

VĚRA ŠTANGOVÁ

POSTAVENÍ TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK V PRACOVNÍM PRÁVU A PRÁVU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

UNIVERZITA KARLOVA
PRAHA

POSTAVENÍ
TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK
V PRACOVNÍM PRÁVU A PRÁVU
SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

OBSAH

Úvod	9
I. VÝVOJ POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI	11
1. K počátkům procesu zrovnoprávnění ženy	11
2. Teoretická koncepce postavení ženy ve společnosti	14
3. Postavení ženy ve společnosti ve světle marxisticko-leninského učení	16
4. Vývoj právní úpravy postavení žen v pracovním zákonodárství a v sociálním zabezpečení v Československu po roce 1945	21
II. ZAMĚSTNANOST ŽENY A SOCIÁLNÍ POLITIKA	25
1. Vývoj zaměstnanosti žen a její charakteristické rysy	25
2. Populační vývoj a zaměstnanost žen	28
3. Sociální problematika ve světle názorů klasiků marxismu	34
4. Sociální politika v kapitalistické společnosti	37
5. Sociální politika v socialistické společnosti	39
6. Nástroje sociální politiky	45
7. Úkoly sociální politiky a zaměstnanost žen	47
III. ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK, JEJICH SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A OCHRANA JEJICH PRACOVNÍHO POMĚRU	51
1. K pojetí zvláštních pracovních podmínek žen obecně	51
2. Zákazy některých prací a pracovišť pro ženy	58
A. Zákazy některých prací a pracovišť a převádění na jinou práci	58
B. Noční práce žen	63
C. Práce přesčas, pracovní cesty a přeložení	65
3. Úprava pracovní doby a pracovního volna	66
4. Mateřská dovolená a další mateřská dovolená a hmotné zabezpečení žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím	70
A. Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství	70
B. Další mateřská dovolená a mateřský příspěvek	75
C. Mateřská dovolená a další mateřská dovolená v některých socialistických zemích	79
D. Podpora při narození dítěte	85
5. Ochrana pracovního poměru těhotných žen a matek pečujících o děti	87
Závěr	93
Resumé	98

INHALT

Einleitung	9
I. DIE ENTWICKLUNG DER STELLUNG DER FRAU IN DER GESELLSCHAFT	11
1. Zu den Anfängen des Prozesses der Gleichberechtigung der Frau	11
2. Theoretische Konzeption der Stellung der Frau in der Gesellschaft	14
3. Die Stellung der Frau in der Gesellschaft im Lichte der marxistisch-leninistischen Lehre	16
4. Die Entwicklung der rechtlichen Regelung der Stellung der Frau in der Arbeitsgesetzgebung und in der sozialen Fürsorge in der Tschechoslowakei nach dem J. 1945	21
II. DIE BESCHÄFTIGUNG DER FRAU UND DIE SOZIALPOLITIK	25
1. Die Entwicklung der Beschäftigung der Frau und ihre charakteristischen Züge	25
2. Populationsentwicklung und Beschäftigung der Frau	28
3. Soziale Problematik im Lichte der Ansichten der Klassiker des Marxismus	34
4. Sozialpolitiken in der kapitalistischen Gesellschaft	37
5. Sozialpolitik in der sozialistischen Gesellschaft	39
6. Instrumente der Sozialpolitik	45
7. Aufgaben der Sozialpolitik und Beschäftigung der Frauen	47
III. DIE BESONDEREN ARBEITSBEDINGUNGEN DER SCHWANGEREN FRAUEN UND DER MÜTTER, DIE SOZIALE FÜRSORGE FÜR SIE UND DER SCHUTZ IHRES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	51
1. Zum Verständnis der besonderen Arbeitsbedingungen der Frauen im allgemeinen	51
2. Verbote einiger Arbeiten und Arbeitsstätten für Frauen	58
A. Verbote einiger Arbeiten und Arbeitsstätten und Überführung zu anderer Arbeit	58
B. Nachtarbeit der Frauen	63
C. Überstundenarbeit, Dienstreisen und Versetzung	65
3. Regelung der Arbeitszeit und der Freizeit	66
4. Mutterschaftsurlaub und verlängerter Mutterschaftsurlaub und materielle Sicherstellung der Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft	71
A. Mutterschaftsurlaub und geldliche Hilfe in der Mutterschaft	71
B. Verlängerter Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsbeitrag	75
C. Mutterschaftsurlaub und verlängerter Mutterschaftsurlaub in einigen sozialistischen Ländern	79
D. Unterstützung bei Geburt eines Kindes	85

5. Schutz des Arbeitsverhältnisses für schwangere Frauen und Mütter, die für Kinder sorgen	87
Schluß	93
Résumé	98

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	9
I. РАЗВИТИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИНЫ В ОБЩЕСТВЕ . . .	11
1. К началу процесса уравнивания женщины в правах	11
2. Теоретическая концепция положения женщины в обществе	14
3. Положение женщины в обществе в свете марксистско-ленинского учения	16
4. Развитие правового регулирования положения женщин в законодательстве о труде и в социальном обеспечении в Чехословакии после 1945 года	21
II. ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИНЫ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА . .	25
1. Развитие занятости женщин и ее характерные черты . .	25
2. Прирост населения и занятость женщин	28
3. Социальная проблематика в свете взглядов классиков марксизма	34
4. Социальная политика в капиталистическом обществе . .	37
5. Социальная политика в социалистическом обществе . . .	39
6. Орудия социальной политики	45
7. Задачи социальной политики и занятость женщин	47
III. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И МАТЕРЕЙ, ИХ СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОХРАНА ИХ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ	51
1. К пониманию особых условий труда женщин вообще . .	51
2. Запрещение определенных видов работы и мест работы для женщин	58
А. Запрещение определенных видов работы и мест работы и перевод на другую работу	58
Б. Ночная работа женщин	63
В. Сверхурочная работа, командировки и перевод на другую работу	65
3. Регулирование рабочего времени и свободного от работы времени	66
4. Декретный отпуск и дальнейший отпуск по материнству и материальное обеспечение женщин в связи с беременностью и материнством	71
А. Декретный отпуск и денежное пособие по беременности и родам	71

78	Б. Дальнейший отпуск по материнству и пособие матерям, которые заботятся о детях до двух лет	75
79	В. Декретный отпуск и дальнейший отпуск по материнству в социалистических странах	79
85	Г. Пособие при рождении ребенка	85
	5. Охрана трудового отношения беременных женщин и мате- рей, которые заботятся о детях	87
	Заключение	93
	Резюме	98

ÚVOD

Předmětem rozborů a úvah této práce je postavení žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. K této problematice přistupuji v širších souvislostech, tj. se zřetelem k politickým, ekonomickým a sociálním aspektům platné právní úpravy. V práci je rozpracována výchozí teze, že opatření přijímaná ve prospěch žen nejsou samoučelná, ale jsou velmi důležitá i z hlediska celospolečenského — a to jak v oblasti ekonomické, tak i politické, kulturní atd. Jde jednak o to vytvořit ženám vhodné podmínky pro výchovu dětí, jednak jde o vytváření podmínek pro zapojování žen do společenského pracovního procesu. Obojí je důležité nejen z hlediska ženy samotné, ale i z hlediska celospolečenského. Vzhledem k dosavadní napjaté bilanci pracovních sil je totiž v současné době ekonomická činnost žen prakticky nezbytná. Jde samozřejmě i o to vytvořit ženě podmínky pro veřejnou a politickou činnost, pro rozvíjení jejího vzdělání, znalostí, schopností atd.

Při zkoumání zvolené problematiky se můj zájem zaměřuje na pracující ženy v produktivním věku, především na ženy těhotné a matky. Nebudu se zabývat postavením žen v důchodovém zabezpečení. Ponechám rovněž stranou problematiku zaopatřovacího příspěvku, služeb sociální péče a léčebně preventivní péče. Tato práce mi k tomu nedává dostatek prostoru.

Nezbytným východiskem ke studiu postavení žen ve společenském pracovním procesu a tím i k jeho posouzení v širším společenském kontextu je nejen znalost platné právní úpravy, ale i znalost vývoje ekonomické aktivity žen a vůbec znalost vývoje postavení ženy ve společnosti.

Péče o ženy a rodiny s dětmi je jedním z nejdůležitějších úkolů sociální politiky v socialistické společnosti. Proto se také zabývám některými otázkami sociální politiky, a to jak pokud jde o postavení žen, tak v širších souvislostech, abych mohla poukázat nejen na potřeby, ale i na možnosti sociálního rozvoje v ČSSR. Z toho důvodu také stručně nastiňuji vývoj pojetí sociální politiky v socialistické a kapitalistické společnosti. Vazby sociální politiky na ekonomický a společenský rozvoj vyžadují, abych se zaměřila i na některé otázky populačního vývoje a na vzájemné zpětné vazby mezi populačním vývojem a rozvojem společnosti. S tím ovšem také úzce souvisí pracovněprávní postavení žen a jejich sociální zabezpečení.

S ohledem na tendence sblížování právních řádů socialistických zemí využívám i příkladů z právních úprav některých důležitých právních

institutů postavení zaměstnaných žen a matek v jiných socialistických zemích. Nekladu si za cíl, aby práce měla ryze srovnávací charakter, pouze u některých důležitých institutů využívám příkladů ze zahraniční právní úpravy, popř. i názorů ze zahraniční odborné literatury.

V závěru práce uvádím dílčí náměty de lege ferenda, které by — podle mého názoru — mohly přispět ke zlepšení postavení žen v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení, a tím i k vytvoření lepších podmínek pro plnění jejich společenských funkcí.

Práce vychází z právního stavu k 31. 3. 1986.

V Praze, dne 6. dubna 1986

I. VÝVOJ POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI

1. K POČÁTKŮM PROCESU ZROVNOPRÁVNĚNÍ ŽENY

Po celá staletí zaujímal žena ve společnosti — ponecháme-li stranou období matriarchátu — nerovnoprávné postavení. Měnily se formy a intenzita utlačování žen, avšak samotná nerovnost stanovená státem a podporovaná náboženstvím zůstávala neměnná. Snaha o zrovnoprávnění ženy prolíná prakticky celými moderními dějinami. Výraznější a konkrétnější podoby nabývá toto úsilí až koncem 18. století, zejména pod vlivem učení francouzských osvícenců a myšlenek Francouzské buržoazní revoluce — a především pak s nástupem kapitalismu.^{1/}

Hlavní příčinu nerovnoprávného postavení žen s muži ve svých dílech objasnili poprvé až zakladatelé marxismu-leninismu. Touto příčinou byl

^{1/} Jedním z prvních vědců, který posuzoval otázku postavení žen na svou dobu velmi pokrokově, byl J. A. Komenský. Ve svém díle „Didaktika velká“ z roku 1657 poukazoval na rovnost všech lidí, pokud jde o jejich schopnost i nutnost vzdělávat se. Zdůrazňoval, že všichni lidé — tedy i ženy — jsou schopni poznání a vzdělání, proto má být prostému lidu umožněn přístup k vědění. Srov.: J. A. Komenský: *Didaktika velká*, Praha 1930, str. 83.

Otázku postavení ženy ve společnosti posuzoval pokrokověji, než jak bylo do té doby obvyklé, i francouzský osvícenecký filozof Jean Antoine de Condorcet. Ve svém díle „Náčrt historického pokroku lidského rozumu“ z roku 1794 se v rámci boje za „pokrok lidského ducha“ zabýval i postavením ženy a zahrnul její „lidštější existenci“ do svých osvíceneckých úvah. Zkoumal příčinu podřízeného postavení ženy ve společnosti a dospěl k závěru, že příčinou poroby ženy je její fyzická slabost. Odsoudil přezíravý postoj k ženě jako k otroku a označil ho za jeden „z historických bludů“. Domníval se, že pokrok lidského ducha vše napraví a v průběhu dějinného pokroku již došlo a ještě dojde k odstranění křivd páchaných na ženě. Srov. J. A. Condorcet: *Náčrt historického obrazu pokroku lidského ducha*, Praha 1968, str. 35.

Názory na postavení ženy — na svou dobu velmi pokrokové — prosazovali i utopističtí socialisté, zejména Charles Fourier a Robert Owen.

Fourier zastával názor, že ženy mají stejně bystrý rozum a dobré vlastnosti jako muži, ale již v mládí jsou z nich dělání otroci a jsou vychovávány v přesvědčení, že nejsou inteligentní a schopné, a proto nemohou zaujímat stejné místo ve společnosti jako muži. Počítal s tím, že v jeho falangách — což měly být základní buňky budoucí společnosti — bude mít každý její člen právo na práci. Ženy nebudou vykonávat podřadné práce, ale budou jako rovnocenné soutěžit s muži. Srov. Ch. Fourier: *Výbor z díla*, Praha 1950, str. 145—146.

Owen zdůrazňoval rozhodující vliv sociálního zřízení na člověka. Mimo jiné prosazoval nutnost umožnit ženám zapojení do pracovního procesu, a proto zřizoval pro děti od dvou let mateřské školy.

základní rozpor kapitalistického zřízení, tj. hospodářská závislost vykořisťovaného na vykořisťovateli. Marx s Engelsem tedy první poukázali na třídní podstatu nerovného společenského postavení ženy. „První třídní rozpor, který se objevuje v dějinách, spadá v jedno s vývojem antagonismu mezi mužem a ženou v monogamním manželství a první třídní potlačování ženského pohlaví mužským pohlavím.“^{2/} Na základní zdroj nerovnoprávného postavení ženy ve společnosti poukázali klasikové marxistického učení již v Komunistickém manifestu: „Měšťák vidí ve své ženě pouhý výrobní nástroj, nemá pochopitelně ani potuchy, že jde právě o to, zrušit postavení ženy jako výrobního nástroje.“^{3/}

Marx a Engels poukazovali na to, že ženy trpí dvojím útlakem — jednak ekonomickou a společenskou závislostí na mužích, jednak kapitalistickým vykořisťováním, které na ně dopadá daleko krutěji než na muže. Ve svých dílech vysvětlili porobení ženy jako historický jev, který byl vyvolán společenskými, nikoliv biologickými příčinami, které většina buržoazních autorů považovala za hlavní zdroj nerovnoprávného postavení žen ve společnosti. Proto také klasikové marxismu zdůrazňovali, že úplný zánik podřízeného postavení žen je nerozlučně spjat především s odstraněním soukromého vlastnictví. Jakmile budou odstraněny příčiny, které způsobily porobu ženy, vytvoří se objektivní reálné předpoklady pro vytvoření vyrovnaného vztahu mezi mužem a ženou.

Za další předpoklad úplného osvobození žen považovali Marx s Engelsem jejich zapojení do pracovního procesu. B. Engels k této otázce uvádí: „... osvobození ženy, její zrovnoprávnění s mužem je a zůstane nemožností, pokud žena bude vyloučena ze společensky produktivní práce a omezena pouze na soukromou domácí práci. Osvobození ženy bude možné teprve až se bude moci zúčastnit výroby ve velkém společenském měřítku a domácí práce ji bude zaměstnávat jen v nepatrné míře.“^{4/}

S rozvojem průmyslu v polovině 19. století dochází k postupnému uvědomování dělnické třídy, k její organizovanosti a k růstu její akceschopnosti. Jsou zakládány podpůrné spolky a pokladny, které poskytují dělníkům podporu v době nemoci a v případě neštěstí. Tyto pokladny ovšem ve většině případů spravovali zaměstnavatelé. Péče o matku a dítě byla v té době výlučně záležitostí rodiny. Pouze v rámci obecné chudinské péče byla ženám a sirotkům poskytována určitá podpora, která však mnohdy nestačila ani na pokrytí základních existenčních výdajů.^{5/}

^{2/} Srov. K. Marx a B. Engels: Vybrané spisy II, Praha 1958, str. 232.

^{3/} Srov. K. Marx—B. Engels: Manifest komunistické strany, Vybrané spisy č. 4, SNPL, Praha 1958, str. 444.

^{4/} Srov. B. Engels: Původ rodiny, soukromého vlastnictví a státu, Svoboda 1949, str. 145.

^{5/} Jedním z prvních zákonů, které řešily otázku těhotných žen, byl zákon č. 22/1864 ř. z., který upravil péči o chudé rodičky ve veřejných porodnicích.

Rychlému rozvoji výrobních sil a kapitalistických výrobních vztahů nepostačovala — zejména v některých obdobích a v některých průmyslových odvětvích — mužská pracovní síla, která byla k dispozici, a proto kapitalisté přijímali do práce i ženy, mladistvé a dokonce i děti. Důvodem jejich zaměstnávání byla samozřejmě i skutečnost, že tito dostávali za svou práci obvykle pouze polovinu a někdy i třetinu mzdy muže a stali se tak nejlevnější pracovní silou a zároveň se stali i předmětem nejhoršího vykořisťování kapitalistů.

Zapojování žen do průmyslové výroby bylo provázenou řadou negativních jevů, zejména zhoubnými účinky vysilující a dlouhé hodiny trvající práce na ženský organismus. Boj za ochranu práce žen a dětí nebyl pouze záležitostí žen, ale byl prosazován organizacemi dělnické třídy. Jedním z prvních dokumentů poukazujících na nutnost změny pracovních podmínek žen bylo usnesení Ženevského kongresu Mezinárodního dělnického sdružení v září 1866, které požadovalo ochranu práce dělnic odborovou organizací. Usnesení bylo přijato na podkladě pamětního spisu vypracovaného K. Marxem jako členem britské delegace.^{6/}

Silící třídní boj se ve 2. polovině 19. století pozitivně odrazil i v rozvoji sociálního zákonodárství. Na přelomu 80. a 90. let minulého století bylo pro rakouskou část Rakouska-Uherska přijato několik zákonů, na jejichž základě došlo k zavedení určitého hmotného zabezpečení dělníků a ostatních zaměstnanců.^{7/} Jednalo se sice o zabezpečení velmi omezené, ale přesto umožňovalo dělníkům překlenout nejtěživější situaci způsobenou úrazem, nemocí a také — a to poprvé v historii sociálního zabezpečení — těhotenstvím a porodem.

Nemocenské pojištění, které upravoval zákon č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků, bylo pojištěním obligatorním. Občané, kteří patřili do stanoveného okruhu, byli tedy pojištěni přímo ze zákona. Z pojištění jim náležely dávky peněžité i věcné. Měli na ně nárok pouze pojištěnci, nikoli jejich rodinní příslušníci. Pojištěné ženy měly nárok na bezplatnou pomoc při porodu od porodní asistentky, případně i od lékaře a zároveň i nárok na léky a léčebné pomůcky. Pojištěnky, které porodily, měly nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského po dobu čtyř týdnů ode dne porodu. V roce 1917 byl zákon č. 33/1888 ř. z. novelizován zákonem č. 6/1917 ř. z. Tento zákon prodloužil podpůrní dobu pro nemocenské z 20 na 26 týdnů. Byla také prodloužena podpora pro šestinedělky ze čtyř týdnů na šest a byly zavedeny prémie na kojení.

^{6/} Srov. K. Zetkinová: Z dějin ženského proletářského hnutí v Německu, SNPL, Praha 1961, str. 80.

^{7/} V roce 1888 byl vydán zákon č. 1/1888 ř. z., o úrazovém pojištění dělníků a zákon č. 33/1888 ř. z., o nemocenském pojištění dělníků. O rok později byl vydán zákon č. 127/1889 ř. z., o bratrských pokladnách.

2. TEORETICKÉ KONCEPCE POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI

Otázka postavení ženy ve společnosti je předmětem zájmu stále většího počtu autorů. Velkou pozornost ji věnoval např. i jeden ze zakladatelů německé sociálně demokratické strany August Bebel. V roce 1879 vydal významnou práci „Žena a socialismus“, v níž poukázal na to, že postavení ženy je do značné míry závislé na společenských vztazích. Zdůraznil, že vznik soukromého vlastnictví je základem „ponižování a dokonce pohrdání jí“. Osvobození ženy považoval za nedílnou součást problému likvidace vykořisťování a sociálního útlaču. Ve své práci uvádí: „Měšťácká společnost uznává do jisté míry za oprávněnou snahu žen po samostatném výdělku a osobní neodvislosti, podobně jako domáhání se volnosti pohybu ze strany dělníků. Hlavní příčina tohoto příznivého nazírání jest v třídním zájmu měšťáctva. Měšťáctvo potřebuje úplného osvobození mužských i ženských pracovních sil, aby co nejvíce rozvinulo výrobu... Okolnosti vyplývající z povahy ženy jako pohlavní bytosti, nutí jí, aby se nabízela laciněji; podléhá průměrně častěji než muž tělesným poruchám, které zaviňují přestávky v práci... Takové přestávky prodlužují se těhotenstvím a šestinedělím. Podnikatel využije této okolnosti a za nepříjemnosti, které má z podobného přerušování, najde dvojnásobnou náhradu tím, že vyplácí značně menší mzdy.“^{8/}

Je ovšem nutno připomenout, že vedle pokrokové marxistické teorie o postavení ženy ve společnosti vzniklo v 19. století i několik buržoazních teorií. Nejrozšířenější z nich byla tzv. biologická teorie ženy, kterou v modernizované podobě zastávají i někteří současní buržoazní teoretici. Její podstatou je názor, že žena je na rozdíl od muže zcela vázána svou rozmnožovací funkcí, která také podmiňuje i její zcela odlišnou psychiku, nižší intelekt a jiné povahové vlastnosti, než má muž. Tato vázanost je dána přírodou, je vrozená a žena se od ní nemůže odpoutat. Do nejreakčnější podoby rozpracovali tuto teorii především němečtí idealističtí filozofové Artur Schopenhauer a Friedrich Nietzsche. Nietzsche ve svém stěžejním díle „Tak pravil Zarathustra“, které vzniklo v letech 1883—1891, hovoří o ženě jako o hádance, která má jediné rozluštění — těhotenství. Zastává názor, že „muž má hovořit se ženou jen s bičem v ruce“.^{9/}

Takové názory na ženu, které se snaží z biologických odlišností ženského organismu odvodit odlišné povahové rysy ženy a tím i její společenskou druhořadost, marxisté naprosto odmítají.

Na konci 19. století v českých zemích počet zaměstnaných žen výrazně vzrostl a rozšiřoval se i okruh pracovních příležitostí pro ženy. Ženy byly

^{8/} Srov. A. Bebel: Žena a socialismus, Praha 1909, str. 219.

^{9/} Srov. F. Nietzsche: Tak pravil Zarathustra, Praha 1914, str. 62—63.

nejprve zaměstnávány pouze jako pomocnice v domácnosti, pomocné dělnice a dělnice v továrnách, postupně však začínaly pronikat i do jiných než dělnických povolání. Tato situace byla umožněna především zvyšováním úrovně vzdělanosti žen. Jejich vzdělání se už neomezovalo pouze na absolvování tzv. měšťanské školy, což bylo do té doby nejvyšší vzdělání, jakého mohla žena dosáhnout, ale — i když velmi pozvolna — se začalo rozvíjet střední školství pro ženy. V roce 1890 bylo v Praze založeno první dívčí gymnázium v Rakousku-Uhersku, tzv. Minerva a v roce 1899 byla v Praze založena první dívčí průmyslová škola.

Obdobná situace v zaměstnanosti žen byla i v ostatních průmyslově rozvinutých státech. Ke konci 19. století rostl — s výjimkou Francie — ve všech vyspělých státech (Rakousku-Uhersku, Německu, Anglii, USA) počet zaměstnaných žen rychleji než počet výdělečně činných mužů.^{10/}

Z výše uvedeného je patrné, že již na konci 19. století bylo dosaženo určitých dílčích úspěchů v postavení ženy — a to právě zejména pokud šlo o právo na vzdělání a dosažení přístupu k některým povoláním — i když zatím pouze v některých státech. Nelze nevidět podíl emancipačního buržoazního ženského hnutí na dosažení těchto úspěchů. Buržoazní ženské hnutí má dlouhou tradici, sahá až do období buržoazních revolucí. Základním obsahovým požadavkem tohoto hnutí byla rovnost práv žen s muži vlastnit, podnikat, disponovat vlastním výdělkem i vlastní osobou jako předpokladů využití práv a svobod politického demokraticismu v rámci vlastní třídy. Boj vedený na tomto podkladě měšťáckými ženami se stal nutně feminismem, konkurenčním bojem proti mužům vlastní třídy za rovnost práv i uplatnění, za výsady i pozice. Organizační formou feministického hnutí byly především ženské kluby, sdružení a spolky, které měly většinou pouze místní působnost. Jejich cílem bylo zejména rozvíjení veřejné politické a agitační činnosti, organizování kvalifikační přípravy k výdělečné činnosti, osvětové a charitativní činnosti.

Feminismus zůstal hnutím buržoazně reformním. Nepřekročil rámec kapitalistických výrobních poměrů. Nesměřoval proti nejhlubší příčině sociální nerovnosti obou pohlaví — soukromému vlastnictví.^{11/} Feminismus pojímal rovnoprávnost odtrženě od ekonomické základny. Při řešení některých praktických otázek ji extrémně absolutizoval, což se projevovalo např. v odmítání zvláštního pracovního zákonodárství pro ženy a ochrany ženské práce.^{12/}

^{10/} Srov. Z. Braun: Die Frauenfrage, Leipzig 1901, str. 174.

^{11/} Pod. též Z. Flemmingová: Význam III. kongresu Komunistické internacionály pro vytvoření koncepce komunistického hnutí žen, Sborník k výročí Komunistické internacionály, UK, Praha 1981, str. 79—81.

^{12/} Srov. K. Zetkinová: Z dějin ženského proletářského hnutí v Německu, SNPL, Praha 1961, str. 107.

Nejvýraznějším projevem třídní omezenosti feministického hnutí byla absolutizace požadavku rovnoprávnosti, kterou podrobil kritice zejména Bedřich Engels.^{13/} Nepochybným přínosem feminismu bylo — jak už bylo konstatováno výše — že obracel pozornost na rovnoprávnost žen ve společenském životě, na význam vzdělání žen, jejich samostatnou ekonomickou činnost, na jejich účast ve veřejném životě.

3. POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI VE SVĚTLE MARXISTICKO-LENINSKÉHO UČENÍ

Na přelomu 19. a 20. století začínají pronikat do boje za zrovnoprávnění žen ve společnosti nové prvky. Tento boj se již — pod vlivem marxistických poznatků a silícího dělnického hnutí — neomezuje pouze na boj za formálně rovné postavení žen v právní úpravě, tj. za získání volebního práva, práva na práci, práva na vzdělání, na rovné postavení ženy v manželství atd., ale spojuje tyto požadavky s požadavkem na uskutečnění zásadní změny v jejím postavení sociálním. Začíná se formovat socialistické ženské hnutí, které v souladu s učením Marxe a Engelse začíná spojovat boj za zrovnoprávnění ženy s bojem za odstranění základní sociální a ekonomické příčiny její nerovnoprávnosti, tj. s bojem za změnu společenského řádu, za odstranění vykořisťování člověka člověkem.

Marxismus nepovažuje zrušení sociální nerovnosti žen za „ženskou otázku“, která se týká výlučně žen, nýbrž chápe tento problém jako všeobecně sociální otázku. Spojuje osvobození ženy s osvobozením dělnické třídy.

Teoretickému řešení osvobození ženy odpovídaly i organizační formy. Na rozdíl od feministického hnutí nevytvořilo marxistické hnutí zvláštní ženské spolky nebo organizace žen, ale usilovalo o začleňování žen do všech organizací třídy. Marx s Engelsem a jejich stoupenci probíjovali již v Generální radě I. internacionály zásadu rovnocenné účasti žen se stejnými právy i povinnostmi v organizacích dělnické třídy, zejména v odborech.^{14/}

Klasikové marxismu považovali otázku úplného osvobození ženy za jednu ze stěžejních otázek a věnovali jí proto — jak už bylo zdůrazněno výše — značnou pozornost. Na základě důkladné historické analýzy determinovali osvobození ženy třemi základními činiteli:

1. existencí socialistického hospodářství;
2. zapojením ženy do ekonomické činnosti;

^{13/} Srov. K. Marx—B. Engels: Spisy, sv. 36, SNPL, Praha 1973, str. 404—405.

^{14/} Srov. K. Marx—B. Engels: Spisy, sv. 16, SNPL, Praha 1965, str. 47.

3. vytvořením takových výrobních odvětví a služeb, které svou činností postupně odstraní namáhavou práci žen v domácnosti.

Na Marxova a Engelsova teoretická východiska a praktické zkušenosti tvůrčím způsobem navázal V. I. Lenin, který obohatil proces osvobození ženy o řadu teoretických i praktických poznatků.

Lenin zdůrazňoval závislost změny postavení ženy na změně společenského řádu. Ve své stati „Velká iniciativa“ uvádí: „Skutečné osvobození ženy, skutečný komunismus začne teprve tam a tehdy, kde a kdy začne masový boj (řízený proletariátem, který má ve svých rukou státní moc) proti tomu malému domácímu hospodářství nebo lépe řečeno, jeho masové přebudování ve velké socialistické hospodářství.“^{15/}

Již v období příprav proletářské revoluce v Rusku Lenin vyzýval k většímu zapojení žen do veřejného života, hovořil o nutnosti zlepšování pracovních a společenských podmínek žen a o nutnosti jejich osvobození od kapitalismu a carismu. Zdůrazňoval, že první proletářská revoluce klesí reálnou cestu k úplné sociální rovnoprávnosti ženy.^{16/}

Na I. všeruském sjezdu pracujících žen, který se konal v listopadu 1918, uvedl V. I. Lenin, že socialistický převrat se nedá uskutečnit, jestliže se na něm nebude aktivně účastnit převážná část pracujících žen.^{17/}

V. I. Lenin poukazoval na to, že proces úplného osvobození ženy není jednorázový, nelze ho přesně časově vymezit a nelze ho omezit pouze etapou vlastního průběhu socialistické revoluce. Socialistická revoluce je — jak zdůrazňoval — teprve počátkem procesu, který povede k odstranění tisícileté podoby žen. Tento proces neprobíhá samočinně, a proto je nutné ho řídit, usměrňovat a prohlubovat.^{18/}

Na základě dvouletých zkušeností z existence sovětského státu rozdělil V. I. Lenin proces osvobození ženy do dvou etap. Hlavním úkolem první etapy je odstranění všech právních předpisů, které omezují formální rovnoprávnost žen s muži a přijetí nových právních předpisů. Jde tedy o etapu, v níž mají být vytvořeny formální předpoklady pro zrovnoprávnění ženy ve společnosti. Tento úkol socialistického státu charakterizuje Lenin jako poměrně lehký a jednoduchý. Ve druhé etapě pak již jde o důslednou realizaci právní úpravy, o vytvoření podmínek pro faktické zrovnoprávnění žen s muži. Lenin charakterizoval hlavní úkoly druhé etapy takto: „Nejde tu samozřejmě o to, aby žena byla stavěna muži na roveň v produktivitě práce, v množství práce, v délce pracovní doby, v pracovních podmínkách atd., nýbrž o to, aby žena nebyla utiskována proto, že zaujímá jiné hospodářské postavení než muž.“ Podmínkou vy-

^{15/} Srov. V. I. Lenin: Spisy, sv. 29, Praha 1955, str. 423.

^{16/} Srov. Marx, Engels, Lenin: K ženské otázce, Svoboda, Praha 1973, str. 208.

^{17/} Srov. V. I. Lenin: Spisy, sv. 28, Praha 1959, str. 180.

^{18/} Srov. V. I. Lenin: Spisy, sv. 30, Praha 1955, str. 36.

tvoření rovného postavení ženy v rodině a ve společnosti je zbavit ženy domácí dřiny, zapojit je jak do pracovního procesu, tak i do správy státu a do politického života vůbec. Lenin si byl vědom toho, že zrovnoprávnění ženy ve společnosti, její zapojení nejen do pracovního procesu, ale i do politického a veřejného života je záležitostí dlouhodobou, kterou je třeba řídit a usměrňovat, a to především v závislosti na výsledcích dosažených v národním hospodářství a v rozvoji životní a kulturní úrovně obyvatelstva. Proto také považoval druhou etapu procesu zrovnoprávnění ženy za období, které bude trvat mnoho let a bude tedy podstatně delší než etapa první.^{19/}

Téměř sedmdesátiletá existence Sovětského svazu a úspěchy dosažené při budování rozvinuté socialistické společnosti v SSSR i v ostatních socialistických státech dokumentují oprávněnost a stálou životnost Leninových myšlenek o úloze a postavení žen při budování nového společenského řádu.

★

K výrazným změnám v nazírání na postavení ženy došlo po první světové válce. Bylo to způsobeno především lidovými revolučními hnutími s akcelerujícím sociálním pohybem, které měly značný vliv na konvence, předsudky a tradice ve většině vyspělých států a zejména pak těch, které prošly vlastní válečnou zkušeností. Historickou úlohu však v tomto směru sehrála až Velká říjnová socialistická revoluce, která poprvé v dějinách lidstva vytvořila reálné podmínky pro osvobození ženy a která poprvé v plné míře uvedla v život myšlenky Marxe, Engelse a Lenina o zrovnoprávnění ženy ve společnosti.

