstnankyni dočasně na jinou práci, pokud by vykonávala práci, která je pro ni zakázána nebo ji ze zdravotního hlediska ohrožuje. Stejně tak je povinen vyhovět její žádosti o zařazení na denní práci.

---

<sup>56</sup> *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009.* Praha: ANAG, 2009.

Všechna tato opatření nesmějí mít negativní dopad na zaměstnankyni a její příjem. Pokud by došlo ke snížení výdělku, má zaměstnankyně právo na vyrovnávací příspěvek (dávka nemocenského pojištění<sup>57</sup>).

*„Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.*

*Ustanovení obdobně platí pro zaměstnankyni - matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí.*

*Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek.“*

Stát navíc chrání zájem dítěte – uznává významnou roli rodičů při péči o dítě a jeho výchově, a proto garantuje určitá práva, právní nároky.

Povinností na straně zaměstnavatele je přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o děti, příp. vyhovět žádosti o úpravu týdenní pracovní doby rodičů pečujících o osobu závislou. Ustanovení však zároveň deklaruje, že zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět v případě, že tomu nebrání vážné provozní důvody. Tím se na druhou stranu zaměstnavatelům nabízí „klička“, již často využívají. Zaměstnanec se tedy svého práva může domáhat, problematické ale zůstává dokazování, zda na straně zaměstnavatele existují nebo neexistují vážné provozní důvody.<sup>58</sup>

Další povinností zaměstnavatele je zákaz zaměstnávat tyto zaměstnance prací přesčas. Tento zákaz platí zcela pro těhotné zaměstnankyně. Zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas, avšak tito mají možnost uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o práci přesčas. Je tedy na jejich vlastním uvážení a rozhodnutí, jakým poměrem svůj osobní a pracovní čas rozdělí.

*„Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.*

*Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje*

---

<sup>57</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

<sup>58</sup> BÍČÁKOVÁ, O.: Kratší a změněná pracovní doba. *Práce & sociální politika*. 9/2008. s. 4.

*o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*

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

Práva navíc mají také pracující ženy – matky. Kromě běžných přestávek v práci je zaměstnavatel povinen poskytnout ženám, které kojí své dítě, zvláštní přestávky ke kojení. Ty se považují za výkon práce, započítávají se tedy do pracovní doby, avšak poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu. Je zajímavé, že zákonodárce počítá s tím, že se zpět do práce vrací ženy – matky v době, kdy kojí své dítě, a to i přesto, že v současné praxi většina žen čerpá v době kojení mateřskou a rodičovskou dovolenou.

*„Přestávky ke kojení: Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.*

*Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.*

*Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.“*

### **2.3. Mezinárodní právo versus právo ČR**

Již předchozí část ukázala, že legislativa v zásadě upravuje dvě základní oblasti podmínek pro pracovní život žen: speciální ochranu všech žen obecně a ochranu žen z důvodu těhotenství a mateřství.

V následujícím textu dojde k porovnání mezinárodního právního rámce se zakotvením v české legislativě.

Oblast *ochrany žen obecně* lze v mezinárodním právu nalézt v Konvencích (Úmluvách) Mezinárodní organizace práce C89/1948 a C45/1935. Ty vymezují minimální pracovní

standards v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti žen z hlediska jejich biologické přirozenosti (výbavy). Úroveň ochrany v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví na pracovišti stanovuje v rámci Evropské unie Směrnice 89/391/EHS, jejíž cíle jednotlivé státy dosahují metodou otevřené koordinace.

V českém právním řádu je povinnost zaměstnavatelů poskytnout ženám zvýšenou ochranu zdraví a bezpečnosti v zaměstnání, stejně jako zvláštní pracovní podmínky, zakotvena v Ústavě ČR, a v Listině základních práv a svobod. Navazuje Zákoník práce, který deklaruje povinnost zaměstnavatelů zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a výkon práce z hlediska způsobilosti.

Zaměstnavatel má povinnost hodnotit rizika spočívající v expozici nebezpečným látkám, v postupech nebo pracovních podmínkách, a s jejich výsledky seznamovat zaměstnankyně; v případě ohrožení zdraví nebo bezpečnosti musí být přijata opatření k její ochraně. Na mezinárodní úrovni tuto oblast upravuje Směrnice 92/85/EHS, v ČR výkon některých prací ženami přímo zakazuje Zákoník práce. Jedná se o takové činnosti, které jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené, škodlivé pro jejich zdraví a ohrožující jejich mateřské poslání žen. Tato ustanovení Zákoníku práce jsou (musí být) v souladu s Úmluvou C45/1935, již ČR ratifikovala a je pro ni závazná. Jak již bylo uvedeno výše, na druhou stranu tato ustanovení odporují Směrnici 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. V době trendů liberalizace pracovního práva s důrazem na smluvní volnost je otázkou, zda je potřeba nadále označovat některé typy prací za zakázané (nevhodné) pro ženy obecně. Jinou úroveň tvoří *ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství*.

K základním faktorům, které ohrožují zdraví těhotných a matek na pracovištích, lze obecně zařadit příliš náročnou práci, dlouhou pracovní dobu a kontakt s nebezpečnými chemikáliemi a pesticidy. Mezinárodní organizace práce jako specializovaná organizace OSN vydala v roce 2000 konvenci, ve které jsou formulovány základní požadavky na ochranu v mateřství. Patří k nim například právo žen na odchod na mateřskou dovolenou, právo na dostatečnou lékařskou péči, na zvýšenou ochranu zdraví při práci, právo na přestávky na kojení a zaměstnaneckou ochranu a ochranu proti diskriminaci.<sup>59</sup>

Ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství je na mezinárodní úrovni dále upravena Konvencemi MOP C183/2000 – revize, která klade důraz na další podporu rovnosti žen

---

<sup>59</sup> MPSV.CZ: *Mateřství je třeba chránit všude na světě*. [online] c2008 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5023>>

na trhu práce a rozvoj ochrany mateřství, a C156/1981. V rámci Evropské unie lze jmenovat Směrnici 92/85/EHS, jež navazuje na Směrnici 89/391/EHS, a rozpracovává opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu a kojících.

V ČR mají těhotné ženy ze zákona nárok na zaměstnání v odpovídajících podmínkách. Dle Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen těhotným a kojícím ženám přizpůsobit prostory pro jejich odpočinek. Dále je zaměstnavatel povinen informovat takové ženy o rizicích spojených s výkonem práce a možných účincích na těhotenství nebo kojení, a učinit potřebná opatření. O tomto je povinen vést dokumentaci.

Typy práce a pracovišť, které jsou zakázány těhotným a kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu stanovuje Ministerstvo zdravotnictví.<sup>60</sup> Navíc těhotné ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují jejich zdraví a těhotenství. V takovém případě musí zaměstnavatel dočasně zaměstnankyni převést na jinou práci, která je vhodnější a při níž žena může dosáhnout srovnatelného výdělku jako na dosavadní pozici. Znění těchto postupů je v souladu s ustanoveními výše jmenovaných Konvencí a Směrnic.

Kojícím matkám je zaměstnavatel povinen poskytnout zvláštní přestávky na kojení, a to nad rámec standardních přestávek v práci – přesné vymezení stanovuje Zákoník práce. Přestávky na kojení se považují za součást pracovní doby, zaměstnankyni za ně ale náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši jejího průměrného výdělku.

Při rozdělování směn mezi zaměstnance je zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám žen pečujících o děti. Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

I tato právní úprava odpovídá mezinárodním normám. Jak již bylo uvedeno v komentářích k jednotlivým právním úpravám, je potřeba od sebe důsledně oddělovat legislativní úpravu oblasti a dále reálný výkon povinností ze strany zaměstnavatele.

Pohlédneme-li kriticky na právní ustanovení, zjistíme, že se často jedná o velice obecná nadefinování podmínek, která sice dávají prostor pro vzájemnou dohodu mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem, nicméně neposkytují prostor pro téměř žádné nároky či povinnosti žádosti zaměstnance vyhovět. Poměr stran je nevyrovnaný a výsledná

---

<sup>60</sup> *Ministerstvo Zdravotnictví České republiky*. [online] c2008 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.mzcr.cz/Default.aspx>>

dohoda pak závisí více na „uvědomělosti“ aktérů jednání, spíše než na principu rovného zacházení a příležitostí.

Zákonem garantovaný nárok na volno z důvodu mateřství a péče o dítě upravují ustanovení o *mateřské a rodičovské dovolené*.

Pojem „dovolená“ je používán pracovním právem pro označení doby, po kterou zaměstnavatel musí držet místo zaměstnancům, kteří čerpají volno z důvodu péče o dítě (státem uznaná překážka v práci). V sociálních systémech se hovoří o podpůrné době, tedy o době, po kterou se vyplácejí dávky (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek). Tyto dvě kategorie nelze směšovat, jsou však vzájemně provázané.

Nárok na mateřskou dovolenou a její minimální délku (14 týdnů) zakotvuje Konvence MOP C183/2000 a Směrnice 92/85/EHS, nárok na rodičovskou dovolenou Směrnice 96/34/ES, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi třemi mezioborovými organizacemi.

V české legislativě je nárok na mateřskou dovolenou ženy v souvislosti s porodem dítěte zakotven. V souladu s úrovní nastavenou MOP činí délka mateřské dovolené minimálně 14 týdnů a maximálně 28 týdnů, poskytuje ji zaměstnavatel. V rámci tohoto limitu je její délka dána výhradně na základě rozhodnutí ženy. V určitých případech je délka mateřské dovolené prodloužena na 37 týdnů (žena porodila současně dvě a více dětí nebo je osamělá, tj. svobodná, ovdovělá, rozvedená a nežije s druhem).

Ve stálé judikatuře Soudní dvůr uznal, že je legitimní s ohledem na zásadu rovného zacházení chránit ženu z důvodu jejího tělesného stavu během a po těhotenství. Oblast upravuje Směrnice 92/85/EHS. Česká zákonná opatření v souladu s výše uvedeným poskytují ženám v průběhu jejich těhotenství a mateřské dovolené speciální ochranu. Jelikož je péče o dítě považována za důležitou osobní překážku v práci, je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu čerpání mateřské dovolené. Za žádných okolností nesmí ukončit nebo přerušit mateřskou dovolenou zaměstnankyně před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Také nemůže dát ženě na mateřské dovolené výpověď.

Dle Konvence MOP C183/2000 by ženám, které nejsou z důvodu mateřské dovolené v práci, měly být poskytovány peněžitá dávky. Jejich výše by měla být na takovém stupni, který zajistí, že se žena může postarat o sebe a své dítě v řádných zdravotních podmínkách a v odpovídajícím standardu žití. Z důvodu eliminace rizika znevýhodnění žen na trhu práce by dávky měly být poskytovány z povinného sociálního pojištění nebo veřejných fondů. V souladu s tímto v ČR ženě na mateřské dovolené



nepřísluší náhrada mzdy, ale má nárok na dávky nemocenského pojištění a následně na dávky státní sociální podpory. Z hlediska vzniku nároku na dovolenou na zotavenou je mateřská dovolená považována za výkon práce.

Soudní dvůr uznal zásadu ochrany práv žen, zejména pokud jde o jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo s pracovními podmínkami, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti. Česká právní úprava zakotvuje nárok ženy po ukončení mateřské dovolené na zařazení na svoji původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. Opět, jak již bylo uvedeno, pokud je povinnou součástí pracovní smlouvy vymezení druhu práce, lze v současné době dynamického rozvoje pracovního trhu považovat za vhodnější, aby byl ženě po návratu garantován nárok na zařazení ve sjednaném druhu práce.

Na mateřskou dovolenou navazuje rodičovská dovolená.

Dle Směrnice 96/34/ES, o rámcové rodičovské dovolené, je rodičovská dovolená a pracovní volno z důvodu vyšší moci důležitým prostředkem sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy. Přiznává pracujícím, mužům i ženám, individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, v délce nejméně tří měsíců do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let. Oblast sladění pracovního a rodinného života postihuje i Konvence MOP C156/1981.

V České republice se k prohloubení péče o dítě poskytuje rodičovská dovolená. Zaměstnavatel musí vyhovět požadavku zaměstnankyně o bezprostřední návaznost její dovolené na ukončenou mateřskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou může čerpat i otec dítěte, nebo oba rodiče současně.

