

NATALIA BUCHOWSKA

## PRAWA PRACOWNICZE KOBIET W NORMACH MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY I WSPÓLNOTY EUROPEJSKIEJ

### 1. UWAGI WSTĘPNE

Przed szczegółowym omówieniem zagadnień stanowiących główny temat niniejszego artykułu, niezbędne wydaje się poczynienie kilku, dość ogólnych, uwag dotyczących podstawowych pojęć i zasad związanych z ochroną praw kobiet. Zaznaczyć przy tym należy, że w doktrynie sporna jest kwestia wzajemnego stosunku pomiędzy poszczególnymi zasadami, a jako przyczynę braku jednorodności w tej materii wskazuje się z jednej strony przyjmowanie odmiennych założeń filozoficznych, z drugiej zaś – brak porozumienia w kwestiach terminologicznych. Jednocześnie też panuje wśród autorów opracowań dość duża dowolność w posługiwaniu się poszczególnymi pojęciami<sup>1</sup>.

Wskazuje się, iż zasada równości wobec prawa obejmuje dwa typy równości: równość stosowania prawa i równość w prawie. Równość stosowania prawa sprowadza się do prawidłowego, czyli jednakowego i bezstronnego stosowania norm prawnych i *de facto* oznacza równe traktowanie jednostek równych i nierówne – nierównych. Równość w prawie jest zaś odnoszona do treści prawa i wyraża się w niestosowaniu w normach prawnych postanowień dyskryminujących pewne grupy lub faworyzujących inne<sup>2</sup>.

W literaturze podkreśla się, że słowo „równość” w prawie nie oznacza identyczności. Jeżeli przyjmie się, że celem społeczeństwa jest zagwarantowanie pełnego rozwoju jednostki, a równość jest traktowana jako środek umożliwiający osiągnięcie tego celu, to okaże się, że prawo może i powinno różnicować obywateli ze względu na pewne ich cechy<sup>3</sup>. Zauważa się również, że tak zwana równość formalna, a więc gwarantowana za pomocą prawa, powinna iść w parze z, będącą podstawą współczesnego egalitaryzmu, równością faktyczną, oznaczającą, iż równość ma być urzeczywistniona nie tylko pozornie, nie tylko w ustroju państwa, lecz również rzeczywiście w dziedzinie ekonomicznej i społecznej<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> A. Michalska, *Prawa człowieka w systemie norm międzynarodowych*, Warszawa-Poznań 1982, s. 83; R. Wieruszewski, *Zasada równości i niedyskryminacji*, w: *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław-Warszawa-Kraków 1991, s. 75, 76.

<sup>2</sup> Tak pisze W. Sadurski, *Równość wobec prawa*, PiP 1978, nr 8 - 9, s. 53 - 56.

<sup>3</sup> Ibidem oraz M. Fuszara, E. Zielińska, *Progi i bariery czyli o potrzebie ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn*, w: *Kobiety: dawne i nowe role*, Biuletyn nr 1 Ośrodka Informacji i Dokumentacji Rady Europy, Warszawa 1994, s. 18; R. Wieruszewski, *Zasada równości ...*, s. 77.

<sup>4</sup> Bardzo szeroko na temat różnych znaczeń i sposobów pojmowania terminu „równość” piszą: I. Boruta w opracowaniach: *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, s. 15 - 50; również I. Boruta w: *Równość traktowania i równość szans kobiet w pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 7, s. 8 - 16; R. Wieruszewski *Zasada równości ...*, s. 76 i n.

Z kolei jeśli chodzi o równouprawnienie kobiet i mężczyzn, w literaturze wskazuje się, iż oznacza ono przede wszystkim:

- równe prawa polityczne, to jest jednakowe dla kobiet i mężczyzn czynne i bierne prawo wyborcze oraz równy dostęp do stanowisk i godności publicznych;
- takie same prawa dotyczące otrzymania, zmiany i zachowania obywatelstwa;
- równe z mężczyzną prawa cywilne, rodzinne i opiekuńcze;
- wyeliminowanie z kodeksów karnych postanowień dyskryminujących kobiety;
- zwalczanie wszelkich form handlu kobietami i eksploataowania kobiet dla celów prostytucji;
- równe prawa do oświaty wszystkich szczebli;
- jednakowe prawa w dziedzinie życia ekonomicznego i społecznego<sup>5</sup>.

Wypracowanie przez społeczność międzynarodową powyższego standardu, nie jest bynajmniej równoznaczne z konsekwentną jego realizacją. Trzeba podkreślić, że koncepcja równouprawnienia kobiet i mężczyzn w krajach słabo rozwiniętych stosunkowo wolno zdobywa pełną akceptację, podczas gdy w krajach Europy Zachodniej czy w USA nikt już nie kwestionuje potrzeby jej istnienia, zarówno na gruncie prawnym jak i rzeczywistości, zaś w prawie WE podkreśla się konieczność urzeczywistnienia, obok równouprawnienia, również zasad równego traktowania i równych szans, których realizacja wpływa pozytywnie na osiągnięcie, tak przecież pożądanej, równości faktycznej.

