

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut mezinárodních studií

**Bakalářská práce**

**2015**

**Zuzana Hofmanová**

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut mezinárodních studií

**Zuzana Hofmanová**

**Současná podoba rodičovské dovolené a  
pracovní trh ve Spojených státech – cíle a  
realita**

*Bakalářská práce*

Praha 2015

Autor práce: **Zuzana Hofmanová**

Vedoucí práce: **Mgr. Petr Anděl, Ph.D.**

Rok obhajoby: 2015

## **Bibliografický záznam**

HOFMANOVÁ, Zuzana. *Současná podoba rodičovské dovolené a pracovní trh ve Spojených státech – cíle a realita*. Praha, 2015. 41 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut mezinárodních studií. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Petr Anděl, Ph.D.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce „Současná podoba rodičovské dovolené a pracovní trh ve Spojených státech – cíle a realita“ se zabývá modelem rodičovské dovolené ve Spojených státech. Tento model je v mnoha směrech unikátní, a to nejen svou formou, ale i problematickým historickým vývojem. Spojené státy legislativně zakotvily rodičovskou dovolenou jako jedna z posledních industrializovaných zemí. Rodičovská dovolená byla ustanovena jako genderově neutrální, neplacená a v současnosti funguje v rámci širšího balíčku *family leave*. V době svého vzniku byla prezentována jako legislativní úspěch, v současnosti je předmětem rozsáhlých polemik, které naznačují selhávání tohoto modelu. Napovídá tomu snaha současnou podobu rodičovské dovolené novelizovat i tendence přenášet tento nástroj sociální politiky z federální úrovně na úroveň jednotlivých států USA. Práce popisuje formování současné podoby rodičovské dovolené ve Spojených státech a její cíle, které následně srovnává s aktuální situací v praxi pracovního trhu. Práce ukazuje, že k naplnění původně deklarovaných cílů rodičovské dovolené nedošlo. Současná podoba rodičovské dovolené je velmi exkluzivní a oproti původním očekáváním posiluje na pracovním trhu nerovnost na základě rasy, genderu a rodinného příjmu.

## **Abstract**

The bachelor's thesis „The Current State of Maternity Leave and the Labour Market in the United States: Goals and Reality“ deals with a model of maternity leave in the United States. This model can be seen as very unique in many ways, especially due to its form and problematic historical development. The United States was one of the last

industrialized countries codifying a certain form of maternity leave. The result was defined as an unpaid gender neutral maternity leave, a part of a broader policy concept called a family leave. The thesis explores the formation of the current state of maternity leave in the United States and its goals which compares to the actual reality of the present labour market situation. The thesis discovers that the initially declared objectives weren't met. The current state of maternity leave is very exclusive. It also reinforces inequality based on race, gender and family income in relation to the labour market.

### **Klíčová slova**

Rodičovská dovolená, family leave, USA, sociální politika, FMLA

### **Keywords**

Parental leave, family leave, USA, social policy, FMLA

**Rozsah práce: 75 316**

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval/a samostatně a použil/a jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 12. 5. 2015

Zuzana Hofmanová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala rodině za podporu.

**PROJEKT BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

**Jméno:**

**Zuzana Hofmanová**

**E-mail:**

**hofmanova.zuzana@email.cz**

**Semestr:**

**LS**

**Akademický rok:**

**2014/2015**

**Název práce:**

**Současná podoba rodičovské dovolené a pracovní trh ve Spojených státech – cíle a realita**

**Předpokládaný termín dokončení (semestr, školní rok):**

**LS 2015**

**Vedoucí bakalářského semináře:**

**PhDr. David Emler, Ph.D**

**Vedoucí práce (není povinné):**

**Mgr. Petr Anděl, Ph.D.**

**Zdůvodnění výběru tématu práce (5 řádek):**

Po více jak dvaceti letech se ve Spojených státech opět ožívuje diskuze na téma rodičovské dovolené (dále RD). První ucelená podoba RD na federální úrovni byla přijata až v roce 1993 po dlouhém historickém vývoji, během kterého se Spojené státy potýkaly se stanovením vlastního přístupu k RD a jejím cílům ve vazbě na pracovní trh. Přestože byla výsledná podoba RD prezentována jako úspěch, v současnosti je předmětem rozsáhlých polemik, které naznačují selhávání tohoto modelu. Napovídá tomu snaha současnou podobu rodičovské dovolené novelizovat i tendence přenášet tento nástroj sociální politiky z federální úrovně na úroveň jednotlivých států USA. V současnosti je již možné sledovat dlouhodobé výsledky tohoto modelu a zhodnotit, zda se původně deklarované cíle RD naplnily.

**Předpokládaný cíl (5 řádek):**

Záměrem práce je porovnat původní očekávání a předpoklady, z nichž se při koncipování první ucelené podoby rodičovské dovolené ve Spojených státech vycházelo, a reálné fungování přijatého modelu v praxi pracovního trhu. Práce si klade za cíl zodpovědět otázku, zda a jakým způsobem byly původně deklarované cíle rodičovské dovolené naplněny. Sekundárním cílem je případně naznačit, z jakých příčin k naplnění původních očekávání nedošlo.

**Základní charakteristika tématu (10 řádek):**

Práce zkoumá RD jako jeden z významných nástrojů sociální politiky na příkladu Spojených států. RD neslouží pouze k nastolení rovnováhy mezi profesním a rodinným životem, ale také umožňuje jednotlivým zemím prosazovat své vlastní dlouhodobé zájmy a cíle, skrz které mohou mj. výrazně ovlivnit podobu pracovního trhu. Současný model RD ve Spojených státech je v mnoha směrech ojedinělý: oproti evropské tradici se liší nejen svou specifickou formou, ale také svým komplikovaným historickým vývojem. Jedná se o první ucelenou podobu RD na federální úrovni země, která ji zavedla jako jeden z posledních industrializovaných států. Spojené státy se dlouhodobě potýkaly se stanovením základních cílů RD a s jejím zařazením do systému pracovního trhu. Tento proces doprovázelo ideologické a společenské pnutí a diskuze, jimiž se formovaly konkrétní cíle spjaté s RD. Výsledná podoba, zakotvená ve Family and Medical Leave Act, má plnit nejen primární cíl, tj. nastolit rovnováhu mezi profesním a rodinným životem, ale současně řeší i jiné otázky specifické pro Spojené státy. V době přijetí byl tento model vnímán jako ideální kompromis, který tyto otázky řešil. S odstupem dvaceti let je nyní možné zhodnotit, zda se však původní cíle naplnily.

**Předpokládaná struktura práce (10 řádek):**

První část se zabývá utvářením přístupů a stanovováním cílů rodičovské dovolené ve Spojených státech, ve druhé části práce zkoumá, zda a jakým způsobem bylo těchto cílů v praxi dosaženo. První kapitola se věnuje hledání modelu rodičovské dovolené ve Spojených státech. Ve zkoumání problematického vývoje, který trval téměř celé 20. století, práce představuje proměny přístupů k rodičovské dovolené a k jejím cílům na pracovním trhu. Druhá kapitola se již zaměřuje na genezi



zákona, který současnou podobu rodičovské dovolené zakotvuje. Zároveň zkoumá, jak byly její cíle stanoveny těsně před a po přijetí zákona a jak vypadá jeho výsledný model. Třetí kapitola, na níž je v práci položen největší důraz, sleduje konkrétní praxi při plnění primárního cíle rodičovské dovolené, tj. dosahování rovnováhy mezi profesním a rodinným životem. Dále analyzuje sekundární cíle, a to prostřednictvím konkrétních dopadů na jednotlivé cílové skupiny - ženy, nízkopříjmové skupiny zaměstnanců a na pracovníky afroamerického původu.

**Základní literatura (10 nejdůležitějších titulů):**

„Family and Medical Leave Act of 1993“, United States Department of Labor, <http://www.dol.gov/whd/fmla/> (staženo 8. 4. 2015).

Daniela Del Boca and Cecile Wetzels, eds., *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007).

Ronald Elving, *Conflict and Compromise, How Congress Makes the Law* (New York: Basic Books, 1988).

Naomi Gerstel a Katherine McGonagle, „Job Leaves and the Limits of the Family and Medical Leave Act: The Effects of Gender“, *Race, and Family, Work and Occupations* 510, č. 26 (1999).

Jennifer L. Glass a Lisa Riley, „Family responsive policies and employee retention following childbirth“, *Social Forces* 76, č. 4 (1998).

Sheila B. Kamerman a Peter Moss, *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market* (Bristol: Policy Press, 2009).

Ann O’Leary, „How Family Leave Laws Left Out Low-Income Workers“, *Berkley Journal of Employment and Labor Law* 28, č. 1 (2007).

Lise Vogel, *Mothers on the Job. Maternity Policy in the U.S. Workplace* (New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1993).

Steven K. Wisensale, *Family leave policy: the Political Economy of Work and Family in America*, (Armonk, NY: M. E. Sharpe, Inc., 2001).

Jane Waldfogel, "The Impact of the Family and Medical Leave Act", *Journal of Policy Analysis and Management* 18, č. 2 (1999).

**Podpis studenta a datum**

Schváleno	Datum	Podpis
Vedoucí bakalářského semináře		
Garant oboru		

## Obsah

<b>ÚVOD.....</b>	<b>2</b>
DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	4
DISKURZ V ANGLICKOJAZYČNÉ A ČESKOJAZYČNÉ LITERATUŘE.....	5
ZHODNOCENÍ POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY .....	6
<b>1. HLEDÁNÍ MODELU RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ VE SPOJENÝCH STÁTECH .....</b>	<b>7</b>
1.1. PŘÍSTUPY K RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ – EVROPA VS. SPOJENÉ STÁTY .....	7
1.2. SOCIÁLNÍ NORMY A PRACOVNÍ TRH – 1. POLOVINA 20. STOLETÍ .....	8
1.3. MATEŘSTVÍ A PRACOVNÍ TRH - 1. POLOVINA 20. STOLETÍ.....	11
1.4. MATEŘSTVÍ A PROMĚNY LEGISLATIVY - 2. POLOVINA 20. STOLETÍ .....	12
<b>2. THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT .....</b>	<b>15</b>
2.1. ZMĚNY VE SPOLEČNOSTI A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ - 80. LÉTA.....	15
2.2. LEGISLATIVNÍ PROCES A JEHO GENEZE .....	16
2.3. HLAVNÍ PARAMETRY FMLA .....	18
2.4. ARGUMENTACE PŘÍZNIVCŮ A ODPŮRCŮ FMLA.....	18
<b>3. FUNGOVÁNÍ SOUČASNÉHO MODELU RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V PRAXI .....</b>	<b>21</b>
3.1. JISTOTA PRACOVNÍHO MÍSTA .....	22
3.2. FINANČNÍ PŘÍSPĚVEK.....	23
3.3. POKUSY O LEGISLATIVNÍ ZMĚNY FMLA .....	24
3.4. ŽENY .....	26
3.5. NÍZKOPŘÍJIMOVÉ SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ .....	29
3.6. ETNICKÉ SKUPINY.....	32
3.7. MODEL TZV. IDEÁLNÍHO ZAMĚSTNANCE.....	34
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>35</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>37</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>38</b>

## Úvod

Současná podoba rodičovské dovolené ve Spojených státech je v mnoha ohledech unikátní: oproti evropské tradici se liší nejen svou specifickou formou, ale také svým komplikovaným historickým vývojem. Ještě na počátku 90. let byly Spojené státy jedinou industrializovanou zemí bez kodifikované podoby rodičovské dovolené na celostátní úrovni. *The Family and Medical Leave Act* ji legislativně zakotvil až v roce 1993. Oproti evropským modelům je tato rodičovská dovolená relativně krátká - její trvání nepřesahuje dvanáct týdnů. Zároveň jako jediná moderní země neposkytuje žádný finanční příspěvek v době dovolené; neplacenou dovolenou má v současné době mimo Spojené státy pouze Papua-Nová Guinea.<sup>1</sup>

Rodičovská dovolená ve Spojených státech je netypická také tím, že existuje jako součást mnohem širšího balíčku *family leave*. Ten se týká nejen péče o novorozence, ale i o závažně nemocné členy rodiny (dítě, manžela či manželku, rodiče). Toto pojetí tak přináší poměrně novou definici rodiny. *Family leave* je navíc genderově neutrální, a má tak ambice zasáhnout co největší část pracovního trhu.

Důvod, proč cesta k rodičovské dovolené trvala ve Spojených státech téměř jedno století, lze hledat v odlišnostech v přístupech k rodinné politice mezi touto zemí a Evropou. Spojené státy se potýkaly s komplikovanou otázkou, jaké cíle rodičovské dovolené stanovit a současně jakým způsobem ji vůbec zařadit do systému pracovního trhu. Po většinu americké historie byla rodina považována za soukromou sféru, do které nemá stát právo zasahovat, a tato filozofie byla většinově akceptována. Hledání vhodných přístupů k rodičovské dovolené ve Spojených státech tak bylo problematické a bylo spojeno s řešením řady otázek značně odlišných od evropského kontinentu.

Rodičovská dovolená je důležitým nástrojem sociální politiky. Jako její primární cíl lze označit nastolení rovnováhy mezi profesním a rodinným životem. Od 70. let 20. století, kdy se v Evropě začala utvářet ucelenější pravidla nejen pro mateřskou, ale nově také pro rodičovskou dovolenou, mohly jednotlivé státy do jisté míry definovat i vlastní cíle, kterými bylo možné mj. ovlivňovat i pracovní trh.<sup>2</sup> Ve Spojených státech je spojení s pracovním trhem obzvláště důležité, protože většina zdravotních a sociálních

<sup>1</sup> Laura Addati, Naomi Cassirer and Katherine Gilchrist „Maternity and Paternity at Work“, *International Labour Organization* (2014): 16.

<sup>2</sup> Srov. Sheila B. Kamerman a Peter Moss, *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market* (Bristol: Policy Press, 2009), 2–7.

benefitů je oproti evropské praxi, která akcentuje roli státu, zprostředkovávána převážně prostřednictvím zaměstnavatele.<sup>3</sup>

Přestože byla konečná podoba rodičovské dovolené přijatá v roce 1993 prezentována jako úspěch, po více jak dvaceti letech jejího reálného fungování se stala předmětem rozsáhlých polemik, které naznačují selhávání tohoto modelu. Napovídá tomu snaha jej novelizovat a také tendence přenášet tento nástroj sociální politiky z federální úrovně na úroveň jednotlivých států. Aktuálně je již možné sledovat dlouhodobé konkrétní výsledky tohoto modelu a zhodnotit, zda se původně deklarované cíle rodičovské dovolené naplnily.

Záměrem práce je porovnat původní očekávání a předpoklady, z nichž se při koncipování první ucelené podoby rodičovské dovolené ve Spojených státech vycházelo, a reálné fungování přijatého modelu v praxi pracovního trhu. Práce si klade za cíl zodpovědět otázku, zda a jakým způsobem byly původně deklarované cíle rodičovské dovolené naplněny. Sekundárním cílem je případně naznačit, z jakých příčin k naplnění původních očekávání nedošlo.

