

POSTAVENÍ ŽENY V PRACOVNÍM PRÁVU

I. ZAMĚSTNANOST ŽEN

Ženy mají velice důležitou úlohu v ekonomickém, politickém, sociálním a kulturním životě společnosti. V současné době tvoří asi třetinu všech pracujících na světě. Počet ekonomicky činných žen je vysoký ve všech vyspělých zemích a je příznačný zejména pro země střední a východní Evropy. Zapojení žen do práce a jejich zaměstnanost je jedním z prvků zvyšování ekonomické výkonnosti a růstu na podnikové, národní i mezinárodní úrovni.

Česká republika patří tradičně k zemím s velmi vysokým počtem ekonomicky činných žen. V posledních letech připadalo na každých 100 zaměstnanců 46 žen. Vysoký počet zaměstnaných žen je typický i pro řadu dalších zemí. Např. v roce 1991 činil podíl žen na celkovém počtu pracujících osob ve Francii 44,1 %, v Itálii 37,1 %, v bývalé NDR 47,8 %, v SRN 40,8 %, v Rakousku 41,1 %, v Nizozemsku 39,7 %. V roce 1992 tento podíl činil v Kanadě 45 %, v USA 45,1 % a v Japonsku 40,7 %. V Ruské federaci tvořily ženy v roce 1989 48,5 % všech pracujících.¹⁾

Pokud srovnáme počty zaměstnaných žen, je nutno si uvědomit následující významnou skutečnost. V zemích západní Evropy i v některých dalších průmyslově vyspělých zemích pracuje značná část zaměstnaných žen pouze na kratší úvazek, např. v Nizozemsku je to cca 60 % všech zaměstnaných žen, v Norsku, Švédsku, Dánsku a Velké Británii cca 40 %. V České republice pracuje na kratší úvazek pouze cca 9 % zaměstnaných žen; jde především o matky malých dětí. Zatím u nás není obvyklé, aby na kratší úvazek pracovaly i ženy střední a starší generace. Pokud na kratší úvazek pracují, je tomu tak zejména ze zdravotních důvodů.

Vysoká zaměstnanost žen je důsledkem celého komplexu objektivních a subjektivních příčin. Je dána nejen potřebami hospodářského rozvoje společnosti, ale také zejména zvyšováním vzdělanosti a kvalifikace žen, jejich snahou po uplatnění tohoto vzdělání, snahou o zapojení do politického a veřejného života a v neposlední řadě i snahou o zabezpečení vyšší životní úrovně rodiny druhým příjmem.

Ekonomicky a politicky vyspělou společnost si v současné době již nelze bez úplné ekonomické a právní rovnoprávnosti žen vůbec představit. Realizace rovnoprávnosti žen s muži vyžaduje vytvoření vhodných podmínek v oblasti ekonomické, politické a právní. Jedná se zde především o zajištění realizace důležitých sociálních práv a rov-

¹⁾ Statistická ročenka ČR, Český spisovatel, Praha 1994, str. 453

ného postavení žen a mužů pokud jde např. o právo na vzdělání a získání kvalifikace, přístup k výkonu povolání a funkcí atd.

Má-li být rovnoprávnost žen s muži skutečně realizována, je nezbytné vytvořit ženám v rodině, v práci i ve veřejné činnosti v podstatě stejné podmínky, jaké mají muži. Uskutečnění plné rovnoprávnosti žen s muži však kromě toho vyžaduje, aby některé pracovní podmínky byly pro ženy upraveny diferencovaně. V čl. 29 odst. 1 Listiny základních práv a svobod je zakotveno právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Toto ustanovení rozvádějí a konkretizují právní předpisy, zejména zákoník práce. Právo ženy na zvláštní pracovní podmínky je jedním z nejdůležitějších sociálních práv.²⁾

II. SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ ZÁRUKY ZAMĚSTNANÝCH ŽEN V MEZINÁRODNÍCH DOKUMENTECH

Záruky sociálních práv zaměstnaných žen zakotvují i významné mezinárodní dokumenty. Připomeňme si alespoň některé z nich.

Důležité dokumenty, týkající se práce žen, přijala Mezinárodní organizace práce (MOP), což vyplývá již z jejího poslání a cílů. Jak je stanoveno v ústavě MOP, k hlavním úkolům této organizace patří vypracovávat mezinárodní úmluvy a doporučení v oblasti pracovního a sociálního zákonodárství a zabývat se studiem podmínek právního, hospodářského a sociálního postavení pracujících v celosvětovém měřítku. Za všechny dokumenty, týkající se ochrany žen, jmenujme alespoň úmluvu o ochraně mateřství č. 103 z roku 1952.

Pokud je některá úmluva MOP ratifikována a zveřejněna, stává se součástí našeho právního řádu. V totalitním režimu se úmluvy MOP – byť i ratifikované – neuveřejňovaly ve Sbírce zákonů, nebyly promítnuty do vnitrostátního zákonodárství. Proto bylo nutné transformovat je po roce 1990 do právních předpisů. Úmluvy MOP byly zohledněny především v ustanoveních zákonů, jimiž byl novelizován zákoník práce.

Dalším významným mezinárodním dokumentem, týkajícím se mimo jiné též práce žen, je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který spolu s Mezinárodním paktem o občanských a politických právech schválilo Valné shromáždění OSN v roce 1966. Oba pakty pak náš stát ratifikoval a byly publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb. Tehdy se však tato skutečnost v praxi téměř nepromítla. Dnes jsou podle čl. 2 Listiny základních práv a svobod součástí našeho právního řádu.

Mezi sociální práva zakotvená v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech patří též:

- rovné právo mužů a žen při používání všech hospodářských, sociálních a kulturních práv uvedených ve zmíněném paktu,
- spravedlivá mzda a stejná odměna za práci stejné hodnoty bez jakéhokoliv rozlišování,

²⁾ Pod. též: M. Bělina a kol.: Pracovní právo, Všehrd, Praha 1994, str. 218 a násl. (autorka kap. V. Štangová)

- bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky,
- stejná příležitost pro všechny dosáhnout v zaměstnání povýšení na odpovídající úroveň, přičemž nebudou uplatňována jiná kritéria než délka zaměstnání a schopnosti,
- právo pracujících matek na mateřskou dovolenou s odpovídajícími požitky ze sociálního pojištění.

Obdobný výčet sociálních práv realizujících se v pracovněprávních vztazích jako výše zmíněný Mezinárodní pakt – ovšem v konkrétnější formě a širším rozsahu – obsahuje i Evropská sociální charta z roku 1961. Pokud jde o postavení žen, je nutné uvést zejména právo pracovnic na zvláštní ochranu při práci v případě mateřství a ostatních pracovnic v případech, které to vyžadují.

Řadu ustanovení, týkajících se zejména sociálních práv a zájmů zaměstnaných osob, tj. např. zlepšení pracovních a životních podmínek pracovníků, sociální ochrany, přípravy k povolání, dále rovnosti žen s muži, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci atd., obsahuje Sociální charta Evropského společenství z roku 1989. V Sociální chartě ES je zdůrazněno, že ES sleduje nejen cíle ekonomické, ale i cíle v oblasti sociální. Sociální charta ES je deklarací představitelů členských států ES, ale bez přímé právní závaznosti. Nejde v ní o normy přímo aplikovatelné, ale o úkoly vyplývající z členství v ES – promítat přijaté normy do vnitrostátního zákonodárství, popř. do kolektivních smluv.

Mezinárodněprávní úpravy výrazně ovlivňují i obsah norem práva vnitrostátního. Pronikání mezinárodního práva do právních úprav vnitrostátních v oblasti pracovního a sociálního zákonodárství je důsledkem snah upravovat základní sociální práva a jejich záruky na širší než národní bázi a tyto právní úpravy unifikovat. Rozvoj pracovního práva se uskutečňuje paralelně v různých zemích. Rozvíjení hospodářských vztahů mezi státy, zejména mezinárodního obchodu i jiné účasti zahraničních firem na činnosti podniků domácích, migrace obyvatelstva z jednoho státu do druhého a snaha zachovat jim získané nároky, jakož i snaha pracovníků samotných uplatňovat společně svá práva a usilovat o jejich rozšiřování vede k přijímání mezinárodních právních norem s cílem zajišťovat lepší pracovní podmínky pracovníků a vyšší standard sociálních práv. Ostatně na pracovní právo lze hledět jako na jeden ze základních prvků ekonomického a etického řádu společné civilizace národů dnešních dnů.³⁾

Česká právní úprava dává mezinárodním smlouvám prioritu dokonce bezvýjimečnou, neboť v článku 2 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR, je zakotveno, že mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách Českou republikou ratifikované a vyhlášené jsou na jejím území obecně závazné a mají přednost před zákonem.

III. EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ POLITIKA A ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN

Strategie sjednocování postupů Evropské Unie v oblasti sociální politiky je vytyčena v Bílé knize o cestě vpřed pro Unii. Jejím základem je zásada, že Evropa –

³⁾ Pod. též: G. M. Camerlynck, G. Lyon Caen, J. Pélissier: Droit du travail, Dalloz, Paris 1984, str. 50

má-li se úspěšně vyrovnat s problémy, před nimiž stojí – potřebuje sociální politiku širou založenou, novátorskou a orientovanou na dlouhodobou perspektivu.

Problematicke zaměstnávání žen je věnována zejména V. kapitola nazvaná „Rovné příležitosti pro muže i ženy“. Pozornost je zaměřena především na desegregaci trhu práce a zvýšení významu práce žen, na sladění pracovní činnosti se životem v domácnosti a rodině a na rozšíření účasti žen na rozhodování.

Připomeňme si alespoň hlavní myšlenky, úkoly a vývojové tendence z oblasti zaměstnávání žen, obsažené v Bílé knize.