Określenie zakresu pojęcia „dyskryminacja” jest niezbędne do tego aby móc dokonywać kwalifikacji określonych działań czy rozwiązań faktycznych, bądź prawnych, jako naruszających zasadę niedyskryminacji lub też będących z nią w zgodzie. Nie istnieje jednak, powszechnie przyjmowana definicja dyskryminacji. W różnych dokumentach prawnych traktujących o równouprawnieniu spotyka się różne sposoby jej określenia, poprzez formułowanie definicji legalnych, których treść w poszczególnych aktach nie jest identyczna<sup>6</sup>. Generalnie przyjmuje się jednak, że dyskryminacją są wszelkie przejawy nierównego traktowania jednostki (tak w procesie stanowienia jak i stosowania prawa) z uwagi na jej przynależność do określonej kategorii osób, obejmujące zarówno ograniczenie i wykluczenie, jak i nieuzasadnione lub nienależne uprzywilejowanie; jednocześnie zauważa się, iż działanie dyskryminujące nie musi mieć charakteru celowego. W literaturze wskazuje się także, że rozróżnienie, ograniczenie lub wykluczenie nie

<sup>5</sup> E. Podbierowa, *Polityka kobiet w dokumentach prawa międzynarodowego*, Poznań 1975, s. 18 i n.

<sup>6</sup> Dla przykładu można podać dwie definicje: Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu definiuje pojęcie dyskryminacji jako: „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie wykonywania zawodu lub zatrudnienia”. Z kolei Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet w art. 1 stanowi: „dla celów niniejszej Konwencji, określenie 'dyskryminacja kobiet' będzie oznaczało wszelkie różnicowanie, wykluczenie lub ograniczenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w życiu politycznym, gospodarczym, społecznym, kulturalnym, obywatelskim lub jakimkolwiek innym”.

jest dyskryminujące jeśli jest uzasadnione lub usprawiedliwione (np. ograniczenie zdolności do czynności prawnych dzieci w określonym wieku), bądź też ma charakter tzw. środków specjalnych<sup>7</sup>. Zaznaczyć warto, iż w prawie wspólnotowym wyróżnia się dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Z pierwszą mamy do czynienia gdy dokonuje się zróżnicowania powołując się wprost na płeć jako kryterium rozróżnienia, z drugą zaś – gdy jako podstawę dyferencjacji powołuje się kryteria z pozoru obiektywne, *de facto* prowadzące jednak do dyskryminującego traktowania którejs z płci<sup>8</sup>.

Zanim przejdę do przedstawienia regulacji prawnych z zakresu ochrony praw kobiet wypracowanych w ramach MOP i WE chciałabym wskazać na fakt, iż wszystkie tego rodzaju unormowania można zakwalifikować, ze względu na ich charakter, do jednej z trzech kategorii:

- 1) aktów prawnych o charakterze ochronnym – u podstaw tego rodzaju aktów prawnych leży założenie, że najważniejszym zadaniem kobiet jest ich rola jako matek i żon, dlatego też jeśli podejmują inne obowiązki należy chronić je przed wynikającymi z tego zagrożeniami dla ich podstawowych i tradycyjnych zadań (do tej grupy należą wczesne konwencje wypracowane w ramach MOP);
- 2) aktów prawnych o charakterze korygującym – regulują te sfery życia, w których sytuacja kobiet jest szczególnie niekorzystna ze względu na płeć (np. ograniczanie i zwalczanie prostytucji, obywatelstwo kobiet zamężnych);
- 3) aktów prawnych o charakterze antydyskryminacyjnym – ta kategoria aktów prawnych zakłada, że płeć nie może odgrywać roli czynnika decydującego o zakresie posiadanych przez jednostkę praw i nałożonych na nią obowiązków<sup>9</sup>.

## 2. ELIMINACJA DISKRYMINACJI

W systemie MOP opracowano dokument o charakterze ogólnym, w którym uznano za niedopuszczalną wszelką dyskryminację w stosunkach pracy, niezależnie od jej podłoża. Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu<sup>10</sup>, nakłada na państwa, które ją ratyfikują obowiązek ustalenia i prowadzenia polityki krajowej zmierzającej do popierania równości szans i równości traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie. Konwencja nie nakłada obowiązku natychmiastowej eliminacji wszelkiej dyskryminacji, lecz formułuje postulat podjęcia określonych działań i zastosowania określonych środków, które są częściowo skonkretyzowane w Konwencji, ale których wybór pozostawia

<sup>7</sup> R. Wieruszewski, *Zasada równości ...*, s. 83 - 84 oraz s. 91.

<sup>8</sup> I. Boruta, op. cit., s. 54 - 65, R. Blanpain, M. Matej *Europejskie prawo pracy w polskiej perspektywie*, Warszawa 1993, s. 135 - 137.

<sup>9</sup> R. Wieruszewski, *Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn, w: Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław-Warszawa-Kraków 1991, s. 98.

<sup>10</sup> Tekst patrz: Dz. U. 1961, Nr 42, poz. 218.

ona uznaniu państwa stosującego Konwencję. Znajduje to swój wyraz w stwierdzeniu zawartym w art. 2 Konwencji, iż polityka państwa w tym zakresie ma być prowadzona „metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju”. Zakres ochrony udzielonej Konwencją odnosi się do zatrudnienia i wykonywania zawodu. Pojęcia te Konwencja zakreśla szeroko rozumiejąc przez nie także dostęp do szkolenia zawodowego, dostęp do zatrudnienia i do poszczególnych zawodów, jak również warunki pracy<sup>11</sup>. W sposób szczegółowy Konwencja określa podstawowe dla jej treści pojęcie dyskryminacji, uznając za nią: wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje znieważenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu<sup>12</sup>. Powyższe wyliczenie podstaw dyskryminacji nie ma charakteru katalogu zamkniętego, gdyż Konwencja nakazuje uwzględnić także inne motywy, które będą „wymienione przez zainteresowanego członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników”<sup>13</sup>. Dla ustalenia zakresu tego pojęcia, a tym samym ochrony przed dyskryminacją, istotne jest również stwierdzenie, że dyskryminacja występuje nie tylko wtedy, gdy ma ona swoje źródło w przepisach prawa, lecz również wtedy, co jest jednak znacznie trudniejsze do ustalenia, gdy ma miejsce w praktyce<sup>14</sup>.