Výchozí hypotézou této práce je, že tyto cíle nebyly ve výsledku uskutečněny. Situace na pracovním trhu napovídá, že je současná podoba rodičovské dovolené velmi exkluzivní a cílové skupiny nezasahuje rovnoměrně.

Vnitřní struktura práce odpovídá jejímu vlastnímu názvu: první část se zabývá utvářením přístupů a stanovování cílů rodičovské dovolené ve Spojených státech, ve druhé části práce zkoumá, zda a jakým způsobem bylo těchto cílů v praxi dosaženo. První kapitola se věnuje hledání modelu rodičovské dovolené ve Spojených státech. Ve zkoumání problematického vývoje, který trval téměř celé 20. století, práce představuje proměny přístupů k rodičovské dovolené a k jejím cílům na pracovním trhu. Druhá kapitola se již zaměřuje na genezi zákona, který současnou podobu rodičovské dovolené zakotvuje. Zároveň zkoumá, jak byly její cíle stanoveny těsně před a po přijetí zákona a jak vypadá jeho výsledný model. Třetí kapitola, na níž je v práci položen největší důraz, sleduje konkrétní praxi při plnění primárního cíle rodičovské dovolené, tj. dosahování rovnováhy mezi profesním a rodinným životem. Dále analyzuje sekundární cíle, a to prostřednictvím konkrétních dopadů na jednotlivé cílové skupiny - ženy, nízkopříjmové skupiny zaměstnanců a na pracovníky afroamerického původu.

---

<sup>3</sup> Elizabeth Rudd, „Family Leave: A Policy Concept Made in America“, *Sloan Work and Family Research Network*, (2004): 1.

Práce se opírá o nejnověji zjištěná data, přičemž jako zdroj základních informací je využíván výzkum Ministerstva práce Spojených států, který byl naposledy uskutečněn v roce 2012.<sup>4</sup> Data je přesto možné považovat za relevantní i pro současnost, protože odkazují na dlouhodobý trend, u něhož nelze očekávat velké odchylky. S těmito daty ostatně pracují i studie jako sekundární prameny. Během práce je využíváno nejen jich, ale také uskutečněných a publikovaných výzkumů a analýz, které podrobím vlastní interpretaci. Protože předkládaný text porovnává předchozí a výsledný stav výše uvedené problematiky, po metodologické stránce se více blíží diachronní komparaci než klasické kompilační práci.

### ***Definice základních pojmů***

V práci je používáno několik klíčových pojmů, které je pro pochopení tématu nutno nejprve definovat. Jedná se o termíny mateřská, otcovská, rodičovská dovolená a *family leave*.

Mateřská dovolená (*maternity leave*) je pojem vyhrazený pro dovolenou, kterou čerpá matka ihned po narození potomka, v některých zemích také v případě adopce. Slouží nejen k péči o dítě, ale také k zotavení se z porodu. Téměř všechny země, které jsou členy Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, poskytují matce v době pobírání dovolené určitý finanční příspěvek.<sup>5</sup>

Otcovská dovolená (*paternal leave*) umožňuje otcům pobírat dovolenou v období příchodu novorozence do domácnosti. Obecně je tento typ dovolené kratší než mateřská dovolená a často je doprovázena pobíráním finančního příspěvku v plné výši zaměstnancova platu.<sup>6</sup>

V některých zemích je otcovská dovolená součástí rodičovské dovolené (*parental leave*), kdy mají oba rodiče právo využívat dovolenou za účelem péče o dítě.

---

<sup>4</sup> Jacob Klerman, Kelly Daley, and Alyssa Pozniak, *Family and Medical Leave in 2012: Technical Report* (Cambridge, MA: Abt Associates, 2012).

<sup>5</sup> „Key Characteristics of Parental Leave Systems“, Official Site of OECD, <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (staženo 1. 5. 2015)

<sup>6</sup> *Ibid.*

V některých případech ji mohou čerpat oba rodiče najednou, jiné modely umožňují flexibilní střídání v pobírání dovolené.<sup>7</sup>

*Family leave*, která v české literatuře nemá alternativní název, poskytuje dovolenou nejen za účelem péče o novorozence, ale i v případě vážné nemoci staršího dítěte, rodiče, manžela či manželky.<sup>8</sup> Zahrnuje tak jak termín mateřská dovolená, tak rodičovská dovolená. V této práci se tak tyto termíny často překrývají, zvláště co se týká zajištění FMLA, které je v případě *family leave* a rodičovské dovolené totožné. Tam, kde však práce využívá termín rodičovská dovolená, se jedná o pobírání *family leave* specificky za účelem péče o novorozence.

Při zkoumání pobírání *family leave* specificky za účelem péče o novorozence je v odborné anglické literatuře častěji užíván termín *maternity leave* než *parental leave*. Vzhledem k tomu, že *family leave* je stanovena jako genderově neutrální, bude užíván méně zavádějící termín rodičovská dovolená.

### ***Diskurz v anglickojazyčné a českojazyčné literatuře***

Práce se z části dotýká menšin a jejich zástupců, a protože pracuje primárně s anglickými zdroji, terminologie v českojazyčném diskurzu se může výrazně lišit. Jelikož některé termíny mohou být v souvislosti s dodržováním politické korektnosti problematické, považuji za nutné je stručně vysvětlit.

V anglické literatuře jsou osoby černé pleti často označovány jako *Afro-Americans*, případně *African Americans*. Některé ze studií pracují také s pojmy *people of color*, *colored people* a často též *non-white*, užíváno kontrastně s označením *white* neboli běloch. V české literatuře však může být označení „černý“ nebo „černoch“ považováno až za hanlivé, proto jej nejčastěji nahrazuje termín „Afroameričan“ či „osoba afroamerického původu“.

Označení *white* je v anglickém diskurzu, který se týká rodičovské dovolené, užíván častěji než neutrálnější výraz *Caucasians*. V české literatuře nemá tento výraz ekvivalent. Práce využívá na příslušných místech označení „běloch“ či „bílý“.

---

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Rudd, „Family Leave“, 1.

## Zhodnocení použitých pramenů a literatury

Protože je termín *family leave* specifikem Spojených států, dostupné zdroje jsou primárně v anglickém jazyce. V českém prostředí není téma rodičovské dovolené ve Spojených státech zatím soustavněji zpracované. Většina českých odborných prací sledujících rodičovskou dovolenou v zahraničí se zaměřuje především na vývoj v Evropě. Jedná se zejména o sociologické výzkumy mapující situaci ve střední Evropě. Mezi autory publikující na toto téma i v zahraničí patří např. Jitka Kocourková.

V anglosaském prostředí je problematika *family leave* a rodičovské dovolené ve Spojených státech předmětem výzkumu sociologů, právníků, ekonomů, historiků a jen okrajově politologů. Za klíčové historické publikace považuji publikace amerických autorů Lise Vogelové a Kevina S. Wisensale. I v současnosti se jedná o jedny z nejkompexněji zpracovaných historických děl, na které ve svých studiích navazují i jiní autoři. *Mothers on the Job* Lise Vogelové mapuje cestu k rodičovské dovolené zhruba od počátku 20. století se soustředěním na ideologické a společenské proměny.<sup>9</sup> Kevin S. Wisensale ve své knize *Family Leave Policy* dává oproti Vogelové větší prostor zákonodárnému procesu a legislativní podobě zákona, který rodičovskou dovolenou ustanovuje.<sup>10</sup> Nutno zmínit, že velmi rozsáhle zpracovává téma rodičovské dovolené americká autorka Sheila B. Kamermanová, a to nejen v kontextu Spojených států, ale také v mezinárodním měřítku.<sup>11</sup>

Obě klíčové publikace jsou staršího data a nezohledňují proto relevantní výstupy odrážející současnou situaci na pracovním trhu. Tato práce proto využívá zejména nověji publikovaných sociologických a právně-historických analýz, které se zabývají sérií dílčích otázek souvisejících s aktuálními dopady *family leave* a rodičovské dovolené na pracovní trh ve Spojených státech. Jedná se např. o studie Jane Waldfogelové se zaměřením na ekonomické parametry (dopady na pracovní trh, výši platového ohodnocení atd.).<sup>12</sup> *Family leave* v rámci rodinné politiky přehledně mapuje

<sup>9</sup> Lise Vogel, *Mothers on the Job. Maternity Policy in the U.S. Workplace* (New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1993), 13.

<sup>10</sup> Steven K. Wisensale, *Family leave policy: the political economy of work and family in America* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, Inc., 2001).

<sup>11</sup> Kamerman, „Politics of leave“.

<sup>12</sup> Jane Waldfogel, "The impact of the family and medical leave act", *Journal of Policy Analysis and Management* 18, č. 2 (1999).

Jennifer L. Glassová a Lisa Rileyová.<sup>13</sup> Dopadům na jednotlivé cílové skupiny se věnuje mj. Deborah J. Anthonyová nebo Naomi Gerstelová a Katherine McGonaglová.<sup>14</sup>

Předkládaný text je z velké části založen na analýze primárních zdrojů, a to zejména dat z celonárodního průzkumu Ministerstva práce uskutečněného v roce 2012. Tento průzkum a jeho starší varianty (1995, 2000) jsou často základním zdrojem také pro většinu sekundární literatury zpracované na toto téma. Dále se jedná mj. o jednotlivé související zákony a rozsudky Nejvyššího soudu Spojených států, které jsou k dispozici na webové stránce Nejvyššího soudu, případně dohledatelné na internetu.

K využití sekundárních zdrojů z médií došlo pouze okrajově vzhledem k tomu, že téma rodičovské dovolené není ve Spojených státech předmětem většího mediálního zájmu. V předních médiích se objevuje pouze sporadicky, a to v případech, kdy v tomto směru probíhá nová legislativní aktivita či se jí zabývají přední politici, nejnověji např. vyjádření prezidenta Obamy z ledna 2015.

## **1. Hledání modelu rodičovské dovolené ve Spojených státech**

### **1.1. Přístupy k rodičovské dovolené – Evropa vs. Spojené státy**

Přestože byla první ucelená podoba rodičovské dovolené ve Spojených státech legislativně zakotvena až v roce 1993, její základy se postupně utvářely již v průběhu 20. století. Rodičovská dovolená úzce souvisela a stále souvisí s otázkou rodinné a sociální politiky jako celku, která ve Spojených státech procházela poměrně komplikovaným historickým vývojem. Její vznik se podstatně lišil od formování sociální politiky na evropském kontinentu, kde lze její kořeny nalézt již v druhé polovině 19. století.

---

<sup>13</sup> Jennifer L. Glass a Lisa Riley, „Family responsive policies and employee retention following childbirth“ *Social Forces* 76, č. 4 (1998): 1401–35.

<sup>14</sup> Deborah J. Anthony, „The Hidden Harms of the Family and Medical Leave Act: Gender-Neutral vs. Gender Equal“, *Journal of Gender, Social Policy and The Law* 16, č. 4 (2008): 462; Naomi Gerstel a Katherine McGonagle, „Job Leaves and the Limits of the Family and Medical Leave Act: The Effects of Gender“, *Race, and Family, Work and Occupations* 510, č. 26 (1999).



Rodinná politika a mateřství se staly tématem hned první vlny legislativy zavádějící sociální opatření. V Německu zavedl první formu mateřské dovolené již kancléř Bismarck, a to v rámci sociálních reforem 80. let 19. století. V roce 1911 byla pak německá mateřská dovolená rozšířena o pobírání finančního příspěvku. Německé reformní snahy postupně následovaly další evropské státy.<sup>15</sup>

Za zásadní okamžik v rámci mateřské a rodičovské dovolené lze považovat rok 1919, kdy Mezinárodní organizace práce (MOP) přijala *Maternity Protection Convention* (MPC), sérii opatření s cílem poskytnout legislativní ochranu těhotným ženám a matkám.<sup>16</sup> MPC se stalo mezinárodním standardem a půdou pro další legislativu upravující práva matek na pracovním trhu. Do roku 1952, kdy došlo k revizi MPC, byla určitá forma mateřské dovolené přijata ve většině evropských států; placená rodičovská dovolená nebyla výjimkou. Na financování rodičovské dovolené se často podílel zaměstnanec a zaměstnavatel, častěji však přímo samotná vláda. Zodpovědnost za pracující matky byla totiž plně v souladu s tradičním konceptem sociálního státu.<sup>17</sup> Spojené státy jsou však jednou ze zemí, které mezinárodní úmluvu MPC dosud neratifikovaly.

## **1.2. Sociální normy a pracovní trh – 1. polovina 20. století**

Faktorem, který významně ovlivňoval utváření rodinné politiky ve Spojených státech, bylo samotné pojetí rodiny a postavení ženy ve společnosti. Společenské normy měly ve vývoji rodičovské dovolené ve Spojených státech zvláštní důležitost, protože právě dobové společenské doktríny se výrazným způsobem vepsaly do podoby nově vznikající legislativy zaměřené na rodinnou a sociální politiku.

Postavení mužů a žen v rodině se historicky podstatně lišilo. Tradiční doktrínu *coverture* vystřídala na konci 19. století doktrína oddělených sfér, která společnost

<sup>15</sup> Podobnou legislativu přijala před rokem 1919 i Velká Británie, Itálie a Francie. Většina evropských států převzala obdobná opatření ještě před rokem 1918.

<sup>16</sup> Mj. šestitýdenní mateřská dovolená po porodu, bezplatná lékařská péče, jistota pracovního místa a finanční příspěvek v době nepřítomnosti. „C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)“, Official Site of the President of International Labour Organisation, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148) (staženo 8. 3. 2015)

<sup>17</sup> Axel Börsch-Supan, Martina Brandt, Karsten Hank a Mathis Schröder, *The Individual and the Welfare State: Life Histories in Europe* (Heidelberg: Springer-Verlag, 2011), 9–10.

výrazně formovala po celý počátek 20. století.<sup>18</sup> Druhá ze zmiňovaných doktrín, též označovaná jako domácí kodex, striktně vycházela z odlišností ve specifických potřebách a zkušenostech žen a mužů. Práva a povinnosti v rodinném, ale i ve veřejném životě rozdělovala do dvou sfér na základě biologických předpokladů. Zatímco ženám byla připisována péče o rodinu, výchova a především role matky a rodičky, do mužské sféry plně spadal politický život, ekonomika a právo. Oddělené sféry byly vymezeny bez jakékoliv prostupnosti a výrazně ovlivňovaly tvář společnosti.

