

KOBIETY A PRAWO PRACY

Kiedy zastanawiamy się, w jaki sposób kodeks pracy chroni kobiety, w pierwszej kolejności przychodzą nam na myśl przepisy związane z macierzyństwem, a więc możliwość wzięcia urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego. I faktycznie polskie prawodawstwo chroni matki w bardzo wysokim stopniu. Ponadto kodeks precyzyjnie wskazuje, jakich prac kobiety bezwzględnie wykonywać nie mogą. Oczywiście w kodeksie znajdziemy również zapis o konieczności równego traktowania przez pracodawcę bez względu na szereg cech, w tym płeć, ale to już zagadnienie bardziej problematyczne.

– Istotnie, funkcje rodzicielskie kobiety i macierzyństwo w polskim prawie pracy traktowane są w sposób szczególny – mówi dr Urszula Torbus z Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. – Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego kodeks pracy chroni kobiety w ciąży już od momentu poczęcia, gdy tymczasem w innych krajach Unii Europejskiej ochrona obowiązuje dopiero od momentu poinformowania pracodawcy o ciąży.

W świetle prawa kobieta spodziewająca się dziecka zyskuje szereg zabezpieczeń – pracodawca nie może rozwiązać lub zmienić umowy o pracę czy delegować kobiety poza stałe miejsce pracy, musi natomiast dostosować warunki pracy oraz jej czas, który nie może przekraczać ośmiu godzin dziennie i bezwzględnie wyklucza godziny nadliczbowe. Ponadto stosowne rozporządzenie Rady Ministrów określa wykaz prac wzbronionych kobietom w ciąży oraz karmiącym piersią. Wszystko dla dobra nie tylko matki, ale również rozwijającego się dziecka.

Generalnie kodeks pracy, w trosce o prokreacyjne funkcje kobiet, zabrania im wykonywania zajęć zarobkowych o określonej specyfice (patrz obok). Czy to oznacza, że kobieta, nawet gdyby naprawdę bardzo chciała, wyraziła zgodę i miała do tego odpowiednie warunki fizyczne, nigdy nie będzie mogła pracować np. jako górnik (górniczka)?

– To przepis o charakterze bezwzględnym, a więc kobieta nie może pracować „na przodku”. Istnieje tzw. zakaz odstępu od prawa na niekorzyść pracownika, a stworzenie precedensu mogłoby skutkować w przyszłości narzucaniem określonych warunków innym kobietom, które by tego nie chciały. Zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn nie da się w pełni zastosować, jeśli weźmiemy pod uwagę różnice biologiczne pomiędzy płciami. Zamiast równości formalnej mówimy w tym kontekście raczej o równości materialnej – wyjaśnia ekspertka prawa pracy.

W jakich obszarach kobiety najczęściej doświadczają naruszeń swoich praw pracowniczych? Najbardziej borykają się z dyskryminacją ze względu na płeć,

wyrażoną mniej lub bardziej wprost. Obserwujemy m.in., że im wyższe stanowisko, tym bardziej zachwiana zostaje proporcja pomiędzy zatrudnionymi kobietami a mężczyznami. Powodem do dyskryminacji staje się też posiadanie dzieci – matkom utrudnia się korzystanie z praw rodzicielskich oraz pomija się je przy awansach, czyniąc założenie, że „przecież są mniej dyspozycyjne”. Wciąż funkcjonuje również stereotypowy podział na sektory typowo męskie i żeńskie, czyli lepiej i gorzej wynagradzane. – Trudno opisać skalę zjawisk dyskryminacyjnych, ponieważ wciąż dotyczą one niewielkiego procentu spraw rozpoznawanych przez sądy pracy. Blisko tych zagadnień lokują się również przypadki molestowania seksualnego – pamiętajmy, że molestowaniem mogą być także sprośne żarty czy zbyt poufale zachowanie ze strony mężczyzny, na które kobieta nie wyraża zgody – wyjaśnia dr Urszula Torbus.