Evropská unie se již dávno přihlásila k zásadě rovných příležitostí pro muže i ženy (článek 119 Římské smlouvy). Dnes se všeobecně uznává, že právní rámec, v němž se na evropské úrovni odráží sociální politika, byl katalyzátorem rozsáhlých změn v členských státech. Vyjasňování právní úpravy a její výklad (obvykle v rozhodnutích soudů) rovněž přispěly k rozvoji rovných příležitostí. Stále však trvá potřeba pevného právního rámce a důsledné aplikace právní úpravy rovnosti v celé Unii. Hospodářský kontext opatření souvisejících s rovností se v posledních letech výrazně změnil. To se musí odrazit na formulaci dalších kroků, které Evropa v této oblasti podnikne. Navzdory vyšším mírám nezaměstnanosti žen (12 % u žen, 9 % u mužů) a souběžně s nimi se zvýšila míra pracovního zapojení žen. Přitom zkušenost řady zemí ukazuje, že tato zvýšená aktivita žen není automaticky spjata s růstem počtu vedlejších zaměstnání. Problémy spojené s hledáním práce neodradily ženy od zvýšené ekonomické aktivity, včetně podnikatelské. Adaptabilita a tvůrčí schopnosti žen jsou silou, jíž by se v úsilí o růst a konkurenceschopnost mělo v EU využít. Příspěvek žen k oživení ekonomiky je jedním z důvodů, proč je v problému rovnosti třeba vidět klíčový prvek, k němuž je při všech zásadních politických opatřeních nutno přihlídnout. Úsilí Evropy při formulování opatření a praktických kroků, které posilují práva žen a maximalizují jejich potenciální přínos, se musí zdvojnásobit. Základem zde musí být vyhodnocení ekonomicky rovných příležitostí, zejména nákladů vyplývajících z jejího ignorování. Ženy nepředstavují homogenní skupinu. Velká část diskriminace vychází sice ze stejných historických a kulturních kořenů a dotýká se všech žen, politická opatření se však musí zaměřit i na rozmanité potřeby a rozmanitá očekávání např. žen invalidních, starých, migrujících či patřících k národnostním menšinám, mladých žen či žen žijících na venkově nebo v centrech měst.

Pro co největší zvýšení pracovních šancí žen je třeba rovněž zajistit reálné možnosti, pokud jde o vzdělání, přípravu na povolání a přístup k celoživotnímu zvyšování kvalifikace. Kromě toho by se měla věnovat větší pozornost výhodám, které přinášejí začleňování konkrétních sociálních cílů do strategických podnikatelských plánů. Sociální partneři by se měli podílet na formulaci opatření ve prospěch pozitivních kroků v rámci veřejného i soukromého sektoru tím, že podpoří využívání auditů rovnosti v podnicích, že budou využívat pružných ukazatelů a zveřejňovat dosažené výsledky; budou poskytovat praktické rady zaměstnavatelům, zejména malým a středním podnikům, zjišťovat náklady a přínosy pozitivních kroků a opatření „na pomoc rodinám“ a informovat o nejlepších postupech evropských podniků.

Rostoucí účast žen na hospodářském životě byla jedním z nejvýraznějších rysů minulých desetiletí. Ukázalo se, že je v zájmu celé společnosti lépe navzájem propojit pracovní život a život v rodině. Měnící se demografické tendence vedou k tomu, že od

povědnost za starší rodinné příslušníky nabývá v sociální oblasti na významu, přestože v mnoha členských státech je hlavním problémem pracujících rodičů stále ještě péče o děti. Je zapotřebí nových společenských infrastruktur na pomoc domácnostem a rodinám a i nadále je třeba se vyrovnávat s tím, jak pomoci rodinám nést náklady.

Pokrok v novém chápání odpovědnosti v rodině může postupně ulehčovat břímě žen a umožňovat, aby muži hráli v širším rozsahu svou společenskou roli. Je však zapotřebí větší solidarity mezi muži a ženami, mají-li muži převzít větší odpovědnost za roli pečovatele a nemá-li flexibilita zaměstnání vyústit v tlak na ženy, aby se znovu zařadily mezi ty, kdo nepobírají plat, nebo aby přijaly placenou domácí práci, která je izoluje od okolí. Této solidaritě napomůže realizace ustanovení obsažených v doporučení Rady o péči o děti z r. 1992. Vyzývají, aby se v celé Unii zakotvila stejná možnost otců a matek vybírat si pracovní volno. Pozitivních kroků je rovněž zapotřebí, aby se napomohlo procesu změn a zavedla se rovnější dělba rodičovské odpovědnosti; i o tom se hovoří v doporučení o péči o děti.

Rovnosti žen a mužů se nedocílí, nepodaří-li se mnohem rychleji zapojovat ženy do rozhodování ve všech oblastech života společnosti. Posun směrem k rovným příležitostem dívek a žen ve vzdělání se stal základem pokroku v nadcházejícím desetiletí. Komise se domnívá, že nyní je zapotřebí přejít do další etapy zaměřené na rovné zacházení a rovné příležitosti nejen na trhu práce, ale v celé společnosti. Zkušenosti ukazují, že formálně rovné příležitosti samy o sobě nevedou ani k rovnému zacházení se ženami, ani k jejich náležitému zastoupení v rozhodovací oblasti. Je třeba pečlivěji zkoumat skryté institucionální a kulturní bariéry, které brzdí či znemožňují poměrné zastoupení žen v orgánech veřejné moci a v politických orgánech, včetně organizací sociálních partnerů. Evropská unie by měla být příkladem přijímání konkrétních opatření pro zvýšení úlohy žen ve svých vlastních institucích a měla by pomáhat členským státům a dalším evropským institucím v pokroku v tomto směru.⁴⁾

IV. ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN

1. POJEM ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN

Vysoký stupeň zapojení žen do pracovního procesu má řadu rysů pozitivních, ale působí i četné problémy, vyplývající především z toho, že žena má také velice důležitou nezastupitelnou funkci – funkci mateřskou. Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání vyžadují, aby ženám byla v pracovních vztazích poskytována zvýšená ochrana.

Zákoník práce upravuje pracovní podmínky žen s ohledem na dva důležité faktory: – faktor biologický, vycházející ze skutečnosti, že fyziologické zvláštnosti ženského organismu činí ženy citlivější vůči určitým druhům prací i určitým druhům pracovišť; jde např. o práce, které jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené, o pracoviště příliš hlučná, prašná, pracoviště pod zemí atd.

– faktor společenský, zohledňující zejména skutečnost, že na ženách stále ještě spočívá

⁴⁾ Srov.: Bílá kniha – Cesta vpřed pro Unii, ÚMV, Praha 1994, str. 33–35

převážná část péče o děti a domácnost, což velmi zatěžuje jejich organismus jak po stránce fyzické, tak i psychické; zapojení do pracovního procesu by mohlo být překážkou plnění jejich mateřského poslání atd.

Oba uvedené faktory se projevují nejméně u těhotných žen a matek malých dětí. Proto je právní úprava provedena diferencovaně, a to jednak pro ženy obecně, jednak pro těhotné ženy a matky malých dětí, kterým je v pracovněprávních vztazích poskytována zvýšená ochrana. Toto pojetí právní úpravy vychází z Listiny základních práv a svobod, jejíž článek 32 odst. 2 stanoví, že ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

Zvláštní pracovní podmínky žen lze vymezit tak, že se jedná o soubor práv žen a soubor povinností, příp. právem doporučených plnění organizací i dalších orgánů, jehož účelem je umožnit ženám plnění pracovních úkolů v pracovněprávních vztazích, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotního stavu a plnění dalších společenských funkcí, zejména mateřského poslání.⁵⁾

2. ZÁKAZY NĚKTERÝCH PRACÍ A PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění společenských funkcí žen nedovolují, aby ženy vykonávaly všechny práce a pracovaly na všech pracovištích. Výkon některých prací, popř. výkon práce na některých pracovištích by mohl mít nepříznivý vliv na jejich zdravotní stav, těhotenství nebo mateřství. V souladu s výše uvedenou koncepcí zvláštních pracovních podmínek žen jde o práce:

a) zakázané všem ženám

- práce stanovené přímo v § 150 odst. 1 zákoníku práce (dále ZP): (práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol; z tohoto zákazu jsou pro některé práce stanoveny výjimky),
- práce a pracoviště uvedené ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví (§ 150 odst. 2 ZP),

b) zakázané navíc těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu

- práce a pracoviště uvedené ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví,
- práce, které v konkrétním případě podle lékařského posudku ohrožují těhotenství ženy nebo zdraví matky do konce devátého měsíce po porodu,
- práce přesčas - týká se těhotných žen a všech žen, které pečují o dítě mladší než 1 rok.

Pokud zaměstnankyně koná práci těhotným ženám zakázanou a otěhotní, je zaměstnavatel podle § 153 ZP povinen ji dočasně převést na jinou vhodnou práci. Dosahuje-li zaměstnankyně po převedení na jinou práci bez svého zavinění nižšího výdělku, náleží jí z prostředků nemocenského pojištění vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Tato obligatorní dávka nemocenského pojištění vyrovnává hmotnou újmu vzniklou v důsledku převedení na jinou práci bez zavinění zaměstnankyně. Je poskytována těhotným ženám až do nástupu na mateřskou dovolenou a po návra-

⁵⁾ Pod. též: M. Kalenská a kol.: Čs. pracovní právo, Panorama, Praha 1988, str. 247 (autorka kap. M. Kalenská)

tu z mateřské dovolené až do 9. měsíce po porodu. Na dávku mají nárok i ženy, které byly převedeny na jinou práci z důvodů subjektivních, tj. ze zdravotních příčin tkvících v jejich osobě, jestliže vykonávaly práce, které podle lékařského posudku ohrožovaly jejich těhotenství. To platí obdobně o matce do konce devátého měsíce po porodu.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství slučuje aspekt zdravotnický s aspektem ekonomickým, neboť jeho poskytování sleduje zdravý vývoj ženy a dítěte a současně zajišťuje ženě, aby převedení na jinou práci pro ni neznamenal pokles jejího dosavadního příjmu a aby se proto tomuto převedení nebránila.

Pro účely vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se pojem převedení na jinou práci vykládá velmi široce. Jako převedení na jinou práci se posuzuje i situace, kdy nedochází ke změně druhu práce, ale dochází k takové úpravě pracovních podmínek, které spočívá:

- ve snížení normovaného výkonu práce (jde např. o snížení počtu obsluhovaných strojů, snížení rychlosti obsluhovaných strojů, nižší pracovní tempo),
- v tom, že těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu je zproštěna výkonu některých pracovních činností z okruhu prací, které dosud vykonávala,
- v přeložení těhotné ženy nebo matky do konce devátého měsíce po porodu na jiné pracoviště (pracovní místo) z důvodu, že její dosavadní pracoviště (pracovní místo) patří mezi taková, která jsou zakázána těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, nebo že dojíždění na dosavadní pracoviště (pracovní místo) ohrožuje podle lékařského posudku těhotenství ženy nebo její zdraví nebo mateřské poslání,
- v tom, že těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu je zproštěna výkonu noční práce.

3. MATEŘSKÁ DOVOLENÁ A HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ POSKYTOVANÉ BĚHEM JEJÍHO ČERPÁNÍ

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž žena potřebuje intenzivní pomoc společnosti. Je nutno jí zajistit především lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna. Délka poskytovaného pracovního volna závisí na mnoha faktorech - např. na ekonomických možnostech společnosti, na situaci v populačním vývoji, na tradici atd. Za minimální dobu pracovního volna se všeobecně považuje 12 týdnů, což je doba stanovená jako minimální úmluvami Mezinárodní organizace práce.