Konwencja wskazuje równocześnie na kryteria, których stosowanie nie może być uznane za dyskryminację. Na mocy jej postanowień, nie uważa się za dyskryminację takiego rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, które oparte jest na kwalifikacjach wymaganych dla danego zawodu, a należy tu przede wszystkim wymienić wykształcenie wymagane dla określonego zatrudnienia<sup>15</sup>. Nie stanowi również dyskryminacji przyznanie pewnych specjalnych środków lub uprawnień dla osób, które m.in. ze względu na płeć zasługują na dodatkową ochronę<sup>16</sup>.

Zakaz dyskryminacji w dziedzinach dostępu do pracy, szkolenia, awansu oraz warunków pracy stał się przedmiotem regulacji wspólnotowej w dyrektywie nr 207 z 1976 r. Dyrektywa ta obejmuje swym zakresem kryteria doboru do wszystkich rodzajów pracy i stanowisk oraz szczebli hierarchii zawodowej, jak również do poradnictwa zawodowego i kształcenia zawodowego, natomiast nie normuje zagadnień związanych ze składaniem ofert pracy. Dyrektywa normuje też kwestie związane z warunkami pracy, stwierdzając, iż państwa członkowskie obowiązane są zapewnić kobietom i mężczyznom jednakowe warunki pracy, bez dyskryminacji ze względu na płeć. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy pojęcie „warunki pracy” obejmuje:

<sup>11</sup> Art. 1, pkt. 3 Konwencji nr 111.

<sup>12</sup> Art. 1, pkt. 1a Konwencji nr 111.

<sup>13</sup> Art. 1, pkt. 1b.

<sup>14</sup> L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 149.

<sup>15</sup> Podobne uregulowanie, skonkretyzowane do kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn, zawarte jest w dyrektywie 76/207 WE z 9 lutego 1976 r. w sprawie stosowania zasady jednakowego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie dostępu do pracy, szkolenia, awansów i warunków pracy – szerzej mowa o niej w pkt. 3 niniejszego artykułu.

<sup>16</sup> Art. 5.

w wąskim znaczeniu bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, natomiast w szerokim znaczeniu także zwolnienia z pracy; przyjmuje się, iż pojęcie to w omawianej dyrektywie nie obejmuje wynagrodzenia za pracę, ponieważ zagadnieniom związanym z równością wynagrodzenia poświęcony jest odrębny akt prawa wspólnotowego<sup>17</sup>. Podobnie jak Konwencja nr 111 MOP, dyrektywa nr 207 WE wskazuje na przypadki, w których możliwe jest odstępstwo od zasady zakazu dyskryminacji. Zgodnie z brzmieniem art. 2(2) dyrektywy chodzi tu o „czynności, których wykonanie determinuje płeć”; pamiętać jednak należy, iż postanowienia te, jako wyjątki od generalnej zasady, należy zawsze interpretować ścieśniająco. Dyrektywa nr 207 nie narusza jednocześnie regulacji prawnych odnoszących się do ochrony pracy kobiet oraz mających na celu promocję równości szans kobiet i mężczyzn i zmierzających do pomniejszenia nierówności<sup>18</sup>. Omawiana dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia wszelkich koniecznych działań celem ochrony pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę, jako reakcją za działania podjęte na podstawie tych dyrektyw (np. za wszczęcie postępowania sądowego w celu dochodzenia zgodności z zasadą równości płac) oraz stanowi, iż państwa członkowskie mają obowiązek zapewnienia osobom, które uznają, że zostały pokrzywdzone poprzez złamanie nakazu równego traktowania, możliwości dochodzenia ich praw przed sądem<sup>19</sup>.

### 3. RÓWNOŚĆ WYNAGRODZENIA

Zapewnienie jednakowego wynagrodzenia za pracę tego samego rodzaju, jest jednym z podstawowych instrumentów mających na celu zagwarantowanie równości kobiet i mężczyzn w stosunkach pracy. Zasada zakazu dyskryminacji pod względem wynagrodzenia została wyrażona jako zasada równej płacy za równą pracę już w Konstytucji MOP. Jej rozwinięcie nastąpiło w 1951 r., w Konwencji nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości<sup>20</sup>. Konwencja ta nakłada na państwa, które ją ratyfikują, obowiązek zapewnienia stosowania do wszystkich pracowników, bez względu na ich płeć, zasady jednakowego wynagradzania. Powinno to nastąpić za pomocą obowiązujących w danym państwie metod ustalania stawek wynagrodzenia i tylko wtedy, gdy jest to zgodne z tymi metodami<sup>21</sup>. Ograniczenie, o którym mowa spowodowane jest faktem, że w wielu krajach rządy nie wkraczają bezpośrednio w kwestię kształtowania wynagrodzeń<sup>22</sup>.

Konwencja przewiduje, iż powyższa zasada będzie mogła być stosowana za pomocą ustawodawstwa, układów zbiorowych pracy lub innych metod

<sup>17</sup> Chodzi tu o omawianą poniżej dyrektywę nr 117 z 1975 r., tekst patrz: Dz. Urz. Wspólnot L 45,19.

<sup>18</sup> M. Ahlt, *Prawo europejskie*, wyd. 2, Warszawa 1998, s. 37, 38; I. Boruta, op. cit., s. 83 - 88.

<sup>19</sup> R. Blanpain, M. Matey, op. cit., s. 153 - 154.

