

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Pedagogická fakulta

Katedra romanistiky



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti
pracovně-právní v ČR

Autor bakalářské práce:
Vedoucí bakalářské práce:
Akademický rok:

Zuzana Adamová
JUDr. Rudolf Hrubý
2005/2006

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra romanistiky
Akademický rok: 2004/2005

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Zuzana ADAMOVÁ**
Studijní program: **B7310 Filologie**
Studijní obor: **Anglický jazyk a francouzský jazyk pro administrativu EU**

Název tématu: **Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti
pracovně-právní v ČR**

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

Cílem práce je zajistit, jak by mělo být a jak ve skutečnosti je zacházeno s muži a ženami v pracovně-právní oblasti na základě právních předpisů vydaných v České republice v souvislosti s členstvím v Evropské unii. Důraz bude kladen na 1. zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy, 2. přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a postupu v zaměstnání, 3. pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 4. na práci těhotných, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň, 5. mateřskou a rodičovskou dovolenou, 6. na ochranu důstojnosti žen a mužů na pracovišti. Autorka se také zaměří na poměr žen a mužů na různých pracovních pozicích, čímž se bude zabývat i ve svém výzkumu ve vybraných podnicích.

Rozsah práce: 30 - 50 stran
Rozsah příloh: dle potřeby
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- Jakubka, J.:** Průvodce euronovelou zákoníku práce. BMSS - Start, 2004
Steinichová, L.: Průvodce novým zákonem o zaměstnanosti, BMSS - Start, 2004
Hochman, J., Kottnauer, A., Jouza, L.: Novela zákoníku práce: novela zákoníku práce ve vztahu k právu Evropských společenství, Linde, 2000
Čermáková, M.: Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR, Národní kontaktní centrum. Ženy a věda, 2002
Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské Unii (2003), Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003 (uspořádala Jolana Nováková)

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Rudolf Hrubý**
Katedra práva

Datum zadání bakalářské práce: 26. dubna 2005
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2006


prof. RNDr. Miroslav Papáček, CSc.

děkan




doc. PhDr. Jitka Radimská, Dr.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 26. dubna 2005

Anotace

Název bakalářské práce: Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti pracovně-právní
v ČR

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Equal treatment of men and women in the
area of Labour Law in the Czech Republic

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Rudolf Hrubý

Autor bakalářské práce: Zuzana Adamová

Cílem mé bakalářské práce je zjistit současný stav pracovního práva z hlediska principu rovného zacházení s muži a ženami v České republice, s ohledem na změny způsobené naším členstvím v Evropské unii a ověřit si fungování tohoto principu na našem trhu práce.

Annotation

Name of the dissertation: Equal treatment of men and women in the area of Labour
Law in the Czech Republic

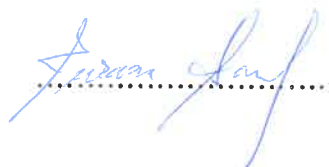
Chief of the dissertation : JUDr. Rudolf Hrubý

Author of the dissertation : Zuzana Adamová

The aim of my dissertation is to determine the present frame of the Czech labour law regarding the principles of equality in treatment of men and women with reference to changes caused by our joining the EU and also to verify the functioning of these principles in the job market.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti pracovně-právní v ČR“ vypracovala samostatně na základě vlastního výzkumu a uvedla jsem veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Mlékovicích 18.4. 2006



.....

Poděkování :

Děkuji JUDr. Rudolfovi Hrubému za jeho připomínky, ochotu, trpělivost a čas, který věnoval vedení mé bakalářské práce. Můj dík patří také paním personalistkám, které si na mě udělaly čas a bez nichž bych tuto práci nemohla napsat.

OBSAH:

Úvod.....	3
1. Vývoj zákazu diskriminace z důvodu pohlaví na našem území.....	5
1.1 Pekingská deklarace	7
1.2 Instrukce na podporu rovnosti mužů a žen v ČR	8
1.3 Evropská úmluva o lidských právech.....	8
1.4 Charta základních práv EU	9
1.5 Úmluvy Mezinárodní organizace práce.....	9
1.6 Usnesení vlády	10
2. Členství v EU	12
2.1 Novely zákoníku práce	13
3. Amsterodamská smlouva	15
4. Diskriminace a pracovněprávní vztahy	16
5. Princip stejné odměny	18
5.1 Definice.....	18
5.2 Zásada stejné odměny v právních normách.....	18
6. Mateřská a rodičovská dovolená	21
6.1 Mateřská dovolená.....	21
6.2 Rodičovská dovolená.....	21
6.2.1 Návrat z rodičovské dovolené	23
6.2.2 Rodičovský příspěvek.....	23
7. Zvláštní pracovní podmínky	25
7.1 Ochrana žen.....	25
7.2 Pracovní doba rodičů	27
7.3 Směnný provoz.....	27
7.4 Rozvázání pracovního poměru.....	28
7.5 Pracovní cesty	28
7.6 Pracovní prostředí.....	28
8. Sexuální obtěžování	30
8.1 Definice.....	31
8.2 Doporučení pro zaměstnavatele	32
9. Důkazní břemeno	33
10. Přístup k zaměstnání, k odborné přípravě a funkčnímu postupu	34
10.1 Vzdělávání žen	34
10.2 Zákon o zaměstnanosti.....	35
10.3 Diskriminační inzerce	36
10.4 Odborná příprava.....	36
10.5 Funkční postup v zaměstnání	36
10.6 Sankce.....	36
11. Výzkum	37

11.1 Počet zaměstnaných žen	37
11.2 Věková struktura zaměstnanců.....	38
11.3 Nejvyšší dosažené vzdělání	38
11.4 Zkrácený pracovní úvazek a pracovní poměr na dobu určitou	40
11.5 Rodičovská dovolená.....	40
11.6 Zvláštní pracovní podmínky	40
11.6.1 Těhotné pracovnice.....	40
11.6.2 Flexibilní pracovní doba	41
11.6.3 Ostatní	41
11.7 Obsazení pracovních pozic podle pohlaví	41
11.7.1 Počet a složení zaměstnanců na nekvalifikovaných pracovních pozicích ...	41
11.7.2 Počet a složení zaměstnanců ve vedoucích a řídicích pracovních pozicích	41
11.8 Průměrný příjem (mzda/plat)	42
11.9 Zvyšování kvalifikace.....	42
11.10 Podpora zařízení pro péči o děti	42
11.11 Sexuální obtěžování.....	42
12. Statistiky	43
12.1 Statistika zaměstnanosti a nezaměstnanosti	43
12.2 Statistiky v rámci EU.....	43
12.2.1 Z hlediska počtu nezaměstnaných žen	43
12.2.2 Z hlediska zaměstnanosti	44
12.2.3 Z hlediska zaměstnanosti podle sektorů.....	44
12.2.4 Z hlediska pracujících na částečný úvazek	45
12.3 Mzda	45
12.3.1 Minimální mzda.....	45
12.3.2 Situace ve Středočeském kraji:.....	45
12.3.3 Vývoj mzdy podle věku a pohlaví v ČR ¹	46
12.3.4 Mzda podle pohlaví a vzdělání.....	47
13. Výsledky.....	48
Závěr.....	52
RÉSUMÉ	54
Seznam použité literatury	56
Seznam příloh.....	58

Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích. Proč? Důvod je zcela prostý. Zda jsme muž nebo žena je jednou z našich základních charakteristik a tak se toto téma dotýká bezprostředně každého z nás. A proč pracovněprávní vztahy? I tady je vysvětlení naprosto jednoduché. Člověk ke svému štěstí a spokojenosti potřebuje jednak rodinné zázemí, ale také pracovní uplatnění, které člověka nejen naplňuje pocitem užitečnosti, ale především zajišťuje určitý životní standard, který v případě rodiny většinou vyžaduje dva paralelní příjmy. A právě skloubení profesního růstu a výchovy dětí je jedním z problémů, které musí řešit nejen čeští rodiče.

Ve své práci se chci zaměřit na současnou úpravu pracovního práva v České republice z hlediska rovného zacházení s muži a ženami, s ohledem na změny, které nám přineslo členství v Evropské unii. Kromě toho, jaká by situace v pracovních vztazích měla být, bych také ráda zjistila, jaká situace na trhu práce ve skutečnosti je, k čemuž použiji vlastní výzkum provedený na Benešovsku a statistiky jak v rámci ČR, tak i v rámci EU.

Problematika rovných příležitostí mužů a žen je poslední dobou tématem hojně diskutovaným a věnuje se mu u nás čím dál více pozornosti. Na půdě Evropského společenství (ES) má však toto téma dlouholetou tradici, jehož historie sahá až k samému vzniku ES (tedy přesněji tehdejšímu EHS – Evropskému hospodářskému společenství). Již v Římské smlouvě z roku 1957 najdeme článek 119, který měl za cíl zajišťovat a prosazovat princip stejné odměny za stejnou práci pro ženy a muže na území všech členských států. Iniciátorem, který si prosadil tento článek do zakládající smlouvy EHS, které mělo čistě ekonomickou povahu, byla Francie, kde princip stejné odměny již fungoval a tak si zástupci Francie nepřáli, aby Francouzky byly pak v jiné zemi diskriminovány. Na článek 119 navázalo Evropské společenství vydáním celé řady sekundárních právních aktů. Za významný právní akt v systematickém zájmu o rozvoj lidských práv a principu rovnosti se pak považuje Amsterodamská smlouva z roku 1997, které ve své práci věnuji samostatnou kapitolu.

Pokud jde o Českou republiku, musíme říci, že české ženy vstoupily masově na trh práce v 50. letech v souvislosti s industrializací. Rovnoprávnost žen a mužů byla v 50. až 80. letech součástí oficiální ideologie tehdejšího komunistického režimu, který tu vládl. Formální rovnost ale ještě neznamená, že rovnost existuje i v praxi. Komunistický režim nevnucoval oficiálně ženě její tradiční roli v rodině, ale roli pracovnice, a to pracovnice převážně na plný úvazek. České ženy, jejichž míra

ekonomické aktivity patřila k nejvyšším na světě, pocítily naplno problém tzv. dvojí zátěže, kdy musely zvládat jak pracovní tak rodinné povinnosti. Následky této tzv. nucené emancipace se projevovaly a stále ještě projevují především malým zájmem o principy genderové rovnosti a o snahy odstranit rigidní představy o poslání ženy a muže ve společnosti.

Česká společnost jako by měla z rovnosti mužů a žen nějaký strach a přitom jen málokdo chápe, že podstatou této teorie je, aby muži i ženy měli právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění. Cílem politiky rovných příležitostí je vytvořit společnost, ve které skutečnost, jestli jste muž nebo žena vás nebude předem předurčovat k omezeným rolím ani k určitým způsobům života. Tato politika navíc neopomíná fakt, že ženy a muži preferují odlišné životní hodnoty a rozhodně se nesnaží potlačit odlišnosti mezi oběma pohlavími, ať už jde o ty biologické, fyzické, či jiné.

Hned na začátku bych chtěla zdůraznit slovíčko „rovné“, v mé práci se bude hojně vyskytovat a tak bych chtěla upozornit na jemný rozdíl ve významu slov „rovné“ a „stejně“. Anglické „equal“ či francouzské „égalité“ často svádí k překladu typu : „stejně zacházení, nebo stejné příležitosti“, jenže rovnost neznamenaá stejnost a ES si plně uvědomuje a ctí, že muži a ženy nejsou stejní, ale chce a považuje za správné, aby na ně bylo pohlíženo jako na sobě rovné.

Pro zdravý rozvoj společnosti je nutné, aby se na něm ženy plnoprávně podílely a aby něčeho takového byly schopny, musí mít v životě rovné možnosti jako muži a hlavně si musí být svých práv vědomy a nesmí se bát je uplatňovat.

1. Vývoj zákazu diskriminace z důvodu pohlaví na našem území

Již v roce 1920 bylo ústavně zakotveno, že „výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají“. To, že všichni (tedy muži i ženy) mají stejná práva, možnosti a příležitosti bylo různými slovy zakotveno i v Ústavách z let 1948, 1960 a v Listině základních práv a svobod.

Listina základních práv a svobod, publikovaná pod č. 2/1993 Sb., obsahuje několik ustanovení, která se týkají problematiky rovných příležitostí. Například ustanovení čl. 3 deklaruje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení a že nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatnění jeho základních práv a svobod. Dále se to týká ustanovení čl. 1, 4, 26, 28 (viz **Příloha č.1**) nebo čl. 29, který přiznává ženám, mladistvým a zdravotně postiženým osobám právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Listina základních práv a svobod je však stejně jako ostatní předpisy tvořící ústavní pořádek České republiky normou veřejného práva a tudíž adresátem práv, která z ní vyplývají, je výhradně státní moc. Horizontální působení těchto práv (tedy jejich pronikání do oblasti soukromého práva) je v české právní praxi zpravidla odmítáno.

Na poli mezinárodního práva lze za základní dokument sloužící k ochraně rovnosti mužů a žen považovat Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla přijata v roce 1979 Valným shromážděním OSN a je často považována za mezinárodní deklaraci ženských práv. Všeobecně je známá pod zkratkou CEDAW (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) a tehdejší Československá socialistická republika se k jejímu plnění zavázala již v roce 1980. V platnost vstoupila pro Československo po schválení parlamentem a ratifikaci prezidentem v roce 1982. Publikována pak byla vyhláškou ministra zahraničí pod č. 62/1987 Sb. Přestože tato Úmluva byla a je pro Českou republiku závazná a navíc se jedná o smlouvu o lidských právech, což znamená, že měla přednost před národními zákony i před novelou Ústavy ČR, která vstoupila v platnost 1.června 2002 a která stanovuje, že všechny vyhlášené mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána, mají přednost před národními zákony, dopad Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen byl během té řady let zcela mizivý. Za příčinu jejího neúspěchu je považováno to, že její ustanovení nejsou přímo vynutitelná, ale jsou formulována jako pokyny pro české zákonodárce. K čemu nás Úmluva zavazuje? (detailně viz

Příloha č. 2) Pokud jde konkrétně o oblast pracovního práva, má naše republika tyto závazky :

- přijímat veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména: právo na práci, právo na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání, právo svobodné volby povolání a zaměstnání, právo na postup, zajištění místa, na všechny výhody a podmínky zaměstnání a právo na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolení, právo na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce, právo na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i právo na placenou dovolenou a právo na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky;

- zakotvit zákaz propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené, zákaz diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu. Zakotvit mateřskou dovolenou s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků a zakotvit poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.

Čl. 4 Úmluvy pak zakotvuje možnost „pozitivní diskriminace“¹ s tím, že dočasná zvláštní opatření zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů nejsou považována za diskriminaci, pokud nevedou ve svém důsledku k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek a budou-li odvolána až bude dosaženo zrovnoprávnění. Čl. 23 pak říká, že nic z této Úmluvy nemůže bránit lepšímu zavádění rovnoprávnosti mezi muži a ženami pramenící z národního zákonodárství či z jiné mezinárodní smlouvy platné v daném státě.

Kontrolou plnění závazků plynoucích z Úmluvy je pověřen Výbor pro odstranění diskriminace žen. Na nedostatky praxe v České republice ve vztahu k Úmluvě upozornil Výbor v roce 1995. Byl také znepokojen převládající nerovností v odměňování mužů a žen a tím, že ženy jsou zaměstnávány méně placenými a nekvalifikovanými pracemi.

¹ Pozitivní diskriminace, nebo také pozitivní či afirmativní opatření jsou taková opatření, která poskytují zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře.

V roce 1999 byl OSN v New Yorku přijat Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen. V ČR byl publikován pod č. 57/2001 Sb. a v platnost u nás vstoupil v roce 2001. Tento protokol zaručuje jednotlivcům i skupinám osob, jež jsou občany státu, který je smluvní stranou Úmluvy, možnost obrátit se na Výbor s žádostí o nápravu, pokud dojde k porušování závazků plynoucích z této Úmluvy samotným státem a za předpokladu, že už byly vyčerpány všechny vnitrostátní opravné prostředky. Pravomoci Výboru jsou však značně omezené. On pouze věc projedná, vyjádří svůj názor a předá příslušnému státu své doporučení. Povinností státu pak je do 6 měsíců podat Výboru písemnou zprávu, co na základě jeho doporučení učinil.

1.1 Pekingská deklarace

Pekingská deklarace byla přijata na 4. světové konferenci o ženách, která se konala 4. – 15. září 1995 v Pekingu. Předchozí tři světové konference o ženách se konaly : v roce 1975 v Mexico City, v roce 1980 v Kodani a v roce 1985 v Nairobi a značně rozšířily mezinárodní informovanost o ženských otázkách. V Pekingu pak zástupci 189 vlád přijali akční platformu, zaměřenou na odstranění překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Platforma je rozdělena do šesti kapitol a delegátky a delegáti identifikovali 12 problémových oblastí, ve kterých by mělo dojít ke zlepšení postavení žen. Mimo jiné jde o nerovnost v přístupu a účasti žen na tvorbě ekonomických struktur, programů a na výrobě, či nerovnost v podílu mužů a žen na moci a rozhodování na všech úrovních. Současně byl ke každé z těchto oblastí vypracován plán konkrétních kroků, jež by měly vlády podniknout, aby došlo ke konkrétním zlepšení v životech žen.

V roce 2000 se konalo v návaznosti na Pekingskou konferenci mimořádné zasedání Valného shromáždění, kde zúčastněné státy přijaly dodatečné závazky jako například posílení legislativy proti všem formám násilí v domácnostech a také byl vytyčen cíl bezplatného základního vzdělání pro dívky i chlapce a zlepšení ženského zdraví pomocí snazšího přístupu k programům zdravotní prevence i léčby.

Ve dnech 28.2. – 11.3.2005 se v New Yorku uskutečnilo 49. zasedání Komise OSN pro postavení žen a hlavním programem zasedání známém pod názvem Peking +10, byla revize desetiletého úsilí vlád zlepšit situaci žen ve světě, ke kterému se v Pekingu v roce 1995 zavázaly. A právě na tomto 49. zasedání byla potvrzena platnost a aktuálnost Pekingské akční platformy.

1.2 Instituce na podporu rovnosti mužů a žen v ČR

Když v roce 1995 Česká republika přijala Pekingskou deklaraci, zavázala se mimo jiné ke zřízení mechanismu (institucí) na podporu rovnosti mužů a žen. V současné době tento mechanismus reprezentují:

- oddělení pro rovnost mužů a žen v rámci MPSV¹ ČR, což je koordinační orgán pro danou oblast politiky
- meziresortní koordinační komise složená ze zástupců jednotlivých ministerstev, která slouží k zajištění komunikačních vazeb s jednotlivými ministerstvy
- Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Byla zřízena usnesením vlády ČR č.1033 dne 10. října 2001. Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, zejména pak projednává a doporučuje vládě koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí, identifikuje ve společnosti aktuální problémy v této oblasti a hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů. Rada má 23 členek a členů, kteří zastupují ministerstva, zaměstnavatele, odbory, občanskou a odbornou veřejnost. Od listopadu 2002 je předsedkyní Rady Mgr. Anna Čurdová, která byla jmenována do funkce usnesením vlády č.1095 a funkci místopředsedy plní od února 2004 JUDr. Čestmír Sajda, MBA. Rada zasedá podle potřeby, nejméně však třikrát ročně. Rada nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů.
- Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace žen, fungující v rámci Rady vlády ČR pro lidská práva
- Nevládní organizace žen, kterých je kolem třiceti a které působí souběžně s vládní iniciativou.