V České republice náleží ženě v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy - mateřská dovolená. Poskytování mateřské dovolené je upraveno v §§ 157 - 160 zákoníku práce. Její délka činí 28 týdnů. Osamělým ženám a ženám, které zároveň porodily 2 nebo více dětí, tedy měly tzv. vícedětný nebo vícečetný porod, je mateřská dovolená poskytována po dobu 37 týdnů.

Mateřská dovolená se poskytuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, který stanoví lékař, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. V některých případech je mateřská dovolená krácena - a to tehdy, jestli-

že se matka přestala o dítě starat a bylo nutno ho svěřit do jiné péče, dále jestliže se dítě narodí mrtvé nebo zemře v době mateřské dovolené. Mateřská dovolená však musí být poskytnuta ženě, která porodila dítě, nejméně po dobu 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů po porodu. V některých případech může žena mateřskou dovolenou přerušit (§ 159 odst. 1 ZP).

V pracovním právu i v právu sociálního zabezpečení České republiky se výrazně projevuje tendence upravit obdobně právní postavení biologické matky a ženy, která převzala dítě do své trvalé péče. V souladu s tímto trendem je upraveno rovněž poskytování mateřské dovolené. Další významnou tendencí v pracovním právu i v právu sociálního zabezpečení je upravit výhodněji právní postavení žen osamělých, které se nacházejí v obtížnější sociální situaci, než ženy žijící v úplné rodině.

Mateřská dovolená náleží i ženě, která dítě neprodila, ale převzala do své trvalé péče nahrazující péči mateřskou, dítě, jež jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušných orgánů k pozdějšímu osvojení nebo do pěstounské péče nebo dítě, jehož matka zemřela. V těchto případech náleží mateřská dovolená ode dne, kdy žena převzala dítě do své péče po dobu 22 týdnů. Pokud žena převzala dvě či více dětí nebo jde-li o ženu osamělou, poskytuje se jí mateřská dovolená po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku osmi měsíců.

Po dobu mateřské dovolené nemá žena nárok na mzdu, ale při splnění podmínek stanovených zákonem č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přídavicích na děti z nemocenského pojištění, v platném znění, má nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Je to obligatorní dávka nemocenského pojištění, jejímž účelem je hmotné zabezpečení žen, které z důvodu pokročilého těhotenství, porodu a péče o narozené dítě nemohou pracovat a nemají proto nárok na mzdu. Peněžitá pomoc v mateřství je nejstarší a nejdůležitější dávkou poskytovanou ženám v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Plní především funkci ekonomickou, protože je ženám poskytována místo mzdy.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má zaměstnankyně, která je účastna nemocenského pojištění a v době nástupu na mateřskou dovolenou, tj. počátkem šestého týdne před očekávaným nebo skutečným dnem porodu toto pojištění trvá nebo dosud neuplynula ochranná lhůta, která činí šest měsíců po skončení zaměstnání, nebo zaměstnankyně dosud pobírá nemocenské ze svého dřívějšího zaměstnání. Zaměstnankyně musí splňovat tzv. čekací dobu, tj. musí být účastna nemocenského pojištění alespoň 270 dnů v posledních dvou letech před porodem.

Dávka se poskytuje, jestliže těhotenství skončilo porodem. Za porod je považováno takové ukončení těhotenství, při kterém bylo do matřiky narozených zapsáno dítě. Nárok na dávku nevzniká, jestliže těhotenství skončilo potratem. Zaměstnankyně v době, kdy pobírá peněžitou pomoc v mateřství nepracuje a nemá proto nárok na mzdu ani na jiný výdělek.

Výše peněžité pomoci v mateřství je stanovena procentní sazbou, která činí 69 % denního vyměřovacího základu zaměstnankyně. Ten je v současné době limitován částkou 270 Kč.

V souladu s ust. § 12 a) zákona č. 88/1968 Sb. v platném znění je možno poskytovat peněžitou pomoc i mužům, kteří se ocitli ve složité životní situaci. Jde o zaměstnance osamělé, kteří nežijí s družkou, jestliže pečují o dítě na základě rozhodnutí pří-

slušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela. Dávka se poskytuje ode dne převzetí dítěte po dobu, po kterou se zaměstnanec o dítě stará, nejdéle však po dobu 31 týdnů. Dávka náleží také zaměstnanci, který pečuje o dítě, jestliže se jeho manželce peněžitá pomoc v mateřství neposkytuje a sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění. V těchto případech se peněžitá pomoc poskytuje po dobu 22 týdnů, nejdéle však do osmi měsíců věku dítěte.

Podmínky vzniku nároku na dávku u mužů jsou obdobné jako u žen, tj. účast na nemocenském pojištění, čekací doba 270 dnů a ztráta výdělků.

Hmotné zabezpečení žen po dobu mateřské dovolené se tedy poskytuje z prostředků nemocenského pojištění. Podobně i ve většině vyspělých zemí jsou ženy v těchto a podobných sociálních situacích zpravidla zabezpečovány z celospolečenských fondů. Podniky tak nemusí nést rozsáhlé sociální náklady poskytované bezekvivalentně, tj. nikoli za vykonanou práci a nebrání se z tohoto důvodu přijímání mladých žen do práce.

Po skončení mateřské dovolené má zaměstnankyně nárok na zařazení na svou původní práci a pracoviště (§ 147 ZP). Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.

Podle úmluv Mezinárodní organizace práce č. 102 a 103 o minimálních normách sociálního zabezpečení a o ochraně mateřství má být poskytována mateřská dovolená nejméně po dobu 12 týdnů. V podstatě ve všech evropských zemích je nyní poskytována v rozsahu větším. Mateřská dovolená je většinou poskytována v jednotné délce na každé narozené dítě (např. v SRN, Itálii, Belgii, atd.). Ve Francii je v úpravě délky mateřské dovolené zohledněn populační aspekt – při narození prvních dvou dětí je poskytována po dobu 14 týdnů a od třetího dítěte po dobu 26 týdnů.

Pokud jde o výši dávky poskytované v průběhu mateřské dovolené, v některých zemích dnes činí celých 100 % výdělku dosahovaného před nástupem na mateřskou dovolenou (např. v SRN, Nizozemsku, Rakousku), většinou je však – podobně jako v ČR – poskytována v určité procentní sazbě z dosavadního výdělku (např. v Belgii, Francii, Itálii, atd.). V Belgii je po dobu prvních 30 dnů mateřské dovolené procentní sazba vyšší, od 31. dne je nižší. Ve většině zemí Evropské unie se procentní sazba z dosahovaného výdělku pohybuje kolem 80 %.

4. DALŠÍ MATEŘSKÁ DOVOLENÁ A HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ POSKYTOVANÉ BĚHEM JEJÍHO ČERPÁNÍ

Po vyčerpání mateřské dovolené má zaměstnankyně v souladu s ust. § 157 odst. 2 ZP nárok na další mateřskou dovolenou. Během ní má žena možnost celodenně pečovat o dítě, což velmi přispívá k jeho harmonickému fyzickému i psychickému vývoji. Zaměstnavatel je povinen poskytnout ji ženě v rozsahu, v jakém o ni požádá (zpravidla však vždy nejméně na dobu jednoho měsíce), a to až do tří let věku dítěte. Další mateřská dovolená je poskytována i ženě, která převzala do své trvalé péče nahrazující péči mateřskou dítě, jež jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušných orgánů k pozdějšímu osvojení nebo do pěstounské péče nebo dítě, jehož matka zemřela.

Během další mateřské dovolené nemá žena nárok na mzdu ani na peněžitou pomoc v mateřství, ale při splnění podmínek stanovených zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, má nárok na rodičovský příspěvek.

Rodičovský příspěvek je peněžitá opakující se obligatorní státní dávka, jejímž účelem je zlepšit podmínky rodin pečujících o malé děti. Je určen ke krytí nákladů rodiče, který zůstane v domácnosti, aby mohl osobně celodenně pečovat o dítě. Rodičovský příspěvek nahradil v roce 1990 mateřský příspěvek, zavedený do našeho právního řádu v roce 1969, který byl – s výjimkami stanovenými zákonem – poskytován pouze ženám.

Základní podmínkou vzniku nároku na rodičovský příspěvek je, že rodič osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě ve věku do tří let nebo do sedmi let, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

Pojem „rodič“ je pro účely rodičovského příspěvku vymezen dosti široce. Rodičem se rozumí nejen matka nebo otec dítěte, ale též osoba, která převzala dítě do trvalé péče, nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel a dítě manžela.

Vzhledem k tomu, že rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory, musí mít rodič, který o dávku žádá, i dítě trvalý pobyt na území České republiky.

Jak bylo uvedeno výše, rodičovský příspěvek je dávka, která má umožnit rodiči věnovat se celodenní osobní péči o dítě. Proto je zákonem stanovena podmínka, že rodič v době péče o dítě není výdělečně činný a nemá tedy nárok na příjem z takové činnosti ani na dávky, které takový příjem nahrazují. I v ČR se však projevuje trend charakteristický pro některé evropské země, v nichž je dávka analogická rodičovskému příspěvku poskytována i rodičům, kteří pracují na kratší úvazek. V souladu s tímto trendem právní úprava umožňuje, aby rodičovský příspěvek pobíral i rodič, který sice příjem z výdělečné činnosti má, ale tato činnost je vykonávána pouze v omezeném rozsahu tak, aby i přes takovouto výdělečnou činnost měl rodič dost času věnovat se péči o dítě. Podmínky pro omezenou výdělečnou činnost jsou stanoveny odchýlně pro závislou činnost a pro případy, kdy rodič koná výdělečnou činnost jako osoba samostatně výdělečně činná. Jde-li o závislou činnost, bude rodič pobírat rodičovský příspěvek v případě, že bude zaměstnán nejvýše dvě hodiny denně nebo v případě, že čistý příjem ze závislé činnosti nepřesáhne částku životního minima na osobní potřeby tohoto rodiče. Je-li rodič osobou samostatně výdělečně činnou, náleží rodičovský příspěvek jen za kalendářní měsíce, v nichž nevzniká povinnost platit zálohu na pojistné na důchodové zabezpečení.

Podmínka osobní celodenní péče o dítě se považuje za splněnou, pokud dítě není umístěno v jeslích, mateřské škole nebo jiném obdobném zařízení pro děti předškolního věku. Podmínka osobní celodenní péče o dítě se považuje za splněnou též, je-li rodičem žák nebo student soustavně se připravující na budoucí povolání s výjimkou studentů vojenských vysokých škol a studentů škol v zahraničí, pokud nejsou po dobu studia výdělečně činní a pokud dítě není umístěno v jeslích (mateřské škole), popř. v obdobném zařízení.