<sup>20</sup> Tekst patrz: Dz. U. 1955, Nr 38, poz. 238 – załącznik.

<sup>21</sup> Art. 2 Konwencji.

<sup>22</sup> L. Florek, M. Seweryński, op. cit., s. 238.

ustalania wynagrodzenia<sup>23</sup>. W związku z jej realizacją pojawiają się trudności wiążące się z oceną i porównaniem wartości pracy wykonywanej przez mężczyzn i kobiety, zwłaszcza zaś dotyczy to prac wykonywanych prawie wyłącznie przez kobiety. Stąd też Konwencja przewiduje, że dla ułatwienia jej stosowania należy podjąć środki zachęcające do wartościowania pracy<sup>24</sup>. Co ważne, Konwencja stwierdza, że nie należy uznawać za dyskryminujące takiego różnicowania wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za tę samą pracę, które ma uzasadnienie w obiektywnej ocenie wykonywanych prac<sup>25</sup>.

Postanowienia zawarte w konwencjach i zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy ustanawiają światowe standardy w dziedzinie stosunków pracy. Ustawodawstwa rozwiniętych i demokratycznych państw z reguły rozszerzają te standardy, przewidując szerszą ochronę poszczególnych grup pracowników, w tym kobiet. Za wzór godny naśladowania może służyć w tej mierze system prawny Wspólnoty Europejskiej.

Obowiązek państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej zapewnienia równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn wypływa z dwóch źródeł. Pierwszym z nich jest art. 119 TWE<sup>26</sup>, drugim zaś, wzorowana na omawianej wyżej Konwencji nr 100 MOP, dyrektywa nr 117 z 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw krajowych odnoszących się do stosowania zasady jednakowego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet<sup>27</sup>. Zarówno art. 119 TWE jak i dyrektywa 117 mają powszechny zakres zastosowania, zarówno w sektorze prywatnym jak i państwowym, a także dla osób pracujących na własny rachunek.

Art. 119 TWE nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia stosowania zasady jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę. Wskazuje się przy tym, że termin „jednakowa praca” oznacza, iż porównywane prace powinny cechować się wysokim stopniem podobieństwa. Przepis ten zawiera równocześnie definicję legalną pojęcia wynagrodzenie, a także wskazuje, że równość wynagrodzenia oznacza, że płaca obliczana na podstawie akordu ustalana jest w oparciu o jednakową jednostkę wymiaru, zaś płaca obliczana na podstawie czasu pracy będzie jednakowa dla tego samego stanowiska pracy<sup>28</sup>.

Natomiast art. 1 dyrektywy 117 odnosi się do takiej samej pracy lub pracy, której przypisuje się jednakową wartość i nie chodzi tu o prace podobne, lecz takie których wartość jest równa. Zaznaczyć przy tym warto, że na tle tych dwóch unormowań pojawiły się w prawie wspólnotowym wątpliwości jaki obowiązuje standard w odniesieniu do jednakowego traktowania w dziedzinie płac: „jednakowa płaca za jednakową pracę” (art. 119 TWE) czy też „jednakowa płaca za pracę jednakowej wartości” (art. 1 dyrektywy 117). ETS wypowiedział się w tej kwestii stwierdził, iż dyrekty-

<sup>23</sup> Art. 2, pkt. 2 Konwencji.

<sup>24</sup> Art. 3, pkt. 1 Konwencji.

<sup>25</sup> Art. 3, pkt. 3 Konwencji.

<sup>26</sup> Tekst patrz: *Dokumenty Europejskie* w opracowaniu A. Przyborowskiej-Klimczak i E. Skrzydło-Tefelskiej, Lublin 1996, t. I, s. 43 - 166.

<sup>27</sup> Tekst patrz: Dz. Urz. Wspólnot L 45,19.

<sup>28</sup> Art. 119 zdanie 2 i 3 TWE.

wa, jako akt niższej rangi, nie zmienia treści art. 119 TWE, lecz służy ułatwieniu praktycznego zastosowania zasady równości w ten sposób, by wszyscy pracujący byli nią objęci. Należy jednocześnie zwrócić uwagę na fakt, że stosowanie kryterium „wartości pracy”, jako wyznacznika zachowań pracodawcy w dziedzinie płac, pociąga za sobą liczne trudności w opracowaniu zadowalającego i uniwersalnego systemu oceniania pracy. Dlatego też dyrektywa 117 obok systemu wartościowania przewiduje możliwość innego zastosowania sposobu określania „jednakowej wartości pracy”, np. poprzez wskazanie w ustawach krajów członkowskich konkretnych kryteriów jednakowości pracy, takich jak np.: wiedza zawodowa, zdolności, odpowiedzialność, wysiłek psychiczny, wysiłek fizyczny<sup>29</sup>. Podobnie jak omawiana wcześniej dyrektywa nr 207, również dyrektywa nr 117 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia przestrzegania gwarantowanych nią praw, a także możliwość dochodzenia ich w drodze postępowania sądowego.

## 4. OCHRONA PRACY Kobiet

### 4.1. Ochrona macierzyństwa

Zagadnienia ochrony pracy kobiet od początku istnienia MOP znajdowały odbicie w jej działalności normatywnej, a konwencje i zalecenia normujące te kwestie należą do najobszerniejszej grupy aktów prawnych poświęconych sprawom kobiet. Uznanie tej problematyki za wymagającą pilnej regulacji międzynarodowej spowodowane było z jednej strony znacznym już w owym czasie rozmiarem zatrudnienia kobiet, z drugiej zaś – ciężkimi warunkami wykonywania pracy a przede wszystkim trudnościami godzenia jej z tradycyjnymi obowiązkami rodzinnymi.

