

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Plzeň 2022

Kateřina Bořková

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Katedra veřejné správy

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Ženy na trhu práce, problémy zaměstnávání a
profesního rozvoje žen

Předkládá: Kateřina Bošková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kateřina BOŠKOVÁ**
Osobní číslo: **R19B0011P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Ženy na trhu práce – problémy zaměstnávání, odměňování a profesního rozvoje žen**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

V úvodu práce bych se zaměřila na specifikaci problému v současné době. Postupně bych se v práci chtěla rozepsat o problému podrobněji a to od historie kdy ženy začaly být zaměstnávány v normálním zaměstnání jako muži a nebyly pouze ženami v domácnostech. Dále bych chtěla porovnat rozdíly v obsazování různých pracovních pozic ženami a muži. Zaměřila bych se na statistické údaje o obsazování vyšších pozic muži a ženami. To samé bych potom zkoumala u odměňování žen a mužů za vykonanou práci a blíže bych chtěla popsat jakým způsobem je zajišťován profesní rozvoj žen, případně bych doplnila porovnání v této oblasti mezi muži a ženami, pokud tedy by nějaké rozdíly byly.

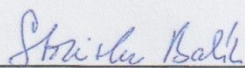
Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

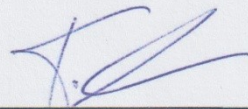
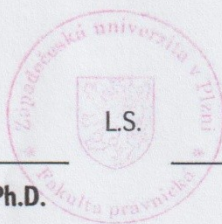
- Internetové zdroje
- správní praxe na Úřadu práce ve Strakonících
- BUREŠOVÁ, Jana. Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. ISBN 80-244-0248-3
- KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KRÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8
- RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe. Praha: Grada, 2011. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2022**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Ženy na trhu práce, problémy zaměstnávání a profesního rozvoje žen“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

1. Obsah

Úvod.....	6
1 Žena v historii.....	10
1.1 Žena za 1. světové války.....	10
1.2 Žena za první republiky.....	11
1.3 Žena v období 2. světové války.....	12
1.4 Žena v druhé polovině 20. století.....	13
1.5 Žena po roce 1989.....	15
2 Gender.....	15
2.1 Základní pojmy a vymezení.....	15
2.2 Rovnost.....	17
2.3 Genderová rovnost.....	18
2.4 Genderová segregace trhu práce.....	19
2.4.1 Segregace.....	19
2.5 Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů.....	21
2.5.1 Kontext strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů v České republice.....	21
2.5.2 Účel Strategie 2021+.....	23
2.5.3 Uživatelé Strategie 2021+.....	23
2.5.4 Principy Strategie 2021+.....	23
2.6 Antidiskriminační zákon.....	25
2.6.1 Přímá diskriminace.....	26
2.6.2 Nepřímá diskriminace.....	27
3 Zákoník práce.....	27
3.1 Zákoník práce ve vztahu k ženám.....	28
3.1.1 Zakázané práce.....	28
3.1.2 Převedení zaměstnankyně na jiný druh práce.....	28
3.1.3 Další úpravy zákoníku práce.....	29
3.1.4 Úprava přestávky ke kojení.....	29
3.1.5 Úprava mateřské a rodičovské dovolené.....	30

3.2 Home office.....	30
3.2.1 Výhody pro zaměstnance a zaměstnavatele.....	31
3.2.2 Nevýhody pro zaměstnance a zaměstnavatele.....	32
3.3 Mateřská dovolená.....	33
3.4 Práce na zkrácený úvazek.....	36
3.4.1 Negativní jevy práce na zkrácený úvazek.....	37
3.5 Sdílené pracovní místo.....	38
3.6 Rekvalifikace.....	40
3.6.1 Odeslání prostřednictvím datové schránky.....	42
3.6.2 Zaslání formuláře e-mailovou zprávou na adresu elektronické podatelny.....	42
3.6.3. Podání formuláře v listinné podobě.....	42
3.7 Rovnost odměňování žen a mužů.....	42
4 Slad'ování osobního a pracovního života.....	44
4.1 Slad'ování a jeho charakter.....	45
4.2 Slad'ování a pracovní trh.....	48
4.2.1 Podzaměstnanost a nevyužívání ženského potenciálu.....	48
4.2.2 Řešení slad'ování jako zaměstnavatel.....	49
4.2.2.1 Výhody flexibilní formy organizace práce.....	50
4.3 Odborová organizace.....	51
4.4 Dotazníkové šetření.....	52
5 Srovnání postavení ženy s okolními státy.....	53
5.1 Porovnání postavení ženy se Spolkovou republikou Německo.....	54
5.1.1 Zaměstnanost žen a mužů.....	54
5.1.2 Porovnání České republiky a Spolkové republiky Německo.....	55
5.2 Porovnání postavení ženy se Španělskou republikou.....	56
5.2.1 Zaměstnanost žen a mužů.....	57
5.2.2 Porovnání České republiky a Španělska.....	58
Závěr.....	59
Resumé.....	61

Seznam využitých zdrojů.....	62
Seznam grafů.....	65
Přílohy: Dotazník.....	66

2. Úvod

Společnost od pradávna považuje práci za nejdůležitější součást života člověka a bez ní by její fungování mnohdy nebylo možné. Práce je také pro mnoho lidí jedinou možností, jak si mohou obstarat prostředky pro zabezpečení svých potřeb, ale i potřeb své rodiny. V dnešní době se práce však stala nejen možností zajištění finančních prostředků, ale vnímáme ji také jako důležitý zdroj sociálních vztahů, které lidé potřebují pro plnohodnotný život. Díky koronavirové pandemii jsme měli možnost tento fakt pozorovat v praxi, kdy mnoho lidí bylo odkázáno přesunout své pracoviště do svých obývacích pokojů nebo ložnic a tím na téměř dva roky ztratili své sociální kontakty s ostatními spolupracovníky, což se podepsalo v mnoha případech na psychickém zdraví pracovníků.

Zejména ve společnosti zasažené koronavirovou krizí bylo pro mnoho lidí důležité, jakou pracovní pozici zastávají, neboť často díky vyšší pozici měli jistotu, že je neohroží ztráta zaměstnání, jako tomu bylo u řadových pracovníků. Hledání nového zaměstnání pak bylo každodenní realitou postižených pracovníků. Někteří lidé hledání nového zaměstnání shledávali jako snadné, kdy pracovní pozici obdrželi po prvním pohovoru, ale velice často převládaly názory lidí, pro které bylo obtížné najít jedinou pracovní pozici. Překážkou, která dělá těmto lidem značný problém, je pracovní pohovor. Neúspěch u pracovního pohovoru je v mnoha případech způsoben tím, že zaměstnavateli se zalíbí jiný uchazeč více, kdy toto zalíbení velice často není způsobeno lepší pracovní kvalifikací uchazeče pro nabízenou pracovní pozici, ale spíše jeho osobními kvalitami, ve kterých se projevují v mnoha případech s genderovou nerovností.

Genderová nerovnost se sice s vývojem dnešní společnosti značně snížila, ale úplně nevymizela a pravděpodobně nikdy ani nevymizí. Na trhu práce se vždy budou vyskytovat pozice, v

nichž převládá zastoupení zejména jednoho pohlaví, jako jsou například instalatéři, kde převažují muži, a nebo kadernice, kde naopak převažují ženy.

Ve své bakalářské práci cílím na vymezení ženské problematiky v oblasti zaměstnanosti žen v prostředí České republiky. V úvodu své práce se zaměřuji na historický vývoj postavení ženy, jako účastnice pracovního procesu v průběhu 20. století. Vybrala jsem si záměrně 20. století, neboť v tomto století česká společnost prošla několika zásadními událostmi, jako je vznik První republiky či zásah druhé světové války. Dále popisuji podrobnější vymezení dané problematiky včetně popisu základních pojmů, se kterými se setkáváme na pracovním trhu.

Do své práce zahrnuji také pohled zákoníku práce na problematiku ženského uplatnění na pracovním trhu a zároveň důležitost antidiskriminačního zákona při obsazování pracovních pozic a celkového chování v prostředí českého pracovního trhu.

Ke zpracování své práce jsem využila jak knižních zdrojů, zejména od českých autorů, tak také internetových zdrojů, zejména webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Při zpracování poslední části práce, kde cílím na přiblížení situace postavení ženy na pracovním trhu v ostatních státech, jsem využila údajů Českého statistického úřadu a mezinárodních statistik, které každoročně zpracovává společnost IKEA. Ke sledované problematice jsem vypracovala on-line dotazník, na základě kterého jsem měla možnost dotázat se respondentů na jejich zkušenosti se situací na českém pracovním trhu, zejména ve vztahu k ženám jako pracovnícím a hlavně matkám.

3. Žena v historii

3.1. Žena za 1. světové války

V období první světové války se ženy musely naučit zastat role mužů, kteří odešli na frontu. Zatímco ve Velké Británii působily skupiny vzdělaných sufražetek, v českých zemích většina novopečených pracovnic ve fabrikách závisela na nekvalifikovaných osobách. Ženy do té doby pracovaly nejvíce jako pomocné síly v domácnostech zámožnějších rodin a pro roli dělnice ve fabrice neměly potřebnou kvalifikaci. Z tohoto důvodu bylo nutné, aby ženy prošly patřičnou rekvalifikací, aby mohly práci v domácnosti nahradit obsluhování soustruhu nebo vyráběním výstroje a výzbroje od plynových masek přes náboje až po letecké součástky. Do povědomí společnosti pronikla nejvíce práce žen v muničních továrnách. Ve Velké Británii byly ženy požádány, aby prací v továrnách se zapojily do průběhu války a přispěly tak k rychlejšímu ukončení války, který znamenal navrácení jejich manželů domů. Tuto výzvu vyslyšelo tisíce žen a začalo se jim říkat „munitionettes“ neboli „muničky“.¹ Práce v muničních skladech ale byla velice náročná a velké množství žen za to zaplatilo zdravím. Těmto ženám se velice často přezdívalo kanárci, neboť práce v muničních továrnách byla špinavá a nebezpečná a ženám často zežloutla pleť. I když se ženy zapojily do výroby a v polovině roku 1917 se podílely na produkci 80 % výzbroje pro královskou armádu, braly za odvedenou práci, ve srovnání s muži, poloviční mzdu.

Ve Francii můžeme pozorovat podobný impuls jako ve Velké Británii. Z počátku ženy najímali podnikatelé, kteří vlastnili velké fabriky a poté i samotný stát. Ve zbrojním průmyslu v

1 100+1 Zahraniční zajímavosti: Ze sukně do kalhot: Emancipace žen za první světové války [online]. [cit.9.2.2022] Dostupné z: <https://www.stoplusjednicka.cz/ze-sukne-do-kalhot-emancipace-zen-za-prvni-svetove-valky-1>

roce 1918 působilo již milion Francouzek. Dle dobových fotografií byly ženy zaměstnávány i v méně obvyklých zaměstnáních, jako bylo například písmomalířství, které označovalo železniční vagony. Další dobrovolnice pracovaly v chemickém, dopravním nebo dřevozpracujícím odvětví.

Orientace žen na jiná odvětví, typičtější pro muže, probíhala i v centrálních mocnostech. V roce 1916 tvořily 42,5 % dělníků v těžkém průmyslu ženy. Již v roce 1915 se ženy objevily ve všech technických odvětvích, počínaje produkcí chemikálií a elektrických zařízení, konče výrobou přesných přístrojů.

3.2. Žena za první republiky

V 19. století a s větší intenzitou pak ve století 20. se některé pokrokovější ženy začaly sdružovat v ženských spolcích a organizacích². V těchto spolcích se později začaly objevovat dva názorové proudy. První z nich zastávaly liberální ženské organizace, které se sdružily v Národní ženskou radu, která se brzy stala členem Mezinárodní ženské rady. Druhý názor se pak týkal katolických ženských organizací, které se sdružily ve Federaci ženských katolických sdružení. Oba tyto proudy se velice aktivně zasazovaly o rovné zacházení s ženami a muži, ale byly také aktivní v oblasti politického a společenského života. Mezi těmito dvěma názorovými proudy se objevily rozdílné postoje a názory. Protipólem liberálně orientovaným ženským spolkům byly katolické ženské organizace, které se projevovaly velmi konzervovaně. Katolické spolky prosazovaly náboženskou výchovu ve školách, ochranu mládeže v zaměstnání a sociální pomoc poskytovanou výdělečně činným ženám. Liberální ženské organizace, které tvořily převážně pokrokové ženy, kladly naopak důraz na vzdělávání žen a také

² KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

na podporu ochrany rodiny a péče o dítě. V otázce podpory ochrany rodiny a péče o dítě se oba proudy ženských organizací shodovaly a v konečné podobě měly více společných nežli odlišných názorů.

Velice důležitou roli v rozvoji emancipace žen za první republiky sehrál, tehdy ještě působil jako profesor, Tomáš Garrigue Masaryk, který svou činností pomáhal zakládat ženské spolky. První doktorka filozofických věd, Marie Zdenka Baborová, skládala vysokoškolské rigorozní zkoušky právě u profesora T. G. Masaryka.³ Na základě Masarykových děl Česká otázka, Otázka sociální a Naše nynější krize, některých jeho projevů z říšské rady, která byla zaměřena na školství a na základě Masarykových článků a přednášek týkajících se postavení ženy v rodině a ve společnosti můžeme objasnit Masarykovy postoje v problematice konzervativních i radikálních nedemokratických politických a kulturních směrů, jež vycházely z názorů katolické církve, liberalismu a marxismu⁴.

Za doby habsburské monarchie se za určitých podmínek mohly ženy účastnit voleb. Toto právo však nenáleželo všem ženám, ale pouze bohatým ženám, které měly právo volit do říšské rady, ale pouze prostřednictvím plnomocníka. V roce 1891 byla sepsána petice Ženským výrobním spolkem českého v Praze⁵, který byl první veřejným požadavkem k získání plného volebního práva žen. Cílem petice bylo získat aktivní volební právo pro ženy do říšské rady. Tato petice byla předložena Emanuelem Engelem. Stejný požadavek byl vznesen o pár let později na prvním ženském sjezdu, jež se uskutečnil v Praze v

3 Proženy.cz: 100 let republiky: Co všechno se pro ženy změnilo? [online]. [cit. 9.2.2022] Dostupné z: <https://www.prozeny.cz/clanek/100-let-republiky-co-vsechno-se-pro-zeny-zmenilo-50075>

4 MALÍNSKÁ, Jana. *Do politiky prý žena nesmí - proč?: vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Libri, 2005. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-7277-295-3.

5 Forum 50 %: Před 100 lety se československé ženy dočkaly volebního práva [online]. [cit. 9.2.2022] Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/pred-100-lety-se-ceskoslovenske-zeny-dockaly-volebniho-prava>

roce 1897. Poté v roce 1905 došlo k založení Výboru pro volební právo žen. Tento výbor se stal primárním hnutím pro volební právo žen na území Československa.

K první výrazným změnám došlo za vzniku první republiky. Ve Washingtonské deklaraci, v níž je uznána československá nezávislost, se objevila klauzule, ve které se objevuje rovnost žen a mužů z hlediska politického, sociálního ale i kulturního. Tedy ženy měly právo nejen jít k volbám a volit hlasem rovnocenným k hlasu mužskému, ale i právo být zvoleny a zasednout tak do poslaneckých lavic. Tento krok byl ve světě vnímán jako zcela pokrokový, jelikož právo žen volit a být voleny řadilo Československo k prvním státům, u kterých se toto právo objevilo. Pro příklad můžeme uvést Lichtenštejnsko, které právo žen volit a být voleny, uzákonilo poměrně nedávno, v roce 1984.

V roce 1923 započala svou činnost Ženská národní rada. Zakladatelkou byla politička a novinářka Františka Plamínková (1875 – 1942), která o osmnáct let dříve, tedy v roce 1905, stála u zrodu Výboru pro volební právo žen. V této radě se F. Plamínková snažila prosadit další zrovnoprávnění žen ve společnosti. Mezi její návrhy patřila například povinnost mužů podporovat svoji ženu i v případě, že ji opustí. Zasloužila se i o zrušení celibátu, kterým byly vázány učitelky. V čase druhé světové války, za vyhlášení protektorátu, nepřestala bojovat za práva žen. Z počátku okupace sepsala otevřený dopis samotnému Adolfu Hitlerovi (1889 – 1945), ve kterém vyjadřovala svůj nesouhlas s jeho urážkami proti osobě Edvarda Beneše (1884 – 1948). Františka Plamínková byla 30. června 1942 uvězněna a následně popravena.

3.3. Žena v období 2. světové války

V období druhé světové války mužů, kteří by mohli pracovat a vykonávat zejména mužské práce, bylo nedostatek, a tak jejich práci musely vykonávat ženy a také si tím vydělávaly. V tomto období byla možnost potkat se na ulici s tramvají, jejíž řidičem nebyl muž, nýbrž žena, což v té době bylo velice neobvyklé a zejména muži, bojující na frontě, velice těžce nesli.⁶ Tito muži nemohli pochopit, jak může žena mít právo na stejnou práci, kterou dříve zastávali pouze muži. Toto tradiční rozdělení společenských rolí bylo v tehdejších lidech velice silně upevněno.

V zahraničních vojenských jednotkách na Západě nebo Východě působily za druhé světové války stovky československých žen. Ženy zde působily i jako parašutistky, dělostřelkyně, spojačky, zdravotnice ale i snajperky. Mnoho dalších žen působilo v protinacistickém odboji.

Velice významně se ženy zapojily i do operace Anthropoidu, kde by se bez jejich pomoci například neobešli Jan Kubiš s Josefem Gabčíkem, kteří se zasloužili o likvidaci třetího muže nacistické říše Reinharda Heydricha. Dle slov badatele Ústavu pro studium totalitních režimů Jaroslava Čvančara by se žádný atentát bez pomoci žen nekonal. Ženy parašutistům poskytly jídlo, spojení, ubytování a i úkryty. Pro svou obětavost si později Marie Moravcová vysloužila přezdívku „máma parašutistů“.⁷ Dalšími ženami, které se podílely na ukrývání parašutistů, byly ženy z rodin Fafkových, Piskáčkových a Ogounových. Tyto ženy mají, kromě pomoci parašutistům i společný osud. Všechny byly zatčeny a následně popraveny.

6 Forum 50 %: Před 100 lety se československé ženy dočkaly volebního práva [online]. [cit. 9.2.2022] Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/pred-100-lety-se-ceskoslovenske-zeny-dockaly-volebniho-prava>

7 Aktuálně.cz: Vracely se pro raněné tam, odkud vojáci prchali. Ženy byly ve válce mnohdy statečnější než muži [online]. [cit. 9.2.2022] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/zahranici/zeny-v-odboji/r~7c8ba988149211e6b59>

3.4. Žena v druhé polovině 20. století

Druhá polovina 20. století patřila zejména změně zákoníku o rodině. Během první republiky se v československém parlamentu levicovní poslanci a poslankyně sice snažili o narovnání práv žen a mužů v manželství, avšak za 20 let se jim to nezdařilo. Teprve až zákoníkem z roku 1950 byla stanovena stejná práva⁸ žen i mužů v manželství a to ve vztahu k majetku ale i vůči dětem. Než došlo k vydání nového zákoníku, nemohla žena rozhodovat o majetku, který si do manželství přinesla, neboť po uzavření sňatku náleželo vše mužům. Ženy do té doby nemohly rozhodovat ani o sobě, tedy jestli půjdou studovat nebo za jakých podmínek a kde budou pracovat. O tomto všem rozhodovali jejich muži. Muži rozhodovali mimo jiné i o výchově a studiích dětí.