Za umístění dítěte v jeslích, mateřské škole nebo jiném obdobném zařízení pro děti předškolního věku se nepovažuje pravidelná návštěva léčebně rehabilitačního zařízení,

kteřá nepřevyšuje čtyři hodiny denně, a jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, ani pravidelná návštěva jeslí, mateřské školy nebo jiného obdobného zařízení pro děti předškolního věku, pokud nepřevyšuje čtyři hodiny denně.

Výše rodičovského příspěvku vychází z částky životního minima na osobní potřeby rodiče. Za kalendářní měsíc činí výše rodičovského příspěvku součin částky na osobní potřeby rodiče, který má na rodičovský příspěvek nárok a koeficientu 1,10. Od 1. října 1996 je rodičovský příspěvek poskytován zásadně ve výši 2112 Kč za kalendářní měsíc. Pokud je rodičem nezaopatřené dítě (zpravidla student střední nebo vysoké školy), poskytuje se dávka ve výši 2233 Kč měsíčně. Vzhledem k tomu, že výše dávky je odvozena od částek životního minima, bude se současně s každou valorizací životního minima zvyšovat i tato dávka.

Od 1. října 1995 je rodičovský příspěvek poskytován na základě zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Patří mezi tzv. dávky netestované, tj. ty, jejichž poskytování není závislé na příjmech příjemce dávky. Právní úprava byla v podstatě převzata ze zákona č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku, v platném znění. Došlo však k významné změně spočívající v tom, že doba poskytování rodičovského příspěvku byla prodloužena ze tří na čtyři roky. Tato změna je samozřejmě pozitivní, protože umožňuje rodičům, aby o dítě déle celodenně pečovali, a to až do doby, kdy dosáhne věku čtyř let. Přesto však tato úprava způsobuje v praxi určité pochybnosti i problémy. Došlo totiž k odlišnostem v pracovněprávních předpisech a v předpisech sociálního zabezpečení. Nová právní úprava rodičovského příspěvku je někdy v praxi mylně vykládána tak, že mateřská dovolená byla prodloužena do čtyř let věku dítěte. Zákoník práce však nic takového nestanoví. Jak bylo konstatováno výše, podle ust. § 157 odst. 2 ZP je další mateřská dovolená poskytována do tří let věku dítěte. Obdobně zůstává nezměněna i úprava obsažená v ust. § 127 odst. 2 zákoníku práce, pokud by pobíral rodičovský příspěvek muž. Jde o důležitou osobní překážku v práci, při které zaměstnavatel omluví nepřítomnost muže v práci po dobu, po kterou se mu rodičovský příspěvek poskytuje, nejdéle však do tří let věku dítěte. Rovněž ust. § 48 odst. 1 písm. d), podle něhož platí zákaz výpovědi v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně nebo osamělý zaměstnanec trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší než tři roky, zůstalo beze změny.

Bude-li chtít žena (popř. i muž) poté, co její dítě dovršilo věku tří let, dále o ně celodenně pečovat a pobírat rodičovský příspěvek, bude záležet především na dohodě mezi ní a jejím zaměstnavatelem, jak budou řešit otázku dalšího vývoje jejich pracovního poměru. Zda ženě bude poskytnuto pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy, nebo zda pracovní poměr ukončí.

Rodičovská dovolená v některých evropských zemích

Obdobný právní institut jako je další mateřská dovolená existuje téměř ve všech evropských zemích. Vzhledem k tomu, že v souladu s platnou právní úpravou řady zemí může tuto dovolenou čerpat nejen matka, ale i otec dítěte, začíná se pro tento institut vžívat název rodičovská dovolená, příp. dovolená na výchovu. Tento název je výstižnější než mateřská dovolená. Rodičovská dovolená umožňuje jednomu z ro-

dičů, aby převzal celodenní péči o malé dítě, což je velmi důležité nejen pro fyzický vývoj dítěte, ale i pro vývoj psychický a pro formování jeho charakteru.

Během rodičovské dovolené matka, příp. otec dítěte zpravidla nepracují a nemají nárok na mzdu ani na náhradu mzdy. Při splnění podmínek stanovených právními předpisy však mají nárok na dávku, která se nazývá buď mateřský příspěvek, rodičovský příspěvek nebo příspěvek na výchovu (nadále budeme používat název rodičovský příspěvek). V současné době je tento příspěvek poskytován v řadě zemí. V jeho koncepci existují některé rysy společné – je to např. snaha zapojit do péče o malé dítě nejen matku, ale i otce, snaha umožnit případně matce či otci dítěte v určitém omezeném rozsahu výdělečnou činnost při současném pobírání rodičovského příspěvku, dále též snaha o postupný přechod na princip univerzality pokud jde o osobní rozsah rodičovského příspěvku, atd. Přes určité společné vývojové tendence jsou podmínky pro poskytování a podpůrná doba rodičovského příspěvku v jednotlivých zemích odlišné, právní úpravy reflektují specifické podmínky dané země.

Rodičovská dovolená, kterou mohla čerpat jak matka, tak i otec dítěte, byla poskytována nejprve ve Švédsku, a to již od roku 1974. Nyní je poskytována např. i ve Finsku, Norsku, Francii, Itálii, Belgii, SRN, atd. V některých zemích (zejména ve Švédsku) dochází ke stírání rozdílů mezi mateřskou (či v těchto případech otcovskou) dovolenou a rodičovskou dovolenou, protože je možno ji čerpat prakticky již od narození dítěte.

Jednou ze základních podmínek poskytování rodičovského příspěvku bylo v minulosti zejména splnění čekací doby, tedy požadavek existence předchozího zaměstnání, popř. pojistného poměru. V posledních letech se ovšem začíná od této podmínky v některých zemích upouštět a rodičovský příspěvek je poskytován na principu univerzality. Platí to hlavně pro skandinávské země.

Typickou podmínkou pro poskytování rodičovského příspěvku byl dříve požadavek celodenní péče o dítě. V současné době je však v některých zemích umožněno rodiči, který pečuje o dítě, aby pobíral rodičovský příspěvek a současně pracoval na kratší úvazek. Např. v SRN může rodič pobírající rodičovský příspěvek pracovat nejvýše 19 hodin týdně. Ve Francii může být dávka vyplacena v poloviční výši, začne-li osoba pečující o dítě pracovat na kratší úvazek, ale až od druhého roku věku dítěte.

Někde má právní úprava rodičovského příspěvku výrazně propopulační charakter. Platí to především o Francii, kde je tato dávka poskytována až na třetí a každé další dítě v rodině.

Délka poskytování hmotného zabezpečení během rodičovské dovolené a výše tohoto zabezpečení jsou v jednotlivých zemích upraveny dosti odlišně.

Ve Švédsku, kde má rodičovská dovolená dlouhou tradici, je její čerpání upraveno pružně. Rodiče se dohodnou, kdo z nich bude o dítě pečovat. V péči o dítě se mohou střídát, podle potřeby mohou dovolenou přerušovat a její stanovenou délku mohou čerpat až do doby, kdy dítě dosáhne určitého věku – v současné době do čtyř let věku dítěte.

V řadě zemí je délka rodičovské dovolené stanovena do tří let věku dítěte (např. ve Francii, Maďarsku atd.). Kratší rodičovská dovolená je např. v SRN (do 18 měsíců věku dítěte).

Výše rodičovského příspěvku je v některých zemích nezávislá na příjmu rodiny a je stanovena pevnou částkou (např. ve Francii), v jiných je na výši příjmu závislá. Někde

dochází ke kombinaci obou těchto přístupů – v prvním období pobírání dávky je její výše na příjmu rodiny nezávislá a pak se v závislosti na tomto příjmu mění – tak je tomu např. v SRN.⁶⁾

5. DALŠÍ OPRÁVNĚNÍ ŽEN ZEJMÉNA Z DŮVODU PÉČE O DÍTĚ

Práce přesčas, pracovní cesty a přeložení by mohly činit těhotným ženám a ženám, které pečují o malé děti, značné obtíže, mohly by pro ně být nejen fyzickou a psychickou zátěží, ale i příčinou problémů při výchově dětí. Proto zákoník práce stanoví *absolutní zákaz práce přesčas těhotných žen a žen, které pečují o dítě mladší než jeden rok* (§ 156 odst. 3 ZP). Těhotné ženy a ženy pečující o dítě do věku osmi let smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Stejná právní úprava platí i pro osamělou ženu, která pečuje o dítě, a to až do doby, kdy dítě dosáhne věku 15 let.

V době těhotenství, a hlavně pak v době, kdy žena pečuje o malé dítě, zpravidla nemůže pracovat na plný pracovní úvazek. V souladu s § 156 ZP je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování pracovníků do směn též 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 týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86 ZP). Zaměstnavatel přitom postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

Matce, která své dítě kojí, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní *přestávky ke kojení*. Započítávají se do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mohou být spojovány a poskytovány ženě vždy na začátku nebo na konci směny. Toto ustanovení zákoníku práce je možno charakterizovat jako poněkud archaické, v praxi je v současné době využíváno minimálně.

V souladu s ust. § 149 ZP jsou zaměstnavatelé povinni zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy.

6. OCHRANA PRACOVNÍHO POMĚRU TĚHOTNÝCH ŽEN A ŽEN PEČUJÍCÍCH O DĚTI

Ve snaze zabránit obcházení zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a žen pečujících o děti poskytuje zákoník práce těmto ženám zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Výpovědi může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a zaměstnankyní nebo osamělým zaměstnancem trvale pečujícím o dítě mladší než tři roky jen zcela výjimečně v případech uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, tj. ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo zaniká-li zaměstnavatel nebo převádí-li se část zaměstnavatele do jiného zaměstnavatele a přijímající zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance zaměstnat podle pracovní smlouvy.

⁶⁾ Pod. též: I. Tomeš a kol.: Právo sociálního zabezpečení, Všehrd, Praha 1993, str. 145–146 (autorka kap. V. Štangová)

Okamžitě zrušit pracovní poměr s těmito zaměstnanci nelze. Jestliže těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně či osamělý zaměstnanec, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky, splňují některý z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru uvedených v § 53 zákoníku práce, může jim dát zaměstnavatel z tohoto důvodu – s výjimkou zaměstnankyně na mateřské dovolené – výpověď.