Délka rodičovské dovolené záleží na rozhodnutí rodičů, v současné době funguje rozhodnutí o délce trvání rodičovské dovolené v návaznosti na pobírání dávek, tzv. třírychlostní systém pobírání rodičovského příspěvku. Podle MPSV ČR tato forma reflektuje moderní mezinárodní trendy zvýšení flexibility péče o děti a návratu do zaměstnání. Podpůrčí doba pobírání rodičovského příspěvku se vždy váže k nejmladšímu dítěti v rodině a je koncipována ve vícerychlostní struktuře čerpání a ve třech výměrách stanovených v pevných částkách. Rodič má tedy možnost si zvolit rychlejší čerpání rodičovského příspěvku (po peněžitě pomoci v mateřství ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte); klasické čerpání (v základní výměře do 36 měsíců věku

dítěte) nebo pomalejší čerpání (v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte). Jediné, co se ze strany rodičů vyžaduje, je učinění rozhodnutí ohledně délky čerpání příspěvku v určitých časových momentech.

Zároveň je potřeba doplnit, že nelze ztotožňovat rodičovskou dovolenou s dobou, po kterou lze poskytovat rodičovský příspěvek – poskytování rodičovského příspěvku není striktně vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak.

Při srovnání legislativní úpravy ČR s mezinárodně závaznými dokumenty lze konstatovat, že české právní normy se od těch mezinárodních výrazně neodchylují. Vzhledem k tomu, že téma rovných šancí i sladění rodinného a pracovního života je aktuálním tématem v sociální oblasti (dokladem je pořádání rozmanitých konferencí, poslední například konference konaná v rámci českého předsednictví EU „Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti: Kolize nebo komplementarita?“ ve dnech 5. – 6. února 2009 v Praze<sup>61</sup>), lze očekávat změny na úrovni mezinárodní i národní. Ostatně, cestu systémových změn je možné považovat za logické vyústění této společenské diskuse.

---

<sup>61</sup> *EU2009.CZ – Událost – Konference „Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti.* [online] c2009 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <  
<http://www.eu2009.cz/event/1/244/>>

### 3. Možnosti vyvážení pracovních podmínek žen a mužů

Dosud uvedené teoretické zakotvení problému doplněné o fakta statistik a výzkumných zpráv reflektuje stávající situaci v oblasti pracovních podmínek žen. Nyní autorka provede shrnutí, co z výše uvedeného vyplývá, a kam by se dalo ve zkoumané problematice směřovat. Bude vytyčeno několik bodů, které lze využít při úpravách legislativy.

Diskuse nad závěry z provedených analýz budou doplněny o komentář sociálně – politického rámce ČR a dále o základní přehled existujících a možných typů flexibilních forem zaměstnání dle současné právní úpravy.

#### 3.1. Diskuse nad závěry sekundárních analýz

V současné situaci lze v oblasti pracovních podmínek žen v České republice sledovat následující trendy.

Kariéra žen - matek se nevyvíjí v závislosti na věku (jako u mužů) především z toho důvodu, že ženy v určitém životním období plní své biologické povinnosti. Těhotenstvím, porodem a obdobím po porodu dochází k přerušování kariéry, a následně po návratu zpět do zaměstnání do života ženy více zasahují rodinné povinnosti.

V ČR lze obecně sledovat vysokou zaměstnanost žen, a zároveň vysokou zaměstnanost žen mimo domov. Tento jev souvisí s potřebou dvou příjmů rodiny dané historickým vývojem.<sup>62</sup>

Zatímco za první republiky stačil pro zaopatření rodiny pouze příjem muže a příjem ženy byl výhodou, II. světová válka přinesla snížení životní úrovně a potřebu 1,5 příjmu, aby rodina měla přijatelnou životní úroveň. Po roce 1947 byly zavedeny přídatky na děti, které nahrazovaly 0,5 příjmu. Tento krok přispěl k vývoji na potřebu dvou příjmů rodiny, a zároveň zde existoval tlak systému, aby každá žena byla zaměstnaná – masový vstup žen na trh práce (orientace na industrializaci, plnou zaměstnanost, nízké příjmy), ženy v průmyslu a zemědělství. V 60. letech došlo k rozvoji zaměstnávání v terciálním sektoru, v administrativě a službách. Zde se projevuje rozdělení prací a mzdových úrovní mezi muži a ženami (umělé avšak přetrvávající). 70. léta přinesla vyšší podíl vzdělaných žen, vysokou zaměstnanost, rozvoj především v oblasti školství a zdravotnictví. V 90. letech došlo k nástupu podnikání. Nicméně výdělek ženy (druhý příjem do rodiny) se

---

<sup>62</sup> MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3.vyd. Praha: SLON, 2003.

stal nutností k udržení životního standardu rodiny.<sup>63</sup> Současná rodina v Čechách je rodinou zaměstnané ženy, která je přetížena souběžnými požadavky práce a domácnosti.<sup>64</sup>

K výskytu zájmu žen o paralelní výdělečnou činnost a současné pobírání rodičovského příspěvku okolo 3 let věku dítěte přispívá snaha ženy v určité době vrátit se zpět na trh práce (navázat na přerušenu kariéru), a zároveň nutnost druhého příjmu rodiny.

Ženy pracují více na zkrácený pracovní úvazek (paralelní výdělek), zatímco pružnou pracovní dobu častěji využívají muži (vyšší pracovní zařazení). Zde se odráží tradice zavedené flexibilní formy zaměstnávání na částečný pracovní úvazek. Zároveň se ukazuje, že zkrácené formy úvazků jsou využívány pouze na přechodnou dobu, a poté obvykle následuje poptávka po plném úvazku (daná zavedenou tradicí, tlakem systému a potřebou dvou příjmů).

Po návratu z rodičovské dovolené lze sledovat vysoký podíl plných pracovních úvazků žen (1993: 79%, 2003: 84%).<sup>65</sup>

Poznatky vyplývající z provedených sekundárních analýz včetně jmenovaných trendů lze shrnout do následujících závěrů. Ženy musí čelit nerovným podmínkám na trhu práce, především z důvodu, že není brán dostatečný ohled na zátěž žen dvojitým břemenem (péče o rodinu a pracovní kariéra). Faktory (dané především historickým vývojem), které tento stav ovlivňují autorka shrnuje takto:

- Míra zaměstnanosti žen u nás je vysoká.
- Nejsilnější skupina ekonomicky neaktivních žen je ve věku 30-44 let.
- Existuje reálná potřeba dvou příjmů rodiny.
- Dlouholetá tradice zaměstnávání na plný pracovní úvazek.
- Silný vliv genderových stereotypů.
- Úprava legislativních podmínek nevyhovuje stávajícím trendům liberalizace pracovního trhu a důrazu na smluvní volnost aktérů.

S těmito závěry je možné polemizovat. Oblast pracovních podmínek žen je dlouhodobě významným politickým tématem, nicméně k zásadním společenským změnám ze dne na den zřejmě nedojde.

---

<sup>63</sup> FISCHLOVÁ, D.: Analýza rozdílů pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace podle pohlaví). *Sociální práce / Sociálna práca* 2/2005. s.71-85.

<sup>64</sup> MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3.vyd. Praha: SLON, 2003.

<sup>65</sup> KUCHAROVÁ, V., et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006

Jedním z možných návrhů směřování může být změna systému tak, aby naplňoval potřeby a očekávání dané společností a zároveň potřeby a očekávání žen - matek. Systém by měl umožňovat sladování rodinných a pracovních povinností například tím, že se podřídí a bude korespondovat s některými trendy (zaměstnanost žen, dva příjmy) a jiné bude bořit (genderové stereotypy, legislativní úpravy zaměstnávání). Není potřeba stavět na tradici plného pracovního úvazku, lze hledat řešení slabých míst – například ponechat více odpovědnosti aktérům pracovně - právních vztahů a hledat alternativy. Pro dobré fungování systému by však, jako jeden ze základních stavebních kamenů, měla být oblast dobře vymezená legislativními úpravami.

Prostor pro změny vnáší také sociálně – politické koncepce. Přehled významných dokumentů národní politiky zaměstnanosti viz Příloha č. 4: Dokumenty národní politiky zaměstnanosti.

### ***3.2. Sociálně - politický rámec – koncepce v ČR***

Vedle legislativních úprav pracovních podmínek pro sladění rodinného a pracovního života se problematika *návratu do zaměstnání* prolíná na politické úrovni jak Národní politikou zaměstnanosti, tak i Národní koncepcí rodinné politiky ČR (viz níže). Veřejné dokumenty deklarované politickými představiteli vymezují prostor z hlediska celospolečenského náhledu. Na jejich základě se potom systém buduje, případně mění, a to včetně zmiňovaných legislativních úprav.

*Národní politika zaměstnanosti* je součástí Národního reformního programu ČR 2005 - 2008<sup>66</sup> v tzv. Národním Lisabonském programu 2005 – 2008 (část Zaměstnanost). Konkrétní kroky ve vazbě na Doporučení Rady EU rozpracovává Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006.<sup>67</sup> V únoru 2006 byl dokončen Národní rozvojový plán ČR 2007 - 2013<sup>68</sup>, který se stal zásadním východiskem pro zpracování Národního strategického referenčního rámce ČR pro období 2007 až 2013

---

<sup>66</sup> *Národní program reform, vláda ČR.* [online] c2009 [cit.2009-01-12]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/lisabonska-strategie/lisabonska-strategie-a-cr/narodni-program-reform/narodni-lisabonsky-program-2005---2008---narodni-program-reform-cr-9338/>>

<sup>67</sup> *Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006.* [online] c2008 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2004/nap2004cz\\_cz.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cz_cz.pdf)>

<sup>68</sup> *Návrh Národního rozvojového plánu České republiky 2007 – 2013.* Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2006.

Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006 problematiku shrnuje v rámci Priority č. 6 – Rovnost žen a mužů. Tyto dokumenty stanovují v oblasti flexibility trhu práce jako priority rozšíření smluvní volnosti v pracovně právních vztazích, řešení změn a posilování adaptability trhu práce, zvýšení územní mobility a modernizaci politiky zaměstnanosti, a v oblasti začleňování na trh práce priority prosazování rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce a zvyšování profesní mobility efektivním systémem rekvalifikací. Dále deklarují nutnost brát v úvahu potřebu flexibility a ochrany zaměstnanců a zdůrazňovat klíčovou úlohu sociálních partnerů. Oblast sladění práce a rodinného života podpořit prostřednictvím poskytování služeb péče o děti a další závislé osoby, podpory sdílení profesních povinností a usnadňování návratu do zaměstnání.

Text dokumentu zakotvuje principy a zásady, jež vytváří dobré zázemí pro nastolování společenských změn. V únoru 2006 byl dokončen Národní rozvojový plán ČR 2007 – 2013, který se stal zásadním východiskem pro zpracování Národního strategického referenčního rámce ČR pro období 2007 až 2013.

Pro řešení problémů na trhu práce byl koncipován Operační program Zaměstnanost. Ten je přímo navázán na naplňování strategického cíle Národního rozvojového plánu ČR 2007 – 2013 „Konkurenceschopná česká ekonomika“ a jeho realizace má přispět i k plnění dalšího strategického cíle „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“. Globálním cílem Operačního programu Zaměstnanost je zvyšování zaměstnanosti a hospodářského růstu prostřednictvím rozvoje efektivního a flexibilního trhu práce, kvalifikované a konkurenceschopné pracovní síly a integrace sociálně vyloučených skupin obyvatelstva. Ukazuje se, že politická reprezentace v souladu s mezinárodním vývojem vnímá nové potřeby na trhu práce a těmito kroky se přibližuje zahájení systémových změn.

*Národní koncepce rodinné politiky ČR*<sup>69</sup> byla schválena v říjnu 2005. Jejím cílem je posílit pozici rodiny v české společnosti, vytvořit všestranně příznivější společenské klima i podmínky pro rodinu a umožnit lidem sloučení profesních a rodičovských rolí.

Cíle koncepce jsou formulovány velmi obecně, konkrétnější kroky rozpracovává *Akční plán podpory rodin s dětmi 2006 – 2009*.<sup>70</sup> V oblasti slučitelnosti profesních a rodinných rolí definuje Akční plán tři cíle:

1. Zajištění péče o děti – konkrétně analyzovat stávající podmínky a překážky péče o děti do tří let a od tří let, vytvořit návrh rozvoje různých typů péče o tyto děti.

<sup>69</sup> *Národní koncepce rodinné politiky*. [online] c2008 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)>

<sup>70</sup> *Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006 – 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006.