Doba byla již natolik zralá, že k řešení problému postavení ženy ve společnosti se ve vyspělých státech začalo přistupovat jako k velmi aktuální a závažné otázce a realisticky smýšlející lidé si začali uvědomovat, že cesta zpět zde již není možná. Dlouholeté požadavky žen na změnu základního právního postavení ženy, tj. formulování a zakotvení jejího rovnoprávného postavení v právních předpisech, se začaly postupně uskutečňovat. V prvních poválečných letech bylo v řadě evropských kapitalistických států — a v roce 1920 i v USA — přiznáno ženám volební právo a ústavní zákony přiznaly ženám alespoň formální rovnost před zákonem.^{20/}

Jaká byla v té době situace v Československu? První buržoazní Ústava ČSR z roku 1920 přiznala ženám formální rovnost s muži před zákonem. Pokud jde o zákonodárství, které upravovalo postavení žen v pracovně-

^{19/} Srov. V. I. Lenin: Spisy, sv. 30, Praha 1955, str. 35—36.

^{20/} Srov. S. Radvanová a kol.: Žena a právo, Orbis, Praha 1971, str. 13.

právních vztazích a v oblasti sociálního zabezpečení, je nutno konstatovat, že předmnichovská republika přejala všechny platné právní předpisy Rakouska-Uherska z této oblasti. Postupně byly přijímány nové zákony, jejichž cílem bylo řešit značné sociální problémy, které tehdy v Československu byly.^{21/}

Na podzim roku 1924 byl schválen s účinností od 1. července 1926 zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který byl novelizován zákonem č. 184/1929 Sb. z. a n. Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. mimo jiné zavedl dávky v mateřství, které byly poskytovány ve výši nemocenského pojištění ženám, a to 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu. Matkám, které své děti samy kojily, byl poskytován v poloviční výši nemocenského příspěvek na kojení až do 12 týdnů po porodu. Pojištěné ženy i manželky pojištěnců měly podle tohoto zákona nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky při porodu a — bylo-li třeba — i na pomoc lékaře.

Do dávek důchodového zabezpečení při invaliditě, úrazu a ve stáří byl také zahrnut důchod na děti, polosírotčí a sirotčí důchod.

V době předmnichovské republiky bylo sociální zabezpečení — a samozřejmě i právní úprava hmotného zabezpečení žen v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím — značně organizačně roztržštěné, nejednotné a třídně zaměřené. Jeho třídní podstata se projevovala zejména v tom, že mezi jednotlivými kategoriemi pojištěných osob existovaly velké disproporce. Na úkor dělníků byli značně zvýhodněni soukromí a zejména státní zaměstnanci. Sociální zabezpečení předválečného Československa bylo sice v některých úsecích na tehdejší dobu relativně vyspělé, ale nebylo úplné jak co do rozsahu dávek, tak co do okruhu osob, na něž se vztahovalo. Zdaleka nebylo schopno řešit ostré sociální problémy, které se projevovaly zejména ve dvacátých letech rozsáhlou emigrací a ve třicátých letech značnou nezaměstnaností.

Po I. světové válce dochází k dalšímu zvyšování počtu ekonomicky činných žen. Zvyšuje se jejich vzdělanost a rozšiřuje se i kvalifikační struktura povolání, v nichž ženy působí.

V období mezi dvěma světovými válkami došlo — jak už bylo řečeno výše — v řadě vyspělých kapitalistických států k formálnímu zrovnoprávnění žen s muži. Přesto však zdaleka nelze hovořit o rovnoprávnosti skutečné. Jaké byly příčiny této situace? Mezi nejdůležitějšími je možno uvést tu skutečnost, že ústavní zákony sice ženu formálně zrovnoprávnily, ale některé právní normy — zejména v oblasti vztahů pracovněprávních,

^{21/} Byl např. přijat zákon č. 91/1918 Sb. z. a n., o osmihodinové době pracovní, který zakázal výdělečnou práci dětí do 14 let a noční práci mladistvých. Dále byl přijat zákon č. 199/1919 Sb. z. a n., o organizaci péče o válečné poškozence, který zavedl nárok na podporu po válečných poškozencích, a další zákony.

ale i manželských a rodinných — zásadu rovnoprávnosti vůbec nerespektovaly, a tak již samotná právní úprava vedla k diskriminaci žen. Praktická aplikační činnost ji pak ještě více zvýrazňovala a prohlubovala. Další důležitou příčinou byla též skutečnost, že žena byla v důsledku náboženských tradicí a buržoazních předsudků stále považována především za udržovatelku rodu, které je vyhrazena pouze práce v domácnosti pro vlastní rodinu. Zastánci těchto myšlenek byli maximálně ochotni přiznat, že existují určitá „ženská“ povolání, která může žena zastávat. Rejstřík těchto povolání byl ovšem velmi omezený a prakticky nedával ženě možnost rozvinout její intelektuální schopnosti.

Zvyšování zaměstnanosti žen sice vytvářelo vhodné předpoklady pro jejich sociální a ekonomické osvobození, přesto však k němu v období mezi dvěma světovými válkami nedošlo. K důslednému zrovnoprávnění žen s muži došlo v tomto období pouze v SSSR.

Tím, že v důsledku růstu průmyslové výroby bylo zaměstnáváno stále více žen a že si rozvoj kapitalistických výrobních vztahů vynutil nejen zapojení žen do pracovního procesu, ale pozvolna i do veřejného života, vytvořil kapitalismus podmínky pro postupný proces zrovnoprávnění ženy nejen ve společenském pracovním procesu, ale ve společnosti vůbec. Přinesl sice ženám formální zrovnoprávnění s muži, kapitalistická společnost však nevytvořila politické a ekonomické podmínky pro její faktickou realizaci. Důležitým mezníkem ve vývoji postavení ženy ve společnosti je II. světová válka. Vynutila si zapojení dalších desetitisíců žen do pracovního procesu — mnohdy ženy pracovaly za velmi těžkých, pro ženu nevhodných podmínek. V daleko větší míře než za I. světové války pracovaly na místech dříve vyhrazených pouze mužům. Na rozdíl od I. světové války, kdy ženy na frontě působily prakticky pouze jako ošetřovatelky, se ženy — především sovětské ženy — samy aktivně účastnily bojů na frontách i jako partyzáanky v týlu nepřítelů. Výrazná změna poměrů vedla k další akceleraci vývoje ženské otázky. Padla celá řada společenských konvencí, které do té doby spoutávaly vývoj formálního a především pak faktického postavení ženy ve společnosti. Svým pracovním úsilím a účastí v bojích na frontě i v odboji ženy samy prokázaly svou rovnocennost s muži nejen ve sféře pracovní, ale i v jiných směrech. Tyto praktické zkušenosti a poznatky vedly na straně jedné k posílení sebevědomí žen, na straně druhé pak nepochybně ovlivnily širší společenské povědomí a přesvědčivě prokázaly možnosti všestranného uplatnění ženy ve společnosti.^{22/}

Po II. světové válce se zapojení žen do pracovního procesu stalo ve všech vyspělých státech — socialistických i kapitalistických — pravidlem. Je

^{22/} Pod. též S. Radvanová a kol.: cit. op., str. 14.

ovšem nutné si uvědomit, že tato situace přináší kromě řady pozitivních skutečností i některé závažné problémy, které by ženy bez společenské pomoci mohly řešit jen velmi obtížně. Socialistická společnost věnuje postavení ženy nejen v pracovním procesu, ale i ve společnosti značnou pozornost — jak o tom budu hovořit dále.

4. VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY POSTAVENÍ ŽEN V PRACOVNÍM ZÁKONODÁRSTVÍ A V SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ V ČESKOSLOVENSKU PO ROCE 1945

Růst zaměstnanosti žen a jejich společenské angažovanosti byl jedním z hlavních důvodů změny názorů na postavení ženy ve společnosti. To se pak také odrazilo i ve všech nově přijímaných právních předpisech. K zásadním změnám ve vývoji postavení žen došlo i díky dynamickému rozvoji pracovního zákonodárství a sociálního zabezpečení.

Po osvobození Československa od fašismu nebyly předpisy z doby okupace (na Slovensku z doby Slovenského štátu) uznány za součást čs. právního řádu. Zákonodárství z období předmnichovské republiky v oblasti pracovního zákonodárství i v oblasti sociálního zabezpečení bylo ponecháno v platnosti s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy.

Základy pro nové postavení žen ve společnosti položil Košický vládní program, který stanovil novou koncepci sociální politiky. Vytyčil mj. velmi důležitý cíl — vytvoření jednotného, sociálně spravedlivého, komplexního systému sociálního zabezpečení. Dosažení tohoto cíle se stalo významnou součástí boje KSČ a jednotných odborů za vítězství dělnické třídy. Poprvé v historii naší sociální politiky dochází k tomu, že společnost staví do popředí svých zájmů v této oblasti péči o matku a dítě a rodiny s dětmi.^{23/}

Historickým mezníkem ve vývoji sociálního zabezpečení se stal rok 1948. V dubnu tohoto roku schválilo Národní shromáždění jako jeden z prvních zákonů po únorovém vítězství pracujícího lidu zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Tímto zákonem došlo do značné míry ke zrovnoprávnění dělníků s ostatními zaměstnanci, kteří byli až do vydání tohoto zákona preferováni na úkor dělnické třídy. Zákon rovněž zvýšil veškeré poskytované dávky a rozšířil důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící občany. Na základě tohoto zákona byla peněžitá pomoc v mateřství poskytována po dobu 18 týdnů.

^{23/} Srov. XIX. část Košického vládního programu. Košický vládní program, Svoboda, Praha 1974, str. 30—32.

Zákon o národním pojištění umožnil vytvoření nové jednotné soustavy národního pojištění, které nahradilo sociálně nespravedlivé a organizačně roztržité sociální zabezpečení z doby předmnichovské republiky. Přestože byl tento zákon na svou dobu velice pokrokový, nemohl ještě v plné míře odstranit rozdíly mezi dělníky a úředníky, neboť musel vycházet z úrovně ekonomiky prvních poválečných let.

Důležitým mezníkem ve vývoji postavení ženy ve společnosti bylo přijetí ústavního zákona č. 150/1948 Sb. — Ústavy 9. května. Ústava zakotvila četná sociální práva. Několik jejích ustanovení upravovalo i postavení žen ve společnosti. V kapitole I. nazvané „Práva a povinnosti občanů“ stanovila, že „muži a ženy mají stejné postavení v rodině i ve společnosti a stejný přístup ke vzdělání i ke všem povoláním, úřadům a hodnostem“. V ust. § 10 byla zakotvena ochrana rodiny a mládeže. Další ustanovení Ústavy 9. května zajistila ženám nárok na zvláštní úpravu pracovních podmínek vzhledem k těhotenství, mateřství a péči o děti (§ 26) a nárok na zvláštní péči v těhotenství a mateřství.

Po únorovém vítězství pracujícího lidu docházelo i k rozvoji pracovního zákonodárství, a to již na základě socialistických principů zakotvených v Ústavě 9. května. Příznačné pro rozvoj pracovního zákonodárství bylo, že přijímané právní úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl výrazem rovného postavení všech členů socialistické společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům, jejichž postupné zespolečenštění vytvářelo i podmínky k postupnému sjednocování pracovněprávních úprav.

V souvislosti s úspěšným rozvojem ekonomiky došlo v roce 1956 k vydání zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění. Byly jím odstraněny poslední rozdíly mezi dělníky a úředníky v oblasti nemocenského pojištění.

V roce 1960 byla přijata nová Ústava — ústavní zákon č. 100/1960 Sb. — která postavila mateřství, manželství a rodinu pod ochranu státu. V člancích 20 a 27 zakotvila právo žen na stejné postavení v práci jako mužům a právo na takové pracovní podmínky, které jim umožní zapojení do pracovního procesu jak s ohledem na fyziologické předpoklady, tak i na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péči o ně.

Rok 1960 byl důležitý i pro další rozvoj pracovního práva. Usnesením ÚV KSČ bylo uloženo provést kodifikaci pracovního práva na socialistických principech. ÚRO připravila návrh, který byl podroben široké diskusi pracujících a byl schválen Národním shromážděním pod č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. 1. 1966. Zákoník práce je prvním pracovněprávním kodexem v historii ČSSR — poprvé bylo pracovní právo zakotveno v jednotném souhrnném celku. Jeho koncepce vychází z úlohy socialistického pracovního práva — být aktivním činitelem při realizaci potřeb ekonomiky

i nástrojem záruk práv pracujících. Zákoník práce mj. též zakotvil podrobnou úpravu zapojení žen do pracovního procesu.^{24/}

K významným změnám v oblasti péče o matku a dítě došlo na základě několika zákonů přijatých ve 2. polovině 60. let. Zákonem č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky, byla mateřská dovolená prodloužena z dosavadních 18 na 22 týdnů a byla zavedena další — neplacená — mateřská dovolená do jednoho roku věku dítěte. Výše peněžité pomoci v mateřství byla stanovena rozdílně pro období do 18. týdne od nástupu mateřské dovolené a pro období od 19. týdne. Na základě zákona č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, byla zavedena nová obligatorní dávka nemocenského pojištění — vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dále byl přijat zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přídavcích na děti z nemocenského pojištění, kterým byl změněn zákoník práce, pokud šlo o délku mateřské dovolené. Tento zákon prodloužil mateřskou dovolenou na 26 týdnů a normativně upravil dávky poskytované z důvodu těhotenství, porodu a mateřství, tj. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitou pomoc v mateřství a podporu při narození dítěte. Zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku, zavedl do našeho právního řádu nový institut — mateřský příspěvek. Jeho poskytování bylo nově upraveno zákonem č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku.

V roce 1975 byly uskutečněny další významné změny v oblasti hmotného zabezpečení těhotných žen a matek. Vyhláškou ÚRO č. 113/1975 Sb. byla novelizována vyhláška ÚRO č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění. Tato novelizace přinesla mj. též zlepšení podmínek pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství při opakovaných porodech. K dalšímu zvýhodnění vzniku nároku na tuto dávku při opakovaném porodu došlo vyhláškou ÚRO č. 79/1982 Sb.

V prosinci roku 1975 byl přijat zákon č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení. Uvádím ho proto, že tímto zákonem došlo ke zdokonalení důchodového zabezpečení a byl jím zaveden nejen v zásadě jednotný systém důchodového zabezpečení pro všechny pracovníky a družstevní rolníky, ale i jednotný systém sociální péče, který zahrnuje i péči o ženy-matky a rodiny s dětmi.

V roce 1984 došlo k dalšímu zdokonalení poskytování mateřského příspěvku, a to zákonem č. 110/1984 Sb., o změnách zákona o mateřském příspěvku.

Řada shora uváděných předpisů reprezentuje už současnou právní

^{24/} O vývoji pracovního práva podobně též M. Kalenská a kol.: Čsl. pracovní právo, Panorama, Praha 1980, str. 25—27 (autorka kapitoly M. Kalenská), a rovněž K. Witz: Čsl. pracovní právo v období 1945—1975, Právník č. 1/1975, str. 635—651.

úpravu. Její podrobnější rozbor bude proveden níže — zejména v části třetí.

II. ZAMĚSTNANOST ŽEN A SOCIÁLNÍ POLITIKA

1. VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN A JEJÍ CHARAKTERISTICKÉ RYSY

Ženy mají velice důležitou úlohu v ekonomickém, politickém, sociálním a kulturním životě společnosti. Počet ekonomicky činných žen stoupá ve všech zemích světa. Růst ekonomické aktivity žen je celosvětovým jevem, který je úzce spjat ze stupněm celkové hospodářské vyspělosti jednotlivých zemí. V současné době tvoří ženy asi třetinu všech pracujících na světě.

Vysoká zaměstnanost žen je příznačná jak pro státy socialistické (zejména SSSR, NDR, ČSSR, MLR), tak pro státy kapitalistické (zejména Velkou Británii, Rakousko, USA, Francii). Přes určité vývojové změny — působené především vývojem nezaměstnanosti, která zpravidla postihne nejdříve ženy — je možno říci, že zaměstnanost žen se ve vyspělých kapitalistických zemích v posledních letech pohybuje mezi 27—35 %. Růst zaměstnanosti žen v socialistických zemích má ve srovnání s tímto trendem větší dynamiku a v řadě zemí převyšuje 40 %, ekonomicky činných osob.

V průmyslově vyspělých zemích dochází ke změnám odvětvové struktury zaměstnanosti. Při zajištění mírových podmínek reprodukce ekonomiky a společnosti je z hlediska budoucích strukturálních změn nepochybné, že se bude zvyšovat váha a význam zejména odvětví terciárního sektoru ekonomiky a společnosti a že se bude věnovat větší pozornost činnostem s tímto sektorem spojeným.^{25/}

Výše uvedený vývojový trend ve struktuře zaměstnanosti je charakteristický především pro zaměstnanost žen. Díky postupujícímu vědeckotechnickému pokroku, rozvoji mechanizace a automatizace výrobních procesů i díky zvyšující se vzdělanosti žen roste jejich zaměstnanost i v takových odvětvích, kde dříve převládala práce mužů. Jde např. o elektrotechnický, chemický a strojírenský průmysl. Zejména rychle roste počet žen zaměstnaných v tzv. terciární sféře.

^{25/} Pod. též A. Červinka: Aktuální problémy rozvoje odvětví reprodukce člověka, Sborník referátů a diskusních příspěvků z celostátního semináře konaného 15.—17. prosince 1982 v Táboře, str. 9—10.

Trend přechodu žen do terciárního sektoru je v mnoha zemích skutečností a je charakteristický i pro ČSSR. V současné době pracuje u nás v řadě odvětví nevýrobní sféry 70 i více procent žen.^{26/} Z tohoto faktu ovšem nemůžeme vyvozovat závěr, že terciární sféra je pro zaměstnávání žen jednoznačně vhodná a že podíl mužů pracujících v této sféře může neustále klesat. Je zde totiž celá řada činností, jejichž fyzická či duševní namáhavost je tak vysoká, že pro ženy není vhodná. Jedná se zejména o veřejné stravování, obchod, ale i o některé činnosti v oblasti zdravotnictví, kultury atd. Podle stupně mechanizace, podle namáhavosti a složitosti práce je pro jednotlivá odvětví nutno v daných podmínkách určit, jaká má být optimální proporce mezi zaměstnaností mužů a žen. Zde nerozhodují pouze kritéria ekonomická či technická, ale rovněž zejména kritéria fyziologická a sociální i kritéria další. Právní úprava musí reagovat na tato kritéria komplexně.

Dalším rysem příznačným pro současnou zaměstnanost žen ve vyspělých zemích je zvyšující se počet žen vdaných a matek malých dětí, které se zapojují do pracovního procesu, i když právě tyto ženy bývají v kapitalistických zemích první propouštěny ze zaměstnání.

Růst ekonomické aktivity žen je ovlivňován řadou faktorů. Je to zejména zvyšující se vzdělanost žen a touha po uplatnění tohoto vzdělání a po jejich seberealizaci, dále i určité demografické změny, jako např. časnější sňatky a menší počet dětí v rodině a v neposlední řadě i snaha o dosažení rovnoprávnosti s muži a také snaha o zvýšení ekonomické úrovně jejich rodin. Právní úprava v socialistických zemích tyto podmínky plně respektuje a zajišťuje. V socialistické společnosti je vytváření podmínek pro uplatnění žen ve společenském pracovním procesu součástí plánovitého celospolečenského rozvoje. V kapitalistické společnosti je tato problematika řešena pouze dílčím způsobem. Její zásadní koncepční řešení je znemožněno třídně antagonistickou podstatou společenského zřízení a existencí soukromého vlastnictví výrobních prostředků.

V Československu došlo po roce 1945 v souvislosti se socialistickou industrializací k vysokému zapojení žen do ekonomické činnosti. Tento proces pokračoval i nadále a v současné době patří ČSSR ke státům s nejvyšším stupněm ekonomické aktivity žen. V posledních letech činí podíl žen na celkové zaměstnanosti více než 45 0%.^{27/} Zaměstnanost žen dosáhla

^{26/} V roce 1984 činil podíl žen v nevýrobních odvětvích našeho národního hospodářství 60,0 % všech pracovníků. V oblasti sociální péče pracovalo 87,5 % žen, ve zdravotnictví 78,9 %, v peněžnictví 78,4 %, ve službách cestovního ruchu 74,0 % a ve školství 72,9 % žen. Statistická ročenka ČSSR 1985, SNTL, Praha 1985, str. 194.

^{27/} Např. v roce 1983 pracovalo v národním hospodářství ČSSR 3 432 273 žen, tj. podíl žen na celkové zaměstnanosti činil 45,8 %. V roce 1984 to bylo 3 487 138 žen a jejich podíl na celkové zaměstnanosti činil 46,0 %. Statistická ročenka ČSSR 1985, SNTL, Praha 1985, str. 194.

takového stupně, že ženy prakticky přestaly být rezervními zdroji pracovních sil v ČSSR.^{28/} Při nedostatku pracovních sil, jaký se u nás projevuje, si již nelze naše národní hospodářství bez účasti žen na společenském pracovním procesu vůbec představit.

V souvislosti s ekonomickou aktivitou žen je třeba poukázat jak na aspekt ekonomický, spočívající zejména v tom, že ekonomicky činná žena se podílí na tvorbě národního důchodu a zároveň svým podílem přispívá i k vytváření životního standardu své rodiny, tak i na důležitý aspekt politickovýchovní. Ekonomická aktivita žen totiž vede nejen k jejich faktickému ekonomickému zrovnoprávnění s muži, ale i ke zrovnoprávnění v oblasti politické činnosti, zejména zapojováním žen do politických a veřejných funkcí. Žena, která není plně ekonomicky závislá na muži, má možnost plněji využívat svých práv v rodině, v manželství i ve společnosti. K tomu přispívá i prudký růst kvalifikace a vzdělání našich žen. Ženy uplatňují své vzdělání a zkušenosti nejen ve sféře ekonomické a ve veřejném životě, ale vzdělaná a kvalifikovaná žena lépe plní i své úkoly při výchově dětí.

Je ovšem také třeba vidět, že ekonomická aktivita žen přináší vedle nesporně pozitivních rysů i některé závažné problémy vyplývající především z toho, že žena má také velice důležitou, nezastupitelnou funkci — a to funkci mateřskou. Vysoká ekonomická aktivita žen, jejich vzdělanost a společenská angažovanost je mnohdy přivádějí do rozporných situací. Týká se to zejména mladých žen ve fertilním věku, které musí řešit otázku, zda dají přednost využití své kvalifikace v ekonomickém či veřejném životě, nebo zda porodí jedno či více dětí a jestliže děti již mají, zda o ně budou celodenně pečovat či jakým způsobem péči o ně zajistí. Bez pomoci státu by ženy — a zvláště pak matky malých dětí — řešily své složité situace jen s velkými obtížemi. Proto se naše společnost snaží vytvářet

^{28/} Pokud jde o východiska pro využívání zdrojů pracovních sil pro budoucnost, nezabývám se ve své práci dlouhodobými perspektivami. Můj časový horizont je kratší — zaměřila jsem se na období této a začátek příští pětiletky.

Jsou známy prognostické úvahy EÚ ČSAV i jiných výzkumných pracovišť. Shodují se zásadně v tom, že napjatost pracovních sil v dnešní podobě by se měla odstraňovat, a to v důsledku rychlejšího rozvoje technického pokroku a zejména rychlejšího zavádění výsledků VTR do praxe, dokonce by se mohly vyskytovat jisté „přebytky“ pracovních sil, které budou umožňovat např. zkracování pracovní doby, resp. prodlužování délky dovolené či rozšiřování nároku na dodatkovou dovolenou atd. Všechny tyto úvahy jsou sice perspektivní, ale jsou podmíněny zaváděním výsledků vědeckotechnického rozvoje do výroby.

Ukazuje se, že do konce 80. let takovéto převratné změny nenastanou a teprve s některými předpoklady je možno počítat v letech 90., kdy do produktivního věku dospějí silné ročníky narozené v první polovině 70. let, kdy byla vysoká porodnost. Pravděpodobně budou přijata určitá opatření k odčerpání pracovních sil.

V dané etapě považuji proto za možné hovořit o tom, že stále ještě trvá napjatost bilance pracovních sil a že ženy stále ještě budou zaměstnány v takové míře jako doposud a z nich značná část v terciární sféře.

ženám takové podmínky, které by jim umožnily všechny jejich společenské funkce vhodně skloubit a plnit je.

Úplná ekonomická a právní rovnoprávnost žen je jedním ze základních rysů rozvinuté socialistické společnosti. Pro realizaci této rovnoprávnosti je nutno vytvořit v rodině, v práci i ve veřejné činnosti v podstatě stejné podmínky, jako mají muži. Tento cíl je vyjádřen v článku 20 Ústavy ČSSR.

Význam rovnoprávného postavení žen v naší společnosti byl zdůrazněn i na XVI. sjezdu KSČ. G. Husák k této otázce uvedl: „Uznání a úcta patří našim ženám za jejich příkladné pracovní výsledky a aktivní účast ve veřejném životě. Záslužnou práci zde vykonává Československý svaz žen. Rovnoprávné postavení ženy v naší společnosti je jednou ze všeobecně uznávaných vymožeností socialismu. Avšak ani tato zásada se neprosazuje do života sama o sobě. I zde je třeba překonávat různé přezítky a dále posilovat společenské postavení ženy.“^{29/}

2. POPULAČNÍ VÝVOJ A ZAMĚSTNANOST ŽEN

Socialistický stát má zájem na příznivém populačním vývoji, který musí být v souladu s potřebami společensko-ekonomického rozvoje. Populační vývoj má velice těsnou souvislost s postavením žen v rodině, ve společnosti, v pracovním procesu i v sociálním zabezpečení.

Otázkami populačního vývoje se zabývá populační politika, kterou je možno charakterizovat např. jako soubor politických a právních opatření směřujících k udržení růstu obyvatelstva a ke zlepšení jeho zdravotního stavu.^{30/}

Populační politika v socialistické společnosti je velice složitým a mnohostranným jevem a realizuje se souborem opatření, která vyžadují různé prostředky a metody realizace. A právě většina těchto opatření je přijímána ve prospěch žen — zejména žen zaměstnaných a matek malých dětí a rodin s nezaopatřenými dětmi. Proto také budu věnovat otázkám populační politiky pozornost.

Populační vývoj je důležitým činitelem společenského vývoje. Proces reprodukce obyvatelstva totiž významně ovlivňuje rozvoj materiální základny společnosti a sám je jím také do značné míry determinován. Vývoj populace a rozvoj společnosti velice úzce souvisejí, existují mezi nimi četné zpětné vazby. Proto je také řešení otázek souvisejících s reprodukcí obyvatelstva hlavním obsahem populační politiky.

Populační vývoj tedy významně ovlivňuje sociálně politický rozvoj společnosti. Pojem „populačního vývoje“ nelze zcela přesně vymezit.

^{29/} XVI. sjezd KSČ, Svoboda, Praha 1981, str. 32.

^{30/} Kolektiv: Příruční sborník naučný, Academia, Praha 1966, str. 637.

Podle mého názoru je nutno ho pojímat v širším smyslu a neomezovat ho pouze na vývoj počtu narozených dětí a přírůstků a úbytku obyvatelstva a redukovat ho tak pouze na stránku kvantitativní, ale zahrnout do něho i vývoj kvalitativních stránek, jako např. věkové struktury obyvatelstva atd. Populační vývoj každé společnosti je podmíněn celým komplexem biologických a společenských podmínek. Z biologických podmínek je to zejména věkové složení obyvatelstva, poměr v počtu pohlaví — především v reprodukčním věku, zdravotní stav obyvatelstva a průměrná délka života. Ke společenským podmínkám ovlivňujícím populační vývoj patří hlavně dosažený stupeň životní úrovně, kulturní úroveň, postavení ženy v rodině a ve společnosti, úroveň zákonodárství, dále psychosociální činitelé a celá řada dalších faktorů.

V ČSSR došlo v šedesátých letech — a zejména v jejich druhé polovině — ke značnému poklesu porodnosti. Do roku 1968 měla porodnost neustále sestupnou tendenci. V tomto roce dokonce klesl koeficient porodnosti, tj. počet dětí narozených na 1000 obyvatel, na 14,9,^{31/} což byla nejnižší úroveň od roku 1945. ČSSR se dostala v počtu narozených dětí až na 21. místo v Evropě a zařadila se tak mezi evropské depopulační oblasti. Docházelo ke snižování počtu rodin s více dětmi. Pro náš populační vývoj se staly charakteristickými rodiny s jedním dítětem. Určitý vliv na tuto situaci měla též právní úprava umělého přerušení těhotenství. Zákon č. 68/1957 Sb., o umělém přerušení těhotenství, umožnil umělé přerušeni těhotenství i z důvodů jiných než ryze zdravotních. Při respektování významného postavení ženy v socialistické společnosti byla legalizace interrupce motivována hlavně snahou umožnit ženě, aby sama rozhodovala o svém mateřství. Zákon se měl stát především důležitým nástrojem při plánování rodičovství. Jeho cílem bylo dále také odstranění pokoutního provádění potratů, které často vážně ohrozilo zdraví a někdy i život těhotné ženy.

V souvislosti s prodlužováním průměrné délky lidského života a nízkou porodností došlo u nás ke stárnutí populace. Jestliže např. v roce 1950 tvořili lidé starší šedesáti let 12,6 % obyvatelstva, v roce 1970 již 18,4 %. Pokud by vývoj populace pokračoval takto i nadále, došlo by po roce 1980 k ubývání počtu obyvatelstva v Československu.

Nepříznivý populační vývoj má negativní vliv na rozvoj národního hospodářství. Snižující se přírůstek obyvatelstva v produktivním věku totiž neumožňuje potřebný růst zaměstnanosti, a tím dochází ke zhoršování podmínek reprodukce pracovní síly.^{32/} Jestliže by se byla populace

^{31/} Tento statistický údaj i ostatní statistické údaje v této kapitole byly převzaty — pokud není uvedeno jinak — z rozborových materiálů FMPSV.

^{32/} Jsem si ovšem vědoma toho, že při posuzování tohoto problému je třeba brát v úvahu i další okolnosti než jen ty, kterými se zabývám. Hlubší výklad by přesahoval rámec této práce.

vyvíjela tak jako do roku 1968, mohlo by dojít ke stagnaci a dokonce k poklesu počtu pracovních sil, což by mělo velmi neblahé důsledky pro rozvoj ekonomiky a životní úroveň.

Nepříznivým populačním vývojem se zabývaly naše nejvyšší stranické a státní orgány. Těmto otázkám věnoval pozornost i XIV. sjezd KSČ, který stanovil péči o matku a dítě a rodiny s dětmi jako jeden z hlavních úkolů sociální politiky.

Na základě závěrů XIV. sjezdu KSČ byla provedena detailní analýza nepříznivého populačního vývoje z konce šedesátých let a byla přijata a realizována řada konkrétních opatření ke zlepšení populačního vývoje. Byla zvýšena podpora při narození dítěte, poskytování mateřského příspěvku bylo nejen prodlouženo do dvou let věku dítěte, ale rozšířeno i na ženy, které nebyly před porodem zaměstnané. Rovněž byly zvýšeny příspěvky na děti. Důležitým opatřením bylo i zavedení půjček se státním příspěvkem mladým manželům. Významné jsou i úpravy zákoníku práce, které znamenají posílení sociální jistoty těhotných žen a matek malých dětí v pracovněprávních vztazích, zejména pokud jde o rozvázání pracovního poměru ze strany organizace.

Má-li být řešení populační otázky úspěšné, je třeba k němu přistupovat komplexně — tj. nestačí pouze přijmout vhodná sociálně ekonomická opatření motivující vyšší porodnost, ale je nutno věnovat pozornost všem aspektům, které ovlivňují nejen populační růst, ale i rozvoj celé společnosti. Jedná se o velice širokou škálu problémů z mnoha oborů, které je třeba řešit.

Aby byla činnost v této oblasti náležitě organizována a koordinována a byla tedy skutečně účinná, byla v roce 1971 zřízena při vládě ČSSR Vládní populační komise, v jejímž čele stojí místopředseda vlády ČSSR. Komise doporučuje federální vládě opatření směřující k podpoře populačního vývoje.

Rovněž na základě Usnesení XV. sjezdu KSČ došlo k dalším důležitým změnám ve sledované oblasti. Především byly zlepšeny podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství při opakovaných porodech a pro nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

XVI. sjezd KSČ potvrdil linii strany vytyčenou XIV. a XV. sjezdem v oblasti sociální politiky. V dokumentu, který určuje hlavní směry vývoje pro období 7. pětiletky, se říká: „Stěžejním cílem politiky strany je i při podstatně obtížnějších vnějších i vnitřních podmínkách udržet a zkvalitnit dosaženou vysokou životní úroveň obyvatelstva a jeho sociální jistoty, a to v souladu s výsledky, kterých bude dosaženo v rozvoji národního hospodářství.“^{33/} Pokud jde o péči o ženy a o společenskou pomoc rodinám

^{33/} XVI. sjezd KSČ, Svoboda, Praha 1981, str. 108.

s dětmi, stanovil XVI. sjezd KSČ, aby dosažený, široce rozvinutý systém byl dále plně zajišťován a podle ekonomických možností zdokonalován. Znovu byly zlepšeny podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství při opakovaných porodech a byly zvýšeny přídavky na děti. Byl rovněž zvýšen mateřský příspěvek a rozšířen okruh žen, kterým je poskytován. V poslední době se na základě dokumentů nejvyšších stranických a státních orgánů (zejména usnesení vlády ČSSR a ÚRO č. 59/1980) začíná rozvíjet plánování sociálního rozvoje podniků, v jehož rámci jsou přijímána konkrétní opatření zejména ve prospěch těhotných žen, matek malých dětí, dále též mladistvých, osob se změněnou pracovní schopností atd.

