

Mgr Agnieszka Pyszkowska
Instytut Prawa, Administracji i Zarządzania
Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego

Regulacje prawne dotyczące pracy kobiet i mężczyzn a nierówności społeczne

WSTĘP

Art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 16 lipca 1997 roku nr 78, poz. 483), określa, iż „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”. Jest to określenie ogólnej i abstrakcyjnej zasady, która zostaje uszczegółowiona w odniesieniu do omawianego problemu kobiet i mężczyzn w art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. z 16 lipca 1997 roku nr 78, poz. 483):

1. „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansowania, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji”.

Mimo takich zapisów w ustawie zasadniczej, problem równości, a w zasadzie jego brak w prawie pracy, a w tym w formach zatrudnienia kobiet i mężczyzn istnieje. Przyczyniło się do tego zjawisko globalizacji rynku pracy i wraz z tym problemem dążenie do równouprawnienia pracowników obojga płci stało się zagadnieniem ogólnoświatowym. Świadczy o powyższym wiele konwencji międzynarodowych, w tym Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminowania kobiet oraz paktów praw człowieka Narodów Zjednoczonych.

Polski system prawny, poprzez ratyfikację, stwarza bezpośrednio możliwość stosowania norm wynikających z Konwencji Międzynarodowych i są one traktowane priorytetowo wobec ustaw państwowych, wskazując na wypracowane na arenie międzynarodowej standardy.

SYTUACJA Kobiet I MĘŻCZYŹN W ŚWIELE PRZEPISÓW PRAWA PRACY

Ochrona pracy kobiet

Kodeks pracy oraz akty wykonawcze wydane na podstawie delegacji ustawowych do kodeksu pracy zmierzają do stworzenia warunków sprzyjających normalnemu funkcjonowaniu organizmu kobiety, który przygotowany jest między innymi do funkcji prokreacyjnej. Powyższe akty prawne wprowadzają zakaz zatrudniania kobiet w warunkach pracy stwarzających szczególne uciążliwości lub są szkodliwe dla zdrowia. O uciążliwości pracy mówi się wtedy, gdy wymaga ona dużego wysiłku lub stwarza obciążenia dla ustroju ludzkiego, które choć nie powodują bezpośrednich zagrożeń, w dłuższych okresach wywoływać mogą niekorzystne zmiany funkcjonowania organizmu kobiety.

Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet zawiera Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. z 27 września 1996 roku, nr 166, poz. 545 z ostatnimi zmianami; Dz.U. z 2002 roku, nr 127, poz. 1092), wskazując na następujące rodzaje prac:

- prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym,
- prace w hałasie i drganiach,
- prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych,
- prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

Z powyższego aktu prawnego wynika, iż niektóre prace są wzbronione wszystkim kobietom, niektórych natomiast nie mogą wykonywać tylko kobiety w ciąży.

Zabronione jest na przykład wszystkim kobietom ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów, które przekraczają: 12 kg przy pracy stałej, 20 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej), natomiast kobietom w ciąży i w okresie karmienia zabronione są prace w pozycji wymuszonej, w pozycji stojącej łącznie ponad trzy godziny w czasie zmiany roboczej oraz przy obsłudze monitorów ekranowych powyżej czterech godzin na dobę.

Zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia odnosi się do momentu nawiązania, jak również całego okresu trwania stosunku pracy. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i nie może być uchylony nawet za zgodą pracownicy. Zatrudnienie wbrew zakazowi nie powoduje nieważności umowy o pracę. Umowa pozostaje w mocy, ale zakład pracy ma obowiązek skierowania pracownicy do pracy, która nie jest zabroniona kobietom. Skierowanie pracownicy do pracy wzbronionej jest działaniem sprzecznym z zakazem ustawowym. Polecenia wydane wbrew zakazom wynikającym z przepisów nie wiążą pracownika i może on odmówić ich wykonania. Podkreślenia wymaga, iż omawiane przepisy dotyczą ochrony zdrowia i życia pracowników, i dlatego uprawniają one pracownika do odmowy wykonania polecenia sprzecznego z ustawą. Powyższe jest także zgodne z Konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy w tym: Konwencją nr 127 określającą maksymalny ciężar ładunku, który jest dozwolony przy podnoszeniu przez jednego pracownika – Dz.U. z 1973 roku nr 25, poz. 142; Konwencją nr 45 dotyczącą zatrudniania kobiet przy pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach – Dz.U. z 1958 roku, nr 29, poz. 124; Konwencją nr 115 dot. ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym – Dz.U. z 1965 roku nr 8, poz. 45.