1.3 Evropská úmluva o lidských právech

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla přijata Radou Evropy v Římě v roce 1950 a její čl. 14 stanovuje obecný zákaz diskriminace. Přestože je tento článek tzv. doplňkovým právem, tedy může být aplikován pouze v souvislosti s dalším článkem úmluvy, v souvislosti s ustálenou judikaturou může být článek 14 použit i v případě, že k porušení jiného ustanovení úmluvy nedošlo. Jak

¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí

konstatoval sám Evropský soud, výčet diskriminačních důvodů není vyčerpávající, přesto pro nás důležitý diskriminační důvod pohlaví je tam zmíněn.

1.4 Charta základních práv EU

Charta základních práv EU byla přijata na zasedání Evropské rady v prosinci 2000 v Nice. Zahrnuje jak základní práva občanská, politická a ekonomická, tak práva sociální i jiná a orgány EU by se při svém konání měly právě principy v Chartě obsaženými řídit. Občané EU mají právo se svých práv vyplývajících z Charty dovolávat před národními soudy. Pro nás je zajímavá Kapitola III, která je věnována otázce rovnosti a zejména čl. 23, který se týká přímo rovných příležitostí žen a mužů. Uvádí se zde, že rovnost mezi muži a ženami musí být zajištěna ve všech oblastech, oblast zaměstnání, práce a platu z toho nevyjímaje a dále je tu zmínka o tom, že princip rovnosti nemá zabráňovat uplatňování pozitivních opatření zvýhodňujících méně zastoupené pohlaví.

1.5 Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Úmluva o stejném odměňování,¹ byla přijata v červnu roku 1951 a členské státy se v ní zavázaly k zajišťování zásady stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Pro Československou republiku vstoupila v platnost v říjnu 1958 a vyhlášena byla pod č. 450/1990 Sb.

Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání,² byla přijata v červnu 1958, pro tehdejší Československo vstoupila v platnost v lednu roku 1965, vyhlášena byla pod č. 465/1990 Sb. Tato úmluva se nevztahuje pouze na diskriminaci v zaměstnání a povolání, ale také na diskriminaci při přístupu k odbornému výcviku, k zaměstnání či povolání a zároveň na podmínky v zaměstnání. Zavazuje státy, které ji ratifikovaly k vyhlášení a provádění vnitrostátní politiky, zaměřené na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání takovými metodami, které jsou přiměřené i vnitrostátním podmínkám a takovým způsobem, aby byla diskriminace v tomto směru odstraněna. Každoročně musí státy podávat zprávu o provádění této úmluvy, uvádět v ní opatření, která byla učiněna v souladu s touto politikou a výsledky, jichž bylo těmito opatřeními dosaženo.

¹ oficiální označení úmluvy

² oficiální označení úmluvy

1.6 Usnesení vlády

Vláda České republiky se problematikou rovných příležitostí začala systematicky zabývat až počátkem roku 1998, kdy byla ministru práce a sociálních věcí svěřena úloha koordinovat vnitrostátní politiku týkající se této oblasti (tedy oblasti rovných příležitostí mužů a žen). Ostatní ministři dostali za úkol s ním v této oblasti plně spolupracovat a všem členům vlády byla uložena povinnost spolupracovat s nevládními organizacemi žen. V březnu 1998 byl ministrem práce a sociálních věcí předložen vládě návrh „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“, schválen pak byl v dubnu 1998. Při jeho zpracování bylo přihlíženo především k doporučením Pekingské konference a k závěrům, přijatým v lednu 1998 Výborem pro odstranění diskriminace žen na základě vyhodnocení Zprávy České republiky o plnění Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Tento dokument vymezuje cílové oblasti, ve kterých nejsou práva a oprávněné zájmy žen plně uspokojovány a zároveň stanovuje opatření, kterými má být žádaného výsledku dosaženo. Stejně tak určuje nositele odpovědnosti za plnění přijatých opatření a termíny jejich plnění. Vláda každoročně vyhodnocuje plnění úkolů tohoto programového dokumentu a svým usnesením aktualizuje opatření v něm uvedená podle stávajících potřeb společnosti.² Od 1. ledna 2002 uložila všem ministrům zřídit jedno pracovní místo nejméně na poloviční pracovní úvazek pro zaměstnance, který by se věnoval agendě rovných příležitostí pro muže a ženy. Jak již bylo řečeno, tento národní akční plán byl od prvopočátku vytvořen v souladu s Pekingskou deklarací a zaměřuje se na sedm problémových oblastí, které jsou pro ČR aktuální a to je :

- prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády
- právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního povědomí
- zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
- vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
- zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
- potlačování násilí páchaného na ženách
- sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.

² Národní akční plán pro rok 2005 viz **Příloha č. 3**

4. května roku 2005 vydala Vláda ČR usnesení č. 533, kterým mění usnesení vlády č.236 ze dne 8.4.1998 o Prioritách a postupech vlády při prosazování rovnosti mužů a žen tak, že se v názvu a v bodě I uvedeného usnesení nahrazují slova: „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ slovy: „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.“

V oblasti zaměstnanosti a trhu práce pak vláda sestavila „Národní akční plán zaměstnanosti“, který funguje na obdobném principu jako akční plán zmíněný výše. Na období 2004 – 2006 byl Národní akční plán zaměstnanosti schválen usnesením vlády č. 696, 14. července 2004.

2. Členství v EU

Rovnost příležitostí patří spolu s bojem proti nezaměstnanosti k hlavním prioritám politiky EU a jelikož v oblasti rovnosti žen a mužů má legislativa ES přednost před legislativou národní, musela Česká republika, jakožto země usilující o vstup do EU, přizpůsobit své zákony těm evropským. Harmonizace českého práva s právem ES v oblasti rovného zacházení začala přijetím novely zákona o zaměstnanosti (zákon č.167/1999 Sb.) a přijetím novely zákoníku práce (zákon č.155/2000 Sb.)

České republice se od roku 1998 podařilo vytvořit novou legislativu, která je zcela v souladu s právem ES. Žádná legislativa však sama o sobě prosazení principu rovnosti v praktickém životě zajistit nedokáže. Aby bylo rovnosti dosaženo, je nutné především zvýšit úroveň obecného povědomí.

K dosažení působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy v praxi jsou využívány zejména 2 metody, které jsou také mezinárodně uznávané, a to: *pozitivní opatření* a *gender mainstreaming*. Pozitivní opatření nebo také afirmativní opatření je metoda, kdy se dočasně a cíleně zvýhodňují příslušníci méně zastoupeného pohlaví se záměrem dosáhnout rovného zastoupení. O rozšíření metody gender mainstreaming se zasloužila Pekingská konference o ženách a její podstatou je postup, kterým je do každé veřejné správní činnosti automaticky projektován požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí mužů a žen. Nedílnou součástí pak tvoří genderová analýza, zahrnující vyhodnocení stavu z hlediska bilance, zda konečný výsledek provádění dané činnosti nebude mít negativní vliv na stávající stav rovných příležitostí mužů a žen. A pokud se toto potvrdí, musí být neprodleně přijata adekvátní opatření, což je rovněž součástí metody genderového mainstreamingu. Gender mainstreaming lze tedy definovat i jako systematickou integraci potřeb, priorit a pozic žen a mužů ve všech politikách a opatřeních s cílem prosazovat rovnost mezi muži a ženami a mobilizaci veškerých všeobecných politik a opatření specificky s cílem dosáhnout rovnosti tím, že vlivy takových politik a opatření na situaci žen a mužů při zavádění, monitorování a hodnocení budou brány v úvahu už ve stadiu jejich plánování. Tento komplexní přístup bere zároveň v úvahu rozdíly a různorodost mužů a žen i jejich zájmů.¹

¹ Viz Na cestě do EU : rovné příležitosti mužů a žen v ČR

2.1 Novely zákoníku práce

Novela zákoníku práce I

Novela zákoníku práce (novela ZP), která byla schválena Parlamentem České republiky 18. května 2000 a kterou se měnil zákon č.65/1965 Sb., vstoupila v účinnost 1. ledna 2001. Ve Sbírce zákonů byla uveřejněna pod č.155/2000 Sb. a bývá také označována jako „první euronovela“. Důvodem vypracování a přijetí této novely ZP byla snaha vypořádat se smluvními závazky jimiž byl podmíněn vstup České republiky do Evropské unie. A jedním z těchto závazků bylo samozřejmě harmonizovat náš právní řád s právními normami ES. Novela ZP se soustředila do oblastí :

- rovných příležitostí pro muže a ženy
- pracovního práva a pracovních podmínek
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zastupování zaměstnanců

Podrobněji pak rozvádí princip rovného zacházení, zejména jedná-li se o :

- zásadu rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební postup a pokud jde o pracovní podmínky (včetně odměňování);
- zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích;
- institut rodičovské dovolené;
- zákaz nežádoucího sexuálního chování na pracovišti;
- nároky zaměstnanců pro případ porušení zásady rovného zacházení.

Novela ZP navázala na novelu zákona č.1/1991 Sb. o zaměstnanosti, která vstoupila v platnost 1.10.1999, byla zveřejněna jako zákon č.167/1999 Sb. a která výslovně zakázala diskriminaci na základě pohlaví při uplatňování práva na zaměstnání, včetně zákazu diskriminačních nabídek zaměstnání. Novela ZP pak zařadila zákaz diskriminace do všeobecných ustanovení ZP a tím deklarovala obecnou platnost této zásady pro celé pracovní právo. Novela ZP nám např. také sjednotila základní výměr dovolené ze tří na čtyři týdny, omezila práci přesčas a stanovila pracovní dobu na 40 hodin týdně.

Na novelu ZP pak přímo navázala novela zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů a novela zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů. Tyto novely nabyly účinnosti

také 1. ledna 2001 stejně jako novela občanského soudního řádu č. 30/2000, která obsahuje konstrukci tzv. přeneseného důkazního břemene, kterým se budeme zabývat ještě později.

Novela zákoníku práce II

Tato novela ZP nabyla účinnosti 1. března 2004 a stejně jako u 1. novely ZP bylo jejím cílem dosažení plné slučitelnosti našeho pracovního práva s právem ES, upravujícím tuto problematiku a proto je také nazývána „druhou euronovelou“. Jelikož od roku 2000 byly schváleny ES další směrnice týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace, bylo nutné je implementovat do našeho právního řádu ještě před naším vstupem do EU. A tak byl novelou ZP II princip nediskriminace ještě více rozšířen a propracován.

V roce 2004 byly provedeny celkem 4 novely zákoníku práce a od 1. října 2004 je rovněž účinný nový zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb.

3. Amsterodamská smlouva

Původním zdrojem práva na rovné zacházení s muži a ženami v pracovněprávních vztazích v kontextu evropského práva byl článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství. V květnu 1999 nabyla účinnosti Amsterodamská smlouva, která potvrdila důležitost, která je ES přikládána principu rovnosti a respektování lidských práv. Do té doby byla pravomoc přijímat opatření k odstraňování diskriminace na území Společenství velice omezená, Amsterodamská smlouva však umožnila Radě ES přijímat opatření k potírání diskriminace na základě řady diskriminačních znaků.

Za stěžejní článek ve vývoji principu rovnosti mužů a žen v kontextu evropského práva je považován čl. 141, což je původní čl. 119 Římské smlouvy přečíslovaný Amsterodamskou smlouvou. Tento článek ukládá povinnost všem členským státům zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Definice odměny za práci, která je součástí článku udává, že odměnou je myšlena obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které jsou zaměstnanci vypláceny zaměstnavatelem ať už přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích v rámci pracovního poměru. Při úkolové mzdě pak musí být odměna za stejnou práci vypočítávána podle stejného tarifu a při hodinové mzdě je odměna při stejném druhu práce stejná. K původnímu čl. 119 přibyl odstavec 3, který zavazuje Radu k přijetí opatření k zabezpečení uplatnění zásady stejné odměny při stejné nebo rovnocenné práci a odstavec 4, který nebrání žádnému členskému státu, s ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu, zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví, nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře. Celé a přesné znění článku viz **Příloha č. 4**. Dalšími významnými články jsou čl. 2, který vytyčuje úkoly Společenství, mezi které patří i podpora rovného zacházení s muži a ženami a čl. 3, který vymezuje činnosti Společenství. Tyto činnosti mají vést k naplnění cílů z čl. 2 a 2. odstavec čl. 3 uvádí, že ve všech zmíněných činnostech usiluje Společenství o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení s muži a ženami. Úplné znění článku najdete společně s čl. 13 a čl. 137, které se také týkají této oblasti, v **Příloze č. 4**.

4. Diskriminace a pracovněprávní vztahy

Ve své práci se zabývám diskriminací a pracovněprávními vztahy a tak považuji za vhodné si nejdříve objasnit tyto dva termíny. Pracovněprávními vztahy se rozumí vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele a obvykle vznikají uzavřením pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti či jmenováním nebo zvolením. Pracovní poměr pak vzniká smluvně sjednaným dnem nástupu do zaměstnání.

Diskriminace se dá obecně definovat jako:

- rozlišování, které někoho poškozují
- neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhými
- omezování nebo i popírání práv určitých kategorií obyvatelstva

Odstavec 4 §1 ZP říká, že v pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Diskriminaci rozlišujeme na přímou a nepřímou. K přímé diskriminaci dochází, když se s muži a ženami zachází odlišně, například pokud jde o mzdu, a to výhradně na základě jejich pohlaví. Přímá diskriminace zahrnuje rovněž diskriminaci z důvodu těhotenství a mateřství, neboť tyto důvody jsou neoddelitelně spjaty s příslušností k jednomu z pohlaví – jde tedy například o situace, kdy je ženě odepíráno zaměstnání, odborná příprava nebo povýšení jen proto, že je těhotná. K nepřímé diskriminaci dochází, když se s muži a ženami zachází odlišně s odvoláním na zdánlivě neutrální ustanovení, hlediska nebo postupy určující způsob přijímání do pracovního poměru, stanovování mzdy, pracovních podmínek, propuštění ze zaměstnání, sociálního zabezpečení atd., která ve skutečnosti znevýhodňují podstatně větší podíl příslušníků jednoho pohlaví. O přímou diskriminaci se však nejedná, jsou-li opatření, kritéria nebo praxe vhodné a nezbytné a pro jejich uplatnění existují objektivní důvody, které se netýkají diskriminačního znaku (tedy v našem případě pohlaví, ale platí to např. i pro

rasu, věk, národnost apod.) Biologické odlišnosti mužů a žen zakládají nutnost existence specifické ochrany žen v pracovních vztazích z důvodů těhotenství a mateřství.

Jak stanovuje odst. 5 § 1 ZP za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen a to se týká jak přijímání zaměstnanců, tak odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání. Zaměstnavatel však nesmí činit v neprospěch osoby opačného pohlaví, jejíž kvality jsou vyšší. Jinými slovy, jde o pozitivní opatření.

Klíčovou rolí při faktickém zajišťování rovnosti mužů a žen v zaměstnání hrají nepochybně zaměstnavatelé, proto jim zákoník práce ukládá povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, dále pokud jde o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

5. Princip stejné odměny

Jak jsem se již zmínila ve své práci výše, při sjednávání Smlouvy o založení EHS to byli zástupci Francie, kdo si vydobyl článek 119, který zavazoval členské státy k dodržování zásady, že ženy budou mít právo na stejnou odměnu za práci jako muži. V té době asi Francouzi těžko tušili, že právě tento článek se stane formálním základem evropské politiky rovných příležitostí mužů a žen.

5.1 Definice

Co tedy znamená princip stejné odměny? Stejná odměna za práci stejné hodnoty znamená, že když dva lidé – muž a žena – vykonávají u jednoho zaměstnavatele práci, která je stejně náročná, přestože je to práce odlišná, měli by pobírat stejnou mzdu a požitky, pokud pro jiné řešení neexistuje nediskriminační vysvětlení. Rozdíly ve mzdě mohou být ospravedlněny, jestliže jsou dány objektivními hledisky, které nesouvisí s pohlavím, čímž může být například kvalifikace, délka praxe apod. Vlastní podstatou principu stejné odměny je tedy požadavek, aby byly veškeré normy a pravidla odměňování jednotlivců za práci z hlediska pohlaví neutrální. Kritéria odměňování musí být volena tak, aby ani nepřímou neznevýhodňovala příslušníky jednoho pohlaví. Zaměstnavatel je povinen pravidla, která používá svým zaměstnancům zpřístupnit, aby byl systém odměňování průhledný a také kontrolovatelný. Uplatnění zásady stejné odměny v praxi se vyhodnocuje tak, že se porovnávají příjmy pocházející z výkonu identických pracovních činností nebo odlišných činností jejichž „hodnota“ je však stejná. Hodnota prací se určuje na základě objektivních kritérií, jako je složitost pracovních úkonů, fyzická nebo psychická náročnost práce, odpovědnost spojená s výkonem práce aj. Podle jednotlivých kritérií jsou porovnávaným pracím přiřazovány hodnotové body. Když je celkový počet přiřazených bodů shodný, je hodnota porovnávané práce shodná a tudíž i odměna by měla být shodná. Toto porovnávání je však aplikovatelné pouze u činností v rámci jednoho zaměstnavatele.

5.2 Zásada stejné odměny v právních normách

Jelikož princip stejné odměny pro muže a ženy se stal jednou z podmínek pro vytvoření a fungování společného trhu a jelikož i po konferenci členských států o vyrovnání mezd žen a mužů v roce 1961, v členských státech přetrvávaly rozdíly v odměňování podle pohlaví, přijala Rada 10. února 1975 směrnici o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za

práci pro muže a ženy (75/117/EHS). Rada tak chtěla usnadnit praktické uplatňování zásady rovnosti pro všechny zaměstnance ve Společenství. Na základě této směrnice měla být v členských státech odstraněna veškerá diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování za práci. Členské státy měly dále do svých vnitrostátních právních řádů zavést nezbytná opatření, umožňující všem zaměstnancům, kteří se cítí v důsledku neuplatnění zásady stejné odměny poškozeni, domáhat se svých nároků soudní cestou. Tato směrnice také zakazovala propuštění zaměstnance jakožto reakci zaměstnavatele na stížnost podanou v podniku nebo na soudní žalobu požadující dodržování zásady stejné odměny. Členské státy měly odstranit diskriminaci mezi muži a ženami vyplývající z právních a správních předpisů, které by byly v rozporu se zásadou rovné odměny, a také měly přijmout taková opatření, aby ustanovení uvedená v kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, dohodách o mzdě nebo individuálních pracovních smlouvách, která jsou v rozporu se zásadou stejné odměny, byla neplatná, mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna.

Zásada stejného odměňování má oporu i v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č.100 o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci. Pojem odměňování zahrnuje v zákoníku práce celý souhrn plnění poskytovaný zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce. Pojem odměna za práci byl specifikován Soudním dvorem tak, že se za odměnu považuje mimo jiné :

- náhrada mzdy při pracovní neschopnosti
- příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům z titulu soukromého důchodového zabezpečení (nikoliv však státního)
- odstupné při ukončení pracovního poměru
- částky placené do důchodového spoření zaměstnance
- právo na slevu jízdného pro důchodce na státních železnicích

Co se týká českých zákonů, problematiku odměňování upravuje především zákon č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (od 1. ledna 2001 je účinná jeho novela) a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.