Od roku 1950 měly ženy nově možnost svobodně rozhodovat o tom, zda půjdou studovat a případně kam a následně mohly rozhodnout, kde budou pracovat. Vznikla tímto ženám možnost vydělat si vlastní majetek, který jim umožnil opustit nespokojené manželství. V pozdějších letech došlo k nárůstu žádostí o rozvod ze strany žen, který nový zákoník z roku 1950 zjednodušil. Do vydání nového zákoníku měl proces rozvodu jen dva kroky, avšak ty byly tak náročné, že k jejich dokončení v mnoha případech ani nedošlo. Z tohoto důvodu v tehdejší společnosti, před rokem 1950, existovalo velké množství nefunkčních manželství, z čehož plynulo i velké množství nemanželských dětí. Postavení nemanželských dětí bylo v tehdejší společnosti složité, neboť jejich biologičtí otcové se k nim nemohli přiznat a tedy tyto děti nemohly mít taková práva, jako měly děti manželské.

8 Aktuálně.cz: Socioložka: Za totality se usnadnil rozvod i potrat. O sexu se začalo otevřeně mluvit [online]. [cit.9.2.2022] Dostupné z: <https://magazin.aktualne.cz/sociolozka-za-totality-se-usnadnil-rozvod-i-potrat-o-sexu-se/r~a6a83118bd0411eaa6f6ac1f6b220ee8/>

Za minulého režimu sice byla zavedena genderová rovnost mezi muži a ženami ve veřejné sféře společnosti, ale soukromá sféra života žen zůstala stejná. Tedy veškerá péče o domácnost, jako vaření, praní a žehlení, zůstávala stále na ženách. Muži ženám v domácnosti nepomáhali, neboť k tomu od mala nebyli vedeni.

Se vzrůstající účastí žen na všeobecném a odborném vzdělávání, jehož cílem byla příprava na budoucí povolání, a současně zvyšující se účast žen v národní ekonomice, zapříčinily rozpor mezi ekonomickou a mateřskou funkcí ženy, který vznikl v důsledku oddělení těchto dvou funkcí ženy v industriální společnosti. V 19. století se tento problém dotýkal především dělnických žen a pokusy o řešení tohoto problému ze strany zaměstnavatelů, celkově ze strany státu, byly nepatrné.

Ve 20. století zaznamenáváme růst zaměstnanosti vdaných žen⁹, včetně matek malých dětí. V tomto období zájmy populační politiky vedly k tomu, že socialistická i kapitalistická společnost se snažila hledat cesty a různá opatření, které by ženám usnadnily sladit jejich ekonomickou činnost s mateřstvím. Teorie marxismu viděla řešení ženské situace nejen v dosažení politického vítězství proletariátu, který byl následovaný úplným zrovnoprávněním ženy v hospodářské, politické ale i rodinné sféře, ale současně je vázal i na další předpoklady, ze kterých za nejdůležitější považoval, aby se práce v domácnosti změnila v odvětví společenské výroby a zároveň, aby se péče o děti a jejich výchova staly veřejnou věcí, a aby rodina přestala být hospodářskou jednotkou společnosti.

Zrovnoprávnění ženy ve všech oblastech společenského života mělo v socialistických zemích poměrně rychlou a snadnou cestu provedení na rozdíl od vyspělých buržoazních demokratických

9 Sociologická encyklopedie: Žena a její postavení ve společnosti [online]. [cit.14.2.2022] Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

zemí, kde byla cesta k vytvoření předpokladů pro faktickou rovnoprávnost žen daleko pomalejší a složitější. Tato cesta zároveň byla zpomalována mechanickým chápáním rovnoprávnosti, jež nepřihlíží k biologické odlišnosti ženy a z toho vyplývající její specifické postavení ve společnosti. Toto pojetí staví ženu do naprosto stejných podmínek jako muže. Od ženy se očekávají stejné výkony jako od muže i stejná míra účasti ve stejných povoláních a podobných situacích. Na základě toho se jeví pracovní zákonodárství pro ženy v podobně odlišné organizace, jiné délky pracovní doby a další znevýhodnění jako jakýsi handicap pro ženy a jako ústup od zásad rovného práva. V pojetí marxistické myšlenky je emancipace ženy chápána jako součást svobody člověka a tedy soulad dvou základních společenských funkcí ženy, je nezbytným předpokladem sebe utvrzení ženy jako lidské bytosti.

3.5. Žena po roce 1989

Během prvních let po demokratizaci společnosti nedošlo v postavení žen k výraznějším legislativním změnám. Po roce 1989 došlo k výrazné změně v podobě zrušení některých ochrannářských opatření, jako například zákaz noční práce žen¹⁰, k jehož zrušení došlo v roce 1994. Opatření, která zde zůstala, byla novelizována až v pozdějších letech a tedy nebylo překvapením, že přestala odpovídat nově nastalé ekonomické i společenské situaci. V podmínkách české společnosti se začaly projevovat jevy, které jsou po mnoho let kritizovány a řešeny i v jiných evropských zemích. Mezi tyto jevy řadíme vyšší nezaměstnanost žen na rozdíl od mužů, rozdíly v jejich odměňování a také diskriminační chování vůči ženám.

10 KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

Vyšší míra nezaměstnanosti žen na rozdíl od mužů v první polovině 90. let souvisí především se zavíráním velkého množství nelukrativních fabrik, ve kterých pracovaly převážně ženy. Vyšší nezaměstnanost v tomto období souvisí také se setrvalou četností sociálních opatření a vysokou ochranou rodičů pečujících o děti v pracovním poměru. Téměř ve většině případech pečují o děti ženy a tedy není neobvyklé, že v praxi dochází k diskriminaci těchto žen ze strany zaměstnavatelů, kteří si při výběrových řízeních spíše vyberou muže, nežli ženu, neboť u žen, lze s vyšší pravděpodobností očekávat, že dají přednost péči o děti a tedy nebudou tak spolehlivými zaměstnanci.

4. Gender

4.1. Základní pojmy a vymezení

„Gender“ v anglickém významu původně označoval „rod“ a to jak živočišný, tak i gramatický¹¹. Pojem gender můžeme chápat jako takzvané sociální pohlaví¹². Chápeme ho jako kulturní charakteristiky a modely, které jsou přiřazovány ženskému nebo mužskému biologickému pohlaví a zároveň odkazuje na rozdíly mezi ženami a muži. V průběhu času se tyto role mění a změna je vnímána především z hlediska kultury národa a historické etapy vývoje společnosti. Gender tedy není přirozeným rozdílem mezi ženami a muži, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů. Z pohledu terminologie společenských věd hovoříme o takzvaném sociálním konstraktu. Jedná se o soubor očekávání a norem, které jsou odlišné pro muže i ženy, jež si

11 Česká asociace vzdělávacích institucí, z.s.: Co je to gender [online]. [cit.10.2.2022] Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>

12 Český statistický úřad: Gender: Základní pojmy [online]. [cit.10.2.2022] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

vytvořila společnost a ta také očekává, že se jednotlivé skupiny budou podle tohoto souboru chovat. Tato společenská očekávání můžeme označit jako konvenci. Pokud ale jedinec svým chováním nenaplní svou společenskou roli, kterou mu společnost přisoudila na základě genderu, je vnímán jako nenormální, neboť porušuje konvence a je společností označován jako deviant. V dnešní společnosti narážíme na problém v podobě nedostatečného tempa změn konvencí, které není adekvátní k tempu, v jakém se s rozvojem liberalizace a snižováním diskriminačních rozdílů proměňuje společenská realita. Na nové trendy si zvykáme pozvolna. Toto můžeme chápat jako jednu z příčin, proč ženy, homosexuálové, ale i jiné menšiny mají problémy s přijetím například do zaměstnání, což je srovnatelné se situací před půl stoletím, ačkoli jsou zdánlivě lépe chráněni.

Gender se utváří v průběhu socializace jedince, který se tím učí přijímat svou roli muže nebo ženy. Pojem gender v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku, tedy pohlaví. Během staletí došlo v lidské společnosti k vytvoření určitých rolí a společenských úkolů žen a mužů, které původně vyplynuly z jejich biologických vlastností. Postupně došlo k přetvoření těchto pojmů v určitá společenská očekávání, která jsou označována jako „genderové role“ nebo „genderové stereotypy“¹³. Do popředí se pojem gender dostal v období 19. století, kdy na síle nabývala feministická hnutí. O rovnosti mezi ženami a muži se začalo uvažovat zprvu v oblasti filozofie a politiky a později i v oblasti práva.

*Pojem pohlaví*¹⁴ se vztahuje z právního hlediska k biologickým rozdílům mezi ženou a mužem. Tyto rozdíly se mohou týkat

13 KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

14 Česká asociace vzdělávacích institucí, z.s.: Co je to gender? [online]. [cit.10.2.2022] Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>

například těhotenství, kojení nebo fyzické síly. Biologické rozdíly se projevují s odlišným vnímáním žen a mužů. Mužské pohlaví je často vnímáno jako pohlaví nadřazené pohlaví ženskému. Toto můžeme pozorovat i například v rovině jazykové, kdy se běžněji používá mužský rod na rozdíl od ženského, takzvané generické maskulinum. Zozlišování se velice často projevuje i u názvu profesí, jako je *chůva*, *zdravotní sestra*, *lídr* a podobně, a dále souvisí s dělením na profese typicky mužské a profese typicky ženské. Důsledkem tohoto rozdělení je vytvoření bariér pro jedno pohlaví, což poté může vést k diskriminaci na základě pohlaví, jehož důsledky se projevují v otázce platu, kariérního rozvoje, dalšího vzdělávání a podobně.

Genderová socializace je dlouhodobý proces, v jehož průběhu se dítě učí společenským hodnotám a normám. Společnost předpokládá existenci dvou genderů, tedy mužského a ženského. Pro každý z těchto genderů existuje souhrn předpokladů a stereotypů, kdy jedním z prvních, převážně nevědomých procesů při sociální interakci, je začlenění si druhé osoby do kategorie žena nebo muž. Genderová charakteristika se však nemusí shodovat s charakteristikou příslušného jedince. Například ve společnosti jsou ženy, které jsou odvážné a dominantní, stejně tak ve společnosti jsou muži, kteří jsou citoví a submisivní povahy. Ve společnosti je gender lidmi vnímán jako určitá předem daná role, která je odlišná pro ženské i mužské pohlaví. Jedná se o takzvanou genderovou socializaci. Chlapci se učí býti chlapci a dívky zase dívkami. Tomu se děti učí zpravidla napodobováním osob stejného pohlaví. Dítě se učí metodou „pokus-omyl“, kdy dítě zkoumá, co je pro něj jako pro chlapce nebo dívku společensky přijatelné a vhodné. Genderová socializace probíhá v celém průběhu lidského života. Pokud se dítě chová jinak, než jak je od něj očekáváno z hlediska

genderového stereotypu, je často ze strany společnosti „trestáno“ negativní pozorností. Například pokud si chlapec hraje s panenkami, bývá označován jako „divný“.

*Genderová role*¹⁵ představuje souhrn určitého chování, postojů a hodnot, které společnost očekává od jedince na základě jeho genderu. Genderové role rozdělujeme na mužské a ženské, neboť to, co od nich společnost očekává, se liší.

Genderové stereotypy označují zjednodušené představy a popisy „skutečné ženy“ a „skutečného muže“, které jsou založeny na předpokladu, že osoba žádné charakteristiky opačného pohlaví nemá, tedy je ryze mužská nebo ženská. Osoby, které se od těchto stereotypů distancují, jsou často společností odsuzovány.

4.2. Rovnost

Rovnost jako politický princip byla užívána již ve Starověkém Řecku. Setkáváme se s ní v antických filozofických dílech, jako jsou například Aristotelova pojednání. Aristotelovu filozofii pozorujeme i v současném chápání rovnosti jakožto právní kategorii.

Římské právo chápe rovnost jako právní zásadu, která byla aplikována pouze mezi občany, popřípadě institucemi, kde nešlo o rovnost ve smyslu, v jakém ji chápeme dnes¹⁶. V římské společnosti bylo postavení žen stále horší než postavení mužů, avšak občanky římské společnosti měly možnost vydobýt si lepší postavení, než jaké jim přiznalo římské právo.

Velká světová náboženství, především křesťanství a judaismus, dostávají pojem rovnost do obecnější roviny. Z úvodních knih Starého zákona Bible lze do určité míry dedukovat rovnost lidí,

15 Česká asociace vzdělávacích institucí, z.s.: Co je to gender? [online]. [cit.10.2.2022] Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>

16 KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

neboť Bůh stvořil člověka k obrazu svému, jako muže a ženu. V Novém zákoně také můžeme pozorovat princip rovnosti, který se zde projevuje jako princip rovnosti bez ohledu na původ nebo společenské postavení. Avšak v textu Nového zákona můžeme zároveň nalézt pasáže, dle kterých byly po dlouhou dobu křesťané vedeni k vnímání ženy, jejího postavení, jako bytosti, která je podřazená muži.

Rovnost tak, jak ji vnímáme dnes, vychází z přirozenoprávních koncepcí, které formulovali osvícenští myslitelé. John Locke formuloval rovnost tak, že „lidé jsou od přirozenosti všichni svobodní, rovni a nezávislí“. Bohužel i v době osvícenství náleželo základní právo rovnosti a svobody pouze určitým jedincům na základě jejich racionality. Z tohoto konceptu byly tedy vyloučeny určité skupiny, jako byly ženy, otroci, náboženské menšiny, černoši, cikáni a nemajetné třídy. Jedinci, patřící do těchto skupin, byli vnímáni jako podřazené a iracionální subjekty. Nezanedbatelným přínosem osvícenství však bylo, že se o rovnosti začalo reálně uvažovat a stala se součástí filozofických traktátů. Mimo jiné to přineslo podnět pro začínající feministická a jiná emancipační hnutí. Zároveň osvícenství přineslo velmi významné společenské změny, jež vyplývaly z nástupu nových idejí, které později položily základ pro moderní demokratické státy. Princip rovnosti v právech totiž patří již od počátku k základním hodnotám demokratického právního státu.

4.3. Genderová rovnost

Hovoříme o stavu, kdy jsou si žena a muž rovni v právech, příležitostech a povinnostech, to znamená i v redistribuci moci a zdrojů, reprezentaci ve veřejném prostoru i v uznání. Kromě této strukturální roviny má také genderová rovnost významný individuální rozměr. V tomto smyslu můžeme uvažovat o tom,

jak vnímá jednotlivec genderový řád¹⁷, jestli ho reflektuje a případně, jaké jsou možnosti jednotlivce se z tohoto řádu vymanit. Tato rovnost ale neznamena, že ženy a muži by měli být stejní, ale že na základě svých odlišností by neměli být znevýhodňováni a měli by mít stejné příležitosti.

Genderovou rovnost můžeme vnímat velmi dobře například ve školství, kdy se projevuje zejména v podobě genderové parity. Jedná se o vyrovnanější zastoupení dívek a chlapců v různých oblastech vzdělávání a to jak v oblastech, které jsou pro jedno pohlaví netradiční, tak i v různých úrovních vzdělávacího systému. Dále se genderová rovnost ve školství projevuje v rovném a spravedlivém zacházení s dívkami i chlapci v průběhu vzdělávacího procesu. Příkladem také může být vyrovnané zastoupení obou pohlaví v pedagogickém sboru v jednotlivých stupních vzdělávání a v jednotlivých vyučovaných předmětech a také na místech ředitelů a ředitelek základních a středních škol.

Genderová rovnost ve vzdělávání představuje jeden ze základních principů demokratického školství. Díky ní je naplňována představa svobodné životní volby každého jedince a přispívá tak ke zvyšování prosperity celé společnosti. Podpora genderové rovnosti ve vzdělávání je úvodním krokem ke zvýšení rovného zastoupení žen a mužů v politickém životě, v různých oblastech trhu práce, ale také v péči o rodinu a domácnost.

*Volba povolání*¹⁸ v České republice nemá formální překážky pro volbu oboru studia. I přes tento fakt v dnešní společnosti pozorujeme významné rozdíly mezi chlapci a dívkami při volbě studijních oborů. Příkladem mohou být technické obory, kde je typická převaha chlapců, protože v této oblasti se setkáváme s

17 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Gender a vzdělávání [online]. [cit.13.2.2022] Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>

18 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Gender a vzdělávání [online]. [cit.13.2.2022] Dostupné z: <https://www.msmt.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>

celou řadou genderových stereotypů jako například, že chlapci mají na matematiku „geny“. Podobně jsou na tom společenskovědní obory, kde mají převahu zastoupení dívky na rozdíl od chlapců.

4.4. Genderová segregace trhu práce

4.4.1. Segregace

Jedná se pojem, který je globálně a dlouhodobě přetrvávajícím jevem na trhu práce. Segregace představuje genderovou dělbu práce a v jejím důsledku také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, ve kterých převažují muži, a na ty, ve kterých převažují ženy nebo na tzv. Integrované oblasti, ve kterých je podíl žen a mužů víceméně vyrovnaný¹⁹. Segregace práce je velice pevně spjatá s genderovým rozdělením společnosti a je jednou z jejích hlavních součástí a zároveň jednou z hlavních forem genderových nerovností v práci.

Segregaci rozdělujeme na segregaci sektorů, zaměstnání, horizontální a vertikální. U sektorové segregace a segregace zaměstnání jde o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce nebo jednotlivých zaměstnání. Rozlišení segregace horizontální a vertikální není úplně jednoznačné, neboť většina klasifikací zaměstnání, podle kterých je rozsah segregace určován, v sobě zahrnuje jak oborové rozdělení, tak i hierarchickou strukturu trhu práce.

Na trhu práce se setkáváme se segregací jako jednou z hlavních příčin rozdílů mezd mezi ženami a muži, jelikož jednotlivé pozice a zaměstnání mají různé mzdové úrovně a ve společnosti převládá skutečnost, že v zaměstnáních, ve kterých převládají muži, je typické vyšší finanční ohodnocení. Dále segregace má negativní efekt na výkonost a fungování trhu

19 KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

práce. Tato skutečnost ve společnosti převládá z důvodu nevyužívání individuálního potenciálu pracovníků a pracovníků ale místo toho je využívání jejich schopností na základě genderových stereotypů. Velkým problémem, který segregace způsobuje, je, že brzdí možnosti trhu práce reagovat efektivně na změny, jelikož snižuje flexibilitu poptávky a nabídky na trhu práce²⁰.

Genderová segregace v povolání má mnoho faktorů, jež se podílejí na vzniku a prohlubování, mezi které řadíme především poptávku a nabídku na trhu práce, nastavení současného sociálního státu v souvislosti s vyspělostí ekonomiky a rozvojem sektoru služeb. Dle analýz časových řad a trendů pozorujeme, že genderová segregace, jež se týká zaměstnanostních kategorií, v průběhu let zůstává poměrně stabilní a v řadě zemí se nijak výrazně nemění²¹.

Segregace ale neovlivňuje negativně jen pracovní trh, ale i výchovu budoucích generací, jelikož rodiče při volbě dalšího vzdělání svých dětí přihlížejí zejména k možnostem jejich budoucího uplatnění. V návaznosti na tento problém se později setkáváme ve společnosti s tím, kdy segregace ovlivňuje zaměstnanost žen, protože oblasti trhu práce, ve kterých se ženy uplatňují, jsou často malé a hlavně nízce finančně ohodnocené. V některých státech můžeme pozorovat tuto skutečnost v podobě, kdy ženy z výše zmíněných důvodů raději nepracují a jsou zcela závislé na finanční podpoře partnera. V rozvojových zemích tedy pozorujeme vysokou míru porodnosti oproti jiným státům, která ale prohlubuje sociální problémy. Segregace jako problém dosahuje globální velikosti. Již nejde o „problém žen“ a některých mužů, ale o problém pro celou společnost a

20 KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

21 JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-030-8

především pro populaci dětí. Důležitým příspěvkem k chudobě a nerovnostem ve společnosti jsou nízké mzdy žen, které doprovázejí segregaci. Jelikož v dnešní společnosti, ale i v minulosti, existuje velký počet domácností, ve kterých stojí v čele žena jako pečovatelka o děti a domácnost, vznikl tento problém obsazování žen do pozic, které nejsou dostatečně finančně ohodnocené. Významným důsledkem genderové segregace trhu práce je feminizace chudoby jak na lokální, tak i na globální úrovni.