Kromě výše uvedených případů, stanovených zákoníkem práce, nelze dát těmto zaměstnancům výpověď. V souladu s ust. § 48 odst. 1 písm. d) se totiž těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo osamělí zaměstnanci trvale pečující alespoň o jedno dítě mladší než tři roky nacházejí v tzv. ochranné době. Výpověď daná zaměstnanci v ochranné době by byla neplatná. Byla-li dána výpověď zaměstnanci před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, je výpověď sice platná, ochranná doba se však do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr v tomto případě skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

7. VÝZNAM ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN

Je nepochybné, že zvláštní úprava pracovních podmínek žen vytváří další předpoklady pro důslednější uplatňování rovnoprávnosti žen v pracovněprávních vztazích. Umožňuje ženám – vzhledem k fyziologickým zvláštnostem jejich organismu a jejich společenským funkcím – seberealizaci a sociální integraci s muži, včetně zapojení se do pracovního procesu, a předchází tak jejich sociální desintegraci.

Zákoník práce upravuje pracovní podmínky žen, které jsou v pracovním poměru, a s určitými výjimkami – pokud zvláštní předpisy nestanoví jinak – též pracovní podmínky vědeckých a uměleckých aspirantek, členek výrobních družstev a jednotných zemědělských družstev, dále i žen, které jsou do pracovního procesu zapojeny na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; obdobná úprava platí např. i pro vojákyně z povolání. Právní úprava pracovních podmínek žen se tedy vztahuje na převážnou většinu žen zapojených do pracovního procesu. Její správná aplikace v praxi nepochybně přispívá k řešení závažných otázek spadajících do komplexu problémů spojených se zaměstnaností žen.

V této souvislosti bychom ovšem chtěli upozornit na to, že názor na právní úpravu postavení žen v pracovněprávních vztazích může být i odlišný. V některých průmyslově vyspělých zemích se začínají projevovat tendence, kdy ženy odmítají výhody v pracovním procesu, a to zejména z obavy, aby se zaměstnavatelé nebránili přijímání žen do práce.

Některé feministické organizace – zejména v USA – požadují absolutní rovnost mužů i žen ve všech oblastech života, tedy i v pracovním procesu. Odmítají jakékoli zvýhodňování žen v pracovněprávních vztazích, a dokonce mnohdy požadují, aby ženy vykonávaly všechna zaměstnání, tedy i ta, která jsou vzhledem k velké fyzické namáhavosti tradičně považována za povolání „výlučně mužská“, zcela nevhodná pro ženy. Tyto názory – byť pojímané ze zcela jiného zorného úhlu – do určité míry připomínají snahy z padesátých let, kdy pod vlivem komunistické ideologie bylo prosazováno, aby ženy pracovaly např. jako horničky, zedničky, traktoristky atd. Velmi brzy se ovšem ukázalo, že tyto práce jsou pro ženy zcela nevhodné.

8. POSTAVENÍ OSAMĚLÝCH MUŽŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Některá ustanovení zákoníku práce týkající se zvláštních pracovních podmínek žen, která směřují zejména k prohloubení péče o dítě, a kde tedy jde o faktor společenský, nikoli biologický, se vztahují i na osamělé zaměstnance – muže (§ 270 ZP). Osamělý muž je svobodný, ovdovělý, rozvedený nebo z jiných vážných důvodů osamělý muž, který nežije s družkou.

Osamělý muž, který pečuje o děti, se zpravidla dostává do složitých životních situací. Proto je mu v pracovním právu i v právu sociálního zabezpečení poskytována zvýšená ochrana. V pracovním právu jde zejména o zajištění stability pracovního poměru. V oblasti sociálního zabezpečení je pro osamělé muže u některých dávek stanovena delší podpůrná doba, příp. jsou stanoveny snazší podmínky pro vznik nároku na dávku.

Jak bylo konstatováno výše, výpovědi může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s osamělým zaměstnancem, trvale pečujícím o dítě mladší než tři roky, jen zcela výjimečně.

Při výpovědi osamělému zaměstnanci (i osamělé zaměstnankyni) – trvale pečujícímu o dítě mladší než 15 let – z důvodu nadbytečnosti, tj. podle ust. § 46 odst. 1 písm.c) ZP, je zaměstnavatel povinen zajistit tomuto zaměstnanci nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. V tomto případě výpovědní doba skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se nedohodnou se zaměstnancem jinak.

Osamělí zaměstnanci pečující o dítě, které nedosáhlo věku 15 let, smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Osamělí zaměstnanci, kteří trvale pečují o dítě mladší než 1 rok, smějí být zaměstnáváni prací přesčas jen se svým souhlasem; zaměstnávat je noční prací lze jen na jejich žádost.

Požádá-li osamělý muž, pečující o dítě mladší než 15 let, o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

9. NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE Z ROKU 1994 A ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ŽEN

Stejně tak jako celý náš právní řád, prochází i pracovní právo v posledních letech velmi dynamickým vývojem. Význam tohoto právního odvětví je nepochybný, a to nejen z hlediska občanů, protože upravuje pracovní vztahy a tím se dotýká jejich bezprostředních zájmů, ale i z hlediska celospolečenského, protože v období přechodu na tržní ekonomiku je pracovní právo důležitým nástrojem pro realizaci ekonomické a sociální reformy.

V uplynulém období došlo u nás k zásadním změnám právních vztahů v oblasti ekonomického systému. Všechny tyto změny si vynucovaly též odpovídající úpravu pracovněprávních vztahů, a to takovým způsobem, aby tyto vztahy nadále nejen nebránily novým trendům hospodářského vývoje, zejména transformaci ekonomiky, ale aby naopak přispěly k vytvoření podmínek pro jejich úspěšnou realizaci. Z těchto dů-

vodů bylo po roce 1989 přijato již několik novel zákoníku práce. Jejich hlavním cílem bylo přizpůsobit pracovněprávní úpravu změnám, ke kterým došlo v ekonomickém systému v souvislosti s postupným přechodem na tržní ekonomiku. Stejný cíl jako předchozí novely sleduje i v pořadí sedmá nejrozsáhlejší novela zákoníku práce z roku 1994. Její předložení bylo součástí Programového prohlášení vlády České republiky. Za třicetiletou historii zákoníku práce jde celkově již o novelu sedmnáctou. (Po roce 1994 došlo k dalším dílčím změnám zákoníku práce.)

Nejvýznamnější, výše zmíněná novela byla schválena Parlamentem ČR dne 23. 3. 1994 jako zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Novela zákoníku práce nabyla účinnosti dnem 1. 6. 1994. Stejným dnem nabylo účinnosti i nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony (dále prováděcí vládní nařízení). Novela ZP přinesla významné změny terminologické, dále změny související s novým státoprávním uspořádáním a zejména řadu důležitých věcných změn.⁷⁾

Tato rozsáhlá novela zákoníku práce přinesla i některé významné změny, týkající se zaměstnávání žen a proto jí věnujeme pozornost.

Jde zejména o nové pojetí noční práce. Až do konce května 1994 byla v České republice noční práce pro ženy obecně zakázána, z tohoto zákazu ovšem byly stanoveny četné výjimky. Pro těhotné ženy a ženy pečující o děti do jednoho roku věku však platil absolutní zákaz noční práce.

Novela zákoníku práce přinesla zcela novou koncepci noční práce žen, která vychází z Úmluvy MOP č. 171 o noční práci. Jak uvádí důvodová zpráva k novele zákoníku práce, zákaz noční práce, ačkoli byl prezentován jako projev péče o ženy, začínal být pocíťován jako diskriminace žen, jako dosti závažná překážka zaměstnávání žen. Novelou zákoníku práce byl dosavadní zákaz noční práce žen zrušen. Při noční práci nadále není rozlišováno mezi mužem a ženou.

V souvislosti s novým pojetím noční práce byly stanoveny zaměstnavatelům některé nové povinnosti. Např. podle ust. § 153 odst. 1 a 2 ZP je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti těhotné ženy a matky do konce 9. měsíce po porodu, která pracuje v noci, o zařazení na denní práci. Obdobně stanoví tuto povinnost § 37 odst. 1 písm. f) ZP.

Nové pojetí právní úpravy noční práce žen vyvolávalo diskuse ještě před schválením novely zákoníku práce Parlamentem, zejména pokud jde o noční práci těhotných žen a matek nejmenších dětí. Ozývaly se názory, že noční práce není pro ženy vhodná. Jedná se o opatření dosti diskutabilní. Podle našeho názoru zde jde zejména o to, jak bude nová právní úprava aplikována v praxi. Nejsou zřejmě bezdůvodné obavy, aby někteří zaměstnavatelé nenutili těhotné ženy pracovat v noci a nehrozili zrušením pracovního poměru, pokud žena nebude chtít pracovat v noci.

V některých průmyslově vyspělých zemích, např. v Rakousku, zákaz noční práce těhotných žen nadále platí.

Další významná změna, která byla předmětem rozsáhlých diskusí již v době přípravy novely zákoníku práce, sice svým charakterem do pracovních podmínek žen přímo

⁷⁾ Pod. též: V. Štangová: Vznik, změny a skončení pracovního poměru ve světle novely zákoníku práce, Právo a zaměstnání č. 1/1995, str. 3 a násl.

nespadá, ale – jak ukazují zkušenosti z praxe – nová právní úprava je aplikována zejména při zaměstnávání žen, a proto považujeme za vhodné se o ní zmínit. Jde o novou právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou.

Jedním z hlavních cílů novely zákoníku práce bylo posílení smluvní volnosti při uzavírání pracovních smluv. S tím úzce souvisí nová právní úprava pracovního poměru na dobu určitou.

Právní úprava pracovního poměru na dobu určitou, platná do 31. května 1994, omezovala maximální délku tohoto pracovního poměru na dobu tří let, stanovila možnost jeho opakovaného uzavření pouze za podmínek stanovených právním předpisem a zakazovala uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s některými zaměstnanci. Tato omezení byla typická pro direktivní řízení pracovněprávních vztahů.

Novelou zákoníku práce byla právní úprava pracovního poměru na dobu určitou velmi liberalizována, v dosavadní právní úpravě došlo k zásadním věcným změnám.

Bylo zrušeno dosavadní omezení trvání pracovního poměru na dobu určitou a zrušena byla i ustanovení omezující opětovné sjednání tohoto pracovního poměru. Záleží tedy pouze na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance, na jak dlouhou dobu pracovní poměr na dobu určitou uzavřou a kolikrát tento pracovní poměr uzavřou.