Pokud jde o zákon o mzdě, stejnou mzdou za stejnou práci a za práci stejné hodnoty se zabývá § 4. Ten říká, že podmínky pro poskytování mzdy musí být pro muže a ženy stejné a že zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda. Práce stejné hodnoty je pak definována jako práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných

nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, přičemž i pracovní výkonnost a výsledky práce musí být stejné nebo srovnatelné. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce je posuzována podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon dané práce, dále pak podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, stejně jako podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

6. Mateřská a rodičovská dovolená

6.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je pracovní volno bez náhrady mzdy. V souvislosti s péčí o narozené dítě náleží ženě mateřská dovolená v rozsahu 28 týdnů, která se poskytuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Žena může nastoupit mateřskou dovolenou dříve než šest týdnů před porodem, nejdříve však osm týdnů před očekávaným dnem porodu. Může též nastoupit mateřskou dovolenou i později než šest týdnů před porodem, povolí-li to lékař se zřetelem k jejímu zdravotnímu stavu a pracovním podmínkám. Pokud žena porodila zároveň dvě nebo více dětí nebo pokud jde o ženu osamělou, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Pokud se dítě narodilo mrtvé, má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nemůže v žádném případě končit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Po šesti týdnech ode dne porodu a za předpokladu, že celkově nebyla mateřská dovolená zaměstnankyně kratší než 14 týdnů, se žena smí vrátit do práce, i když s jejím dřívějším návratem zaměstnavatel nepočítal a zaměstnavatel je povinen jí tento návrat umožnit.

6.2 Rodičovská dovolená

Na základě Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků, kterou přijaly členské státy v roce 1989, vydala Komise dne 31. března 1992 Doporučení o péči o dítě (92/241/EHS). Členskými státy bylo doporučeno, aby přijaly a/nebo postupně podporovaly iniciativy umožňující ženám a mužům sladit jejich profesní a výchovné povinnosti vyplývající z péče o dítě. Pokud jde o povinnosti vyplývající z péče o děti a z jejich výchovy, bylo členskými státy doporučeno, aby podporovaly a podněcovaly s ohledem na svobodu jednotlivců zvýšenou účast mužů, a zajistily tak vyváženější rozdělení rodičovských povinností mezi muže a ženy a umožnily tak ženám významnější účast na trhu práce. Dále se členskými státy doporučilo, aby podporovaly iniciativy ve 4 oblastech a to :

1. poskytování služeb péče o dítě, pokud rodiče pracují, vzdělávají se nebo se odborně vzdělávají s cílem získat zaměstnání, nebo hledají zaměstnání nebo vzdělávací nebo odborné kurzy s cílem získat zaměstnání. „Službami péče o dítě“ se tady rozumí jakýkoliv způsob péče o dítě, veřejný nebo soukromý, individuální nebo kolektivní.

2. zvláštní dovolená pro zaměstnané rodiče, kteří mají odpovědnost za péči o dítě a jeho výchovu
3. prostředí, struktura a organizace práce, aby byly přizpůsobeny potřebám pracovníků s dětmi
4. sdílení profesních, rodinných a výchovných povinností vyplývajících z péče o dítě mezi ženami a muži.

Snahou ES bylo a je zajistit, aby zaměstnavatelé vycházeli oběma rodičům rovnocenně vstříc pokud jde o jejich úsilí úspěšně se vyrovnat se souběžným plněním povinností v zaměstnání a rodině, tedy povinností při výchově dětí. A tak Rada přijala 3. června 1996 směrnici č. 96/34/ES o rámcové smlouvě uzavřené mezi organizacemi UNICE¹, CEEP² a ETUC³, o rodičovské dovolené. Tato směrnice měla uvést v účinnost výše zmíněnou Rámcovou dohodu o rodičovské dovolené, která stanovila minimální požadavky na rodičovskou dovolenou a pracovní volno, jakožto důležité prostředky sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy. Její záměr tedy byl, aby byl nárok na rodičovskou dovolenou běžně dosažitelný kterémukoliv z rodičů, adoptivní rodiče nevyjímaje, a tím zároveň prolomit tradiční představu zaměstnavatelů, že nárok na péči o dítě bude uplatňovat výhradně matka. A tak došlo v zájmu důsledného prosazení rovnosti zacházení s muži a ženami, respektive v zájmu vyrovnání jejich vzájemného postavení k tomu, že práva dosud poskytovaná pouze ženám pečujícím o děti byla rozšířena i na muže pečující o děti.

V souladu se směrnicí č. 96/34/ES o rodičovském volnu, je v novele ZP ČR od 1.1.2001 zaveden institut rodičovské dovolené tak, aby nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě do tří let věku mohl vzniknout jak zaměstnankyni (matce), tak zaměstnanci (otci) dítěte. Právo na rodičovské volno je individuálním nepřenositelným právem každého z rodičů a tato směrnice umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka nebo otec dítěte, nebo oba současně. Stejně právo mají i osoby, které dítě převzaly do péče.

Rodičovská dovolená tak nahradila dosavadní další mateřskou dovolenou, která byla ženě poskytována po vyčerpání mateřské dovolené. Po vyčerpání mateřské dovolené má tedy žena nárok na poskytnutí rodičovské dovolené v rozsahu, o který požádá, vždy nejméně na dobu jednoho měsíce. Znamená to, že žena nemusí žádat o poskytnutí celé rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte. Záleží na ní, pro jak

¹ Unie průmyslových a zaměstnavatelských konfederací v Evropě

² Evropské středisko veřejných podniků

³ Evropská odborová konfederace

dlouhou dobu se rozhodne. Muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou ihned po narození dítěte a může ji čerpat až do jeho tří let věku. Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou novelou ZP zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

6.2.1 Návrat z rodičovské dovolené

Sjednoceno bylo také právo zaměstnaných žen a mužů na návrat na původní práci a pracoviště, takže od 1. ledna 2001 platí že, pokud se žena nebo muž bude předčasně vracet do práce z rodičovské dovolené, tedy až do tří let věku dítěte, je zaměstnavatel povinen jim tento návrat umožnit. Zaměstnavatel má povinnost zařadit je na práci odpovídající jejich pracovní smlouvě. Po návratu ženy z mateřské dovolené nebo muže po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, má žena nebo muž nárok na zařazení na původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. Když zaměstnavatel odmítne tuto povinnost splnit, odpovídá jim za škodu, která tím vznikne. Zaměstnankyni ani zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte, nelze bránit v dřívějším návratu do zaměstnání, tedy předtím, než uplyne ta část rodičovské dovolené, kterou si zaměstnankyně nebo zaměstnanec původně vyžádali.

6.2.2 Rodičovský příspěvek

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře prodloužil s účinností od 1. října 1995 dobu, v níž rodič může dostávat rodičovský příspěvek. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku, nebo do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Rodičovský příspěvek náleží jen jednomu z rodičů, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Právní úprava rodičovského příspěvku však neprodloužila rodičovskou dovolenou, která zůstala maximálně do tří let věku dítěte. Pokud se tedy žena nebo muž rozhodnou pobírat rodičovský příspěvek až do čtyř let věku dítěte, musí se zaměstnavatelem po uplynutí tří let věku dítěte dohodnout. Buď dostanou neplacené pracovní volno a zůstanou doma pečovat o dítě, nebo je zaměstnavatel zaměstná na povolený pracovní úvazek s výdělkem maximálně do výše částky stanovené pro osobní potřeby rodiče. Výše rodičovského příspěvku dle § 32 zákona č. 117/1995 Sb. činí za kalendářní měsíc součin částky životního minima na osobní potřeby rodiče, který má na

rodičovský příspěvek nárok, a koeficientu 1,54 (od 1. ledna 2006 činí tento příspěvek tedy 3696 Kč a pro studenty od 15-26 let 3896 Kč měsíčně). Rodičovský příspěvek se poskytuje rovněž ve výši rozdílu mezi vypočteným rodičovským příspěvkem a částkami odpovídajícím peněžitém dávkám nemocenského pojištění, nahrazující příjem z výdělečné činnosti/hmotnému zabezpečení uchazečů v zaměstnání nebo příspěvkům náležejícím občanům se změněnou pracovní schopností v době jejich pracovní rehabilitace.

Od 1.10.2001 může rodič pobírající rodičovský příspěvek svěřit dítě do péče jiné osoby na 5 dnů v měsíci, čímž byl tento nárok rozšířen z původních 3 dní o 2 další. Od února 2006 došlo ke změně a to k takové, že dítě mladší 3 let nadále platí, že může navštěvovat jesle nebo obdobné zařízení maximálně 5 dní v měsíci, zatímco dítě, které dovršilo 3 let věku může pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení na dobu nepřesahující 4 hodiny denně. Rodičovský příspěvek také náleží rodiči, jestliže dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo speciální mateřskou školu nebo jesle se zaměřením na děti s vadou zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

Rodičovský příspěvek rodiči nenáleží, pokud v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc nebo nemocenské plnění v souvislosti s porodem, a to v době od narození dítěte. Úplné znění podmínek nároku na rodičovský příspěvek viz **Příloha č. 5**.

Od 1. ledna 2004 náleží rodičovský příspěvek i při jakkoliv vysokém příjmu z výdělečné činnosti.

V souvislosti s úpravou dalších zákonů a v rámci předvolebního boje našich politických stran o přízeň voličů, bylo také nedávno schváleno zvýšení rodičovského příspěvku a porodného. Zatímco porodné se zvýšilo již pro děti narozené od 1.4. 2006, k navýšení rodičovského příspěvku by mělo dojít od ledna 2007 a to tak, že rodič by měl pobírat částku odpovídající 40% průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře. Výše není zatím ještě přesně známá, ale částka by se měla pohybovat zhruba kolem 7 600 Kč měsíčně.

7. Zvláštní pracovní podmínky

7.1 Ochrana žen

Ženy mají v pracovněprávních vztazích rovné postavení s muži. Avšak s ohledem na zvláštnosti jejich organismu, mateřské poslání a péči o děti mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky a na mateřskou dovolenou. S harmonizací našeho práva s právem ES došlo v našem ZP ke zrovnoprávnění žen ve vztahu k mužům pokud jde o zákaz některých prací. EU se snaží posilovat příležitosti žen v zaměstnání a nechce je zbytečně vylučovat z výkonu některých povolání, nabádá k pravidelnému odbornému přezkoumávání, zda při průběžném zavádění nových technologií, pracovních postupů a používání nových pracovních a ochranných pomůcek je zdravotní riziko stále aktuální – zejména pokud jde o ženy těhotné, kojící a krátce po porodu. Od roku 2001 u nás platí, že zaměstnavatelé mají povinnost pravidelně vyhodnocovat rizika, která by mohla škodit ženám těhotným, kojícím a krátce po porodu a také o nich tyto pracovnice informovat, což platí i o opatřeních, která byla přijata na ochranu před působením těchto rizik. Ženám jsou dnes zakázány podle ustanovení § 150 odst. 1 ZP pouze práce pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci, žen, které vykonávají zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu a které konají práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností. Pokud by tedy žena z vlastní iniciativy chtěla zakázané práce vykonávat nebo na zakázaném pracovišti pracovat, byť by i byla po fyzické stránce k takové práci vybavená a výkonu práce schopná, zaměstnavatel má ze zákona povinnost zdržet se jakéhokoli jednání směřujícího k zaměstnávání žen zakázanými pracemi, což také znamená, že se nemůže se ženou na výkonu této práce ani dohodnout. Jinými slovy, zákazy některých prací pro ženy se vztahují nejen na práce konané v pracovním poměru, ale podle výslovného znění ust. § 233 odst. 3 ZP se stanovené zákazy vztahují i pro práce konané na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. V ust. § 150 odst. 2 ZP je stanoveno, že ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Z důvodů jejich biologické a společenské funkce musejí být tedy chráněny před výkonem takových prací, které by mohly způsobit trvalé snížení jejich plodnosti. O jaké práce se jedná, jaká jsou kritéria při posuzování a zařazování těchto prací, o jaká se jedná pracoviště apod. zde však uvedeno není. Speciální úprava

zakázaných prací existuje pouze pro těhotné ženy, ženy do konce devátého měsíce po porodu a ženy kojící a to na základě vyhlášky č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým a podmínky, za nichž mohou mladiství tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Současné znění vyhlášky je pokrokem oproti předcházející úpravě, neboť dříve bylo ministerstvo zdravotnictví oprávněno k vydávání vyhlášek obsahující seznam prací zakázaných všem ženám. §2 vyhlášky č. 288/2003 Sb. zakazuje těhotným ženám práce mimo jiné:

- v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa
- v prostředí, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20% objemových
- vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů
- spojené s expozicí olovu a jeho ionizovaným sloučeninám
- vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách,
- v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší vykonávané po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než – 5 °C, atd.¹

§ 150 odst. 3 pak zakazuje ženám, které jsou těhotné, které kojí a které nedosáhly devátého měsíce po porodu, rovněž práce, které podle lékařského posudku ohrožuje jejich mateřskou funkci ze zdravotních příčin tkvících v jejich osobě.

Neměli bychom zapomenout na důležitou poznámku a to, že těhotná žena má na ochranu právo, pokud o svém stavu zaměstnavatele informuje, což platí i pro kojící zaměstnankyni a zaměstnankyni krátce po porodu.

Pokud jde o právo ES v této oblasti, základní je směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19.října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovník a pracovník krátce po porodu nebo kojících pracovník, která stanovuje, že těhotné pracovníce nesmí být povinny vykonávat práce při přetlaku, např. práce v přetlakových komorách a potápění, dále pak práce s toxoplasmou nebo virem zarděnek, pokud nejsou odpovídajícím způsobem proti těmto činitelům chráněny imunizací. Těhotné a kojící pracovníce nesmí také vykonávat práce s olovem a jeho sloučeninami, pokud tyto činitele mohou být absorbovány lidským organismem. Zaměstnavatel je také povinen zhodnotit povahu, stupeň a trvání expozice, které jsou vystaveny těhotné pracovníce, pracovníce krátce po porodu a kojící pracovníce pokud

¹ Další vybraná ustanovení týkající se žen těhotných, kojících a do konce devátého měsíce po porodu vyhlášky č. 288/2003 Sb., ze dne 25. srpna 2003 viz **Příloha č. 6**

jde o fyzikální činitele jako jsou : 1. nárazy, vibrace nebo pohyb 2. manipulace s břemeny spojená s riziky, zejména pro zádovou a bederní oblast 3. hluk 4. ionizující záření 5. neionizující záření 6. extrémní chlad nebo teplo 7. pohyby a držení těla, přesunování, buď uvnitř nebo mimo podnik, duševní a tělesná únava a jiné fyzické zatěžující vlivy spojené s činností těchto pracovníků. Pokud jde o chemické činitele jedná se např. o látky jako jsou rtuť a její sloučeniny, oxid uhelnatý atd. úplný seznam je součástí přílohy této směrnice. Hlavním požadavkem této směrnice bylo nepřipustit, aby v důsledku jejího přijetí došlo v kterémkoliv členském státě ke zhoršení stavu příslušné dosavadní ochrany. Těhotná žena nesmí být zaměstnávána také pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních důvodů, což platí i o ženě, která kojí a matce do konce devátého měsíce po porodu. Koná-li těhotná žena práci, která je těhotným ženám zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Dosahuje-li při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojištění. Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět, což platí i pro matky do konce devátého měsíce po porodu a ženy, které kojí. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, prací přesčas.

7.2 Pracovní doba rodičů

K potřebám žen a od 1. ledna 2001 nově i mužů, kteří pečují o děti, jsou povinni přihlížet zaměstnavatelé i při zařazování do směn. Věk dítěte není rozhodující, ale především se toto ustanovení vztahuje na matky a otce dětí, které ještě neskončily povinnou školní docházku. Zákoník práce dále přiznává ženám, které jsou těhotné, nebo ženám a mužům kteří pečují o děti mladší 15 let, nárok na vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Mezi vhodné úpravy patří také posunutí jejího začátku. Podle zákona zaměstnavatel tuto povinnost nemá, pokud mu v tom brání vážné provozní důvody.

7.3 Směnný provoz

Pokud jde o nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami platí pro ženy speciální úprava, která stanoví, že ženám pracujícím v nepřetržitých provozech může být nepřetržitý odpočinek mezi koncem jedné a začátkem druhé směny zkrácen pouze na 11

hodin po sobě jdoucích během 24 hodin a to jen v tom případě, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Obecně totiž platí, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi směnami nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Tento odpočinek může být však zkrácen zaměstnanci staršímu 18 let až na 8 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Opět zde však platí podmínka, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení předchozího odpočinku.

7.4 Rozvázání pracovního poměru

Rozvázat pracovní poměr výpovědí s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnankyní nebo zaměstnancem trvale pečujícím o dítě mladší než tři roky může zaměstnavatel jen zcela výjimečně z důvodů uvedených v § 46 ZP odst. 1 písm. a) a b) – (ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část) a v § 53 ZP (pokud zaměstnanec hrubě poruší pracovní kázeň). S ženami na mateřské dovolené nebo s muži v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (zpravidla 28 týdnů), však nelze ani tímto způsobem rozvázat pracovní poměr. Osamělému rodiči pečujícímu o dítě mladší patnácti let nesmí být dána výpověď bez náhrady zaměstnání ani z provozních a restrukturalizačních důvodů. Pojem „osamělý zaměstnanec“ je definován § 274 odst. 1 ZP a to tak, že osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou.

7.5 Pracovní cesty

Pokud jde o pracovní cesty, těhotné ženy, nebo ženy a muži pečující o děti ve věku do osmi let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. To platí i pro osamělé ženy nebo muže pečující o dítě, které nedosáhlo 15 let věku.

7.6 Pracovní prostředí

V rámci zvláštní ochrany žen a zlepšování jejich pracovního prostředí je v ZP § 149, který ukládá všem zaměstnavatelům, tedy i soukromým podnikatelům, povinnost zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy. Jde například o to, že v provozech, kde je zaměstnáno více než 50 žen, musí zřídit kabiny pro osobní hygienu ženy, a to jedna kabina na 50 – 300 žen a pak jedna další na každých dalších 300 žen.

Kabina by měla být vybavena umyvadlem, záchodovou mísou, bidetem, poličkou, dostatečným množstvím papírových ručníků a věšákem. Stejně je určeno i kolik žen spadá na jedno záchodové sedadlo a to, 1 sedadlo na 10 žen, 2 sedadla na 11 – 30 žen, tři sedadla na 31 – 50 žen a na každých dalších 30 žen musí být jedno další sedadlo navíc.