Segregace má také negativní vliv na to, jak je na ženy nahlíženo z pohledu mužů, ale i jak ženy nahlíží samy na sebe. Segregace zaměstnání vytváří a prohlubuje genderové stereotypy, které jsou ve společnosti stále významně zastoupeny, a ty ovlivňují to, jak na nás nahlíží okolí, ale i to, jak vidíme sami sebe, tedy své postavení a příležitosti.

4.5. Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů

Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů usiluje o krok ve směru k genderově rovné Evropě do roku 2030²². Jedná se o politické cíle a činnosti, které mají za cíl vyhovět závazku Komise von der Leyenové, tedy dosáhnout Unie rovnosti. Myšlenkou Unie rovnosti je právo všech občanů, bez ohledu na jejich pohlaví, genderovou identitu, sexuální charakteristiku, rasový nebo etnický původ, věk, náboženské přesvědčení či jakékoli zdravotní postižení, pokračovat ve svém životě a současně právo na rovný přístup k prosperitě, účasti a vedoucím pozicím.

V prosinci 2020 byly přijaty závěry předsednictví o rovnosti žen a mužů v oblasti kultury, které zdůrazňují potenciál kultury k prosazování rovnosti žen a mužů a současně uznávají

22 Evropská komise: Rovnost žen a mužů [online]. [cit.13.2.2022] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/culture/cs/policies/selected-themes/rovnost-zen-a-muzu>

přetrvávající genderové nerovnosti v kultuře. Tento dokument odkazuje hlavně na překážky, jež se týkají rovného přístupu na trh práce v kulturních a tvůrčích odvětvích, rovné odměňování a zastoupení v tvůrčích a rozhodovacích pozicích a v neposlední řadě rovné ocenění a uznání jejich práce. Současně zdůrazňuje, že genderové stereotypy a sexuální obtěžování jsou stále hlavními problémy v kulturních a tvůrčích odvětvích.

Závěry předsednictví²³ vyzývají členské státy Evropské unie, aby zajistily rovné odměňování, podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, zaručily rovnost pohlaví v institucích a rozhodovacích funkcích těchto odvětví a také se snažily podpořit výzkum v oblasti kultury, který se zaměřuje na rovnost žen a mužů a na shromažďování údajů, které se člení dle pohlaví.

4.5.1. Kontext strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů v České republice

I přes skutečnost, že rovnost v České republice patří k základním hodnotám, zaručeným Listinou základních práv a svobod, přetrvává v poměrech české společnosti celá řada genderových nerovností. Různá evropská a mezinárodní srovnání ukazují, že v rámci Evropské Unie Česká republika z hlediska rovnosti žen a mužů patří spíše k podprůměrným zemím²⁴. Dle průzkumů k hlavním problémům patří nerovnosti na trhu práce, především v podobě vysokých rozdílů v průměrných výdělcích žen a mužů, ekonomické nerovnosti, nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a převažující stereotypní rozdělení rolí v péči o rodinu a domácnost. Dalším specifickým problémem, který souvisí s problematikou nerovnosti žen a mužů, je výskyt sexuálního a domácího násilí.

23 Evropská komise: Rovnost žen a mužů [online]. [cit.13.2.2022] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/culture/cs/policies/selected-themes/rovnost-zen-a-muzu>

24 Úřad vlády České republiky: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 pdf. [online]. [cit.16.2.2022] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

Negativní dopad především na postavení žen v české společnosti mají genderové nerovnosti. Tyto nerovnosti však neovlivňují jen postavení žen, ale i postavení mužů, kteří zaznamenávají diskomfort v oblasti zdraví nebo genderových stereotypů o rolích mužů.

Mezinárodní organizace, Evropská unie, nestátní neziskové organizace a akademická pracoviště na přetrvávající nerovnosti mezi ženami a muži Českou republiku dlouhodobě upozorňují. Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen a Rada OSN pro lidská práva vyzvaly Českou republiku, aby zesílila své úsilí při řešení otázky nerovnosti mezi ženami a muži. Také v rámci Univerzálního periodického přezkumu je České republice doporučována účinnější podpora rovnosti žen a mužů. V roce 2020 vydal Evropský výbor pro sociální práva, v oblasti nerovného odměňování žen a mužů a současně nízkého zastoupení žen ve vedení obchodních společností, rozhodnutí, ve kterém uvedl, že Česká republika porušuje Evropskou sociální chartu. Česká republika je současně na přetrvávající nerovnosti upozorňována ze strany Evropské unie v pravidelných Zprávách o České republice. Česku je opakovaně doporučováno zvyšovat využívání potenciálu žen s malými dětmi na trhu práce, především prostřednictvím zajištění vyšší dostupnosti kvalitních a místně dostupných služeb péče o děti.

Na úrovni vlády České republiky patří řešení otázky týkající se nerovnosti žen a mužů k dlouhodobým prioritám. První vládní dokument, který sloužil ke koordinaci aktivit v oblasti podpory rovnosti žen a mužů, byl přijat již v roce 1998²⁵. Tyto postupy a priority byly následně vládou České republiky každoročně přijímány a stanovovaly rámec pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů. Prostřednictvím pravidelných zpráv o rovnosti žen

25 Úřad vlády České republiky: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 pdf. [online]. [cit.16.2.2022] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

a mužů je od roku 1998 sledován pokrok při dosahování rovnosti.

Strategie 2021+ navazuje na politiku v oblasti rovnosti žen a mužů. Potřeba přijetí Strategie 2021+ je dána také okolnostmi, které souvisí s čerpáním finančních prostředků v rámci příštího období evropských fondů. Je zaveden vnitrostátní rámec politiky rovnosti žen a mužů, ve kterém jsou obsaženy základní podmínky a kritéria a současně zahrnuje identifikaci překážek pro rovnost žen a mužů podloženou důkazy, různými opatřeními, která mají přispívat k řešení genderových rozdílů v zaměstnanosti, mzdách a důchodech, na podporu rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, který dále zahrnuje také podpory přístupu k předškolnímu vzdělávání a péči. Dále vnitrostátní rámec politiky zahrnuje opatření sloužící k monitorování, hodnocení a přezkum tohoto rámce a obsahuje také metody sběru údajů, které jsou založeny na údajích rozdělených dle pohlaví. Nalezneme zde i opatření, která zajišťují, že jeho koncepce, monitorování, realizace a přezkum jsou prováděny v úzké spolupráci s příslušnými zúčastněnými stranami, které zahrnují také orgány pro rovnost, sociální partnery a organizace občanské společnosti.

4.5.2. Účel Strategie 2021+

Strategie 2021+ má za cíl formulování rámce pro opatření státní správy, jež má přispět k dosažení rovnosti žen a mužů v České republice²⁶. Účelem opatření je rozvinout pozitivní změny, kterých bylo dosaženo v některých oblastech rovnosti žen a mužů a současně vyvrácení negativních skutečností v oblastech, ve kterých přetrvávají nebo se prohlubují. Tato strategie se snaží navázat na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice pro období 2014 – 2020. Strategie

26 Úřad vlády České republiky: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 pdf. [online]. [cit.16.2.2022] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

2021+ je úzce provázána s lidskoprávními závazky, které vyplývají z mezinárodních úmluv a příslušných monitorovacích orgánů. V další řadě navazuje na některá doporučení mezinárodních organizací.

4.5.3. Uživatelé Strategie 2021+

Strategie 2021+ je dle své povahy primárně určena příslušným ústředním orgánům státní správy. Těmto orgánům ukládá v časovém období 2021 – 2030 jednotlivé úkoly, jejichž prostřednictvím má být dosaženo vymezených cílů. Zároveň zahrnuje nestátní neziskové organizace, akademickou sféru a také širokou veřejnost, protože jim poskytuje jednotlivé informace o přijatých opatřeních pro rovnost žen a mužů na vládní úrovni. Jelikož se jedná o velice široké spektrum subjektů, je zapotřebí vytvoření komunikačních nástrojů, jejichž účelem je přiblížení strategie cílovým skupinám. Jedná se především o média, neziskové organizace a širokou veřejnost.

4.5.4. Principy Strategie 2021+

Pro naplnění cílů Strategie 2021+ jsou používány specifické principy. Průřezovým principem, který je uplatňován v první řadě, je *intersekcionalní princip*²⁷. Jedná se o analytický nástroj, který slouží ke zkoumání a pochopení způsobů, jakými se prolíná hledisko pohlaví a genderu s ostatními osobními vlastnostmi nebo identitami. Tento přístup dále zkoumá reakci na způsoby prolínání a zkoumání a jak toto prolínání přispívá ke zkušenostem konkrétní osoby s diskriminací. Cílem tohoto principu je tedy zkoumat vícevrstevné skupiny, objevovat různé druhy intersekcionalní diskriminace a znevýhodnění, ke kterým dochází při spojení různých identit a prolínání důvodů pohlaví s jinými důvody. Intersekcionalní princip tedy popisuje, že vedle

27 Úřad vlády České republiky: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 pdf. [online]. [cit.16.2.2022] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

kategorie genderu zde existují ještě další kategorie, mezi kterými můžeme zmínit etnicitu, národnost, zdravotní stav nebo sexuální orientaci. Tyto další kategorie mohou nerovné podmínky způsobující diskriminaci prohlubovat. Je tedy důležité pamatovat na to, že vedle nerovností vznikajících v důsledku genderu nebo pohlaví zde existují další nerovnosti, které souvisí s existencí dalších charakteristik.

Další princip souvisí s *rolí mužů* a uplatňuje se při prosazování rovnosti žen a mužů. V podmínkách české společnosti stále přetrvává tradiční rozdělení společenských rolí žen a mužů. Toto se však odráží nejen ve společenské, ale také s soukromé sféře života, například v podobě nízkého zapojení mužů do péče o rodinu a domácnost. Ve společenské sféře života se tento jev projevuje zejména na trhu práce, kde pozorujeme stále přetrvávající problém sektorové segregace nebo v nevyrovnaném zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích. Liga otevřených mužů prováděla výzkum, ve kterém přišla s informací o zvýšení míry, v jaké se muži jako otcí zapojují do každodenní péče o děti a domácnost. Z jejich výzkumů je patrné, že počet mužů, kteří čerpají rodičovský příspěvek, tedy jsou na rodičovské dovolené, nepřesahuje 2 %. Tato studie dále uvádí, že 53 % dotázaných mužů by ráda zůstala na nějakou dobu na rodičovské dovolené, avšak jim v tom brání zažitá stereotypy a vyšší výdělky oproti ženám. Ve společnosti stále přetrvává tlak na výdělečnost mužů, což je jeden z faktorů podílejících se na udržování horizontální segregace a z toho plynoucí diferenciací odvětví, ve kterých dominují muži nebo ženy. Z tohoto důvodu můžeme pozorovat nižší výskyt mužů v učitelských oborech základních škol, které souvisejí s péčí. Tento tlak, který je vyvíjen na muže, může mít negativní dopady na jejich psychické, ale i fyzické zdraví. Strategie 2021+ ve svých kapitolách zmiňuje negativní dopady

genderových stereotypů na muže. Muži jsou ale zároveň velice důležitými aktéry v prosazování genderové rovnosti. Muži se mohou do prosazování rovnosti zapojit několika způsoby. Jedním z nich je využití jejich mocenského postavení a přihlášení se k podpoře rovných příležitostí. Hovoříme o takzvaných rolích models²⁸, což jsou vzory, jež mají potenciál ovlivňovat pozitivně veřejné mínění a tím narušovat vžité stereotypy. Vytváření těchto rolí models a jejich zviditelňování ve společnosti má potenciál být jedním z faktorů, jež povedou k zeslabování a postupnému rozbíjení genderových stereotypů a zároveň k narovnání nerovných podmínek ve společnosti. Příkladem tohoto modelu je například hnutí HeForShe, které bylo založeno Organizací spojených národů. V českých podmínkách můžeme uvést například český projekt Genderman, který se inspiroval předchozím hnutím.

4.6. Antidiskriminační zákon

Jedná se o zákon číslo 198/2009 Sb., který je první komplexní úpravou svého druhu, která v sobě zapracovává směrnice Evropských společenství a vymezuje právo každé fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblastech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k podnikání či jiné samostatně výdělečné činnosti, členství v odborových organizacích, přístupu ke vzdělání, zdravotní péči a sociálnímu zabezpečení, který musí být v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika, jako členský stát Evropské unie, vázána a současně v souladu s Listinou základních práv a svobod²⁹.

28 Úřad vlády České republiky: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 pdf. [online]. [cit.16.2.2022] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

29 Epravo.cz: Antidiskriminační zákon [online]. [cit.20.2.2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

Diskriminační praktiky zaměstnavatelů v prostředí pracovního trhu mají mnoho podob v závislosti na tom, na kterou populaci žen jsou zaměřeny. Na základě věku, dosaženého vzdělání a rodinné situace je možno ženy rozdělovat do skupin různou měrou ohrožených diskriminací. Na trhu práce k znevýhodnění žen přispívají i další faktory, než jsou diskriminační praktiky zaměstnavatelů. Jedná se zejména o genderové nastavení systému sociálního státu a informovanost žen o jeho částech a o právech a povinnostech při jeho využívání. Dále k znevýhodnění žen na trhu práce přispívají i očekávání a strategie žen vycházejících ze ženských životních zkušeností s méně výhodnou pozicí v práci, ohrožením diskriminací i s diskriminací přímou³⁰.

V tomto zákoně nalezneme pojmy jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování i sexuální, zásada rovného zacházení pro ženy a muže v sociálním zabezpečení pracovníků, přípustné formy rozdílného zacházení a v neposlední řadě také právní prostředky, jimiž je možno se chránit před diskriminací. Ten, jehož práva, která vycházejí z práva na rovné zacházení nebo zákazu diskriminace, byla dotčena jednáním jiného člověka, má možnost domáhat se upuštění od projevů diskriminace soudní cestou a tímto způsobem se také může domoci přiměřeného zadostiučinění a upuštění od diskriminačních zásahů³¹. Pokud dojde k situaci, kdy bude napadena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnosti ve společnosti, má taková osoba právo, dle tohoto zákona, požadovat náhradu své nemajetkové újmy v peněžité částce. V takovýchto případech rozhoduje o výši peněžité částky soud a zároveň přihlédne k závažnosti vzniklé újmy a současně k okolnostem, za jakých

30 KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-054-4.

31 Epravo.cz: Antidiskriminační zákon [online]. [cit.20.2.2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

došlo k porušení práva. Strana žalovaného nese důkazní břemeno, tedy má povinnost dokázat, že jeho jednání nenaplnilo prvky diskriminace. Pokud je strana žalovaného zaměstnavatelem, musí zároveň prokázat, že zásada rovného zacházení byla dodržena a jednání tedy nenaplnilo prvky diskriminace. Dle tohoto zákona mají zaměstnavatelé povinnost uvést uzavřené kolektivní smlouvy a vydané vnitřní předpisy v soulad s novou právní úpravou.

Antidiskriminační zákon je jakýmsi kompromisem dvou hlavních názorových proudů, kdy na jedné straně stojí zákonodárci a na straně druhé neziskové organizace a jejich hlavním cílem bylo přinést zákon, který by zaručoval co možná největší ochranu obětem diskriminace³². Přijetím této právní úpravy Česká republika splnila povinnost implementovat antidiskriminační směrnice Evropské unie.

Úprava se snaží konkretizovat zásadu rovného zacházení pro celou řadu oblastí, tedy netýká se pouze pracovněprávních vztahů. Antidiskriminační zákon zakazuje projevy diskriminace v přístupu k zaměstnání a podnikání, ve věcech členství v profesních komorách a odborových organizacích, přístupu ke zdravotní péči, vzdělávání a v oblasti sociálního zabezpečení. Zásada rovného zacházení musí být dodržována též při poskytování služeb a zboží a to včetně bydlení. Dále jsou zakázány jakékoli projevy diskriminace z důvodů rasy, etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, národnosti, těhotenství nebo mateřství, věku, zdravotního postižení, víry a náboženského vyznání, ale i z důvodu svého názoru³³. Členství v politických stranách a hnutích se nakonec mezi zakázané diskriminační důvody neřadí.

32 Aktuálně.cz: Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového? [online]. [cit.20.2.2022] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/antidiskriminacni-zakon-je-tu-co-prinasi-noveho/r~i:article:646695/>

33 Aktuálně.cz: Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového? [online]. [cit.20.2.2022] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/antidiskriminacni-zakon-je-tu-co-prinasi-noveho/r~i:article:646695/>

4.6.1. Přímá diskriminace

Pod pojmem přímá diskriminace rozumíme dle §2 odstavce 3 zákona číslo 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon, takové jednání, kdy se s jednou osobou zachází hůře, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou, jež se nachází ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, národnosti, etnického původu, sexuální orientace, pohlaví, věku, víry nebo světového názoru³⁴.

4.6.2. Nepřímá diskriminace

Dle §3 odstavce 1 zákona číslo 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon, se nepřímou diskriminací rozumí jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním³⁵. Pokud toto ustanovení, praxe nebo kritérium jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a zároveň jsou prostředky k jeho dosažení přiměřené a nezbytné, nejedná se o nepřímou diskriminaci.

5. Zákoník práce

Zákoník práce nalezneme jako zákon číslo 262/2006 sbírky. V úvodní části se nachází vymezení pracovněprávních vztahů, závislé práce a ostatních velice důležitých základních pojmů pracovního práva a zároveň se zde nachází základní zásady pracovněprávních vztahů. Věnuje se dále vzniku, změnám a skončení pracovněprávních vztahů, které mají svá pevná pravidla a jsou v tomto zákoně také vymezena. Zákoník práce rozděluje pracovněprávní vztahy na pracovní poměry a právní vztahy, které vznikají na základě dohod o pracích konaných

34 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

35 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

mimo pracovní poměr jako je Dohoda o pracovní činnosti a Dohoda o provedení práce³⁶.

V dalších částech zákoníku práce jsou stanoveny podmínky „každodenního fungování“ zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Hovoříme o pracovní době, době odpočinku, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, náhradě výdajů v souvislosti s výkonem práce, odměňování v práci, překážky v práci, dovolené, péči o zaměstnance a o povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů nahradit újmu v zákonem stanovených případech.

Poslední části zákoníku práce upravují právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jedná se především o právo zaměstnanců a jejich zástupců na informování a projednání a dále o působnosti odborových organizací.

Za zmínku stojí také část třináctá, která dovršuje celou úpravu pracovněprávních vztahů definováním dalších právních pojmů a pravidel. Jež se týkají běžného života zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž účelem je jednak naplnění ochranné funkce pracovního práva a dále spravedlivé odměňování zaměstnanců za řádně vykonanou práci v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Toto musí být vykonáváno současně při uspokojivých a bezpečných pracovních podmínkách.

5.1. Zákoník práce ve vztahu k ženám

Jak již bylo výše řečeno, zákoník práce upravuje také zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, kterým je nutno poskytnout zvláštní ochranu v pracovním procesu. Těmito podmínkami jsou myšleny pracovní podmínky zaměstnankyň z

36 Ministerstvo práce a sociálních věcí: Právo a práce [online]. [cit.22.2.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prace-a-pravo>

hlediska jejich fyziologických odlišností. Upraveny jsou dále pracovní podmínky matek a zaměstnankyň, které pečují o děti.

5.1.1. Zakázané práce

Zákoník práce uvádí výčet prací, které jsou pro zaměstnankyně zakázané. Konkrétně v § 238 až 242 jsou upraveny pracovní podmínky zaměstnankyň, podle kterých je zakázáno ukládat zaměstnankyním práce, které ohrožují jejich mateřství. S tím souvisí zákaz zaměstnávání těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň kojících a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro něž nejsou zdravotně způsobilé dle lékařského posudku.

Vyhláškou ministerstva zdravotnictví číslo 180/2015 došlo k podrobnému upravení seznamu prací, které jsou pro určité ženy zakázané. Těmito ženami jsou dle § 2 těhotné ženy, dle § 3 matky, které kojí a dle § 4 ženy do devátého měsíce po porodu³⁷.