Rovněž XVII. sjezd KSČ věnoval otázkám sociální politiky zvýšenou pozornost. Bylo na něm konstatováno, že generální linie výstavby rozvinuté socialistické společnosti v oblasti hospodářské a sociální politiky strany byla v uplynulých patnácti letech úspěšně plněna. Stěžejní cíl hospodářské politiky, stanovený XVI. sjezdem KSČ — udržet a zkvalitňovat dosaženou vysokou životní úroveň — byl splněn. Dále byla zvýšena životní úroveň obyvatelstva a upevněny jeho sociální jistoty. Pro období 8. pětiletky byly na XVII. sjezdu KSČ stanoveny pro oblast společenské pomoci rodinám s dětmi důležité úkoly. „... V důchodovém zabezpečení, společenské pomoci rodinám s dětmi a v zabezpečení pracujících v době nemoci dále zdokonalovat široce rozvinutý systém. Celkový rozsah a intenzitu zdokonalování sociálního zabezpečení vázat na vytváření ekonomické možnosti a celkový vývoj reálných příjmů obyvatelstva. Přípravu nových opatření orientovat na pomoc mladým rodinám s dětmi, a to prodloužením doby poskytování placené mateřské dovolené, diferencovanou úpravou výše a délky poskytování mateřského příspěvku a zvýšení podpory při narození dítěte... Nadále vytvářet hmotné podmínky pro společenskou podporu rodičovství, pracujících matek, starých a invalidních občanů.“^{34/}

V první polovině let sedmdesátých došlo po značném poklesu porodnosti z konce šedesátých let k výraznému zvýšení porodnosti. Rozsáhlá sociálně ekonomická opatření se odrazila v příznivých výsledcích v porodnosti. Jestliže koeficient porodnosti činil v roce 1968 pouze 14,9, v roce 1970 již 15,9, v roce 1971 16,5, v roce 1972 17,4, v roce 1973 18,9 a v roce 1974 dokonce 19,9. V tomto roce se narodilo 281 367 dětí, což bylo nejvíce od konce čtyřicátých let, kdy u nás byla porodnost dosti vysoká.

Příznivé výsledky v porodnosti však byly vyvolány nejen rozsáhlými sociálně ekonomickými opatřeními, ale také vhodným věkovým složením obyvatelstva. Do věku maximální fertility totiž v těchto letech dospěly početně silné poválečné ročníky žen.

^{34/} Hlavní směry hospodářského a sociálního rozvoje ČSSR na léta 1986—1990 a výhled do roku 2000, Rudé právo, duben 1986, str. 16.

V letech 1976—1978 se porodnost — přes postupný mírný pokles způsobený věkovou skladbou obyvatelstva — udržovala na vysoké úrovni. (Koeficient porodnosti v těchto letech činil 19,2, 18,7 a 18,4). Zde se již začala projevovat skutečnost, že do věku maximální fertility postupně dospívaly ženy narozené v šedesátých letech, kdy — jak jsem uvedla výše — vývoj porodnosti nebyl příznivý. Např. počátkem roku 1978 bylo žen ve fertilním věku téměř o 23 000 méně než počátkem roku 1977.

V následujících letech docházelo k postupnému poklesu porodnosti. V roce 1979 činil koeficient porodnosti 17,9, v roce 1980 16,3, v roce 1981 15,5, v roce 1982 15,3, v roce 1983 14,9 a v roce 1984 14,7.^{35/} Tento vývoj se odrazil i ve snížení přirozeného přírůstku obyvatelstva.

Uvedené změny v populačním vývoji jsou výrazné především v ČSR. (Koeficient porodnosti v ČSR činil v roce 1980 14,9, v SSR 19,1, v roce 1981 v ČSR 14,0, v SSR 18,6, v roce 1982 v ČSR 13,7, v SSR 18,3, v roce 1983 v ČSR 13,3, v SSR 18,0 a v roce 1984 v ČSR 13,2 a v SSR 17,5.) Přetrvávající vyšší porodnost v SSR, která je zajištěna především podstatně rovnoměrnější věkovou strukturou obyvatelstva, napomáhá k tomu, že tam celkový populační vývoj nepodléhá takovým výkyvům jako v ČSR.

Příčin poklesu porodnosti v posledním období je několik. Je to především nepříznivá věková struktura obyvatelstva — zejména nižší počet žen ve věku maximální fertility, ale jsou to i příčiny další, z nichž některé se pokusím nastínit.

Mezi hlavní příčiny poklesu porodnosti patří zvyšující se počet rozvodů. Jestliže v roce 1970 bylo v ČSSR 19,7 rozvodů na 100 sňatků, v roce 1978 to bylo 24,7, v roce 1980 28,7, v roce 1981 29,6, v roce 1982 29,3, v roce 1983 30,1 a v roce 1984 již 30,8. V důsledku přírůstku rozvodů a úbytku sňatků (způsobeného hlavně nepříznivou věkovou strukturou obyvatelstva) se výrazně mění poměr počtu rozvodů připadajících na 100 sňatků, a to v obou republikách. Tento poměr je v ČSR stále vyšší než v SSR (v roce 1970 bylo v ČSR 23,7 rozvodů na 100 sňatků, v roce 1981 35,6 rozvodů, v roce 1982 36,1, v roce 1983 36,5 a v roce 1984 37,3, zatímco v SSR bylo v roce 1970 9,5 rozvodů na 100 sňatků, v roce 1981 17,8 rozvodů, v roce 1982 16,2, v roce 1983 17,3 a v roce 1984 17,4 rozvodů), přestože v SSR se počet rozvodů během posledních 10 let téměř zdvojnásobil. Díky nižší rozvodovosti v SSR se ČSSR řadí ke státům dosahujícím průměrné rozvodovosti v Evropě.

^{35/} Pro srovnání uvádím koeficient porodnosti v roce 1983 v některých socialistických i vyspělých kapitalistických státech: SSSR — 20,1, MLR — 11,9, NDR — 14,0, PLR — 19,7, BLR — 13,7, SFRJ — 16,6, Rakousko — 11,9, Belgie — 11,9, Francie — 13,7, NSR — 9,7, Dánsko — 9,9, Velká Británie — 12,8, Švédsko — 11,0, USA — 15,5, Japonsko — 12,7. Statistická ročenka ČSSR 1985, SNTL, Praha 1985, str. 640 až 641.

Dochází také k mírnému zvyšování počtu žádostí o umělé přerušeni těhotenství. Např. od roku 1978 do roku 1981 se počet potratů provedených na žádost zvýšil v ČSSR o 10 500. Vývojové tendence jsou shodné v obou republikách. V SSR je však počet potratů na žádost na 100 ukončených těhotenství trvale nižší. V roce 1978 bylo na žádost provedeno v ČSR cca 63 900 potratů, v SSR cca 28 600. V roce 1981 v ČSR cca 71 600, v SSR cca 31 900, v roce 1982 v ČSR cca 74 500, v SSR 33 000 a v roce 1983 v ČSR cca 75 000 a v SSR cca 34 000 potratů na žádost.

Problémem je i poměrně velký počet patologických a ohrožených těhotenství, který v posledních letech představuje v průměru 25–30 % z jejich celkového počtu. Poměrně vysoký počet těchto těhotenství je zřejmě ovlivněn změnami životního prostředí, způsobu života i prodělanými interrupcemi. Ženy, jejichž první těhotenství bylo rizikové, se zpravidla obtížněji rozhodují pro narození dalšího dítěte.

Na populační vývoj má negativní vliv i skutečnost, že v posledních letech došlo k poklesu plánovaného počtu dětí v rodině. Rodiny sice v průměru i nadále plánují dvě děti, ale snižuje se počet žen, které počítají se třetím dítětem. Zatímco rodiny se dvěma dětmi plánují v průměru 2,30 dětí, rodiny s jedním dítětem 2,05 dětí a ženy bezdětné pouze 1,95 dětí. Na pokles plánovaného počtu dětí v rodině mají vliv — kromě výše uvedených skutečností — rovněž i některé ekonomické a sociální problémy mladých rodin s dětmi.

Na druhé straně je však nutno konstatovat některé skutečnosti, které pozitivně ovlivňují populační vývoj. Je to např. výrazný pokles kojenecké úmrtnosti. V roce 1948 činila kojenecká úmrtnost v Československu 83,5 na 1000 narozených dětí, v roce 1979 již jen 17,7. V roce 1980 sice došlo k mírnému zvýšení na 18,4, ale v roce 1981 činila kojenecká úmrtnost 16,9, v roce 1982 16,2, v roce 1983 15,7 a v roce 1984 bylo dosaženo zatím nejnížší kojenecké úmrtnosti v historii ČSSR — 15,2, což je úspěch našeho zdravotnictví.

V posledních letech se podařilo prohloubit zdravotní péči o ženy a děti. Počet lékařských vyšetření v průběhu těhotenství se zvýšil z 9,2 v roce 1975 na 9,8 v ČSR a 10,1 v SSR v roce 1980. Průměrný počet preventivních lékařských vyšetření kojenců stoupl z 12,05 v roce 1976 na 13,3 v roce 1984. Z požadavku zvýšené péče o ženy v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím a péče o zdraví mladé generace vychází i zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, který tento požadavek zdůrazňuje ve svých úvodních člancích a dále např. i v ust. § 22.

Úmrtnost se — s výjimkou roku 1980 — udržovala v posledních letech na téměř neměnné úrovni. V roce 1970 zemřelo v ČSSR 11,6 osob na 1000 obyvatel, v roce 1978 11,5, v roce 1980 12,2, v roce 1981 11,8, v roce 1982 11,8, v roce 1983 12,0 a v roce 1984 11,8.

Poukazem na některé příčiny nepříznivého populačního vývoje z posledních let — který by mohl mít negativní vliv na rozvoj národního hospodářství — i uvedením některých konkrétních údajů jsem se pokusila poukázat na širší problémy, které je třeba v této oblasti řešit.

Řada opatření, která již přijata byla, i těch, která by podle mého názoru přijata být měla, se týká právě postavení žen v pracovním procesu i v oblasti sociálního zabezpečení, jak o tom bude pojednáno dále. Na populační vývoj má nepochybně velký vliv i úroveň služeb, zejména těch, které usnadňují ženám jejich péči o děti a domácnost. Proto je také — jak je to zdůrazněno i ve stranických dokumentech — věnována v ČSSR rozvoji služeb velká pozornost.

Populační politika i veškerá opatření týkající se postavení žen v pracovním procesu i v sociálním zabezpečení nemohou být řešena izolovaně, nýbrž pouze v souvislosti a v rámci řešení všech sociálně politických problémů společnosti, tedy především v rámci sociální politiky. Proto jí bude věnována zvýšená pozornost v následujících kapitolách.

3. SOCIÁLNÍ PROBLEMATIKA VE SVĚTLE NÁZORŮ KLASIKŮ MARXISMU

V každé společenskoekonomické formaci se vyskytují určité sociální problémy. Tyto problémy narůstaly především v závislosti na rozvoji průmyslové výroby v kapitalistické společnosti. Je proto pochopitelné, že klasikové marxismu věnovali sociální problematice ve svých dílech značnou pozornost, a to většinou v těsné návaznosti na řešení ekonomických problémů. K. Marx ve svém stěžejním díle *Kapitál*, zejména v I. díle, věnoval mimořádnou pozornost pracovním podmínkám dělnické třídy, příčinám jejího tíživého sociálního postavení atd. B. Engels se v četných pracích věnoval sociální problematice, o čemž svědčí i název jedné z jeho prvních prací — *Postavení dělnické třídy v Anglii*, kterou napsal v roce 1845.

U V. I. Lenina bychom našli dlouhý výčet prací, ve kterých se zabývá tzv. dílčími sociálními reformami. Je třeba připomenout i Leninovu aktivní účast na přípravě rezoluce VI. (pražské) konference Sociálně demokratické strany Ruska z roku 1912 „O stanovisku k návrhu zákona o státním pojištění dělnictva“.^{36/}

^{36/} Toto stanovisko zní takto: „Nejlepší formou pojištění dělníků je státní pojištění, spočívající na těchto zásadách:

a) musí zabezpečovat dělníky ve všech případech ztráty pracovní schopnosti (úraz, nemoc, stáří, invalidita; u dělnic mimo to těhotenství a porod; podpora vdovám a sirotkům po úmrtí živitele) nebo v případě ztráty výdělku následkem nezaměstnanosti;

b) pojištění se musí vztahovat na všechny pracující osoby a jejich rodiny;

Tato rezoluce měla programový charakter a do značné míry ovlivnila pozdější vývoj systémů sociálního zabezpečení v SSSR i v jiných — zejména socialistických zemích.

Řešení sociální problematiky, obsah a rozsah sociální politiky velmi úzce souvisejí s ekonomickými problémy. Nejde o ztotožňování problémů, jedná se často o diametrálně odlišné otázky, nicméně však charakter výrobních vztahů podmíněný určitým stupněm rozvoje výrobních sil do značné míry předurčuje rozsah sociální politiky, její cíle a prostředky. Na druhé straně je pravdou, že sociální politika zpětně může aktivně působit na rozvoj národního hospodářství.

Vyjádření těchto základních souvislostí nacházíme ve velmi pregnantní formě u K. Marxe v Kritice Gotthajského programu.

Za socialismu, po zespolečenštění výrobních prostředků, neexistuje jiný titul pro присvojování výsledků výroby, než množství pro společnost vykonané a odevzdané práce. Mizí formy присvojování na základě kapitálu, soukromého vlastnictví půdy apod. Rozdělování podle práce, které je jedním z vůdčích principů první fáze komunistické společnosti — socialismu, je jedním z hlavních motivů zainteresovanosti pracujících na práci a jejích výsledcích.

Rozdělování podle práce ale nezajišťuje všem občanům socialistického státu, všem kategoriím obyvatelstva existenci a ani předpoklady dalšího rozvoje. Nemůže být proto chápáno ve zcela absolutní podobě, v tom smyslu, že každý může a musí pracovat a současně, že nově vytvořené hodnoty se v rámci národního důchodu rozdělují výhradně podle pracovních zásluh.

K. Marx ve svém výše zmíněném díle ukázal na schéma rozdělování společenského produktu za socialismu, ze kterého jasně vyplývá nutnost existence rozdělování ze společenských spotřebních fondů vedle rozdělování podle pracovních zásluh.^{37/}

V kritice Gotthajského programu Marx předpověděl rozdělování společenského produktu za socialismu, přičemž zkušenosti z budování socialismu ukazují na reálnost této prognózy. Marx však nemohl počítat s koexistencí dvou světových soustav, a proto některé výdaje (například na zajištění bezpečnosti a ochrany země) nebral v úvahu.

Z Marxova schématu rozdělení úhrnného společenského produktu jasně

c) všichni pojištěnci musí dostávat podporu podle zásady úhrady plné mzdy, přičemž všechny náklady vzniklé pojištěním musí nést podnikatelé a stát;

d) všechny druhy pojištění musí spravovat jednotné pojišťovací organizace vybudované podle územních zásad úplné samosprávy pojištěnců.“

Komunistická strana Sovětského svazu v rezolucích a usneseních sjezdů, konferencí a plenárních zasedání ÚV, díl I., Praha 1953, str. 240.

^{37/} Srov. K. Marx—B. Engels: Kritiky programů, Svoboda, Praha 1949, str. 42.

vyplývá, že vedle prostředků, které jsou určeny k rozšíření výroby a k rozdělování jednotlivcům podle práce, musí být značná část věnována sféře tzv. společenské spotřeby. V rámci této společenské spotřeby je část prostředků věnována tzv. spotřebě společnosti jako celku (jedná se zejména o prostředky na státní aparát) a větší část je určena na společenskou spotřebu obyvatelstva (na školství, zdravotnictví, sociální zabezpečení, bytové hospodářství apod.). Společenská spotřeba obyvatelstva je pak oním materiálním základem, který podmiňuje sociální politiku. Marx tedy poukázal na to, že socialistická společnost bude hradit výdaje na uspokojování společných potřeb a výdaje na zabezpečení osob neschopných práce ze společenského produktu, a to poté, co z něho byly odečteny srážky na „ekonomicky nutné účely“, a dříve, než se přikročí k rozdělování podle práce.

Marx s Engelsem neoddělitelně spojovali řešení sociálních požadavků dělnictva a řešení sociálních problémů s řešením otázek politických a ekonomických. Mezi základní sociální požadavky zahrnovali Marx s Engelsem především otázky pracovní doby, ochranu práce žen a mladých lidí, problematiku ochrany zdraví a zajištění bezpečnosti při práci atd. Zdůrazňovali, že revoluční překonání kapitalismu otevře prostory pro zásadní celospolečenské přeměny — a to i v oblasti sociální. V Manifestu komunistické strany Marx s Engelsem uvádějí: „Místo staré buržoazní společnosti s jejími třídami a třídními protiklady nastoupí sdružení, v němž svobodný rozvoj každého bude podmínkou svobodného rozvoje všech.“^{38/}

Klasikové marxismu ve svých dílech vyjádřili názor, že v socialistické společnosti musí být činnost v sociální oblasti integrální součástí celého politického a řídicího systému. Zdůrazňovali rovněž, že občané, kteří se ocitnou v situaci, kdy budou neschopni práce a budou tak potřebovat zvýšenou sociálně politickou ochranu a pomoc, budou mít na tuto pomoc právo. Nebude se jednat o milodary poskytované společností, ale o její povinnost.

Marx s Engelsem zdůrazňovali rovněž neodkladnost řešení sociálních otázek za kapitalismu. Svědčí o tom např. názor B. Engelse uvedený v jeho práci „Otázka desetihodinového pracovního dne“, ve které se zabýval anglickým zákonem o desetihodinové pracovní době. „Jsme tedy proti zákonu o desetihodinovém pracovním dni? Přejeme si, aby ten hrůzný systém hromadění bohatství z potu a krve žen a dětí trval dál? Jistěže ne. Jsme tak rozhodně proti tomuto systému, že podle našeho názoru hned první den, kdy dělnická třída dobude politické moci, bude muset vydat

^{38/} Srov. K. Marx—B. Engels: Manifest komunistické strany, Spisy, sv. 4, SNPL, Praha 1958, str. 450.

daleko přísnější opatření proti přetěžování žen a dětí, než je zákon o desetihodinovém, ba i osmihodinovém pracovním dni.^{39/}

Z principů řešení sociálních otázek nastíněných Marxem, Engelsem a Leninem vychází sociální politika v socialistické společnosti.

4. SOCIÁLNÍ POLITIKA V KAPITALISTICKÉ SPOLEČNOSTI

Chci-li správně určit význam a pojetí sociální politiky v socialistické společnosti, musím alespoň velice stručně nastínit její pojetí ve společnosti kapitalistické. Jen tak je možné zjistit základní charakteristické rozdíly v obou pojetích.

Je přirozeně velmi obtížné zcela přesně a jednoznačně vymezit kategorii sociální politiky — už jen proto, že jde o kategorii dynamickou, která mění rozsah svého působení.

Novodobá sociální politika se postupně ustavovala v 19. století v komplikovaném, rozporném a dlouhodobém vývojovém procesu. Rozsah sociálně politických opatření byl zpočátku velmi skromný a jejich praktický význam poměrně omezený.

Je třeba si uvědomit, že kapitalistická ekonomika vytvořila situaci, v níž se zásahy sociálně politického charakteru staly nutností a měly nezastupitelnou funkci. Na druhé straně je však nutno vidět, že podnikatelský svět pocítoval sociální politiku jako něco, co mu bylo vnuceno. Chápal ji jako cizorodý prvek v hospodářském životě. Ekonomika kapitalismu volně soutěže se totiž špatně snášela s něčím, co omezovalo volnou hru ekonomických sil. Ideologové hospodářského liberalismu, sázející na zásadu „laissez faire“, těžko mohli pozitivně posuzovat sociální opatření. Hospodářský liberalismus měl rozhodující váhu.

Sociální politiku vyvolal v život tlak rozvíjejících se výrobních sil, formovala se pod vlivem tendencí stále více zdůrazňující společenský charakter výroby.

V současné době již nevystupuje třídní charakter sociální politiky v kapitalistické společnosti tak výrazně do popředí, jako tomu bývalo v minulosti. Je možno říci, že v podstatě vymizely drsné formulace z dřívějších dob o tom, že např. sociální opatření je užitečné proto, aby zabránilo vzniku lůzy nebo aby pomohlo udržovat nízké dělnické mzdy. Myšlenky se vyjadřují spíše ve „třídně neutrální rovině“. Operuje se se všeobecnými úvahami o lidskosti, pokroku morálky a spravedlnosti atd. Tato skutečnost je působena jednak objektivními změnami v třídním rozvrstvení hospo-

^{39/} Srov. B. Engels: Otázka desetihodinového pracovního dne; K. Marx—B. Engels: Spisy 7, SNPL, Praha 1959, str. 258—259.

dársky vyspělé kapitalistické společnosti, jednak vývojem sociální politiky samotné.^{40/}

Sociální zabezpečení v kapitalistických zemích je dosud založeno převážně na principech pojištění — byť s bohatšími či skromnějšími dotacemi a subvencemi státu, je tedy založena na vytváření zvláštních fondů hospodařících na kapitalistických principech. Tyto fondy vznikají z příspěvků zaměstnanců, podnikatelů a státu. Jde zde o přerozdělování příjmů pracujících i podnikatelů, pro něž sociální náklady tvoří součást nákladu na pracovní sílu a tak jsou i kalkulovány. Zde je velký rozdíl oproti socialistické společnosti, kde dochází k přerozdělování společenských spotřebních fondů vzešlých ze socialistického vlastnictví.

Buržoazní sociální pojištění zvýhodňuje a omezuje se na zemědělské dělníky, dělníky pracující v drobných podnicích, sezónní dělníky atd. Kromě toho jsou v sociálním pojištění řady kapitalistických států diskriminovány některé skupiny žen, dále zahraniční dělníci, národnostní menšiny atd.^{41/}

Soudobý kapitalismus velmi dobře pochopil, že zdaleka nestačí investovat jenom do budov, strojů, zařízení, ale že je velmi důležité pečovat zároveň o pracovní sílu — především o její kvalifikaci, ale i o její relativní spokojenost. Politika „státu všeobecného blahobytu“ (welfare state, welfare economy) se stala formálním programem řady vyspělých kapitalistických zemí — zejména v období po II. světové válce. V některých státech zůstalo přirozeně pouze u proklamací, ale tam, kde byli ve vládě ve většině sociální demokraté, bylo přece jenom dílčích výsledků dosaženo — zejména v důsledku ekonomické konjunktury koncem let padesátých a v letech šedesátých. Je možné říci, že v některých kapitalistických zemích byly vytvořeny určité systémy zabezpečující do určité míry občany v různých fázích života i v některých sociálních situacích. Tak například Ernst Marcussen v publikaci „Social welfare in Denmark“, Copenhagen 1980, uvádí, že v Dánsku tento systém zahrnuje péči o narození dětí, péči o děti a mladé lidi, péči o zdraví a zabezpečení v nemoci, dále péči o zvláštní skupiny občanů (alkoholiky, narkomany, kriminální živly atd.), sociální pojištění, péči o invalidy. Dále sem patří otázky zaměstnanosti a úkoly odborových organizací na trhu práce a systém sociální bytové politiky. Významnou součástí tohoto systému je i péče o nezaměstnané, zejména poskytování podpor v nezaměstnanosti.

Řada problémů, které jsou důležitou součástí „Social welfare“ systému, jsou pro socialistické státy cizí. Otázky zaměstnanosti lidí, podpor v ne-

^{40/} Pod. též K. Pinc: Sociální politika ve vývoji kapitalistického hospodářství, AUC Oeconomica, č. 3/1982/XV, str. 65—70.

^{41/} Pod. též Kolektiv autorů: Trudovoje pravo socialističeskych stran, Jurid. literatura, Moskva 1981, str. 221—222, autor. kap. V. Š. Šajchatdinov.

zaměstnanosti apod. jsou vlastní kapitalistické společnosti. Socialismus vyřešil tyto otázky zakotvením ústavních sociálních práv občanů a vytvořením reálných podmínek pro jejich realizaci. Na druhé straně je třeba si uvědomit, že v některých kapitalistických státech bylo v některých oblastech — např. ve zdravotnictví, v péči o staré občany, v péči o invalidy apod. — dosaženo jistých pozitivních výsledků. Jedním z faktorů působících na to, že i v některých kapitalistických zemích byly vytvořeny určité systémy zabezpečující do určité míry občany v různých fázích života a v některých sociálních situacích, byl rovněž dynamický rozvoj pracovního práva a práva sociálního zabezpečení socialistických zemí.

Současná sociální politika vyspělých kapitalistických států je však v důsledku celé řady krizových jevů značně oklešťována. Jakmile se k moci dostanou pravicové vlády, podporují vždy více soukromý kapitál a sociální výdaje značně omezují — jsou pro ně „cizím tělesem“ v tržní ekonomice. Snižování položek na sociální výdaje ze státního rozpočtu nabývá někdy až drastických rozměrů.

Je tedy možno konstatovat, že v současném období jsou ve vyspělých kapitalistických státech přijímána některá opatření, která se do určité míry snaží předcházet vzniku tíživé sociální situace jednotlivce, rodiny či určitých skupin obyvatelstva nebo již nastalou situaci zmírnit. Některá z těchto opatření jsou účinná a zlepšují podmínky života pracujících. Přesto však je nutno zdůraznit, že sociální politika v kapitalistické společnosti si stále zachovává svůj třídní charakter a v podstatě vždy respektuje a prosazuje zájmy buržoazie — žádný stát „všeobecného blahobytu“ třídní rozdíly neodstranil. Hlavním smyslem současné buržoazní sociální politiky je zachování dané sociálně třídní struktury společnosti, zachování existujících antagonistických vztahů. Sociální politika v kapitalistické společnosti může dosáhnout určitých dílčích výsledků. Je však historicky omezena daným výrobním způsobem a nemůže vykročit z jeho hranic.

5. SOCIÁLNÍ POLITIKA V SOCIALISTICKÉ SPOLEČNOSTI

Z podstaty a cílů socialistické společnosti vyplývá, že řešení sociálních problémů je neoddělitelnou, organickou součástí této společnosti. Jedním z výrazných znaků socialistické společnosti je právě možnost a nutnost vědomého řízení sociálně ekonomických procesů. Socialistický stát jako reprezentant společnosti cílevědomě stanoví úkoly, které vedou k všestrannému rozvoji společnosti a každého jednotlivce a které vytvářejí podmínky pro všestranný harmonický rozvoj osobnosti. Obsah svého postupu při řešení sociálních problémů formuluje v sociální politice jako organické součásti politiky vůbec.

Sociální politika je pouze určitou, i když důležitou součástí rozvoje společnosti. Plány ekonomického a sociálního rozvoje tvoří dialektický celek, jednotný program společenského rozvoje. Spojení hospodářské a sociální politiky je zcela pochopitelné, protože naplňuje hlavní cíle politiky naší strany — péči o blaho všeho lidu.

Hospodářská politika a ekonomika vůbec patří mezi objektivně determinující faktory rozvoje sociální politiky — a to jak z hlediska jejího obsahu, tak i z hlediska dané úrovně sociální politiky. Na tuto skutečnost upozornil i XXVI. sjezd KSSS, který poukázal na to, že „v etapě budování rozvinutého socialismu je sepětí rozvoje hospodářství se sociálním, politickým a kulturním rozvojem společnosti stále těsnější“.^{42/}

Jednota hospodářské a sociální politiky se výrazně projevuje v dokumentech nejvyšších stranických a státních orgánů, v usneseních sjezdů a zasedání ÚV KSČ, ve směrnicích hospodářského a sociálního rozvoje. Tyto dokumenty jasně ukazují, že v procesu budování rozvinutého socialismu se řešení sociálních problémů neprojevuje pouze ve speciálně vypracovaných sociálních opatřeních či rozsáhlých společenských investicích zaměřených do sociální oblasti, které mají principiální význam, ale v realizaci komplexní politické programové linie strany na určité období budování socialistické společnosti.

Hospodářská politika formuluje základní cíle, koncepci budoucího vývoje národního hospodářství. Je možno ji charakterizovat jako „souhrnnou představu či koncepci postupu strany při cílevědomém ovlivňování ekonomických procesů ve stanoveném období. Hospodářská politika strany zahrnuje především obsah a cíle hospodářského rozvoje, ale její nedílnou součástí je rovněž stanovení základních cest, forem a metod zabezpečování těchto cílů včetně formování institucionálních, organizačních a kádrových podmínek a předpokladů pro realizaci stanoveného obsahu politiky“.^{43/}

Klasikové marxismu zdůrazňovali, že úspěch ve výstavbě celé socialistické společnosti bude v rozhodující míře záviset na úspěších v rozvoji socialistického hospodářství. Definitivní vítězství socialismu bude tedy spočívat na tom, jak účinně dokáže tento nový společenský řád řešit všechny kvantitativní i kvalitativní stránky národohospodářského rozvoje, jak příznivé předpoklady bude takto vytvářet pro stále plnější uspokojování hmotných i kulturních potřeb a zájmů společnosti.

Komunistická strana Československa ve své činnosti věnuje stálou pozornost ujasňování koncepce své hospodářské politiky a cílevědomě hledá cesty k její úspěšné realizaci. Z vedoucího postavení strany ve společnosti vyplývá, že její hospodářská politika je určující pro všechny subjekty politiky v naší zemi, je určujícím východiskem pro tvorbu státní hospo-

^{42/} XXVI. sjezd KSSS, Svoboda, Praha 1981, str. 5.

dárské politiky. Státní orgány v hospodářské politice socialistického státu aplikují hospodářskou politiku strany a rozpracovávají ji do podoby závazných hospodářských plánů, konkrétních směrnic a prováděcích předpisů.^{44/}

Jak už jsem konstatovala výše, mezi hospodářskou a sociální politikou existují velmi úzké vazby. Vnitřní jednotu hospodářské a sociální politiky je možno považovat za projev zákonité tendence vývoje socialistické společnosti. Hospodářská politika zabezpečuje růst materiálních zdrojů a její výsledky podmiňují sociální rozvoj společnosti i jednotlivce. Národní hospodářství vytváří ekonomické zdroje, na jejichž velikosti závisí konkrétní možnosti rozdělování. Hospodářský rozvoj umožňuje a podmiňuje sociální rozvoj, který na něj zpětně působí. V této dialektice vzájemné působnosti hospodářské a sociální politiky je vyjádřena jejich sjednocující podstata.^{45/}

Vzhledem k tomu, že zaměstnanost žen a péče o tyto ženy má výrazný sociální aspekt, a že sociální problematika a její řešení je závislé především na ekonomickém rozvoji, zaměřím se dále na problematiku sociální politiky.

Původně byla — a v současné době stále ještě v některých kapitalistických státech je — sociální politika chápána především jako určitá charitativní či sociálně kurativní činnost směřující k zabezpečení obyvatelstva neschopného pracovat.

V socialistické společnosti získává sociální politika nový společensko-ekonomický základ. Mění se její společenské poslání, obohacuje se rejstřík jejích funkcí, začíná se rozvíjet sociální plánování. Provádění koncepční, komplexní a perspektivně pojaté sociální politiky je i v socialistické společnosti jedním z velmi důležitých úkolů státu.

Za socialismu se obsah sociální politiky neustále rozšiřuje a obohacuje, sociální politika získává vývojově dynamický charakter. Stává se komplexnější, nesměruje již jen k odstranění nežádoucích následků různých sociálních událostí, ale zaměřuje se stále více na komplexní péči o každého jedince.

Obsah sociální politiky je velmi široký a je proto velmi obtížné vymezení pojmu sociální politiky.^{46/} V nejvšeobecnějším smyslu je možno

^{43/} Srov. Zásady hospodářské politiky strany, příloha Rudého práva pro posluchače stranického vzdělávání, únor 1972, str. 8.

^{44/} Pod. též výše cit. op., str. 8.

^{45/} Pod. též M. Šolcová: Sociální politika strany, příloha Nového slova ze dne 23. 2. 1984, str. 4.

^{46/} Obsahový i terminologický výklad pojmu sociální politika je v čs. i zahraniční odborné literatuře nejednotný. Jistou systematiku výkladu tohoto pojmu provedl K. Pinc ve své práci „Sociální politika a socialistické hospodářství“, AUC Economica 3/1983/XVII.

sociální politiku chápat jako „politiku určující strategické cíle společenského systému a ve smyslu užším jako určitou část nebo oblast celkové politiky. V prvním případě jde o takové základní cíle socialistické výstavby, jako je důsledné uplatňování vedoucí úlohy dělnické třídy a rolnictva.“^{47/} Tyto základní strategické cíle jsou ovšem samozřejmě společné každé dílčí politice, tedy i národohospodářské, zdravotnické, kulturní, výchovné atd. Podle mého názoru se v prvním případě jedná o velice široké a obecné vymezení pojmu sociální politika, jde zde vlastně o nejobecnější cíle socialistické společnosti. Dále budu věnovat pozornost sociální politice ve smyslu užším, tj. jako určité části nebo oblasti celkové politiky, která se týká právě postavení lidí v různých fázích života a v různých sociálních situacích. Sociální politika samozřejmě nepůsobí izolovaně, ale navazuje na ostatní části státní politiky, doplňuje je a ovlivňuje a zároveň je sama jimi ovlivňována. Velmi úzké vazby existují především mezi sociální politikou a hospodářskou politikou.