8. Sexuální obtěžování

Novelou ZP se od roku 2001 výslovně garantuje právo zaměstnanců na ochranu jejich lidské důstojnosti. Pod toto právo spadá i ochrana před sexuálním obtěžováním na pracovišti. Do našeho zákoníku práce se tento pojem dostal díky harmonizaci s právem ES a tak za základní dokument v oblasti ochrany lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích budeme pokládat Doporučení Komise o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci z 27. listopadu 1991 (92/131/EHS). Jelikož sexuálně založené chování dotýkající se důstojnosti žena mužů v práci je považováno za nepřijatelné, doporučila Komise členským státům, aby přijaly opatření podporující povědomí o této nepřijatelnosti chování sexuální povahy, které je dotčenou osobou bráno jako nevhodné, nevídané a urážlivé a jehož přijetí či odmítnutí se stává pro zaměstnavatele nebo pracovníka výslovně nebo implicitně podmínkou rozhodnutí ovlivňující práva dotčené osoby. Je jedno, jedná-li se o práva dotyčné osoby v oblasti odborného vzdělávání, zaměstnání, zachování pracovního poměru, služebního postupu, mzdy, nebo jde o jakékoliv jiné rozhodnutí týkající se zaměstnání a/nebo toto chování vytváří pro dotyčnou osobu zstrašující, nepřátelské nebo ponižující prostředí. Podle odborné zprávy, kterou si nechala Komise vypracovat, se ukázalo, že sexuální obtěžování představuje vážný problém mnoha pracujících žen v Evropském společenství a jelikož obětí sexuálního obtěžování se mohou stát i muži, vypracovala Komise jako přílohu ke svému výše uvedenému Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci *Praktická pravidla pro boj proti sexuálnímu obtěžování*. Sexuální obtěžování poškozuje pracovní prostředí a může mít ničivý vliv na zdraví, sebedůvěru, morálku a výkonnost těch, kteří jsou jeho obětí. Oběti sexuálního obtěžování mohou pociťovat úzkost a stres, což má pak za následek jejich uvolňování z práce z důvodu nemoci, snížení jejich pracovní výkonnosti nebo dokonce hledání práce jinde. Sexuální obtěžování může mít nepříznivé důsledky i pro zaměstnavatele – má např. přímý vliv na ziskovost organizace. A právě zaměstnavatelé jsou odpovědní za ochranu zaměstnanců před nežádoucím sexuálním chováním na pracovišti. Sexuální obtěžování představuje jednu z forem nesprávného chování pracovníků a zaměstnavatelé jsou tak povinni řešit tento problém stejně jako jiné formy nesprávného chování a samozřejmě sami by se měli obtěžování pracovníků zdržet. S ohledem na rizika sexuálního obtěžování na zdraví a bezpečnost, mají zaměstnavatelé povinnost přijmout opatření pro minimalizaci tohoto rizika stejně jako tomu je u jiných rizik. Jsou to tedy zaměstnavatelé, kteří jsou jednoznačně odpovědní za zajištění ochrany důstojnosti žen a mužů v práci. Pokud k sexuálnímu obtěžování dojde,

poškozený/poškozená se musí domáhat nápravy nejprve u svého zaměstnavatele a ne u osoby, kterou byla obtěžována. Odpovědnost za ochranu zaměstnanců před nežádoucím sexuálním chováním na pracovišti nese vždy zaměstnavatel. Zaměstnavatelé jsou totiž povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, s ostatními právními předpisy a s pravidly slušnosti a občanského soužití. Teprve když zaměstnavatel nezajistí nápravu, může poškozený/poškozená podat návrh k soudu. Žalovaným však bude vždy zaměstnavatel. Sexuálně obtěžovaný zaměstnanec může rovněž podat podnět příslušnému úřadu práce.

Na obtěžování a sexuální obtěžování se vztahuje princip přeneseného důkazního břemene – viz kapitola 9.

8.1 Definice

A co se tedy považuje za sexuální obtěžování? V našem ZP v §1 odst. 8 se píše : „Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.“ A v §1 odst. 9 ZP se píše: „Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“ Základním znakem sexuálního obtěžování je tedy to, že osoba, která je jeho objektem ho považuje za nežádoucí a každá osoba sama určí, jaké chování je pro ni přijatelné a jaké považuje za urážlivé. Sexuální zájem se stává sexuálním obtěžováním poté, co dotčená osoba dala jasně najevo, že je považuje za urážlivé, ačkoli i jediný případ obtěžování lze považovat za sexuální obtěžování, je-li dostatečně závažný. Rozlišujícím znakem mezi sexuálním obtěžováním a přátelským chováním, které je vítané a vzájemné, je nežádoucí povaha tohoto chování. Charakteristickým znakem sexuálního obtěžování je, že postižení pracovníci se obávají podat stížnost, proto neexistence stížností nutně neznamená neexistenci obtěžování. Každopádně obtěžování a sexuální obtěžování ať už z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry je podle našich zákonů považováno za diskriminaci. § 7 ZP pak zajišťuje zaměstnanci domáhajícímu se svých práv jednak právní ochranu před

zaměstnavatelem, který ho nesmí nijak postihovat ani znevýhodňovat a jednak nárok na přiměřené zadostiučinění, které může být tvořeno i náhradou nemajetkové újmy v penězích.

Podle způsobu právní ochrany můžeme sexuální obtěžování rozdělit na fyzické, verbální a obtěžování jiným způsobem. Projevy fyzického sexuálního obtěžování mohou být různé např. osahávání, poplácávání, ale i pokus o znásilnění. Za verbální způsob obtěžování lze považovat nejrůznější slovní projevy, jako jsou narážky, erotické vtípy, neslušné nabídky apod.

8.2 Doporučení pro zaměstnavatele

Aby k takovým záležitostem na pracovištích nedocházelo, základním doporučením pro zaměstnavatele je prevence, kdy zaměstnavatel by měl jasně vyhlásit zásady, které výslovně uvádějí, že všichni pracovníci mají právo na důstojné zacházení, že sexuální obtěžování na pracovišti je nepřijatelné a netolerovatelné a že pracovníci mají právo podat stížnost, dojde-li k takovému obtěžování. Tyto zásady by pak měly obsahovat jednak vysvětlení, co je považováno za nevhodné chování v práci, a také objasňovat postup, jak by se měly případné oběti sexuálního obtěžování zachovat, aby získaly pomoc a aby také věděly, komu mají svou stížnost předložit. Mělo by být také zaručeno, že stížnosti nebudou brány na lehkou váhu, že budou vyřizovány rychle a důvěrně a že pracovníci podávající stížnost budou chráněni před pronásledováním nebo odplatou. O těchto zásadách by měli být informováni všichni zaměstnanci. Sexuální obtěžování je záležitostí jak zaměstnavatelů, tak ale také odborů, které by se tomuto tématu měly věnovat stejně jako zaměstnavatelé.

9. Důkazní břemeno

Zákoník práce v § 7 odst. 4 dává zaměstnanci, který se domnívá, že s ním je zacházeno v rozporu se zásadou rovného zacházení, právo, domáhat se, aby od takového porušování jeho práv bylo upuštěno, následky tohoto porušování byly odstraněny a bylo mu poskytnuto případně i přiměřené zadostiučinění, což může být omluva, odškodnění finanční částkou apod. Pokud se osoba cítí poškozena z důvodu, že zaměstnavatel při svém jednání nedodržel zásadu rovného zacházení s muži a ženami, může se obrátit se svou žalobou na soud.

Vzhledem k tomu, že porušení principu rovného zacházení se hůře prokazuje než vyvrací, přijala dne 15. prosince 1997 Rada EU Směrnicí o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (97/80/ES). Tato směrnice definuje, že zásada stejného zacházení znamená, že nebude existovat jakákoliv diskriminace založená na pohlaví, ať přímo nebo nepřímo. Pokud osoba, která se cítí poškozena tím, že vůči ní nebyla uplatněna zásada stejného zacházení a uvede před soudem nebo jiným kompetentním orgánem skutečnosti, ze kterých lze dovést, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude povinností žalované strany (odpůrce) dokázat, že k porušení zásady stejného zacházení nedošlo. To znamená, že žalobce žalující podle §7 ZP svého zaměstnavatele (popř. bývalého zaměstnavatele či zaměstnavatele, u kterého se ucházel o práci) za diskriminaci, není povinen svoji diskriminaci prokazovat, stačí, když uvede skutečnosti, ze kterých lze dovést, že k ní došlo. A je potom na žalovaném zaměstnavateli, aby dokázal, že zásadu rovného zacházení s muži a ženami neporušil. Toto se ovšem nemusí týkat řízení, v nichž je na soudu nebo na jiném kompetentním orgánu, aby vyšetřil skutečnosti případu. Členské státy měly uvést v platnost zákony, nařízení a správní opatření nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 1. ledna 2001.

Do našeho právního řádu byla tato směrnice promítnuta novelou občanského soudního řádu (zákon č. 30/2000 Sb.), která nabyla účinnosti 1. ledna 2001. V § 133a je stanoveno, že skutečnosti tvrzené o tom, zda účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Tedy pokud zaměstnavatel nebude schopen prokázat, že se diskriminačního jednání nedopustil, má se za to, že se diskriminace dopustil.

10. Přístup k zaměstnání, k odborné přípravě a funkčnímu postupu

Jak uvádí §1 odst. 3 ZP, zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a to nejen v odměňování, ale také pokud jde o jejich pracovní podmínky, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. A i u této části ZP můžeme vycházet z práva ES. EHS se nespokojilo pouze se zavedením stejné odměny za práci, a tak 9. února 1976 byla vydána Směrnice Rady (76/207/EHS) o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky. Jak vyplývá z této směrnice, zásada rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Členské státy měly právo vyloučit z rozsahu působnosti této směrnice takové pracovní činnosti a popřípadě i vzdělání k nim vedoucí, u nichž z důvodu jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka rozhodující prvek. Tato směrnice se také nedotýkala ustanoveních o ochraně žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství, ani se nedotýkala opatření k podpoře rovných příležitostí pro muže a ženy. Tato směrnice znamenala vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí. Zavedla také zásadu rovného zacházení, pokud jde o přístup ke všem druhům a ke všem úrovním odborného poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace. Podle této směrnice provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví. Směrnice opět dává právo všem osobám, které se cítí poškozeny v důsledku neuplatnění zásady rovného zacházení, domáhat se svých nároků soudní cestou po případném odvolání k jiným příslušným orgánům a zároveň chrání takové pracovníky před jejich propuštěním na základě jejich stížnosti či soudní žaloby.

10.1 Vzdělávání žen

Ze dne 24. listopadu 1987 je Doporučení Komise o odborném vzdělávání žen (87/567/EHS). Komise členským státům doporučila přijmout politiku zaměřenou na podněcování účasti mladých a dospělých žen ve vzdělávacích programech, zvláště těch,

keré se významně týkají povolání budoucnosti, a rozvíjet konkrétní opatření, zejména pokud jde o vzdělávání, pro povolání, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny. Členským státům bylo doporučeno podněcovat účast dívek ve vyšším vzdělání, zejména v technické a technologické oblasti. Podněcovat větší účast dívek v různých počátečních odborných školicích systémech mimo hlavní vzdělávací systém, zvláště v učňovských poměrech jiných než vyučujících určitým „ženským“ povoláním, a přizpůsobit nebo, kde bude třeba, zrušit ty typy vzdělání pro ženy, které neposkytují reálnou kvalifikaci nebo směřují dívky do přeplněných povolání. Dále by měly podněcovat dívky a ženy v zakládání vlastních živností nebo společností zaváděním speciálních vzdělávacích programů. Měly by poskytovat specifické kurzy pro určité kategorie žen, zejména žen pocházejících ze sociálně nerovnoprávného prostředí a žen, které nastupují zpět do práce po přerušení. Také by měla být zaváděna podpůrná opatření jako stanovení flexibilních dohod o domácím opatrovnictví a zřízení příslušných sociálních infrastruktur tak, aby byla matkám umožněna účast na vzdělávacím programu, zavádění finančních stimulů nebo výplat přídaveků během školení. Mělo by docházet k uznání dovedností získaných v řízení domácnosti a péči o rodinu a měl by být monitorován postup žen zúčastněných ve vzdělávacích programech, zejména v povoláních s nedostatečným zastoupením žen.

10.2 Zákon o zaměstnanosti

Vraťme se ale k našemu právu. U nás zakázal diskriminaci mimo jiného na základě pohlaví, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině při uplatňování práva na zaměstnání zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, který je účinný od 1.10.1999. Připouští však i výjimky a to jednak ty, které stanoví zákon (jako např. při ochraně těhotných žen) a jednak ty, kdy jsou dány věcné důvody spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze konkrétního zaměstnání (např. při obsazování filmových rolí). Diskriminační jednání tedy nemůže být ospravedlněno tím, že se zaměstnavatel bude odvolávat na rodinný nebo manželský stav uchazeče/uchazečky o zaměstnání, což samozřejmě souvisí s potencionálními obtížemi, které se dají předpokládat při zaměstnávání osoby vykonávající souběžně se zaměstnáním ještě povinnosti k rodině a/nebo dětem. Klást ženám či mužům při přijímacím procesu do zaměstnání diskriminační otázky o současném nebo budoucím uspořádání jejich rodinných závazků je zakázáno, protože údaje o tom, zda je uchazeč/uchazečka svobodný/svobodná, zda má děti apod. jsou pro zaměstnavatele irelevantní.

10.3 Diskriminační inzerce

Při uplatňování práva na zaměstnání se můžeme setkat s projevy diskriminace jednak už v inzerátech nabízejících zaměstnání nebo při pohovoru o zaměstnání u zaměstnavatele. Právě tzv. diskriminační inzerce byla u nás velmi oblíbená a hojně používaná a přestože je od 1.10. 1999 zakázaná, ani v dnešní době ještě zcela nevytizela, dalo by se říci, že se jen modifikovala a vzala na sebe nenápadnější podobu. Jak jinak se dají označit taková spojení jako: „vyžaduje se časová flexibilita“? Řečeno jinými slovy, žena s malými dětmi rozhodně není žádaná. A přitom výběrové předpoklady a hodnotící kritéria při přístupu k volnému pracovnímu místu na kterékoliv funkční úrovni musí být pro muže a ženy shodné a nesmí mít žádnou souvislost s pohlavím, rodinným nebo manželským stavem uchazeče. Při přijímacím procesu by se pak zaměstnavatel měl vyvarovat otázek týkajících se rodinného stavu, počtu dětí, jejich věku apod., protože to rozhodně nejsou kritéria pracovní způsobilosti.

10.4 Odborná příprava

Obdobně to platí i pro odbornou přípravu – muži a ženy, kteří vykonávají stejnou práci, mají právo na absolvování stejné odborné přípravy a na stejné vzdělávací možnosti. Tedy nemělo by docházet k tomu, že např. školení se bude konat v pozdních odpoledních hodinách a to jen pro zaměstnance s plným pracovním úvazkem, čímž by byly jasně diskriminovány ženy, které jednak bývají zaměstnávány na částečný pracovní úvazek častěji než muži a také by byly znevýhodněny zaměstnankyně s malými dětmi, kterým by např. doba konání školení značně stěžovala povinnosti k rodině.

10.5 Funkční postup v zaměstnání

Co se týká postupu v zaměstnání, zaměstnavatelé by se neměli dopouštět diskriminace při rozhodování, které pracovníky povýší a měli by tedy rozhodovat podle kvalifikace, vzdělání, výkonnosti či třeba délky trvání pracovního poměru zaměstnanců, ale rozhodně ne podle příslušnosti k určitému pohlaví.

10.6 Sankce

Za diskriminační inzerci nebo diskriminační praktiky při přijímání zaměstnanců může být zaměstnavateli uložena úřadem práce pokuta až 250 000,- Kč a při opakovaném porušení zásady rovného zacházení až 1 000 000,- Kč.

11. Výzkum

Když jsem si vybírala téma své bakalářské práce, netušila jsem, že provedení výzkumu bude až tak tvrdým oříškem. Přes veškeré mé snahy získat informace od našich významných společností působících v oblasti potravinářství, se mi nepodařilo navázat spolupráci a získat jakákoliv data. Nejsmutnější na celé věci je přístup zaměstnanců, se kterými jsem měla tu „čest“ jednat a upřímně nechápu, jak lidé bez schopnosti komunikovat na úrovni a v rámci slušnosti mohou pracovat na tak důležitých místech a v tak významných společnostech.

A tak jsem se zaměřila na společnosti menší, zato vstřícnější. Ale i přesto byl problém získat určité údaje a tak budu vycházet i z běžně dostupných statistik a to nejen v rámci ČR, ale také EU.

Můj osobní výzkum probíhal celkem v šesti subjektech působících na Benešovsku, konkrétně se jedná o 3 společnosti s ručením omezeným, které si označíme písmeny **A**, **B** a **C** s tím, že **A** je společnost vyrábějící autoelektroniku pro přední výrobce automobilů, **B** je společnost zabývající se výrobou a prodejem nářadí a **C** působí jako společnost zajišťující zázemí pro jistou akciovou společnost vyrábějící těžké stroje, nádrže, síla apod. Další informace se mi podařilo získat v domově důchodců, který bude v mé práci zastupován písmenem **D**. Písmenem **E** budu od této chvíle označovat soukromého podnikatele zabývající se výrobou a prodejem pečiva a cukrovinek a jako poslední a to pod písmenem **F** bude v mé práci vystupovat orgán územní samosprávy.

11.1 Počet zaměstnaných žen

Nejdříve se podíváme kolik žen je kde zaměstnáno:

Společnost	A	B	C	D	E	F
Zaměstnanci celkem	524	147	31	48	80	180
Zaměstnané ženy	390	71	11	45	60	116

Z tabulky můžeme vyčíst, že až na společnost **B**, kde je podíl zaměstnaných žen a mužů poměrně vyrovnaný a na společnost **C**, kde lehce převažují muži, což je ale z pracovní náplně zaměstnanců zcela pochopitelné, nám jasně převládají ženy nad muži. V našem subjektu **D**, kde se jedná z větší části o zaměstnance z oboru zdravotnictví, pak vidíme,

že muži se zde prakticky nevyskytují – tedy přesněji řečeno, pracují tam tři muži a jeden z nich vykonává funkci nejvyšší.

Jestliže bych sečetla všechny zaměstnance ve všech 6 zkoumaných subjektech došla bych k číslu 1010 a pokud to samé udělám pouze se zaměstnankyněmi, vyjde mi číslo 693, což znamená, že počet zaměstnaných žen je vyšší než mužů.

11.2 Věková struktura zaměstnanců

Věková skupina	15 - 34	35 - 49	50 let a výše
A - zam.celkem/ženy	195/112	190/158	139/120
B - zam.celkem/ženy	30/13	62/35	55/23
C - zam.celkem/ženy	6/4	7/4	18/3
D - zam.celkem/ženy	5/5	23/22	20/18
E - zam.celkem/ženy	18/15	37/27	25/18
F - zam.celkem/ženy	28/17	87/62	65/37

Z tabulky vidíme, že největší počet zaměstnaných žen ve všech případech spadá do věkové skupiny 35 – 49 let a nejméně jsou vždy zastoupeny ženy ve věku 15–34 let. Když uděláme stejné porovnání u mužů, dojdeme k mnohem pestřejšímu výsledku. Ve společnosti A jsou pracující muži nejvíce ve věku 15-34 let - rovných 83 zaměstnanců. Ve společnosti B je situace u mužů téměř vyrovnaná, i když lehce převažují zaměstnanci nad 50 let, kteří také zcela jasně převažují ve společnosti C. Velmi málo jsou zastoupeni muži ve věku 15-34 u našich subjektů E a F.

11.3 Nejvyšší dosažené vzdělání

To jaké máte zaměstnání hodně (ne však vždy) ovlivňuje skutečnost, jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání. Obecně se říká, že ženy dosahují nižšího vzdělání než muži a pak také zastávají i nižší pracovní pozice, což ale souvisí i s obtížemi skloubit pracovní kariéru s mateřstvím a péčí o rodinu. Podíváme se tedy, jak je to se zaměstnanci v našich subjektech :

1. **Subjekt A**

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet mužů	Počet žen
Základní vzdělání	1	68
Střední odb. vzdělání s výučním listem	44	234
Úplné střední vzdělání s maturitou	71	80
Vyšší odborné vzdělání	1	0
Bakalářské vzdělání	1	0
Vysokoškolské vzdělání	16	8

2. **Subjekt B**

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet mužů	Počet žen
Základní vzdělání	8	11
Střední odb. vzdělání s výučním listem	47	20
Úplné střední vzdělání s maturitou	14	40
Vyšší odborné vzdělání	0	0
Bakalářské vzdělání	0	0
Vysokoškolské vzdělání	7	0

3. **Subjekt C**

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet mužů	Počet žen
Základní vzdělání	0	0
Střední odb. vzdělání s výučním listem	18	9
Úplné střední vzdělání s maturitou	1	2
Vyšší odborné vzdělání	0	0
Bakalářské vzdělání	0	0
Vysokoškolské vzdělání	1	0

4. **Subjekt D**

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet mužů	Počet žen
Základní vzdělání	0	10
Střední odb. vzdělání s výučním listem	2	4
Úplné střední vzdělání s maturitou	1	31
Vyšší odborné vzdělání	0	0
Bakalářské vzdělání	0	0
Vysokoškolské vzdělání	0	0

5. **Subjekt E** – Tyto informace se mi nepodařilo získat.