5.1.2. Převedení zaměstnankyně na jiný druh práce

Dle § 41 odstavce (1) *Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnanci na jinou práci, c) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství.*³⁸ Toto převedení musí učinit v takové podobě, aby zaměstnankyně na novém pracovišti dosahovala stejného peněžního výdělku jako na předchozím pracovišti. Pokud však dojde k situaci, kdy těhotná zaměstnankyně na novém pracovišti nedosahuje bez svého zavinění stejného výdělku jako na předchozím pracovišti, má tato zaměstnankyně nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a následném mateřství, jak je tomu uvedeno v

37 Pam – práce a mzdy profi: Ženy na pracovišti [online]. [cit. 25.2.2022] Dostupné z:

https://www.pamprofi.cz/33/zeny-na-pracovisti-uniqueidgOke4NvrWuOTRLt9dkztV_oe22hO3oil/

38 Ustanovení § 41 odstavce 1 písmena c) zákoníku práce

zákoně o nemocenském pojištění. Zaměstnankyně, která pracuje v noci, má právo požádat o převedení na práci ve dne a zaměstnavatel má tedy povinnost této žádosti vyhovět na základě § 240 odstavce 1 zákoníku práce.

5.1.3. Další úpravy zákoníku práce

Zákoník práce dále uvádí, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně, které pečují o dítě do 8 let věku, mohou být vysílány na pracovní cesty mimo obvod svého pracoviště a trvalého bydliště, jen pokud k tomu tyto zaměstnankyně dají svůj výslovný souhlas a přeloženy mohou být pouze na základě své vlastní žádosti, jak je uvedeno v § 240 odstavce 1 zákoníku práce: *Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.*³⁹

Zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let věku má právo, dle § 241 odstavce 2 zákoníku práce, požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu pracovní doby, která by pro ni byla vhodnější a vyhovovala potřebám péče o toto dítě. Zaměstnavatel je povinen jí v tomto vyhovět, jestliže takovému kroku nebrání vážné provozní důvody pracoviště⁴⁰.

Upraveny jsou zde i podmínky práce přesčas, jejíž výkon je zakázán těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům, které pečují o dítě mladší 1 roku. S tím souvisí i povinnost zaměstnavatelů přihlížet, při zařazování zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti do směn, k potřebám těchto zaměstnanců, které plynou z péče o děti dle § 241 odstavce 1 zákoníku práce.

Velice důležité je ustanovení § 53 odstavce 1 písmena d) zákoníku práce, ve kterém je upraven zákaz výpovědi těhotným

39 Ustanovení § 240 odstavce 1 zákoníku práce

40 Pam – práce a mzdy profi: Ženy na pracovišti [online]. [cit. 25.2.2022] Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/zeny-na-pracovisti-uniqueidgOke4NvrWuOTRLt9dkztV_oe22hO3oil/

zaměstnankyním a zaměstnankyním na mateřské a rodičovské dovolené. V ustanovení § 54 jsou poté upraveny výjimky a v následujícím ustanovení § 55 odstavce 2 zákoníku práce pak zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru.

V ustanovení § 103 odstavce 1 písmena h) zákoníku práce nalezneme povinnost zaměstnavatele informovat těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně do konce devátého měsíce po porodu o možné expozici rizikových faktorů.

5.1.4. Úprava přestávky ke kojení

Této problematice je věnována úprava ustanovení § 242 zákoníku práce: *(1) Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.*⁴¹

Zaměstnavatel je dle tohoto ustanovení povinen poskytovat této zaměstnankyni, vedle povinných přestávek v práci, také zvláštní druh přestávek, které slouží ke kojení a to v podobě dvou půlhodinových přestávek během klasické směny na každé dítě do konce prvního roku dítěte a dále jednu stejně dlouhou přestávku v dalších třech měsících. Pokud má zaměstnankyně sjednanou kratší podobu pracovní doby, nejméně však poloviční, má tato zaměstnankyně nárok na jednu půlhodinovou přestávku do konce prvního roku věku dítěte. V případě, že zaměstnankyně kojí více než jedno dítě, přísluší jí přestávka na každé dítě. Přestávky ke kojení se započítávají do běžné pracovní doby a zaměstnankyni přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za každou přestávku.

5.1.5. Úprava mateřské a rodičovské dovolené

Ustanovení § 195 zákoníku práce: *(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více*

41 Ustanovení § 242 odstavce 1 zákoníku práce

*děti, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.*⁴²Dále dle ustanovení § 196 zákoníku práce má zaměstnankyně nárok na rodičovskou dovolenou. Pokud zaměstnankyně požádá o udělení dovolené, zaměstnavatel je povinen ji tuto dovolenou poskytnout v takové podobě, aby navazovala bezprostředně na mateřskou dovolenou dle ustanovení § 217 odstavce 5 zákoníku práce⁴³.

5.2. Home office

Pojem home office, nebo-li práce z domova, se stal populární zejména v posledních dvou letech v souvislosti s koronavirovou epidemií, která změnila celý svět. Jedná se o flexibilní formu pracovního poměru, kdy zaměstnanec pracuje mimo sídlo své firmy, tedy nejčastěji přímo ze svého domova⁴⁴, a to buď každý den a nebo zaměstnanec dochází do sídla zaměstnavatele. Jedná se o zaměstnance podle § 317 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce a §3 písmena n) zákona číslo 187/2006 Sb., zákona o nemocenském pojištění, tzv. Homeworking.

V některých případech je práce z domova poskytována jako benefit zaměstnanci. Práce z domova je poskytována za určitých podmínek nebo na určitý počet dní v roce nebo měsíci. Je poskytována jako zvýhodnění v rámci pracovních a sociálních podmínek, jako je například dopravní kalamita nebo péče o dítě. Jestliže je tento benefit poskytován na základě smlouvy nebo vnitřního předpisu, jedná se o daňově uznatelné náklady. Nejedná se však o home office pokud zaměstnanec dokončí běžnou práci mimo pracovní dobu místo na pracovišti večer z domova.

42 Ustanovení § 195 odstavce 1 zákoníku práce

43 Pam – práce a mzdy profi: Ženy na pracovišti [online]. [cit. 25.2.2022] Dostupné z:

https://www.pamprofi.cz/33/zeny-na-pracovisti-uniqueidgOkE4NvrWuOTRlt9dkztV_oe22hO3oil/

44 Portal.POHODA.cz:Home office jako forma flexibilního zaměstnávání [online]. [cit.22.2.2022] Dostupné z:

<https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>

Home office je potřeba odlišovat od pojmu práce na dálku, tzv. Teleworking – práce on-line, kdy k výměně pokynů i výsledků práce dochází prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Pokud zaměstnanec pracuje na dálku, znamená to, že nepracuje na pracovišti svého zaměstnavatele, ale v terénu. Jedná se zejména o zaměstnance, kteří zastupují firmu, popřípadě pracují u jednotlivých zákazníků mimo objekty zaměstnavatele. Z tohoto vyplývá, že se nemusí jednat o klasickou práci doma.

V zahraničí, na rozdíl od České republiky, se s pojmem home office můžeme setkat častěji. V České republice pojem home office není nijak výslovně legislativně upraven. Z tohoto důvodu je nutné v pracovní smlouvě, samostatné dohodě nebo interní směrnici jednotlivé detaily práce z domova pečlivě upravit.

5.2.1. Výhody pro zaměstnance a zaměstnavatele

Pokud mluvíme o výhodách, které plynou pro zaměstnance, můžeme zmínit úsporu času a úsporu nákladů spojené například s náklady na dopravu do zaměstnání, pokud zaměstnanec bydlí v delší vzdálenosti od svého zaměstnání. Dále je to flexibilní plánování času, kdy si zaměstnanec může rozvrhnout svou práci tak, jak mu to samotnému nejvíce vyhovuje. Průzkumy, které byly provedeny v souvislosti s koronavirovou pandemií, kdy k home office byla donucena řada zaměstnavatelů, zkoumaly několik firem z hlediska spokojenosti a produktivity zaměstnanců a z jejich závěrů můžeme vyčíst, že firmy, jejichž zaměstnanci měli možnost rozvrhnout si práci dle svých časových možností, byly více produktivní než zaměstnanci, kteří pracovali v běžném pracovním režimu na svém pracovišti.

Výhodou, zejména pro zaměstnankyně s dětmi, bylo lepší sladění práce a péče o děti. V řadě výzkumů prováděných v podobě anonymních dotazníků ženy uváděly, že sladění péče o děti a domácnost s pracovními povinnostmi je pro ně časově,

fyzicky a v mnoha případech i psychicky náročné a často tyto ženy některou z těchto částí musely zanedbat na úkor druhé.

Musíme zmínit i výhody, které z home office plynou zaměstnavateli. V první řadě je to úspora nákladů na provoz kanceláře. Menší zaměstnavatelé musí často vynaložit nemalé náklady na pronájem prostor, ve kterých mohou zaměstnanci pracovat. Zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci pracují z domova, ušetří tuto část za náklady a mohou ušetřené peníze poskytnout v jiných oblastech, například na usnadnění on-line spojení svých zaměstnanců v podobě nákupu služebních přenosných počítačů. Další výhodou je již výše zmíněná spokojenost zaměstnanců, která v tomto případě představuje jednodušší spojení jednotlivých zaměstnanců. Komunikace mezi zaměstnanci díky on-line prostředkům je rychlejší a přispívá k vyšší produktivitě firmy jako celku. Zaměstnavatel může spatřovat výhodu i v podobě levnější pracovní síly.

5.2.2. Nevýhody pro zaměstnance a zaměstnavatele

Nevýhodami pro zaměstnance, které mu vyplývají z práce doma, jsou v první řadě náklady na vytvoření pracovního místa. Řada zaměstnanců s přechodem na práci z domova neměla ve svých domovech vhodné místo, kde by mohli svou práci kvalitně vykonávat. V mnoha případech vytvoření pracovního místa neznamenovalo pouze pořízení přenosného počítače, ale hlavně vytvoření místa, které by bylo odděleno od zbytku domácnosti a zaměstnanec tak nebyl rušen běžným chodem domácnosti. Ne každý zaměstnanec měl ve svém bytě nebo domě místnost, kterou by mohl ponechat pouze jako svou pracovnu, a tak mnoho zaměstnanců muselo chodit celé domácnosti upravit tak, aby při výkonu práce nebyli nikým rušeni, což není v praxi lehké zrealizovat, zejména pokud se zaměstnanec stará o malé dítě.

Velkou nevýhodou, především pro psychiku zaměstnance, je ztráta kontaktu s ostatními kolegy a sociálních kontaktů vůbec. Práce z domova je výhodou pro uspořádání času zaměstnance a lepší sladění péče o domácnost s pracovními povinnostmi. Současně s tím se ale zaměstnanec uzavře pouze mezi stěny svého domova a tím omezí sociální kontakty na minimum. Kontakt s ostatními kolegy pouze přes obrazovky počítače nemůže nikdy plnohodnotně nahradit osobní kontakt, s čímž jsou spojeny některé psychické problémy, jako je například nárůst deprese.

S prací z domova je spojena i náročnost na sebekázeň. Zaměstnanci pracující z domova mají sklony k prokrastinaci, tedy zaměstnanci mají velmi často tendence práci zanedbávat a mají problém sami sebe přinutit k pracovním výkonům.

Práce z domova vyžaduje, aby si zaměstnanci obstarali pro výkon své práce potřebné pomůcky. V některých případech tyto pomůcky poskytne sám zaměstnavatel. Zaměstnanci, jejichž zaměstnání nevyžaduje pouze přenosný počítač s kamerou, popřípadě tiskárnu, často nemají dostatečné finanční prostředky na pořízení dalších potřebných pomůcek k realizaci jejich pracovních úkolů.

Největší nevýhodou pro zaměstnance při práci z domova představuje ztráta práva na náhradu mzdy nebo platu při čerpání nemocenské. Zaměstnanci nepřísluší ani příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas, neboť při práci z domova je obtížné ze strany zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance při výkonu práce. Zaměstnanec ztrácí současně i právo na příplatek při práci ve svátek a při důležitých osobních překážkách.

Pro zaměstnavatele znamená práce přesčas ztrátu již zmíněné kontroly nad pracovním výkonem zaměstnance. Zaměstnavatel nemůže efektivně kontrolovat, zda zaměstnanec odpracoval plnou pracovní směnu nebo jen část. Je odkázán pouze na

výsledky práce zaměstnance. Zaměstnavatel musí také počítat se zvýšením nákladů na pořízení IT technologie. Se ztrátou kontroly zaměstnance je spojena i zvýšená ochrana obchodního tajemství, osobních údajů a jiných důvěrných informací.

5.3. Mateřská dovolená

Mateřskou dovolenou upravuje zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a s tím související peněžitá pomoc v mateřství je pak upravena v zákoně číslo 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. V zákoníku práce jsou obsažena zejména kogentní ustanovení, jež mají za úkol chránit zaměstnance s přihlédnutím k jeho fakticky nerovnému postavení vůči zaměstnavateli v pracovněprávních vztazích⁴⁵. V § 195 odstavce 1 je stanoveno, že zaměstnankyni přísluší právo na mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů, případně 37 týdnů, pokud zaměstnankyně pečuje o vícero dětí. Dále je v § 5 řečeno, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a v žádném případě nemůže skončit nebo být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Slovní obrat „zaměstnankyni přísluší“ vybízí k pojetí tohoto ustanovení jako zakotvení práva zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastoupit a povinnost zaměstnavatele jí mateřskou dovolenou poskytnout. V odstavci 5 téhož ustanovení se objevuje slovní spojení „nesmí být kratší“ a tedy se objevuje otázka, jak se na mateřskou dovolenou dívat. Tato otázka zatím nebyla zcela zodpovězena judikaturou ani odbornou literaturou. Nejvíce se objevuje názor, že s ohledem na odstavec 5 téhož ustanovení je

45 Epravo.cz: Mateřská dovolená: Ukládá zákoník práce pouze povinnost zaměstnavateli zaměstnankyni mateřskou dovolenou poskytnout, nebo také matce povinnost na mateřskou dovolenou nastoupit? [online]. [cit.23.2.2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/matrska-dovolenou-uklada-zakonik-prace-pouze-povinnost-zamestnavateli-zamestnankyni-materskou-dovolenou-poskytnout-nebo-take-matce-povinnost-na-materskou-dovolenou-nastoupit-112644.html>

zaměstnankyně povinna čerpat mateřskou dovolenou alespoň v rozsahu, který je stanoven v tomto ustanovení.⁴⁶ Tedy zaměstnavatel má povinnost zajistit zaměstnankyni čerpání mateřské dovolené. V zákoníku práce však nenalezneme ustanovení, které se zabývá možností zaměstnavatele nařídít zaměstnankyni čerpání mateřské dovolené, jako je tomu u klasické dovolené, která zde upravena je. Na mateřskou dovolenou nemůžeme nahlížet jako na „klasickou“ dovolenou, a to nejen v praktickém smyslu, ale také v pojetí zákoníku práce. Upravení mateřské dovolené nalezneme v zákoníku práce v části upravující překážky na straně zaměstnance, pro níž je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance na pracovišti. Z tohoto vyplývá, že aby byla aktivována ustanovení upravující mateřskou dovolenou, musí dojít k nepřítomnosti zaměstnankyně v práci, kterou musí následně zaměstnavatel omluvit. § 195 odstavce 5 zákoníku práce chrání zaměstnankyni, pokud se rozhodne čerpat mateřskou dovolenou, před tím, aby zaměstnavatel do délky mateřské dovolené nebo do jejího průběhu neoprávněně zasahoval a dává zaměstnanci i zaměstnavateli možnost dohodnout se na zkrácení mateřské dovolené na dobu minimálně 14 týdnů.

Vedle tohoto přístupu existuje jiný přístup, který nástup na mateřskou dovolenou považuje za povinný, kdy se zastánci odvolávají na potřebu chránit nejen matku, která chce setrvat v zaměstnání dobrovolně, ale spíše dítě, které by mohlo být nepřerušením pracovní docházky matky negativně ovlivněno do budoucích let. Tedy lze říci, že zákoník práce v tomto výkladu chrání nejen zaměstnance v pracovněprávních vztazích, což je jeho primárním posláním, ale i dítě zaměstnankyně. Diskutabilním aspektem této problematiky je dále otázka, jestli zákonodárce má právo nařizovat zaměstnankyni, aby nastoupila

46 Ustanovení § 195 zákoníku práce

na mateřskou dovolenou, tedy nevykonávala práci, z důvodu těhotenství a porodu. V této souvislosti je třeba nahlédnout do Listiny základních práv a svobod, v jejímž článku 9 odstavce 2 je zaručeno právo každého na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. Pokud zaměstnankyni bude nařizováno přerušit výkon zaměstnání z důvodu těhotenství a porodu, může to být vnímáno jako zasahování do jejího soukromého a rodinného života⁴⁷.

Zákoník práce dále ukládá povinnost zaměstnavateli, ve vztahu k těhotenství a následnému mateřství své zaměstnankyně, jednak umožnit této zaměstnankyni čerpání mateřské dovolené, ale i povinnost ochrany zaměstnankyně při výkonu práce na pracovišti. Velice podstatná je vyhláška číslo 180/2015 Sb., o zakázaných pracích na pracovištích, která mimo jiné uvádí výčet prací a pracovišť, která jsou zakázána pro těhotné zaměstnankyně, pro zaměstnankyně, které kojí a pro zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu. Pokud se stane, že zaměstnankyně vykonává některou z prací, která je jí z hlediska jejího stavu zakázána, má zaměstnavatel povinnost dle ustanovení § 41 odstavce 1 písmena c) zákoníku práce převést tuto zaměstnankyni na jiný druh práce.

V souvislosti s mateřstvím nebo pokud žena vykonává práci zakázanou jí z důvodu jejího stavu, přichází v úvahu i práce z domova, takzvaný home office. Tento druh práce se stal oblíbeným zejména v období koronavirové pandemie. V dnešní době je možné již řadu prací, zejména kancelářských, vykonávat z domova a často také bez nutnosti přenášet různé listiny, které mohou být převedeny do elektronické podoby. Pokud žena pracuje na pozici, jejíž výkon je možný provádět z prostředí

47 Epravo.cz: Mateřská dovolená: Ukládá zákoník práce pouze povinnost zaměstnavateli zaměstnankyni mateřskou dovolenou poskytnout, nebo také matce povinnost na mateřskou dovolenou nastoupit? [online]. [cit.23.2.2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/matrska-dovolenou-uklada-zakonik-prace-pouze-povinnost-zamestnavateli-zamestnankyni-materskou-dovolenou-poskytnout-nebo-take-matce-povinnost-na-materskou-dovolenou-nastoupit-112644.html>

vlastního domova, klesá tím potřeba chránit tuto zaměstnankyni ve smyslu přerušení výkonu jejího zaměstnání. Zaměstnankyně má totiž v tomto případě možnost starat se o své dítě a zároveň plnit své pracovní povinnosti. Žena si může uspořádat náplň dne dle časových možností, aby zastávala obě své funkce efektivně. V takovém případě ale hraje největší roli domluva se zaměstnavatelem, neboť ne každý zaměstnavatel je ochotný přistoupit na práci z domova.

Dalším legálním postupem zaměstnavatele, dle zákoníku práce, je možnost nahradit mateřskou dovolenou dočasnou pracovní neschopností, jak zaměstnankyni docházející do zaměstnání v pokročilém stádiu těhotenství nebo dokonce už po porodu, z pracovního procesu pro její vlastní ochranu určitým způsobem dočasně vyloučit⁴⁸. Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnavatel nemůže zaměstnankyni nařídit nástup na mateřskou dovolenou. Možnou cestou zaměstnavatele, který se obává o zdraví své zaměstnankyně, je právě uznání její dočasné pracovní neschopnosti. V případě, že má zaměstnavatel pochybnosti o zdravotním stavu své zaměstnankyně, má zaměstnavatel právo dle ustanovení § 55 odstavce 2 zákona číslo 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, vyslat zaměstnankyni na mimořádnou pracovně-lékařskou zdravotní prohlídku. Na základě této prohlídky může být zaměstnankyně shledána dočasně práce neschopnou a nebude tedy moci do zaměstnání docházet.