Na její strukturu však počátkem 19. století významně působily i nové ekonomicko-demografické faktory, zejména industrializace, urbanizace a imigrace, které začaly výrazně formovat nejen rozložení společnosti, ale i pracovní trh. Na počátku 20. století tvořily ženy ve Spojených státech přibližně 25 % pracovního trhu. V souladu s doktrínou oddělených sfér přestala většina žen po vstupu do manželství pracovat, přesto se zhruba 10 % vdaných žen aktivně podílelo na financování rodiny.<sup>19</sup>

Společně s širší potřebou reformovat stávající pracovní podmínky zaměstnanců na pracovním trhu se poprvé objevilo i úsilí poskytnout legislativní ochranu ženám, které pracovaly v neuspokojivých poměrech a za výrazně menší platové ohodnocení než muži. Podobně jako v Evropě se reformní hnutí ve svých argumentech opíralo o biologickou odlišnost a rozdílné potřeby mezi muži a ženami. Ženy byly považovány primárně za rodičky další pracovní síly, kterým je v zájmu společnosti nutné poskytnout dostatečnou ochranu. Na tomto základě začaly vznikat první zákony a opatření regulující počet hodin, které měla žena odpracovat, omezení práce v noci, a nařízení, která se týkala zákazu ženské práce, která byla fyzicky či jinak náročná.<sup>20</sup>

Vyzdvihování biologické odlišnosti mezi muži a ženami dalo vzniknout termínu tzv. zvláštního zacházení.<sup>21</sup> Tento přístup vycházel z předpokladu, že pouze reformy zohledňující biologickou rozdílnost mezi pohlavími mohou vyhovět specifickým potřebám a zkušenosti žen. O tento přístup se opíraly mj. sufražetky, které se při boji za volební právo odvolávaly právě na rozdílnou a specifickou zkušenost žen, kterou by volebním zrovnoprávněním vnesly do politického života. Oponenti považovali zvláštní

<sup>18</sup> Princip *coverture* považoval muže za živitele rodiny a jejím ostatním členům v podstatě odpíral existenci jako nezávislým jedincům. Srov. Claudia Zaher, „When a Woman's Marital Status Determined Her Legal Status: A Research Guide on the Common Law Doctrine of Coverture“, *Law Library Journal* 94, č. 3 (červenec 2002): 459–486; K principu oddělených sfér srov. Robyn Ryle, *Questioning Gender: A Sociological Exploration*, (London: SAGE Publications, Inc., 2015), 333.

<sup>19</sup> Lise Vogel, „*Mothers on the Job*“, 13.

<sup>20</sup> Anthony, „The Hidden Harms“, 462.

<sup>21</sup> Z angl. *special treatment*. Nancy Ehrenreich, *The Reproductive Rights Reader: Law, Medicine, and the Construction of Motherhood*, (New York: NYU Press, 2007), 345–349.

zacházení za nebezpečnou strategii. Zákony podle nich vznikaly na míru matkám, nikoliv ženám. Ženy tak byly odsouvány do stereotypních rolí, které je vykreslovaly jako slabé a neschopné vykonávat určitá zaměstnání. Ochranná opatření se podle kritiků stala handicapem, který z žen činil pracovní sílu druhé kategorie, zatímco zlepšoval pozici mužů na pracovním trhu.<sup>22</sup>

Spor mezi příznivci a oponenty ochranných nařízení měl dočasně vyřešit Nejvyšší soud Spojených států ve svém rozsudku v případě *Muller vs. Oregon* v roce 1905.<sup>23</sup> V něm vedení prádelny v Portlandu nařizovalo svým ženským zaměstnankyním pracovat přes čas, přestože bylo toto nařízení v rozporu se zákonem o desetihodinové pracovní době, platným ve státu Oregon. Předmětem diskuze se stalo, zda ochranné nařízení omezuje svobodnou vůli ženy a možnost o pracovní době rozhodovat a zda je v kompetenci státu v případě ohrožení zdraví a morálky tyto svobody omezit.

Nejvyšší soud rozhodl v neprospěch vedení prádelny, když označil toto porušení zákona (schválen v roce 1903) za protiprávní. Zásadní však byla argumentace obhajoby Nejvyššího soudu, která plně vycházela z přístupu zvláštního zacházení a ze „speciálních fyziologických předpokladů“ žen. Ochranná opatření měla dle tohoto výkladu sloužit nejen k ochraně vlastního zdraví žen, ale také k zabezpečení blahobytu celé společnosti. I když byli muž a žena v osobní sféře rovni, na pracovním trhu by bylo chybou pokládat je za rovné. V rozsudku bylo uvedeno, že žena „(...) se nachází ve své vlastní třídě a legislativa navržená pro její ochranu může být zachována, i když podobná legislativa není nutná pro muže a nemůže být pro ně zachována.“<sup>24</sup>

Rozhodnutí Nejvyššího soudu v případě *Muller v. Oregon* se nestalo pouze legislativním precedentem, ale současně potvrdilo společenskou normu, v níž hlavní roli ženy měla být role manželky a matky. To do jisté míry formovalo i strukturu společnosti, rodiny a pracovního trhu.

<sup>22</sup> Ann O'Leary, „How Family Leave Laws Left Out Low-Income Workers“, *Berkley Journal of Employment and Labor Law* 28, č. 1 (2007): 13.

<sup>23</sup> Suzanne O'Dea Schenken, *From Suffrage to the Senate: America's Political Women: An Encyclopedia of Leaders, Causes & Issues*, (Santa Barbara: Grey House Publishing, 2006), 457–458.

<sup>24</sup> „Muller v. Oregon 208 U.S. 412 (1908)“, Justia U.S. Supreme Court Center, <http://supreme.justia.com/cases/federal/us/208/412/case.html> (staženo 8. 3. 2015)

### 1.3. *Mateřství a pracovní trh - 1. polovina 20. století*

Lisa Vogel ve své knize *Mothers on the Job* charakterizuje čtyři principy, které do značné míry utvářely rodinnou a sociální politiku v první polovině 20. století. V první řadě bylo podle Vogel na mateřství nahlíženo jako na morálně a prakticky nekompatibilní s participací na pracovním trhu. Protože většina žen byla nebo se stala matkou, zaměstnavatelé měli právo předpokládat, že zaměstnankyně bude pracovní silou jen dočasně.

Těhotenství se na pracovišti přičítal speciální status, který byl současně normální i výjimečný. Skutečnost, že těhotenství bylo normálním stavem, ospravedlňovalo případné odpírání pracovních výhod těhotným zaměstnankyním. Přes svou finanční a časovou náročnost se nejednalo o nemoc a zaměstnavatel tak nebyl povinen zahrnovat problémy spojené s těhotenstvím do svých zdravotních plánů. Fakt, že těhotenství bylo výjimečným stavem, ospravedlňovalo firemní politiku, v níž bylo s těhotnou zaměstnankyní nakládáno jinak než s ostatními pracovníky.

Matkám a otcům byly podle Vogel přiděleny rozdílné rodinné povinnosti. Výchova dětí a péče o heterosexuální domácnost byla pro ženu závazkem na plný úvazek, zatímco muži měli svou aktivitou na pracovním trhu za úkol nést finanční náklady na výchovu dětí a rodinný život. Hranice mezi rodinným a pracovním životem však byla pevně stanovena a definovala dvě rozdílné sféry činností.

Mateřství a výchova dětí byly v neposlední řadě považovány za privátní záležitost jednotlivých členů rodiny. Stát neměl ani poskytovat žádné benefity na podporu rodinného života, ani do něho jakkoliv přímo zasahovat.<sup>25</sup>

Struktura rodiny založená na těchto principech platila zejména u bílých žen ve středních vrstvách společnosti, nikoliv jako homogenní a univerzálně platný koncept. Lišila se nejen geograficky, přičemž tradiční pojetí rodiny převažovalo zejména na východním pobřeží Spojených států, ale i podle ekonomického postavení a rasy. Nejvýraznější rozdíly lze vysledovat u žen afroamerického původu.<sup>26</sup>

Podle Vogel bylo na mateřství afroamerických žen nahlíženo jako na irelevantní v souvislosti se zaměstnaneckým statutem. Pokud byla žena zaměstnaná, její zaměstnavatel mohl očekávat, že nároky zaměstnání postaví nad nároky své rodiny.

<sup>25</sup> Vogel, „*Mothers on the Job*“, 40.

<sup>26</sup> *Ibid.*, 41.

Těhotenství nemělo na pracovišti žádný speciální status. Těhotné zaměstnankyně, které nemohly vykonávat svou práci, zde neměly žádnou speciální ochranu.

Ačkoliv se předpokládalo, že matky a otcové měli v afroamerické domácnosti odlišné rodinné povinnosti, bylo podle Vogel zcela normální, že se matka finančně podílela na chodu domácnosti. Mateřství a výchova dítěte byly obecně považovány za privátní záležitost jednotlivých členů rodiny, nicméně pokud stát uznal za vhodné, mohl zasáhnout.<sup>27</sup>

Rodinnou politiku a postavení na pracovním trhu první poloviny 20. století tak neurčovalo pouze pohlaví, ale do značné míry i rasa.

#### **1.4. Mateřství a proměny legislativy - 2. polovina 20. století**

Na počátku šedesátých let 20. století zaznamenal pracovní trh výrazný nárůst ženské pracovní síly. Ženy se začaly aktivně podílet na finančním chodu domácnosti již v průběhu druhé světové války, kdy na pracovní trh vstupovaly z důvodu nedostatku mužské pracovní síly. Tím se výrazně měnily role uvnitř rodiny i rozvrstvení pracovního trhu. V roce 1970 byla více než polovina zaměstnaných žen vdaných, přičemž zaměstnankyně pocházely z různých sociálních vrstev, nikoliv především z nižší třídy, jako tomu bylo na počátku 20. století.<sup>28</sup>

S nástupem Kennedyho administrativy a vlnou liberalizace došlo k obnovení reformních snah i v otázce postavení žen, a to i v oblasti mateřství a následné mateřské péče. Zejména v těhotenství se ženy stále potýkaly s mnoha omezeními a diskriminací, především v případech najímání a propouštění pracovní síly, a také v souvislosti s možností kariérního růstu. Na počátku 60. let změnilo feministické reformní hnutí svůj dosavadní přístup, který doposud spoléhal na získávání benefitů skrze zvláštní zacházení. Protože se zvláštní zacházení ukázalo v mnoha ohledech z hlediska výsledků jako slabé a omezující, zvolilo feministické hnutí boj za rovnost. Tzv. rovné zacházení vycházelo z opačného předpokladu než zvláštní zacházení.<sup>29</sup> Ženy se od mužů neměly

<sup>27</sup> Ibid., 41.

<sup>28</sup> „Women in the Labour Force“ in Handbook on Women Workers, *Bulletin 297* (Washington, D. C.: GPO, 1975), 7–82.

<sup>29</sup> Z angl. *equal treatment*. Ehrenreich, „*The Reproductive Rights*“, 345–349.

nijak lišit. K dosažení rovnosti bylo třeba získat, podobně jako v diskuzi o rasové diskriminaci, stejné příležitosti, možnosti a výhody, jakými disponovali bílí muži.

Tuto změnu mělo dle feministek a aktivistů přinést přijetí sedmého článku zákona o občanských právech z roku 1964, který v soukromé sféře zakazoval diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, víry a pohlaví.<sup>30</sup> Na eliminaci diskriminace na pracovišti mělo být dohlíženo skrze nově vytvořenou *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC). Článek ovšem nijak nespécifikoval, zda lze odlišný přístup zaměstnavatelů vůči těhotným ženám klasifikovat jako diskriminaci na základě pohlaví, a proto docházelo k častým konfliktům mezi oficiální politikou podniku a těhotnými zaměstnankyněmi. O rozporech ve výkladu sedmého článku rozhodl Nejvyšší soud Spojených států v případě *General Electric v. Gilbert* z roku 1972 tvrzením, že těhotenství je „zvláštním břemenem typickým pro ženy“.<sup>31</sup> Podle Nejvyššího soudu nedocházelo k odpírání benefitů na základě rozdílů mezi muži a ženami jako mezi těhotnými a netěhotnými osobami.<sup>32</sup>

Případ *General Electric v. Gilbert* poukázal na nutnost nové legislativy, která by zabráňovala diskriminaci těhotných žen na pracovním trhu. Kongres reagoval na rozhodnutí Nejvyššího soudu schválením dodatku k zákonu o občanských právech. *Pregnancy Discrimination Act 1978* (PDA) stanovil, že s ženami, kterých se týká těhotenství, porod nebo zdravotní stav s tím spojený, má zaměstnavatel zacházet jako s ostatními zaměstnanci, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci, co se práce schopnosti týká, a to včetně nároků na mimoplatové zaměstnanecké výhody.<sup>33</sup>

Podobně jako u sedmého článku zákona o občanských právech, také PDA bylo reformisty přijímán zprvu pozitivně. V praxi se však objevilo několik limitů. PDA byl původně považován za cestu, jak získat více benefitů pro těhotné ženy a jejich potřeby. To ovšem platilo pouze v případě, že zaměstnavatel takové benefity nabízel plošně všem zaměstnancům bez ohledu na pohlaví a těhotenství.

Druhým výrazným problémem se v prvních letech po jeho přijetí stala kolize mezi PDA a výkladem zákonů týkajících se těhotenství schválenými vládami jednotlivých států. Mezi lety 1972 a 1981 přijalo pět států zákony upravující vztah mezi

<sup>30</sup> „Title VII of the Civil Rights Act of 1964“, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm> (staženo 8. 3. 2015)

<sup>31</sup> Schenken, „From Suffrage to the Senate“, 289–290.

<sup>32</sup> „General Elec. Co. v. Gilbert, 429 U.S. 125 (1976)“, Justia U.S. Supreme Court Center, <http://supreme.justia.com/cases/federal/us/429/125/case.html> (staženo 8. 3. 2015)

<sup>33</sup> „The Pregnancy Discrimination Act of 1978“, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/pregnancy.cfm> (staženo 8. 3. 2015)

těhotnými ženami a pracovním trhem.<sup>34</sup> Obecně vznikaly jakou součást širšího balíčku reforem regulujících pracovní trh a zpravidla obsahovaly státem nařízenou neplacenou mateřskou dovolenou.

Zákony se týkaly pouze žen, a byly tak v souladu s původním principem zvláštního zacházení, které se opíralo o speciální postavení a potřeby žen, nikoliv o samotnou myšlenku rovnosti. Především podle zaměstnavatelů byly zákony poskytující ženám speciální benefity v rozporu s PDA. Ta totiž přisuzovala zaměstnanecké výhody těhotným ženám pouze v případě, že stejné benefity náležely i ostatním zaměstnancům v podobné situaci. Mělo tak docházet k pozitivní diskriminaci, při níž byly ženy zvýhodňovány na úkor jiných zaměstnanců, především mužů. Právě diskriminace vůči mužům se stala jedním z klíčových argumentů, používaným zaměstnavateli proti jednotlivým zákonům na úrovni států.<sup>35</sup>

Spor mezi výkladem PDA a státy řešil v několika případech Nejvyšší soud Spojených států. V nejznámějším případě *California Federal Savings and Loan Association v. Guerra* (známém jako *Garland*) podpořil *California Fair Employment and Housing Act*, který měl těhotným zaměstnankyním poskytnout až čtyři měsíce neplacené mateřské dovolené.<sup>36</sup> Zákon neměl být v rozporu s PDA, který měl fungovat jako „podlaha, pod kterou benefity přijímané v průběhu těhotenství nesmějí klesnout – nikoliv strop, nad který nemohou přerůst.“<sup>37</sup> Cílem PDA vždy bylo ženám garantovat základní právo stát se plnohodnotnou a rovnocennou pracovní silou bez toho, aby jim bylo odpíráno základní právo plně se účastnit rodinného života.