6. Subjekt F

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet mužů	Počet žen
Základní vzdělání	0	5
Střední odb. vzdělání s výučním listem	8	11
Úplné střední vzdělání s maturitou	39	89
Vyšší odborné vzdělání	1	0
Bakalářské vzdělání	1	0
Vysokoškolské vzdělání	15	11

11.4 Zkrácený pracovní úvazek a pracovní poměr na dobu určitou

I zde se říká, že tyto dva „jevy“ se objevují především ve spojení se ženami. A co na to můj výzkum?

Subjekty	Zkrác. prac. úvazek muži	Zkrác. prac. úvazek ženy	Prac. smlouva na dobu určitou - muži	Prac. smlouva na dobu určitou - ženy
A	0	3	19	32
B	3	4	12	6
C	0	5	4	0
D	1	5	0	4
E	0	9	0	7
F	3	12	2	5

11.5 Rodičovská dovolená

Nejdříve se podíváme kolik zaměstnanců/zaměstnankyň čerpá nyní rodičovskou dovolenou :

Subjekty	A	B	C	D	E	F
Počet žen na rodičovské dovolené	37	1	1	2	4	0

Přestože nárok na rodičovskou dovolenou má již několik let i zaměstnanec, tedy otec dítěte, v žádném ze zkoumaných subjektů nebyl tento případ ještě zaznamenán. Čerpání rodičovské dovolené až do čtyř let věku dítěte umožňují svým zaměstnancům v B, C, D, E. V subjektu F toto umožňují dle možnosti a v subjektu A to neumožňují.

11.6 Zvláštní pracovní podmínky

11.6.1 Těhotné pracovnice

Noční práce ani práce přesčas těhotné pracovnice nevykonávají v žádném z dotazovaných subjektů. Až na subjekt F všude jinde se shodli, že těhotné

zaměstnankyně zůstávají téměř ihned doma na nemocenské a tudíž přerazování těhotných pracovník z denních na noční směny či na jinou, pro těhotné pracovníce vhodnější práci, nebývá nutné, ačkoliv by to samozřejmě možné bylo. V případě F povaha práce přerazování na jinou činnost nevyžaduje.

11.6.2 Flexibilní pracovní doba

Tu umožňují ve třech z šesti dotazovaných subjektů a to v **D**, **E** a **F**. Ve společnosti **A** je to možné jen u kancelářských profesí a v **B** a **C** flexibilní pracovní dobu neumožňují vůbec. Práce z domova není možná v žádném z dotazovaných subjektů.

11.6.3 Ostatní

Vícesměnný provoz mají všechny zkoumané subjekty. V případě **F** se to týká sice jen části zaměstnanců a to konkrétně 17 ze 180. Při zařazování do směn zohledňují zaměstnance s dětmi mladšími 15 let v **B**, **E**, **F**. Naopak v **A**, **C**, **D** se na tyto zaměstnance při zařazování do směn ohled nebere.

Čerpání volna nad rámec zákona v případě nutnosti péče o závislé osoby je možné v subjektu **F**, nějakým způsobem to mají ve smlouvách ošetřené v subjektech **A** a **C**, v subjektu **B** toto neumožňují a v subjektech **E** a **D** se s takovým případem ještě nesetkali.

11.7 Obsazení pracovních pozic podle pohlaví

11.7.1 Počet a složení zaměstnanců na nekvalifikovaných pracovních pozicích

Společnost	A	B	C	D	E	F
Muži	0	10	3	0	0	2
Ženy	1	40	8	7	10	10

11.7.2 Počet a složení zaměstnanců ve vedoucích a řídicích pracovních pozicích

Společnost	A	B	C	D	E	F
Muži	16	7	3	1	1	8
Ženy	5	0	1	2	4	7

11.8 Průměrný příjem (mzda/plat)

Problém nastal při zjišťování průměrného příjmu zaměstnance a zaměstnankyně v jednotlivých subjektech. Jelikož žádný z dotazovaných nerozděluje průměrné příjmy podle pohlaví, bylo možné získat alespoň přibližné údaje pouze tam, kde není počet zaměstnanců příliš vysoký. To málo, co se mi podařilo zjistit, vypadá následovně :

1. **A** - průměrná mzda všech zaměstnanců za rok 2005 byla 18 347,-Kč.
2. **B** - průměrná mzda zaměstnankyň byla za rok 2005 asi 12 000,-Kč, u zaměstnance to pak byla částka 15 000,- Kč.
3. **C** - průměrná mzda žen byla 9 000,- Kč a mužů 15 000,-Kč.
4. **D** – průměrná mzda žen byla zhruba 16 000,-Kč, mužů 17 000,-Kč.
5. **E** - průměrná mzda žen byla 8 200,-Kč a mužů 13 000,- Kč.
6. **F** - tady znám také pouze průměrnou měsíční mzdu všech zaměstnanců, která pro rok 2005 činila 18 247,-Kč.

11.9 Zvyšování kvalifikace

Co se týká zvyšování kvalifikace, umožňují to kromě **E**, kde k tomu není důvod všechny dotazované subjekty.

Společnost	A	B	C	D	F
Muži	3	6	16	0	7
Ženy	2	4	7	1	12

11.10 Podpora zařízení pro péči o děti

Kromě subjektu **D**, který je zřizovatelem mateřských škol v Benešově, žádný z dotazovaných nepodporuje tato zařízení ve svém okolí.

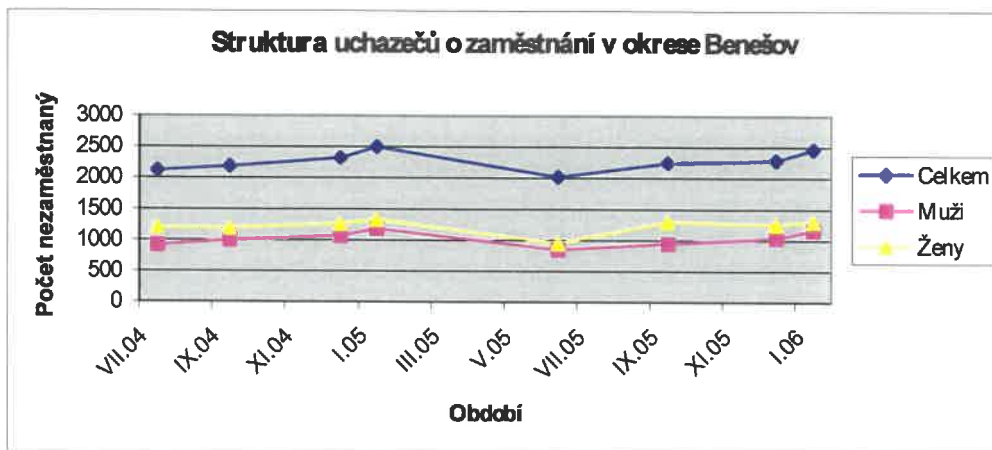
11.11 Sexuální obtěžování

Se sexuálním obtěžováním se ještě v žádném z dotazovaných subjektů neseťkali.

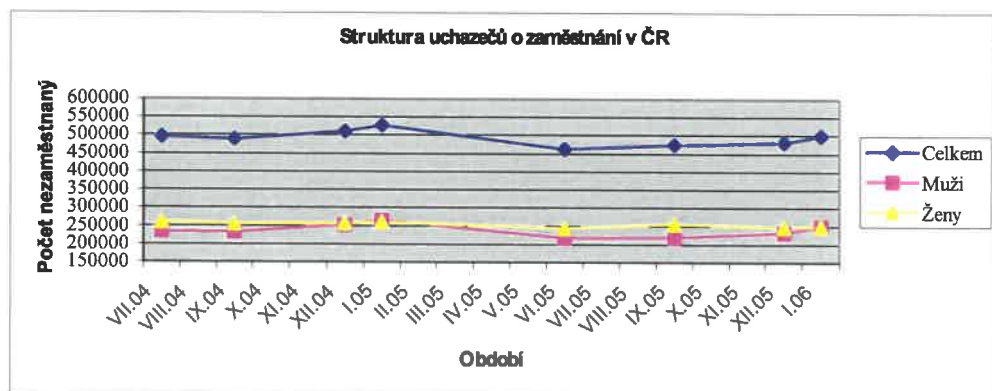
12. Statistiky

12.1 Statistika zaměstnanosti a nezaměstnanosti

A) Uchazeči o zaměstnání v okrese Benešov¹



B) Uchazeči o zaměstnání v celé ČR



12.2 Statistiky v rámci EU

12.2.1 Z hlediska počtu nezaměstnaných žen

V roce 1998 bylo v EU 11,3 % aktivních žen nezaměstnaných, u nás to bylo ve stejném roce mnohem méně a to 8,1%. K obratu k horšímu u nás však došlo už v roce 1999, kdy nezaměstnaných žen u nás bylo již 10,3%, čímž jsme ale byli stále o jednu desetinu procenta lepší než EU. Situace se dále vyvíjela následovně, v roce 2001 se nám podařilo dostat pod hranici 10 % (přesně na 9,7%, EU na 8,7%) a v roce 2003 se počet nezaměstnaných žen opět zvýšil a to jak u nás (9,9%), tak v EU15(9,3%). V roce 2005

¹ Přesná čísla viz Příloha č. 7

byla čísla následující : v ČR 9,8 % nezaměstnaných žen, v EU15 by to bylo 8,9 % a v celé EU, tedy když do toho započítáme všech 25 členských zemí, dostaneme se na číslo 9,8%.

Vůbec největší počet nezaměstnaných žen mělo v roce 2005 Polsko (19,2%) a Slovensko (17,3%). Nejlépe si v této oblasti vede Irsko (3,9%) a Velká Británie (4,2%). Dlouhodobě vysoký počet nezaměstnaných žen řešilo a stále ještě řeší Řecko a Španělsko. Např. ve Španělsku se nezaměstnanost žen dostala poprvé pod 15 % až v roce 2005 a to na 12,2%.

12.2.2 Z hlediska zaměstnanosti

Podíváme se jen na některé údaje a to z roku 2004, kompletní tabulku míry zaměstnanosti pro rok 2004 pak najdete v **Příloze č. 8**. Nejvyšší celkové míry zaměstnanosti dosáhli v Dánsku (75,7%) a Nizozemí (73,1%). Průměr EU25 byl v roce 2004 63,3% a v naší republice bylo toto číslo 64,2%. Pokud jde o zaměstnanost žen, tak neúspěšnější byli opět v Dánsku a to se svými 71,6 % zaměstnaných žen a naopak nejhorší byla situace na Maltě, pouhých 32,7%. Pod 50 % byli také Řecko, Španělsko, Itálie a Polsko. U nás byla zaměstnanost žen 56%, což bylo o tři desetiny procenta více než v EU 25. Když to porovnáme se zaměstnaností mužů v témž roce zjistíme, že ženy jsou na tom opravdu podstatně hůř, pro příklad uvedu pouze ČR, kde 72,3% zaměstnaných mužů oproti 56% žen, je poměrně podstatný rozdíl a obdobná situace je téměř ve všech zemích. Za příklad by mělo sloužit Švédsko, kde je 73,6 zaměstnaných mužů a 70,5 zaměstnaných žen.

12.2.3 Z hlediska zaměstnanosti podle sektorů

Opět budu pracovat s údaji z roku 2004 z Eurostatu. Co se týče EU 25, nejvíce lidí bylo samozřejmě zaměstnáno ve službách a to necelých 70 %. Skoro 83% žen pak v EU 25 pracuje ve službách. U nás pracuje ve službách celkem 58,3% lidí, pokud jde o ženy, pak je to 71,6 % žen. Česká republika má jednak největší procento zaměstnaných lidí v průmyslu a jednak i zaměstnaných žen (25,7%). Průměr EU žen pracujících v průmyslu je 13,1%. V zemědělství pracovalo nejvíce žen v Polsku (18,3%). A téměř 92% žen ve Velké Británii pracovalo ve službách. Kompletní tabulka viz **Příloha č. 9**.

12.2.4 Z hlediska pracujících na částečný úvazek

Podíl osob pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti za rok 2004:

	Celkem	Ženy	Muži
EU 25	17,7%	31,4%	7%
ČR	4,9%	8,3%	2,3%

Ze statistiky, kterou si také můžete prohlédnout v **Příloze č. 10**, se dá jasně vyčíst, že práce na částečný úvazek se týká většinou žen, např. v Nizozemí je skoro 75 % žen zaměstnáváno na částečný pracovní úvazek. Je sice pravda, že právě v Nizozemí je i nezvykle vysoký počet mužů pracujících na částečný úvazek (přes 20%), ale i tak zde jasně převládají ženy. Úplně nejméně z celé EU jsou takto zaměstnáváni lidé na Slovensku a to jak celkově, tak i pokud jde o ženy a muže zvlášť.

12.3 Mzda

Jak se mi podařilo zjistit v mém vlastním výzkumu, málokteré subjekty člení průměrné výdělků podle pohlaví, statistiky nám však tyto údaje poskytují a tak se podíváme na ně. Nejdříve bych však začala vyšší minimální mzdy a jejím vývojem u nás, protože je spousta zaměstnanců, ale spíše zaměstnankyň (jak jsem se ve svém výzkumu přesvědčila), které za minimální mzdu pracují.

12.3.1 Minimální mzda

Minimální mzda je u nás nyní stanovena na 7570,-Kč za měsíc, nebo na 44,70,- Kč za hodinu. Tyto částky platí od 1.ledna 2006 a to pouze do 30.června 2006, od 1.července budou tyto částky opět o něco navýšeny. Na to, jak se minimální mzda vyvíjela v České republice a na současnou vyšší minimálních mzdových tarifů platných pro rok 2006 se můžete podívat v **Příloze č. 11**.

12.3.2 Situace ve Středočeském kraji:

Hodinové výdělků v podnikatelské sféře ve 2.čtvrtletí 2005 – u mužů, kteří tvořili více než 63% zaměstnanců, byl průměrný hodinový výdělek 106,-Kč. U žen, které tvořily zbylých 37% zaměstnanců byla tato částka jen 81,-Kč. Ženy tedy pobíraly pouze něco málo přes 76% hodinového výdělků mužů.

Hodinové výdělků ve stejném období ve sféře nepodnikatelské, dojdeme k o trochu lepšímu výsledku a to, muži pobírali v průměru 117,-Kč za hodinu a ženy 100,-

Kč za hodinu, což odpovídá 85,4 % průměrného hodinového výdělku muže. Za zmínku však také stojí, že ženy tvořily v nepodnikatelské sféře přes 70% všech zaměstnanců, přesto však jejich ohodnocení bylo vždy nižší než jejich mužských kolegů.

12.3.3 Vývoj mzdy podle věku a pohlaví v ČR¹

Začnu asi tím, že ať se podíváme na jakékoliv údaje z jakéhokoliv roku, nikde neuvidíme, že by průměrný hrubý měsíční výdělek ženy jakékoliv věkové skupiny převyšoval průměrný výdělek muže. Pro aktuálnost se podíváme pouze na údaje z let 2000, 2002 a 2004.

V roce 2000 pobírali nejvyšší mzdu v hodnotě 20 315,- Kč muži ve věku 60 až 64 let. V roce 2002 a 2004 to pak byli muži ve věku 35-39 let a jednalo se o částky 22 600,-Kč a 25 612,-Kč.

Ženy pobíraly nejvyšší mzdu v letech 2000 a 2002 ve věku 55-59 let a jednalo se o částky 14 804,-Kč a 16 892,-Kč. V roce 2004 vidíme změnu a to, že nejvyšší mzdu pobíraly ženy ve věkové skupině 60-64 let a šlo o částku 19 017,-Kč. Samozřejmě však nesmíme zapomenout, že vždy jde o částky průměrné, tudíž opravdu nemůžeme předpokládat, že by alespoň polovina žen tohoto věku brala jako svou hrubou měsíční mzdu 19 tisíc Kč. Nám jde ale o srovnání výdělku žen a mužů a tady platí pravidla průměrných mezd pro obě pohlaví stejně. Zajímavostí je, že ani nejvyšší mzda žen se nikdy nevyrovnala průměrnému výdělku všech mužů. V roce 2004 byl největší rozdíl mezi průměrnou hrubou měsíční mzdou muže a ženy ve věkové skupině 35-39 let a situace byla taková, že ženy pobíraly pouhých 66% mzdy mužů stejné věkové skupiny. Když se podíváme na průměrnou mzdu všech mužů a všech žen v roce 2004 budeme porovnávat tato čísla : 23 044,-Kč pro muže a 17 256,- Kč pro ženy, z čehož nám vyplyne, že ženy pobíraly v průměru 76% mzdy mužů. Je sice pravda, že se situace každým rokem zlepšuje, ale jde to velmi pomalu.

¹ Tabulka s údaji viz **Příloha č. 12**

12.3.4 Mzda podle pohlaví a vzdělání

Tabulku s přesnými údaji z let 2000, 2002 a 2004 naleznete v **Příloze č. 13**. Když si však pro přehled uděláme tabulku s procentuálním poměrem mzdy žen a mužů, vyjde nám následující :

Vzdělání zaměstnanců	2000	2002	2004
Základní	74%	76%	77%
Střední bez maturity	70%	71%	72%
Střední s maturitou	73%	77%	77%
Vyšší (pomaturitní)	70%	72%	70%
Vysokoškolské	63%	65%	63,00%

V tabulce jsem zvýraznila údaje s nejnižším a nejvyšším procentuálním poměrem mezd žen a mužů. Když se podíváme na tabulku jako na celek, můžeme konstatovat, že k nějakému výraznému vyrovnání mezd žen v období 2000 až 2004 nedošlo. Největší rozdíl ve mzdách žen a mužů zůstává u lidí s vysokoškolským titulem, kde ženy pobíraly pouze 63 % mzdy mužů a to jak v roce 2000, tak v roce 2004. Nejvíce si „polepšily“ ženy se středním vzděláním s maturitou, jejichž mzda v roce 2004 byla 77 % mzdy mužů, oproti 73 % v roce 2000.

13. Výsledky

Kdo má jen trochu povědomí o problematice rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti pracovněprávních vztahů, ví, že existuje několik tvrzení o situaci žen na trhu práce v ČR a já se teď pomocí svého výzkumu a volně přístupných statistik pokusím tato tvrzení potvrdit či vyvrátit.

1. „Ženy jsou častěji obětmi nezaměstnanosti.“ – Ano, to je pravda. Jak můžeme vidět z grafů na straně 43, téměř vždy převažují uchazečky o zaměstnání nad uchazeči. Když vezmeme údaje za rok 2005 v celé ČR, 52 % všech uchazečů o zaměstnání byly ženy. Během roku se však situace různě mění a to platí i region od regionu, celkově však můžeme říci, že jako celek na tom nebyla ČR nijak špatně a poměr uchazečů a uchazeček o zaměstnání byl téměř vyrovnaný. Už ale jen při pohledu na situaci v okrese Benešov, který jsem si zvolila z důvodu svého bydliště v něm, zjistíme, že v roce 2005 zde ženy tvořily zhruba 56 % všech uchazečů o zaměstnání – z toho se situace během roku kolísala mezi 52 % a 59 %. Pokud se procentuálně dostaneme nad 55%, viděla bych zde už problém související s horším zaměstnáváním žen než mužů, který by rozhodně neměl být úřady práce opomíjen.