2. Vytváření příznivějších podmínek k slučitelnosti profesních a rodinných rolí v zaměstnavatelské sféře – konkrétně pomocí SWOT analýzy zhodnotit podmínky slučitelnosti rolí, vypracovat návrh podpory a motivace zaměstnavatelů, podporovat osvětu a poradenství.
3. Angažované otcovství (pojem, který označuje chování otce, který spolupracuje na vedení domácnosti, podílí se na denních povinnostech péče o dítě a aktivně vytváří vzájemný vztah s dítětem) – konkrétně analyzovat podmínky angažovaného otcovství a navrhnout opatření směřující ke zlepšení podmínek angažovaného otcovství.

I tento Akční plán zůstává na obecné úrovni, a to i v oblasti konkrétních opatření. Omezuje se na definování oblastí, v nichž je potřeba stávající situaci analyzovat.

Obecná nastavení všech těchto a mnoha jiných koncepcí lze považovat za jejich problematická místa. Tyto dokumenty reflektují celospolečenské trendy, jsou v souladu s mezinárodním vývojem a posilují tlak na sladování rodinného a pracovního života, deklarují možnost svobodné volby pro skupinu těch, kteří chtějí být doma déle, i těch, kteří se chtějí brzy vrátit do zaměstnání.

Za výhodu je možné považovat fakt, že základní rámec je hotov – je nastavený celospolečenský směr a obecné cíle, jichž chce politická reprezentace dosáhnout. Je však důležité, aby se nejednalo jen o prázdné slogany. K fungování dobré praxe je potřeba především konkretizace – změna systému může začít od přenastavení legislativních podmínek, nejlépe na principu win-win<sup>71</sup> (strategie dvojího vítězství – jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance).

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci sociálních reforem prezentuje návrhy změny systému, které usnadní návrat do práce po rodičovské dovolené. Deklaruje, že musí být lépe řešeno sladění rodinného a pracovního života, například využíváním většího počtu částečných a flexibilních úvazků. Pracovní trh musí být liberalizován, s čímž souvisí vedle uvolnění podmínek pro podnikání koncepční změny Zákoníku práce. Výčet dále pokračuje tvrzením, že budou vytvořeny vhodné podmínky jak pro rodiče, kteří chtějí zůstat doma s dětmi na rodičovské, tak i pro ty rodiče, kteří chtějí skloubit pracovní dráhu s výchovou malých dětí. Jedná se o širší používání částečných, flexibilních pracovních úvazků, nalezení širšího spektra služeb péče o děti do 6 let, včetně vytvoření systému péče o děti

---

<sup>71</sup> *win win technika* – ABZ.CZ: slovník cizích slov. [online] c2005-2006 [cit.2009-03-29] Dostupné z: <<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/win-win-technika>>

tzv. nerodičovskou osobou, motivace zaměstnavatelů k placení finančních příspěvků na zřizování dětských koutků, či příspěvků zaměstnancům na zajištění opatrování dětí.<sup>72</sup>

S výše uvedenými principy nelze než souhlasit. V případě, že je však toto deklarováno jako cesta k naplňování cílů rodinné politiky, chybí zde stále konkrétnější tvrzení, jak těchto cílů dosáhnout.

Prvním krokem může být veřejné uznání nezastupitelné biologické role ženy – matky a jejího práva na seberealizaci nejen v rodině, ale také v pracovní sféře. Druhým krokem by měla být systémová změna v oblasti úpravy pracovních podmínek žen – matek, zavedení smluvní volnosti a zvýšení flexibility se současným respektem k povinnostem ženy v rodině, s konečným výsledkem zrušení dvojí zátěže ženy.

### ***3.3. Přehled existujících a možných typů flexibilních forem zaměstnání***

Zmíněnou možností, jak přispět k naplňování cíle sladování pracovní a rodinné role, je nabídka a využívání flexibilních forem zaměstnávání. Všechny citované koncepce a dokumenty tuto oblast zmiňují a preferují. Ve vyspělých evropských zemích se jedná o velice rozšířenou a hojně využívanou záležitost, pro Českou republiku je však tato problematika relativně nová a teprve získává pozornost odborné veřejnosti, a to i přesto, že toto téma je zahrnuto v ustanovení Směrnice 96/34/ES.

V České republice upravuje flexibilní formy výhradně Zákoník práce. Je však otázkou, jaké formy jsou nejen dostupné, ale i odpovídající specifičnosti potřeb žen – matek.

*Za alternativní, flexibilní, atypické nebo nestandardní zaměstnávání*<sup>73</sup> (zaměstnanecké modely) lze označit takové formy, které jsou délkou a organizací pracovní doby odlišné od tradičního modelu, tj. zaměstnaneckého poměru na plný pracovní úvazek, dobu neurčitou.

Flexibilní formy práce lze rozdělit do dvou skupin: na flexibilní formy zaměstnávání a flexibilní formy organizace pracovní doby. Je možné je ještě dále různě třídit, následující text však zachytí pouze výběr některých typů bez dalšího třídění. Zmíněny budou ty modely, které lze použít v podmínkách České republiky, s odvoláním na míru přínosu

---

<sup>72</sup> *Dva roky sociálních reforem 2007 – 2008*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008.

<sup>73</sup> *Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby* [online] c2007 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <[http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000\\_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby](http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby)>



pro sladřování pracovního a rodinného řivota zkoumanou a popsanou ve vřzkumné práci VÚPSV a v dalších odborných textech.<sup>74</sup>

V jejich textech se potvrzuje fakt, ře alternativní formy pracovních úvazků jsou dnes spřše dočasným řešením, nikoli dlouhodobou volbou. Podle nich omezuje větřina řen dobu, po níř by chtěly pracovat na jakýkoli z nabídnutých alternativních úvazků, dvěma až řtyřmi lety s tím, ře posléze by se chtěly vrátit k práci na plný úvazek.

Lze usuzovat, ře ačkoli velkou roli hrají nepochybně finanční podmínky a trendy definované v předeřlé kapitole, nelze opomenou stávající „nejistotu“ a nedostatek perspektivy nestandardních úvazků.

Nicméně, flexibilní formy by měly v první řadě umožnit zaměstnankyním sladit jejich osobní a pracovní řivot.<sup>75</sup> Proto by měl být flexibilní typ úvazku považován spřše za přínos, a nikoli za cosi neobvyklého a ohrořujícího. Měl by být řazen na roveň ostatním formám zaměstnávání a zařazen do běžné nabídky, stejně jako tradiční plné pracovní úvazky.

Dlouholetá tradice zaměstnávání na dobu neurčitou, s řtyřicetihodinovým pracovním řtřdnem, se samozřejmě odráží ve stávajících legislativních úpravách. Pracovněprávní předpisy totiž některé nově se rozvíjející formy práce nedefinují, takže zaměstnavatelé jsou odkázáni na ustanovení Zákoníku práce a pokud zde nenajdou odpověď, závisí ostatní záležitosti pouze na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (bez vymezení základních mantinelů).

Pro to, aby se flexibilní forma mohla plnohodnotně stát přínosem, je nutné mít právní zakotvení s alespoň základním nastavením vnějšších podmínek. Opakovaně vystává otázka, co je cílem – zda to, aby řeny a muži pracovali v totořných podmínkách, nebo aby jejich pracovní podmínky odpovídaly jejich potřebám a řožnostem.

Evropská unie podporuje flexibilní pracovní uspořádaní, jehoř prostřednictvím se má zpruřnit pracovní řrh, zvýřit zaměstnanost a dosáhnout cílů Lisabonské strategie.

Flexibilita sice na jedné straně umožňuje sladění osobního a pracovního řivota, na druhé straně však může negativně ovlivnit mzdové, pracovněprávní a další podmínky řivota zaměstnanců a zaměstnankyň.

<sup>74</sup> ETTLEROVÁ, S. et al.: *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předřkolního a mladřšího řkolního věku*. Praha: VÚPSV, 2006. *Diversity management – aktuality a články. Flexibilní úvazky nemají být pastí* [online]. c2005-2008 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=176>>

<sup>75</sup> JACHANOVÁ DOLEŘELOVÁ, A.: *Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele. Rovně příležitosti do řirem, druhé speciální vydání*. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s 6.

Z toho důvodu nově vznikl koncept tzv. *flexijistoty* (v angličtině *flexicurity*), který má propojit flexibilitu se sociálním zabezpečením. Je-li správně nastaven, zohledňuje jak zájmy sociálních partnerů (zaměstnavatelů, státu a odborů), tak individuálních zaměstnanců a zaměstnankyň, a vytváří podmínky, které umožňují flexibilitu.<sup>76</sup>

Pokud jsou tedy tyto dvě složky ve skutečné rovnováze, usnadňují život zejména těm, kteří alternativní pracovní uspořádání využívají tak, aby zajistili svůj kariérní a profesní rozvoj, a měli i dostatek času a energie na rodinu a domácnost. Za pozitivní rys *flexicurity* lze podle mnohých označit individuální zodpovědnost a příležitost zorganizovat si soukromý a pracovní čas podle svých představ, avšak s ohledem na povinnosti a pracovní závazky.<sup>77</sup>

Další přínos a výhody alternativních forem zaměstnání lze také nadefinovat snadno. Například se jedná o individuální nastavení doby práce a odpočinku, snazší sladování podmínek a povinností profese a rodiny, efektivnější komunikace v týmu, jasná pravidla sdílení informací a dat, přesně pojmenovaná podoba spolupráce v týmu, respekt k ostatním a jejich stylu práce.<sup>78</sup>

Zároveň je potřeba dodat, že takové nastavení lze považovat za velice náročné z hlediska očekávání a požadavků na jednotlivé aktéry systému. Každá flexibilní forma má svá specifika a odlišnosti a tudíž i možnosti využití ženami – matkami.

Mezi *flexibilní formy zaměstnávání* lze zařadit nejtradičnější *pracovní poměr s kratší pracovní dobou* (částečný pracovní úvazek). Zákoník práce stanoví, že zaměstnanci přísluší mzda (plat), která odpovídá této kratší pracovní době.

Částečný pracovní úvazek je z důvodu dlouholeté tradice v současné době nejrozšířenější formou flexibilní formy zaměstnávání v České republice, nikoli však nejvýhodnější.

Rozvržení kratší pracovní doby závisí na rozhodnutí zaměstnavatele nebo na dohodě se zaměstnancem. Za pozitivní důsledek pro zaměstnavatele se obecně považuje vyšší produktivita a efektivita práce zaměstnanců.

---

<sup>76</sup> *Půl na půl* [online] c2008 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=376&PHPSESSID=792c5abb16571a7a5f7021998b415b5b>>

<sup>77</sup> *Diversity management – aktuality a články. Flexibilní úvazky nemají být pastí* [online]. c2005-2008 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=176>>

<sup>78</sup> *Diversity management – aktuality a články. Flexibilní úvazky nemají být pastí* [online]. c2005-2008 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=176>>

Nejčastěji je tato forma využívána především ženami, které po narození dítěte nechtějí ztratit kontakt s profesí a mají zájem udržet si potřebnou kvalifikaci. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost, aby přihlížel při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu (a o změnu začátku a konce pracovní doby) vyhovět, pokud mu v tom nebudou bránit závažné provozní důvody. Zaměstnanci na částečný pracovní úvazek mají ze zákona právo na rovné zacházení ve srovnání se zaměstnanci pracujícími po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Přínos této formy uspořádání pracovní doby lze vidět v obecné rovině, a to konkrétně tak, že pracovníci, kteří mají nasmlouvaný kratší pracovní týden, mají více času, který mohou věnovat svým dětem a rodině. Nelze ovšem zcela generalizovat, jelikož zkrácení pracovní doby nemusí nutně znamenat, že se pracovníkům skutečně sníží počet odpracovaných hodin. Naproti tomu se vždy krátí finanční ohodnocení.

Práce na částečný úvazek je na trhu práce a v povědomí veřejnosti dobře zavedeným pojmem. V evropských zemích dochází k navyšování počtu takto zaměstnaných osob, navíc většina z nich pracuje na zkrácený úvazek dobrovolně. Ve srovnání se západoevropskými zeměmi jsou pro Českou republiku typické poněkud odlišné podmínky na trhu práce a zkrácené úvazky jsou u nás méně populární.<sup>79</sup> Tato skutečnost podle citovaného výzkumu s největší pravděpodobností souvisí s přetrvávající tradicí dvoupříjmového modelu v českých rodinách. Zkrácený úvazek obvykle přináší spojení s nízkou odměnou, a to si většina rodin nemůže dovolit.

