



2022

PREGNANT WORKERS FAIRNESS ACT

ARINA DOLGOPOLOVÁ



VÝZKUMNÁ ZPRÁVA
KONGRESU

PREGNANT WORKERS FAIRNESS ACT

AUTOR: *ARINA DOLGOPOLOVA*

1. ÚVOD – O ČEM TATO VZK JE

Hlavním účelem zákona Pregnant Workers Fairness Act je snaha o zajištění ochrany těhotných zaměstnankyň v práci. Současná podoba navrženého zákona, který se momentálně nachází v Senátu Kongresu Spojených států amerických, se toho snaží docílit například formou zákazu některých praktik ze strany zaměstnavatelů. Mezi takové praktiky nejčastěji spadá diskriminace při poskytování úprav pracovních podmínek pro zaměstnance, jejichž zdravotní stav je ovlivněn těhotenstvím, porodem nebo s tím souvisejícími zdravotními problémy či dokonce donucení čerpání placené či neplacené dovolené.

Zákon má tedy primárně ochraňovat zdravotní a finanční zabezpečení ženy a její rodiny, aby se zabránilo situacím, kdy je žena nucena si vybírat mezi zdravím a výplatou ze strachu, že by mohla o svou práci přijít.

2. STATISTIKY

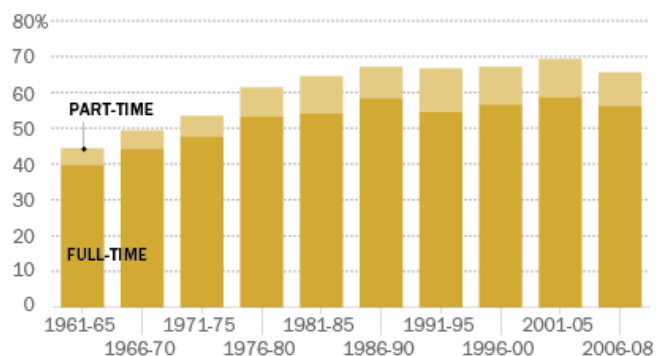
2.1 ZAMĚSTNANOST TĚHOTNÝCH ŽEN

Za posledních několik desetiletí se situace těhotných žen v práci velice změnila. Lze pozorovat poměrně prudký procentuální nárůst počtu žen, které se rozhodly během těhotenství zůstat v práci, přičemž daná tendence pořád roste. Dle údajů úřadu Census Bureau, který zkoumal současnou situaci v USA, ženy během těhotenství pracují častěji než například v 60. letech. V letech 2006-2008 tak v práci zůstalo 66 % těhotných zaměstnankyň, což je sice o 1 % méně než na konci 80. let (67 %), ale pořád o 22 % více než v 60. letech (44 %).¹

Data nám však neukazují pouze to, že ženy častěji pracují během těhotenství,

Women Today More Likely to Work While Pregnant

% of women who worked at all while pregnant with first child



Note: Years indicates year of first birth. Women who reported working at least 35 hours a week are classified as full-time.

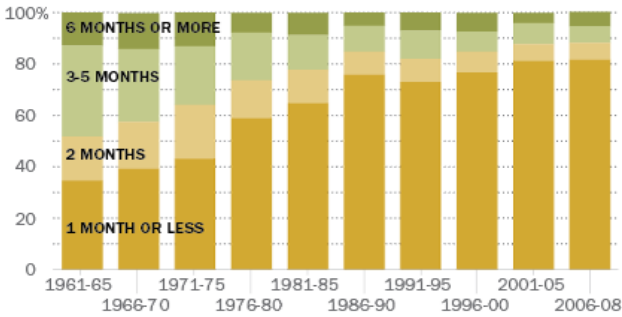
Source: U.S. Census Bureau, "Maternity Leave and Employment Patterns of First-Time Mothers: 1961-2008," October 2011.

PEW RESEARCH CENTER

Tabulka č. 1: Procentuální znázornění počtu žen v USA, které se rozhodly zůstat v práci v průběhu prvního těhotenství v letech 1961 až 2008<?>

More Women Are Working Further Into Pregnancy

% of working women pregnant with first child who stopped working ___ ahead of birth



Note: Years indicates year of first birth.