Teorii sociální politiky je věnována velká pozornost v SSSR, ČSSR i v ostatních socialistických zemích. V SSSR došlo k intenzivnímu rozvoji teorie sociální politiky především na základě závěrů XXIV. a XXV. sjezdu KSSS. Ze sovětské literatury bych chtěla uvést názory J. Volkova, A. Dmitrijeva a B. Glezermana. J. Volkov zdůrazňuje význam sociální politiky v celkové soustavě politického řízení a charakterizuje ji jako „... politiku zaměřenou především na zajišťování stále většího uspokojování potřeb lidových mas, zejména potřeb materiálních“.^{48/}

A. Dmitrijev hovoří o sociální politice jako o politice „... formování osobnosti socialistického, a proto i všestranně rozvinutého člověka“.^{49/}

G. Glezerman uvádí, že „sociální politika zahrnuje všechny problémy spojené s rozvojem člověka, jeho tělesných a duševních sil, schopností, pracovních a životních podmínek“.^{50/}

V čs. literatuře existují různá vymezení pojmu sociální politika. Např. Marie Kalenská chápe v nejjednodušším pojetí sociální politiku jako „určení formy, úkolů a obsahu činnosti státu, popř. jiného politického subjektu v sociální oblasti. Realizace sociální politiky představuje uvědomělou a cílevědomou činnost v sociální sféře.“^{51/}

Sociální politiku lze vymezit též jako činnost zaměřenou na adekvátní úpravu vztahů jednotlivce a společnosti nebo jinými slovy jako činnost

^{47/} Srov. L. Pisca: Sociálna politika a sociálne plánovanie, Pravda, Bratislava 1977, str. 19.

^{48/} Srov. J. Volkov: Sociální politika KSSS, Nová mysl č. 5/1977, str.

^{49/} Srov. A. Dimitrijev: Problemy socialnoj politiky KPSS, Znanie, Moskva 1971, str. 4.

^{50/} Srov. G. Glezerman: XXVI. sjezd KSSS i voprosy socialnoj politiky partii, Politizdat, Moskva 1971, str. 8.

^{51/} Srov. M. Kalenská a kol.: Základy sociálního zabezpečení, SPN, Praha 1982, str. 5; autorka kapitoly M. Kalenská.

směřující k zajištění optimálních životních a pracovních podmínek občanů i kulturního a sociálního vývoje jejich osobnosti.^{52/}

Z výše uvedených vymezení je patrné, že v prvním případě jde o užší, ve druhém případě o poněkud širší vymezení pojmu sociální politiky. Domnívám se, že v souladu s praxí, která se u nás v posledních letech uplatňuje, se jeví širší vymezení výstižnějším.

E. Fremmer charakterizuje sociální politiku jako „... soubor opatření, kterými se společenské orgány snaží poskytnout pomoc občanům odkázaným na podporu společnosti“.^{53/} Podle mého názoru je toto vymezení příliš úzké, protože — jak se domnívám — opatření poskytovaná v rámci sociální politiky nelze redukovat pouze na opatření adresovaná občanům, kteří se ocitli v situaci — ať už krátkodobé, dlouhodobé nebo trvalé — kdy jsou odkázáni pouze na společenskou pomoc. Tím by totiž byla opomenuta celá škála významných opatření poskytovaných občanům zapojeným do společenského pracovního procesu, tj. těm, kteří nejsou svými příjmy odkázáni pouze na pomoc společnosti. Toto úzké vymezení pojmu sociální politiky by podle mého názoru příliš zužovalo kvantitativní stránku sociální politiky, tj. především počet sociálních událostí společností uznávaných a osobní rozsah jednotlivých opatření poskytovaných v rámci sociální politiky.^{54/}

L. Pisca je zastáncem širšího pojetí sociální politiky. Zdůrazňuje, že sociální politika je velice důležitý společenský institut, jehož realizaci dochází nejen k vytváření příznivých podmínek života našich občanů v současnosti, ale i k odstranění obav a nejistoty z budoucnosti. Má tedy funkci tvorby sociálních, resp. životních jistot. Realizaci opatření sociální politiky zabezpečuje socialistická společnost ze společenských prostředků, společenskými nástroji a orgány uspokojování některých, společností uznávaných potřeb a tedy i materiální, kulturní a sociální rozvoj našeho obyvatelstva.^{55/}

Širší pojetí sociální politiky zastává i M. Šolcová, která uvádí: „... „Sociální politika je svým obsahem i cíli daleko širší, než jak ji často chápeme. Dosud totiž přetrvává názor, že sociální politika je totožná se sociálním zabezpečením. Ve skutečnosti je její rozsah dán souhrnem činností, z nichž nejzákladnější jsou tyto:

— zabezpečení stále rostoucích hmotných a duchovních potřeb pracujících;

^{52/} Srov. Kol. pod vedením Z. Madara: Právníký slovník. Orbis, Praha 1978, II. díl, str. 296.

^{53/} Srov. E. Fremmer: Vliv sociální politiky na ochranu zdraví obyvatelstva, Ústav zdravotní výchovy, Bratislava 1975, str. 3.

^{54/} Za kvalitativní stránku sociální politiky považujeme především úroveň jednotlivých opatření — zejména úroveň služeb a dávek, úroveň činnosti orgánů příslušných rozhodnout o jejich poskytnutí atd.

^{55/} Srov. L. Pisca: cit. op., str. 23—24.

- změny a zdokonalování sociálně třídní struktury společnosti;
- formování socialistického způsobu života;
- rozvoje socialistické demokracie, pracovní a politické aktivity pracujících;
- formování socialistické osobnosti.

Z toho je zřejmé, že sociální politika působí na vztahy mezi společností a jednotlivcem a respektuje jejich zprostředkovanost sociálními skupinami. Objektem působení sociální politiky není pouze skupina lidí, kteří se ocitají v nějaké tíživé sociální situaci, jako je dlouhodobé onemocnění, ztráta živitele či skupina těch, kteří jsou již vyřazeni z pracovního procesu nebo se nemohou o sebe z jakýchkoli důvodů starat. Péče o tyto velké sociální skupiny lidí patří do tradičně chápané sociální politiky. Sociální politika socialistické společnosti se však neomezuje na pouhou charitativní péči, i když i její potřebnost respektuje a realizuje. V popředí jejího zájmu jsou takové sociální skupiny, jako je rodina a pracovní kolektiv. Je tomu tak proto, že právě ony hrají významnou úlohu ve vztahu každého jednotlivce vůči společnosti i naopak — společnost jejich prostřednictvím formuje a ovlivňuje způsob života každého člena.^{56/}

Význam a široké pojetí sociální politiky v socialistické společnosti byly zdůrazněny i na XXVII. sjezdu KSSS. V Politické zprávě ÚV KSSS XXVII. sjezdu KSSS přednesené M. Gorbačovem se k této otázce uvádí: „Středem zájmu naší strany byly vždy otázky sociální politiky, péče o člověka. Sociální sféra zahrnuje zájmy tříd a sociálních skupin národů a národností, vztahy mezi společností a jednotlivcem, pracovní a životní podmínky, zdraví a volný čas. Právě v této sféře jsou realizovány výsledky ekonomické činnosti, jež se dotýkají životních zájmů pracujících, zde jsou ztělesněny nejvyšší cíle socialismu. Právě zde se nejvíce a nejvýrazněji projevuje humánní podstata socialistického zřízení, jeho kvalitativní odlišnost od kapitalismu.“^{57/}

V současné době jsou otázky sociální politiky rozpracovány nejen v oblasti teoretické, ale především v dokumentech komunistických a dělnických stran. Podle mého názoru je — jak na základě rozboru stranických materiálů, tak i teoretických otázek sociální politiky, z nichž některé jsem uvedla — možno dospět k závěru, že realizace opatření poskytovaných v rámci sociální politiky směřuje k realizaci základního cíle socialismu, již je všestranný a harmonický rozvoj osobnosti každého člověka.

Podle mého názoru je — v souladu s praxí socialistické společnosti — možno charakterizovat sociální politiku velmi široce, a to jako činnost státu zajišťující péči o všestranný rozvoj společnosti a každého jednot-

^{56/} Srov. M. Šolcová: Sociální politika socialistické společnosti, Svoboda, Praha 1981, str. 56.

^{57/} Rudé právo ze dne 26. 2. 1986, str. 4.

livece. Rozumí se tím péče poskytovaná především ze společenských spotřebních fondů v různých fázích života občana a v různých sociálních situacích. Sociální politika je cílevědomá činnost, která je projevem mnohostranného zájmu socialistické společnosti o člověka v různých fázích jeho života, vede k homogenizaci společnosti.

V socialistické společnosti má sociální politika celou řadu subjektů, jimž přísluší uplatňovat, prosazovat a rozvíjet sociálně politická opatření vůči pracujícím a všem ostatním občanům. Jsou to stranické a státní orgány, odborové a jiné společenské organizace, podniky a ostatní socialistické organizace. Můžeme proto hovořit o sociální politice strany, o státní sociální politice, o sociální politice odborů, o podnikové sociální politice atd.^{58/} Veškerá tato sociální politika musí brát také zřetel na potřeby a zájmy jednotlivých skupin obyvatelstva. V neposlední řadě tvoří takovou skupinu pracující ženy a matky. Realizace sociálně politických opatření v zájmu těchto žen vyžaduje uplatnění různých metod a nástrojů sociální politiky.

6. NÁSTROJE SOCIÁLNÍ POLITIKY

K realizaci sociální politiky jsou nutné nejrůznější nástroje, které umožňují, aby její záměry a cíle byly uskutečněny. Sociální politika má širokou škálu ekonomických a neekonomických nástrojů.

Cílů sociální politiky (resp. sociálního rozvoje v širokém smyslu) je možno zásadně dosáhnout jen současným a vzájemně se ovlivňujícím působením všech těchto nástrojů, z nichž nejvýznamnější je působení:

- ekonomickými prostředky,
- právními nástroji,
- výchovnými metodami.

K ekonomickým prostředkům patří zejména plánování sociálního rozvoje směřující především k vytváření materiálních podmínek pro fungování určitých sociálních činností. Jde o širokou škálu materiálně tech-

^{58/} Sociální politika strany určuje hlavní koncepční záměry na tomto úseku. Je formulována v usneseních sjezdů, v usneseních zasedání ústředního výboru strany a v dalších stranických dokumentech. Formuluje záměr pro ostatní subjekty sociální politiky. Obsah státní sociální politiky je zaměřen především na rozdělování prostředků ze společenských spotřebních fondů. Je historicky podmíněný, vyvíjí se, neboť se jedná o činnost v konkrétních politických a hospodářských podmínkách. Státní sociální politika za socialismu spočívá především v uplatňování či prosazování určitých zásad představujících určité společenské, ekonomické, etické a jiné zájmy v činnosti státních orgánů při rozdělování prostředků ze společenských spotřebních fondů určených ke společenské spotřebě obyvatelstva. Sociální politika odborů směřuje především k rozvíjení široké péče o pracující v produktivním věku. V posledních letech se zdůrazňuje i péče samotných podniků o pracující z jejich vlastních prostředků (zejména z různých podnikových fondů apod.) v rámci tzv. sociálního plánování.

nické základny, která bývá někdy označována jako tzv. sociální infrastruktura. Patří sem bytové hospodářství, zdravotnictví, školství, kultura apod. Přirozeně, že i ekonomické prostředky jsou regulovány právem.

Právními nástroji je možno pozitivně upravovat práva občanů, jejich sociální jistoty, přispívat k zajišťování faktické rovnoprávnosti občanů i k zajišťování dalších nezbytných stránek sociálního rozvoje — např. je možno též eliminovat jednání asociálních živelů. Právní nástroje mají úzké vazby s nástroji ekonomickými, ale mají též svá specifika. Jejich znakem je především možnost vynutitelnosti zdržení se určitého jednání. Tato vynutitelnost je garantována státní mocí. Právním řádem je upraveno chování jednotlivců, jsou podporovány ty či ony stránky sociálního rozvoje a určité stránky mohou být naopak omezovány. Právní řád tak vlastně určuje míru naléhavosti v určitých případech v tom směru, že některá plnění získává občan obligatorně a některá fakultativně. Jde zde o složité problémy, jejichž řešení patří nejen do oblasti práva, ale také do teorie sociální politiky. Oba druhy plnění jsou důležité a z různých důvodů nelze vše přenést na obligatorní plnění. U fakultativních plnění vždy zůstává určitým problémem volní úvaha a také stanovení podmínek vzniku nároku na toto plnění a jejich ověření. O významu právních nástrojů sociální politiky se podrobněji zmíním níže.

Výchovné metody sice působí v souvislosti s oběma předcházejícími nástroji sociální politiky, přesto však vyžadují své zvláštní přístupy ve vzdělávací činnosti, osvětové činnosti, propagandě atd. Jde zde například o zdravotnickou osvětu apod.

V rámci sociální politiky musí být určeny prostředky a formy její realizace. Musí být vymezeny kategorie obyvatelstva, vůči nimž se sociální politika provádí, musí být určeny formy (jako např. peněžité či věcná plnění) a zejména musí být stanovena pokud možno přesná pravidla pro vznik nároku na poskytování různých opatření v rámci sociální politiky.

A zde právě nastupuje mimořádný význam práva, právních předpisů, které určují, kdo, kdy a za jakých podmínek má právo na rozdělování ze společenských spotřebních fondů. Vymezení a formulování sociálních práv občanů je tedy významnou součástí socialistického právního řádu.

Sociální práva, tj. zejména právo na práci, právo na odměnu za vykonanou práci, právo na vzdělání a získání kvalifikace, právo na příznivé pracovní a životní podmínky, právo na hmotné zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří i v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím atd. jsou velice důležitými právy občanů socialistické společnosti, jež jsou zakotvena v hlavě druhé Ústavy ČSSR. Realizaci těchto práv dochází ke vzniku podmínek pro vytvoření systému sociálních a životních jistot a pro všestranný rozvoj všech členů naší společnosti.

Socialistická společnost věnuje velikou pozornost řešení sociálně tíživých

situací občanů. Zabezpečuje každému občanovi lidsky důstojné místo ve svém středu, vytváří pro něho spolehlivé jistoty nejen v pracovním procesu a v době pracovního volna, ale i v předproduktivním a postproduktivním věku. Byla vytvořena a je stále rozvíjena soustava sociálního zabezpečení občanů, jejímž úkolem je zajistit zmírňování nerovností vznikajících v důsledku rozdělování podle práce. Sociální zabezpečení je velmi důležitou součástí (oblastí) sociální politiky.

Sociální politika je zabezpečována zejména právem pracovním a právem sociálního zabezpečení, ale i právem občanským, správním atd.

7. ÚKOLY SOCIÁLNÍ POLITIKY A ZAMĚSTNANOST ŽEN

Úkoly sociální politiky v současném období jsou stanoveny marxisticko-leninskou teorií a promítnuty do praxe budování rozvinuté socialistické společnosti. To platí i o úkolech sociální politiky ve vztahu k zaměstnaným ženám.

Mezi hlavní úkoly sociální politiky patří především všechny činnosti, jimiž se zabezpečuje další rozvoj hmotných a duchovních potřeb občanů. Stále vyšší uspokojování potřeb lidu však nelze chápat pouze z hlediska kvantity, ale i kvality. Právě v současné etapě budování socialismu se výrazně projevuje proces změn ve struktuře i rozsahu potřeb. Nejde tedy již jen o uspokojování potřeb hmotných, ale i duchovních — zejména dosažením určité kvality vztahu k práci, rozvojem kultury, rozšiřováním poznatků našich občanů z různých oblastí — politiky, vědy, techniky atd. Růst všech těchto potřeb hmotného i duchovního charakteru do značné míry určuje orientaci sociální politiky a jejích konkrétních opatření v současných podmínkách. V tomto smyslu jsou součástí sociální politiky i otázky spjaté se zvyšováním životní úrovně.

Péče o rozvoj životní úrovně lidu byla vždy jedním z ústředních zájmů politiky KSČ. Na XVI. sjezdu KSČ G. Husák řekl, že „... veškeré naše úsilí směřuje k uspokojení potřeb člověka, k jeho všestrannému rozvoji. Péče o hmotnou a kulturní úroveň lidu pramení ze samotné podstaty socialistického zřízení.“^{59/} Na XVII. sjezdu KSČ G. Husák k této otázce řekl: „Hlavní smysl našeho úsilí spatřujeme především v tom, abychom dosáhli dalšího zvýšení životní úrovně lidu a upevnili jeho sociální jistoty. Jde o to, vytvářet podmínky pro uspokojování nových, kvalitativně vyšších potřeb občanů, pro harmonický rozvoj osobnosti a prohlubování socialistického způsobu života.“^{60/}

^{59/} XVI. sjezd KSČ, Svoboda, Praha 1981, str. 32—33.

^{60/} Rudé právo ze dne 25. 3. 1986, str. 3.

V programu rozvoje životní úrovně přikládá KSČ velký význam dalšímu růstu společenské spotřeby, zejména školství, zdravotnictví, kultury, sociální péče atd. XVI. sjezd KSČ stanovil rozvíjet složky životní úrovně komplexně — včetně služeb atd. Velký důraz je ovšem kladen i na výchovu našich občanů ke správnému využívání všech možností, jež jim naše společnost dává, a to tak, aby jich využívali nejen jako spotřebitelé, ale především jako společensky a ekonomicky aktivní osobnosti, jako tvůrci hodnot.

V období budování rozvinuté socialistické společnosti je zákonité, že mezi rozvojem potřeb obyvatelstva a intenzifikací národního hospodářství je přímá vazba a vzájemná podmíněnost. Rozvoj i zkvalitňování životní úrovně musí být v přímém souladu s ekonomickými možnostmi a zdroji.

XVI. sjezd KSČ — s ohledem na předpokládaný hospodářský rozvoj a závažné jevy ve vnějších podmínkách — uložil udržet a zkvalitňovat dosavadní vysokou životní úroveň obyvatelstva a jeho sociální jistoty. Vycházelo se z toho, že v rozvoji životní úrovně jsme dosáhli takového stupně, kdy v uspokojování potřeb obyvatelstva vystupují do popředí otázky kvalitativních stránek před dalším kvantitativním růstem. Sama reprodukce dosažené životní úrovně je pro ekonomiku vysoce náročným úkolem.

XVII. sjezd KSČ uložil trvale posilovat životní jistoty obyvatelstva. Uložil dále zdokonalovat široce rozvinutý systém důchodového zabezpečení, společenské pomoci rodinám s dětmi a zabezpečení pracujících v době nemoci. Celkový rozsah a intenzitu zdokonalování sociálního zabezpečení vázat na vytvářené ekonomické možnosti a celkový vývoj reálných příjmů obyvatelstva.

Rozvoj potřeb v dané etapě společenského vývoje ve srovnání s předchozími obdobími nabývá nových rysů a zvláštností. Nyní již nemůže jít jen o další extenzivní rozšíření spotřeby produktů uspokojujících základní potřeby. V myšlení mnohých lidí je třeba překonávat různé návyky, projevy konzumní měšťácké psychologie a jiných protipólů komunistické morálky, je třeba bojovat proti zužování obsahu a pojetí životní úrovně. Nelze ji chápat jen ve vztahu k růstu příjmů obyvatelstva a spotřeby ať už krátkodobého či dlouhodobého užití.^{61/}

Významným úkolem sociální politiky v oblasti uspokojování potřeb je péče o pracující a studující mládež, dále péče o starší generaci našich občanů, o zlepšování pracovních podmínek i podmínek bydlení, ochrana životního prostředí atd. Velmi významným úkolem sociální politiky je rovněž péče společnosti o rodiny s dětmi, o zaměstnané ženy-matky a o mladá manželství, což vyplývá i z Ústavy ČSSR.

^{61/} Srov. E. Podzemný: Společenská spotřeba — významná součást životní úrovně a sociálních jistot lidí, Nová mysl č. 11/1983, str. 70—71.

III. ZVLÁŠTNÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK, JEJICH SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A OCHRANA JEJICH PRACOVNÍHO POMĚRU

1. K POJETÍ ZVLÁŠTNÍCH PRACOVNÍCH PODMÍNEK ŽEN OBECNĚ

Socialistická společnost vytváří předpoklady pro to, aby sociální politika zabezpečovala soustavný a dynamický rozvoj všech členů společnosti, tedy i pracujících žen. Sociální politika je prováděna diferencovaně — a to především v závislosti na přirozených rozdílech mezi lidmi vyplývajících např. z věku, pohlaví, rodinných poměrů, počtu dětí atd. Z těchto rozdílů plynou také odlišné životní podmínky jednotlivců nebo skupin, které vedou k tomu, že sociální politika musí být — při dodržování jednotných zásad — realizována diferencovaně. Diferencovanost realizace sociální politiky znamená i diferencování v úkolech sociální politiky ve vztahu k jednotlivým skupinám občanů.

V předchozích kapitolách jsem se pokusila ukázat, že vysoká zaměstnanost žen je důsledkem celého komplexu objektivních i subjektivních příčin. Je dána nejen potřebami rozvoje národního hospodářství, 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 po zabezpečení vyšší životní úrovně rodiny druhým příjmem. Vysoká zaměstnanost žen, která je spolu s růstem jejich vzdělání a kvalifikace součástí celkového ekonomického a kulturního vývoje společnosti, vyvolala mimo jiné též potřebu upravit vhodným způsobem postavení žen — a zejména žen těhotných a matek malých dětí — v pracovněprávních vztazích.

Pro zajištění rovnoprávnosti žen s muži je třeba vytvořit vhodné podmínky v oblasti ekonomické, politické a právní. Jedná se zde především o zajištění realizace důležitých sociálních práv a rovného postavení žen s muži, pokud jde např. o právo na vzdělání a získání kvalifikace, přístup k výkonu povolání a funkcí atd.^{63/}

Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání vyžadují, aby ženám byla v pracovněprávních vztazích poskytována zvý-

^{63/} Pod. též V. N. Tolkunovová: Pravo ženščin na trud i jevo garantiji, izd. Jurid. litěratūra, Moskva 1967, str. 13—15.

šená ochrana. Statistiky u nás i ve světě ukazují, že ženy se v průměru dožívají vyššího věku než muži a že obecné ohrožení zdraví u žen je menší než u mužů. Je to dáno hlavně tím, že muži jsou více indikováni pro choroby cév a srdce. Statistiky však také ukazují vyšší nemocnost určitých kategorií žen — zejména matek s více dětmi, což je způsobeno především podstatně vyšším zatížením matek v procesu výchovy více dětí. Vyšší nemocnost se projevuje též v důsledku komplikací v těhotenství a při porodu. Je prokázáno, že fyziologické zvláštnosti ženského organismu činí ženy vnímavější vůči určitým druhům prací i určitým druhům pracovišť. Jedná se např. o pracoviště příliš hlučná, prašná, dále o práce, při jejichž výkonu je třeba vynakládat značnou fyzickou sílu atd. Zejména v době těhotenství a péče o malé dítě žena nemůže přetěžovat svůj organismus příliš namáhavou prací nebo pracovat v prostředí, které by mohlo ohrozit její zdraví nebo zdraví očekávaného dítěte.

Právo v socialistické společnosti přesahuje formální rovnost respektování ženy jako pracovní síly odlišné od muže nejen z hlediska biologického, ale i společenského. Z těchto zásad vychází i naše Ústava, zákoník práce, tj. zákon č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů (úplné znění vyhl. pod č. 55/1975 Sb.) a doplněný zákonem č. 72/1982 Sb. a zákonem č. 111/1984 Sb. a ostatní pracovněprávní předpisy. Čl. 27 Ústavy ČSSR stanoví, že rovnoprávné uplatnění žen v rodině, v práci a ve veřejné činnosti je zajišťováno zvláštní úpravou pracovních podmínek a zvláštní zdravotní péčí při těhotenství a mateřství, dále též rozvojem zařízení a služeb umožňujících řádně využívat všech schopností k účasti na životě společnosti.

Ustanovení čl. 27 Ústavy ČSSR má zásadní význam jak pro zákonodárství, tak i pro praktické uskutečňování rovnoprávnosti žen s muži. Zavazuje zejména státní orgány, které vydávají právní předpisy, aby všude tam, kde se jedná o zajištění rovnoprávnosti, měly na zřeteli nejen rovnoprávnost formálněprávní, ale také její materiální a společenské záruky v dalších potřebných konkrétních opatřeních. Toto ustanovení Ústavy zavazuje státní a jiné orgány a např. i funkcionáře společenských organizací, aby při plnění svých úkolů ve své každodenní praxi vytvářeli podmínky pro faktickou rovnoprávnost žen s muži.

Ustanovení Ústavy o rovnoprávnosti žen s muži rozvádí a konkretizuje a zároveň zakotvuje právní záruky této rovnoprávnosti řada zákonů a dalších právních předpisů. Je to zejména zákoník práce a předpisy sociálního zabezpečení.

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, členek

krajských sdružení advokátů, dále i žen, které jsou do společenského pracovního procesu zapojeny na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a obdobná úprava platí i pro další pracovnice — například příslušnice SNB.

Pojem pracovní podmínky a pojem péče o pracovníky je v pracovněprávní literatuře různě vymezován. Také čs. zákoník práce umožňuje zaujímat k těmto pojmům diskusní stanoviska. Není cílem této práce tyto sporné otázky řešit. Zaměříme se pouze na pojem zvláštních pracovních podmínek žen. Vyjdu přitom ze zjednodušeného pojetí pracovních podmínek jako souboru materiálních a pracovních podmínek, za nichž se realizuje účast občanů na společenské práci. Za zvláštní pracovní podmínky považují specifické podmínky, které jsou v zájmu ochrany zaměstnaných žen odlišné od obecných pracovních podmínek.

Zákoník práce upravuje zvláštní pracovní podmínky žen z hlediska dvou důležitých faktorů, a to:

- faktoru biologického,
- faktoru společenského.

Oba tyto faktory se projevují nejvýrazněji 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 poskytována zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích.

Pracovní podmínky jsou tedy upraveny s ohledem na fyziologické předpoklady žen a na jejich společenské funkce — zejména v mateřství a při výchově dětí. Jejich cílem je zajistit, aby účast žen na společenské práci co nejméně ohrožovala jejich duševní a fyzický rozvoj a plnění jejich společenských funkcí.

Podobně jako vytvoření a zajištění pracovních podmínek v obecném slova smyslu, tak i vytvoření a zajištění zvláštních pracovních podmínek žen je věcí sociální politiky státu, jejímž cílem tu je umožnit zaměstnané ženě — vzhledem k fyziologickým zvláštěnostem jejího organismu a jejím společenským funkcím — rovnocennou seberealizaci a sociální integraci s mužem, včetně zapojení se do pracovního procesu, a předejít tak její sociální dezintegraci.

Otázkám zapojení žen do společenského pracovního procesu s ohledem na plnění jejich společenských funkcí věnoval pozornost i XXVII. sjezd KSSS. V Politické zprávě ÚV KSSS XXVII. sjezdu KSSS M. Gorbačov k této otázce uvedl: „... Socialismus zbavil ženu hospodářského a sociálního útlaku a umožnil jí, aby stejně jako muž pracovala, vzdělávala se a účastnila se veřejného života. Socialistická rodina se buduje na základě plné rovnoprávnosti mužů a žen a jejich stejné odpovědnosti za rodinu... Předpokladem pro řešení mnoha problémů rodiny je vytvoření takových podmínek pro práci a život žen, jež by jim umožňovaly úspěšně spojit

mateřství s aktivní účastí v pracovní a veřejné činnosti. Ve 12. pětiletce se počítá s tím, že bude ženám ve větším měřítku umožňována práce na zkrácený úvazek, v neúplném pracovním týdnu či práce doma. Prodlouží se placená dovolená matkám na péči o dítě do půldruhého roku jeho života a rovněž počet placených dnů poskytovaných při onemocnění dítěte.^{64/}

Právo žen na zvláštní pracovní podmínky je jejím významným sociálním právem, které se realizuje tak, že stát přenáší své povinnosti buď na orgány jím pověřené (zejména národní výbory) nebo na jiné organizace. Jejich povinností pak je nejen umožnit ženě, aby svého práva používala a zdržela se každého jednání, které by ženě v jeho použití bránilo (jak je tomu např. při zákazu některých prací a při omezení noční práce žen), ale i toto právo vůči ženě z podnětu státu plnit — např. vytvářet nové pracovní příležitosti, budovat, udržovat a zlepšovat hygienická a sociální zařízení pro ženy atd.^{65/}

V čs. literatuře existují různá vymezení pojmu zvláštních pracovních podmínek žen. Většina níže uvedených vymezení vychází z pojetí zvláštních pracovních podmínek žen uvedených v publikaci J. Polášek, M. Kalenská, J. Koloušek: Žena v pracovním poměru, Práce, Praha 1967.

M. Kalenská charakterizuje zvláštní pracovní podmínky žen jako soubor práv žen a soubor povinností, popř. právem doporučených plnění organizací i dalších orgánů (např. národních výborů), jehož účelem je umožnit ženám v pracovněprávních vztazích plnění pracovních úkolů, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu a plnění dalších funkcí, zejména mateřského poslání.^{66/}

V učebnici „Čs. pracovní právo“ jsou zvláštní pracovní podmínky žen charakterizovány jako „subjektivní práva a povinnosti (ale i doporučená plnění) příslušných účastníků pracovněprávních vztahů související s plněním pracovních úkolů žen, jejichž účelem je umožnit ženám plnění těchto pracovních úkolů bez újmy na jejich zdraví a plnění jejich dalších společenských funkcí, jako je mateřství, péče o děti, rodinu a domácnost“.^{67/}

Z poněkud užšího pojetí vychází učebnice „Základy pracovního práva ČSSR“, v níž jsou zvláštní pracovní podmínky žen pojímány jako „souhrn zvláštních práv žen a souhrn právních povinností socialistických organizací, jejichž účelem je umožnit ženám v pracovněprávních vztazích plnění pracovních úkolů, aniž by to bylo na újmu jejich zdravotnímu stavu

^{64/} Rudé právo ze dne 26. 2. 1986, str. 5.

^{65/} Pod. též V. Vitásek: Pracovní podmínky těhotných žen a matek, Orbis, Praha 1972, str. 37.

^{66/} Srov. M. Kalenská a kol.: Čs. pracovní právo, Panorama, Praha 1980, str. 222; autorka kapitoly M. Kalenská.

^{67/} Srov. J. Filo a kol.: Čs. pracovní právo, Obzor, Bratislava 1981, str. 408; autorka kapitoly V. Jancínová.

a plnění dalších společenských funkcí, zejména jejich mateřského poslání“.^{68/}

Nejužší pojetí zvláštních pracovních podmínek žen zastává V. Vitásek, který uvádí, že „jde o soubor práv a povinností, které mají přímou (bezprostřední) souvislost s plněním konkrétních pracovních úkolů žen, vyplývajících z těch pracovněprávních a družstevněprávních vztahů, jejichž objektem je výkon práce a zajištění výchovy učnic k povolání, jejichž účelem je umožnit jim plnění těchto pracovních úkolů bez újmy na jejich zdraví a na plnění jejich dalších společenských funkcí, spočívajících zejména v péči o domácnost a rodinu“.^{69/}

Rozdíl oproti pojetí zvláštních pracovních podmínek žen v širším smyslu, které zastává především M. Kalenská, spočívá zejména v tom, že do něho nejsou zahrnuty ty povinnosti organizací ani ta doporučená plnění, která nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů žen. Jde především o opatření, která mají ulehčit ženám plnění jejich úkolů v zaměstnání i v rodině, jako je např. budování předškolních zařízení, dále různých druhů služeb pro ženy atd. V. Vitásek zařazuje tyto povinnosti organizací mezi ustanovení upravující péči o pracovníky.

Rozdíl mezi těmito dvěma pojetími spočívá dále v tom, že V. Vitásek vychází z povahy právní normy a M. Kalenská ze závaznosti právní normy. Pokud však jde o plnění, jsou všechna ustanovení zákoníku práce v podstatě stejně závazná.

Podle mého názoru je — v souladu s úrovní a úkoly sociální politiky v naší společnosti — výstižnější širší pojetí pracovních podmínek žen. Domnívám se, že je nejen v zájmu žen, ale i v zájmu samotných socialistických organizací, aby realizovaly i ty povinnosti, které sice nejsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů žen, ale mohou toto plnění po kvalitativní stránce významně ovlivnit a zároveň usnadnit ženám plnění jejich společenských funkcí.^{70/}

Pracovní podmínky žen jsou upraveny v hlavě sedmé zákoníku práce. Oddíl první upravuje pracovní podmínky žen obecně a oddíl druhý pracovní podmínky těhotných žen a matek.

Z obdobné koncepce jako zákoník práce ČSSR vycházejí — pokud jde o úpravu zvláštních pracovních podmínek žen — i právní předpisy v socialistických a vyspělých kapitalistických zemích. Sjednocujícím činitelem pro tuto úpravu jsou zejména ustanovení konvencí a doporučení MOP,

^{68/} Srov. J. Pavlátová a kol.: Základy pracovního práva ČSSR, Práce, Praha 1978, str. 187; autorka kapitoly M. Karlovská.

^{69/} V. Vitásek: cit. op., str. 41.

^{70/} Širší pojetí zvláštních pracovních podmínek žen zastávají i přední sovětsí autoři N. G. Aleksandrov a A. S. Paškov. Srov. N. G. Aleksandrov: Sovětskoje trudovoje pravo, Jurid. literatura, Moskva 1966, str. 338 a násl.; A. S. Paškov: Sovětskoje trudovoje pravo, Leningrad 1966, str. 126 a násl.

kteře se týkají žen a kteře již mnohé státy ratifikovaly.^{71/} Je to zejména Úmluva MOP č. 103 z roku 1952 o ochraně mateřství, která nabyla účinnosti dne 7. 9. 1955.^{72/}

V úvodu této práce jsem se zmínila o tom, že s ohledem na tendence sbližování právních řádů socialistických zemí využiji příkladů z právních úprav některých důležitých právních institutů postavení žen a matek v jiných socialistických zemích.