Dle výstupů z většiny citovaných dostupných výzkumných zpráv s sebou práce na zkrácený úvazek nese poměrně významný problém. Tím je skutečnost, že na pracovnících bývá požadováno vykonat téměř stejný rozsah práce za méně peněz a kratší časový úsek, tedy poloviční odměna a pracovní doba neznamenaají zároveň polovinu přidělené práce.<sup>80</sup>

Další flexibilní formou zaměstnávání je *pracovní poměr na dobu určitou*. Možnosti uzavírat takové pracovní poměry jsou pro zaměstnavatele do jisté míry omezené. Pracovní poměr na dobu určitou lze podle Zákoníku práce mezi týmiž účastníky sjednat celkem pouze na dobu dvou let ode dne vzniku pracovního poměru. To platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou, sjednaný ve výše uvedené době.

---

<sup>79</sup> ETTLEROVÁ, S. et al.: *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV, 2006.

<sup>80</sup> BALÁŽOVÁ, K. – KALOUSKOVÁ, P. – KRÁLOVÁ, Z.: *Konflikt péče o dítě a zaměstnání v ČR*. Praha, 2001.

Uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou je možné označit jako výhodu především pro zaměstnavatele. Takto může například získat zaměstnance pouze na dobu zvýšené potřeby práce (sezónní pracovníci) nebo zdánlivě prověřit zaměstnance z hlediska jeho kvalifikace, praktických dovedností a schopností v souvislosti se vstupem na trh práce. Zároveň se tím může snadno vyhnout nesnadnému procesu případného propouštění. Lze říci, že tímto způsobem se zvyšuje flexibilita organizací.

Způsob zaměstnávání na dobu určitou není příliš výhodný pro matky s dětmi, jejichž pozice na pracovním trhu je v důsledku genderových stereotypů nejistá. O souvislosti problematiky konfliktního vztahu mezi prací a péčí o rodinu s formou práce na dobu určitou se zmiňuje již citovaný výzkum.<sup>81</sup>

Zaměstnávání na dobu určitou pro člověka hledajícího alternativu s sebou nese rizika spojená s vidinou dočasnosti práce včetně nejistoty z budoucnosti.

Pro další časově omezené – dočasné zaměstnávání lze využít zprostředkování *agentur práce*.

Od účinnosti novely Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, mají agentury práce možnost zaměstnávat uchazeče o zaměstnání za účelem jejich dočasného přidělení k výkonu práce k jiné fyzické nebo právnické osobě. Tento způsob zprostředkování zaměstnání je regulován jak Zákonem o zaměstnanosti, tak Zákoníkem práce, s cílem zajistit přiděleným zaměstnancům u této fyzické nebo právnické osoby optimální pracovní podmínky. Tato osoba se nestává zaměstnavatelem přidělených zaměstnanců, avšak přiděluje jim práci, kterou organizuje a kontroluje. Mzda je placena cílovou organizací, ale pracovníkovi ji vyplácí agentura.

Z hlediska zaměstnavatele je tento způsob zaměstnávání výhodný zejména z důvodu relativně snadného získání potřebného pracovníka, který se však nestává kmenovým zaměstnancem a jehož působení u zaměstnavatele je časově omezeno na sjednanou dobu, případně je možné dočasné přidělení ukončit i před uplynutím sjednané doby. V praxi se nejčastěji jedná o různé krátkodobé záskoky a výpomoci, které umožňují vysokou míru flexibility.

Ani tuto formu práce nelze označit za příliš výhodnou pro matky s dětmi (je časově omezená). Na druhou stranu přináší zajímavou možnost jednorázových krátkodobých přivýdělků pro rodiče na rodičovské dovolené, s přenecháním části aktivity (a tím

---

<sup>81</sup> BALÁŽOVÁ, K. – KALOUSKOVÁ, P. – KRÁLOVÁ, Z.: *Konflikt péče o dítě a zaměstnání v ČR*. Praha, 2001.

uspořením času) na agentuře práce. V případě, že není jiná možnost, může být alespoň touto formou zachován kontakt s pracovním prostředím.

Dalšími typy zaměstnávání na omezenou či přechodnou dobu jsou *dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Jedná se o specifikum českého pracovního práva. Tyto dohody jsou uzavírány v případě prací malého rozsahu nebo dočasného či ojedinělého charakteru. V souladu s novým Zákoníkem práce se na tyto dohody vztahuje až na stanovené výjimky (např. pracovní doba, skončení pracovního poměru) úprava výkonu práce v pracovním poměru. Na odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují ustanovení o minimální mzdě.

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem pouze na práci v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (tj. obvykle 20 hodin týdně). Rozsah práce, na kterou lze uzavřít dohodu o provedení práce, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce.

Je důležité zmínit, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s sebou nesou nižší ochranu pracovníků oproti zaměstnancům na hlavní pracovní poměr.

Poslední variantou flexibilních forem zaměstnávání jsou *domácí práce, práce na dálku*. Práce doma byla dříve poměrně běžně využívanou alternativní formou, jež ale postupem času ustoupila do pozadí. S rychlým rozvojem výpočetní techniky dochází k podstatným změnám jejího charakteru, k jejímu opětovnému návratu a rychlejšímu rozmachu.

Práce z domova znamená práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Také lze hovořit o práci na dálku, která je též prací mimo pracoviště zaměstnavatele, zpravidla od zákazníků zaměstnavatele. Výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu.

Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a Zákoník práce se u tohoto typu opatření uplatní s některými výjimkami. U této formy práce je dobré dohodnout se zaměstnavatelem podmínky, například pořízení a užívání zařízení potřebných pro distanční výkon práce a případnou úhradu nákladů s tím spojených. Je nutné se také dohodnout na evidenci pracovní doby, bezpečnosti práce atd. U práce z domova mohou být problémem pracovní úrazy, zejména řešení otázky, zda se tyto úrazy staly v pracovní době a v souvislosti s výkonem práce, či nikoliv. Také ochrana osobních údajů a obchodního

tajemství zaměstnavatele a jejich zabezpečení před zneužitím mohou být při práci z domova ztíženy.<sup>82</sup>

Výkon práce může být se zaměstnancem dohodnut i kombinovaně (tj. na pracovišti a na jiném místě).

Zákoník práce s touto formou zaměstnání počítá a obsahuje některé zvláštní podmínky výkonu takové práce. Záležitosti, které nejsou upraveny zákonem, si účastníci mohou dohodnout sami. Zaměstnanec pracuje víceméně samostatně a sám si organizuje práci a rozvrhuje pracovní dobu. Zaměstnavatel na druhou stranu nemá bez souhlasu zaměstnance přístup na pracoviště tohoto zaměstnance, nemůže kontrolovat jeho pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí.<sup>83</sup>

Práce z domova, případně práce na dálku, bývá také často zmiňována jako jedna z možností v souvislosti se zaměstnáváním žen - matek. Je však nutné neopomenout, že navzdory zřejmým výhodám existují mnohé problémové aspekty této formy zaměstnání, jako např. ztráta sociálních kontaktů, neschopnost oddělit pracovní a rodinnou sféru v domácím prostředí, nedostatek klidu na práci nebo množství vykonávané přesčasové práce, které ve svých důsledcích může ještě více přispět ke konfliktu zaměstnání a péče o dítě.

Jinou možnost flexibility pracovních podmínek přináší *flexibilní formy organizace pracovní doby*. V případě, že již dojde k uzavření plnohodnotného (tradičního) pracovněprávního vztahu, zaměstnavatel má dále možnost flexibilně organizovat pracovní dobu zaměstnanců.<sup>84</sup>

Právo leží na straně zaměstnavatele, do jisté míry tedy záleží na něm a jeho ochotě vyjít vstříc požadavkům zaměstnankyně.

Mezi flexibilní formy organizace pracovní doby lze zařadit např. zkracování pracovní doby bez snížení mzdy, práci přesčas, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu a rotaci práce/sdílení pracovního místa.

---

<sup>82</sup> *Připojte se – Teleworking – pracujte doma!* [online] c2008 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <[http://www.pripojtese.cz/art\\_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html](http://www.pripojtese.cz/art_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html)>

<sup>83</sup> BIČÁKOVÁ, O.: Práce z domova. *Práce & sociální politika*. 9/2008. s. 4.

<sup>84</sup> *Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby* [online] c2007 [cit.2008-10-10]. Dostupné z: <[http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000\\_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby](http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby)>

Podle Zákoníku práce může být *zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy* pod zákonem stanovený rozsah provedeno jen kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

V návaznosti na toto ustanovení lze dovodit, že tento případ flexibilní organizace pracovní doby bude záležitostí především organizací se silnou odborovou základnou, a zároveň že zde není možnost pro individuální dohodu zaměstnavatel – zaměstnanec.

Tradiční a zavedenou formu flexibility představují *práce přesčas (přesčasy)*. Zákoník práce upravuje limity jak pro práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem (tj. osm hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok), tak pro práci přesčas dohodnutou se zaměstnancem (tj. v průměru osm hodin týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích).

Legislativou jsou stanoveny náhrady za přesčasovou práci, nejsou však ojedinělé ani případy, kdy nejsou za přesčasy reálně poskytovány žádné náhrady. V České republice má přesčasová práce hluboké kořeny a v některých oblastech trhu práce je chápána jako samozřejmá součást pracovní doby.

O přínosu přesčasové práce pro rodiče pečující o děti lze diskutovat. Na jednu stranu sice může představovat další příjem, na druhou stranu znamená omezení času, po který se rodiče mohou věnovat péči o dítě a domácnost.

Problematický zůstává fakt, že zaměstnavatelé mají tendenci kladně hodnotit ty zaměstnance, kteří na pracovišti tráví čas nad rámec své pracovní doby. Otázkou je, nakolik je tento přístup efektivní – jak a čím tito zaměstnanci tráví svou pracovní dobu?

Další velice běžnou formou flexibilní organizace pracovní doby je *práce ve směnách*. Uplatňuje se prakticky ve všech oborech činnosti a v poslední době dochází k jejímu postupnému nárůstu.

Výhodou práce ve směnách pro zaměstnance s rodičovskými povinnostmi může být její rozložení v čase, a to tak, že lze sladit s potřebami týkajícími se péče o dítě. Zákoník práce přikazuje zaměstnavateli brát při rozdělování směn ohled na potřeby zaměstnanců pečujících o děti.

Naopak, rizikovou oblastí práce ve směnách tam, kde neexistuje pevně daný systém přidělování směn, může být nerovnováha zátěže zaměstnanců bezdětných a zaměstnanců s dětmi (práce o víkendech, svátcích).

Podobně funguje *nerovnoměrné rozvržení pracovní doby*. Při něm však nesmí průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích a délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Nový zákoník práce zavedl tzv. konto pracovní doby, při jehož uplatnění může zaměstnavatel v určitém období zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to odpovídá jeho potřebě, a to za předpokladu, že zaměstnanci bude vyplácet stálou mzdu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Konto pracovní doby představuje systém, který reaguje na sezónní výkyvy v objemu práce, a počet odpracovaných hodin se v návaznosti mění.

Ve vyspělých evropských zemích v poslední době dochází k rychlému rozvoji využívání nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Tento rozvoj souvisí s povahou práce v určitých odvětvích nebo s výkyvy na trzích.

Pro zaměstnance tento přístup může znamenat přínos z hlediska sladování osobního a profesního života zejména v těch případech, kdy je plnění rodinných povinností spojeno se značnými výkyvy v čase (např. je přechodně potřebná časově náročnější péče o dítě), ale zároveň s sebou nese nevýhody, jako například ztrátu pravidelného pracovního režimu a často též ztrátu příplatků, které by zaměstnanci náležely například za přesčasové hodiny.

Poměrně dlouhou dobu je v České republice používána *pružná pracovní doba*. Je možné ji uskutečňovat ve formě pružného pracovního dne, pružného pracovního týdne nebo pružného čtyřtýdenního období.

Zákoník práce obsahuje základní pravidla pro uplatnění pružné pracovní doby, ostatní podmínky pružné pracovní doby upravuje buď kolektivní smlouva, vnitřní předpis nebo individuální smlouva se zaměstnancem.

Z toho plyne výhoda, že sami zaměstnanci mohou přizpůsobovat svůj pracovní režim potřebám rodiny. Nicméně statistiky ukazují, že formu pružné pracovní doby více využívají muži. Tento jev evidentně souvisí s tím, že muži v současné době zastávají průměrně vyšší pracovní pozice, na něž se zároveň váže možnost samostatně volit pracovní dobu.

Flexibilní začátek pracovního dne je opatřením, které se podobá pružné pracovní době. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, aby si stanovili začátek pracovní doby podle vlastních potřeb a této možnosti pak mohli využít například pro vyřízení svých osobních záležitostí a rodičovských povinností.

