

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Zaměstnávání matek po mateřské dovolené a zásada rovného zacházení

Jana Němcová

**Bakalářská práce
2014**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana Němcová**
Osobní číslo: **E11080**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Zaměstnávání matek po mateřské dovolené a zásada rovného zacházení**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce se zabývá pracovními poměry zaměstnankyň/matek po mateřské dovolené. Cílem práce je analyzovat dodržování zákazu diskriminace při zaměstnávání zaměstnankyň po mateřské dovolené s využitím dotazníkového šetření.

Zásady:

- Postavení žen ve společnosti.
- Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace.
- Postavení žen a matek v pracovním právu.
- Mateřská a rodičovská dovolená.
- Zaměstnávání matek.
- Dotazníkové šetření.

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2009, 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, Z.; KŮHN, Z. (eds.). Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
KABELOVÁ DOLEJŠOVÁ, Kristýna. Zákaz diskriminace jako právní problém v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva. Praha: Karlova univerzita, 2012, 181 s. ISBN 978-80-8714-660-6.
KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2011, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.
SCHMIED, Zdeněk, ŽENÍŠKOVÁ, Marta. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. 1. vydání. Praha: ASPI, 2008, 159 s. ISBN 978-80-7357-371-3.



Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. října 2013**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2014

Jana Němcová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce panu JUDr. Martinu Šmídovi za jeho odborné vedení, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat své rodině, která mi pomohla zajistit dostatečný počet respondentů k praktické části mé bakalářské práce.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním matek po mateřské a rodičovské dovolené. V jednotlivých kapitolách je rozebráno postavení žen ve společnosti, pojmy diskriminace a rovné zacházení, a dále postavení žen a matek v pracovním právu a jejich zaměstnávání. Poslední kapitola je věnována výsledkům dotazníkového šetření, které je zaměřeno především na zjištění dodržování zákazu diskriminace matek při přijímání nebo návratu do zaměstnání z mateřské či rodičovské dovolené.

KLÍČOVÁ SLOVA

Zaměstnávání matek, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, diskriminace, rovné zacházení, pracovní právo

TITLE

Employment of mothers after maternity leave and the principle of equality

ANNOTATION

This thesis deals with the employment of mothers after maternity and parental leave. The individual chapters discuss the role of women in society, the concepts of discrimination and equal treatment and status of women and mothers in labour-law and employment. The last chapter is devoted to the results of the survey, which focuses primarily on the findings of the prohibition on discrimination against mothers when admission or returning to work from maternity or parental leave.

KEYWORDS

Employment of mothers, maternity leave, parental leave, discrimination, the principle of equality, labour-law

OBSAH

ÚVOD	10
1 POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI.....	12
1.1 HISTORIE	12
1.2 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	13
1.3 SOUČASNOST	14
1.4 VSTUP NA TRH PRÁCE	14
2 ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE.....	16
2.1 ROVNOST	16
2.2 ROVNÉ ZACHÁZENÍ	16
2.3 DISKRIMINACE.....	16
2.3.1 <i>Negativní diskriminace</i>	17
2.3.2 <i>Pozitivní diskriminace</i>	18
2.4 ZÁKLADNÍ TYPY ZNEVÝHODNĚNÍ ŽEN V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ	18
2.4.1 <i>Genderová segregace</i>	18
2.4.2 <i>Znevýhodnění ze strany zaměstnavatele</i>	19
3 POSTAVENÍ ŽEN A MATEK V PRACOVNÍM PRÁVU	22
3.1 TĚHOTENSTVÍ	23
3.2 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ.....	24
3.3 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ.....	24
4 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ MATEK	27
4.1 PŘIJÍMÁNÍ ŽEN	27
4.2 NÁVRAT PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	28
5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	30
5.1 OBECNÉ INFORMACE O DOTAZNÍKOVÉM ŠETŘENÍ	30
5.2 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	30
ZÁVĚR.....	42
POUŽITÁ LITERATURA	44
SEZNAM PŘÍLOH.....	46

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Průměrné hrubé měsíční mzdy v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO v roce 2012 (v tis. Kč).....	21
Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR v letech 1993 – 2012 (v %)	22
Tabulka 3: Porovnání péče v roce 2012 (v tis. osob)	25
Tabulka 4: Porovnání sebediskriminace v roce 2012 (v tis. osob).....	27

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Graf zobrazující rozložení respondentů podle ekonomické aktivity v %	31
Obrázek 2: Graf zobrazující sektor zaměstnání dotázaných	31
Obrázek 3: Graf znázorňující pracovní pozice dotázaných žen v %	32
Obrázek 4: Graf zobrazující smýšlení žen o rovném postavení mužů a žen	32
Obrázek 5: Graf zobrazující vnímání diskriminace žen na trhu práce	33
Obrázek 6: Graf zobrazující osobní zkušenost s nerovným zacházením	33
Obrázek 7: Graf znázorňující největší nevýhody žen na trhu práce v %	34
Obrázek 8: Graf zobrazující rodinnou situaci dotázaných v %	35
Obrázek 9: Graf zobrazující dobu MD a RD dotázaných v %	35
Obrázek 10: Graf znázorňující návrat dotázaných do zaměstnání v %	36
Obrázek 11: Graf zobrazující udržování kontaktu se zaměstnavatelem.....	37
Obrázek 12: Graf zobrazující problematiku hledání nového zaměstnání v %	37
Obrázek 13: Graf znázorňující bariéry při návratu z RD v %	38
Obrázek 14: Graf zobrazující speciální opatření podniků pro matky.....	39
Obrázek 15: Graf zobrazující druhy speciálních opatření podniků pro matky.....	39
Obrázek 16: Graf zobrazující věk dotázaných v %	40
Obrázek 17: Graf zobrazující nejvyšší dosažené vzdělání dotázaných v %.....	40

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
MD	mateřská dovolená
např.	například
NH	Národní hospodářství
RD	rodičovská dovolená
Sb.	Sbírka zákonů
tis.	tisíc
tj.	to jest
tzn.	to znamená
ZP	zákoník práce

ÚVOD

Rodina a zaměstnání patří v naší společnosti k nejdůležitějším hodnotám každého člověka. Placené zaměstnání hraje v životě žen nezastupitelnou roli, většina z nich ovšem musí zastávat i roli mateřskou, což jim znemožňuje budovat nepřetržitou kariéru bez výpadků, jako je tomu u opačného pohlaví. Může se tedy stát, že se zaměstnavatelé vyhýbají přijímání žen, zejména mladých, které by mohly v blízké době plánovat rodinu. Je totiž jisté, že tuto ženu zanedlouho ztratí, jakmile nastoupí na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou.

Zmíněná problematika se týká téměř každé ženy, proto je nutné se pozastavit nad případnými problémy. Toto téma mě zajímá především z důvodu, že se mě, jako budoucí matku a žadatelku o místo, velice blíže dotýká. Vzhledem k tomu, že si přivydělávám mezi ženami středního věku, často slyším o jejich potížích při hledání místa po rodičovské dovolené, což pro mě byla výzva ke zpracování právě tohoto tématu, abych se o něm dozvěděla více a věděla, co mě v budoucí době čeká, případně jak se tomu co nejlépe vyvarovat.

Práce se zabývá pracovními poměry matek. Jejím cílem je analyzovat dodržování zákazu diskriminace při zaměstnávání žen po mateřské či rodičovské dovolené s využitím dotazníkového šetření.

První kapitola této práce je věnována obecnému postavení žen ve společnosti. Jednotlivé podkapitoly pojednávají o historii společenské pozice žen a jejich postavení z pohledu trhu práce a pracovních příležitostí v dnešních podmínkách.

V další kapitole jsou charakterizovány pojmy rovnost, rovné zacházení a diskriminace. Ať chceme nebo ne, tyto pojmy s danou problematikou neodmyslitelně souvisí. Druhá část je zaměřena na základní typy znevýhodnění žen v pracovním prostředí, jako je genderová segregace či znevýhodnění ze strany zaměstnavatele.

Třetí kapitola se věnuje postavení žen a matek v pracovním právu. Jejich předpoklady k plnění mateřského poslání vyžadují, aby pro ně existovaly zvláštní pracovní podmínky. Pracovní právo se v této oblasti zaměřuje zejména na práci v době těhotenství a mateřskou či rodičovskou dovolenou, což je v rámci kapitoly podrobně popsáno.

Poslední teoretická kapitola je pro tuto práci klíčová, pojednává o zaměstnávání matek. Jsou tu analyzovány problémy spojené s případným nedodržováním zákazu diskriminace a

zásady rovného zacházení při přijímání nebo návratu matek do zaměstnání, či v pracovním procesu.

Praktická část této bakalářské práce je tvořena výzkumem na základě anonymního dotazníkového šetření. V závěrečné části kapitoly jsou uvedeny výsledky tohoto šetření, z nichž je vyvozen samotný cíl práce a navrhaná řešení k dané problematice.

1 POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI

1.1 Historie

Již před dvě stě lety panoval názor, že nespravedlnost a nedokonalost v právu vůči ženám byly odstraněny. Nicméně přehlíželo se to, že byl ženám zapovězen přístup k vyššímu vzdělání, o sto let později neměly stále ještě volební právo, šedesát let poté rodinné právo podřizovalo ženy mužům a za dalších deset let ještě mohly být prakticky beztrestně znevýhodňovány v pracovněprávních vztazích. Z tohoto faktu plyne, že přestože je právo vnímáno jako neutrální, nestranné, nadřazené jednotlivcům i celé společnosti a spravedlivé, není tomu tak vždy. Je možné jej dále přehodnocovat a zdokonalovat. K mnohým změnám právní úpravy se zasloužila právě ženská hnutí, která protestovala proti těmto nespravedlnostem. [1]

Oddělení sfér práce a domácnosti se objevuje s rozvojem industrializace, kdy byli zaměstnávání převážně muži a na ženy se pohlíželo jako na hospodyně, které jsou podporovány mzdou pracujících mužů. Ekonomickým zajištěním rodiny ze strany muže byly ospravedlňovány jejich vyšší mzdy v porovnání se ženskými. Tato dělba práce prohlubovala smýšlení zaměstnavatelů, kteří strukturovali zaměstnání podle této logiky. Muži byli zcela oproštěni od domácích prací a nebylo výjimkou, že strávili v práci i 14 hodin denně, což jen více prohloubilo nerovnost na trhu práce. [9]

Ještě v 19. století ženy nebyly plnohodnotnými subjekty práva, proto vznikala hnutí, která usilovala zejména o zrovnoprávnění žen a mužů v manželství, zajištění plných majetkových práv a rovného přístupu ke vzdělání a v neposlední řadě o volební právo, což je označováno za první vlnu feminismu. Těchto práv bylo postupně dosahováno. Prvním krokem bylo umožnění přístupu ke vzdělání. O několik let později se ústavně zakotvilo všeobecné volební právo pro muže i ženy.

S nástupem komunismu byly ovšem veškeré spolky a skupiny zabývající se ženskou problematikou umlčeny. Ženy byly zbaveny svobody projevu a jakékoli diskuze o problémech nerovnosti byly vyloučeny. Toto téma se považovalo za neexistující. Na druhou stranu ale došlo k modernizaci ženského postavení, a to tak, že rovnost mužů a žen byla součástí státní ideologie. Byl zaručen přístup žen k jakýmkoli povoláním a vzdělání. Stát vybudoval síť školek a družin, což jim umožnilo být matkami a zároveň pracovat na plný úvazek. Matky, které pracovaly, měly zajištěno místo při odchodu na mateřskou dovolenou a o svobodné matky se částečně staral stát prostřednictvím sociálních dávek.

V polovině dvacátých let vznikaly politiky jako zakotvení práva na práci pro všechny, a to jak pro matky, tak staré ženy. Ovšem komunistický režim se i přes zákonná opatření nikdy neoprostil od tradičních představ o rolích mužů a žen. Například péče o dítě byla v rámci mateřské dovolené povolena pouze ženám, měly zákaz práce v noci nebo vykonávat taková povolání, která by nějakým způsobem ohrožovala jejich mateřské „poslání“. [1] Tato právní úprava částečně přetrvává dodnes, kdy ženy pracují na plný úvazek a současně plní roli matky v domácnosti.