Lze tedy konstatovat, že konflikt mezi PDA a zákony na úrovni států poukázal na několik zásadních problémů, se kterými bylo při přípravě další legislativy nutno počítat. Prvním problémem byl spor mezi zvláštním a rovným přístupem vůči ženám na pracovním trhu. Oba přístupy měly své limity: rovný přístup nepřinášel ženám dostatek benefitů. Zvláštní přístup naopak znevýhodňoval postavení žen na pracovním trhu a současně diskriminoval muže, kteří neměli přístup ke stejným výhodám jako ženy. Druhým problémem pak byla absence komplexní legislativy na federální úrovni, která

<sup>34</sup> Massachusetts, Connecticut, Montana, California, Wisconsin. Nancy E. Dowd, „Maternity Leave, Taking Sex Differences into Account“, *Fordham Law Review* 54 (duben 1986), 720–735.

<sup>35</sup> Anthony, „The Hidden Harms“, 455–456.

<sup>36</sup> Schenken, „From Suffrage to the Senate“, 112–113.

<sup>37</sup> „California Fed. S & L v. Guerra 479 U.S. 272 (1987)“, Justia U.S. Supreme Court Center, <http://supreme.justia.com/cases/federal/us/479/272/> (staženo 8. 3. 2015)

by nejen bojovala vůči diskriminaci, ale sama poskytovala srovnatelné výhody více cílovým skupinám.

## 2. The Family and Medical Leave Act

### 2.1. *Změny ve společnosti a rodičovská dovolená - 80. léta*

V průběhu 80. a na počátku 90. let 20. století lze rodičovskou dovolenou ve Spojených státech označit za heterogenní systém, který byl určován mnoha aktéry – ať už šlo o rozhodnutí soudů, zaměstnavatele a jejich vlastní firemní politiky nebo programy jednotlivých států. V roce 1993, kdy vešel v platnost první kodifikovaný zákon zavádějící určitou formu rodičovské dovolené na federální úrovni, poskytovalo rodičovskou dovolenou pro soukromý i privátní sektor třicet čtyři států ve Spojených státech. Dalších jedenáct států umožňovalo pobírat rodičovskou dovolenou pouze státním zaměstnancům. Jednotlivé modely se lišily nejen délkou, ale i kritérii pro její čerpání a formou, jakou byla rodičovská dovolená uplatňována. Devatenáct států poskytovalo dovolenou pouze za účelem péče o novorozence a v případě komplikací v těhotenství, přičemž patnáct dalších států poskytovalo rodičovskou dovolenou v rámci širšího legislativního balíčku.<sup>38</sup> S nárůstem různých přístupů v jednotlivých státech rostla i nutnost vytvořit v této oblasti jednu ucelenou politiku na celostátní úrovni.

Tyto snahy současně významně podpořily změny na pracovním trhu, jehož součástí se postupně stávalo stále větší procento žen s dětmi. V roce 1981 se podílelo na financování rodiny 58 % žen, konkrétně více než 18 milionů žen s dětmi ve věku do 18 let. Nárůst lze zaznamenat nejen ve srovnání s rokem 1970, kdy aktivně pracovalo 42 % žen s dětmi pod 18 let, ale zejména s rokem 1960, kdy pouze 30 % žen s dětmi pod 18 let vstoupilo na pracovní trh. V 80. letech se na trhu práce výrazně zvýšil také počet matek samoživitelek, a to zejména z rozvedených rodin. V roce 1981 pracovalo již 78 % rozvedených žen s dětmi.<sup>39</sup>

Změnami ve společnosti se výrazně proměnil i přístup k mateřství a rodinné politice, a to především ve srovnání s počátkem druhé poloviny 20. století. Mateřství bylo považováno za stav, který je plně kompatibilní s participací na pracovním trhu,

---

<sup>38</sup> State Maternity/Family Leave Laws, *Women's Bureau, U.S. Department of Labor*, (1993).

<sup>39</sup> Time of Change: Handbook on Women Workers, *Bulletin 298* (Washington, D.C.: GPO, 1975), 18.



přičemž zaměstnavatelé mohli očekávat, že žena bude jeho permanentní součástí. Proto bylo na těhotenství nahlíženo jako na ostatní podmínky, které mohou, ale také nemusí zaměstnance a jeho pracovní výkon ovlivnit. Těhotné zaměstnankyně nedisponovaly na pracovišti žádným speciálním statusem a nemělo tak s nimi být zacházeno jinak než s jinými zaměstnanci. Podobně se proměňovalo i pojetí rodiny. Zodpovědnost za výchovu dítěte a rodinný život už nepříslušela výhradně matce. Na výchově a rodinném životě se měl rovnou měrou podílet i otec. Hranice mezi rodinným a pracovním životem procházela proměnami a v určitých případech mohla být označena za prostupnou. Přestože mateřství a výchova stále spadaly do soukromé sféry, stát rodinám mohl nabídnout určité benefity a případně do jejich chodu zasáhnout.<sup>40</sup>

## **2.2.      *Legislativní proces a jeho geneze***

První pokusy kodifikovat rodičovskou dovolenou na federální úrovni proběhly již na počátku 80. let. Postupně se měnil nejen obsah navrhované legislativy, ale především rétorika a argumentace, se kterou byly jednotlivé zákony představovány.

První významná legislativa, která měla položit základy rodičovské dovolené ve Spojených státech, byla navržena v roce 1984. *The Family Employment Security Act* (FESA) poskytoval neplacenou dovolenou zaměstnancům, kteří potřebovali uvolnit ze zaměstnání z důvodu péče o novorozence, nemocné dítě nebo nemocného manžela či manželku.<sup>41</sup> FESA tak překračoval rámeček standardní rodičovské dovolené a svým zacílením nejen na ženy, ale i na muže se přibližoval trendu tzv. rovného zacházení, který vytlačil tzv. zvláštní zacházení i v dalších legislativních návrzích. Přestože FESA nikdy nedospěl k oficiálnímu představení v Kongresu, vytýčil základní cíle a zásady, které se později např. promítly i do dalších návrhů. Mimo jistotu pracovního místa jimi byly právě tzv. genderová neutralita a širší pojetí rodiny, od kterého se odvíjelo zacílení na širší počet zaměstnanců, než byly pouze těhotné zaměstnankyně.<sup>42</sup>

Vývoj legislativy byl výrazně ovlivněn politickým rozložením sil v 80. letech. Aby měl zákon šanci obstát před Kongresem s převahou republikánů a rovněž před republikánským prezidentem Ronaldem Reaganem, musely se návrhy vyhnout

<sup>40</sup> Vogel, „Mothers on the job“, 67.

<sup>41</sup> Wisensale, „Family policy“, 136–138.

<sup>42</sup> Genderově neurální zákony by se ve své rétorice měly zcela vyhnout dělení na muže a ženy. „Gender specific and Gender Neutral Language“, Ohio Revised Code, <http://codes.ohio.gov/orc/gp1.31> (staženo 1. 5. 2015)

některým ožehavým tématům. Z tohoto důvodu se autoři zákona rozhodli nemodelovat rodičovskou dovolenou po vzoru evropských států a současně v návrhu nestanovili žádnou formu rodičovského příspěvku.<sup>43</sup>

Na FESA volně navázala demokratka Pat Schroederová, která v roce 1985 představila *The Parental and Disability Leave Act*. Ten stanovoval osmnáct týdnů rodičovské dovolené určené pro péči o novorozence a dvacet šest týdnů dovolené, kterou mohl zaměstnanec čerpat buď z důvodu vlastních zdravotních problémů, nebo pro péči o nemocného potomka.<sup>44</sup> Oproti FESA měnil návrh i dosavadní terminologii. Pomocí označení *parental* (rodičovský) se vyvaroval zúžení pouze na ženskou cílovou skupinu, termín *disability* (lze vyložit jako zdravotní handicap) měl zahrnovat více zdravotních stavů než pouze těhotenství. Návrh zákona nelimitoval firmy ani podle počtu zaměstnanců, ani neurčoval, zda bude dovolená podpořena pobíráním finančního příspěvku.

Protože ani *The Parental and Disability Leave Act* nezískal potřebnou podporu, byl nahrazen dalším návrhem. *Parental and Medical Leave Act*, který ve svém návrhu kodifikoval pro některé zákonodárce málo přijatelné *disability*, se oproti svým předchůdcům stal předmětem zájmu nejen demokratů, ale i mnoha republikánů.<sup>45</sup> Návrh zákona současně přitáhl i první kritiky, a to zejména z řad podnikatelů, kteří se obávali především vysokých nákladů spojených s nově vznikající legislativou. Jejich zájmy hájila nejen Americká obchodní komora, ale i někteří republikáni, kteří vyžadovali kratší délku dovolené a přísnější kritéria pro její uplatňování.

Většina navrhovaných změn byla zapracována do dalšího návrhu zákona, tentokrát pod názvem *The Family and Medical Leave Act (FMLA)*.<sup>46</sup> Označení *family* (rodina) zahrnovalo kromě péče o novorozence, nemocné dítě a manžela či manželku i možnost pečovat o nemocné rodiče. FMLA oslovil i řady vysoce postavených republikánů, kteří stavěli svou politiku na tradičních rodinných hodnotách; přesvědčil je zejména argument, že případná rodičovská dovolená by mohla snížit počet potratů.<sup>47</sup>

Přestože zákon získal dostatek příznivců na to, aby byl prosazen jak ve Sněmovně reprezentantů, tak v Senátu, v roce 1989 narazil na silnou opozici ze strany

---

<sup>43</sup> Wisensale, „Family policy“, 138.

<sup>44</sup> Ibid., 138–141.

<sup>45</sup> Ibid., 141–143.

<sup>46</sup> „H.R. 925 — 100th Congress: Family and Medical Leave Act of 1987“, GovTrack U. S., <http://www.govtrack.us/congress/bills/100/hr925> (13. 4. 2015)

<sup>47</sup> Wisensale, „Family policy“, 146.

nově zvoleného prezidenta George H. W. Bushe. Bush návrh zákona vetoval hned dvakrát: poprvé v roce 1990 a podruhé během prezidentské volební kampaně v roce 1992. Bushův oponent, demokratický kandidát Bill Clinton, FMLA veřejně podpořil. Po svém zvolení prezidentem Spojených států se tento zákon stal jedním z prvních, které Clinton podepsal. *The Family and Medical Leave Act* vešel v platnost 5. srpna 1993.

### **2.3. Hlavní parametry FMLA**

FMLA umožňuje zaměstnanci nárok na dvanáctitýdenní neplacenou dovolenou, a to buď za účelem péče o dítě, manžela nebo manželku a rodiče ve vážném zdravotním stavu (*family leave*), přičemž uvolnění ze zaměstnání se týká i péče o novorozence nebo nově adoptované dítě. Současně zaměstnanci poskytuje dvanáct týdnů dovolené v případě vlastního závažného onemocnění (*medical leave*). Závažné onemocnění je definováno jako nemoc, která k léčbě vyžaduje nejméně tři po sobě jdoucí dny a minimálně jednu návštěvu lékaře. V obou případech musí zaměstnavatel svému zaměstnanci umožnit návrat na stejnou nebo srovnatelnou pracovní pozici, která zaměstnanci náležela před odchodem na dovolenou. V této souvislosti je používán termín *job security* neboli jistota pracovního místa.

Dovolená je jak v případě *family leave*, tak v situaci, kdy si zaměstnanec vybírá dovolenou kvůli vlastnímu závažnému onemocnění (*medical leave*), podmíněna několika kritérii. Zaměstnanec musí pro svého stávajícího zaměstnavatele pracovat minimálně jeden rok, přičemž pro téhož zaměstnavatele musí odpracovat nejméně 1250 hodin. Aby zaměstnanec získal nárok na pobírání dovolené, musí být zároveň zaměstnán u firmy s více jak padesáti zaměstnanci. O dovolenou je nutné zažádat třicet dní před jejím započítáním, jinak má zaměstnavatel nárok odložit dovolenou o dalších třicet dní.<sup>48</sup>

### **2.4. Argumentace příznivců a odpůrců FMLA**

Schválení FMLA bylo většinou označováno za významný legislativní úspěch, neboť Spojené státy byly v globálním měřítku jednou z posledních industrializovaných zemí

---

<sup>48</sup> „Family and Medical Leave Act of 1993“, United States Department of Labor, <http://www.dol.gov/whd/fmla/> (staženo 8. 4. 2015)

bez kodifikované rodičovské dovolené na celonárodní úrovni. Primárním cílem FMLA bylo tento deficit napravit a nastolit rovnováhu mezi rodinným a pracovním životem tak, jak to uvedla Pat Schroederová už v roce 1989: „Tato legislativa je nesmírně důležitá, protože Spojené státy tímto říkají, že nyní je zcela v pořádku být dobrým zaměstnancem i dobrým členem rodiny. Musíme najít způsob jak být obojí, protože v naší ekonomice má téměř každý tuto dvoj roli.“<sup>49</sup>

FMLA měl pomoci řešit i další, pro Spojené státy specifické problémy, které se během komplikovaného historického vývoje této země objevily. Předpokládalo se, že dilema mezi zvláštním a rovným přístupem vyřeší genderová neutralita. Oproti tzv. rovnému přístupu diskriminaci totiž nejen zabraňovala, ale současně oběma pohlavím nabízela stejné benefity v podobě dvanácti týdnů neplacené dovolené. Podle Nejvyššího soudu Spojených států byli muži jak ve veřejném, tak soukromém sektoru notoricky diskriminováni, co se týkalo žádostí o rodičovskou dovolenou. Nyní však zákon nabízel jak ženám, tak mužům stejné podmínky. Zákonomárci si od nové legislativy slibovali nejen rovné šance, ale i změnu zažitých stereotypů. Balíček *family leave* měl představit novou definici rodiny. Jak uvedl Nejvyšší soud: „Stereotypy, které se týkají postavení žen v domácnosti, jsou paralelně posilovány stereotypy, které předpokládají nedostatek rodinných povinností na straně mužů.“<sup>50</sup> FMLA měl poskytnout dostatek prostoru k tomu, aby byly tyto stereotypy vyvráceny.

Za jednu z důležitých charakteristik FMLA lze označit jeho antidiskriminační přístup. Benefity, které FMLA poskytoval, se měly stát standardem napříč celou společností. Přínosem měla být všem, a to včetně nízkopříjmových rodin. Podporu zákonu vyjádřilo mnoho zaměstnaneckých organizací včetně *Service Employees International Union*: „Ačkoliv je pro nízkopříjmového zaměstnance těžké popírat neplacenou rodičovskou dovolenou, je ještě těžší začít si hledat novou práci po narození dítěte nebo těžkém onemocnění.“<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> „Subcommittee on Labor-Management Relations and the Subcommittee on Labor Standards of the Committee on Education and Labor, Hearing on H.R. 770, The Family and Medical Leave Act of 1989, 101st Cong., 1st sess., (7 únor 1989), 5. via Vogel „Mothers on the Job“, 107.