Stlačený pracovní týden představuje variantu, kdy je týdenní pracovní doba odpracována ve čtyřech dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec například pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, čímž získá jeden volný den v týdnu navíc.



Mezi moderní flexibilní formy organizace práce patří *rotace práce, sdílená pracovní místa* (job sharing), které spočívají v působení více pracovníků na jednom pracovním místě, a jsou poměrně populární v zahraničí. V Čechách se zatím vyskytují zřídka.

V praxi to znamená, že se například dva zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Záleží na jejich vzájemné dohodě, zda bude každý pracovat dva a půl dne týdně, nebo zda budou pracovat každý den polovinu pracovní doby. Tito dva zaměstnanci sdílejí jedno pracovní místo, přičemž dochází k maximálnímu využití pracovní doby.

Ani jedna z těchto forem není v současné době Zákoníkem práce výslovně upravena, a tak záleží na zaměstnavateli, jak bude daný systém pracovní doby realizovat. To znamená, že zaměstnavatel s touto formou úpravy pracovní doby musí souhlasit a vytvořit k tomu odpovídající podmínky. Proto je potřeba zmínit, že dle odborníků na pracovní právo absence právní úpravy (Zákoník práce tuto formu pracovního úvazku výslovně neupravuje) způsobuje výkladové problémy.<sup>85</sup>

Ukazuje se, že v legislativních úpravách používaných flexibilních forem existují značné rozdíly. Zatímco podmínky některých forem jsou striktně vymezené do detailů, jiné Zákoník práce nezná. Zároveň se vyskytuje nerovnováha v právech zaměstnavatelů a zaměstnanců. Tyto poznatky potvrzují nutnost systémových změn legislativy.

### **3.4. Východiska možného řešení**

Flexibilní formy zaměstnávání jsou typické nejen tím, že je mohou využít ženy, které se snaží sladit rodinné povinnosti a pracovní dráhu, ale také častým využitím v organizaci některých prací obecně.

Je nutné si ovšem uvědomit specifika různých oborů, kdy u jednoho je například práce doma jako forma zaměstnávání možná (sociální či humanitní obory), zatímco u jiných je fyzická absence na konkrétním pracovišti velmi problematická (např. přírodní či technické obory, obory využívající laboratorních pokusů apod.).

Pro budoucí vývoj v oblasti pracovních podmínek žen – matek bude důležité, do jaké míry budou zaměstnavatelé ochotni, respektive nuceni, plnit své zákonné povinnosti ve vztahu

---

<sup>85</sup> BALÁŽOVÁ, K. – KALOUSKOVÁ, P. – KRÁLOVÁ, Z.: *Konflikt péče o dítě a zaměstnání v ČR*. Praha, 2001

k pracovním s rodičovskými povinnostmi a zda dojde k vyváženému nastavení náležitostí flexibilních forem zaměstnávání. Právní úprava by měla být dostatečně pružná, aby mohla reagovat na případné změny či nastupující trendy nejen v oblasti trhu práce a aby nebyla překážkou aktivní a plnohodnotné účasti žen - matek na pracovním trhu. Podstatné je, aby ženy měly možnost volby, tzn. zvolit si takovou alternativu kombinace zaměstnání a péče o rodinu, která by nejlépe vyhovovala jejich konkrétní situaci a potřebám, a zaměstnavatel povinnost ji respektovat.

Z citovaných výzkumů vyplývá, že na rozdíl od zemí EU vyhledává práci ve flexibilní formě jako kompromis mezi potřebou ekonomické aktivity a potřebou zajistit rodinu svou péčí jen málo českých žen. Nejčastěji se jedná o matky malých dětí.

Jedním z cílů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR deklarovaných v rámci druhé etapy sociálních reforem je například prosazení většího počtu flexibilních zkrácených pracovních úvazků. Z dnešního stavu 4 % je cílem dostat se alespoň na úroveň 10 %.<sup>86</sup>

Ministerstvo zároveň uvažuje o zavedení slev na sociálním pojištění pro zaměstnavatele, kteří poskytnou práci na částečný úvazek rodiči po mateřské nebo rodičovské dovolené.

Naplňování tohoto cíle s sebou však musí nést i úpravu podmínek realizace částečných úvazků tak, aby jejich výkon nebyl v neprospěch zaměstnanců.

Dalšími, více systémovými cíli, jsou rozšíření smluvní volnosti v pracovních vztazích, zvýšení územní mobility a modernizace politiky zaměstnanosti, a v oblasti začleňování na trh práce priority prosazování rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce a zvyšování profesní mobility efektivním systémem rekvalifikací.

Tyto cíle korespondují s jmenovanými trendy v oblasti pracovních podmínek žen – matek, jsou však opět definované spíše obecně.

V konkrétních souvislostech lze zkoumanou problematiku shrnout následovně.

#### *1. Závěry učiněné na základě sekundárních analýz:*

Za jeden z vhodných směrů je možné považovat flexibilitu pracovního práva tak, aby se minimalizovala přílišná omezení podmínek pro různé formy zaměstnávání při zachování pracovních práv a jistot zaměstnanců.

Prvním krokem může být veřejné uznání nezastupitelné biologické role ženy – matky a zároveň uznání jejího práva na seberealizaci nejen v rodině, ale také v pracovní sféře. Druhým krokem by měla být systémová změna v oblasti úpravy pracovních podmínek žen

---

<sup>86</sup> *Dva roky sociálních reforem 2007 – 2008*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008

– matek (zavedení smluvní volnosti a zvýšení flexibility se současnou povinností respektu k povinnostem ženy v rodině), s konečným výsledkem zrušení dvojí zátěže ženy.

## 2. *Směřování celospolečenských změn:*

S využitím rozmanitých nástrojů (osvěta) by mělo dojít k posunu ve vnímání genderových rolí. Zatížení obou partnerů jak v rodinné tak v pracovní sféře by mělo být vyrovnané.

Pečovatskou roli je třeba přestat spojovat výhradně s ženami.

Zaměstnavatelé mají mít možnost využívat pracovní potenciál žen. Kritéria výběru nových zaměstnanců by se měla řídit podle kvalifikace, nikoli podle pohlaví.

Ženy by vedle mateřských povinností měly mít možnost být průběžně v kontaktu se svou profesí, v rozsahu dle svých potřeb. Kratší doba mimo pracovní trh zároveň snižuje rizika ztráty kvalifikace a pracovních návyků.

## 3. *Konkrétní systémové změny (cíle):*

- a. Flexibilní formy zaměstnávání jako běžná (nikoli alternativní) nabídka pro zaměstnavatele i zaměstnance, s dostatečnou ochranou a garancí příjmu (neliší se práva různých pracovníků).
- b. Zrovnoprávnění smluvních stran (princip stejných šancí) – smluvní volnost jako uznání rovnocenného postavení aktérů pracovně právních vztahů. Pracovní činnost bude probíhat za takových podmínek, které si vzájemně zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou (individualizace výkonu práce). Zachování ochrany vybraných skupin pracovníků je však žádoucí (například celospolečenské uznání významné role těhotných žen a žen – matek).

## 4. Případové studie vybraných forem zaměstnávání

Mezi nejčastější opatření podporující sladování pracovního a rodinného života je v českých organizacích řazena práce na částečný úvazek (podle výsledků CVVM ve vyjádření ekonomicky aktivních osob se s touto možností setkává 29 % zaměstnanců). Dále v organizacích existuje možnost sdílet pracovní místo s další osobou a volná pracovní doba, kterou si zaměstnanec určuje sám – tyto dvě možnosti uvedla přibližně pětina ekonomicky aktivních. Práce z domova a mimořádné pracovní volno existovalo na pracovišti pouze u desetiny ekonomicky aktivních respondentů a s hlídáním dětí na pracovišti se setkala pouze 2 % lidí.<sup>87</sup>

K doplnění tématu zkoumání pracovních podmínek žen budou dále uvedeny případové studie tří vybraných forem zaměstnávání. V nich se ukazuje, že v souvislosti s realizací flexibilních forem zaměstnávání je možné pojmenovat řadu pozitiv plynoucích jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Ve stávajícím systému však existují také slabá místa, s negativy převažujícími na straně zaměstnanců. Prokazuje se, že dalšímu rozvoji těchto forem zaměstnávání by mohla napomoci změna legislativního zakončení.

### 4.1. Částečný úvazek

Sjednat mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem kratší pracovní dobu umožňuje Zákoník práce. Ten stanovuje pouze maximální hranici pracovní doby zaměstnance v týdnu, minimální hranice není stanovena. Zaměstnanci pak náleží mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.<sup>88</sup>

Zákoník práce také ukládá zaměstnavatelům povinnost přihlížet k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti, pokud jim v tom nebrání vážné provozní důvody. Existuje tedy právní nárok zaměstnance na žádost o kratší pracovní dobu, avšak problematickou oblastí se stává prokazování, zda u zaměstnavatele existují či neexistují vážné provozní důvody, které mu brání žádosti zaměstnance vyhovět.<sup>89</sup> Zaměstnavatel se tak dostává

<sup>87</sup> HORÁKOVÁ, N.: Problémy harmonizace rodinného a pracovního života. *Naše společnost*, 2/2004. s. 8-11.

<sup>88</sup> *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*. Praha: ANAG, 2009.

<sup>89</sup> BIČÁKOVÁ, O.: Kratší a změněná pracovní doba. *Práce & sociální politika*. 9/2008. s. 4.

do výhody oproti zaměstnanci, neboť rozhodnutí o souhlasu se zaměstnáním na kratší pracovní dobu se touto „kličkou“ dostává výhradně do jeho rukou.

Za jednoznačnou výhodu částečných úvazků lze označit primární účel této flexibilní formy zaměstnávání – lepší sladění pracovního života s jinými aktivitami. Dále jako jeden z moderních prostředků organizace práce přispívá k usnadnění kontaktu s trhem práce, resp. návratu na něj, pracovníci neztratí nadměrně pracovní návyky a zkušenosti. Prokázáný je fakt, že částečných úvazků využívají více ženy – zvyšuje se tak míra jejich participace na trhu práce.<sup>90</sup>

Na druhou stranu s sebou ve stávajícím systému práce na kratší pracovní dobu nese řadu nevýhod. Práce na částečný úvazek často vyžaduje značnou míru flexibility – pracovník se spíše musí přizpůsobovat podmínkám (jednání, schůzky, výjezdy), než aby si mohl čas uspořádat podle sebe (využití doby, kdy jsou děti například ve školce). Z toho důvodu se doporučuje dobře vymežit podmínky výkonu kratší pracovní doby. Nesporný je také fakt, že částečný úvazek obvykle přináší větší objem práce<sup>91</sup> (poměr zkrácení pracovního úvazku se neshoduje s poměrem zkrácení práce) s nedostatečným finančním ohodnocením. Pro zaměstnavatele může zaměstnání člověka „na půl“ znamenat administrativní zátěž. Někteří zaměstnavatelé nepovažují tyto pracovníky za „plnohodnotné“, proto jim neposkytují například některé firemní výhody nebo kariérní rozvoj (vzdělávání) – benefity přístupné pracovníkům na plný pracovní úvazek. Tito pracovníci tak mohou být vyloučeni ze sociálního života firmy.<sup>92</sup>

Jako příklad dobré praxe v České republice je možné uvést poradenskou firmu PricewaterhouseCoopers Česká republika<sup>93</sup>, jež deklaruje, že částečné úvazky jsou v této organizaci standardem. Z rozhovoru s personální manažerkou Lucií Bergerovou lze vybrat argumenty pro realizaci strategie poskytování částečných úvazků nejen v této společnosti.<sup>94</sup>

---

<sup>90</sup> MYSÍKOVÁ, M.: Pro a proti částečných úvazků. *Rovné příležitosti do firem, druhé speciální vydání*. 2007. s.20-21.

<sup>91</sup> MYSÍKOVÁ, M.: Pro a proti částečných úvazků. *Rovné příležitosti do firem, druhé speciální vydání*. 2007. s.20-21

<sup>92</sup> SCHAUEROVÁ, P.: Práce na částečný úvazek. *Diversity Management* [online]. c2008 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/print.php?id=183>>

<sup>93</sup> *PricewaterhouseCoopers Česká republika*. [online]. c2009 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.pwc.com/cz/cze/main/home/index.html>>

<sup>94</sup> SCHAUEROVÁ, P.: Práce na částečný úvazek. *Diversity Management* [online]. c2008 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/print.php?id=183>>

Firma přiznává, že uspořádání pracovní doby musí především odpovídat potřebám společnosti, na druhou stranu se nebrání nabídce možnosti pracovat na částečný úvazek všude tam, kde to povaha práce dovolí (úkolová práce, není potřeba stálé přítomnosti pracovníka na pracovišti). Jako přínos pro firmu L. Bergerová zmiňuje spokojenost zaměstnanců, podporu jejich motivace a zvyšování loajality k firmě.