1.2 Postavení žen na trhu práce

Placené zaměstnání hraje v životě českých žen podstatnou roli již od konce 50. let 20. století. V období před 2. světovou válkou představovaly ženy pouze necelou třetinu pracujících. Po válce, těsně po roce 1948, se začalo uvažovat o začlenění žen v domácnosti do pracovního procesu. Byly totiž největší rezervou pracovních sil, a to způsobilo velmi rychlý nárůst míry zaměstnanosti žen. Během deseti let se zvýšil podíl jejich zaměstnanosti o 10 %. Ženy v tomto období obsazovaly zejména nekvalifikované pozice a dostávaly nízké mzdy. Pravděpodobně to bylo způsobeno tím, že v té době měla drtivá většina pouze základní vzdělání, a jednak tím, že jim takové pozice byly jakožto sekundární pracovní síle nabízeny. Dalším rozhodujícím faktorem, neumožňujícím ženám obsazovat vyšší pozice, byla nutnost členství v komunistické straně, ze kterého byly oproti mužům spíše vyvázány. Podmínky vstupu do strany byly nastaveny tak, že na ně nemohly nikdy zcela dostat. Jednalo se zejména o reprodukční schopnosti.

Od roku 1962 byla ustanovena zákonná povinnost všech pracovat, mimo žen na mateřské dovolené. V té době byla velice nízká produktivita práce a nedostatek pracovních sil. Mzdy byly tudíž také nízké a tento stav neumožňoval rodinám udržet si svůj životní standard pouze z jednoho platu. Proto bylo nutné, aby v domácnosti existovaly dva příjmy, a to jak ze zaměstnání muže, tak i ženy.

Již zmíněný komunistický ideál plné zaměstnanosti, kdy byly ženy podpořeny k masovému vstupu do placeného zaměstnání, zcela vynechal otázku účasti mužů na pracích neplacených, což svědčí o tom, že nebylo dosaženo skutečné rovnosti.

V roce 1970 již ženy tvořily 45,5 % všech zaměstnaných. Začal růst sektor veřejných služeb, díky kterému ženy vstupovaly do nemanuálních typů zaměstnání. Mzdy měly ovšem stále o třetinu nižší, než muži pracující v průmyslu nebo stavebnictví, protože se tato povolání považovala za náročnější.

V průběhu 90. let 20. století se staly matky s malými dětmi jednou z nejvíce ohrožených skupin dlouhodobou nezaměstnaností. Transformace trhu práce po roce 1989 s sebou přinesla nová rizika a nejistoty. Docházelo k rozdílu mezi příjmy populace a nejdůležitější roli začalo hrát dosažené vzdělání jedince. Přerušovaná pracovní dráha neboli odchod na mateřskou dovolenou, se stala základem pro nejisté postavení žen na trhu práce. Byly stále více ohrožovány diskriminací a dokonce i chudobou. [9]

1.3 Současnost

Placená práce a s ní související seberealizace, se jeví jako jedna z nejdůležitějších hodnot dnešního moderního člověka. Nicméně hodnota rodičovství a obecně hodnota dětí je také velmi vysoká. Ačkoli jsou to dva zdánlivě vylučující se jevy, není tomu tak. V ČR je nejvýznamnější životní hodnotou rodina, a na druhém místě placená práce. Práce představuje pro ženy zejména prostředek pro finanční zajištění rodiny, domácnosti a v neposlední řadě vlastní nezávislosti. Velmi významnou roli hraje také pocit uplatnění, významnosti a důležitosti. Často se stává, že ženy chodí do práce, i když je v rodině dostatečný příjem ze strany muže. Důvodem je možnost seberealizace a finanční nezávislost.

Na druhé straně je společnost ve většině případů přesvědčena o tom, že hlavním finančním zdrojem domácnosti je příjem muže. Naopak za řádný chod domácnosti a výchovu dětí jsou spíše odpovědné ženy. Tento fakt svědčí o tom, že má česká veřejnost kladný postoj k působení žen jak ve sféře pracovní, tak i rodinné, a muž má stále dominantní postavení živitele. [12]

Podle Havelkové [8] je nutné si uvědomit, že ženy vykonávají jak placenou, tak i neplacenou práci v podobě péče o domácnost a děti. Toto břímě jim znemožňuje pracovat tolik hodin jako muži. Kvůli občasným nemocem dětí ženy zůstávají doma, a tím je omezena možnost budovat nepřetržitou kariéru bez výpadků. Nicméně v dnešní moderní době není neobvyklé, že se těchto starostí ujme muž, a tím pádem žena není touto situací příliš dotčena.

1.4 Vstup na trh práce

Vstup ženy na trh práce může být v některých případech značně omezený. Podle Křížkové [9] se problematika vstupu žen na trh práce se liší zejména dosaženým vzděláním. Ovšem dodává, že nejdůležitějším faktorem, který ovlivňuje výběr, podobu a průběh pracovní dráhy je genderová norma. Ta se sleduje ze dvou úhlů. Prvním je preference typicky ženských zaměstnání a pozic, a jednak se ženy v některých případech rozhodují o budoucím zaměstnání podle toho, zda půjde daná profese skloubit s mateřstvím, které znamená několikaletý odchod

ženy z trhu práce. Již zde je naznačeno pochopení pro diskriminaci ze strany potencialních zaměstnankyň, které se ohlíží na výhodnost jejich síly pro organizaci. Jsou přesvědčeny, že je neetické nastoupit do zaměstnání s vyhlídkou brzkého otěhotnění.

Typicky ženská zaměstnání vyplývají z genderových stereotypů. Tyto normy ovlivňují jak plány a ambice adeptek, tak i očekávání okolí, na což navazuje i nabídka práce. Volba pracovní dráhy dle genderových norem má negativní dopad na postavení žen na trhu práce, na jejich uplatnění, kariérní růst a zejména pak finanční ohodnocení. Mužské profese se nacházejí na primárním trhu práce a nesou s sebou garanci vyšší odměny za vykonanou práci, stabilnější pracovní pozici a možnost kariérního postupu i lepší pracovní podmínky. Oproti tomu typicky ženská povolání se řadí do sekundárního trhu a nabízejí nižší platové ohodnocení při horších pracovních podmínkách, omezenou možnost kariérního růstu a nižší rozhodovací moc. [9]

Tato fakta v číslech jsou znázorněna v příloze A. Ženy nejvíce zastupují sektor obchodu a služeb, pracují na úřadech, nebo jako odborné pracovnice, tedy pedagogové. Z této tabulky je také zřejmý nepoměr mezi obsazováním pozic zákonodárců a řídicích pracovníků. Muži tato místa obsazují třikrát více než ženy, a to po celou sledovanou dobu. Dále muži dominují jako řemeslníci, opraváři, montéři a obsluha strojů, s čímž pravděpodobně souvisí již zmíněná genderová norma. Také je zde patrná vyšší nezaměstnanost žen, ta však bude zmíněna v dalším textu.

2 ZÁSADA ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

2.1 Rovnost

Již od antických dob se řadí princip rovnosti k základním představám všech právních kultur. S rovností neodmyslitelně souvisí spravedlnost, zároveň se podmiňují a ovlivňují. Přestože rovnost nemusí vždy vést ke spravedlnosti, je její plnění považováno za spravedlivé. První dokument, ve kterém byla rovnost zakotvena, je Deklarace práv člověka a občana z 26. 8. 1783. Článek I. říká: „*Lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti a právech*“. Tímto dokumentem bylo odmítnuto poddanství a nerovnost mezi lidmi.

V okamžiku narození je člověk jedinečným individuem s odlišnými vlastnostmi, schopnostmi, povahou a odlišnými předpoklady pro výkon různých druhů povolání. Díky těmto vrozeným vlastnostem není možné, aby si dva lidé byli rovni ve všech směrech.

Rovnost se vždy váže k určité společenské situaci, ať už postavení či jiné problematice. Rozlišuje se na formální a materiální rovnost.

Formální rovnost představuje rovnost *de iure*, nebere se zde ohled na rovnost *de facto*. Základní myšlenkou formální rovnosti je, že spravedlivě znamená všem stejným stejně, odlišným odlišně. Klade důraz na rovné zacházení ve formálně stejných situacích s formálně stejnými subjekty. Nepřihlíží se k rozdílům sociálního původu, fyziologických dispozicí atd.

Materiální rovnost naopak přihlíží i k posouzení dopadu na reálnou situaci, se kterou se jednotlivec setkává. V této rovnosti se zohledňuje společenské, sociální, či etnické postavení jedince. Sleduje se to, zda mají všichni srovnatelné příležitosti a jestli jsou spravedlivě rozděleny konečné výhody. [11]

2.2 Rovné zacházení

S pojmem rovnost úzce souvisí zásada rovného zacházení. V pracovním právu je tato zásada pojata jako povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Jinými slovy se jedná o pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. Zásada rovného zacházení je realizována prostřednictvím ZP, a to zákazem přímé i nepřímé diskriminace.

2.3 Diskriminace

Štangová [11, s. 48] definuje diskriminaci takto: „*Diskriminace je zpravidla pojímána jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého*

diskriminačního důvodu či znaku. Za základní diskriminační důvody jsou považovány pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetkové poměry.

Diskriminace představuje jednání, které je způsobilé snižovat důstojnost jednotlivce, a proto je základní povinností každé společnosti založené na ideálu demokracie a rovnosti takovému nanejvýš zavrženému zacházení zabránit.“

V pracovním procesu se může jednat o diskriminaci v případech, kdy je určitý zájemce znevýhodněn, přestože dosahuje stejných, nebo i lepších hodnot než jeho konkurent. [11]

Zákaz diskriminace v právním řádu České republiky je zakotven v Listině základních práv a svobod, která zaručuje rovnost v přístupu k právům na ústavněprávní úrovni. Jedná se o zaručení základních práv a svobod bez diskriminačních rozdílů. Dále se úpravou zákazu diskriminace zabývá zákon o zaměstnanosti, který se vztahuje zejména na právní vztahy před vznikem samotného pracovního poměru. A v neposlední řadě antidiskriminační zákon, kde je mimo jiné stanoveno, jak je možné se proti diskriminaci bránit. [1]

Diskriminaci lze dělit na negativní a pozitivní. Negativní lze dále dělit na přímou, nebo nepřímou.

2.3.1 Negativní diskriminace

Pod pojmem negativní diskriminace se rozumí znevýhodňování určité osoby nebo skupiny, které je právně neospravedlnitelné a děje se na základě některého z diskriminačních důvodů. Je založena na nerovnosti a společensky nepřijatelná. Častými oběťmi jsou černoši, Rómové a ženy. Negativní diskriminace se dále dělí na přímou a nepřímou.

Přímou diskriminací se dle antidiskriminačního zákona [13] rozumí: „*takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou.*“ Je to tedy situace, kdy je s někým z určitého diskriminačního důvodu zacházeno nevýhodně. Toto rozdílné zacházení lze ospravedlnit pouze tehdy, pokud se jedná o výslovně upravené výjimky v antidiskriminačních směrnících rady Evropského společenství. Může se jednat o povahu práce nebo o ochranu těhotných a kojících žen. [11]

Nepřímou diskriminací se podle Štangové [11] rozumí situace, kdy sice není určitý požadavek výslovně založen na diskriminačním důvodu, ale poškozují osobu nebo skupinu

ve svém důsledku. Není jednoduché ji rozpoznat, a to právě kvůli tomu, že se projeví až v důsledcích. Oproti přímé diskriminaci je tato nespravedlnost zapříčiněna neúmyslně.

Burdová [2] uvádí, že je za diskriminaci považováno i obtěžování a sexuální obtěžování. Je to jakákoli forma nežádoucího ústního nebo jiného projevu sexuální povahy, která se vyznačuje narušením důstojnosti osoby. Jde o jednání nežádoucí, nevíтанé a nevhodné. Existují i mírnější projevy tohoto chování, jako jsou vzájemné doteky, nedodržování podvědomých prostorových náročností každého člověka, ale i lechtivé vtipkování, které některé osoby nemusí vnímat tak přátelsky, jako jejich autor. Obtěžováním na základě pohlaví mohou být podle Neščákové [10] i nejasné poznámky na postavu ženy, vylepování obrázků nahých žen a jejich komentování před spolupracovnicemi nebo nevhodné hrubé vtipy.

Toto chování má negativní vliv nejen na obtěžovanou osobu, může vytvořit i negativní a nepřátelskou atmosféru na pracovišti, kde tato osoba působí, a tím se dotýkat všech osob v daném kolektivu. Může k němu docházet mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i mezi spolupracovníky. [2]

2.3.2 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace, neboli pozitivní opatření, je opakem diskriminace negativní. Spočívá v rozdílném zacházení s osobou či skupinou, nicméně není zaměřeno proti nim. Cílem přijímaných opatření je odstranění neopodstatněných rozdílů, které jsou způsobeny diskriminačními důvody. [11]

Pozitivní opatření nemají trvalý charakter, jakmile dosáhnou svého cíle, jsou obvykle ukončena. [10]

2.4 Základní typy znevýhodnění žen v pracovním prostředí

2.4.1 Genderová segregace

Tento typ znevýhodnění se projevuje jak při výběru zaměstnání, v rozhodování ovlivněným genderovými stereotypy, tak i v tom, jak se ženami jednají zaměstnavatelé, nebo jak jsou vnímány pracovním kolektivem. Důležitým prvkem jsou představy o tom, zda se daná pozice hodí či nehodí pro ženu.