Ochrona macierzyństwa stała się przedmiotem prac MOP już w 1919 r., kiedy to uchwalono Konwencję nr 3 dotyczącą zatrudnienia kobiet przed i po porodzie<sup>30</sup>. Przewidywała ona, iż pracownice zatrudnione w przemyśle i handlu mają prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 12 tygodni, połączone z prawem do zasiłku wystarczającym na utrzymanie w odpowiednich warunkach matki i jej dziecka. Konwencja ta przewidywała również prawo do dwóch półgodzinnych przerw na karmienie oraz zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w czasie, gdy kobieta przebywała na urlopie macierzyńskim.

W 1952 r. Konwencję nr 3 zastąpiono Konwencją nr 103 dotyczącą ochrony macierzyństwa<sup>31</sup>, rozszerzającą postanowienia swej poprzedniczki z 1919 r. Obejmuje ona swoim zakresem wszystkie działy zatrudnienia, a nie tylko przemysł i handel. Zgodnie z postanowieniami Konwencji, urlop macierzyński powinien wynosić co najmniej 12 tygodni, z tym, że co

<sup>29</sup> M. Ahlt, op. cit., s. 36; I. Boruta, op. cit., s. 72 - 75; R. Blanpain, M. Matey, op. cit., s. 140 - 150.

<sup>30</sup> Konwencja nie ratyfikowana przez Polskę, tekst patrz: *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy, lata 1919 - 1994*, Warszawa 1996, t. I.

<sup>31</sup> Tekst patrz: Dz. U. 1976, Nr 16, poz. 99 – załącznik.

najmniej 6 tygodni ma być obowiązkowo wykorzystane po porodzie. Jeżeli z powodu mylnego określenia daty porodu przez lekarza, kobieta wykorzysta więcej urlopu przed porodem, nie powinien być z tego powodu skrócony urlop poporodowy<sup>32</sup>. Art. 4 Konwencji gwarantuje kobiecie przebywającej na urlopie macierzyńskim prawo do otrzymywania świadczeń pieniężnych oraz leczniczych, ustalonych w taki sposób, aby były wystarczające dla zapewnienia całkowitego utrzymania matki oraz jej dziecka w dobrych warunkach higienicznych i na odpowiedniej stopie życiowej; świadczenia te nie mogą wynosić mniej niż dwie trzecie poprzedniego zarobku<sup>33</sup>. Konwencja stanowi jednocześnie, że zasiłek będzie wypłacany z systemu obowiązkowego ubezpieczenia lub funduszy publicznych, a nie przez pracodawcę. Celem tego przepisu jest zapobieżenie dyskryminacji kobiet w dostępie do pracy, gdyż nałożenie obowiązku wypłaty owych zasiłków na pracodawcę, mogłoby spowodować ucieczkę od zatrudniania kobiet w obawie przed ponoszeniem nadmiernych kosztów<sup>34</sup>. Konwencja w art. 6 ustanawia jednocześnie ochronę trwałości stosunku pracy stwierdzając, że rozwiązanie stosunku pracy podczas nieobecności kobiety w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego, jest niezgodne z prawem.

Konwencja nr 103 została uzupełniona zaleceniem nr 95/1952 dotyczącym ochrony macierzyństwa, które przewiduje podwyższenie i konkretyzację uprawnień kobiet w tym zakresie. W szczególności zaleca ono przedłużenie urlopu macierzyńskiego z 12 do 14 tygodni i podwyższenie zasiłku do 100% wynagrodzenia<sup>35</sup>.

Świadczenia w razie macierzyństwa obejmuje swoim zakresem także Konwencja nr 102 dotycząca minimalnej normy zabezpieczenia społecznego<sup>36</sup>. Zgodnie z jej postanowieniami przedmiot ochrony obejmuje ciążę, poród i ich skutki oraz będącą ich wynikiem utratę zarobku<sup>37</sup>. Konwencja przewiduje w związku z tymi zdarzeniami prawo do świadczeń lekarskich i pieniężnych. Prawo do tych świadczeń przysługuje nie ogółowi pracowników, jak w tej mierze stanowi Konwencja nr 103, lecz określonym grupom pracowników i to w zależności od stażu pracy (co ma na celu uniknięcie ewentualnych nadużyć)<sup>38</sup>.

Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjmując założenie, że duża część kobiet łączy pracę zawodową z wypełnianiem tradycyjnych obowiązków rodzinnych, ustanowiła kilka aktów prawnych, wychodzących na przeciw tej grupie kobiet. Pierwszym aktem prawnym z tego zakresu było przyjęte w 1965 r. zalecenie nr 123 dotyczące zatrudnienia kobiet mających obowiązki

<sup>32</sup> Art. 3 Konwencji nr 103.

<sup>33</sup> Art. 4, pkt. 6 Konwencji nr 103.

<sup>34</sup> Zwracają na to uwagę L. Florek, M. Seweryński, op. cit., s. 230 i n.

<sup>35</sup> Przewiduje ono jeszcze inne uprawnienia o czym szerzej piszą L. Florek, M. Seweryński, op. cit., s. 231 i 232.

<sup>36</sup> Konwencja nie ratyfikowana przez Polskę, tekst patrz: *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, op. cit.

<sup>37</sup> Art. 47 Konwencji nr 102.