Ważne regulacje dotyczą sytuacji kobiet w ciąży i kobiet karmiących. Każdej kobiecie ciężarnej zagwarantowane jest prawo do zwolnienia od pracy, w czasie którego ma ona możliwość wykonania badań zleconych przez lekarza, a związanych z ciążą. Zwolnienia udziela obligatoryjnie pracodawca, gdy kobieta nie ma możliwości przeprowadzenia badań poza godzinami pracy, przy czym pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia.

Zwolnienie od pracy przysługuje także kobiecie karmiącej dziecko piersią na podstawie dostarczonego zaświadczenia lekarskiego – art. 187 kodeksu pracy. I tak, pracownica ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy, a w przypadku karmienia więcej niż jednego dziecka kobieta ma prawo do dwóch przerw trwających czterdzieści pięć minut.

Kodeks pracy daje możliwość połączenia tych przerw w jedną przerwę łączną. Przerwy nie przysługują kobiecie karmiącej dziecko piersią, jednak pracującą krócej niż cztery godziny w ciągu dnia. Gdy wymiar dzienny pracy nie przekracza sześciu godzin, ale jest dłuższy niż cztery, to kobieta może skorzystać z jednej przerwy.

Należy także pamiętać, iż stosunek pracy kobiety w ciąży, a także w czasie urlopu macierzyńskiego podlega szczególnej ochronie co oznacza, iż nie może zostać wypowiedziany ani rozwiązany. Celem skorzystania z tej ochrony należy przedstawić pracodawcy odpowiednie zaświadczenie lekarskie.

URLOP MACIERZYŃSKI I WYCHOWAWCZY

Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy przyjęta 21 grudnia 2001 roku skraca po dwóch latach wydłużania wymiar urlopu macierzyńskiego do poziomu sprzed 1 stycznia 2000 roku.

Od 13 stycznia 2002 roku wymiar urlopu macierzyńskiego wynosi:

- 16 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 18 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Polskie przepisy prawa pracy przewidują jeden z niższych wymiarów urlopu macierzyńskiego, bowiem w Rosji wynosi on 20 tygodni, w Czechach – 28 tygodni, w Finlandii – 44 tygodnie, w Kanadzie – 50 tygodni, a w Szwecji – 96 tygodni.

W myśl regulacji kodeksowych, pracownica może wykorzystać dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego przed planowaną datą porodu. Jako że jest to uprawnienie kobiety, to do niej należy decyzja czy skorzysta z urlopu macierzyńskiego przed porodem, czy też nie.

Nowością legislacyjną funkcjonującą od dwóch lat w prawie pracy jest możliwość skorzystania pod pewnymi warunkami z urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka. Możliwość taka pojawia się wtedy, jeżeli kobieta chce skrócić urlop macierzyński i może to uczynić jedynie wtedy, gdy wykorzysta po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu. W takim przypadku pozostałą część urlopu musi wykorzystać ojciec dziecka i żeby skorzystać z tego uprawnienia musi być zatrudniony w ramach stosunku pracy. Innymi słowy, kobieta będzie mogła skrócić urlop macierzyński i wrócić do pracy pod warunkiem, że z pozostałej części skorzysta ojciec dziecka. Pisemny wniosek o wcześniejszy powrót do pracy z urlopu macierzyńskiego zgłasza kobieta na siedem dni przed powrotem do pracy, załączając zaświadczenie z zakładu pracy ojca dziecka o udzieleniu ojcu dziecka pozostałej części urlopu macierzyńskiego. Ojciec przebywający na urlopie macierzyńskim nie musi bać się zwolnienia z pracy, bowiem jego stosunek pracy jest chroniony na takich samych zasadach, jak stosunek pracy matki przebywającej na urlopie macierzyńskim – art. 177 kodeksu pracy.

Niezwykle ważną rolę odgrywają przepisy likwidujące istniejącą do niedawna lukę prawną i przewidują, iż w razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego pracownikowi – ojcu dziecka przysługuje prawo do niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego.

Za czas urlopu macierzyńskiego osoba, która korzysta z tego urlopu otrzymuje zasiłek macierzyński z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 100% wynagrodzenia stanowiącego średnią z poprzednich sześciu lub dwunastu miesięcy.

Od czasu wprowadzenia powyższych regulacji prawnych dział ósmy kodeksu pracy nosi nazwę – uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem i wskazuje na równe prawa w korzystaniu z praw do opieki nad dzieckiem zarówno kobiety, jak i mężczyzny. Powyższe zagadnienia są uregulowane także w Konwencji nr 103 dotyczącej ochrony macierzyństwa.