Ženy často vykonávají zaměstnání ve veřejných službách, jako je školství, sociální péče nebo zdravotnictví, naopak muži jsou zástupci technických oborů. Tato skutečnost je nazývána horizontální genderová segregace. Dalším pojmem je vertikální genderová segregace, která spočívá v tom, že jsou muži obsazováni do řídicích pozic a ženy spíše do

těch servisních. To znamená, že jsou ženy často podřízeny mužům. Tyto ženy jsou mnohem více ohroženy ztrátou zaměstnání a dlouhodobou nezaměstnaností, protože jsou ve většině případů snadno nahraditelné.

Ženy mají do některých nejvyšších pozic výrazně omezený přístup, tato bariéra je nazývána skleněným stropem. Ženy tedy mohou být vertikálně mobilní, nicméně jen do určité úrovně. Postup nad tento strop jim již není umožněn a projeví se v okamžiku, kdy se ho pokusí překročit a narazí na překážky způsobené genderovým znevýhodněním.

Segregace má negativní dopady na trh práce jako celek. Je jednou z hlavních determinant ve mzdových rozdílech mezi muži a ženami, protože jednotlivá zaměstnání a pozice jsou různě odměňovány a zaměstnání, která vykonávají převážně muži, jsou výše finančně hodnocena. Segregace působí negativně na fungování a výkonnost trhu práce, kvůli neefektivnímu využívání individuálního potenciálu pracovníků a pracovníc, jejichž využívání je často ovlivňováno genderovými stereotypy. S tím souvisí i to, že segregace brzdí možnosti trhu práce reagovat na změny, kvůli snižování pružnosti nabídky a poptávky jejich genderovou omezeností. Zásadním faktorem této segregace je negativní ovlivňování výchovy a výuky budoucích generací, protože jsou děti vychovávány a směřovány stejným směrem, jako jejich rodiče.

Tyto nerovnosti mají negativní dopad také na smýšlení mužů i žen o sobě samých nebo jejich vrstevnicích. Segregace zaměstnání posiluje genderové stereotypy, které působí na to, jak jsou ženy vnímány okolím a jak vnímají ony své šance a postavení. Tento důsledek má velký vliv na rozhodování žen o pracovních strategiích a drahách, zapříčinil sebepodceňování, nízké sebevědomí a pochopení pro diskriminaci. Pochopení je jednou z nejhorších variant, protože se tento systém dále reprodukuje. Některé ženy tyto faktory vnímají jako nevyhnutelné a dané, proti nimž nemohou nic dělat a na jejich základě vytvářejí své pracovní a životní strategie. [9]

2.4.2 Znevýhodnění ze strany zaměstnavatele

Diskriminace ze strany zaměstnavatele je rozdílná podle toho, na kterou skupinu žen je zaměřena. Podle Křížkové [9] se může jednat o nejvyšší dosažené vzdělání, věk, nebo rodinnou situaci. Sledují se ale i jiné faktory, které ženám pravděpodobně ubírají. Jsou to genderová nastavení systému a neznalost práv a povinností v sociálním státě, nebo i samotné očekávání a strategie žen, které vycházejí z jejich zkušeností s nevýhodnou pozicí v práci, ve které se setkaly s diskriminací ať už přímou, nebo jí byly jen ohroženy.

Diskriminační projevy ze strany zaměstnavatele se mohou projevovat na více úrovních. Může to být již při vstupu na trh práce, při postupu, platovém ohodnocení, vzdělávání nebo propouštění. [12]

2.4.2.1 Přijímání do zaměstnání

Při přijímání do zaměstnání bývají ženy neoprávněně vystaveny otázkám na jejich rodinný život. Pokud jsou mladé a bezdětné, je téměř pravidlo, že se jich potenciální zaměstnavatel zeptá, kdy plánují založit rodinu. V případě, že již mají malé děti, otázka na jejich zajištění také není výjimkou.

Některé ženy se setkávají s diskriminací nepřímou ze strany zaměstnavatele, kdy jsou přijímány pouze na částečný úvazek. Problém je to z toho důvodu, že práce na částečný úvazek není chráněna právní úpravou v takové míře, jako pracovní poměr na plný úvazek. Jedná se především o některé členské státy Evropské unie, v České republice je právní úprava částečného úvazku téměř srovnatelná s úpravou plného pracovního úvazku. [11]

2.4.2.2 Mzdová diskriminace

Křížková [9] uvádí, že genderová segregace zapříčinila rozdíl mezi mzdami ve feminizovaných zaměstnáních a zaměstnáních, která vykonávají převážně muži. Jedná se o rozdílné mzdové ohodnocení srovnatelného výkonu i kvalifikace, související s nižší hodnotou přisuzovanou ženské práci a nižším hodnocením jejich pracovní síly. Mzdové rozdíly z roku 2012 jsou uvedeny v tabulce č. 1. Z této tabulky vyplývá, že muži dostávají v průměru téměř o 20 % vyšší mzdy za vykonanou práci na srovnatelné pracovní pozici. Nejvíce je rozdíl patrný u pozic zákonodárců a řídicích pracovníků, dále u specialistů a řemeslníků. Překvapivé je, že ženy na pozicích zaměstnankyň v ozbrojených silách mají téměř srovnatelné platové ohodnocení, jako muži, což může být způsobeno náročností povolání, kde nelze dělat rozdíly.

Tabulka 1: Průměrné hrubé měsíční mzdy v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO v roce 2012 (v tis. Kč)

Zaměstnání	Ženy	Muži	Rozdíl %
Zaměstnanci v ozbrojených silách	25 094	25 314	0,9
Zákonodárci a řídící pracovníci	45 577	63 899	28,7
Specialisté	31 181	42 741	27,0
Techničtí a odborní pracovníci	25 671	32 053	19,9
Úředníci	21 485	25 773	16,6
Pracovníci ve službách a prodeji	15 514	18 072	14,2
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	17 150	20 172	15,0
Řemeslníci a opraváři	16 761	22 569	25,7
Obsluha strojů a zařízení, montéři	17 888	22 288	19,7
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13 147	16 812	21,8

Zdroj: upraveno podle [5]

Některé teorie říkají, že je rozdíl v odměňování zapříčiněn ženskými charakteristikami, postoji a preferencemi. Dle těchto teorií mají ženy nižší úroveň vzdělání, zkušeností a nižší pracovní úsilí. Další příčinou je jejich „profesionální zakrnění“ v období, kdy pečují o děti.

Podle Burdové [2] cenu práce určuje trh, který je vnímán jako neutrální prostředí. Pakliže jsou muži lépe ohodnoceni, znamená to, že jsou produktivnější. Rovnosti v této problematice by se prý mohlo dosáhnout pomocí stanovení minimálních mezd, mzdových tarifů, či podporou žen při studiu primárních oborů, jako je například inženýrství. Nicméně je na zvážení každého jedince, které povolání si zvolí, jestli je pro něho nějakým způsobem přínosné a bude ho naplňovat.

2.4.2.3 Vzdělávání

Projevy diskriminace v dalším vzdělávání jsou způsobeny smýšlením zaměstnavatelů, že jsou ženy rizikovým lidským faktorem. Bojí se investovat do různých školení nebo rekvalifikačních kurzů, protože by se jim tato investice v případě otěhotnění zaměstnankyně a následnému dlouholetému odchodu z trhu práce nemusela navrátit. Proto jsou ženy do těchto vzdělávacích programů méně zařazovány. Tato skutečnost jim ovšem značně snižuje šance na pracovní postup, v porovnání s mužskými spolupracovníky. [12]

3 POSTAVENÍ ŽEN A MATEK V PRACOVNÍM PRÁVU

Ženy mají velmi důležitou úlohu ve společnosti. V současné době tvoří více než třetinu všech pracujících na světě. Zapojování žen do pracovního procesu je jedním z prvků zvyšování ekonomické výkonnosti a ekonomického růstu. Jejich vysoká zaměstnanost je dána především zvyšováním vzdělanosti a kvalifikace, snahou o zabezpečení vyšší životní úrovně rodiny a potřebami hospodářského rozvoje společnosti. [11]

Nicméně stále ještě nebylo docíleno rovnosti v zaměstnávání žen a mužů, přestože je jejich role již téměř nezastupitelná. Jak bylo již zmíněno, důležitým faktorem je vzdělání. Skutečnost je ale taková, že i když má žena stejné vzdělání jako muž, ještě to neznamená, že bude mít stejnou příležitost pracovního místa. Jak ukazuje tabulka č. 2, nezaměstnanost postihuje ženy čím dál tím více. Je to ovšem spojeno s obecně vyšší mírou nezaměstnanosti ve srovnání s obdobím před dvaceti lety, protože v této době byla práce povinná pro všechny. S největšími problémy se setkávají ženy se základním nebo žádným vzděláním, nicméně zde jsou na tom hůře muži, kde skoro třetina všech nevzdělaných nemá práci. Středoškolsky vzdělané ženy bez maturity jsou ohroženy o poznání méně. U vysokoškolského vzdělání je podíl nezaměstnanosti minimální, může být zapříčiněn i přehnanými nároky na budoucí povolání.

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání v ČR v letech 1993 – 2012 (v %)

Vzdělání / Rok	1993	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2012
Ženy	5,4	4,8	10,6	9,8	7,7	8,5	7,9	8,2
Základní a bez vzdělání	8,7	9,6	20,1	24,4	22,3	23,6	21,5	25,9
Střední bez maturity	5,8	5,1	12,1	12,9	9,6	11,4	10,5	10,9
Střední s maturitou	4,0	3,0	7,9	6,2	5,7	5,9	5,9	5,8
Vysokoškolské	2,2	1,9	3,7	2,7	2,3	3,0	3,2	3,4
Muži	3,4	3,4	7,3	6,5	5,8	6,4	5,8	6,0
Základní a bez vzdělání	9,3	12,6	25,4	30,0	26,4	26,8	28,0	31,6
Střední bez maturity	3,1	3,0	7,3	6,8	6,3	7,0	6,3	6,4
Střední s maturitou	2,5	2,0	4,7	3,9	3,7	4,7	4,1	4,1
Vysokoškolské	1,8	0,8	2,2	2,1	2,5	2,6	2,4	2,4

Zdroj: upraveno podle [4]

Vzhledem k tomu, že mají ženy mimo pracovní funkci také důležitou a nezastupitelnou funkci mateřskou, jejich fyziologické zvláštnosti a plnění mateřského poslání vyžadují, aby pro ně existovaly zvláštní pracovní podmínky. [11]

Podle zákona o zaměstnanosti [14] má každá fyzická osoba, která chce a může pracovat a o práci se uchází, právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu včetně zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Fyzické osoby, včetně těhotných žen, nebo žen na mateřské či rodičovské dovolené, mají v pracovněprávních vztazích právo na rovné zacházení. Je zakázáno odepřít právo na práci z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu atd.

3.1 Těhotenství

Nedílnou součástí českého právního řádu je právní úprava postavení žen v době jejich těhotenství nebo mateřství. Tato úprava je velmi podrobná a komplexní, harmonizuje s právem Evropské unie a v některých směrech toto právo výrazně překračuje.

Pro ženy a matky jsou v ZP ustanoveny zvláštní pracovní podmínky. Legislativa upravuje tyto pracovní podmínky ve vazbě na typy prací, které ženy nemohou vykonávat. Jsou to práce, které by mohly ohrozit jejich mateřství. Problematiku upravuje Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Těhotným ženám jsou zakázány například práce, které jsou spojeny s fyzickou zátěží neúměrnou ke změnám organismu v těhotenství, nebo práce, ve kterých je zvýšené riziko úrazů. Těhotným zaměstnankyním je zakázána práce přesčas. Ženy s dítětem do jednoho roku přesčas pracovat mohou, nicméně jim to nesmí zaměstnavatel nařídit.

Je zakázáno zaměstnávat těhotnou nebo kojící ženu, u které lékař stanoví posudek, že není zdravotně způsobilá k vykonávání této práce. Pokud se výkon práce řadí do kategorie zakázaných prací, nebo by znamenal ohrožení těhotenství dle lékařského posudku, je zaměstnavatel povinen tuto těhotnou ženu dočasně převést na jinou práci, která pro ni nebude riziková. To samé platí pro kojící ženu a ženu do konce devátého měsíce po porodu. Jestliže má přechodná práce nižší mzdové ohodnocení, musí zaměstnavatel tento rozdíl zaměstnankyni doplatit.