2. „Ženy jsou mnohem častěji zaměstnávány na zkrácený pracovní úvazek než muži.“ – Ano, i toto jsem si potvrdila a to jednak ve svém výzkumu, kde mi vyšlo, že z celkových 45 zkrácených pracovních úvazků, je tímto způsobem zaměstnáno pouze 7 mužů, což je necelých 16 % a tedy téměř celých 80% zkrácených pracovních úvazků se týká žen. Výše zmíněné tvrzení mi potvrdila i statistika z roku 2004¹, která říká, že na částečný úvazek bylo v tomto roce v ČR zaměstnáno 8,3% žen a jen 2,3% mužů. Vysoký rozdíl ukazuje i celá EU, tedy EU25 – 31,4% žen a jen 7% mužů pracuje v EU na zkrácený pracovní úvazek. Zkrácený pracovní úvazek znamená výhody např. pro maminky malých dětí, či ženy na rodičovské dovolené, avšak souvisí s tím i mnohé nevýhody, kterým jsou takto zaměstnané pracovnice a pracovníci vystavováni, i když by k jejich znevýhodňování podle zákona samozřejmě docházet nemělo (mám tím na mysli např. zvyšování kvalifikace či funkční postup v zaměstnání či jiné výhody, které v praxi většinou bývají těmto zaměstnancům odpírány). Se zkráceným pracovním úvazek také souvisí nižší průměrná mzda a už tady můžeme hledat souvislosti, proč ženy vydělávají méně než muži. O tom však více později.

¹ Zdroj Eurostat, viz Příloha č. 8

3. **„Ženy jsou častěji než muži zaměstnávány na dobu určitou.“** – Ve svém výzkumu jsem zjistila, že ve všech mnou zkoumaných subjektech je na dobu určitou zaměstnáno 54 žen a 37 mužů, což znamená, že skoro 60 % pracovních poměrů na dobu určitou je uzavřeno se ženami. Dá se tedy říci, že i zde se dané tvrzení potvrdilo.

4. **„Rodičovská dovolená je výlučnou záležitostí žen.“** – Ano. Pokud jde o můj výzkum, v žádném subjektu se ještě nikdy nesetkali s požadavkem svého zaměstnance, tedy otce dítěte, jít na rodičovskou dovolenou a odvážím si tvrdit, že takových mužů je v celé naší ČR opravdu málo. Vysvětluji si to tím, že jednak je u nás zakořeněna tradice, že je samozřejmostí, že doma s dětmi zůstává žena a tudíž se vzdává své pracovní kariéry v zájmu rodiny a druhé vysvětlení je také zcela zřejmé a to díky nízkému rodičovskému příspěvku, žena, která má většinou nižší finanční příjem než muž by nebyla schopna rodinu zajistit a uživit. A tudíž i kdyby muž chtěl a byl ochoten zůstat s dítětem doma alespoň na část doby do tří let věku dítěte, tato možnost není z ekonomického hlediska pro rodinu reálná v případě, že žena má nižší příjem než muž, což bývá ve většině případů a rozdíl v příjmech bývá poměrně značný. Tudíž se musí vyřešit jednak ekonomická stránka rodičovství – buď dojde ke snížení rozdílu ve mzdách mezi muži a ženami, nebo se péče o rodinu a dítě bude muset začít více hodnotit, k čemuž by možná mohla v budoucnu dojít – jako první krok se jeví značné zvýšení rodičovského příspěvku, které by mělo začít platit od ledna 2007. Pak se snad i více mužů bude chtít zapojit do péče o své děti.

5. **„Ženy jsou více zaměstnávány na méně kvalifikovaných pozicích.“** – Ano. Můj výzkum ukazuje, že ženy tvoří 83% zaměstnanců na méně kvalifikovaných pozicích, což považuji za číslo více než přesvědčivé. S méně kvalifikovanou pozicí neodmyslitelně souvisí i nižší finanční ohodnocení – v mnoha případech jde jen o minimální mzdu či o částky o něco málo vyšší, z čehož nám zase vyplývá jedna příčina nižších příjmů žen.

6. **„Vedoucí a řídící pozice jsou doménou mužů.“** – Ano, i s tímto tvrzením musím po svém výzkumu souhlasit. Z celkových 55 takovýchto míst, bylo pouhých 19 obsazeno ženami, což odpovídá 35%. Myslím, že toto číslo mluví za sebe a že dokazuje, že rovné zastoupení ve vysokých funkcích prostě není. I když bych řekla, že ve státní správě, státních podnicích nebo kdekoli, kde má stát nějakou úlohu, je situace mnohem lepší.

7. **„Ženy jsou za svou práci hůře ohodnocovány než muži.“** – Ano. Souvisí to jednak s tím, že ženy jsou častěji zaměstnávány na méně významných pozicích, což logicky souvisí s nižší mzdou či platem, nebo pracují pouze na částečný úvazek, což má stejný důsledek. Naopak ženy chybí ve vyšších a lépe ohodnocovaných funkcích. I když platí i to, že v oblastech či zaměstnáních, kde převažují ženy jsou obecně nižší mzdy a platy a muži, kteří v takových oborech pracují, přestože jsou v menšině jsou ohodnocováni lépe, což naopak o oborech, kde je méně žen neplatí. Bohužel se mi nepodařilo prověřit, zda je opravdu dodržováno pravidlo stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u jednoho zaměstnavatele. Aby toto bylo možné museli by zaměstnavatelé zveřejňovat výdělků podle pohlaví a pozic a rozdíly by pak měly být objektivně odůvodněny. Jelikož však podle toho s čím jsem se setkala já při svém výzkumu zaměstnavatelé nečlení ani průměrné výdělků podle pohlaví, pak jen těžko můžeme zkoumat, jestli není porušován zákoník práce. Ze statistik však můžeme vyčíst, že ženy celkově mají vždy nižší výdělků než muži a to jak při rozdělení do věkových kategorií, nebo do skupin podle nejvyššího dosaženého vzdělání – zde navíc platí, že u vyššího a nejvyššího vzdělání (tedy vysokoškolského), jsou také rozdíly ve výdělcích nejvyšší (viz str. 47).

Výsledky však nemůžeme brát jako obecně platné pravidlo, situace se samozřejmě liší od zaměstnavatele k zaměstnavateli. Někde je situace téměř ideální, jinde zase více než alarmující. Avšak i můj skromný výzkum, který byl proveden v rámci omezených možností, vypovídá snad poměrně věrohodně o situaci u nás.

Problém diskriminace a nerovného zacházení se však netýká jen České republiky, ale v podstatě všech členů EU, kteří jsou nuceni s ním bojovat. Musím říci, že právě díky našemu vstupu do EU, došlo u nás k výraznému zlepšení alespoň na poli legislativy. Ať už jde o zákoník práce, zákon o zaměstnanosti či zákon o mzdě a platu, všude najdeme výslovný zákaz diskriminace mimo jiné z důvodu pohlaví. Pokud jde tedy o právní ošetření této problematiky, zdá se být v pořádku. Jako problém se mi však jeví postihy a sankce za porušování zákazu diskriminace. Stejně jako nedostatečná informovanost občanů o svých právech – ženy často vůbec nevědí, že jsou jejich práva porušována a nebo jak se proti takovému porušování účinně bránit. Na druhé straně muži si stále ještě v dostatečné míře neuvědomují, že žijeme ve společnosti rovných příležitostí a že by měli od vědomé i nevědomé diskriminace žen upouštět. Dokud se totiž naše společnost nezbaví zažitých stereotypů o ženách a mužích a jejich postavení a

funkci ve společnosti a rodině, budou nám sebelepší zákony k ničemu. Abychom toho dosáhli, musíme nejdříve změnit myšlení lidí a jejich pohled na opačné pohlaví i na sami sebe. Ženy přeci nechtějí žádné výhody či ústupky, ale chtějí mít jen stejné šance a možnosti na úspěch a uspokojivý pracovní život jako muži. Pokud chceme ale naši společnost změnit, musíme začít od začátku, tedy od těch nejmladších a v podstatě si novou a rovnoprávnou společnost vychovat.

Kromě pevně zakořeněných stereotypů a předsudků vidím velký problém také v našem soudnictví. I když si člověk bude vědom svých práv a bude chtít za ně bojovat, většinou se vzdá při pomýšlení na veškeré problémy a dlouhé čekací doby spojené v ČR s podáním žaloby.

Do budoucna před námi vidím dva nelehké úkoly a to, pomalu, ale jistě přesvědčit obyvatele ČR, že diskriminace z důvodu pohlaví nemá na trhu práce co dělat a že ženy mají stejné právo na uspokojení v pracovním životě jako muži a že muž pečující o dítě není žádnou abnormalitou. Druhým úkolem je zlepšit systém ochrany a obrany zaměstnanců a zaměstnankyň před diskriminací v pracovněprávních vztazích a uvědomit o tom celou společnost.

Závěr

Ve své práci jsem chtěla zjistit, jak je na tom úprava našeho pracovního práva z hlediska rovného zacházení s muži a ženami a jaká je skutečná situace na našem trhu práce. Svá zjištění bych shrnula následovně.

S naším členstvím v Evropské unii je spojováno mnoho změn a můžeme mezi ně zařadit i změny v našem pracovním právu. Evropské společenství se problémem rovných příležitostí mužů a žen a zákazem diskriminace zabývá prakticky již od založení Evropského hospodářského společenství v roce 1957 – článek o stejné odměně za stejnou práci pro muže a ženy. Postupem času vydalo Evropské společenství celou řadu sekundárních právních aktů týkajících se tohoto tématu. O významu Amsterodamské smlouvy, jak v rámci rovných příležitostí mužů a žen, tak v rámci lidských práv všeobecně, není pochyb. A tak je zcela zřejmé, že když Evropská unie (EU) tolik dbá na princip rovnoprávnosti mužů a žen, museli jsme začít, jakožto členové EU, věnovat této oblasti také více pozornosti. Z toho důvodu došlo v České republice během posledních několika let k několika novelizacím zákoníku práce. V současné době je zákaz diskriminace z důvodu pohlaví obsažen ve všeobecných ustanoveních zákoníku práce, což znamená, že se vztahuje na celé pracovní právo. Obdobný zákaz však najdeme také v zákoně o zaměstnanosti nebo v zákoně o mzdě a platu. Díky našemu členství v EU byl například také zredukován seznam prací a pracovišť zakázaných všem ženám, je kladen větší důraz na bezpečnost práce a na ochranu zaměstnanců a zaměstnankyň před nežádoucím chováním sexuální povahy.

Dnes máme tedy všichni ze zákona právo na rovné zacházení jak při přístupu k zaměstnání, tak pokud jde o pracovní podmínky, zvyšování kvalifikace i funkční postup. Zakázána byla také diskriminační inzerce nabídek zaměstnání. I u nás je právně zaručena stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro muže a ženy, ale stejně jako ve všech zemích Evropské unie, i u nás jsou příjmy žen stále výrazně nižší než příjmy mužů. Evropská unie se velmi snaží, aby byl princip stejné odměny dodržován – dává například povinnost zaměstnavatelům zpřístupnit hodnotící kritéria každé pracovní pozice nebo ukládá zaměstnavatelům povinnost pravidelně zveřejňovat vývoj ukazatelů pracovních příjmů v členění podle pohlaví. Už ale jen z výsledků svého výzkumu si dovoluji tvrdit, že tato pravidla mnoho zaměstnavatelů nedodržuje, čímž je následně znemožněna jakákoli kontrola dodržování principu stejné odměny.

Zdá se tedy, že právní úprava rovných příležitostí pro muže a ženy a zákazu diskriminace je dostačující. Skutečný život se však ne vždy zcela odehrává podle psaných zákonů a tak mají ženy na trhu práce stále horší postavení a to především kvůli svému mateřskému poslání. Ve společnosti nadále přetrvávají zažitá stereotypy týkající se životních rolí mužů a žen. Rodičovská dovolená nebo péče o dítě v době jeho nemoci jsou stále ještě jevy spojované výhradně s matkou, tedy ženou pracovníci, což má za následek například nižší pracovní pozici, zkrácený pracovní úvazek a na to navazující nižší finanční ohodnocení. Přestože již několik let má nárok na rodičovskou dovolenou i muž, tedy otec dítěte, jsou v naší společnosti takové případy stále raritou. O tom, že na tom má svůj podíl i fakt, že péče o rodinu a domácnost se prakticky vůbec neoceňuje, nepochybují. Stejně jako v tom hraje svou roli i skutečnost, že ženy vydělávají většinou podstatně méně než muži.

Prozatím mají tedy ženy s muži stejná práva jen na papíře, ale jednou se snad dočkáme doby, kdy nás fakt, že patříme k tomu tzv. něžnějšímu, nebo chcete-li slabšímu pohlaví, nebude předem předurčovat k méně kvalifikovaným pracím, k nižším výdělkům a k mnohem většímu úsilí na cestě za spokojeným pracovním životem. Věřím, že když si budeme svá práva hájit a dožadovat se jejich plnění, jednou se rovných příležitostí dočkáme i v praxi. Vždyť dobrá právní úprava je dobrým začátkem. Nyní je třeba dostat princip rovného zacházení a zákaz diskriminace do povědomí celé společnosti, neboť až když si občané jsou vědomi svých práv, dokáží je plně využívat. A snad právě k uvědomění si práva na rovné zacházení by mohla posloužit i má práce.

Muži a ženy budou vždy rozdílní a to je více než správné, stejně jako každá žena je jiná a žádný muž není totožný s nějakým druhým – každý člověk se liší a je něčím jedinečný, avšak každý by měl mít stejné právo, bez jakýchkoli předsudků, na volbu, jak chce prožít čas, který mu byl dán.

Závěrem bych chtěla říci, že si nemyslím, že by situace v naší republice byla neřešitelná nebo neúnosná a v podstatě se nijak zvlášť neliší od průměru států Evropské unie. Jinými slovy, diskriminace na trhu práce je, ale myslím, že jsme na dobré cestě to změnit a když se obrníme trpělivostí a nebudeme dělat, že se nás tento problém netýká, situace se určitělepší.

RÉSUMÉ

In my dissertation I deal with equal rights and opportunities of men and women in employment in the Czech Republic.

Our Republic has been a member of the European Union (EU) since 2004. As the equal rights of men and women are an area which the European Communities (EC) have been dealing with since their establishment in 1957 (establishment of EEC - European Economic Communities) – principle of equal pay -, when we wanted to become a member of the EU, we had to harmonize our law with the law of the EC. Thanks to our entrance to the EU, our labour law today is very well developed concerning the ban of discrimination and equal opportunities. In my work I am trying to describe the current labour law in the Czech Republic, the influence of the EU and the development of equal rights for men and women in employment.

The principle of equal treatment means the absence of any discrimination based on sex, both directly and indirectly. Indirect discrimination exists where an apparently neutral provision, criterion or practice disproportionately disadvantages the members of one sex, unless the aim pursued by the application of this provision, criterion or practice is objectively justified and the means of achieving it are appropriate and necessary.

The most important legal instrument in this area is The Treaty of Amsterdam from 1999 which confirmed the interest of the EC in equal treatment for men and women. Today, our law says that men and women have equal rights and that the discrimination based on sex is banned. Women are protected only during the time of their pregnancy, to the end of the 9th month after childbirth and also during breastfeeding. The list of jobs banned for women has been reduced. EC are aware of the fact that the balanced participation of women and men in the labour market and in family life is essential for the development of any society.

In my work I also wanted to find out how things are in real life, so I researched on several companies and I also worked with statistics. My conclusion is : discrimination still exists in the labour market and women are still unfairly treated especially with regards to maternity, due to which they are being looked at as less reliable and less efficient employees. Women are still the ones who stay at home with their children and look after them, so they usually have to give up their working careers. In the Czech Republic men still refuse to share in the childcare and the housekeeping. Despite their rights for parental leave, only few fathers take advantage of it and stay at

home while their wives go to work. There are several reasons for this. The first is that the predetermined social model which tends to presuppose that women are chiefly responsible for looking after a family and men must earn the money still survives. The second reason is that women usually have lower wages/salaries than men, so they are unable to earn enough money for the whole family. The parental leave is little appreciated in our Republic. I also proved, that more often than men, women have part-time jobs or jobs for definite time and also jobs where no specialisation is needed - these jobs are then less-paid. On the other side, well-paid jobs and important positions are almost always occupied by men.

What to say in the end? Discrimination is now not a question of legislation but rather of the attitude and the way of thinking of people. When we stop looking at women only as mothers and housewives, the situation can change. We have good laws and it is a good start for the elimination of discrimination from our lives.

Seznam použité literatury

1. Čapek, J. Právníký slovník evropské ochrany lidských práv. 1.vydání. Praha. Orac. 1998. 351s. ISBN: 80-86199-03-7
2. Čermáková, M. Na cestě do EU. 1. vydání. Praha. Národní kontaktní centrum-Ženy a vědy. 2002. 141s. ISBN: 80-7330-013-3
3. Český helsinský výbor. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. 1.vydání. Praha. Český helsinský výbor. 2002. 95s. ISBN: 80-86436-11-X
4. Český svaz žen. Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce. Praha. Český svaz žen. 2001. 47s.
5. Český svaz žen. Priority, podněty a inspirace: sborník dokumentů z odborné konference ČSŽ Priority a podněty k rovnosti příležitostí mužů a žen, zaměřené na témata Venkov-Rodina-EU z pohledu ženy: Benešov u Prahy, 29.-30.11.2002. Praha. Český svaz žen. 2003. 51s. ISBN: 80-239-1620-3
6. Equal Guide on gender mainstreaming – employment and social affaires. Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities. 2005. 42p. ISBN: 92-79-00128-0
7. Fiala, P., Pitrová, M. Evropská unie. 1.vydání. Brno. Centrum pro studium demokracie a kultury. 2003. 743s. ISBN: 80-7325-015-2
8. Flegl, V. Významné mezinárodní dokumenty k ochraně lidských práv. Skripta. 1.vydání. Praha. C.H.Beck. 1998. 325s. ISBN: 80-7179-204-7
9. Hochman, J.,Jouza, L., Kottnauer, A. Novela zákoníku práce č.155/2000 Sb. Ve vztahu k právu Evropských společenství. Praha. Linde Praha,a.s. 2000. 82s. ISBN: 80-7201-236-3
10. Hochman, J., Kottnauer, A. Zákoník práce Komentář a předpisy souvisící (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání). 5.vydání aktualizované podle stavu k 1.4.2005. Praha. Linde a.s. 2005. 767s. ISBN: 80-539-7
11. Jakubka, J. Zákoník práce, úplné znění s výkladem, právní stav k 1.2.2002. 3.vydání. Praha. Grada. 2002. 64s. ISBN: 80-247-0336-X
12. Kindlová, Z. 433 otázek a odpovědí k zákoníku práce. 1.vydání. Praha. Orac. 2003. 463s. ISBN: 80-86199-45-2
13. Kottnauer, A.,Štamach, P. Lexikon- Pracovní právo. 2.rozšířené vydání. Ostrava. Sagit. 2001. 484s. ISBN: 80-7208-238-8
14. MPSV. Aktualizace a doporučení Celosvětové pekingské konference o ženách (Peking +5). Praha. MPSV. 2001. 252s. ISBN: 80-85529-93-9
15. MPSV. Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika, Základní dokumenty. 1.vydání. Praha. MPSV. 2003. 160s. ISBN: 80-86552-49-7

16. MPSV. Princip rovného postavení mužů a žen v právu Evropské unie. 1. vydání. Praha. JAN. 1998. 126s.
17. MPSV. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. 1.vydání. Praha. MPSV. 2000. 40s. ISBN: 80-85529-83-1
18. MPSV. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. 1.vydání. Praha. MPSV. 2002. 24s. ISBN: 80-86552-12-8
19. Plesková, K., Frank, P. Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů (pracovní sešit). 2.aktualizované vydání. Brno. Nesehnutí Brno. 2005. 48s. ISBN: 80-903228-7-5
20. Oakleyová, A. Pohlaví, gender a společnost. Přel. Poláčková, M. a Poláček, M. 1.vydání. Praha. Portál. 2000. 176s. Přel. z: Sex, gender and society. ISBN: 80-7178-403-6.
21. Report on the situation of fundamental rights in the European Union and its member states in 2004. Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities. 2005. 168 p. ISBN: 92-894-9908-7
22. Sokačová, L. Rovné příležitosti do firem. Praha. Gender Studies. 2002. 18s.
23. Volbou je Lisabonská strategie – Reformy pro rozšířenou Unii, Zpráva Komise pro jarní zasedání Evropské rady 26.března 2004. Lucemburk. Úřad pro úřední tisky Evropských společenství. 2004. 83s. ISBN: 92-894-6763-0
24. Zákoník práce k 1.10. 2004. Ostrava. Sagit. 2004. 96s. ISBN: 80-7208-450-x

Internetové zdroje:

www.portal.gov.cz
www.mpsv.cz
www.evropska-unie.cz
www.europa.eu.int/index_cs.htm
www.czso.cz

Seznam příloh

- Příloha č.1** - Listina základních práv a svobod – vybraná ustanovení
- Příloha č. 2** – Závazky vyplývající z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace
- Příloha č. 3** – Aktuální text Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (pro rok 2005)
- Příloha č. 4** – Vybraná ustanovení Amsterodamské smlouvy vztahující se k principu nediskriminace
- Příloha č. 5** – Rodičovský příspěvek
- Příloha č. 6** – Vybraná ustanovení vyhlášky č. 288/2003 Sb. Ze dne 25. srpna 2003 upravující zákaz některých prací a pracovišť ženám těhotným, kojícím a matkám do konce devátého měsíce po porodu
- Příloha č. 7** – Strukturovaný počet uchazečů o zaměstnání
- Příloha č. 8** – Míra zaměstnanosti, EU, 2004
- Příloha č. 9** – Struktura zaměstnanosti podle sektorů, 2004
- Příloha č. 10** – Podíl osob pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti, 2004
- Příloha č. 11** – Minimální mzda v ČR
- Příloha č. 12** – Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 ,2002 a 2004 v třídění podle věku a pohlaví zaměstnanců v ČR
- Příloha č. 13** – Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000, 2002 a 2004 v třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců v ČR

PŘÍLOHA č. 1

Listina základních práv a svobod – vybraná ustanovení

Ustanovení čl. 1 deklaruje, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech a základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Podle ustanovení čl. 4 Listiny musí zákonná omezení základních práv a svobod platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky, a při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.