Pokud zaměstnavatel zvolí možnost, kdy zaměstnankyně nenastoupí na mateřskou dovolenou ale do dočasné pracovní neschopnosti, je zajištěna ochrana matky, podobně jako tomu je při mateřské dovolené, jelikož stav zaměstnankyně posuzuje

48 Epravo.cz: Mateřská dovolená: Ukládá zákoník práce pouze povinnost zaměstnavateli zaměstnankyni mateřskou dovolenou poskytnout, nebo také matce povinnost na mateřskou dovolenou nastoupit? [online]. [cit.23.2.2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/matrska-dovolen-a-uklada-zakonik-prace-pouze-povinnost-zamestnavateli-zamestnankyni-materskou-dovolenou-poskytnout-nebo-take-matce-povinnost-na-materskou-dovolenou-nastoupit-112644.html>

lékař a ten také stanoví, kdy bude zaměstnankyně znovu praceschopná. Lékař není omezen žádným minimálním počtem týdnů, po který musí stanovit dočasnou pracovní neschopnost, tedy délku určuje zcela individuálně v závislosti na tom, jak rychle a jakým způsobem se žena po porodu zotavuje a zda její stav umožňuje znovu nastoupit do zaměstnání. Mateřská dovolená tedy není jediným způsobem, jak lze zajistit ochranu zaměstnankyně v době před a po porodu a můžeme tak dojít k závěru, že není nutné vykládat ustanovení zákoníku práce ve smyslu, že zaměstnankyně je povinna čerpat mateřskou dovolenou a současně zaměstnavatel je povinen čerpání mateřské dovolené zajistit.

5.4. Práce na zkrácený úvazek

Nárok na zkrácený pracovní úvazek mají dle § 241odstavce 2 zákoníku práce zaměstnanci v případě, kdy o to požádá zaměstnankyně či zaměstnanec, který pečuje o dítě mladší 15 let věku, těhotná zaměstnankyně a dále zaměstnanec, který prokáže, že dlouhodobě sám pečuje o osobu⁴⁹, jež je dle zvláštního právního předpisu považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, tedy středně těžká závislost, ve stupni III, tedy těžká závislost a nebo stupni IV, tedy úplná závislost.⁵⁰ Pokud zaměstnanec požádá svého zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou formu úpravy pracovní doby, je tento zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody podniku.

Na zkrácený úvazek dle zákoníku práce tedy mají nárok těhotné ženy, osoby pečující o dítě mladší 15 let věku a osoby, jež pečují o jinou osobu závislé na cizí pomoci. Žádost podanou

49 Měšec.cz: Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek [online]. [cit.27.2.2022] Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

50 Ustanovení § 241 odstavce 2 zákoníku práce

zaměstnancem, jenž spadá do některé výše jmenované skupiny, může zaměstnavatel odmítnou pouze v případě, brání-li tomu vážné provozní důvody. Povinností zaměstnavatele v tomto případě je uvést jednoznačně tyto důvody. Jednat se může například o pozici, jejíž nahrazení je těžké, nebo o pozici, která vyžaduje úzkou specifikaci. Výčet konkrétních důvodů zákoník práce neuvádí. V případě, že zaměstnavatel neuvede vážný důvod a žádosti nevyhoví, hrozí mu peněžní pokuta⁵¹.

Žádost o zkrácený úvazek podaná zaměstnancem musí obsahovat určité náležitosti. V první řadě by měla obsahovat jasnou představu o podobě zkráceného pracovního úvazku. Tím se rozumí přesný počet hodin denně nebo týdně nebo jestli chce zaměstnanec chodit do práce jen v určité dny v týdnu a podobně. Jestliže zaměstnavatel žádosti o zkrácený pracovní úvazek vyhoví, je nutné dohodnout se zaměstnancem podrobnosti a tyto podrobnosti je dále potřeba zahrnout do nové pracovní smlouvy. Nové podmínky si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou tak, aby vyhovovaly oběma stranám. Není vyloučeno, aby si zaměstnavatel určil podmínky, za kterých bude souhlasit se žádostí svého zaměstnance. V poslední řadě je nutné stvrdit práci na zkrácený úvazek v nové pracovní smlouvě.

Zkrácený pracovní úvazek může být sjednán ve dvou podobách a to buď jako klasický pracovní poměr a nebo jako Dohoda o provedení práce. Nejlepší variantou se jeví podoba klasické pracovní smlouvy ve stejné podobě, jako je tomu u hlavního pracovního poměru, v níž je uvedena upravená pracovní doba a platové podmínky. Pokud je sjednán zkrácený pracovní úvazek v této podobě, má zaměstnavatel dále povinnost odvádět všechny daně a zaměstnanec se tak nemusí téměř o nic starat. U této varianty si ale zaměstnanec musí dát pozor na situaci, kdy zaměstnanec obdrží nižší výdělek, než jaký

51 Měšec.cz: Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek [online]. [cit.27.2.2022] Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

činí minimální mzda, protože si bude muset doplatit vzniklý rozdíl na zdravotním pojištění.

Druhou variantou je Dohoda o provedení práce, u které je potřeba dát si pozor na více komplikací, jež se odvíjí především od výše výdělku. Pokud si zaměstnanec vydělá méně než 10 000 Kč, zaměstnavatel nemusí odvádět nic, ale zaměstnanec má povinnost uhradit zálohy na zdravotní pojištění alespoň v minimální výši, která je stanovena zákonem. Uhradit zálohy na sociální pojištění není povinné, avšak to s sebou nese určité nevýhody.

5.4.1. Negativní jevy práce na zkrácený úvazek

Práce na zkrácený úvazek je skvělou volbou pro studenty, těhotné ženy a lidi, kteří se při práci věnují podnikatelské činnosti. Výhodou zkráceného úvazku je nižší počet odpracovaných hodin, a tudíž zaměstnanec má více času na výchovu dětí a péči o rodinu nebo na své koníčky.

Zkrácený úvazek tedy znamená, že zaměstnanec pracuje menší počet hodin a tedy si i méně vydělá. Výše mzdy za zkrácený úvazek je tedy logicky pokrácena o určitou část, neboť kdyby zaměstnanec dostával výši svého předešlého výdělku, nebylo by to spravedlivé vůči ostatním zaměstnancům, kteří pracují v klasickém pracovním poměru⁵².

Jinak je tomu i v případě odměny za přesčasy, kdy je touto prací myšlen výkon práce, který přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že pro něj bude vykonávat práci nad rámec domluvené pracovní doby, avšak odměna za tuto práci mu náleží za tu práci, kterou vykoná nad rámec běžné pracovní doby za týden.

52 Měšec.cz: Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek [online]. [cit.27.2.2022]
Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

Výrazným negativním jevem u zkráceného pracovního úvazku je skutečnost, kdy zaměstnanec má povinnost doplatit rozdíl na zdravotním pojištění, pokud jeho mzda je nižší, než minimální mzda, kterou stanoví zákon. Někteří zaměstnanci mají možnost tento rozdíl doplatit prostřednictvím zaměstnaneckého benefitu, avšak toto není možné u studentů, důchodců a osob, které jsou na rodičovské dovolené, a je za ně tudíž zdravotní pojištění placeno státem.

Zaměstnanci pracující na zkrácený pracovní úvazek mají nárok na dovolenou, jako je tomu u klasického pracovního poměru, ale dovolená může být pokrácena o určitý počet dní. Rozdíl se odráží v tom, zda zaměstnanec pracuje méně dní v týdnu nebo méně hodin denně. Pokud zaměstnanec odpracuje stejný počet dní, má nárok na stejný počet dní dovolené, která činí 20 dní. Pokud ale zaměstnanec pracuje například pouze dva dny v týdnu, dovolená se mu zkrátí a zaměstnanec má nárok jen na 8 dní dovolené.

5.5. Sdílené pracovní místo

Jedná se o klíčový nástroj podpory diverzity a inkluze ve firmách. Sdílené místo je přínosné pro všechny strany, zaměstnance, firmu i zákazníky, pokud se podaří vytvořit vhodné podmínky pro jeho vytvoření. Sdílené místo je v praxi v některých firmách uplatňováno v podobě, kdy se o jedno pracovní místo střídají například rodiče malých dětí, nejčastěji matky, pro které je výhodnější docházet na pracoviště v dopoledních hodinách a na odpolední hodiny dochází na to samé pracovní místo zejména studenti, kterým spíše vyhovuje tato denní doba. Forma sdíleného místa pomáhá všem účastníkům lépe sladit jejich osobní život s tím pracovním a tím efektivně zastávat všechny role, které v životě mají. Tato forma výkonu práce není výhodná pouze pro zaměstnance, ale i pro

zaměstnavatele, tedy firmu, která vykazuje vyšší produktivitu, neboť zaměstnanci pracují tak, jak jim to vyhovuje, tedy jsou výkonnější a vykazují lepší kvality a obsluhy zákazníků. Negativní stránkou věci je náročnost v oblasti hledání vhodných kandidátů, jež by se střídali o výkon jednoho pracovního místa, dále je to náročné na slazení komunikace, tedy domluva mezi zaměstnanci o podobě střídání a informací a tak podobně. Složitě je to i z hlediska počátečního zaškolení⁵³.

Výkon práce ve formě sdíleného místa je v našem právním řádu naprostou novinkou. Tato problematika byla zakotvena v poslední novele zákoníku práce a tedy se s ní v praxi moc často nesetkáme, na rozdíl od ostatních států, kde je tato podoba výkonu práce hojně využívána. Pracovníci mají možnost si sami rozhodnout, v jaké podobě se budou ve výkonu práce střídát tak, aby pokryli ve čtyřdenních cyklech svoje úvazky, a s takto dohodnutým rozvržením poté seznámí zaměstnavatele. Jestliže nastane situace, kdy jeden ze zaměstnanců ze střídání vypadne, například z důvodu nemoci, druhý zaměstnanec ho nemusí nahradit v jeho výkonu práce. Úprava této problematiky byla vypracována Ministerstvem práce a sociálních věcí a má sloužit k lepšímu vytváření pracovních míst s kratšími pracovními úvazky, na kterých se mohou střídát studenti, matky na rodičovské dovolené a nebo také senioři, kteří mají zájem o přivýdělek.

Úpravu sdíleného místa nalezneme v zákoníku práce v ustanovení § 317a. V tomto ustanovení nalezneme informace o tom, kdo a za jakých podmínek může sdílet pracovní místo a také jakým způsobem to probíhá a zároveň jaké jsou povinné náležitosti dohody. Zaměstnavatel může uzavřít dohodu o sdíleném pracovním místě se dvěma nebo více zaměstnanci,

53 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

avšak podmínkou v tomto případě je, aby všichni tito zaměstnanci měli ve své pracovní smlouvě uvedený stejný druh sjednané práce. Současně všichni zúčastnění musí mít sjednanou kratší pracovní dobu, jejíž součet nesmí přesáhnout týdenní pracovní dobu. Například v případě, že jde o zaměstnavatele, který má stanovenou pracovní dobu na 40 hodin týdně, může uzavřít dohodu o sdíleném pracovním místě buď se dvěma zaměstnanci s kratší pracovní dobou v délce 20 hodin týdně, nebo se třemi, jestliže jeden z nich má kratší pracovní dobu v délce 20 hodin týdně a zbývající dva zaměstnanci mají každý sjednanou svou kratší pracovní dobu v délce 10 hodin týdně.

Jestliže je sjednaná dohoda o sdíleném pracovním místě, dochází k průlomům v zásadě pracovního práva, jež uvádí, že pracovní dobu určuje zaměstnavatel. Odchytky od této zásady můžeme sice pozorovat i u jiných forem pracovního poměru, jako je například pracovní poměr s pružnou pracovní dobou, ale v případě sdíleného pracovního místa se jedná o výraznou odchylku od této zásady. Průlom je patrný v tom, že zaměstnanci, kteří sdílí jedno pracovní místo, si svou pracovní dobu rozvrhují sami tak, aby společně dle společného rozvržení pracovní doby pokryli průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřdenním vyrovnávacím období. Takto dohodnutý písemný společný rozvrh pracovní doby předloží tito zaměstnanci zaměstnavateli ve lhůtě nejméně jeden týden před začátkem rozvrženého období. Jestliže toto zaměstnanci neučiní v takto stanovené lhůtě, zaměstnavatel v tomto případě naplní zásadu pracovního práva a pracovní dobu zaměstnancům rozvrhne sám dle svého uvážení. V takovém případě mají zaměstnanci sdíleného místa možnost se dohodnout na změnách a v písemné podobě poté tyto změny předloží zaměstnavateli ve lhůtě

nejméně dvou dnů předem, pokud se nedohodnou na jinou dobu⁵⁴.

Dohoda o sdíleném pracovním místě musí mít dle zákoníku práce písemnou formu. Dále dohoda musí mít formu jednotlivých dohod mezi zaměstnavatelem a každým ze zaměstnanců, tedy není zde povolena forma vícestranné dohody. Tím pádem mezi jednotlivými zúčastněnými zaměstnanci žádný vztah nevzniká a povinnosti vůči sobě mají jen z dohod uzavřených se zaměstnavatelem.

5.6. Rekvalifikace

Rekvalifikace slouží fyzickým osobám k získání potřebné kvalifikace pro nové zaměstnání popřípadě k udržení stávajícího místa. Pod pojmem rekvalifikace rozumíme získání nové kvalifikace a zvýšení, prohloubení nebo rozšíření dosavadní kvalifikace zaměstnance. Zahrnuje zároveň její udržování nebo obnovování. Pokud fyzická osoba žádnou kvalifikaci nezískala, může díky rekvalifikaci získat kvalifikaci pro pracovní uplatnění. Pro určení obsahu a rozsahu rekvalifikace je zásadní dosavadní získaná kvalifikace, dále zdravotní stav, schopnosti a v neposlední řadě i zkušenosti fyzické osoby, která má pomocí rekvalifikace získat nové teoretické a praktické dovednosti v rámci dalšího profesního vzdělávání. Tato problematika je upravena v § 108 odstavce 1 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti⁵⁵.

Aby byla fyzická osoba zařazena do rekvalifikačního programu, musí splňovat určité podmínky. Fyzická osoba musí být vedena v evidenci Úřadu práce jako uchazeč či zájemce o

54 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

55 Úřad práce ČR: Rekvalifikace [online]. [cit.28.2.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

zaměstnání. Dále tato osoba musí mít potřebné vstupní kvalifikační předpoklady pro určitý rekvalifikační kurz a následně pro výkon profese, pro níž absolvuje daná osoba rekvalifikační kurz. Může se jednat například o potřebný stupeň vzdělání nebo určité dovednosti. Fyzická osoba musí být také zdravotně způsobilá, aby byla schopna absolvovat zvolený rekvalifikační kurz a následně byla schopna vykonávat profesi, pro níž se rekvalifikuje. Důležitou podmínkou je potřeba dané rekvalifikace, pod čímž rozumíme nemožnost získání vhodného pracovního místa kvůli dosavadní kvalifikaci uchazeče. V neposlední řadě musí být rekvalifikace účelná, tedy pokud fyzická osoba nebo uchazeč rekvalifikační kurz dokončí, musí být schopen získat danou pozici, pro kterou byl rekvalifikační kurz zahájen.

S rekvalifikací je také spojena otázka úhrady nákladů. Náklady rekvalifikace za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání jsou hrazeny Úřadem práce v případě, že uchazeč o zaměstnání je Úřadem práce na absolvování rekvalifikačního kurzu doporučen. Ještě než je rekvalifikační kurz zahájen, uzavře Úřad práce s uchazečem písemnou dohodu o rekvalifikaci. V okamžiku, kdy uchazeč nebo zájemce o absolvování rekvalifikačního kurzu bez vážných důvodů kurz nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, je v dohodě o rekvalifikaci stanovena povinnost uchazeče plně uhradit náklady rekvalifikace.

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu při rekvalifikaci v případě, že se účastní rekvalifikace, která je zabezpečována krajskou pobočkou Úřadu práce a dále přísluší tomu uchazeči, který není poživatelem starobního důchodu. Při rekvalifikaci činí výše podpory 60% z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním

zaměstnání⁵⁶. Jestliže uchazeč o absolvování rekvalifikačního kurzu vykonává samostatnou výdělečnou činnost, stanovuje se mu výše podpory při rekvalifikaci procentuální sazbou z posledního vyměřeného základu v rozhodném období, který se přepočítává na 1 kalendářní měsíc. Pokud dojde k situaci, kdy není dost dobře možné vyměřit základ podpory při rekvalifikaci nebo pokud uchazeči vznikl nárok na podporu započtením náhrady doby nebo uchazeč nemůže bez svého zavinění prokázat výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanovuje ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, v němž uchazeč o zaměstnání nastoupil do rekvalifikačního kurzu. V národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku činí maximální výše podpory při rekvalifikaci 0,65 násobek průměrné mzdy.

Zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání si může dle ustanovení § 109 zákona o zaměstnanosti zabezpečit rekvalifikaci sám. Uchazeč si zvolí druh pracovní činnosti, pro kterou chce zvýšit svou kvalifikaci. Uchazeč dále uvede rekvalifikační zařízení, které má provést rekvalifikaci. V dalším postupu uchazeč na příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce předloží svůj požadavek uvedený ve formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“⁵⁷.

V oblasti českého pracovního práva existují tři způsoby, jimiž uchazeč o rekvalifikaci může podat svůj požadavek o rekvalifikaci. Uchazeč o rekvalifikaci může svůj požadavek podat v listinné podobě na příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky, prostřednictvím datové schránky a

56 Úřad práce ČR: Rekvalifikace [online]. [cit.28.2.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

57 Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rekvalifikace pro občany [online]. [cit.1.3.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rekvalifikace>

nebo zasláním formuláře e-mailovou zprávou do elektronické podatelny.

5.6.1. Odeslání prostřednictvím datové schránky

Prostřednictvím systému datových stránek je možné odeslat všechny formuláře. Datová schránka je elektronické úložiště, které slouží k zasílání úředních dokumentů v elektronické podobě orgánům veřejné moci. Způsob odesílání dokumentů prostřednictvím datových stránek je upraven v zákoně číslo 300/2008 Sb. Jedná se o způsob, který je schopen plně nahradit klasický způsob doručování dokumentů v listinné podobě. Pokud se rozhodneme, jako fyzické osoby, zasílat dokumenty prostřednictvím datových stránek, není k tomu zapotřebí vlastnictví kvalifikovaného certifikátu, který je nutný pro elektronické podání. Nutné je pouze zažádat o bezplatné založení datové schránky⁵⁸.

5.6.2. Zaslání formuláře e-mailovou zprávou na adresu elektronické podatelny

Pokud zasíláme formuláře prostřednictvím e-mailové zprávy, je formulář přiložen jako příloha a e-mail musí obsahovat platný elektronický podpis. Jestliže však formulář je zaslán přímo na e-mailovou adresu zaměstnance Úřadu práce České republiky prostřednictvím e-mailové zprávy ale neobsahuje elektronický podpis, nebude na něj nahlíženo jako na elektronicky podaný dokument ale zaměstnanci Úřadu práce ČR se i tak budou snažit na formulář odpovědět.

5.6.3. Podání formuláře v listinné podobě

Uchazeč může podat formulář v listinné podobě na příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky. Máme dva způsoby, jak je možné takto formulář podat. Prvním způsobem je vyplnění formuláře v elektronické podobě. Uchazeč následně

58 Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rekvalifikace pro občany [online]. [cit.1.3.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rekvalifikace>

takto vyplněný formulář vytiskne, vlastnoručně podepíše a předloží na příslušném pracovišti Úřadu práce ČR. Druhou možností je vyplnění formuláře až po jeho vytištění.