Kojícím ženám jsou poskytovány přestávky ke kojení, které se započítávají do výkonu práce a přísluší za ně mzda.

Pracuje-li žena pečující o dítě ve směnném provozu, je zaměstnavatel povinen k tomu přihlídnout při plánování směn. [10]

Dle ZP nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní, která je těhotná, nebo čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou. Zaměstnankyně se nachází v ochranné době, kdy je i doručení výpovědi považováno za neplatné. Toto neplatí v případě zániku či přemístění zaměstnavatele mimo místo výkonu práce dle pracovní smlouvy, nebo pokud byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody či při hrubém porušení kázně.

3.2 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je dle ZP považována za důležitou osobní překážku v práci, a proto je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu jejího trvání. Zaměstnankyni nenáleží mzda či plat, ani jejich náhrada. Její hmotné zabezpečení se v této době řídí předpisy o nemocenském pojištění.

Dle ZP má žena nárok čerpat 28 týdnů mateřské dovolené, porodí-li jedno dítě. Pokud porodí zároveň více dětí, nebo jde-li o ženu osamělou, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou žena nastupuje od počátku šestého týdne před plánovaným narozením dítěte, nebo od počátku osmého týdne před narozením, pokud se tak rozhodne. Pokud se dítě narodí mrtvé, má žena nárok na 14 týdenní mateřskou dovolenou. O mateřskou dovolenou zaměstnankyně nemusí žádat, ale pouze ji oznámit zaměstnavateli.

Právo na mateřskou dovolenou získává také žena, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů. Toto převzetí vzniká na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo pokud jeho matka zemřela. V tomto případě má žena nárok na 22 týdnů dovolené ode dne převzetí dítěte, v případě více dětí je tato doba prodloužena na 31 týdnů. Nejdéle však může být doma do jednoho roku dítěte. [2]

3.3 Rodičovská dovolená

Na rodičovskou dovolenou mají ženy nárok v návaznosti na mateřskou dovolenou. Na rozdíl od mateřské dovolené o ni musí zažádat u svého zaměstnavatele a ten je dle ZP povinen této žádosti vyhovět. Mužům přísluší také nárok na rodičovskou dovolenou a to od narození dítěte. Rozsah si stanoví zaměstnanec v příslušné žádosti. Po uplynutí stanovené

dobu má zaměstnanec právo na návrat do zaměstnání. Pokud tato doba není písemně stanovena, má se za to, že rodičovská dovolená potrvá do 3 let věku dítěte, což je zároveň nejdelší možná doba rodičovské dovolené. Dřívější návrat do zaměstnání oproti původně stanovenému termínu je možný pouze po dohodě se zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel nesouhlasí, nejedná se o protiprávní jednání. Rodičům se tedy doporučuje tuto dobu stanovit kratší, než plánují, a následně ji třeba i opakovaně prodlužovat. Mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče současně, nicméně rodičovský příspěvek náleží pouze jednomu z rodičů. Nárok na tento příspěvek má ten rodič, který celodenně pečuje o dítě do čtyř let věku. [2][7]

Podobně jako je tomu u mateřské dovolené, i zde má zaměstnankyně nebo zaměstnanec právo na rodičovskou dovolenou v případě převzetí dítěte do náhradní péče. Ode dne převzetí přísluší dovolená do 3 let věku dítěte. Pokud dítě v době převzetí již dovršilo 3 let, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů, nejdéle však do jeho 7 let. [2]

Od roku 2009 se v sedmém týdnu života dítěte mohou rodiče vystřídat v péči. Před tímto rokem se mohl starat otec o dítě pouze v případě, že matka zemřela, nebo nebyla ze zdravotních nebo jiných důvodů způsobilá pečovat o dítě. Touto formou se stát snaží o větší zapojení otců do rané péče o dítě. Nicméně přesto se většina rodičů rozhodne, že na rodičovskou dovolenou nastoupí žena, zejména kvůli obecně vyššímu příjmu mužů ze zaměstnání. Počet žen a mužů pečujících o děti je zobrazen v tabulce č. 3. Dle oficiálních statistických dat je patrné, že střídání péče se v české společnosti prozatím příliš neujalo.

Tabulka 3: Porovnání péče v roce 2012 (v tis. osob)

Ekonomická neaktivita za rok 2012	
Ženy	
Pečují o rodinu, jsou v domácnosti	337,0
Muži	
Pečují o rodinu, jsou v domácnosti	3,3

Zdroj: upraveno podle [3]

Podle Tomešové Bartákové [12] je rodičovská dovolená v ČR nejčastěji využívána v plném rozsahu a asi 30 % žen zůstává doma s dítětem dokonce déle. Doba se pak prodlužuje například pořízením druhého dítěte, kdy není neobvyklé, že matka odejde z trhu práce až na 6 let. Výjimkou je jen malé procento žen, které zůstávají doma s dítětem minimální dobu, tzn. do půl roku dítěte. Jedná se především o vysoce kvalifikované ženy. U žen zůstávajících doma je poté problémem ztráta příjmu, osobní autonomie, finanční závislost na partnerovi, ztráta sociálních sítí a kvalifikace. Udržení kvalifikace je možno prostřednictvím různých

rekvalifikačních kurzů, kterých se spousta žen aktivně účastní, a tím si ulehčí návrat do zaměstnání, případně nalezení nové práce.

4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ MATEK

4.1 Přijímání žen

Proces hledání a nacházení zaměstnání, přijímání a povyšování je podle Křížkové [9] v určitém smyslu založen na diskriminaci žen plánujících nebo zakládajících rodinu. Ženy, které se stávají matkami, opouštějí trh práce na dlouhou dobu, a jsou to také většinou ony, kdo pečuje o dítě po návratu do zaměstnání. To znamená, že se nemohou věnovat naplno svému zaměstnání, a tím jsou znevýhodněny oproti mužům.

Zaměstnavatelé se proto snaží vyvarovat přijímání žen, u kterých se mateřství očekává. Z ekonomického hlediska je jisté, že svou zaměstnankyni zanedlouho ztratí, jakmile se stane matkou. Stejně často se matky malých dětí setkávají s tím, že nemohou sehnat práci, protože se u nich očekává absence v době nemoci dětí, nebo snížený výkon v důsledku pečovatelských povinností, kdy věnují velkou část své energie péči o dítě a chod domácnosti. Takový přístup je ze strany zaměstnavatelů bohužel uplatňován i k bezdětným ženám. Muži jsou tak na základě genderových stereotypů mnohdy vnímáni jako vhodnější pracovníci, protože na rozdíl od žen nejsou tolik zatíženi rodinnými povinnostmi, a to bez ohledu na zhodnocení možností dané osoby.

Již při náboru na pracovní místo se ženy potýkají s vyššími nároky na zkušenosti, vědomosti a dovednosti. Musí se více snažit, aby přesvědčily zaměstnavatele o tom, že jsou vhodnými kandidáty. Reakcí těch, které se ocitnou v podobné situaci, bývá strategie sebediskriminace, která je vyčíslena v tabulce č. 4. Často nevyužijí příležitosti přihlásit se o místo, kterého chtěly dosáhnout, protože předpokládají, že by byly stejně odmítnuty. [9][12]

Tabulka 4: Porovnání sebediskriminace v roce 2012 (v tis. osob)

Ekonomická neaktivita za rok 2012	
Ženy	
Nevěří, že by našly práci, i když by rády pracovaly	19,0
Muži	
Nevěří, že by našli práci, i když by rádi pracovali	11,0

Zdroj: upraveno podle [3]

Ženy jsou v některých případech nuceny obětovat svou kariéru kvůli malému dítěti a vykonávají zaměstnání pouze z důvodu příjmu finančních prostředků. Tato práce je většinou nenaplňuje, nicméně v danou chvíli nemají na výběr. Až když jsou děti odrostlé, zaměří se na budování kariéry.

4.2 Návrat po rodičovské dovolené

Jedním z hlavních důvodů k návratu na trh práce je pocit sociální izolace a stereotypu. Ženy jsou psychicky i fyzicky unaveny z vykonávání stále stejných činností spojených s péčí o malé dítě. Postrádají sociální kontakt a popud k seberealizaci. Podstatnou roli hraje i ekonomická situace domácnosti. [12]

Kvalifikované ženy podle Křížkové [9] neprodlužují rodičovskou dovolenou také z důvodu obavy ztráty znalostí a dovedností, které využívaly před svým odchodem do domácnosti v zaměstnání.

Při zvažování návratu do práce je nutno nejprve zabezpečit náhradní péči o dítě. Zde se ale setkává s nepříjemným problémem, a to že kapacita mateřských školek je v některých regionech vyčerpaná a pokud dítě dovrší věku tří let až po 31. srpnu, mají téměř jistotu, že nebude do školky přijato. Musí tedy zůstat s dítětem doma do jeho téměř čtyř let, čímž ztrácí nárok na návrat do původního zaměstnání. Stávají se tedy nezaměstnanými z důvodu péče o dítě, což jim do budoucna zhoršuje pozici na trhu práce.

Způsob návratu ovlivňuje také vzdělání matky. Ty s vyšším vzděláním se obvykle vrací k původnímu zaměstnavateli a nemají problém získat práci na dobu neurčitou. Méně vzdělané ženy jsou znevýhodněny a dostávají často práci pouze na částečný úvazek, nebo na dobu určitou. Čím důležitější postavení ženy v organizaci mají, tím dříve se snaží navrátit do zaměstnání. Ženy se základním vzděláním nebo vyučením se více soustředí na roli matky, už jen kvůli tomu, že se nacházejí v horším postavení jako matky s dětmi na trhu práce. Zůstávají tedy na rodičovské dovolené maximální možnou dobu, a po jejím ukončení jsou nezaměstnané a čerpají rodičovský příspěvek. [12]

Dalším možným způsobem je práce na částečný úvazek ještě v době rodičovské dovolené. Tento úvazek je ženami zpočátku vnímán jako ideální skloubení placené práce s péčí o dítě. Křížková [9] ovšem uvádí, že se může stát, že jsou na ně kladeny nároky jako při plném pracovním úvazku a svou práci pak vykonávají přesčas, o víkendech nebo po nocích, což vede k celkovému vyčerpání organismu.

Není neobvyklé, že se ženy v praxi setkávají s tím, že se v průběhu jejich nepřítomnosti provedly v podniku organizační změny, jako například snižování počtu zaměstnanců z důvodu zvyšování efektivity práce. Tyto změny se jich bezprostředně týkají, protože to bývají právě ony, kdo byl shledán za nepotřebnou pracovní sílu. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, vzniká jim nárok na odstupné. V některých

případech se také stává, že zaměstnavatel obsadí na jejich původní pozici osobu na dobu neurčitou. Po návratu z rodičovské dovolené jim oznámí, že pro ně již není práce a nabídne jim buď přearování na jinou práci, nebo je přesvědčuje o rozvázání pracovního poměru výpovědí. Podle Burdové [2] je toto chování velmi nerespektující a je třeba jej odmítnout.

5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

5.1 Obecné informace o dotazníkovém šetření

V rámci praktické části bakalářské práce byl proveden anonymní výzkum na základě dotazníkového šetření (příloha B), jehož hlavním úkolem bylo zhodnotit smýšlení žen o svém postavení na trhu práce a dodržování zákazu diskriminace při jejich zaměstnávání po mateřské a rodičovské dovolené.

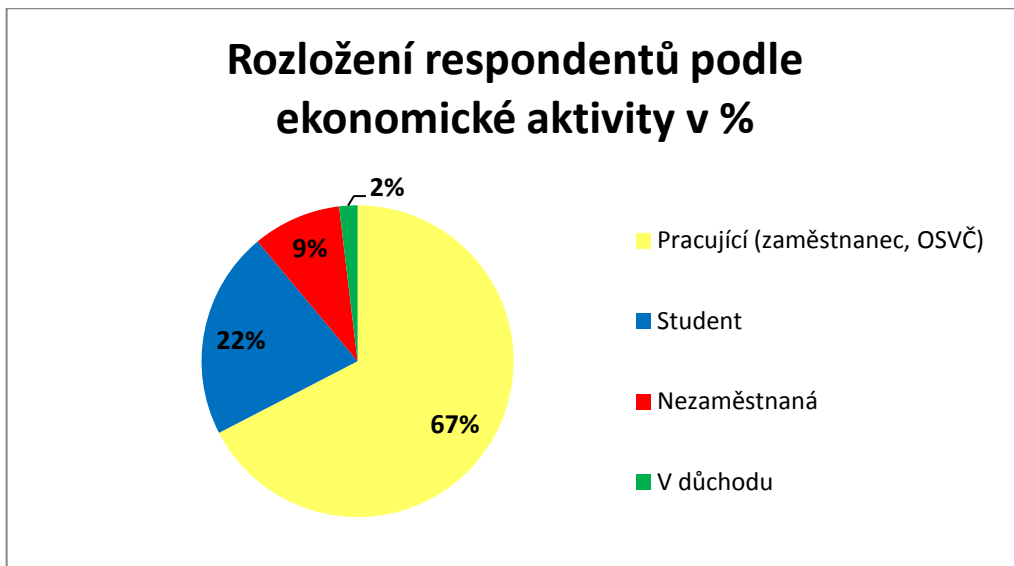
Dotazníkové šetření započalo 16. března 2014 a bylo ukončeno 30. března 2014. Dotazování probíhalo především elektronicky, v ojedinělých případech osobně. Oslovenou skupinou byly pouze ženy, kterých se zúčastnilo 316.