Nadále však zůstává v platnosti zákaz uzavírat pracovní poměr na dobu určitou s některými vybranými skupinami zaměstnanců. Jde o zaměstnance, kteří se z různých společensky uznaných důvodů nacházejí ve složitější sociální situaci než zaměstnanci ostatní a jejichž uplatnění na trhu práce je proto obtížnější. Právní úprava chránící zájmy těchto osob byla převzata z předchozího prováděcího vládního nařízení zákoníku práce a byla zakotvena přímo do zákoníku práce. V souladu s ust. § 30 odst. 2 ZP nelze sjednávat pracovní poměr na dobu určitou s:

- absolventy středních a vysokých škol, odborných učilišť a učilišť,
- mladistvými (tj. zaměstnanci, kteří jsou mladší než 18 let),
- zaměstnanci, o nichž to stanoví kolektivní smlouva,
- osobami se změněnou pracovní schopností a osobami se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

Může však nastat situace, že některý ze zaměstnanců, s nímž podle § 30 odst. 2 ZP nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, si sám přeje takovýto pracovní poměr uzavřít. Na tyto případy pamatuje zákoník práce v ust. § 30 odst. 3, podle něhož zákaz uzavřít pracovní poměr na dobu určitou neplatí v případech, kdy fyzická osoba zaměstnavatele o sjednání pracovního poměru na dobu určitou písemně požádá.

Jak se ukazuje v praxi, někteří zaměstnavatelé, zejména zaměstnavatelé – fyzické osoby, využívají možnosti uzavírat opakovaně pracovní poměry na dobu určitou v míře více než hojně. Stává se, že jsou se zaměstnanci opakovaně uzavírány krátkodobé pracovní poměry na dobu určitou, zpravidla na dobu dvou nebo tří měsíců. Takovéto pracovní poměry jsou uzavírány zejména se ženami, a to hlavně se ženami ve fertilním věku. Je evidentní, že se touto formou zaměstnavatelé brání zaměstnávání těhotných žen a matek malých dětí. Nejsou výjimečné případy, kdy se zaměstnankyní je v období jednoho roku šestkrát uzavřena pracovní smlouva, ačkoli stále vykonává stejný druh práce, pracuje na stejném místě a za stejných podmínek.

Pro zaměstnance je opakované uzavírání krátkodobých pracovních poměrů na dobu určitou velmi problematické, a to především proto, že nemají žádnou jistotu, zda

s nimi bude pracovní poměr opětovně uzavřen. U pracovních poměrů na dobu určitou totiž neplatí žádná ochranná doba, pracovní poměr končí ve sjednaný den bez ohledu na to, v jaké sociální situaci se zaměstnanec právě nachází. Jde nepochybně o problém, který si zasluží pozornost.

V. VÝVOJOVÉ TENDENCE POPULAČNÍHO VÝVOJE

1. POSTAVENÍ ŽENY V PRACOVNÍM PRÁVU A POPULAČNÍ VÝVOJ

Je nepochybné, že postavení ženy v pracovněprávních vztazích je velmi důležité též s ohledem na plnění její základní společenské funkce – funkce mateřské. Otázka problémů, které před ženou vyvstávají v zaměstnání v souvislosti s jejím těhotenstvím a mateřstvím i otázka ztráty příjmu z její výdělečné činnosti, patří často mezi ty, které rodiny prioritně zvažují při plánovaném rodičovství, a to jak při rozhodování, kdy chtějí mít první dítě, tak i při rozhodování, zda chtějí mít jedno, dvě či více dětí. Vývoj porodnosti významně ovlivňuje demografický vývoj, je jeho nedílnou složkou. Vývoj populace a rozvoj společnosti velice úzce souvisejí, existují mezi nimi četné zpětné vazby.

V České republice došlo v posledních letech – obdobně jako i v řadě dalších evropských zemí – k velmi důležitým změnám v populačním vývoji. Protože tyto otázky velmi úzce souvisejí s postavením ženy v pracovním právu, budeme věnovat pozornost alespoň vývojovým trendům populačního vývoje.

Populační vývoj každé země je v jistém smyslu ukazatelem změn, které se uskutečňují v rámci jeho ekonomického, sociálního, politického a v širokém pojetí ekologického (přírodního okolí). Jsou ovšem také příčiny, které jsou zakomponovány v tomto populačním vývoji samotném a které jsou v podstatě výsledkem změn minulých podmínek, event. změn v biologické nebo lépe bio-sociální podstatě demografického reprodukčního procesu. Velmi dobře je to patrné na věkové struktuře České republiky, kde je možno zřetelně rozeznat podmínky populačního vývoje během posledních sta let a zároveň cyklický vliv různých nepravidelností i odchýlné postavení mužů i žen v reprodukčním procesu.

Populační vývoj se skládá ze dvou hlavních složek – demografické reprodukce a migrací. Přes podobnost jejich zjišťování jde o dva zcela rozdílné typy procesů, které se řídí zcela jinými pravidelnostmi. Zatímco demografická reprodukce je vázána na vlastní bio-sociální proces rození a vymírání, doplněný dalšími vztahy mezi pohlavími při tomto procesu (sňatečnost a rozvodovost, resp. nesezdaná soužití, mimomanželské počty a narození, potratovost atd.) a problematikou demografického stárnutí, migrace jsou podmíněny plně sociálně a jejich příčiny spočívají především v systému osídlení a ve změnách ekonomických nebo politických podmínek určitých míst nebo regionů.

Populace České republiky se v posledních sedmi letech nachází v období důležité ekonomické, politické a sociální transformace charakteristické obnovením demokracie a tržního hospodářství. Je logické, že tyto veskrze pozitivní a většinou obyvatelstva

dlouho očekávané změny se musí projevit také v populačním vývoji.⁸⁾ Probíhající transformace ekonomických a sociálních struktur přináší mimo jiné také zásadní změny reprodukčního chování obyvatelstva.

V roce 1994 byl na území České republiky poprvé od konce 1. světové války zaznamenán nižší roční úhrn živě narozených (106 000 dětí), než činil počet zemřelých (116 000 osob). Hodnotíme-li tuto skutečnost, nelze přehlédnout, že vzniklý rozdíl mezi počtem narozených a počtem zemřelých představuje pouze malý zlomek obyvatelstva celého státu, a není proto nutné přičítat mu z kvantitativního hlediska zásadní význam. Je-li však něco opravdu podstatné, pak je to sama o sobě skutečnost, že k úbytku obyvatelstva přirozenou cestou vůbec došlo. Jde totiž o nepřehlédnutelný signál zásadních změn v dosavadní intenzitě dílčích reprodukčních procesů, plodnosti a úmrtnosti. Jeho význam umocňuje skutečnost, že k reprodukční ztrátě došlo v době, kdy do věku tradičně nejvyšší plodnosti (20–24 let) postupně přicházejí početně nejsilnější ročníky žen narozených v první polovině 70. let a kdy rovněž významně klesá úmrtnost.

Porovnáním základních údajů lze zjistit, že rozhodující úlohu při vzniku reprodukční ztráty v roce 1994 sehrál prudký pokles počtu narozených dětí. Jelikož se tak stalo za současného zvýšení počtu žen v nejvíce exponovaných věkových skupinách, pak počet narozených mohl poklesnout pouze v důsledku výrazného snížení plodnosti těchto žen.

V rozmezí let 1990–1994 se úhrnná plodnost (tj. počet živě narozených dětí na 1 ženu) snížila z 1,89 na přibližně 1,44 živě narozeného dítěte, připadajícího na jednu ženu za celé její reprodukční období (věkový interval 15–49 let). Přitom jen poslední zaznamenaný meziroční pokles úhrnné plodnosti z 1,67 v roce 1993 na odhadovaných 1,44 v roce 1994 „stál“ Českou republiku podle orientačních propočtů přibližně 17 000 nenarozených dětí.

Hluboký pokles úhrnné plodnosti je z formálního hlediska důsledkem zlomu v reprodukčním chování generací žen nově vstupujících do věku nejvyšší plodnosti. Mladé ženy totiž začaly ve změněných podmínkách hromadně odkládat vstup do manželství, a tím i narození prvního dítěte, do vyššího věku. Přitom tento odklad není a ani logicky nemůže být kompenzován plodností žen ve vyšším věku, neboť ty svou roli většinou již splnily v souladu s předchozím reprodukčním modelem.

Příčin popsaneho zlomu v reprodukčním chování žen je několik. Patří k nim především změna hodnotové orientace mladých lidí, která souvisí s daleko širší možností osobního uplatnění v nových podmínkách. Rodina a děti ztrácejí své přední postavení v hodnotovém žebříčku nastupujících generací na úkor osobní spotřeby, vzdělání, zaměstnání, kariéry, osobního úspěchu a dalších možností. Do určité míry přispívají k současnému poklesu porodnosti i nepříznivé ekonomické podmínky založení rodiny – zejména pro většinu mladých lidí ekonomicky nedostupné odpovídající bydlení, vysoké životní náklady rodin s dětmi atd.

V roce 1990 byla v České republice úhrnná plodnost 1,89 a v roce 1994 1,44. V roce 1990 byla úhrnná plodnost v Dánsku 1,67, v Itálii 1,29, v Německu 1,45, v Nizozemsku 1,62 a v Rakousku 1,45.⁹⁾

⁸⁾ Srov.: Z. Pavlík a kol.: *Populační vývoj České republiky 1994*, UK, Praha 1995, str. 5 (autor úvodu Z. Pavlík)

⁹⁾ Pod. též: B. Burcin, T. Kučera: *Aktuální stav a perspektivy populačního vývoje České republiky do roku 2020*, UK, Praha 1995, str. 6–8

Jak bylo konstatováno výše, v České republice došlo k výraznému poklesu porodnosti. Koeficient porodnosti, tj. počet narozených dětí na 1 000 obyvatel, činil u nás v roce 1975 19,1, v roce 1980 14,9, v roce 1989 12,4, v roce 1991 12,6, v roce 1992 11,8 a v roce 1993 11,7.¹⁰⁾

2. PROCES STÁRNUTÍ OBYVATELSTVA

Pro současné období je charakteristický nejen v České republice, ale téměř ve všech průmyslově vyspělých zemích, proces stárnutí obyvatelstva.

V letech 1990–1993 se zvýšil nejvyšší průměrný věk mužů v České republice o 1,74 roku z 67,54 na 69,28 let. Na tomto zlepšení se podstatnou měrou podílel hlavně pokles úmrtnosti mužů v důchodovém věku. Současně s ním začal i dlouho očekávaný pokles úmrtnosti mužů v rizikovém intervalu 40–53 let a menším dílem přispělo i další snížení kojenecké úmrtnosti. U ženské části populace se za stejné období zvýšil nejvyšší průměrný věk „pouze“ o jednu třetinu roku, ze 76,01 na 76,35 let. Podstatně menší prodloužení života u žen než u mužů vedlo ke zmenšení tradičně vysokého rozdílu mezi nadějí dožití při narození mužů a žen v naší populaci.