Przejawem dyskryminacji jest również różnica w wysokości wynagrodzeń. Możemy ją wyrażać za pomocą kilku wskaźników, a jednym z nich jest tzw.

Kodeks pracy zabrania kobietom wykonywania prac:

- ✗ związanych z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów,
- ✗ wymagających przebywania w hałasie i drganiach,
- ✗ związanych z wymuszoną pozycją ciała,
- ✗ wymagających przebywania pod ziemią, poniżej poziomu gruntu,
- ✗ wymagających przebywania na wysokości,
- ✗ w narażeniu na działanie pól elektromagnetycznych.

luka płacowa ze względu na płeć. To różnica pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni. Jest obliczana na podstawie wynagrodzeń wypłacanych bezpośrednio pracownikom przed odliczeniem podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne. Pod uwagę brane są jednak tylko firmy zatrudniające przynajmniej dziesięć osób. Jeśli uwzględnimy różnice w zatrudnieniu, poziomie wykształcenia i doświadczeniu zawodowym, otrzymamy tzw. skorygowaną lukę płacową.

Według danych Komisji Europejskiej z listopada 2022 roku wynosi ona 13% w skali prawie całej UE (nie dysponujemy danymi z Irlandii i Grecji). Liderem jest Luksemburg – 0,7%, a na przeciwnym biegunie znajduje się Łotwa – 22,3%. Polska plasuje się na piątej pozycji – 4,5%, wyprzedzając w tej klasyfikacji m.in. Szwecję, Danię, Holandię, Francję, Finlandię, Niemcy czy Austrię.

– Nie przeceniałabym tych statystyk. Po pierwsze dlatego, że obliczając lukę płacową, nie uwzględnia się mikropresiębiorstw, czyli firm zatrudniających do

dziewięciu osób, a to na nich opierają się gospodarki wielu państw, w tym polska. Według raportu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości z października 2022 roku stanowiły aż 97% wszystkich przedsiębiorstw – zaznacza prawniczka. – Po drugie, kobiety w Polsce nie mogą pozwolić sobie, w odróżnieniu do swoich koleżanek z bogatszych państw, na pracę w niepełnym wymiarze godzinowym. Polki musiały również – i wciąż muszą – wnosić do budżetów domowych jak najwyższą pensję. Jeśli weźmiemy pod uwagę odsetek kobiet zatrudnionych na niepełny etat, w krajach Zachodu sięga on 30–40%, w Polsce nie przekracza 10%. Warto przytoczyć też inny wskaźnik: według danych Głównego Urzędu Statystycznego przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn jest wyższe o 14,7% od wynagrodzenia kobiety.

Pozostaje więc zapytać, czy w świetle artykułu 18 §1 kodeksu pracy nierówność płacowa nie jest po prostu złamaniem prawa? Na pewno trudno jest wyegzekwować jego poszanowanie, także ze względu na czynniki tak niewymierne, jak stereotypowe pojmowanie ról

społecznych mężczyzny i kobiety. Zdaniem prawniczki wciąż pokutuje przekonanie, że pensja żony to tylko dodatek do wynagrodzenia męża, głównego żywiciela rodziny, a młoda kobieta, która przychodzi do pracy, na pewno zaraz zajdzie w ciążę... Inną sprawą jest polityka przesadnej tajności wynagrodzeń, bo o ile w sektorze publicznym, w którym swoboda wynagrodzeń jest ograniczona stosownymi rozporządzeniami, luka płacowa wynosi 3,9%, to w sektorze prywatnym, w którym pracodawcy mają większą dowolność, sięga ona nawet 17%.

– Na szczęście pod wpływem ustawodawstwa unijnego kodeks pracy stara się zrównywać uprawnienia obojga pracujących rodziców, np. urlop rodzicielski należy się teraz także ojcu dziecka, a w najbliższym półroczu powinna zostać wreszcie wdrożona dyrektywa 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. To ważne kroki na drodze do zmiany funkcjonujących stereotypów – podsumowuje dr Urszula Torbus.