Urlop wychowawczy może być wykorzystany zarówno przez kobietę, jak i mężczyznę po spełnieniu określonych w Rozporządzeniu z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych – Dz.U. nr 60, poz. 277 z późniejszymi zmianami, wymagań i na warunkach tam określonych. Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje pracownikom, którzy posiadają sześciomiesięczny okres zatrudnienia, w wymiarze trzech lat do czwartego roku życia dziecka. Urlop wychowawczy może być dzielony na części i wykorzystany po części przez matkę dziecka, po części przez ojca dziecka. Należy pamiętać, iż z urlopu może korzystać w tym samym czasie jedno z rodziców z jednym wyjątkiem. Od 1 stycznia 2002 roku jest dopuszczalność równoległego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców przez okres nie przekraczający trzech miesięcy. Jest to postanowienie dostosowujące polskie prawo pracy do rozwiązań unijnych. Ustawodawca nie określa innych warunków, toteż owe trzy miesiące równoległego urlopu mogą wystąpić w dowolnym okresie ustalonym przez opiekunów dziecka na zasadach przewidzianych dla udzielania urlopu wychowawczego. Urlop wychowawczy jest uprawnieniem, co oznacza, iż rodzice nie muszą podejmować decyzji o korzystaniu z urlopu wychowawczego i bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wrócić do pracy. W większości przypadków przesłanką decydująca o powrocie do pracy po wykorzystaniu pełnopłatnego urlopu macierzyńskiego jest to, że urlop wychowawczy jest bezpłatny.

Kolejnym uprawnieniem przysługującym zarówno kobiecie, jak i mężczyźnie w regulacjach prawa pracy jest prawo do dwóch dni wolnych od pracy w ciągu roku na dziecko do lat czternastu, z tym że uprawnienie to nie przysługuje łącznie, tylko rodzice powinni zadeklarować, kto będzie korzystał z tego uprawnienia.

ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA KOBIECI I MĘŻCZYŹN

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym nowym Rozdziałem II – Równe traktowanie kobiet i mężczyzn, kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, awansowania i dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Ustawodawca definiuje równe traktowanie kobiet i mężczyzn

jako niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio ze względu na płeć. Przyzwyczajiliśmy się do pojęcia równouprawnienie kobiet, czyli zrównanie praw kobiet w stosunku do takich samych praw przysługujących mężczyznom. Tymczasem nakaz równego traktowania kobiet i mężczyzn działa w obie strony. Oznacza to, że nie mogą być dyskryminowane kobiety w stosunku do praw przysługujących mężczyznom, ale także nie mogą być dyskryminowani mężczyźni w stosunku do praw przysługujących kobietom. Zdarzają się przecież zawody sfeminizowane, w których mężczyźni rzadko występują, stąd też dyskryminacji w tym kierunku nie można wykluczyć.

Wprowadzony nowy rozdział kodeksu pracy regulujący równe traktowanie kobiet i mężczyzn jest konsekwencją dostosowania polskiego prawa do wymagań Unii Europejskiej. W szczególności chodzi tu o dyrektywy równościowe, w tym dyrektywę nr 97.80 (EC) z dnia 15 grudnia 1997 roku w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć.

ZAKOŃCZENIE

Istnieje w prawie pracy zróżnicowanie regulacji prawnych dotyczących stosunku pracy kobiet i mężczyzn. Przyczyną powyższego jest dbałość o organizm kobiety – tak wynika z uzasadnień do wydawanych aktów prawnych. Zaistniała sytuacja wpływa na powstawanie nierówności w sytuacji prawnej płci i może być przejawem dyskryminacji. Pracodawca zatrudniając pracownika bierze pod uwagę jego status prawny i wymogi, które będzie musiał zrealizować w stosunku do zatrudnionego pracownika, a także związane z tym ograniczenia i niewątpliwie są one większe jeżeli chodzi o kobiety.

LITERATURA

- Chabot A., *Ochrona pracy*, Poznań 1999.
Feldman M., Niedbała Z., *Prawo pracy*, Poznań 2000.
Florek L., Zieliński T., *Prawo pracy*, Wyd. CH Beck, Warszawa 1999.
Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J., Udziak W., Wypych-Żywicka A., Zieleniecki M., *Kodeks pracy z komentarzem*, Fundacja Gospodarcza NSZZ „Solidarność”, Gdańsk 1996.
Kolasiński K., *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 1999.
Piątkowski J., *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, TNOiK, Toruń 2000.

Lawful Regulations Related to Women and Men Labor Versus Social Inequalities

Summary

There are different lawful regulations related to women and men labor, which directly influence the legal status of employee. The care for women organism is reason of it because it comes from currently issued legal acts. Polish Labor Code and related executive legal documents should ensure appropriate conditions for normal women organism function also in aspect of its natural process of procreation. The mentioned above legal acts forbid employment of women in especially onerous and harmful working conditions. Such situation creates legal employment differences depended on employee's sex which also occurs as possible source of discrimination. Employer takes into consideration legal status of employee and analyses all restraints connected with women employment. Therefore we can conclude that employer's obligations related to women employees are much higher in comparison to men. This situation can significantly influence women labor situation.