<sup>50</sup> „Nev. Dep't of Human Res. v. Hibbs, 538 U.S.“ (2003), <http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=000&invol=01-1368> (staženo 1. 5. 2015)

<sup>51</sup> „Subcommittee on Labor-Management Relations and the Subcommittee on Labor Standards of the Committee on Education and Labor, United States House of Representatives, 100th Cong., 1st sess. Joint Hearings on the Family and Medical Leave Act of 1987“ (Washington, DC: February 25 and March 5, 1987). via Vogel „Mothers on the Job“, 108.

FMLA se však stal i předmětem kritiky, a to již v průběhu legislativního procesu. Za jeho nejvýraznější oponenty lze označit podnikatele. Nejčastěji diskutovanou obavou byly náklady spojené se zaváděním jak *medical leave*, tak *family leave*. Svůj nesouhlas s právě vznikajícím zákonem vyjádřily mj. *The National Federation of Independent Businesses*, *The National Association of Manufacturers*, *Concerned Alliance of Responsible Employers* a také Obchodní komora Spojených států, která si nechala vypracovat i studii případných nákladů.<sup>52</sup>

Svůj nesouhlas s nově vznikajícím zákonem vyjádřil i George H. W. Bush, který odmítal myšlenku vládních zásahů. Místo toho navrhoval zaměstnavatele motivovat pomocí speciálních výhod ve formě daňových úlev. Přestože by takový postup pokryl velkou část pracovního trhu, nezaručoval by jistotu pracovních míst, což bylo hlavní prioritou nově vznikající legislativy.<sup>53</sup>

V Kongresu byly zájmy podnikatelů podpořeny reprezentanty Republikánské strany, kteří, s ohledem právě na zaměstnavatele a podniky, připomínkovali jednotlivé návrhy. Ústředním tématem byla mimo případné výdaje kritéria, která měla stanovit, kdo je způsobilý *family* a *medical leave* pobírat. Předmětem debaty se stala jejich délka, doba, po kterou musí zaměstnanec u svého zaměstnavatele pracovat a také velikost firmy.<sup>54</sup> Aby zákon prošel legislativním procesem a oslovil více případných hlasujících, byla většina připomínek do finálního návrhu zapracována, což výrazně ovlivnilo jeho výslednou podobu.<sup>55</sup> Právě nutnost kompromisu pomohla opozici prosadit své zájmy: „Kdyby nás nebylo, *family leave* by byl schválen tak, jak byl napsán. To my jsme je přinutili ke změně. Zákon se začal postupně stávat víc a víc rozumným, až byly některé problémy neutralizovány,“<sup>56</sup> komentovala kompromisní návrh Mary Tavennerová za *Concerned Alliance of Responsible Employers*.

Finální verzi zákona tak lze označit za kompromisní řešení, které si kladlo za cíl zavést genderově neutrální politiku pro co nejširší okruh zaměstnanců a současně nemělo výrazně zatěžovat zaměstnavatele.

---

<sup>52</sup> Náklady se měly pohybovat mezi 2 a 16 miliardami dolarů. The General Accounting Office však provedla fiskální studii, podle které měly výdaje dosahovat výrazně méně, a to 188 a 236 milionů dolarů. Wisensale, „Family policy“, 145.

<sup>53</sup> „Bush Touts Family Leave Tax Incentives“, *Kentucky New Era*, 10. září 1992.

<sup>54</sup> Např. *The Parental and Disability Act* požadovanou velikost firmy neurčoval. *Parental and Medical Leave Act* stanovil minimální velikost firmy na 15 zaměstnanců; připomínkami vzrostl limit na aktuálních 50. Wisensale, „Family policy“, 142.

<sup>55</sup> „Bolí nás, když se o něm mluví jako o zředěné verzi, ale pomohlo to s čísly“. Ronald Elving, *Conflict and Compromise, How Congress Makes the Law* (New York: Basic Books, 1988), 288.

<sup>56</sup> *Ibid.*, 290.

### 3. Fungování současného modelu rodičovské dovolené v praxi

Při posuzování stávajícího modelu rodičovské dovolené vycházíme z toho, že FMLA poskytuje zaměstnancům dva typy dovolené. Jedná se o *medical leave*, která je výhradně určená pro řešení jejich zdravotních problémů včetně zdravotních komplikací spojených s porodem. Druhým typem je *family leave*, která slouží prioritně péči o rodinné příslušníky. Právě v ní je zakotvena rodičovská dovolená, jeden z hlavních impulsů pro vznik této legislativy. Její význam naznačuje skutečnost, že za účelem rodičovské dovolené pobíralo *family leave* v roce 2012 přibližně 21 % zaměstnanců, tedy více než v případě péče o nemocné dítě nebo manžela či manželku (18 %).<sup>57</sup>

Za základní cíl u většiny existujících modelů rodičovských dovolených ve světě, včetně její současné podoby ve Spojených státech, je považováno nastolení rovnováhy mezi rodinným a profesním životem, tzv. *work-life balance*. Způsobů, jak lze tuto rovnováhu pomocí rodičovské dovolené prohloubit, existuje několik. Jedním z těch podstatných je navození jistoty pracovního místa v průběhu zaměstnancovy absence, druhým pak náhrada chybějícího příjmu v době čerpání rodičovské dovolené. Jak upozorňují autoři v knize *Labour Markets and Motherhood*, čím je daná legislativa v tomto ohledu štedřejší, tím více přispívá k rovnováze mezi rodinným a profesním životem.<sup>58</sup>

Přestože je *family leave* relativně krátká, v historickém měřítku v případě Spojených států je garance jistoty pracovního místa v době absence zaměstnance novinkou. FMLA zaměstnavateli nařizuje umožnit zaměstnanci návrat na stejnou nebo srovnatelnou pozici po celých dvanáct týdnů dovolené. Protože je FMLA definován jako genderově neutrální a vychází zároveň z antidiskriminačního principu, předpokládá se, že garance jistoty pracovního místa by se měla týkat převážné většiny pracovního trhu. Skutečnost je ovšem taková, že v roce 2012 mělo na FMLA - a s ním spojenou *family leave* a jistotu pracovního místa - z toho plynoucí nárok 59,2 % zaměstnanců.<sup>59</sup> Oproti tomu však dosah FMLA pokrýval k témuž roku pouze 9,7 % pracovišť.<sup>60</sup>

<sup>57</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 70.

<sup>58</sup> Daniela Del Boca and Cecile Wetzels, eds., *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007), 72–76.

<sup>59</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 21.

<sup>60</sup> Ibid., 18.

Příčinou, proč FMLA automaticky nepokrývá veškerý pracovní trh ve Spojených státech, je série opatření, které nárok na *family leave* regulují a v řadě případů i omezují. Mezi zásadní limitující faktory patří velikost firmy, v níž daný zaměstnanec pracuje, dále doba, po kterou musí být zaměstnán, a konečně také počet odpracovaných hodin za uplynulých dvanáct měsíců. Právě série těchto relativně přísných podmínek odlišuje FMLA od většiny evropské legislativy, která nějakým způsobem zakotvuje rodičovskou dovolenou.

### 3.1. *Jistota pracovního místa*

První kritérium, a to být zaměstnaný ve firmě, která překračuje počet padesáti zaměstnanců, splňuje podle celonárodního průzkumu ve Spojených státech 73,6 % zaměstnanců. Přičte-li se požadavek na minimální dobu zaměstnání u dané firmy, sníží se počet takto zajištěných zaměstnanců na pracovním trhu na 64 %. Společně se třetím kritériem požadujícím minimálně 1250 hodin odpracovaných za uplynulých dvanáct měsíců (tj. dvacet čtyři hodin týdně) má nakonec nárok na *family leave* pouze 59,2 % zaměstnanců.<sup>61</sup>

Právě příliš striktní kritéria, která definují reálný nárok na *family leave*, patří podle některých kritiků k nejvíce problematickým bodům této legislativy.<sup>62</sup> Automaticky totiž vyčleňují zaměstnance v malých firmách, ale také sezónní pracovníky a ty, kteří pracují pouze na částečný úvazek. V těchto pozicích jsou navíc častěji zařazeny některé rizikové skupiny, jako jsou ženy, Afroameričané a zaměstnanci s trvale nízkými příjmy.

FMLA limituje zaměstnance i jinak: nestanovuje pouze spodní, ale i horní hranici, která vymezuje nárok na *family leave*. Podle současné podoby zákona má zaměstnavatel možnost odepřít nárok na dočasné uvolnění z práce 10 % nejlépe platově ohodnocených zaměstnanců. V případě, že o dovolenou přesto požádají, přicházejí o benefit v podobě jistoty pracovního místa. Odepření nároků na *family leave* je opodstatněno v případě, kdy by zaměstnancova absence mohla způsobit „velkou a závažnou újmu“ jeho podniku. Někteří autoři hodnotí tento postup rovněž kriticky, neboť není konzistentní s deklarovanými cíly FMLA. Navíc má dle těchto názorů častěji

<sup>61</sup> Ibid., 21.

<sup>62</sup> Srov. Anthony, „The Hidden Harms“; Gerstel, „Job Leaves“.

dopadat na starší zaměstnance a na ženy; podobně jako další opatření přispívá k nerovnostem na pracovním trhu.<sup>63</sup>

Omezující a nerovnoměrný dopad FMLA na pracovní trh lze ostatně vyzorovat i v jednotlivých odvětvích. Zatímco v administrativní sféře má nárok na pobírání *family leave* zhruba 84 % zaměstnanců, výrazný propad můžeme zaznamenat v zemědělství, lesnictví a rybářství, kde je takto zajištěno pouze 22 % zaměstnanců.<sup>64</sup>

### 3.2. Finanční příspěvek

Zatímco v Evropě doprovází pobírání rodičovské dovolené možnost získat rodičovský příspěvek jako náhradu chybějícího příjmu, FMLA takovou možnost přímo nenařizuje. Veřejný sektor sice během pobírání *family leave* určitý příspěvek poskytuje, avšak v soukromém sektoru je výhradně na firemní politice jednotlivých podniků, zda takovou náhradu svým zaměstnancům nabídnou. Forma finančního příspěvku se v jednotlivých oblastech pracovního trhu často i výrazně liší. Příspěvek na úrovni plného platu obdrželo 11,7 % zaměstnanců, kteří splňovali podmínky FMLA, částečný finanční příspěvek uvedlo 25,4 % zaměstnanců, přičemž *family leave* bez jakéhokoliv finančního příspěvku či benefitu pobíralo 17 % zaměstnanců. Zbývajících 44,8 % zaměstnanců uvedlo v průzkumu „jiné výhody“.<sup>65</sup> Nárok na finanční příspěvek ale výrazně klesá v návaznosti na délku a účel *family leave*.<sup>66</sup> Možnosti se také výrazně liší napříč cílovými skupinami (viz dále).

Ti, kteří neměli na finanční náhradu nárok, řešili ztrátu příjmu zpravidla vlastními prostředky. Absenci příjmu nejčastěji nahradilo úspornější hospodaření v domácnosti, část dotázaných byla nucena využít svých úspor nebo se uchýlit k půjčce. Téměř v 10 % byli zaměstnanci pobírající *family leave* nuceni v krajním případě využít systému státní pomoci případně sítě charitních organizací.<sup>67</sup>

Absence alternativy při náhradě chybějícího příjmu náleží k jednomu z nejčastějších důvodů, proč si zaměstnanec nemůže *family leave* dovolit. Podle posledního celonárodního průzkumu ji za uplynulé dvanáctiměsíční období nemohlo i

<sup>63</sup> Neil S. Levinbook, "The Family and Medical Leave Act: Unlocking the Door to the "Key Employee" Exemption", *Hofstra Labor and Employment Law Journal* 15, č. 2, (1998).

<sup>64</sup> Gerald Mayer, The Family and Medical Leave Act (FMLA): Policy Issues, *Congressional Research Service* (2013), 11.

<sup>65</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 93.

<sup>66</sup> *Ibid.*, 102–103.

<sup>67</sup> *Ibid.*, 105.



přes svou potřebu čerpat 4,6% zaměstnanců.<sup>68</sup> Ti, kteří *family leave* potřebovali, ale nemohli si ji - ať už pro jakýkoliv účel - vybrat, uváděli jako nejčastější důvod právě fakt, že se tak rozhodli z finančních důvodů.<sup>69</sup> Je to zřejmé i ve srovnání s kategorií zaměstnanců s vyššími příjmy. Právě oni tvoří vyšší procento v celkovém počtu zaměstnanců, kteří svůj nárok na *family leave* skutečně uplatnili: 17,6 % zaměstnanců s příjmem nad třicet pět tisíc dolarů ročně oproti 15,2 % zaměstnanců s příjmy pod pětatřicet tisíc dolarů ročně.<sup>70</sup>

### 3.3. Pokusy o legislativní změny FMLA

Už v průběhu 90. let se objevila potřeba legislativních úprav FMLA, kterou vyvolaly výše uvedené striktní limity při uplatňování FMLA v praxi. První z významných návrhů představila Clintonova administrativa již v roce 1996. *Family-Friendly Workplace Act* měl zaměstnancům poskytovat benefity prostřednictvím hodin odpracovaných nad rámec pracovní doby. Tyto přesčasy si mohli zaměstnanci nechat buď proplatit, nebo využít jako placené volno. Zaměstnanci měli mít zároveň nárok na 24 hodin určených k aktivitám spojeným s rodinným životem, včetně školních aktivit, návštěv u lékaře a jiné péče o dítě. Tyto formy volna totiž nebyly zahrnuty do nároků v rámci FMLA. V případě schválení *Family-Friendly Workplace Act* by tak zaměstnanci mohli lépe uplatňovat požadavek rovnováhy mezi profesním a rodinným životem.<sup>71</sup>

Další podávané návrhy se týkaly rozšíření *family leave* o pobírání finančního příspěvku a současně nové stanovení velikosti firmy, na které se má FMLA vztahovat. Všechny pokusy nicméně skončily nezdarem. Nejznámějším příkladem byl návrh demokratického senátora Chritophera Dodda, který představil koncepci snížení velikosti firmy na polovinu, tedy minimálně dvacet pět zaměstnanců; přijat však nebyl.<sup>72</sup> Poslední legislativní návrh, který se týkal *family leave*, byl předložen v prosinci 2013. *Family and Medical Insurance Leave Act* si kládla za cíl vytvořit státní program, který by zaměstnancům poskytoval dvanáct týdnů placené dovolené, přičemž výše finančního

<sup>68</sup> Ibid., 114.

<sup>69</sup> 46 % dotázaných uvedlo, že si nemohli *family leave* dovolit z finančních důvodů, druhým nejčastějším důvodem byl poté strach ze ztráty zaměstnání (17 %). Ibid., 127.

<sup>70</sup> Ibid., 65.

<sup>71</sup> „Family Friendly Workplace Act“, U. S. Government Publishing Office, <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CRPT-105srpt11/html/CRPT-105srpt11.htm> (1. 5. 2015).