5.7. Rovnost odměňování žen a mužů

Genderový rozdíl v odměňování je velmi podstatným ukazatelem postavení mužů a žen na trhu práce, neboť zachycuje kvality jejich ekonomické participace a také míru, do jaké jsou ženy znevýhodněny v pracovních podmínkách a v důsledku předpokládaných norem zodpovědnosti za péči a neplacenou práci v domácnosti. Důsledkem genderových nerovností v podmínkách pracovního trhu je patrný rozdíl mezi hodinovou, případně měsíční mzdou žen a mužů a zároveň pozorujeme negativní důsledky do budoucna, neboť se tyto důsledky zásadní cestou promítají do rozdílů v celoživotních příjmech, na které jsou později navázané penze poskytované v důchodovém věku. Jedná se o problém, jenž má mnoho stran a jenž je výsledkem mnoha vzájemně provázaných příčin na různých úrovních společnosti. Odstranění tohoto problému si žádá vytvoření mnohostranného řešení, které by pokrylo všechny oblasti dané problematiky⁵⁹.

V České republice se rozdíl v odměňování mezi ženami a muži pohybuje dlouhodobě kolem 20 %. V mezinárodním srovnání se Česká republika mezi členskými státy Evropské unie pohybuje na pátém místě od konce a zaostává i za Slovenskem a Maďarskem. Rozdíl ve výdělku dopadá zejména na životní úroveň celých rodin, které přicházejí v přepočtu o 90 000 Kč ročně. Problémy nerovného odměňování se projevují v rozdílné kvalitě života seniorek, kdy rozdíl ve výši důchodů je v současné době na 17 % v neprospěch žen. Příčiny rozdílného

59 KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8.

odměňování žen a mužů zkoumá projekt 22 % K ROVNOSTI. Tento projekt usiluje o šíření povědomí o problému, vzdělává veřejnost i instituce a zejména spravuje a vyvíjí nástroje, jež přispívají k řešení této problematiky⁶⁰.

Mezi tyto nástroje řadíme *mzdovou a platovou kalkulačku*, jejíž účelem je, s využitím dat Informačního systému o průměrném výděлку a na základě zadání profese, věku, kraje a pohlaví, zjištění, jaké jsou reálné výdělky a současně jak velký je rozdíl mezi průměrným výdělkem žen a mužů podle zadaných kritérií. Dalším nástrojem je *Logib*, což je analytický nástroj, který poskytuje zaměstnavatelům v soukromém i veřejném sektoru možnost otestovat míru rovnosti a spravedlnosti v odměňování žen a mužů v rámci jeho vlastní organizace. Do systému Logibu, do jeho testování, se zaregistrovalo již 14 zaměstnavatelů z veřejného sektoru i byznysu. V systému se také nachází z akademického sektoru dvě vysoké školy a devět výzkumných ústavů a z komerčního sektoru zde nalezneme například společnost IKEA nebo Makro. Dalším nástrojem je *Poradna*, která slouží k tomu, aby měl každý možnost zeptat se na cokoli k rovnému odměňování, ať už jde o konkrétní případ, zájem o nastavení férové firemní kultury v odměňování nebo o zjištění nerovnosti u sebe nebo v okolí. Na dotazy zájemců odpovídají právničky, které spolupracují s projektem. Posledním nástrojem je *E-learning*. Jedná se o komplexní kurz, který je zaměřený na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, jež jsou určeny zaměstnankyním a zaměstnancům pracujících ve státní správě⁶¹.

V oblasti rovného odměňování žen a mužů nalezneme mnoho projektů, ze kterých nejvýznamnější je Akční plán, který shrnuje všechna dosavadní zjištění a dále navrhuje řešení problému.

60 Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování [online]. [cit.1.3.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib>

61 Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování [online]. [cit.1.3.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib>

Tento projekt byl zpracován skupinou odborníků a odbornic z oblasti práva a sociologie. Do tvorby tohoto projektu byly také zapojeny různé instituce jako je Úřad vlády České republiky, Kancelář veřejného ochránce práv a Ministerstvo spravedlnosti České republiky. Akční plán je připravován k projednání vládě a jeho předložení je v rukou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Je tomu tak na základě vládního usnesení vlády prostřednictvím Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, které se věnují kapitoly výše.

Odborné know-how je útvarům Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu vlády ČR poskytováno prostřednictvím PROJEKTU 22 % K ROVNOSTI. Tento projekt dále slouží k tomu, aby zaměstnavatele připravil na nadcházející povinnosti, jež budou vyplývat z přijetí nové směrnice EU zaměřené na zvýšení transparentnosti v odměňování. Současně projekt 22 % K ROVNOSTI cílí na osvětu laické a odborné veřejnosti. K jeho aktivitám v roce 2020 a 2021 patřila zejména on-line školení, která se zaměřovala na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce pro instituce. Dále to bylo poskytování odborného know-how a mentoringu na konferenci EQUAL PAY DAY, která je pořádána organizací Business and Professional Women CR a on-line seminář, který se uskutečnil aktivitou týmu Kanceláře pro rovnost v Torontu. Tento seminář se uskutečnil na téma srovnávání stejné práce a stejné hodnoty u zaměstnavatele.

6. Slad'ování osobního a pracovního života

Slad'ování osobního a pracovního života v současné společnosti již není vnímáno jako problém konkrétního jednotlivce. Slad'ování je ovlivněno společenskou a ekonomickou situací v konkrétním místě a čase a jako umožnění nebo neumožnění nese další důsledky pro fungování společnosti⁶². Snažit se sladit rodinný život s profesním životem, zejména pokud žena zastává vyšší pracovní pozici nebo vykonává náročnou práci, je často životním cílem většiny žen. Psychická náročnost vzrůstá zejména u žen s dětmi, které neustále myslí na to, jak by mohly své síly rozdělit mezi svou rodinu a své pracovní povinnosti. Hlavní náplní života bezdětných žen je budování kariéry a tyto ženy vykazují velice pozitivní vztah k práci, neboť práce pro tuto skupinu žen není pouze prostředkem ke zajištění finančních prostředků nebo v některých případech překážkou v péči o rodinu, ale práce pro ně představuje radost, kterou by za nic nevyměnily⁶³.

6.1. Slad'ování a jeho charakter

O slad'ování jako o hledání rovnováhy mezi dobou, kterou trávíme v práci a mezi dobou, kterou prací netrávíme, hovoříme teprve v několika posledních dekáдах. Dnešní veřejnost se problémem slad'ování zabývá poměrně silně. V dnešní společnosti se objevuje v souvislosti s problematikou slad'ování osobního a pracovního života pojem takzvaných mileniálů, tedy lidí, kteří se narodili v posledních dvaceti letech 20. století. Častěji se ale v souvislosti s touto problematikou objevuje pojem takzvané generace Z, tedy lidé, jež se narodili výhradně po roce 2000 a v současné době většina z nich teprve vstupuje

62 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje slad'ování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

63 KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie manažerek: případová studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. Sociological papers. ISBN 80-7330-031-1.

na trh práce. Tato generace je charakteristická zejména tím, že ve vysoké míře zachází s technologiemi, které jim pomáhají jejich práci zrychlit, zkrátit nebo ulehčit. Generace Z více oceňuje práci z domova, takzvanou home office. Za základ úspěšného byznysu považují flexibilitu, adaptabilitu, kreativitu a mimojiné znalost technologií. Dle názorů generace Z mají společnosti, které u svých zaměstnanců podporují a dále rozvíjejí zmíněné vlastnosti, daleko větší šance na úspěch v budoucnosti. Současně v souvislosti s touto generací pozorujeme trend práce vykonávané nejen z domova, ale i z úplně jiných míst, nežli je pracoviště zaměstnavatele. Hovoříme o takzvaných digitálních nomádech, tedy o osobách pracujících odkudkoli, tedy i ze zahraničí. Tento trend můžeme pozorovat zejména v americké společnosti, neboť v prostředí unijní společnosti zájemci o tento typ výkonu práce naráží na problémy spojené s administrativou v oblastech daní a odvodů⁶⁴.

Z pohledu starších generací se může jevit skutečnost, že mladí lidé jsou líní pracovat tak, jako to dělaly ony, tedy dřít od rána do večera a nevěnovat příliš času svému osobnímu životu, mimo péči o děti, ale je to pouze zdání. Mladí lidé nejsou líní pracovat, ale chtějí a hlavně umí využít svůj čas nejen na výkon práce, ale chtějí se také věnovat svému osobnímu životu, tedy svým koníčkům, zábavě, přátelům a samozřejmě rodině, tedy chtějí mít svůj volný čas, který nebude jen o práci, jako tomu bývalo v minulosti. I z tohoto pohledu je nutné snažit se najít různé cesty, jak tyto dvě oblasti spojit, prolínat a balancovat.

I přes tento fakt je důležité nahlížet na tuto myšlenku i v jejím historickém vývoji. Celá problematika sladování osobního a pracovního života je úzce provázaná s poměrně nedávným obdobím industrializace a masivním vstupem žen do pracovní

64 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

sféry mimo domov. Ve 20. století pak došlo k velmi výraznému konceptu budování kariéry. Tyto změny v nastavení životů rodin a především žen vedly k tomu, že společnost musela předefinovat své vztahy závislosti jednoho na druhém. Ve společnosti dochází k nárůstu emancipace žen ve veřejném prostoru v podobě účasti žen na chodu veřejného života.

Na problematiku sladování můžeme nahlížet i jako na problém žen, tedy problém feministický, neboť tento problém vyvstal zejména po emancipaci žen v rámci veřejného života, tedy jako potřeba propojení osobního a pracovního života. Mělo se jednat o jakýsi projev rovnosti v soukromém i pracovním životě, ve kterém si oba partneři vzájemně pomáhají a podílejí se na obojím rovnoměrně. Z tohoto důvodu nemůžeme na sladování nahlížet jako na čistě ženský problém, protože se jedná o problém systémový, který je ovlivněn řadou již existujících nerovností a není možné ho vyřešit individuálně.

V 80. letech 20. století pozorujeme v životě žen skutečnost, kdy je po příchodu z práce čekala „práce“ ještě v domácnosti, která souvisela s vyzvednutím dětí ze školy, nákupem, úklidem, pomocí s úkoly dětem a jejich následné uložení do postele. Tuto práci nazvala trefně Arlie Hochschild „druhou směnou“. Ženy se tedy více zapojovaly na trhu práce, avšak k přerozdělování rolí v domácnosti stále nedocházelo. Na ženu začal být vyvíjen tlak v dvojí podobě, kdy po vstupu ženy na pracovní trh došlo ke snížení povinnosti muže finančně zajistit svou rodinu. K tomuto jevu by ale později přesto došlo, neboť se ukázalo, že s jedním příjmem rodina kvalitně zajištěna nebude. Z žen ale jejich povinnost péče o rodinu sňata nebyla⁶⁵.

K pomalému přerozdělování funkcí v rodině mezi partnery docházelo v západní společnosti. V podmínkách naší

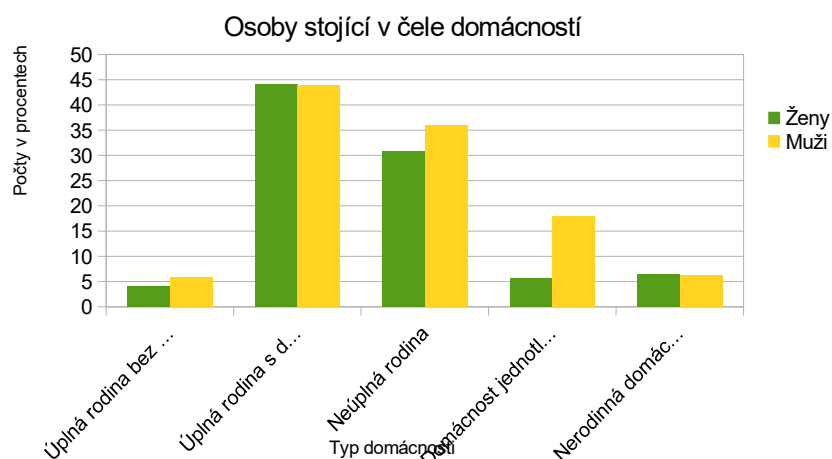
65 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

společnosti se začaly objevovat tendence, spíše než problém řešit sdílením funkcí mezi partnery, převádět ji na někoho jiného, tedy řešit jí takzvanou externalizací. Objevují se otázky, jak najít tuto třetí osobu, která by na sebe vzala povinnosti, které do té doby ležely pouze na ženě. Ve společnosti se objevuje nový institut, který se zabývá poskytováním těchto třetích osob, které na sebe převezmou práci žen, tedy pečovatelky, au-pair a paní na úklid. Za povšimnutí stojí rozhodně fakt, že se znovu jedná o ženy, nikoli muže.

Pro současnou společenskou situaci je podstatné to, že po vstupu žen do placené práce z nich nebylo snato břemeno její odpovědnosti za domácí práce a uchopení tohoto dvojího břemene stále pokulhává za ekonomickou aktivitou. Bohužel v podmínkách současné společnosti stále převládá skutečnost, že muži se na chodu domácnosti, respektive péče o ni, podílejí menší měrou než ženy. Společnost IKEA Gender Equality Study provedl průzkum týkající se otázky rovnosti pohlaví, ve kterém se ukázalo, že Češi spíše pochybují o tom, že současně žijeme ve společnosti, jež zaručuje stejná práva a možnosti jak pro ženy tak muže⁶⁶. Dle tohoto průzkumu pozorujeme, že odpověď na otázku rovnosti pohlaví je vnímána oběma pohlavími odlišně. O genderové rovnosti je přesvědčeno 52 % mužů, ale žen je to pouze 38 %. Dále z tohoto průzkumu můžeme vyčíst, že skoro třetina Čechů, cca 32 %, má stále pocit, že život v jejich domácnostech je výrazně ovlivněn genderovými stereotypy. Pozorujeme dále, že v každé druhé domácnosti má žena stále na starosti většinu domácích prací. Jedná se zhruba o 51 % domácností, což je více než polovina. Zároveň se zjistilo, že některé činnosti v domácnosti jsou stále výrazně vnímány jako

66 IKEA: Většinu domácích prací stále dělají ženy. Průzkum IKEA poukazuje na genderové stereotypy [online]. [cit.3.3.2022] Dostupné z: <https://www.ikea.com/cz/cs/newsroom/corporate-news/vetsinu-domacich-praci-stale-delaji-zeny-pruzkum-ikea-poukazuje-na-genderove-stereotypy-pub4f4e7a1d>

čistě „ženské“. Mezi tyto tradiční, „ženské“, činnosti patří například žehlení, kterému se dle 87 % všech respondentů věnují ženy. V 73 % domácností se ženy věnují také praní prádla, v 67 % mytí oken nebo v 64 % převlékání ložního prádla. Muži se do zmíněných prací zapojují méně, ale u jiných domácích prací pozorujeme zapojení větší. Zmínit můžeme například mytí nádobí, nakupování nebo vynášení odpadků. 79 % rovnoprávnosti panuje jen v otázce peněz a nákladů spojených s chodem domácnosti. V souvislosti s koronavirovou pandemií došlo k ještě většímu prohloubení nerovností, které panují v českých ale i jiných domácnostech.



Obrázek 1: Zdroj: Český statistický úřad (vlastní zpracování)

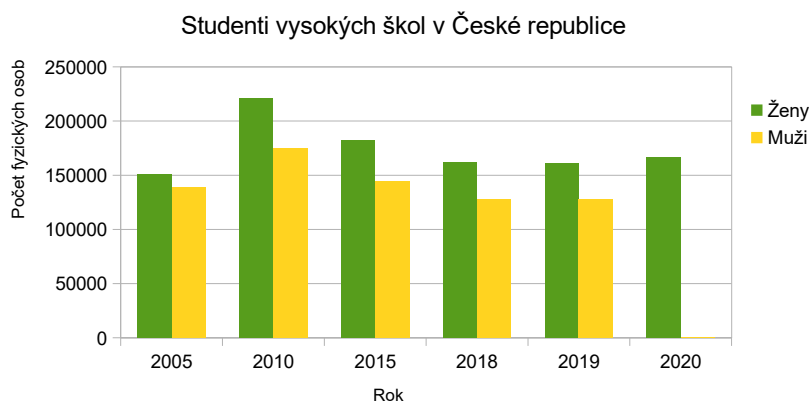
6.2. Sladování a pracovní trh

Podstatné ekonomické dopady na společnost, na národní ekonomiky a na situaci na pracovním trhu mají nedostatky ve sladování a v možnostech pro jeho efektivnější dosažení. Se situací na pracovním trhu souvisí také otázky sociálního zabezpečení, díky kterým lze vysledovat dopady do veřejných rozpočtů, především do rozpočtu státního. Dále můžeme sledovat dopady na příjmové i výdajové straně.

6.2.1. Podzaměstnanost a nevyužívání ženského potenciálu

Jako pojem podzaměstnanost nemusíme nutně označovat pouze situaci, kdy ženy nemohou najít žádnou práci, ale označujeme tím také situaci, kdy ženy vykonávají práci méně hodin, než kolik by chtěly, jsou zaměstnávány v prekarizovaných pracovních formách, jako je Dohoda o provedení práce, Dohoda o pracovní činnosti nebo takzvaný švarcsystém namísto výkonu práce v běžném pracovním poměru s pružným uspořádáním a nebo akceptují zaměstnání, jež zcela neodpovídá jejich znalostem nebo zkušenostem⁶⁷. V současné době ženy tvoří přibližně polovinu pracovní síly, která je v České republice v posledních letech vzdělanější než mužská část. Dle statistik Českého statistického úřadu převažují mezi studujícími a následnými absolventy vysokých škol, kdy podíl vysokoškolsky vzdělaných žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu činí 21 %, což je více než je tomu v případě mužů, kde je to 19 %. I přes tento fakt jsou české ženy pro zaměstnavatele často méně atraktivní. Jejich obavou je to, že ženy budou z práce odcházet či v ní budou méně výkonné, neboť stále mají povinnost vykonávat své pečovatelské povinnosti.

67 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sledování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.



Obrázek 2: Zdroj: Český statistický úřad (vlastní zpracování)

6.2.2. Řešení sladování jako zaměstnavatel

Zaměstnavatelé jsou nejdůležitějšími aktéry v řešení problematiky sladování osobního a pracovního života. Zaměstnavatelé mohou využít různých teoretických přístupů. Jedním z přístupů je koncept dvou oddělených sfér nebo dalším je jejich vzájemné prolínání, ale nabízí se jim ještě minimálně jedno řešení. Tímto řešením je otázka, co všechno musí zaměstnavatel udělat a co naopak bude jeho aktivní dobrovolnou aktivitou. Nevyhnutelná část sladovacích instrumentů je tvořena legislativou, která zaručuje příslušné povinnosti. V dnešním nastavení sféry pracovního trhu pozorujeme, že v některých oblastech se zaměstnavatelé bez určitých nástrojů sladování již neobejdou, neboť jsou vnímány jako určitý standard⁶⁸.

V období velmi nízké nezaměstnanosti, která je v podmínkách České republiky jednou z nejnižších ze všech států Evropské unie, je obtížné na trhu práce najít vhodné a práce schopné kandidátky a kandidáty. Tato situace vede k tomu, aby se zaměstnavatelé snažili v co největší míře udržet si vytvořením lepších podmínek pro snazší slazení osobního a pracovního

68 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

života stávající zaměstnance. Zároveň je nutné, aby si zaměstnavatelé ve větší míře aktivně všímali a oslovovali skupiny zaměstnanců, jež byly na pracovním trhu dlouhodobě opomíjeny. V čím dál více firmách se zažitou realitou stává diverzita, flexibilita a inkluze, které se současně stávají trvalou součástí firemních strategií, jež mají přímé dopady na interní chod firem ale i navenek. Diverzita objevující se v chodu firem přináší nové nápady, různé inovace v oblasti produktů a lepší obslužnost zákazníků.

Velmi významné jsou flexibilní formy práce, které přispívají velkou měrou ke spokojenosti a loajalitě zaměstnaných. Tato skutečnost je samozřejmě prospěšná i pro samotného zaměstnavatele. Výsledkem snah o sladění osobního a pracovního života může být tedy i situace, kdy dotčený zaměstnanec či zaměstnankyně nemusí kvůli svým osobním povinnostem zvolit ukončení pracovního poměru, čímž zaměstnavatel ušetří náklady na výběrové řízení a následné zaškolování nových zaměstnanců. Možnými výhodami flexibilních forem organizace práce, které jsou výhodné pro obě strany, může být lepší vztah zaměstnavatele a zaměstnance, ekonomická výhodnost pro zaměstnavatele nebo lepší obraz hodnocení firem poskytujících opatření lepšího sladování osobního a profesního života. Další výhodou je potřebná koordinace osobního a profesního života, která se projevuje zejména při mimořádných životních situacích. S tímto souvisí i skutečnost, kdy se zdravotní stav zaměstnanců zlepšuje a s tím souvisí i spokojenost zaměstnanců firem.