Za výhody pro zaměstnance považuje možnost zapojit se do práce dříve, než pokud by čekali na moment, kdy mohou nastoupit na plný pracovní úvazek, což jim přináší zejména kontakt s vývojem v oboru a na trhu, udržení vztahu s klienty a úrovně znalostí. Opět dodává i výhody pro firmu samotnou – spokojený zákazník, který komunikuje se „svými“ manažery a nemusí si zvykat na nové tváře.

Otázku benefitů pro zaměstnance komentuje tak, že se poskytují individuálně. Nicméně zaměstnanci pracující ve flexibilní formě částečných úvazků prý nejsou nijak významně kráceni na výhodách pro pracovníky této firmy.

#### ***4.2. Sdílené pracovní místo***

Sdílení pracovního místa je moderní flexibilní formou organizace práce, která spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. Zákoník práce v současné době tuto formu zaměstnávání výslovně neupravuje, záleží tedy na zaměstnavateli, jak bude daný systém pracovní doby realizovat.

V praxi to může vypadat například tak, že se dva zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne, aby pokryli celou pracovní dobu. Záleží na jejich vzájemné dohodě, zda bude každý pracovat dva a půl dne týdně, nebo zda budou pracovat každý den polovinu pracovní doby. Tito dva zaměstnanci sdílejí jedno pracovní místo, přičemž dochází k maximálnímu využití pracovní doby. Zaměstnavatel však s touto formou úpravy pracovní doby musí souhlasit a vytvořit k tomu odpovídající podmínky. Opět se tak zaměstnavatel dostává do výhodnější pozice než zaměstnanec.

Mezi výhody sdíleného pracovního místa lze z hlediska zaměstnance zařadit možnost účastnit se na trhu práce v případě, že nemá kapacitu pracovat na plný pracovní úvazek, a neztratit kontakt s profesí. Dále je možné jmenovat prostor pro uspořádání pracovního času podle vlastních představ a potřeb, rozmanitost pracovních úkonů, zkušenost úzké spolupráce s druhým pracovníkem v tomto systému a vzájemné zpětné vazby.

Výhody plynoucí pro zaměstnavatele jsou efektivní a plné využití pracovní doby, zastupitelnost kvalifikovaným pracovníkem, který je v problematice angažován stejnou měrou, a dvojitá kontrola pracovního úkolu.<sup>95</sup>

Za nevýhody tohoto uspořádání lze označit riziko prolínání práce se soukromým životem (nejasné oddělení hranic, kdy je člověk v práci, a kdy doma), neustálou připravenost být zaměstnavateli k dispozici a měnit svůj osobní program podle potřeb práce. Sdílení pracovního místa zároveň vyžaduje vysokou míru odpovědnosti angažovaných osob, vzájemnou koordinaci jejich práce a dostatečnou komunikaci.<sup>96</sup> Je tedy poměrně náročné na osobnostní dispozice a profesní úroveň pracovníků.

Příklad dobré praxe v České republice přinesl například projekt realizovaný Sítí mateřských center spolu s partnerem Klubem maminek Balónek s názvem Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem projektu bylo zvýšení podílu těchto forem úvazků na trhu práce. Jednou z aktivit, které projekt využíval k naplňování stanovených cílů, byl Informační program pro zaměstnavatele. V jeho rámci vznikly dvě informační publikace zpracovávající téma sdílených úvazků, byl zorganizován seminář pro zaměstnavatele a burza práce zaměstnavatelů nabízejících právě tyto úvazky. Dále vznikla databáze sociálně přátelských zaměstnavatelů a proběhla soutěž Společnost přátelská rodině. Na závěr se uskutečnila konference Sdílené úvazky doma i v zaměstnání.<sup>97</sup>

### ***4.3. Práce z domova (homeworking), na dálku (teleworking)***

Práce z domova (homeworking) znamená práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Dále lze hovořit o práci na dálku (teleworking), která je též prací mimo pracoviště zaměstnavatele, zpravidla od zákazníků zaměstnavatele. Výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu.

---

<sup>95</sup> *Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti*. Případové studie. [online] c2007 [cit.2009-03-27]. Dostupné z: <<http://www.materska-centra.cz/kampane-a-projekty/projekty-site-mc/sdilene-uvazky/>>

<sup>96</sup> *Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti*. Případové studie. [online] c2007 [cit.2009-03-27]. Dostupné z: <<http://www.materska-centra.cz/kampane-a-projekty/projekty-site-mc/sdilene-uvazky/>>

<sup>97</sup> *Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti*. Případové studie. [online] c2007 [cit.2009-03-27]. Dostupné z: <<http://www.materska-centra.cz/kampane-a-projekty/projekty-site-mc/sdilene-uvazky/>>

Výkon práce může být se zaměstnancem dohodnut i kombinovaně (tj. na pracovišti a na jiném místě).<sup>98</sup>

Zákoník práce s touto formou zaměstnání počítá a obsahuje některé zvláštní podmínky výkonu takové práce. Záležitosti, které nejsou upraveny zákonem, si účastníci mohou dohodnout sami. Je například nezbytné vyjednat se zaměstnavatelem způsobu úhrady jednotlivých nákladů. Jedná se především o prostředky pro výkon práce (vybavení kanceláře, připojení k internetu, telefon) a zaměstnavatel by je tedy po dohodě měl poskytnout, přispívat na ně.<sup>99</sup> Opět toto tvrzení vnáší nerovnost do vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec.

Za výhodu práce mimo pracoviště zaměstnavatele lze označit fakt, že zaměstnanec pracuje víceméně samostatně, sám si organizuje práci a rozvrhuje pracovní dobu. Ne každý pracovník navíc musí být připojen k internetu neustále, je možné také pracovat off-line a práci zasílat e-mailem nebo odevzdávat na některém z přenosových médií.<sup>100</sup>

Možnost pracovat z domova je další formou zaměstnávání, která umožňuje skloubení práce a péče o rodinu. Zároveň šetří rodinný rozpočet a čas v případě nutnosti dojíždění do zaměstnání (odpadají náklady na dopravu a čas strávený na cestě do a z práce).<sup>101</sup>

Z výhod pro zaměstnavatele lze jmenovat snížení nákladů na zaměstnance a úspora za pronájem a provoz kancelářských prostor. Zaměstnavatel navíc nemusí platit pracovníka za čas strávený na pracovišti, ale ohodnocuje jej podle kvality odevzdané práce<sup>102</sup>.

Mezi nevýhodami se obdobně jako u již zmiňovaných flexibilních forem zaměstnávání objevuje obtíž s hledáním rovnováhy mezi prací a péčí o rodinu. Významnou roli hraje i místo, kde ženy svou práci vykonávají. Pokud nemají samostatnou dílnu či pokoj, kde by pracovaly, ale pracují v prostředí domácnosti (kuchyň, obývací pokoj), jsou více v kontaktu se zbytkem rodiny, což je často nutí k „odběhání“ od práce a narušování pracovního tempa či soustředění. Navíc celodenní fyzická přítomnost ženy doma

---

<sup>98</sup> *Připojte se – Teleworking – pracujte doma!* [online] c2008 [cit.2009-03-29].

Dostupné z: <[http://www.pripojtese.cz/art\\_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html](http://www.pripojtese.cz/art_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html)>

<sup>99</sup> *Náklady a rizika práce z domova.* [online] c2009 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.workonline.cz/Pruvodce/Naklady-a-rizika-prace-z-domova.aspx>>

<sup>100</sup> *Připojte se – Teleworking – pracujte doma!* [online] c2008 [cit.2009-03-29].

Dostupné z: <[http://www.pripojtese.cz/art\\_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html](http://www.pripojtese.cz/art_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html)>

<sup>101</sup> *Přínosy práce z domova pro zaměstnance.* [online] c2009 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.workonline.cz/Pruvodce/Prinosy-prace-z-domova-pro-zamestnance.aspx>>

<sup>102</sup> *Přínosy práce z domova pro zaměstnavatele.* [online] c2009 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.workonline.cz/Pruvodce/Prinosy-prace-z-domova-pro-zamestnavatele.aspx>>



do značné míry předurčuje její zvýšenou zodpovědnost za chod domácnosti a péči o děti, i přesto, že se musí věnovat výkonu práce.<sup>103</sup> Někdy je také zmiňován pocit, že žena ztrácí kontakt se svými spolupracovníky a s okolím.<sup>104</sup>

Z hlediska zaměstnavatele lze za nevýhody považovat ztíženou ochranu osobních údajů a obchodního tajemství zaměstnavatele a jejich zabezpečení před zneužitím. Zaměstnavatel také nemá bez souhlasu zaměstnance přístup na pracoviště tohoto zaměstnance, nemůže kontrolovat jeho pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí.<sup>105</sup>

Za příklady dobré praxe lze jmenovat internetové portály Workonline.cz a Připojtese.cz.

Portál Workonline.cz přináší praktické informace, průvodce a tipy pro práci z domova. „Průvodce práce online, komunikace online a práce z domova“ obsahuje vysvětlení jednotlivých pojmů a poskytuje rady a návody pro zefektivnění práce a získání úspor času i nákladů.

Portál Připojtese.cz je nositelem informací o internetu, variantách připojení na internet a práci z domova i na dálku.

---

<sup>103</sup> ŠINDLEROVÁ, I.: *Práce žen z domova v České republice*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006.

<sup>104</sup> *Připojte se – Teleworking – pracujte doma!* [online] c2008 [cit.2009-03-29].  
Dostupné z: <[http://www.pripojtese.cz/art\\_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html](http://www.pripojtese.cz/art_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html)>

<sup>105</sup> BÍČÁKOVÁ, O.: Práce z domova. *Práce & sociální politika*. 9/2008. s. 4.

## Závěr

Provedené zkoumání pracovních podmínek žen a možností jejich úprav tak, aby systém fungoval efektivněji, přineslo nový pohled na problematiku.

Základem této práce byla úvaha nad současným systémem, kdy ženy pracují ve stejném režimu jako muži, i přesto, že se jejich biologická výbava liší. Reálně je prokázáno, že období těhotenství, porodu a péče o dítě po porodu eliminuje ženu z pracovního prostředí, přerušuje její pracovní kariéru a ovlivňuje budoucí možnosti. Ukázalo se, že ač je téma rozsáhle řešeno jak na mezinárodní tak i národní úrovni, občas zůstává u obecných konstatování a čekání na výsledek.

Na základě zjištěného lze konstatovat, že přes veškeré snahy se České republiky nedaří plnohodnotně zrovnoprávnovat ženy na trhu práce. Důvodem je lpění na dvojí zátěži žen (práce i péče o domácnost). V současné době je systém nastavený spíše pro ty, kteří pracují na 100 % (plný pracovní úvazek). Všechna navrhovaná opatření vychází z tohoto „mužského“ modelu a snaží se tedy pouze uvolnit ženě prostor pro pracovní kariéru v „typicky ženských“ postech. Jsou však tato řešení tím, co ženy potřebují?

Pokusila jsem se téma uchopit jinak. Ukazuje se, že existuje rozhodně více postupů, než zřizování školek a hlídání, zkrácené úvazky či práce z domova. Jde však o to diskutovat a hledat nové modely.

Odvahu pustit se do něčeho jiného je ostatně možné považovat za základ zvládnutí rozdílností mezi lidmi a za hlavní potenciál, který je možné tvořivě využít.<sup>106</sup>

Chceme-li vytvořit prostor pro lepší sladění péče o rodinu s prací a profesionálním sebeuplatněním, musí stejným směrem mířit celá společnost. Měla by vidět význam mateřské role a respektovat potřebu časové investice do rodiny, a zároveň právo každé ženy na profesní kariéru. Nastolením takové zásadní změny by mohlo dojít i k posunu v oblasti motivace zaměstnavatelů, aby byli nuceni respektovat oprávněné požadavky žen – matek a vytvářeli stejné šance pro všechny pracovníky.

Ženy by tedy neměly být vytlačovány z trhu práce ani zatěžovány dvojitým břemenem. Podmínky systému by měly být nastaveny tak, aby bylo možné tyto dvě sféry (rodina a práce) propojovat podle vlastních potřeb.