Budu vycházet ze Zásad zákonodárství SSSR a svazových republik o práci z roku 1970 a zákoníku práce RSFSR, který nabyl účinnosti 1. 4. 1972 (ve znění změn a doplňků platných k 1. 9. 1975), ze zákoníku práce NDR č. 18 z roku 1977, zákoníku práce MLR č. II z roku 1967 ve znění zákona č. 84 z roku 1979, ze zákoníku práce RSR č. 10 z roku 1972 a zákoníku práce PLR č. 24 z roku 1974.

Nebudu se zabývat pracovním zákonodárstvím BLR. Pracovní zákonodárství BLR prochází totiž v současné době významnými změnami. V listopadu 1982 projednalo plénum ÚV BKS základy stranické koncepce nového zákoníku práce a ustavilo k jeho projednání stranicko-vládní komisi v čele s T. Živkovem. Základní zásady stranické koncepce zákoníku byly publikovány k celonárodní diskusi, jejíž výsledky pak uvedená komise projednala a předložila návrh zákoníku Národnímu shromáždění. Národní shromáždění schválilo zákoník práce 27. 3. 1986, tj. několik dní před dokončením rukopisu této práce. Vzhledem k tomu, že v době dokončování této práce nebyl ještě text nového zákoníku práce k dispozici, nemohu z něho vycházet.

Chtěla bych však alespoň upozornit na důležité zásady týkající se postavení žen v pracovním procesu, o kterých hovořil T. Živkov ve svém projevu na zasedání ÚV Komunistické strany Bulharska konaném 29. až 30. 11. 1982. T. Živkov uvedl, že v oblasti ochrany práce a pracovního prostředí je nutno vycházet z diferencovaného přístupu k mužům a ženám a přihlížet k tomu, že téměř 50 % pracujících tvoří ženy. Dále pak se zdůrazňuje nutnost „zvláštní sociální ochrany a péče o ženy“. Je nutno řešit profesionální realizaci žen a zároveň vytvářet podmínky pro nejoptimálnější spojení ekonomické aktivity žen a jejich mateřského poslání. K tomu je zapotřebí, aby příslušné orgány přísně dbaly na dodržování opatření o ochraně práce žen, zejména žen těhotných. Zvláštní pozornost bude věnována vzdělávání a kvalifikaci žen, především pak dalšímu vzdělávání těch žen, které se vrátily do práce po mateřské dovolené nebo po době, kdy doma pečovaly o děti. Konkrétní povinnosti budou v tomto

^{71/} Pod. též V. Vitásek: cit. op., str. 51.

^{72/} Conventions and Recommendations 1919—1966, ILO 1966, Geneve, str. 835 a n.

směru stanoveny pro organizace. Je nutné zakotvit právní záruky, které budou zabezpečovat efektivnost ochrany práce těhotných žen a matek.^{73/}

Zákoníky práce všech výše uvedených vybraných zemí důsledně vycházejí z principů socialistického pracovního práva a jejich cílem je zejména posilování právních a sociálních jistot pracujících. V právní úpravě pracovních podmínek žen se od sebe — především ve vývojových tendencích — v podstatě neliší. Rozdíly nacházíme pouze v detailech.

Některé zákoníky práce (např. RSFSR a MLR) jsou ve srovnání se zákoníkem práce ČSSR pouze rámcové. Zákoník práce NDR, který vstoupil v platnost 1. 1. 1978, ponechává ve větší míře než náš zákoník práce konkrétní podrobnou úpravu zvláštním předpisům zejména proto, že se očekávaly brzké změny a zákoník práce byl proto koncipován tak, aby nedocházelo k jeho častým novelizacím. Proto ZP NDR nestanoví délku týdenní pracovní doby, délku dovolené na zotavenou atd. Charakteristickým znakem zákoníku práce RSFSR, NDR, MLR i dalších je rovněž skutečnost, že obsahují předpisy o sociálním zabezpečení dělníků a zaměstnanců včetně předpisů o peněžitých dávkách v nemoci, při pracovním úrazu, některé dávky v mateřství, dále i invalidní a starobní důchod, důchody pozůstalým atd. (např. ust. § 274 ZP NDR, hlava XIV ZP RSFSR atd.), které v ČSSR upravují zvláštní předpisy.

Pro všechny srovnávané zákoníky práce platí, že i když mají samostatné hlavy, oddíly či kapitoly, které obsahují úpravu pracovních podmínek žen, těhotných žen a matek malých dětí, jsou významná ustanovení v této oblasti — stejně tak jako v našem zákoníku práce — i v jiných částech těchto zákoníků.

Ve srovnání s muži mají ženy — zejména matky malých dětí — obtížnější podmínky pro zapojování do pracovního procesu. Na nich totiž stále spočívá hlavní péče o rodinu a děti. Při výběru zaměstnání proto ženy zpravidla posuzují vzdálenost pracoviště od místa bydliště, rozvržení pracovní doby, možnost umístění dětí v předškolních zařízeních atd.

Zákoník práce ČSSR ukládá organizacím a národním výborům, aby ovlivňovaly a usměrňovaly zaměstnanost žen a její vývoj, a to především z hlediska zájmů a potřeb žen, ale i z hlediska potřeb jednotlivých organizací.

Obecnou povinností organizace je podle § 149 ZP vytvářet ve spolupráci s národními výbory a závodními výbory ROH pro ženy — v souladu s plánem zaměstnanosti žen — nové pracovní příležitosti a budovat, udržovat a zlepšovat hygienická a sociální zařízení pro ženy a zřizovat závodní jesle a mateřské školy. Národní výbory mají pečovat o vytváření pra-

^{73/} Srov. T. Živkov: Osnovni položenija na partijnata koncepcija za novija Kodeks na truda, Partizdat, Sofia 1982, str. 77, 89—90.

covních příležitosti a dále také zřizovat územní jesle a mateřské školy, zařízení pro školní mládež (školní jídelny, školní družiny, kluby atd.) a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro poskytování služeb a upravit jejich provoz tak, aby odpovídal potřebám zaměstnaných matek.

Obdobné ustanovení najdeme např. v zákoníku práce NDR. Na základě § 30 tohoto zákoníku jsou mezi vedoucím podnikem a podnikovým odborovým vedením jako součást podnikové kolektivní smlouvy sjednávány plány podpory žen. V těchto plánech jsou zakotvena opatření k podpoře tvůrčích schopností žen v pracovním procesu, k politické a odborné výuce a doškolování, k plánované přípravě pro zařazování do vedoucích funkcí, jakož i ke zlepšování jejich pracovních a životních podmínek. Vedoucí podniku zabezpečuje v součinnosti s podnikovým odborovým vedením podíl působení žen při vypracování tohoto plánu, z plnění plánu podpory se skládají účty před ženami.

Z uvedeného je patrné, že tvůrci zákoníku práce ČSSR a NDR považovali za vhodné zabezpečit příznivé pracovní a životní podmínky uložením konkrétních povinností přímo organizacím a národním výborům (v ČSSR). Je ovšem nutné, aby příslušné orgány pravidelně kontrolovaly realizaci těchto ustanovení, a to tak, aby byly skutečně efektivní a nestaly se pouhými společenskými postuláty. Je nepochybné, že k přijetí těchto ustanovení přispěla mimo jiné i situace v pracovních silách.

2. ZÁKAZY NĚKTERÝCH PRACÍ A PRACOVIŠŤ PRO ŽENY

A. ZÁKAZY NĚKTERÝCH PRACÍ A PRACOVIŠŤ A PŘEVÁDĚNÍ NA JINOU PRÁCI

Zákoníky práce všech socialistických zemí berou zřetel na to, že fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění společenských funkcí žen nedovolují, aby ženy vykonávaly všechny práce a pracovaly na všech pracovištích. Výkon některých prací by mohl mít nepříznivý vliv na jejich zdravotní stav, těhotenství nebo mateřství. Proto některé práce a některá pracoviště jsou pro ženy zakázány.

V ČSSR jsou zakázány všem ženám:

- práce stanovené přímo v § 150 ZP,
- práce a pracoviště uvedená v resortních seznamech zakázaných prací a pracovišť, které vydávají ústřední orgány na základě zásad stanovených vládou ČSSR v usnesení č. 32/1967 a po dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví a ústředními výbory odborových svazů; jsou v nich uvedeny fyzicky velmi namáhavé práce, jako např. zvedání a nošení těžkých břemen, dále práce, při nichž dochází ke vzniku zdraví škod-

livých látek, výparů a plynů, k velkému kolísání teplot, k nadměrné vlhkosti atd.;

— noční práce; z tohoto zákazu jsou ovšem stanoveny četné výjimky — viz níže.

Těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu zakazuje čs. zákoník práce:

— práce stanovené v resortních seznamech (jsou vydávány stejným způsobem jako seznamy prací zakázaných všem ženám);

— práce, které v konkrétním případě ohrožují těhotenství ženy nebo zdraví matky do konce devátého měsíce po porodu;

— noční práce a práce přes čas — týká se těhotných žen a matek dětí do jednoho roku věku.

Koná-li těhotná pracovnice práci těmto ženám zakázanou, je organizace podle § 153 ZP povinna ji dočasně převést na jinou vhodnou práci. Dosahuje-li pracovnice po převedení na jinou práci bez svého zavinění nižšího výdělku, náleží jí z prostředků nemocenského pojištění vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, což je obligatorní dávka nemocenského pojištění, která byla do našeho právního řádu zavedena zákonem č. 67/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění. Pojetí úpravy obsažené v tomto zákoně bylo beze změny převzato zákonem č. 88/1968 Sb., který nabyl účinnosti 1. července 1968.

Účelem dávky je zabránit vzniku hmotné újmy žen, které jsou z důvodu těhotenství nebo mateřství převedeny na jinou práci. Tento příspěvek ovšem náleží nejen ženám vykonávajícím práce, jež jsou těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce generálně zakázány (tj. z důvodů objektivních), ale také pracovnicím, které vykonávají práce, jež na základě lékařského posudku ohrožují jejich těhotenství nebo zdravotní stav (to je z důvodů subjektivních). Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství slučuje aspekt zdravotnický s aspektem ekonomickosociálním, neboť společnost jeho prostřednictvím pečuje o zdravý vývoj ženy a dítěte a zajišťuje ženě, aby převedení na jinou práci pro ni neznamenal pokles její dosavadní životní úrovně a aby se proto takovému převedení nebránila.

Základním předpokladem pro poskytování vyrovnávacího příspěvku v souladu s ustanoveními §§ 4 a 5 zák. č. 88/1968 Sb. je, aby pracovnice byla převedena na jinou práci, tj. na práci, která spočívá v úplně odlišné (jiné) pracovní činnosti nebo v převážně jiné pracovní činnosti, než jakou pracovnice dosud vykonávala.

Tato právní úprava neumožňovala poskytovat příspěvek v případech, kdy organizace vhodnou úpravou pracovních podmínek odstranila příčiny, pro které by pracovnice musela být převedena na jinou práci. Pracovnici sice v důsledku provedených úprav pracovních podmínek poklesl výdělek, ale nedošlo k jejímu převedení na jinou práci. Tento postup vyhovoval

hospodářským potřebám organizace a byl i v souladu s požadavkem ochrany zdraví těhotných žen a matek do konce devátého měsíce po porodu, ale docházelo při něm ke hmotnému poškozování pracovnice.

Organizace — a zejména ty, které zaměstnávají vysoký počet žen — se dostávaly do obtížných situací, protože v důsledku modernizace výroby byla odstraněna řada lehčích pracovních činností, na které by mohly být ženy převáděny. Pokud organizace měly splnit svou povinnost stanovenou zákoníkem práce, musely často převádět pracovnice na práci málo efektivní a nepotřebnou, a tím docházelo ke snižování počtu kvalifikovaných pracovních sil k zajištění výrobních úkolů. Organizace a odborové orgány proto požadovaly rozšíření pojmu „převedení na jinou práci“ pro účely poskytování vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství. Proto ÚRO a FMPSV schválily v dohodě s ministerstvy zdravotnictví ČSR a SSR s účinností od 1. 1. 1978 „Výklad k podmínkám poskytování vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství“. Rozšířený výklad plně respektuje zájmy pracovnic a zároveň respektuje i možnosti a oprávněné potřeby organizací. Tento výklad byl převzat vyhláškou ÚRO č. 79/1982 Sb. a v tomto smyslu jí byl doplněn § 47 vyhlášky č. 143/1965 Sb. o odstavec 4. Jako „převedení na jinou práci“ se posuzuje — i když nedochází ke změně druhu práce — rovněž taková úprava pracovních podmínek, která spočívá ve snížení normovaného výkonu některých prací, v přeložení na jiné pracoviště a ve zproštění noční práce.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje ve výši rozdílu mezi tzv. dřívější mzdou a tzv. běžnou mzdou. Dřívější mzdu můžeme vymezit jako průměrnou čistou mzdu dosahovanou před převedením na jinou práci a běžnou mzdu jako skutečnou čistou mzdu, které pracovnice dosahuje v jednotlivých kalendářních měsících po převedení. Nepřihlíží se však k té části výdělku před převedením na jinou práci, která po odečtení daní ze mzdy přesahuje 750 Kčs v průměru na týden.

Pracovnice má nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství v souladu s ust. § 5 odst. 2 zákona č. 88/1968 Sb. v době těhotenství do nástupu mateřské dovolené a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu.

Před zavedením dávky docházelo často k tomu, že se ženy z obavy před nižším výdělkem převedení na jinou práci bránily, i když si byly vědomy toho, že výkon dosavadní práce může ohrozit nejen jejich zdravotní stav, ale mnohdy i zdraví jejich očekávaného dítěte. Dosavadní zkušenosti ukazují, že ani organizace se po zavedení vyrovnávacího příspěvku převedení pracovnice na jinou práci nebrání, neboť tento příspěvek není poskytován z prostředků organizace, ale z prostředků nemocenského pojištění. Zákaz některých prací a pracovišť nalezneme i v pracovním zákonodárství všech srovnávaných socialistických zemí.

Zásady zákonodárství SSSR a svazových republik o práci (dále „Zásady“) stanoví v čl. 68, že ženám jsou zakázány těžké práce a práce na rizikových pracovištích, jakož i v podzemí — kromě některých prací v podzemí (prací nefyzických nebo prací spojených se zdravotnickou službou nebo službami obyvatelstvu).

Z této zásady vychází i **zákoník práce RSFSR**, který v článku 160 výslovně zakazuje zaměstnávat ženy pracemi spojenými se zdvíháním břemen, jejichž hmotnost převyšuje stanovené normy. Seznam těžkých prací a prací ve škodlivých podmínkách, které nesmějí být prováděny ženami, se schvaluje podle zásad stanovených pracovněprávními předpisy.

Na základě čl. 164 musejí být těhotné ženy v souladu s lékařským doporučením převedeny v době těhotenství na jinou, lehčí práci. Po dobu převedení je jim vyplácena průměrná mzda z dřívějšího pracoviště. Kojící ženy a ženy pečující o dítě do 1 roku, které nemohou vykonávat předchozí práci, se převádějí na jinou práci se zachováním průměrné mzdy dosahované na dřívějším pracovišti po celou dobu kojení nebo po dobu, než dítě dosáhne věku 1 roku.

Zákoník práce NDR stanoví v § 210, že zdraví a pracovní způsobilost žen a mládeže do 18 let podléhá zvláštní ochraně. Ženy a mladiství nesmějí být zaměstnávány těžkou tělesnou prací a prací nebezpečnou zdraví. O jaké práce jde, stanoví právní předpisy. Podle § 42 nesmí těhotné ženy, kojící matky a matky s dětmi do 1 roku věku vykonávat práce uvedené ve zvláštních právních předpisech a dále práce, které by podle potvrzení podnikového lékaře nebo lékaře poradny pro těhotné mohly ohrozit zdraví ženy, případně dítěte. Pokud ženy takové práce konají, přeloží je podnik na potřebnou dobu na jinou vhodnou práci. Za výkon této práce obdrží pracovnice nejméně průměrný výdělek.

Zákoník práce MLR zakazuje v ust. § 20 odst. 2 zaměstnávat ženy takovou prací, která by mohla mít škodlivé následky tělesného rázu. Nařízení vlády MLR č. 34/1967, kterým se provádí zákoník práce, stanoví v § 12 odst. 3: jakmile bylo u ženy zjištěno těhotenství, nesmí být zaměstnána pracemi škodlivými pro její zdraví. Okruh těchto prací stanoví ministr zdravotnictví. Podle § 23 odst. 4 tohoto nařízení musí být pracující žena na dobu od začátku čtvrtého měsíce těhotenství až do konce šestého měsíce kojení na svou žádost — na základě lékařského posudku — přechodně převedena do okruhu práce, vyhovujícího jejímu stavu ze zdravotního hlediska i mimo případ stanovený v § 12 odst. 3. Výdělek pracující ženy převedené přechodně podle § 12 odst. 3 i podle § 23 odst. 4 nemůže být nižší než její předchozí průměrný výdělek.

Zákoník práce RSR v čl. 152 stanoví, že těhotné ženy a ženy kojící malé děti nesmějí vykonávat práci ve zdraví škodlivých, těžkých a nebezpečných pracovních podmínkách, v podmínkách zakázaných jim lékařem

a nesmějí vykonávat práci přesčas. Pokud takovou práci vykonávají, musí být převedeny na odpovídající práci bez snížení mzdy.

Zákoník práce PLR v čl. 176 zakazuje zaměstnávat ženy pracemi těžkými a škodlivými jejich zdraví. Seznam těchto prací stanoví rada ministrů PLR v dohodě s Ústřední radou odborů.^{74/}

Ze shora uvedeného vyplývá, že zákazy zdraví škodlivých prací ženám jsou obsaženy ve všech srovnávaných zákonících práce. Zvýšená ochrana je poskytována ženám těhotným a matkám pečujícím o děti do určitého věku. Právní úprava se liší pouze v detailech.

Všechny srovnávané zákoníky práce tedy řeší ochranu těhotných žen, popř. matek po určitou dobu po porodu před poškozením jejich zdraví a před ohrožením těhotenství, k němuž by mohlo dojít výkonem zdraví škodlivé práce nebo výkonem práce na rizikovém pracovišti. Koná-li žena takovou práci, je organizace povinna ji převést na jinou vhodnou práci. Pokud po převedení dojde k poklesu jejího výdělku, náleží jí vyrovnání mzdy. V SSSR, NDR, MLR a RSR musí pracovnice dostat minimálně průměrnou mzdu, které dosahovala před převedením na jinou práci. V ČSSR a PLR je otázka poklesu výdělku řešena dávkou nemocenského pojištění. Určitou zvláštnost zakotvuje zákoník práce PLR, který s ohledem na stále dosti vysoký počet lékařů se soukromou praxí požaduje v ust. § 179, aby v případě, že má být žena z důvodu těhotenství převedena na jinou práci, měla potvrzení orgánu státní zdravotní služby.

Může vzniknout pochybnost, zda je vhodnější vyrovnávat ženě hmotnou újmu vzniklou v důsledku převedení na jinou práci z prostředků organizace, jako je tomu např. v SSSR, NDR atd., nebo z prostředků nemocenského pojištění, jako je tomu u nás. Mám za to, že vhodnější je naše právní úprava, protože nezatěžuje organizace neproduktivními náklady, což by mohlo působit jako další důvod pro nechuf organizací přijímat do práce mladé ženy.

Určité rozdíly v právní úpravě jsou zejména v délce poskytované ochrany. Nejdéle je zaručena v SSSR a NDR (po celou dobu těhotenství a do jednoho roku věku dítěte), nejkratší dobu v PLR (jen v době těhotenství) a v MLR (od čtvrtého měsíce těhotenství do konce šestého měsíce po porodu). V RSR záleží na tom, zda matka své dítě kojí či nikoliv.

★

Na základě provedeného srovnání právních úprav je možno konstatovat, že v ČSSR je nižší mzda ženy po převedení na jinou práci vyrovnávána pouze v době těhotenství a do devíti měsíců po porodu (to je

^{74/} Je však nutno upozornit na to, že dohody o nových zakázaných pracích musí být uzavírány z hlediska nového zákona o odborech z roku 1982.

kratší dobu než v SSSR a NDR). V ČSSR je prozatím okruh žen, které mají nárok na hmotné zabezpečení v souvislosti s převedením na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství, určen nejširší. Zůstává ovšem otázkou, zda maximální délka poskytování vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství v ČSSR do devátého měsíce po porodu je dostačující. Na tuto otázku se zaměřím níže — v souvislosti s problematikou noční práce žen.

B. NOČNÍ PRÁCE ŽEN

Výkon noční práce je pro ženy velmi namáhavý, neboť neumožňuje dostatečný odpočinek po denní péči o děti a domácnost, narušuje obvyklý rytmus dne, na který si přivykl jejich organismus, a je fyzicky i psychicky mnohem náročnější než výkon práce ve dne. Zákoník práce ČSSR proto omezuje noční práci žen, tj. práci konanou v době mezi 22. hodinou a 6. hodinou.

Noční práci však nelze zakázat absolutně, protože v celé řadě odvětví našeho národního hospodářství, zejména pak ve službách, je nutno udržovat nepřetržitý provoz nebo provoz, který zasahuje do noční doby. A právě v takových oborech (jedná se např. o zdravotnictví, dopravu, spoje i o některá průmyslová odvětví) je zapojení žen do pracovního procesu značně vysoké a zákaz noční práce žen by prakticky znamenal velice vážné ohrožení řádného chodu těchto oborů. Stanovení absolutního zákazu noční práce by bylo i v neprospěch žen samotných, protože by tím byly vyřazeny z mnoha povolání, která jsou pro ně jinak vhodná.

Zákoník práce ČSSR pro některé obory noční práci žen povoluje, pro ostatní obory je zakázána, ale z tohoto zákazu jsou stanoveny četné výjimky (§ 152 ZP).

Tyto výjimky může stanovit na základě zmocnění zákoníku práce vláda ČSSR po projednání s Ústřední radou odborů pro organizace řízené federálními ústředními orgány a vláda ČSR po projednání s Českou odborovou radou a vláda SSR po projednání se Slovenskou odborovou radou pro organizace řízené ústředními orgány republik a národními výbory.

Organizace potřebují k zaměstnávání žen noční prací předchozí souhlas závodního výboru ROH a jedná-li se o práce konané na základě povolení vlády, i souhlas příslušného ústředního výboru odborového svazu. Odborové orgány mohou vázat udělení svého souhlasu na splnění určitých podmínek.

Absolutní zákaz noční práce žen stanoví zákoník práce pro těhotné ženy a matky dětí do jednoho roku věku (§ 156 odst. 3 ZP). Na základě úpravy zvláštních pracovních podmínek mladistvých je zakázána noční práce všem ženám mladším 18 let.

V SSSR ustanovení čl. 69 Zásad stanoví zákaz noční práce žen s vý-

jimkou těch odvětví národního hospodářství, kde je to způsobeno zvláštní nutností. Povoluje se v rámci přechodných opatření. Absolutně je noční práce zakázána těhotným ženám, kojícím matkám a ženám pečujícím o dítě do jednoho roku věku. **Zákoník práce RSFSR** tato ustanovení přejímá v člancích 161 a 162.

Zákoník práce NDR noční práci žen nezakazuje. Výjimku tvoří těhotné ženy a ženy kojící, jimž je v souladu s ust. § 243 odst. 1 noční práce zakázána. Ženy, které pečují o dítě ve školním věku, však mohou výkon noční práce odmítnout — § 243 odst. 2. Na základě ust. § 170 odst. 3 mohou výkon noční práce odmítnout rovněž pracovníci, kteří musí pečovat o příslušníka domácnosti, jestliže péči o něj nemohou zabezpečit jinak a potřeba péče je doložena lékařským potvrzením.

Zákoník práce MLR stanoví v § 38 odst. 3, že pracující ženě nesmí být nařízena noční práce od čtvrtého měsíce těhotenství až do jednoho roku věku jejího dítěte. K tomu uvádí ust. § 44 odst. 3 prováděcího vládního nařízení č. 34/1967, že počínaje čtvrtým měsícem těhotenství do jednoho roku věku dítěte mají být ženy podle možností zařazovány do dopoledních směn. Z uvedeného je možno dospět k závěru, že v MLR neexistuje absolutní zákaz noční práce těhotných žen a žen pečujících o dítě do jednoho roku věku — tyto však mohou výkon noční práce odmítnout.

Zákoník práce RSR v čl. 153 vymezuje, kdy mohou ženy výjimečně konat noční práci. Jde o případy, kdy ženy:

- pracují v řídicích funkcích nebo ve funkcích technického charakteru, z nichž vyplývá zvláštní odpovědnost;

- pracují ve zdravotnictví a ve službách sociální péče;

- v případech vyšší moci;

- v dalších mimořádných situacích v některých výrobních odvětvích, která jsou určena usnesením rady ministrů se souhlasem Všeobecného odborového svazu. V čl. 154 je zakotven zákaz noční práce žen těhotných a žen kojících.

Zákoník práce PLR řeší otázku noční práce žen v čl. 178. Stanoví zákaz noční práce těhotných žen. Ženy pečující o dítě do jednoho roku věku mohou být zaměstnávány v noci jen se svým souhlasem.

*

Z uvedeného srovnání zákazu noční práce žen ve zkoumaných zemích je možno dospět k závěru, že nejprogresivnější právní úprava je v tomto směru zatím v SSSR a ČSSR, kde je stanoven absolutní zákaz noční práce těhotných žen a žen pečujících o děti do jednoho roku věku. ČSSR je zatím jedinou ze socialistických zemí, které řeší otázku poklesu výdělku žen, které z důvodu těhotenství a mateřství nemohou konat noční práci. Chtěla bych však upozornit na to, že toto řešení není doposud zcela

důsledné. Zákoník práce totiž stanoví zákaz noční práce žen, které pečují o dítě do jednoho roku věku, avšak vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je poskytován pouze do devátého měsíce po porodu. Zatím tedy naše právní úprava neumožňuje, aby byla kompenzována ztráta na výdělků od počátku desátého do konce dvanáctého měsíce po porodu.

C. PRÁCE PŘESČAS, PRACOVNÍ CESTY A PŘELOŽENÍ

Práce přesčas, pracovní cesty a přeložení by mohly činit těhotným ženám a matkám malých dětí značné obtíže. Mohly by pro ně být nejen fyzickou a psychickou zátěží, ale i příčinou problémů při výchově dětí.

Zákoník práce ČSSR stanoví absolutní zákaz práce přesčas těhotných žen a matek dětí do 1 roku věku (§ 156 odst. 3 ZP). Těhotná žena a žena pečující o dítě mladší než 1 rok nesmí být vyslána na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště a přeložena může být jen na svou žádost. Pečuje-li žena o dítě starší než 1 rok, které ještě nedosáhne věku osmi let, může být přeložena nebo vyslána na pracovní cestu jen se svým souhlasem (§ 154 ZP).

Zákoník práce RSFSR zakotvuje — shodně se Zásadami — v čl. 162 kromě zákazu noční práce též zákaz přesčasové práce a práce ve dnech pracovního klidu, zákaz vyslání na pracovní cestu těhotných žen, kojících matek a žen pečujících o dítě do jednoho roku. V souladu s čl. 163 ženy, které pečují o dítě ve věku od jednoho do osmi let, nemohou vykonávat přesčasové práce a nemohou být vyslány na pracovní cestu bez svého souhlasu.

Zákoník práce NDR stanoví zákaz přesčasové práce těhotných žen a žen kojících v § 243. Dále zakotvuje možnost odmítnutí výkonu přesčasové práce žen, v jejichž domácnosti jsou děti školního věku. Zákoník práce NDR však neobsahuje ustanovení, které by omezovalo možnost organizace vyslat těhotnou ženu a matku malého dítěte na pracovní cestu nebo ji přeložit.

Zákoník práce MLR stanoví v § 38 odst. 3, že přesčasová práce a pohotovost nesmí být nařízena pracujícím ženě od počátku čtvrtého měsíce těhotenství až do šesti měsíců věku jejího dítěte vůbec a poté až do jednoho roku věku dítěte jen s jejím souhlasem.

Ustanovení § 46 odst. 2 prováděcího vládního nařízení stanoví, že matce pečující o dítě mladší šesti let a tomu, kdo pracuje v podmínkách zdraví škodlivých, lze nařídit práci přesčas jen výjimečně. Otázku vysílání těchto žen na pracovní cesty a jejich překládání zákoník práce neřeší.

Zákoník práce RSR stanoví zákaz práce přesčas těhotných žen a kojících matek v čl. 152 odst. 2. Otázka vysílání těchto žen na pracovní cesty a jejich překládání není řešena.

Zákoník práce PLR zakotvuje v čl. 178 zákaz práce přesčas. Ženám, které pečují o dítě do jednoho roku, může organizace nařídít práci přesčas jen s jejich souhlasem.

Těhotné ženy a ženy pečující o děti do jednoho roku mohou být vyslány na pracovní cestu mimo obvod svého stálého pracoviště jen se svým souhlasem.

*

V právní úpravě práce přesčas, vysílání na pracovní cesty a přeložení je v zákonodárství srovnávaných zemí řada shodných prvků — platí to zejména o právní úpravě československé a sovětské. Naskýtá se otázka, zda by nebylo vhodné uvažovat — pokud jde o čs. právní úpravu — de lege ferenda o některých dílčích změnách. Nabízí se zejména námět uvažovat o možnosti ženy pečující o dítě starší jednoho roku odmítnout práci přesčas, podobně jako je tomu v SSSR nebo v NDR. Domnívám se, že takové doplnění právní úpravy by bylo na místě.

3. ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY A PRACOVNÍHO VOLNA

V době těhotenství (zejména z důvodů zdravotních) a hlavně pak v době, kdy žena pečuje o malé děti (zejména z důvodu zajištění řádné péče o ně), žena zpravidla nemůže pracovat na plný pracovní úvazek. Proto zákoníky práce všech srovnávaných zemí obsahují ustanovení o úpravách pracovní doby těchto žen.

V souladu s ust. § 156 **zákoníku práce ČSSR** může těhotná žena nebo žena pečující o dítě mladší než 15 let požádat o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Organizace je povinna jí vyhovět, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody.

Matce, která kojí své dítě, je organizace povinna poskytovat kromě přestávek v práci i zvláštní přestávky ke kojení (§ 161 ZP). Tyto přestávky se započítávají 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.

Zásady ani zákoník práce RSFSR ustanovení obdobné § 156 zákoníku práce ČSSR neobsahují. Žena však může získat kratší pracovní dobu podle článku 26 Zásad (příp. podle čl. 49 zákoníku práce RSFSR), v nichž je stanoveno, že po dohodě mezi dělníkem nebo jiným pracovníkem a vedením organizace lze stanovit jak při přijímání pracovníka, tak i později kratší pracovní den nebo kratší pracovní týden. Odměna za práci se v těchto případech stanoví úměrně odpracované době nebo podle výkonu.

Ustanovení § 169 **zákoníku práce RSFSR** stanoví, že kojícím matkám

a ženám, které pečují o dítě ve věku do 1 roku, se poskytuje kromě obecných přestávek k odpočinku a k jídlu doplňková přestávka pro krmení dětí. Tyto přestávky se poskytují nejdéle na tři hodiny v délce nejméně 30 minut. Jestliže matka pečuje o více dětí ve věku do 1 roku, délka přestávky se stanoví nejméně na 1 hodinu. Přestávky ke krmení dětí se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně průměrná mzda. Délku a způsob poskytování přestávek stanoví s přihlédnutím k požadavkům matky vedení organizace společně se závodním výborem.

Ustanovení § 160 odst. 3 **zákoníku práce NDR** stanoví, že pro pracovníky ve vícesměnných provozech a matky s více dětmi do 16 let věku, které pracují na plný pracovní úvazek, popř. matky těžce postiženého dítěte, se v souladu s právními předpisy stanoví kratší pracovní doba než pro ostatní pracovníky. Za práci, která odpadla v důsledku zkrácení pracovní doby, obdrží pracovník průměrný výdělek.

V souladu s ust. § 349 mají kojící matky po předložení osvědčení o kojení zaručeny denně 2 přestávky, každou v rozsahu 45 minut. Pracovní přestávky mohou být vyčerpány najednou na začátku nebo na konci pracovní doby. Za tuto dobu přísluší matce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Na základě ust. § 185 je ženám, které pracují na plný pracovní úvazek a vedou samostatnou domácnost, poskytován měsíčně jeden den pracovního volna k vedení domácnosti, jestliže:

- a) jsou provdané,
- b) jsou-li příslušníky jejich domácnosti děti do 18 let věku,
- c) jsou-li v domácnosti příslušníci vyžadující ošetření a nutnost ošetřování je lékařsky doložena,
- d) ženy překročily 40. rok svého věku.

Den k vedení domácnosti se poskytuje a využívá se ho v běžném měsíci. Den, na který případně pracovní volno, se dohodne mezi podnikem a oprávněnou ženou. Den k vedení domácnosti se v běžném měsíci neposkytne, pokud má v tomto měsíci žena neomluvenou absenci. Jestliže si v takovém případě žena v běžném měsíci den pro vedení domácnosti již vybrala, neposkytne se jí v měsíci následujícím.