6.2.3. Výhody flexibilní formy organizace práce

Zlepšení image a zaměstnavatelského obrazu společnosti, který se projevuje přitažlivostí pozornosti zaměstnankyň a zaměstnanců. Firma, která se ke svým zaměstnancům chová dobře a vychází svým zaměstnancům vstříc v podobě

uplatňování nástrojů sladování osobního a profesního života, je obecně atraktivnější pro talentované a perspektivní zaměstnance, kteří budou usilovat o působení právě v této firmě.

Snížení míry fluktuace zaměstnanců se projevuje v situaci, kdy zdraví, spokojení a šťastní zaměstnanci zůstanou věrní firmě, ve které jsou zaměstnáni a tedy nebudou usilovat o změnu svého pracovního místa výměnou firmy, která je zaměstnává. Pokud je firma ke svým zaměstnancům vstřícná, může od nich očekávat vyšší loajalitu v případech, kdy jsou jejím zaměstnancům nabízeny pracovní nabídky, které často nabízejí vyšší finanční ohodnocení, neboť tito zaměstnanci nabídky odmítnou.

Zlepšení pracovního prostředí pozorujeme v těch firmách, ve kterých panují dobré vztahy mezi zaměstnanci, vzájemná přátelství, respekt a efektivní komunikace mezi zaměstnanci a vedením firmy. Tyto faktory napomáhají posílit týmovou práci, která vede k celkovému zvýšení produktivity firmy. V prostředí takové firmy budou spokojeni i nově příchozí zaměstnanci, neboť mohou očekávat od kmenových zaměstnanců dobré přijetí do kolektivu.

Vyšší produktivita již byla zmíněna jako návaznost na předešlou výhodu, ale můžeme ji také zmínit jako samostatnou výhodu flexibilní firemní kultury. Zaměstnanci, kteří jsou ve své práci šťastní a spokojeni s vedením firmy i s pracovním kolektivem jsou obecně více produktivní, než zaměstnanci pracující ve firmách, kde panují napjaté vztahy jak mezi vedením, tak i mezi samotnými zaměstnanci. Běžně vyskytujícím se jevem v těchto firmách je nezáměr ze strany zaměstnanců, kteří jsou ve své práci nespokojeni a nemají tedy ani snahu pracovat lépe a mají naopak sklony být línější a svou práci odbývat.

Snížení nemocnosti je další výraznou výhodou flexibilní formy firemní kultury. Firmy využívají implementace podpory

firemního well-beingu, který slouží ke snižování celkové nemocnosti zaměstnanců a zároveň slouží k lepšímu zvládnutí stresu. Zaměstnavatelé musí při nemocnosti svých zaměstnanců vynaložit přímé i nepřímé náklady a každá investice se v tomto ohledu výrazně projeví⁶⁹.

6.3. Odborová organizace

V ustanoveních českého právního řádu nalezneme různé možnosti sloužící k reprezentaci zaměstnanců. V první řadě se jedná o institut odborové organizace, která představuje tradiční formu reprezentace zaměstnanců. Česká právní úprava poskytuje odborovým organizacím nejvíce kompetencí především v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Dalšími organizacemi sloužícími k reprezentaci zaměstnanců jsou Rada zaměstnanců a Zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a zdraví při práci. Kompetence těchto institutů jsou více omezené než u odborové organizace. Zaměřují se především na informování a projednání.

Odborová organizace se, jak již bylo uvedeno výše, zabývá sociálním dialogem. Sociální dialog v sobě zahrnuje vyjednávání, předcházení případným sporům a nalézání jejich řešení a zahrnuje další nástroje včetně společenské odpovědnosti firem a mezinárodních rámcových smluv jak uvádí definice Mezinárodní organizace práce. V ustanoveních Zákoníku práce nalezneme přesnější vymezení subjektů, předmětu a limitů kolektivního vyjednávání. Dalšími předpisy, které upravují tuto problematiku, jsou služební předpisy, především pak Zákon o státní službě a Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Pro členy odborových organizací neexistují v podstatě žádná omezení, tedy členem odborové

69 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

organizace se může stát kdokoli. Odpovídá to právu svobodně se sdružovat za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů dle článku 27 odstavce 2 Listiny základních práv a svobod⁷⁰. Neznamená to ale, že každý zaměstnanec do odborové organizace vstoupí, nebo že s myšlenkami odborové organizace nějakým způsobem souzní. Tato skutečnost je právní úpravou respektována a z tohoto důvodu obsahuje také ustanovení, která zaručují zaměstnancům, kteří nejsou členy odborové organizace, oprávnění podávat podněty kolektivnímu vyjednávání a obdržet informace o průběhu a výsledcích. Výsledky kolektivního vyjednávání je ale nutné respektovat, a pokud by nastala situace, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec se vzdají práva, které jim je poskytováno kolektivní smlouvou, nebude k tomu přihlíženo. Úprava jednoznačně klade na odborové organizace velkou míru zodpovědnosti a nezbytnost aktivního přístupu ke kolektivnímu vyjednávání, včetně zjišťování postojů zaměstnanců a zaměstnankyň.

6.4. Dotazníkové šetření

V souvislosti s touto problematikou jsem zpracovala on-line dotazník, který se zaměřoval na otázky z oblasti zaměstnanosti. Dotazník obsahoval 19 otázek a dotazníkového šetření se zúčastnilo 30 respondentů. V úvodu dotazníku byla uvedena otázka na pohlaví, ze které byl patrný převažující počet ženského zastoupení. Na dotazník odpovědělo 90 % žen a 10 % mužů. Následující dvě otázky směřovaly na dosažené vzdělání, kde byla možnost vybrat z nabízených možností a dle zjištěných dat převažovalo střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, 66,7 % respondentů. Druhou nejčastější odpovědí bylo dosažení vysokoškolského vzdělání, které tvořilo 30 % respondentů.

70 HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sledování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

Další otázka navazovala na vzdělání a vztahovala se na aktuální pracovní pozici, kterou respondenti zastávají. Byly zde dány na výběr předepsané možnosti a současně zde byl dán prostor pro případné uvedení pozice, jež v nabídce nebyla. Nejvíce respondentů, 58,6 %, odpovědělo, že vykonávají práci jako řadový zaměstnanec v klasickém pracovním poměru. 13,8 % z celkového počtu respondentů bylo tvořeno studenty.

V dotazníku jsem se ptala také na oblast rekvalifikace, zda respondenti o tomto způsobu zvýšení své pracovní kvalifikace někdy uvažovali a pokud ano, z jakého důvodu by byli ochotni rekvalifikační kurz absolvovat. Respondentům zde byl dán prostor pro uvedení těchto důvodů a byly velice různorodé. Převažovaly však pracovní důvody z hlediska možnosti získat vyšší finanční ohodnocení. Často se objevovaly také důvody, kdy by díky rekvalifikačnímu kurzu respondenti dokázali lépe sladit svůj osobní život s pracovním, tedy konkrétně jeden z respondentů uvedl, že díky rekvalifikaci by byl schopen lépe sladit práci se školou syna.

Do dotazníku jsem zakomponovala i otázku týkající se projevů diskriminace na pracovišti, kdy 16,7 % respondentů uvedlo, že se s projevy diskriminace na svém pracovišti setkalo a to v podobě vyššího platu mužů a v jednom případě diskriminace kvůli dětem. Tyto otázky byly následovány otázkami na vedení respondentů v evidenci Úřadu práce, kdy 30 % respondentů bylo vedeno v této evidenci. A byly následovány otázkami věnujícími se problematice rovnosti žen a mužů na pracovišti, kdy 46,7 % respondentů uvedlo, že na českém pracovním trhu je v otázce rovnosti žen a mužů na pracovišti prostor pro zlepšení, 33,3 % respondentů pak situaci vnímá jako vcelku nerovnocennou a 3,3 % respondentů pak vnímá situaci jako zcela nerovnocennou.

Posledních šest otázek bylo směřováno na matky s dětmi na mateřské dovolené. Tyto otázky směřovaly na spokojenost

matek s podporami ze strany státu, kdy 70,6 % matek jsou nespokojené s těmito podporami a vnímají je jako nedostatečné. Jedna z otázek dávala respondentkám prostor pro uvedení toho, co je podle nich ve státních podporách matek na mateřské dovolené málo zohledněno. Nejčastěji zde byly uvedeny vysoké náklady na stravu a hygienu dětí, na které příspěvky státu nestačí. Objevil se zde i názor větší podpory matek, které se po mateřské a následné rodičovské dovolené vracejí zpět na své pracovní místo. Matky dále uvedly, že je pro ně velice důležitá podpora ze strany jejich partnerů. Tato otázka byla následována otázkou směřující na matky samoživitelky, které na stupnici od 1 do 5 měly vyznačit, jak moc jsou spokojené s podporou matek samoživitelek ze strany státu, kdy 50 % respondentek je zcela nespokojeno.

Poslední otázka dotazníku se týkala, zda se po skončení své rodičovské dovolené vrátily na své staré pracovní místo, ze kterého na mateřskou a následnou rodičovskou dovolenou odcházely.

7. Srovnání postavení ženy s okolními státy

V současné době pozorujeme ve všech členských státech nižší míru zaměstnanosti žen, než je míra zaměstnanosti mužů. Na trhu práce v otázce rovnosti žen a mužů je hlavním ukazatelem, ve srovnávacím přehledu sociálních ukazatelů, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů. Tento rozdíl v roce 2016 dosáhl v podmínkách Evropské unie 11,5 procentního bodu a míru zaměstnanosti mužů ve výši 76,8 % a mírou zaměstnanosti žen ve výši 65,3 %. Avšak pozorujeme, že ženy jsou v rostoucí míře dostatečně kvalifikované a v porovnání s muži dosahují vyššího stupně vzdělání.

U některých členských států Evropské unie je míra zaměstnanosti žen 60 % nebo i méně a současně jsou zde velké rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů. Velká část z těchto států vykazuje rychlé demografické stárnutí své populace a zároveň má značný potenciál v oblasti zvýšení nabídky práce začleněním vyššího počtu žen do podmínek pracovního trhu.

K řešení problematiky nízké míry zaměstnanosti žen na trhu práce mají přispět různé politické páky. K těmto pákám řadíme zejména politiky, které se týkají rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. To se může projevat v podobě náležitě koncipovaného a genderově vyváženého pracovního volna z rodinných důvodů. Dále sem řadíme pružné uspořádání pracovní doby a formální služby péče a současně tyto politiky slouží k omezování ekonomických faktorů, jež odrazují ženy od nástupu do práce.

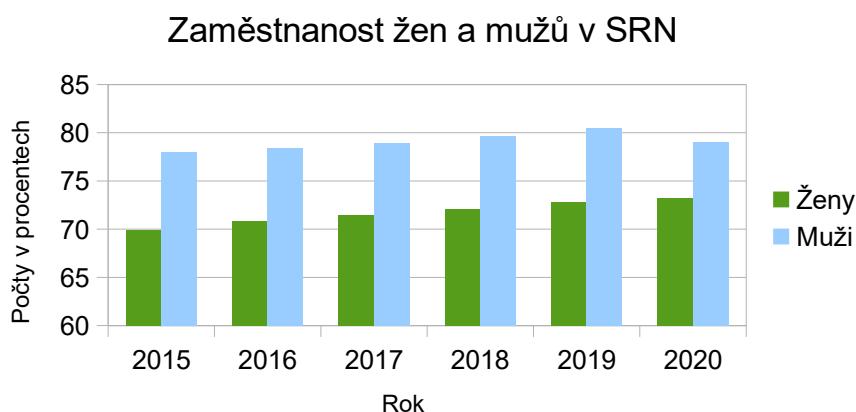
7.1. Porovnání postavení ženy se Spolkovou republikou Německo

V podmínkách německého pracovního trhu přinesl rok 2020 několik zásadních změn. V současné době se Německo potýká s úbytkem pracovní síly, který je způsoben stárnutím populace a poklesu migrace pracovníků z okolních zemí, nejčastěji z Bulharska, Rumunska nebo Polska. K řešení tohoto problému se nabízí několik možností, jako je například zvyšování míry zaměstnanosti žen a starších lidí, která v posledních letech roste. Další možností je zajišťování dostatečné kvalifikace pracovníků a její zvyšování u pracovníků, kteří vykonávají dlouhodobě jednu a tu samou práci. Zaškolováním těchto pracovníků v jiných oblastech výroby, než je jejich dosavadní, povede ke zvyšování flexibility na pracovišti. Německý trh tedy od roku 2020 razí zásadu „kvalita vítězí nad kvantitou“⁷¹.

71 BusinessINFO.cz: Aktuální situace na trhu práce v Německu [online]. [cit.10.3.2022] Dostupné z: <https://>

7.1.1. Zaměstnanost žen a mužů

Ve vyobrazeném grafu jsou zaznamenány procentuální míry zaměstnanosti žen a mužů ve věku 15 – 65 let v období od roku 2015 do roku 2020. Z grafu je patrné, že míra zaměstnanosti mužů je v pozorovaných letech stále tradičně vyšší, než je míra zaměstnanosti žen v tomto období. Rok 2019 zaznamenává nárůst vyšší, než-li v minulých letech jak u mužů, tak u žen. Důvodem stále nižší míry zaměstnanosti žen, jako je náročnost na sladění pracovního života s péčí o rodinu a domácnost nebo nízká dostupnost profesí, jež by ženám poskytovala uspokojivé pracovní i finanční podmínky.

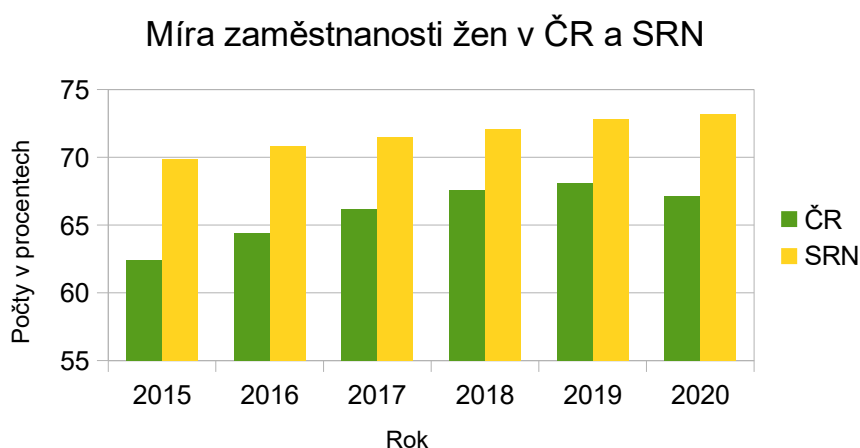


Obrázek 3: Zdroj: Český statistický úřad (vlastní zpracování)

7.1.2. Porovnání České republiky a Spolkové republiky Německo

Následující graf porovnává míry zaměstnanosti žen v prostoru pracovního trhu v České republice a ve Spolkové republice Německo. Na první pohled je patrná výrazně vyšší míra zaměstnanosti žen v Německu. V České republice tato míra v pozorovaných letech stoupá výrazněji než v Německu. Důvod

vyšší zaměstnanosti žen v Německu pozorujeme v lepším uplatnění nástrojů, které pomáhají ženám sladit svou roli mateřskou související s péčí o děti a domácnost s rolí pracovní. Německo oproti České republice lépe podporuje snahy žen vrátit se do práce po skončení své rodičovské dovolené. Vyšší míra zaměstnanosti žen může být také v důsledku vyššího přílivu cizinců do země, kteří sem v první řadě přicházejí za prací.



Obrázek 4: Zdroj: Český statistický úřad (vlastní zpracování)

7.2. Porovnání postavení ženy se Španělskou republikou

Ve Španělské republice najdeme v současné době ženy na pozicích starostek, ministryň ale i poslankyň. I přes tuto skutečnost se situace v běžné španělské rodině nepodobá politické emancipaci. Před čtyřiceti lety za dob frankistického Španělska pod nadvládou diktatury nebylo pro ženu myslitelné otevřít si svůj vlastní účet, pracovat bez svolení manžela nebo jít na potrat či se nechat dát rozvést. Tato skutečnost zde byla v minulosti a je smutnou skutečností, že v podmínkách dnešního demokratického Španělska, i přes veškeré snahy o rovnost mužů a žen, je postavení ženy stále výrazně nerovné. Dle statistik, jež

byly provedeny v letošním roce a zveřejněny španělským ministerstvem hospodářství u příležitosti Mezinárodního dne žen, je patrné, že Španělky v průměru stále vydělávají méně než muži, zhruba o 25 %. Stejná studie předpovídá dosažení příjmové rovnosti mezi muži a ženami nejdříve za deset let⁷².

Dosahovat rovnosti mezi oběma pohlavími se lépe daří ve státní správě díky existenci systému tzv. Oposiciones, tedy veřejných a hromadných konkurzů na pracovní místa státní správy. Tyto hromadné konkurzy se skládají pouze z písemných zkoušek, například v podobě IQ testů. Díky tomuto systému je zajištěna anonymita a kandidátky jsou tedy chráněny před negativními projevy diskriminace. Díky zavedení tohoto systému pozorujeme ve Španělsku masový nárůst žen na vysokých a zpravidla dobře placených pozicích, jakými jsou například soudkyně nebo státní zástupkyně, ale také středoškolské učitelky, lékařky nebo vysoké úřednice.

V soukromých firmách pozorujeme situaci horší, neboť ve společnosti stále převládají tradiční předsudky o ženské roli pečovatelky o domácnost a především matky, tedy ženy jsou zde vnímány spíše jako přítěž. Avšak u některých firem jsou v současnosti, díky přesvědčení vedení a za účelem zvýšení image firmy, ženy prosazovány i do vyšších pozic. Ženy, kterým se podařilo dostat se do vyššího postavení ve své firmě, pak mají snahu o prosazení lepšího postavení žen celkově v celé firmě v podobě skloubení rodinného a pracovního života pro muže i pro ženy. Největší překážkou nejsou ale pouze předsudky, ale také dynamika globalizovaného kapitalismu, ve kterém firmy považují za samozřejmou věc, že zaměstnanec slouží firmě a obětuje své práci vše, včetně svého soukromého života, což se projevuje zejména v neustále se prodlužující pracovní době a

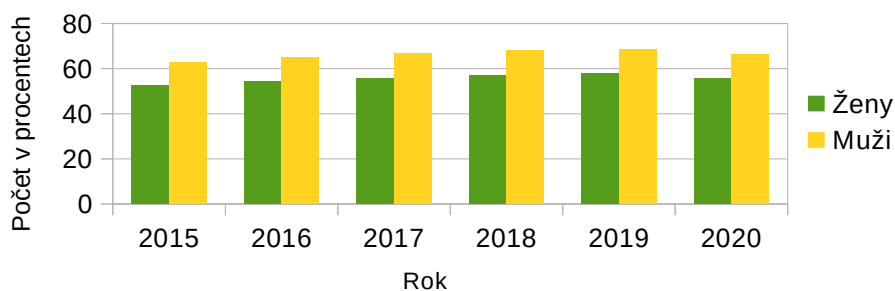
72 RESPEKT: HISPÁNSKÉ ŽENY JSOU EMANCIPOVANÉ, ALE ZABÍJENÉ [online]. [cit.11.3.2022] Dostupné z: <https://www.respekt.cz/tydenik/2011/12/proste-neodejdes>

práci přesčas. Této logice se ženy nechtějí přizpůsobovat a nejsou ochotné se s ní smířit, s čímž zaměstnavatelé počítají a tedy ženy do vyšších pozic neobsazují. Ve španělských médiích jsou vedeny kampaně poukazující na perversní logiku celého uspořádání a zdůrazňující, že ženy i muži mají právo na svůj volný čas a na to, být se svou rodinou⁷³.