<sup>38</sup> Patrz art. 51 Konwencji nr 102. Jednocześnie B. Kołaczek – w opracowaniu *Praca zawodowa kobiet w prawie międzynarodowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1993, nr 7, s. 28 – zauważa, że w krajach Europy Zachodniej (np. we Francji i RFN) zakres uprawnień kobiet w ciąży i okresie macierzyństwa jest znacznie szerszy niż ten określony przez Konwencje 102 i 103 MOP.

rodzinne. Przewidywało ono, iż odpowiednie władze publiczne, współdziałając z organizacjami pracowników i pracodawców, powinny prowadzić politykę mającą na celu umożliwienie kobietom posiadającym obowiązki rodzinne wykonywania zatrudnienia bez narażania się na ujemne skutki z tego powodu oraz popierać, ułatwiać lub zagwarantować urządzenia socjalne, które umożliwią kobietom harmonijne łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych.

W toku dalszych prac MOP zajęła się omawianą tematyką w szerokim aspekcie równości pracowników. W 1975 r. została uchwalona *Deklaracja równości szans i traktowania pracownic* oraz rezolucja dotycząca planu działania dla poparcia realizacji tej równości<sup>39</sup>. Wpłynęły one na przyjęcie w 1981 r. Konwencji nr 156 dotyczącej równości szans i traktowania pracowników obu płci i uzupełniającego ją zalecenia o tym samym tytule<sup>40</sup>. Akty te stanowią z jednej strony uzupełnienie dotychczasowych instrumentów MOP służących zapobieganiu dyskryminacji kobiet (zwłaszcza Konwencji nr 111, o której szerzej już pisałam), z drugiej zaś – służą ochronie przed niekorzystnym ukształtowaniem ich sytuacji ze względu na posiadanie obowiązków rodzinnych. Dyskryminowanie mężczyzn z tego powodu ma znacznie mniejsze znaczenie praktyczne, gdyż, w tradycyjnym i szeroko rozpowszechnionym na świecie modelu rodziny, ich obowiązki rodzinne w mniejszym stopniu rzutują na obowiązki zawodowe<sup>41</sup>.

Konwencja nr 156 ma bardzo szeroki zakres podmiotowy, ponieważ odnosi się do wszystkich dziedzin działalności gospodarczej i do wszystkich kategorii pracowników. Zgodnie z jej postanowieniami, w celu stworzenia rzeczywistej równości szans i traktowania pracowników obu płci, należy zaliczyć do celów polityki umożliwienie osobom mającym obowiązki rodzinne wykonywania zatrudnienia lub jego otrzymanie bez dyskryminacji i w miarę możliwości bez powodowania sprzeczności między ich obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi. Rozwijając tę ideę, Konwencja nakazuje chronić trwałość stosunku pracy osób posiadających obowiązki rodzinne, przewidując, iż konieczność łączenia obu rodzajów tych obowiązków nie może stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy<sup>42</sup>. Zakres ochrony przyznanej Konwencją wychodzi poza zatrudnienie, gdyż akcentuje ona potrzebę podjęcia środków, które przyczynią się do lepszego społecznego zrozumienia dla zasady równości szans i traktowania pracowników obu płci.

Podstawowym aktem prawnym w dziedzinie ochrony macierzyństwa w prawie WE jest dyrektywa nr 85 z 1992 r. w sprawie zastosowania środków zachęcających do postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które dopiero co urodziły dziecko i pracownic karmiących<sup>43</sup>. Celem dyrektywy jest zachęcanie państw członkowskich do postępu w normowaniu wyżej wymienionych zagadnień, co więc oczywiście nie może ona prowadzić do zredukowania korzystniejszych uprawnień już istniejących

<sup>39</sup> L. Florek, M. Seweryński, op. cit., s. 233.

<sup>40</sup> Konwencja nie została ratyfikowana przez Polskę, tekst patrz: *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, op. cit.

<sup>41</sup> L. Florek, M. Seweryński, op. cit., s. 232 i n.

<sup>42</sup> Art. 8 Konwencji nr 156.

<sup>43</sup> Tekst patrz: Dz. Urz. Wspólnot L 348, 28.

w ustawodawstwach krajowych. Zakres normowania dyrektywy jest szerszy niż ten, który można by wyinterpretować z jej tytułu i obejmuje także, podobnie jak Konwencja nr 156 MOP, ochronę trwałości stosunku pracy oraz zawiera rozwiązania zmierzające do ułatwienia łączenia opieki nad dzieckiem z wykonywaniem pracy zawodowej. Dyrektywa chroni kobiety będące w ciąży oraz w okresie po porodzie, nie dłużej jednak niż do końca urlopu macierzyńskiego, przyjmując, iż dla potrzeb tej regulacji macierzyństwo nie może być pojmowane szeroko, jako wieloletni proces wychowywania dziecka<sup>44</sup>.