Příznivý vývoj úmrtnosti za posledních pět let se připisuje především rozsáhlejší prevenci v rámci péče o vlastní zdraví, kvalitnější lékařské péči a všeobecné dostupnosti a aplikaci účinnějších léčiv.

V zemích západní Evropy je proces stárnutí obyvatelstva ještě výraznější než u nás: Je tomu tak zejména proto, že nejvyšší průměrný věk žen i mužů je vyšší než v České republice. Jestliže v roce 1990 byl nejvyšší průměrný věk v České republice 76 let u žen a 67,5 let u mužů, pak v témže roce byl v Dánsku nejvyšší průměrný věk 77,8 let u žen a 72,4 u mužů, v Itálii tyto hodnoty činily 80,2 let u žen a 73,5 let u mužů, v Německu 79,3 let u žen a 72,9 let u mužů, v Nizozemsku 80 let u žen a 74 let u mužů a v Rakousku 79,4 let u žen a 72,9 let u mužů.

Proces rychlého stárnutí obyvatelstva je příznačný např. pro Rakousko. Hovoří se dokonce o drastických změnách, které se očekávají ve věkovém složení obyvatelstva po roce 2000. Očekává se, že v průběhu příštích třiceti let se počet výdělečně činných osob (tj. osob mezi 15–60 lety věku) sníží o 1 milion a současně se zvýší počet osob starších 60 let o 700 000. Tato změna se výrazně projeví především ve financování starobních důchodů. Očekávané snížení počtu dětí o 460 000 státní pokladnu „od břemene“ jen částečně, protože výdaje na staré lidi jsou dva- až třikrát vyšší než výdaje na děti.¹¹⁾ Na tyto zásadní změny je nutno se připravovat již nyní, a to jak v oblasti sociálního zabezpečení, protože dojde ke značnému zvýšení sociálních výdajů, tak i v oblasti pracovního práva, neboť výrazný úbytek osob v produktivním věku a další problémy spojené se stárnutím obyvatelstva se nepochybně projeví i zde.

V Rakousku se v posledních letech objevuje i další zajímavý demografický fenomén. Asi třetina žen ve věku mezi 30 – 40 lety je svobodná a bezdětná. Začíná se objevovat názor, že by tato skutečnost měla být zohledněna nejen v důchodovém pojištění, kde

¹⁰⁾ Srov.: Zdravotnictví 1991 ve statistických údajích, Ústav zdravotních informací a statistiky, Praha 1992, str. 8

¹¹⁾ Pod. též: T. Tomandl: Súčasný stav a ďalší vývoj zákonodárstva v Rakúsku, Právny obzor č. 9/1992, str. 828–829

jsou zatím určitá zvýhodnění poskytována všem ženám, bez ohledu na to, zda skutečně o rodinu a děti pečovaly, ale zřejmě i v pracovním právu.

Stárnutí obyvatelstva patří ve vyspělém světě mezi zákonité vývojové procesy a je součástí, či přesněji důsledkem toho, co bývá v demografické literatuře označováno termínem druhý demografický přechod. Tomuto procesu se nevyhnula žádná ze západoevropských zemí a je již delší dobu zřejmé, že se mu nevyhne ani Česká republika. Navíc je pravděpodobné, že jeho průběh bude v našich podmínkách ještě intenzivnější než ve většině zemí, kde sledovaný proces započal podstatně dříve. V našich podmínkách totiž patrně dojde nejen k současnému poklesu úmrtnosti ve vyšším věku a rychlému a pravděpodobně hlubokému poklesu plodnosti, ale také k souběžnému vstupu relativně silných generací do důchodového věku.¹²⁾

Tyto vývojové trendy v populačním vývoji by měly být zohledněny při přípravě nových právních úprav jak v oblasti pracovního práva, tak i práva sociálního zabezpečení.

VI. CHARAKTERISTICKÉ RYSY ZAMĚSTNANOSTI ŽEN

1. NEZAMĚSTNANOST ŽEN

Hluboké politické a ekonomické změny uskutečňované v České republice i v ostatních zemích střední a východní Evropy mají kromě řady aspektů pozitivních i některé aspekty negativní. Ve společnosti se objevují některé nové jevy – např. nezaměstnanost.

Nezaměstnanost u nás neexistovala více než 40 let – nebo přesněji řečeno existovala tzv. latentní nezaměstnanost. Naši občané tedy nemají s nezaměstnaností prakticky žádné osobní zkušenosti, což je velmi důležitý psychologický moment. Hrozba nezaměstnanosti je vážným problémem. Právě pracovní právo je velmi důležitým nástrojem k řešení problémů spojených s nezaměstnaností. Právní normou stěžejního významu je u nás v této oblasti zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Tento zákon reflektuje novou situaci v oblasti zaměstnanosti způsobenou ekonomickou transformací. Současná právní úprava vychází ze zaměření státu na aktivní politiku zaměstnanosti a vytvoření trhu práce jako součásti procesu utváření celého tržního hospodářství.

Zákon o zaměstnanosti přináší též nové pojetí práva na zaměstnání. Právem na zaměstnání se rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí:

- a) na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání,
- b) na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění,
- c) na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání.

Jak vyplývá z výše uvedeného, právo na zaměstnání je tedy jednak objektivně podmíněno možností občana pracovat, jednak je subjektivně určeno jeho zájmem o práci.

¹²⁾ Pod. též: B. Burcin, T. Kučera: cit. op., str. 19

Tato nová koncepce práva na zaměstnání nahradila právo na práci, které v totalitním systému zahrnovalo právo a současně i povinnost pracovat.

Výše citovaný zákon zakotvuje též zásady činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce v oblasti zaměstnanosti. Stanoví rovněž podmínky pro poskytování hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

Hmotné zabezpečení přísluší uchazeči o zaměstnání po dobu prvních tří měsíců ve výši 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku, dosaženého v posledním zaměstnání. Po dobu dalších tří měsíců pak činí výše hmotného zabezpečení 50 % shora uvedeného výdělku. Při rekvalifikaci přísluší hmotné zabezpečení ve výši 70 % průměrného čistého měsíčního výdělku až do ukončení rekvalifikace. S výjimkou rekvalifikace tedy náleží hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti nejdéle po dobu šesti měsíců.

Česká republika patří k zemím s nejnižší nezaměstnaností. V podstatě se dá říci, že v současné době u nás nezaměstnanost nepředstavuje závažnější problém. V letech 1993 a 1994 se míra nezaměstnanosti v České republice pohybovala kolem 3 %.

Přesto však lze v oblasti nezaměstnanosti zaznamenat určité vývojové tendence. Jde zejména o existenci regionální nezaměstnanosti – např. na severní Moravě je nezaměstnanost podstatně vyšší než v Praze, což souvisí především s restrukturalizací průmyslu a postupným utlumováním těžby uhlí.

Dalším jevem dlouhodobějšího rázu v oblasti nezaměstnanosti je skutečnost, že nezaměstnanost žen je trvale vyšší než nezaměstnanost mužů. Nejobtížněji se na trhu práce uplatňují mladé ženy s vysokoškolským vzděláním a ženy starší 50 let. Tento vývojový trend je příznačný pro všechny země střední a východní Evropy s výjimkou Maďarska. Např. v prosinci 1993 až únoru 1994 činila míra nezaměstnanosti v České republice celkově 3,9 % a to 3,2 u mužů a 4,7 % u žen.¹³⁾ Vzhledem k tomu, že jde o jev trvalejšího rázu, který bude patrně pokračovat i nadále, je nutno mu věnovat pozornost.

Hovoří-li se o třech různých typech nezaměstnanosti – cyklické, strukturální a technologické, pak ženy jsou nejvíce postihovány tzv. nezaměstnaností technologickou. Problém technologické nezaměstnanosti je stejně starý jako sama průmyslová společnost, která se neustále – i když ne vždy hladce – měnila tím, že absorbovala pokrok techniky. Teď však, jak se zdá, prochází tento problém řádovou změnou. To znamená, že by víc pracovních míst likvidoval než vytvářel: situace – pokud jde o zaměstnanost – je např. v průměru příznivější v podnicích, které zavedly mikroelektroniku než v těch, které ji nezavedly.¹⁴⁾

Proč jsou ženy postihovány nejvíce právě technologickou nezaměstnaností? Je tomu tak zejména proto, že práce žen je v mnoha oblastech modernizována a postupně nahrazována novými metodami. Platí to např. o tradiční oblasti ženské práce – administrativě, kde díky zavádění počítačů došlo ke snížení potřeby počtu pracovních sil. V této souvislosti je nutno poznamenat, že pro totalitní systém byla typická přebujelá administrativa. V posledních letech, v souvislosti s přechodem k tržní ekonomice, byl počet zaměstnanců pracujících v administrativě snížen.

Nejdůležitější příčinou vyšší nezaměstnanosti žen a jejich obtížnějšího uplatňování na trhu práce je ovšem nechuť a obava zaměstnavatelů zaměstnávat matky malých dě-

¹³⁾ Srov.: Statistická ročenka ČR, cit. op., str. 198

¹⁴⁾ Pod též: Bílá kniha – Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost, ÚMV, Praha 1994, str. 11

tí. Tato nechuť samozřejmě pramení především ze skutečnosti, že častá nemocnost dětí je důvodem absence jejich matek, což vede k problémům na pracovišti. Obavy zaměstnavatelů – zejména drobných podnikatelů – je v tomto směru možno chápat.

2. POSTAVENÍ OSAMĚLÝCH ŽEN V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Pro zaměstnanost žen v České republice je charakteristický mimo jiné i další fenomén, který souvisí s vysokou rozvodovostí – a to vysoký počet osamělých žen. Jak už bylo zmíněno výše, složitější sociální situace osamělých žen i osamělých mužů je zohledněna jak v předpisech práva pracovního, tak i v předpisech práva sociálního zabezpečení. Vzhledem k tomu, že při rozvodu manželství jsou děti častěji svěřovány do výchovy matek než otců, týká se problém „osamělosti“ zejména žen.

Česká republika zaujímá v dosažené úrovni rozvodovosti jedno z předních míst v Evropě. Absolutní počet rozvodů se v celém poválečném období u nás zvyšoval a dosáhl maxima v roce 1990, kdy bylo rozvedeno 32 055 manželství. Příčiny lze hledat nejen v hodnotové orientaci lidí, ale i ve vnějších podmínkách života a v poměrně snadné dostupnosti rozvodu. Významnou roli zde hrál i nízký věk snoubenců v době prvního sňatku, časté uzavírání manželství z důvodu těhotenství partnerky a rostoucí počet druhých a dalších manželství. Pokles počtu rozvodů na počátku 90. let vedl k optimistickým úvahám o nově nastupujícím trendu stabilizace rodin, a tím snižování úrovně rozvodovosti v nových podmínkách, avšak již v roce 1993 došlo k opětovnému zvýšení počtu rozvodů, a to na úroveň srovnatelnou s roky 1985 – 1989.