V ustanovení čl. 26 Listina zaručuje každému právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost; zdůrazňuje však, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

Ustanovení čl. 28 zakotvuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

PŘÍLOHA č.2

Závazky vyplývající z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace

ČR se Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace zavázala :

- zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen v Ústavě a zajistit prostřednictvím zákonů a jiných vhodných prostředků její praktické uskutečnění;
- přijmout příslušná legislativní a jiná opatření zakazující veškerou diskriminaci žen, a to včetně sankcí tam, kde jich bude třeba;
- zajišťovat prostřednictvím soudů a jiných veřejných institucí účinnou ochranu žen proti jakémukoli aktu diskriminace;
- zdržovat se zapojení do jakéhokoli aktu nebo praktické diskriminace žen a zajistit, aby veřejné orgány a instituce jednaly v souladu s tímto závazkem;
- přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, ke změně nebo zrušení existujících zákonů, předpisů, obyčejů nebo praktik, které představují diskriminaci žen;
- ve všech oblastech, zvláště v politické, sociální, hospodářské a kulturní oblasti, přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, k zajištění plného rozvoje a povznesení žen, s cílem zaručit jim uplatňování a využívání lidských práv a základních svobod na základě rovnoprávnosti s muži a opatření ke změně společenských a kulturních zvyklostí, pokud jde o chování mužů a žen s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen.

PŘÍLOHA č. 3

Aktuální text Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen

(pro rok 2005)

(Změny či doplnění jsou vyznačeny tučně)

1. Prosazování principů rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády

1.1. V rámci své mediální politiky a s ohledem na průřezový charakter politiky rovných příležitostí mužů a žen zdůrazňovat tento princip a informovat o opatřeních přispívajících k jeho zabezpečování v souvislosti s věcnou působností každého resortu.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.2. Aktivně podporovat konkrétními opatřeními výběr vhodných kandidátek do funkcí ve vládních orgánech a na vedoucí místa jak v ministerstvech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích. Vyhodnotit přijatá opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 30.12.2005 pro vyhodnocení opatření

Termín: průběžně pro aktivní výběr kandidátek

1.3. Při jednání Rady hospodářské a sociální dohody a v jejích pracovních týmech a skupinách prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínek.

Odpovídají: zástupci vlády v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky

Termín: průběžně

1.4. Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce. Součástí této spolupráce může být i vyžadování stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.5. Využívat možností účasti v aktivitách a programech mezinárodních organizací, jejichž cílem či jedním z deklarovaných principů je rovnost mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.6. Zahájit či pokračovat ve vzdělávacích aktivitách v oblasti lidských práv se zřetelem na rovnost příležitostí mužů a žen a na metody určené k dosažení genderové rovnosti. Zajistit, aby se uvedeného vzdělávání zúčastnili všichni koncepční pracovníci a pracovníci s rozhodovacími pravomocemi a další odborní pracovníci.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 31.12.2005

1.7. Při přípravě právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.8. Podřizovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.9. Pokračovat ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí mužů a žen s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí mužů a žen a jejími cíli.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, zmocněnec vlády pro lidská práva

Termín: 31.12.2005

1.10. Zpracovat resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů **na rok 2006** v oblastech, které spadají do věcné působnosti jednotlivých resortů, a do **31. ledna 2006** je předložit ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 31.1.2006

1.11. Vyhodnotit plnění opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů **za rok 2005** a předložit je ministru práce a sociálních věcí jako národnímu koordinátorovi agendy rovných příležitostí mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 10.1.2006

1.12. Doplnit resortní priority a postupy při prosazování rovnosti žen a mužů o rozpracování a konkretizaci základních směrů vládní politiky rovných příležitostí podle aktualizovaných opatření z celostátních Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 30.6.2005

1.13. Průběžně zapracovávat výsledky genderových analýz do koncepčních materiálů spadajících do věcné působnosti ministerstva.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.14. Zařadit do nabídky vzdělávání úředníků veřejné správy a zaměstnanců ve správních úřadech problematiku rovnosti žen a mužů, s možností využít k tomu vypracovanou e-learningovou formu vzdělávání.

Odpovídají: ministr vnitra, vedoucí Úřadu vlády

Termín: průběžně

1.15. V rámci dotační politiky podporovat projekty prosazující rovnost žen a mužů.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

1.16. Doporučit e-learningovou formu vzdělávání v problematice rovných příležitostí pro muže a ženy k využití úředníkům samosprávných celků.

Odpovídá: ministr vnitra

Termín: 31. 12. 2006

2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí

2.1. Průběžně revidovat platné právní předpisy s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů ve společnosti, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství. V návaznosti na výsledky této revize rušit, měnit nebo doplňovat ty platné právní předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu. Při přípravě nových předpisů pak důsledně dbát na prosazování shora uvedeného principu.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

3.1. V zájmu zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce nadále podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti. Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikačí občanům, zejména ženám, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12.2005

3.2. Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci. Evidovat a statisticky zpracovávat kontroly na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví.

Odpovídá: **ministr práce a sociálních věcí**

Termín: 31.12.2005

3.3. Podněcovat individuální schopnosti a zájmy jak dívek a žen, tak chlapců a mužů, o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska pohlaví považována za netypická.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: průběžně

3.4. Prostřednictvím školních osnov, učebních a dalších materiálů pokračovat v úsilí o vymýcení stereotypního diskriminačního nahlížení na postavení muže a ženy v rodině, v zaměstnání a ve společnosti a dále prosazovat princip rovnosti mužů a žen v rámci aktivit spojených s Národním programem rozvoje vzdělávání v České republice - tzv. "Bílou knihou".

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12.2005

3.5. Podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie, zejména zvýšením účasti žen na relevantním vzdělávání a výcviku.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, ministr informatiky

Termín: 31.12.2005

3. 6. Provedenou analýzu učebních osnov, učebnic a učebních pomůcek pro základní školy propracovat tak, aby její výsledky sloužily jako podklad pro stanovení kritérií pro učebnice a učební pomůcky, aby došlo k výraznějšímu výchovnému působení z hlediska rovnosti žen a mužů.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12.2005

3.7. Pokračovat v realizaci vzdělávacích programů pro pedagogy a pedagogické pracovníky v oblasti rovných příležitostí mužů a žen s cílem poskytnout jim účinné postupy k provádění genderově senzitivní výuky.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12.2005

3.8. Pokračovat v proškolení poradců pro volbu povolání při úřadech práce v problematice rovných příležitostí mužů a žen a zajistit, aby ji uplatňovali při své poradenské činnosti.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2005

3.9. Pokračovat ve školení výchovných poradců na školách v problematice rovných příležitostí mužů a žen a zajistit, aby ji mohli uplatňovat při své poradenské činnosti.

Odpovídá: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy

Termín: 31.12.2005

3.10. Podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti a podnikání, a to specificky pro ženy žijící na venkově.

Odpovídají: ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, ministr průmyslu a obchodu ve spolupráci s ministrem zemědělství

Termín: 31.12.2005

4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny

4.1. Prosazovat, aby byl nezbytný výkon osobní péče o děti a potřebné členy rodiny zohledňován při stanovení podmínek a výše nároků na sociální dávky, sociální pojištění, dávky v nezaměstnanosti apod.; současně dbát, aby toto zohlednění důsledně směřovalo vůči pečujícím občanům, bez ohledu na jejich pohlaví.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2005

4.2. Budoucí právní úpravou pracovních vztahů umožnit vytváření variabilních pracovních režimů, které by zaměstnancům pečujícím o děti a rodinu usnadnily sladit výkon zaměstnání s výkonem rodinných povinností.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2005

4.3. V rámci svých zákonných kompetencí podporovat konkrétními opatřeními zřizování a provoz zařízení pro péči o děti a potřebné členy rodiny a **podporovat rozvoj sociálních služeb (zejména pečovatelské služby, denních stacionářů, osobní asistence a podobně)**, zejména doplňují-li či nahrazují péči poskytovanou zaměstnanými občany.

Odpovídají: ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, ministr zdravotnictví, ministr pro místní rozvoj, ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2005

4.4. Podpořit konkrétními opatřeními rozvoj možností azylových pobytů pro občany pečující o děti v obtížných životních situacích.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2005

4.5. Podpořit konkrétními opatřeními zřizování bytů obcemi pro osoby se zvláštními potřebami, a to včetně ohrožených osob, zejména osob s nezaopatřenými dětmi v tíživé sociální situaci, a oběti domácího násilí.

Odpovídá: ministr pro místní rozvoj

Termín: 31.12.2005

4.6. Pokračovat v metodickém řízení sociálních pracovníků orgánů sociálně právní ochrany dětí v souvislosti s problematikou rovných příležitostí obou rodičů v péči o děti s cílem vyrovnat nerovné postavení mužů ve vztahu k dětem.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2005

5. Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností

5.1 Přispívat k informovanosti žen o různých možnostech poskytování zdravotní péče v průběhu těhotenství, při porodu a v poporodním období, o jejich výhodách a nevýhodách a aktivně podporovat možnost těchto žen rozhodovat se o způsobu, místě a poskytovateli zdravotní péče.

Odpovídá: ministr zdravotnictví

Termín: 31.12.2005

5.2. V návaznosti na státní rozpočet rozvíjet Národní program zdraví a podpořit projekty podpory zdraví zaměřené na zlepšení reprodukčního zdraví žen a prevenci kardiovaskulárních a nádorových onemocnění.

Odpovídá: ministr zdravotnictví

Termín: 31.12.2005

6. Potlačování násilí páchaného na ženách

6.1. Uskutečnit veřejnou informační kampaň o nepřijatelnosti domácího násilí a dalších forem násilí páchaného na ženách a umožnit nevládním organizacím účast v pracovní skupině vytvořené k plnění tohoto úkolu.

Odpovídají: ministr vnitra, ministr práce a sociálních věcí, ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, zmocněnec vlády pro lidská práva

Termín: 31.12.2005

6.2. Zaměřit sociální práci na pomoc obětem násilných trestných činů, na rodiny, kde je ohrožen zdravý vývoj a výchova dětí. V rámci této pomoci podpořit rozšiřování sítě

azylových domů pro ženy - oběti násilí. Podpořit vznik azylových domů s utajenou adresou a podpořit nevládní organizace žen zabývající se těmito aktivitami.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: 31.12.2005

6.3. Přijmout legislativní a jiná opatření směřující k potlačování domácího násilí a lepší ochraně jeho obětí, včetně promítnutí legislativních opatření do rekonstrukce trestního zákona.

Odpovídají: ministr spravedlnosti, ministr vnitra, ministr práce a sociálních věcí, zmocněnec vlády pro lidská práva

Termín: 30.6.2005

6.4. K realizaci opatření vedoucích k interdisciplinárnímu řešení problematiky domácího násilí a k vytvoření integrovaného systému pomoci jeho obětem průběžně monitorovat kroky zaměřené na boj proti domácímu násilí a pravidelně předkládat informace vládě. Pro monitorování ustavit meziresortní pracovní skupinu složenou ze zástupců státní správy a nestátních neziskových organizací.

Odpovídá: ministr vnitra

Termín: průběžně

7. Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

7.1. V rámci své působnosti sledovat a vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti mužů a žen a jejich výsledky na požádání předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Odpovídají: členové vlády

Termín: průběžně

7.2. Vyhodnocovat účinnost opatření k uplatňování principu rovnosti a na požádání je předkládat vládě a nevládním organizacím, zabývajícím se postavením žen a rovností mužů a žen.

Odpovídá: ministr práce a sociálních věcí

Termín: průběžně

7.3. Pravidelně ročně vydávat publikaci s maximálním využitím všech dostupných statistických i analytických podkladů obsahujících údaje o účasti žen a mužů na rozhodujících společenských aktivitách a o míře, kterou se podílejí na výsledcích těchto aktivit.

Odpovídá: předseda ČSÚ

Termín: 31.12.2005

7.4. V rámci své grantové politiky podporovat výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

Odpovídají: členové vlády

Termín: 31.12.2005

PŘÍLOHA č. 4

Wybraná ustanovení Amsterodamské smlouvy vztahující se k principu nediskriminace

Čl. 2

Úkolem Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami, trvale udržitelný a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence ekonomické výkonnosti, vysokou úroveň ochrany a zlepšování kvality životního prostředí, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy.

Čl. 3

1. Činnosti Společenství zaměřené ke splnění cílů vymezených v předešlém článku zahrnují za podmínek a v časovém sledu stanoveném touto smlouvou:

- a) zákaz cel a kvantitativních omezení dovozu a vývozu zboží mezi členskými státy, jakož i všech ostatních opatření s rovnocenným účinkem,
- b) společnou obchodní politiku,
- c) vnitřní trh, charakterizovaný zrušením překážek volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu mezi členskými státy,
- d) opatření týkající se vstupu a pohybu osob na vnitřním trhu podle hlavy IV,
- e) společnou politiku v oblasti zemědělství a rybolovu,
- f) společnou politiku v oblasti dopravy,
- g) systém zajišťující, aby na vnitřním trhu nebyla narušována soutěž,
- h) sbližování právních předpisů členských států v míře nutné pro náležité fungování společného trhu,
- i) podporu koordinace politik zaměstnanosti členských států s ohledem na posilování jejich účinnosti rozvíjením koordinované strategie zaměstnanosti,
- j) politiku v sociální oblasti zahrnující Evropský sociální fond,
- k) posilování hospodářské a sociální soudržnosti,
- l) politiku v oblasti životního prostředí,
- m) posilování konkurenceschopnosti průmyslu Společenství,
- n) podporu výzkumu a technologického rozvoje,
- o) podporu zřizování a rozvoje transevropských sítí,
- p) příspěvek k dosažení vysoké úrovně ochrany zdraví,
- q) příspěvek ke kvalitě vzdělání a výchovy a k rozkvětu kultur a členských států,
- r) politiku v oblasti rozvojové spolupráce,
- s) přidružení zámořských zemí a území za účelem zvýšení obchodu a společné podpory hospodářského a sociálního rozvoje,
- t) příspěvek k posílení ochrany spotřebitele,
- u) opatření v oblasti energie, civilní ochrany a turistiky.

2. Ve všech činnostech uvedených v tomto článku usiluje Společenství o to, aby se odstraňovaly nerovnosti a podporuje rovné zacházení s muži a ženami.

Čl. 3 / ex-čl. 6a

Aniž by byla dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

Čl. 137/ ex-čl. 118

1. K dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v následujících oblastech :
 - zlepšování zejména pracovního prostředí k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků;
 - pracovní podmínky;
 - informování pracovníků a konzultace s nimi;
 - reintegrace osob vyloučených z trhu práce, aniž by byl dotčen článek 150;
 - rovnost mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení v práci.

Čl. 141/ex-čl. 119

1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.
2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.
Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená :
 - a) že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu,
 - b) že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.
3. Rada přijme postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem opatření k zabezpečení uplatnění zásady stejných příležitostí a stejného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady stejné odměny při stejné nebo rovnocenné práci.
4. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.

PŘÍLOHA č. 5

Rodičovský příspěvek

(dle zákona č. 117/1995 Sb.)

Podmínky nároku na rodičovský příspěvek

§ 30

(1) Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě

- a) do čtyř let věku, nebo
- b) do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

(2) Podmínka nároku na rodičovský příspěvek po celý kalendářní měsíc podle odstavce 1 se považuje za splněnou i v kalendářním měsíci, v němž

- a) se dítě narodilo,
- b) rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,
- c) osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 7 odst. 12),
- d) dítě dovršilo věk uvedený v odstavci 1,
- e) dítě nebo rodič zemřeli.

(3) Rodičovský příspěvek náleží, jestliže

- a) dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci, není-li dále stanoveno jinak; za návštěvu dítěte v jeslích nebo v obdobném zařízení pro děti v kalendářním dnu se rozumí každý den, kdy dítě jesle nebo uvedené zařízení navštíví, bez ohledu na délku doby trvání návštěvy,
- b) dítě, které dovršilo 3 let věku, pravidelně navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- c) dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo speciální mateřskou školu nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně,
- d) dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně,
- e) dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně a jestliže stupeň zdravotního postižení zraku nebo sluchu obou rodičů (osamělého rodiče) je v rozsahu 50 % a více (§ 9).

(4) Je-li rodič pobírající rodičovský příspěvek nebo dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, ze zdravotních důvodů v ústavní péči zdravotnického zařízení déle než tři kalendářní měsíce, rodičovský příspěvek nenáleží od čtvrtého kalendářního měsíce trvání této skutečnosti.

(5) Při péči o totéž dítě náleží rodičovský příspěvek jen jednou, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů, a je-li v rodině více dětí zakládajících nárok na rodičovský příspěvek, náleží při péči o tyto děti rodičovský příspěvek jen jednomu z rodičů, a to

rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad státní sociální podpory, který o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná. Jestliže v rodině [§ 7 odst. 2 písm. b)] došlo v kalendářním měsíci k zániku nároku na rodičovský příspěvek proto, že dítě dovršilo věk uvedený v odstavci 1, a v témže kalendářním měsíci vznikl nárok na rodičovský příspěvek z důvodu péče o další dítě, náleží rodičovský příspěvek v tomto kalendářním měsíci jen jednou; o výplatě rodičovského příspěvku v tomto případě platí obdobně věta první a druhá.