Dotazník obsahuje 17 otázek, z toho třináct otázek uzavřených a čtyři polouzavřené, kde je dán prostor pro vlastní názor a zkušenost. U otázek byla vždy pouze jedna možná odpověď, kromě otázky č. 13, kde mohly dotázané zvolit více odpovědí, nebo doplnit svůj názor. V úvodu se dotazník větil zvláště pro pracující ženy, nezaměstnané, studentky a ženy v důchodu. Nejcennějšími respondenty byly pracující matky, kterých se týkaly všechny otázky, a tudíž poskytly plnohodnotná data. V počátečních otázkách se potýkaly s otázkami týkajícími se profesního života a smýšlení o rovném zacházení s muži a ženami. Další část dotazníku zahrnovala otázky na mateřství a osobní zkušenost s návratem do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. V závěru byly zařazeny identifikační otázky na věk a dosažené vzdělání respondentů. Studentek a nezaměstnaných se týkaly pouze obecné otázky o rovném postavení mužů žen ve společnosti. V případě pracovních zkušeností mohly doplnit také odpovědi na otázky týkající se opatření pro harmonizaci rodinného života a práce v jejich zaměstnání.

K analýze dat byl použit program Microsoft Excel 2007, s jehož pomocí byly zpracovány grafy, které lépe znázorňují skutečnosti vyplývající z dotazníkového šetření.

5.2 Výsledky dotazníkového šetření

První otázka zjišťovala ekonomickou aktivitu dotázaných žen, znázorněnou na obrázku č. 1.

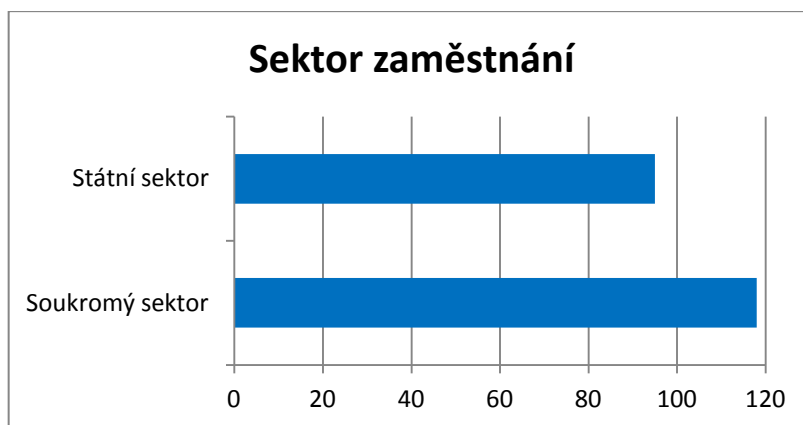


Obrázek 1: Graf zobrazující rozložení respondentů podle ekonomické aktivity v %

Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníku se zúčastnilo 67 % pracujících, tedy více než 200 žen. Jak již bylo zmíněno, odpovědi těchto žen byly pro tento výzkum nejpodstatnější. Velkou skupinou respondentů byly studentky, nicméně vzhledem k tomu, že pravděpodobně ještě nemají děti a nepracují, odpovídaly pouze na některé obecnější otázky. Dále se na něm podílelo 9 % nezaměstnaných a pouze 6 žen v důchodu, ovšem i jejich názory byly důležité, protože mají mnoho pracovních zkušeností.

Na obrázku č. 2 je znázorněn podíl pracujících žen ve státní či soukromé sféře.

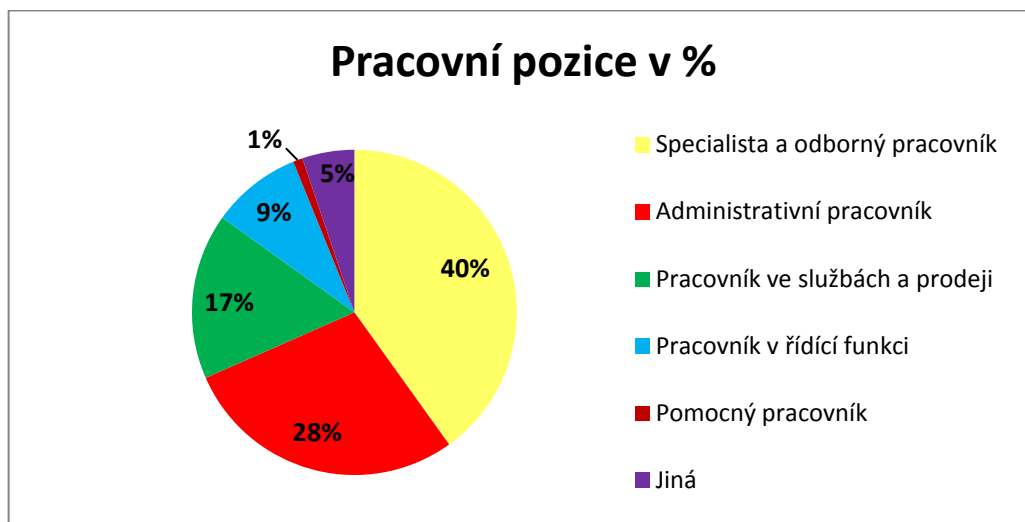


Obrázek 2: Graf zobrazující sektor zaměstnání dotázaných

Zdroj: vlastní zpracování

Téměř 120 žen pracuje v soukromém sektoru. Cílem této otázky bylo zjistit, jaké jsou u jednotlivých sektorů podmínky pro sladění pracovního a rodinného života. Více rozvinuté výsledky budou v následujícím textu.

Graf č. 3 ukazuje pracovní pozice respondentů.

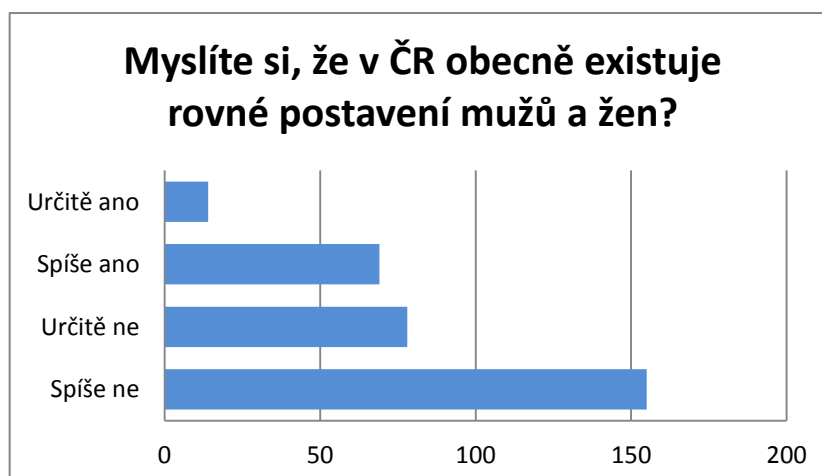


Obrázek 3: Graf znázorňující pracovní pozice dotázaných žen v %

Zdroj: vlastní zpracování

Z obrázku je patrné, že dotázané ženy pracují v největší míře jako specialisté a odborné pracovnice. Vysoký počet respondentů byly administrativní pracovnice. I zde se potvrdilo, že řídicí funkce obsazují převážně muži, protože procento žen na této pozici je velmi nízké. Může to však být způsobeno i tím, že ženy na vyšších úrovních jsou více zaneprázdněné a k vyplňování dotazníkových šetření nemají dostatek času a stejně tak faktem, že řídicích pozic je obecně méně než těch řadových.

Další otázka měla za cíl zjistit názor dotázaných na rovné postavení mužů a žen ve společnosti. Odpovědi jsou znázorněny na obrázku č. 4.

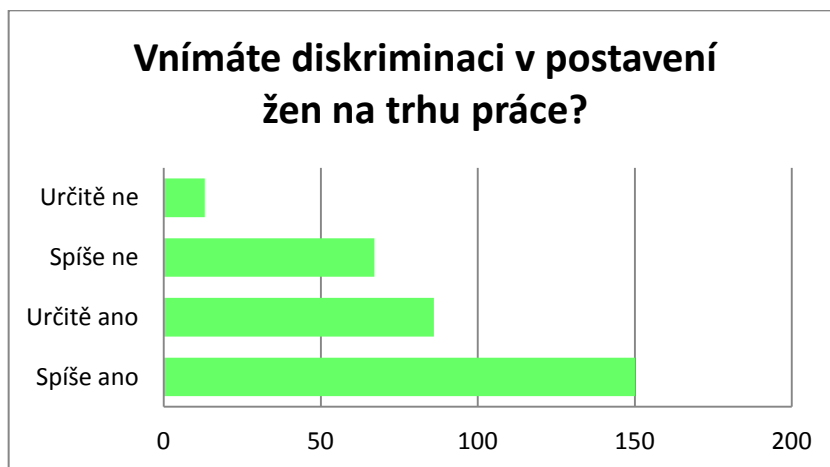


Obrázek 4: Graf zobrazující smýšlení žen o rovném postavení mužů a žen

Zdroj: vlastní zpracování

Naprostá většina dotázaných si myslí, že jsou ženy v České republice znevýhodňovány oproti mužům. Pouhá čtvrtina je názoru, že mají ženy rovné postavení jako muži, ovšem přesvědčeno je o tom jen čtrnáct z nich.

Na obrázku č. 5 zazněla podobná otázka, nicméně byla zaměřena více na samotný trh práce.

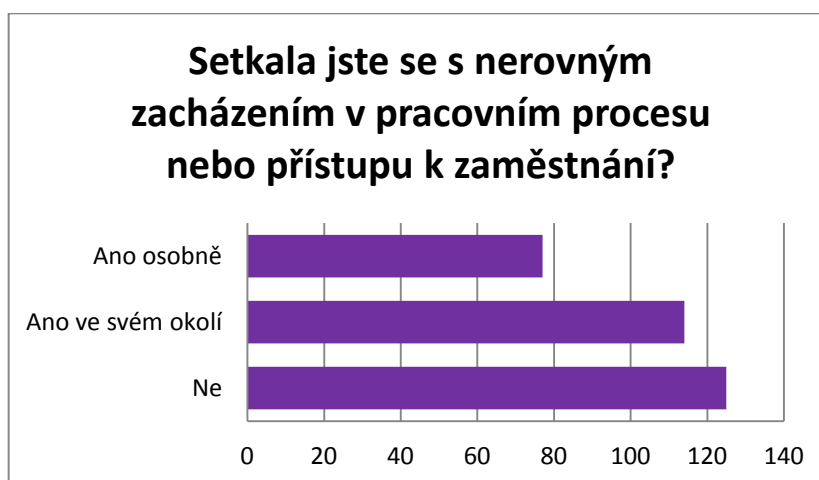


Obrázek 5: Graf zobrazující vnímání diskriminace žen na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi byly taktéž jednoznačně negativní. Vzhledem k tomu, že poslední dvě otázky zahrnovaly i názory studentek, je možné, že jsou přesvědčeny o diskriminaci, aniž by ji zažily. Může se jednat pouze o neopodstatněné předsudky.

Na tento fakt navazuje i graf č. 6, který potvrzuje, že ani třetina těchto žen se nikdy osobně nesetkala s diskriminací, i když v předchozí otázce odpovídaly tak, jako by byly někdy znevýhodněny.