7.2.1. Zaměstnanost žen a mužů

V grafu zaměřeném na porovnání míry zaměstnanosti žen a mužů ve Španělsku je, stejně jako v České republice i Německu, možné vidět značný rozdíl mezi oběma pohlavími. Důvodem nižší zaměstnanosti žen oproti mužům je jako v dalších členských státech obtížná možnost sladit osobní život s pracovním. Ve Španělsku má tradiční rozdělení rodiny dlouhou tradici a to se projevuje i v oblasti zaměstnanosti žen, které se sice více zapojují do pracovního procesu ale jejich mateřská role je silně zakořeněná v jejich životě a tedy není překvapením, že velká část žen volí péči o rodinu a domácnost před prací.

Porovnání žen a mužů ve Španělsku

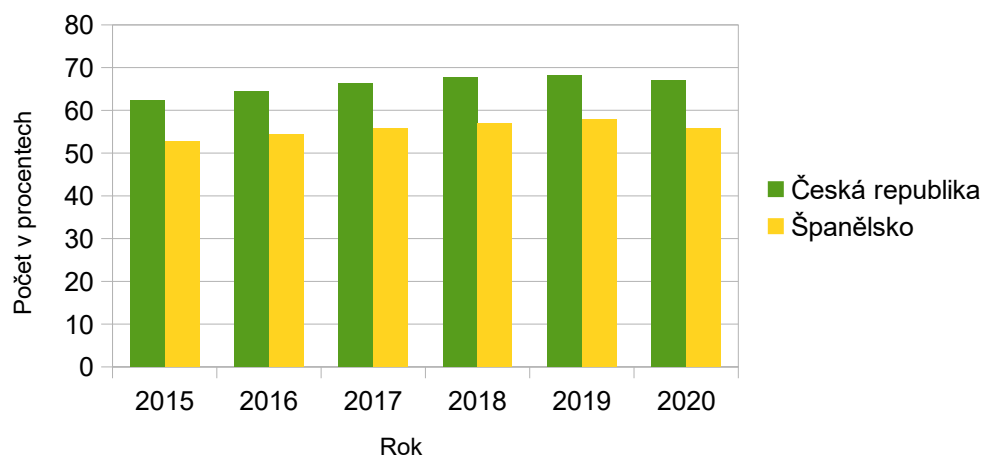


73 Britské listy: Feminismus a redefinice ženství a mužství v demokratickém Španělsku [online]. [cit.11.3.2022] Dostupné z: <https://legacy.blisty.cz/art/27471.html>

7.2.2. Porovnání České republiky a Španělska

Následující graf zaznamenává data porovnání České republiky a Španělska. Z údajů je patrné, že oproti porovnání se Spolkovou republikou Německo, vykazuje Česká republika lepší postavení oproti Španělsku. Nejvyšší nárůst zaměstnanosti žen je zaznamenán v roce 2019, kdy míra zaměstnanosti žen v České republice činila 68,1 % a ve Španělsku pak 57,9 %.

Zaměstnanost žen České republiky a Španělska



8. Závěr

Genderová nerovnost v prostředí českého trhu práce je v současnosti stále velice diskutovaným tématem a je bezpochyby zřejmé, že ještě dlouho bude ve společnosti skloňované. Podíváme-li se na nasbíraná data z dotazníku, můžeme zpozorovat, že v podmínkách českého trhu práce ve vztahu k ženám zde je veliký prostor pro zlepšení a nerovnost není způsobená tím, že by ženy neměly snahu zapojit se do pracovního procesu. V porovnání s ostatními státy Evropské unie vykazuje Česká republika nadprůměrnou zaměstnanost žen oproti státům, kde je stále silně zakořeněná role ženy především jako matky a pečovatelky o rodinnou domácnost.

Problémem, který brání zlepšování situace na pracovním trhu v souvislosti s postavením ženy, je stále silně zakořeněné působení genderových stereotypů. Projevy genderových stereotypů je obtížné odbourat, neboť desítky generací před námi byly vychovávány v tradičním modelu společnosti, kdy žena byla výhradně matkou a muž výhradně „zdrojem“ pracovní síly a finančních prostředků zajišťující potřeby své i své rodiny. Jelikož současná společnost byla vychovávána generacemi, které byly vedeny k tradičnímu rozdělení sociálních rolí, setkáváme se dnes s rozdělením pracovních pozic, kde stále převládají zástupy pouze jednoho pohlaví na úkor druhého. Pro ženy, jež se snaží uplatnit na trhu práce ve vyšších pozicích, je mnohdy velice náročné sladit pracovní život s tím osobním. Tento problém se projevuje nejen v psychické zátěži, která je vyvíjena na ženy, ale i v tom, že ženy zakládají rodiny až v pozdějším věku, neboť po ukončení studií usilují o prosazení na trhu práce. Ženy tak obětují svůj osobní život ve prospěch prosazení se ve vyšších pracovních pozicích, jako jsou například manažerské pozice, které jsou v českém prostředí stále málo obsazované ženami. Ke zmírnění projevů tohoto problému

mohou výrazně pomoci partneři žen, tedy manželé a otcové dětí. Nový zákoník práce přináší v této oblasti možnosti obou rodičů využívat čerpání rodičovské dovolené a zároveň poskytuje zvýšenou ochranu v pracovněprávních vztazích jak těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce od porodu, tak také otcům, tedy zaměstnancům, jež čerpají rodičovskou dovolenou za účelem péče o děti. Ačkoli zde tyto možnosti jsou nabízeny, česká společnost je vůči nim stále ještě dosti zdrženlivá a muže na rodičovské dovolené nebo muže, jež pečuje o nemocné dítě, zatímco matka plní pracovní povinnosti, vidáme jen zřídka.

Nepříznivé vlivy genderové segregace jsou patrné již u mladších generací v průběhu jejich studijních možností, kdy se genderová segregace objevuje zejména při volbě zaměření studijních oborů mladých lidí. Pozorujeme situaci, kdy ženy při své volbě studijního zaměření volí nejčastěji feminizované předměty, jako je zdravotnictví a humanitní obory, kde zastoupení žen je oproti mužům drtivé a naopak drtivé zastoupení mužů pozorujeme u oborů zaměřených na technické nebo vědecké obory. Volba zaměření studijního oboru se projevuje v dnešní společnosti především v oblasti odměňování za vykonanou práci, kde stále vnímáme značné nerovnosti. Jelikož ženy jsou ve větší míře zastoupeny zejména v zaměstnáních, která jsou odměňována pouze minimální mzdou, jsou tyto ženy do budoucna ohroženy chudobou v důchodovém věku.

Osobně vnímám největší problémy v samotném vedení českého státu, respektive v jeho postavení k řešení otázek nerovného postavení na trhu práce, zejména v oblasti odměňování. Několik let byla Česká republika opakovaně upozorňována na nedostatečné snahy ze strany vlády na odstranění nebo alespoň zmírnění projevů genderové nerovnosti. Vláda v této oblasti sice podniká kroky, ale tyto kroky jsou spíše

formálního charakteru a mnohdy mají pouze umlčet připomínky ze strany Evropské unie, než aby skutečně sloužily ke zlepšení situace na českém pracovním trhu.

Ke zlepšení situace na pracovním trhu, zejména v oblasti sladování osobního života pracovníc a pracovníků s životem profesním, by mohlo přispět prosazování flexibilních forem pracovního poměru, jako je zkrácený pracovní úvazek či práce z domova, nebo-li homeoffice. Stále však jako zásadní krok ke zlepšení situace na pracovním trhu vnímám zvyšování povědomí společnosti o problémech spojených s genderovou nerovností.

9. Resumé

The theme of my bachelor's thesis is Women in the labour market, employment and professional development problems for women. This theme focuses on the current problems of contemporary society in the area of the Czech labour market. The purpose of this bachelor's thesis is to bring the problems women encounter in their daily work and personal lives to the public.

The theme is divided into five parts and the work itself then into seven parts, including the introduction and conclusion. The sections deal with the issue from different points of view. The first chapter focuses on the development of women's position on the Czech labour market during the 20th century. The second chapter further defines the basic concepts of equality and gender and those related to gender segregation of the Czech labour market. Also encapsulated in this section is the Anti-Discrimination Act, which deals with equality in general from a legal perspective. The third chapter is purely a legal part, as it focuses on the Labour Code of the Czech Republic and further defines its basic principles. It further defines the basic legal institutions relating to women and their participation in the work force, such as the institute of maternity leave, part-time work, or shared work. part of this chapter is also devoted to the concept of homeoffice, which has become particularly popular recently, which has been affected by a pandemic. Part of the chapter also focuses on pay for women in the labour market and the problems of unequal pay for women compared to men. The fourth part of the bachelor's thesis focuses on the problems of reconciling the personal lives of female workers with their professional lives. The chapter also focuses on the concept of trade union organisation and its position in the workplace. The fifth chapter is aimed at comparing the situation of women in the

Czech labour market with that of women in the labour market of the surrounding states. There are graphs that show a percentage of the Czech Republic's comparison with the Federal Republic of Germany and Spain.

Throughout my work, I have tried to define the main problems that arise in the area of the Czech labour market in relation to women. Personally, I find the main problem to be insufficient legislation that addresses this problem only marginally and does not go into detail. But the problems lie largely in the perception of the division of the labour market among societies, in which there are strongly rooted gender stereotypes that are very hard to eliminate.

10. Seznam využitých zdrojů

Literární zdroje:

KOLDINSKÁ, Kristina. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.

MALÍNSKÁ, Jana. *Do politiky prý žena nesmí - proč?: vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století*. Praha: Libri, 2005. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-7277-295-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

JARCOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-030-8

HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladění osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie manažerek: případová studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. Sociological papers. ISBN 80-7330-031-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-054-4.

Zákony:

Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona

Ustanovení § 41 odstavce 1 písmena c) zákoníku práce

Ustanovení § 240 odstavce 1 zákoníku práce

Ustanovení § 242 odstavce 1 zákoníku práce

Ustanovení § 195 odstavce 1 zákoníku práce

Ustanovení § 195 zákoníku práce

Ustanovení § 241 odstavce 2 zákoníku práce

Elektronické zdroje:

100+1 Zahraniční zajímavosti: Ze sukně do kalhot: Emancipace žen za první světové války [online]. [cit.9.2.2022]
Dostupné z: <https://www.stoplusjednicka.cz/ze-sukne-do-kalhot-emancipace-zen-za-prvni-svetove-valky-1>

Proženy.cz: 100 let republiky: Co všechno se pro ženy změnilo? [online]. [cit. 9.2.2022] Dostupné z:
<https://www.prozeny.cz/clanek/100-let-republiky-co-vsechno-se-pro-zeny-zmenilo-50075>

Forum 50 %: Před 100 lety se československé ženy dočkaly volebního práva [online]. [cit. 9.2.2022] Dostupné z:
<https://padesatprocent.cz/cz/pred-100-lety-se-ceskoslovenske-zeny-dockaly-volebniho-prava>

Aktuálně.cz: Vracely se pro raněné tam, odkud vojáci prchali. Ženy byly ve válce mnohdy statečnější než muži [online]. [cit.9.2.2022] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/zahranici/zeny-v-odboji/r~7c8ba988149211e6b59>

Aktuálně.cz: Socioložka: Za totality se usnadnil rozvod i potrat. O sexu se začalo otevřeně mluvit [online]. [cit.9.2.2022] Dostupné z: <https://magazin.aktualne.cz/sociolozka-za-totality-se-usnadnil-rozvod-i-potrat-o-sexu-se/r~a6a83118bd0411eaa6f6ac1f6b220ee8/>

Sociologická encyklopedie: Žena a její postavení ve společnosti [online]. [cit.14.2.2022] Dostupné z:
[https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%BDena_a_jej%C3%AD_postaven%C3%AD_ve_spole%C4%8Dnosti_(MSgS))

Česká asociace vzdělávacích institucí, z.s.: Co je to gender [online]. [cit.10.2.2022] Dostupné z:
<http://www.cavi.cz/gender.html>

Český statistický úřad: Gender: Základní pojmy [online]. [cit.10.2.2022] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: Gender a vzdělávání [online]. [cit.13.2.2022] Dostupné z:
<https://www.msmt.cz/ministerstvo/proc-je-dulezite-se-zabyvat-genderovou-rovnosti-v-kontextu>

Evropská komise: Rovnost žen a mužů [online]. [cit.13.2.2022] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/culture/cs/policies/selected-themes/rovnost-zen-a-muzu>

Úřad vlády České republiky: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 pdf. [online]. [cit.16.2.2022]
Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

Epravo.cz: Antidiskriminační zákon [online]. [cit.20.2.2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/antidiskriminacni-zakon-59391.html>

Aktuálně.cz: Antidiskriminační zákon je tu. Co přináší nového? [online]. [cit.20.2.2022] Dostupné z:
<https://zpravy.aktualne.cz/finance/antidiskriminacni-zakon-je-tu-co-prinasi-noveho/r~i:article:646695/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Právo a práce [online]. [cit.22.2.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/>

prace-a-pravo

Pam – práce a mzdy profi: Ženy na pracovišti [online]. [cit. 25.2.2022] Dostupné z: https://www.pamprofi.cz/33/zeny-na-pracovisti-uniqueidgOke4NvrWuOTRLt9dkztV_oe22hO3oil/

Portal.POHODA.cz: Home office jako forma flexibilního zaměstnávání [online]. [cit.22.2.2022] Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>

Epravo.cz: Mateřská dovolená: Ukládá zákoník práce pouze povinnost zaměstnavateli zaměstnankyni mateřskou dovolenou poskytnout, nebo také matce povinnost na mateřskou dovolenou nastoupit? [online]. [cit.23.2.2022] Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/materska-dovolena-uklada-zakonik-prace-pouze-povinnost-zamestnavateli-zamestnankyni-materskou-dovolenu-poskytnout-nebo-take-matce-povinnost-na-materskou-dovolenu-nastoupit-112644.html>

Měšec.cz: Mezi zaměstnanci se šíří nový trend. Chtějí práci na zkrácený úvazek [online]. [cit.27.2.2022] Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prace-na-zkraceny-uvazek/>

Úřad práce ČR: Rekvalifikace [online]. [cit.28.2.2022] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rekvalifikace pro občany [online]. [cit.1.3.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rekvalifikace>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování [online]. [cit.1.3.2022] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib>

IKEA: Většinu domácích prací stále dělají ženy. Průzkum IKEA poukazuje na genderové stereotypy [online]. [cit.3.3.2022] Dostupné z: <https://www.ikea.com/cz/cs/newsroom/corporate-news/vetsinu-domacich-praci-stale-delaji-zeny-pruzkum-ikea-poukazuje-na-genderove-stereotypy-pub4f4e7a1d>

BusinessINFO.cz: Aktuální situace na trhu práce v Německu [online]. [cit.10.3.2022] Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/aktualni-situace-na-trhu-prace-v-nemecku/>

RESPEKT: HISPÁNSKÉ ŽENY JSOU EMANCIPOVANÉ, ALE ZABÍJENÉ [online]. [cit.11.3.2022] Dostupné z: <https://www.respekt.cz/tydenik/2011/12/proste-neodejdes>

Britské listy: Feminismus a redefinice ženství a mužství v demokratickém Španělsku [online]. [cit.11.3.2022] Dostupné z: <https://legacy.blisty.cz/art/27471.html>

11. Seznam grafů

Graf č. 1 – Osoby stojící v čele domácností v České republice

Graf č. 2 – Studenti vysokých škol v České republice

Graf č. 3 – Míra zaměstnanosti žen a mužů ve Spolkové republice Německo ve věkové skupině 15 -64 mezi lety 2015 - 2020

Graf č. 4 – Míra zaměstnanosti žen v České republice a Spolkové republice Německo ve věkové skupině 15 - 64 mezi lety 2015 – 2020

Graf č. 5 – Míra zaměstnanosti žen a mužů ve Španělské republice ve věkové skupině 15 – 64 mezi lety 2015 – 2020

Graf č. 6 – Míra zaměstnanosti žen v české republice a ve Španělsku ve věkové skupině 15 – 64 mezi lety 2015 – 2020

12. Přílohy: Dotazník

Úvodní informace k on-line dotazníku

Prosím o vyplnění on-line dotazníku k bakalářské práci na téma Ženy na trhu práce, problémy zaměstnávání a profesního rozvoje žen, jehož vyplnění vám zabere přibližně pět až deset minut.

Dotazník je zaměřen zejména na pracující osoby, jimž se věnuje převážná část on-line dotazníku a poslední otázky jsou zaměřeny pouze na matky na mateřské dovolené, matky pracující a matky samoživitelky.

Vyplnění on-line dotazníku je anonymní. Předem děkuji za jeho vyplnění.

1) Jste?

- Muž
- Žena

2) Jakého stupně vzdělání jste dosáhli?

- Základní vzdělání.
- Střední vzdělání s výučním listem.
- Střední vzdělání s maturitní zkouškou.
- Vyšší odborné vzdělání.
- Vysokoškolské vzdělání.

3) Na jaké pozici jste zaměstnáni?

- Na žádné, studuji.
- Pracuji jako řádový zaměstnanec.
- Pracuji jako vedoucí zaměstnanec několika zaměstnanců.

- Pracuji na řídicí pozici provozu.
- Jiná...

4) Uvažovali jste o zvýšení své pracovní kvalifikace?

- Ne, se svou pracovní pozicí jsem spokojen/a.
- Ano

5) Pokud ano, z jakého důvodu?

.....

6) Na stupnici od 1 do 5 jak moc jste spokojeni se svým finančním ohodnocením?

- 1 – zcela spokojen/a
- 2 – vcelku spokojen/a
- 3 – tak napůl
- 4 – vcelku nespokojen/a
- 5 – zcela nespokojen/a

7) Setkali jste se na svém pracovišti s projevem diskriminace?

- Ano
- Ne

8) Pokud ano, o jaký projev diskriminace šlo?

.....

9) Byli jste vedeni v evidenci Úřadu práce ČR?

- Ano
- Ano, vícekrát
- Ne

10) V jaké věkové skupině jste byli, když jste byli vedeni v evidenci Úřadu práce ČR?

- 18 – 20
- 21 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60
- 61+

11) Jaký je Váš osobní život?

- Jsem sám/a.
- Žiji s partnerem/kou.
- Mám rodinu s dětmi.

12) Na stupnici od 1 do 5 jak moc je pro Vás náročné sladit osobní život s prací?

- 1 – snadné
- 2 – vcelku snadné
- 3 – ne vždy se to daří
- 4 – vcelku náročné
- 5 – náročné

13) Vnímáte postavení žen na trhu práce jako rovnocenné?

1. 1 – zcela rovnocenné
2. 2 – vcelku rovnocenné
3. 3 – je zde prostor pro zlepšení
4. 4 – vcelku nerovnocenné
5. 5 – zcela nerovnocenné

14) Jste jako matka spokojena s podporou matek na mateřské dovolené?

- Ano, jsem.
- Ne, nejsem.

15) Co by podle Vás mohlo být v systému podpory matek na mateřské dovolené zlepšeno?

.....

16) Pokud žijete v partnerském/manželském životě, je pro Vás důležitá finanční podpora Vašeho partnera?

- Ano, velmi důležitá.
- Ano, ale ne tak výrazně.
- Ne
- Jsem matka samoživitelka.

17) Pokud jste matka samoživitelka, je podle Vašeho názoru podpora státu dostatečná na stupnici od 1 do 5?

- 1 – zcela vyhovující
- 2- vcelku vyhovující

- 3 – je zde prostor pro zlepšení
- 4 – vcelku nedostatečné
- 5 – zcela nedostatečné

18) Měla/máte jako matka na mateřské dovolené zájem o zkrácený úvazek?

- Ano
- Ano, ale nebylo mi to umožněno ze strany zaměstnavatele.
- Ne

19) Vrátila jste se po skončení mateřské dovolené na své pracovní místo, ze kterého jste na mateřskou dovolenou odcházela?

- Ano
- Ne