Source: U.S. Census Bureau, "Maternity Leave and Employment Patterns of First-Time Mothers: 1961-2008," October 2011.

PEW RESEARCH CENTER

Tabulka č. 2: Kolik měsíců před porodem přestaly těhotné ženy v USA pracovat během prvního těhotenství.⁸

ale i to, že pokud se tak rozhodly učinit, tak zůstávají v práci déle. V letech 2006-2008 82 % žen pracovalo do doby jednoho měsíce (nebo méně) před porodem, zatímco v letech 1991-1995 tak činilo pouze 73 %². (viz tabulka č. 2)

Mimo jiné též vzrostl i celkový počet zaměstnaných žen a v roce 2020 ženy dokonce poprvé za deset let předběhly muže v počtu zastávaných pracovních pozic (50,04 %)³. Zároveň je stěžejní mít na paměti, že příjmy těhotných zaměstnankyň ve velké míře ovlivňují nejen jejich vlastní finanční zázemí, ale i rozpočet jejich rodin. Ženy jsou totiž primárními živitelkami nebo spoluživitelkami téměř ve dvou třetinách domácností v USA.

2.2 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ, OPUŠTĚNÍ PRÁCE A NÁVRAT DO PRÁCE

V pořadí dalším důležitým aspektem, který je důležité mít na paměti v rámci řešení této problematiky jsou současné statistiky pobírání mateřských dovolených, opuštění práce a návrat do ní, jakožto nejčastějších jevů doprovázejících těhotenství během zaměstnání. Dané fenomény jsou primárně ovlivňovány věkem, vzděláním a jinými sociálními aspekty.

Nejprve se musíme zmínit o jednom z největších kamenů úrazu mnoha debat, jimž jsou placené či neplacené mateřské dovolené. Pokud se znovu obrátíme na statistiky úřadu Census Bureau⁴ zkoumajícího stav v USA, zjistíme, že až 4 z 10 (přesněji 42 %) žen pobíraly pouze neplacenou mateřskou dovolenou. Naopak možnosti placené mateřské dovolené využilo 24 % žen ve věku pod 22 let a 61 % žen starších 25 let. Zároveň pracovníci na plný úvazek častěji využívají výhody placeného volna než pracovníci na částečný úvazek (56 % oproti 21 %), přičemž ženy s vysokoškolským vzděláním měly větší šanci daných benefitů využít. Hlavní shodu však najdeme v tom, že v případě placené i neplacené dovolené bylo volno častěji čerpáno po porodu než před ním.

Další otázkou dané problematiky je opuštění práce a případný následný návrat do ní. 22 % prvorodiček dává výpověď v práci – 16 % ještě v průběhu těhotenství a dalších 6 % do 12 týdnů po narození dítěte. V některých případech je výpověď dokonce ovlivňována ze strany zaměstnavatele, který není ochoten přiměřeně přizpůsobit pracovní podmínky pro těhotné zaměstnankyň, čemuž se mimo jiné snaží zabránit i Pregnant Workers Fairness Act.

S návratem do práce je však situace malinko jednodušší. 8 z 10 matek, které během těhotenství pracovaly, se vrátilo do práce do jednoho roku od narození dítěte ke stejnému zaměstnavateli. Přibližně 7 z 10 těchto žen se vrátilo do zaměstnání se stejnou mzdou, stejnou úrovní dovedností a stejnými odpracovanými hodinami týdně. Je však nutné podotknout, že zaměstnankyň, které pracovaly během těhotenství, se ve srovnání s ženami, které před narozením prvního dítěte nepracovaly, častěji vrací do práce do tří až pěti měsíců. Posledním (poměrně očekávaným) zjištěním se stalo také to, že pokračování ženy v pracovním procesu je do značné míry ovlivněno mírou nejvyššího dosaženého vzdělání.