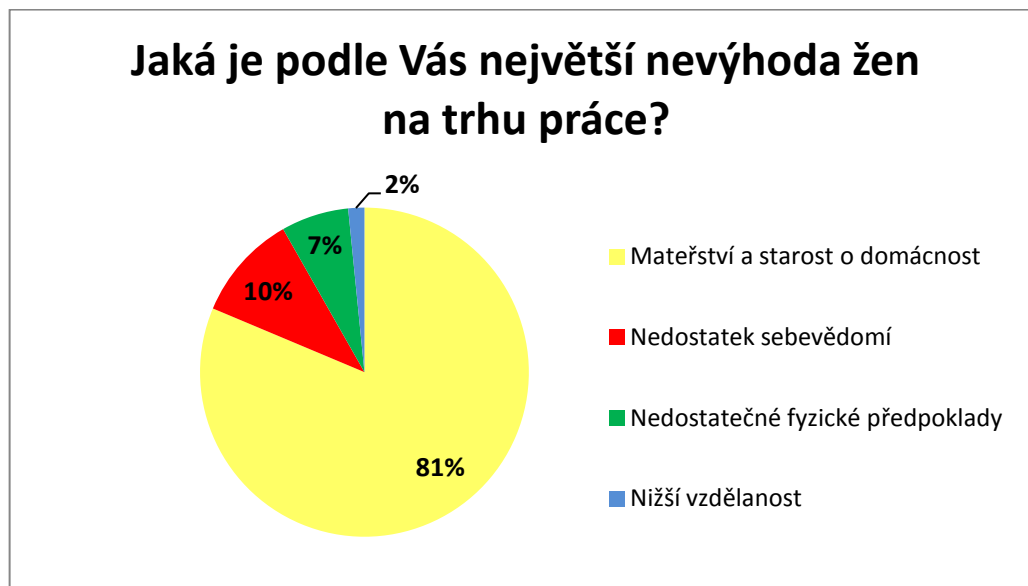


Obrázek 6: Graf zobrazující osobní zkušenost s nerovným zacházením

Zdroj: vlastní zpracování

S nerovným zacházením na pracovišti nebo přístupu k zaměstnání se setkalo necelých osmdesát žen. Více než sto dotázaných o diskriminaci pouze slyšelo z vyprávění svých známých, ale samy ji nikdy nezažily.

Následující otázka již směřovala více do hloubky zkoumaného problému. Zjišťovalo se zde, co ženy považují za svou největší nevýhodu na trhu práce. Výsledky jsou zobrazeny na obrázku č. 7.

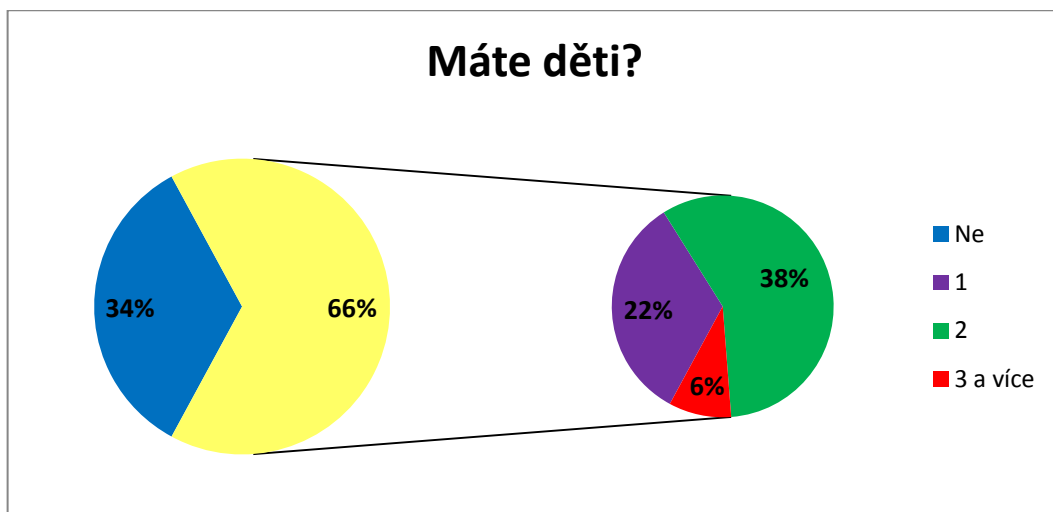


Obrázek 7: Graf znázorňující největší nevýhody žen na trhu práce v %

Zdroj: vlastní zpracování

Podle opovědí lze usoudit, že respondenti jako největší nevýhodu shledávají mateřství a starost o domácnost, a to jednoznačně. Znamená to tedy, že v domácnostech dotázaných příliš nefunguje rovnoměrná dělba práce. Za tento fakt si ovšem většina z nich může sama, měly by se více snažit zapojovat své partnery do výchovy dětí a starostí o domácnost. Dalších 10 % žen přisuzuje problém nízkému sebevědomí. To může být dáno buď špatnými předchozími zkušenostmi, nebo způsobem výchovy podléhajícím genderovým stereotypům.

Obrázek č. 8 je pro výzkum velice důležitý, zobrazuje rodinnou situaci dotázaných.

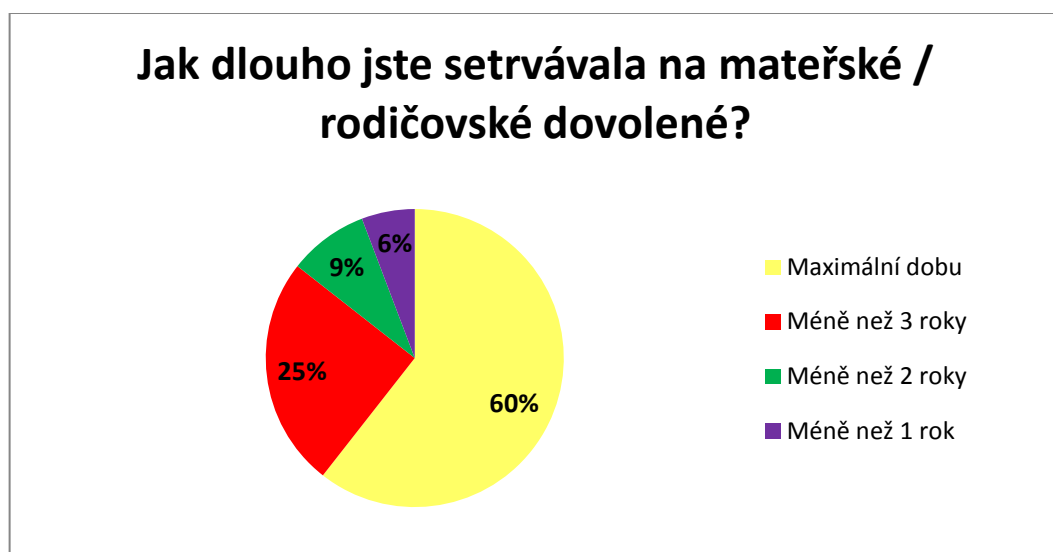


Obrázek 8: Graf zobrazující rodinnou situaci dotázaných v %

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu lze vyčíst, že rodinu má 66 %, tedy více než 200 respondentů. Nejčastěji mají tyto ženy dvě děti, dále pak jedno, a jen malé procento žen má tři nebo více dětí.

Následujících pět otázek se týkalo pouze žen, které mají vlastní rodinu. V první z těchto otázek byly dotazovány na dobu setrvávání na mateřské či rodičovské dovolené. Toto je zobrazeno na grafu č. 9.



Obrázek 9: Graf zobrazující dobu MD a RD dotázaných v %

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je možno vyčíst, že více než polovina žen setrvala na mateřské dovolené maximální možnou dobu, tj. u jednoho dítěte 3 roky, u dvou dětí 6 let a s každým dalším dítětem o 3 roky více. Některé z těchto žen už se do práce nevrátily, protože pro ně buď nebylo místo, nechtěly, nebo mohla být organizace zrušena. Podrobněji ukazuje graf č. 10.

Necelá polovina dotázaných setrvala na MD/RD méně než 3 roky, což může svědčit právě o strachu ze ztráty zaměstnání.



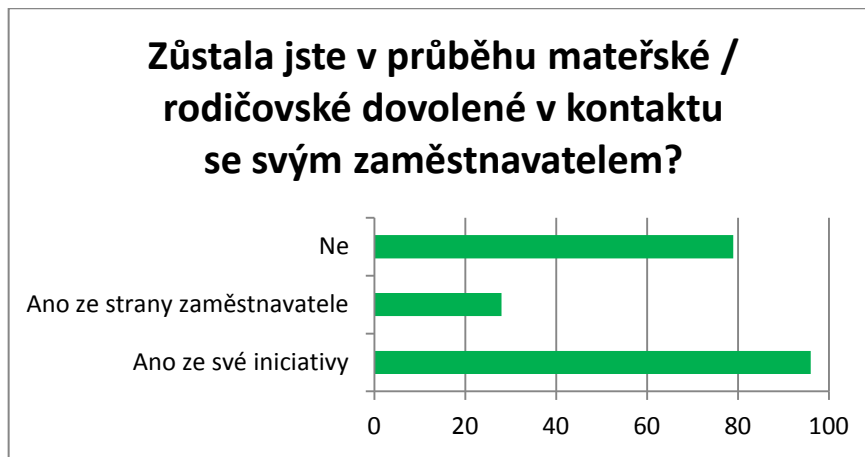
Obrázek 10: Graf znázorňující návrat dotázaných do zaměstnání v %

Zdroj: vlastní zpracování

Tato polořazená otázka byla položena pouze ženám, které před odchodem na mateřskou dovolenou již pracovaly. Je možné říci, že téměř polovina z nich se již nevrátila na své původní místo. Nejčastější překážkou byla výpověď ze strany zaměstnavatele, protože v době její nepřítomnosti zjistil, že je její pozice nadbytečná, nebo obsadil její pozici jinou osobou na dobu neurčitou. Podobný případ je zrušení pracovního místa, které se objevuje stejně často, jako předchozí. Několik z nich se také zmínilo, že je zaměstnavatel po návratu do zaměstnání propustil a vyplatil odstupné, nebo nastavil pracovní podmínky tak, aby žena dala výpověď sama. Dalším častým důvodem pro nenávrat do zaměstnání ženy uváděly dlouhou pracovní dobu. Může se to jevit jako velký problém, zejména pokud je žena svobodná a starost o dítě zvládá sama.

Pozitivní ovšem je, že stejné procento žen si v průběhu mateřské či rodičovské dovolené navýšily kvalifikaci a po ukončení RD našly lepší pracovní místo, než měly původně. Nemusí se jednat pouze o získání místa díky vyšší kvalifikaci, ale i o nahodilou nabídku.

Cílem následující otázky bylo zjistit, zda se ženy snaží předcházet ztrátě zaměstnání během MD/RD, prostřednictvím udržování kontaktu se svým zaměstnavatelem. Výsledky jsou znázorněny v grafu č. 11.

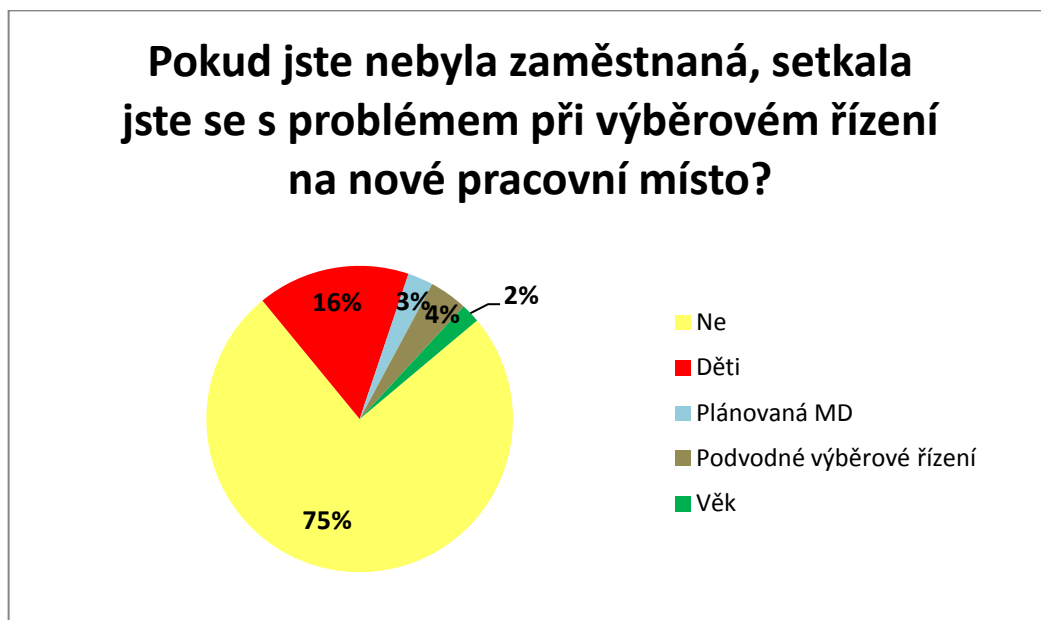


Obrázek 11: Graf zobrazující udržování kontaktu se zaměstnavatelem

Zdroj: vlastní zpracování

Většina žen se snažila zůstat v kontaktu se svým zaměstnavatelem, a tím si jistit svou původní pozici. Tím je myšleno, že se pravidelně ucházela o informace a novinky v zaměstnání. Nicméně téměř osmdesát dotázaných, tedy 40 %, tuto snahu neměly, a mohou to být právě ony, které se již na své pracovní místo nevrátily, ať již ze své vůle, nebo proti ní.