Den pro vedení domácnosti se poskytné též:

- a) osamělým mužům, kteří pracují na plný pracovní úvazek, jestliže to vyžaduje péče o dítě, popř. o děti,
- b) mužům pracujícím na plný pracovní úvazek při lékařsky osvědčené potřebě péče o manželku, pokud to vyžaduje plnění úkolů v domácnosti.

Rozhodnutí v těchto případech náleží vedoucímu podniku se souhlasem příslušného podnikového odborového vedení.

Za den pro vedení domácnosti se oprávněným poskytuje náhrada ve

výši průměrné mzdy. Poskytnutí peněžité náhrady místo volna k vedení domácnosti není přípustné.

Právní předpisy v NDR stanoví zvláštní opatření pro podporu výuky a dalšího vzdělávání žen, jejichž rodinnými příslušníky jsou děti do 16 let věku. Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce NDR ukládá podnikům povinnost zabezpečit ženám, do jejichž domácnosti patří děti do 16 let věku při výuce a dalším vzdělávání vhodnou podporu. Při racionalizačních opatřeních a strukturálních změnách podnik vytváří předpoklady pro to, aby ženy získaly potřebnou kvalifikaci — pokud je to možné — během pracovní doby.

Na základě usnesení 5. zasedání ÚV SED z dubna 1982 došlo k dalšímu prohloubení péče o zaměstnané matky, zejména matky s více dětmi. Např. pro pracující matky, které pečují o 3 nebo více dětí do 16 let, byl zaveden 40hodinový pracovní týden bez snížení mzdy. Dovolená na zotavenou byla těmto ženám stanovena nejméně na 21 pracovních dnů. Pokud tyto ženy pracují na více směn, činí jejich dovolená nejméně 24 pracovních dnů.

Podle ust. § 58 vládního nařízení, kterým se provádí **zákoník práce MLR**, přísluší pracující ženě zvýhodněná pracovní doba, a to v prvních šesti měsících kojení dvakrát denně 3/4 hodiny a potom do konce 9. měsíce po porodu jednou denně 3/4 hodiny. Tato příznivěji stanovená pracovní doba přísluší těm ženám, které pracují na denní čtyř- až šestihodinový úvazek jen v prvních šesti měsících a jen jednou denně. V případě dvojčat, trojčat atd. přísluší zvýhodněná pracovní doba v rozsahu odpovídajícím jejich počtu. Jde v podstatě o přestávky ke kojení. Pokud o to žena požádá, mohou být spojeny a poskytnuty na začátku nebo na konci pracovní doby. Tato zvýhodněná část pracovní doby se posuzuje jako pracovní doba a náleží za ni průměrný výdělek.

Ustanovení § 59 nařízení vlády MLR stanoví, že pracující ženě a otcí, který své děti vychovává sám — pokud pečují aspoň o 2 děti mladší 14 let — musí být na jejich žádost v zájmu péče o domácnost povolen měsíčně 1 den neplaceného volna.

Podle článku 158 **zákoníku práce RSR** mohou ženy, které pečují o dítě mladší než 6 let, jež není umístěno v jeslích nebo ve školce, pracovat na polovinu pracovního úvazku; toto období se jim započítává do doby výkonu práce, jako kdyby pracovaly na plný pracovní úvazek.

Zákoník práce RSR stanoví v čl. 156, že podniky jsou povinny poskytnout ženám nejdéle po třech hodinách půlhodinovou přestávku ke kojení a ošetřování dítěte. K těmto přestávkám se přičítá doba nezbytná na cestu k dítěti a zpět. Přestávky na kojení nesmějí přesahovat 2 hodiny denně. Tyto přestávky se poskytují až do doby, kdy dítě dosáhlo 9 měsíců věku, toto období může být prodlouženo v případě, že jde o dítě předčasně narozené, trpící distrofií nebo je-li to nezbytné podle lékařského doporučení.

Na přání matky mohou být přestávky ke kojení a k péči o dítě nahrazeny zkrácením denní pracovní doby o 2 hodiny.

Přestávky ke kojení i zkrácená pracovní doba poskytnutá místo těchto přestávek se započítávají do pracovní doby a nemají za následek snížení mzdy.

Zákoník práce PLR stanoví v čl. 188, že pracovnice a osamělí pracovníci, kteří pečují o dítě ve věku do 14 let, mají v průběhu kalendářního roku — mimo dovolené na zotavenou — nárok na dva volné dny, za něž se jim poskytuje náhrada mzdy. Tyto dny jsou určeny k vyřízení záležitostí spojených s péčí o děti.

★

Srovnáme-li právní úpravu pracovní doby žen — zejména žen těhotných a matek malých dětí — můžeme opět (obdobně jako při srovnávání jiných pracovněprávních institutů) najít řadu shodných rysů.

Téměř všechny srovnávané zákoníky práce upravují přestávky na kojení. Je však nutno říci, že v praxi jsou tato zákonná ustanovení využívána sporadicky — a to především vzhledem k délce mateřské dovolené.

Snaha usnadnit pracujícím ženám i některým skupinám pracujících mužů péči o děti a domácnost — především při plném pracovním úvazku — se projevuje zakotvením zvláštních ustanovení (různého rozsahu i intenzity) zatím nejvýrazněji u tří zemí — a to NDR, MLR a PLR. Nejdále zatím pokročila v tomto směru právní úprava v NDR. Podle mého názoru by bylo vhodné hodnotit zkušenosti získané z aplikace příslušných právních ustanovení v praxi a zabývat se de lege ferenda otázkou příznivější úpravy pracovní doby pracovníků, event. i některých skupin pracovníků, zejména pracovníků osamělých, i u nás. Vzniká zde určitá pochybnost, zda není naší právní úpravě na újmu skutečnost, že v ní — na rozdíl od právní úpravy NDR — chybí ustanovení o nároku matek pečujících o děti, příp. i osamělých mužů, na jeden den pracovního volna v měsíci k obstarání domácnosti. Takové opatření by jistě bylo praktické a účinné. Nelze ovšem přehlédnout, že „summum ius — summa saepe iniuria“ — čím více nároků a výhod by ženy měly, tím větší by mohla být nechuť organizací zaměstnávat mladé ženy. Při šestidenním pracovním týdnu by jistě realizace tohoto opatření byla snazší. Při pětidenním pracovním týdnu je možno namítnout, že takové opatření není zcela nezbytné. Proto se domnívám, že zavedení tohoto opatření musí být důkladně uváženo, a to zejména s přihlédnutím k požadavkům zajištění příznivého populačního vývoje.

To platí i o námětu, o němž bychom mohli uvažovat na základě právní úpravy MLR, pokud jde o prodloužení dovolené na zotavenou.

Podle ust. § 49 nařízení vlády MLR, kterým se provádí zákoník práce,

náleží pracovníkovi za každé 2 roky strávené v pracovním poměru jeden pracovní den, ročně však nejvýše 12 pracovních dnů dodatkové dovolené. Podle § 50 odst. 2 náleží pracující matce při třech dětech dodatková dovolená v délce dvou a za každé další dítě rovněž po dvou, ale nejvýše v délce 12 pracovních dnů. Pro posouzení nároku na dodatkovou dovolenou se přihlíží k dítěti mladšímu 18 let, které je v její péči a není v pracovním poměru.

Podle § 55 prováděcího vládního nařízení přísluší dodatková dovolená jen z jednoho důvodu. Podle odst. 2 tohoto ustanovení náleží dovolená matek s více dětmi a pracovníků nevidomých, zimní dodatková dovolená pracovníků ve stavebnictví a dovolená poskytnutá jako odměna pracovníkovi i nad dodatkovou dovolenou poskytnutou z jiného důvodu a nad hranici dvanácti pracovních dnů ročně.

U nás je dodatková dovolená značně omezena a poskytuje se především na principu škodlivých nebo zvláště obtížných prací či pracovišť. Pokud by se v budoucnu přistoupilo k poskytování dodatkové dovolené rovněž z důvodu společenského významu práce a jiných, společensky významných hledisek, bylo by podle mého názoru vhodné uvažovat i o zvýhodnění matek, popř. rodičů více dětí.

4. MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

A DALŠÍ MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

A HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ ŽEN V SOUVISLOSTI S TĚHOTENSTVÍM A MATEŘSTVÍM

A. MATEŘSKÁ DOVOLENÁ A PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ

Těhotenství, porod a mateřství patří mezi důležité sociální události, při nichž potřebuje žena intenzivní pomoc společnosti. Je nutno ji zajistit především lékařskou péčí, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna. Tyto potřeby zajišťují právní úpravy všech srovnávaných zemí.

V ČSSR náleží ženě v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy — mateřská dovolená. Na základě zák. č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, byla poskytována mateřská dovolená po dobu 18 týdnů. K jejímu prodloužení na 22 týdnů došlo zák. č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky. Poslední úprava její délky byla provedena zák. č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a přídavcích na děti z nemocenského pojištění. Podle ust. § 1 tohoto zákona byla s účinností od 1. 7. 1968 prodloužena mateřská dovolená na 26 týdnů.

Osamělým pracovnícím a pracovnícím, které současně porodily dvě nebo více dětí — v případě, že se starají alespoň o dvě z narozených dětí — je mateřská dovolená poskytována až po dobu 35 týdnů.

Chtěla bych upozornit na určitý rozpor, který existuje v naší právní úpravě, pokud jde o délku mateřské dovolené. V ust. § 157 odst. 1 ZP je délka mateřské dovolené stanovena maximálně na 26 týdnů. V souladu s ust. § 10 zákona č. 88/1968 Sb. však mají pracovnice, které porodily dvě nebo více dětí zároveň a starají se alespoň o 2 z nich, a dále pracovnice neprovdané, ovdovělé, rozvedené nebo z jiných vážných důvodů osamělé, které nežijí s druhem, možnost čerpat peněžitou pomoc v mateřství i po uplynutí 26 týdnů, nejdéle však do dne, kdy uplyne 35 týdnů od poskytování této dávky.

Tato nejednotnost právní úpravy může působit uvedeným ženám určité problémy při návratu do práce, pokud jde o aplikaci § 147 ZP. K uvedené nejednotnosti došlo proto, že při novelizaci ust. § 147 zákoníku práce se nebrala v úvahu souvislost s poskytováním hmotného zabezpečení ženám po delší dobu (35 týdnů), než činí jejich mateřská dovolená (26 týdnů).

Mateřská dovolená se poskytuje zpravidla od počátku čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu, který stanoví lékař — nejdříve však počátkem osmého týdne před porodem.

V některých případech je mateřská dovolená krácena — a to tehdy, jestliže se matka přestala o dítě starat a bylo nutno ho svěřit do jiné péče, dále jestliže se dítě narodí mrtvé nebo jestliže zemře v době mateřské dovolené. Mateřská dovolená musí být poskytnuta ženě, která porodila dítě, nejméně po dobu 12 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů po porodu. Pracovnice však není povinna vyčerpat si celou mateřskou dovolenou, je oprávněna ji ukončit a nastoupit do zaměstnání již po uplynutí jejího 12. týdne.

Mateřská dovolená náleží 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. V těchto případech náleží mateřská dovolená ženě ode dne, kdy začala o dítě pečovat, a to nejméně v rozsahu 22 týdnů a nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne 7 měsíců věku. Mateřskou dovolenou však zatím nemůže čerpat muž.

Domnívám se, že by bylo vhodné, aby i otec dítěte, a to v případech, kdy matka dítěte zemřela, ze závažných zdravotních důvodů se nemůže o dítě starat nebo se o dítě přestala starat a opustila rodinu, mohl čerpat mateřskou dovolenou a byl hmotně zabezpečen z prostředků nemocenského pojištění. Tím by se pomohlo zmírnit nepříznivou situaci otce, který zůstal s dítětem sám. V tomto případě bychom již asi nemohli hovořit o mateřské dovolené, ale např. o rodičovské dovolené. Pokud v současné

době otec zůstane s dítětem sám, může si v podstatě pouze vyčerpat dovolenou na zotavenou a poté požádat organizaci o poskytnutí pracovního volna — ovšem bez nároku na náhradu mzdy a může pobírat mateřský příspěvek, jehož výše je však podstatně nižší než výše peněžitě pomoci v mateřství. ONV sice může poskytnout pracovníkovi fakultativní dávky sociálního zabezpečení, ale ani ty nemohou jeho situaci zcela uspokojivě řešit.

Po dobu mateřské dovolené nemá žena nárok na mzdu, ale při splnění podmínek stanovených zák. č. 88/1968 Sb. má nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

Peněžitá pomoc v mateřství je jednou z nejstarších dávek poskytovaných ženám z důvodů těhotenství a mateřství. Můžeme ji charakterizovat jako hlavní opakující se peněžitou obligatorní dávku nemocenského pojištění, která zabezpečuje ženy v době těhotenství a mateřství. Účelem této dávky je zajistit hmotné zabezpečení žen, které z důvodu pokročilého těhotenství, porodu a péče o novorozené dítě nemohou pracovat a nemají proto nárok na mzdu. Peněžitou pomoc v mateřství má tedy především funkci ekonomickou, neboť nahrazuje těmto ženám ušlou mzdu, resp. nemocenské.

Na peněžitou pomoc v mateřství má nárok pracovnice, která současně splňuje podmínky stanovené v § 3 a v § 6 zákona č. 88/1968 Sb.:

- Je účastna nemocenského pojištění a v době nástupu na mateřskou dovolenou toto pojištění trvá nebo dosud neuplynula ochranná lhůta, která činí 6 měsíců po skončení zaměstnání.

- Pracovnice musí splnit tzv. čekací dobu, tj. musí být účastna nemocenského pojištění alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před porodem.

- Těhotenství skončí porodem.^{75/}

- Pracovnice v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím nepracuje a nevyplácí se jí mzda ani nemocenské.^{76/}

Vzhledem k relativně dlouhé další mateřské dovolené, event. k dalšímu setrvání při péči o dítě může dojít k tomu, že žena v době, kdy je mimo pracovní proces — i když má zachován pracovní poměr — znovu otěhotní.

^{75/} Za porod je považováno takové ukončení těhotenství, při němž bylo do matriky narozených zapsáno narozené dítě.

O porod se jedná v případě živě narozených plodů, tj. tehdy, jestliže plod po narození dýchá nebo projevuje jiné známky života. Není tedy rozhodující, kdy k narození došlo a jakou váhu a míru plod má. O porod se jedná i v případě mrtvě narozeného plodu po 28. týdnu těhotenství. Peněžitá pomoc se neposkytuje v případě potratu.

^{76/} Pracovnici mohou být v době mateřské dovolené vyplaceny pouze částky za práci, kterou konala před nástupem na mateřskou dovolenou.

U pracovnice, která je zároveň poživatelkou důchodu — ať už invalidního, částečně invalidního či vdovského — není pobírání tohoto důchodu na překážku poskytování peněžitě pomoci v mateřství.

Řešení těchto případů bylo provedeno legislativně, a to ustanovením § 45 odst. 1 vyhl. ÚRO č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění. Toto ustanovení bylo novelizováno vyhláškou ÚRO č. 113/1975 Sb. a opětně bylo novelizováno v roce 1982 vyhláškou ÚRO č. 79/1982 Sb., o změnách vyhlášky ÚRO č. 143/1965 Sb. Současný právní stav je tento:

Nastoupí-li pracovnice novou mateřskou dovolenou nejpozději do měsíce po tom, kdy její předchozí dítě dosáhlo věku tří let a splňuje přitom podmínky pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství, stanoví se jí tato dávka ze stejné čisté denní mzdy jako v předchozí mateřské dovolené; předpokladem přitom je, že k nástupu nové mateřské dovolené došlo za trvání zaměstnání v této organizaci nebo v ochranné lhůtě po jeho skončení. Jestliže však taková pracovnice v mezidobí od skončení předchozí mateřské dovolené do nástupu nové mateřské dovolené vykonávala v organizaci práci aspoň po 25 pracovních dnů, stanoví se jí peněžitá pomoc v mateřství v nové mateřské dovolené podle § 44, pokud je to pro ni výhodnější.

Výše peněžitě pomoci v mateřství je podle ust. § 8 zákona č. 88/1968 Sb. stanovena jednotnou procentní sazbou, která činí 90 % průměrné čisté denní mzdy pracovnice. Výše dávky se tedy stanoví z čisté mzdy připadající na pracovní den, nejvýše však z částky 150 Kčs při pětidenním pracovním týdnu, resp. z částky 180 Kčs pro vybrané pracovnice v hornictví.^{77/}

Výše jsem poukázala na nesoulad mezi délkou mateřské dovolené a dobou poskytování peněžitě pomoci v mateřství pracovnícím, které měly vícečetný porod a starají se alespoň o dvě z narozených dětí, a pracovnícím osamělým. Nyní chci ve stručnosti poukázat na vývoj pojmu „osamělá pracovnice“, protože posouzení „osamělosti“ pracovnice bylo někdy dosti obtížné. V minulosti — až do 31. 8. 1984 — byl pojem osamělé pracovnice vykládán nejednotně — pro účely poskytování mateřského příspěvku byl podstatně širší než pro poskytování peněžitě pomoci v mateřství. Za osamělou byla pro účely peněžitě pomoci v mateřství pokládána neprovdaná, ovdovělá, rozvedená nebo z jiných vážných důvodů osamělá pracovnice, která kromě pracovních příjmů neměla jinak zajištěnou obživu a nežila s druhem. Posouzení osamělosti pracovnice činilo v praxi dosti značné potíže. Pochybnosti vzbuzovala např. otázka, co je možné považovat za pracovní příjem a dále též např. otázka, zda pracovnice svobodná nebo rozvedená má automaticky nárok na poskytování peněžitě pomoci v mateřství po dobu 35 týdnů či nikoliv. Pokud taková pracovnice žila např.

^{77/} V roce 1983 bylo na peněžitou pomoc v mateřství vyplaceno 1832 miliónů Kčs, v roce 1984 1860 miliónů Kčs. Statistická ročenka 1985, SNTL, Praha 1985, str. 619.

s rodiči apod., zpravidla nebylo možné ji za osamělou pokládat. Předpokládalo se totiž, že ji rodiče finančně podporují. Bylo však nutné vždy přihlížet ke konkrétním okolnostem každého jednotlivého případu, neboť mohly nastat i takové situace, kdy např. rodiče pro nízké příjmy dceru podporovat nemohli nebo ji odmítali podporovat a přestože žili v jednom bytě, nevedli společnou domácnost. V takových případech bylo jistě možné pracovníci za osamělou považovat. Spornou byla rovněž otázka, kdy bylo možné považovat za „osamělou z jiných závažných důvodů“ vdanou pracovníci.

Tyto pochybnosti odstranil zákon č. 57/1984 Sb., o některých změnách v nemocenském zabezpečení pracujících, kterým byla zrušena podmínka ekonomické závislosti u osamělé pracovníce. Došlo v podstatě ke sjednocení pojmu osamělá pracovníce pro různé dávky sociálního zabezpečení a zároveň k odstranění rozporu mezi pojetím osamělé pracovníce z hlediska pracovněprávního a z hlediska poskytování peněžitě pomoci v mateřství. Podle ust. § 274 zákoníku práce se totiž pro pojem osamělých pracovníků nestanoví podmínka ekonomické závislosti. Za osamělou je v současné době považována neprovdaná, ovdovělá, rozvedená nebo z jiných vážných důvodů osamělá pracovníce, nežije-li s druhem.

Vdanou pracovníci lze považovat za „osamělou z jiných vážných důvodů“ např. tehdy, jestliže manžel byl úředně prohlášen za nezvěstného, dále tehdy, jestliže vdaná pracovníce pro neshody v manželství žije s dítětem již delší dobu odděleně od svého manžela, který prokazatelně už dlouho o rodinu nepečuje a neposkytuje jí peněžitě ani jiné příspěvky atd. Zde se ovšem nelze spokojit s pouhým tvrzením pracovníce.

Za ženu „z jiných vážných důvodů osamělou“ je považována i žena, jejíž manžel je ve výkonu trestu odnětí svobody delšího než jeden rok a dále i žena, jejíž manžel se ilegálně zdržuje v zahraničí — a to ode dne, který orgány ministerstva vnitra uvedou v potvrzení o pobytu manžela mimo území ČSSR bez povolení příslušných čs. orgánů, atd.

V praxi dochází k situacím, kde je nutné poskytování peněžitě pomoci v mateřství přerušit, a to v souladu s ust. § 12 zákona č. 88/1968 Sb. buď z důvodu zdravotního stavu dítěte, nebo z důvodů zdravotního stavu pracovníce. V obou případech je dávka poskytována až do vyčerpání celkového nároku, nejpozději však do dne, kdy dítě dosáhne jednoho roku věku.

Hmotné zabezpečení žen v souvislosti s těhotenstvím, porodem a mateřstvím v některých zvláštních případech

Obecná právní úprava nemůže postihnout všechny případy, které mohou nastat v praxi. Je třeba zajistit hmotné zabezpečení i těm matkám, které z důvodů společensky uznaných nejsou zapojeny do pracovního procesu.

Podle vyhlášky ÚRO č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech má nárok na peněžitou pomoc v mateřství žákyně nebo studentka, která přerušila nebo skončila studium a splňuje i ostatní podmínky vzniku nároku na tuto dávku stanovené zákonem č. 88/1968 Sb.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství již není vázán — jak tomu bylo do 31. 12. 1979 — na pobírání sociálního či obdobného stipendia.^{78/}

Domnívám se, že jde o velmi užitečnou právní úpravu, která v zájmu populačního vývoje našeho státu, ale i v zájmu zabezpečení sociálních jistot občanů, má značný význam.

Na poskytování peněžitě pomoci v mateřství mají nárok i ženy, které jsou vedeny v evidenci okresních národních výborů jako uchazečky o zaměstnání. O poskytování dávky rozhoduje v těchto případech ONV příslušný podle trvalého bydliště uchazečky o zaměstnání a dávky jsou hrazeny z jeho rozpočtu.

Pokud pracovníci nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství — např. proto, že nesplňuje podmínku 270 dní pojištění v posledních dvou letech před porodem, náleží jí po dobu, po kterou je neschopna práce nebo je v ústavním ošetřování, a to i v souvislosti s porodem, nemocenské (§ 25 odst. 3 vyhl. č. 143/1965 Sb.). Vzhledem k širokému okruhu dob, které se pracovnícím započítávají před jejich vstupem do zaměstnání do podmínky 270 dní pojištění v posledních dvou letech před porodem, jsou však tyto případy dosti ojedinělé.

Lékař uzná každou pracovníci, která nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, jako neschopnou práce v souvislosti s porodem nejdříve čtyři týdny před očekávaným dnem porodu a šest týdnů po porodu, i když je tato pracovnice jinak zcela zdravá.^{79/}

B. DALŠÍ MATEŘSKÁ DOVOLENÁ A MATEŘSKÝ PŘÍSPĚVEK

Po vyčerpání mateřské dovolené má pracovnice nárok na další mateřskou dovolenou. V souladu s ust. § 157 odst. 2 zákoníku práce ČSSR je organizace povinna poskytnout ji pracovníci v rozsahu, v jakém o ni požádá, a to až do dvou let věku dítěte. Během další mateřské dovolené nemá pracovnice nárok na mzdu ani na peněžitou pomoc v mateřství, ale při splnění zákonem stanovených podmínek má nárok na mateřský příspěvek.

^{78/} Podrobněji k této otázce M. Bělina, J. Zemanová: O hmotném zabezpečení a dávkách nemocenského pojištění žáků středních škol a studentů vysokých škol, Práce, Praha 1983, str. 72—75.

^{79/} Viz § 20 odst. 3 směrnice ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 ve znění směrnice ministerstva zdravotnictví ČSR č. 17/1970 Věstníku MZd ČSR, o změnách v posuzování zdravotní způsobilosti k práci.

Četné lékařské, psychologické a sociologické výzkumy potvrdily, že první roky života dítěte jsou rozhodující nejen pro jeho vývoj fyzický, ale také pro vývoj psychický a pro formování jeho charakteru. Správný rozvoj osobnosti dítěte může nejlépe zajistit dobré rodinné prostředí a péče rodičů, zejména matky. Na druhé straně také rozborů zaměstnanosti matek malých dětí ukázaly, že jejich ekonomická činnost je — vzhledem k časté nemocnosti malých dětí — mnohdy problematická a působí často organizacím značné potíže. Tyto důvody a zejména pak také snaha o zvýšení porodnosti vedly k tomu, že byl do našeho právního řádu zaveden zákonem č. 154/1969 Sb. nový institut — mateřský příspěvek. Jeho nová úprava byla provedena zákonem č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku. Tento zákon přinesl podstatné zlepšení poskytování mateřského příspěvku. Především rozšířil okruh žen, které mají na tento příspěvek nárok, a to o ženy, které nebyly před porodem ekonomicky činné, a dále prodloužil dobu jeho poskytování z dosavadního jednoho roku do dvou let věku dítěte. Poslední změny v poskytování mateřského příspěvku byly provedeny zákonem č. 110/1984 Sb., o změnách zákona o mateřském příspěvku. Došlo k opětovnému rozšíření osobního okruhu oprávněných žen. V současné době je mateřský příspěvek poskytován již při péči o jedno dítě, a to do jednoho roku jeho věku a za určitých podmínek je možno tento příspěvek poskytovat i mužům.^{80/}

Mateřský příspěvek umožňuje ženě, aby po skončení mateřské dovolené mohla po dobu další mateřské dovolené dále celodenně pečovat o dítě do dvou let jeho věku a přispívá tím k zabezpečení zdravého vývoje naší nejmladší generace.

Mateřský příspěvek je možno charakterizovat jako obligatorní peněžitou opakující se dávku. Není dávkou nemocenského pojištění, ale státním příspěvkem.

Na mateřský příspěvek má nárok žena, která současně splňuje podmínky stanovené v §§ 2—4 zákona č. 107/1971 Sb. ve znění zákona č. 110/1984 Sb.

— Na mateřský příspěvek má nárok žena, která celodenně a řádně pečuje o dítě ve věku do jednoho roku.

— Žena, která celodenně a řádně pečuje o dítě ve věku od jednoho do dvou let, má nárok na mateřský příspěvek,^{81/} jestliže:

^{80/} Nová úprava mateřského příspěvku umožnila zvýšení počtu žen, které mají nárok na tuto dávku, cca o 90 000 ročně, což představuje zvýšení nákladů na mateřský příspěvek cca o 360 miliónů Kčs ročně.

^{81/} Dítětem se pro účely tohoto zákona rozumí vlastní dítě ženy nebo dítě, které žena převzala do trvalé péče nahrazující mateřskou péči, tj. dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu (např. bylo-li dítě svěřeno ženě do pěstounské péče podle zákona č. 50/1973 Sb., o pěstounské péči), dítě, jehož matka zemřela, a dítě manžela, které mu bylo svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu.

— řádně pečuje ještě o další dítě do skončení povinné školní docházky nebo o dítě do 26 let věku, které se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem nebo je invalidní a vyžaduje stálou péči, nebo

— jde o invalidní dítě, které vyžaduje stálou péči, nebo

— jde o dítě, které převzala do trvalé péče nahrazující mateřskou péči, nebo

— jde o ženu svobodnou, ovdovělou, rozvedenou nebo z jiných vážných důvodů osamělou, která nežije s druhem, nebo

— jde o ženu, jejíž manžel se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem anebo je poživitelem invalidního důchodu a není výdělečně činný.

— Mateřský příspěvek náleží jen, jestliže dítě ve věku do jednoho roku nebo do dvou let je státním občanem ČSSR a jestliže všechny děti uvedené v předchozích odstavcích^{82/} žijí na území ČSSR.

— Mateřský příspěvek náleží jen, jestliže žena řádně pečuje o tělesné a duševní zdraví a výchovu všech dětí a v době těhotenství se podrobovala pravidelné péči o těhotné ženy ve zdravotnických zařízeních.^{83/}

— Mateřský příspěvek se poskytuje jen, jestliže žena v době péče o dítě nemá nárok na mzdu, nepobírá peněžité dávky nemocenského pojištění nahrazující mzdu, ani příspěvek před nástupem nového zaměstnání, příspěvek před umístěním do zaměstnání nebo příspěvek po dobu přípravy pro povolání.

Mateřský příspěvek je poskytován — v případě splnění všech zákonem stanovených podmínek — i ženám, které nebyly před porodem ekonomicky činné.

Ženy osamělé mají nárok na mateřský příspěvek, i když jsou výdělečně činné, jestliže:

Pro vznik nároku na mateřský příspěvek se vyžaduje u dětí do dvou let věku celodenní a řádná péče, tj. bezprostřední osobní péče o dítě, která zajišťuje jeho zdravý vývoj. Tato podmínka není splněna, jestliže je dítě dáváno do jeslí nebo péče o ně je trvale svěřena jiné osobě. U dětí starších dvou let je požadována řádná péče, tj. péče, která je v souladu s povinnostmi, jež rodičům ukládají právní předpisy, především zákon o rodině. Podmínka řádné péče je u dětí starších dvou let splněna i tehdy, pokud navštěvují denně mimoškolní výchovné zařízení, mateřskou školu apod.

Pokud má žena více dětí a podmínka řádné péče není splněna jen u jednoho dítěte a z důvodu zanedbání péče o ně bylo nutno ho umístit v dětském domově, nárok na mateřský příspěvek nevzniká. Toto opatření považují za správné, protože je nutné, aby se žena starala řádně o všechny děti, jejichž výchova je jí svěřena.

^{82/} Tato podmínka je splněna i tehdy, jestliže se dítě zdržuje přechodně mimo území naší republiky — např. z důvodů léčení, rekreace, po dobu prázdnin atd.

^{83/} Jedním z důvodů pro zavedení mateřského příspěvku byla snaha o zabezpečení zdravého vývoje dítěte. Má-li ženě vzniknout nárok na tuto dávku, musí mimo jiné prokázat, že se podrobovala pravidelné prenatální péči v poradnách pro těhotné ženy. První návštěva lékaře se musí uskutečnit nejpozději zásadně do konce 16. týdne těhotenství.

— dítě mladší dvou let nemohlo být z vážných důvodů umístěno v jeslích a

— žena mu po dobu výkonu zaměstnání jinak zajistila na svůj náklad potřebnou péči jinou osobou, než jsou rodiče nebo prarodiče otce nebo matky dítěte.^{84/}

Matěřský příspěvek je přiznáván ženě ode dne, kdy splnila všechny zákonem stanovené podmínky pro vznik nároku, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhlo věku jednoho, příp. dvou let. Příspěvek je poskytován ženě i tehdy, jestliže po porodu tohoto dítěte další dítě zemřelo, ukončilo povinnou školní docházku nebo přípravu na budoucí povolání, nebo přestalo být invalidní anebo odpadla potřeba stálé péče o ně.

Výše mateřského příspěvku byla posledně upravena zákonným opatřením předsednictva Federálního shromáždění č. 8/1982 Sb., o výši mateřského příspěvku a o změnách v nemocenském zabezpečení. Je stanovena v nominálních částkách za kalendářní měsíc nebo den. Pečuje-li žena o jedno dítě do dvou let věku, činí mateřský příspěvek 600 Kčs, pečuje-li o dvě děti do dvou let věku 900 Kčs a o tři a více dětí do dvou let věku 1300 Kčs za kalendářní měsíc. Částky poskytované za kalendářní den jsou také odstupňovány podle počtu dětí do dvou let věku, o které žena pečuje, a činí 20, 30 a 43 Kčs.

Jestliže se skutečnosti rozhodné pro nárok na mateřský příspěvek změní nebo odpadnou, nebo byl-li mateřský příspěvek přiznán na základě omylu, tento příspěvek se odejme nebo sníží nebo se jeho výplata zastaví dnem, kdy nastal některý z důvodů pro tato opatření.

Dalo by se očekávat, že o poskytování mateřského příspěvku jako příspěvku státního budou rozhodovat státní orgány. Z ust. § 11 odst. 1 zákona č. 107/1971 Sb. ve znění zákona č. 110/1984 Sb. však vyplývá, že o poskytování mateřského příspěvku rozhoduje orgán příslušný k provádění nemocenského pojištění, jehož je žena účastna. Proto pouze ve výjimečných případech — jak stanoví § 10 odst. 1 písm. e) — rozhoduje ONV příslušný podle trvalého pobytu oprávněné ženy. Působnost odbových orgánů byla zřejmě stanovena z toho důvodu, že mateřský příspěvek se úzce váže k poskytování dávek v mateřství z prostředků nemocenského pojištění.

Žena uplatňující nárok na mateřský příspěvek je povinna prokázat všechny podmínky vzniku nároku. Oprávněná žena je povinna hlásit každou změnu o skutečnostech, které jsou rozhodné pro nárok na mateřský příspěvek, jeho zánik nebo jeho výši a výplatu nejpozději do 15 dnů od dne, kdy tato změna nastala.

^{84/} Za vážné důvody, proč dítě nemůže být umístěno v jeslích, se považuje např. skutečnost, že v místě nejsou jesle, dítě nelze umístit v jeslích pro nedostatek míst, dítě nemůže být umístěno v jeslích ze zdravotního důvodu atd.