3. VÝVOJ OCHRANY TĚHOTNÝCH ŽEN V RÁMCI AMERICKÉ POLITIKY

3.1 DOSAVIDNÍ LEGISLATIVA

Je důležité poznamenat, že tento zákon je jakýmsi rozšířením či jinak řečeno zaplněním mezery v současné legislativě USA. Některá práva jsou totiž již zajištěna ku příkladu v **hlavě VII Zákona o občanských právech** z roku 1964.⁵ Jeho znění ovšem zavádělo pouze zákaz diskriminace ze strany zaměstnavatele s 15 a více zaměstnanci, přičemž zahrnoval pouze diskriminaci na základě pohlaví.

Následně, o téměř dvacet let později, se v USA pokusili danou situaci změnit a navázat na zákon z roku 1964 pomocí tzv. **Zákona o diskriminaci těhotenství** z roku 1978.⁶ Stalo se tomu tak na základě přímé reakce na rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států, který ve svém verdiktu uvedl, že diskriminace těhotenství není jednou z forem diskriminace na základě pohlaví. Zákon o diskriminaci těhotenství však dodnes čelí kritice ze strany mnoha politiků a expertů. Jeho hlavním nedostatkem je fakt, že vnímá těhotné zaměstnankyně stejným způsobem jako zaměstnance se zdravotním postižením a zahrnuje je do stejné kategorie, což již několikrát vedlo ke (mnohdy nesmyslným) sporům. Další příčinou bylo například i to, že zákon zohledňoval pouze biologické aspekty těhotenství a nikoliv ty společenské. Žena se tak může stát terčem diskriminace, aniž by ještě byla těhotná – zaměstnavatel jí může nabízet nižší plat vycházející z úvahy, že může v budoucnu otěhotnět.

Mimo jiné považují za potřebné se zmínit o **Zákonu o rodinné a zdravotní dovolené** představeného Billem Clintonem v roce 1993. Daný zákon totiž výrazně přiblížil legislativu tím směrem, kterým se udává dnes, a upravil hodně doposud nedostačujících prvků, bez kterých by nynější projednávání snad ani nebylo možné. Tato změna například zajistila neplacené dovolené s ochranou pracovního místa pro těhotné zaměstnankyně či zvláštní podmínky pro jedince, kteří na to mají nárok. Pořád zde ale narážíme na nedokonalost systému, týkající se možnosti diskriminace (např. u pohovorů) nebo zvýhodňování mužů. Zákon totiž umožňuje čerpání dovolené pro obě pohlaví, přičemž z důvodu platových rozdílů si dovolenou s větší pravděpodobností bude muset vzít žena, jelikož muž si za stejnou dobu vydělá více peněz.

Zmíněné zákony tedy potřebují úpravu, jelikož často zahrnují pouze biologické aspekty těhotenství, tedy zdravotní problémy spojené s těhotenstvím a případně po něm. Nepočítají však s finančními, společenskými a kulturními překážkami, čehož dodnes mohou zneužívat zaměstnavatelé k různým druhům diskriminace v práci.

3.2 LEGISLATIVA NAPŘÍČ STÁTŮ

Potřebu zákona upravujícího bezpečné podmínky pro těhotné zaměstnankyně si již uvědomilo 30 států a 5 měst, výslovně požadujících po některých zaměstnavatelích dodržování obdobných zákonů, ačkoliv nejsou ukotveny na celostátní úrovni.⁷

Mezi tyto státy a města patří: Aljaška, Kalifornie, Colorado, Connecticut, Delaware, Havaj, Illinois, Kentucky, Louisiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Nebraska, Nevada, New Jersey, Nové Mexiko, New York, Severní Karolína, Severní Dakota, Oregon, Rhode Island, Jižní Karolína, Tennessee, Texas, Utah, Vermont, Virginia, Washington, Západní Virginie, Philadelphia, Pensylvánie, Providence, Central Falls, Washington, D.C.

4. SOUČASNÝ NÁVRH ZÁKONA

Současná podoba návrhu zákona Pregnant Workers Fairness Act (dále jen PWFA), který se momentálně nachází v Senátu Kongresu Spojených států, bude usilovat o samostatné vymezení dané problematiky (oproti předchozí verzi z roku 1978). PWFA se bude snažit přesně definovat, jaké situace bude možné vnímat jako diskriminaci ze strany zaměstnavatele na základě těhotenství.