<sup>72</sup> „Family and Medical Leave Expansion Act“, Govtrack.us, <http://www.govtrack.us/congress/bills/107/s3141> <http://www.govtrack.us/congress/bills/107/s3141> (staženo 1. 5. 2015)

příspěvku by dosahovala až 66 % platu zaměstnance. Podle očekávání také tento návrh nebyl schválen.<sup>73</sup>

Přestože různé legislativní změny mohou být vnímány pouze jako kosmetické úpravy bez většího reálného dosahu, jejich vliv na pracovní trh nelze podceňovat. Podle zjištění celonárodního průzkumu z roku 2012 by zmírnění těchto kritérií vedlo ke zvýšení dosahu FMLA na pracovní trh, a tedy i větší jistotu pracovního místa pro zaměstnance. Snížení velikosti firmy na třicet zaměstnanců by zvýšilo tento dosah na 63,2 % zaměstnanců. Společně s požadavkem na 780 odpracovaných hodin by FMLA pokryl 62,7 % dotčených zaměstnanců. Naopak pokud by se současný limit odpracovaných hodin zvýšil na 1820 hodin (tj. pětatřicet hodin týdně), klesl by počet zaměstnanců s nárokem na FMLA na 54,5 %, tedy o téměř 5 % méně, než je současný stav.<sup>74</sup>

Nejnověji, v lednu 2015 se problém neplacené rodičovské dovolené objevil v tzv. poselství o stavu unie prezidenta Baracka Obamy: „Momentálně jsme jediným moderním státem na planetě, který našim pracovníkům neposkytuje placenou nemocenskou nebo mateřskou dovolenou.“<sup>75</sup> Obama v projevu přislíbil placenou mateřskou dovolenou plošně všem federálním zaměstnancům, a to po dobu šesti týdnů. Toto gesto však veřejnost přijala spíše s rozpaky; někteří komentátoři jej hodnotí jako nedostačující, zejména vezme-li se v úvahu, že problém se zajištěním a absencí finančního příspěvku po dobu mateřské dovolené zasahuje především soukromý sektor.<sup>76</sup> Jako další problematický bod lze vnímat termín „mateřská dovolená“, která se svým úzkým zaměřením rozchází s genderově neutrálním přístupem FMLA.

Obama se tímto nejnovějším příslibem zároveň odklonil od stávajícího přístupu k uvedené problematice na celonárodní úrovni. Namísto toho v podstatě podpořil iniciativy jednotlivých států a měst, které v posledních letech začaly přijímat svou vlastní, v porovnání s FMLA progresivnější, mateřskou a rodičovskou dovolenou. Dokládá to mj. skutečnost, že další státy, které se rozhodnou přijmout podobnou

---

<sup>73</sup> „Family and Medical Insurance Leave Act of 2013“, Official Website for U.S. Federal Legislative Information, <http://www.congress.gov/bill/113th-congress/house-bill/3712> (1. 5. 2015).

<sup>74</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 21.

<sup>75</sup> Steve Contorno, „Barack Obama says United States only developed country without paid maternity leave“ *PolitiFact*, 21. ledna 2015.

<sup>76</sup> Casey Leins, „Mixed Response to Obama's Paid Leave Legislation“ *U. S. News*, 21. 1. 2015; Jessica Valenti, „Obama's new paid parental leave for federal employees is overdue and not enough“, *The Guardian*, 16. ledna 2015.

legislativu, plánuje Obama podpořit částkou až 2,2 miliardy dolarů ze státního rozpočtu, plánovaného pro rok 2016.

Kalifornie, New Jersey a Rhode Island jsou jedněmi z prvních států, kterým se v poslední dekádě podařilo zahájit programy zaručující zaměstnancům určitou formu placené rodičovské dovolené. Dosavadní výsledky jsou hodnoceny pozitivně, zároveň se i přes spoluúčast zaměstnavatelů na finančním příspěvku nepotvrdil negativní vliv nových státních programů na malé podniky.<sup>77</sup> Dá se proto předpokládat, že na podobné snahy budou navazovat i další státy. Prezidentův záměr cílit právě na jednotlivé státy a města zároveň potvrzuje směr, kterým se další legislativní změny budou pravděpodobně ubírat.

### 3.4. Ženy

Přestože byl FMLA definován jako zákon genderově neutrální, právě ženy jsou jednou z klíčových cílových skupin, pro které byl navržen. Absence rodičovské dovolené byla jedním z hnacích motorů pro vznik daleko širší legislativy – *family leave*.<sup>78</sup> Ženy momentálně tvoří přibližně 46 % pracovního trhu ve Spojených státech. Na financování rodiny se podílí zhruba 70 % žen s dětmi mladšími osmnácti let. Jako závažná se ukazuje skutečnost, že přibližně 57 % žen zůstává aktivní součástí pracovního trhu i po porodu a během následné péče o novorozence.<sup>79</sup>

Zavedení FMLA hodnotí většina studií kladně, a to přestože délka *family leave* a s tímto modelem spojená rodičovská dovolená je v porovnání s evropskými státy relativně krátká. Dvanáctitýdenní dovolená však ženám umožňuje alternativu k variantě ukončení pracovního poměru, čímž zároveň snižuje fluktuaci zaměstnanců na pracovním trhu.<sup>80</sup> Zatímco v minulosti musely ženy vyjednávat, za jakých podmínek budou dočasně uvolněny ze zaměstnání, nyní, kdy je rodičovská dovolená standardem, mohou jednat také o jiných alternativách, jako je např. flexibilní pracovní doba. Většina autorů se ale shoduje v tom, že zavedení určité podoby rodičovské dovolené nevedlo k původně očekávanému výraznému zvýšení počtu žen na pracovním trhu. Za větší přínos

<sup>77</sup> „Paid Leave Works in California, New Jersey and Rhode Island“, *National Partnership for Women and Families*, (2005).

<sup>78</sup> Blíže viz 1. kapitola této práce.

<sup>79</sup> „Labor Participations rate“, United States Department of Labor, <http://www.dol.gov/wb/stats/recentfacts.htm> (staženo 1. 5. 2015)

<sup>80</sup> Glass „Family responsive policies“, 1401–35.; Jane Waldfogel „The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference?“, *Journal of Labor Economics* 16, č. 3 (1998): 505–45.

považují nárůst četnosti vybírání *family leave* ve státech a podnicích, kde již nějaká forma rodičovské dovolené fungovala ještě před zavedením FMLA. Podle výzkumu se právě zde měla současně prodloužit i doba, po kterou zaměstnanci rodičovskou dovolenou pobírají.<sup>81</sup>

Genderově neutrální legislativa by měla poskytovat rovnoměrné zajištění, co se týče pohlaví zaměstnanců. Podle posledních údajů z roku 2011 jsou na pracovním trhu poněkud více chráněni muži (52,9% vs. 47,1%).<sup>82</sup> Zatímco muži mírně převažují v pokrytí FMLA na pracovním trhu, těmi, kdo si *family leave* častěji vybírají, jsou ženy (17,8 % vs. 14,1 %).<sup>83</sup>

Opravdu výrazný rozdíl lze vysledovat mezi důvody, z jakých si ženy a muži *family leave* vybírají. Muži mnohem častěji uplatňují nárok na FMLA za účelem *medical leave*, u žen je tento nárok čerpán v případech péče o další rodinné příslušníky, tedy *family leave*. Konkrétně za účelem rodičovské dovolené si ji muži vybírají v 2,5 % případů, ženy tak činí v 3,9 % případů.<sup>84</sup> Významná odlišnost pak nastává u délky dovolené; ženy pobírají dovolenou kratší než deset dní výrazně méně (22,8 % vs. 70,4 %), daleko výrazněji však čerpají delší dovolenou. Zatímco dovolenou delší než 60 dní si vybralo 18,1 % mužů a 11,5 % žen, konkrétně rodičovskou dovolenou ve stejné délce čerpalo 5,8 % mužů, a 38,2 % žen, kteří takovou dovolenou pobírali.<sup>85</sup> Zjištěné údaje tak potvrzují klasický trend: muži si rodičovskou dovolenou ve většině případů vybírají pouze v prvních dnech po příchodu novorozence do domácnosti. Poté se opět stávají aktivní součástí pracovního trhu, zatímco žena zůstává v domácnosti.

Podle některých autorů současná podoba rodičovské dovolené ženy na pracovním trhu stále znevýhodňuje.<sup>86</sup> Zůstávají doma častěji a především déle, a proto svou dvanáctitýdenní dovolenou vyčerpají rychleji. Při čerpání dovolené navíc hrozí, že zaměstnankyně nebude schopna odpracovat požadovaných 1250 hodin. Tyto situace se často stávají předmětem soudních sporů. V *Robbins v. Bureau of National Affairs* byl zaměstnankyni odepřen nárok na pobírání rodičovské dovolené z toho důvodu, že v předchozích dvanácti měsících již rodičovskou dovolenou čerpala a požadovaný počet

<sup>81</sup> Jane Waldfogel, "The impact", 281–302.

<sup>82</sup> Mayer, „The Family and Medical“, 11.

<sup>83</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 64.

<sup>84</sup> Ibid., 138.

<sup>85</sup> Ibid., 142.

<sup>86</sup> Srov. „Gerstel, „Job Leaves“.

hodin si nebyla schopna odpracovat.<sup>87</sup> Stanovené minimum odpracovaných hodin může výrazně ovlivnit rozhodování žen v krocích spojených s kariérním růstem, a to zejména v případě, kdy žena uvažuje o změně zaměstnavatele. Minimum odpracovaných hodin se váže vždy k zaměstnavateli, u kterého byl počet hodin odpracován v uplynulých dvanácti měsících. Dovolenu tak u nového zaměstnavatele nárokovat nelze. Protože žena čerpá *family leave* častěji a déle, může se jednat o omezení, které ženy na pracovním trhu handicapuje a činí je tak méně konkurenceschopnými.

Ženy mají obecně vyšší potřebu pobírat dovolenou za účelem péče o další členy rodiny, nejen novorozence. Tato skutečnost se mj. odráží ve zjištění, že na rozdíl od mužů mnohem více čerpají *family leave* za účelem péče o ostatní členy rodiny, zatímco muži častěji pobírají *medical leave*, tedy dovolenou v případě vlastního závažného onemocnění. Ženy tak přestávají být aktivní na pracovním trhu, aby pečovaly o domácnost, naproti tomu muži setrvávají v roli živitele rodiny, který trh opouští jen v případě vlastní nemoci. Takové rozdělení rolí umocňuje skutečnost, že *family leave* více čerpají zaměstnanci v manželství než svobodní (16,7 % vs. 14,9 %).<sup>88</sup> Tyto poznatky podporují tradiční rodinný model, ve kterém je živitel rodiny – muž připoután k pracovnímu trhu, zatímco žena se stará o domácnost. Současně tento trend dokazuje, že nikoliv gender, ale rodinný stav podporuje feminizaci v péči o rodinu.

K tradičnímu modelu domácnosti, ve kterém je výdělečně činný muž hlavním živitelem rodiny, přispívá podle některých autorů i to, že je rodičovská dovolená ve většině případů neplacená.<sup>89</sup> Doma zůstává žena, zatímco muž, který může rodinu svým vyšším platem lépe zajistit, zůstává aktivní na pracovním trhu. Podle některých studií placená a časově flexibilní rodičovská dovolená, která umožňuje oběma partnerům se doma střídat, přispívá k většímu počtu mužů, kteří si poté rodičovskou dovolenou vyberou.<sup>90</sup> Jako příklad lze uvést Švédsko, kde časově flexibilní dovolená a finanční příspěvek vypočtený z procenta platu motivují muže k rozhodnutí rodičovskou dovolenou pobírat. Ve Spojených státech je stále standardem, že placená rodičovská je častější pro mateřskou dovolenou než rodičovskou (11,8 % vs. 6,8 %).<sup>91</sup>

<sup>87</sup> „Robbins v. Bureau of Nat. Affairs, Inc., 896 F. Supp. 18 (D.D.C. 1995)“, Justia U.S. Supreme Court Center, <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/896/18/1593965/> (staženo 23. 4. 2015)

<sup>88</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 64.

<sup>89</sup> Anthony, „The Hidden Harms“, 477; Gerstel, „Job Leaves“, 520.

<sup>90</sup> Rudy R. Seward, Yeatts, Dale E., a Zottarelli, Lisa K. „Parental leave and father involvement in child care: Sweden and the United States“, *Journal of Comparative Family Studies* 33, č. 3 (2002): 387–99.

<sup>91</sup> Klerman, „Family and Medical Leave, 100.

Kromě biologických předpokladů pro volbu si rodičovskou dovolenou vybírat je nutné brát v potaz i zavedené sociální normy. Oba tyto faktory dále ovlivňují vzájemné proporce na pracovním trhu. Podle průzkumu je na ženy oproti mužům vyvíjen vyšší tlak (26 % vs. 19 %), aby se z dovolené vrátily předčasně domů. To je navíc dále umocněno, pokud žena nevydělavá dostatek peněz.<sup>92</sup> Muži naopak pociťují tlak na to, aby si dovolenou nevybírali. Podle některých studií jsou na pracovišti stále přítomny vžitá genderové stereotypy, které psychologicky ovlivňují rozhodnutí rodičovskou dovolenou nepobírat, a to zejména v manažerských a vedoucích pozicích.<sup>93</sup>

### 3.5. Nízkopříjmové skupiny zaměstnanců

Budoucí pozice jednotlivých skupin nízkopříjmových zaměstnanců na pracovním trhu po přijetí FMLA byla zpochybňována již v průběhu přijímání této legislativy.<sup>94</sup> Protože byla navrhovaná *verze family leave* nejen relativně krátká, ale i neplacená, vyvstaly obavy, zda si ji budou moci zaměstnanci s nízkými příjmy dovolit. Zastánci nové legislativy proti těmto kritikům argumentovali zejména předpokladem, že jakákoliv forma *family leave* je lepší než žádná.<sup>95</sup> Nízkopříjmoví zaměstnanci standardně patří mezi ty, kteří dovolenou potřebují více než zaměstnanci s platem nad 35 000 dolarů ročně.<sup>96</sup> To z nich činí jednu z nejohroženějších cílových skupin. Podle očekávání jsou v současnosti zaměstnanci s nízkými příjmy méně zajištěni než zaměstnanci s příjmy nad 35 000 dolarů. Zatímco zhruba 73,4 % vysokopříjmových zaměstnanců má na *family leave* nárok, z nízkopříjmové skupiny se jedná pouze o 39,8 % zaměstnanců.<sup>97</sup>

Nesoulad mezi těmito dvěma kategoriemi lze ukázat na rozložení zaměstnanců na pracovním trhu v kontextu s požadavky zakotvenými ve FMLA, neboť právě nízkopříjmoví zaměstnanci jsou svým konkrétním pracovním zařazením více zasaženi limity této legislativy. Pro zaměstnance z nízkopříjmových skupin je více pravděpodobné, že budou zaměstnáni na částečný úvazek nebo jako sezónní pracovníci, zatímco vysokopříjmoví zaměstnanci budou častěji pobírat stálý plat. Právě v tomto

<sup>92</sup> Gerstel, „Job Leaves“, 527.

<sup>93</sup> Erin Gielow, „Equality in The Workplace: Why Family Leave Does Not Work“, *Southern California Law Review*, 75 (2002): 1529–1551; Patricia Devine a Ashby Plant, *Advances in Experimental Social Psychology* (San Diego: Academic Press, 2012) 198.