Rozvodem sice končí manželství, ale nikoli rodičovství. Jedním z hlavních negativních důsledků rostoucí intezity rozvodovosti je vzrůstající počet neúplných rodin, tj. rodin, kde chybí jeden z rodičů, ale žijí v nich nezletilé děti. Počet rozvádějících se manželství s nezletilými dětmi vzrostl v České republice od roku 1960 téměř třikrát a v letech 1991 – 1993 bylo z úhrnu rozvádějících se manželství 72 % s nezletilými dětmi.¹⁵⁾ Vysoká rozvodovost nepřináší jen závažné ekonomické a výchovné problémy, ale je i vysokou psychickou zátěží jak pro rozvádějící se manžele, tak pro jejich děti.

Ačkoli právní úprava zohledňuje složitější postavení osamělých žen i mužů v pracovněprávních vztazích, bývá jejich zapojení do práce často spojováno s nejrůznějšími problémy, a to i ze strany zaměstnavatelů, kteří se – a mnohdy i oprávněně – obávají, že osamělí zaměstnanci budou mít častěji absenci než zaměstnanci ostatní, protože v případě onemocnění dítěte se zpravidla nemají v péči o ně s kým střídat.

Jak ukazují zkušenosti z praxe, jsou osamělé ženy z obavy před ztrátou zaměstnání často ochotné tolerovat porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele.

¹⁵⁾ Pod. též: Z. Pavlík a kol.: Populační vývoj České republiky 1994, cit. op., str. 19–20

VII. HODNOCENÍ PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY POSTAVENÍ ŽEN V PRACOVNÍM PRÁVU A PERSPEKTIVY JEJÍHO DALŠÍHO VÝVOJE

V souvislosti s přechodem od centralistického a plánovitého řízení národního hospodářství k tržní ekonomice vystupuje do popředí úloha práva, a současně i naléhavá potřeba nových právních úprav, které by nejen umožnily fungování nových ekonomických vztahů, ale zároveň přispěly i k řešení sociálních problémů, které všechny tyto rozsáhlé společensko-ekonomické změny přinášejí. Dílčí změny právní úpravy byly již uskutečněny novelou zákoníku práce z roku 1994, o které jsme se výše zmínili.

Nepochybně je nutné se zamyslet i nad dalšími změnami právní úpravy zaměstnávání žen. Tato otázka je v současné době předmětem zvýšeného zájmu nejen u nás, a to zejména v souvislosti s přípravou nových pracovněprávních úprav, ale prakticky i ve všech členských zemích OSN, a to především v souvislosti s akcemi, které probíhaly v rámci Mezinárodního roku rodiny, vyhlášeného Valným shromážděním OSN na rok 1994. Jedním z problémů, na který se v průběhu roku 1994 zaměřovala pozornost uskutečňovaných akcí, bylo i vzdělání a zaměstnávání žen.

Hodnotíme-li postavení žen v pracovněprávních vztazích, je možno konstatovat, že naše platná právní úprava je v zásadě v souladu s dokumenty MOP. V některých směrech je dokonce pojata až příliš ochranně, a právě to by v budoucnu mohlo odrážet zaměstnavatele od zaměstnávání žen, především žen pečujících o malé děti. Nechuť a obavy zaměstnavatelů zaměstnávat matky malých dětí samozřejmě pramení i ze skutečnosti, že častá nemocnost dětí způsobuje absence jejich matek na pracovišti, což vede k narušování plynulosti pracovního procesu. Z hlediska zaměstnavatelů, zejména drobných podnikatelů, je možné tyto obavy chápat.

Takové pojetí ochrany žen v pracovněprávních vztazích, jaké obsahuje zákoník práce, bylo možné pouze v době přezaměstnanosti, kdy zapojování žen do práce zpravidla nepůsobilo závažnější problémy. V tržní ekonomice se ovšem přílišná právní ochrana žen může stát překážkou jejich zaměstnávání, případně může vést k tomu, že ženy by byly přijímány převážně na finančně nebo i jinak neatraktivní práce. V souvislosti s nadstandardní ochranou žen v pracovněprávních vztazích se dokonce hovoří o jejich diskriminaci, kdy opatření původně směřující k ochraně žen se mohou obrátit v jejich neprospěch, zejména pokud jde o nechuť zaměstnavatelů přijímat je do práce.

Je nepochybně, že v měnících se podmínkách práce je nutné změnit některá ustanovení zákoníku práce, která se týkají pouze žen a zejména je nutné posílit v oblasti pracovních podmínek žen smluvní princip. Do budoucna by měli mít zaměstnavatelé a zaměstnankyně větší prostor pro individuální sjednávání podmínek v pracovní smlouvě. Větší prostor než doposud by měl být v této oblasti vytvořen i pro kolektivní vyjednávání.

Otázkou je, v jaké míře změnit platnou právní úpravu pracovních podmínek žen a do jaké míry posílit smluvní princip. Vyskytují se dokonce názory, podle nichž by právní úprava pracovních podmínek žen neměla existovat vůbec. Domníváme se, že s těmito názory nelze souhlasit. Máme za to, že existenci této právní úpravy vyžadují

nejen fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání, ale i důvody další, např. pravděpodobnost toho, že v příštích letech poroste nezaměstnanost žen – což je typické pro všechny země střední a východní Evropy s výjimkou Maďarska – a to by mělo za následek snižování životní úrovně žen i jejich rodin. Jak ukazují zkušenosti z praxe, ženy se častěji než muži stávají objektem porušování pracovníprávních předpisů. Z těchto i dalších důvodů je – jak se domníváme – určitý stupeň ochrany práce žen nutný.

V této souvislosti bychom chtěli připomenout názory některých feministických organizací – zejména v USA – které požadují absolutní rovnost mužů i žen ve všech oblastech života, tedy i v pracovním procesu. Tyto názory jsou velice problematické.

Domníváme se, že by v budoucnu neměly být pracovní podmínky pro ženy obecně upraveny kogentním způsobem, ale relativně kogentním způsobem. Zákoník práce by měl poskytovat ženám minimální záruky v souladu s Listinou základních práv a svobod a konvencemi Mezinárodní organizace práce. Další pracovní podmínky by byly sjednány mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní v pracovní smlouvě, příp. též v rámci kolektivního vyjednávání. V tomto směru je možno zvážit i rozdílné postavení velkých a malých podniků.

Podle našeho názoru by zvýšená ochrana v pracovníprávních vztazích měla být poskytována – byť v jiné podobě, než je tomu doposud – i nadále těhotným ženám a matkám malých dětí. K tomuto názoru nás vede několik skutečností, zejména pak to, že tyto ženy získávají obtížné zaměstnání. Ekonomická aktivita žen pečujících o malé děti je značně problematická jak z hlediska zaměstnavatelů, tak i z hlediska žen a zejména jejich dětí. Jak ukázaly četné lékařské, psychologické a pedagogické výzkumy, pro harmonický psychický a fyzický rozvoj dítěte do tří let věku je nejvhodnější péče rodiny, zejména matky. Převážná část mladých rodin však nemůže žít pouze z příjmů otce. A zde právě nastupuje významný úkol pro stát, který by měl pomocí dávek poskytovaných v rámci systému sociálního zabezpečení pomoci řešit nepříznivou sociální situaci rodin s dětmi – samozřejmě z hlediska jejich sociální potřeby, měl by pomoci mladým rodinám překlenout sociálně tíživé období.

Vyšší stupeň ochrany těhotných žen a matek než ostatních žen v pracovních vztazích je vhodné zachovat i z hlediska zdravotního stavu žen a dětí. V posledních letech značně stoupá počet rizikových těhotenství. V České republice činí počet rizikových těhotenství cca 20 % . Ve velkých městských aglomeracích a v průmyslových regionech je ovšem situace podstatně horší. Počet rizikových těhotenství je závislý i na vykonávané práci a pracovišti. Vysoké procento je jich zejména ve školství, kde téměř každé druhé těhotenství je rizikové, dále ve strojírenství, oděvním průmyslu a ve zdravotnictví. Vysoký počet rizikových těhotenství je způsoben nejen ekologickými problémy a často nepříznivými pracovními podmínkami, ale také značnou psychickou a fyzickou zátěží, které jsou ženy vystavovány.

Varovným signálem v tomto směru je i skutečnost, že v posledních letech je v České republice velmi nízká porodnost. V roce 1994 byl dokonce poprvé od 1. světové války zaznamenán nižší počet živě narozených dětí než činil počet zemřelých osob. Každá vyspělá společnost má zájem na plynulém demografickém vývoji. Jakékoliv rozkolísání populačního vývoje může mít značně negativní dopad na rozvoj celé společnosti. Jako konkrétní příklad je možno uvést vliv tzv. propopulačních opatření v Čes-

koslovensku na počátku 70. let. Tato opatření sice přinesla určité pozitivní výsledky, v polovině 70. let skutečně ke zvýšení porodnosti došlo. Na přelomu 70. a 80. let ovšem počet narozených dětí začal opět klesat a tento velmi nerovnoměrný populační vývoj měl za následek vznik řady problémů, s jejichž negativními dopady se naše společnost již léta vyrovnává a ještě vyrovnávat bude.

Jak už bylo konstatováno výše, přílišná ochrana práce žen by mohla vést ke zhoršení možnosti jejich pracovního uplatnění, dokonce je možno ji považovat za určitou diskriminaci žen. Proto bude v budoucnu nutné změnit některá ustanovení zákoníku práce vztahující se pouze na ženy a současně bude nutno posílit smluvní princip v oblasti pracovních podmínek žen. Tam, kde je to možné a vhodné, by měly právní předpisy stanovit stejné postavení, stejná práva pro zaměstnané ženy i pro zaměstnané muže. Je žádoucí vhodným způsobem skloubit zájmy zaměstnaných žen s novými ekonomickými podmínkami a zároveň usilovat o to, aby se pro zaměstnávání žen vytvořily nejen vhodné podmínky právní, ale i společensko-politické.

Velmi důležité je i vytvoření účinných kontrolních mechanismů, které by odhalovaly a sankcionovaly zjevné i skryté formy diskriminace žen.

Cílem nových právních úprav a nového společensko-politického klimatu v oblasti zaměstnávání žen by mělo být – na rozdíl od tzv. emancipace žen v pojetí totalitního režimu, která často vedla k mimořádnému psychickému a fyzickému vypětí žen – skutečné zrovnoprávnění žen s muži i ve společnosti.