Mezi případy diskriminace by spadaly například situace, kdy zaměstnavatel nebude ochoten provést odpovídající přizpůsobení pracovních podmínek ze zdravotních důvodů vyplývajících z těhotenství zaměstnance. Povinnost zaměstnavatele provést tato přizpůsobení by se nevztahovala na situace, kdy by tato přizpůsobení zapříčinila neúměrně velké obtíže s obchodní činností jeho společnosti. Zároveň by na základě této legislativní změny zaměstnavatel již neměl možnost nutit zaměstnance k přijetí jiných pracovních podmínek, než na jakých se domluvili předem. Tato část bude zamezovat například i podnikání nepříznivých kroků proti zaměstnanci, který takové úpravy požaduje.

V neposlední řadě je třeba se i zmínit o bodu, který byl kamenem úrazu mnohých jednání – dovolené. Nový návrh zákona totiž do diskriminace hodlá mimo jiné zahrnovat vymáhání vzetí placené nebo neplacené dovolené po těhotných zaměstnancích, pokud tomu lze předejít formou úpravy pracovních podmínek.

4.1 CO BY TO MOHLO ZNAMENAT V PRAXI?

Daný návrh zákona velmi rychle zarezonoval ve společnosti a obzvláště v komunitách a spolcích usilujících o rovná práva pro ženy. Výjimkou se nestalo ani Národní centrum pro práva žen, jejichž hlavní poradkyně pro vzdělávání a spravedlnost uvedla některé příklady toho, co by navrhovaná legislativní změna mohla znamenat v praxi. Podle ní by to pro zaměstnavatele mohlo znamenat například upravení pravidel týkajících se zákazu jídla a pití na pracovišti pro těhotnou zaměstnankyni, která zažívá bolestivé nebo potenciálně nebezpečné děložní kontrakce, když pravidelně nepije vodu.

Mimo jiné se též zmínila o příkladech, týkajících se konkrétních povolání, jako například aby pokladní pociťující bolesti nohou a trpící otoky z dlouhého stání mohlo být poskytnuto sedadlo, či aby policistce, které nepadne neprůstřelná vesta, byla zajištěna lehčí pracovní pozice. Obecně by pak pro většinu zaměstnavatelů platilo přenesení povinnosti zvedání těžkých břemen na jiné zaměstnance, což by se týkalo například kurýrů (ale i jiných povolání).

5. ZÁVĚR – JAKÁ JE BUDOUCNOST TOHOTO TÉMATU

Obecně se dá říct, že daný zákon má velkou podporu napříč všemi stranami, až na několik kontroverzních bodů jako placené dovolené nebo to, zda by pod tento zákon do budoucna mohli spadat i LGBT lidé. Zároveň se již od roku 1993 vedou debaty ohledně možného zavedení genderové neutrality v rámci tohoto zákona za účelem stimulace mužů, aby si též brali dovolenou z rodinných důvodů. Podporovatelé daného postoje nejčastěji jako argument uvádějí možnost diskriminace u pohovorů ze strany zaměstnavatele a jejich celkovou současnou motivaci k preferování zaměstnávání mužů. Zastánci zaměstnavatelů na druhou stranu tvrdí, že podoba zákona z roku 1993 je zcela dostačující a v dostatečné míře motivuje si brát neplacenou dovolenou jak muže, tak i ženy.

Předpokládá se, že právě stěžejní otázka dovolených a genderové neutrality by se mohla stát v hledání kompromisu mezi stranami rozhodující. Hlavním problémem, na který by si strany měly dát pozor, však zůstává velký vliv lobbistů z různých společností, kteří se skrze politické činitele budou snažit prosadit co nejmenší možné omezení ze strany státu.

6. OTÁZKY PRO STANOVISKO

- Existují ve vašem státě obdobné zákony?
- Pokud takové zákony ve vašem státě existují, jak konkrétně upravují podmínky pro těhotné zaměstnankyně a jaký pohled na to má vaše frakce?
- Pokud ve vašem státě neexistuje obdoba tohoto zákona, byly zde již pokusy o jejich zavedení? Pokud ne – co bylo příčinou, proč navrhovaná změna neprošla a jak se k tomu staví vaše frakce?
- Jak se vaše strana bude stavět k mateřským dovoleným? Je odhodlána požadovat po zaměstnavateli placenou mateřskou dovolenou?