Přijetí mateřského příspěvku se setkal u žen s velmi pozitivním ohlase-
sem. V posledních letech ho využívá cca 85 % žen, které splňují podmínky
pro jeho pobírání. Např. v roce 1983 bylo ženám vyplaceno 1,38 mld Kčs
a v roce 1984 1,34 mld Kčs.^{85/}

Mateřská dovolená, popř. další mateřská dovolená představují zpravidla
dlouhé pracovní volno, kdy se organizace musí vyrovnat s tím, že pra-
covnice je dočasně uvolněna z výkonu práce. Nelze samozřejmě na orga-
nizaci požadovat, aby po celou tuto dobu pracovníci zachovávala tutéž
práci na témže pracovišti. Vzniká pochybnost, po jak dlouhou dobu lze po
organizaci takovou povinnost požadovat. Zákoník práce ČSSR v ust. § 147
diferencuje mezi ženami, které se vrací z mateřské dovolené, a ženami,
které se vrací z další mateřské dovolené. Po návratu z mateřské dovo-
lené má organizace povinnost zařadit pracovníci na její původní práci
a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště
bylo zrušeno, je organizace povinna zařadit pracovníci na jinou práci,
která odpovídá pracovní smlouvě nebo alespoň kvalifikaci pracovníce.
Vrací-li se pracovníce z další mateřské dovolené, je organizace povinna
zařadit ji na práci, která odpovídá její pracovní smlouvě nebo alespoň
její kvalifikaci.

Podle ust. § 64 vládního nařízení č. 54/1975 Sb. se čerpání mateřské
dovolené považuje za výkon práce. Proto se pracovníci z důvodu absence
v práci pro mateřskou dovolenou nekrátí dovolená na zotavenou. Požádá-li
pracovnice o poskytnutí dovolené na zotavenou tak, aby navazovala bez-
prostředně na skončení mateřské dovolené, je organizace povinna její
žádosti vyhovět (ust. § 106 odst. 5 zákoníku práce). Čerpání další mateřské
dovolené však už za výkon práce považováno není.

Pracovnícím se zachovává pracovní poměr nejen po dobu mateřské do-
volené a další mateřské dovolené, ale — vzhledem k ochraně jejich pra-
covního poměru před výpovědí — až do tří let věku dítěte, jak o tom
bude pojednáno níže. Zároveň se doba, po kterou žena neměla pracovní
poměr nebo jiný obdobný pracovněprávní vztah a pečovala celodenně
o dítě do tří let věku, započítává do čekací doby pro účely starobního
důchodu a také do doby rozhodné pro výši dovolené.

C. MATEŘSKÁ DOVOLENÁ A DALŠÍ MATEŘSKÁ DOVOLENÁ V NĚKTERÝCH SOCIALISTICKÝCH ZEMÍCH

Obdobně tak jako v ČSSR, tak i v ostatních socialistických ze-
mích zabezpečuje zákonodárství mateřskou dovolenou a hmotné zabezpe-
čení během ní, popř. i další mateřskou dovolenou.

^{85/} Statistická ročenka ČSSR 1985, SNTL, Praha 1985, str. 619.

V SSSR čl. 71 Zásad a ust. čl. 165 zákoníku práce RSFSR stanoví, že ženám se poskytuje mateřská dovolená v trvání 56 kalendářních dnů před porodem a 56 kalendářních dnů po porodu, tj. v celkovém rozsahu 112 kalendářních dnů, kdy jsou jim vypláceny dávky ze státního sociálního zabezpečení. V případě komplikovaného nebo vícečetného porodu se dovolená po porodu poskytuje v délce 70 kalendářních dnů, tj. v celkovém rozsahu 126 dnů. Dávka plní funkci naší peněžitě pomoci v mateřství se poskytuje ve výši 100 % čisté mzdy, které žena dosahovala. Čekací doba pro vznik nároku na dávku stanovena není.

Podle čl. 167 se kromě mateřské dovolené poskytne ženě na její žádost další (v zákoně označovaná jako doplňková) dovolená bez nároku na náhradu mzdy až do doby, kdy dítě dosáhne jednoho roku věku. Po tuto dobu se jí zachovává místo (funkce) na pracovišti. Tato dovolená může být poskytnuta najednou nebo po částech kdykoli, než dítě dosáhne věku jednoho roku.

Další dovolená bez náhrady mzdy se započítává do nepřetržité doby zaměstnání a do doby praxe. Nezapočítává se však do doby rozhodné pro délku každoroční dovolené.

Podle čl. 168 se ženám, které osvojily novorozené děti bezprostředně z kojeneckého ústavu, poskytuje dovolená za dobu od osvojení do uplynutí 56 dní od narození dítěte a za tuto dobu se jim vyplácejí dávky státního sociálního zabezpečení. Na návrh ženy, která osvojila novorozené dítě z kojeneckého ústavu, se poskytuje další dovolená bez náhrady mzdy do doby, než dítě dosáhne věku jednoho roku.

Podle ust. § 244 **zákoníku práce NDR** se ženám poskytuje těhotenská dovolená po dobu šesti týdnů před porodem a mateřská dovolená po dobu 20 týdnů po porodu. Při porodech více dětí nebo komplikovaných porodech se mateřská dovolená prodlužuje o dva týdny — na 22 týdnů, tedy celkem — včetně těhotenské dovolené — na 28 týdnů.

Při předčasném porodu se mateřská dovolená prodlužuje o dobu nevyčerpané těhotenské dovolené. Při opožděném porodu se těhotenská dovolená prodlužuje až do porodu.

Nachází-li se dítě po šesti týdnech po porodu ještě v ústavním ošetřování nebo započne-li jeho ústavní ošetřování později, avšak před uplynutím mateřské dovolené, má matka právo přerušit mateřskou dovolenou a v zájmu péče o dítě vyčerpat zbývající část dovolené po skončení ústavního ošetřování dítěte. Zbývající část mateřské dovolené musí být nastoupena nejpozději do jednoho roku po přerušení mateřské dovolené.

Po dobu trvání těhotenské a mateřské dovolené ženy dostávají těhotenský a mateřský příspěvek. Nárok na tento příspěvek mají povinně pojištěné pracovnice, jejichž pojištění trvalo nejméně šest měsíců v posledním roce před porodem a nejméně 10 měsíců v posledních dvou letech před

porodem. K porodu musí dojít po dobu trvání pojištění, nejdéle však do tří týdnů po jeho skončení. Dávka se poskytuje ve výši průměrné čisté mzdy a zvyšuje se o 10 M měsíčně pro matku v rekonvalescenci po dobu šesti měsíců.

V souladu s ust. § 245 zákoníku práce NDR se ženám zabezpečuje, aby mohly vyčerpat dovolenou na zotavenou před těhotenskou dovolenou nebo v bezprostřední návaznosti na mateřskou dovolenou.

Podle ust. § 246 se matkám na jejich žádost poskytne po uplynutí mateřské dovolené další mateřská dovolená (označená v zákoníku práce jako „pracovní volno“), a to až do jednoho roku věku dítěte. Jestliže nemohlo být vyhověno žádosti matky o místo v jeslích, má nárok na další mateřskou dovolenou až do obdržení místa v jeslích, nejpozději však do tří let věku dítěte. Poskytnutí takového volna po mateřské dovolené může být uplatněno i dalšími pracovníky, jestliže převzali výkon výchovy a výživy dítěte místo matky.

Matky obdrží v průběhu pracovního volna při splnění podmínek, uvedených v dalších právních předpisech, měsíční příspěvek v mateřství z prostředků sociálního zabezpečení. Pokud tyto předpoklady nesplňují, je další mateřská dovolená neplacená. Příspěvek v mateřství, což je dávka připomínající náš mateřský příspěvek, se zásadně poskytuje na druhé a každé další dítě ve výši nemocenského, minimálně však ve výši 300 M měsíčně při dvou dětech a 350 M měsíčně při třech a více dětech do jednoho roku věku nejmladšího dítěte.

Podobně jako u nás se i v NDR zabezpečuje ženám po návratu z mateřské dovolené a další mateřské dovolené práce sjednaná v pracovní smlouvě (ust. § 247 odst. 2 zákoníku práce NDR). Jestliže žena požádá o nástup do práce před předpokládaným vyčerpáním další mateřské dovolené, podnik zabezpečí její další zaměstnávání ve sjednaném druhu práce v průběhu dvou týdnů.

Podle ust. § 57 vládního nařízení, kterým se provádí zákoník práce MLR, náleží ženě, která je těhotná, popř. rodičce, mateřská dovolená po dobu 20 týdnů. V případě komplikovaného porodu je možno — na návrh odborného lékaře — ji prodloužit o 4 týdny. Z mateřské dovolené se musí poskytnout čtyři týdny před porodem; na žádost ženy lze od toho upustit, není-li tím podle posudku odborného lékaře ohroženo její zdraví.

V MLR vzniká nárok na dávku poskytovanou během mateřské dovolené ženám, které byly v posledních dvou letech před porodem pojištěny alespoň po dobu 180 dnů. Výše dávky je odstupňována podle délky trvání pojištění. Pokud byla žena pojištěna alespoň po dobu 180 dnů, dostává dávku ve výši 65 % výdělku. Byla-li pojištěna déle než 270 dnů, dostává dávku ve výši 100 % výdělku.

Ženě, která o to požádá, je podnik povinen zajistit za účelem péče

o dítě další mateřskou dovolenou (nařízení vlády používá názvu neplacená dovolená) bez náhrady mzdy, a to do 3. roku věku dítěte a po dobu nemoci dítěte v zájmu jeho domácího ošetřování do 10. roku jeho věku. Dovolená náleží také otci, který své dítě vychovává sám.

Po dobu mateřské dovolené a další mateřské dovolené náleží pracující ženě hmotné zabezpečení podle předpisů o sociálním pojištění, popř. o podpoře při péči o dítě. (Žena musí splňovat určité podmínky, má-li jí být poskytnuto hmotné zabezpečení během mateřské dovolené a další mateřské dovolené.) Dávka, kterou žena dostává během další mateřské dovolené, je podobná našemu mateřskému příspěvku. Její výše je odstupňována podle pořadí dítěte a poskytuje se do tří let věku dítěte ženám, které byly před porodem ekonomicky činné.

Podle ust. čl. 155 **zákoníku práce RSR** mají ženy nárok na mateřskou dovolenou v rozsahu 52 dnů před porodem a 60 dnů po porodu. Nárok na hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené mají ženy, které byly před porodem zaměstnané alespoň čtyři měsíce. Výše poskytované dávky je odstupňována podle délky doby zaměstnání u téže organizace a činí 50—90 % průměrné čisté mzdy. Má-li žena tři a více dětí, poskytuje se dávka ve výši mzdy bez ohledu na délku zaměstnání.

Další mateřská dovolená, která je neplacená, se poskytuje ženě, která se stará o dítě mladší jednoho roku.

V PLR je délka mateřské dovolené odstupňována podle pořadí narozeného dítěte. Při prvním dítěti se poskytuje mateřská dovolená v rozsahu 16 týdnů, při druhém a dalším dítěti v rozsahu 18. týdnů. Při vícečetném porodu pak v rozsahu 26 týdnů (čl. 180 § 1 ZP PLR).

V souladu s čl. 180 § 3 ZP PLR je žena povinna vyčerpat přede dnem očekávaného porodu nejméně dva týdny. Po porodu je povinna čerpat nejméně 12 týdnů, jestliže mateřská dovolená činí 16 týdnů, nejméně 14 týdnů, pokud tato dovolená činí 18 týdnů a nejméně 22 týdnů, pokud nárok činí 26 týdnů. Nevyčerpá-li žena před porodem ani dva týdny, prodlužuje se mateřská dovolená po porodu až do vyčerpání celkové stanovené délky, na niž žena získala nárok. Nárok na dávku podobnou peněžitě pomoci v mateřství mají v PLR ženy, které byly v posledních 12 měsících před porodem zaměstnané alespoň čtyři měsíce. Dávka se poskytuje ve výši 100 % výdělku, kterého žena dosahovala.

Na základě ust. čl. 186 § 1 zákoníku práce PLR je organizace povinna poskytnout ženě další mateřskou dovolenou z důvodu péče o malé dítě, která je neplacená. Žena má právo požádat o takovou dovolenou pro péči o dítě v délce tří let po skončení placené mateřské dovolené. Další dovolená však nesmí překročit dobu, v níž dítě dosáhne čtyř let svého věku. O tuto dovolenou je žena povinna požádat nejméně dva týdny před jejím požadovaným začátkem. Ukončit může tuto dovolenou kdykoli před jejím

uplynutím, nejméně však 30 dnů předem musí o svém nástupu uvědomit organizaci. Po nástupu do práce je organizace povinná zaměstnat ženu na rovnocenném pracovišti.

★

Z uvedeného přehledu právní úpravy mateřské dovolené je patrné, že ve všech srovnávaných zemích je mateřská dovolená delší, než je minimální délka mateřské dovolené — 12 týdnů — kterou stanoví konvence MOP č. 102 a č. 103 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení a o ochraně mateřství.

V právní úpravě téměř všech zemí se projevuje snaha o zvýhodnění žen, které se v souvislosti s porodem dostávají do obtížnější situace než ženy ostatní — ať už jde o osamělé matky, ženy, které porodily více dětí současně nebo měly komplikovaný porod. Ženy osamělé mají nárok na delší mateřskou dovolenou v ČSSR, NDR a PLR a ženy, které měly komplikovaný porod, mají nárok na delší mateřskou dovolenou v SSSR, NDR a MLR.

Ze srovnávaných zemí pouze v PLR je délka mateřské dovolené odstupňována podle pořadí narozeného dítěte, v ostatních zemích je délka mateřské dovolené stanovena v tomto ohledu jednotně.

Zajímavé je rovněž srovnání ustanovení o době nástupu ženy na mateřskou dovolenou. V ČSSR nastupuje žena na mateřskou dovolenou zpravidla počátkem čtvrtého týdne před porodem, nejdříve počátkem osmého týdne. V SSSR nastupuje žena na mateřskou dovolenou 56 dnů před porodem, v NDR šest týdnů, v MLR čtyři týdny, v PLR nejméně dva týdny před očekávaným dnem porodu.

Pokud v ČSSR žena nastoupí na mateřskou dovolenou později než počátkem čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu, který stanovil lékař, krátí se jí celková délka mateřské dovolené, a to na 22 týdnů po porodu. Ke krácení nedochází, jestliže pozdější nástup předem písemně povolil lékař nebo porod nastal před uplynutím čtyř týdnů od nástupu mateřské dovolené, nebo k porodu došlo předčasně, tj. před počátkem čtvrtého týdne před očekávaným dnem porodu. Z výše uvedeného rozboru právní úpravy je patrné, že v tomto směru je výhodnější právní úprava např. v NDR a MLR.

V některých zákonících práce je zřejmá snaha vytvořit ženám, které převzaly děti do své péče, podmínky srovnatelné s podmínkami žen, které děti porodily.

Zákoník práce ČSSR — jak bylo uvedeno výše — řeší tuto otázku v § 160. Nárok na mateřskou dovolenou má též žena, která převzala do své trvalé péče, nahrazující mateřskou péči, dítě, které jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušných orgánů k pozdějšímu osvojení nebo do pěstoun-

ské péče, nebo dítě, jehož matka zemřela. Mateřská dovolená se poskytuje této ženě ode dne, kdy začala o dítě pečovat, nejdéle však po dobu 22 týdnů a nikoli déle než do dne, kdy dítě dosáhne sedmi měsíců života.

V SSSR Zásady obdobné ustanovení neobsahují. **Zákoník práce RSFSR** obsahuje v čl. 160 ustanovení o dovolené žen, které osvojily novorozené dítě. Pokud převzaly dítě z kojeneckého ústavu, mají nárok na dovolenou na dobu od osvojení do uplynutí 56 dnů od narození dítěte. Ostatní případy uvedené v § 160 ZP ČSSR nejsou v ZP RSFSR upraveny.

Zákoník práce PLR přiznává ženě, která přijala dítě do své péče, nárok na 14 týdnů dovolené obdobné mateřské dovolené v zájmu adaptace dítěte, ne však déle než do čtyř měsíců jeho věku. Pokud žena převzala dítě mladší než jeden rok, přísluší jí nejméně čtyři týdny dovolené obdobné mateřské dovolené. Zákoníky práce NDR, MLR a RSR obdobná ustanovení týkající se žen, které převzaly do péče nahrazující péči rodičů, neobsahují.

Ze srovnání právní úpravy mateřské dovolené vyplývá, že délku 26 týdnů mateřské dovolené, která byla v tomto rozsahu poprvé zavedena v ČSSR zákonem č. 88/1968 Sb., zavedla již také NDR. Ostatní srovnávané státy — zejména MLR a PLR — mateřskou dovolenou postupně prodlužují. Mateřská dovolená v rozsahu 16 týdnů zatím zůstává při normálním porodu jednoho dítěte v SSSR, RSR a při prvním dítěti v PLR. Nejdelší mateřská dovolená ze všech srovnávaných zemí je poskytována v ČSSR při vícečetném porodu a osamělým matkám — v rozsahu 35 týdnů.

Je však nutno konstatovat, že největších změn bylo v tomto směru v posledních letech dosaženo v NDR a PLR. V roce 1968, kdy byla mateřská dovolená v ČSSR prodloužena na 26 týdnů, činila v NDR 14 a v PLR pouze 12 týdnů. Ukazuje se tendence — i z rozboru stranických materiálů — vyrovnat postupně délku mateřské dovolené v socialistických státech na 26 týdnů. Za dobrou považují možnost čs. žen nastoupit na mateřskou dovolenou v rozmezí od počátku osmého týdne do počátku čtvrtého týdne před očekávaným porodem. Možnost této volby je podle mého názoru vhodná zejména z důvodů zdravotních, ale i rodinných nebo pracovních. Za určitých okolností je výhodná i z hlediska ekonomického — např. při kombinaci další mateřské dovolené a následného pobírání mateřského příspěvku nebo z hlediska pobírání peněžitě pomoci v mateřství jako u předchozího dítěte. Naproti tomu je v předpisech PLR a NDR výhodněji řešena situace, kdy k porodu dojde později, než určil lékař.

Peněžitá dávka, která je poskytována po dobu mateřské dovolené, plně nahrazuje mzdu pracovnice v SSSR, PLR a NDR a u většiny žen i v MLR. Ve zbývajících srovnávaných zemích je dávka poskytována v procentních sazbách z čisté mzdy.

Téměř ve všech srovnávaných zemích je stanovena ekonomická podmínka vzniku nároku na dávku spočívající v požadavku splnění určité

čekací doby, tj. trvání pojištění určitého rozsahu. Pouze v SSSR tato podmínka stanovena není.

Pokud jde o další mateřskou dovolenou, je z uvedeného srovnání zřejmé, že tato instituce se postupně dostává do pracovněprávních předpisů i předpisů sociálního zabezpečení většiny srovnávaných zemí. Příkladem pro ostatní země jsou zejména dobré zkušenosti z ČSSR a MLR, kde zavedení další mateřské dovolené a mateřského příspěvku přispělo ke zvýšení porodnosti i ke zdokonalení podmínek pro kvalitnější péči o děti.

Kromě ČSSR a MLR se ženám po dobu další mateřské dovolené poskytuje peněžitá dávka zatím ještě také v NDR.

D. PODPORA PŘI NAROZENÍ DÍTĚTE

Další dávkou, která je ženám poskytována v souvislosti s mateřstvím a která je rovněž upravena zákonem č. 88/1968 Sb., je podpora při narození dítěte.

Podpora při narození dítěte je jednorázová obligatorní dávka nemocenského pojištění, jejímž účelem je přispět rodině k úhradě zvýšených výdajů, které jí vznikají v souvislosti s narozením dítěte a zároveň usnadnit matce péči o narozené dítě.

V minulosti byla tato dávka poskytována v nižší částce a byla členěna na peněžitou dávku (porodné) a věcnou dávku (dětskou výbavu). Toto členění bylo zřejmě motivováno nedostatkem spotřebního zboží, ale také snahou zajistit, aby podpory při narození dítěte nebylo zneužíváno a bylo jí využito skutečně ve prospěch dítěte. Zákon č. 54/1956 Sb. odstranil toto členění dávky a ta se od 1. ledna 1957 poskytuje pouze ve formě peněžité.

Až do 30. června 1968 byla podpora při narození dítěte poskytována ve výši 650 Kčs. Zákon č. 88/1968 Sb. zvýšil podporu na částku 1000 Kčs na každé narozené dítě. K dalšímu zvýšení dávky došlo na základě nařízení vlády č. 98/1971 Sb., o zvýšení podpory při narození dítěte. Toto nařízení bylo vydáno na základě zmocnění obsaženého v § 35 písm. a) zákona č. 88/1968 Sb. Od 1. října 1971 náleží podpora při narození dítěte na každé narozené dítě ve výši 2000 Kčs.

Nárok na podporu při narození dítěte má v souladu s § 13 výše cit. zákona žena, která splňuje tyto podmínky:

- porodila dítě,
- je účastna nemocenského pojištění z důvodu svého zaměstnání nebo je rodinnou příslušnicí pojištěnce.

Pro vznik nároku na dávku není rozhodující, zda se dítě narodilo živé nebo mrtvé, nebo zda po porodu zemřelo. Rozhodující je pouze to, že šlo o porod a nikoli o potrat.

Podpora při narození dítěte je poskytována nejen při porodu pracov-

nice, ale i při porodu rodinné příslušnice pracovníka. V případě rodinné příslušnice se jedná o nárok odvozený z pojištění pracovníka. Rodinná příslušnice pracovníka může uplatňovat nárok na dávku tehdy, jestliže k porodu došlo za života pracovníka. Pouze manželka nebo družka pracovníka má z jeho pojištění nárok na podporu při narození dítěte i v případě, že porodila po úmrtí pracovníka — nejdéle však do 300 dnů po jeho úmrtí.

Na podporu při narození dítěte má nárok i žena, která je vedena v evidenci ONV jako uchazečka o zaměstnání a nemá na tuto dávku nárok ani ze svého pojištění, ani z titulu rodinné příslušnice pracovníka. V tomto případě rozhoduje o poskytování dávky ONV a dávka se hradí z jeho rozpočtu.

Podpora při narození dítěte — ať již nárok na ni vzniká z různých titulů — je poskytována v jednotné výši 2000 Kčs na každé narozené dítě, to je při narození dvojčat ve výši 4000 Kčs atd.

Ve stručnosti se zmíním o poskytování dávky analogické podpoře při narození dítěte v některých socialistických zemích.

V SSSR se dávka poskytuje ve výši 50 rublů na první dítě, 100 rublů na druhé a třetí dítě a 50 rublů na čtvrté a každé další dítě.

V NDR se dávka poskytuje všem ženám (pojištěným i nepojištěným) v jednotné výši 1000 marek na každé narozené dítě.

V MLR vzniká nárok na dávku pouze ženám, které byly v posledních dvou letech před porodem pojištěny alespoň po dobu 270 dnů a rodinné příslušnici pojištěnců. Výše dávky je závislá na počtu lékařských prohlídek, které žena absolvovala v době těhotenství.

V RSR mají nárok na dávku pouze pracovnice v pracovním poměru. Výše dávky je závislá na pořadí narozeného dítěte. Při narození prvního a druhého dítěte se poskytuje ve stejné výši a zvyšuje se při narození třetího a každého dalšího dítěte.

V PLR se dávka poskytuje v jednotné výši 2000 zlotých po narození každého dítěte. Nárok není vázán na sociální pojištění.

★

Z uvedeného stručného přehledu vyplývá, že ve všech srovnávaných zemích dostávají ženy při narození dítěte peněžitou dávku obdobnou naší podpoře při narození dítěte.

Existují různé koncepce poskytování dávky. V některých zemích se vyžaduje určitý rozsah pracovní činnosti ženy před porodem. Dávka je poskytována buď v jednotné výši na každé narozené dítě (ČSSR, NDR), nebo je její výše odstupňována podle různých hledisek. Největší osobní rozsah má dávka poskytovaná v ČSSR a v NDR.

5. OCHRANA PRACOVNÍHO POMĚRU TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK PEČUJÍCÍCH O DĚTI

V zájmu zabránění obcházení zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a matek malých dětí poskytuje zákoník práce ČSSR i zákoníky práce srovnávaných zemí zvýšenou ochranu těmto ženám proti rozvázání pracovního poměru ze strany organizace.

Podle ust. § 53 odst. 3 zákoníku práce ČSSR nemůže organizace okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou pracovnící ani s pracovnící nebo osamělým pracovníkem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky; může však s nimi — s výjimkou pracovnice na mateřské dovolené — rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Podle ust. § 48 ZP nemůže organizace dát výpověď v ochranné době, tj. mimo jiné též v době, kdy je pracovnice těhotná nebo kdy pracovnice či osamělý pracovník trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší než tři roky [§ 48 odst. 1 písm. d)]. Byla-li dána výpověď pracovníku před počátkem ochranné doby, takže by výpovědní lhůta měla skončit v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní lhůty nezapočítává. Začíná opět běžet až po skončení ochranné lhůty, ledaže pracovník prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (ust. § 48 odst. 2 ZP).

Ustanovení § 49 písm. c) ZP stanoví zákaz výpovědi těhotným ženám a dále ženám a osamělým mužům, kteří pečují o dítě mladší tří let. Tito pracovníci, jak už bylo zmíněno výše, mohou dostat výpověď pouze v případě, že je u nich dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Prakticky přichází v úvahu především aplikace ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tj. porušil-li pracovník pracovní kázeň tak hrubým způsobem, že jeho ponechání v organizaci do uplynutí výpovědní lhůty není možné z důvodu udržení pracovní kázně v organizaci. Skutečnost, že žena po uplynutí další mateřské dovolené nenastoupila do zaměstnání — ať už proto, že dítě nemohla umístit v jeslích nebo z jiného důvodu, se některé organizace pokoušely pokládat za uvedený důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Snažily se ho využívat k dání výpovědi ženám, jejichž pracovní poměr je před výpovědí chráněn. Toto stanovisko organizací však nelze považovat za správné.

Podle § 35 odst. 1 písm. b) ZP je pracovník v pracovním poměru povinen konat práci osobně. U ženy-matky dítěte mladšího tří let nebo osamělého pracovníka, který pečuje o dítě mladší tří let, kteří nemohou konat práci, protože musí pečovat o dítě, jež nemohli umístit v jeslích a nemohou zajistit péči o ně jiným způsobem, však nelze nekonání práce v pracovním poměru považovat za zaviněné porušení pracovní kázně a tedy ani za výpovědní důvod. Vždyť podle zákona o rodině mají povinnost

o dítě řádně pečovat. V posledních letech se judikatura vyvíjí tak, že pracovníci a osamělému pracovníkovi, kteří pečují o dítě do tří let věku, nelze dát výpověď vůbec (kromě případů níže uvedených). Nemusí tedy již — jak tomu bylo dříve — prokazovat, že nemohou umístit dítě v jeslích či zajistit jinou péči o ně. Toto stanovisko považují za jedině správné.

Organizace může s těhotnou pracovnící a pracovnící, která trvale pečuje o dítě do tří let věku, rozvázat pracovní poměr výpovědí — kromě výše uvedených případů (§ 53 ZP) jen zcela výjimečně ještě pouze v případech uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) a b) ZP, tj. v případech závažných organizačních změn, např. likvidace organizace nebo jejího slučování s jinou organizací, jestliže přejímací organizace nemá možnost zaměstnat pracovníci podle sjednané pracovní smlouvy.

Při výpovědi dané těhotné pracovníci nebo osamělé pracovníci pečující o dítě mladší než tři roky z důvodu organizačních změn se výpovědní lhůta prodlužuje až do doby, než je jí zajištěno nové zaměstnání. Toto ustanovení považují za správné, protože zajišťuje uvedeným pracovníkům potřebnou sociální a právní jistotu se zřetelem k jejich sociální situaci. Pracovníci, která je na mateřské dovolené, nemůže být dána výpověď vůbec.

Zvláštní situaci žen pečujících o děti zohledňuje zákoník práce nejen při rozvázání pracovního poměru poskytováním zvýšené ochrany proti rozvázání ze strany organizace, ale vhodným způsobem také usnadňuje rozvázání pracovního poměru ze strany ženy samotné. Aby bylo ženě umožněno pečovat řádně o dítě, stanoví zákoník práce jako jeden z kvalifikovaných výpovědních důvodů pracovnice péči o dítě [§ 51 odst. 1 písm. c) ZP]. Tohoto výpovědního důvodu může žena využít, jestliže se chce zcela věnovat výchově dítěte nebo jestliže v novém zaměstnání bude mít takové podmínky, které jí umožní zlepšení péče o dítě. Tuto možnost však zatím nemá muž, ani muž osamělý. V zájmu zvýšené ochrany těhotných pracovníc v pracovním procesu stanoví výše cit. ust. ZP jako další kvalifikovaný výpovědní důvod pracovnice v těhotenství.

Ustanovení zajišťující ochranu pracovního poměru těhotných žen a matek malých dětí najdeme i v zákonících práce srovnávaných zemí.

V SSSR čl. 73 Zásad a shodně s ním ust. § 170 zákoníku práce RSFSR upravují záruky při přijímání do práce a zákaz rozvazování pracovního poměru s těhotnými ženami, kojícími matkami a ženami, které pečují o děti ve věku do jednoho roku. Je zakázáno odmítnout přijetí ženy z důvodu těhotenství nebo z důvodu kojení do práce nebo jí z tohoto důvodu snížit mzdu. Rozvázání pracovního poměru s těhotnou ženou, kojící matkou a ženou, která pečuje o děti do jednoho roku, ze strany vedení podniku není přípustné s výjimkou úplné likvidace organizace, kdy je možné

rozházet pracovní poměr s tím, že vedení je povinno zajistit ženě jiné zaměstnání.

Zákoník práce NDR upravuje zvláštní ochranu těhotných žen a matek před výpovědí v ust. § 58. Podle písm. b) tohoto ustanovení nemůže dát podnik výpověď těhotným ženám, kojícím matkám s dětmi do jednoho roku věku, matkám po dobu mateřské dovolené podle § 246 odst. 1 a 2 a osamělým pracovníkům s dětmi do tří let.

Zvláštní ochranu poskytuje zákoník práce NDR proti okamžitému zrušení pracovního poměru. Podle ust. § 59 odst. 2 se k okamžitému zrušení pracovního poměru s těhotnými ženami, kojícími matkami, matkami dětí do jednoho roku, matkami v průběhu mateřské dovolené podle § 246 odst. 1 a 2 a osamělými pracovníky s dětmi do tří let vyžaduje souhlasu rady příslušného okresu nebo města.

Ustanovení § 26 odst. 4 **zákoníku práce MLR** a ust. § 26 vládního nařízení, kterým se provádí zákoník práce MLR, stanoví, že v době trvání určitých skutečností a po dalších 15 dnů po jejich zániku nemůže podnik rozházet pracovní poměr výpovědí. Těmito skutečnostmi jsou mj. též:

- těhotenství a kojení do konce 6. měsíce po porodu,
- pobírání podpory při ošetřování nemocného dítěte nebo neplacená dovolená k tomuto účelu,
- podpora při péči o dítě, jakož i jiná neplacená dovolená za účelem péče o dítě,
- pobyt pracující ženy ve státním kojeneckém ústavu, pokud tam byla přijata ke kojení vlastního nebo cizího dítěte tam umístěného.

Podle ust. § 27 odst. 1 písm. c) výše cit. vládního nařízení je možno zrušit pracovní poměr s osamělou pracovnící do 18. roku věku jejího dítěte jen ve zvlášť odůvodněném případě. Tato ochrana přísluší také otci, který své dítě vychovává sám.

Podle ust. čl. 146 **zákoníku práce RSR** je možno rozházet pracovní poměr s těhotnou pracovnící, pracovnící na mateřské dovolené, pracovnící, která kojí své dítě, a s pracovnící, která pečuje o dítě mladší tří let, jen výjimečně, a to v případech stanovených v čl. 130 odst. 1 písm. c), k) a l), to je:

- jestliže se podnik přemísťuje na jiné místo, kde může zabezpečit provoz tamními pracovníky;
- jestliže se podnik přemísťuje do jiného místa a pracovník není ochoten přejít do nového místa výkonu práce;
- byl-li pracovník pravomocně odsouzen pro trestný čin související s pracovní činností a v důsledku toho se stal nezpůsobilým pro zastávání dosavadní funkce;
- byl-li pracovník trestním soudem odsouzen k trestu dočasného nebo trvalého zákazu činnosti.

Ustanovení čl. 177 § 1 **zákoníku práce PLR** zakotvuje zákaz rozvázat s pracovníci pracovní poměr v době těhotenství nebo po dobu mateřské dovolené s výjimkou případů, kdy na straně pracovnice nastaly důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru a závodní výbor projevil s tímto zrušením souhlas. Pokud závodní výbor odmítne dát svůj souhlas, může se vedoucí organizace odvolat ke svému nadřízenému orgánu a ten pak rozhodne v dohodě s vyšším odborovým orgánem. V souladu s ust. § 2 cit. článku se tato právní úprava nevztahuje na zkušební dobu. Zkušební doba nesmí být delší než dva týdny. Pouze u vedoucích pracovníků, samostatných pracovníků a pracovníků, kteří mají hmotnou odpovědnost, může být zkušební doba sjednána až na tři měsíce. V souladu s ust. čl. 177 § 3 se pracovní poměry uzavřené na dobu určitou nebo na dobu vykonání určité práce, pokud by uplynuly po třetím měsíci těhotenství, prodlužují až do dne porodu. Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany organizace v době těhotenství nebo mateřské dovolené je možné jen tehdy, ruší-li se organizace. Organizace je povinna dohodnout s odborovou organizací termín rozvázání pracovního poměru. Pokud organizace nemůže pracovníci zajistit jiné zaměstnání, náleží jí dávky podle zvláštních předpisů.

Ze srovnání právní úpravy rozvázání pracovního poměru těhotných žen a matek pečujících o děti ze strany organizace je patrné, že všechny srovnávané zákoníky práce poskytují v tomto směru uvedeným ženám zvýšenou ochranu. Právní úprava se opět liší v podrobnostech.