Dyrektywa ta, podobnie jak konwencje nr 103 i 156 MOP, przewiduje środki mające na celu ochronę trwałości stosunku pracy oraz umożliwiające pracownikom, wolne od dyskryminacji, łączenie wykonywania obowiązków zawodowych z macierzyńskimi. Regulacja ta gwarantuje pracownikom prawo do urlopu macierzyńskiego, w wymiarze co najmniej czternastu tygodni, w czasie którego stosunek pracy nie może ustać, co oznacza, iż pracownica zachowuje uprawnienia wynikające ze stosunku pracy. Podobnie jak Konwencja nr 103 MOP, dyrektywa nr 85 stanowi, że w czasie urlopu macierzyńskiego pracownicy powinny przysługiwać dotychczasowe wynagrodzenie, bądź też, powinna ona uzyskać prawo do adekwatnego zasiłku. Dyrektywa gwarantuje także kobietom prawo do powrotu, po urlopie macierzyńskim, do pracy. Realizując to uprawnienie w ustawodawstwach państw członkowskich, przyjmuje się z reguły, iż praca, do której powraca kobieta nie musi być identyczna z tą, wykonywaną przed urlopem, wystarczy tylko by jej warunki były nie mniej korzystne. Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie również dodatkowy obowiązek zagwarantowania, by pracodawcy nie dokonywali zwolnień pracownic w okresie od zajścia w ciążę do zakończenia urlopu macierzyńskiego, chyba że, co jednak dyrektywa akceptuje na zasadzie wyjątku, przyczyna zwolnienia z pracy nie jest związana z macierzyństwem<sup>45</sup>. W ramach działań na rzecz zapewnienia równouprawnienia kobiet i mężczyzn w pracy, opracowywane i realizowane są we Wspólnocie Europejskiej terminowe programy na rzecz równości szans dla kobiet i mężczyzn<sup>46</sup>. Programy te urzeczywistniają prowadzoną przez WE politykę równych szans, podejmowaną, jak pisze I. Boruta<sup>47</sup> „w celu eliminowania lub kompensowania szkodliwych skutków, jakie dla pracujących lub poszukujących pracy kobiet wywołują postawy, zachowania, struktury oparte na stereotypach tradycyjnego podziału ról kobiety i mężczyzny w społeczeństwie”.

## 4.2. Zakaz pracy w porze nocnej

Podstawowe w tej mierze znaczenie w systemie prawnym MOP ma obecnie Konwencja nr 89 z 1948 r. dotycząca pracy nocnej kobiet<sup>48</sup>. Prze-

<sup>44</sup> I. Boruta, op. cit., s. 99 - 100.

<sup>45</sup> Ibidem.

<sup>46</sup> Obecnie obowiązuje program czwarty, opracowany na lata 1996 - 2000.

<sup>47</sup> I. Boruta, op. cit., s. 114 i n.

<sup>48</sup> Konwencja ta nie została ratyfikowana przez Polskę, podobnie jak wcześniejsze Konwencje MOP (nr 4 i 41) regulujące kwestie pracy nocnej kobiet, teksty patrz: *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy*, op. cit.

widuje ona, że kobiety, niezależnie od wieku, nie mogą być zatrudnione w porze nocnej<sup>49</sup> w przedsiębiorstwach przemysłowych. Zakaz ten nie dotyczy jedynie kobiet zajmujących odpowiedzialne stanowiska kierownicze lub stanowiska o charakterze technicznym, a także zatrudnionych w służbie zdrowia i służbie społecznej a nie wykonujących zazwyczaj pracy fizycznej. Praca nocna dopuszczona jest również w przypadku siły wyższej oraz konieczności zapobieżenia szkodzie w związku z obróbką szybko psujących się surowców lub materiałów. Należy jednak zwrócić uwagę na bardzo istotny fakt, iż mogą pojawiać się wątpliwości, czy omawiany zakaz, ustanowiony przez MOP wyłącznie w stosunku do kobiet i to wszystkich kobiet niezależnie od ich stanu zdrowia, czy stanu fizycznego (np. ciąży) nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn<sup>50</sup>.

W prawie WE zagadnienia pracy nocnej kobiet zostały uregulowane w sposób bardziej elastyczny, niż w aktach prawnych MOP. Omawiana już dyrektywa nr 85 z 1992 r. przewiduje zakaz zatrudniania kobiet w nocy, lecz jako okres ochronny ustanawia ciążę i czas po urodzeniu dziecka. O elastyczności tego uregulowania świadczy także fakt, że dyrektywa nie narzuca pracodawcy krajowemu określonego, schematycznego zachowania, a o tym czy pracownica zostanie dopuszczona do pracy w nocy zadecydują okoliczności konkretnego przypadku. Zaznaczyć również należy, że ze względu na prowadzoną przez WE politykę identyczności kobiet i mężczyzn w pracy, w prawie wspólnotowym nie obowiązuje generalny zakaz pracy nocnej dla wszystkich kobiet.

Mając na uwadze, sygnalizowane wyżej, głosy krytyczne jakie są podnoszone odnośnie zakazu pracy nocnej kobiet jako unormowania dyskryminującego kobiety wskazać trzeba, że równouprawnienie w tej sferze stosunku pracy, nie powinno iść w kierunku zezwolenia kobietom na pracę nocną, lecz w tym kierunku, by praca nocna była dopuszczona wyjątkowo zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn ze względu na ujemne skutki, jakie niesie ona ze sobą dla zdrowia pracowników i pracownic oraz dla ich rodzin<sup>51</sup>.

### 4.3. Zakaz prac szkodliwych i niebezpiecznych

Zakaz zatrudniania kobiet przy określonych pracach, wywołuje podobne kontrowersje, co wcześniej omawiany zakaz pracy nocnej, a jego istnienie może być postrzegane jako przejaw dyskryminacji, ponieważ stanowi ograniczenie prawa do pracy. Jednakże, jak wskazuje U. Jackowiak<sup>52</sup>, ograniczenia w zatrudnianiu kobiet ze względów ochronnych występują we wszystkich rozwiniętych krajach i zasługują na dalsze utrzymanie.

Międzynarodowa Organizacja Pracy poruszyła omawianą tematykę w kilku konwencjach. Konwencją nr 45 dotyczącą zatrudnienia kobiet przy

<sup>49</sup> Za „porę nocną” Konwencja uważa 11 kolejnych godzin pomiędzy godzinami 22 a 7.

<sup>50</sup> Tak piszą L. Florek, M. Seweryński, op. cit., s. 236, odmiennie zaś U. Jackowiak, op. cit., s. 17.