<sup>94</sup> Definice nízkopříjmových zaměstnanců se rozcházejí. Práce vychází z hranice ročního příjmu, kterou stanovil celonárodní průzkum z roku 2012, a tedy 35 000 dolarů.

<sup>95</sup> Blíže 2. kapitola této práce.

<sup>96</sup> Gerstel, „Job Leaves“, 518.

<sup>97</sup> Mayer, „The Family and Medical“, 11.

typu pracovního poměru má zaměstnanec také zpravidla odpracováno požadovaných 1250 hodin. Současně je vyšší pravděpodobnost, že takový zaměstnanec bude pracovat u velké firmy. Oba typy zaměstnanců se obvykle liší i odvětvím, ve kterém pracují. Zaměstnanci s vyššími příjmy častěji pracují v administrativě, která patří také k odvětvím nejčastěji zajištěným příslušnou legislativou. Lze očekávat, že v méně placených a současně méně zajištěných odvětvích, jako je zemědělství, lesnictví a rybolov, bude vyšší procento nízkopříjmových zaměstnanců.<sup>98</sup>

Výrazný rozdíl lze vypočítat i v případě náhrady příjmu během pobírání *family leave*. Zhruba 62,5 % zaměstnanců s příjmem vyšším, než je mediánová mzda 50 000 dolarů, mělo šanci během dovolené pobírat finanční příspěvek v plné výši svého platu, a to oproti 34 % zaměstnanců, kteří měli plat nižší, než je tato mzda. Více než polovina takto definovaných zaměstnanců zároveň uvedla, že nepobírala žádný plat, zatímco pouze 17,7 % zaměstnanců s vyšší průměrnou mzdou nemělo nárok na finanční příspěvek za chybějící příjem.<sup>99</sup>

Nízkopříjmoví zaměstnanci patří ke skupinám, které si navzdory své zvýšené potřebě *family leave* méně často vybírají. V případě zaměstnanců, na které se vztahuje FMLA, se jedná o 17,6 % zaměstnanců s vyššími příjmy a 15,2 % zaměstnanců s nižšími příjmy. Pokud byli do průzkumu zahrnuti i zaměstnanci, kteří na FMLA neměli nárok, nepoměr se výrazně snížil (14,2 % vs. 14,4 %).<sup>100</sup> Pokud mohou na FMLA uplatnit nárok, nejčastěji si *family leave* vybírají za účelem péče o dalšího člena rodiny případně novorozence. Oproti tomu zaměstnanci s vyššími příjmy FMLA využívají častěji za účelem *medical leave*, tedy péče o sebe.<sup>101</sup> Z toho vyplývá, že zaměstnanci s vyššími příjmy si mohou případnou neplacenou dovolenou dovolit, zatímco zaměstnanci s nižšími příjmy si vyhrazené dny šetří spíše jako nouzové řešení pro vážnější rodinné situace. Někteří autoři předpokládají, že u zaměstnanců s vyššími příjmy, zejména na manažerských a vedoucích pozicích, je současně větší pravděpodobnost, že budou pracovat ve firmě, která placenou rodičovskou dovolenou již poskytuje. Proto se nemusí tolik spoléhat na benefity, jenž nabízí právě FMLA.<sup>102</sup>

Některé studie nepracují jen s předpokladem, že si zaměstnanci s nižšími příjmy nemohou *family leave* dovolit; zásadní vliv přikládají i rozdílným povinnostem uvnitř

<sup>98</sup> Srov. Ann O'Leary, „How family“.

<sup>99</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 98.

<sup>100</sup> Ibid., 65.

<sup>101</sup> Gerstel, „Job Leaves“, 522.

<sup>102</sup> Glass, „Family responsive policies“, 300.

domácnosti. Podle studie *Caregivers Caught in a Time-Off Crunch* vyplývá, že zaměstnanci s nižšími příjmy věnuje víc času péči o starší rodinné příslušníky než lidé s vyššími příjmy. Zhruba 40 % nízkopříjmových zaměstnanců stráví jednu až čtyři hodiny měsíčně tím, že poskytují péči někomu dalšímu, zatímco lidé s vyššími příjmy stráví péči o ostatní členy rodiny pouze 27 % svého času.<sup>103</sup> Toto zjištění nepochybně souvisí s širšími možnostmi vysokopříjmových skupin zajistit pro své rodinné příslušníky alternativní péči. Větší časová náročnost věnovaná rodinným záležitostem je, podobně jako v případě žen, jedním z faktorů, které ovlivňují flexibilitu čerpání *family leave*.

Zvláštní kategorií, kterou lze také zařadit mezi nízkopříjmové skupiny, jsou matky samoživitelky. Jak průzkum ukazuje, nejen na dostupnosti zajištění *family leave*, ale současně i na frekvenci jejího čerpání výrazně působí rodinný stav. V současnosti mají nejvyšší šanci pobírat rodičovskou dovolenou zaměstnanci, kteří uzavřeli manželství (16,7 % vs. 14,9 %).<sup>104</sup> Možnost pobírat placenou *family leave* je podle některých autorů vyšší u žen na manažerských postech, u kterých je předpokladem i mnohem štedřejší rodinná politika včetně placené mateřské dovolené. Oproti tomu ženy v méně kvalifikovaných zaměstnáních mají k těmto formám benefitů včetně placené dovolené mnohem menší přístup. Na zajištění FMLA může mít výrazný vliv také velikost firmy. Menší zaměstnavatelé si zpravidla nemohou dovolit štedrou rodinnou politiku.<sup>105</sup>

V případě souhrnu nepříznivých okolností, kdy žena a) je samoživitelka, b) nepracuje na pozici s možností placené rodičovské dovolené, c) patří k nízkopříjmové skupině, d) dovolenou si nemůže dovolit z důvodu předešlého čerpání, může podle některých studií současná podoba FMLA vyústit až k feminizaci chudoby. V roce 2012 se pod hranici chudoby pohybovalo 5,8 % úplných rodin. Ve specifických případech, kde byla hlavním živitelem domácnosti žena, se pod tuto hranici dostalo celkem 30,6 % rodin. Tuto hrozbu dokládá např. ověřené zjištění, že od roku 2000 se rozsah chudoby v takto definovaných domácnostech trvale zvyšoval, neboť v uvedeném roce žilo pod hranici chudoby pouze 25,5 % takových rodin.<sup>106</sup>

<sup>103</sup> „Caught in a Time-Off Crunch“, *Compensation & Benefits Report* (2015) via Anthony, „The Hidden Harms“, 477.

<sup>104</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 64.

<sup>105</sup> Glass, „Family responsive policies“, 300.

<sup>106</sup> „Poverty Status, by Type of Family, Presence of Related Children, Race and Hispanic Origin“, *United States Census Bureau* (2015), <http://www.census.gov/hhes/www/poverty/data/historical/families.html>



Na čerpání rodičovské dovolené působí i jiné faktory, zejména bezprostřední vliv pracovního prostředí. Podle některých autorů je na zaměstnance z nízkopříjmové skupiny vyvíjen vyšší tlak, aby *family leave* nečerpali. Ten může být veden jak ze strany manažerů, tak kolegů na srovnatelné pracovní pozici.<sup>107</sup> Z průzkumu současně vyplývá, že 8,9 % této kategorie zaměstnanců přikládá své práci v životě větší význam ve srovnání s přístupem 1,2 % zaměstnanců s vyšší průměrnou mzdou.<sup>108</sup> Jednou z možností, jak tuto skutečnost interpretovat, může být plná finanční závislost nízkopříjmové skupiny na zastávané pracovní pozici. Ta se poté může promítat do rozhodnutí, která by mohla mít negativní dopad na jejich pracovní postavení.

### 3.6. *Etnické skupiny*

V průběhu 20. století rodinná politika ve Spojených státech i přes výrazné společenské změny ve vztahu k afroamerickému obyvatelstvu zůstávala výrazně odlišná, zejména pokud se jedná o postavení bílých žen a žen afroamerického původu na pracovním trhu. FMLA vznikl kromě genderově neutrálního i na antidiskriminačním základě a tomuto dvojímu přístupu měl v praxi předcházet.

Afroameričané patří v současnosti k cílovým skupinám, které mají podle posledních průzkumů paradoxně vyšší přístup k FMLA než zaměstnanci bílého původu (61,4 % vs. 55,9 %). Tuto odchylku lze připsat skutečnosti, že velká část Afroameričanů pracuje ve veřejném sektoru, který je FMLA zcela zajištěn.<sup>109</sup> Jejich situace v soukromém sektoru však může být výrazně ztížena. Podle některých autorů jsou Afroameričané v současnosti méně úspěšní při hledání práce v tomto sektoru, zároveň získávají méně prestižní pozice.<sup>110</sup> Lze proto předpokládat, že budou mít sklon, podobně jako nízkopříjmové kategorie, stát se pracovní silou na částečný úvazek, pracovat jako sezónní pracovníci nebo v menších firmách pod padesát zaměstnanců.

Přestože jsou Afroameričané prostřednictvím FMLA více zajištěni, zároveň uvádějí potřebu *family leave* pobírat zjevně častěji než bílí zaměstnanci.<sup>111</sup> Tuto potřebu

---

(staženo 1. 5. 2015); hranice chudoby dle United States Census Bureau, <http://www.census.gov/hhes/www/poverty/about/overview/measure.html> (staženo 1. 5. 2015)

<sup>107</sup> Gerstel, „Job Leaves“, 527.

<sup>108</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 130.

<sup>109</sup> Mayer, „The Family and Medical“, 10.

<sup>110</sup> Srov. Karen S. Jewel, *Survival of the African American Family: The Institutional Impact of U.S. Social Policy* (Wesport, Praeger, 2003), 231–234.

<sup>111</sup> Gerstel, „Job Leaves“, 518.

potvrzuje i zjištění, že pokud mají na FMLA nárok, pobírají rodičovskou dovolenou méně, ale téměř totožně s frekvencí jejího čerpání bílými zaměstnanci (15,9 % vs. 15,6 %). Pokud se však připočtou i zaměstnanci, kteří nejsou zajištěni FMLA, rozdíl mezi pobíráním bělochy a Afroameričany se zvětšuje (13,7 % vs. 11,4 %), tzn., že současný systém zajištění FMLA nenaplnuje potřeby této cílové skupiny.<sup>112</sup>

Podle některých studií má na zvýšenou potřebu *family leave* vliv několik faktorů, zejména horší zdravotní stav Afroameričanů, případně odlišné ekonomické zázemí této menšiny.<sup>113</sup> Jako výrazný faktor se uvádí rozdílná definice rodiny, která se odlišuje od tradiční heterosexuální nukleární rodiny bílého páru. Širší pojetí rodiny a užší vazby na starší generaci mohou vést k vyšší potřebě využít *family leave* i za účelem rozsáhlejší péče o rodiče, na kterou se FMLA také vztahuje.<sup>114</sup> Více z toho plynoucích závazků může negativně ovlivnit flexibilitu *family leave* a zejména rodičovské dovolené, kterou po vyčerpání dvanácti týdnů již nemohou zaměstnanci pobírat.

Tato skutečnost je obzvláště důležitá, pokud zohledníme fakt, že Afroameričané tradičně patří ke skupinám, které si *family leave* nemohou dovolit. V kategorii mužů nemohlo *family leave* čerpat 4,6 % zaměstnanců (oproti 2,6 % bělochů), afroamerických žen pak 9,3 % (oproti 5 % bělošek).<sup>115</sup> Mimo výše zmíněné důvody mohou mít na toto zjištění vliv i finanční možnosti této skupiny. Tzv. rasový mzdový rozdíl je ve společnosti stále přítomný a může tak odrážet rozdíl mezi Afroameričany a bělochy i v případě čerpání *family leave*.<sup>116</sup>

Jedním z dalších specifík Afroameričanů jako cílové skupiny je statisticky vyšší počet žen samoživitelek. V roce 2013 byla u jedné pětiny afroamerických rodin (21,6 %) hlavním živitelem žena – pro srovnání v případě hispánských rodin se jednalo pouze o 14,5 % a v rodinách bílého obyvatelstva šlo jen o 7,4 %.<sup>117</sup> Jedná se o další z průsečíků mezi skupinami žen, rasy a zaměstnanců s nižšími příjmy, který poukazuje na problematiku striktně nastavených omezení pro čerpání FMLA.

<sup>112</sup> Klerman, „Family and Medical Leave“, 64.

<sup>113</sup> William C. Cockerham, *Medical Sociology* (Englewood: Prentice Hall, 1995) via Gerstel, 873.

<sup>114</sup> Srov. Oliver L. Malvin a Thomas M. Shapiro, *Black Wealth/White Wealth: A New Perspective on Racial Inequality* (Routledge, New York, 2006).

<sup>115</sup> Jacob Klerman, Kelly Daley, and Alyssa Pozniak, *Family and Medical Leave in 2012: Detailed Results Appendix* (Cambridge, MA: Abt Associates, 2012), 25.

<sup>116</sup> Eric Grodsky a Devah Pager, „The Structure of Disadvantage: Individual and Occupational Determinants of the Black-White Wage Gap“, *American Sociological Review* 66, č. 4 (2001): 542–567.

<sup>117</sup> Milia Fisher, „Women and Poverty Research. Women of Color and the Gender Wage Gap“, *Center for American Progress* (2015), 3.

### 3.7. Model tzv. ideálního zaměstnance

FMLA lze označit za typickou ukázkou zákona přijatého díky řadě kompromisů. Současná podoba *family leave* a s ním spojené rodičovské dovolené byla výrazně ovlivněna nutností prosadit legislativu i přes nepříznivé rozložení politických sil uvnitř Kongresu. Přijatá opatření, regulující nárok na FMLA, jsou nakonec i výsledkem snahy republikánů bránit zájmy zaměstnavatelů, kteří stáli v opozici k nově vznikajícímu zákonu.<sup>118</sup> Tato opatření nerovnoměrně dopadají na cílové skupiny, jako jsou ženy, nízkopříjmoví zaměstnanci a Afroameričané. Jak argumentuje Deborah Anthony, svou reálnou podobou necílí na tyto skupiny, ale na model tzv. ideálního pracovníka.<sup>119</sup>

Takový zaměstnanec je zpravidla muž – živitel domácnosti, který je zároveň schopen upřednostnit práci před rodinou, obvykle není zatížen žádnými rodinnými závazky a péči o děti či další rodinné příslušníky přebírá v případě potřeby manželka.<sup>120</sup>

Specifikem FMLA je pak skutečnost, že představu o tzv. ideálním pracovníkovi určuje nejen gender a rodinný stav, ale i platová třída a rasa. Z pohledu reálného zajištění i možnosti čerpání je FMLA a s ním spojená rodičovská dovolená totiž nejlépe přístupná bělochům s příjmy nad pětatřicet tisíc. Paradoxem ovšem zůstává, že tzv. ideální pracovník, na kterého je FMLA svým pojetím ve výsledku cílená, nejen *family leave* a s ním spojenou rodičovskou dovolenou méně potřebuje, ale zároveň ji čerpá mnohem méně často než výše zmíněné rizikové skupiny.