(6) Rodičovský příspěvek rodiči nenáleží, není-li dále stanoveno jinak, jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, a to v době ode dne narození dítěte.

§ 31

(1) Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela.

(2) Podmínka osobní celodenní péče se též považuje za splněnou, jestliže rodič zajistil péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy uvedené v §30 odst. 3 v době, kdy je

- a) výdělečně činný,

- b) žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (§12 až 15); nejde-li o studium po dobu výkonu vojenské základní (náhradní) služby, civilní služby nebo za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil.

PŘÍLOHA č. 6

Vybraná ustanovení vyhlášky č. 288/2003 Sb. ze dne 25. srpna 2003 upravující zákaz některých prací a pracovišť ženám těhotným, kojícím a matkám do konce devátého měsíce po porodu

§ 1

Touto vyhláškou se stanoví v souladu s právem Evropských společenství práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, a práce a pracoviště zakázány mladistvým a vymezení práce a pracoviště, na kterých mohou kojící ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu takové práce konat, a podmínky, za kterých mohou mladiství výjimečně takové práce konat z důvodu přípravy na povolání pod odborným dohledem.

§ 2

Těhotným ženám jsou zakázány práce

- a) v prostředí, v němž je tlak vzduchu vyšší než okolní atmosférický tlak o více než 20 kPa,
- b) v prostředí, v němž je koncentrace kyslíku v ovzduší nižší než 20% objemových,
- c) vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů,
- d) spojené s fyzickou zátěží neúměrnou vzhledem ke změnám organismu v těhotenství, zejména
 1. vykonávané velkými svalovými skupinami s převažující dynamickou složkou svalové práce, které překračují pro celkovou fyzickou zátěž kritéria odpovídající kategorii druhé podle zvláštního právního předpisu
 2. spojené s přepravou břemen pomocí manipulace s jednoduchými bezmotorovými prostředky
 3. spojené se zvedáním a přenášením břemen překračujících ukazatele uvedené v příloze č.1, při nichž přípustný minutový energetický výdej překračuje 14,5 kJ. min⁻¹ netto,
 4. spojené s opakovaným zaujímáním podmíněně přijatelných nebo nepřijatelných pracovních poloh, kterými jsou například hluboký předklon, poloha vkleče, vleže, ve vypjatém stoji na špičkách, s rukama nad hlavou, zařazené do kategorií druhé a třetí podle zvláštního právního předpisu a dále práce spojené s opakovaným otáčením trupu o více než 10 stupňů,
 5. spojené s tlakem na břicho,
 6. při nichž nelze upravit pracovní místo s ohledem na antropometrické změny těla ženy,
 7. v pracovních polohách bez možnosti jejich střídání, trvale vykonávané vsedě nebo vstoje,
 8. vykonávané ve vnuceném pracovním tempu,
 9. spojené s psychickou zátěží, zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,
- e) spojené s expozicí hluku zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu

- f) při nichž by mohly být vystaveny rázům,
- g) spojené s expozicí vibracím,
- 1. přenášeným na ruce, pokud jsou tyto práce zařazeny do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu,
- 2. celkovým horizontálním a vertikálním vibracím, jejichž hodnoty překračují nejvyšší přípustné hodnoty stanovené zvláštním právním předpisem snížené o 10 dB,
- h) při nichž dochází za běžných pracovních podmínek ke značnému znečištění kůže minerálními oleji,
- i) s karcinogeny a mutageny a při pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity, uvedenými ve zvláštním právním předpisu,
- j) s chemickými látkami a chemickými přípravky
- 1. způsobujícími akutní nebo chronické otravy s těžkými nebo nevratnými následky pro zdraví označovanými větami R 23, R 26, R 28, R 39, R 40 a R 48 podle zvláštního právního předpisu,
- 2. poškozujícími reprodukční schopnost a/nebo plod v těle matky označovanými větami R 60, R 61, R 62 a R 63 podle zvláštního právního předpisu,
- 3. poškozujícími kojence prostřednictvím mateřského mléka označovanými větou R 64 podle zvláštního právního předpisu,
- 4. vyvolávajícími těžká poškození zdraví při vstřebávání kůží označovanými větou R 24 nebo větou R 27 nebo majícími výrazné senzibilizující účinky na dýchací ústrojí nebo kůži označovanými větami R 42, R 43 podle zvláštního právního předpisu,
- 5. omezující dělení buněk,
- 6. při kombinaci R vět uvedených v bodech 1 až 4,
- k) spojené s expozicí olovu a jeho ionizovaným sloučeninám,
- l) při výrobě léčiv a veterinárních přípravků, obsahující hormony, antibiotika a jiné biologicky vysoce účinné látky, pokud nelze na podkladě podrobného vyhodnocení expozice a rizika vyloučit, že nedojde za předvídatelných podmínek k poškození zdraví těhotné ženy nebo plodu,
- m) při výrobě cytostatik, jejich přípravě k injekční aplikaci, při jejím provádění a při ošetřování pacientů léčených cytostatiky,
- n) spojené s expozicí rtuti, oxidu uhelnatému a jiným chemickým látkám, již neuvedeným v písmenech i), j) a k), pokud jsou práce s nimi zařazeny do kategorií druhé až čtvrté podle zvláštního právního předpisu,
- o) v kontrolovaných pásmech pracovišť se zdroji ionizujícího záření, kde podmínky práce nezajišťují pro plod stejný stupeň radiační ochrany jako pro každého jednotlivce z obyvatelstva,
- p) spojené s expozicí viru rubeoly nebo původci toxoplasmózy a práce spojené s expozicí jiným biologickým činitelům skupin 2 až 4 uvedeným ve zvláštním právním předpisu, zařazené do třetí nebo čtvrté kategorie podle zvláštního právního předpisu, pokud nelze u těhotné ženy prokázat imunitu proti biologickým činitelům, které přicházejí při dané práci v úvahu,
- q) v prostorách, kde jsou překračovány nejvyšší přípustné hodnoty elektromagnetického záření a elektromagnetických polí stanovené pro obyvatelstvo zvláštním právním předpisem,
- r) zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové, pokud se na ně nevztahuje ustanovení písmene p),
- s) vykonávané za podmínek, při nichž jsou překračovány operativní teploty to max. v důsledku tepelné zátěže z technologie,

- t) vykonávané po dobu delší než čtyři hodiny za pracovní dobu v prostorách, v nichž je teplota vzduchu udržována uměle na hodnotě 4 °C a nižší,
- u) vykonávané po dobu delší než jednu hodinu souhrnně za pracovní dobu při teplotách nižších než -5 °C,
- v) se zvýšeným rizikem úrazů, zejména práce
 1. při výrobě a zpracování výbušnin a výbušných předmětů a zacházení s nimi,
 2. s kapalinami označovanými větami R 11 a R 12 podle zvláštního právního předpisu, nejde-li o jejich používání v laboratořích nebo při poskytování zdravotní nebo veterinární péče,
 3. při nichž hrozí zhroucení konstrukce, staveb nebo pády předmětů,
 4. ve výškách nad 1,5 m měřeno od úrovně podlahy po úroveň chodidel a nad volnou hloubkou
 5. na zařízeních vysokého elektrického napětí
 6. s nebezpečnými zvířaty, jejichž seznam je uveden ve zvláštním právním předpisu,
 7. související s chovem zvířat, která by mohla být příčinou zvýšeného nebezpečí úrazu,
 8. při porážení zvířat na jatkách,
 9. v prostoru uzavřených nádob a nádrží,
 10. při dezinfekci a deratizaci prostorů plyny,
 11. při ošetřování pacientů umístěných v uzavřených psychiatrických odděleních zdravotnických zařízení.

PŘÍLOHA č. 7

Strukturovaný počet uchazečů o zaměstnání

Strukturovaný počet uchazečů o zaměstnání v okrese Benešov

Období	Celkem nezaměstnaných	Z toho mužů	Z toho žen
01/2006	2 465	1162	1 303
11/2005	2 148	944	1 204
09/2005	2 244	946	1 298
07/2005	2 124	871	1 253
05/2005	2 078	912	1 166
03/2005	2 354	1119	1 235
01/2005	2 506	1178	1 328
11/2004	2 196	981	1 215
09/2004	2 187	993	1 194
07/2004	2 120	914	1 206

Strukturovaný počet uchazečů o zaměstnání v ČR

Období	Celkem nezaměstnaných	Z toho mužů	Z toho žen
01/2006	498 630	248 878	249 752
11/2005	456 707	215 563	241 144
09/2005	474 964	219 538	255 426
07/2005	476 456	219 668	256 788
05/2005	463 196	221 671	241 525
03/2005	505 189	254 385	250 804
01/2005	527 049	266 403	260 646
11/2004	479 189	230 977	248 212
09/2004	488 792	232 623	256 169
07/2004	495 444	233 878	261 566

PŘÍLOHA č. 8

Míra zaměstnanosti, EU, 2004

Pramen: Eurostat
% z celkové pracovní aktivní
populace

Země	Celkem	Muži	Ženy
EU 25	63,3	70,9	55,7
Belgie	60,3	67,9	52,6
Česká republika	64,2	72,3	56,0
Dánsko	75,7	79,7	71,6
Německo	65,0	70,8	59,2
Estonsko	63,0	66,4	60,0
Řecko	59,4	73,7	45,2
Španělsko	61,1	73,8	48,3
Francie	63,1	69,0	57,4
Irsko	66,3	75,9	56,5
Itálie	57,6	70,1	45,2
Kypr	68,9	79,8	58,7
Lotyšsko	62,3	66,4	58,5
Litva	61,2	64,7	57,8
Lucembursko	61,6	72,4	50,6
Maďarsko	56,8	63,1	50,7
Malta	54,0	75,1	32,7
Nizozemsko	73,1	80,2	65,8
Rakousko	67,8	74,9	60,7
Polsko	51,7	57,2	46,2
Portugalsko	67,8	74,2	61,7
Slovinsko	65,3	70,0	60,5
Slovensko	57,0	63,2	50,9
Finsko	67,6	69,7	65,6
Švédsko	72,1	73,6	70,5
Spojené království	71,6	77,8	65,6
Kandidátské země			
Bulharsko	54,2	57,9	50,6
Chorvatsko	54,7	61,8	47,8
Rumunsko	57,7	63,4	52,1
Turecko	46,1	67,8	24,3

PŘÍLOHA č. 9

Struktura zaměstnanosti podle sektorů, 2004

Pramen: Eurostat
% z celkové zaměstnanosti

Země	Zemědělství			Průmysl			Služby		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
EU 25	5,1	5,9	4,0	25,1	34,8	13,1	69,8	59,3	82,9
<i>Belgie</i>	2,0	2,5	1,3	20,8	29,9	9,1	77,2	67,6	89,5
Česká republika	4,0	4,9	2,8	37,8	47,1	25,7	58,3	48,0	71,6
<i>Dánsko</i>	3,1	4,6	1,5	21,2	30,4	10,8	75,7	65,0	87,7
<i>Německo</i>	2,2	2,8	1,6	26,4	37,0	14,1	71,3	60,2	84,3
<i>Estonsko</i>	5,8	8,0	3,6	34,7	44,0	25,4	59,5	48,0	71,1
<i>Řecko</i>	13,9	12,9	15,4	23,2	30,7	11,0	62,9	56,3	73,6
<i>Španělsko</i>	5,7	6,9	3,8	29,9	41,4	12,2	64,4	51,7	84,0
<i>Francie</i>	3,6	4,6	2,5	21,0	30,5	10,2	75,4	64,9	87,3
<i>Irsko</i>	6,2	9,8	1,4	27,6	38,5	12,6	66,2	51,8	86,0
<i>Itálie</i>	4,4	5,1	3,4	29,0	36,9	17,0	66,6	58,0	79,6
<i>Kypr</i>
<i>Lotyšsko</i>	12,5	15,3	9,6	26,5	35,2	17,5	60,9	49,5	72,9
<i>Litva</i>	15,8	18,2	13,4	28,1	35,7	20,2	56,1	46,2	66,4
<i>Lucembursko</i>	1,3	1,5	1,1	21,3	29,8	7,7	77,3	68,7	91,3
<i>Maďarsko</i>	5,1	7,3	2,6	32,9	41,6	22,6	62,0	51,1	74,9
<i>Malta</i>
<i>Nizozemsko</i>	3,3	4,3	2,1	17,6	26,1	7,1	79,0	69,6	90,8
<i>Rakousko</i>	12,6	12,3	12,8	22,5	32,6	10,6	65,0	55,1	76,6
<i>Polsko</i>	19,2	20,1	18,3	26,8	35,7	16,2	53,9	44,2	65,6
<i>Portugalsko</i>
<i>Slovinsko</i>	10,5	10,5	10,5	36,4	46,0	24,6	53,1	43,5	64,9
<i>Slovensko</i>	3,9	5,5	2,1	34,2	43,9	23,2	61,8	50,6	74,7
<i>Finsko</i>	5,0	6,8	3,0	25,8	38,5	12,3	69,2	54,7	84,7
<i>Švédsko</i>	2,4	3,7	1,0	22,5	34,5	9,8	75,1	61,8	89,2
<i>Spojené království</i>	0,9	1,3	0,4	17,9	26,7	7,9	81,3	72,0	91,6

PŘÍLOHA č. 10

Podíl osob pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti, 2004

Pramen: Eurostat

%

Země	Celkem	Muži	Ženy
EU 25	17,7	7,0	31,4
<i>Belgie</i>	21,4	6,8	40,5
Česká republika	4,9	2,3	8,3
<i>Dánsko</i>	22,2	12,1	33,8
<i>Německo</i>	22,3	6,5	41,6
<i>Estonsko</i>	8,0	5,4	10,6
<i>Řecko</i>	4,6	2,2	8,5
<i>Španělsko</i>	8,7	2,8	17,9
<i>Francie</i>	16,7	5,3	30,0
<i>Irsko</i>	16,8	6,1	31,5
<i>Itálie</i>	12,7	4,8	25,0
<i>Kypr</i>	8,6	4,8	13,6
<i>Lotyšsko</i>	10,4	7,7	13,2
<i>Litva</i>	8,4	6,5	10,5
<i>Lucembursko</i>	17,8	2,4	40,2
<i>Maďarsko</i>	4,7	3,2	6,3
<i>Malta</i>	8,7	4,1	19,3
<i>Nizozemsko</i>	45,5	22,3	74,7
<i>Rakousko</i>	19,8	4,9	38,0
<i>Polsko</i>	10,8	8,2	14,0
<i>Portugalsko</i>	11,3	7,1	16,3
<i>Slovinsko</i>	9,3	7,9	11,0
<i>Slovensko</i>	2,7	1,4	4,2
<i>Finsko</i>	13,5	9,0	18,4
<i>Švédsko</i>	23,6	12,0	36,3
<i>Spojené království</i>	25,8	10,3	43,9
Kandidátské země			
<i>Bulharsko</i>	2,4	2,1	2,7
<i>Chorvatsko</i>	8,5	6,3	11,2
<i>Rumunsko</i>	10,6	10,2	11,2
<i>Turecko</i>	6,9	3,9	15,3

PŘÍLOHA č. 11

Minimální mzda v ČR

Minimální mzda v ČR		
1991	2000 Kč / měsíc	10,80 Kč / hod.
1992	2200 Kč / měsíc	12,00 Kč / hod.
1996	2500 Kč / měsíc	13,60 Kč / hod
1998	2650 Kč / měsíc	14,80 Kč / hod
2000	4000 Kč / měsíc	22,30 Kč / hod
2001	5000 Kč / měsíc	30 Kč / hod
2002	5700 Kč / měsíc	33,90 Kč / hod
2003	6200 Kč / měsíc	36,90 Kč / hod
2004	6700 Kč / měsíc	39,90 Kč / hod
2005	7185 Kč / měsíc	42,50 Kč / hod
2006 leden	7570 Kč / měsíc	44,70 Kč / hod
2006 červenec	7955 Kč / měsíc	48,10 Kč / hod

Výše minimálních mzdových tarifů odstupňovaných do 12 tarifních stupňů při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činí od 1.ledna 2006:

Tarifní stupeň	Minimální mzdový tarif	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1	44,70	7 570
2	46,50	7 880
3	48,60	8 230
4	51,10	8 6500
5	54,60	9 240
6	58,60	9 930
7	63,20	10 710
8	68,60	11 620
9	74,60	12 630
10	81,90	13 860
11	90,60	15 340
12	100,60	17 030."

Od 1.července 2006 pak platí tarify nové a to:

Tarifní stupeň	Minimální mzdový tarif	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1	48,10	7 955
2	50,10	8 280
3	52,30	8 650
4	55,00	9 090
5	58,70	9 710
6	63,10	10 440
7	68,10	11 260
8	73,90	12 210
9	80,30	13 270
10	88,10	14 570
11	97,50	16 120
12	108,30	17 900.".

PŘÍLOHA č. 12

Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000, 2002 a 2004 v třídění podle věku a pohlaví zaměstnanců v ČR

VĚK ZAMĚSTNANCE	2000			2002			2004		
		v tom			v tom			v tom	
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	15 187	17 251	12 641	18 133	20 404	15 217	20 545	23 044	17 256
v tom ve věku :									
do 19 let	9 119	9 795	8 685	10 348	10 914	9 723	11 818	12 390	10 570
od 20 do 24 let	11 768	12 691	10 723	13 980	14 779	13 035	15 032	15 738	14 123
od 25 do 29 let	14 659	15 759	12 716	17 531	18 673	15 633	19 462	20 479	17 821
od 30 do 34 let	15 810	18 199	12 242	19 176	21 791	15 238	21 675	24 376	17 159
od 35 do 39 let	15 513	18 394	12 404	19 172	22 600	15 100	21 699	25 612	16 975
od 40 do 44 let	15 317	18 013	12 779	18 434	21 460	15 246	21 411	24 986	17 559
od 45 do 49 let	15 202	17 733	12 776	18 213	21 068	15 353	20 701	23 947	17 374
od 50 do 54 let	15 239	17 420	13 002	17 724	20 338	15 100	20 159	23 164	17 106
od 55 do 59 let	16 924	17 709	14 804	19 018	20 042	16 892	21 045	22 409	18 695
od 60 do 64 let	18 498	20 315	12 541	20 719	22 115	15 567	23 666	24 878	19 017
od 65 a více let	12 614	13 657	9 803	15 409	16 801	11 866	18 202	20 144	13 539
průměrný věk	41,60	41,70	41,48	41,96	42,06	41,83	41,81	41,75	41,89

PŘÍLOHA č. 13

Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000, 2002 a 2004 v třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců v ČR

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	2000			2002			2004		
	celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom	
		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy
C E L K E M	15 187	17 251	12 641	18 133	20 404	15 217	20 545	23 044	17 256
v tom:									
základní	10 570	12 456	9 251	12 070	14 068	10 761	14 086	16 298	12 607
střední bez maturity	12 549	13 733	9 623	14 409	15 769	11 244	16 262	17 824	12 919
střední s maturitou	15 358	18 289	13 301	18 514	21 268	16 308	21 298	24 202	18 710
vyšší (pomaturitní)	16 946	20 305	14 121	20 431	24 858	17 955	23 932	28 623	20 296
vysokoškolské	25 688	30 281	19 199	31 835	36 588	23 834	35 067	40 150	27 037
<i>neuveďeno</i>	16 378	18 762	14 155	19 974	22 773	17 515	19 076	20 920	15 999