7. DOPORUČENÉ A ROZŠIŘUJÍCÍ ZDROJE

Pregnant Workers Deserve Fairness [online]. 2013. Dostupné také z: <https://feministmajority.org/pregnant-workers-deserve-fairness/>

Americans with Disabilities Act [online]. Dostupné také z: <https://adata.org/learn-about-ada>

8. POUŽITÉ ZDROJJE

H.R.1065 - Pregnant Workers Fairness Act. *Congress.gov* [online]. Dostupné z: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/1065>

The Pregnant Workers Fairness Act [online]. 03. 05. 2021. Dostupné z: <https://bipartisanpolicy.org/blog/the-pregnant-workers-fairness-act/>

House Passes Pregnant Workers Fairness Act [online]. 14. 05. 2021. Dostupné z: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/house-passes-pregnant-workers-fairness-act.aspx>

Pregnant Workers Fairness Act (H.R. 2694): A bipartisan proposal to guarantee basic workplace protections for pregnant workers [online]. 2. Dostupné z: <https://edlabor.house.gov/imo/media/doc/PWF%20Act%20-%20Fact%20Sheet.pdf>

The Federal Pregnant Workers Fairness Act [online]. 04. 11. 2016. Dostupné z: <https://www.abetterbalance.org/resources/the-federal-pregnant-workers-fairness-act/>

Half of First-Time Mothers Receive Paid Leave, Census Bureau Reports [online]. 10. 11. 2011. Dostupné z: <https://www.census.gov/newsroom/releases/archives/fertility/cb11-181.html>

GAO, George a Grethen LIVINGSTON. Working while pregnant is much more common than it used to be. *Pew Research Center* [online]. 31. 03. 2015. Dostupné z: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/03/31/working-while-pregnant-is-much-more-common-than-it-used-to-be/>

9. ZDROJE Z POZNÁMEK V DOKUMENTU

- 1 Half of First-Time Mothers Receive Paid Leave, Census Bureau Reports [online]. 10. 11. 2011. Dostupné z: <https://www.census.gov/newsroom/releases/archives/fertility/cb11-181.html>
- 2 Half of First-Time Mothers Receive Paid Leave, Census Bureau Reports [online]. 10. 11. 2011. Dostupné z: <https://www.census.gov/newsroom/releases/archives/fertility/cb11-181.html>
- 3 MORATH, Eric a Amara OMEOKWE. As Jobs Cap 10 Years of Gains, Women Are Workforce Majority [online]. 10. 01. 2020. Dostupné z: <https://www.wsj.com/articles/december-jobs-report-11578657600>
- 4 Half of First-Time Mothers Receive Paid Leave, Census Bureau Reports [online]. 10. 11. 2011. Dostupné z: <https://www.census.gov/newsroom/releases/archives/fertility/cb11-181.html>
- 5 Title VII of the Civil Rights Act of 1964 [online]. Dostupné z: <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>
- 6 The Pregnancy Discrimination Act of 1978 [online]. Dostupné také z: <https://www.eeoc.gov/statutes/pregnancy-discrimination-act-1978>
- 7 Fact Sheet: The Pregnant Workers Fairness Act [online]. 05. 11. 2021 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: <https://www.abetterbalance.org/resources/fairness-for-pregnant-workers-bill-factsheet/>
- 8 GAO, George a Grethen LIVINGSTON. Working while pregnant is much more common than it used to be. *Pew Research Center* [online]. 31. 03. 2015. Dostupné z: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/03/31/working-while-pregnant-is-much-more-common-than-it-used-to-be/>



2022

ČESKÝ MODEL AMERICKÉHO KONGRESU 2022



CENTRUM POLITICKÝCH STUDIÍ, Z. S.
NÁMĚSTÍ JANA PALACHA 2
110 00 PRAHA 1