Následující otázka byla zaměřena na ženy, které před narozením potomka neměly stálé zaměstnání. Obrázek č. 12 zobrazuje odpovědi na otázku týkající se možných problémů při výběrovém řízení.

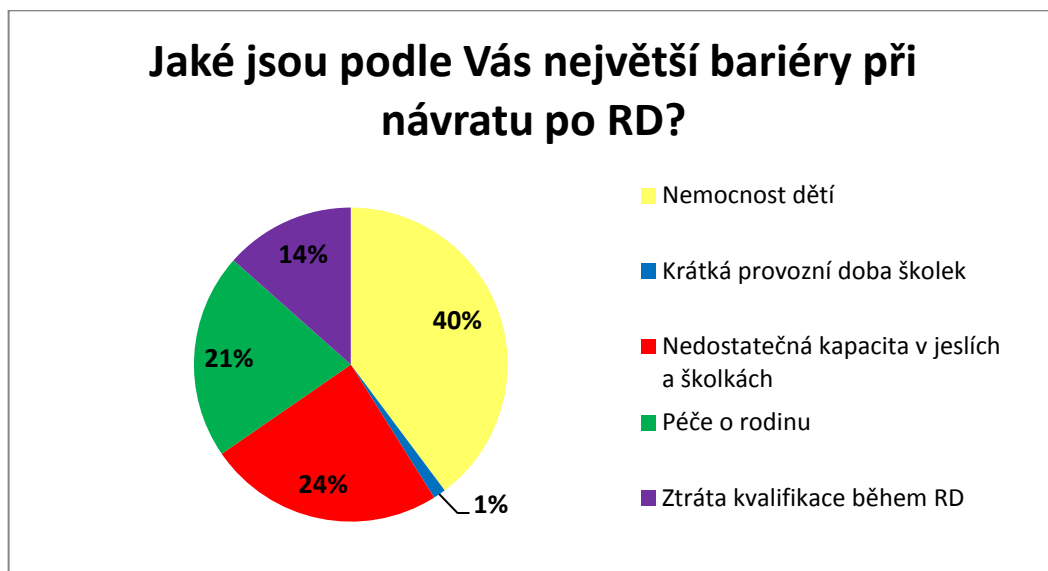


Obrázek 12: Graf zobrazující problematiku hledání nového zaměstnání v %

Zdroj: vlastní zpracování

Nečekané zjištění bylo, že pouze čtvrtina žen byla někdy znevýhodněna při výběrovém řízení na nové pracovní místo. Je nutné opět poukázat na obrázek č. 5, kde naprostá většina

odpovídala tak, jako by se s diskriminací setkala. Nicméně tento fakt je velice příznivý, protože z něho vyplývá, že se zaměstnavatelé nechovají tak neférově, jak si mnozí myslí. 16 % dotázaných se s diskriminací při výběrovém řízení přímo setkalo, a to proto, že mají malé děti. Podrobnější důvody jsou zobrazeny na obrázku č. 13, který ukazuje největší bariéry při návratu do zaměstnání po RD.

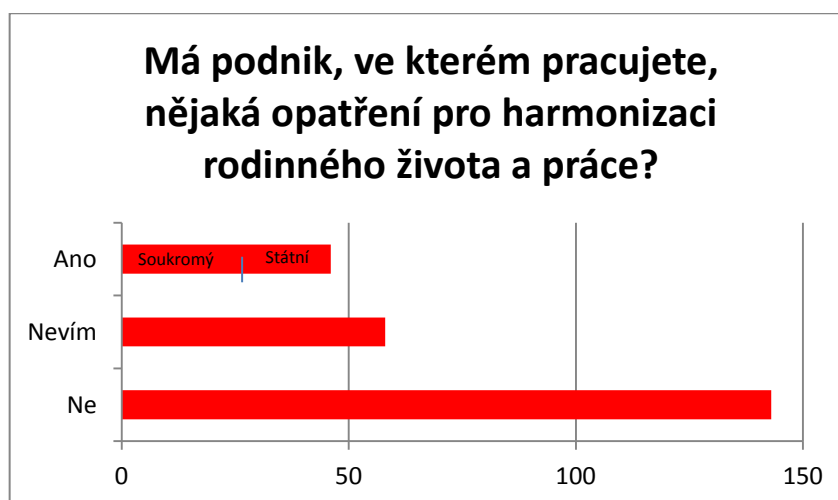


Obrázek 13: Graf znázorňující bariéry při návratu z RD v %

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvyšší procento žen si myslí, že je hlavním problémem nemocnost dětí. Tímto bohužel přitakávají některým zaměstnavatelům, kteří se snaží vyvarovat přijímání matek s malými dětmi právě z tohoto důvodu. V této otázce mohly ženy doplnit svoji zkušenost. Mnoho z nich se zmínilo, že při pohovorech často zazněla otázka na věk dětí, a zda mají náhradní péči v podobě prarodičů či známých, kteří se o děti mohou postarat v době nemoci. Pakliže žena odpověděla záporně, její šance na přijetí byla téměř mizivá. Další velkou bariérou je nedostatečná kapacita s jeslích a školkách a jejich krátká provozní doba. Podniky vyžadující směnný provoz znemožňují vyzvedávat dítě ze školky, a tak si ženy musí zařídit jiný způsob hlídání nebo si nalézt novou práci. Spousta žen se také zmínila, že postrádají větší nabídku zkrácených úvazků.

V návaznosti na tento problém následovala otázka na opatření podniků pro harmonizaci rodinného života a práce, zobrazena na obrázku č. 14.

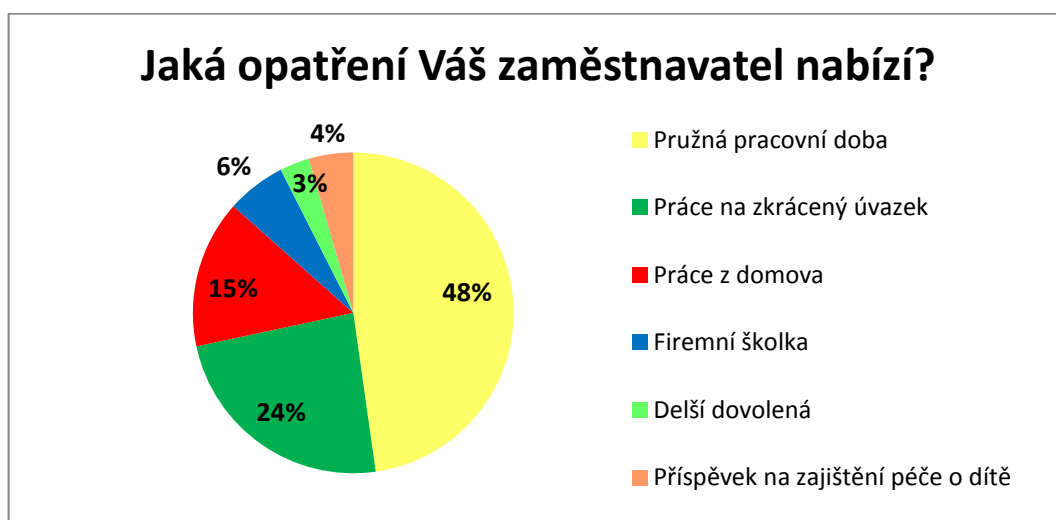


Obrázek 14: Graf zobrazující speciální opatření podniků pro matky

Zdroj: vlastní zpracování

Tato opatření se v ČR prozatím příliš neujala. Pouze 44 dotázaných pracuje v podniku, kde existují nějaké výhody pro matky s malými dětmi. Většina z nich pracuje v soukromém sektoru, což mohou být např. velké zahraniční instituce, u kterých pracuje spousta zaměstnanců, a jsou vzájemně zastupitelní. Téměř polovina dotazovaných nemá v zaměstnání možnost využívat nějaké výhody, a další čtvrtina o nich nemá tušení. To znamená, že v podniku buď nejsou nabízeny, nebo je nikdy nepotřebovaly.

Pakliže dotázané odpověděly na předešlý dotaz kladně, vyplnily ještě navazující otázku, a to jaká opatření jejich podnik nabízí. To je zobrazeno na obrázku č. 15.



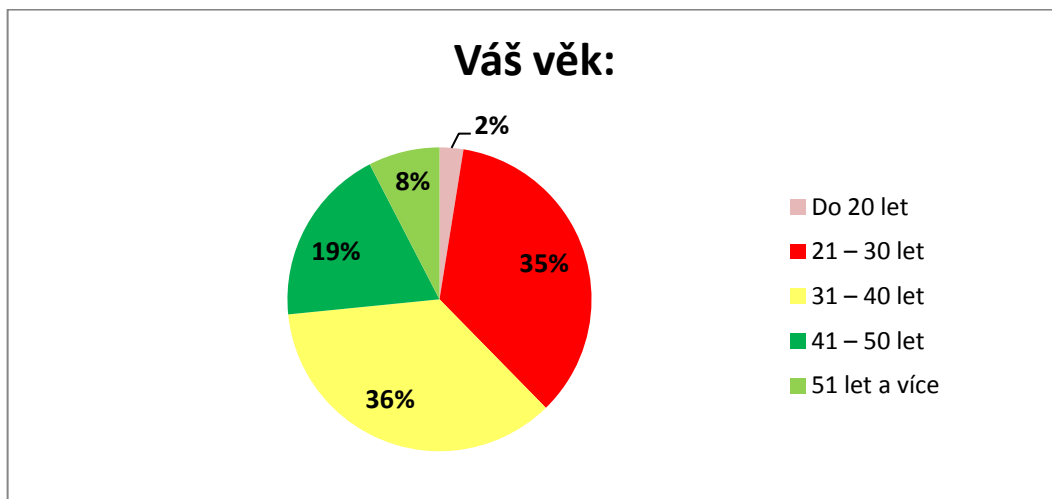
Obrázek 15: Graf zobrazující druhy speciálních opatření podniků pro matky

Zdroj: vlastní zpracování

Téměř polovina respondentů může ve svém zaměstnání využívat pružnou pracovní dobu. Toto opatření je velkou výhodou zejména v případě vyzvedávání dětí z jeslí či školky.

Čtvrtina pracujících má možnost práce na zkrácený úvazek, což je pravděpodobně považováno za nejlepší řešení, nicméně souvisí s nižším finančním ohodnocením. Moderním způsobem skloubení práce a rodiny je práce z domova, ovšem má své nevýhody, a to že se zde žena může setkat s pocitem sociální izolace.

Poslední dvě otázky byly zaměřeny pouze na identifikační údaje respondentů. Na obrázku č. 16 je znázorněn věk respondentů.

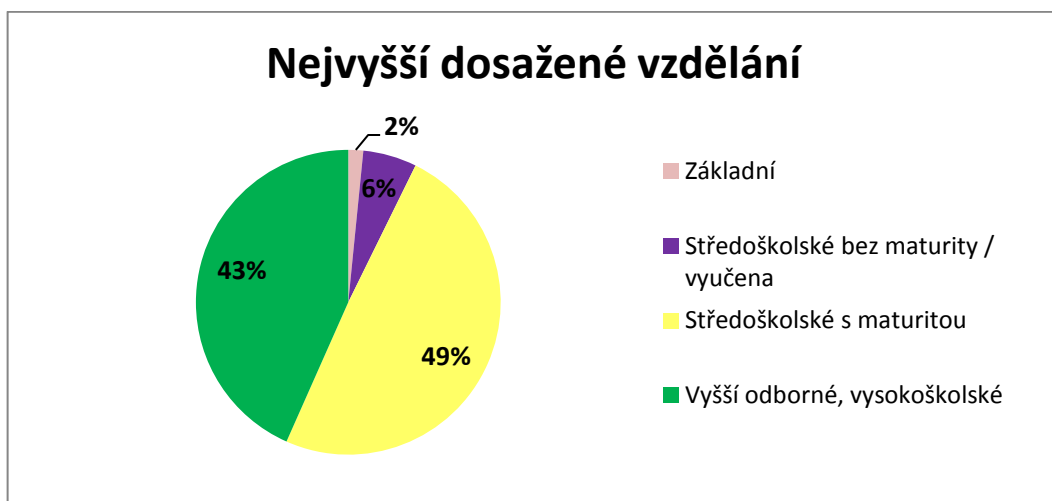


Obrázek 16: Graf zobrazující věk dotázaných v %

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je možné vyčíst, že převážná většina žen byla ve věku 21 – 40 let, 19 % bylo v kategorii 41 – 50 let a 8 % z nich bylo 51 let a více.