Zajímavé je např. ust. § 170 zákoníku práce RSFSR, které výslovně stanoví nejen zákaz rozvázání pracovního poměru, ale i zákaz odmítnutí přijetí ženy z důvodu těhotenství nebo kojení do práce. Jedná se o ustanovení, které např. v našem zákoníku práce výslovně zakotveno není. V této souvislosti se naskytá otázka, zda je naše právní úprava v tomto směru dostatečně efektivní. Doposud, kdy se projevoval citelný nedostatek pracovních sil, nečinilo začleňování žen do pracovního procesu větších obtíží. V souvislosti s realizací „Souboru opatření ke zdokonalení národního hospodářství po roce 1980“, která směřuje k intenzifikaci národního hospodářství a v souvislosti s dalším rozvojem vědeckotechnického pokroku, zejména s rozvojem automatizace, s nástupem robotizace apod. je pravděpodobné, že potřeba pracovních sil — zejména méně kvalifikovaných — poklesne.^{86/} Není vyloučeno, že v důsledku toho bude začleňování žen — zejména žen mladých, které pečují o děti, a budoucích matek — do pracovního procesu stále obtížnější. Vzniká zde reálné nebezpečí, že organizace nebudou chtít — byť pod různými záminkami — tyto ženy

^{86/} Tento problém naznačuje i 10. plénium ÚV KSČ pro oblast strojírenství. Srov. Zpráva předsednictva ÚV KSČ o úkolech a rozvoji strojírenství, elektrotechnického a hutního průmyslu po XVI. sjezdu KSČ, Rudé právo ze dne 19. 4. 1984, str. 3—4.

přijímat do pracovního poměru. Nabízí se proto otázka, zda by nebylo vhodné doplnit náš zákoník práce o obdobné ustanovení, jakým je § 170 zákoníku práce RSFSR.

Organizace raději přijímají do pracovního poměru ženy, které již mají odrostlejší děti, protože se obávají, že mladá žena brzy odejde na mateřskou dovolenou a po návratu do práce bude mít z důvodu péče o nemocné dítě časté absence. Nedomnívám se, že by navrhované opatření tento složitý problém zcela vyřešilo, ale mělo by jistě význam morálně politický.

V této souvislosti se rovněž nabízí řešení tohoto problému i v oblasti sociálního zabezpečení — např. v podobě prodloužení další mateřské dovolené a prodloužení poskytování mateřského příspěvku. Snížení tlaku na zdroje pracovních sil může vést i k dalším úvahám — např. aby i muži — otcové dětí, zejména muži osamělí, požívali stejných výhod v souvislosti s péčí o děti jako ženy.

Řada těchto otázek sice spadá do právní úpravy, má ovšem přirozeně i širší ekonomické aspekty, a proto je možno přikročit k jejich řešení za předpokladu úspěšného ekonomického rozvoje.

V souvislosti se vznikem pracovního poměru bych chtěla poukázat ještě na jeden problém. Pokud organizace přijímá do pracovního poměru mladou ženu, posílá ji zpravidla na gynekologickou prohlídku, jejímž cílem je především zjistit, zda žena není těhotná, ačkoli podle ust. § 28 zákoníku práce má na to organizace právo pouze v případech stanovených orgány státní zdravotní správy. Ve smyslu ustanovení § 55 odst. 2 písm. a) zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, a ust. § 3 odst. 2 směrnice ministerstva zdravotnictví č. 49/1957 Věstníku ministerstva zdravotnictví vydaných v dohodě s ÚRO, která stanoví povinnost lékařů, popř. zdravotnických pracovníků zachovávat mlčenlivost v otázce těhotenství, mohou být sděleny zúčastněným organizacím a orgánům pouze závěry vyplývající z preventivní nebo jiné prohlídky, pokud se týkají vztahu k práci. Přitom údaje o zdravotním stavu nesmějí zdravotničtí pracovníci volně sdělovat a musí se při jejich sdělování řídit příslušnými obecně závaznými předpisy.

Z toho vyplývá, že bez souhlasu těhotné ženy není lékař oprávněn oznámit organizaci skutečnost, že je těhotná. Na druhé straně však musí být zabezpečen úkol, který je výslovně stanoven v § 150 zákoníku práce. Tohoto účelu lze plně dosáhnout tím, že lékař ve svém posudku — aniž by konstatoval, že je žena těhotná — uvede práce, kterými nesmí být žena ze zdravotních důvodů na přechodnou dobu zaměstnána a navrhne organizaci, aby ji na tuto dobu převedla na jinou práci nebo na jiné pracoviště. Ani ust. § 150 odst. 3 zákoníku práce neukládá povinnost oznámit organizaci specifické zdravotní příčiny odůvodňující, aby pracovnice přestala vykonávat práci, která jiným těhotným ženám není zakázána. Rozhodnutí

v této věci přísluší lékaři a důvody musí být uvedeny ve zdravotnické dokumentaci, nikoliv však v závěrech sdělovaných organizaci.

Nelze směšovat povinnosti zdravotnických orgánů plynoucí z ust. § 150 odst. 2 zákoníku práce a povinnosti plynoucí z § 150 odst. 3 zákoníku práce. Jsou-li dány specifické příčiny podle odstavce 3, jde o zákaz individuálně stanovený ošetřujícím lékařem. Lékař může zachovat naprostou mlčenlivost o těchto specifických příčinách, z posudku však musí být nepochybné, že tu takové příčiny skutečně jsou, což znamená, že je nutné odvolání na § 150 odst. 3 zákoníku práce.

Nejen lékaři, resp. zdravotničtí pracovníci jsou povinni zachováváním mlčenlivosti v mezích vyplývajících ze zákona o péči o zdraví lidu, ale povinnost mlčenlivosti mají i pracovníci kádrových a personálních útvarů. Zákoník práce tuto povinnost sice v ustanoveních o základních povinnostech pracovníků výslovně neuvádí, ale pro pracovníky těchto útvarů ji lze dovodit z usnesení ÚV KSČ z roku 1970 o kádrové a personální práci. Kromě toho tato povinnost vyplývá i z ustanovení některých pracovních řádů.^{87/} S lékařskou dokumentací, která se týká pracujících žen, přicházejí do styku i funkcionáři ROH. Také oni mají povinnost mlčenlivosti, a to na základě čl. 13 přílohy k zákonu č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH.

Dávám v úvahu, zda by otázka gynekologických prohlídek žen při nástupu do pracovního poměru neměla být řešena legislativně.

Pokud jde o skončení pracovního poměru, chtěla bych poukázat na maďarskou právní úpravu, která stanoví zákaz výpovědi mj. i v době, kdy žena pečuje o nemocné dítě, což v naší právní úpravě zatím neexistuje.

*

Závěrem je možno konstatovat, že čs. právní úprava je na velmi dobré úrovni i pokud jde o ochranu proti rozvázání pracovního poměru s těhotnými ženami a matkami malých dětí ze strany organizace. Domnívám se však, že by bylo možno zdokonalit právní úpravu rozvázání pracovního poměru ze strany pracovníka, a to především v tom směru, aby kvalifikovaný výpovědní důvod — péči o dítě — měly nejen ženy, ale i osamělí muži pečující o děti. Ochrana pracovního poměru žen-matek totiž chrání především společenské, nikoli biologické postavení ženy a směřuje hlavně k ochraně dětí. Proto by se tato ochrana měla vztahovat i na ostatní, kteří plní toto společenské postavení, tj. především na osamělé pracovníky pečující o děti.

^{87/} Srov. Pracovněprávní informace, ÚRO, Praha 1978, str. 2—3.

ZÁVĚR

Ve své práci jsem se pokusila o rozbor postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení. Snažila jsem se postihnout tuto problematiku v širších společenských souvislostech. Mou snahou rovněž bylo přinést určité závěry, které by mohly přispět ke zlepšení podmínek pro plnění všech společenských funkcí žen.

Na základě provedeného rozboru platné právní úpravy i na základě jejího srovnání s právní úpravou některých socialistických zemí je nepochybně možno dospět k závěru, že československá právní úprava postavení těhotných žen a matek ve společenském pracovním procesu i jejich hmotné zabezpečení v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o dítě jsou na velmi dobré úrovni, zejména pokud jde o osobní rozsah jednotlivých dávek, jejich výši a dobu poskytování, a řadí ČSSR v tomto směru na jedno z předních míst ve světě.

I přes velmi kladné hodnocení platné právní úpravy jsem dospěla k závěru, že jak v oblasti pracovněprávní, tak v návaznosti i v oblasti práva sociálního zabezpečení by mělo dojít — v souladu s ekonomickým rozvojem naší společnosti — k některým dílčím změnám, které by přispěly k dalšímu zlepšení postavení žen v pracovním procesu i k usnadnění plnění jejich společenských funkcí. Na potřebu některých změn poukazují nejen problémy vznikající při aplikaci právní úpravy v praxi, ale i jiné důvody — např. stále se snižující trend vývoje porodnosti. Nízká porodnost neumožňuje dostatečnou reprodukci pracovní síly, což má negativní vliv i na rozvoj našeho národního hospodářství. Tato situace je samozřejmě důsledkem mnoha příčin — především té, že se do věku maximální fertility dostávají ženy narozené v 60. letech, kdy u nás byla velmi nízká porodnost. V neposlední řadě ovšem sehrávají negativní úlohu i problémy, které vznikají mladým matkám v zaměstnání a které je pak odrazují od narození dalšího dítěte.

V dalším se pokusím shrnout hlavní náměty, ke kterým jsem dospěla ve své práci.

V souladu s intenzifikací našeho národního hospodářství, postupujícím vědeckotechnickým rozvojem, automatizací a robotizací dojde zřejmě k jistému uvolňování pracovních sil, zejména méně kvalifikovaných. Tlak na dosud napjaté zdroje pracovních sil se zřejmě sníží a organizace budou mít — v míře větší než dosud — možnost vybírat si nové pracovníky. Tento proces se pravděpodobně dotkne i žen, především žen mladých.

Vzniká zde nebezpečí, že organizace nebudou chtít — byť pod různými záminkami — přijímat tyto ženy do pracovního poměru, protože se obávají jejich odchodu na mateřskou dovolenou a častých absencí z důvodu péče o nemocné děti. Proto se domnívám, že by bylo vhodné zakotvit v zákoníku práce ustanovení, které by stanovilo zákaz odmítnutí přijetí ženy do pracovního poměru z důvodu těhotenství a péče o malé děti a zároveň by k tomuto problému mělo být přihlédnuto i v metodice plánování pracovních sil. Navrhované opatření by jistě tento složitý problém zcela nevyřešilo, ale mělo by nepochybně význam morálně politický.

Ačkoliv právní úprava mateřské dovolené v ČSSR je — ve srovnání s jinými socialistickými i vyspělými kapitalistickými státy — na velice dobré úrovni, mám za to, že i tento právní institut by mohl být v některých směrech nově upraven a stejně tak by rovněž mohly nastat některé změny v poskytování peněžité pomoci v mateřství.

Žena nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku 4. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve ovšem od počátku 8. týdne před porodem. Stále stoupající počet rizikových těhotenství a předčasných porodů signalizují, že zdravotní stav těhotných žen a vývoj těhotenství je z nejrůznějších příčin méně příznivý, než tomu bylo dříve. Tato situace by se měla promítnout i do právních předpisů. Bylo by vhodné stanovit ženě povinnost nastoupit na mateřskou dovolenou již 6 týdnů před porodem. Některé ženy — byť jsou si vědomy svého ne zcela nejlepšího zdravotního stavu — odkládají nástup na mateřskou dovolenou až na nejzazší dobu, tj. počátek 4. týdne před porodem, protože nechtějí, aby se jim krátila mateřská dovolená po porodu. Ani organizace ani lékař nejsou oprávněni nutit pracovníci k dřívějšímu nástupu na mateřskou dovolenou. Navrhovaná úprava by ovšem znamenala prodloužení mateřské dovolené o dva týdny, aby bylo zachováno 22 týdnů po porodu. Dávám ostatně v úvahu rovněž návrh, aby se prodloužila i délka mateřské dovolené po porodu.

Peněžitá pomoc v mateřství se poskytuje ve výši 90 % průměrné čisté denní mzdy pracovnice, maximálně se však vypočítává z částky 150 Kčs při pětidenním pracovním týdnu. Domnívám se, že by bylo vhodné poskytovat dávku v plné výši čisté mzdy (jako je tomu např. v SSSR) a také by bylo vhodné zaměřit úsilí státní sociální politiky na vytvoření ekonomických podmínek pro zvýšení hranice absolutní částky, ze které se — stejně tak jako u nemocenského — vypočítává denní výše peněžité pomoci v mateřství.

Podle ust. § 10 zákona č. 88/1968 Sb. se pracovnicím, které porodily současně dvě nebo více dětí a starají se alespoň o dvě z nich, a dále pracovnicím, které jsou neprovdané, ovdovělé, rozvedené nebo z jiných vážných důvodů osamělé a nežijí s druhem, poskytuje peněžitá pomoc v ma-

teřství až po dobu 35 týdnů. Ustanovení § 147 odst. 1 zákoníku práce (dále ZP), které stanoví povinnost organizace zařadit pracovníci po skončení mateřské dovolené na její původní práci a pracoviště, odkazuje na ust. § 157 odst. 1 ZP, podle něhož náleží ženě mateřská dovolená po dobu 26 týdnů. Je zde tedy určitý rozpor. Výše uvedeným ženám je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu 35 týdnů, ale řádnou mateřskou dovolenou z hlediska dalšího zaměstnání mají pouze v délce 26 týdnů. Pokud se tedy vracejí do zaměstnání po 35 týdnech, nemají již nárok na zařazení do práce podle § 147 odst. 1 ZP, ale organizace může aplikovat odstavec 2 tohoto ustanovení a zařadit pracovníci na práci odpovídající pracovní smlouvě, což je pro ni méně výhodné. Přitom právě osamělé ženy se většinou ihned po skončení pobírání peněžitě pomoci v mateřství vracejí zpět do zaměstnání. Domnívám se, že by bylo vhodné novelizovat ust. § 157 odst. 1 ZP, tj. prodloužit mateřskou dovolenou u výše uvedených žen na 35 týdnů a v souvislosti s tím novelizovat i ust. § 147 odst. 1 ZP.

Podle mého názoru by bylo také vhodné prodloužit další mateřskou dovolenou až do tří let věku dítěte. Pokud totiž žena chce pečovat o dítě i po druhém roce jeho věku, tuto možnost prakticky má, protože ust. § 49 odst. 3 ZP stanoví zákaz výpovědi ženám a osamělým mužům, kteří pečují o dítě mladší tří let. O aplikaci tohoto ustanovení byly dříve v praxi určité pochybnosti. Podle § 35 odst. 1 písm. b) ZP je pracovník v pracovním poměru povinen konat práci osobně. U ženy-matky dítěte mladšího tří let, která nemůže konat práci, protože musí pečovat o dítě, jež nemohla umístit v jeslích a nemůže zajistit péči o ně jiným způsobem, však nelze nekonání práce v pracovním poměru považovat za zaviněné porušení pracovní kázně a tedy ani za výpovědní důvod. V posledních letech se judikatura vyvíjí tak, že ženě pečující o dítě do tří let věku nelze dát výpověď vůbec — nemusí tedy již — jak tomu bylo dříve — prokazovat, že nemůže umístit dítě v jeslích či zajistit jinou péči o ně. Tím, že byla prodloužena další mateřská dovolená do tří let věku dítěte by byly odstraněny nejasnosti, které stále ještě v organizacích vznikají, pokud jde o aplikaci § 49 odst. 3 a došlo by k posílení právní jistoty pracovníc. V souladu s ekonomickými možnostmi našeho státu by pak bylo vhodné uvažovat — alespoň u žen s dvěma a více dětmi — o poskytování mateřského příspěvku až do tří let věku dítěte. K této úvaze mě vedou zejména výsledky ankety o plánování počtu dětí v rodině, jak jsem se o nich zmínila výše.

Podle mého názoru by rovněž bylo vhodné zamyslit se nad možností poskytování dodatkové dovolené pracovnícím, které pečují o více dětí, a osamělým pracovnícím a pracovníkům, kteří pečují o děti. V ČSSR je zatím dodatková dovolená značně omezena a poskytuje se především na principu zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých prací. Pokud by se v budoucnu přistoupilo k poskytování dodatkové dovolené rovněž z důvodu

společenského významu práce a dalších závažných hledisek, bylo by — jak se domnívám — výše navrhované opatření na místě.

Pokud jde o poskytování vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, navrhuji, aby podpůrná doba byla prodloužena do jednoho roku věku dítěte. Zákoník práce totiž stanoví zákaz noční práce žen, které pečují o dítě do jednoho roku věku, avšak vyrovnávací příspěvek je poskytován pouze do devíti měsíců po porodu. Zatím tedy nemůže být kompenzována ztráta na výdělku od počátku 10. do konce 12. měsíce po porodu.

Navrhovaná opatření — byt dílčího rázu — by podle mého názoru přispěla nejen ke zdokonalení právní úpravy postavení ženy ve společenském pracovním procesu, ale zároveň i k vytvoření lepších podmínek pro péči o děti, především v neúplných rodinách. Přijetí většiny těchto opatření by si vyžádalo značné finanční náklady, a proto je možné je realizovat pouze za předpokladu úspěšného ekonomického rozvoje naší společnosti.

Péče o zaměstnanou ženu a zejména o ženu těhotnou a ženu pečující o děti je důsledkem sociální politiky socialistického státu, je projevem socialistického humanismu, je realizací sociálního programu KSČ. Našla svůj výraz nejen v předpisech nemocenského pojištění a v pracovněprávních úpravách, ale i v úpravě důchodového zabezpečení, při poskytování preventivní a léčebné péče atd.

Náš stát vynakládá na dávky poskytované ženám a rodinám s dětmi značné finanční částky. Proto je nutné, aby příslušné orgány — zejména národní výbory — dbaly na to, aby těchto dávek bylo využíváno k jejich základnímu účelu, tj. k zajištění podmínek pro řádnou výchovu naší nejmladší generace.

Prohlubování rovnoprávnosti žen s muži v pracovním procesu, zvyšování vzdělanosti a společenské angažovanosti žen přináší v praxi i nutnost širšího zapojování mužů do péče o děti. V této souvislosti se jeví nutným zajistit a rozšířit zvláštní podmínky potřebné z hlediska možnosti péče o děti i pro muže. Podle mého názoru je rovněž nutné věnovat větší pozornost než dosud i postavení osamělých mužů, kteří se někdy dostávají do značně svízelných situací.

V souladu s ust. § 160 ZP má na mateřskou dovolenou i další mateřskou dovolenou nárok žena, která převzala do své trvalé péče nahrazující mateřskou péči dítě, které jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušných orgánů k pozdějšímu osvojení nebo do pěstounské péče, nebo dítě, jehož matka zemřela. Mateřskou dovolenou však nemůže čerpat muž. Domnívám se, že by bylo vhodné, aby i otec dítěte, a to v případech, kdy matka dítěte zemřela, ze závažných zdravotních důvodů se nemůže o dítě starat nebo se o dítě přestala starat a opustila rodinu, mohl čerpat mateřskou dovolenou a byl hmotně zabezpečen z prostředků nemocenského pojištění. V tomto případě bychom již asi nemohli hovořit o mateřské dovolené, ale

např. o rodičovské dovolené. Pokud v současné době otec zůstane s dítětem sám, může si v podstatě pouze vyčerpat dovolenou na zotavenou a poté požádat organizaci o poskytnutí pracovního volna — ovšem bez nároku na náhradu mzdy a pobírat mateřský příspěvek, který je podstatně nižší než peněžitá pomoc v mateřství. ONV sice může poskytnout pracovníkovi fakultativní dávky sociálního zabezpečení — ale ani ty nemohou jeho situaci zcela uspokojivě řešit. Kromě toho se domnívám, že z hlediska pracovněprávního není ještě zcela důsledně vyřešena otázka návratu pracovníka po pobírání mateřského příspěvku do práce, pokud jde o jeho zařazení na pracovní místo.

Podle mého názoru by rovněž bylo možné zamyslet se i nad tím, aby rodiče měli poté, kdy matka vyčerpá mateřskou dovolenou, možnost rozhodnout se, který z nich bude čerpat další mateřskou dovolenou, tak jak tomu již je v současné době v některých zemích. Jak už jsem několikrát v této práci konstatovala, roste vzdělanost a společenská angažovanost našich žen, ženy zaujímají odpovědné funkce. Některé ženy mají proto zájem na tom, aby se ihned po skončení mateřské dovolené vrátily do zaměstnání a přitom — z různých důvodů — nemohou umístit dítě v jeslích. Zřejmě by asi případů, kdy by otec čerpal další mateřskou dovolenou, nebylo mnoho, ale — podle poznatků z praxe — zájem o tuto možnost je. Navrhované opatření by jistě pomohlo jak k upevnění společenského postavení žen, tak i k vytvoření lepších podmínek pro plnění jejich společenských funkcí.

Domnívám se, že by rovněž bylo vhodné, aby osamělý muž mohl dát výpověď z pracovního poměru z důvodu péče o dítě. Ustanovení § 51 odst. 1 písm. c) ZP dává zatím tuto možnost pouze ženě.

*

Vytváření vhodných pracovních podmínek pro ženy není ovšem pouze otázkou právní úpravy, ale též otázkou soustavné činnosti státních i hospodářských orgánů a organizací, které péči o pracující ženu realizují. Je na organizacích, jejich nadřízených orgánech, odborových orgánech a dále také na národních výborech i ostatních státních orgánech, aby důslednou kontrolou a event. i sankcionováním nedodržování předpisů napomáhaly správné a účinné realizaci právní úpravy zvláštních pracovních podmínek žen a zároveň aby podporovaly rozvoj a zvyšování úrovně služeb, které jsou pro vytvoření lepších podmínek pro realizaci společenských funkcí žen velmi důležité.

ПОЛОЖЕНИЕ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И МАТЕРЕЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ И В ПРАВЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Резюме

Столетиями занимала женщина в обществе — если оставить в стороне матриархата — неравноправное положение. Стремление к управлению в правах проявляется практически на протяжении всей современной истории. Более значительную и конкретную форму, однако, приобретают эти усилия прежде всего только с наступлением капитализма.

Главную причину неравноправного положения женщин по сравнению с мужчинами впервые объяснили в своих трудах только основоположники марксизма-ленинизма. Этой причиной являлось основное противоречие капиталистического строя, то есть, экономическая зависимость эксплуатируемого от эксплуатирующего. Маркс и Энгельс первыми указали на классовую сущность неравноправного общественного положения женщин. Порабощение женщин объяснялось ими как историческое явление, вызванное общественными, а не биологическими причинами, которые большинством буржуазных авторов считались главным источником неравноправного положения женщин в обществе. Поэтому и классики марксизма подчеркивали, что полное устранение подчиненного положения женщин неразрывно связано прежде всего с устранением частной собственности. Следующей предпосылкой полного освобождения женщин Маркс и Энгельс считали их включение в процесс труда.

Женщины играют весьма важную роль в экономической, политической и культурной жизни общества. Число экономически занятых женщин возрастает во всех странах мира. Рост экономической деятельности женщин представляет собой всемирное явление, тесно взаимосвязанное с уровнем общего экономического развития отдельных стран. В настоящее время женщины составляют примерно одну треть всех трудящихся во всем мире. СССР относится к странам с высшим уровнем экономической активности женщин. В последние годы доля женщин в общей занятости представляет собой более 45 %.

Рост экономической активности женщин находится под влиянием ряда факторов. Это, в частности, все возрастающая образованность женщин и желание свое образование реализовать, стремление к самореализации, далее это определение демографические изменения, напр., браки, заключаемые раньше, меньше количество детей в семье и не в последнюю очередь также стремление к достижению равноправия с мужчинами и стремление к повышению экономического уровня их семей. Правовое регулирование в социалистических странах указанные условия полностью уважает и обеспечивает. В социалистическом обществе создание условий для реализации женщин в общественном трудовом процессе представляет собой составную часть планомерного развития всего общества. В капиталистическом обществе эта проблематика решается только частично. Ее принципиальное концепционное решение является невозможным вследствие классовой антагонистической сущности обще-

ственного устройства и вследствие частной собственности на средства производства.

Право в социалистическом обществе выходит за рамки формального равенства уважения женщины как рабочей силы, отличающейся от мужчины не только с биологической, но и общественной точки зрения. Из этих начал исходит также Конституция ЧССР, кодекс труда и другие правовые нормы.

Кодекс труда регулирует особые условия труда женщин с точки зрения двух важных факторов, а именно, фактора биологического и фактора общественного. Оба этих фактора находят свое самое яркое выражение в случае беременных женщин и матерей маленьких детей. Поэтому и правовое урегулирование является дифференцированным, а именно, для женщин вообще, и для беременных женщин и матерей маленьких детей, которым предоставляется повышенная защита в трудовых правоотношениях. Условия труда женщин урегулированы с учетом физиологических предпосылок женщин и их общественных функций — в частности, в материнстве и при воспитании детей. Их цель состоит в обеспечении того, чтобы участие женщин в общественном труде как можно меньше ставило под угрозу их духовное и физическое развитие и осуществление их общественных функций.

Забота о работающей женщине и, в частности, о женщине беременной и о женщине, которая заботится о детях, представляет собой одну из самых важных задач социальной политики в социалистическом обществе, являясь выражением социалистического гуманизма, реализаций социальной программы КПЧ.

В работе разрабатывается исходный тезис, согласно которому меры, принимаемые в пользу женщин, не являются самоцельными, но имеют большое значение как с точки зрения всего общества — как в области экономической, так и политической, культурной и т. д. Цель работы состоит прежде всего в представлении некоторых идей, направленных на совершенствование положения беременных женщин и матерей в трудовом праве и праве социального обеспечения и, следовательно, на создание лучших условий для осуществления их общественных функций.

VĚRA STANGOVÁ

DIE STELLUNG DER SCHWANGEREN FRAUEN UND DER MÜTTER IM ARBEITSRECHT UND IM RECHT DER SOZIALEN VERSORGUNG

Resümee

Jahrhunderte lang nahm die Frau — wenn wir von der Zeit des Matriarchats absehen — eine nicht gleichberechtigte Stellung ein. Das Streben der Frau nach Gleichberechtigung zieht sich praktisch durch die gesamte moderne Geschichte. Bedeutendere und konkretere Gestalt nahmen diese Bemühungen jedoch vor allem mit dem Auftreten des Kapitalismus an.

Die Hauptursache des Umstandes, daß die Stellung der Frauen im Verhältnis zur Stellung der Männer nicht gleichberechtigt ist, erklärten als erste in ihren Werken die Begründer des Marxismus-Leninismus. Diese Ursache ergab sich aus dem Grundwiderspruch der kapitalistischen Gesellschaftsordnung, nämlich aus der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Ausgebeuteten vom Ausbeuter. Marx und Engels zeigten zuerst die klassenmäßige Grundlage der ungleichen gesellschaftlichen Stellung der Frau auf. Sie erklärten die Unterdrückung der Frau als historische Erscheinung, die durch gesellschaftliche Ursachen, keineswegs durch biologische, hervorgerufen wurde, wie sie von der Mehrheit der bürgerlichen Autoren als hauptsächliche Quelle der nicht gleichberechtigten Stellung der Frau in der Gesellschaft angenommen wurde. Deshalb betonten auch die Klassiker des Marxismus, daß die vollständige Überwindung der untergeordneten Stellung der Frau vor allem untrennbar mit der Beseitigung des Privateigentums verbunden ist. Als weitere Voraussetzung für die vollständige Befreiung der Frauen betrachteten Marx und Engels deren Eingliederung in den Arbeitsprozeß.

Die Frauen spielen eine sehr wichtige Rolle im ökonomischen, politischen, sozialen und kulturellen Leben der Gesellschaft. Die Zahl der ökonomisch tätigen Frauen ist in allen Ländern der Welt im Ansteigen. Das Wachstum der ökonomischen Aktivitäten der Frauen ist eine globale Erscheinung, die aufs engste zusammenhängt mit der Stufe der gesamten wirtschaftlichen Reife der einzelnen Länder. Gegenwärtig bilden die Frauen ungefähr ein Drittel aller Werktätigen in der Welt. Die ČSSR gehört zu den Staaten, mit der höchsten Stufe der ökonomischen Aktivität der Frauen. In den letzten Jahren beträgt der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung mehr als 45 %.

Das Anwachsen der ökonomischen Aktivität der Frauen wird durch eine Reihe von Faktoren beeinflusst. Dazu gehört vor allem die steigende Bildung der Frauen und das Bestreben, diese Bildung zur Geltung zu bringen, der Wunsch nach Selbstverwirklichung, dann auch gewisse demografische Veränderungen wie z. B. frühere Eheschließungen und geringere Kinderzahl in der Familie und nicht in letzter Linie auch das Bestreben, die Gleichberechtigung mit den Männern zu erlangen sowie auch das ökonomische Niveau ihrer Familien zu erhöhen. Die rechtliche Regelung in den sozialistischen Ländern respektiert und sichert diese Bedingungen in vollem Umfang.

In der sozialistischen Gesellschaft ist die Schaffung der Voraussetzungen dafür, daß die Frauen sich im gesellschaftlichen Arbeitsprozeß durchsetzen, ein Teil der planmäßigen gesamtgesellschaftlichen Entwicklung. In der kapitalistischen Gesellschaft wird diese Problematik nur zum Teil bewältigt. Ihre grundsätzliche Lösung wird schon im Konzept unmöglich durch das auf dem Antagonismus der Klassen beruhende Wesen der Gesellschaftsordnung und durch die Existenz des Privateigentums an den Produktionsmitteln.

Das Recht geht in der sozialistischen Gesellschaft weiter als bis zur formellen Gleichheit bei der Respektierung der Frau als Arbeitskraft, die sich vom Macht nicht bloß vom biologischen Gesichtspunkt unterscheidet, sondern auch vom gesellschaftlichen. An diese Grundsätze halten sich auch die Verfassung der ČSSR, das Arbeitsgesetzbuch und die übrigen Rechtsnormen.

Das Arbeitsgesetzbuch regelt die besonderen Arbeitsbedingungen der Frauen unter Berücksichtigung von zwei wichtigen Faktoren, und zwar des biologischen und des gesellschaftlichen Faktors. Die beiden angeführten Faktoren setzen sich am deutlichsten in bezug auf schwangere Frauen und auf die Mütter kleiner Kinder durch. Deshalb wird die rechtliche Regelung in differenzierter Weise verwirklicht, nämlich einerseits für die Frauen allgemein und andererseits für schwangere Frauen und für die Mütter kleiner Kinder, denen in den arbeitsrechtlichen Beziehungen erhöhter Schutz gewährt wird. Die Arbeitsbedingungen der Frauen werden daher mit Rücksicht auf die physiologischen Voraussetzungen der Frauen und auf ihre gesellschaftlichen Funktionen — besonders in der Mutterschaft und bei der Kindererziehung — geregelt. Ihr Ziel ist es sicherzustellen, daß die Teilnahme der Frauen an der gesellschaftlichen Arbeit so wenig wie möglich ihre geistige und ihre physische Entwicklung sowie die Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Funktionen bedroht.

Die Fürsorge für die Frau, die einer Beschäftigung nachgeht, und besonders für die schwangere Frau und für jene, die ihre Kinder erzieht, ist eine der wichtigsten sozialpolitischen Aufgaben der sozialistischen Gesellschaft, Ausdruck des sozialistischen Humanismus, gehört zur Realisierung des Sozialprogramms der KPTsch.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich eingehender mit der Ausgangsthese, wonach die zugunsten der Frauen durchgeführten Maßnahmen nicht Selbstzweck, sondern auch vom Standpunkt der gesamten Gesellschaft aus sehr wichtig sind, und zwar sowohl auf ökonomischen Gebiet wie auch auf politischem, kulturellem u. s. w. Ziel der Arbeit ist es namentlich, einige Anregungen zu geben, die auf die weitere Besserstellung der Stellung von schwangeren Frauen und von Müttern im Arbeitsrecht und im Recht auf soziale Versorgung ausgerichtet sind und damit auch auf die Schaffung noch vollkommenerer Bedingungen für die Entfaltung ihrer gesellschaftlichen Funktionen.

ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE
IURIDICA 3/1987
MONOGRAPHIA IL

POSTAVENÍ TĚHOTNÝCH ŽEN A MATEK
V PRACOVNÍM PRÁVU
A PRÁVU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

JUDr. VĚRA ŠTANGOVÁ, CSc.

Redakční rada: prof. JUDr. Antonín Růžek, CSc. (předseda), doc. RSDr. Ján Gronsý, CSc. (místopředseda), JUDr. Karel Malý, CSc. (tajemník), doc. JUDr. Jaroslav Drobník, CSc., prof. JUDr. Jaromír Kincl, DrSc., prof. JUDr. ing. Eduard Kučera, DrSc., doc. JUDr. Vladimír Němec, CSc., doc. JUDr. Miroslav Potočný, DrSc., prof. JUDr. Jiří Švestka, DrSc., JUDr. Rudolf Vokoun

Vydala Univerzita Karlova, Praha

[D] Obálku navrhl Jaroslav Příbramský

Graficky upravila Jarmila Lorencová

Dáno do tisku 10. 11. 1986

Vytiskl n. p. Tisk, knižní výroba, Brno, závod 1

Vydání 1.

Náklad 500 výtisků

Tem. sk. 12/37

Brož. 10 Kčs