<sup>51</sup> Za całkowicie słuszny uznaje się natomiast, przyjęty w rozwiązaniu zastosowanym w WE, zakaz pracy nocnej kobiet w ciąży, tak pisze: I. Boruta, op. cit., s. 105 i n. oraz U. Jackowiak, op. cit., s. 17.

<sup>52</sup> I. Boruta, op. cit., s. 105 i n.

pracach pod ziemią we wszelkiego rodzaju kopalniach, wprowadzono zakaz pracy kobiet pod ziemią<sup>53</sup>. Od tego zakazu Konwencja przewiduje jednak kilka wyjątków dotyczących kobiet:

- zajmujących stanowiska kierownicze, a nie wykonujących pracy fizycznej,
- zatrudnionych w służbie sanitarnej i społecznej,
- odbywających studia lub praktykę pod ziemią,
- udających się dorywczo do podziemnych części kopalni dla wykonania zawodu o charakterze nie fizycznym.

Akty normatywne MOP ustanawiają również zakaz pracy kobiet przy pracach z substancjami i czynnikami toksycznymi, między innymi z: biłą ołowianą (Konwencja nr 13), promieniowaniem jonizującym (zalecenie nr 114), czy przy ręcznym transporcie ciężkich ładunków (Konwencja nr 127)<sup>54</sup>.

W prawie WE omawiana już dyrektywa nr 85 z 1992 r. normuje zagadnienia dotyczące prac szkodliwych i niebezpiecznych, ale jej przepisy mają zastosowanie tylko w odniesieniu do kobiet w ciąży lub karmiących. Kwestie związane ze szkodliwymi warunkami pracy, a odnoszące się do kobiet spoza omawianej grupy, regulowane są, w myśl wspomnianej już polityki identyczności kobiet i mężczyzn w pracy, w odrębnych aktach prawnych, określając takie same kryteria zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn<sup>55</sup>. Dyrektywa nr 85/92 nie wylicza *expressis verbis* prac, których wykonywanie byłoby zabronione<sup>56</sup>, lecz zobowiązuje Komisję Europejską do opracowania wskazówek w dziedzinie określania szkodliwych czynników i warunków pracy<sup>57</sup>. Zgodnie z postanowieniami tej dyrektywy bezwzględny obowiązek zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy spoczywa na pracodawcy, któremu nie dostarczono zamkniętego wykazu prac wzbronionych, lecz obarczono obowiązkiem każdorazowego badania środowiska pracy kobiety ciężarnej, pod kątem szkodliwości warunków pracy dla płodu i samej kobiety. Zaznaczyć jednak należy, iż tego rodzaju rozwiązanie prawne, może w pewnych przypadkach pozbawić w praktyce niektóre kobiety odpowiedniej ochrony<sup>58</sup>.

Podsumowując niniejsze rozważania wskazać należy, że regulacje powstałe w ramach systemu MOP w wystarczającym stopniu gwarantują ochronę pracy oraz przestrzeganie praw kobiet w stosunkach pracy, a co ważniejsze zapewniają przestrzeganie zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Zaznaczyć jednak należy, że twórcy konwencji MOP zakładają, iż ważniejsze jest zagwarantowanie przestrzegania praw kobiet przy założeniu, że to one w większości łączą obowiązki rodzinne z zawodowymi, niż wpływające na systemy prawne państw członkowskich pod kątem zmiany obowiązujących stereotypów prawnych i myślowych. Unormowania zastoso-

<sup>53</sup> Ratyfikowana przez Polskę w 1957 r., tekst patrz: Dz. U. 1958, Nr 29, poz. 124 – załącznik.

<sup>54</sup> Szerzej na ten temat piszą L. Florek, M. Seweryński, op. cit., s. 218 i n.

<sup>55</sup> I. Boruta, op. cit., s. 101 i n.

<sup>56</sup> Dyrektywa nie zawiera więc unormowań podobnych do tych jakie powstały w ramach MOP (chodzi tu m.in. o Konwencje nr: 13, 45, 127).

<sup>57</sup> Art. 3 ust. 2 dyrektywy, do dyrektywy dołączono także załączniki zawierające otwarte listy szkodliwych czynników i warunków pracy (wskazuje na to I. Boruta, op. cit., s. 102 i 103).

<sup>58</sup> Ibidem.

wane w prawie WE są w pełni zgodne ze standardami stanowionymi przez MOP, a w pewnych przypadkach nawet je przewyższają. Podnoszona przez niektórych niezgodność unormowań WE z regulacjami MOP, w zakresie nie ustanowienia zakazu pracy nocnej kobiet nie będących w ciąży, nie może być uznana za niekorzystną dla kobiet, jeśli przyjmiemy, że WE propaguje politykę identyczności kobiet i mężczyzn w pracy, która zakłada, iż jedynym czynnikiem różnicującym kobiety i mężczyzn w stosunkach pracy jest tak zwane macierzyństwo biologiczne, czyli ciąża i poród.

WOMEN EMPLOYEE'S RIGHTS AS REGULATED  
WITHIN THE NORMS OF THE INTERNATIONAL  
LABOUR ORGANIZATION AND EUROPEAN COMMUNITIES

S u m m a r y

The Author has divided the existing legal regulations of the above mentioned institutions in three categories, and more particularly:

- legal acts of protective nature,
- corrective legal acts, and
- anti-discriminatory acts.

Then the Author is occupied with some concrete provisions on elimination of discrimination, provisions to guarantee equal salaries and protection of women's labour.

According to the Author's opinion the regulations born within the ILO system are sufficient to guarantee a protection of work and an observation of women's rights in work relations and as well they are also sufficient to secure equality of rights of women and men. The norms adopted within the law of European Communities are in full conformity with standards elaborated by the ILO and in certain cases they are even superior.