---

<sup>118</sup> Srov 2. kapitola této práce.

<sup>119</sup> Anthony, „The Hidden Harms“, 487

<sup>120</sup> Ibid.

## Závěr

Práce si kladla za cíl zodpovědět otázku, zda a jakým způsobem byly původně deklarované cíle rodičovské dovolené v praxi pracovního trhu Spojených států naplněny. Za tímto účelem byla porovnána původní očekávání spojená s tvorbou tohoto specifického modelu, tolik odlišného od evropské zkušenosti, a jeho reálné fungování. Do tohoto nejednoduchého procesu zasahovala řada faktorů: mezi ně patřil specifický historický vývoj ve Spojených státech, v němž se promítaly tradiční společenské diskuze o proměnách rolí v americké rodině, postupně stále zřetelnější antidiskriminační rasový rozměr celé problematiky, a také moment, kdy zájmy zaměstnavatelů výrazně ovlivnily výslednou podobu zákona, který rodičovskou dovolenou poprvé kodifikoval.

Přijátá podoba zákona (FMLA) byla svého času považována za legislativní úspěch. Vytvořila podmínky, aby zaměstnanci ve Spojených státech mohli na pracovním trhu reálně dosahovat určité rovnováhy mezi profesním a rodinným životem. Zákon zároveň nabízel možnosti, jak napomoci řešit historicky podmíněné problémy s uplatněním jednotlivých skupin zaměstnanců na pracovním trhu. Charakteristika zákona jako genderově neutrálního a postrádajícího rasová omezení v jeho nejširším pojetí přinášel perspektivu, ze které mohl těžit značný okruh zaměstnanců. Skutečnost, kdy zákon oproti často vznášeným obavám a přes různé kompromisy nakonec nikoho nediskriminoval, ale ani nezvýhodňoval, byla vnímána jako největší pozitivum přijaté legislativy. Přesto návrhy legislativních změn, k nimž došlo již relativně krátce od přijetí zákona, naznačovaly, s jakými problémy se jeho aplikace na pracovním trhu od počátku setkávala.

Bližší zkoumání potvrdilo výchozí hypotézu, a to, že k naplnění původně deklarovaných cílů rodičovské dovolené nedošlo. Celostátní průzkumy realizované po téměř dvaceti letech od přijetí zákona prokázaly jeho nejednoznačný a v zásadě zúžený dopad na trh práce. Zajištění zaměstnanců prostřednictvím FMLA je omezeno pouze na jejich určité kategorie a další poměrně striktní limity vylučují z jeho dosahu neočekávaně velkou část pracovního trhu. V současnosti je zákonem zajištěno pouze 59,2 % zaměstnanců a 9,7 % pracovišť. V reálné praxi jsou tyto hodnoty ještě nižší, neboť řada zaměstnanců si z finančních důvodů nemůže *family leave* a s ní spojenou rodičovskou dovolenou dovolit pobírat. Primární cíl rodičovské dovolené, tj. rovnováha

mezi profesním a rodinným životem, je tedy dostupný pouze části zaměstnanců na pracovním trhu.

Výzkumy dále prokazují, že vedle omezeného dopadu zákona na trh práce jako celek vytváří FMLA nové nerovnosti i napříč jednotlivými cílovými skupinami. Omezující parametry zákona mají negativní dopad právě na ty skupiny, které jsou na pracovním trhu i jinak handicapovány (ženy, nízkopříjmové skupiny zaměstnanců, Afroameričané). Přestože pro ženy na pracovním trhu má zákon některé pozitivní důsledky, z nichž hlavní je snížení fluktuace, přetrvává řada genderových stereotypů, které uplatnění FMLA v některých ohledech ještě umocňuje. Současně mají ženy uplatňující nárok na rodičovskou dovolenou ve srovnání s muži zhoršené postavení. S ještě výraznějšími problémy se potýká kategorie nízkopříjmových zaměstnanců. Striktní regulace FMLA se odráží jak v celkově nedostatečném zajištění této skupiny, tak ve velmi omezených možnostech čerpání, daných nízkými příjmy a tedy i absencí finanční zálohy nutné k pobírání neplacené rodičovské dovolené. V případě Afroameričanů komplikuje možnost zajištění prostřednictvím FMLA jejich specifické postavení ve společnosti a na trhu práce a zároveň jiné vnímání rozložení rolí v rámci rodiny. Celkově lze konstatovat, že současný systém je velmi nevyvážený. Na jedné straně určité – i jinak handicapované – skupiny dále znevýhodňuje, na druhé straně z ní mohou více těžit skupiny se srovnatelně lepším postavením na pracovním trhu.

Ze zkoumání geneze zákona a jeho uplatnění na pracovním trhu je zřejmé, že za výše zmíněnými problémy, které způsobují faktické selhávání jím nastaveného systému, stály především omezující faktory. Ty se do platné verze zákona vepsaly během jeho schvalování přijetím série kompromisních bodů.

V průběhu této práce se ukázalo, že současná koncepce rodičovské dovolené ve Spojených státech, která nyní funguje v širším balíčku *family leave*, nemá v konečném důsledku dostatečný potenciál, aby všem cílovým skupinám zaměstnanců nabídla očekávanou úroveň a kvalitu zajištění ve sledovaných oblastech pracovního trhu. Tato skutečnost je společností poměrně reflektovaná, což aktuálně přináší různé diskuze. Dá se nicméně předpokládat, že v dohledné době lze výraznější legislativní změny očekávat spíše než na federální úrovni prozatím jen v jednotlivých státech.

## Summary

The current form of maternity leave in the United States is specific in many ways. The Family and Medical Leave Act of 1993 which codified the first form of maternity leave in the history of the United States was a result of a complicated historical development. Since family care had been viewed as a private matter up to this moment, adopting the law was seen as a legislative victory. The result was defined as an unpaid gender neutral maternity leave. Being a part of a broader concept called family leave, it also presented a new definition of family care and family itself.

The current form of maternity leave was meant to support not only work-life balance but also to promote balance across the labour market. The aim of this paper was discovering whether those goals were met. More than twenty years after adopting FMLA there is enough accessible data to provide the answer. After comparing the originally declared goals with the current state of the labour market it was proven that initial objectives weren't met.

Since FMLA covers roughly two thirds of the labour market the goal to support work-life balance is very limited. Current findings also show that the current state of maternity leave is very exclusive. It reinforces inequality based on race, gender and family income in relation to the labour market. These inequalities are being created mostly by strict eligibility limitations. These limitations support gender stereotypes, excessively burden the category of low-income workers and worsen the situation of African-Americans as a labour force.

Overall the current system is very unbalanced. After exploring the genesis of the maternity leave in the United States it's evident that the above-mentioned problems are caused particularly by the strict eligibility limitations. At the time of FMLA adoption, these limitations were seen as a compromise needed for passing the problematic legislation. Latest findings indicate that the current form of maternity leave in the United States doesn't have a sufficient capacity to accommodate the needs of the contemporary labour market. It is however expected that until a significant legislative change comes at the federal lever there might be a significant movement at the state level instead. In the absence of sufficient federal legislation several states have enacted their own laws that provide more progressive family policy targeted on new parents.

## Seznam použité literatury

### Primární prameny

#### Dokumenty

„C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)“, *Official Site of the President of International Labour Organisation*,  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148), (staženo 8. 3. 2015)

„Family and Medical Insurance Leave Act of 2013“, Official Website for U.S. Federal Legislative Information, <https://www.congress.gov/bill/113th-congress/house-bill/3712> (1. 5. 2015).

„Family and Medical Leave Act of 1993“, United States Department of Labor,  
<http://www.dol.gov/whd/fmla/> (staženo 8. 4. 2015)

„Family and Medical Leave Expansion Act“, Govtrack.us,  
<https://www.govtrack.us/congress/bills/107/s3141> (staženo 1. 5. 2015)

„Family Friendly Workplace Act“, U. S. Government Publishing Office,  
<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CRPT-105srpt11/html/CRPT-105srpt11.htm> (1. 5. 2015)

„H.R. 925 — 100th Congress: Family and Medical Leave Act of 1987“, GovTrack.us,  
<http://www.govtrack.us/congress/bills/100/hr925> (staženo 13. 4. 2015)

„The Pregnancy Discrimination Act of 1978“, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/pregnancy.cfm> (staženo 8. 3. 2015)

„Title VII of the Civil Rights Act of 1964“, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm> (staženo 8. 3. 2015)

#### Rozhodnutí Nejvyššího soudu

„California Fed. S & L v. Guerra 479 U.S. 272 (1987)“, Justia U.S. Supreme Court Center, <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/479/272/> (staženo 8. 3. 2015)

„General Elec. Co. v. Gilbert, 429 U.S. 125 (1976)“, Justia U.S. Supreme Court Center,  
<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/429/125/case.html> (staženo 8. 3. 2015)

„Muller v. Oregon 208 U.S. 412 (1908)“, Justia U.S. Supreme Court Center,  
<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/208/412/case.html> (staženo 8. 3. 2015)

„Nev. Dep't of Human Res. v. Hibbs, 538 U.S.“ (2003),  
<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=000&invol=01-1368>  
 (staženo 1. 5. 2015)

„Robbins v. Bureau of Nat. Affairs, Inc., 896 F. Supp. 18 (D.D.C. 1995)“, Justia U.S. Supreme Court Center, <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/896/18/1593965/> (staženo 23. 4. 2015)

## **Průzkumy a statistiky**

„Handbook on Women Workers“ *U.S. Department of Labor, Bulletin 298* (Washington, D. C.: GPO, 1975).

Jacob Klerman, Kelly Daley, and Alyssa Pozniak, *Family and Medical Leave in 2012: Technical Report* (Cambridge, MA: Abt Associates, 2012).

„Key Characteristics of Parental Leave Systems“, Official Site of OECD (2014), <http://www.oecd.org/social/family/database.htm> (staženo 1. 5. 2015)

„Labor Participations rate“, United States Department of Labor, <http://www.dol.gov/wb/stats/recentfacts.htm> (staženo 1. 5. 2015)

„Poverty Status, by Type of Family, Presence of Related Children, Race and Hispanic Origin“, United States Census Bureau (2015), <http://www.census.gov/hhes/www/poverty/data/historical/families.html>

„Time of Change: Handbook on Women Workers“, *U.S. Department of Labor, Bulletin 298* (1983).

## **Literatura**

### **Monografie**

Axel Börsch-Supan, Martina Brandt, Karsten Hank a Mathis Schröder, *The Individual and the Welfare State: Life Histories in Europe* (Heidelberg: Springer-Verlag, 2011).

Mohamad G. Alkadry a Leslie E. Tower, *Women in Public Service: Barriers, Challenges, and Opportunities* (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2014).

Daniela Del Boca and Cecile Wetzels, eds., *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: A Comparative Analysis of European Countries* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007).

Patricia Devine a Ashby Plant, *Advances in Experimental Social Psychology* (San Diego: Academic Press, 2012).

Nancy Ehrenreich, *The Reproductive Rights Reader: Law, Medicine, and the Construction of Motherhood*, (New York: NYU Press, 2007).

Ronald Elving, *Conflict and Compromise, How Congress Makes the Law* (New York: Basic Books, 1988).



Sheila B. Kamerman a Peter Moss, *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market* (Bristol: Policy Press, 2009).

Oliver L. Malvin a Thomas M. Shapiro, *Black Wealth/White Wealth: A New Perspective on Racial Inequality* (Routledge: New York, 2006).

Robyn Ryle, *Questioning Gender: A Sociological Exploration*, (London: SAGE Publications, Inc., 2015).

Lise Vogel, *Mothers on the Job. Maternity Policy in the U.S. Workplace* (New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1993).

Suzanne O'Dea Schenken, *From Suffrage to the Senate: America's Political Women: An Encyclopedia of Leaders, Causes & Issues*, (Santa Barbara: Grey House Publishing, 2006).

State Maternity/Family Leave Laws, *Women's Bureau, U.S Department of Labor*, (1993).

### **Odborné články/studie**

Laura Addati, Naomi Cassirer and Katherine Gilchrist „Maternity and Paternity at Work“, *International Labour Organization* (2014).

Deborah J. Anthony, „The Hidden Harms of the Family and Medical Leave Act: Gender-Neutral vs. Gender Equal“, *Journal of Gender, Social Policy and The Law* 16, č. 4 (2008).

Nancy E. Dowd, „Maternity Leave, Taking Sex Differences into Account“, *Fordham Law Review* 54 (duben 1986).

Naomi Gerstel a Katherine McGonagle, „Job Leaves and the Limits of the Family and Medical Leave Act: The Effects of Gender“, *Race, and Family, Work and Occupations* 510, č. 26 (1999).

Erin Gielow, „Equality in The Workplace: Why Family Leave Does Not Work“, *Southern California Law Review*, 75 (2002),

Jennifer L. Glass a Lisa Riley, „Family responsive policies and employee retention following childbirth“, *Social Forces* 76, č. 4 (1998).

Eric Grodsky a Devah Pager, „The Structure of Disadvantage: Individual and Occupational Determinants of the Black-White Wage Gap“, *American Sociological Review* 66, č. 4 (2001).

Ann O'Leary, „How Family Leave Laws Left Out Low-Income Workers“, *Berkley Journal of Employment and Labor Law* 28, č. 1 (2007).

Neil S. Levinbook , "The Family and Medical Leave Act: Unlocking the Door to the

"Key Employee" Exemption", *Hofstra Labor and Employment Law Journal* 15, č. 2 (1998).

Gerald Mayer, The Family and Medical Leave Act (FMLA): Policy Issues, *Congressional Research Service* (2013).

„Paid Leave Works in California, New Jersey and Rhode Island“, *National Partnership for Women and Families*, (2005).

Elizabeth Rudd, „Family Leave: A Policy Concept Made in America“, *Sloan Work and Family Research Network*, (2004).

Rudy R. Seward, Yeatts, Dale E., a Zottarelli, Lisa K. „Parental leave and father involvement in child care: Sweden and the United States“, *Journal of Comparative Family Studies* 33, č. 3 (2002),

Jane Waldfogel, „The impact of the family and medical leave act“, *Journal of Policy Analysis and Management* 18, č. 2 (1999)

Jane Waldfogel „The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference?“, *Journal of Labor Economics* 16, č. 3. (1998).

Claudia Zaher, „When a Woman's Marital Status Determined Her Legal Status: A Research Guide on the Common Law Doctrine of Coverture“, *Law Library Journal* 94, č. 3 (červenec 2002).

### **Články v časopisech a novinách**

„Bush Touts Family Leave Tax Incentives“, *Kentucky New Era*, 10. září 1992.

Steve Contorno, „Barack Obama says United States only developed country without paid maternity leave“, *PolitiFact*, 21. ledna 2015.

Casey Leins, „Mixed Response to Obama's Paid Leave Legislation“, *U. S. News*, 21. 1. 2015

Jessica Valenti, „Obama's new paid parental leave for federal employees is overdue and not enough“, *The Guardian*, 16. ledna 2015.

### **Web**

„Gender specific and Gender Neutral Language“, Ohio Revised Code, <http://codes.ohio.gov/orc/gp1.31> (staženo 1. 5. 2015)