---

<sup>106</sup> MACHOVCOVÁ, K.: *Zaměstnavatelé, jak se staráte o pracující rodiče?* [online]. c2008 [cit.2009-03-26]. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/print.php?id=182>>

Jako ideální postup se jeví zavádění opatření na základě strategie win-win (strategie dvojího vítězství<sup>107</sup>). Tak by na stupni vítězů mohla stát žena – matka (je své práci spokojená a zároveň adekvátně zvládá péči o svou rodinu, časové rozvržení rodina – práce odpovídá jejím oprávněným potřebám), i zaměstnavatel (má spokojenou a spolehlivou zaměstnankyni, nemusí vynakládat finanční prostředky na vyhledání a zaškolení nového pracovníka), a ve svém důsledku i celá společnost (dochází k naplňování cílů v oblasti zaměstnanosti žen).

Je důležité, aby se v souladu s tímto viděním následně proměnila také právní úprava. Ta nemá být překážkou aktivní a plnohodnotné účasti žen na pracovním trhu. Pracovní podmínky by měly být nastavené tak, aby žena měla možnost plnit svou mateřskou roli a zároveň se uplatnit v zaměstnání (bez dovětku, pokud ji v tom okolí podpoří nebo, pokud bude zaměstnavatel ochotný vyjít jí vstříc). Důležité je, aby fungovala ochrana pracovníků (povinnost zaměstnavatele respektovat mateřské povinnosti ženy) a ty zároveň měly garantováno právo volby (žena by měla mít možnost sama se rozhodnout, jakým poměrem bude dělit svůj čas mezi rodinu a práci).

Konkrétní návrhy, které je potřeba zakomponovat do legislativní úpravy pracovních podmínek tak, aby byly v souladu s uznáním významné a nezastupitelné role ženy – matky, na základě výstupů této práce, jsou zrovnoprávnění smluvních stran, zavedení smluvní volnosti jako uznání rovnocenného postavení aktérů pracovních právních vztahů (výkon práce bude probíhat podle toho, na čem se zaměstnankyně se zaměstnavatelem vzájemně dohodnou, nikoli podle toho, na co bude zaměstnavatel ochotný přistoupit) a zařazení flexibilních forem zaměstnávání do běžné (nikoli alternativní) nabídky pro zaměstnavatele i zaměstnance, samozřejmě s dostatečnou ochranou a garancí příjmu (žena pracující v jiném formátu než plný pracovní úvazek na dobu neurčitou má stejná práva jako ostatní pracovníci).

Sama realita nám ukáže, jakým směrem se proces legislativních změn v oblasti pracovních podmínek bude v nejbližších letech ubírat.

---

<sup>107</sup> *win win technika – ABZ.CZ: slovník cizích slov.* [online] c2005-2006 [cit.2009-03-29] Dostupné z: <<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/win-win-technika>>

## Seznam použité literatury

### Publikace

*Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006 – 2009.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006.

*Analýza trhu práce 2000 – 2006.* Praha: Český statistický úřad, 2007.

BALÁŽOVÁ, K. – KALOUSKOVÁ, P. – KRÁLOVÁ, Z. *Konflikt péče o dítě a zaměstnání v ČR.* Praha, 2001.

BIČÁKOVÁ, O. Kratší a změněná pracovní doba. *Práce & sociální politika.* 9/2008. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008.

BIČÁKOVÁ, O. Práce z domova. *Práce & sociální politika.* 9/2008. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008.

BRUTHANSOVÁ, D. et al. *Vliv pracovního práva na situaci na trhu práce.* Praha: VÚPSV, 2001.

*Bulletin No22 Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR 1990 – 2006.* Praha: VÚPSV, 2007.

CROMPTON, R. *Restructuring gender relations and employment (Decline of the Male Breadwinner).* Oxford University Press, 1999, dotisk 2003.

*Částečný a sdílený úvazek jako odpověď na řešení nezaměstnanosti a sladění rodinného a pracovního života.* Praha: Klub maminek Balónek, 2007.

ČERMÁKOVÁ, M. et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002.

ČERMÁKOVÁ, M.: Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis.* 4/1997. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997.

ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a mění se gender role – sociální analýza české rodiny.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997.

ČERMÁKOVÁ, M. Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy. *Proměny současné české rodiny.* Praha: SLON, 2000.

ČUHELOVÁ, M.: Konflikt sladování rodinného a pracovního života *Uzlíček*, březen 2008. Vychází měsíčně.

*Debata o péči o děti je žádoucí – ukázalo setkání ministrů pro rodinu.* Tisková zpráva. Praha: MPSV ČR, 2009.

*Diskriminace a právo.* Praha: Gender Studies o.p.s., 2007.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost.* Praha: Karolinum, 2007.

*Dva roky sociálních reforem 2007 – 2008.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008.

ETTLEROVÁ, S., et al. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. Část 2.* Praha: VÚPSV, 2006.

ETTLEROVÁ, S. et al.: *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku.* Praha: VÚPSV, 2006.

- FISCHLOVÁ, D. Analýza rozdílů pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace podle pohlaví). *Sociální práce / Sociálna práca 2/2005*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2005.
- FISCHLOVÁ, D. – KŘÍŽKOVÁ, A. – DUDOVÁ, R. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006.
- HORÁKOVÁ, N. Problémy harmonizace rodinného a pracovního života. *Naše společnost, 2/2004*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2004.
- JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele. *Rovné příležitosti do firem, druhé speciální vydání*. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007.
- Když se řekne Lisabonská smlouva...* Praha: Úřad vlády České republiky, 2008.
- Konvence MOP C45/1935 Zaměstnávání žen podzemními pracemi.*
- Konvence MOP C89/1948 Noční práce žen zaměstnaných v průmyslu*
- Konvence MOP C156/1981 Pracovníci s rodinnými povinnostmi.*
- Konvence MOP C183/2000 Ochrana mateřství.*
- KŘÍŽKOVÁ, A. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: 2005.
- KŘÍŽKOVÁ, A.: *Životní strategie manažerek: případová studie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002.
- KUCHAŘOVÁ, V., et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006.;
- MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. vyd. Praha: SLON, 2003.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003.
- MAZÁLKOVÁ, I. *Proměny pracovních vztahů v ČR*. Praha: FF UK Praha, 1998.
- MOEREL, H. *Proměny pracovních vztahů*. Mezinárodní učebnice. Praha: FF UK, 1994.
- MYSÍKOVÁ, M.: *Pro a proti částečných úvazků. Rovné příležitosti do firem, druhé speciální vydání*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007.
- Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006*. Praha: Vláda ČR, 2004.
- Národní Lisabonský program 2005 – 2008*. Praha: Vláda ČR, 2004.
- Návrh Národního rozvojového plánu České republiky 2007 – 2013*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2006.
- POLÍVKA, M. et al. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. Souhrnná zpráva. Praha: VÚPSV, 2000.
- Půl na půl: bulletin Sítě mateřských center v České republice*. Praha: Síť mateřských center, 2006-. Vychází čtvrtletně.
- Směrnice Rady 76/207/EHS ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy*. Úřední věstník L 269.
- Směrnice 89/391/EHS ochrana v oblasti bezpečnosti práce a ochrana zdraví na pracovišti*.
- Směrnice Rady 92/85/EHS o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň*.

*Směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené. Úřední věstník L 145.*

*Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.*

*Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.*

*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Přepřacované znění.*

*Sociální práce/Sociálna práca. 1/2005, Aktivní politika zaměstnanosti. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2005.*

*ŠALDOVÁ, K. - TUPÁ, B. Zvládnou to všechno sama. Zvládnou to všechno sama? Vědecká práce a rodina v sociálně-politickém kontextu. Časopis pro gender a vědu. 2004.*

*ŠINDLEROVÁ, I. Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života? Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006.*

*ŠŤASTNÁ, A. Rodina a zaměstnání III. Rodiny se školními dětmi. Praha: VÚPSV, 2007.*

*TOMEŠ, I. Sociální politika – teorie a mezinárodní zkušenost. Praha: Sociopress, 1996.*

*Trh práce v ČR 1993 – 2006. Praha: ČSÚ, 2007.*

*Uchazeči o zaměstnání 2006 – 2007. Praha: ČSÚ, 2008.*

*VELÍŠKOVÁ, H. Víc (různých) hlav víc ví. Diversity Management – přínosy rozmanitých pracovních týmů. Praha: Nový Prostor o.s., 2007.*

*Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR 2007. Praha: VÚPSV, 2007.*

*Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.*

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.*

*Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.*

*Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.*

*Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. Praha: ANAG, 2009.*

*Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2. Q 2007. Praha: ČSÚ, 2007*

*Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2. Q 2008. Praha: ČSÚ, 2008*

*Zpráva o situaci na trhu práce v Praze. Praha, Úřad práce hlavního města Prahy, 2007.*

*Ženy na trhu práce. Genderový balíček 3/2005. Praha: Gender Studies o.p.s., 2005.*

## **Elektronické zdroje**

*Amsterodamská smlouva [online] c2008. Dostupné z:  
<[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/amsterodamska\\_smlouva\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/amsterodamska_smlouva_cs.pdf)>*

*Bulletin No23: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2007.* Praha: VÚPSV, 2008. [online]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/sites/File/publikacni\\_cinnost/bulletiny/bullNo23.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/publikacni_cinnost/bulletiny/bullNo23.pdf)>

*Diversity management – aktuality a články. Flexibilní úvazky nemají být pastí* [online]. c2005-2008. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=176>>

*EU2009.CZ – Událost – Konference „Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti.* [online] c2009. Dostupné z: <<http://www.eu2009.cz/event/1/244/>>

*Euroskop.cz – Rovnost žen a mužů.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/683/sekce/rovnost-ten-a-muzu/>>

*Euroskop.cz – Zaměstnanost* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>>

*Eurostat – Mezinárodní statistické instituce a orgány, ČSÚ* [online] c2008. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/eurostat\\_mezinarodni\\_statisticke\\_instituce\\_a\\_organy](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/eurostat_mezinarodni_statisticke_instituce_a_organy)>

*Flexibilní formy zaměstnávání a organizace pracovní doby* [online] c2007. Dostupné z: <[http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000\\_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby](http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby)>

*Charakteristika výsledků – 2. čtvrtletí 2008. Výběrové šetření pracovních sil.* Praha: ČSÚ, 2008. [online]. Dostupné z: <[http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/CC00386A1A/\\$File/310108q2a.doc](http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/CC00386A1A/$File/310108q2a.doc)>

*International Labour Organization – Home.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.ilo.org>>

*Kampaň mateřských center: Společnost přátelská rodině.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.familyfriendly.cz/>>

*Komunitní plánování o.p.s.* [online]. c2009. Dostupný z: <<http://www.komplan.cz/?page=texty>>

*Lisabonská strategie* [online]. c2008. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm)>

*Listina základních práv a svobod.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

MACHOVCOVÁ, K.: Zaměstnavatelé, jak se staráte o pracující rodiče? *Diversity Management.* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/print.php?id=182>>

*Ministerstvo Zdravotnictví České republiky.* [online] c2008 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.mzcr.cz/Default.aspx>>

*Míra ekonomické aktivity dle krajů.* Praha: ČSÚ, 2008. [online]. Dostupné z: <[http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300C30/\\$File/310308187.xls](http://notes2.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/9400300C30/$File/310308187.xls)>

*MPSV.CZ: Jiří Sezemský: Školky – rozšiřujeme nabídku (LN)* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5385>>

*MPSV.CZ: Mateřských školek je málo, dětí hodně.* Tisková zpráva. [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4437>>

*MPSV.CZ: Mateřství je třeba chránit všude na světě.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5023>>

*MPSV.CZ: Rodina* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

*MPSV.CZ: Slovník použitých pojmů.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/2305>>

*MPSV.CZ: Tiskové zprávy MPSV* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/32>>

*MPSV.CZ: Zaměstnanost* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/10>>

*Náklady a rizika práce z domova.* [online] c2009. Dostupné z: <<http://www.workonline.cz/Pruvodce/Naklady-a-rizika-prace-z-domova.aspx>>

*Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006.* [online] c2008. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2004/nap2004cz\\_cz.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cz_cz.pdf)>

*Národní koncepce rodinné politiky.* [online] c2008. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)>

*Národní program reform, vláda ČR.* [online] c2009. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/lisabonska-strategie/lisabonska-strategie-a-cr/narodni-program-reform/narodni-lisabonsky-program-2005---2008---narodni-program-reform-cr-9338/>>

*Operační programy 2004 – 2006, ESF v ČR* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/04-06>>

*OSN Praha: Mezinárodní organizace práce (ILO).* [online] c2005. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>>