Obrázek č. 17 zobrazuje nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.



Obrázek 17: Graf zobrazující nejvyšší dosažené vzdělání dotázaných v %

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvyšší podíl tvořily středoškolsky vzdělané ženy s maturitou. Vysoké procento ujímaly také ženy s vyšší odbornou, nebo vysokou školou. Názorů žen se základním vzděláním nebo vyučením bylo získáno příliš málo na to, aby se daly vyvozovat závěry vyplývající ze znevýhodňování v důsledku dosaženého vzdělání.

ZÁVĚR

Bakalářská práce obsahuje pět kapitol zabývajících se pracovními poměry žen. Cílem práce bylo analyzovat dodržování zákazu diskriminace při zaměstnávání zaměstnankyň po mateřské či rodičovské dovolené. K dosažení cíle bylo využito dotazníkového šetření.

Nejprve bylo nutné uvést stručnou historii postavení žen ve společnosti, aby bylo zřejmé, že ženy nebyly vždy plnohodnotnými subjekty práva. S tím souvisí i jejich postavení na trhu práce. V dřívějších dobách nebylo běžné, že by ženy pracovaly tolik hodin jako muži, nebo dokonce nepracovaly vůbec. S nástupem komunismu se tento fakt začal vyvracet a ženy se začleňovaly do práce stejně jako muži. Nicméně placené zaměstnání je stále ještě neoprostilo od domácích prací, takže by se jejich cyklus dal nazvat jako „z práce do práce“.

S touto problematikou úzce souvisí pojmy diskriminace a rovné zacházení. Vzhledem k tomu, že ženy vykonávají jak placenou, tak i neplacenou práci v podobě péče o děti a domácnost, nemohou trávit v práci tolik času, jako muži. Může se tedy stát, že se zaměstnavatelé vyhýbají přijímání žen, zejména mladých, u kterých se očekává, že by mohly v blízké době plánovat rodinu. Tuto ženu pravděpodobně zanedlouho ztratí, jakmile nastoupí na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatelé si také dobře uvědomují, že až se žena vrátí do zaměstnání, dítě může onemocnět a ona bude nucena s ním chodit k lékaři, případně zůstat doma, což je pro ně velice nevýhodné.

Z tohoto důvodu bylo nutné, aby pro ženy existovaly zvláštní pracovní podmínky, zejména jejich ochrana v době těhotenství a mateřské či rodičovské dovolené, kterých je dosahováno pomocí právní úpravy. Nicméně stále se najdou tací, kteří ženy nějakým způsobem znevýhodňují, aniž by si uvědomili, že jsou to právě ony, které si práce obvykle váží a nestojí o to, aby měnily své místo tak často, jako je tomu u opačného pohlaví.

Na základě znalostí získaných zpracováním teoretické části bylo vytvořeno dotazníkové šetření, kterého se účastnilo více než 300 žen, z nichž bylo 66 % pracujících matek. Odpovědi těchto žen byly jednoznačně nejcennější. Díky nim se podařilo získat dostatečné množství dat, po jejichž analýze bylo možné vyvodit cíl této práce. Dle výsledků dotazníkového šetření se dá říci, že zaměstnavatelé v našich podmínkách dodržují zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení s muži a ženami, ovšem není tomu tak vždy. Třetina dotázaných žen se bohužel s diskriminací po návratu z rodičovské dovolené setkala, navzdory tomu, že měly zájem se na své původní místo vrátit. To jim ovšem nebylo ze strany zaměstnavatele umožněno. Pozitivní

ale je, že dvě třetiny dotázaných neměly tento problém a na své místo se vrátily, případně si našly lepší.

Ženy ze svého pohledu sice vnímají diskriminaci v jejich postavení na trhu práce, nicméně jen malá část z nich se s ní doopravdy setkala. Jako jejich největší nevýhodu shledávají zejména mateřství a starost o domácnost, což svědčí pouze o nerovnoměrné dělbě práce s partnerem, ovšem nemůže to být považováno jako znevýhodňování v placeném zaměstnání. Samy ženy by si tedy měly uvědomit, že genderové stereotypy již mohou být historií, pokud se budou více snažit zapojovat své muže do domácích prací či péče o děti.

I přes to někteří zaměstnavatelé nabízejí opatření pro harmonizaci rodinného života a práce, kdy je ženám poskytnuta nějaká výhoda, jako je pružná pracovní doba, či práce z domova. Nejžádanějším opatřením se ukázala práce na zkrácený úvazek, nicméně tato možnost u nás prozatím není příliš poskytována.

Bylo by přínosné, kdyby se ženám, zejména matkám malých dětí, dalo více prostoru pro postupný přechod mezi mateřstvím a zaměstnáním, např. pomocí již zmíněných zkrácených úvazků, nebo větší možností vzdělávání během mateřské či rodičovské dovolené. Díky tomu by si neodvykly vykonávat pracovní povinnosti a učily by se postupně sladovat pracovní a rodinný život.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BOBEK, M., P. BOUČKOVÁ a Z. KÜHN (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [2] BURDOVÁ, E., Z. SCHMIED, M. ŽENÍŠKOVÁ. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, 2008. 160 s. ISBN 978-80-7357-371-3.
- [3] Český statistický úřad. *Důvody ekonomické neaktivity (VŠPS)* [online]. [cit. 2014-02-19]. Dostupné na: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D69B/\\$File/1413134403.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D69B/$File/1413134403.pdf)>.
- [4] Český statistický úřad. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS)* [online]. [cit. 2014-02-19]. Dostupné na: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D63F/\\$File/1413134427.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D63F/$File/1413134427.pdf)>.
- [5] Český statistický úřad. *Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2012* [online]. [cit. 2014-02-19]. Dostupné na: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E002765FB/\\$File/1413134439.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E002765FB/$File/1413134439.pdf)>.
- [6] Český statistický úřad. *Zaměstnání v NH podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (VŠPS)* [online]. [cit. 2014-02-19]. Dostupné na: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D69A/\\$File/1413134409.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D69A/$File/1413134409.pdf)>.
- [7] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- [8] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 160 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [9] KRÍŽKOVÁ, Alena et al. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.
- [10] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012. 272 s. ISBN 978-80-247-4091-1.
- [11] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

- [12] TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
- [13] ZÁKON č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky. 2009.*
- [14] ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky. 2004.*

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A. Klasifikace zaměstnání podle NH

Příloha B. Dotazník

Příloha A

Klasifikace zaměstnání v NH v ČR v letech 1993 – 2012 (v tis.)

Zaměstnání v NH	1993	1995	2000	2005	2010	2012
Muži – celkem	2 735,4	2 784,9	2 675,7	2 705,5	2 798,3	2 778,6
Zákonodárci a řídicí pracovníci	159,8	223,9	218,5	207,1	188,8	185,0
Specialisté	220,0	222,8	241,1	257,3	274,5	300,4
Techničtí a odborní pracovníci	390,5	410,0	405,2	486,8	571,6	508,4
Úředníci	71,3	69,4	75,1	82,5	95,1	99,4
Pracovníci ve službách a prodeji	160,9	177,9	194,5	204,2	206,2	259,0
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	60,9	59,4	56,5	47,7	45,5	43,0
Řemeslníci a opraváři	916,2	896,4	815,3	778,0	769,5	766,7
Obsluha strojů a zařízení, montéři	485,7	481,2	452,6	487,6	511,2	503,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	194,0	186,3	159,9	140,0	121,5	96,9
Zaměstnanci v ozbrojených silách	69,9	53,8	55,2	13,1	13,9	16,2
Nezjištěno	6,2	3,8	1,9	1,2	0,6	-
Ženy – celkem	2 138,1	2 177,7	2 055,9	2 058,5	2 086,9	2 111,5
Zákonodárci a řídicí pracovníci	54,2	82,0	72,3	87,2	72,4	65,7
Specialisté	226,2	245,5	263,7	258,3	244,0	375,5
Techničtí a odborní pracovníci	482,8	480,1	477,7	552,7	636,5	388,7
Úředníci	289,2	309,0	289,7	275,3	289,6	355,4
Pracovníci ve službách a prodeji	356,6	378,9	373,3	371,1	399,3	484,3
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	66,8	62,5	39,3	28,3	21,3	23,8
Řemeslníci a opraváři	198,6	175,9	150,3	110,2	79,7	89,4
Obsluha strojů a zařízení, montéři	157,3	158,7	154,1	167,8	157,9	162,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	301,8	282,7	233,4	204,9	185,2	164,0
Zaměstnanci v ozbrojených silách	1,0	0,7	0,9	1,6	0,9	2,1
Nezjištěno	3,5	1,7	1,3	1,0	-	-

Zdroj: upraveno podle [6]

Příloha B

Dobrý den,

jmenuji se Jana Němcová a jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Pardubice. Tímto Vás žádám o vyplnění anonymního dotazníku, který bude sloužit jako podklad pro praktickou část méj bakalářské práce. Cílem výzkumu je analyzovat dodržování zákazu diskriminace při zaměstnávání žen po mateřské a rodičovské dovolené.

Dotazník se skládá ze 17 otázek a je určen výhradně pro ženy. Vyplnění celého dotazníku Vám nezabere více než několik minut.

Předem děkuji za Váš čas.

Zaměstnávání žen s dětmi

1. V současné době jste:
 - a) Student
 - b) Pracující (zaměstnanec, OSVČ)
 - c) Nezaměstnaná
 - d) V důchodu
2. V jakém sektoru pracujete?
 - a) Soukromý sektor
 - b) Státní sektor
3. Jaká je Vaše pracovní pozice?
 - a) Specialista a odborný pracovník
 - b) Pracovník v řídicí funkci
 - c) Administrativní pracovník
 - d) Pracovník ve službách a prodeji
 - e) Obsluha strojů a zařízení
 - f) Pomocný pracovník
 - g) Jiná
4. Myslíte si, že v ČR obecně existuje rovné postavení mužů a žen?
 - a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne
5. Vnímáte diskriminaci v postavení žen na trhu práce?
 - a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Určitě ne
6. Setkala jste se s nerovným zacházením s muži a ženami v pracovním procesu nebo přístupu k zaměstnání?
 - a) Ano osobně
 - b) Ano ve svém okolí
 - c) Ne
7. Jaká je podle Vás největší nevýhoda žen na trhu práce?
 - a) Mateřství a starost o domácnost
 - b) Nedostatečné fyzické předpoklady
 - c) Nižší vzdělanost
 - d) Nedostatek sebevědomí
8. Kolik máte dětí?

- a) 1
 - b) 2
 - c) 3 a více
 - d) Nemám děti (*pokračujte na otázku č. 13*)
9. Jak dlouho jste setrvala na mateřské / rodičovské dovolené?
- a) Méně než 1 rok
 - b) Méně než 2 roky
 - c) Méně než 3 roky
 - d) Maximální dobu
 - e) Jiné
10. Pokud jste již byla zaměstnaná, vrátila jste se na své původní místo?
- a) Ano
 - b) Ne – důvod
11. Zůstala jste v průběhu mateřské / rodičovské dovolené v kontaktu se svým zaměstnavatelem?
- a) Ano ze své iniciativy
 - b) Ano ze strany zaměstnavatele
 - c) Ne
12. Pokud jste nebyla zaměstnaná, setkala jste se s problémem při výběrovém řízení na nové pracovní místo?
- a) Ano – jakým?
 - b) Ne
13. Jaké jsou podle Vás největší bariéry při návratu po RD?
- a) Nemocnost dětí
 - b) Nedostatečná kapacita v jeslích a školkách
 - c) Péče o rodinu
 - d) Ztráta kvalifikace během RD
 - e) Jiné – jaké?
14. Má podnik, ve kterém pracujete, nějaká opatření pro harmonizaci rodinného života a práce?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
 - d) Nepracuji
15. Jaká opatření Váš zaměstnavatel nabízí? (*pokud nenabízí, nevyplňujte*)
- a) Práce na zkrácený úvazek
 - b) Pružná pracovní doba
 - c) Práce z domova
 - d) Firemní školka
 - e) Příspěvek na zajištění péče o dítě
 - f) Jiné – jaké?
16. Váš věk:
- a) Do 20 let
 - b) 21 – 30 let
 - c) 31 – 40 let
 - d) 41 – 50 let
 - e) 51 let a více
17. Nejvyšší dosažené vzdělání:
- a) Základní
 - b) Středoškolské bez maturity / vyučena
 - c) Středoškolské s maturitou
 - d) Vyšší odborné, vysokoškolské