*Peníze.cz – Živitel a pečovatelka? Nebo už začneme žít moderně.* [online] c2000-2008. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/43142-zivitel-a-pecovatelka-nebo-uz-zacneme-zit-moderne>>

*PricewaterhouseCoopers Česká republika.* [online]. c2009 [cit.2009-03-29]. Dostupné z: <<http://www.pwc.com/cz/cze/main/home/index.html>>

*Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce.* [online]. c2008. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5774/01\\_zakladni\\_prehled\\_nametu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5774/01_zakladni_prehled_nametu.pdf)>

*Přínosy práce z domova pro zaměstnance.* [online] c2009. Dostupné z: <<http://www.workonline.cz/Pruvodce/Prinosy-prace-z-domova-pro-zamestnance.aspx>>

*Přínosy práce z domova pro zaměstnavatele.* [online] c2009. Dostupné z: <<http://www.workonline.cz/Pruvodce/Prinosy-prace-z-domova-pro-zamestnavatele.aspx>>

*Připojte se – Teleworking – pracujte doma!* [online] c2008. Dostupné z: <[http://www.pripojtese.cz/art\\_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html](http://www.pripojtese.cz/art_doc-1AA2FFAF7F7724CEC12571F8002EBE44.html)>

*Půl na půl* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=376&PHPSESSID=792c5abb16571a7a5f7021998b415b5b>>

*Půl na půl* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php>>

*Ročenky <souhrn> ČSÚ* [online]. c2008. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rocenky\\_souhrn](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rocenky_souhrn)>

*Rovnost žen a mužů – EU.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>>



*SCADPlus: Balanced participation of women and men in family and...* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10917.htm>>

*SCADPlus: Equality between men and women.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://europa.eu/scadplus/leg/en/s02310.htm>>

*Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Případové studie.* [online] c2007. Dostupné z: <<http://www.materska-centra.cz/kampane-a-projekty/projekty-site-mc/sdilene-uvazky/>>

*Seznam Encyklopedie – Gender* [online]. c2007. Dostupné z: <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/212158-gender>>

*Seznam Encyklopedie – Nezaměstnanost* [online]. c2007. Dostupné z: <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/140622-nezamestnanost>>

*Seznam Encyklopedie – Trh práce* [online]. c2007. Dostupné z: <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/446087-trh-prace>>

*Seznam Encyklopedie – Zaměstnanost* [online]. c2007. Dostupné z: <<http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/111913-zamestnanost>>

SCHAUEROVÁ, P. Práce na částečný úvazek. *Diversity Management* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.diversity-management.cz/print.php?id=183>>

*Smlouva o založení Evropského společenství (tzv. Římská smlouva).* [online] c2008. Dostupné z: <[http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva\\_o\\_es.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf)>

*Sociální Evropa: rovné postavení žen a mužů.* Videoklip. #6. [online] c2009. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/videos/index\\_cs.htm#6](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/videos/index_cs.htm#6)>

*Statistiky* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/>>

*Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 183 o ochraně mateřství, 2000.* Neoficiální pracovní překlad. [online]. c2007. Dostupný z: <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_1009.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1009.pdf)>

*Ústava České republiky.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>>

*Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – bulletin* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/index.php?p=bulletiny>>

*Výzkumný ústav práce a sociálních věcí - publikace* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/index.php?p=publikace>>

*win win technika – ABZ.CZ: slovník cizích slov.* [online] c2005-2006.] Dostupné z: <<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/win-win-technika>>

*Zaměstnanost, nezaměstnanost <práce> ČSÚ* [online]. c2008 . Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)>

*Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti – EU.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs>>

*Zaostřeno na ženy a na muže 2006.* [online] c2008. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/1413-06>>

## **Seznam tabulek**

**Tabulka č. 1:**

Vybrané ekonomické výsledky (Počet pracovníků)

**Tabulka č. 2:**

Vybrané ekonomické výsledky (Volná pracovní místa)

**Tabulka č. 3:**

Míra zaměstnanosti

**Tabulka č. 4:**

Míra nezaměstnanosti

## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1:**

Směrnice Evropského společenství – chronologický přehled vybraných dokumentů

**Příloha č. 2:**

Konvence Mezinárodní organizace práce – chronologický přehled vybraných úmluv

**Příloha č. 3:**

Právní rámec ČR – chronologický přehled vybraných předpisů

**Příloha č. 4:**

Dokumenty národní politiky zaměstnanosti a podpory rodiny

## ***Příloha č. 1:***

### **Směrnice Evropského společenství - chronologický přehled vybraných dokumentů**

- 75/117/EHS *Stejná odměna za práci pro muže a ženy*
- 76/207/EHS *Rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání. Změněna Směrnicí 2002/73/ES*
- 79/7/EHS *Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti sociálních jistot*
- 86/378/EHS *Rovné zacházení s muži a ženami v podnikových systémech sociálních jistot*
- 86/613/EHS *Rovné zacházení s muži a ženami, kteří vykonávají samostatnou činnost a ochrana v mateřství*
- 89/391/EHS *Bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti*
- 89/656/EHS *Minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání osobních ochranných prostředků zaměstnanci při práci*
- 92/85/EHS *Bezpečnost a zdraví na pracovišti, zavedení opatření podporujících zlepšení v oblasti péče o bezpečnost a zdraví těhotných pracovníků, pracovníků po porodu a kojících*
- 96/34/ES *Rámcová dohoda o rodičovské dovolené*
- 97/80/ES *Důkazní břemeno v případech sexuálního obtěžování*
- 97/81/ES *Odstranění diskriminace pracovníků na částečný úvazek*
- 2000/43/ES *Rovné zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ*
- 2000/78/ES *Rovné zacházení v zaměstnání a povolání*
- 2003/88/ES *Některé aspekty úpravy pracovní doby*
- 2006/54/ES *Rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)*
- 2008/104/ES *Agenturní zaměstnávání*

## ***Příloha č. 2:***

### **Konvence Mezinárodní organizace práce – chronologický přehled vybraných úmluv**

- C45/1935      *Práce žen v podzemí.*
- C89/1948      *Noční práce žen zaměstnaných v průmyslu.*
- C100/1951     *Stejné odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty.*
- C156/1981     *Pracovníci s rodinnými povinnostmi.*
- C183/2000     *Ochrana mateřství.*

### ***Příloha č. 3:***

#### **Právní rámec ČR – chronologický přehled vybraných předpisů**

Zákon č. 117/1995 Sb.	<i>Zákon o státní sociální podpoře.</i>
Zákon č. 435/2004 Sb.	<i>Zákon o zaměstnanosti</i>
Zákon č. 187/2006 Sb.	<i>Zákon o nemocenském pojištění.</i>
Zákon č. 262/2006 Sb.	<i>Zákoník práce</i>
Vyhláška č. 518/2004 Sb.	<i>Vyhláška MPSV ČR, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</i>
Vyhláška č. 519/2004 Sb.	<i>Vyhláška MPSV ČR o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců</i>
Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.	<i>o minimální mzdě</i>
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	<i>kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci</i>

#### ***Příloha č. 4:***

##### **Dokumenty národní politiky zaměstnanosti a podpory rodiny**

*Národní program reforem ČR*

*Národní Lisabonský program 2005 – 2008*

*Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006*

*Národní rozvojový plán ČR 2007 – 2013*

*Národní strategický referenční rámec ČR pro období 2007 – 2013*

*Národní koncepce rodinné politiky*

*Akční plán podpory rodin s dětmi 2006 - 2009*

## Resumé

Název práce:	Pracovní podmínky žen s mateřskými povinnostmi
Jméno a příjmení:	Melanie Zajacová
Studijní obor:	Sociální práce
Jméno vedoucího práce:	prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.
Jméno oponenta:	Mgr. Klára Vítková Rulíková

**Klíčová slova:** trh práce, pracovní podmínky, ženy s mateřskými povinnostmi, sekundární analýza, pracovní právo

Cílem práce je zmapovat stávající situaci v oblasti pracovních podmínek žen v České republice a prokázat, zda Česká republika v souladu s cíli vytyčenými v Evropské strategii zaměstnanosti zrovnoprávňuje ženy na trhu práce či nikoliv. Základem práce je úvaha nad současným systémem, kdy ženy pracují ve stejném režimu jako muži, i přesto, že se jejich biologická výbava liší.

Pro zpracování tématu byla zvolena metoda sekundární analýzy statistických dat a výzkumných zpráv z oblasti pracovního uplatnění žen pečujících o děti, a reflexe nastavení pracovních podmínek a legislativní úpravy. Pro zdokumentování jsou zpracovány tři případové studie vybraných flexibilních forem zaměstnávání.

Úvodní část práce vymezuje základní rámec definic s popisem zkoumaných jevů. Následuje záznam dostupných údajů vztahujících se k problematice a jejich analýza z kvantitativního a kvalitativního hlediska. Další je popis současného stavu v oblasti pracovních podmínek žen s mateřskými povinnostmi z hlediska mezinárodního práva, českého práva a jejich srovnání. Samostatná část v rámci diskuse nad závěry sekundárních analýz reflektuje výše uvedené teoretické zakotvení problému doplněného o fakta statistik a výzkumných zpráv, a doplňuje sociálně – politický kontext. Navazuje reflexe praxe, kritické zhodnocení stávajících možností flexibilních forem zaměstnávání a shrnutí, co z dosud uvedeného vyplývá a kam by bylo dobré směřovat. Závěrečná část obsahuje praktické zdokumentování vybraných forem flexibilního zaměstnávání prostřednictvím tří případových studií. Výstupem práce jsou návrhy možných variant objektivního řešení – doporučení pro legislativní změny právního řádu.

Chceme-li vytvořit prostor pro lepší sladění péče o rodinu s prací a profesionálním sebeuplatněním, musí stejným směrem mířit celá společnost. Měla by vidět význam mateřské role a respektovat potřebu časové investice do rodiny, a zároveň právo každé ženy na profesní kariéru. Ženy by neměly být vytlačovány z trhu práce ani zatěžovány dvojitým břemenem (rodina a práce). Je potřeba zásadní změna systému. Podmínky by měly být nastaveny tak, aby bylo možné sféru rodiny a práce propojovat podle vlastních potřeb.

Jako principy, které je třeba zakomponovat do legislativní úpravy pracovních podmínek, navrhuji zrovnoprávnění smluvních stran, zavedení smluvní volnosti a zařazení flexibilních forem zaměstnávání do běžné (nikoli alternativní) nabídky pro zaměstnavatele i zaměstnance, s dostatečnou ochranou a garancí příjmu.



## Summary

Title: Labour conditions of women with the parent responsibilities

Name and surname: Melanie Zajacová

Field of study: Social Work

Name of supervisor: prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Name of opponent: Mgr. Klára Vítková Rulíková

Keywords: labour market, labour conditions, women with the parent responsibilities, secondary analysis, labour law

The aim of the thesis is to map the current situation in the labour conditions of women in the Czech Republic and show whether the Czech Republic in accordance with the objectives set out in the European Employment Strategy contributes to the equality rights of women in the labour market or not. The basis of this work is a reflection on the current system, where women work in the same mode as men, despite of their different biological equipment.

For the treatment of the subject was chosen the method of secondary analysis of statistical data and research reports from the area of the work of women caring for children, a reflection of labour conditions and the legislation. Three case studies of selected flexible forms of employment are processed for the documentation.

The introductory part of the work defines the basic framework with the definitions describing the studied phenomena. Then follows a record of available data relating to the issue and their analysis of quantitative and qualitative terms. Next is a description of the current situation in the labour conditions of women with the parent responsibilities in terms of international law, Czech law, and their comparison. A separate section under the discussion of the results of secondary analysis reflects the above-mentioned theoretical anchoring problem supplemented by the facts of statistics and research reports, and adds a socio - political context. Continues reflection of practice, critical evaluation of existing possibilities of flexible forms of employment and a summary of what has been said and where it would be good to work. The final part includes practical documentation of selected forms of flexible employment through three case studies. The outputs of work are proposals of possible options by objective solutions - recommendations for legislative changes to the rule of law.

To create a space for better reconciliation of care for the family with the work and a professional fulfilment, the whole company have to face the same direction. It should see the importance of parent role of women and respect a need of the time investment in family, as well as the right of every woman on the professional career. Women should not be pushed back from the labour market or bear a dual burden (family and work). There is a need for fundamental change in the system. Conditions should be set up so that it is possible to connect a sphere of family and work according to the women's needs.

As the principles to be incorporated into the legislative of labour conditions are suggested the equality of the parties, the establishment of freedom in contracting and the inclusion of flexible forms of employment in a regular (not alternative) offer for both employers and employees, with adequate protection and guarantees of income.